

Tiara

看護情報誌ティアラ 2024年6月

Nursing 最前線 ● 京都大学医学部附属病院

実践面と精神面から
新人看護師をサポート
ステップを重ねることで
着実な育成を進める

SCOPE

プロトコルの活用と
タスク・シフト／シェアで
21世紀に生きる看護師の仕事を創造しよう
第54回日本看護学会学術集会ランチョンセミナー
「バイタルサインは『測定』から『評価』の時代へ」から

TOPICS

「第6回 iMEP CUP
ナーシングオリエンテーリング」
が開催されました



実践面と精神面から 新人看護師をサポート ステップを重ねることで 着実な育成を進める

京都大学医学部附属病院

診療、研究、教育という大学病院の役割をベースに安心・安全な医療の提供を行う一方、高度先進医療と高度急性期医療を担うべく施設設備や組織の設置を進める京都大学医学部附属病院。そんな同院で自立した看護職員を育成するため、看護部では新入職時から着実にステップアップできるような教育体制を整備しています。その企画・運営を担当している看護管理室教育専任副看護師長のみなさんに話をうかがいました。



1

プリセプター制度から 新人看護師を支える2つの制度へ

「当院では、組織人・専門職業人として責任を果たすことのできる能力を身につけられるよう教育・研修を組み立てています。特に、そのスタートとなる新人教育には力を入れてきました。現在は『クリニカル制度』『サポーター制度』という2つの制度で1年目の看護師を支援しています」

副看護部長で教育を担当する松野友美さんはこのように話し、新人看護師の教育体制を説明してくれました。クリニカル制度では、認定看護師をはじめ臨床経験豊かな実践能力の高い看護師を各部署に1名ずつクリニカルコーチとして配置。部署の新人教育の中心的役割を果たしながら、新人看護師に対し

て実践力を養う指導を行います。またサポーター制度は、新人看護師を2～3年目の先輩看護師1名が担当し、職場や業務に適応できるようサポートするもの。2017年に、プリセプター制度から2つの制度を両輪とするこの体制に切り替えられました。

「クリニカルコーチは基本的看護技術を指導するだけでなく、新人の集合研修にも参加して、学びを実臨床での業務に結び付けられるように配慮します。一方サポーターは、仕事生活の過ごし方や悩みなど何でも話せる相手として新人看護師をマンツーマンで支えるようになっています」とは看護管理室教育専任副看護師長の森下理恵さん。新人教育（実践Ⅰ）を担当し、クリニカルコーチに対するフォローアップも行っています。クリニカルコーチを担うことは担当者のスキルアップにもなるといえます。



2



3



4

1. 新人研修（実践Ⅰ）では、看護技術研修を終えるとシミュレーション研修が行われる
2. 井川順子病院長補佐・看護部長
3. 松野友美副看護部長
4. 看護管理室教育専任副看護師長のみなさん。（左から）古谷和紀さん、森下理恵さん、梅井歩さん、伊藤なるみさん、角裕子さん



5. 新人研修（実践Ⅰ）の様子。急変対応を想定したシミュレーション研修
6. 2年目研修（実践Ⅱ）の様子。医療安全とコミュニケーションがテーマ
7. 3年目研修（実践Ⅲ）の様子。事例発表会が行われる
8. 4年目研修（実践Ⅳ）の様子。指導者についてグループワークで話し合う
9. 新人研修では年に3回の面談で新人看護師の悩みをフォロー
10. 教育専任副看護師長のみなさんは実践支援室でその業務を行う

一人前を目指して 年次ごとのステップアップを図る

同院には森下さんを含め6名の教育専任副看護師長がおり、4年目までの看護師に対する教育・研修の企画・運営を担当しています。

新人看護師のメンタルケアを担当しているのが古谷和紀さん。年に3回新人看護師への面談を行い、業務や生活状況の話に耳を傾け、悩みなどを受け止めています。いつでも新人看護師から頼られる相談窓口でありたいといっています。

その新人看護師も2年目になるとサポーターを担うこととなります。自身の経験をベースにサポートできるので新人の共感が得られやすいと2年目研修（実践Ⅱ）担当の梅井歩さんはいいます。看る力を育む研修やメンバーシップ研修なども行われるほか、1年目の10月～2年目の間には、自部署ではわからない看護技術等を他部署で体験できる「院内留学」を実施。この体験は新人看護師が自身のキャリアを考える機会にもなっているようです。

「3年目は自立のための準備期」というのは3年目研修（実践Ⅲ）担当の角裕子さん。リーダーシップ研修や臨床倫理研修を通して、受講する看護師たちが物事を論理的に捉え自ら発言する力を身につけていく様子を肌で感じているそうです。

いよいよ一人前となる4年目には、指導者研修や在宅療養支援研修が行われます。4年目研修（実践Ⅳ）担当の伊藤なるみさんは「2024年度は休止していたホスピスや回復期リハビリ病院などを訪れる院外研修を復活、拡大させたい」と話します。

同院の新人看護師の育成は、このように継続的にステップが重ねられるよう設計されています。

なりたい看護師を目指せる そんな教育を提供していきたい

病院長補佐で看護部長の井川順子さんは「『患者さん中心の安全で温かみのある看護』を実現できる、医療人としてふさわしい倫理観、知識と技術、患者さんを思いやる感性を身につけられる教育を提供したいと考えています。私たちが目指すのは画一的な看護師像ではなく、一人ひとりが自分を大切にしながら、患者さんのためにやりたい看護ができる看護師。そんな看護師になれるようサポートしていきたいと思っています」と話します。

新人看護師を丁寧に支援し、年次ごとのステップアップをつなぐ同院の教育体制。なりたい自分の姿を目標に看護師たちは知識と経験を深めています。



DATA

京都大学医学部附属病院

京都府京都市左京区聖護院川原町54

<https://www.kuhp.kyoto-u.ac.jp>

開設 ●1899年 病床数 ●1141床

職員数 ●3350名うち看護職員1221名
(2023年4月現在)

看護体制 ●一般病棟7：1

日本医療機能評価機構認定病院／特定機能病院
／総合周産期母子医療センター／肝疾患診療連携拠点病院／がん診療連携拠点病院／小児がん拠点病院／京都府災害拠点病院／ISO9001認証病院

プロトコルの活用と タスク・シフト／シェアで

21世紀に生きる看護師の仕事を創造しよう

第54回日本看護学会学術集会ランチョンセミナー

(共催：ニプロ株式会社)

「バイタルサインは『測定』から『評価』の時代へ」から



日本看護学会学術集会のテーマ
につながるセミナーだった

第54回日本看護学会学術集会において、ランチョンセミナー「バイタルサインは『測定』から『評価』の時代へ—プロトコル整備で看護師の役割がより重要に—」(2023年9月29日 大阪府大阪市・大阪国際会議場)が行われました。講師に青柳智和先生を迎え、看護師は何に目を向け、自らの役割をどのように捉えればいいのか、その在り方を提案しました。プロトコル*1の活用とタスク・シフト／シェアによって、看護師が誇りをもって働いていくためのポイントをご紹介します。

「診療の補助」は「診断と治療の補助」 臨床推論により看護師ができること

「看護師に必要なものは『誇り』『追究』『信頼』。これらを究めることで、看護師は社会的により高みに上れるのではないかと思います。そのためにも私たちは、仕事に誇りを持ち続けられるよう、自らの能力を引き上げ、最大限に発揮できる道を考えていかなければなりません」

講演の冒頭、講師である青柳智和先生(水戸済生会総合病院看護師特定行為研修室長)はこのように述べました。そのうえで、看護師の仕事は「診療の補助」と「療養上の世話」であることをあらためて確認。患者さんの発熱を例に話を進めました。「患者さんは発熱による汗を拭いてもらえたら嬉しいと思うでしょう。これはいわゆる療養上の世話です。その一方で、どうして発熱しているかを知りたいという要望ももっています。もちろん原因を診断するのは医師ですが、その診断にいち早く結びつけるため、看護師はできることをすべき。それが診療の補助のなかにあります」と青柳先生。このケースでは、医師による予測指示(包括的指示)として、クーリングや解熱鎮痛薬投与、場合によっては血液培養の手配などが考えられますが、青柳先生は、看護師にはさらに発熱の原因を追及してほしいといいます。

「臨床推論により、どのような疾患の可能性があり、それを示す所見がみられるかという視点から看護師が情報を提供できれば、医師はより早く診断・治療を行うことができる。診断と治療、すなわち診

療を補助する看護師の仕事を果たすことができるわけです。患者さんの目的は疾患を治すこと。それは、医師も看護師も同じです。そう考えれば、私たち看護師が何をすればよいのかがみえてくると思います」(青柳先生)

プロトコルの活用には 看護師への高度な教育が必要

ただし、「そのためにはプロトコルの整備が必要」と青柳先生は話します。水戸済生会総合病院では検査プロトコルを作成、月1回程度のペースで見直し・改定が図られているといいます。これに基づいて看護師が検査を行うことが認められています。

「このプロトコルは特定行為研修を修了した看護師に限ったものですが、発熱、意識レベル低下、呼吸状態の悪化など特定の状態を確認したときに、採血やX線造影など必要な検査を看護師の判断で行うことができるようにしています」(青柳先生)

日本看護協会による「看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト／シェアに関するガイドライン及び活用ガイド*2(以下、ガイドライン)」でも、事前に取り決めたプロトコルに基づき、看護師が薬剤の投与、採血・検査を実施することを可能としています。また、そこには条件があり、検査も含めた包括的指示を活用するには「大学院において高度な看護実践についての教育を修了している等の看護師が行う」としています。青柳先生もプロトコルの活用には知識・技術の習得とトレーニングが必要であると、一方で、特定行為研修もそこに含まれる



【座長】
大阪大学医学部附属病院
副病院長・看護部長
岩崎朋之先生



【講師】
水戸済生会総合病院
看護師特定行為研修室長
株式会社ラプタープロジェクト
代表取締役
青柳智和先生

のではないかとこの見解を示しました。

「患者さんに異常があった場合、看護師がプロトコルあるいは特定行為の手順書を活用し、即座に対応できるというのは大きな力です。それは医療を変えていく力にもなると思います」（青柳先生）

タスク・シフト／シェアを進め 看護師の今後の役割に目を向けよう

さらに青柳先生は、プロトコル等の活用により、看護師がより踏み込んだ動きをするには、タスク・シフト／シェアを進めることも必要だと訴えました。医師の仕事を引き受けるだけでなく、看護師でもよい仕事を手渡すこともタスク・シフト／シェア。青柳先生は「看護師はバイタルサイン測定が必要かどうかはアセスメントしますが、電子体温計・自動血圧計による体温・血圧測定、パルスオキシメータの装着はほかの職種にお願いするなど、業務を見直して整理・整頓していくことが大切」と述べ、ITやDX*3の使用も検討すべきだとしました。

そして、看護業務の効率化を図るため、具体例としてHN LINE®（医療機器データ通信サポートシステム／ニプロ株式会社）の自動評価などの機能を取り上げ、なかでもNEWS*4はそのリスクが数値で表示されるため対応の基準にやすく、急変時対応などのプロトコルに採用できるのではないかとしました。

青柳先生は最後に「特定行為もITの活用も、私たちが時代の分水嶺にいることを示している。21世紀を生きる看護師として、自らに誇りをもち、患者さんのための追究を欠かさず、他職種と信頼し合いながら、自分たちに何が期待されているか覚悟をもって見極めてほしいと思います。私たちにしかできない仕事を創造していきましょう」と呼びかけました。

座長を務めた大阪大学医学部附属病院副病院長で看護部長の岩崎朋之先生は、「看護師が診療の補助というところをいかに深め、役割を拡大していくのかということを考える好機になりました。医師の労働時間規制を2024年に控える今、皆さんは本日の話を参考にして明日からの改革に向かっていただければと思います」と述べました。



具体的な事例などを盛り込んだわかりやすい解説で、メモや写真を取りながら受講する人の姿も見られた



セミナー会場は満席。一席の隙もなく受講者が集まった



講師の青柳先生は、特定行為研修修了者として臨床でも活躍。その実感も踏まえ看護師の業務についての思いを語った



座長を務めた岩崎先生は、場を取り仕切る一方で、講義内容にも熱心に耳を傾けていた



講義は時間を押して行われ、セミナーは熱気を残したまま終了となった

*3 「digital transformation」の略。デジタル技術によりビジネスや社会、生活の形・スタイルを変えること。

*4 急性期疾患の予後予測スコア

TOPICS

優勝チームの栄誉をたたえるカップ。リボンには歴代の優勝チーム名が記され、IMEP館内に飾られている。優勝チームにはクリスタル盾が贈呈される



「第6回 iMEP CUP ナーシングオリエンテーリング」が開催されました

2023年12月17日、「第6回 iMEP CUP ナーシングオリエンテーリング」が行われました。これは、リアルなシミュレーションや日頃の看護技術・知識を試す課題などにより、チームごとに看護実践能力を競う医療研修施設ニプロiMEP（滋賀県草津市）の恒例企画。2015年から始まり、コロナ禍でのオンライン開催（3回）を含めると今回で9回目の開催です。4年ぶりの対面での実施となった会場は熱気があふれていました。そんな競技会の様子と参加チームの奮闘ぶりをご紹介します。

「第6回 iMEP CUP ナーシングオリエンテーリング」に参加したのは、1チームあたり4～5人の看護師で編成された8チーム。プランナー、ファシリテーターによる洗練されたコース設計に基づく9つのチャレンジポイント（以下、ポイント）では、さまざまな看護実践で生じがちな課題が提示され、オリエンテーリング方式で巡りながら攻略していきます。各ポイントは、医療研修施設ニプロiMEP内の施設をフル活用して配置。あえて案内表示を掲示せず、次のポイントに移る際に与えられた指示と館内図をもとに、的確に移動することも競技に含まれます。

競技は、オリエンテーションを経て9時50分からスタート。参加チームは一斉に指示されたポイントに向かいました。第6回の各ポイントのテーマは「緊急搬送」「最適な環境」「みて・きいて・感じて・信じて」「医療安全」「ファーストエイド」「患者家族との面談」「看護職の基本的スキルとリテラシー」「CPR」「患者の尊厳と健康を守る」の9つ。シミュレーションを中心に、筆記や実技などさまざまな対応が要求されます。ポイントに足を踏み入れた参加者は、当日その場で知らされたテーマの内容と何が求められているかをいち早く理解し、課題の解決に向けて対応しなければなりません。理解力、観察力、想像力、応用力、実践力などが試されることとなります。

イベント中の事故現場での救急搬送、患者さんや家族からのクレームへの対応、限られた情報からの患者アセスメント、緊急停電のなかでの初期対応、訪問看護先でのトラブル対応など、ポイントごとに繰り広げられるシミュレーションは臨場感たっぷり。シチュエーションに合わせて演技場面づくりをしている運営スタッフ側に手加減はありません。参加者たちは、チームで声をかけ合い、協力しながら、必死で課題に取り組んでいました。

午前から午後にかけて計5時間20分にわたる競技は16時前に終了しました。ホールに集合した参加者たちは、さまざまな思いを抱えながらも一様に高揚した表情をみせていました。

そしていよいよ表彰式です。第6回の優勝は「チームやった根！リベンジャーズ」（大阪府大阪市）、準優勝は「KMC ARE」（京都府京都市）、3位は「Five bridges」（山口県岩国市）となりました。順位が発表されるたびに会場は大きな拍手に包まれました。

表彰式後、参加者たちはあらためてチームメンバー同士健闘を称え合っていました。なかには、次回でのリベンジを誓うチームも。楽しみながら課題をクリアするなかで、看護チームとしての連携を深め、総合的な看護実践能力を高めるといった競技会のねらいは、参加者に確実に伝わっているようでした。

プランナー&ファシリテーターから

【プランナー】

三上剛人さん（写真左）

吉田学園医療歯科専門学校副校長

時代とともに多様化する看護への要求を考慮して毎回テーマ設定を行っています。今回も幅広いテーマを取り入れて、参加者には今まで以上にトータルなパフォーマンスが求められる内容にしました。おそらく皆さん成功も失敗も体験したと思いますが、そこから何かを学び取ってくれていることを信じています。



【ファシリテーター】

苑田裕樹さん（写真右）

令和健康科学大学臨床シミュレーションセンター

競技を通して日頃行っている看護の根拠に気づかされ、課題を感じたという参加者は少なくありません。参加者が「悔しい」と思ってくれたら成功。そういう思いが今後の看護をよい方向に変えるきっかけになることに期待しているからです。皆さんと一緒に体験を重ねることは、企画する私たちにとっても貴重な学びの機会になっています。

テーマ
緊急搬送



サウナ大会で複数の傷病者が発生。搬送を待つ間に救急対応をしながらトリアージを行う。個々に変化する容態にも対応。

チーム/Five bridges

テーマ
ファーストエイド



停電したホールで階段からの転落事故。暗闇のなかで、メンバーで協力し、工夫しながら的確な初期対応を行う。

チーム/チームやった根!リベンジャーズ

テーマ
最適な環境



片麻痺のある患者さんの病室環境はどう整える？食事や移動の介助を含めどのような配慮が必要かを考える。

チーム/みゆきんぐ

テーマ
患者家族との面談



主治医と患者家族の面談に同席し、何に気づけるか。改善点を盛り込んで、家族に寄り添った面談を行う。

チーム/Mother Lake RX

テーマ
みて・きいて・感じて・信じて



個性の異なる2人の患者さん。バイタルチェック時にその状態をどうアセスメントする？どこをどう見て、何に気づくか。

チーム/火の鳥チーム

テーマ
看護職の基本的スキルとリテラシー



静脈注射に関する質問に回答し、注射箋に従ってミキシングから薬液注入、点滴速度の調整までを正しく実施する。

チーム/市立大津市民病院ICUチーム

テーマ
医療安全



神経障害を訴える患者、本人確認が難しい小児、病院の対応を疑う患者家族。それぞれにどう対応する？

チーム/KMC ARE

テーマ
患者の尊厳と健康を守る



訪問看護先でトラブル発生。認知症の利用者さんの気持ちに寄り添いながら、身体症状の確認を行えるか。

チーム/くまちゃん



表彰式までに行われた意見交換会。参加者たちには競技を終えた開放感が



表彰式で賞状と盾を授与される優勝チーム「チームやった根!リベンジャーズ」



第6回入賞チームのみなさん

心のモヤモヤを
スッキリ解決!

ナースの ストレス攻略術

vol.18

解説

ベスリククリニック
保健師
長田梨那さん



今回のストレス

悩みごとがあるとうまく眠れなくなります。
睡眠が上手にとれる方法がありますか？

多くの人とかかわり、さまざまな対応が求められる看護師の仕事では、悩みを抱える場面も少なくないでしょう。寝る前についいろいろと考えてしまい、寝つきが悪くなる、途中で何度も目が覚めるなど、うまく眠れなくなってしまうことはありますよね。夜は物事を論理的に考える大脳皮質の活動性が下がっている状態です。考えごとをしても、よい解決策が浮かんでくるところか、悩みだけがぐるぐる巡り膨らんでいってしまいます。

安定したメンタルを保つための睡眠のコツは、朝起きたら1時間以内に外に出るか、窓際で過ごすことです。目から外の光が入ると、脳内でセロトニンの分泌が高まります。

セロトニンは幸福ホルモンとも呼ばれる物質。12時間後には、眠気を作って眠りやすくするメラトニンに変わります。つまり、幸福と睡眠をもたらす一人二役ともいえる貴重なホルモンなのです。セロトニンのもとになるトリプトファンは、食事から摂取することもできます。乳製品、大豆製品、バナナ、玄米、肉、魚などを積極的に取り入れてみてください。

セロトニンが増えてよい睡眠がとれるようになると、脳が睡眠中に必要な記憶を整理し、悲しいことやつらいことがあってもうまく切り替えができるようになります。ぜひ試してみてください。

よい睡眠を得るためには朝の時間が大切。
「セロトニン」に注目して生活を改善してみましょう。

ニプロ 医療機器データ通信サポートシステム



*一部対応中の内容を含みます。CocoronはWindowsOSに未対応です。

HN LINE とは？

HN LINE は、離れた場所でも無線通信によって「医療機器情報」を速やかにかつ正確に共有することで患者さんのQOLの向上とリスク管理を行い看護業務の効率化を図り、働き方改革のお手伝いを致します。



この広告に関するお問い合わせ先

資料請求先 ニプロ株式会社 大阪府摂津市千里丘新町3番2-6号

2024年1月作製