

# 看護

看護部ではキャリアラダーシステムを導入し、3年で一人前の看護師に育成することを目指しています。どんなにのんびりでも、一步一步確実に学び力をつけて、現場で活躍できる看護師になってほしいと願っています。その為に、集合研修で知識・技術を学び、OJTにつながるように、指導者と教育委員との連携を図っています。今年度は、



看護部 教育担当師長 牧 希美江

院内研修だけでなく、1年目から看護協会等の院外研修を組み入れることにしました。院外研修の参加を通して、他の病院の看護師と交流を持ち、情報交換やコミュニケーションをとることで、新たに現場で生き生きと働いてくれることを期待しています。

## Q 新入職員教育を どんな想いで行いましたか？

主任となった初年度から新人研修に参加させていただいています。自分が新人の時などすでに忘れてしまっているため「何も知らなくて当たり前、なんでも教える。」と思いながら担当しています。



看護部  
5階病棟 主任  
上野 裕貴

## Q 新入職員教育についてのチャレンジ(特に工夫を したり力を入れている事)はありますか？

1年目に担当した看護技術について、今年は自分がメインとなって担当する機会をいただきました。とにかく短い時間で多くのことを実践するテーマのため、1年目に経験したことを活かしてタイムスケジュールを組みました。一緒に担当した主任の提案から、今年度は心電図については検査科の方に講義を依頼しました。機械の使い方だけでなく、より詳しい内容を講義していただき、私も勉強になりました。



看護部  
4N病棟 主任  
佐野 美恵

## Q 教える時に一番気を付けていることは 何ですか？

患者さんの前では、あれこれ注意しないように心がけています。(患者さんに害を及ぼしそうな時は別ですが)  
私は新人の時に患者さんのいるところで先輩に怒られたことがあり、とても嫌な思いをしました。患者さんの前で注意されると信用を失うし、プライドも傷つきます。自分が新人の時に受けた嫌なことはしないようにしたいです。



## Q 教育した新入職員に、 どんな看護師になってほしいですか？

知識があっても行動できなければ意味がないと思うので、今この状況で自分は何をすべきか即時に判断し行動できるようになってほしいです。

# 押しチャレンジジャー!

リハビリテーション部 理学療法科 主査 前島 寛和

当院におけるリハビリテーション医療の更なる発展を目指し、令和5年度より新たに新人教育の強化を図るべく、多職種連携を強化して、教育研修を行いました。

主な内容は、リハビリテーション部・看護部合同での患者さんを想定した、起居・移乗動作(寝返り・起き上がり・立ち上がり・ベッド車椅子間の乗り移り)についての技術練習の実施です。

また、看護部より安全・感染管理の共通知識を持って対応を行うための研修を受講し、薬剤部門からは服薬がリハビリテーションにどのように関わるかを学びました。さらに、地域リハビリテーション推進科より、退院後の生活を見据えた、入院時から退院後の自宅生活・地域社会との繋がりについて学びました。

当院では、継続して多職種協業で新人教育に関わり、質の高いサービス提供が図れるように、努めていきます。

チャレンジ  
チャレンジする人を応援するリバンダ

## interview 新入職員の皆さんに聞いてみました!

- 1 都リハの印象は？**
  - 自動車運転再開支援で有名
  - 患者さんのことを真剣に考えている
  - 先輩方が優しく、働きやすい環境
- 2 どんな療法士、看護師になっていきたいですか？**
  - 患者さんの意味のある作業に焦点を当てたアプローチを行える療法士になりたいです
  - 患者さんの先の人生を見据えた介入ができる療法士
  - 患者さんが話しやすい人だと思ってくれる看護師
- 3 新入職員研修を受けた感想は？**
  - 覚えることがたくさんあると感じましたが、丁寧に教えていただきありがたいと思いました
  - 改めてリスク管理の重要性、一人の職員として働くことを実感しました
  - プリセプターだけでなく色々な先輩が指導して下さるため、日々助かり学ぶ機会が多かったです
- 4 新入職員教育を経て学んだ上で、どんな事にチャレンジしたいですか？**
  - 日々の臨床に向き合い、リハビリテーションの研究にチャレンジしたいです
  - 多くのことを学べる環境にいるので、興味あることに限らずいろんなことにチャレンジして今後の視野を広げていきたい
- 5 初任給は 何に使いましたか？**
  - 美味しいお寿司
  - 洋服を買いました
  - まだ怖くて使えていません



挑戦している人を紹介する広報紙

# 都リハ Challenge!

Vol.2

## チャレンジ!

新入職員教育特集  
新入職員教育担当にインタビュー!

キョウバン  
教育・研究担当リバンダ



# 理学療法士

当科では平成20年度に新人教育プログラム委員が発足し、教育の体系化を図ってきました。平成31年度からは評価視点や教育内容の統一化を目的とし「新人教育評価シート（改）」が導入されました。

評価表の大項目は「取り組み姿勢」「職務遂行能力」「組織支援力」となっています。各々、より詳細な下位項目が設定されており、計18項目で構成されています。

この評価表を新人・指導者が記載し、それに基づいて上席と面談し現状の確認や目標の共有を行っています。自身の課題と強みを整理するツールが出来た事は、社会性や臨床技術の向上を促す一助となっていると思われます。

また令和3年度より、新人教育に関する院内研究を実施しています。この研究によってより良い指導に繋がればと思っています。



リハビリテーション部 理学療法科 主任 高城 翔太

## Q 教える時に気を付けていることは何ですか？

科内では新入職員の指導を担当したり、業務外に行く知識・技術伝達目的の『朝練習』等に関わったりしています。私が新人教育にあたって意識しているのは、新人側の視点に立つことです。中堅職員として科内では比較的新人に近い立場であることを活かし、先輩・後輩の間に立ち、自身が新人だった頃に実際に直面した課題などを元に実用的な情報を提供できるように意識しています。また、先輩達の経験を上手く有効活用し、後輩達が無駄な努力をせず効率的に成長できるように、情報を取捨選択しながら提供出来るように意識しています。結果として新人がいち早く成長し、組織全体の発展に貢献出来る事を最終的な目標にしています。



リハビリテーション部 理学療法科 主事 町田 颯斗

## Q 新入職員にどんなことを教えましたか？

新人指導に携わる機会を頂き、私自身が新人の頃指導されていた内容を思い出してみました。それは「患者さんが安心する・丁寧な触り方をしなさい」ということです。セラピストの迷いは患者さんにも伝わるので、自信をもって触ることが大切だと思います。そのため触診練習では解剖学の教科書を開き、皆で筋肉を確認しながら進めていきました。練習の場面では新人同士が、「こんな感じ？なんか違う？」など、考えながら練習することが出来、分らなければすぐ質問してくれてとても有意義な時間でした。

今年は、PT・OT科合わせて11人の新人が入ってくれました。良き仲間として、そしてライバルとして切磋琢磨してほしいですし、その活気に負けないよう指導する私達も研鑽していきたいと思っています。



リハビリテーション部 理学療法科 主事 藤吉 香織

# 作業療法士

OT科では、指導者からの一方的な教育ではなく、新人とOT科職員が相互にコミュニケーションを取り、共に成長していくことが成人教育において重要と考えています。コミュニケーションツールの1つとしてOT科新人教育評価シートを3年前に作成し活用しています。

今年度の新人研修では様々な職種と合同で開催し、お互いに協力していくことの大切さを感じました。今後も、職員同士が相互にコミュニケーションを取れるよう、教育体制の改善を図りたいと考えています。



リハビリテーション部 作業療法科 主査 山崎 穂

## Q 新入職員教育についてのチャレンジ(特に工夫をしたり力を入れている事)はありますか？

作業療法科では、新人教育において従来プリセプター制度を導入していましたが、マンツーマン体制が強固となりすぎる傾向がありました。今年度新卒者9名の入職にあたり、より相談しやすい立場にある中堅職員をメンターとして配属する事やシニアプリセプターとして上司が指導者と指導される者の面談を定期的に行う等して、チームでの教育体制をより意識する事を改めて話し合いました。科内全体で風通しを良くし、新入職員の所属意識や主体性を発揮しやすい環境作りを心掛けたいと考えております。



リハビリテーション部 作業療法科 主任 白石 恭子

## Q 新入職員教育をどんな想いで行いましたか？

自分が新人だった当手を振り返ると、患者さんを担当し始めた頃からプレッシャーと悩みが一層大きくなったことを思い出します。そんななか、指導者や先輩方がタイムリーに話を聞いてくださったことが、安心感に繋がりました。

新人教育では、特に双方向のコミュニケーションが非常に重要と考えています。日々の臨床で

生まれる悩みや些細な疑問は、相談機会を逃すと雪だるま式に大きくなります。なるべくタイムリーに、一緒に考えて、ともに成長していけるよう指導を心がけています。

また、新人教育は短期的な取り組みではなく、持続的なプロセスであると考えます。OT科で作成した新人教育評価シートを活用しながら、新人自身が成長を定期的にモニタリングし、自己成長できるよう関わってまいります。



リハビリテーション部 作業療法科 主任 坂 直樹

# 言語聴覚士

言語療法担当（ST）では、新入職員が臨床、教育、研究、科内業務を自立して行えるようにすることを目的とした新入職員教育マニュアルを刷新し、令和4年度より運用しています。

一緒に働いている若手言語聴覚士は、皆それぞれ得意分野があり、仕事熱心で、業務を教える側が新たな気づきを得ることも多いです。「技は盗むもの」と指導されていた時代は遠くなりました。言語聴覚療法の対象領域である「コミュニケーション」を大切にしながら、新入職員に限らず、お互いに成長できる職場づくりをしていきたいと思っています。



リハビリテーション部 言語療法・心理科 言語療法主査 河村 千映

## Q 新入職員教育をどんな想いで行いましたか？

自分が指導を受ける立場の頃とは大きく時代が変わっている（働き方など）中で、自身の経験をまじえた指導がどれだけ新入職員に伝わるか、不安に思いながら教育を行いました。

## Q 教育した新入職員に、どんなSTになって欲しいですか？

患者さんを通して障害に対する知識を深め、自身を成長させられるSTになって欲しいと思います。すなわち、患者さんの症状を多角的に捉え「しっかり考察」し、(時には誤りながらも)自分なりの答えを導き出し、障害の根本にアプローチできるようにって欲しいです。また、患者さんの退院後QOLにも具体的なイメージをもって対応できるようになって欲しいと思います。



リハビリテーション部 言語療法・心理科 言語療法主任 丸目 正忠

## Q 教える時に気を付けていることは何ですか？

一方的に教えるのではなく、まず自身で考えてもらうことを意識しています。本人がどのように考えたのかを聞いた上で、一緒に問題点を整理し、アドバイスをしています。

他には、なるべく気軽に相談できるような雰囲気作りを心がけています。例えば、朝のミーティングで顔を合わせたときに、困りごとや悩んでいることはないか声をかけています。その時はこちらの患者さんのことを話したり、他の話題を振ったりと、かしこまらずに雑談のように話し合える場を作るようにしています。

## Q 教育した新入職員に、どんなSTになって欲しいですか？

障害だけでなく、患者さんの個人因子(職業、家庭や地域での役割、趣味、性格など)に目を向けて、患者さんに寄り添った関わりができるSTになってほしいです。



リハビリテーション部 言語療法・心理科 言語療法主任 関 友絵