

令和7年度看護部門年報の発刊に寄せて

COVID-19の到来とその取り組みを経て、令和7年度はわが国の医療保険制度の歴史上、最も病院経常収支の悪化した年として記録されることになりそうです。広島市立病院機構では、2年毎に改訂される診療報酬の内容は元より、各病院の診療内容、スタッフの配置、経営指標等を踏まえてこの1年間に様々な分析、現場の努力を行ってきました。しかしながら、医療材料費、光熱費、人件費の上昇に、DPC制度の必然とも言える在院日数の短縮も相俟って、当機構各病院の経営もまた、他の多くの公的医療機関と同様、あるいはそれ以上に大変厳しいものとなりました。本年報は、その様な厳しい病院環境の中で、機構内の各病院看護部が、「市民に信頼され満足される質の高い医療の継続的、安定的な提供」という共通の目標に向けて取り組んだ活動を記録したものです。当機構には、高度急性期病院としての役割を分担、強化して行こうとする広島市民病院と北部医療センター安佐市民病院、地域との繋がりを強めて地域包括医療への取り組みを進めた舟入市民病院、そして充実したリハビリテーション施設と人材を誇り、地域ならびに機構内各病院との連携を強め、より幅広い患者の受け入れを目指すリハビリテーション病院・自立訓練施設があり、各々施設の特性と役割を踏まえた取り組みが行われています。その記録を手にとると、看護部が如何に人材の養成に取り組み、医療・看護の質を高めて社会の要請に応えようとしてきたかということが感じられます。限られた資金、限られた人数のもと、それ以上に寄せられる社会からの期待に応え、厳しい医療経営環境の中での争に生き残るには、私達一人一人の技能を高め、それが組織として機能するためにシステムを改良し続けることが大切です。本年報が、それらを行うための振り返りとなり、足らざるを補い、強め、そして願わくばさらなる支援を受けるための根拠ともなれば幸いです。



理事長 秀 道広

令和7年度を振り返って

医療・介護需要が一段と高まる『2025年問題』が現実となる中、令和7年度は、世界情勢の不安定さや物価高騰の影響などにより医療経営が一層厳しさを増し、組織運営の難しさを痛感する一年となりました。

そのような環境下で看護部は「全体最適化を図り、より質の高い看護の提供と働き続けられる職場環境を目指す」というビジョンを掲げ、「木もみて 森もみる」をスローガンに、組織の課題に向き合いながら取り組みを進めてまいりました。年度目標として掲げた①効率化を推進し働き続けられる職場環境をつくる、②看護職員の生涯学習を支援しケアの質向上を図る、という二つの柱においても、確かな前進が見られた一年でした。



取り組みの一つ目は、部署の垣根を越えて支え合うリリーフ体制の構築です。困った時に駆けつける支援の翼『WING』と名付けて運用を開始し、看護提供体制の柔軟性が高まりました。人員配置の最適化にとどまらず、看護師一人ひとりのキャリア開発にもつながり、看護部全体の力を底上げする基盤となっています。二つ目は、看護補助者との協働強化として夜間アルバイトの採用です。看護職員の負担は軽減し、夜間100対1急性期看護補助体制加算の取得にもつながり、質の高い看護提供と病院経営の双方に寄与する成果となりました。また、看護補助者の離職率は前年度より3.6ポイント低下し、働き続けられる職場環境につながっていると実感しています。三つ目は、DXの推進です。バイタル連携システムは全病棟で運用が軌道に乗り、業務効率化だけでなく急変予測にも活用され、安心・安全な医療提供に貢献しています。患者コミュニケーションシステム『ポケさぽ』も活用が広がり、患者満足度の向上と業務効率化の両面で効果が見られました。四つ目は、働き方改革として進めている変則2交代制の導入です。令和7年度は新たに5部署が加わり、計17部署へと拡大しました。ワークライフバランスの実現と、職員が安心して働き続けられる環境づくりは看護の質を支える基盤であり、今後も継続して取り組んでまいります。

2026年3月には病院機能評価を受審し、すべての項目で良い評価をいただきました。日々の看護実践の積み重ねが客観的に示されたことは、大きな励みとなりました。令和8年度も、変化を恐れず新たな挑戦を続け、看護部が一丸となって、より質の高い看護の提供と職員が働き続けたいと思える職場づくりを進め、地域の皆さまに選ばれる病院を築いてまいります。

広島市立広島市民病院

副院長（事）看護部長 樽本 久美子

令和7年度を振り返って

令和7年4月に看護部長を拝命し、緊張の中始まった1年間は、早馬のように過ぎ去っていきました。振り返りますと、2040年に向けて人口減少や高齢化がピークを迎え、社会だけでなく生活の在り方が変化していく中で、社会のニーズに対応し変化に適応できる組織創りの重要性を日々痛感していました。そこで、2025年度は、「変化に適応しながら、創造力豊かに、ともに成長し合える看護部組織」を目標に掲げ、以下のことに取り組みました。



まず一つ目は、教育体制の再構築です。2016年に日本看護協会より「看護師のクリニカルラダー（JNA）」が公表され、「看護実践能力」に加えて「組織役割遂行能力」「自己教育・研究能力」が示されました。当院では2018年よりキャリアラダーを構築し、運用を開始してきました。しかし社会の変化は想像以上に速く、2023年には「これからの社会変化を見据えた羅針盤」として「看護職の生涯学習ガイドライン」が策定されました。

そこで、キャリアラダーを基盤に「学び合い・支え合う組織文化」の構築を見据えた教育体制づくりに着手しました。まずその土台づくりとして、師長が中心となり「看護職の生涯学習ガイドライン」に関する研修と意見交換を行い、これを今後取り組むべき課題を共通として整理しました。2026年度は、さらに教育体制との連動を図り、キャリアラダーの内容や教育体系の見直しを進め、より実効性のあるしくみにしていきたいと考えます。

二つ目は、働きやすい職場環境の整備を目的として、変則二交代制勤務の導入に向けた準備を進めました。師長と主任看護師が中心となり、円滑に業務が行える業務フローを作成し、スタッフの意見を取り入れながら改善を重ね、部署全体でつくり上げる姿勢を大切にしました。また、看護部だけではなく病院としての取り組みであることを発信し、年度内の導入には至りませんでした。2026年4月より開始することができました。開始後もスタッフの意見を集め、スタッフが「やってよかった」と思える勤務体制を目指し、今後も取り組みを進めていきます。

高齢化が進む地域において、患者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしができるように、治療を生活の両面からその人らしさを支えるために、入院と外来、そして地域と連携し、医療・看護の提供とともに、患者の思いをつなぐ「看護のちから」が大切です。豊かな感性で、ひとり一人を支え、温かい心で思いに寄り添う看護が提供できるよう一丸となって取り組んでまいります。

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
西岡 由香

令和7年度を振り返って

当院は2002年から小児救急医療拠点病院として24時間小児救急診療を開始して23年になりました。しかし、2030年当院の小児科診療機能が新県病院へ完全移管されます。その10年後の2040年には85歳以上の高齢者人口の増加に伴い、医療環境は今後、変容していきます。その中で2025年は当院の存在するあり方を検討した1年でした。



コロナ禍前まで地域包括ケア病床があったのですが、コロナ禍で休床とし、再開は出来ずに中止。今年度、病院としてのあり方を検討した結果、地域包括ケア病床を再開することになりました。再開にあたってワーキングを立ち上げ、スタッフが一致団結して実績を積み2026年3月から16床で再開できました。2026年度中には41床を目指すことを目標にして頑張っているところです。

看護科は昨年度に引き続き、2025年度も心理的安全性のある職場作りを目指しました。「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」チームこそが私たち看護科が目指す職場です。今までしていたことが正しいとは限りません。「こうした方がいいのでは？」と声を出せる環境でありたいと思っています。その願いをスタッフが叶えてくれて今年度は職場環境改善を各部署が行ってくれました。少しずつの取り組みが徐々に病院全体の雰囲気を変えてくれると信じています。看護は看護師だけでなく多職種で行っていくものです。昨年度は小児科の急変時の対応を小児科医師と共に行い、今年度は成人の急変時の対応を内科医師と共に行いました。このような取り組みを繰り返す事によって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います。そして、心理的安全性のある職場であることが働き続けられる職場であると思っています。今後も職場環境の取り組みを続けていってほしいと思います。

今年度で総看護師長職を終えます。総看護師長としての3年間、皆さまに支えられてやってこれたと思っています。本当に感謝しかありません。ありがとうございました。そして、これからも患者さんに「広島市立舟入市民病院に入院してよかった。」と思ってもらえる地域に根付いた病院であり続けてほしいと願っています。

広島市立舟入市民病院
総看護師長 青木 美江

令和7年度を振り返って

令和7年度は『一步先へ挑戦する組織!!一人一人が自己の役割を認識し、質の高い看護・ケアの実践に努めます』を目標に掲げ、大きく三つのことに取り組みました。

まず一つ目は、挑戦という言葉にあるように、職員一人ひとりの自己成長を促し、専門的知識や技術を習得しながら着実に実践へつなげていけるよう取り組みました。機構内研修や院外研修、オンライン研修などを取り入れたきめ細やかな教育計画のもと、キャリアラダー取得率向上につなげることができました。今後も引き続き、職員の個別性を配慮しながら、教育プランを作成し、職員の可能性を最大限引き出すように支援をしていきます。

二つ目は、急性期病院との連携強化を目標に急性期病院のラウンドを開始し「顔の見える連携」を掲げ取り組みました。当院に転院待ちの患者さんの病室に挨拶訪問し、リハビリ科職員同席のもと、具体的な入院生活やリハビリ内容について説明を行い、安心して転院していただけるように支援を開始しました。その効果もあり、病床稼働率は昨年度と比較し上昇させることができました。

三つ目は、ワークライフバランスの充実に取り組みました。ひとり一人がやりがいを感じながら働くうえで仕事上の責任を果たすとともに、プライベートも充実させることができるように、まず時間外削減に取り組みました。申し送りの時間削減を行い、看護実践・ケアの時間や内容を充実させることで、より質の高い看護・ケアの実現ができました。また、患者用入院セットを導入し衣服レンタルを開始しました。平均在院日数が70日超の当院で、皆さん同じ衣服を好まれるか心配しましたが、レンタル率60%を超える結果となり、固定観念にとらわれることなく、新しいことにチャレンジする重要性を再認識しました。入院セットが導入されたことで、不足するケア用品の購入依頼や衣服クリーニングの集配業務などが廃止でき、業務効率化につなげることができました。ワークライフバランスを推進させることは、仕事への活力にもつながり、看護の質向上への効果も大きいと考えます。

「挑戦」とは、困難な物事や未経験のことに意欲的に立ち向かうことを指します。挑戦を成功させる秘訣は「うまくやる技術」よりも「続けられる環境と考え方」を整えることが重要であるといわれています。

ますます高度化・多様化するニーズに対応し、患者さんの期待に応え続けるためにも、職員一丸となり、歩みを止めることなくチャレンジを続けてまいります。



リハビリテーション病院

総看護師長 奥田 加世