

異なる職場で学ぼう、育てよう－多施設協働による看護師教育

角田 直枝氏

常磐大学看護学部 大学院看護学研究科 教授
前 茨城県立中央病院 看護局長

看護師の教育において、異なる職場で学び、育てる必要性を感じている。この考えに基づく試みを、私は茨城県立中央病院（以下、中央病院）で実施し、それによる看護師たちの変化を実感した。そこで、それらの実践を踏まえて、多施設協働による看護師教育について提案する。我が国は変化する医療ニーズから、医療機関の機能分化が進められている。こうした変化のなかで、看護が直面している問題がある。それは、自分の職場に限定されたキャリア形成と地域包括ケアへの参画の期待である。

急性期病院では新卒看護師の多くがキャリアをスタートさせるが、在院日数の短縮や退院支援の専門分化により、看護師が患者の暮らしに接する機会が減少している。一方、慢性期領域を担う施設、在宅、診療所の看護師は、かつて急性期病院での勤務経験があるとはいえ、急性期病院の著しい変化に気づかないことも多い。このように自分の所属に限定されたキャリア形成は、地域包括ケアに取り組むときに、他の機能の理解不足を生じる。

地域包括ケアシステムは、訪問看護師や施設の看護師には日常のことであるが、急性期病院の看護師は地域包括ケアを理解できないことも多い。そのため、地域包括ケアシステムのなかで異なる機能の医療機関を移動していく患者さんやご家族に対し、療養生活を支える看護職の連携が期待されている。

こうした期待に応えるために、中央病院では看護師を地域に派遣する取り組みを、多様なパターンで行ってきた。例として、病院の看護師が訪問看護ステーションで訪問看護体験をしたり、障がい者施設・高齢者施設を訪問したりして、そこでの看護の実際を学んだ。認定看護師は、これらの施設における研修の講師として、あるいは個別の事例のコンサルテーションを受けて、一緒に実践を行うために地域に出向いた。

さて、中央病院を飛び出し、地域に出向いた看護師たちは、どのような変化を見せたであろうか。それは、看護師自身の価値観の多様化、自施設の役割の再認識、不足地域病院の看護管理者との連携強化であった。他の施設・地域を知ると、看護実践における工夫や応用の多様性を学ぶ。地域の看護職と触れ合うと、地域から自施設がどのような評価を受けているかも学べる。それは、中央病院が質の高い医療を目指し、それを県内に広める役割であった。そして、こうした人事交流の過程において、看護師長たちには看護の量や質が不足している地域の看護管理者との連携が強化された。これらの取り組みは、多様な体験ができることによる離職率の低下、キャリアアップへの意欲向上による認定看護師の増加にもつながったと分析している。

地域包括ケアシステムでは多様な組織がつながる必要がある。それには、看護管理者がつながることが必須である。最後に、看看連携体制構築に向けた手引きを紹介した。看護管理や看護教育に携わる看護職こそ他施設・他機能を体験し、そのうえで、多くの病院で働く看護職には、病院としてできることをより追求していくことを期待する。