

山梨県立中央病院は人材

育成に向けて個々のキャリア支援に力を入れ、離職の防止につなげている。今春、同院の看護師700人を束ねる看護局長・副院長に就

医療

ましまし
やな

最前線

県立中央病院から
〈272〉



坂本富子
副院長・看護局長

する。

全国の看護師の離職率は10%以上で推移する中、県立中央病院は一けた台に抑えている。坂本副院長は要因の一つとして、看護師としての実務能力を5段階で評価する指標「キャリアアラ

坂本副院長は「現在はキ

ヤリアラダーに対応した手当の支給ができるようになった。多くの先輩が人材育成に取り組んできたからこ

少なくなった側面があった」と振り返る。

コロナ禍という厳しい環境の中でも研修は少人数で継続。学生の実習も制限はあったものの受け入れ続け、「働く看護師にとって初心を思い出すきっかけにな

為をする「特定行為」ができる看護師の研修機関に指定された。同院の看護師7人が修了し、すでに他の施設で研修が修了している看護師4人を合わせて11人の修了者が在籍。さらに、本年度も5人が研修を受けていて、将来的には院内で常時1人は勤務する体制を目指している。

看護師にキャリアラダー制

専門性向上人材育てる

任した坂本富子さんは「離職の少なさは看護の質向上につながる」と強調

「ダー制」を挙げる。日本看護協会が作成した全国標準の指標をベースに一部独自にアレンジを加えて採用した。自らの立ち位置を客観的に把握でき、看護師のモチベーション向上につながるという。

材育成の難しさを感じる日々でもあった。1%以下で推移していた同院の新卒離職率は21、22年度は3%台まで上昇。坂本副院長は「感染防止対策で食事は一人ずつ離れてとるようになるなど、コミュニケーションが

り、励みになった」と坂本副院長。病棟を管理する副看護師長以上を対象にマネジメント能力を高める指標を新たに取り入れ、管理職の教育もさらに力を入れた。昨年には、手順書を基に自らの判断で一部の医療行

「新卒採用者に志望動機を聞くと、教育体制に魅力を感じたという意見が多い」と坂本副院長。「県の基幹病院であり、看護師に求められるスキルは高い。患者の早期回復につながるよう、今後も人材育成には力を入れていきたい」と意気込む。Ⅱ第2、4木曜日に掲載します。