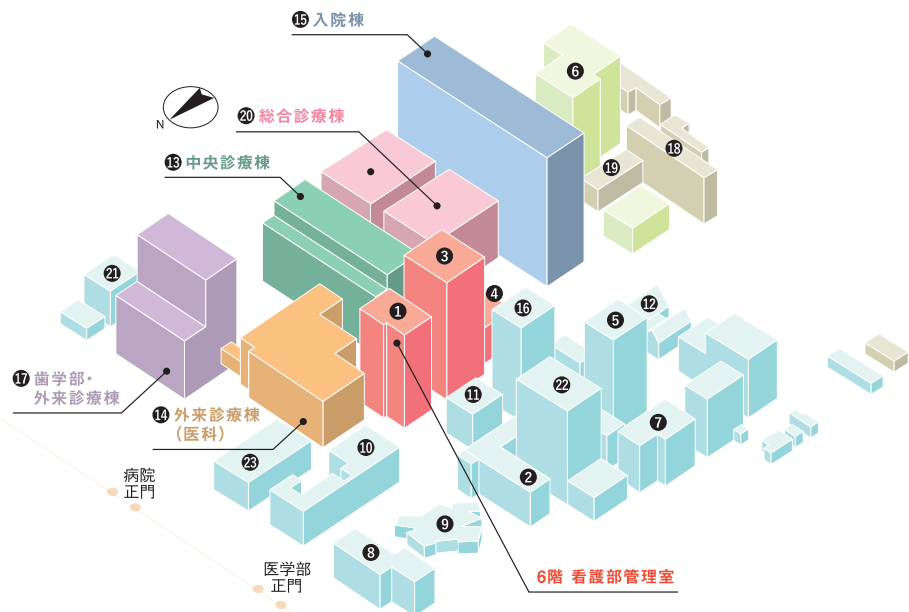




- | | |
|-----------------------|---|
| ① 管理棟 | ⑮ 総合教育研究棟 |
| ② 基礎医学棟 | ⑯ 歯学部・外来診療棟 |
| ③ 臨床研究棟 | ⑰ 看護師宿舎 |
| ④ 臨床講義棟・病理部 |  |
| ⑤ 基礎研究棟 | ⑱ 院内保育園 |
| ⑥ 保健学科棟 | ⑳ 総合診療棟 |
| ⑦ 基礎医学棟・講義実習棟 | ㉑ 地域医療人育成センターおかやま (MUSCAT CUBE) |
| ⑧ 鹿田会館・講堂 | ㉒ 医歯薬融合型教育研究棟 |
| ⑨ Junko Fukutake Hall | ㉓ 鹿田パーキングモール |
| ⑩ 附属図書館鹿田分館 | |
| ⑪ 記念会館 | |
| ⑫ 体育館 | |
| ⑬ 中央診療棟 | |
| ⑭ 外来診療棟 (医科) | |
| ⑮ 入院棟 | |



- 岡山駅後楽園口(東口)バスターミナルから、[12] [22] [52] [62] [92] 系統の岡電バスで ● 大学病院 [構内] 下車
- 岡山駅後楽園口(東口)バスターミナル「4番のりば」から [2H] 系統の岡電バスで ● 大学病院 [構内] 下車
- 岡山駅前 (ICOTNICOT前) または ● 高島屋前 から循環バスで ● 大学病院入口 下車
- 岡山駅タクシーのりばからタクシーで約 5～10分
- 岡山駅前から「清輝橋」行き路面電車で12分 ● 清輝橋 下車 西へ徒歩 5～10分



〒700-8558 岡山市北区鹿田町2-5-1
TEL.086-235-7518 (総務課人事担当)
<https://nurse.hospital.okayama-u.ac.jp/>

OKAYAMA UNIVERSITY HOSPITAL

岡山大学病院
2023年度 看護部案内



命を守り、生活を支える

看護職とは…命を見つめ、命を守り、たくさんの人々の生活、そして人生を支える大きな役割を果たしています。

生涯を通じて得られる喜びと達成感は、一人の人間としてこの上ない幸福感に満ちています。

岡山大学病院のシンボル「楷の木」のように、しなやかに「根を張る・育つ」看護職を目指して…

さあ、岡山大学病院で、あなたのキャリアを実らせてください。



看護部理念

PHILOSOPHY

質の高い(安心・安楽・安全な)看護サービスを
効果的に(effectively)、効率的に(efficiently)、倫理的に(ethically)、
エンパワーメント(empowerment)を通して提供する。

effectively / *efficiently* / *ethically* / *empowerment*
効果的に 効率的に 倫理的に エンパワーメント

〈岡山大学病院 理念〉

高度な医療をやさしく提供し、優れた医療人を育て、
社会・地域の持続的な健康増進に貢献します。

探究心をもって、クリエイティブに前進する

岡山大学病院は、高度な医療を提供する「特定機能病院」であり、「臨床研究中核病院」です。
新しい治療法や医療技術の開発、先進的かつ安全な医療の提供は当院の使命です。

低侵襲手術やゲノム医療をはじめとした医療の発展は、患者さんの治療選択の幅を大きく広げて
います。私たち看護職は、患者さんが納得して治療に臨めるよう、患者さんの「私はこちらありたい」と
いう意思を引き出し、大事にしています。そして、患者さんが抱える、
あるいは治療と共存する多面的な課題を捉え、多職種と連携し最善
なケアが提供できるように努めています。

当院看護部は、『「求められる看護」・「ありたい看護」の実現』を
支える手厚い教育プログラムを準備しています。コロナ禍で学習スタ
イル、実習環境は変化したことでしょう。私たちは変化を追い風に
「学びをとめない」ための創意工夫を続けています。

また、当院看護部には、臨床・研究・教育における多様なキャリア
パスがあります。職員の「学びたい・成長したい・働き続けたい」を
叶えるために個々のキャリア支援や夜勤負担の軽減等の働きやすい
職場環境創りを進めています。

私たちと一緒に、みなさんの「目指す看護」を実現し、看護の醍醐
味を分かち合いましょう。



岡山大学病院
看護部長

岩谷 美貴子

看護の現場から

私のキャリア



入院棟東4階
東田 真奈

母性看護学実習で、初めて分娩を見学した際、新たな生命の誕生をサポートすることができる助産師という仕事に憧れを抱き、志すようになりました。当院を志望したのは院内研修だけでなく、看護技術おさらい塾も定期的に開催されており、不安のある基礎看護技術をはじめ、部署で経験することが少ない技術など、多くの看護技術を身につけることができると考えたからです。将来は対象者にとっての最善は何かを対象者と共に考え、退院後の生活を見据えた看護が提供できる助産師を目指しています。



新人
ナース



入院棟西5階
池田 佳鈴

当院で実際に働いてみて感じたのは、研修や教育の体制が整っており、キャリア開発ラダーに則って1年目からでも目標や方針が分かりやすく、不安なく経験を重ねていけることです。加えてPNSにより常に先輩と相談しやすい環境にあるため、報連相がしやすく、新人でも自分の考えを先輩と共有することができます。現在は周手術期の患者さんや化学療法を受ける患者さんが適切に治療を受けられるように支援しています。これからも患者さんの小さな訴えを汲み取れるよう努めていきたいと思っています。



2年目
ナース

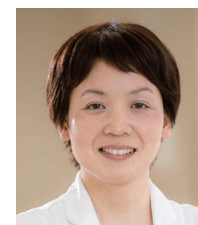


入院棟西3階EICU
山重 達也

高度救命救急センター(EICU)で、外傷や重症熱傷、重症呼吸不全・循環不全でECMOの管理を要する方など、様々な重症患者の看護ケアや看護師リーダーとして全体のマネジメントを行っています。昨年度はNST専門療法士の資格試験に合格しました。日々学び新たな知識をつけることで、より質の高い安全な看護を提供できると感じました。今後もケアの質を高めるために、必要なことを学びつつ、患者さんの急性期治療の先を見据えたより良い看護に繋げていきたいと思っています。



ベテラン
ナース



入院棟西9階
白神 朋子

当院は私を含め育児をしながら勤務している看護師も、育児部分休業制度や育児短時間勤務制度を活用し、ライフスタイルに合わせた働き方ができるのが魅力です。またPNSでベアの看護師と情報共有を行っているため、短く働く看護師も残務を引き継いで定時で退勤することができます。看護師は病院内のどの職種よりも一番近くで患者さんの生活を支えることができる仕事です。看護ケアを通して、信頼関係を築き、より良い医療を提供することで患者さんの笑顔や感謝の言葉に日々元気をもらえる、やりがいのある仕事だと実感しています。



ベテラン
ナース

私たちのチーム



総合患者支援センター

総合患者支援センターの特徴は、院内外での多職種と連携・協働しながら患者さんの「生きていく」を支えるところにあります。患者さんにとって入院は、非日常で一時的な療養の場であり、いずれ生活に戻れます。患者さんが自分の治療や療養に対してどう思っているのか、どうありたいのかを掘り下げ、患者さんの力を見極めながら必要な支援につないでいます。入院前から退院後の生活を見据えて、患者さんが安心して入院し、検査・手術・治療を受け、退院を迎えられるよう、他部門と活発なコミュニケーションをとることを大切にしています。



院内迅速対応チーム(RRT)

RRT(Rapid Response Team)は、院内急変対応システムRRS(Rapid Response System)に基づいて、患者さんの急変に対応する専門チームです。RRTの看護師は、明確なRRS起動基準をもとにスタッフからの要請で現場へかけつけ、患者さんの状態をアセスメントし、タイムリーな介入と調整を行っています。院内の予期せぬ心肺停止の前兆を早期に認識して介入することで、不測の心肺停止を減少させ、患者さんにより安心・安全な医療を提供できるように、院内で横断的な活動を行っています。



高度救命救急センター

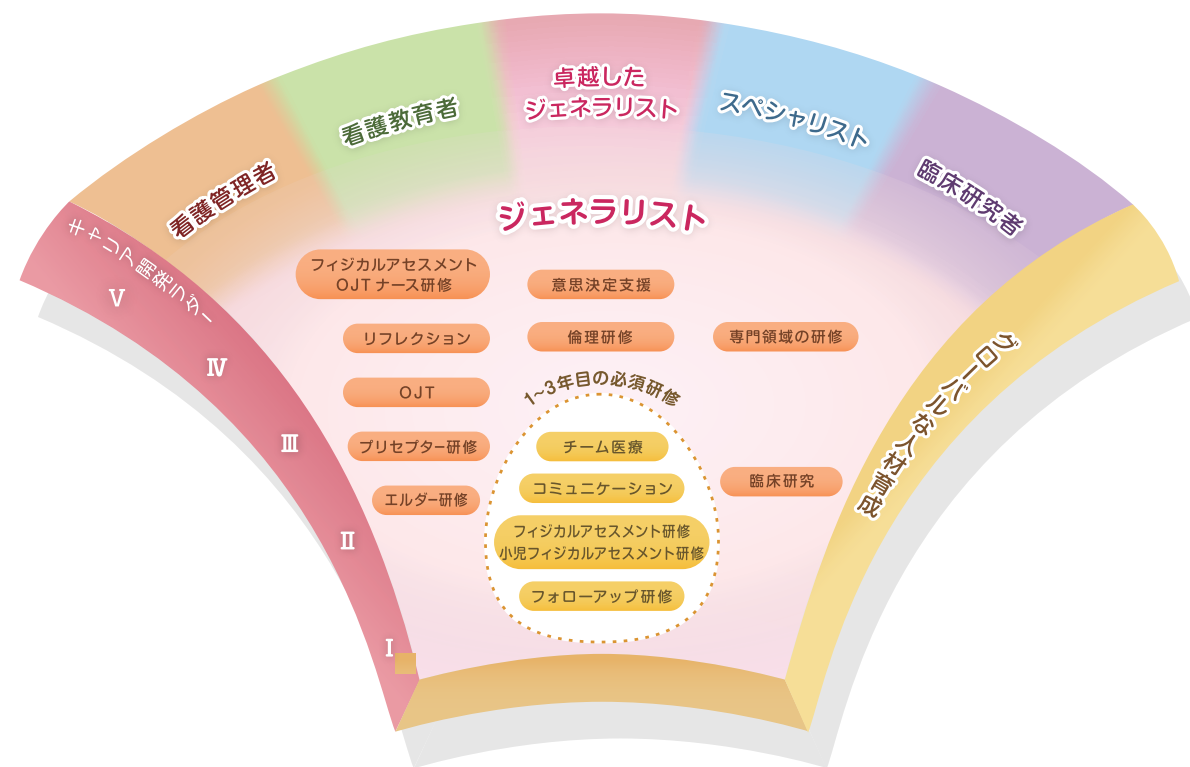
当センターは重篤な状況にある三次救急を対象に医療チーム全員で「救命」を使命に日々尽力しています。救急外来だけでなく、継続した集中治療も担っており、内科疾患や重症外傷、小児脳症の急性期など、対処している疾患は多岐に渡っています。このような中で、看護スタッフは、患者さん・ご家族に寄り添いながらケアを実施しています。また、DMAT隊員、ICLS・ISLSインストラクターを担い、自己研鑽に励むと共に、互いに高めあいながらチームとして、日々看護に邁進しています。



臨床倫理コンサルテーションチーム(ECT)

臨床倫理コンサルテーションチーム(Ethics Consultation Team)は、医療現場で生じた倫理的課題に対する意思決定を支援する多職種チームです。治療選択の幅が広がる中、多様な価値観や背景を踏まえ、患者さんの思いを尊重した最善の医療が求められています。時に患者さんにとっての最善とは何か、医療従事者として何ができるかと思悩むこともあります。私たちは、その感受性を尊重し、よりよい情報共有や解決方法の検討、医療従事者のジレンマの軽減など医療ケアチームでの対話を一緒に行う活動をしています。

キャリアパス



岡山大学病院では、生涯働き続けるためのキャリアパスが整備されています。一般的なキャリアとしては、採用から3年間で看護職員として基盤となる教育を受け、一人前の【ジェネラリスト】に成長します。その後は、卓越した看護を提供できる（キャリア開発ラダーⅤ）【卓越したジェネラリスト】を目指します。また【看護管理者】【看護教育者】【スペシャリスト】【臨床研究者】というキャリアパスも準備されており、これらを選択し、キャリアを広げることができます。キャリアに対する考え方は変化していくため、一旦選択したキャリアパスの変更も可能です。

各キャリアパスの定義

ジェネラリスト	いかなる領域・対象においても、基本となる知識・技術を応用し、安心・安楽・安全な看護を提供できる者。リーダーの役割がとれる者。
卓越したジェネラリスト	いかなる領域・対象においても、豊かな経験知と技術を巧みに駆使し、臨床現場の最前線で卓越した看護を追求する者。
看護管理者	質の高い看護サービスが提供できるよう、看護体制を創造する者。管轄単位での管理責任者として看護経営に責任を持ち、病院経営に参画する者。
看護教育者	臨床現場で学生や後輩の教育に関心を持ち、成人学習者に対する教育技法を用いて教育できる者。岡山大学保健学研究科との人事交流により、基礎教育現場の教員を目指すことができる。また、再度臨床現場に戻る道もある。
スペシャリスト	特定の専門領域や対象において卓越した実践能力を持ち、日本看護協会から認定看護師もしくは専門看護師の認定を受ける者。
臨床研究者	臨床現場での実践に加え、研究活動が役割として病院長より認められている者。個人の研究活動にとどまらず、研究結果を臨床現場で活用することができる。さらにスタッフの研究指導も行い、院外へ岡山大学病院の看護を配信できる者。

看護管理者

入院棟東4階NICU
松島 幸枝／看護師長



看護師一人ひとりが自分らしく働けるように職場環境の改善を行うことや多職種との交渉を行い、協働できる関係構築と環境をマネジメントすることなどが看護管理者の職務です。看護師長は忙しく、大変そうな印象が先行しがちですが、自部署のあるべき姿を目指して、管理者としての視点で部署の改善に取り組むことができる役割です。患者さんご家族はもちろん、スタッフも安心できる安全・健全な環境が提供できるように、今後も双方向性のコミュニケーションを大切にしたいと考えています。

看護教育者

看護教育センター
馬場 雅子／看護師長



院内の看護職員や地域の医療職に向けた研修等の企画・運営、看護学科・医学科の学生への教育支援を行っています。「教育」＝「教えないければ」ではなく、「共に学び育つ」を目指して支援するよう心がけています。関わった学生が看護師となり、いずれは学生支援に関わりたいという声を聞くと、少しはモデルナースとなれたのかなと嬉しく思う時があります。みなさんも自分が培った知識や技術を伝え、働くことへのモチベーションへとつながるような支援者になってみませんか。

特定行為看護師

手術部
鶴蘭 裕崇



特定行為看護師として、手術中の患者さんの麻酔管理を麻酔科医師と協働して行っています。具体的には動脈ラインの確保や血液ガス分析、人工呼吸器の設定変更や離脱、電解質輸液の調整や硬膜外カテーテルからの鎮静薬の投与などです。手術室は病棟に比べて意識のある患者さんに関わる機会は少ないですが、私たちが患者の代弁者となり提供する手術看護が、良好な術後経過に繋がるよう、継続看護の視点を持って日々実践しています。

臨床遺伝子診療科の外来で患者さんに関わりながら、新医療研究開発センターでメディカルスタッフの研究教育・個別の研究支援や自分自身の研究を進めています。臨床研究者は臨床と研究を融合させ、現場で役立つケアへつなげられる可能性があり、そこがとても大きな魅力だと感じています。これから臨床研究者をめざす皆さんは、自分が感じた「何で？ どうして？」を大切に、そしてそれを解決するために私も協力させてください。

専門看護師

入院棟西2階
上村 奈緒子／家族支援専門看護師



臨床研究者

新医療研究開発センター 看護・介護研究推進室
谷村 弥生



国際交流活動

◎国際交流支援WG

2017年5月、JMIP(外国人患者受入医療機関認証制度)の認証を受け、2022年11月には更新審査も受審しました。病棟や外来で海外の患者さんを受け入れる整備や事例検討を行っています。

◎JICA

JICAでの国際医療支援実績をもつ看護師もいます。次に参加を希望している職員もあり、可能な範囲で支援しています。



看護師特定行為研修

当院では、2020年4月より「術中麻酔管理領域パッケージ」「外科術後病棟管理領域パッケージ」の2つの特定行為研修を開始しました。現在、院内で5名が研修を修了し、活躍しています。



サポート体制と看護提供方式

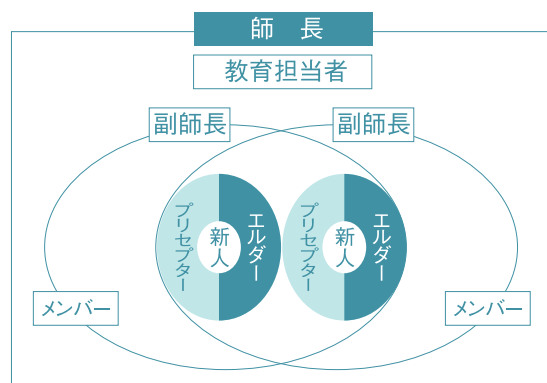
新人でも安心して仕事ができる みんなで育て、育つ支援体制

岡山大学病院看護部では、2011年度よりプリセプター制を導入しています。

スローガンは「**みんなで育とう・育てよう**」

新人看護職員（プリセプティー）に対し、エルダー、プリセプターを配置し、みんなで育てる体制にしています。

各自の役割を示すバッジをつけて、
「みんなが育つ組織」を目指します。



Partnership Nursing System

PNS（パートナーシップ・ナーシング・システム）を導入しています

2013年度からPNSを導入しています。ペアで複数の患者さんを受け持ち、互いに対等な立場で、互いの特性を活かし、相互に補完し、協力しあう、福井大学医学部附属病院看護部発祥の看護提供方式です。

PNSの導入により、看護師や患者さんにとって様々な環境改善が図れます

患者さんのメリット

- ・担当が二人なので安心感がある
- ・点滴・薬・医師の指示などを二人で確認することで、安全性が高まる
- ・応援が必要な処置がその場で行える

看護師のメリット

- ・お互いの技術や知識の補完ができる
- ・慣れない処置もパートナーに相談できる
- ・効率的に看護が行えるので休憩が取れ、超過勤務が減る

勤務環境の改善へ

- ・患者さんの情報を共有するため、看護師間のコミュニケーションが活発になる
- ・看護の成果を共有し、意識しやすくなることで達成感と責任感が強まる



教育プログラム

教育方針

岡山大学病院は臓器移植、小児心臓外科、造血細胞移植などの高度先進医療の開発・実践において、全国でもっとも進んだ施設の一つであり、患者にとっては最後の砦とも言えます。高度先進医療の場面において、看護職には対象となる患者・家族の立場に立ち、何が最善かを共に考え、患者の権利と尊厳を守り抜く力が必要とされます。そして、リスクの高い患者の回復を促進するためには、フィジカルアセスメントを土台にした看護を効果的かつ確実に提供する力が必要とされます。

岡山大学病院で学びたい、看護をしたいという仲間の入職を歓迎し、「みんなで育とう・育てよう」のスローガンを基に相互に学び合う関係を築いていきます。そして本院の看護を、院内はもちろん、地域、日本、そして世界へと広める使命感を持って努力を続ける、そんな看護職を育てます。

また、大学病院は専門分化したユニークな医療人が集まる場



でもあります。互いの能力を尊重し合い、コミュニケーションを促進することで、大きなチーム力が発揮できます。看護職は生活という視点で患者の全体像をとらえる大きな視野を持ち、患者のために必要なケアを調整するチーム医療のキーパーソンです。そのため人間関係をしなやかに形成し促進する力が必要とされます。

当院看護部ではこれらの期待を引き受け、「看護教育センター」へ看護職員教育を一元化し、人材育成を行っています。

看護教育センター

《理念》 自律した専門職として、看護を通して社会に貢献できる人材を育成する

《目標》

以下のような看護職員を育成する

【基本的態度】

- ・倫理的感受性を常に磨き、対象者の権利と尊厳を守ることができる
- ・専門職として自律し、看護職の立場で発言できる
- ・多様性を認め、良質で柔軟なコミュニケーションができる
- ・組織人として、率先して自分の役割を遂行できる

【看護実践】

- ・根拠に基づいた看護を実施することができる
- ・看護につなげるフィジカルアセスメントができる
- ・対象者の力を引き出す看護ができる
- ・対象者に寄り添い、意思決定を支援することができる
- ・対象者を生活者としてとらえ、看護をつなぐことができる
- ・チーム医療のキーパーソンとなり、多職種と協働することができる
- ・幅広い知識と多角的な視野を持ち、より良い看護を探索することができる

【教育的側面】

- ・教育的関わりを通じて相互に学び合い、自らも成長することができる

【管理的側面】

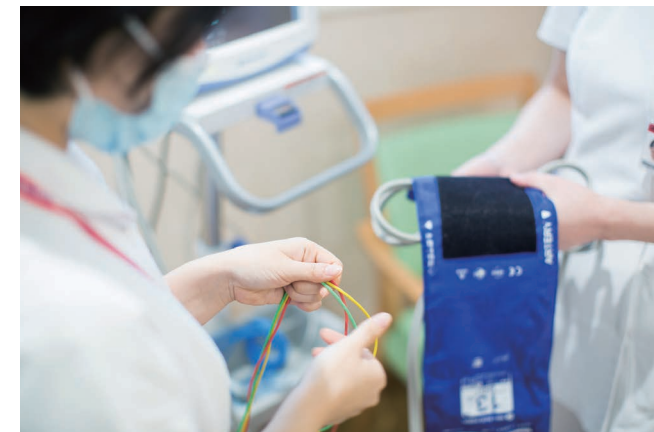
- ・自己のキャリアパスを描くことができる
- ・客観的データ分析に基づいた組織運営ができる

【研究的側面】

- ・臨床的な疑問に気づき、発信できる
- ・看護の質を高めるためにエビデンスを探索することができる

以下のような役割を担う

- ・基礎教育から継続教育をつなぐ
- ・個々の描くキャリアプランに応じた支援をする
- ・地域および国際医療の向上のために、当院の知的財産や環境を提供する



命を守り、生活を支える看護職の育成

看護部研修計画

1年目

・フォローアップ研修Ⅰ —職業人としての思考—

就職初期に必要な医療安全行動を学ぶ。
 静脈注射の基礎知識を得る。
 抗がん剤の曝露による危険性を理解し、予防行動をとることができる。
 看護職としての職務・責任を自覚する。
 守秘義務の遵守、個人情報保護の重要性が理解できる。
 就職後2ヶ月を経過した仲間の現在の心境や今後の目標を知り、お互い励まし支えあう。

・フォローアップ研修Ⅱ —倫理的感受性の促進—

静脈留置針挿入実施が手順に沿って行える。
 職業人としての倫理的問題に気づく。
 問題解決のために看護過程を展開する。
 就職後半年経過した現在の状況を語り合い共有しながら、問題解決の糸口をつかむ。

・フォローアップ研修Ⅲ —PNSマインドの育成—

患者の気持ちを理解し、寄り添うことの大切さを学ぶ。
 KYTを通して、リスク感性和医療安全行動に対する認識を高める。
 チーム医療の構成員としての役割を理解できる。
 1年間の自分の軌跡を振り返り、来年度への目標へとつなげる。

・フィジカルアセスメントⅠ

1年間の到達目標
 ①呼吸器系・循環器系に関する解剖生理が理解できる。
 ②異常呼吸音の聞き分けができる。

・小児フィジカルアセスメントⅠ

1年間の到達目標
 ①小児の解剖生理について学ぶ。
 ②小児のフィジカルアセスメントの特徴について学ぶ。
 ③小児のバイタルサイン測定について学ぶ。

・フィジカルアセスメントⅡ

1年間の到達目標
 ①呼吸・循環系に関する身体診察技術を習得する。
 ②患者の変化を予測した意図的な情報収集ができる。

・小児フィジカルアセスメントⅡ

1年間の到達目標
 ①小児の呼吸器、循環器、免疫の解剖生理について学ぶ。
 ②小児の発熱、脱水に関する意図的な情報収集とアセスメント方法について学ぶ。

・コミュニケーション

—患者・家族、医療者との対話のコツ—

▶ロールプレイングを通して自己の行動の傾向や他者との関係をつくるということの本質を体験的に学ぶ。
 ▶「倫理原則」「看護者の倫理綱領」を理解し、コミュニケーションに活かす方法を考える。
 ▶患者や家族・医療者と対話し、思いや希望を意図的に知り、看護師の役割を考える。

・チーム医療Ⅰ

—メンバーシップ—

▶リーダーとは何かを理論的に学び、組織における自らのメンバーシップについて考える。
 ▶課題の解決に向けた対応方法を自らの力だけでなく他者と協力して見出すことができる。



2年目

・フィジカルアセスメントⅢ

1年間の到達目標
 ①呼吸・循環・消化・中枢神経系に関する意図的な情報収集・アセスメントができる。
 ②看護実践の結果を含め、患者の変化を適切に医療チームに報告することができる。

・小児フィジカルアセスメントⅢ

1年間の到達目標
 小児の意識レベルおよびけいれん発作の観察方法がわかる。

・チーム医療Ⅱ

—リーダーシップ—

▶組織の目標に沿ったリーダーシップについて考える。
 ▶他部署、他職種のスタッフとコミュニケーションを図り、多様性を理解する。
 ▶自身の行動を振り返り、チームメンバーの力を引き出すための方法を言語化できる。
 ▶他部署訪問を通して、視野を広げ、看護観を見つめ直す。

・看護と倫理Ⅰ

▶臨床現場で倫理的な看護実践を行うために必要な看護者としての「気づき」を育成する。

3年目

【目指すラダーレベルⅡ】

・手術看護
 ・がん看護Ⅰ
 ・高齢者看護Ⅰ・Ⅱ
 ・皮膚・排泄ケア看護

【目指すラダーレベルⅢ】

・エンドオブライフケア
 ・効果的なOJT
 ・がん看護Ⅱ
 ・クリティカルケア看護：Basic・Advance
 ・慢性疾患看護：心不全看護・糖尿病看護

【目指すラダーレベルⅣ】

・看護と倫理Ⅱ
 ・生活を支える看護
 ・意思決定支援
 ・リフレクション
 ・管理者研修(副看護師長対象)

【ラダーレベルを問わない】

・感染防止技術
 ・CMA-Okayama ICLS
 ・看護師のグローバル人材育成
 ・ナースのための英会話
 ・臨床研究

【目指すラダーレベルⅤ】

・管理者研修(看護師長対象)

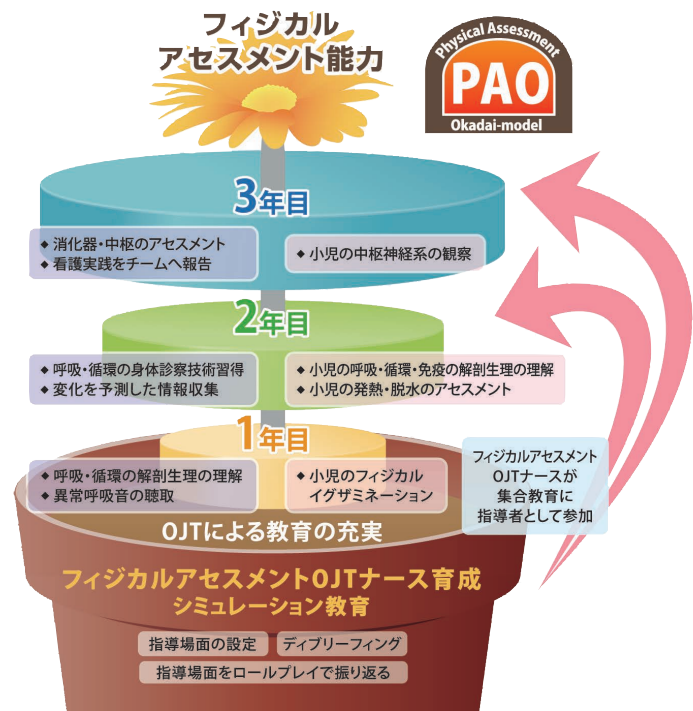


(2022年度)

フィジカルアセスメント 岡大モデル(PAO)

Physical Assessment Okadai-model

看護職には生活する人を支援し「命を守る」、さらには「回復を促進する」フィジカルアセスメントが必要不可欠な能力です。そのため就職後3年間で看護実践につながるフィジカルアセスメント能力を強化することにより、自信を持って看護ケアが提供できることを目的として、1年目から3年目までの系統的フィジカルアセスメント教育プログラムであるPhysical Assessment Okadai-model(PAO)を開発し、実施しています。小児領域の患児が多い当院の特徴を反映し、小児のフィジカルアセスメントに関する目標も盛り込んでいます。1年目は呼吸音聴取のスキルを習得し、2年目では呼吸・循環を中心とした事例による検討、3年目は消化器や中枢神経系も含めた複雑な事例のシミュレーションを行っています。起こっている状況から仮説を立て、意図的な情報収集をし、情報を統合して判断する臨床判断の思考を強化する内容となっています。さらに臨床現場でフィジカルアセスメントを根付かせ、OJTによる教育を強化する目的で、副看護師長を中心とした「フィジカルアセスメントOJTナース」も各部署にいます。



シミュレーション研修の充実

スキルラボとシミュレーターを様々な方法で活用し、看護職員的能力アップを図っていきます。

【採用時新人看護職員研修】

採血・導尿などの演習を、数多くのシミュレーターを使って実践します。

【フィジカルアセスメント研修】

シミュレーターを用いて、事例のシミュレーションを展開していきます。何が起きているか意図的な情報収集を行います。

【看護技術おさらい塾】

静脈留置針挿入などの基礎看護技術をはじめとして、気管挿管介助などの看護技術の演習を定期的に開催しています。

【各部署が企画運営するシミュレーション研修】

各部署の教育担当者が中心となり行っています。タイムリーに行うことで効果的なシミュレーションの実現となっています。



思い立った時いつでも演習ができる

スキルラボ

シミュレーションによる
スキルアップトレーニング

岡山大学病院には、採血・吸引・胃管挿入・浣腸・導尿など、20種類以上のシミュレーターやモデルを完備した「スキルラボ」があり、いつでも誰でも自習が可能です。「先輩に教わったあの部分を、忘れないうちに復習したい」、「復帰前に技術の確認をしたい」など、思い立った時にすぐ演習ができる環境があります。



PNSの働き方—1日の仕事の流れ(日勤の場合)

8:00 出勤・情報収集

担当患者の情報収集はペアで分担

出勤打刻をして、当日の担当患者の情報収集を始めます。基本的に長日勤と日勤でペアを組み、分担して効率よく情報収集をします。



8:15 全体の申し送り

当日の予定や夜間の状況の共有

勤務者全員が集まり、患者さんの様子や当日の予定などを共有します。手術や化学療法、検査の予定などを全員で把握することで、お互いに補完がしやすくなります。

8:30 オペ出し・配薬・点滴準備

手術患者さんを手術室まで送って行ったり、朝の配薬や点滴の準備をします。ペアで点滴のダブルチェックをして準備をします。

8:50 ペアでミーティング

担当患者さんの情報やスケジュールを確認してラウンドの準備

お互いが情報収集をした内容を共有し、当日の業務スケジュールを組み立てます。ここは情報共有の場であると同時に重要なコミュニケーションの場になっています。ラウンド前に重症患者さんの観察ポイントを確認したり、疑問点を先輩に尋ねたりすることもできます。



9:00 ペアでラウンド

パートナーシップマインドを大切にしながら、毎日がOJT

ペアでベッドサイドへ行き、検温や点滴などを実施します。一人は患者さんの検温や身体症状などの観察を行い、もう一人はその情報を電子カルテに入力します。先輩看護師が実際に患者さんに向き合う姿を目の前で見ることができ、毎日のラウンドがOJTの場になっています。



10:30 オペ迎え・ICU迎え

手術後の患者さんや術後ICUへ入室した患者さんを迎えに行きます。病棟へ戻ってきたら、ペアで患者さんの全身状態を確認します。



11:00 交替して休憩(60分)

13:00 ペアでラウンド

術後患者の観察やケアなど

午前中と同様にペアでラウンドをします。術後の患者さんの観察や介助が必要な患者さんの清拭や洗髪などのケアを行います。



14:00 カンファレンスとリシャッフル

連絡事項の共有後、残務の確認とリシャッフル

ここでは連絡事項の共有をします。また患者カンファレンスでは多職種で治療方針や退院支援について話し合います。リシャッフルでは、各ペアの残務を発表します。その後ペアを新たに組み直し、定時終業に向けて業務を調整します。

15:00 ラウンドと記録

午後の点滴を行ったり、実施した看護ケアの記録をします。



16:30 残務引継ぎ

長日勤に残務を引き継ぐ

残務を長日勤ペアに引き継ぎます。

16:45 業務終了

退勤打刻をして業務を終えます。

福利厚生

生涯を通じて安心して働ける環境 子育てから和みの空間まで

結婚後も出産後もプライベートや子育てを楽しみながら、安心して働ける職場づくりを目指しています。育児支援制度としては、産前(8週間)産後(8週間)休暇に引き続き、育児休業が取得可能です。また、育児休業から復帰する際には、育児部分休業制度や育児短時間勤務制度を利用できます。産休や育休、保育所、出産後の復職支援など、生涯を通じて働き続けられる環境がここにはあります。



職員専用ラウンジ「和(なごみ)」

2017年、職員専用ラウンジが新設され、2020年にリニューアルしました。ソーシャルディスタンスに配慮した、よりゆったりと寛げるスペースになりました。また、パウダールームも併設されています。



保育所

当院には敷地内に収容人数90名の保育所を完備しています。



病児保育ルーム

専任の看護師・保育士が病中・病後のお子さんをお預かりする「まさかっ病児保育ルーム」も院内に併設しています。



女性看護職員宿舎「ときわ寮」

個室1DK(エアコン、食器棚、クローゼット、ミニキッチン、ユニットバス、トイレ付)の宿舎が病院敷地内にあり、白衣で通勤できるので便利です。また宿舎費も安価で経済的です。



夜間保育ルーム

月に1回程度、夜間保育を実施する「びおーね夜間保育ルーム」も院内に併設しています。専任の夜間保育士と看護師が配置されています。



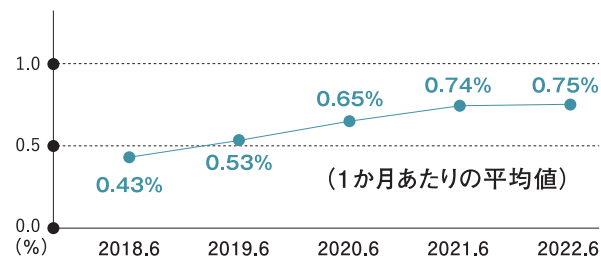
働き続けられる職場作り(WLB推進委員会)

2012年から3年間、岡山市看護協会のワーク・ライフ・バランス(WLB)推進事業に参加し、取り組んできました。その後も、アンケート等を利用して職員のニーズを吸い上げながら、子育て支援や介護支援、働き方改革について検討し、年に3回は「WLB通信」を発行して情報共有をしています。今後も、看護職員が仕事と生活のバランスを取りながら、働き続けられる職場作りに取り組みます。



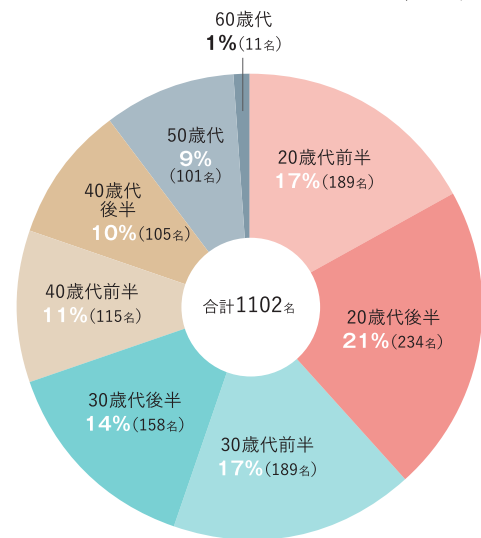
看護の質・評価指標

褥瘡発生率(%)



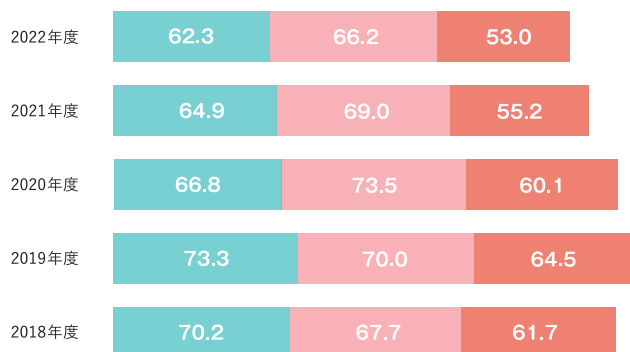
看護職員年齢構成

(2022年4月現在)



WLBインデックス調査・評価指標

- 看護職員を大切にする組織である
- 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる
- 現在の働き方に満足している



専門学歴別職員状況

(2022年4月1日現在)

看護系大学院博士課程	1名
看護系大学院修士課程	38名
看護系大学	711名
看護系短期大学	189名
専門学校	157名
高等学校	6名
合計	1102名

2022年度新規採用者 専門学歴別状況

看護系大学院博士課程	0名
看護系大学院修士課程	6名
看護系大学	79名
看護系短期大学	1名
専門学校	9名
高等学校	0名
合計	95名

看護職員定着率(%)

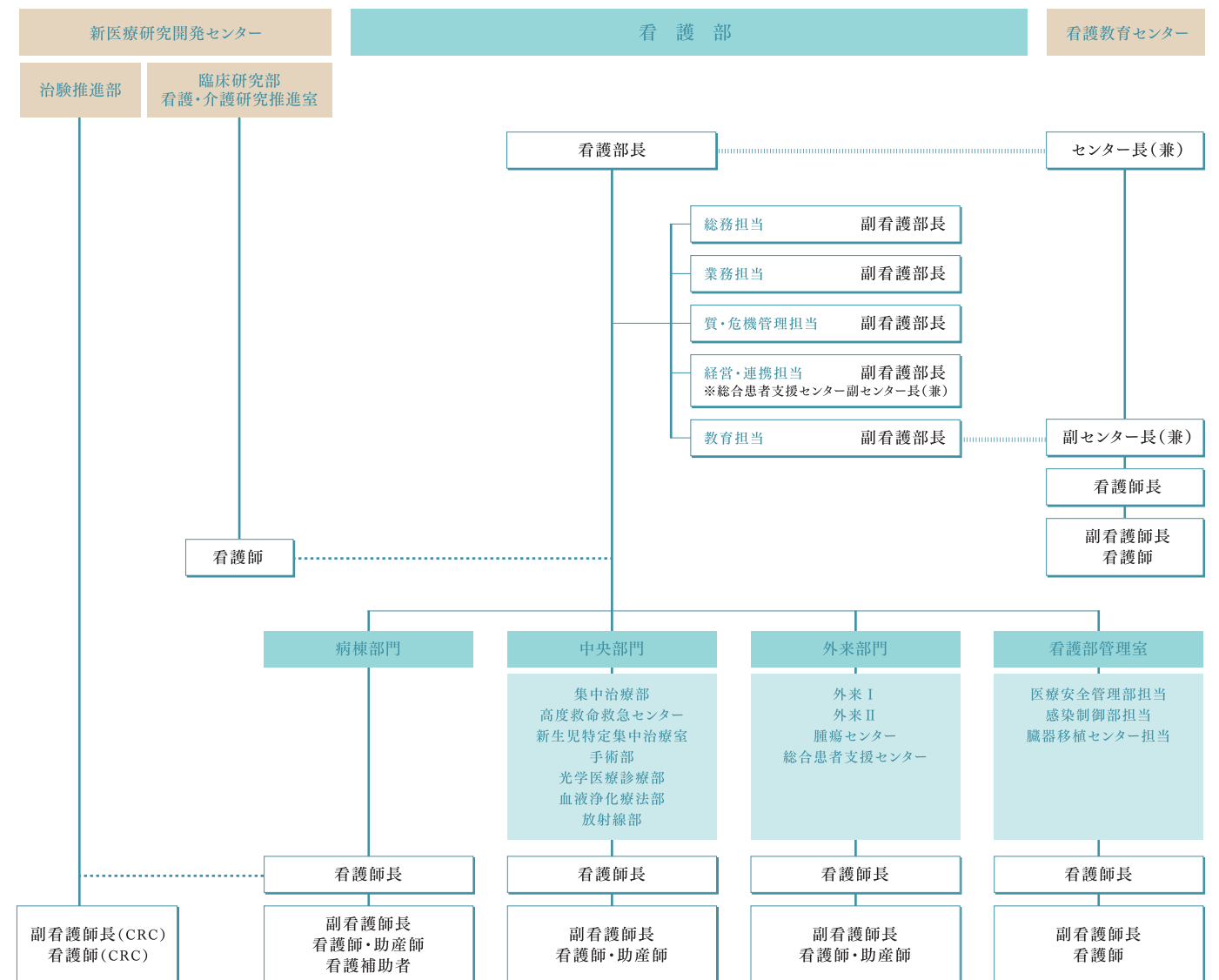
2017年度	90.2%
2018年度	92.6%
2019年度	91.5%
2020年度	91.1%
2021年度	91.6%

新卒者退職率(%)

2017年度	3.4%
2018年度	6.9%
2019年度	7.3%
2020年度	4.1%
2021年度	7.8%

看護部組織図

(2023年4月1日予定)



看護職員数…1,102名(内 育児休業・休職等89名)

(2022年4月現在)

専門看護師	認定看護師	認定看護管理者
急性・重症患者看護 2名	集中ケア 1名	小児救急看護 1名
がん看護 2名	感染管理 1名	緩和ケア 1名
家族支援 1名	がん化学療法看護 2名	がん放射線療法看護 1名
	糖尿病看護 2名	乳がん看護 2名
	皮膚・排泄ケア 3名	慢性心不全看護 2名
	手術看護 1名	認知症看護 2名
		その他
		治験コーディネーター
		移植コーディネーター