

## CLOSE UP Nurse!

ナースの現場

3

### 医療法人社団 藤聖会 八尾総合病院



看護部が変われば病院が変わる。八尾総合病院の看護部は、高堂喜美子看護部長のもと4年間で大きく変貌をとげました。「おわら風の盆」で知られる富山市八尾地区。地域になくならない病院になるために、どんな看護に取り組んだのでしょうか？

#### 1年目のレポートに 心を動かす

ことし3月、「看護の振り返り」と題して入職して1年目の新卒看護師の発表会が開催されました。高堂喜美子看護部長は、それぞれが患者さんに真剣に向き合っている姿勢と成長が十分に伝わってくる内容に感動して聞いていましたが、中でも一人の発表に気を留めます。それは、ある末期がん患者の看護に寄り添った看護師の素直な思いでした。

「……患者さんを手術室まで迎えに行くのと、わたしの顔を見るなり笑顔になり、握手を求めてきました。普段はストレートに感情を表わす人ではなかったのが驚きでしたが、わたしの想像以上に、患者さんは敏感に不安と闘っておられるのだと感じました。患者さんの人生のとても重要な時を、ともに過ごさせていたれていることを痛感し、より一緒にいる時間を大切に、患者さんの心に寄り添う看護をしたいと思います。患者さんには感謝の気持ちでいっぱいです……」

一人の看護師として、いま何が



たのです。新卒看護師でも素晴らしい看護を実践しているのを感じて、新卒や新人看護師をスタッフ全員で暖かく迎え、先輩たちの関わりがいい。そんな感想を持ちました」

高堂看護部長が、八尾総合病院に着任

したのは平成21年のこと。それまで公的病院に40年余り勤務した経験を経て八尾総合病院に入職。藤井久丈院長の「これからは地域医療が大事になります。地域で唯一の総合病院として地域で完結できる医療をめざしたい」との思いに共感し、看護部長を引き受けました。しかしそこ

## 地域になくならない看護、 その人らしく、を 支える看護。



高堂喜美子

できるかを一生懸命考える。その素直な感情が、高堂看護部長の心を動かしたのです。残念ながら、患者はしばらくして亡くなります。しかし入職後わずか1年の新卒看護師が、八尾総合病院が掲げる「その人らしく支える看護」と真剣に向き合っている。それが、八尾総合病院の看護部が全員で推進してきた理念の一端を実践するものでした。

から、高堂看護部長の改革への取り組みが始まるのです。

#### 組織的に動く「看護部」へ

「病院機能評価は県内で3番目に受けているし、ISOの取得も早い。広報紙を見ても垢抜けしていて、ずいぶん先進的な病院だと感じていた」

当時、八尾総合病院は、高堂看護部長の目にはそう映っていました。しかしいざ職場に入ると、いろんな面で印象が違っていました。とくに公的病院から来ただけに看護部が組織として機能していないことに戸惑いを感じたのです。

「看護職の7割近くが転職者で、看護のスキルや知識はあっても、どんな看護をめざすのか、そのために一人ひとりがどう動けばいいかが見えていないと思えたのです。病院には理念があり、病院の理念に基づいて各々の部門の理念があり、スタッフは「自分は何をなすべきか」を考え、役割を担っていく。そうでなければ、病院が掲げる医療は実現できません。病院は何のために存在し、地域に対してどんな役割をはたすべきなのかみんな考えていくことを提案し、まずは現状を把握するために看護部の強みや弱みを知ることから取り組みました」

その結果生まれたのが、新たな看護部の理念でした。

「一人ひとりの患者さんを  
思いやり、心のこもった  
看護を提供します」

一人ひとりの患者さんが生きてこられた人生、病気になるからからの経過、そのことによって生じた不安や悩みや苦痛あるいは希望や願いなどに寄り添い、その人らしく、生きられるように、看護を通して、心をこめて支援します。

この看護を実現するために、一人ひとりが何をすればいいのかが明確になっていきます。

次に取組んだのが「業務から看護へ」仕事に対する意識を変えることでした。「ケアの本質はケアを受ける側も、ケアを提供する側も共に成長できる関係を築き



八尾総合病院 看護部のホームページが開設されました。  
<http://www.yatsuo.or.jp/kango/>



上げていくこと」

これが永年看護に携わってきた高堂看護部長の看護に対する一貫した考えです。それには「患者さんに寄り添い、自分と向き合いながら、生涯を通して学び続ける」ことが必要で、真摯に患者さんと向き合いその人らしくを支えることで看護の喜びを実感してほしいという、高堂看護部長の強い思いがあります。

そこで、当時、機能を重視した働き方をしていた看護体制を「固定チーム継続受持ち制」にし、一人の患者さんを入院から退院まで責任をもって看護できる体制に変えたのです。

その意義を理解し、実現するために、高堂看護部長はまず看護師長の教育から始めます。

「各師長に訴えたのは、この病院で働くことにもっと誇りを持つとういうことです。八尾総合病院は急性期から回復期リハビリ、在宅医療までを一貫してカバー

する地域になくしてはならない病院です。ここで働けることに誇りを持ち、患者さん一人ひとりに寄り添いながら看護の質を上げていく。それにはある程度、看護師の数を確保しないと質の向上は図れません。そこで、離職者をなくし、八尾を選んでもらえる職場環境にしよう。それにはお互いを尊重し、認め合う関係を作り、新人看護師を皆さんで育てていきたいと思います。その訴えに各師長は目を輝かせ

て賛同してくれました。各師長が管理者としてどうあるべきか気づくことで自分の意見がでるようになったと思います」

### モデル事業が変革のチャンス

そのような取り組みを始めていた折々の厚生部医務課から「新卒看護職員にやさしい病院」のモデル事業への参画を



**PROFILE**  
たかどう・きみこ  
副院長・看護部長。  
富山県黒部市出身。

**【経歴】**  
富山県立中央病院就職  
富山県高志リハビリテーション病院  
看護部長  
富山県立中央病院 看護部長  
市立砺波総合病院 副院長・看護部長  
現八尾総合病院 副院長・看護部長

促されます。これは、富山県下の新人看護師が自分の能力と看護現場のギャップに悩み、離職する人が多いことから、県が主導して支援事業の一環として始めたもので、民間病院では初めての参加でした。これを「看護部変革のチャンス」と捉えた高堂看護部長は、院長の了解をとりつけ、プロジェクトチームを発足させます。

「看護部長と語る会を設けたり、アンケートによる意識調査を何度も実施し、やりたい看護や目指す看護は何か、目指す看護を実践していくにはどうしたらいいか、人間関係を強みに変えるにはどうするか、一人ひとりが考える機会にしました。同時に研修やコミュニケーションを通じて方向性を固めていきました」

チームメンバーと共に取り組むべき課題と改善策を明らかにし、外部支援の先生

方からアドバイスをもらい、課題克服に取り組むことで、少しずつ働きやすい職場に変わりはじめます。

そして改革がスタートして3年目、離職率も3%台下がり、新卒看護師が少しずつ増えはじめ、冒頭の逸話に反映されていきます。

看護部の取り組みは、もちろんこれで終わりではありません。高堂看護部長は、昨年からはワークライフバランスにも取り組んでいます。時間外勤務を少なくする、休暇取得率を10%アップする、5日以上の連続休暇を一人一回取得するを50%にする、そして「こうなりたい」という自分を支援するなど、「仕事と生活を両立し、いきいきと安心して働き続けられる職場」をビジョンに掲げ、ワークライフバランスを充実させることで、さらなる看護の質の向上をめざしています。

