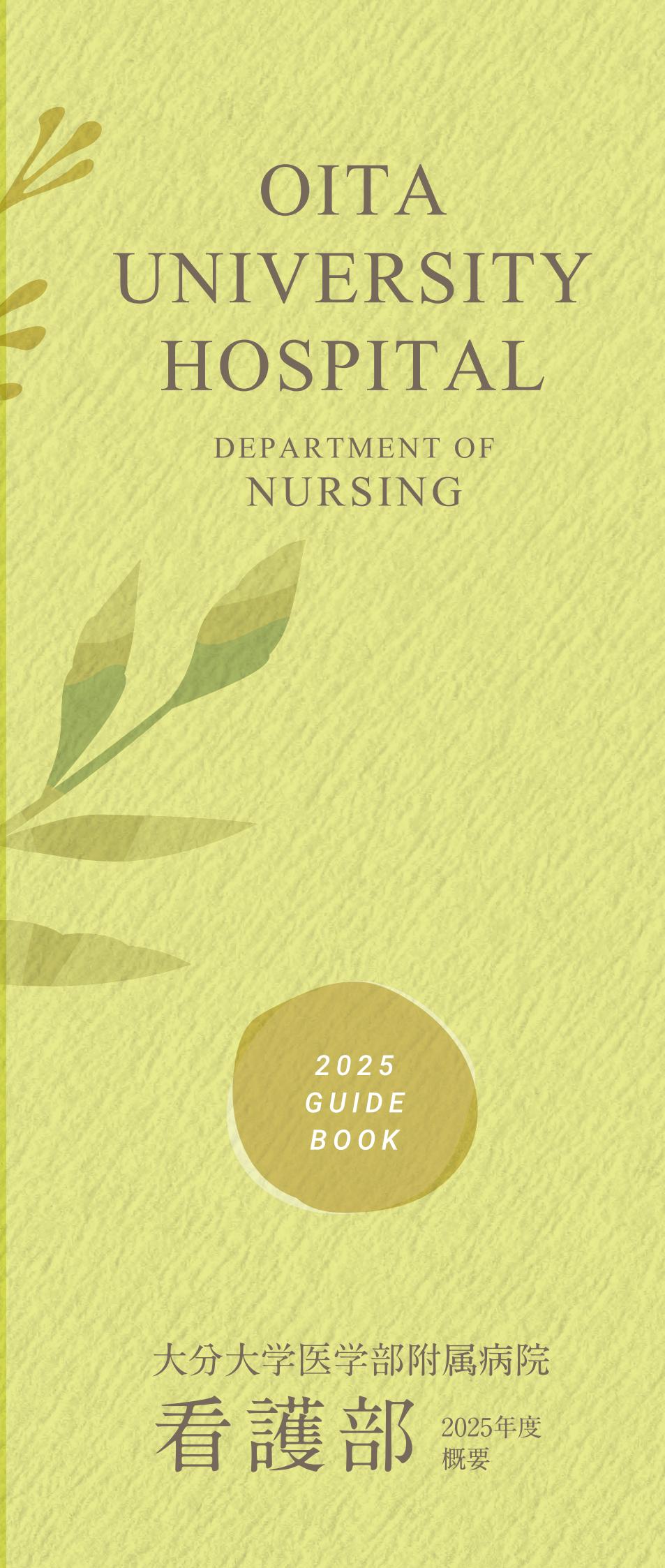




OITA UNIVERSITY HOSPITAL

DEPARTMENT OF
NURSING



2025
GUIDE
BOOK

大分大学医学部附属病院
看護部 2025年度
概要

GROW IN MIND

一つひとつに 向き合い
乗り越えるマインドを育てる

大分大学医学部附属病院の理念

本院は、「患者本位の最良の医療」を基本理念とする。

さらに、豊かな人間性と高い倫理観を備えた
医療人を育成し、先端医療の開発と安心・安全な
医療の提供をとおして、地域社会の福祉に貢献する。

基本方針

1. 患者本位の医療を実践する
2. 医療の質及び医療の安全性の向上に努める
3. 医学、医療の発展と地域医療の向上に寄与する
4. 教育、研究、研修の充実を図る
5. 病院の管理・運営の合理化を推進する

看護部の理念

私たちは、患者さんの意思を尊重し、
思いやりのある看護を提供します

基本方針

1. 倫理観に基づいた患者中心の看護を提供する
2. 看護の質を改善させ、看護を創造する
3. 多職種と協働し、チーム医療を推進する
4. 地域における看護の質向上に貢献する

教育理念

病院及び看護部の理念に基づき、
自律した看護実践者を育成します



病院概要

開院／昭和56年10月1日
(昭和56年10月19日 診療開始)

病床数／618床

■ 診療科

呼吸器・感染症内科、内分泌・糖尿病内科、膠原病内科、腎臓内科、脳神経内科、消化器内科、循環器内科、血液内科、腫瘍内科、総合内科、総合診療科、精神科、小児科、消化器外科、呼吸器外科、小児外科、乳腺外科、心臓血管外科、脳神経外科、整形外科、形成外科、皮膚科、腎臓外科、泌尿器科、眼科、耳鼻咽喉科、頭頸部外科、産科婦人科、放射線科、麻酔科、救急科、リハビリテーション科、歯科口腔外科

■ 中央診療施設・特殊診療施設

検査部、手術部、放射線部、材料部、クオリティマネジメント室、高度救命救急センター、集中治療部、輸血部、病理部、医療情報部、臨床薬理センター、リハビリテーション部、総合患者支援センター、周産母子センター、CCU部、血液浄化センター、内視鏡診療部、感染制御部、ME機器センター、医療安全管理部、卒後臨床研修センター、腫瘍センター、総合臨床研究センター、肝疾患相談センター、臨床栄養管理室、遺伝子診療室、認知症先端医療推進センター、生殖医療センター、低侵襲手術センター、肥満糖尿病先進治療センター、看護師特定行為統括センター、薬剤部、看護部、医療技術部、災害対策室、女性医療人キャリア支援センター、移植・再生医療支援室、看護職キャリア開発支援センター

Message

様々な経験を経て
幅広い倫理観が持てるように

看護部長 富永 志津代



当院は、県内唯一の大学病院であり、特定機能病院として高度の医療を提供する病院です。その特性から、当院で勤務する看護職は、社会の変化に対応しつつ、知識を刷新

しながら、質の高い看護を提供する必要があります。看護職は、患者さんの意思を尊重し、患者さんの力を引き出し、望む療養生活を支えるため、チーム医療のキーパーソンとしての役割を發揮しなければなりません。そのため、論理的で柔軟な思考力、医療チームメンバーと協働するための役割認識と自律した行動力を重視し、教育体制を整えています。

新人看護職員研修では、採用後1年で複数部署を経験することのできるローテーション研修を実施しています。研修を経験した新人看護職員からは、ひとつの部署では経験できない基礎的看護技術を獲得できたことや、領域が変わることで自分が大切にしたい看護を考える機会になったという反応があり、ローテーション研修の成果を実感できています。

看護体制は、パートナーシップ・ナーシングシステム(PNS)を導入しています。日々の業務を二人で行うことで、情報共有しながら患者さんの状態を適切に判断し、根拠に基づいた看護を提供するための成長の場となっています。

当院では、ライフサイクルの様々な段階の看護職が、協力しあいキャリアを継続できるように、職場環境改善やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、多くの子育て世代が働き続けることができています。お互いを思いやり、ともに学び、一人ひとりが「自分らしさ」を大切にして、「看護職」というキャリアを1歩ずつ進められるように支援する組織でありたいと考えています。

無理なく無駄なくステップアップ。
目標を持って成長を続けるあなたを全面的にサポートします。

新人看護職員研修制度

「看護を安全に提供するための臨床実践能力の強化」と
「一つの部署では得ることのできない幅広い臨床実践能力の獲得」を目指し、
ローテーション研修による充実した新人教育を行っています。

様々な部署を経験できる！ ローテーション研修

Point 01

一部署では経験できない様々な看護技術を習得でき、
看護の学びを深めます。

Point 02

希望した部署をラウンドできるように配慮しています。
病院内の人間関係の輪が広がり、たくさんのスタッフと
知り合うことができます。

4月からは後輩の
サポーターとして
STEP UP!

正式配置

ローテーション研修 2ラウンド

ローテーション研修 1ラウンド

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

11月

3月

1 ラウンド フォローアップ 研修

2 ラウンド フォローアップ 研修

早期研修
・サービスマナー
・職業倫理
・コミュニケーション
・看護記録



セルフマネジメントI研修
産業保健師と連携し、メンタルサポートも万全！



セルフマネジメントII研修

同期の仲間と悩みを共有し、解決させる具体的な行動を考えます。



フォローアップ研修

1ラウンドの学びを共有し2ラウンドに向けて課題の整理をします。



ME 機器研修

輸液ポンプ・心電図モニター・酸素ポンベの取り扱い等を指導します。



薬剤師、臨床工学技士など
専門職による講義も！

技術演習
(5月~10月)

先輩の指導により
気管吸引・経管栄養・尿留置
カテーテル・浣腸などの技術の習得を支援します。



感染管理I研修

防護具の着脱など感染管理について学びます。



多重課題STEP I研修

多重課題への対応を学びます。



BLS 研修



胸骨圧迫やAEDなど急変時に必要な知識と技術を学びます。

ラウンド毎に、学びや自己の課題をまとめて次のステップへ！

急変時にも対応できる

8月以降の間で3日間行います。

手術部研修 (8月~10月)

手術室看護と同時に、気管挿管など、ここでしか習得できない技術を学べます。

多職種連携
医療安全管理I研修

医師や多職種とチーム医療における安全管理を学びます。



グループワークでチームの力が高まります。

看護過程研修

実践と連動させた看護過程の実際を学びます。



1年目フォロー
アップ研修



修了式 (2月)

一人ひとりへ修了証が渡されます。



Point 03

Infinity Note(研修ファイル)で、成長していく過程を支援しています。



Infinity Noteとは？

新人看護師が職場適応しながら臨床実践能力を獲得し、当院の看護師として成長していくために活用するファイルです。新人看護職員研修のガイドラインやプログラム、新人到達目標、部署別の「対象とする患者の特徴」と看護などを提示し、自己学習を支援しています。目標達成度を評価するためのスコアリング機能や、自己成長記録機能など、自分自身の成長を感じながら、ステップアップするための学習ツールです。

Point 04

看護師の学習を支援する教材として、「e-ラーニングシステム」を導入しています。

個人毎のID、パスワードで、いつでも、どこからでも、繰り返し視聴することが可能です。

基礎習得コース、看護補助者研修コース、看護研究コース、中堅コース、院内全体コース、管理職・チーム医療コースなどのコースを契約しており、100以上の多彩なテーマの動画講義を受けることができます。また、新人看護職員研修ガイドラインに沿った「新人看護職員技術チェックコース」では、看護手順書や技術動画を確認でき、新人看護師が看護技術の習得に向けて学習できます。

We are your supporter

「病院全体で、新人看護師の成長をサポートします」



大分大学附属病院では、「教育支援室」という専門の部署に所属する副師長と部署の指導者が連携する、手厚い教育支援を行っています。そのサポート体制の特徴と、附属病院で成長できることの魅力を、新人さんを交えてそれぞれの立場から語り合ってもらいました。



角田 学生時代は、コロナ禍の影響で実習の機会自体が通常よりも少なく、入職後は先輩たちについていけるのか不安でした。

本多 実習が制限され患者さんと接することが少ないうえ、角田さんの世代は学生時代のほとんどにおいてマスク生活を余儀なくされましたよね。いまだにマスクをしたまま患者さんと接している昨今は、「目の表情だけでいかにコミュニケーション取るか」というテーマを研修で取り上げる

など、教育支援室では毎年、新人看護師たちが学んできた社会的背景や一人ひとりの個性を踏まえた教育プランを立てています。入職前は不安もあったと思いますが、働き始めてからの感想はいかがですか？

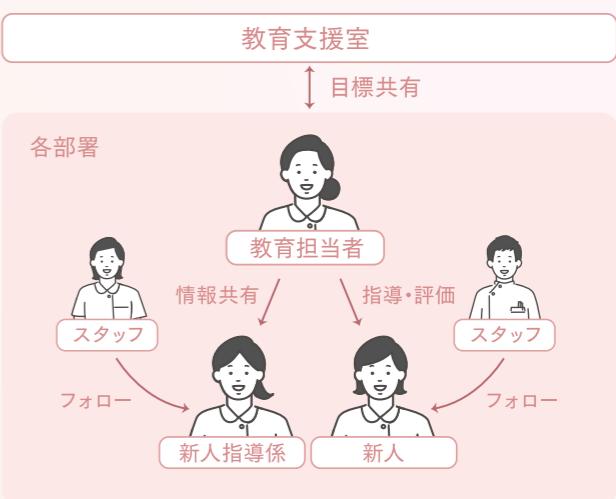
角田 最初は分からないことだらけでしたが、マンツーマンで指導してくれるプリセプターの先輩がいて、部署に1名ずつ教育担当者の先輩もいます。さらに教育支援室もフォローしてくださるので、誰に相談すれば良いか明確なのがまず安心でした。それに、自分では「できないこと」ばかりが気になりますが、先輩方は「できたこと」を褒めて気づかせてくれます。病院全体で新人を温かく見守り、育ててくれる環境をありがたく思っています。

板井 そう感じてもらえて嬉しいです！ 看護師の仕事は交代勤

教育支援室の役割

教育支援室とは？

研修責任者である教育担当看護師長1名、副師長3名が配属され、新人看護職員や各病棟の教育担当者の支援を担う部署です。新人看護職員研修ガイドラインに基づいて教育の年間プランを立て、研修の企画や運営をしたり、直接新人や教育担当者の指導にあたることもあります。一人ひとりの成長を見守る重要な役割を担っています。



に学び合えるシステムだと思います。

本多 教育担当者を中心に、先輩たちが思考発話を大切にしながら指導してくれているおかげで、振り返りシートに記載された新人さんの言葉も、自分目線の評価から看護の意味を捉えたものに変化していきます。そこに看護師としての成長を感じます。

板井 振り返りシートは新人さん本人に書いてもらうものなので、私たちから見て「成長したな」と思う部分も補足して教育支援室に直接報告しています。逆に、新人さんに伸び悩んでいる部分があれば、今後の指導方針をアドバイスしてもらうこともあります。

本多 教育担当者をサポートすることも、教育支援室の役割だと思っています。困っていることはないか？ 苦労していることはないか？ 定期的な報告書では読み取れないこともあると思い、現場に足を運ぶことも大事にしています。



板井 自分が新人の時に育ててもらった恩返しをするためにも、教育担当者として成長したいと思っています。教える側も「ひとりじゃない」と思えることがとても心強いです。どうやって指導すれば良いのか悩み焦ることもありますが、新人の1年間で全て完璧にできるようになることに重きを置きすぎず、長い目で見てゆっくり着実に成長してくれたらと思います。

本多 そうですね。そのためにも、2023年度から〈キャリアシート〉を導入しました。看護師として将来的にどうありたいか、新人さんに自身の看護観やキャリアプランを深めてもらうものです。これからも従来の形に捉われず、多様性の時代に相応しい研修スタイルを創り上げていきたいと考えています。

角田 こうした充実した教育支援体制が整っているので、ぜひ多くの新しい仲間に来てもらいたいです。できることが増えていくこと、そして看護師としての責任を果たせた時…たくさんの喜びや楽しさが待っている職場です！

「共に学び合える」環境

板井 思考発話は「教わる側」だけでなく、「教える側」の学びにもなる手法だと感じています。新人さんの質問に答えられない場合やうまく説明できない場合は、教える側も理解できていない証拠。そんな時はきちんと伝えられるように私たちも考えるでの、共

We are team player

INTERVIEW

「立場を超えて対等に、互いを補い合っています」

パートナーシップ・ナーシング・システム(PNS)

PNSとは、安全で質の高い看護を提供することを目的とした看護体制。

年齢や経験、立場を超えて、看護師たちが互いの長所を生かし、補完し、協力し合いながら看護を行っています。



▲小児科病棟でプリパレーションの方法を事前に確認

P N S の 魅 力

日々の業務は
'パートナー'と
協働

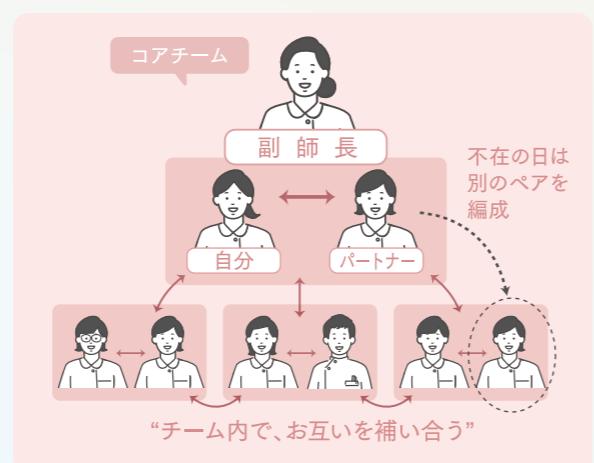
毎春、1年を通じて同じ目標を設定し、共に看護を行う'パートナー'を決定。互いの特性を補い合える看護師と2人1組になり、担当患者の看護を始め、委員会活動や病棟内の係の仕事までを協力して行います。新人は、先輩1組に対して1人割り当てられます。

'コアチーム'で
目標と情報を
共有!

副師長1人と数組のペアがまとまり、1年を通じて同じチームで働きます。パートナー同士だけではなく、チームでも目標と患者さんの状態を共有し、互いを補完しながら働きます。

パートナー
不在の日は
'ペア'を結成

パートナーとシフトが合わない日は、同じコアチーム内の別の看護師と2人1組になり、その日の業務を行います。常に情報を共有しているので、スムーズなペア編成が可能です。



看護師にも、患者さんにも。1+1=「2」の効果がある制度

PNSのパートナーを決める時、どんな相手を選んでいますか？



吉本 私たちの病棟では、看護師それぞれがパートナーになって欲しい人の名前にその理由を書き添えて提出し、コアチームのリーダーである副師長が希望を汲みながらパートナーを決めています。

足立 新人看護師の場合は、新人指導係の先輩とそのパートナーの2人組に加わり、3人でパートナーになります。そう考えるとすごく手厚いシステムですよね！

吉本 そうですね！パートナーになる相手は、自分にないスキルや経験をもっている人、つまり学び合える関係になれる人を選ぶことが大切。私の場合、小児科しか経験したことがないので、他の診療科を経験したことがある人やテキパキと効率よく仕事ができる人を選ぶようにしています。逆に、私は小児科経験の長さで相手の役に立てと思っています。

パートナーがいることのメリットをどういう時に感じますか？

足立 毎日安心して仕事ができます。先輩がそばにいてくれるので、患者さんのケア方法を常にその場で確認できるからです。ただし、先輩に質問する時は「こう思うのですが合っていますか？」と、自分がどう考え、何をしようとしているのかを伝えてからにしています。能動的に学びを深めていくからです。

吉本 私が新人の頃はまだPNSがなく、ひとりで担当の患者さんをケアしなければならないことに不安でいっぱいでした。そのぶん、3年目の年にこの制度が導入されてからは先輩と働くことに安堵し、PNSの良さをとても実感しました。パートナーが隣にいると、未熟な部分をタイムリーに教えてくれますし、患者さんへの接し方や視点まで直接見て学びることができます。

足立 PNSがあることは、私がこの病院への就職を希望した理

由の一つです。ほかの病院で働いている同級生と会い、ひとりで患者さんを担当することの不安を聞くと「この病院で良かった！」と心から思います。

吉本 また、どちらかが休んでも「パートナーが患者さんのことをてくれる」という安心感があります。患者さんも、いつもの看護師がケアしてくれるとホッとすると必ず。PNSは看護師のためでもありますが、何より患者さんに安全で質の高い看護を提供するための制度なのです。

足立 2人で「1」ではなく、1+1=「2」の効果が発揮されるシステムですね。

チーム力を活かして、どんな看護を実践したいですか？

吉本 パートナーとシフトが合わない日は、同じチーム内の看護師とペアを組みますが、コアチームの同僚とは常に目標や患者さんの情報共有をしているので、誰とペアになんでもスムーズに働くことができます。

足立 新人はいろいろな先輩から学べるので、多くの視点をもつことができます。

吉本 先輩が後輩から学べることもあるんですよ！医療も看護も新しい知識がどんどん増えていく世界。参考書や論文を読み情報は追いかけているものの、何より新人さんが学んだ最新の看護が役に立つこともあります。先輩と後輩が「対等な立場で看護を実践する」ところも、PNSの良さですね。

足立 先輩たちの役にも立てるよう、もっとたくさんのスキルや知識を身につけていきたいと思います。小児科には、学校に行けず病院で過ごしている子どもがいます。疾患のことだけではなく子どもの成長・発達面におけるケアにも挑戦したいです。

吉本 私は、ご家族のメンタルケアにも寄り添える看護をていきたいです。これからも、一緒に成長していきましょうね。

Schedule

看護師の一日

日勤Aの場合 8:00~16:45

1日がどんな流れなのかぞいてみよう♪

8:00 パートナー間打合せ
情報収集して対策!

9:00 ラウンド・記録・患者ケア
患者さんに挨拶、ペアの看護師と話し合いながら患者さんの状態を観察、アセスメント
患者さんの状態に合わせてケアを実施しリーダーへ報告

12:00 昼食準備・配膳
テキパキと作業を進めます
患者さんの状態を確認しながら配膳

12:00 休憩・昼食
いただきます!
ペア看護師と休憩中の業務について調整し休憩へ

13:30 カンファレンス
多職種で情報共有・ケア検討
PNS リシャッフル

16:00 再リシャッフル
日勤者で残務を行なう患者へ挨拶

16:30 申し送り
残務処理を行う患者へ挨拶

16:45 勤務終了
ICカードで退勤の打刻
看護師長に業務終了を報告

手術後や検査など
患者さんの反応や状態を観察リーダーへ報告

14:00 ラウンド・記録・患者ケア
残務調整

Start!

おはようございます!
出勤したらICカードで出勤の打刻をします

DAY & NIGHT SHIFT

日勤と夜勤もシミュレーションしてみましょう。

日勤Bの場合 [8:00~21:00]

- 8:00 申し送り／スケジュール確認
パートナー間打合せ
- 9:00 ラウンド・記録
- 10:00 患者ケア
- 11:00 リーダー看護師へ報告
- 12:00 昼食準備・休憩
- 13:30 カンファレンス・リシャッフル
- 14:00 ラウンド・記録／患者ケア
- 15:00 申し送り
- 16:00 休憩
- 16:30 看護実践
- 18:00 夕食準備
- 20:00 申し送り
- 21:00 勤務終了



夜勤の場合 [20:00~翌9:00]

- 20:00 申し送り
- 21:00 スケジュール確認
パートナー間打合せ
ラウンド・記録
- 22:00 消灯／リーダー看護師へ報告
- 0:00 記録・巡視
- 0:30 休憩・仮眠
- 1:00 夜勤者で交代しながら休憩を取ります
- 2:00 記録・巡視
- 6:00 ラウンド・記録・採血
- 8:00 申し送り・食前薬の配薬／朝食準備
- 9:00 勤務終了



1 MONTH SCHEDULE

先輩看護師の1ヶ月の勤務例を確認! 働きやすい環境です。



オフも充実♪



勤務は5日以上の連続勤務とならないよう、月に1回以上は土日が休みとなるように計画します。1ラウンド中には5日間連続の休日や、年次有給休暇も取得できます。しっかりと休みを取り、ライフスタイルに合わせた働きやすさが魅力です。

月	火	水	木	金	土	日
1 日勤A	日勤B	夜勤・非番	休み	日勤A	日勤A	
8 日勤A	遅出	休み	日勤B	夜勤・非番	休み	
15 休み	日勤A	日勤B	夜勤・非番	休み	休み	
22 日勤A	日勤A	日勤A	休み	有給休暇	日勤B	夜勤
29 非番	休み	日勤A				

※非番の日は朝9時までの勤務となります。

有休をお休みと繋げて連休に♪

FILE 01 脳神経内科・乳腺外科・膠原病内科

食べる・話す
障害を持つ患者さんの生きる楽しみを支える

6階西病棟では、認知症や神経疾患の影響で食べること、話すことなどに障害が生じている患者さんがいます。私は栄養サポートチーム(NST)の一員として、多職種と協働し患者さんが安全に食べられるように嚥下評価を行い、食形態の検討や嚥下訓練を行っています。今後も患者さんの生きる楽しみを大切にし、質の高い看護を提供できるように学習を続けていきたいと思います。

6階東西病棟
鎌田 由紀さん(勤続10年目)



FILE 03 腫瘍血液内科

GVHD・合併症・二次がん
退院後も患者さんの笑顔を守るために

私が所属する腫瘍血液内科では、白血病などの血液のガンの患者に対して造血細胞移植という治療を行っています。この治療は退院してからも移植片対宿主病(GVHD)や合併症、二次がんなど様々な症状と付き合っていかないといけません。そこで私たち移植後長期フォローアップ(LTFU)外来の看護師が退院後も患者さんに出現している症状がないかどうか、指導したケアが行えているかどうか、自宅での困りごとはないかなど様々な相談に対応しています。指導したケアで症状が予防できたり、退院してから元気に過ごしている姿を見たりすることで、私はLTFU看護師としてのやりがいを感じています。

7階東病棟
竹田 かほりさん(勤続14年目)



目指せ!

PROFESSIONAL

取得した資格を活かして日々の業務に励むプロフェッショナルたち。
患者さんとの向き合い方や自身が思い描く将来像など、自由に話してもらいました。

心臓不整脈デバイス認定士
植込み型



FILE 02 循環器内科

入院中から退院後まで
心臓デバイス患者さんの生活に寄り添いたい

循環器内科の病棟では、狭心症、心筋梗塞、不整脈、心臓弁膜症、心筋症、心不全など心臓に疾患を抱えた患者さんが、急性期から慢性期まで幅広く入院されています。その中で、不整脈や心不全の治療として心臓デバイス(ペースメーカー、ICD、CRT等)があります。私は心臓デバイス患者さんと専門的に関わっており、入院中から退院後の外来通院時までを通して、心臓デバイス患者さんの生活に寄り添った看護を提供しています。

3階西病棟
後藤 壮登さん(勤続5年目)



フライトナース



FILE 04 救命救急科

緊迫した現場で命を繋ぐため
いま私ができること

高度救命救急センターでは患者さんの救命はもちろん退院後の生活を見据えた早期回復支援への取り組みを多職種と連携し実践しています。さらにフライトナースでの活動では患者さんの命を繋げるため、あらゆる状況を予測し迅速に対応できるよう医師と協議を行いながら治療と看護を行っています。また患者さんや家族は突然の出来事で動搖や不安も大きいため精神的ケアも心がけています。超急性期での患者対応は緊張や不安も多いため自身の課題をみつめ現場での活動を想定しながら日々の看護実践を行っています。

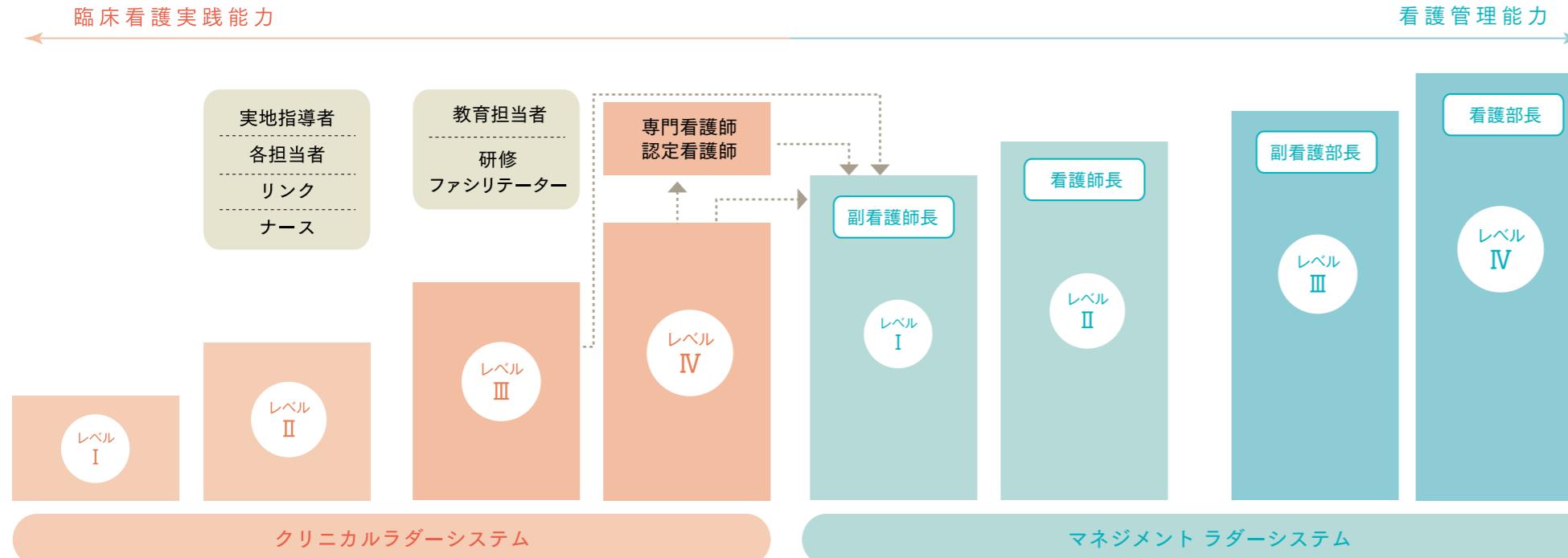
高度救命救急センター
生野 佑果さん(勤続16年目)



看護師一人ひとりのキャリア開発を積極的に支援

するために、クリニカルラダーシステム・マネジメントラダーシステムを導入しています。

ラダーシステムと継続教育



クリニカルラダーの各段階に応じた臨床実践能力を身につけられるよう、
段階的な研修プログラムを提供しています。

新人看護職員 研修レベルⅠ
◎早期研修 ・サービスマナー ・倫理 他
◎技術研修
◎コミュニケーション
◎医療安全Ⅰ ・感染管理Ⅰ
◎看護過程Ⅰ
◎薬の知識
◎褥瘡予防と管理
◎抗がん剤曝露対策
◎マネジメントⅠ ・静脈注射研修

レベルⅡ
◎看護過程Ⅱ ・マネジメントⅡ ・医療安全Ⅱ ・感染管理Ⅱ ・実地指導者 ・看護と倫理Ⅰ ・災害看護
◎看護過程Ⅲ ・マネジメントⅢ ・医療安全Ⅲ ・感染管理Ⅲ ・看護と倫理Ⅱ ・災害看護
◎看護過程Ⅳ ・マネジメントⅣ ・医療安全Ⅳ ・感染管理Ⅳ ・看護と倫理Ⅲ ・災害看護
◎看護過程Ⅴ ・マネジメントⅤ ・医療安全Ⅴ ・感染管理Ⅴ ・看護と倫理Ⅳ ・災害看護

レベルⅢ／レベルⅢ以上
◎看護実践Ⅲ統合 ・マネジメントⅢ ・医療安全Ⅲ ・感染管理Ⅲ ・看護と倫理Ⅲ ・災害看護 ◎看護過程Ⅳ ・マネジメントⅣ ・医療安全Ⅳ ・感染管理Ⅳ ・看護と倫理Ⅳ ・災害看護 ◎看護過程Ⅴ ・マネジメントⅤ ・医療安全Ⅴ ・感染管理Ⅴ ・看護と倫理Ⅴ ・災害看護

レベルⅠ
◎看護組織論・目標管理 ◎看護の質評価・改善 ◎医療安全・災害対策 ◎感染管理・情報管理 ◎労務管理 ◎看護サービス提供 ◎医療経営 ◎キャリア開発・支援 ◎グループマネジメント ◎コンフリクトマネジメント ◎ストレスマネジメント ◎看護研究 ◎認定看護管理者 教育課程 (ファーストレベル)

レベルⅡ
◎看護組織論・目標管理 ◎看護の質評価・改善 ◎医療安全・災害対策 ◎感染管理・情報管理 ◎労務管理 ◎看護サービス提供 ◎医療経営 ◎キャリア開発・支援 ◎グループマネジメント ◎コンフリクトマネジメント ◎ストレスマネジメント ◎看護研究 ◎認定看護管理者 教育課程 (セカンドレベル)



専門知識から
チームの管理まで
幅広くキャリアアップできる
システムが整っています！

専門看護師・認定看護師会：院内研修・地域貢献研修企画運営

副師長会活動
成果発表

看護管理者研修
(看護師長)
院外研修参加報告会

レベルⅠ・Ⅱ 研修成果発表会

看護実践発表会・看護研究発表予演会

クリニカルラダーⅢ研修

クリニカルラダーⅢの
臨床実践能力の獲得を支援しています。

成人学習者としての自律性を尊重して、受講生同士の双方向学習を取り入れています。キャリア開発の軸となる価値観や考え方をリフレクションする機会になり、ジェネラリストやスペシャリストの育成にも繋がっています。

看護実践Ⅲ統合研修

臨床実践能力を統合させる力の獲得を支援する

看護と倫理研修

倫理的視点や倫理的ジレンマの解決に取り組む力の獲得を支援する

教育支援研修

自己の能力開発と他者への支援を通じ、教育力の向上を目指す

マネジメントⅢ研修

人間関係形成能力とともにマネジメント力の向上を支援する

フィジカルアセスメントⅢ研修

レベルⅢの看護に求められる臨床推論・臨床判断力の獲得を支援する

アクティブナース研修

院内の認定制度として特定の専門領域で質の高い看護実践を行う看護師を育成しています。専門的な知識・技術を活用した看護の実践とその過程を通して所属部署の看護の質向上に取り組む役割があります。

認知症看護領域「認知症高齢者へのケアの視点に基づいた看護」

認知症患者の病期に応じたアセスメント力の向上、認知症のBPSDやせん妄の予防、認知機能障害に配慮した看護実践力を高める

摂食嚥下障害看護領域「食支援」

嚥下機能評価や嚥下訓練など、専門的な知識や技術をもち、アセスメント力、看護実践力を高める

がん看護領域「がん患者の全人的アセスメント」

がんの診断・初期治療の時期から、がん患者を包括的にアセスメントし、限られた時間の中で患者・看護師関係を発展させ、がん患者の価値観を尊重した意思決定支援ができる看護実践者を育成する

皮膚・排泄ケア看護領域「スキンケア（予防的・治療的）」

専門的なスキンケアを行うために必要な皮膚の形態・機能、皮膚に影響を与える因子について理解し、皮膚の状態に応じたアセスメント力と看護実践力を高める

クリティカルケア領域「フィジカルアセスメント」

異常を早期発見し患者の重症化を予防し、重症患者のフィジカルアセスメント力と看護実践力を高める

看護師一人ひとりのキャリア開発を積極的に支援するため、様々な支援体制や研修制度を設けています。

クリニカルラダーレベルⅢ研修

看護実践を振り返り、よりよい看護の提供を目指して

勤続10年となり、自身の看護を見つめ直すためにラダーⅢ研修を受講しました。研修では実践した看護を振り返り、意味づけるだけでなく、自分の傾向を把握し自分自身と向き合う機会にもなっています。現在勤務する循環器内科病棟では、主に慢性期疾患を持つ患者さんの看護実践に取り組んでいます。研修の学びを活かしながら、日々よりよい看護が提供できるように奮闘していきます。



アクティビナース研修

摂食・嚥下に関する知識や技術を向上させたい

私が勤務する脳神経外科病棟では、嚥下障害や高次脳機能障害により自分で食事を行なうことが難しい患者さんと多く関わる機会があります。摂食・嚥下に関する知識や技術を向上させたいと考え、この研修を受講しました。研修では、口から食べることの大切さを実感し、嚥下機能だけでなく全身状態や活動状況など、様々な視点で患者さんを捉えることの大切さを学びました。現在は、部署のスタッフや多職種と協働しながら、患者さんの状態に応じた支援について検討し、日々実践しています。



がんの治療や薬剤、看護について理解を深めるために

消化器内科に長く在籍したこと、がん患者の病態から現在の治療だけでなく、今後の経過を踏まえ、どのような看護が必要とされるか考える機会がありました。そして、部署全体でがん患者さんを支援できるようにしたいと考え、この研修を受講しました。研修では、がんの治療や薬剤、看護について理解を深め、事例の振り返りから全人的に患者さんを捉えることの重要性を学びました。現在は、がん患者さんの症状緩和に対して医師と共に介入し、患者さんや御家族が望む治療や療養生活の意思決定ができるような関わりを実践しています。



認知症高齢患者さんに根拠をもった看護がしたい

超高齢化社会となり、当院でも高齢者や認知症の方が増えています。認知症高齢患者さんに根拠をもった看護がしたいと思いこの研修を受講しました。研修では、認知症看護の知識を獲得し、患者の理解力を高めるための工夫や適したケア、意思決定支援、チームの連携などを学びました。現在は、入院前の術前外来から介入し、術前訪問でアリティーオリエンテーションを取り入れています。これからも認知症高齢患者さんが安心して安全に手術を受けられるような看護実践に取り組みます。



認定看護師

認定看護師とは、約1年間の研修を受講し特定の看護分野において熟練した看護技術と知識を有するものとして、日本看護協会の認定を受けた看護師をいいます。当院では、現在13分野22名の認定看護師が活躍中です。

認定看護師研修支援体制

認定看護師を目指す看護師に対して、半年にわたる長期研修期間を「出張」扱いとし、基本給与を保証することで研修に専念できるように支援しています。研修参加費用の一部助成も行っています。

専門看護師

専門看護師とは、2年間の大学院教育を受け、特定の専門分野において卓越した看護実践能力を有するものとして、日本看護協会の専門看護師認定を受けた看護師をいいます。当院では現在3分野7名の専門看護師が活躍中です。

自己啓発休業制度

在職期間が2年間を超える職員が、大学院等に進学を希望する場合や、専門看護師課程を受講する場合は、退職することなく2年間の休業を申請できる制度です。

特定看護師

特定看護師とは、従来、看護師が行うには難易度が高いとされていた特定の医療行為について、特定行為研修を受講し行為ごとに修了認定を受けた看護師をいいます。当院では7名の特定看護師が活躍中です。

特定看護師支援

研修受講費用の助成や学習に専念できる特定行為研修室を整備し、業務・勤務調整支援により就労しながら研修を受講できる環境を整えています。

専門看護師

専門看護師

専門看護師

看護を追及し、成長し続けるために学んだ日々

私は看護が好きです。楽しく、好きな看護を追求するために大学院に進学しました。また、ICUと小児科での経験を活かし、より専門性を高め看護師として成長し続けたいと考え、大学院専門看護師コース（クリティカルケア看護）に進学しました。2年間の大学院生活は決して楽なものではありませんでしたが、今ではかけがえのない財産です。私に一步踏み出す勇気をくれた周りの方々の支えもあり、現在は急性重症患者看護専門看護師として、ICUに所属し、患者さんやご家族にとっての最良を考えながら、日々奮闘しています。



手術看護の知識を深めるために特定認定看護師を目指して

手術中、麻酔管理下におかれる患者さんの身体管理を適切に行なうための臨床推論力や病態判断力を獲得し、手術看護の知識を深めるために手術看護分野の特定認定看護師を目指しました。教育課程では、看護師の「看る力」と医師の「診る力」、それぞれを発揮することで最良の医療になることや特定認定看護師には、この両方の力を発揮することが期待されていると学びました。現在は、麻酔科医師と共に術中麻酔管理や手術看護の実践、手術室スタッフへの指導・相談役割を果たしています。



特定看護師

特定看護師

臨床推論を用いたアセスメントや根拠に基づいた看護実践をしたい

看護師15年目を迎え、自己の看護観や今後のキャリアについて考えた結果、看護師特定行為研修の受講を希望しました。約1年間の研修は大変な面もありましたが、医学的知識や臨床推論を用いた病態把握、「診る」と「看る」の視点を持つことの重要性など、多くのことを学ぶことができました。現在は、人工呼吸器管理中の動脈血液ガス分析、人工呼吸器からのweaningなどを実施しています。今後は特定行為の実施のみならず、臨床推論を用いたアセスメントや根拠に基づいた看護実践を目指し、精進していきます。



子育て支援制度

大分大学医学部附属病院看護部には安心して子育て期を乗り切るための様々な制度や支援、また現場で働きやすくするためのサポートがあります。



安心して働くための充実サポート

落ち着いて働くように設置している施設も充実しています。



看護師宿舎

大学構内に全室個室の専用宿舎(無料・但し、共益費及び光熱水道費は自己負担)があります。洋間の1DKで、冷暖房・バス・トイレ付で駐車場も完備されています。

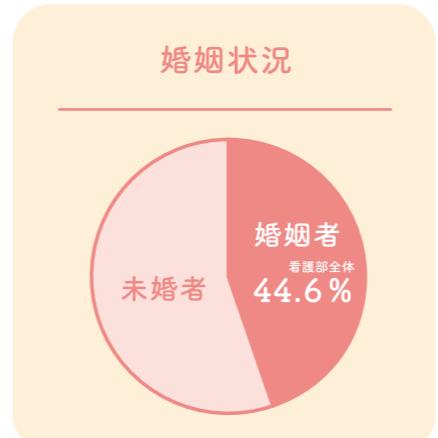
数字で見る看護部

看護部を数字で見てみましょう。婚姻し、育児が大変な時期でも子育て支援制度(左ページ)や育児短時間制度などを利用できるので長く勤める人も多くいます。



33.9歳

看護職員
平均年齢



育児短時間制度利用看護職員数

年	人
2020年 6月1日現在	45人
2021年 6月1日現在	42人
2022年 6月1日現在	48人
2023年 6月1日現在	49人

69名

男性
看護師



新卒者退職率

2018年	1.5%
2019年	8.8%
2020年	5.5%
2021年	7.8%
2022年	6.6%



なかよし保育園



セブンイレブン

星巴克スコーヒー

働きやすい環境づくりとして附属病院の敷地内に保育園が設置されています。最大で100名の受け入れが可能です。

お弁当や日用品の購入、公共料金の振り込みなどができる便利です。セブン銀行ATMもあります。

病院内の異空間。おいしいコーヒーでホッと一息つける場所です。



大分大学医学部附属病院

〒879-5593 大分県由布市挾間町医大ヶ丘1丁目1番地
TEL: 097-549-4411 (代表)
<https://www.med.oita-u.ac.jp/hospital/>