巻頭言

統括看護部長　岡本 充子

看護部目標管理

2022 年度看護部では『最善の医療・ケアを目指した継続看護の充実』を目標として取り組みました。近森病院では、「最善の医療・ケアを目指した継続看護の実践」として、急患を断らない体制・感染対策の充実・地域での生活を支える・働く仲間への気づかいをキーワードに、急性期機能の維持・強化と質保証に取り組みました。近森リハビリテーション病院では、「多職種協働による退院支援の充実～多職種協働における看護師・介護福祉士の役割を考え実践しよう～」として、看護師・介護福祉士がマネジメントの主体となって退院支援ができることを目指して取り組みました。近森オルソリハビリテーション病院では、「病院と地域をつなぐ看護・ケアの実践～柔軟な発想でその人らしい生活を支える」ことを目指し、人材育成・WLB に取り組むとともに、病院機能の再編に向けた課題にも取り組みました。

各院、自組織が果たすべき役割は何かを考え主体的に取り組むことができたと思います。継続看護の充実という点では、3 病院の人事交流を兼ね、各院スタッフと主任以上の管理者を 1 名ずつ他院それぞれに研修ローテーションを行いました。研修ローテーション報告会では、個々の研修での気づきを発表してもらいましたが、研修先の病院の機能を改めて体感することができ、質の高いケアを継続するための自組織の課題を見出すとともに改善策についても考えることができていました。知っているようで知らなかった他施設の役割や活動を体験することで、様々な学びを得ており、次年度以降も継続的に実施し、連携強化につなげ、看護ケアの質向上にもつなげていきたいと思います。

人材育成

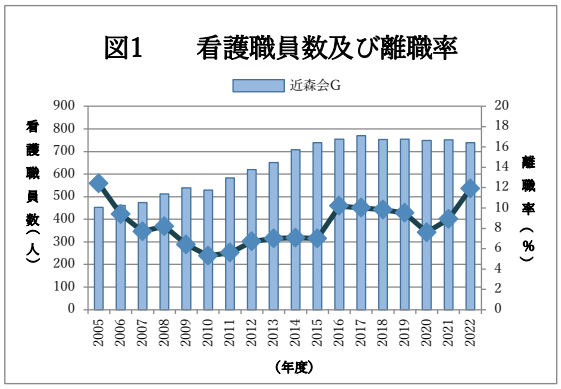
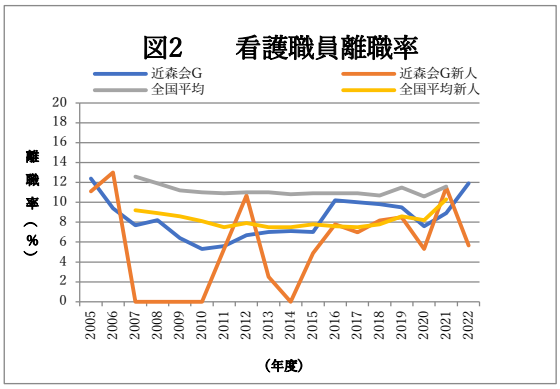
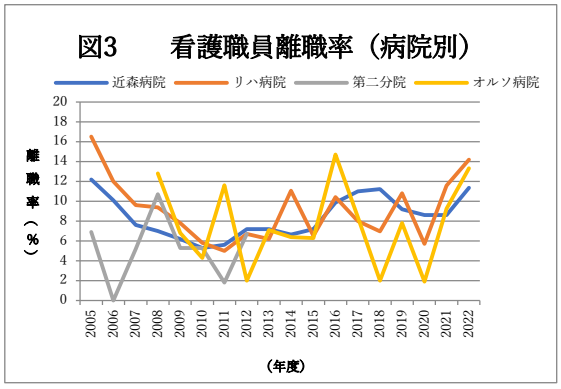
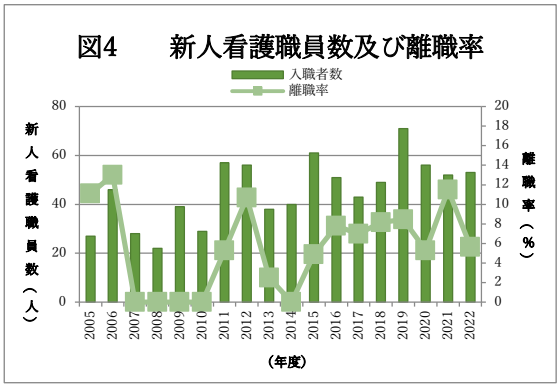
クリニカルラダーに沿った現任教育では、e-learning での自己学習と集合研修を組み合わせ、感染状況に応じハイブリッド研修にするなど柔軟に対応できるようになり、予定していた研修をほぼ日程変更せずに開催することができました。目標を定め自主的に研修を受講するスタッフもいますが、まだまだ管理者の支援が必要であり、管理者との目標面接が重要になっていますが、十分なキャリア支援ができていない実状があります。日本看護協会では、看護職一人ひとりが、主体的に学び人々に貢献するとともに、学びとキャリア形成を通じて望む生き方を実現していくための、生涯学習支援の取り組みが進められており、主体的に学ぶ姿勢をいかに育てていくのかが、今後の課題だと考えています。

また、臨床能力評価制度も取り入れ人材育成につなげるようにしていますが、いまだに能力評価にチャレンジしていない中堅スタッフやラダーⅠ取得で止まっている若手スタッフがいます。生涯学び続けていくためにも自己の課題を明らかにすることは重要であり、全員が能力評価にトライするきっかけづくりも必要になってくると思います。

看護師として一人一人が成長し、近森会グループの人財となれるよう、現任教育と能力評価がうまく連動していくよう、その内容や運用について検討していきたいと思います。

人員変化（図 1・2・3・4）

2021 年 4 月には、看護師 59 名（うち新卒 53 名）を採用しました。新人看護師はコロナ禍の影響で臨地実習が十分にできていないことが影響しているのか、職場適応が難しく、入職後早い段階から不調を訴え退職となった者もおり、新人看護師の育成が難しくなってきています。配属部署の変更など適応できる環境をみつけ、個々の成長に合わせた関わりをしたり、リエゾンチームの支援を受けたりして、離職率は 5.7%（昨年度比-5.8）とコロナ禍前の水準に戻す

ことができました。引き続き、コロナ禍の影響を受けた新人看護師がスムーズに職場適応できるよう、看護師養成学校とも連携し、育成に取り組んでいきたいと思います。

また、看護部全体の離職率は 11.9%（昨年度比+3）と大きく上昇しています。コロナ禍の影響で燃え尽き転職するケースや県外への転職を希望するスタッフも増え、定着に向けた魅力ある職場つくりが課題となっています。さらに少子化の影響で看護職を目指す学生数も減ってきており、ますます人材確保は難しくなってきています。あらためて看護師でなければいけない業務は何かを考え､代替できるものは代替するなど DX にも取り組んでいかなければと考えています。