

Ⅶ. モデル病院事業に取り組んだ感想

1. 看護部長として

看護職員育成モデル病院事業に参加して

看護部長 認定看護管理者 川岸 孝美

厚生労働省は、今年度の出生数が80万人を割り込む見通しであることを発表しました。想定を超えるペースで少子化が進んでいる中、分娩取扱い施設が減少しています。当院も、助産師不足や医師の働き方改革から2022年9月で分娩を休止しました。しかし、社会のニーズは、ハイリスク妊産婦の増加や子育ての孤立などからくる産後うつが課題となっています。分娩は休止しましたが、当院の病院機能を発揮するため、分娩施設と連携し産前・産後ケアを充実していくこととなりました。

そのためには、助産師等の教育体制を整備する必要があります。今回、看護職員育成モデル病院事業に参加しました。本事業は、2010年の新人教育、2020年の看護管理者教育に続いて3回目となります。外部支援者の助言のもと、SWOT分析をしていく中で、当院が目指す産前・産後ケアや助産師等の教育体制について視野を広げて考えることができています。

今後は、助産師が女性の生涯の健康をサポートするウィメンズヘルスケアの視点や助産師のみならず多職種協働で産前・産後ケアを実施することを加え、教育体制を整備していきたいと考えています。分娩施設・健診施設と連携したセミオープンシステムを構築し、切れ目のないサービスを実施するため、多様なニーズをもつ妊産褥婦等に対応できるよう地域や行政と協働した教育に取り組んでいきます。

2. 教育委員会のスタッフとして

看護職員育成モデル病院事業に参加して

教育委員会 副看護部長 沖山 正子

当院は、2022年9月で分娩を休止することとなり、地域ニーズに応じた産前・産後ケアを分娩施設と適切に連携しながら、積極的に実施することが求められています。そこで、社会の変化や地域におけるニーズに柔軟に対応し、地域で生活する妊産褥婦やその家族に切れ目ない支援を行うための、質の高い助産に関するケアを提供する助産師・看護師等を育成することを目的に、看護職員育成モデル病院事業に参加しました。

1年目は、外部支援者の先生方のご支援により、組織分析に基づいて当院の地域ニーズをふまえ、助産師ラダー運用要綱、助産師ラダーレベル新人実践例（倫理的感応力、マタニティケア能力、専門的自律能力、ウィメンズヘルス能力）を作成することができました。2年目は、助産師ラダーシステムポイントや評価表を作成し、実際に助産師ラダーを運用し、評価・修正していきたいと考えています。

母子のケア並びに女性の生涯にかかわる健康相談や教育活動を通して、地域に広く貢献できる助産師・看護師等の教育体制構築に取り組んでいきたいと思っております。

3. スタッフとして

看護職員育成モデル病院事業に参加して

看護師長(助産師) 平井 志乃扶

当院は助産師不足のために、2022年9月末日で分娩が休止となりました。今後、助産師はどうあるべきかと思い悩んでいる時に、看護部長の「助産師の教育体制を整えよう」という声に驚かされました。目からうろこの提案だったからです。教育体制を構築しなければ、魅力ある助産師の育成、魅力ある職場は整わないのではないかと気づきました。

看護職員育成モデル病院として取り組む機会をいただき、専門の先生たちの助言を受けることが出来ました。先生たちと話し合いを重ねるうちに、漠然としていた助産師教育案が整理され、かみいち総合病院の役割を活かした「地域に根ざした」助産師教育体制を目指すべきだと気づきました。分娩休止となりましたが、その時間を産前・産後の妊産褥婦ケアの時間に使うことができ、産前・産後ケアに焦点を当てた教育内容にすることとし、「脅威」が「機会」となりました。

妊娠前から子育て期にわたる切れ目ない支援のため、女性の生涯にわたる健康のために助産師のみならず、看護師・保健師・セラピストにも利用できる内容を目指していきたいと思います。

看護職員育成モデル病院事業に取り組んで

南3階病棟 看護師長代理 二川 裕子

看護職育成モデル病院事業に参加し、人材育成について考え、学ぶ良い機会であったと考えます。自施設のSWOT分析を行った事により、強みや弱みを考えさらにクロス分析の中から、現状や課題を明確にし、助産に関する教育体制の整備を図る必要性を強く感じました。当院は、2022年9月で分娩休止となり、分娩停止後は、産後ケアの充実を目指し、地域で生活する妊産婦とその家族に切れ目ない支援、女性の生涯に渡る健康ケアを行うための助産に関する質の高いケアを提供する助産師、看護師の育成が必要であるという課題が抽出されました。ウィメンズヘルスケアに関する教育体制を整備し、助産師ラダーの作成を通し、教育体制の構築を図る必要性を再認識しました。支援者の先生方のご指導をいただきながら、現在助産師ラダーを作成中であり、当院独自の助産師ラダーの作成、運用に向けて2年目も取り組んでいきたいと思います。今回、看護育成モデル事業に参加し、生涯に渡るウィメンズヘルスケアの必要性を学び、助産師教育の構築に関わることで自分自身も成長することができました。2年目も助言をいただいたことを活かし、取り組んでいきたいと思います。

看護職員育成モデル病院事業に参加して

看護部 助産師 池上 奈美

2022年9月で分娩停止となりモチベーションが下がっていたところ、この事業に参画させていただけることになり、気持ちを新たに取り組むことができました。今回助産師ラダーを作成するにあたり、周産期だけでなくウィメンズヘルスケアという女性のライフステージに合わせ、具体的な内容を考え作成しました。近年、女性の性に関する問題は発達段階にかかわらず多岐にわたり複雑です。女性の生涯に寄り添ったラダーを作成することは、教育する側も、教育を受ける側にとっても大変有意義で、非常に重要なことだと考えます。先生方からいただいたご助言は身にしみる言葉であり、これからの当院の在り方を示唆していただけるようでした。当院は分娩停止となりましたが、助産師として、一スタッフとして地域や多職種のスタッフと連携を図り、女性とその家族に寄り添ったケアを継続して提供できるよう日々精進していきたいと思っております。ありがとうございました。

看護職員育成モデル病院事業に初めて取り組んで

助産師(外来) 稲垣 陽子

私は初めてモデル病院事業に取り組みました。病院の理念・役割、看護部の理念・役割・教育方針から、かみいち総合病院のSWOT分析を行い、課題と今後の方向性を出していく手法を初めて知りました。病院として存在していくためには、地域のニーズに対応できることが必要で、そのための教育をしていくのだと理解しました。しかし、今までは与えられた教育を受けるだけで、自分が教育プログラムを立ち上げたことがなかったので、それを考えるのも未知の世界でした。前回も事業に参加した職員が中心となって、助産師等のラダーが出来上がっていく過程を近くで見られたことは、貴重な経験でした。支援者の先生方から、地域の特性にあった、地域を巻き込んだ、かみいち総合ならではの研修プログラムになるように、たくさんのアドバイスをいただきました。来年度は実際に取り組んで、修正・追加に積極的に参加したいと思っております。