

2022年9月22日

九州から日本を動かす! Move Japan forward from 九州! (159)

コロナ禍で医療スタッフには大変なストレスを背負ってもらっています。時々飯塚病院の救急救命センターに立ち寄り、声掛けをするのですが、皆には本当にご苦勞を掛けていると思います。

その中で看護師の育成・確保に対しての私の思いというか、各現場へのリクエストを申します。毎年55,000人位の新人看護師が大卒や専門学校卒で国家試験に合格し新人看護師として全国の病院に着任しています。しかし、1年以内に約8%の看護師が退職しているというデータがあります。半分は勤務場所を他の病院に変えるのですが、残り半分の約2,200人は看護職を放棄するのです。

10代後半で看護師を目指して入校し、難関の国家試験を突破した若き看護師が看護職の継続を放棄している。何ということか。若手の転職話は今多く耳にはしますが、看護師志望という思いを持った若者が難関試験をパスし、就職を果たしたにも関わらず、たった1年で全く違う職業に移っているというのは残念というよりも、学校側と受け入れる病院側の教育や対応に反省と対策を求めるといって強くなりますが、実に残念でありもったいないと思います。

この現実に対しての学校側の責任は重大です。「若い子はどうも気移りが早い」という言い訳を全てに通用させてはいけません。彼らは優秀で、ハートも素晴らしい奉仕の心得を兼ね備えています。大事な大事な医療スタッフとしてやりがいのある生涯出来る仕事、世の中に貢献できる仕事が待ち受けているのです。学校側は授業の中でしっかりと日々の仕事内容のつらさ、大変さを伝えるとともに精神力、やりがいを持たせる教育をして下さい。原因は生徒側だけにあるのではなくて、教育期間中の生徒への教え方が十分でないのではと思います。飯塚病院も毎年70~80人位の新人看護師が入りますが、1年で退職する人は0人~最高で2、3人程度です。それには看護学校側と病棟や外来現場とが情報交換を密にしていることが大切です。そして学校側は就職初年度には特に卒業生のサポートに力を入れて、新人看護師を集めたミーティングを春、秋の二度ほど行い、一人一人の心境報告をさせ、つらい思いをしている同級生の報告を耳にする機会を持たせ、それがチームワーク強化へと繋がっています。

他方、受け入れる側の病棟や外来部門では如何に新人をバックアップしていくかを考えて、少々精神的に参っている新人看護師を皆でケアする雰囲気づくりの文化があります。同時にそういったフォローができていない場合には「あの看護主任はどうも、若手の育成が苦手というかケアが行き届かないな」という評価を受けてしまいます。リーダー格になる人にとっては、この新人育成というのは大事な才能、そしてマナーであると思います。

前回書きましたように、看護師で70歳代半ばでも魅力があり、体力があり、信頼感を与えるタイプには新しい職場が常にあると思いますし、そうした看護師を増やしていき、看護師も生涯学習の習慣を身につけ魅力ある人材として地域貢献をし続けてもらいたいです。

麻生 泰