

地方独立行政法人 大阪府立病院機構 大阪国際がんセンター  
副看護部長 藤井照代様 / 山根康子様 / 看護師長 上山美佳様

### -看護師教育-

“今を大切に” “その人らしく” “自分らしく”



本日は、国内トップクラスの先進的がん治療に取り組む大阪国際がんセンターの看護部で取り  
組まれている、看護師教育について、教育責任者の藤井副看護部長様と、eラーニング教育を  
ご担当されております山根副看護部長様、キャリア管理システムをご担当されております上山  
看護師長様にお話をお伺いします。



看護師長 上山様



副看護部長 山根様



副看護部長 藤井様

# 「職員一人一人が 自分のキャリアをデザインし開発していく」 (キャリアパスとシステムの活用)

では、早速ですが、大阪国際がんセンター看護部様では、看護部の教育目標にあります看護実践能力の向上として「キャリア開発の推進と支援」「看護職員研修の充実」「人材活用」、などを掲げておられますが、具体的にどの様な取り組みを推進されているのでしょうか？

## 藤井副看護部長

新人の初期研修において看護部キャリアパスを用いて、職員一人一人が自己のキャリアをデザインし開発していくことが出来るようにオリエンテーションしています。具体的な内容としてはクリニカルラダーの活用方法、ポートフォリオが管理できるスタッフキャリアシステムの活用方法、eラーニングシステムによる研修の活用方法等を説明して取り組んでいます。中途採用者についても、クリニカルラダーの導入説明と合わせてシステムの活用を説明し、中途採用オリエンテーションの中にキャリアパスと一緒に組み込んで説明して活用しています。

## 山根副看護部長

看護実践能力の向上という目的で、eラーニングは効果的に活用できています。新人看護師だけでなく、中途採用者についてもeラーニングは当センターの看護技術の手順書になっているため、それを見て学んでもらえるような推進の取り組みをしています。

## 上山看護師長

クリニカルラダーを活用していますので、ラダーを使って職員一人一人の実践能力を高めていけるように取り組んでいます。次のステップに向かって自分の目標を立てられる事を大切にしています。

# 「自己の知識の更新という意味を考え 活用してもらえるかが重要」

現状看護師教育で課題や問題点はありますか？

## 藤井副看護部長

看護職員の個々のキャリア形成のためのポートフォリオはスタッフの自己管理ですが、今はまだやらされている感が払拭できておらず、十分に活用できていないことが課題ですね。職員への浸透が不十分なのではと感じています。

### 山根副看護部長

eラーニングは125項目ありますが、新人教育プログラムの中で1年目に習得してほしい技術が定められており、それらを目標に実践と結びつけながらの活用を期待しています。中途採用者については、他の施設での経験があるため、それをさらに復習したり確認したりするという意味で良い教材になっています。eラーニングの内容は毎年更新していますが、更新された内容を確認しないまま教える側と、確認して実践しようとしている新人看護師との間に若干の差異が発生することもあり、問題だと感じています。新人や中途採用者だけでなく、全員に毎年自己の知識の更新という意味を考え活用してほしいと思っています。

### 上山看護師長

キャリア開発システムの導入をしていますが、きちんと入力することを促していますが、まだ定着出来ているとは言えない状態です。キャリア開発システムの活用を定着させることで自己のキャリアが積み重なっていくのが目に見えてわかる、ということを伝えきれていないと感じています。個々のキャリア形成のためにも必要であるということをアピールしていきたいと思っています。

## 「キャリアアップの喜びや達成感を感じ、 キャリアアップを目指していけるような 仕組みや環境の提供」

その課題を解決するためには、何が必要か何か具体的にはありますか？

### 藤井副看護部長

専門職として自分で知識・技術を高めていくのが当然だと思いますが、4年目5年目の中堅看護師も含め、自己のキャリアアップの喜びや達成感を感じられ、キャリアアップを楽しみながら目指していけるような仕組みや環境を提供できることが必要だと思います。今の新人看護職員は、こういったシステムを活用して自己成長していけるので凄く幸せな環境だと感じています。

### 山根副看護部長

キャリアパスは、自己の経験年数と必要とされる力に合わせた研修を受けることができる教育システムを可視化しています。しかし、中には経験が10年目以上の看護師でラダーⅢを取得した後に、自分の目標を見失ってしまう看護師もいるため、看護専門職として育成していくために、共に目標を見つけサポート出来るかが課題と感じています。そのためには、ポートフォリオを活用して自己のキャリアを見える化できるようにすることが必要ではないかと感じています。

### 上山看護師長

自己のキャリア、自分の歩みを振り返ることで、自分の強み弱みを見つけることができると私自身が感じています。スタッフにもポートフォリオの入力をし、自己のキャリア、歩みを振り返ることで、自分の目指す方向性を再確認することができると感じてもらえることが大切だと思っています。

# 「わかりやすく伝わる教育」 「ベテランも含め全体の底上げにも活用」

大阪国際がんセンター様ではeラーニングシステムと教育管理システムを導入されていますが、その効果は如何でしょうか？

## 藤井副看護部長

eラーニングは手順の確認に活用しています。就職説明会に2年目のスタッフを同行させた時の説明では、2年目のスタッフがeラーニングの活用として「困った時に、ベッドサイドでeラーニングを見て確認していますので何も困りません。」と使い方を説明しているのを聞いて、手順や必要物品の確認などに活用しているのだなと改めて知りました。

## 山根副看護部長

一番効果を感じるのは新人教育です。新人看護師教育プログラムと合わせて、院内研修の中で採血や静脈留置針などの技術のトレーニング前に、必ずeラーニングを確認してもらうようにしています。事前に確認してもらうことでよりイメージしやすく、演習に臨むことができるようにと考えています。ベッドサイドでeラーニングを確認することで、より安全に安心して実践することができると感じています。新人だけでなくベテラン看護師も含め全体の底上げのためにも活用したいと考えています。

## 上山看護師長

主にポータルフォリオの入力と研修の出欠管理で活用しています。研修に関しては、新人教育からラダー研修まで参加したものは出欠確認ができるようになっているので、過去にどういった研修を受講してきたのかを確認することができるので効果的です。中には研修を受講したがどうかを忘れてしまっているスタッフもいるので、その場合にはシステムで確認してもらうようにしています。

# 「わかりやすいと好評な意見が多い」

eラーニングシステムの運用において、独自の動画コンテンツなどを多数作成されていますが、ご苦労や良かったことはありましたか？

## 山根副看護部長

苦労というよりは、わかりやすいと好評な意見が多いです。わかりやすいと好評なので、今後もできるだけ写真や動画を作成していきたいと思っています。

方法や物品が変更になった時には、早急に更新してあげたいとも考えています。安全対策面での物品変更などがあれば、現場とeラーニングの内容に差異が無いように即時に更新対応をしたいとも考えています。

静脈留置針の方法、エンゼルケアに関しても動画があることで、わかりやすいという意見が多いので、更新の労力は必要ですが動画の作成を続けていきたいと考えています。特に言葉ではわかりにくい技術などについては動画を追加していきたいと思います。

最近は特に若い看護師は、患者様とのコミュニケーションだけでなく、スタッフ間でのコミュニケーション技術も苦手な人が増えています。今後は、コミュニケーション技術についても動画の作成が出来ないか検討しています。

## 「教える内容のばらつきが改善 病院としての標準的な方法として統一」

新人教育へeラーニングシステムをどのように活用されていますか？

**藤井副看護部長**

**山根副看護部長**

新人教育については動画による学習の活用ということになりますが、新人を指導する実地指導者側も、教える人により指導内容にばらつきがあったのですが、指導者側も指導前に、新人がeラーニングでどのような内容を見ているのか、教える側も教わる側も同じ内容を確認してから、指導に入ってもらおうようにしていますので、ばらつきが改善されたと思います。今まで自己流であった人も、自己流ではなく病院としての標準的な方法として統一された技術指導ができる利点があると思います。

## 「自分たちが一年間学んでいく内容を理解し 把握してもらえる」

新人教育へキャリア管理システムをどのように活用されていますか？

**藤井副看護部長**

入職後3カ月程度は日々のことに追われ何をしているのか、わからなくなるような状況で与えられた研修を次々に受講しているだけになっていると思いますが、6カ月、9ヶ月と自分のポートフォリオに記録された研修履歴を振り返った時に、自分の経験してきたことや頑張ってきたことに気付き、自己の成長を可視化できることに活用メリットを感じています。

**上山看護師長**

研修を申し込みの際に、師長がスタッフに対して年間を通して参加してもらおう研修への申し込みをしてもらうようにアナウンスしますが、看護師長が一方向的に申し込むのではなく、スタッフ自らが画面を見ながら年間を通してこういう研修を学んでいくのだと、理解して申し込みしてもらっているので、自分たちが一年間学んでいく内容を把握できているのではないかと思います。

# 「スタッフの興味関心を理解し、 目標を共に考えていくことが大切」

新人看護師も含めたキャリア開発への取り組みの中で感じる課題や問題点はありますか？

## 藤井副看護部長

キャリア開発システムとeラーニングの両方を使用して看護実践能力を段階的に開発していくことはシステム化されています。今年度から日本看護協会が開発したクリニカルラダーの看護実践能力を当センターの看護実践能力に統合したクリニカルラダーを使用していますが、ラダーレベルⅣ以上はほぼ自己研鑽による院外研修になります。そうすると院外研修の履歴は個々の入力が必要となるということと、教育管理者側としてもラダーレベルⅣ以上の教育をどのようにシステム化するのかを課題として悩んでいます。

ラダーレベルⅣ以上になると、個々のキャリアデザインが有るので、自分がポートフォリオを活用しながらキャリアを形成していくことで問題はないのですが、日本看護協会の研修や各種学会開催などの情報もキャリア開発システムに取り込み活用できないかと感じています。

## 上山看護師長

自分自身の求められている能力をなかなか理解できていないスタッフもおり、ベテランになると色々たくさんの経験をしてきているので、今後は何を目標にすればよいのかと目標設定がすごく難しいと思います。これに対してどうサポートしてあげるかという難しさがあり、もっともっと介入していく必要があると思っています。

スタッフがどういうことに興味をもっているのかを理解し、目標を共に考えられるように係っていくことが難しさでもありますが大切なことだと思います。

## 「個々の目標を見いだせる教育」 「リーダーシップを発揮できる人材の育成」 「自分の将来像を考えられる看護師を育成」

今後、大阪国際がんセンター様が目指される看護師教育のビジョンやお考えがあればお聞かせ下さい。

## 藤井副看護部長

当センターでは看護部キャリアパスに基づき、がん看護に特化した部分もありますが、看護師としてジェネラリストとしての道、スペシャリストとしての道、管理者としての道、教育者としての道も提示しています。今まではスペシャリストを追求していたと思いますが、個々の得意な分野を目指す看護師をサポートできる教育を考えていきたいと思っています。例えば、別にラダーレベルⅡのままでも良いと思います。ただそのまま良いのではなく、進歩をしていくために目標管理しながら自分が目指している看護を自分が実践できる方法をそれぞれが目標をもって進んでほしいと思っています。スペシャリストだけを育成しているわけではないので、看護師一人一人がそれぞれの目標を見いだせる教育を目指していきたいと思っています。

### 山根副看護部長

当センターでは多くのマニュアルが整備されており、整備されていることで手順に沿って行うことが新人の頃からできていますが、日々の看護実践に対し疑問に感じて主体的に調べる力やまとめる力、応用する力が不足していくと感じています。

主体的に取り組むスタッフを育てていきたいと考えていますが、整備された環境の中で育っていると、どうしても受け身になりがちな面が現状の課題と考えています。

今年度から中堅看護師のマネジメント力を育てる目的で、ラダーレベルⅢ以上の看護師を対象にマネジメントリーダーを全部署に位置づけました。中堅看護師に関しては、マネジメントをしながらリーダーシップを発揮できる人材、自分で考え主体的に自分も動くし、人も動かされる、そういう人材を育てていくことが大切だと感じています。また若手看護師に関しては、まず社会人基礎力を、いかにこういう教育環境の中で育てていけるかが、次のリーダーを目指す人材を育成する過程の中で大事だと思っています。

### 上山看護師長

私たちは専門職ですので、これからも学び続けていくことが永年に続いていくと思っています。その中で自分自身がどの道を進んでいくのか、ジェネラリストを目指すのか、スペシャリストを目指すのか、指導者を目指すのか、自分の将来像をビジョンとして考えられる看護師を育成していくことが大切だと思っています。

## 「指導者のナラティブアプローチで スタッフが看護実践を振り返り、看護を語る」 「価値観の違いを受け入れ協働していく」 「信頼関係を築いていくための積極的な声かけ」

スタッフとのコミュニケーションの具体的な取組みがあれば教えてください。

### 藤井副看護部長

今年度から、2～3年目看護師を対象としたナラティブ研修を計画しています。

指導者のナラティブアプローチによりスタッフが看護実践を振り返り、看護を語り臨床での出来事を実践知へと築いていける基礎研修を2～3年目研修に増やしています。

指導者がナラティブアプローチをするために大阪府立大学の先生にご協力頂き、指導者側も研修を受けて取り組む予定です。1～2年目看護師のコミュニケーション能力が豊かではないというのは把握していますが、私たちもスタッフの思いを聴くことができているのか、考えを引き出せているのか？というところに立ち戻り、単なるコミュニケーションスキルアップだけではなく、看護を語る、聴くという経験を通して学ぶ経験学習を教育委員会で計画しています。

### 山根副看護部長

指導者は、自分たちが教えられてきたように教えてしまう傾向がまだ強く、若いスタッフたちとのジェネレーションギャップを受け入れることがなかなか難しい状況があります。個々の個性、価値観の違いがあっても当然のことなので、自分の看護に対する価値観の違いも受け入れながら協働し、その中でコミュニケーションの取り方を学ぶ機会を設けることが大事だと思っています。

今年度は、看護体制の見直しに取り組んでおり、PNSではありませんがパートナー制という取り組みの中で、新人看護師であってもパートナーシップマインドを発揮できるように育成していくことで、お互いが意見を言い合えるような職場環境を築き、社会人基礎力も上がっていくのではないかと考えています。

### 上山看護師長

コミュニケーションの基本は挨拶だと思っています。朝であれば「おはよう」、顔色をみて調子が良くなさそうであれば「大丈夫？」と声をかけてあげるなど、普段の声掛けをすることでスタッフとの信頼関係を築いていくために積極的な声掛けをしていくようにしています。そこから雑談になり、相手の興味を持っていることなどが見えてくることがあるので、普段から会話を多く持つことが大事だと思っています。

## 「個々が目標設定できる動機づけ 意識づけができる環境作り」

看護職員がやりがいを持ちながら働き続けられる環境づくりを進める上で大切なこと、これから必要なことなどあれば教えて下さい。

### 藤井副看護部長

やりがいを持ちながら働き続けられる環境ということですが、働きやすい勤務体制が根底にあります。教育に携わっている側としては個々が目標設定できるということが一番です。そのための動機づけ、意識づけを後押ししてあげられる環境づくりを教育担当者として行っていかなければならないと思っています。

### 山根副看護部長

看護部の理念として「看護専門職としての誇りを持ち、患者の生きる力を支える看護を実践する～今を大切に、その人らしく、自分らしく～」とあります。

ワークライフバランスもそうですが、各々の考え方や価値観、看護観を理解し、お互いが認め合いながら助け合い協働していけると、それぞれが長い間やりがいをもって働き続けられる職場になっていくのではと思っています。

業務に追われて毎日終わるだけではなく、今日良い看護を実践できたなと振り返ることが出来ればやりがいとなり、また明日の看護につながっていくと思います。

日々忙しい現場の中で、どれだけ全員の意見や考え方を引き出せるか、また他者の意見や考え方を聞き認め合えるかは難しいことではありますが、そういう風土づくりができるように取り組んでいくことが大切だと思っています。

## 上山看護師長

やりがいともつということは目標が大事だと思います。個々が目標設定できるということと、目標を持ちながら、患者様にこういう看護ができて良かった、患者様から感謝されたこと、達成感を感じて振り返ることができることが次のモチベーションに繋がるのではないかと思います。

振り返りができる場づくり、そういう環境が大事ではないかと思います。そういう環境ができることで組織が活性化、部署が活性化して看護ってやりがいがあるし、楽しいと皆が感じてもらえる職場になれば良いと思っています。

本日はお忙しい中インタビューの機会をありがとう御座いました。貴院の積極的な教育への取り組みが良く判りました。ナラティブアプローチがコミュニケーションだけではなく、モチベーションにも有効なものだと期待を持てそうですね。これからも理想の看護師育成を目指してください。

## 地方独立行政法人 大阪府立病院機構 大阪国際がんセンター様

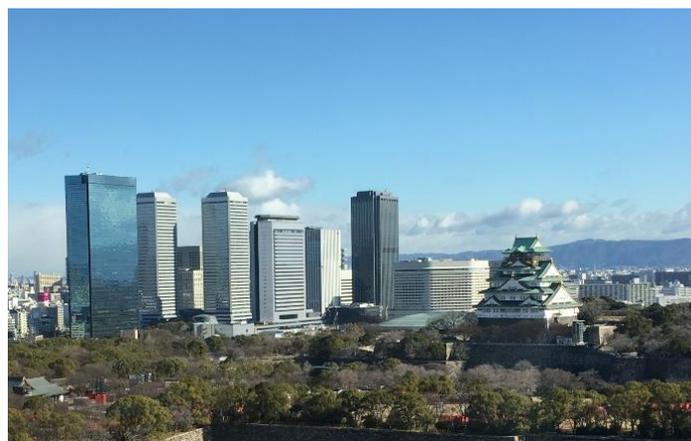


### 病院概要

- ・住所：大阪府大阪市中央区大手前3-1-69
- ・病床数：500床、13病棟
- ・診療科：34診療科 入院基本料：7：1
- ・看護師数：常勤548人、非常勤19人
- ・看護師平均年齢：34.1歳
- ・病院機能：特定機能病院  
都道府県がん診療連携拠点病院

### 2017年度実績

- ・平均在院日数：10.6日
- ・病床稼働率：88.6%
- ・1日平均外来患者数：1,145人
- ・手術件数：3,929件



病棟ダイルームから大阪城を眼下に臨む風景

2017年3月25日に大阪市東成区森ノ宮から中央区大手前に新築移転し、大阪国際がんセンターと名称も変えて新しいスタートを切りました。

病院の理念である、「患者の視点に立脚した高度ながん医療の提供と開発」に基づき看護部として「看護専門職として誇りを持ち、患者の生きる力を支える看護を实践する」ことを理念として打ち立て、看護専門職として自主自律した看護師の育成に日々取り組んでいます。



**技術トレーニング（採血）**



**救急蘇生法の訓練**



**技術トレーニング（静脈注射）**

新人看護師研修においても教育担当委員会、部署教育担当者会が連携し、集合研修、部署研修を行っています。新人看護師の技術トレーニングとして上記等の集合研修だけでなく、個々の希望に応じて個別練習も可能な看護実習室を備えています。



**OP室研修**



**ICU研修**

新人看護師を対象とした他部署研修をOP室、ICUで実施しており、また抗がん剤曝露防止を研修目標として化学療法外来での他部署研修も実施しています。

このように大阪国際がんセンターでは患者の尊厳と人間性を大切に、安全で質の高い看護が提供できる看護職員を育成すること、看護職員一人一人が専門職として成長・発達できるよう支援体制を整えています。

看護師キャリア開発・教育管理一元管理ツール

# スタッフキャリア®

院内教育.com

検索



電子マニュアル／新人教育ツール

Medical  
NiceKnowledge

看護マニュアル.com  
ラーニング.com

検索

## [お問合せ]

スキルインフォメーションズ株式会社 医療健康本部  
〒533-0033

大阪市東淀川区東中島1-17-26スキルインフォメーションズビル

Tel : 06-6320-4199 / Fax : 06-6320-4198

MAIL : [mc-info@sic-net.co.jp](mailto:mc-info@sic-net.co.jp)