

訪問 看護部



社会医療法人
ジャパンメディカルアライアンス
海老名総合病院

急性期を担うメインの海老名総合病院、外来専門の海老名メディカルプラザ、慢性期・予防・アンチエイジング医療を担う海老名メディカルサポート。この機能分化した3施設を擁し、地域の医療を支える社会医療法人ジャパンメディカルアライアンス／海老名総合病院。同院の看護部長と看護副部長が、看護教育へのさまざまな挑戦について語り合ってくださいました。

参加者

坂元 了子

看護部長

恩田 美紀

看護副部長

※文中敬称略

「キャリアアップができる 看護部をつくろう」を コンセプトにした活動

——まず、海老名総合病院の看護師育成の方針などをお聞かせください。

坂元 当院の看護師教育においては、「臨床看護師が自分のやっていることの手応えをしっかりと感じられ、キャリアアップができる看護部をつくろう」をコンセプトとしています。

そこで、入職1～2年目を「レベル1」、3～5年目を「レベル2」、5年日以降を「レベル3」、それらを経た「レベル4」を「自ら考えて行動できる医療人」と目標設定し、自己啓発と臨床実践を通して看護師一人ひとりが自己実現できるキャリアアップを提示しています。

——貴院では「フレッシュユマン研修」を行っているという耳にしました。どのような研修なのでしょう。

恩田 入職1年目の職員を対象に、看護師とコ・メディカル、さらには研修医らも加わり、チーム医療の基礎となるコミュニケーションを図りながら、仲間とともに医療者として成長する研修です。

入職後の4月に第1回、その後、6月、9月、12月、1月に計5回あり、対象者が一堂に会して自身の現状を報告し合い、語り合います。

——4月、6月、9月、12月、1月という研修サイクルには、どういった意味が？



坂元 了子さん

恩田 入職したばかりの4月の研修では、どんな意欲を持って当院に入職したかを語り合いながら、個々が実現していこうとする目標をはっきりさせるプロセスを体験していただきます。

6月は、社会人として、また看護師として生活のリズムがですが始めますが、ストレスが強まり、離職したくなるような要素も生まれてくる時期。ですから、職種は異なりますが、同様の状況にある仲間同士がお互いに話し合う機会を得て、癒され、今の状況にどのように対応すれば良いのか支援助し合う効果を期待しています。

9月は、各職場でひとり立ちし始めるころなので、役割や責任の重さ、専門的学習の必要性などの悩みを共有してもらえないかと思っています。

12・1月は、それぞれの部署で一人ひとりが、責任ある行動をすることが可能になる時期ですし、そろそろ後輩が入ってくるという自覚する時期です。そこで、自己や仲間の成長を承認し合い、新たな課題と不安を共有し、来年に向けての準備を進めてもらいます。

チーム医療の シミュレーションになる フレッシュユマン研修

——医師や研修医が参加する看護研修の存在は、あまり耳にしません。たいへん斬新な看護研修ですね。

坂元 その点は、各方面から高く評価していただいています。これを「海老名形式フレッシュユマン研修」と呼んでいます。

先ほども少し触れましたが、実はフレッシュユマン研修は、チーム医療のシミュレーションの側面も持っているのですよ。

恩田 学生時代には理論的に学びますが、決して体験し、体感できないのがチーム医療。臨床の現場に出てから学ぶしか方法がないうえに、配属された診療科や病棟によって体験があまりに異なり、看護師たちの将来への影響がきわめて大きい。ゆえに、現代の若者には直接的なコミュニケーション力の育成が必要と考え、新人研修に組み入れようと着想しました。

看護師の研修に研修医も参加する「チーム医療の必要性」を、熱意を持って院内の医師たちと呼びかけたのが、ほかならぬ院長の内山です（笑）。

——医療の現場にチーム医療が求められるから、研修段階でシミュレーションをする。いたって理にかなった考えですね。

恩田 特に、対話を通して人と人が理解を深められると気づく点、組織が自然に融和していく点で、事前の想定を超えて自覚し

看護部 訪問

い成果がありました。

院内の人材を育成する各職種の役割者などのような人材を育成したいかというビジョンを共有できたこともうれしい成果でした。今は、人はそれぞれ職種が違い、考えや価値観が異なるからこそ組織の中で人が生きると言えます。

キーワードは、「組織の中で対話できる能力を持つ」

坂元 病院とは、結局のところ専門職の集まりで、自分の専門領域以外にはほとんど理解が及ばないし、専門職同士の接点は希薄なものになりがちです。ですから、1年目の研修を通して「久しぶり」「元気？」と、他の職種の方々と声をかけ合える関係を築けるのはたいへん貴重です。廊下で会えば声をかけ合い、中には職種を超え、メールで悩みを相談し合える関係も生まれている。

組織を横断した自由なネットワークは、専門職同士の助け合いのネットワークにもなり、チーム医療の土台となり、医療の質向上をもたらし続けています。

恩田 副次的な事柄ですが、新人をいかに育てるかをいっしょに考え、悩むことで、各部署の要職にある者たちもわかり合っています。

坂元 新人の離職率が下がったのも、明らかにフレッシュマン研修の効果だと思われ



恩田 美紀さん

恩田 キーワードは「組織の中で対話できる能力を持つ」です。会話ではなく、対話です。会話と対話では、人が認識する深さが異なりますので、あくまでも対話なのです。自分の考えを自分の責任においてきちんと表現し、一方、他者の、自分のとは違う価値観を受け入れる懐を持つ。フレッシュマン研修の大きな狙いのひとつは、対話から新しい価値観を生み出せる人材の育成にあります。

組織の中で互いに対話をし、他者の意見に耳を傾ける習慣が身につけば、各人の悩みは、より広く、そして深い視点で整理され、解決策を相互に導き出せるでしょう。すると、必然と離職防止へとつながるのかもしれない。

教育サポーターとして看護師の日々の悩みを聞く役割に徹した職員を配置

——プリセプター制度も導入していますね。これは、いわゆる先輩看護師によるマニッツアー指導。

もうひとつ「教育サポーター制度」と呼

ばれるものもあるようですが、これはどのような制度なのか。

坂元 教育サポーターとして、組織的にはまったく別ラインで、看護師の日々の悩みを聞く役割に徹した職員を配置しました。

新人看護師は年に2回、2年目の看護師も年に1回、教育サポーターの面接を受けます。

恩田 看護師にとって経験は重要ですが、むやみに経験、経験と叫んでも成長には寄与しません。特に新人看護師は、臨床の現場で得た経験を学校で学んだ理論に照らし、検証して初めて、経験値・臨床の知として蓄えられます。

教育サポーター制度は、そんな経験の意味づけや概念化が各看護師の内部でしっかりと行われているかの確認をする機会として、とても有効な制度です。

坂元 同制度の導入以降、私の目にはつきりと映る変化があります。それは、若手看護師たちの実習生への接し方です。以前は「学生の相手は臨床指導者の仕事」と他人ごとでしたが、「後輩を育てるのは私の役割」「学生に当院の良さを伝えるのは私の役割」と、意識が変わってきました。たいへん喜ばしい変化です。

若い看護師が自分の可能性を見出せるような看護部をめざす

——認定看護師や専門看護師の育成にも積極的で、資格取得をバックアップしている

DATA

社会医療法人 ジャパンメディカルアライアンス 海老名総合病院



〈病院概要〉

所在地：〒243-0433

神奈川県海老名市河原口1320

TEL：046-233-1311（代表）

病床数：469床（集中治療室10床、
無菌治療室9床）

診療科：総合内科、消化器内科、血液
内科、腎臓内科、小児科、外科、眼科、
耳鼻咽喉科、呼吸器内科、呼吸器外科、
整形外科、形成外科、泌尿器科、皮膚
科、神経内科、脳神経外科、歯科、歯
科口腔外科、放射線科、麻酔科、病理
診断科、産婦人科、リウマチ科、循環器
内科、心臓血管外科、皮膚科、リハビリ
テーション科

センター：心臓血管センター、糖尿病セ
ンター、内視鏡センター、マタニティセン
ター、人工関節・リウマチセンター

〈看護部概要〉

看護師総数：328名（正看護師294
名、助産師16名、准看護師18名）

看護職総数：393名（正看護師294
名、助産師16名、准看護師18名、看
護アシスタント42名、救急救命士5名、
保育士2名、病棟クレーク16名）

男性看護師：15名（再掲）

看護補助者：5名

看護職員配置：10：1

看護体制：2交代・3交代

平均年齢：33.7歳

平均在職年数：5年

と聞いています。

坂元 資格取得には、研修期間中60%の給与保証をする制度を設けてバックアップしています。現在は、感染管理、集中ケア、救急看護、がん性疼痛、緩和ケアの認定看護師、家族支援専門看護師が各1名在籍しています。今後も、必要な認定・専門看護師を積極的に増やしていきたいと考えています。

——家族支援専門看護師は、全国的にもまだまだ資格取得者が少ないですね。

坂元 取得した2008年時点で国内にまだ3名しかいなかった、希少な資格です。治療方法などに関して重大な意思決定を迫られて動揺する患者家族に対して、セルフケア能力を高められるような、さまざまなサポートをしています。

家族支援専門看護師の存在により、他院にはない医療サービスが実現できていると実感します。

——就労環境整備については、どのような

取り組みをされていますか。

坂元 できるだけ長く、有意義に働いていただけるよう、さまざまな環境整備をしています。院内には保育所もありますし、産休、育児制度も稼働しています。

ちなみに、当院HPには、「看護部長通信」「教育通信」と題されたコーナーが開設されています。

本来的には当院看護部の教育活動を対外にお知らせする目的で開設されたものなのですが、現在は産休、育児などで休んでいる看護師たちが、看護部の現在を自宅にしながら理解するツールとしても活用されています。休職からの職場復帰に際して、現場感覚を取り戻すのは並大抵ではありませんから、休職中の看護師たちにはとても意義ある情報ツールでしょう。

——では最後に、若手看護師たちへのメッセージをお願いします。

坂元 看護は、どんな医療機関に属してもできるものです。私は、そのような中で、

あえて当院を選択して、入職して下さった方々の、それぞれの思いを大切にす

病院、看護部でありつづける努力をしていきたいと思っています。

私は、難しいことは申しません(笑)。「看護が好き」と言い切れる若い方々に、どんなチャレンジしにきてほしいと願っています。

恩田 現在の看護師のキャリアパスにおいては、入職から退職まで1病院で完結するケースが非常に少なくなっています。局面で、看護師個々が、自分のためにここで働くかを選ばず時代になったのだと思います。だからこそ私は、多くの看護師の方々が、「ここには、私にとってこんな可能性がありそうだ」とイメージできる、イメージをさせる病院にしていきたいと考えています。「この病院なら迷いを共有して、いっしょに答えを探してくれる先輩看護師に出会えそうだ」。そんなふう感じてもらえれば、うれしいですね。

看護部 訪問