

## 看護職の今後の動き

看護部長 秋山 みつえ

東海道線にも大きなサーフボードを抱えた若者を見かける季節となりました。

茅ヶ崎市立病院が新病院として開院してから早3年目を迎えました。当院の看護職員も7割が平成15年以降に採用されており、ハード、ソフト両面で新病院として出発したという感じを持っております。

私も平成15年に当院に着任し、とまどいながらの2年間を経てようやく周囲に目が届くようになりました。

医療内容の高度化や病院を利用される人々の高齢化を背景として、看護職員に期待されるものも年々高まっています。当院が目指す「成長する病院」に看護職員が一丸となって取り組んでいるだろうかと考えている毎日です。診療機能の拡充や病床数の増加が、地域の医療機関や市民のみなさまから良い評価として受け入れて頂けるように、より一層の努力が必要と考えております。

今年度看護部は、「院内だけでなく院外でも看護師が活躍できること」を目標として掲げました。地域の講演会の講師を務めたり、福祉活動に



積極的に参加することで、地域福祉に貢献し、ひいては看護職員の技能向上を図ることを目的としています。その為には、看護職員一人一人の自助努力と組織のバックアップが必要です。

看護界は、今大きな転換期を迎えています。看護職側から見た「看護の充実」ではなく、「患者中心医療」の実現を目指す必要があります。これは、患者さまに対して治療方針の説明を充分に行い、治療の方法の選択、同意をいただいた上で、医師、看護職員、医療技術職員等がチームを組んで患者さまの望む治療を実践していくことです。

今後看護職は、医師の専門性が医療成績を上げてきたように、看護技術についても専門性を高める必要があります。実際、看護師の専門性が各医学会から要望として出てきてい

ることも事実です。治療への十分な説明と理解、同意のためのプロセスに「治療決断マネージャー」役として看護師等を対象に育成を始めた団体も紹介されていました。

しかし一方では、女性が大半を占めるためか、体力不足、結婚、育児を理由として中途退職する看護職員が多いのが現実です。優秀な看護職員を育成しようにも道半ばにして退職してしまうと非常に残念で、非効率感が否めません。調査では、新人看護職員の12人に1人が就職一年以内に離職しているという実態も報告されています。少子化時代に、家族に大事に育てられた若者が魅力ある職業として看護職を続けていける環境整備も課題です。その為には、看護管理者の強い意思と決断で個々の看護職員の成長目標を尊重した育成、活用が求められます。

当院には現在「創傷・オストミー・失禁看護認定看護師」1名が、また、今年度から医療安全担当者として、医療の安全管理、医療事故等の原因究明及び再発防止のために、専任の看護師が組織横断的に活躍しています。今後は更に、地域の医療機関とも連携しながら活躍できる場を広げていけることを願っています。

創傷・オストミー・失禁看護認定看護師；床ずれ、人工肛門、人工膀胱、

失禁等の看護分野の経験を有し、日本看護協会の看護教育・研修センター等で6ヶ月間の教育課程を受講し、審査に合格した者



創傷・オストミー・  
失禁看護認定者  
山岡看護師

医療安全担当者  
石井看護師