

### 3 支援者の感想

#### かみいち総合病院・厚生連滑川病院 支援者

富山大学名誉教授 永山 くに子 氏

富山県立中央病院 看護研修科長 五本 友子 氏

#### 富山県済生会高岡病院・済生会高岡訪問看護ステーション 支援者

光風会訪問看護ステーション 管理者 小原 留美 氏

富山赤十字訪問看護ステーション 管理者 加藤 真理子 氏

## 「これまで」と「ここから」に期待

富山大学名誉教授 永山くに子

令和5年度の看護職員育成モデル病院事業の年度末の報告会が去る令和6年2月27日に開催されました。

2年目のかみいち総合病院の特性は次の2点に集約することができました。1点目はかみいち総合病院の置かれている状況の読みの深さと強さによって課題をより明確にし、理解・判断、さらに意思決定することでその後の改革につながった点。

2点目は今後ますます重要となる地域包括システムの活用には周囲を巻き込む力が必要不可欠であることが実証された点。

今後はこれまでの経緯をまとめ、構造化・概念化することによって自分たちが行ってきたことへの説明が公表されるならば、さらに看護界に貢献できることを期待したい。

次に1年目の厚生連滑川病院については報告会でも述べましたが、組織の持つ特性を十分に分析することによって課題がより鮮明に浮き彫りになってくるでしょう。

基本に忠実に焦らず、頑張っていたきたいと思いました。ポイントは組織の規模が縮小された背景に何があったのか、その本質を確認することであり、本事業の目的を達成するためにも目標設定を分かり易く再確認され説明されることに期待したい。

最後に、今、感じていることは看護師がキャリアを積むうえで「成人の学習理論」を参考にするという意味が大きいということです。つまり、大人の学習者とは義務教育を受けている小学校や中学校のこども達とは全く異なっているということを念頭に置き考慮することが重要です。

その1. 自己概念が形成されている（価値観、思考パターン）ということ。

その2. これまでの体験・経験が影響するということ。

その3. 学習の準備状態（readiness）が整っているということ。

その4. 時間的（短期・長期）な展望が可能であるということ。

自分を信じ、大切に扱うことによって違った自分との出会いが待っていることを願っています。

## 「看護職員育成モデル病院事業」に外部支援者として参加して

富山県立中央病院 看護研修科長 五本 友子

今年度から「看護職員育成モデル病院事業」の外部支援者として、参加させていただきました。参加病院は、参加1年目の厚生連滑川病院と2年目のかみいち総合病院でした。

厚生連滑川病院は、病棟の再編計画を契機とし、地域の中核病院として多様化する地域ニーズに対応できる看護管理者の育成に取り組むため、様々な手法で看護管理者の分析をされました。管理能力の現状を把握したうえで課題を踏まえ、マネジメントラダーの作成に取り組もうとしておられます。取組みを本格化する前に、自施設が置かれている現状や、目指すところ、そのための課題の分析を丁寧にしたうえで、注力する対象をどこにするかを決めていかれたら良いのではないかと思います。育成に係る課題を整理し、看護実践能力の向上と職場定着への体制整備の道筋を立てるのは、並大抵のことではないと思います。しかし、支援者として関わらせていただいている中で、ラダー委員会やWLB委員会、師長会などのメンバーがあつい思いをもって検討されていることがよくわかりました。今回、自施設の在り方を考える機会を得られたことは、チャンスであると思います。厚生連滑川病院の理念である「地域住民から信頼されるアットホームな病院」を目指し、あつい思いのメンバーで新たな取組みを作り上げましょう。

かみいち総合病院は、分娩の取扱いが無くなったことを感じさせない、出産後のお母さんに手厚く、「かみいちでなら子育てが安心してできる」と思わせてくれるような多くの取組みがあり、町をあげての一体感に感銘を受けました。自施設だけでなく周囲を巻き込む力があります。やる気にあふれるスタッフがモチベーション維持し、働き続けられるよう、これからも更に挑戦して行っていただきたいと思います。

令和6年1月1日の能登半島地震において、今までの経験や準備していたことがあまりにも表面的であったことが露呈されました。この経験をうけ、管理者として、どの施設でも立ち位置や役割、今何が求められ、何をすべきかを考える機会となったのではないのでしょうか。顧客は誰か、地域との連携強化、施設を活性化させるためにすべきことを熟慮して、実践に繋げていくためにこれからも共に考えていきたいです。

このような事業に参加する機会を与えていただけたことに感謝いたします。

## 訪問看護の未来

光風会訪問看護ステーション 小原 留美

看護職員育成モデル病院事業の外部支援者として参加させていただきました。今回のモデル病院は済生会高岡病院です。新卒看護師がローテーション研修後、訪問看護に配属となり、訪問看護師として自立できるよう育成プログラムを検討しました。済生会高岡病院ならびに済生会高岡訪問看護ステーションの皆さんが、新卒看護師の育成に力を入れ、愛情ある指導をされている報告を受け、とても感銘を受けました。この事業を成功させ、多くのステーションで新卒看護師を採用し育成することができるよう取り組んでいきたいと思えます。

10年ほど前、他県では新卒看護師が、卒後すぐ訪問看護に就職し活躍しているという話を聞き、「なんと素晴らしい、富山県でもできれば良い」と思い、当時の富山県看護協会の方や病院看護師、教育機関の先生にお話しをしてみると、「それは無理」「病棟で3.4年経験してからでしょう」と、共感してもらえない人はいませんでした。

訪問看護事業施行から30年が過ぎ、時代と政策の変遷に合わせて、訪問看護も大きく変化してきました。さらに進展する超高齢化社会において、さらなる発展が訪問看護に期待されています。国の推計では、2025年には訪問看護師約12万人が必要とされています。現状6.2万人と、大きな乖離があります。訪問看護の需要拡大に応えるために、新卒看護師の確保、育成は喫緊の課題です。

訪問看護では、利用者一人一人に寄り添い看護を提供することができます。看護の力を存分に発揮できる場です。いつかは訪問看護で働きたいから、まずは訪問看護で働いて病気を抱えながら地域で生活している療養者へ看護を提供してみてもいいでしょうか。

富山県において、新卒看護師の人材育成体制を整備し、ガイドラインを作成することにより、新卒看護師が安心して訪問看護で働ける、訪問看護事業所が新卒看護師を雇用し育成する、訪問看護の明るい未来を感じています。

## 訪問看護ステーションに新卒看護師がやってくる

富山赤十字訪問看護ステーション 管理者 加藤 真理子

外部支援者として、済生会高岡病院の取り組みに参加させていただきました。新卒看護師が訪問看護ステーションに就職し、育てる取り組みは、全国でもすでに報告があります。しかし県内で新卒看護師を受け入れているステーション情報はなく、このままでは訪問看護を希望する新卒看護師が県外に流れてしまうのでは、という危惧を抱いていたところでした。

済生会高岡病院では、今年度付帯施設である訪問看護ステーションに新卒看護師を2名配置され、管理者はじめ先輩看護師に見守られて無事1年目を終えようとしています。経営面での課題も指摘されてはいます。しかし、詳細な育成プログラム作成や毎日の丁寧な振り返りにより、新卒看護師の成長だけでなく、育てる先輩看護師にとっても、自身のアセスメントや看護観を伝える事で双方の学びがあるとの報告を受け、ステーション一丸となって取り組んだ素晴らしい結果と感じています。

今回の取り組みで、”地域みんなで育つ・育てる”新卒訪問看護師育成を掲げ、小規模ステーションでも新卒看護師を受け入れていけるよう、新卒訪問看護師育成プログラムも作成が進んでいます。就職ガイダンスに参加した際、「何を経験して訪問看護に行けばよいですか」という質問が多い中で、少数ではありましたが「新卒で訪問看護に就職できますか」という質問も受けました。希望する地域の訪問看護ステーションに新卒看護師がやってくる、そんな時代がすぐそこに来ていることを感じ、自施設での体制も整えていかなくては、と感じています。