

やっぱり 看護が好き

座談会

病院巡回訪問事業を活用した
働きやすい職場づくりへのステップアップ

Interview ● これからの看護

地域の途切れないつながりの中で、
生活に寄り添ったケアを提供する

おすすめ研修

摂食・嚥下障害の看護

地域に密着した看護職の就職相談会

東京都ナースプラザ



椎名 美恵子さん 有限会社ふれすか代表取締役 訪問看護ステーションみけ 所長

地域の途切れないつながりの中で、生活に寄り添ったケアを提供する

墨田区は椎名さんが生まれ育った地元です。江戸時代から風光明媚な観光地として知られたこの地域には、近年、スカイツリーという新たな歴史が加わりました。地元を愛する椎名さんが選んだ看護の道は、地域住民の療養生活をサポートする訪問看護ステーションの設立でした。病院勤務では経験することのなかった、患者さんや家族との途切れないつながりの中で、生活にしっかりと寄り添ったケアを提供できることに、日々喜びを感じています。

椎名さんが訪問看護に出会ったのは、大学病院

退職後の休職期間中のことでした。地域のボランティアセンター主催のイベントで、かつて病棟で担当した乳児のお母さんから声をかけられたのです。「とても明るい表情をしていらつして、病院での印象とはあまりにも違ったので、最初は誰かわからなかったほどでした。話を聞いてみると、退院して地域の看護師さんや保健師さん、同じ症状の子どもをもつお母さん方と励まし合ったり支え合ったりする中で元氣になり、子どもも順調に成長している」とのことでした。このとき、地域看護がもつ力に大きな可能性を感じました」

その後、保健所、区内の医師会訪問看護ステーションで経験を積み、2003年訪問看護ステーションみけを開業しました。「老人保健法の改正によって、看護師に開業権が認められましたので、それを活かして地域に貢献したいと考えたのです」

開業場所を探す際に重視したのは、1階で間口が広いこと。車イス利用者の方でも入りやすいことに加え、地域の誰もが気軽に立ち寄れる場所であって

ほしいと考えたからです。

現在スタッフは、看護師15名、理学療法士8名、作業療法士2名で、利用者数は月平均約200名（延べ約1,800件）になりました。カバー範囲は半径約15キロメートルと、利用者宅が比較的集中していることから、移動手段には専ら自転車を利用しています。利用者は乳児から超高齢者まで、認定も要支援から要介護5と幅広く、それが同ステーションの特徴でもあります。要支援の方を積極的に受け入れるのには理由があります。

「一般に訪問看護というと、介護度が高くなつてから利用する方が多いのですが、要支援や介護度の低い段階から訪問看護師が介入すると、長く自立を保つことができ、90代後半で要支援のまま亡くなった方もおられます。こういった利用者の方は独居や老老介護のケースが多く、たとえば猛暑日に具合が悪いと連絡がきても、空調の調整と水分補給のケアだけで改善します。住み慣れた地元で長く暮らせる方が一人でも増えてくれればと思いますし、それは結果として、今後憂慮される超高齢社会の進展に伴う社会保障費増加の抑制にも貢献できるのではないかと考えています」



●プロフィール

椎名 美恵子（しいな みえこ）

東京医科歯科大学医学部附属病院、本所保健所勤務を経て区内の医師会訪問看護ステーションの管理者を務める。2003年11月訪問看護ステーションみけ開業。

墨田区訪問看護ステーション連絡会代表、一般社団法人日本在宅看護学会常任理事、一般社団法人全国訪問看護事業協会理事、東京都訪問看護ステーション協議会副会長。

同ステーションは、東京都訪問看護教育ステーション事業の教育ステーションに指定されており、訪問看護に関心を持つ看護師の研修を年間延べ200日以上行っているほか、新卒者や休職期間の長い看護師も積極的に受け入れて教育しています。

「過去、新人さんと休職期間が長かった看護師が、すぐに訪問看護師として働くのは難しいと言われてきました。しかし、今はそうではありません。スマートフォン等の普及によって、訪問先で、一人で判断しなければならぬような場面はほとんどなくなりました。また、医療処置や技術、新しい医療機器などについての知識は日進月歩ですから、勉強しなければならぬのは現役看護師も同じなのです。むしろ、休職中の出産や子育て、介護などの地域での経験は、そのまま訪問看護に活かせるスキルと考えてよいと思います。利用者や家族の方の気持ちが変わる訪問看護師として、ぜひ戻って来てほしいと思います」

摂食・嚥下障害の看護

おすすめ研修

- 対象者…都内在住で就業を希望する
離職中の看護職（要ナースバンク登録）、
都内の中小規模施設に勤務する看護職
- 1回定員…30人
- 開催日時…平成28年6月29日（水）
9時30分～16時30分
- 会場…東京都ナースプラザ

定員30名に対し48名の参加があり大盛況だった本研修では、昼休みをはさんだ6時間、摂食・嚥下障害について学びました。午前の佐野亜花里先生（順天堂大学医学部附属順天堂越谷病院）による講義では、はじめに摂食・嚥下のメカニズムの解説がありました。嚥下はいくつもの段階を経て準備され、その段階のどこに問題があっても嚥下がうまくいかないことがよくわかり

佐野先生による講義



佐野先生・大川先生による
頸部聴診法のデモ。嚥下音
や嚥下前後の呼吸音を聴き
ます。



改訂水飲みテスト（MWSI）



2人1組で口腔ケアの実技



ました。ひき続き摂食・嚥下の機能のアセスメント、老人性の嚥下機能低下についての講義がありました。その後の摂食・嚥下訓練の方法では、姿勢、食事介助時の注意点、自助具や食器、患者さんがむせたときや食事が喉に詰ってしまったときの対処法について、詳細に教えていただきました。午後からは「患者さんの摂食・嚥下機能、どうやって評価したらいいの？ ベッドサイドでできるスクリーニングテスト」と題し、佐野先生・大川智恵子先生（聖マリアンナ医科大学病院）の指導のもと実技を行いました。各種スクリーニングテストを自分自身で行って評価したり、2人1組になってお互い評価し合ったり、口腔ケアも行いました。参加者の皆さんにとって、看護の現場で即使える知識と技術を習得できた充実した1日になったことと思います。

本研修は12月・2月にも予定されています。

「疳の虫」じつは

昔から日本では、赤ちゃんが夜泣きしたり急に痙攣を起こしたりするのは、「疳の虫」が騒いでいるのだと言われてきました。

この「疳の虫」の中に、「小児四肢疼痛発作症」という新しい疾患が含まれることが、2016年5月、京都大学・秋田大学他の研究チームによって報告されました。夜泣きや痙攣が、寒さや体調不良等を契機として誘発される手足の痛み発作によって引き起こされている場合があることを突き止めたのです。原因は家族性の遺伝子変異で、その変異が痛みの伝達神経を過剰に興奮させるために痛み発作が起こることを明らかにしました。この疾患は、現在まで日本各地（東北・関東・中国）で23例発見されており、潜在患者が多いことが予測されています。今後は大規模な調査を行い、治療法や新しい視点での鎮痛薬の開発に結びつけたいとしています¹⁾。

厚生労働省によると、1～11カ月児の虐待死事例14人中6人と最も多かった加害理由が「泣きやまないこと」にいらだったため²⁾であつたとされています²⁾。泣きやまない理由が説明され、治療法がみつかることが、こうした不幸な事件の防止につながる事が期待されます。



文献 1) PLOS ONE Vol.11, 2016, doi: 10.1371/journal.pone.0154827
2) 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dv37/dl/9-2.pdf>



〈出席者〉

松本 早苗さん

〔医療法人社団玲瓏会金町中央病院 看護部長〕

竹内 美智子さん

〔医療法人社団康明会康明会病院 看護部長〕

廣田 利枝さん

〔医療法人社団好仁会涌山病院 看護部長〕

古家 幸代 看護師等就業協力員

〔東京都ナースプラザ〕

大田 敦子 所長〔司会〕

〔東京都ナースプラザ〕

病院巡回訪問事業は200床未満の小病院の勤務環境を改善し、看護職員確保・定着の促進を図ることを目標として平成23年度から開始されました。今回は、この事業を活用した中小病院のステップアップの実際をお届けします。

病院管理の方々の理解を追い風に

大田 本日は24〜27年度に病院巡回訪問事業（以下、巡回訪問）に参加いた



松本さん

いた3病院から看護部長さんにおいでいただきました。お勤めの病院についての情報などは下段を参照いただくとして、まず、この事業に参加しようと思った動機をお話いただけますか。

松本 私は看護部長になっ

て6年になりますが、病棟主任から急に部長に抜擢された形でしたので前任の部長から引き継いだものを守るのに必死でした。1年ほど過ぎたところでようやく課題が見えてきたのですが、何から手を着ければいい

やっぱり看護が好き

座談会

病院巡回訪問事業を活用した働きやすい職場づくりへのステップアップ

か全くわからない状況のときに巡回訪問の案内をいただきました。あまり深く考えもせずに、お話を聞いていただくだけでもいいかなと軽い気持ちで応募しました。自分の言いたいことを聞いてもらい、頑張っているのねと褒めてもらえるのかなと調子よく気楽に考えていたのです。

廣田 私の場合は、前任の部長が急に体調を崩し1年半部長が不在でした。主任皆でカバーしていたのですが、まとめる人がいないので、さまざまな問題が出てきてしまい、院長から部長に任命されました。それまでは外来と手術室の主任で、看護管理者教育課程も受けていませんでしたので不安はありましたが、十年以上仕事をさせていたたいいているのだから、病院と看護部のために何かできないかと考えお受けしました。しかし、部長という職位は、自分の想像以上に人事や経営についての知識が必要だということがわかってくるにつけ途方に暮れる思いが募りました。そんなとき事務長から巡回訪問の話聞いて、ぜひに、とお願ひして申し込んだのですが、院長・事務長とも全面的に応援してくれました。

大田 竹内さんはいかがですか。

竹内 私は教育体制を整備したいと思って申し込めました。療養型の病院です。経験者の方が就職してきますが、経験は本当に人それぞれです。病院としての教育体制もなく、個々の経験任せに

していたところがあるのですが、それではなかなか難しいことが見えてきました。そうしたときに巡回訪問の案内通知が目にとまり、まず事務長に相談しました。

“来ていただいて、いろいろ教えてもらえらうしいですよ。しかも無料で”と（笑）。事務長の賛同を得て、一緒に院長に相談に行きました。院長も、“外からの目はとても大事で、中の人間にはわからないことを教えてくれるかもしれないよ、それを利用して病院がいい方向に向かうなら”と快諾していただきました。

大田 皆さん、参加の動機はそれぞれですが、病院の院長先生や事務長さん等、管理の方々がご理解くださって、本当にありがたいことだと思います。

取り組んだ課題とステップアップの実際

大田 皆さんは、サポートを受けながらどんな課題に取り組まれたのでしょうか。竹内さんは教育体制の整備を課題にされたのでしたね。

竹内 はい、最初は教育体制の整備に取り組みました。当院オリジナルのクリニカルラダーを作り、自分たちの目指したいところはどんなものなのかと



●病院の紹介と取り組んだ課題

金町中央病院

（東京都葛飾区金町）

寅さんでおなじみの柴又帝釈天近くの町にある。急性期を中心とした地域医療への貢献を目指す99床（一般病床）の病院。診療科目は、外科・内科・整形外科・リウマチ科・婦人科・泌尿器科・脳神経外科。透視センター・内視鏡センターも有する。

●取り組んだ課題

24年度：業務改善、25・26年度：教育体制整備・委員会活動

竹内さん





いうことを形にしながら、リンクをつけてということをやつていくうちに、ラダーをいろいろなことに使うことが浸透しました。

その後、看護師と介護士の関係性の改善にも取り組みました。これは、療養型な

らではの問題ですが、じつは、巡回訪問2年目のときに、介護士が多数離職するということがあったのです。辞めていく方たちに理由を聞くと、看護師とうまくいかないということが出てきました。当院の介護士はほとんどが介護福祉士の資格を持っている介護のプロですが、看護師に認めてもらえていないと感じることがあったということでした。原因を突き詰めていったところ、足りなかったのは相互理解で、役割の違い、それに伴う考え方の違いが、お互いに理解し合えていなかったことがわかってきました。そこで、相互理解のためのプラン「看護・介護体験をしよう」を行いました。交換留学的に、看護師が1日介護士について、介護士が1日看護師について、シャドーのように動いてみるというプランです。体験し合うことで、違う職種ではあるけれども、お互い患者さんの一番近くにいるというところで相互理解が深まりました。教育の二つとして継続的に取り入れることになり、入職された方には、皆さん同じように体験していただいています。

大田 就職相談会などで求職者に聞いてみますと、療養型の病院への就職に躊躇する理由として、介護と看護の関係の問題をおっしゃる方がおります。人間関係のよい職場というのは、入職する方にとって大きな魅力です。すばらしい取り組みだと思

いますので、ぜひ研究として

まとめるなど、形にしていきたいと思っています。

廣田さんはどんなことに取り組まれましたか。

廣田 1年目は、看護部長としての業務遂行についてサポートしていただきました。そして、少しずつ業務改善について考えることができるようになりましたが、取り組むに当たって、私が看護部スタッフ

それぞれ業務をどれくらい理解しているか、というご指摘が看護師等就業協力員（以下、協力員）の方からありました。確かに、外来とオペ室は知っ

ていましたが、病棟は未経験でしたので、病棟スタッフ・看護補助者・病棟クラークそれぞれの業務を一緒にやりながら体験しました。それによって、表面では見えていなかったところがよく見えてきました。

また、スタッフ一人ひとりが自分なりにとてもよく考え、工夫して業務に当たってくれていることもわかりました。その考えや工夫は、共有できれば業務改善につながるのですが、自分からはなかなか発信できない、同様に疑問点についても発信できていないことがわかりました。そんな経験もあって、看護補助者と看護師の相互理解のために、当院でも病棟看護師全員が、看護補助者・クラークの仕事を通り体験してみようというところに行き、そのうえで業務分担を見直しました。それまで、看護師、看護補助者、クラークとそれぞれで業務分担表を作っていたのですが、一つにして時間軸で全体が見渡せるようにしました。休憩は一緒に取るより15分ずらしたほうがいいよねなどと、業務改善について徐々に声が出るようになりました。同様に、病棟・透析・外来の動きも二つの表にして看護部全体を全員で確認し合えるように改善しつつあります。

2年目からは教育委員を立てたのですが、各病棟・透析・外来とさまざまなところからスタッフが

参画しています。少しずつ声が出てきましたので、「やりたいカード」を作り、皆に記入してもらったところ、勉強したいこと、取り組みたいこと、知りたい

ことがたくさん出てきました。それをまとめて勉強会で取り上げています。また、それまで看護研究発表会はやったことがなかったのですが、今年で

3回目を迎えます。今年は外来と病棟で共同の研

究会してみようか、ということまでできました。

大田 すこいですね。それは、ぜひやっていただきたい

と思います。小さな組織には、全体を把握できて

まとまれるという利点がありますね。

松本さんはいかがですか。

松本 当院は急性期7・11を取得していましたので、看護師の人数は確保できており、ママさんスタッ

フも多く、巡回訪問を受ける前から、ある程度働きやすい環境ではあったと思います。しかし、不平・

不満や物足りなさの問題点として捉え、業務改善の原動力にするという展開はなく、日々の業務が終

われば終了、という傾向がありました。また、中途入職者に関しては、早くなじめる方は定着しますが、早期に辞めてしまう方がいたのも問題でした。教育委員会も実動していましたが、当院の課題をテーマにした勉強会を開催しようと提案しても反応が薄く、結局私が決定、企画し実施する、といった感じでした。巡回訪問を受けたことをきっかけに、課題に対して教育委員一人ひとりに担当をつけ、目標を立てて取り組むというチャレンジができました。私はそれまで、教育委員メンバーや師長、主任たちに対し、日々の業務で忙しいうえにさらに業務を増やすのは心苦しいという思いがあり、一人で抱え込む部分もあったと思います。しかし、一人ひとりが主体性をもつて取り組み、成果として出てくると、喜びや達成感が湧き、それが次のチャレンジにつながっていくことを実感しました。何より皆で考えながら作り上げていくことが喜びになり、今では教育委員から現場での問題点や課題が出てきます。私自身の思い込みもあったのですが、看護部長の指示通り動く、という組織風土のようなものがあつて、それが成長を助け、またPDCAサイクルに乗せることができなかった二因にもなっていたのだと思います。

大田 トップダウンだとやらされ感がありますが、皆で一緒に考えて取り組んで前進していることが実

感できるというのはいいことです。組織風土を変えるのはなかなか大変なことですが、それができたの

ですね。

大田 トップダウンだとやらされ感がありますが、皆で一緒に考えて取り組んで前進していることが実

感できるというのはいいことです。組織風土を変えるのはなかなか大変なことですが、それができたの

ですね。

康明会病院

（日野市豊田）

ベッドタウンとして発展してきた落ち着いた静かな環境の地域にある。緊密で質の高い医療介護の連携を目指している地域密着型の病院で、96床（療養病床）を有する。診療科目は、内科・神経内科・老年内科・消化器内科・循環器内科・胃腸内科・リハビリテーション科・放射線科。

●取り組みんだ課題

25年度：教育体制整備、26年度：働きやすい職場づくり、27年度：働きやすい職場づくり・教育研修

滝山病院

（東久留米市滝山）

超高齢化が進む滝山団地にある。近隣に大学病院や総合病院が多い中であつて、地域密着を目指す48床（一般病床）の病院。診療科目は、内科（循環器、呼吸器、消化器、糖尿病・代謝）、人工透析、神経内科、リハビリテーション科。外科、整形外科、皮膚科、形成外科は外来のみ。

●取り組みんだ課題

24年度：働きやすい職場づくり（研修・委員会活動）、25年度：委員会活動、26年度：働きやすい職場づくり（業務改善）、27年度：院内教育（看護技術の統一）

* PDCAサイクル：Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返すことにより、業務を継続的に改善する方法

状況やペースに合わせてサポート

大田 古家協力員、皆さんのお話をうかがって、いかがですか。

古家 巡回訪問に行っている側として、本当にうれしく思います。私たちは支援に行くと、スタッフの皆さんを巻き込んでください。というお話をします。部長さんがそういう姿勢を見せると、それが自然と人材育成にもつながります。

大きな病院は看護部内に、部長さん以外にも管理者が何人かいて、日々その人たちと相談しながら取り組んでいらつしやいます。でも、中小病院の部長さんは、今日はあの病棟が手薄だから、私が入ってリーダーになる。等、兼務しながら相談相手もなく頑張っておられます。そういう現状を共有しながら支援したいという気持ちで巡回訪問にうかがっています。でも、協力員はサポートするだけで、実際に取り組まれるのは部長さんをはじめとした病院スタッフの方々です。取り組みの内容はそれぞれ異なりますし、私たちは状況やペースに合わせてサポートしていきます。ご自分の病院に合った取り組みをしていただければ、それがきっかけになって、3年後、4年後には、先ほどうかがったような、大きなステップアップにつながっていくと思います。

巧まらずして評価された精神的なフォロー

大田 協力員と接していただいた中で印象に残ったことをお聞かせください。

廣田 “自分が全部やろうとするのではなく、スタッフを信頼しなさい。”と言われました。それが理解できてからは、協力員の方と同じように、スタッフの言うことをまず受け入れ、これはどうしたらいいと思う?と問いかけるようになりました。そうしたところ、それまでは口をつぐんでいたスタッフから、こうしたい、ああしたいということが出てきました。もともとスタッフ皆の中にも変えたいという

気持ちがあったのを、こちらが引き出せずにいたのかもしれないと思います。

また、目標をもったからには、どこまでできたのかを明確にして、できなかったところは何ができなかったのか、フィードバックして考えることの重要さも教えていただきました。

松本 業務上の悩みをいったん引き受けていただいで、では、それを解決するためにはどうしたらいいかという気持ちの切り替えも含めて、いろいろなアドバイスをいただきました。あなたがしつかりしなければダメ。と叱咤激励される場面も含め、家庭教師の先生に指導を受けているような、ちょっとした学習の時間だったと思います。

私自身、大きい病院とは違うから、そんなことは無理。と最初から思っていたところがあつたと思うのです。でも、小さな組織でなければできないこともあり、私なりのやり方で、少しずつできることをやればいいのだという気づきをいただきました。どんなときもバックアップしてもらえという心強さがありました。

竹内 私は3年のうち2年は同じ方に来ていた



前列左から廣田さん、竹内さん、後列左から大田所長、松本さん、古家協力員

できました。バイタリティーがあつて、とても親しみやすい人柄の方でしたので、毎回会うのが楽しみでした。まずそこが本当にありがたかつたと思っています。これまでも話が出ていましたが、あなたが一人で抱えてやっていても仕方がないでしょう。皆で

変わつていかなければよくはならないのですよ。と言われ続け、そうだな、そうだなと思ひながら、気がつくともまた一人でやつている(笑)。そんな繰り返しでした。愚痴までも情報として捉えてくださり、フィードバックしていただきました。与えられるばかりで、自分がきちんと恩返しできているかなと思うぐらい、本当にいい経験をさせていたのだと思つています。

大田 昨年のアンケートでも、精神的なフォローを評価していただきました。でも、じつは協力員の目標はそこではなかつたという集計結果もあつて、巧まらずに出てきた評価なのだと思います。それは、看護管理の経験者であることと外から俯瞰できることが大きいと思います。協力員も悩みながら考えながら支援しているところがありますので、今回のようなお話は励みになりますね。

古家 本当にそうです。参加されるまでは、外部から入ってきていろいろ言われるのではないかと二の足を踏まれるようなところがあります。この事業をご理解いただき、もつと多くの病院の方々を支援していければと思います。

大田 再就業する方たちも皆さん、人間関係がいい職場で働きたいとおつしやいます。それはスタッフ皆で作っていくもので、そのトップリーダーが看護部長さんです。この事業によつて明るく元気な職場ができていくのを知っていただくことは、もう一度看護師として働いてみようかと二歩を踏み出していただくきっかけになるのではないかと思います。本日はありがとうございました。



地域に密着した 看護職の 就職相談会

■日時: 2016年6月25日(土) 13:30~16:00

■会場: 大田区産業プラザPiO 4F「コンベンションホール梅」

東京都ナースプラザでは、地域の会場でも「看護職の就職相談会」を開催しています。この相談会は、お住まいの地域でのお仕事探しを支援するとともに、昨年10月にスタートした届出制度を広く知っていただくことを目的としています。今回は大田区南蒲田での開催の様子をお知らせし、ナースバンク東京・立川での「ふれあいナースバンク就職相談会」の今後の開催日程もご案内します。

開催日の6月25日は、今年のカラ梅雨そのままの蒸し暑い曇天でしたが、会場となった大田区産業プラザPiOは京急線蒲田駅から徒歩3分の好立地。会場に入ってしまうと空調がきいていて快適です。4Fへは入口付近から1直線に伸びるエスカレーター利用で。

コンベンションホールを入ると受付があり、ナースプラザの職員が対応に当たっています。受付を済ませて参加29施設のブースが並ぶ会場内へ。渡された資料には、参加施設の情報に加えブース番号の記入もありますので、興味をもった施設のブースにスムーズに行くことができます。「休憩所」と「パンフレットコーナー」も設置されており、面談の順番待ちなどに利用されていました。面談の順番がくると、黄色

のウインドブレーカーのナースプラザ職員が受付番号で呼び出してくれます。

盛況だった今回の相談会。参加者の方、施設の方とにもよい出会いがあったようです。

今後の開催予定は決まり次第ホームページでご案内します(<https://www.np-tokyo.jp/>)。



お子さん連れで来場。受付で対応にあたっているのはおなじみ、黄色のウインドブレーカーの職員



各ブースで面談中。盛況で順番待ちが出るブースもありました。



キッズコーナーには広い日本間が充てられており保育士さんが常駐しています。お子さんたちはごきげんで遊んだりお昼寝したり。お母さん方は安心して面談中



「休憩所」と「パンフレットコーナー」。どちらも盛況です。休憩所ではお茶とお菓子のサービスも

ふれあい
ナースバンク

就職相談会
開催のご案内

平成
28年

9月 1日(木) ナースバンク立川

9月 9日(金) ナースバンク東京

11月10日(木) ナースバンク立川

11月18日(金) ナースバンク東京

平成
29年

2月 3日(金) ナースバンク東京

ナースバンク立川が 新しくなりました

新しいナースバンク立川はJR立川駅北口・多摩都市モノレール線立川北駅から徒歩7分(左下の地図をご参照ください)。就職に関する相談から求人施設の検索や各施設のパンフレット閲覧、就職相談会まで、同じフロアで行うことができるようになりました。

- 毎週火曜日は、採血用モデル「シンジョー」で採血等の「実技体験」ができます。



採血用モデル
(シンジョー)

- 9月からは、第4月曜日の午前中に吸引用モデル「Qちゃん」を使用した「吸引体験」を実施します。



吸引用モデル
(Qちゃん)

※お気軽にナースバンク立川にお問い合わせください(どちらも事前予約制となっております)。

つれづれ……

平成27年10月から「離職時等の届出制度」が始まり、1年を迎えようとしています。今回は、届出登録サイト「とどけるん」に登録された方で、求職活動をいったんお休みされている皆さんにも本誌を送付させていただきました。

この情報誌を手にとられたことで、もう一度看護職を目指そうかな？ 具体的にどうしたらいいかな？ という気持ちが湧いてきた方は、すでに再就業に向けての新たな一歩を踏み出したと言っても過言ではないと思います。

本誌では伝えきれなかった、いろいろな働き方や求人等の情報がナースプラザにはたくさんあります。そして何より、自分自身を知ることが就業への近道になります。ぜひ一度ナースプラザにお出かけください。経験豊富な相談員とお話ししてみませんか。

(A・O)

●都内で18番目に多い街路樹● ビロウ

表紙イラストの「ビロウ」はこんな木です。

ビロウはヤシ科の常緑高木で、東アジアの亜熱帯海岸付近に自生しています。蒲葵、クバ(沖縄)とも呼ばれ、古くは神が宿る樹として神聖視されていました。

さて、北限が福岡県沖ノ島とされるビロウが、なぜ都内で18番目に多い街路樹なのでしょう？ そう、それは、伊豆・小笠原諸島に植樹されているから。しばし、ビロウ並木と青い海に思いをはせてみましょうか。

ちなみに、都の島しょ地域にある医療施設では、約140名の看護職員が地域に密着した医療に貢献しています。



ナースバンク立川 TEL042-529-7077

ナースバンク東京

- JR中央・総武線 飯田橋駅東口から徒歩7分
- 東京メトロ東西線・有楽町線・南北線 飯田橋駅 出口B1から徒歩6分
- 都営大江戸線 飯田橋駅 出口C1から徒歩5分
- 都営大江戸線 牛込神楽坂駅 出口A3から徒歩5分

ナースバンク立川

- 新所在地: 立川市曙町1-21-1
ユニソ立川ビル6階
- JR中央線・青梅線・南武線 立川駅北口から徒歩7分
 - 多摩都市モノレール線 立川北駅から徒歩7分

東京都ナースプラザ 検索

- ホームページ: <https://www.np-tokyo.jp/>
- Eメール: np@np-tokyo.jp



ナースバンク東京 TEL03-3359-3388