

# Autonomy

独立行政法人  
地域医療機能推進機構 (JCHO)



大阪病院

# Autonomy

Autonomy、それは自ら考え、自らを律し、最善を尽くすこと。

大阪病院では一人ひとりがそんな自律した看護師であることを理想にしています。

## 看護部長挨拶

一人ひとりが学び、自律し、  
“豊かな対話”で寄り添う看護を。

大阪病院は大阪市の二次医療圏にあり、565床の急性期病院です。地域医療機能推進機構(JCHO)グループの一員として「地域住民の健康で幸福な生活を支える看護」を理念に掲げ、「いのちとくらし」を守り、一緒に寄り添う看護の提供に努めています。そのためにも看護師一人ひとりが自律し、自分の考えをきちんと言語化し、共に働く医療従事者はもちろん、患者さんやご家族と“豊かな対話”を重ねることが大切です。看護の質を高めて互いに学び合える教育体制、看護師としての希望と誇りを持って働ける環境の中で、私たちと一緒に働きませんか?あなたの入職を心待ちにしています。

大阪病院看護部長 谷岡 美佐枝



## 看護部の理念

地域住民の健康で  
幸福な生活を支える看護

## 看護部の方針

1. 患者の生命の尊厳と権利を尊重し、生活の質を高める看護を実践します。
2. 看護の質的向上を図り、地域住民のニーズに応じた看護の提供をします。
3. 多職種と協働し、チーム医療の向上に努めます。
4. 看護職者として感性を磨き、創造性の高い看護の実践に努めます。
5. 自己啓発や看護研究活動を推進します。
6. 人を癒し人を活かす職場づくりに努めます。

## JCHO大阪病院の概要

|       |  |        |                      |      |       |
|-------|--|--------|----------------------|------|-------|
| 許可病床数 | 565床(一般病床)<br>ICU:12床、SCU:9床、NICU:9床含む | 看護部職員数 | 約540名                | 平均年齢 | 32.3歳 |
| 看護体制  | 急性期一般入院基本科I(7:1配置)                     | 看護提供方式 | 固定チームナーシング(継続受け持ち方式) |      |       |
| 勤務体制  | 変則2交代制<br>日勤8:30~17:15/夜勤16:00~翌9:00   |        |                      |      |       |
| 診療科目  | 35科                                    |        |                      |      |       |

小児科・NICU/婦人科・乳腺外科/産科/脳外科・神経内科・SCU/循環器内科・心臓外科・腎臓内科/消化器外科/消化器内科/呼吸器内科・呼吸器外科/泌尿器科・整形外科/整形外科/耳鼻咽喉科・眼科・歯科口腔外科/糖尿病内科・皮膚科・形成外科/ICU

## 安心の地域医療を支える JCHOグループ

全国57施設のJCHOグループは、急性期医療～回復期リハビリ～介護のシームレスなサービスを提供しています。働く職員のライフステージに合わせて地域を選べる、といったメリットが生まれ、「配偶者の転勤に合わせて転動したい」「実家の近くで働きたい」などの希望を叶えることができます。



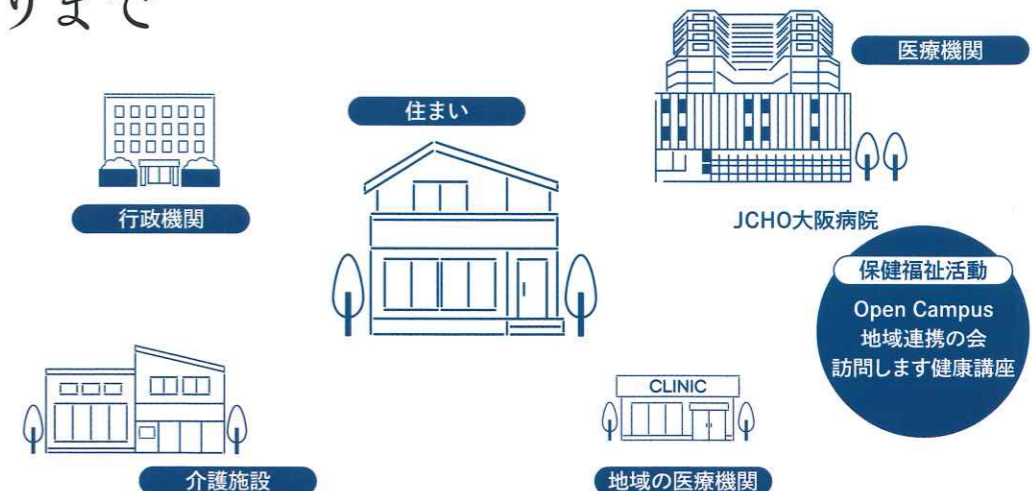
## JCHOの理念

我ら全国ネットのJCHOは  
地域の住民、行政、関係機関と連携し  
地域医療の改革を進め、  
安心して暮らせる地域づくりに貢献します



## 地域包括ケアシステムで 予防から看取りまで

地域の医療機関や看護施設などの関係機関とも連携し  
切れ目のない包括的な地域完結型の医療システムを目指しています。





## 新人から達人へ

新人看護師から一人前になり、中堅、ベテランとキャリアアップしていくためには、一人ひとりが自律し、ゆるぎない意思や目標を持ってチャレンジし続けることが大事。遠回りしたっていいんです。「地域住民の健康で幸福生活を支える看護」という共通理念のもとで、マイペースでも上をめざして着実に進んでいけば、先輩たちがきっと引っ張り上げてくれます。

# 01 新人の autonomy

## ラダー制度

看護師は日々の患者さんとの関わりや仕事を通して成長していきます。クリニカルラダー制度はこの考え方を基本に、臨床看護実践能力の到達目標(評価基準)を、段階ごと(ラダー)に示したものです。看護師個々の臨床看護実践能力や意欲に焦点を当て、個人のキャリアを尊重した育成のためのシステムとしています。



## ローテーション研修

1年目の6月から順に、自部署を離れICU・手術室・治療検査・医療福祉相談室を約4週間、1組5〜6名でローテーションしながら研修します。少人数制で集中的な指導が受けられ、根拠を考えながら実践できます。



ICUでの研修

## 自分の業務に活かせる看護を 実践的に学ぶことができました。

ローテーション研修の中で、入退院支援が印象に残っています。入院に不安を抱える患者さんに対して、今までどんな暮らしをしていたのかなど事前に情報収集しておくことで、入院中の適切な看護や退院後のスムーズな支援につながることを実践的に学びました。また、医師や医療ソーシャルワーカーとの多職種連携の必要性について、自分の業務と結びつけて考えられるように。ICUや手術室では専門的な看護技術に触れて、看護の幅が広がりました。また、他部署の同期と1年目ならではの悩みや喜びを共有できてうれしかったです。

2022年入職 稲葉 優美



## Pearl System

看護師長・副看護師長

実地指導者  
・スタッフ  
アソシエイト  
ナース  
新人  
プリセプター



当院ではすべてのスタッフが真珠の成長を守る母貝のごとく一体となって新人看護師を包み、強く・美しく・光り輝く☆看護師に成長できるようPearlSystemと名付けた支援体制をとっています。

## ラダー別教育計画

教育理念 私たちは看護職者としての自立と成長を目指して学び続ける

|              |           | ラダーI                           | ラダーII                                      | ラダーIII                 | ラダーIV   | ラダーV |
|--------------|-----------|--------------------------------|--|------------------------|---------|------|
| 倫理的実践能力      | 看護倫理      | 救急倫理I                          |  |                        |         |      |
|              |           | 看護倫理 Step1・Step2・Step3         |  |                        |         |      |
| 看護を臨地で実践する能力 | 救急看護      | 救急看護I                          | 救急看護II                                     |                        |         |      |
|              | 高齢者・認知症看護 | 高齢者・認知症看護I                     | 高齢者・認知症看護II                                | 高齢者・認知症看護III           |         |      |
|              | 入退院支援     | 入退院支援I                         | 入退院支援II                                    | 入退院支援III               | 入退院支援IV |      |
| 組織的役割遂行能力    | リーダーシップ   |                                | リーダーシップII Step1・Step2                      | リーダーシップIII             |         |      |
| 教育・研究        | 看護研究      | 看護研究I                          | 看護研究II                                     |                        |         |      |
|              |           | 看護研究 Step1・Step2・Step3         |  |                        |         |      |
|              | リフレクション   | リフレクション(自己)リフレクションI            |  | リフレクション(他者)            |         |      |
| 教育           |           | プリセプターシップ研修<br>プリセプターフォローアップ研修 | 新人看護職員<br>実地指導者研修Part1・2<br>実習指導者研修Part1・2 | 看護職員教育<br>担当者研修Part1・2 |         |      |

※一部抜粋

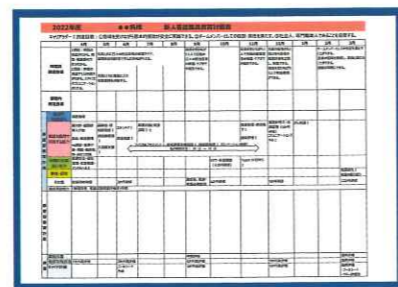


ラダー別教育計画  
詳細はこちら

## 新人研修

入職時研修、OJTに加え、1年に4回(3・6・9月・1年目)、1日研修を取り入れています。感染・安全・コミュニケーション等のプログラムや、同期と様々な思いを語り合う場になっています。元気をもらって各職場に帰っていく研修生が多いです。

一人ひとりの進捗やスケジュールに沿った個別的教育計画表を作成し、状況に合わせて運用しています。



新人研修について  
詳しくはこちら

## プリセプター制度

看護師一人ひとりが、大阪病院にとって大切な宝物です。だからこそ私たちは専門職業人として、人が人を育み、称え、導くことができる組織風土を大切にしています。当院では、新人の教育支援システムとして、独自のプリセプターシップをとっています。"新人は職員全員で育てる"をモットーにしていますが、その中でプリセプターは新人看護師のそばでいつも見守り支えている身近な助っ人です。



## プリセプター看護師は、いつも同じ目線で励ましてくれる存在です。

私は自分から誰かに相談するのが苦手なタイプなのですが、プリセプター看護師はいつも私の小さな変化に気づいて「困っていることはない?」と声をかけてくださいます。失敗したりうまくいかなかったりした時には、「私も1年目はわからないことだらけで大変だったよ」と同じ目線で励ましてくれる存在。側で見守ってもらっている安心感が、私の今のモチベーションです。

2022年入職 三宅 雪音

## 新人看護師のためにも的確な指導を。

私自身、新人の頃は何がわかっていないのかすらわからないような状態だったので、新人看護師がどこまでの知識を持ってどんな技術ができるのか、確認しながら的確な指導を行うように心がけています。また、できないことを指摘するだけでなく、成長した点を褒めてあげるのも大事。先輩に指導することで、自分自身の知識や技術の振り返りにもなっています。

2020年入職 春木 里奈

# 03 中堅の autonomy

## 現場教育担当者の育成

集合教育だけでなく、看護現場でのOJTを通じての教育も充実しているのがJCHO大阪病院の特徴です。自身の経験を振り返り、分析し、振り返ったうえで次の具体的な行動につなげる「リフレクションサイクル(経験学習サイクル)」を活用し、きちんと実践と検証を通じて新人を指導し育てていくことのできるリーダーを育成しています。

## キャリアパスについて



自身の適性や関心を考えながら経験を積んできたあなたが、看護師としてここからさらにどう活躍をしていくのか。JCHOではそれぞれが極めたい看護領域や働き方に応じた様々なキャリアパスを用意し、一人ひとりが自分らしい看護師人生を実現できるよう、早い時期から最大限にサポートします。



後輩たちにいつも伝えているのは“言葉にすること”の重要性です。

OJTをふまえた上で、私が現場教育担当者として後輩に指導する際に心がけているのはコミュニケーションの徹底です。コミュニケーションエラーで事故が起こることもあるので、「先輩はわかってくれている」という思い込みは消して、自分の考えを言葉にして伝えるよう指導しています。私自身、先輩たちの姿を見て“言葉にすること”の重要性を痛感していますし、良好な人間関係を築くためにもコミュニケーションが一番です。これからも対話を大切に、一人ひとりに合わせた柔軟な指導ができる体制を作っていきたいですね。

2017年入職 中地 彩



# 04 達人の autonomy

## autonomy を支える看護実践

日本の医療の課題である地域包括ケアシステムの構築に向けて、看護師一人ひとりが成長し、自律しながらさまざまな取り組みに力を入れています。

### チーム医療での活躍

患者さんの思いを叶えるために、今どんなチームが必要で、どんな医療やケアを提供するのか。その判断の中心にいるのは、患者さんの一番近くで働く看護師たち。医師や薬剤師など、多職種と連携しながら、多くの看護師がチームリーダーとして活躍しています。

### 地域医療を支えるスペシャリスト

質の高い医療を提供するために、多くのスペシャリストが活動中。地域連携を行うためにネットワークを駆使し、協働に向けた検討を行うなど、活躍の場は院内外に広がっています。



### 特定行為研修指定研修機関として

地域医療・地域包括ケアの要となる人材を育成し、地域で暮らすみなさんの期待に応えることがJCHOの使命。JCHOグループの各病院は特定行為10区分において、厚生労働大臣が指定する研修機関に指定されています。



| スペシャリスト     |     |  |
|-------------|-----|--|
| 専門看護師       | 1名  | がん看護 ..... 1名  |
| 認定看護師+特定看護師 | 5名  |  |
| 認定看護師       | 13名 | がん化学療法 ..... 1名<br>乳がん看護 ..... 1名<br>皮膚・排泄ケア ..... 1名<br>クリティカルケア ..... 1名<br>感染管理 ..... 1名<br>認知症看護 ..... 1名<br>糖尿病看護 ..... 1名<br>救急看護 ..... 1名<br>透析看護 ..... 1名<br>脳卒中リハビリテーション看護 ..... 1名<br>新生児集中ケア ..... 1名<br>摂食嚥下障害 ..... 1名<br>がん薬物療法 ..... 1名 |
| 特定看護師       | 4名  |  |
| 診療看護師       | 1名  | 診療看護師(心外) ..... 1名   |

## 安心の地域医療を支える JCHOのスケールメリット

仕事とプライベートを両立しながら、キャリアと学びを継続できる環境をめざし、JCHOでは多彩な支援体制を整備しています。特に全国57施設で急性期医療～回復期リハビリ～介護のシームレスなサービスを提供していることから、ライフステージに合わせて地域を選べる、といったメリットが生まれます。

## ヘルシーワークプレイスについて

働き方やライフスタイルは、時代により変化してきます。だからこそ、常に現場のスタッフが自分の力を発揮できるように勤務調整しています。オンとオフの切り替えがしやすく、誰もが生き生きと誇りを持って働き続けることができる、そんな職場で、ぜひ働いてみませんか？



摂食・嚥下障害看護  
認定看護師

## 宮本 莉奈

私は週に1回、院内をラウンドして病棟から評価依頼のあった摂食・嚥下障害の患者さんを見ています。嚥下チームには私以外に耳鼻科の医師・言語聴覚士・管理栄養士がいて、連携しながら食事形態の調整の提案を行っています。入院時に全く食べられなかった患者さんが、食べられるようになって元気になった姿を見た時、誤嚥性肺炎発症のリスクがある患者さんのリスク回避ができた時など、介入できたことにやりがいを感じます。



診療看護師  
WOCN(皮膚排泄ケア看護師)

## 深井 照美

私は診療看護師として医師の代わりに特定行為(処置・検査のオーダー・薬剤の代行処方など)を行っています。医師が手術中でも患者さんへタイムリーな医療が提供できるため、ありがたいことに病棟のスタッフからは頼っていたり、存在に。この資格のおかげで、病棟内の周術期死亡率ゼロを達成したこともあります。現在、診療看護師は院内に一人だけなので、これから仲間を増やして価値ある資格を一緒に広めたいですね。



# 福利厚生

## 休日・休暇

4週8休制

年次有給休暇初年度15日、他に国民の休日、年末年始（12/29～1/3）休暇

特別休暇

（結婚休暇5日、産前産後休暇、夏季休暇3日、忌引き休暇、  
子の看護休暇、介護休暇等）

## 看護宿舎

独身宿舎あり（規定あり）間取り1K（23～28平米）冷暖房完備

宿舎費 6,000～7,000円程度

## 保育施設

院内保育園あり



# ACCESS

- JR東西線 新福島駅（3番出口）から徒歩5分
- 京阪電車 中之島駅から徒歩5分
- JR環状線・阪神電車 福島駅から徒歩10分
- 阪神電車 野田駅から徒歩10分
- 地下鉄 千日前線玉川駅から徒歩10分
- 市バス：大阪駅前より
- 鶴町四丁目 [55] 方面 「堂島大橋北詰」すぐ
- 西島車庫前 [56] 方面 「福島西通」徒歩5分
- 西島車庫前 [56] 方面 「大阪福島税務署」徒歩5分
- 船津橋 [53] 方面 「堂島大橋」徒歩5分



独立行政法人 地域医療機能推進機構

# 大阪病院

地域医療支援病院／日本医療機能評価機構認定病院／大阪府がん診療拠点病院

〒553-0003 大阪府大阪市福島区福島4-2-78 TEL.06-6441-5451(代) FAX.06-6445-8900

<https://osaka.jcho.go.jp/>

JCHO大阪病院看護部サイト

