

## 対象施設

- 都内200床未満の病院(直近3ヶ年に支援を行った病院を除く)

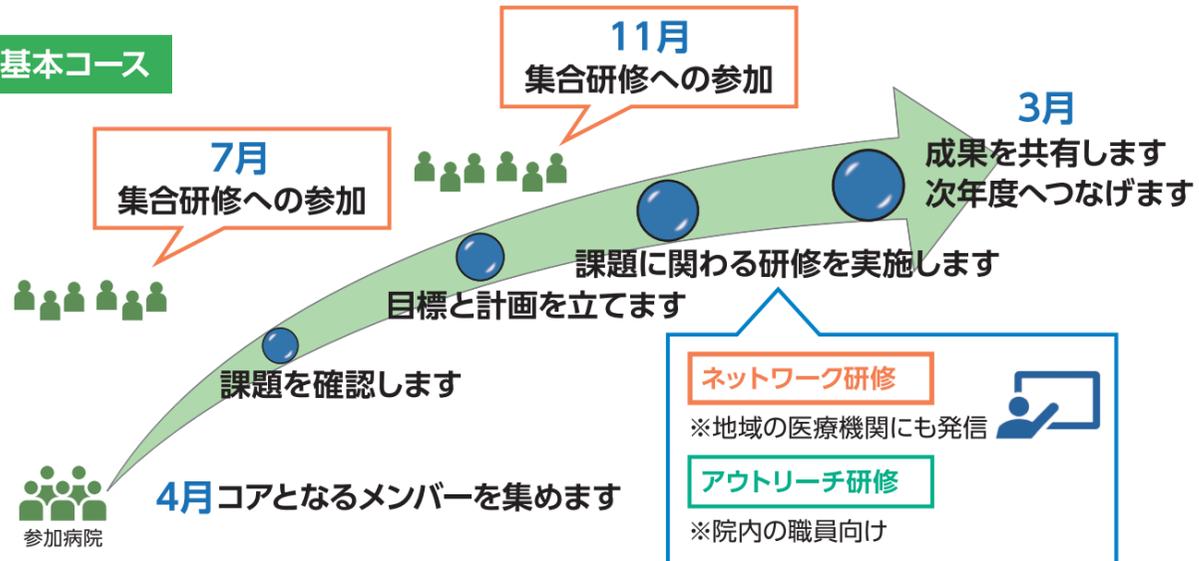


## 支援方法

- 就業協力員が月1回病院を訪問し、看護の質向上や勤務環境改善などに向けた病院の取り組みに対して直接、助言・相談などを行います
- 取り組みに必要な研修の企画や外部講師招聘、地域への発信やオンライン開催のサポートを行います
- 無料でご参加いただけます。取り組み内の研修会にかかる費用は原則、東京都が負担します

## 1年間の取り組みのプロセスとスケジュール

### 基本コース



### 認定看護師による 集中支援コース

看護の質の向上のため認定看護師が複数回訪問し、実践指導等を実施(基本コースに付随)



#### 計画

訪問・情報収集  
支援内容検討

#### 実践

病棟内ラウンド、カンファレンス等参加  
講義、指導、相談(意見交換)等

#### 評価・分析

評価分析支援  
次年度に向けて

## 東京都看護職員定着促進支援事業

# アウトリーチ型支援事業に 参加しませんか



『こうした  
をカタチに』  
を一緒に!!

- 就業協力員が病院を訪問して看護管理者の「こうした」「こんな取り組みをしたい」等々自施設の課題に取り組むプロセスを1年かけてお手伝いします

## ● 基本コース ●

### Part1

#### ACP を中心に捉えた人材育成をしたい！

**病院紹介** 地域包括緩和ケアを提供する病院

**参加動機・目標** 中途採用者へのフォローと学び合える体制づくりの支援を希望。当初は、中途採用者への教育体制づくりを目標としていたが、専門的緩和ケア病院として「ACP を中心に捉えた人材育成」に変更した。

**取組経過** 「患者にどうなって欲しいのか」を出し合い、そのために「どのようなケアを提供したいか」をメンバーとじっくり話し合った。そこでACPIについて院内研修を開催

した。

看護部だけでなく院内全体に反映させる取り組みを開始。ACP実践への関心が高まり、ACP実践を踏まえたカンファレンスへ変化した。若手医師の中ではACPを意識した患者との対話を育めるようになってきている。

アウトリーチ型支援事業に参加して、めざす看護と現実とのギャップを認識しながら、取り組むべき方向性を今回しっかりと確認する機会となった。

### Part2

#### 人材育成に有効な目標管理面接が実施できるようにしたい！

**病院紹介** 慢性期ケアと高齢者のケアを提供するケアミックス型の病院

**参加動機・目標** 以前クリニカルラダーを導入したが、職員の理解が難しく定着しなかった。人材育成にはクリニカルラダーの再導入が必要と考えた。看護科長や主任が「目標管理面接での公平な評価やフィードバック」ができることを希望した。職員が自らの目標をもってキャリア開発に取り組み、病院のめざす姿に近づくことができることを目標とした。

**取組経過** 第1回目標管理面接後に①目標管理シートについて面接する側の理解不足②面接技量の差という課題があがった。そこで、院内研修のテーマを「自信を持って職

員と対話・面接ができる管理者をめざして」「目標管理面接とコーチングについて」として開催した。

研修により1回目の課題が解決し、2回目の目標管理面接が実施できた。科長は面接やラダーへの個々の職員への思いを十分聞くようになり、主任は職員への指導時「少し立ち止まって対応する」「個々の考えを尊重」できるようになった。両者とも「苦手」な職員への対応に少し自信が持てるようになった。職員もラダーを通じて自己学習計画を立案し、病棟での発言が増え、看護管理者は職員が生き生きとしていると感じている。

### Part3

#### 教育委員会の活動を軌道にのせたい！

**病院紹介** 二次救急医療、脳卒中急性期医療を担う病院

**参加動機・目標** 教育体制の充実のために、教育委員会活動の活性化を図り、脳外科疾患・回復期リハビリテーション看護を希望する看護師の確保と定着を図りたい。看護師・看護補助者の年間教育計画策定を目標とした。

**取組経過** 研修テーマに関するアンケート結果を基に年間教育計画を作成した。平行して「脳血管疾患患者の看護」「認知症の看護」のテーマの研修を同テーマで各2回

開催したことで、多くの看護職員が参加できた。

回復期リハビリテーション病棟でのリハビリテーションや認知症症状を呈する患者の早期離床を促すことや丁寧な対応をすることで、術後合併症の予防・不穏状態の減少など良い変化があった。

看護管理者は、今後も1年目の取り組みで終わらせることなく、「めざす姿」に近づくために年間教育計画を実践していきたいと考えている。

### Part4

#### 看護師が学び成長できる病院にしたい！

**病院紹介** 開設間もない地域密着型の病院。救急の初期治療、患者にとって最適な場所で継続的治療を行うハブ的役割を持つ。

**参加動機・目標** 看護師の約半数が中途採用者で、若いスタッフが多数。指導体制が確立されておらず、オープニングスタッフが指導を全て担っており、負担が大きい。中途採用者の教育システムを構築し、看護師が学び成長できる病院にしたい。誰もが統一した指導ができる体制づくりを目標とした。

**取組経過** 目標達成に向けた研修開催の必要性を看護管

理者が全体に周知し、「中途採用者をサポートする組織づくり」「中途採用者を育てるかかわり」をテーマに開催した。

全員が統一した指導体制に向け業務マニュアルを改定し、活用している。業務委員会を発足し、更新していくこととした。合同研修で他の病院のスタッフと意見交換し、コアメンバーから前向きな発言がきかれ、意識の改革が始まっている。

次年度からは新しく発足する教育委員会の中で、研修で学んだことも活用し、取り組みを継続していく。

# アウトリーチ型支援事業 参加事例の取り組み紹介

## ● 認定看護師による集中支援コース ●

### Part1

#### 回復期リハビリテーション病棟で生活リハビリをもっと充実したい！

**病院紹介** 高齢者医療、リハビリテーション、在宅医療を中心とした地域密着型病院で、回復期リハビリテーション病棟を増床している。

**参加動機・目標** 経験者が少なく、生活リハビリテーション等求められる看護が十分に行えていない。脳卒中リハビリテーション看護認定看護師の支援を受け、看護の専門性を高め、患者と家族に選ばれる病院を目指したい。多職種と協働し、安心して退院できることを目標とした。

**取組経過** 支援開始前に看護部長・病棟師長と認定看護師は、現状とめざす未来について確認し、年間支援計画を作成。6月より毎月、脳卒中患者に関連した「講義・演習」「病棟ラウンド」「助言」等の支援を受けている。

認定看護師から、入院時の予後予測・機能回復曲線の理解と重要性を学び、リハビリテーション科の訓練にあわせて、生活リハビリテーションを日常生活に組み込んで実践していくことを決定した。

看護部からのトップダウンではなく、コアとなる病棟看護師が指導者となり、看護実践を進めている。そして、リハビリテーションは行えば行うほど患者の回復に繋がることを実感している。

看護管理者は、認定看護師の支援のある1年間の取り組みで終わらずに、次年度以降も看護実践を継続し「X病院の回復期リハビリテーション病棟の看護師です」と胸を張って言えるようになって欲しいと思っている。

### Part2

#### 安心して治療を受けられる、化学療法室にしたい！

**病院紹介** 救急医療を担い、ホスピス・リハビリテーション・検診も行う病院。化学療法室を新設し、4年目となる。

**参加動機・目標** 化学療法室の効率的な運用、がん患者の不安に寄り添う看護の質向上を目指したい。化学療法の安全な投与管理、患者主体のセルフチェックケア支援を支えることを目標とする。

**取組経過** がんに対する患者の不安に向き合うため、がん化学療法看護認定看護師と臨床での課題を共有し、年間支援計画を作成した。月に一度、勉強会やアピランスケアの実技演習、ケースカンファレンスのアドバイスなどを受けている。認定看護師からの看護実践に対するフィード

バックによって、師長やコアメンバーは大きな安心感を得た。また、勉強会後にはスタッフから、「これまで漠然としていた知識が明確になり、根拠に基づいた看護ができるようになった」「患者さんからの質問に自信を持って答えられる」という前向きな声が多く聞かれ、実践への意欲が向上している。患者情報を共有するため、「初回オリエンテーション」「看護記録」の見直しも開始した。

今回の支援で得た学びを活かし、安全な化学療法薬の投与管理に加え、患者のスピリチュアルペインにも深く向き合えるよう、看護師の継続的な教育と患者主体のセルフケア支援に取り組んでいきたい。

### Part3

#### 褥瘡ケアの質の向上を図り看護職員のモチベーションをあげたい！

**病院紹介** 医療病床と介護療養型医療施設を備えた地域連携病院。

**参加動機・目標** 看護管理者は、患者や家族に選ばれる病院になるには、患者によりよい看護を提供し、看護職員は看護の仕事にやりがいを感じてもらうことが必要だと考えていた。そのような時、前年度「認定看護師による集中支援コース」に参加したグループ病院の看護部長からアウトリーチ型支援事業を紹介された。看護ケアにより褥瘡が良くなる体験を通し、毎日のケアに自信をもつことにより、看護の質向上を図りたい。褥瘡の知識・技術を向上し、やりがい・達成感をもった看護の実践を目標とする。

**取組経過** 同じ医療圏の病院から、皮膚・排泄ケア認定看

護師の支援を得て、ミニセミナーや院内研修の実施や、褥瘡ラウンド同行による褥瘡処置の直接指導・助言を受け、取り組みを進めている。

看護管理者からは、「外部から助言を受ける事がとても刺激になると痛感した。スタッフの期待感も強く、これからが楽しみ」と発言があった。また、訪問回数を重ねるごとに、褥瘡委員から四肢拘縮進行患者のポジショニングに関する質問など、発言も多くなった。病棟スタッフからも、「今日の委員会では何を教えてもらったの」という問いかけが褥瘡委員によせられるようになった。看護職員が主体的に考え行動をしている変化を感じている。