

## 巻頭言

統括看護部長 岡本 充子

---

### 看護部目標管理

2023年度看護部では『地域のニーズに応えられる看護の進化／深化』を目標として取り組みました。近森病院では、「急性期からその人の生活を支える看護の一步を！」を掲げ、急性期から患者の生活を考え、地域と連携し療養生活を支援することで、他施設との差別化を図り、患者確保につなげることで、患者家族に安心安全な看護を提供すること、多忙な中でも看護スタッフ一人ひとりがやりがいをもって働き続けられる職場を目指し、取り組みました。近森リハビリテーション病院では、「患者・家族のニーズと実生活に即した退院支援」として、昨年度に引き続き退院支援の充実に取り組みました。近森オルソリハビリテーション病院では、「病院機能を考えた看護・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に取り組みむとともに、病院機能の再編に向け取り組みました。各院、自組織が果たすべき役割を明確にし、それぞれの課題解決に向け取り組むことができたと思います。

働きやすい職場作りとして、月1回のノー残業デー、バースデー休暇取得、連続3日休暇取得に取り組みました。ノー残業デー達成率は、近森病院 77.9%、近森リハビリテーション病院 76.0%、近森オルソリハビリテーション病院 88.3%、バースデー休暇取得率は、近森病院 84.3%、近森リハビリテーション病院 58.3%、近森オルソリハビリテーション病院 75.7%、連続3日休暇取得率は、近森病院 69.3%、近森リハビリテーション病院 54.1%、近森オルソリハビリテーション病院 47.9%でした。ノー残業デーは、今年度初めての取り組みで、取り組みによる変化はないとの声が多いですが、帰りやすくなったとの声も聞かれており、他職種の協力も得て引き続き取り組んでいきたいと思っています。また、バースデー休暇は、以前より取り組みを進めていた近森病院の取得率が高く、近森リハビリテーション病院が低い結果であり、この取り組み自体を知らなかったという声もあり、取り組みを広く周知していくことが課題になります。さらに、連続3日休暇に関しては、夏季休暇が欲しいとの声もあり時期を設定しない形での連続休暇取得にトライしてみましたが、低い達成率でした。100%達成した部署もあれば、0%という部署もあり、部署間の差が大きく、課題解決に向け詳細の分析が必要かと考えます。今年度の結果を受け、引き続き次年度も働きやすい職場を目指し取り組んでいきたいと思っています。

### 人材育成

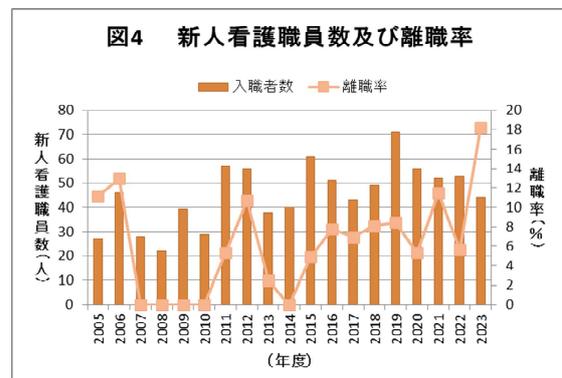
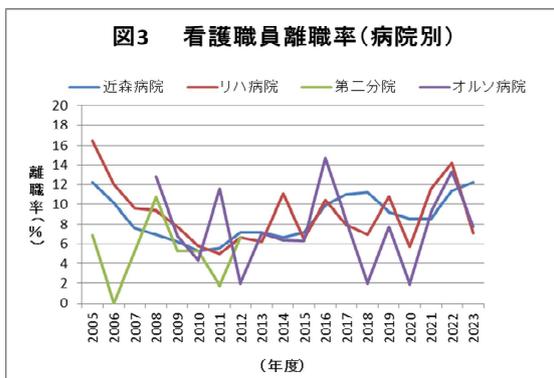
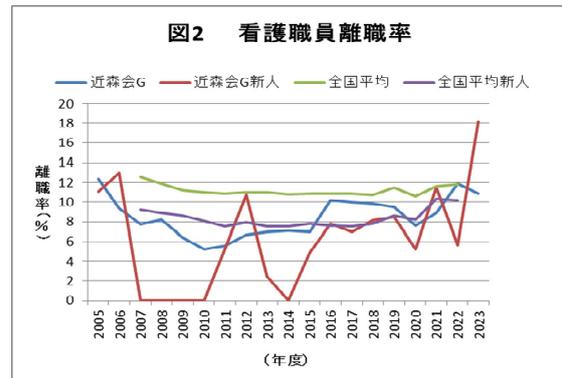
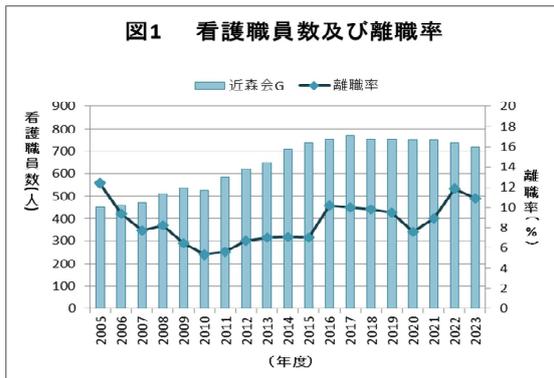
日本看護協会では、看護職一人ひとりが、主体的に学び人々に貢献するとともに、学びとキャリア形成を通じて望む生き方を実現していくための生涯学習支援の取り組みが進められています。現在、新人看護師に対しては、集合研修とe-learningを組み合わせたプログラムになっていますが、計画的にe-learningを進めていくことが難しい状況にあります。ラダーⅡやⅢのための研修でもe-learningを組み合わせ、実践の現場に即した内容での研修を実施し学びを深めてくれています。しかし、研修受講のためにe-learningを受講する形になっており、自ら興味をもってe-learningで学ぶということができているスタッフは少ない状況です。そこで、自己の課題を見つけ学ぶ必要性を理解してもらい、管理者によるキャリア支援を受けながら成長できるようなスタッフを育成するために、日本看護協会の生涯学習支援ガイドラインについて周知を行い、次年度からは近森会看護部教育委員会主催のラダー別研修は行わず、e-learningによる自己学習を推進していく体制に変更予定です。同時にキャリア支援ができる看護管理者の育成も必要であり、看護管理者研修を行っていく予定にしています。

これからも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、人材育成のあり方について検討しながら進めていきたいと思っています。

## 人員変化 (図1・2・3・4)

2023年4月には、看護師47名（うち新卒42名）を採用しました。新人看護師はコロナ禍の影響を受けている世代であり、職場適応が難しく、新人看護師の育成がますます難しくなっています。配属部署の変更など適応できる環境を見つけ、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いますが、離職率は18.2%（昨年度比+12.5）と大幅な増加になりました。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た育成に早急に取り組んでいかなければいけないと考えます。

また、看護部全体の離職率は10.9%（昨年度比-1）と新人看護師の離職率は増えましたが、それ以外の離職率は下がっています。退職理由としては、県外への転職を希望するスタッフが多く、いかに辞めずにつづけてくれるのかを検討していく必要があります。定着に向けた魅力ある職場づくりと業務改善・DX推進を行っていかうと思います。



## 次年度の課題

高知県の人口減の影響もあり、看護師を目指す若者の減少、県外への流出など看護師確保がますます厳しくなってきました。その中でもケアを必要としている人たちに必要な質の高いケアを提供していくためにはどうしたらいいのか、発想の転換も必要になってきます。そこで、次年度近森病院と近森リハビリテーション病院的看護部長の交代、新たに看護DX推進部の創設を行い、新たな組織体制でこの困難な状況を乗り越えていけるように取り組んでいきたいと思ひます。