

3. 重症病棟部の看護師をいかに確保するか

東北大学病院 鈴木 由美

1. 実践の概要

重症病棟部はICU1・ICU2・CCU各10床で、95名の看護師を配置している。それぞれに看護師長を配置し、独立した部署となっている。平成19年度、7:1看護の導入で約200名の看護師を採用した。この200名の看護師を一般病棟に配置すると1部署22~25名のスタッフのうち7~8名が新採用看護師となる。そのため重症病棟部へも新採用看護師を配置せざるをえなかった。重症病棟部ではスタッフへの負担が大きくなり、つつい指導する言葉もきつくなることもあった。また、新人看護師の指導で先輩看護師は疲弊してしまった。

当院では年に2回(春と秋)の異動がある。今年度、秋の異動では重症病棟部から出たいと希望する看護師が7名いたが、重症病棟部へ行きたいと希望する看護師はいなかった。年度末の辞職者は14名(全体の17.8%)である。

新卒看護師は3~5年のうちに内科・外科を経験するというので卒後3年異動(以下、卒3異動とする)がある。この異動を利用して重症病棟部に新採用看護師を配置せずに、重症病棟部への看護師を確保することに取り組んだ。

2. 実行計画

目標:①異動のシステムを作る

②重症病棟部へ残る看護師を増やす

方法・スケジュール

平成21年12月	看護管理室定例会で卒3異動について検討し、看護師長会へ看護部長が「当院は特定機能病院・急性期病院なので、一度は重症病棟部・救命センター・手術部を経験する」と提案し、決定した。 重症病棟部スタッフについて分析し、看護部全体と比較した。
平成22年1月	福岡大学病院を見学 ICU・救命センターを見学し、異動・教育・モチベーションの維持をどのように行っているか意見交換した。
2月	重症病棟部看護師長・副看護師長が中心となり「ICU見学&体験ツアー」を実施。
実施時期未定	院内研修の一環で「院内留学」(1週間、他部署を経験するもの)を実施予定。

3. 結果およびまとめ

看護師長会で「一度は重症病棟部・救命センター・手術部を経験する」としたが実際、平成22年4月の異動希望で卒3異動該当者が重症病棟部・救命センター・手術部と書いてきたものは少なかった。看護部の意図が浸透していないと思った。

スタッフに関しては20代が一般病棟60%、重症病棟部は73%、30代が一般病棟20%、重症病棟部は25%、40代・50代は一般病棟が多い。部署経験年数では3年未満が一般病棟75%に対し重症病棟部は64%、5年以上では一般病棟6%、重症病棟部14%であった。

「ICU見学&体験ツアー」を2月より開始した。4月の異動予定者を中心に約20名が参加した。ICUを実際に見ることで、より現実的にICUをイメージし4月を迎えられると思う。「院内留学」

はこれから開催のため実施状況を見ていきたい。

重症病棟部の看護師のモチベーションをいかに維持していくかも課題と思う。いかに重症病棟部の魅力をアピールするか、そして重症集中ケアの醍醐味を示していけるといいと思う。重症病棟部看護師長を支援しつつ、共に考えていきたい。

4. 評価

異動のシステムはできた。しかし、異動の時期ごとに看護部の意図を説明し、浸透させる必要がある。

今後、重症病棟部経験5年以上の看護師が1/3となる。また、重症病棟部に残りたいと思う看護師が増える。とうい視点で評価したい。今後、経過を見ていきたい。