

巻頭言

統括看護部長 岡本 充子

看護部目標管理

近森会グループのシンボルである『Freedom & Flexibility』の精神で、自由な発想で時代のニーズに柔軟に対応していける看護部となるよう、2019年度に引き続き看護部目標を『看護のパラダイムシフト～その人らしく生活するを支えるために～』としました。

2020年度は、2020年1月に国内で初の新型コロナウイルス感染が確認されて以来、感染拡大の大きな波を何度も繰り返し、常に医療の現場では緊迫した状況が続いています。COVID-19という未知のウイルスに対応していくということで、当初はどう対応するのがベストなのかわからず、自分が感染するのではないかという不安を抱えながら、従来のエビデンスに基づく知識と経験から対応を模索し、とにかく感染対策を最優先にケアにあたってくれました。今まで行っていた看護が思うようにできないことにジレンマを感じることも多々あったと思います。例えば、常時マスク着用することにより、声の聞き取りにくさや表情が読み取りにくさで、患者さん、特に高齢者の方とのコミュニケーションがうまくいかない場面もありました。そうした中でも、何が患者さんにとって最善なのかを常に考え、感染対策のためにできないから仕方ないではなく、どうしたら必要な看護が提供できるのか模索し、看護を展開してくれました。あらためて看護のあり方を考えさせられた1年となり、目標に向けた取り組みが実践できたと感じています。

人材育成

クリニカルラダーに沿った現任教育と能力評価に取り組んできたことで、毎年能力評価を申請する看護師は増加し、同時にラダー別研修への参加者数も増加してきています。2020年度には新たに看護人事部を設置し、尾崎貴美（元オルソリハビリテーション病院看護部長）部長に人材育成と労務管理を担ってもらう体制とし、新たな視点で現任教育の在り方や能力評価の方法について議論を深め、人材育成システムの洗練化に取り組みしました。

現任教育では、感染対策上、新人看護師研修はじめ、さまざまな研修を対面で行うことができないこともあり、すでに導入していたS-QUEや日本看護協会のオンデマンド研修などオンラインでの研修を組み込むなど研修の見直しが必要となりました。慣れないオンライン研修に戸惑うこともありましたが、教育担当者たちの働きかけで徐々に定着し、自己研鑽として活用できるようになりつつあります。新人研修も感染対策の関係で、入職当初から研修計画の見直しが必要となり、集合研修が減り、配属部署でのOJT中心となりましたが、各部署の新人教育担当者たちが力を発揮してくれ、新人看護師たちも順調に成長してくれました。しかし、同期と一同に会する機会が少なかったことで、横のつながり、同期の支えが得にくい状況もあり、感染状況の落ち着いた時期に牧野植物園の散策と竹林寺での座禅・写経体験を新人研修に組み込み、リフレッシュをしてもらいました。このように状況をみて臨機応変に研修を組みなおし対応できる教育担当者たちの力を感じた1年でした。

また、昨年度作成したマネジメントラダーをもとに、主任以上の管理者にはオンライン研修の受講と受講報告レポートの提出、看護師長以上の管理者には1年間の活動報告レポートを提出してもらうようにしました。学んだことをまとめ報告できる力、活動を可視化する力の育成につながってのではないかと思います。次年度も引き続き、看護管理者の育成にも取り組んでいきたいと思っています。

人員変化（図1・2・3・4）

2020年4月には、看護師61名（うち新卒56名）を採用しました。今年度はOJTが中心となり、新人教育担当者と実地指導者が協力し配属部署で新人看護師を育成する体制に急遽なりま

したが、離職率は 5.4%（昨年度比-3.1）となり、研修体制の変化は離職に影響することはありませんでした。

また、看護部全体の離職率も 7.6%（昨年度比-1.9）と低下しており、新型コロナウイルス感染症対応で大変な 1 年でしたが、力を合わせ取り組んだことで、離職者が増えることはありませんでした。

今後も引き続き、WLB を考えた多様な働き方に対応できる体制の充実、能力に応じた働き方の工夫など、定着に向けた取り組みを行っていき、さらに離職率を下げていきたいと思いをします。

