

■ シミュレーション研修室

○赤城山を望む静かな病室に「佐藤フィジコ」と「鈴木さくら」が入院している。



当社の教育用シミュレータモデルが患者さんとして入院し、新人看護師を中心に厚い看護を受けている。

研修室はもとも病室であった状況を活かし、臨場感のある環境で落ち着いて少人数での研修ができ、また実際の病室の隣にあるため、「声かけ」を含め、静かに実習すること自体も研修対象になっている。新人看護師さんたちも、臨床に出る直前に研修室で練習し、自信を持って病棟にのぞむ。

○シミュレータの有用性
ふだん体験できない状況を体験でき、練習することで自信がつく。また、あまり意識しなくてもできてしまっている看護技術を、あらためて「シミュレータを使い教えること」で「自己技術の振り返り」ができて大変効果的である。



京都科学は現場からのフィードバックを通して、メーカーとして学びます。

“赤城おろし” この地で生きる ～仲間と共に、一人でも多くの患者さんのために～



お話を伺った
スタッフの皆様
写真左から入澤さん、新井さん、
坂田副院長兼看護部長、藤田看護副部長、
木村看護副部長

● 困難を乗り越え、モチベーションを保ち高めるものは？とお聞きすると、「信頼以上の仲間意識と協力」と藤田看護副部長が間髪いれずに答えられた。続けて「看護師という仕事を選んだ人は本当にすごい人だと思う。看護は患者さんに向かうという同じ目的のために、どんな困難も乗り越え、みんながひとつになれる仕事です。当院の基本的看護理念は、看護独自の機能を抽出して定義したヘンダーソンの看護理論をバックボーンに自立ケアをめざしています」。

● 学校でも、もともとと臨床実習を増やしてどんな場所でも看護ができるよう基本を身につけることが大切。加えて、臨床で自分を試す機会が多ければ、早い段階で看護師という仕事に対する自分の適性も把握できると思う。（新井さん）

● 待って、まって、最後に少し背中を押します。（入澤さん）

● 学校で受けた教育や技術のレベルに非常にばらつきがあり、この点が難しいと感じている。

⑤ 指導研修のスタイル

- ・ 集合研修
 - ・ 技術研修
 - ・ シミュレータ・モデルでの演習
 - ・ 実習者同士で演習
 - ・ 録画して後で振り返り演習
 - ・ 実地指導者とともに振り返り
 - ・ 病棟研修
 - ・ 評価
- 実地指導者とともに内容を振り返り



〈後記〉

当日は実に穏やかなよいお天気で、駅前のおまわりさんに、丁寧な町の案内を受け、ほろほろ暖かい気持ちで雪の浅間山を右に橋をわたると、病院に着いた。

正面玄関すぐの丸いカウンターの受付に看護副部長の藤田さんが現れ、まったく他人を意識させない笑顔と身ごなしで、瞬時に私たちは旧知の間柄となった。

あつというまに3時間あまりが経ち、夕暮れの赤城山を見ながらの帰途、ゆるぎない不動の信念をしのばせて仕事に向かう副院長兼看護部長の坂田さん、深い見識を内に秘め、どこまでもさわやかな藤田さんを中心に中核となる3人のスタッフが絶妙なチームワークで教育の要となり、伊勢崎市民病院の生きた教育実践が、その活動をさらに大きな輪へとつなぎ、地域へ全国へと拡がっていくことを確信しました。

言葉にするにはあまりにたよりなくもどかさながら、真剣に看護教育に携わる人の「心意気」をいくらかでも伝えることができると心から願います。

伊勢崎市

〈伊勢崎市民病院の概要〉

鶴が羽を拡げた地形の群馬県・伊勢崎市（人口20万人）にある伊勢崎市民病院の看護部を訪ねた。赤城山の背後に谷川岳が遠く見え、反対側には浅間山。緩和ケア17床を含む病床数524床、19の診療科をもつ、地域に根ざした公立病院である。

■7対1の看護体制を実現、20年前からモジュール型継続受け持ち方式を採用

平成19年にこの体制を実現、それまでも8対1ぐらいだったが、より患者さんに手厚い看護を提供でき、安全で質の高い医療・看護につながっている。

※いつも同じ看護師が患者さんに接するモジュール型継続受け持ち方式（プライマリナースングとも呼ぶ）が定着している。

■新人看護師離職率はこの数年ゼロを記録

看護部長は副院長の要職を兼ね、看護副部長4名の内1名が教育面を担当し、看護長19名、看護副長、主任、副主任という構成で、看護副長と主任が看護副部長と共に教育に携わる。

看護スタッフは認定看護管理者2名、認定看護師7名を含む総勢508名で、平均年齢は約35歳、ほぼ地元出身者が占め、既婚者が多く、20〜30年の超ベテラン看護師も多数在職。毎年10数校から約30名の新人看護師を迎えている。全国平均9.2%といわれる離職率は、昨年止むをえない事由による離職により1.6%であったが、ここ数年0%である。



看護部長室の応接室で、坂田看護部長の元で教育を統括されている副部長の藤田さん、新人看護師研修専任責任者の入澤さん、教育委員会の責任者新井さん、看護副部長で、ラダー委員会の責任者木村さんに、「教育」をテーマに貴重なお話を聞かせていただいた。

熱く、厚い、ロングランの一貫した教育システムが新人看護職員の意識を変え「本来の志」を目覚めさせる。

● 昨年の新人看護職員研修の概要 対象：平成22年度新人看護師30名・各チームの指導者（プリセプター・アソシエイト）

研修期間	内容	新人看護職員の声	指導者の声
I期 4/1～4/30 基礎看護技術を学ぶ	演習（研修室でモデルを活用）→見学（臨床で指導者とともに）→実践（臨床で看護技術）	●採血がはじめてできてうれしい。	●お互いにゆとりがあり、焦りが無い。 ●学生気分がまだ抜けないのではない。
II期 5/6～6/11 院内さまざまな病棟等での研修	12チームに分け2日間ずつローテーション。毎週水曜日は集合&リフレッシュ研修。	●多くの知識・技術を得ることができた。 ●配属部署では経験できないケアや疾患を学べた。	●指導していて楽しい。 ●指導を通して自分自身成長できた。 ●引き続き新人の生の声を聞いていきたい。
III期 6/14～7/2 病棟での研修～配属	患者を受け持ち看護ケア・看護課程の展開を行う。	●沢山の看護技術ができるようになった。 ●患者と関わることが楽しくなってきた。	●チームスタッフが協力的でとても指導しやすい環境だった。 ●プリセプター、委員会、学生指導など掛け持ちで、負担が大きく辛かった。

この他、シミュレーション演習・宿泊研修・夜勤体験・確認ビデオ など

■伊勢崎市民病院における新人看護職員教育体制

- ・平成7年よりプリセプターシップを導入
- ※プリセプターシップとは、一人の熟練ナースが一人の新人を長期にわたって継続して指導、サポートにあたる教育体制
- ・平成22年4月、国の法改正に基づき、新人看護職員研修制度を導入
- ・4月より3ヶ月間、3段階のステップで、新人看護職員を研修

- ① 新人看護職員研修制度を支える組織の変革と運営
― 各種委員会・部会・専任者を設置
- ・研修制度委員会がプログラムの企画・運営を行い、看護副長と看護主任が各教育委員会を構成し、その元で、教育担当者と実地指導者（プリセプター・アソシエイト）が実際の指導にあたる。

② 実地指導者の選定基準を変更し、確実な研修を徹底

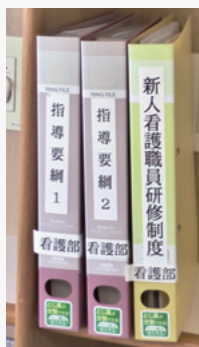
これまでは3年〜4年の看護師が主に新人研修を行っていたが、選定基準を変更し、まず「教える側」の実地指導者に指導マニュアルに添って徹底して研修を行った。

※選定基準は、クリニカルラダーステップ4以上で、臨地実習指導者講習会（院内外）受講済みの者
※クリニカルラダーステップは、1から5まで分かれており看護臨床能力を段階で表したものをいう。



③ 看護技術の指導マニュアルと新人看護研修用のマニュアルを見直し作成

指導する側の「教え方」の統一を図るため、各項目ごとに、ケアの手順や指導のポイントを明記したマニュアルを作成。実際の作業は通常の業務もこなしながら、ほとんど時間外での仕事となった。当病院には、付属の看護学校はなく、また専門的教育スタッフもいない状況で、すべて実際に看護業務に携わる看護師が担当し、教育方針の組立には苦勞したが、本当にスタッフがよく協力してやりとげられた。



④ 新人研修が終わっても、3年にわたり新人指導は、同じプリセプターが継続して行う。

各科ごとにプリセプターがいて、3ヶ月間の研修後も、3年間は新人をサポートするシステムを確立。人に教えることで自分も成長し、何よりも患者さんに育てられていく。もの見方・考え方を教えることで、看護に携わろうとする人は責任感が大きく育つ。