

Be Professional

プロフェッショナルであれ



地域の医療を担う誇りを胸に

急性期総合病院における

看護のプロフェッショナルとは、

高度な知識と技術、高い倫理観、

そしてチーム医療を推進する力を持つ人材のこと。

自律した看護師として、

この地域の医療を支える、

看護のプロフェッショナルでありたい。

Be Professional

プロフェッショナルであれ

病院理念

いのちの誕生から生涯にわたって
地域住民の健康を支え、
頼られる病院であり続けます

看護部の基本方針 POLICY

- 1 患者の思いを尊重し、意思決定を支援します。
- 2 根拠に基づいた知識・技術をもとに、最適な看護を提供します。
- 3 チーム医療推進における担い手となります。
- 4 専門職として自律した看護師を目指します。
- 5 人として成長し、豊かな人間性が育まれる看護部を作ります。
- 6 健全な病院経営に参画します。



看護部長挨拶

地域の中核病院としての役割を担う加古川中央市民病院は、34の診療科を有する600床の急性期総合病院です。周産期から小児、成人、高齢者に至るまで、様々な患者さんの命を守るため、看護師はチーム医療の一員として臨機応変に安心・安全な看護ケアを提供しています。常に患者さん目線に立ち、不安や苦しみをしっかりと受けとめ、ご本人やご家族がこれから治療をしていくうえで、よりよい意思決定ができるように支援していくことが、私たちの使命です。そのためには、絶えず学び、成長していくことが大切だと考えています。

看護部では6つの基本方針を掲げ、基礎知識の習得はもちろんのこと、看護師が専門職として自律し、豊かな人間性を育めるように手厚い教育とキャリア支援体制を構築している点が特徴です。新人研修をはじめとする看護基礎教育、認定看護師や専門看護師の資格取得支援、学会や各種研修への参加に加え、一人ひとりと向き合い、個人に合ったキャリアデザインを一緒に考えて形成しています。

さらに、ワークライフバランスの取り組みとして、バイタル測定機と電子カルテの連動やロボット搬送など最新システムの導入による業務の効率化、各種休暇制度や福利厚生、院内保育園の充実を図り、誰もが無理をせず、生涯にわたって安心して活躍できる環境づくりに力を注いでいます。

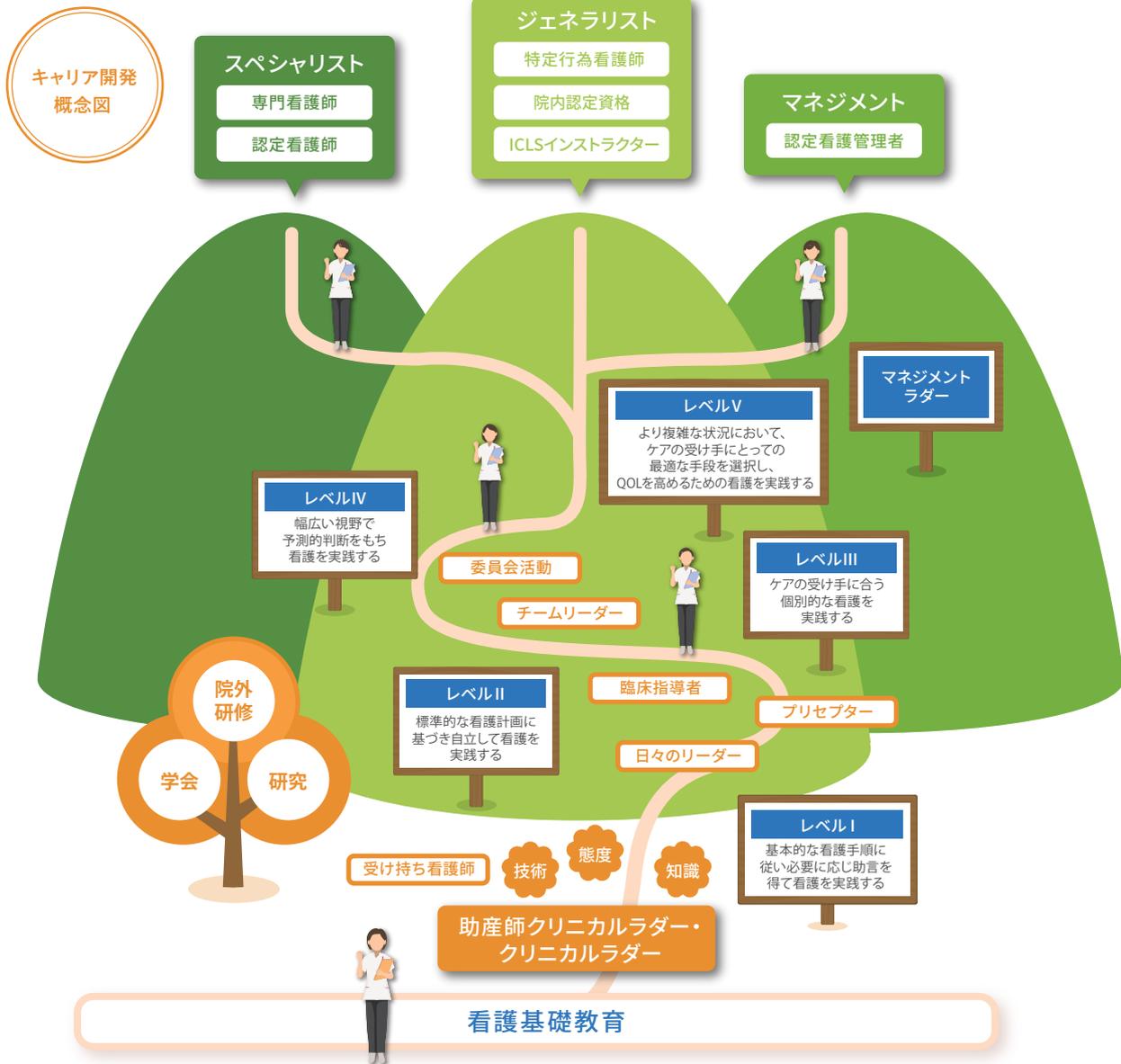
自ら考えて判断・行動したことが患者さんのお役に立ち、笑顔につながったときが、この仕事の醍醐味です。みなさん一人ひとりが自律した看護師になれるように、私たちはあらゆる努力をし、成長をサポートしていきます。

加古川中央市民病院 副院長・看護部長 蓬 久美子

教育制度

EDUCATION SYSTEM

急性期総合病院の看護のプロフェッショナルとして、
 高度な知識・技術と共に、豊かな人間性と高い倫理観を身につけ、
 自律した看護師として地域住民の信頼に応えられる
 看護職員を育成します



看護教育支援室

看護教育支援室は、部署の教育担当者と協力しながら研修の企画・運営を行います。当院の教育方針や教育目標のもとで新人研修からクリニカルリーダー研修まで携わり、高度急性期病院で自律した看護師として成長できる教育体制を支えています。横断的に活動することにより、各部署での課題を早期に発見して取り組み、他部署と共有することで部署間の隔たりのない教育を実現しています。

プリセプター制度

SUPPORT SYSTEM

プリセプター制度とは、
新人看護師（プリセプティ）1人に対して
経験のある先輩看護師（プリセプター）をペアリングし、
ある一定期間、
きめ細やかにフォローする制度です。



Preceptor

M.H

大切にしていることは、困ったときに相談しやすい雰囲気を作ること、目標を共有すること、初めてできたことがより良い経験になるように一緒に振り返りを行うことです。プリセプティが初めてのことに積極的に挑戦し、自信を持ってできることが増えていくと、とてもやりがいを感じます。



Preceptee

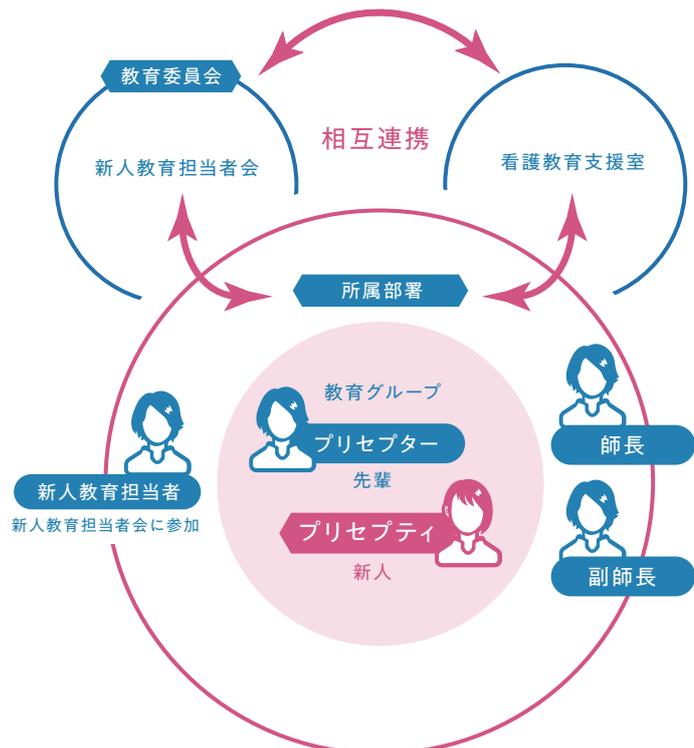
N.K

知識や技術が未熟で落ち込んだり、まだまだ分からないことが多くて不安な日々を過ごしていますが、いつも気にかけて優しくサポートして下さるので、安心して相談できる存在です。その中で沢山のことを学べているので、できることが少しずつ増え、自信につながるだけでなく、やりがいを感じています。

新人看護師を支える教育制度

当院では、プリセプター制度に加えて、OJT(On The job Training)として、部署の先輩看護師による教育グループ制度があります。

さらに、各部署に新人教育担当者が配置されており、教育委員会の下部組織である新人教育担当者会に参加し、新人研修の企画・運営に取り組むだけでなく、研修で学んだことを各部署の実践の場で活かせるよう支援しています。加えて、看護教育支援室が新人教育担当者の支援だけでなく、各部署の教育に関する困り事への対応や、新人看護師個々のフォローも行っています。



新人ナースの 1年

Rookie Nurse

様々な研修や仕事、スタッフとの
出会いを通じて多くを学んできた
新人看護師の1年間を紹介します。

新入職員研修目標

- 1 職場の雰囲気や勤務体制に慣れることができる
- 2 組織人としての態度を身につけることができる
- 3 看護実践に関する基本的知識と看護技術を段階的に習得することができる
- 4 良きチーム員としてのメンバーシップを取ることができる

Nurse Voice!

多彩な研修と 手厚いサポートが整っていて 日々成長が実感できる

研修制度や教育体制が充実しており、成長できる環境だと感じています。プリセプターを中心に、病棟の先輩がいつでもフォローしてくださるのもとても心強いです。実践的な研修も多いため、1年後には自信をもって行える技術が増えました。

8月

9月

 ▶ もう半年

10月

 ▶ 目標管理面談
▶ ひとり立ち

11月

・プリセプター&プリセプティ会

プリセプターと時間をかけてこの半年間を振り返ると共に、これからの半年間、何を目標にどのような行動するか相談します。

・看護倫理! ・薬品管理に関する研修 ・継続看護

日々、あっという間に過ぎていく業務の中に、倫理的な問題が潜んでいることがあります。その問題をキャッチするための第一歩として、看護倫理について考える研修を受けます。また、師長と年度初めに立案した目標の評価を行う時期です。目標達成に向けた前半の活動の振り返りや後半への意気込み、困っていることも伝えましょう。

・緩和ケア・エンゼルケア ・退院支援 ・人工呼吸器管理

看護師としてひとり立ちして看護実践するにあたり必要な研修を企画しています。

Point!



チーム医療を支える要となる報告・連絡・相談の方法について研修を受けます。また、この1年間の目標を立て実行に向けて師長と話し合う、目標管理面談があります。この機会に、師長に自分のことをよく知ってもらいましょう。

基本的な技術と知識を学ぶこの時期の集大成として、患者さんの全身状態を評価し異常の早期発見に繋げるために必要なフィジカルアセスメントを学びます。



4月

▶入職
▶師長との面談

5月

▶夜勤体験
▶目標管理面談

6月

▶初ボーナス!

7月

- ・看護必要度
- ・抗菌薬/
抗ウイルス薬の取り扱い
- ・SBAR
- ・医療安全(2回目)
- ・リフレッシュ研修

- ・フィジカルアセスメント研修
- ・心電図研修
- ・輸血看護
- ・BLS研修(以降、随時開催)

- ・看護記録(1回目)
- ・医療安全(1回目)と感染防止
- ・ハイリスク薬管理、輸液ポンプの取り扱い
- ・夜勤の心がまえ

看護師としての基本的な技術と知識を身につける研修が始まります。患者さんはもちろん自分を守るために、医療安全や感染対策に関する研修を受けます。また、5月からこれまで体験したことがない夜勤が始まるので、不安を軽減できるよう夜勤に関する研修を受けます。



Start!

- ・看護記録(2回目)
- ・麻薬・向精神薬の取り扱い
- ・ストレスマネジメント
- ・医療安全(3回目)

4月から継続して学習してきた薬剤管理に関する研修を受け、安全かつ正確に静脈注射とその管理ができるよう研修を受けます。入職から3か月が経ち、少しずつ疲れが見え始めるころなので、自分のストレスとうまく付き合うための研修もあります。



Challenge!

12月

▶人生2回目の
ボーナス!

1月

▶目標管理面談

2月

▶できることが
増えてきた!

3月

▶2年目に向けて

・多重課題

看護師は日々、様々な健康課題を抱える患者さんを複数担当しながら業務しているため、業務に優先順位をつけることは、患者さんに対して安全で確実なケアを行う上で必要な能力です。その判断ができるようトレーニングを行います。

1年間の目標を師長と評価する時期です。うまくやれたこと・うまくいかなかったこと、どちらもあると思いますが、この1年で努力したことや苦労したことを師長に伝え、来年度、どのように行動するべきか師長と考えましょう。

・1年後の私 発表会

1年間の自分の成長を言語化して、自分の頑張りを認める機会にしましょう。



Step up!

上記の研修のほか、年間を通じて社会人基礎力や新人看護職員研修ガイドラインを参考とした新人看護師評価表の定期的な評価と共に、複数回、事例の振り返りを行っています。

Action!

Professional Interview

プロフェッショナル インタビュー

Interview

プロフェッショナル

慢性疾患看護
専門看護師

慢性疾患患者さんに寄り添い 専門知識で悩みを解決したい

H.M

泌尿器科/総合内科、救急科/
腎臓内科、糖尿病・代謝内科(10東病棟)

別の病院に勤めていた時、長く透析を続けていても水分や食事の管理に難渋している患者さんがいることに疑問を持ち、先輩に支援方法を相談したことがありました。しかし、良い解決策が見いだせず、それなら自分で勉強しようと思ったのが専門看護師の取得を志した理由です。その職場にはすでに透析看護認定看護師がいたため、より深く学べる資格はないかと考え、慢性疾患看護専門看護師を選びました。当院に入職後は専門看護師として働き、病棟を中心に外来での面談も行っています。私は慢性腎臓病をサブスペシャリティとしているため、病棟では診断・治療・透析導入・終末期といった経過の節目に入院される患者さんと関わり、外来では腎機能が悪化した患者さんと一緒に今後の治療や生活について考えています。今後は外来で継続的に患者さんを支援し、じっくりお話を聞きながら医師や他の専門職との橋渡し役になるのが目標。患者さんのよき伴走者を目指しています。



Pick up!

【データで見るプロフェッショナル】

【資格取得支援制度】

看護職員が職務に必要な資格を取得または専門的な知識を得るため、認定看護師教育機関や特定行為研修機関に派遣する制度があります。また、当院の医療水準の向上ならびに優れた医療人の育成を図るために、大学院等の国内外の医療教育・研究機関等に派遣する制度もありますが、いずれも、院内で選考があります。

専門看護師数

 / **8**人

がん看護、精神看護、老人看護、小児看護、慢性疾患看護、家族支援

認定看護師数

 / **25**人

救急看護、皮膚・排泄ケア、集中ケア、緩和ケア、がん化学療法看護、感染管理、糖尿病看護、新生児集中ケア、手術看護、摂食・嚥下障害看護、認知症看護、がん放射線療法看護、慢性呼吸器疾患看護、慢性心不全看護

地域の医療を支える総合病院として幅広い診療科を持つ当院には、
豊富な知識と技術、資格を身につけた看護師たちが最前線で活躍しています。
そんなプロの仕事を紹介します。

Check!



WEBにも看護師
インタビューを掲載中!
詳しくはこちら!

Interview

プロフェッショナル

特定行為看護師

研修で得た知識を活かし 医師に代わって 医行為を実施

K.T
ICU

ICUは0歳児から高齢者まで幅広い年齢層、かつ
様々な診療科の重症患者さんが入院している病棟
です。そのため看護師に求められる医療知識や技術
はとて多く、ICUの看護師は受け持った患者さんの
病態を的確に捉え、アセスメントや看護を行うことが
不可欠となっています。私が特定行為研修を受講し
ようと思ったのは、こうした環境下でよりの確に患者
さんに対応できる看護師になりたいと考えたからで
す。また、医師に代わって医行為が行えることにも魅
れを感じ、医師のタスクシフトだけでなく、迅速な処
置により質の高い医療が提供でき、それが患者さん
のより良い療養生活につながればと受講を決めまし
た。特定行為看護師として働き始めてまだ数カ月ほ
どですが、すでに10件以上の行為を実施しており、取
得して良かったと感じています。今後はより幅広く活
動できるよう追加で行為を取得するのが目標です。

特定行為看護師

当院の特定行為看護師が行える特定行為区分と特定行為

 / 10人

特定行為区分

特定行為

栄養及び水分管理に係る 薬剤投与関連	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続点滴中の高カロリー輸液の投与量の調整 ● 脱水症状に対する輸液による補正
創傷管理関連	<ul style="list-style-type: none"> ● 褥瘡又は慢性創傷の治療における血流のない壊死組織の除去 ● 創傷に対する陰圧閉鎖療法
創部ドレーン管理関連	<ul style="list-style-type: none"> ● 創部ドレーンの抜去
呼吸器(気道確保に係わるもの)関連	<ul style="list-style-type: none"> ● 経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置調整

など一部抜粋



特定行為研修制度に基づく研修を受講
した『特定行為看護師』には、その証とし
てユニフォーム右腕部分に特定行為看護
師マークのワッペンが付きます。

※データは2023年12月時点

Interview

マネジメント

看護師長

患儿さんやご家族同様 スタッフにも寄り添い、 支えたい

Y.A

こどもセンター

初めて看護師長を務めたのは整形外科病棟です。上司から打診され、迷っていた時に「そのままのあなたでいいよ」と言われ、決心することができました。その後、こどもセンターに移り、現在も看護師長としてベッドコントロール・安全管理・スタッフの育成に携わっています。マネジメントで心掛けているのは、ともに働くスタッフに安心してもらうこと。そのために、とにかく思いや訴えをたくさん聞くこと、どんな時も思いやりを持つことを忘れないようにしています。こうした働きかけが功を奏し、患儿さんのご家族から「看護師さんに良くしてもらって安心でした」とお褒めの言葉をいただくと素直に嬉しいです。自分の思いがスタッフに伝わり、スタッフが患儿さんやご家族を第一に考えた看護を行っていることを実感するたび、達成感を噛みしめています。これからも自分自身の人間力を磨き、スタッフの強みを引き出し、伸ばす支援を行いたいと思っています。



Pick up!

福利厚生など

休暇について

- 年間休日

120日以上

- 年次有給休暇20日
- 特別休暇
健康増進休暇、結婚休暇 等
- 介護休暇

手当について

- 住居手当
- 扶養手当
- 通勤手当
- 時間外勤務手当
- 看護職員等処遇改善手当 等

加古川市民病院機構互助会

職員で構成する互助会制度です。
年間を通じて様々な支援を行っています。

- サークル活動助成金
- リフレッシュ休暇支援金
- 職場親睦会費支援金
- 福利厚生倶楽部への加入 等

施設について

- 職員食堂
- 職員駐車場
- コンビニ
- カフェ 等



ママさん看護師

Interview

育児と仕事を両立できるのは 仲間や夫の支えがあってこそ

A.A
手術部

ICUにいた時に第一子を妊娠し、育児休暇を取得した後、一般病棟に復帰。その2年後に第二子出産のため、再び育児休暇を取り、1年後に手術室看護師として病院に戻りました。初めての部署、なおかつ2児の子育てと仕事の両立への不安もありましたが、手術室に子育て中のスタッフがいたので心強かったですね。忙しい毎日ですが、共働きの夫の理解と協力、近くで暮らす両親の助け、そして何より子どもたちの笑顔に励まされ、頑張っています。



パパさん看護師

Interview

男性看護師も続々と育休取得中 次は私も必ず取りたい!

A.J
HCU-2

2人の子どもを持つパパですが、当時は育児休暇を取得せず。あまり意識していませんでしたが、最近は男性看護師が次々と育休を取得しているので第三子の時は必ず取得したいと思っています(笑)。妻も働いているので、私が育休を取ることで体を休め、ゆっくりしてもらいたい。掃除、洗濯、料理、子どもの入浴などできる限りサポートし、家族との時間を大切にしながらHCU看護師としてもさらなるスキルアップを目指します。



【子育て支援について】

出産・育児に関する休暇や休業制度

- 産前・産後の休暇
- 出産補助休暇
- 育児休業
- 出生時育児休業(産後パパ育休)
- 育児参加休暇
- 育児部分休業
- 育児時間休業制度 等



院内保育

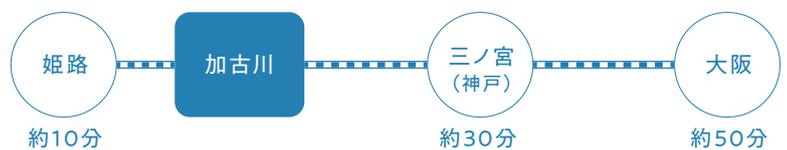
職員が安心して子育てと仕事が両立できる環境を整備しております。

保育園名 『きらきら保育園』
保育日 24時間365日
定員数 55名
対象年齢 生後57日目～未就学児
一時保育 有

※院内保育園の他、病児保育も実施しています。



🚆 主要駅からの所要時間



● JR加古川駅より徒歩12分(駅南口からシャトルバスも運行しています)

人事部 採用担当(加古川中央市民病院)
〒675-8611 兵庫県加古川市加古川町本町439番地
TEL:079-451-8602(直通) FAX:079-451-5548
<https://www.kakohp.jp/section/nurse/>

加古川中央市民病院 看護部

検索



看護部HP



お友だち募集中!!

LINE
公式アカウント