

続ける力

病院を支える看護部

専門性を生かし地域のリーダー育成

来年度から新しい看護部長が就任します。本院看護部は働きやすい職場を目指す一方で、教育や研究にも取り組んでいます。新旧看護部長に看護部の現状などについて、話を聞きました。

子育て支援の環境を整備

河野氏 長崎大学病院全体で外部委託も含めて2000人弱の職員がいますが、そのうちの約半分が看護師です。総合病院として看護師に依存しているといっても過言ではありません。看護師は看護部があって、トップである看護部長が4人の副看護部長に支えられて、約800人の看護師を采配しているわけです。田添看護部長は昨年定年を迎えたわけですが、1年間延長していただいて今年3月まで看護部長を務めていただきます。来年度からは江藤さんが次の看護部長に就任します。

長崎大学病院は150年前に日本初の西洋病院として小島の地、現在の佐古小学校のあたりに養生所として開院しましたが、その当時から男性の看護師がいたという記録があります。本院は伝統的に医師、看護師でチーム医療を実践してきたわけです。江藤副看護部長は佐古小学校のOGだそうです。歴史の運命的なものを感じています。

現在、長崎大学病院では7対1看護、つまり患者さん7人に対し看護師1人の看護を進めています。ICUなら2対1と手厚く、脳卒中を診るSCUは3対1で重篤な患者さんを看護しています。最近ではヘルパーやメッセンジャーなどを入れて、看護師には看護師の本来の業務に専念してもらうようになっています。働きやすい職場を目指していますが、最近の本院の離職率はいかがでしょうか。

田添氏 昨年度まで離職率は5.5～6%前後で、九州地区の中でも極端に低い方でした。その前をみても、8%ぐらいでした。年配の方も辞めずに定年を

全うしていました。

退職する理由を分析してみると、非常に働きやすい病院になってきているので、労働環境を理由にして辞める人はほとんどいませんでした。それよりも平成19年度から急激に増えた若い看護師が結婚適齢期を迎えており、結婚が退職のきっかけになるケースが増えています。看護師の勤務年数を見てみると、3年未満が38%、5年未満が56%を占めています。

看護部長

田添 京子氏



たぞえ・きょうこ

1951年生まれ。

長崎大学医学部附属看護学校卒業。

同大学歯学部附属病院看護部長な

どを経て、2010年10月より現職

Tazoe Kyoko

河野氏 今、若い看護師が多いんですね。

田添氏 結婚などの事情で、相手の都合で県外に移ったり、長崎市外で通えなくなったりすると、多くの方が辞めざるをえない状況のようです。

河野氏 本院はあじさい保育園の開設や産後の育児休業など、働きながら子育てを支援するシステムを充実させています。本院は看護師のやる気を出してもらうため、働きやすい職場づくりを目指していますが、取り組みはいかがですか。

江藤氏 看護部としてアメリカの魚市場から生まれた「フィッシュ哲学」の考え方を取り入れています。楽しく仕事をしようとする趣旨で、何かしてもらって嬉しいことがあったときに感謝の気持ちを込めた「サンキューカード」を書き、職員間で渡すようにしています。今、看護師だけでなく、医師や病院ボランティア、事務職員など他職種に広げています。

田添氏 私はフィッシュの一環として、育児休暇中の看護師に毎月手紙を送っています。広報紙を入れたり、病院の近況などを伝えたりしています。この前、嬉しいお手紙を頂きました。私たち看護職一人一人を大事にしてくれた看護部長のご恩に報いるために、育児休暇期間があるけど、(看護部長が)病院にいらっしゃる間に復帰したいという内容でした。心をつなげたが一番嬉しかったです。

河野氏 それは素晴らしいですね。ちょっと病院を離れると、今は本館や外来棟が完成して目まぐるしく変わっていますし、人も増えていますからね。皆さん、育児休暇はどれくらい取っていますか？

田添氏 3年まで取れるのですが、1年から1年半が平均です。この期間、病院と心をつないで、帰属意識を持ってほしいと思っています。大学病院には842人の看護師がいますが、そのうちの40数人が育休中です。

江藤氏 最近では男性看護師も増え、現在62人います。4月からは初めて男性の看護師長が誕生します。

河野氏 男性も女性も関係ない職種になってきているんですね。

田添氏 小児科から男性看護師を配置してほしいという要望を頂いていますし、小児科を希望する男性看護師も増えています。

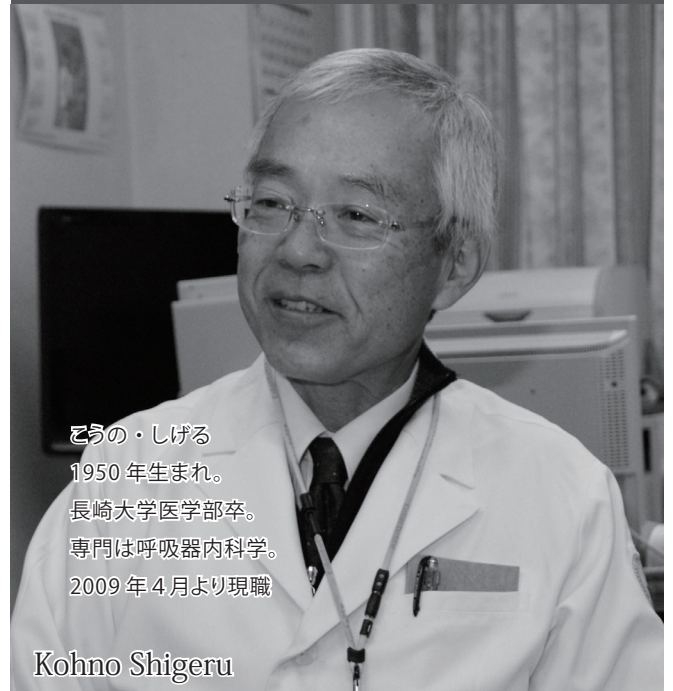
全職員が取り組んだ接遇の向上

河野氏 患者さんから感謝される病院を目指さないといけないと思っています。私が看護部長に特にお願ひしたのは、患者さんに優しくという点から接遇面の向上でした。患者さんや皆さんから気持ちのいいしっかりした病院だと思われるように、看護部長には接遇担当の副院長もお願いしました。

田添氏 全職員共通の接遇マニュアルを完成させて、院内のイントラネットにアップさせることができ、接遇をさらに高める基礎づくりができたと思っています。

病院長

河野 茂氏



こうの・しげる

1950年生まれ。

長崎大学医学部卒。

専門は呼吸器内科学。

2009年4月より現職

Kohno Shigeru

河野氏 定期的に外部から指導に来ていただいて、ほとんどの職員のマナーを見ていただき、具体的に適切にアドバイスしてもらいましたね。

江藤氏 外注の職員も一緒に接遇の研修に参加したことが、病院の職員の人だという自覚を促したと思います。

河野氏 これはぜひ引き継いでいってほしいと思います。

新しい知見求めて研究も

河野氏 看護師の研究の倫理委員会も立ち上げる準備をしています。やはり大学病院では若手を教育し、今までにない医療を模索するのが他の病院にない特徴だと思います。まずは研究について、看護部としてどのようにしていきたいと思いませんか？

田添氏 看護部だけでこつこつとやっていた看護部研究倫理委員会でしたが、質を高めるためには病院に認められたものでないといけないということで、病院倫理委員会の下部組織にさせていただきました。年間70件ほどの研究が倫理委員会に上がってきま

座談会

すが、やはり教育研究機関として、質の高い新しい知見を得るための研究をどんどん進めていかないといけないと思っています。

河野氏 医師の場合、優秀な研究なら外部に資金を応募する道がありますが、看護師の場合はどうですか？

田添氏 外部への応募は何回か挑戦したのですが、難しい状況でした。現在、ほかの研究機関などと共同で実施しているものがあります。

江藤氏 平成21年度から3年間、厚労省の科学研究費で「献血推進のための効果的な広報戦略の開発に関する研究」という輸血の需要に関する調査をしました。本院に入院し輸血を受けた患者さんに対して、輸血と献血に関するアンケートを3年間実施し、約400人に協力いただきました。その貴重なご意見を厚労省や日本赤十字社に提言しました。厚労省が発行している学生さん向けのパンフレットや日赤のパンフレットに、その患者さんたちの声を掲載しています。

河野氏 科研費を看護部が取れるようになれば、質の高い研究につながっていくと思います。昨年からは各職場にインセンティブを出していますが、研究の補助の形に変えてもいいかと考えています。研究の費用のほとんどが自前だと思しますので、そこを大学病院としてバックアップできればと思っています。

専門性の高さがチームをつなぐ

河野氏 看護師の教育では「ラダー」を取り入れています。どんなシステムですか？

江藤氏 ラダーは「はしご」という意味で、臨床の実践能力の評価です。段階的に新人、中堅、ベテラン、管理者というキャリアパスを上げていくことで、今自分がどの位置にいて、どこを目指していけばいいのか、自覚できるシステムです。何となく一日や一年を漫然と過ごすのではなく、一つ一つ意識して過ごすと、専門職としての成長はずいぶん違ってきます。九州地区共通のシステムで「ラダー2」といえば、例えば熊本大学でも「ラダー2」で申請できます。

河野氏 看護師も医師と同じように専門看護師や認

定看護師があります。現在、本院には専門看護師や認定看護師は何人いますか？

田添氏 今、専門看護師は2人ですが、成人看護の分野で新たに1人加わりました。認定看護師は23人で、病院に多大な貢献をしてくれています。

河野氏 大学病院だからこそ、専門性を高めてほしいと思っています。昨年、東日本大震災でも被ばく医療専門の看護師が活躍しました。今でも福島第一原発の建屋や福島県立医大に派遣しています。看護師たちの原発の医療支援とチーム医療への貢献について、お話をお聞かせください。

田添氏 原発の事故があった際、ちょうど保健学科の放射線看護の修士課程に看護師2人が通っていました。自分の目で確かめて、看護職のできることを見極めて次につなげていきたいと強い意志を持って現地に足を運んで、すぐから福島の緊急被ばく医療支援に貢献してくれました。専門性の高い知見を持っていますから、福島県立医大の医療職や医師から信頼も厚かったと思います。この看護師2人が今春、博士課程に進学するのですが、この経験を生かしてもう一段ステップアップしてくれるでしょう。今後、長崎県の被ばく医療で活躍してくれると期待しています。専門性の高い看護師は医師から信頼される立場にありますので、チームをつなぐ役割を果たすと思います。

河野氏 新人、ベテランと生涯にわたって教育が必要だと思います。医師と協働して新人教育に取り組んでいるようですが、地域の看護師教育に本院がどう関わることができると思いますか。

田添氏 県の委託事業で、質の高いがん看護師の育成事業が6年目を迎えます。これまでに教育を受けた看護職63人を県内各地に輩出し、県内のがん看護の底上げに活躍しています。各病院の看護部長から研修に出してよかったと高い評価を頂きました。本当は5年で終わる予定だったのですが、県から6年目も続けてほしいという要請がありました。

もう一つは看護部の専門コース12コースを院内だけでなく、地域まで門戸を広げて開設しています。1年間、月1回、夕方に本院で講座を開き、最後には修了証を渡すようにしています。誰でも資料代だ

けで受講することができます。コースによっては地域の方の受講が多いものもあります。

河野氏 遠くはどのあたりから来ていますか？

田添氏 長崎市内が中心で、諫早市からも受講しています。長崎県看護協会のHPなどで募集しています。非常に評判がいいです。また、本院はスペシャリストが多くいますので、看護協会が主催する研修会やほかのいろいろな研修会に参加しなくても、本院自前で教育ができるメリットがあります。

副看護部長（新看護部長） 江藤 栄子氏



人材の宝庫を生かす

河野氏 田添看護部長は今年3月で大学病院を去られるというわけですが、何年勤めましたか？

田添氏 41年になります。

河野氏 本当にご苦労さまでした。ではその41年を振り返っていかがですか。

田添氏 私は子ども2人を育てましたし、両親4人を看取りました。子育ては両親の援助があったからこそ、やってこれたのですが、今の看護師をみると、本当に育児支援が整っていて幸せだと思います。

河野氏 昔に比べたらずいぶん働きやすくなったということですね。

田添氏 私たちが昔のことを語ることも大事なのかなと思っています。1年半代理職をさせていただ

て、看護部長として半年で終わるところを未消化でしたので、1年間延長させてもらって仕事を整理できたのはありがたかったと思っています。

私たちが頑張れば病院はいろんなことができると言い続けてきました。今回インセンティブを頂いたということは画期的なことで、成果を出せる病院は、職員のためにいろんなことができるということを示すことができたと思っています。

看護部長になって特に感じたことは、本院は人材の宝庫だということ。スペシャリスト、ゼネラリストなどダイヤモンドの原石がゴロゴロ転がっていると感じています。磨いて光らせることができるかは、上司の責任だと痛感しました。これをうまくやっていくには各部署を統轄する看護師長のマネジメント力をアップさせる必要があります。看護師長たちの教育を次につないでいきたいと計画しています。

たった一つ心残りなのはPNS（パートナーシップナーシングシステム）を始めたばかりで、その成果を見られないことです。今後、患者として、患者の家族として見せていただきたいと思います。

河野氏 江藤さんは安全管理部を経験されたことがあり、それが今、生かされていると思っています。新看護部長として抱負をお願いします。

江藤氏 田添看護部長の後ということで重い責任を感じていますが、自分なりに真剣に向き合っていきたいと思っています。安全管理部での2年間で医療安全に関して横断的に病院を見つめることができました。医療事故が発生したとき、患者さんや家族に早急に対応するのは当然ですが、一方で医療事故当事者側の心理的支援が大事になります。そこをフォローしていきたいと思っています。もう一つはこれから看護師の採用は難しくなると思いますから、今働いている人たちが辞めないように育児や介護との両立支援が必要になってきます。優秀な看護師がやりがいを持って働ける環境をつくり、定年まで働き続ける環境をつくるのが大事だと思います。

河野氏 病院長としては医療安全というのが最も大きな課題です。新しい看護部長として、看護師がやりがいを持って働ける職場を目指してほしいと思っています。