

医療法人東札幌病院の新人看護職員教育

東札幌病院副院長・看護部長 石垣 靖子

1. 医療法人 東札幌病院概要
2. 医療法人 東札幌病院 教育・研修体制
3. 看護部における教育・研修
4. 新人看護職員 教育・研修
5. 新人看護職員指導者の育成
6. 新人看護師育成の課題

1. 医療法人 東札幌病院概要

1983年4月 ホスピスケアの実践を標榜して開設。本年20周年を迎えた。

病床数 243床 (内 緩和ケア病棟 28床)

診療科目 内科・消化器科・外科・循環器科・呼吸器科・麻酔科・口腔外科

平均在院日数 25.4日 平均病床利用率 85%

職員数 250名 (内看護職員 152名)

*入院患者の状況

入院患者の53%～73% (平均65%) をがん患者が占めている。

その中でも進行・再発・末期がん患者が多いという特徴がある。

(従って終末期医療の質が問われ、倫理的な課題・家族のケア・症状コントロール技術・個別的に日常生活を整える技術など、緩和ケア領域の専門性を高め、生と死に関する諸問題について考えられるスタッフの育成が課題である。)

2. 東札幌病院 教育・研修体制

- 1) 札幌病院 教育・研修委員会による職員全体の研修 (7～8回/年)
- 2) 教育・研修日程表 (例 2003年 9月) (別添1)
- 3) 臨床倫理委員会による「医の倫理セミナー」(職員全体対象 1回/2ヶ月) (別添2)
- 4) 管理者研修: 役職に就いた全ての管理者対象 年間のキーワード (1回/月) (別添3)
- 5) 緩和ケアセミナー (職員全体対象 1回/月)
- 6) 部門毎の研修 (看護部は看護部教育委員会が担当)
- 7) 部署毎の研修 (部署の研修係が担当)

3. 看護部教育委員会による企画・運営

看護部教育委員会は看護課長3名にて構成されている。

- 1) 看護部教育目標と経年別教育（研修）目標（別添4）
- 2) 看護部教育概要（別添5）
- 3) 年間プログラム（別添6）
- 4) 学習会（時間外に実施）（別添7）
- 5) 専門看護に関する研修（看護部教育委員会・専門看護委員会）（別添8）

2-7) 部署毎の研修は ①機械・器具の操作 ②治療・検査の介助に関すること
③事故防止や院内感染対策 ④事例検討 ⑤技術習得に関すること等が多い。

4. 新人看護職員に対する教育・研修

- 1) 新卒1年目看護師の教育計画（別添9）
新卒1年目看護師の段階的教育目標と内容
新卒1年目看護師 夜勤教育計画
看護技術教育
専門看護委員会メンバーによる専門分野の研修

5. 新人看護職員指導者の育成

- 1) 直接の指導者はプリセプターであり、プリセプター研修は年間4回実施
プリセプターとプリセプティのペアをチームリーダーや主任がサポートする。
- 2) 新人の集合教育はOJTと連携して行われる。従ってOJTの責任者である看護管理者のあり方が重要。
 - ① 看護課長・主任研修 テーマは「スタッフの自律を育てる」で継続。
 - ② 「管理者研修」とキーワードにそったディスカッション。
 - ③ 看護課長会・諸委員会・看護部長との面談等をとおした管理者同士の学び合い。

6. 新人看護師教育の課題

- 1) 習得すべき看護技術項目の妥当性と評価の基準
- 2) 新人の専門的な精神的サポート体制が不十分である。

7. 現在取り組んでいること

- 1) 看護技術の項目と手順・評価基準の見直し、および冊子の作成。
- 2) プリセプター・プリセプティ合同研修を企画
- 3) 専門的な心理的サポートの方法について検討

教育・研修日程表(H15年9月)

別添1

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

17:30-18:30 感染防止研修 「CDC ガイドラインよりー日本の常識は世界の非常識ー」 平山 泰生 内科 副部長 全職員対象	17:30-19:00 院内研修会 「免疫と最善音」 奥村 康先生 (順天堂大学医学部免疫学教授) 全職員対象	8:30-17:00 1年目研修(No.3) ー静脈注射ー 講師:石垣、助言:教育委員 新卒ナース対象	17:30-19:00 疼痛ケア研修会 「がん疼痛治療の知識と臨床的場元弘先生(北里大学医学部麻酔科) 全職員対象	8:30-17:00 疼痛ケア研修(No.1) ー事例を通して疼痛ケアを考えるー 講師:石谷、石垣 助言:教育委員 17:30-18:30 学習会「スキニング」 スキニング委員会 新卒ナース対象		
17:30-18:30 緩和ケアセミナー 「緩和ケア入門4ー疼痛緩和の基礎知識」石垣、大串 全職員対象	8:30-17:00 医療事故防止研修会 ー転倒、転落防止ー 主任会 全職員対象	8:30-17:00 スキニングケア研修会 「スキニングケアの実際」 講師:川村(WOC) 助言:教育委員	17:30-18:30 学習会「スキニング」 スキニング委員会 全ナース対象	17:30-19:00 管理者研修「新人 審判 師システム」 川端 忠範 先生(税理士法人さ つぽろ経営センターー病院経 営コンサルタント) 管理者対象		8:30-12:30 秘書研修(No.1) ー医療事故防止ー 講師:田中(PCU) 助言:教育委員
17:30-19:00 感染防止研修会 「感染防止対策の実際」 奥直子先生(北大病院感染管 理認定看護師) 全職員対象	8:30-17:00 感染防止研修 ー感染対策の実際、感染マニ アルの理解と課題ー 講師:平山、前田 助言:教育委員 17:30-ー医の倫理セミナー 「セーションの倫理ー医療行為					看護課長・主任宿泊研修(1日 目) 「スタッフの自律を育てる私の 役割」

1. 医の倫理セミナー

講師 清水 哲郎先生（東北大学大学院 文学研究科教授）専門：医療哲学・臨床倫理学
セミナーは清水先生の問題提起と解説をもとに、参加者が自由討議をする形式。

最近のテーマ

1. 臨床倫理事例検討のさまざまな方法～「緩和医療学」の特集から
2. すべての医療・看護方針の決定にインフォームド・コンセントは必要か
3. 臨床倫理～事例研究の諸方法
4. 緩和医療と安楽死～朝日新聞の記事に寄せて
5. 臨床倫理～問題の分類と検討の糸口
6. 延命治療中止と QOL <いのち>の二つの層（延命と QOL という枠の再検討）
7. ナラティブ・ベイスド・メディスンと臨床倫理
8. 原則主導型の倫理とケアの倫理
9. インフォームド・コンセントについて
10. 代理人としての家族
11. 日米の死生観の違いと共通性（ゲストスピーカー カレン・オニール先生）
12. 治療決定への患者の参加
13. 患者による治療の選択
14. セデーションの倫理～医療行為の益と害をどう総合評価するか～

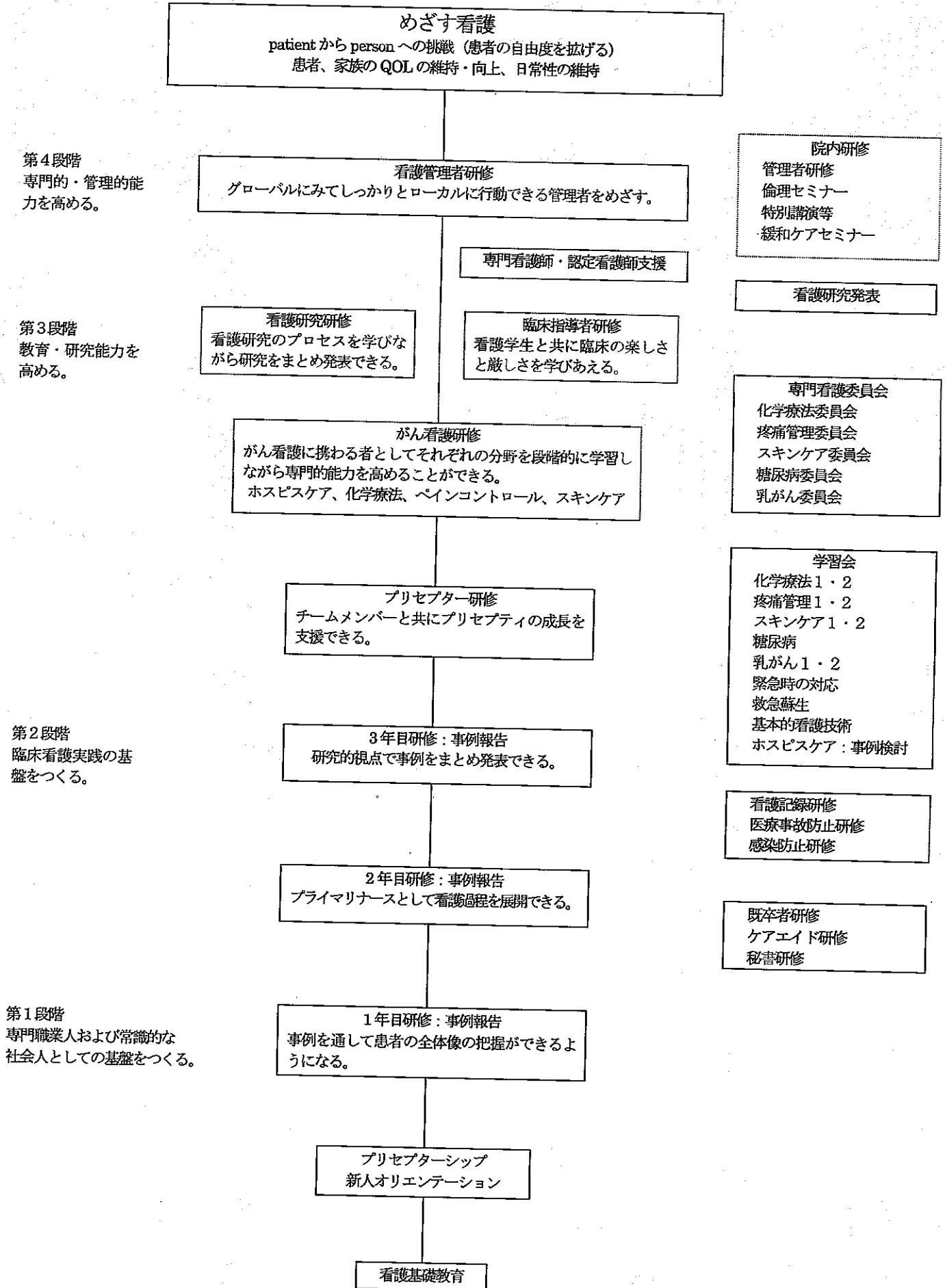
2. 組織文化の基盤になってきたキーワード（90年代～）

年	キーワード	主催した学会など
1990	「創造」	冬期札幌がんセミナー主催
1991	「自律・連帯」	
1992	「人間主義」	
1993	「自由」	ハワイ・カンファランス共催
1994	「イノベーション」	<市民と共に創るホスピスケア講座>開始
1995	「ノマドの時代」	
1996	「ディープ・エコロジー」	日本緩和医療学会創設
1997	「思想」	第12回日本がん看護学会主催
1998	「共生」	
1999	「共生とケア」	第10回日本在宅医療研究会主催
2000	「スピリチュアリティ」	
2001	「Win-Win Worldへ」（誰もが勝利する世界へ）	
2002	「知政学」	
2003	Value and Decision - 価値（判断）と決断-	

ペーシエントからパースンへの挑戦
患者の自由度を拡大することができる

1. 組織の理念と基本方針、および看護部門の理念をふまえ、生涯にわたって自律的に学習を継続していくことができる専門職業人の育成をめざす。
2. 社会情勢や医療・看護を取り巻く状況の変化のなかで、医療の受け手が QOL を維持し向上できるケアを実践できる看護者の育成をめざす。
3. 医療の受け手が最適の成果が得られるように、進歩する医学・看護学をはじめ医療・ケアを行う上で必要な関連諸科学の教育・研修をめざす。
4. 「人間として遇する」医療・ケアの実現のために、哲学・倫理に関する研修を継続し、組織としての価値共有ができる看護職員の育成をめざす。
5. 組織の教育の目標を基盤にして、看護者の成長過程を支援し、個々の看護者がその過程に応じて、学習する組織作りに参加できることをめざす。
6. 安全で確実な医療ケアがなされるように、根拠に基づいた技術教育を実施し、行為の巧緻性をたかめることをめざす。

経年別教育目標	教育	調整	実践	研究
1年目 実践事例を通して患者の全体像の把握ができる。 日常ケアに必要な看護援助技術の習得ができる。	・患者、家族に適切な説明をし、不安を軽減しながら共に学び合うことができる。 ・実施する看護行為の裏付けを自己学習できる。	・個から複数の患者へと看護援助の拡がりに伴って、自己の業務調整ができる。 (優先度が判断できる。中断した仕事に必ずもどる)	・個性性を尊重した日常生活の援助ができる ・技術到達目標を自己評価しながらクリアできる。	・実践した看護事例をまとめ、発表することができる。
2年目 個々の患者の看護過程を展開し、医療チームメンバーと共に、それをより充実させていくことができる。	・ケアの継続を考えた患者、家族への指導・支援ができる。 ・新人の身近な存在として、ケアの指導・助言ができる。	・受け持ち患者の看護過程を展開するうえで、多職種スタッフの力を活用し、問題解決をしていくことができる。	・侵襲を伴う医療、看護行為を、安全に安楽に援助または実施できる。 ・患者、家族からインフォームド・コンセントを得ながらケアができる。	・焦点を絞った看護事例を研究的にまとめ、発表することができる。
3～4年目 チームリーダーとして個々のメンバーが役割を果たせるようにリーダーシップをとることができる。	・プリセプターとして、個性性を尊重した新人の指導ができる。 ・後輩にインフォームド・コンセントの本質に基づいた指導ができる。	・医師の指示を基点とする行為が適切になされるように、医療チーム間の調整ができる。	・患者の自由度を上げる看護を主体的に実践し、後輩の相談にのることができる。 ・原則に則った看護技術の実践と指導ができる。	・研究的視点で複数の事例をまとめ、発表することができる。
5年目以上 自己の専門分野を見出し、それに向かって研鑽を積むと共に、組織及びチーム内で担う役割を果たしていきける。	・部署内の研修や学習のリーダーシップをとることができる。 ・臨床実習の担当者として学生と共に成長することができる。	・患者、家族の困難な事例に関して医療チームのダイナミクスを調整することができる。	・根拠に基づいた臨床判断ができ、状況の変化に対応した看護実践ができる。 ・倫理的な看護実践のリーダーシップをとることができる。	・看護実践の質向上を目指した研究に取組み、まとめ、発表することができる。 ・チームで行う研究のリーダーシップをとることができる。
主任補佐・専門ナース 特定の領域における専門的能力を高めると共に、患者、家族、スタッフの資源になることができる。	・スタッフ個々の状況に応じた教育的な指導、支援ができる。 ・患者、家族の個別の状況と深く関わり、そのプロセスを通して共に成長することができる。	・看護課長、主任の補佐として、またスタッフの身近な存在として、病棟全体を見ながら両者間の調整ができる。	・専門領域における患者家族への卓越した看護支援ができ、スタッフのロールモデルになることができる。	・スタッフの研究の取組みに対して、タイムリーに助言、指導ができる。 ・特定の領域における研究を継続し、看護の質向上に貢献できる。
看護課長・主任 組織および部門、そして部署の活性化に中間管理職として貢献できる。組織の理念、基本方針の定着につとめ、学習する組織作りに貢献できる。	・自律したスタッフの育成をめざし、スタッフと共にその目標に向かうことができる。 ・「グローバルにみてローカルに行動できる」専門職業人として自己啓発を継続できる。	・組織の運営に関わる会議、委員会に積極的に参加し、必要に応じて、部門間及び部署間の調整ができる。 ・人的、物的および施設、設備、諸システムなどの環境を整えることができる。	・部署の患者、家族への直接的、間接的なケアをとおして、最適なケアが維持できるように管理できる。 ・スタッフの成長に合わせ、キャリアアップの支援をすることができる。	・個々のスタッフの研究への取組みを支援し、学習する組織文化の創造に貢献できる。 ・専門職業人として自からも研究テーマをもち、継続して取り組むことができる。



平成15年度 東札幌病院 看護部教育委員会：教育計画

名称	目的・目標	方法	日時	対象者	担当者
1年目研修	事例を通して患者の全体像の把握ができると共に、日常ケアに必要な看護援助技術の習得ができる。 1)看護の観察に必要な知識を確認し、基本的な技術を学ぶ。 2)ナイチンゲール看護論を理解し看護を展開できる。 3) 静脈注射等侵襲を伴う行為を安全に実施するために必要な知識・技術を習得する 4)患者の全体像を把握・アセスメントし看護計画を立案できる。 5)自分の行った看護を「事例報告」としてまとめ、発表することを通して看護を評価する力、他者に伝える力を高める。	講義 グループワーク 事例報告会 演習	No1:5月15日(木) No2:7月10日(木) No3:9月11日(木) No4:11月13日(木) No5:2月26日(木)	新卒 看護師	大串
2年目研修	個々の患者の看護過程を展開し、医療チームメンバーと共により充実させていくことができる。 1)患者の全体像を把握し、病態生理に基づいたアセスメント能力を身につける。 2)自分の行った看護を「事例報告」としてまとめ、発表することを通して看護を評価する力、他者に伝える力を高める。	講義 グループワーク 事例報告会	No1:7月17日(木) No2:1月27日(火)	卒後2年目 看護師	本間
3年目研修	研究的視点で事例をまとめ発表できる。	事例報告会	11月18日(火)、	卒後3年目 看護師	佐藤
プリセプター 研修	チームメンバーと共にプリセプティの成長を支援できる。 1)プリセプティの成長を振り返り、自らの関わりを考える。 2)プリセプターとなって、得られたことを確認・共有し、次年度のプリセプターへ助言できる。	グループワーク	No1:3月25日(火) No2:6月12日(木) No3:10月2日(木) No4:2月26日(木)	卒後3年目 以上 看護師	佐藤
がん看護研修	がん看護に携わる者としてそれぞれの分野を段階的に学習しながら専門的能力を高めることができる。 ホスピスケア研修：ホスピスケアの基本理念を学び、実践できる。 化学療法研修：がん看護における化学療法の位置付けと看護の果たす役割について理解する。 ペインコントロール研修：がん性疼痛を持つ患者の疼痛コントロールができる。 スキンケア研修：創傷ケアを必要とする患者に適切なケアができる。	講義 グループワーク	ホスピスケア研修 10月23日(木) 化学療法研修 7月29日(火) 1月27日(火) ペインコントロール研修 9月4日(木) 2月5日(木) スキンケア研修 9月25日(木) 2月12日(木)	卒後2年目 以上 看護師	本間 大串 大串 大串
看護研究研修	看護研究のプロセスを学びながら研究をまとめ発表できる。 1)看護研究の意義・プロセスを理解し、研究計画書の作成を学ぶ。 2)研究の進行状況を確認しあう。 3)看護研究発表	講義 グループワーク 個別指導 研究発表会	No1:6月26日(木) No2:8月28日(木) No3:10月30日(木) No4:12月11日(木) No5:3月4日(木)	研究テーマ を持っている 看護師	佐藤
臨床指導者 研修	看護教育における実習の意義・目的および学生指導を行うための知識と方法を学び、臨床指導者としての資質の向上を図る。	講義 グループワーク	No1:3月5日(水) No2:4月24日(木) No3:7月3日(木) No4:7月31日(木) No5:10月28日(火)	臨床指導者	佐藤
既卒者研修	看護部がめざしているがん看護を理解する。	講義 グループワーク	7月22日(火)・24日(木)	新採用の 既卒看護師	本間
ケアエイド 研修	1) 医療者としての接遇を身につける。 2) 院内感染防止の基礎知識と実際	講義 グループワーク	6月17日(火)・19日(木) 9月中	ケアエイド	佐藤
秘書研修	1) 秘書の役割と接遇を学ぶ。 2) 院内感染防止の基礎知識と実際	講義 グループワーク	9月20日(土) 10月中	秘書	本間
看護記録研修	看護記録の実際を学び、看護記録の質向上を図る。	講義 グループワーク	10月16日(木)	卒後3年目 以上看護師	佐藤
医療事故防止 研修	医療事故防止の実際を学び、医療事故対策を図る。	講義 グループワーク	6月24日(火)	ワーキング メンバー	本間
感染防止研修	院内感染対策の実際を学び、感染管理の質向上を図る。	講義 グループワーク	9月30日(火)	リンク ナース	佐藤
看護課長・主 任研修	1) スタッフの自律を育てる管理者の役割について相互学習する 2) SWOT アナリシによる現状分析と戦略	グループワーク・全体討議	9月27・28日(宿泊研修) 11月中旬 2月21・22(宿泊研修)	看護課長 主任	看護 部長

学習会

火曜日・木曜日の17:30~18:30

学習会	委員会	開催日	対象・内容
化学療法1	化学療法委員会	5月15日(木)	抗がん剤の取り扱い等、新卒対象
化学療法2	化学療法委員会	6月10日(火)	全体対象
疼痛管理1	疼痛管理委員会	5月29日(木)	麻薬製剤について、新卒対象
疼痛管理2	疼痛管理委員会	6月24日(火)	全体対象
スキンケア1	スキンケア委員会	9月11日(木)	新卒対象
スキンケア2	スキンケア委員会	9月25日(木)	全体対象
糖尿病	糖尿病委員会	10月7日(火)	新卒・既卒者対象
乳がん	乳がん委員会	10月21日(火)	新卒・既卒者対象
緊急時の対応	教育委員会		全体対象・新人必修
救急蘇生	教育委員会		全体対象・新人必修
基本的な技術演習	教育委員会	第1回・第2回	新卒対象・新人必修
ホスピスケア (事例検討)	看護部長 PCU看護課長	1回/月	全体対象