

地域情報（県別）

【和歌山】医師が看護師育成に着手、8カ月で研修システムを構築-梅村定司・紀和病院副院長らに聞く◆Vol.1

医師のローテーション制度から着想、やる気ある看護師を手離さないために

2025年5月19日（月）配信 m3.com地域版

急性期から回復期まで6種類の病棟を持つケアミックス型の紀和病院（和歌山県橋本市）が2025年4月、新人看護師臨床研修センターを開設した。同センターでは新人看護師の養成と人材定着のため、医師のローテーション制度に着想を得て考案した「紀和メソッド」に沿った研修を行う。現在の看護師育成の課題や同センター開設の経緯、開設準備などについて副院長の梅村定司氏と同センター長の上野恵氏に話を聞いた。（2025年3月28日インタビュー、計2回連載の1回目）

▼第2回は[こちら](#)

病院の課題は看護師の採用と育成

——紀和病院の概要を教えてください。

梅村 1984年に地域医療および労災医療を行うため、58床を有する医療施設として開設しました。これまで二次救急医療を含む急性期病棟、回復期リハビリテーション病棟、障害者施設等一般病棟、緩和ケア病棟、地域包括ケア病棟と増棟し、2016年に医療療養型病棟とHCUを確保。地域医療の一翼を担い、急性期から慢性期まで一貫した医療を提供する病院となりました。現在は20診療科、病床数299床の総合的な病院として、腹腔鏡手術や乳がん治療、人工透析、生活習慣病の治療など、急性期医療からがん医療、在宅復帰支援まで垣根なく対応しています。



紀和病院

——急性期から介護まで幅広く対応するのは地域のニーズに応えるためですか。

梅村 まず、超高齢社会となった今、回復して元通りの生活ができる患者さんばかりではなくなりました。特に当院のある橋本医療圏では、国を上回るスピードで高齢化が進んでいます。高齢者施設で病気を抱えながら生活する人も多いです。2024年に新設した地域包括医療病棟では治療とリハビリを行っています。これは加療後に施設へ戻る準備のためです。一人一人の生活を考えると医療、看護、介護と総合的に垣根なく取り組むことが大切であり、それを地域からも求められていると感じます。

——紀和病院の課題は何ですか。

梅村 看護師の育成です。患者さんに最も近い存在である看護師の質を上げていきたいです。そもそも和歌山県では看護学校が定員割れをしていてなり手が少なく、採用も大変な状況です。当院でも毎年何とか人数が充足するよう採用しているのですが、他の職種と比べると看護師は離職率が高く、採用後の育成がうまく行っていないと言えます。



梅村定司氏

——2025年の看護師の採用人数を教えてください。

上野 2025年は10人です。採用人数は年によりますが、多い年で17人ほど、少なければ7～8人です。当院では毎年15人ほどの人材を補充しなければ人員の均衡を保てません。表面的に充足しているように見えても産休・育休を取得する看護師もあり、一時的にですが現場が欠員となることもあります。

——看護師の離職率を教えてください。

上野 2022年が7.6%、2023年は9.1%です。全国平均は11.3%（2023年度）ですから、その数字は下回っています。



上野恵氏

■ 本人の希望に添えていないから、やる気のある人材が辞める

——平均より低い離職率でも課題を感じますか。

梅村 当院を退職する看護師の理由をまとめていくと、「やりたい看護ができない」というものが多いんです。配属された場所が希望に合っていない、他にやりたいことがあるなどの理由で、自身の居場所を別のところに求めて辞めてしまいます。自分の理想に向かって職場を変えるという決断力を持つ、やる気のある人材を手離してしまっている

ことに課題を感じます。当院には急性期から緩和ケア、訪問看護などさまざまな仕事があるのに、本人の希望に添えていない現状なのだと思うとつらいですね。

自分自身で理想を持って行動できる志の高い人が退職しない土壌や継続した育成ステップを作ることができれば、病院全体の財産となる人材を育成できるはずです。看護師は患者さんに一番近く病院を支える大きな存在です。長く勤めてくれば患者さんへのケアの質も上げられるはず。やる気があって行動できる人の退職は阻止したいと思っています。

——梅村先生はこれまでも医療者の教育に関わってこられたのですか。

梅村 前任の和歌山県立医科大学紀北分院外科では看護学校の授業や研修医の指導などを行っていました。2009年に当院のプレストセンター長に着任し、乳がん診療や検診の研さんを積む中で、多くの看護師と接し、助けられてきました。看護師との関わりはたくさんあるほうだと思います。私の悩みの一つに、急にいつもの看護師がいなくなって「退職した」と聞かされることがあります。そのたびに非常に残念でやるせない気持ちを味わってきました。そういう思いが、今回のプロジェクトの発案や推進につながっているかもしれないです。

医師はローテーションして決めるのに、なぜ看護師は病院が決めるのか

——新人看護師臨床研修センター開設までの道のりを教えてください。

梅村 新人看護師臨床研修センター（以下、CTC）は、2024年に副院長となって最初に取り組んだプロジェクトで、着手は2024年7月です。ある日、私はふとベッドの中で、「医師はローテーションでさまざまな科を回ってから自分で希望を出すのに、なぜ看護師は病院が配属を決めてミスマッチを起こしてしまうのだろう」と思いました。そのままパソコンへ向かい、当院には急性期から訪問看護までいろいろな業務があるので、看護師も科を一巡してから配属を決めてはどうかという案をまとめ、翌日に看護部長の上野に書面で渡しました。それがCTCの草案であり、開設のきっかけとなりました。

上野 梅村先生の熱い思いが伝わる文面でした。看護部では入職後に適性テストの結果と看護師の希望を合わせて配属を決めていましたが、「やりたいことじゃなかった」というミスマッチが生じていたのも事実です。病棟留学など他部署を経験するプログラムも実施しましたが、1日や2日で分かるものではないとも感じており、この企画が形になればと希望を感じ、私も賛同しました。

梅村 その後は開設へ向かってスピーディーに進みました。院内も非常に協力的で、看護師を中心にメンバーを集めて作業部会を立ち上げ、7月から翌年の2月まで7カ月間で具体的に教育システムを考えてもらいました。地元の看護学校へはCTCの構想段階で説明に行きました。校長先生からは看護学校で実施している教育や思いについて教えていただくことができ、相互理解が深まりました。看護学校の先生方は教育現場の先輩です。いろいろな助言をもらった他、学校授業の公開など広くご協力いただき、心強かったです。看護学校も学生を送り出す先との連携があれば入職前後をシームレスにできて安心と肯定的に考えてくれました。

——かかった費用を教えてください。

上野 センターとはいえ、院内の空いている部屋を整備して使うことにし、内装は床を張り替えた程度で、それほど大掛かりにはしませんでした。できる範囲で場所を整え、パンフレットや動画も自前で作成しました。



CTCの内観

梅村 業者を入れていないという「大変でしょう」と言われることもありますが、関わるメンバーも人材不足解消や現場のモチベーションアップのためと将来への期待感を持って前向きに準備していましたし、自分たちの力で新人を教育しようという意思の統一もできました。新人看護師養成のプロジェクトですが、関わる人もWINになれば負担が増えて重荷になります。できるだけ全員のモチベーションが上がるなどメリットがあるように設計し、病院全体の士気が上がるプロジェクトにしたいと思っています。

◆梅村 定司（うめむら・ていじ）氏

1991年和歌山県立医科大学卒業。同大病院紀北分院外科学助手や助教、講師を経て、2009年より紀和病院プレストセンター長。2024年から同院副院長。日本乳癌学会乳腺専門医・指導医、日本外科学会専門医、日本抗加齢医学専門医、麻酔科標榜医。

◆上野 恵（うえの・めぐみ）氏

1991年奈良文化女子短期大学卒業、2015年NST専門療法士を取得しチーム活動に携わる。2019年認定看護管理者課程セカンドレベル修了、2023年4月副看護部長、2024年3月放送大学を卒業し、同年4月より看護部長。2025年4月から副院長、新人看護師臨床研修センター長。

【取材・文・撮影＝万谷絵美（Crop）】

記事検索

ニュース・医療維新を検索

