看護部門年報の発刊にあたって

当法人は、皆さんの医療、看護に対する責任感と熱意により、概ね事業計画に沿った運営ができていることに感謝いたします。

高度で質の高い医療を提供するうえで、看護の果たす役割は大変重要であり、その役割を担う人材の育成が不可欠で、各看護部等においては、研修をはじめとする様々な活動をされていると思います。

機構を構成する４病院にはそれぞれの役割があり、必要とされる看護の内容も異なります。また、医療を巡る環境の変化は速く、看護にもそれに対応することが求められています。人材の育成等には不断の取り組みが必要です。

このため、看護部（科）においては、看護の理念や基本方針を明確に示し、目標を定め、共通する看護力の養成をはじめ、そのしっかりとした基盤の上に立って、病院の役割に即した実践力の養成・向上に計画的、かつ、創意工夫を凝らした諸活動が毎年度行われているところです。こうした活動は各看護部（科）において主体的に行われており、この年報は、各看護部（科）において、目標達成のために実践した、研修や教育活動などを記録するものであります。

各年度の成果等については、その達成状況をしっかりと評価し、翌年度の取り組みへと繋げていただければ幸いです。皆さんの持てる能力がいかんなく発揮され、総合的な力が高まることを期待しております。

医療をめぐる環境はめまぐるしく変わりますが、当機構における看護部の役割を認識し、しっかりとした目的意識をもって、看護部の在り方等に総括的に対応する看護管理担当との連携、調整を密にした取り組みを期待しております。

最後に、近年、看護師の応募倍率も下がってくる傾向にあり、また他の病院との競争も激しくなっております。そうした中で人材を確保するには、当機構４病院がやりがいのある働きやすい環境との認識を広めることが必要です。厳しい中にも働きやすく、能力が発揮できる職場環境が作れるよう、皆さんと一緒に努力していきましょう。

理事長　竹内　功

令和６年度を振り返って

令和 6 年度の広島市民病院看護部目標は、「看護職の責務を担い、生活と保健医療をつなぐ質の高い看護を提供する」と、「すべての看護職員が働き続けられる職場環境を作る」でした。

１つ目の目標については、県看護協会の訪問看護交流事業を自走へ移行する準備を整え、助産師出向事業は、参加助産師を 1 名から 3 名に増員し、保健医療介護連携における現任教育方法を変更、見直しすることで目標を達成しました。

2 つ目の目標については、看護補助業務員確保のためアウトソーシングが進む中、自施設で看護補助業務員を採用育成し、安定した人材を確保できるよう取り組みました。その結果、看護補助業務員の離職率は昨年度よりさらに低下しました。しかし、診療報酬の看護補助加算の取得を目指すだけの人員確保には至っていません。引き続き育成の強化と人材確保に向け検討して参ります。

院内では医師等の働き方改革が進められる中で、看護部は変則 2 交代制勤務の導入を進め、今年度中に一般病棟は残すところ 4 部署となる予定です。また、EBED システムと名付けられたベッドコントロールにより、部署間の垣根のない連携体制がさらに進むことへ期待しているところです。今後の医療需要に応えるためには、時代の流れを先読みし、看護の質向上のための人材確保と育成、効率的な働き方への変革など積極的に取り組めるよう努めて参ります。引き続き看護部へのご指導・ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。
最後に私事でございますが、今年度役職定年を迎えます。皆様に励まし支えられ、ここまで育てて頂けたことに感謝しかございません。ありがとうございました。これからも「やさしさと思いやり」の看護を大切にした看護部皆さまのご健勝と益々のご活躍をお祈り申し上げます。

広島市立広島市民病院
副院長（事）看護部長　長谷川　聡子

令和６年度を振り返って

令和 6 年度は「変化を『機会』『経験』と捉えて、共に成長しあえる看護部組織」を目標として、新型コロナウイルス感染症や病院移転などの変化を『機会』『経験』としてとらえて、成長してきました。皆さんひとり一人が『経験』から得られる『学び』や『チカラ』を積み重ねることによって成長し、さらに共に成長しあうことで、必要な看護の提供ができてきた思います。

今年度は、「看護提供体制の構築」「入退院支援体制の構築」「外来看護体制」「病院機能評価受審」と、3 つのプロジェクト「病床管理」「看護提供体制」「外来看護」に取り組みました。

移転後 2 年経過し、経験したことから、徐々に適応でき、安定した環境にしていきたいという思いもあり、これまで実践してきたことを定着できるようにしていく事が重要と思いました。

病棟再編では、4C病棟が 5 月から病床機能を変えて、救急患者の受け入れ病棟として新たにスタートしました。様々な部署からスタッフが異動し新たな人間関係を構築しながら病棟機能に適応し、安全で質の高い看護ケアが提供できる体制にスタッフみんなで取り組んでいきました。

また、令和7年 3 月 6 日、7 日に病院機能評価 3rdG：Ver.3.0 を受審しました。今回の機能評価の受審内容は、前回と大きく変わり、ケアプロセスの症例病棟は1病棟だけ病院選択ができること、新たにカルテレビューやテーマ別調査、医療安全・感染対策ラウンドなど日常的に実践していることがより詳細に評価されていく内容でした。私たちが実践している医療や看護の質の見直しができたこと、また実践していることが良い評価を受けることでできたこと、日々の看護業務を行いながら受審に向けた準備はとても大変だったと思いますが、皆さんの充実感や達成感に繋がったように感じ、改めて日々の看護実践の素晴らしさを実感しました。

変化や多くの課題に直面しながら、令和 6 年度を乗り越えることができたことを思うと、とても感慨深いです。

すべては、スタッフの皆さんがさまざまな変化に適応できる順応力の高さと、看護専門職としての責任感と、看護実践力そしてチームを形成し協働する人間力の高さであると思います。
そして、相手に対する優しさだと思います。とても感謝しています。

看護部長として 5 年間、様々な課題に直面してきましたが、看護部全体はもちろんですが、様々な部門の方の支援を受けることで乗り越えることができたと思っています。大変感謝しております。

これから、看護部の皆さんが『看護のココロ』と『看護のチカラ』を持ち続けて、皆さんと共に成長できる看護部であり続けてほしいと思います。ありがとうございました。

広島市立北部医療センター安佐市民病院
副院長（事）看護部長　松原　朱美

令和６年度を振り返って

広島市立舟入市民病院看護科の理念は「看護を必要とする人に、安全な環境と安心できる看護を提供します」です。この理念を実現するために、患者さん一人一人に寄り添い、今何が必要なのかを常に考えて行動できる自律した看護師の育成を目指しています。そのため、患者さんやそのご家族の目線からの看護を実践できるよう、看護師自身が日々研鑽していける環境調整をしていきたいと考えています。

令和６年度看護科では心理的安全性のある職場作りを目指すことを目標にあげました。心理的安全性とは「仕事の中で助けを求めたり、自分のミスを認めても安全であること」「職場で自分の意見を主張したり、提案をしたり、分からないことを質問できる」チームこそが心理的安全性が高いことを指しています。この目標の中には昨年度の目標でもある「共育～共に育とう、育てよう～」で共に思いやりを持ちながら切磋琢磨してお互いを認め成長できる環境を整えることも含んでいます。各部署、研修を行いながら看護師長・主任が中心となり心理的安全性について話し合いを続け、業務改善等を行いました。今までしていたことが正しいとは限りません。「こうしたらいいのでは？」と発することができる環境こそ心理的安全性の高い職場になっていけると思います。看護は看護師だけでなく多職種で行っていくものです。多職種でお互いの意見を言い合える職場になっていけば患者さんにとってもよい結果につながると思っています。「心理的安全性のある職場＝働き続けられる職場」と考え令和７年度も取り組んで行きたいと考えています。

そして、舟入市民病院のキャッチコピー「困った時の助け舟　舟入市民病院」です。このキャッチコピーのように地域のみなさまが困った時には力をより発揮できる病院でありたいと考えています。コロナ禍ではそれを証明できたのではないでしょうか。今後も地域のための病院であるよう努力していきます。

数年前から同じ機構内の病院である広島市民病院との「一つの病院群としての病院運営」の推進として、お互いの特長を活かしながらWIN―WINの連携強化をしていく取り組みをしています。

今後も良心と信念のもと信頼される医療を目指し、患者さんに「広島市立舟入市民病院に入院してよかった」と思ってもらえるようにスタッフ一丸となって頑張ってまいります。

広島市立舟入市民病院
総看護師長　青木　美江

令和６年度を振り返って

広島市中心部から北西10km、標高300mに広がる丘陵地に、広島市立リハビリテーション病院はあります。澄みきった青空のもと、鮮やかな新緑と心地よい風を肌で感じ、小鳥のさえずりに癒される環境のなか、365日休むことなく、個別性の高い専門的なリハビリテーションを実践しています。

令和６年度は『全人的視点に立った看護実践と、安全で信頼される質の高いリハビリテーション看護の提供に努めます』を目標に掲げ、大きく二つのことに取り組みました。

まず一つ目は、看護師・介護士の育成です。看護師キャリアラダー取得率向上に向け、e-ラーニングや院外研修を積極的に受講できるように支援を行い、人としても成長できる看護師の育成に力を入れています。効果的なリハビリテーション看護の実践には、専門的知識と技術の統合が不可欠です。今後も引き続き教育体制の充実に向け取り組んでいきます。また、当院では看護補助者として従事している全員が介護福祉士の有資格者です。看護師と同様に介護士ラダーを構築しています。介護士ラダーⅠはほぼ全員が取得し、現在は介護士ラダーⅡの取得に向け、取り組んでいます。ラダーシステムを導入することで、職員それぞれが目標を掲げながら、看護・介護の実践能力の向上と良識のある社会人基礎力の育成を行ない、着実に成長できるように引き続きサポート体制を整備していきます。

二つ目は、リハビリテーション看護のやりがいや楽しさを地域の人や、看護を目指す学生の皆様に発信していくことです。感染対策のために中止していた「市民公開講座」を５年ぶりに開催し、多くの地域の方にも参加をしていただきました。また、令和６年度から「ふれあい看護体験」の施設登録を行い、近隣の中学生、高校生だけでなく、リハビリテーション看護に興味のある広島市外の学生の参加もありました。近隣の保育園や小学校、中学校に職場体験の目的で施設を開放し、看護師の働く姿を直接見てもらうことで、リハビリテーション看護のやりがいや楽しさを知ってもらい、看護職を目指す若者を増やしていきたいと思っています。看護科インスタグラムは年々、フォロワー数が増加しており、影響力を実感しています。

職員一人ひとりが互いを尊重し助けあいながら、仕事を楽しむことができるように環境を整備し、働きやすさとともに、働き甲斐を追求することができるように尽力してまいります。

広島市立リハビリテーション病院
総看護師長　　奥田　加世