

当院における教育体制

Chorusline Vol.53

June 2023

九州大学病院における 看護職員教育体制



九州大学病院
看護部 看護部長

濱田 正美 先生

九州大学病院は特定機能病院として、高度先進医療を推進・実施することで地域における「最後の砦」としての期待と信頼を担っています。このことは、2020年から続くコロナ禍においても同様で、九州大学病院に求められている高度医療を行うための機能を維持しつつ、地域の中核医療機関として新型コロナウイルス感染症診療にも積極的に関わり、「最後の砦」としての役割を担ってきました。

そのなかで、看護部門は総数1,200余名からの職員を抱える病院内で最大の集団です。より高度で専門的な医療を提供する大学病院において、一人ひとりが、豊かな人間性と高度な専門的知識や技術を持ち、患者が安全で安心できる医療・看護を提供できるよう、継続教育に力を入れ、日々人材育成に努めています。

平成28年11月には、病院看護部と九州大学医学部保健学科看護学分野が連携・協働し、九州大学病院内部組織として「看護キャリアセンター」を開設しました。これは専門職業人としての看護職のキャリア開発や生涯学習を

支援し、地域全体の看護の質向上に貢献することを目的として設置したものです。組織化の効果は、大学病院での継続教育のさらなる充実と、地域医療を支える看護職員の質向上に繋げるための教育・研修を地域へ発信することです。看護キャリアセンターでの教育体制の整備には、平成21年度から5年間文部科学省大学改革推進事業として行った「看護実践力プロッサム開花プロジェクト」を、平成26年度から病院事業として「看護実践力プロッサム開花継続プロジェクト」としたこと、看護部キャリアパスに基づいて構築された看護職員教育研修プログラムを中心とした「看護職員院内教育」の再考、外部研修生の受け入れや交流研修を中心とした「他施設との交流教育研修」の推進の3つが柱となっています(図1)。

看護職員の継続教育、生涯学習のためには、看護だけでなく他部門との組織横断的な連携・協力を深めることが必要です。社会のニーズに合わせ、教育プログラムの開発や教育体制を整備し、地域貢献へ繋がるようにと努めています。

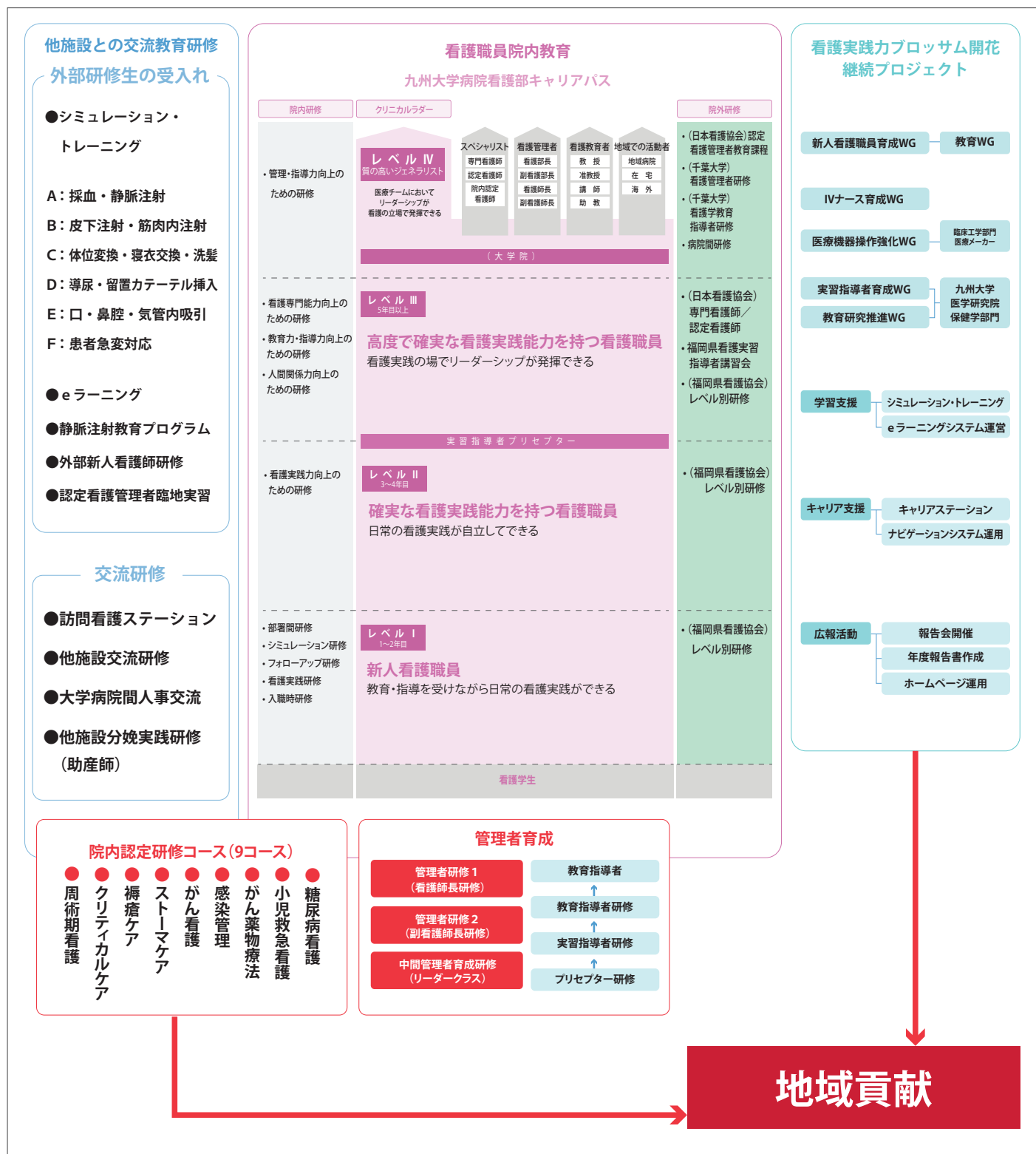


図1:九州大学病院看護部 教育・研修体制

看護実践能力向上を目指した教育

教育担当副看護部長の役割として、看護職員教育の企画・運営、看護実践能力評価、専門資格を有する人材育成などがあります。看護職員は専門職として患者・家族が安全に検査・治療を受けれるよう日々新しい知識と確実な技術を修得していく必要があります。それと共に患者・家族の気持ちに寄り添えるような看護師になって欲しいと考えています。

九州大学病院では臨床看護実践能力・臨床教育力・看護管理力を柱とした看護部キャリアパスを構築し、自分で考え、適切に判断し行動できる自立・自律した看護職員の育成に取り組んでいます。今回は主な教育体制として、院内研修、プリセプターシップ、Partnership Nursing System看護体制(以下PNSと略す)の3つについてご紹介させていただきます。

院内研修は全看護職員を対象に、クリニカルラダーを基盤とした毎年160前後の項目を実施しています。新人看護師を対象とした研修は48項目あり、1年間かけて日常生活援助技術や感染管理の看護技術を身につけていきます。看護学校で学んだ技術を患者さんに安全に提供するために九大病院の手順を教育するとともに、今まで起こったインシデント事例も踏まえて手順一つ一つに意味があることを理解できるような研修内容になっています。これらの研修を通し、新人看護師は自分の看護の責任を自覚し、危険予測をしながら、安全な看護が提供できるようになります。経験者の研修としては、専門研修や実習指導者研修、教育担当者研修、管理者研修などがあります。看護実践のみでなく、指導者としての技術を身につけ自分が目指すキャリアアップができる研修内容となっています。また、専門看護師や認定看護師など看護のスペシャリストも計画的に育成し、特定機能病院の役割が果たせるよう教育計画を立てています。

プリセプターシップは、新人看護師1人1人に指導者がつき、精神的な支援ができる体制を整えています。プリセプターは4年目くらいの看護師が選ば



九州大学病院
看護部 副看護部長
教育担当

渡邊 則子 先生

れることが多く、新人看護師からは「プリセプターが自分の悩みを聞いてくれてアドバイスをくれるため、頑張れる」などの肯定的な感想を頂いています。

最後に看護実践についてはPNSをとっています。PNSとは看護師が安全で質の高い看護を提供することを目的とし、良きパートナーとして対等な立場で互いの特性を活かし、相互の補完し合いその成果と責任を共有する看護体制のことで、2人の看護師がペアになり1人の患者を看護していく看護提供方式です(図2)。2人の看護師がお互いに観察した内容から何が考えられるか、今後どのようなことをしていく必要があるか、などを話し合います。2人で考えることで質の高い看護が提供できるのがねらいです。

このように研修のみでなく日々、お互いに協力し合いながら看護実践能力を修得していけるような教育体制をとっています。今後の課題としては、中堅看護師や子育て中・後のキャリア支援だと考えています。看護師は専門職として、一生学習し続ける必要があります。学習しやすい環境を整え、自分のペースで成長し続けることができる教育体制を構築していきたいと考えています。

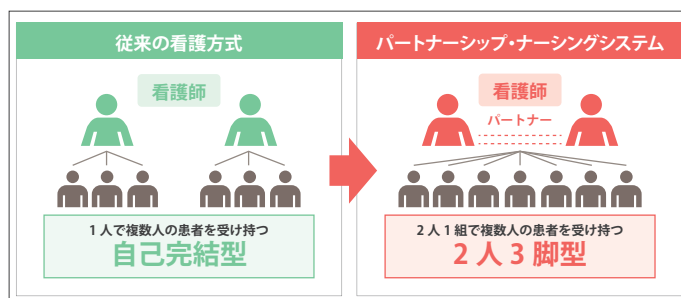


図2:PNS

異動による経験学習の機会と人材育成

九州大学病院看護部の副看護部長は、総務担当、業務担当、教育担当、質・経営担当、GRM(医療安全管理担当)の5名で構成されています。総務担当の副看護部長は、主に看護職員および看護助手の人事に関することや、看護職員の健康状況に関する、労務管理等の業務を担っています。特にこのコロナ禍では、新型コロナウイルス感染症に罹患した看護職員の把握を行い、応援が必要な部署には適宜応援者を配置するなどの業務を行っています。

私が総務担当として人材育成に大きく関わることができるのは、看護職員の配置や異動により「経験学習の機会を提供すること」だと思っています。九州大学病院は、高度先進医療を担う特定機能病院であり、多くの診療部門を有しています。約1,200名からなる看護職員の看護実践能力や本人の意向を考慮し、組織の人材ニーズに応じた配置とすることで、人は多くの経験をして成長していきます。

私自身も、これまで眼科、一般内科、循環器内科、無菌治療部等の部署経験を得る中で、感染管理やがん看護に興味を持ち、院内外の研修への



九州大学病院
看護部 副看護部長
総務担当

平岩 ひろみ 先生

参加の機会を得たことが、自身の学びや成長に大きく影響したと考えます。そして、これらの部署異動に伴い働いた看護職員や他職種の仲間が、管理者となった現在でもつながっており、協力し支えてくれる人脈となっています。

高度急性期病院での仕事の経験により知識や能力が「深く」なり、異動して異なる分野の仕事を経験することで、知識や能力が「広く」なります。そして、気づかなかった自身の適正を発見し、自身に合った分野を知ることができます。また、多くの部署で人間関係を構築することで、他職種の業務や役割を理解し、協働する力を得ることができます。

人的資源の特徴として、成長の可能性を秘めていることが挙げられます。看護管理者は、看護職員の素質や適性等を見極めながら本人の意向を確認し、次のステップへと動機づけを行っていく必要があります。そのためには、職員の話をよく聞き、自己の経験やこれまで成長してきた人たちの具体的な事例を語ることがとても重要です。成長のスピードはそれぞれですが、人的資源の質は時間とともに変化します。良い方向に変化し続ける組織であるために、私自身も研鑽に努めていきたいと思っています。

看護の質向上に向けた教育体制

質・経営担当副看護部長は、看護の質評価、向上に関すること、看護部の医療安全管理や感染管理、患者サービスや病院経営に関すること、看護部の広報や医療情報に関する業務を担っています。九州大学病院の看護部の理念は、「人間性を尊重し、患者さんに信頼される質の高い看護を提供する」です。私たちは、看護の現状を日々把握し、継続して質の高い看護が提供できるように体制を整え、維持、向上していくことが求められています。

当院では、看護の可視化、質評価の目的で、九大病院独自の評価指標を用いた抽出要件等を明記した「看護の質評価のためのガイドライン」を作成し、各部署より提出された看護の質に関するデータを「看護の質評価結果」として毎月フィードバックしています。特に、「チーム医療の推進」の評価指標である質の3項目「合同カンファレンス症例数、看護記録監査件数、インフォームド・コンセント（IC）同席件数」については、各部署で目標値を設定し、取り組みを行い、中間評価、目標値を再考し、看護部全体で共有しています。「看護の質評価結果」のデータは、看護実践及び看護管理の改善へ繋ぐエビデンスデータとして有効活用し、看護の質向上の推進に取り組



九州大学病院

看護部 副看護部長
質・経営担当

安永 幸枝 先生

んでいます。その他、IC同席記録率の向上や身体抑制クリティカルパス使用率の向上など、看護の質向上委員会、ワーキングで目標を掲げ、活動を行っています。

医療安全管理体制の充実においては、医療安全管理部やグローバル感染症センター（感染管理担当）と情報共有、連携を密に図り、安全で質の高い看護の提供に取り組んでいます。看護職員に係るインシデントについては部署より報告を受け、直接指導を行い、また、教育的観点から「インシデント情報」として、事例の情報共有、再発予防策を看護部内で定期的に提示し注意喚起、指導を行っています。感染管理については、各部署が効果的な感染対策を実践できるよう感染管理担当と協働しながら支援を行い、感染対策が実践できる人材の育成を支援しています。

また、医療サービスの質が病院経営に大きな影響をあたえているともいわれており、看護職員の接遇向上にも取り組んでいます。患者サービス向上ワーキングを中心に看護職員の接遇教育、評価を行い、患者満足度の向上に繋げています。

療養環境・職場環境の調整を通じての人材育成

業務担当副看護部長の担当する業務は、主に次の4つです。①看護職員及び看護補助者の業務、勤務表に関すること②病院全体の看護業務に関すること③看護部関連設備・物品の整備に関すること④災害、その他救護に関することです。業務に関すること、療養環境に関する調整が主な役割であり、その他担当する部署の看護管理者の支援、相談業務を行っています。

看護職員の研修に直接関わることは少ないですが、中間管理者育成研修で、「看護管理の実践」というテーマで業務に関する講義を担当しています。中間管理者育成研修の講義内容は、職員の管理（健康管理・人間関係の調整・接遇等）、勤務管理（勤務計画・業務計画）、看護提供方式、個人情報取り扱いです。実際の事案等を盛り込んで、受講後実践できるよう講義内容にしています。特に強調しているのは、職員の健康管理、人間関係です。医療における業務の中には、患者の命に直結する業務もあるため、時には厳しい指導が必要なことがあります。しかし、近年多職種も同様であると考えられますが、上司、先輩に指導を受けたことをきっかけに、



九州大学病院

看護部 副看護部長
業務担当

山下 春江 先生

心身の不調を訴える新採用看護職員が増えてきています。新採用者の特性を理解し、指導することが求められています。これは指導する看護職員にとっても大きなストレスとなっています。療養環境を整えると同時に、看護職員が働き続けたいと思える職場環境の整備も業務担当副看護部長の大きな役割だと考えています。

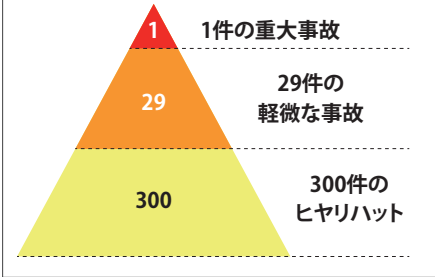
研修以外では委員会・ワーキング活動など、様々な場面で看護師長、副看護師長と関わりながら教育・指導を行っています。また、業務担当として業務改善を推進し、各部署が取り組んでいる業務改善の報告会も担当しています。看護職員は自部署の課題を見つけ、課題解決に向けた業務改善にも取り組んでいます。報告会では毎年25演題前後の発表があります。発表の準備をすること、約300名の前で発表することで、看護職員のプレゼンテーション力は向上しています。

業務担当副看護部長として、患者さんが安心して入院生活を過ごせるように療養環境を整えること、看護職員が働きやすいように職場環境を整えることに日々努力しています。

報告文化を育てる取り組み

医療安全管理部では、今年度の活動目標の1つに“報告文化の醸成”を掲げています。そのため、影響度分類レベル0（未然に防げた事例）の報告を推奨し、Good job事例として収集・情報発信をしています。また報告書を入力しやすいように、インシデントレポートシステムを数年ぶりに改修中です。

医療安全担当（GRM）が報告を受ける場面では、相手が報告しやすいように、また次も報告しよう!と思えるように気をつけています。例えば、インシデントについて話す場合には、相手を責めるのではなく、事実を確認することに努めています。また、報告があったことに対して感謝の気持ちを伝えていきます。



ハインリッヒの法則

多くの場合、報告者は落ち込んでいたり、後めたさを感じながら報告している状況があり、話す際の言葉選びには非常に注意が必要です。実際に部署を訪問して状況確



九州大学病院
看護部 副看護部長
医療安全担当

堀 智恵 先生

認する場合には、明るく、笑顔で訪問するように心がけ、事実確認と共に日頃の取り組み（努力）を労い、認め、評価するように心がけています。このような対応の一つ一つが、報告文化を醸成するための地道な医療安全教育の1つであると考えています。

1件の重大事故の裏には29件の軽微な事故が発生しており、その裏には300件のヒヤリハットが起こっているという「ハインリッヒの法則」があります。この法則は労働災害を分析した結果の経験則ですが、医療現場でも用いられます。現場で発生する300件のヒヤリハットへの対策を適切に（丁寧に）とることが重大事故の防止に繋がるため、各部署のリスクマネージャーには、医療安全のアンテナをピンと張っていただき、報告に繋げてもらえるように、会議や研修等を通して伝えています。

GRMが看護職員教育を行う機会には、新採用者研修、プリセプター研修、看護助手研修、IVナース育成研修、中間管理者育成研修などがあります。看護師以外の職種に対しても、新採用者合同研修、法定研修、リスクマネージャー研修、安全パトロール、臨時パトロールなどを通して医療安全教育を行っています。どの教育場面であっても“人は誰でも間違える”という基本的考え方をGRM自身が理解して教育に臨む必要があると思っています。

クリニカルラダーレベルに沿った教育プログラムと人材育成

医療環境において、医療関連感染の制御は医療の安全の確保として重要です。1996年の診療報酬改定で、本邦で初めて「院内感染対策加算」は新設され、2006年には医療法の改正により、すべての医療機関に院内感染対策に関する体制確保が義務付けられる等、感染管理システムの構築が進められてきました。中でも、重要な取り組みが職員教育と人材育成であり、当院でも看護師教育に取り組んでいます。



九州大学病院
看護部 看護部長
感染管理担当
感染管理認定看護師
小林 里沙 先生

1. クリニカルラダーレベルに沿った教育プログラム

九州大学病院では、高度な看護実践力と専門役割を段階的に習得するため、クリニカルラダーレベルを活用し、キャリアパスへ繋げています。高度な看護実践力を身に着けるために、クリニカルラダーレベルに沿った研修プログラム（図3）を計画し、組織全体での感染対策向上を目標としています。

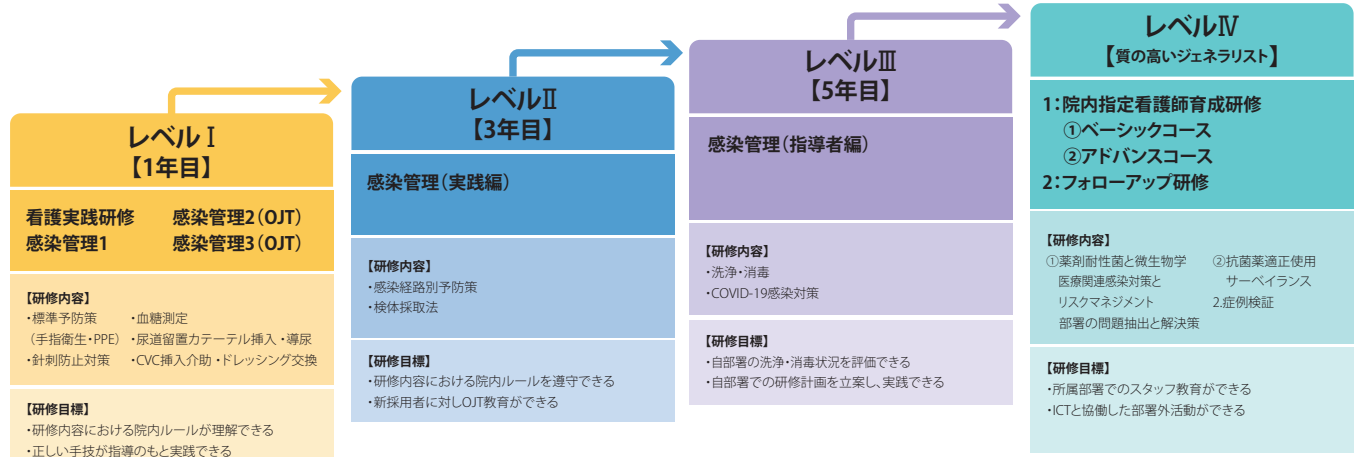


図3：クリニカルラダーに応じた感染管理境域院内研修

2.新人看護職員の教育プログラム

年間5つの感染対策に関する研修が計画されており、入職初日からのオリエンテーションから始まり、安全・確実なケアがチームメンバーの一員として指導のもと実施できるようエビデンスを踏まえた知識の習得と演習を取り入れた実践レベルでの研修を行っています。また、学習ツールとしてナースングスキルが準備されており、自施設で作製した看護ケア手順の動画視聴により個人学習の支援も行っています(図4)。研修の種類は、集合研修(Off-JT)と各部署で行う分散研修(OJT)を組み合わせています。OJTでの利点である所属部署の特性に沿った研修の指導者には、リンクナースと院内認定看護師が協働して行っており、受講者からは「部署内で少人数であったため、質問しやすかった」、「指導者の経験を交えながらの説明があり、勉強になった」といった意見が聞かれ、効果的な研修となっています。また、指導者も配布された指導案と教育ツールをもとに部署の特性に沿った実践的な研修の工夫がなされており、指導者のスキルアップにも繋がっています。

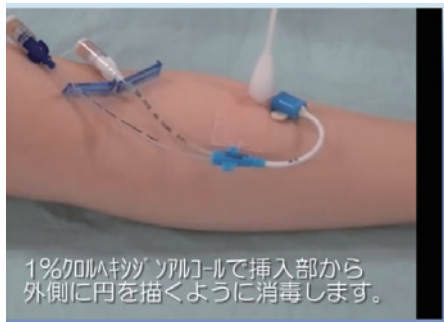


図4:CVCドレッシング交換の動画

3.院内認定看護師育成プログラム

2010年より、感染管理領域の院内認定看護師の育成を開始しました。現在46名の院内認定看護師が活躍しています。教育プログラムは、基本的な感染対策である「標準予防策・感染経路別予防策」から始まり、微生物学、デバイス関連感染(BSI・UTI・SSI・VAP等)、サーベイランス、リーダーシップをテーマに10回/年の研修を経て、試験に合格した者が認定されます。さらに、更新制度を設けており、過去3年間に於いて研修実績および研究業績等があることを条件とし、質の担保を行っています。

認定後は、所属部署で活動し、新人看護職員の研修指導者としても活躍しています。また、学会発表などの自己研鑽にも努めています。最近では、COVID-19のパンデミックにより、院内認定看護師は専用病棟での勤務や所属部署でのCOVID-19対応の中心的役割など活躍の場を拡げています。

4.今後の展望

COVID-19の流行により本邦では地域連携の重要性が再認識されており、各都道府県で様々な取り組みがなされています。大学病院は地域の中核病院として、地域への支援や教育を担う役割があります。そのため、地域連携を視野に入れた院内認定看護師育成プログラムの再構築を進めています。具体的には、院内認定看護師の「アドバンスコース」を立ち上げ、キャリア開発の支援を行っていきたいと考えています。院内認定看護師が看護職員の教育のみならず、他職種や学生への指導者として活躍の場を拡げていくことを期待しています。

カーディナルヘルス株式会社

お問い合わせ
0120-917-205



Cardinalhealth.jp


CardinalHealth™

mt-ot-cl53
2306.ODP:SL