No.158

Tiara

看護情報誌ティアラ 2026年1月

Nursing最前線●
地方独立行政法人大阪府立病院機構大阪急性期・総合医療センター
「振り返り研修」で得た体験と気づきは
新人看護師を支え明日への一歩につながる

SCOPE 注目の話題
第29回日本看護管理学会学術集会ランチョンセミナー
（共催／ニプロ株式会社）
「病人を観察する」とは
～観察したことを黙認するな、行動せよ／
看護師判断力の強化とシステムの活用～

TOPICS
多様な背景をもつ看護職に活用される研修を
構築するために何を重視していくべきか
～「マナビバ 目からウロコの看護セミナー」から
東京都看護協会が考えること～

看護の現場をリポート

Nursing 最前線 No.41

「振り返り研修」で得た体験と気づきは新人看護師を支え明日への一歩につながる

地方独立行政法人大阪府立病院機構 大阪急性期・総合医療センター

70年余にわたり大阪府の医療を支えてきた大阪急性期・総合医療センターは、高度急性期医療と高度専門医療を両軸に36の診療科が連携して総合的な医療を展開しています。看護部ではそんな医療の現場を担える看護師を育成するため、きめ細かな教育プログラムを構築しており、特に新人教育には力を入れています。スタートしたばかりの新人看護師たちが歩み続けられるよう行っている「振り返り研修」をご紹介します。

1

技術だけに偏らず頭や心を使って考える看護を

大阪急性期・総合医療センター看護部は「Heart Art & Science」を理念に掲げ、「人の心を大切に信頼される看護を行う」「安心で安全な質の高い看護を行う」「自己研鑽に励み誇りのもてる看護を行う」ことを目指しています。

「当センターは重症度の高い急性期の患者さんや高度な専門医療を要する患者さんを対象とすることが多く、看護師にはそれに対応できる知識や技術が求められます。そのため、特に新人看護師は技術面に意識が集中しがちです。しかし、看護はそれだけでは成り立ちません。看護理念で謳っている看護の実践に向け、プログラムの見直しを行っています」

教育担当副看護部長の亀井葉子さんはこのように話します。同センターの新人看護師研修プログラムには、画像診断や検査データ、人工呼吸器など一般的な新人研修よりも高度なテーマがみられる一方で、看護倫理や看取りの看護、病態関連図など観察・思考・判断が求められるテーマもあります。「技術だけでなく、頭や心を使って考える看護を身につけてもらいたいと考えています」と亀井さん。展開の早い急性期病院だからこそ、看護師は命を取り巻くさまざまな場面に出合います。新人のときから幅広い看護を身につけていく必要があるようです。

新人看護師が自由に話し合う「振り返り研修」を継続

そんななかおよそ20年間変わらずに継続されて

2

3

4

1. 研修中に話し合った内容をポスターに落とし込むことで、自分たちの変化を振り返り、その足取りがわかるようになる
2. 亀井葉子副看護部長
3. 弥武美紀子看護師長
4. 新人教育担当者会フォローアップグループのみなさん。（写真左から）堀内沙織看護師、山本紫織看護師、芝池美樹看護師、赤井鈴枝看護師

5. 看護部が能力開発概念図に使用している木をモチーフに、自分たちの成長過程がわかるポスターを1年間で仕上げる。完成したものは更衣室の脇に掲示される　6. 研修の最後には自分たちが話し合った内容をグループごとに発表　7. サプライズで一人ひとりに宛てた師長手書きのメッセージが配られた。部署ごとにお礼の動画を撮影　8. 新人看護師が胸に着けている通称「ひよこバッジ」。年度ごとに色が変わる

きたのが「振り返り研修」です。毎年の実績を省みて、あるいは時代の変化に合わせて、ブラッシュアップをしながら継続してきたそうです。

看護師長の弥武美紀子さんは振り返り研修について「特にテーマは設定していません。入職あるいは前回研修から過ごした期間を振り返って、新人看護師たちが仲間と話し合う場としています。みんな同じようなレベルのところでつまずいたり、悩んだりしていて、それを乗り越えているということを共有し、共感し合う。『自分だけじゃなくみんな同じ』ということに安心を感じ、乗り越えていく力を得る機会になっていると思います」と話します。

これまでは3カ月、6カ月、12カ月を経過したタイミングで行ってきましたが、2025年度からは1カ月後も加え、年に4回実施しています。「最初の1カ月で意欲を損なうケースも出てきたことから、それをフォローできればと新たに設けました」と弥武さん。この研修のみ2年目看護師がファシリテーターとして参加し、新人看護師が立てた1年後の到達目標などに対して、経験に基づいてアドバイスを行います。そこで聞いた先輩の歩みは、新人看護師にとってのお手本になるといいます。

1年を通して行ってきた振り返りが着実に成長へと結びつく

この振り返り研修を支えているのは新人教育担当者会*フォローアップグループで、事前準備や当日の運営を担っています。主体的に学ぶ姿勢を身につけられるよう、新人看護師に会場設営の段階からかかわってもらうことも考えているそうです。

取材当日は6カ月研修中。新人看護師たちがグループに分かれ、話しながらポスターを作成していました。メンバーは1年間変わらず、次第にグループとしての絆が生まれていくそう。和気あいあいと自由に話し合う姿には、入職直後に見え隠れしていたという不安げな表情はまったく窺えません。

「新人看護師としての1年を経て、翌年度の4月を迎えると、みんなヒョイと2年目看護師へと成長した顔になる。私たちにとっても1年間の新人研修の成果を実感できる瞬間です」と亀井さんはいいます。「その2年目看護師たちが、次に入職してきた新人看護師の指導にあたる。それがまた自身の成長にもつながる。こういう連鎖が20年間続いているんです」と笑う弥武さん。集合研修により多様な学びの機会をつくる傍ら、振り返り研修を重視し新人一人ひとりに合わせた成長を促す同センターの新人教育が実を結んでいるようです。

DATA

大阪急性期・総合医療センター

大阪府大阪市住吉区万代東3-1-56

https://www.gh.opho.jp

開　設 ●1955年　病 床 数 ●865床

職 員 数 ●1590名　うち看護職員1027名
（2025年4月1日現在）

看護体制 ●一般病棟7：1

日本医療機能評価機構認定病院／基幹災害医療センター／地域医療支援病院／高度救命救急センター／地域周産期母子医療センター／地域がん診療連携拠点病院／がんゲノム医療連携病院／大阪府難病診療連携拠点病院

＊看護部教育委員会には、職場教育委員会、新人教育担当者会、実習指導担当者会、キャリア開発支援委員会、看護研究委員会が置かれ、それぞれ活動を行っている。

注目の話題
SCOPE
vol.32

会場を埋めた参加者は熱心に耳を傾けていた

第29回日本看護管理学会学術集会ランチョンセミナー
(共催／ニプロ株式会社)

「病人を観察する」とは

～観察したことを黙認するな、行動せよ／看護師判断力の強化とシステムの活用～

第29回日本看護管理学会学術集会においてランチョンセミナー「『病人を観察する』とは～観察したことを黙認するな、行動せよ／看護師判断力の強化とシステムの活用～」が行われました（2025年8月23日　北海道札幌市・グランドメルキュール札幌大通公園）。東京慈恵会医科大学附属病院から2名の講師が、看護師の観察と判断をサポートするシステムの活用を通して得られた効果等について講演。その内容をお伝えします。

東京慈恵会医科大学附属病院では、2021年の新型コロナウイルス感染症専用病床の確保のためICU入床予定の患者さんの一部が一般病棟で管理されることになり、患者さんに不利益がないようRRS*1担当に集中ケア認定看護師を専従で配置してチームの強化を図りました。同院のスタットコールは年におよそ40件、RRS発令件数は20件程度でした。

同院では看護師の平均年齢が27.9歳で、病棟勤務の7割が看護歴5年目以下。多くがコロナ禍により十分な臨地実習が受けられず、入職後自ら実践力や判断力を鍛えている発展途上の状態です。そこで、看護師の経験不足を支援したいと考え、通信サポートシステム（HN LINE®ニプロ株式会社）の試験運用を行い、どのような効果があるか確認することにしました。このシステムでは、ベッドサイドで使用する医療機器のデータが計測時に転送・評価されます。2023年度にRRS発令件数が多かった3病棟について、2024年2月19日～3月8日の間に各病棟で1週間ずつ運用を実施しました。

「病人を観察する」とは

観察したことを黙認するな、行動せよ

東京慈恵会医科大学附属病院看護部長
玉上淳子先生

玉上淳子先生はまず、「認識の三段階構造*2」をもとに、看護師の行為には認識が欠かせないと述べました。そして看護師には、実際に起こっている現象を受け止め、多くのなかから最適な情報を捉えて認識し、看護技術を選択して実践するという思考過程があるとしています。「現象を認識することが実践に結びついており、認識するためには観察する力が必要。新人教育ではそれらを訓練することが重要になります」といいます。

さらに、今回使用したシステムではNEWS*3による数値化が行われることにも触れ、試験運用を体験した看護師からは「NEWSの結果と自分たちの認識が一致していた」「数値を伝えることで医師と共通認識がもてた」という声が聞かれ、RRSの発令件数も50～70件に増えたことを報告しました。玉上先生は運用の目標として「患者さんの状態が客観的に把握できるようになる」「自身の観察に自信が持てるようになりRRSへの依頼につながる」という2点も掲げており、その成果が得られたことを示しました。

「何かが変と感じても、行動に移せず個人のなかで止まってしまっていた情報が、数値化されることで行動につながる。システムの活用はそのきっかけにもなったと思います」と玉上先生は述べ、今後も「観察・認識したことは黙認せず、行動につなげること」を課題として看護師たちに提示していきたいと述べました。

「病人を観察する」とは

看護師判断力の強化とシステムの活用

東京慈恵会医科大学附属柏病院*4主査
右近好美先生

試験運用を経てNEWSによる数値化が看護師の判断を後押しすることを実感した右近好美先生は、システムに搭載されていたNEWSを同院が導入を進めてきたNEWS2*5に置き換えて数値化を継続していくことにしました。NEWS2の活用に際しては「『ス

＊1 rapid response systemの略で、院内迅速対応システムと訳される。重篤な症状を未然に防ぐため、多職種によるチームが入院患者の悪化の予兆を早期に捉え介入する。東京慈恵会医科大学附属病院では2012年から導入。
＊2 庄司和晃著「科学的思考とは何か」（明治図書,1978）による認識の三段階連関理論

札幌医科大学附属病院
副院長・看護部長
團塚恵子先生

東京慈恵会医科大学附属病院
看護部長
玉上淳子先生

東京慈恵会医科大学附属柏病院
主査／RRS専従
右近好美先生

コアリング（数値化）する』『スコアに応じて対応する』『スコアを再評価する』という3点を押さえることが患者さんの変化を見逃さず対応するための重要なカギになります」と右近先生。さまざまな事例を通し、NEWS2による数値化と看護師による観察が患者さんの予後を変えるということ改めて強く感じたといいます。

右近先生は、その一方で数値化の限界についても述べました。「表情、顔色、姿勢、呼吸音、訴えなど、患者さんの状態には数値ではわからないものがあり、看護師が見たり、聴いたり、五感でキャッチした情報が重要になる。NEWS2ではわからない変化を補うのが観察なのです」といい、看護師の直感と観察がNEWS2の数値が0だった患者さんの生命の危機を回避した事例を紹介しました。

「患者さんに対し『何かおかしい』と感じる看護師の直感は過去の観察経験の積み重ねに基づくもので、単なる勘ではありません。それを他者に的確に伝えることは難しいことですが、観察を繰り返し、言語化し、周囲と共有して、患者さんの変化の兆候を捉え、何が重要なのかを見極められるようになることが、行動や報告につながります」と右近先生は話し、RRS専従看護師として看護師への教育にも携わっている立場から、判断力はトレーニングによって培われることを訴えました。

右近先生は、最後に「数値からみえるリスクと観察で読み取る変化を掛け合わせることで、患者さんの状態が正確に捉えられ、予後の改善を可能にするのだと思います」と結びました。

講演を受け、座長を務めた札幌医科大学附属病院副院長・看護部長の團塚恵子先生は「経験を補うため通信サポートシステムを活用する一方で、看護師の観察力や判断力を強化していく必要性を感じました。気づいたことを黙認せず、チームで共有し、行動につなげる姿勢が患者さんの安全と確実な診断につながるのだと思います」と述べ、システムと看護の力を両立させることの大切さを確認してセミナーを締めくくりました。

医療DXが進められるなか、臨床での具体的な取り組みとその効果についての講演は参加者の興味を惹きつけていた

通信サポートシステムの試験運用を通して得た手応えや気づきについてそれぞれの立場から講演を展開する玉上先生（写真上）と右近先生（写真下）

座長を務めた團塚先生は自らもシステム導入を検討する立場として質問を行った

会場からは質問が寄せられ、講演者はより具体的な内容にも回答

＊3 national early warning scoreの略。急性期疾患の予後予測スコアでバイタルサインを数値化して急変リスクを示すもの。
＊4 試験運用時は東京慈恵会医科大学附属病院に在籍。
＊5 NEWSの更新版で、2型呼吸不全患者の評価がより正しくできる。

TOPICS

多様な背景をもつ看護職に活用される研修を構築するために何を重視していくべきか
～「マナビバ　目からウロコの看護セミナー」から東京都看護協会が考えること～

「東京都看護協会100%活用」というコンセプトのもと2022年度から行われている「マナビバ　目からウロコの看護セミナー」。その第4回が2025年7月5日に行われました。毎回さまざまなテーマで行われるこのセミナーの背景には、東京都看護協会が今後の事業や教育研修の展開について検討するねらいもあるようです。同会は何に目を向け、どのような取り組みを考えているのでしょう。研修プログラムの構築に求められるものを考えます。

「交流」を有効に活用して今後の研修のさまざまな可能性を探る

「マナビバ　目からウロコの看護セミナー（以下、マナビバ）」は、会員、非会員にかかわらず、看護職と東京都看護協会が交流する機会としてスタートしました。

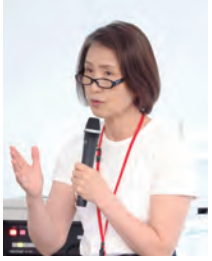
「マナビバは当初新人看護職に向けたものでした。しかし現在では、より幅広い層を対象に、そのときに必要と思われるテーマで企画・実施しています」

こう話すのは同会会長の柳橋礼子さん。経験の浅い層に向けた看護の基礎知識、中堅看護職の学び直しにつながるもの、管理職の関心が高い医療DX関連など、これまでにマナビバでテーマとしてきた内容をみてもそれがわかります。なぜそのような方向にシフトチェンジしたのでしょう。

「マナビバのコンセプトである『交流』は、間口を広げたほうがもっと有効に生かせるのではないかと考えたのです。学びの場を提供するとともに、新人、中堅、管理職、そして病院、施設、地域社会など、多様な層やフィールドについて、看護職のニーズを探ったり情報を発信したりする場として活用できるのではないかと。場合によっては、本会の事業を検証することも可能で、結果は次年度につなげられます」（柳橋さん）

この言葉どおり、これまでに実施したテーマは同会が今後の展開も見据えて選択したもので、新たな研修プログラムとしての可能性を探っているといいます。

マナビバのテーマを企画する際には、同会が継続して行ってきた病院訪問で得た声が役立てられています。病院訪問とは、会長をはじめとする役員等が年間を通じて都内の病院を訪れ交流を図るもので、2024年度は146施設を訪問。そこで看護現場の課題や要望を直接くみ上げ、6地区支部や各委員会が得た情報とあわせて、マナビバや各事業企画のベースとして反映させています。



第4回のマナビバの様子。青柳智和さん（水戸済生会総合病院看護師特定行為研修室長）による「血圧が下がる前のショックを見抜くコツ3選！」など2題のセミナーと同会の活動の紹介などが行われ、若手から中堅までの看護師が参加した

東京都看護協会
柳橋礼子会長

東京都看護協会
野月千春専務理事

東京都看護協会
横山孝子常務理事

研修プログラムのなかで広がる交流の場 東京都看護協会のねらいとは

同会ではマナビバ以外にも新たな交流の場を広げています。近年特に力を入れているのは管理者同士の交流。「病院経営の厳しさが増している状況のなか、管理者が孤軍奮闘しなければならない場面は少なくありません。そんな管理者同士が横のつながりを強化し、情報交換をしたり、悩みを共有したりすることは、各施設の運営にも有益であると考えました」と柳橋さん。ほかにも、男性看護職同士や看護教員と看護管理者の交流会、2025年度の事業で重点を置いている災害支援を念頭に災害拠点病院の看護管理者同士の交流会も実施しています。参加者には今後を考えていく力を得る機会として、同会には参加者の声に触れる機会として、これらの交流会は貴重なものになっているようです。

同会専務理事の野月千春さんは「交流の場では新しい出会いがあり、つながりが生まれます。本会と参加者、参加者同士がつながり、新たな知識や情報とつながれる機会にもなります。交流と同時に、より本会の取り組みを知ってもらえるような情報発信についても積極的に行いたいと思っています」と話します。実際の交流の場やウェブサイト、会報などで広報活動を行っている同会ですが、PRが不足していると感じる面もあるといいます。「若年層に向けた発信を増やすため、Xやインスタグラムを始めています。交流の機会を増やしニーズを探りながら、さまざまなアプローチの仕方を模索していきたいと考えています」というのは同会常務理事の横山孝子さん。若年層に限ったものではありませんが、オンラインやオンデマンドによる研修を増やし、活用しやすい環境づくりにも努めているといいます。

今後の研修を考えるうえで 不可欠となる視点とは

同会では2025年度の教育研修テーマの１つとして災害支援に力を入れてきました。リーダーシップやマネジメント能力に重点を置いた「レベル別（看護実践能力習熟段階別）災害看護研修」を新たに開始し、新人向けにはオンデマンド研修の配信を実施。東京都潜在看護師等登録制度の研修プログラム作成やシステム運営も受託しています。

「このように１つの分野のなかでも、さまざまな角度からより多くの看護職が活用できる研修企画を準備しています。特にリーダーシップやマネジメントに関する研修などは個別の施設内でつくりあげるのは難しい面が多い。そういう場合には、本会の研修を各施設の院内教育プログラムに組み込むという考え方もあると思っています」（柳橋さん）

横山さんによるとすでにそういう事例もあるようで、今後の活用も期待されるといいます。

医療DXの導入が進むなか、研修にもそれに応じた変化が求められています。

柳橋さんは「今後ITを使いこなす世代が中心になってくることを考えると、それに対応した研修が必要になる。まずは看護学生も含め若い人と交流を図り、研修の見直しにもつなげていきたいですね。現場でのITの活用にはしっかりとしたシステムとルールづくりが大前提ですが、例えばAIをシミュレーション研修などに用いることは可能かもしれないと個人的には思っています。若い人にもそういうことを考えてほしい。その機会をつくることも大切になるでしょう」と話します。

さまざまなかたちで提供する「交流」は研修を構築するための同会のキーワードであるようです。

公益社団法人東京都看護協会
東京都新宿区西新宿4-2-19
https://www.tna.or.jp

どうしたらいい？

お助け！接遇Q&A

vol.24

看護の中で出合いがちな
接遇にかかわる困りごとに答えます

解答 株式会社 C-plan 代表取締役
小佐野美智子さん

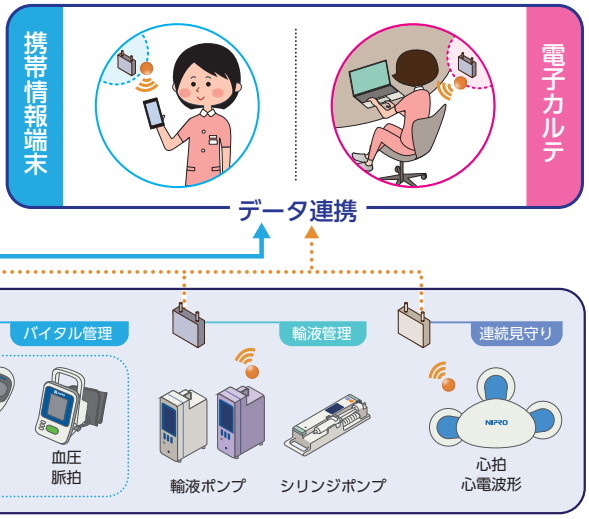
Q. 異動になってきた2年目看護師の態度が思わしくありません。本人に伝えても改善せず、どうかかわればよいかわかりません。

A. 現在の態度の根幹に何があるのか確認するとともに、「承認欲求」に着目し自身の態度を見つめ直せるよう話をしてみましょう。

職場の雰囲気が悪くなると、みんなが働きづらさを感じるだけでなく、情報の共有や確認もうまくいかず、安全を脅かす状況にもなりかねません。2年目看護師には「挨拶がない」「返事がない」など周囲を無視するような態度がみられ、それが周囲に悪影響を与えているとのこと。おそらく周囲もかかわりを避けていることでしょう。その要因の１つとして、無視されることで「承認欲求」が満たされないことが挙げられます。承認欲求は「他者から認められたい」という人間の基本的な心理的欲求の１つで、強さに個人差はありますが、誰もがもっているもの。人と人は互いに認め合うことで関係を築きます。承認欲求が満たされることは、人と関係を結ぶときの重要なアイテムです。

先輩や上司として話をするときは、まず現在の態度の根幹にあるものを確認しましょう。もし原因が明らかになるようであれば解決策を一緒に考えます。一方で、自身の態度が周囲からどうみえるか、同僚がどのように感じているかを伝え、その態度が周囲に及ぼす影響を自覚できるようにします。挨拶や返事は社会人として基本的な行動であり、承認欲求を満たすことにもつながります。そのことを再認識してもらい、プラスの行動変容を促していきましょう。

ニプロ 医療機器データ通信サポートシステム
HN LINE®
Hospital Network Line



※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。

この広告に関してのお問い合わせ先
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２６号
2024 年 1 月作製

看護情報誌ティアラ　No.158　2025年12月発行（隔月）　AL0-A008-1158-00
● 発行者／ニプロ株式会社　大阪府摂津市千里丘新町3-26 ● 編集協力／ナース専科編集部