

Ⅲ. 医療研究報告

Ⅲ. 1 ベトナム・ダナン産婦人科小児科病院における

「体系的な新人教育プログラムの構築」の取り組みに関する報告

新田 和子¹⁾ 竹橋 美由紀²⁾ 嶋澤 恭子²⁾
山本 和代³⁾ 成瀬 和子⁴⁾

¹⁾ 神戸市立医療センター西市民病院 看護部

²⁾ 神戸市看護大学

³⁾ 神戸市立医療センター中央市民病院 看護部

⁴⁾ 東京医科大学

要 旨

神戸市立医療センター西市民病院は、2012年4月から神戸国際交流協力センターが実施するJICA草の根技術協力事業である「病院内の体系的な看護師・助産師教育プログラム導入プロジェクト」に、神戸市看護大学と共に参画した。

本プロジェクトは、ダナン産婦人科小児科病院スタッフが、看護に関する知識・技術を体系的な職場研修という形で伝授していく仕組みを作ることを主な目標に進められた。まず、ダナンからの研修生に対し、現地で必要性が高いと思われる研修を当院で行った。それらをダナン市の医療の実情にあわせ修正後、現地で研修を行い、評価修正するプロセスを進めた。

その結果、知識や技術の習得や既存の知識の整理ができた。また、研修を個別指導と結びつける難しさにも気づきを得られていた。さらに、研修生らは、新人に教えることで自信が付き、看護を深めるだけでなく、組織拡大やチームによる医療の展開を検討するための原動力となっていることが明らかになった。

キーワード：体系的な看護教育、教育プログラム、組織化、異文化

(神戸市立病院紀要 54：15-20, 2015)

Report on a project of building a systematic rookies training program at Danang Obstetric Pediatric Hospital in Vietnam

Kazuko Nitta¹⁾, Miyuki Takehashi²⁾, Kyoko Shimazawa²⁾, Kazuyo Yamamoto³⁾, Kazuko Naruse⁴⁾

¹⁾ Department of Nursing, Kobe City Medical Center West Hospital, Kobe, Japan

²⁾ City College of Nursing, Kobe, Japan

³⁾ Department of Nursing, Kobe City Medical Center General Hospital, Kobe, Japan

⁴⁾ Tokyo Medical University, Tokyo, Japan

Abstract

Kobe City Medical Center West Hospital has jointly participated with Kobe City College of Nursing in the “Project of introducing a systematic training program for nurses and midwives at Danang Obstetric Pediatric Hospital in Vietnam.” The project organized by the Kobe International Exchange Cooperation Center started in April 2012 as a part of the Japanese Institute for Cooperation Agency Grassroots Technological Cooperation Project.

This project aimed to make the program to educate knowledge and technology for nursing by the shape as the systematic workplace training at Danang Obstetric Pediatric Hospital.

First the training by which necessity seems high at the site to the trainee from Danang was performed at Kobe City Medical Center West Hospital. It was corrected according to the real state of affairs of the medical treatment in Danang city and it was studied at the site. And the training was estimated and corrected.

As a result, new knowledge and techniques of nursing were successfully acquired at the trainee and pre-existed knowledge could be put in order. The trainee became to have consciousness of the difficulty to combine with tutoring. The trainees had confidence

by telling a new employee and to tell. This clearly became the driving force to consider medical development by organization expansion and a team effort.

Key words : systematic nursing education, educational program, organization, Cross-cultural nursing

(Kobe City Hosp Bull 54 : 15-20, 2015)

はじめに

神戸市立医療センター西市民病院(以下当院と略す)は、神戸市看護大学と共に「病院内の体系的な看護師・助産師教育プログラム導入プロジェクト」¹⁾に参画した。本プロジェクトは、2012年4月から神戸国際交流協力センターが実施するJICA草の根技術協力事業であり、ベトナム・ダナン市のダナン産婦人科小児科病院(以下ダナン病院と略す)における看護職の知識・技術の向上を主な目的として進められ、2015年度3月をもって終了した。そこで、本プロジェクトの経過および成果について報告する。

I. 本プロジェクトの背景

1. ベトナム・ダナン市の概要



図1. ベトナム・ダナン市の位置

ベトナム第4位の港湾都市(人口約89万人・面積1256km²)で、中部ベトナムの経済・文化の中心となっている。ホーチミン・ハイフォンに続く第3位の国際貿易港で、経済的にも多大な役割を担っている。近隣にはユネスコ世界文化遺産の古都フエ、ホイアン、ミーソン聖域などがあり、歴史的にも名高く、古くからの伝統を有する大都市である。就業は、農林水産業10%、鉱工業35%、サービス業55%、機械、電子、繊維、観光などが主な産業となっており、日本企業も数多く進出している。

医療システムに関しては、国により定められた治療プロトコルがある。しかし、最先端医療を受けるにあたっては、患者にさらなる費用負担が発生し経済的余裕が必要である。医療の享受に関する格差は日本以上に激しい様相を呈している。また、患者数がベッド数を超える状況がベトナム全土で起こっており、ダナン市においても病院の適正配置には至っていない。

特に、看護職員の不足に関しては顕著であるが、家族の療養上の世話は家族の役割という文化的な背

景もあいまって、家族が療養上の世話の一翼を担っている状況がある。

2. ベトナムの看護師・助産師の現状

伊藤氏の調査報告²⁾によると、ベトナムでは1940年代から、特に農村部における医療職不足に対処するために、初級看護師・助産師(中学卒業後医療高等学校で1年の訓練を受けた者)、中級看護師・助産師(高校卒業後もしくは初級訓練終了後医療専門学校で2年半の訓練を受けた者)など基礎的な訓練を受けた人材を活用してきた。しかし、医療の複雑化に伴い、教育レベル向上に重点を置いた教育訓練制度が導入され、1985年には看護大学が設立された。今後は、初級看護師・助産師と中級以上の看護師・助産師の働く場の差別化が図られる方向である。また、医学専門学校を卒業し中級資格を持つスタッフには学士レベルの資格を取得する機会が与えられている。

「看護師・助産師サービスの強化のための国家行動計画」によると、近年ベトナムにおける看護師・助産師の役割は、日本と同様、医師の補助から、医師と協働し、患者にトータルケアを提供する主体へと変遷してきている。しかしながら、看護師・助産師数が少ないことや、看護ケアの質向上のためにリーダーシップを発揮する者がいないこと、人材育成を含め管理を系統的、組織的に思考する習慣が定着していないことが影響し、看護ケアの質は低い状況が続いている。20年前と比較し、看護師・助産師の数は半分以下に減少しており、看護師・助産師不足は深刻化している。さらに、2010年時点で医師、看護師・助産師とも資格試験は施行されておらず、看護師・助産師の質の格差が問題視されている。

3. ベトナムの看護臨床教育事情

ベトナムの大学教育は座学を中心に行われている。技術演習もあり実習室には図2のようなトレーニング用の人形等もあるが、看護技術や使用する機材には、カストや消毒瓶等、日本では使用が減っている物も多く見られた。ベトナム経済自体が、医療に投資する余裕がなく、感染管理に十分な方策が取

れず、ディスプレイの物品が普及していない現状がある。

また、教育機関と医療機関の連携は日本程定着しておらず、病院実習では病院のスタッフが指導しており（大学教員は臨床経験を有していない場合もあり、

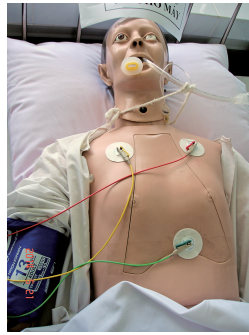


図2. 大学で使用されている蘇生人形

不足している)、大学と臨床の乖離が大きく感じられた。技術教育は、むしろ見習い期間に先輩の技術を盗み覚えていくことが多く、方法だけ見て真似ている所も多い。また、そのような技術は“個人の能力・財産”と捉える傾向が強く、研修等に参加しても、同僚に伝達するという事は全くない状況であった。

看護師の質の維持向上に関しては、2012年に入りベトナム保健省（日本における厚生労働省）が看護師の能力基準³⁾を表明したばかりで、その基本能力と整合性のある教育体系の整備は、これから着手される段階であった。

4. ダナン産婦人科小児科病院

出生率増加等に伴い産婦人科・小児科の需要が増えたため、2012年ダナン総合病院から分離独立した。ベッド稼働率は100%を超えており、1台のベッドを患者同士で共用するなど、医療環境は整備途中の状況である。

看護師、助産師も人材確保が大きな課題となっており、研修開始当時も150名近くの新人を雇用していた。雇用制度も日本とは異なり、新人雇用される前に見習い制度（無給）が設けられており、そこから優秀な人材が新人看護師としてキャリアアップを図る仕組みとなっている。



図3. ダナン産婦人科小児科病院

II. 本プロジェクトの概要

本プロジェクトは、『ダナン産婦人科・小児科病院の看護師・助産師の知識・技術が向上する』を目的とし、期待される成果として、①ダナン市との協働により、看護師・助産師の知識・技術の向上に必要な基盤が整備される②ダナン産婦人科小児科病院で体系的な職場研修の実施体制が確立される③同病院で体系的な院内看護教育が実施される④ダナン市のプロジェクト実行委員会による効果的な検証、指導が行われる⑤同病院がモデルとなって成果を普及するための準備が整う、の5項目を掲げ進められた。

1. テーマの選定

当初、プロジェクトでは「病院内の体系的な看護師・助産師教育プログラム」に焦点を当てていたが、3年間という期限や文化背景を鑑みた研修内容の洗練化の必要性も考慮し、更なる焦点化が必要であると考えられた。そこで、ダナン当局と協議を行い新人にターゲットを絞った体系的な教育プログラムを検討することで合意した。その上で、ダナン病院に必要な看護の知識・技術や文化背景への配慮等について分析し、新人教育の内容を絞った。

ベトナム側のニーズと神戸市の提供できる内容を協議する中で、教育内容を①感染管理②コミュニケーション③フィジカルアセスメント（腹部・呼吸器・循環の3回シリーズ）④がん看護に絞り、研修内容を検討した。最終テーマのがん看護については、日本での新人教育の位置づけにない事から、文化背景の違いを考慮してさらなる協議を重ね、若手に基礎知識の理解を促すための研修という枠組みの研修を構成することで合意し、テーマを決定した。また、教育に関しては管理者のサポートが必須と考え、管理者に対する研修も設け、研修の仕組化のみならず、知識や技術をどのように組織活動に繋げるかについて研修を行った。

2. 研修生および講師の選定

研修生の選出に関しては、ダナン病院の看護部長をはじめ看護部長、およびリーダー級のスタッフの中から、次世代の教育を担えるとダナン病院の上層部が推薦する36名に決定した。

一方、実際のダナン病院研修生（以下研修生と略す）に研修を行う講師は、上記の4テーマに関して当院で主軸となって活動しているスタッフ、認定看護師、専門看護師を選出した。その後、神戸国際交

流協力センターから承認を得、JICAからの任命を受けた13名が、本プロジェクトに携わった。

3. 研修の進め方

本プロジェクトの進め方は、①ベトナムから研修生を受け入れ、当院で同内容の研修を受講してもらった後、現場でどのように活用されているのかを見学する。②神戸市看護大学で、ベトナムで研修するにあたり不足している知識などを補強後、ベトナムでの研修のアクションプランを立案する。③ベトナムに帰国後、研修生自らが実際にダナン病院の新人に対し教育研修を実施し、アクションプランに沿って評価、修正を行う。④当院で講師を担った看護師およびアクションプラン立案に関わった教員が専門家としてダナン病院を訪問し、実際に③の研修の様子を参加観察した。主に、受講生（ダナン病院の新人）の反応や質問内容、講師（研修生）とのやり取り、講師の伝達の仕方などを観察し、研修後にフィードバックし評価とした。また、研修内容や方法の評価としては使用している資料の知識が正しく使用されているかの確認作業も併せて行った。⑤研修生および専門家で具体的な研修内容の評価や修正について協議するというプロセスを辿った。

Ⅲ. 具体的研修内容とその効果

1. 感染管理

手洗いやガウンテクニック等基本的な感染対策の研修を行った。手洗いの方法やそれを遵守するメリットについて研修生は意識を高める一方、ディスプレイ製品の活用などダナン病院では状況的に難しいことから、現地での応用について悩む一面も見られた。



図4. “感染管理”研修
～実践場面の見学～

研修生は、帰国後ダナン病院の新人研修に臨む一方、消毒薬の配備など病院環境の整備にも着手していた。結果として、院内感染発生率が低下しており、現在では看護職以外の医療スタッフにまで教育を広め、メディカルスタッフによる感染チーム立ち上げの検討など組織的な動きにまで拡大している。さらに、手洗い方法は病院のフロアで来院する患者や家族に対する大体的なキャンペーンを行うなど、住民への啓発にも広がりを見せている。



図5. “手洗い方法”
ダンスにして市民に啓発！

2. コミュニケーション

基本的なコミュニケーションとその技術的要素についての研修を行った。特に、理論と現場での具体的な状況を結びつけ、実践で使える技術の明確化に主眼を置いた。当院での研修受講時「時間が無いかから対応が難しい」と話していた研修生も、研修の中でコミュニケーションの時間だけでなく、質の重要性に気づき、コミュニケーションスキルを具体的にイメージ化して帰国した。

ダナン病院の新人に対するコミュニケーション研修後の変化として、若手看護師の患者に対する姿勢が変化し、患者との積極的なコミュニケーションが図れるようになってきた。結果、患者満足度が高くなったことや患者や患者家族からのクレーム件数の低下が認められた。

3. フィジカルアセスメント

腹部・循環・呼吸器のフィジカルアセスメントの研修を行った。ベトナムでは看護師による積極的なフィジカルアセスメントの実践が定着していない中、研修生自身の知識の整理と新人研修を行う立場として必要な技術の確認も含めた新人研修を行った。ベトナムでは打診が主流であったため、聴診を行うフィジカルアセスメントに当初混乱した様子も

見られたが、フィジカルアセスメントの基本として“正常が分かること”“その上で異常（正常と違うこと）が分かること”を理解する中で、打診を使っての判断も考えることができるようになって帰国した。

帰国後の研修では、講師となった研修生も受講生であるダナン病院の新人スタッフも、今までの研修より難易度が高いと感じていた。しかしながら、看護師が患者の異常の早期発見に貢献できるケースが見られるようになってきたことで、研修の成果を評価していた。

4. がん患者の看護

がん化学療法における看護や心理的援助についての研修を受けた。この研修は当院では新人研修に位置づけていないが、ダナン病院のニーズが高かったため、基礎知識を伝授するための研修を行った。抗がん剤の副作用やがん患者の心理的变化について、知識と実践を結びつけ体系的に整理して帰国した。

がん患者に対する実践の変化として、患者のみならず家族への「相手の気持ちを想像する」ということの重要性を理解できたことで、声のかけ方や向き合い方に変化があったことなどがケースを通じて報告された。



図6. 先輩の技を披露！
～ロールプレイの様子～

5. 管理者研修

ベトナムは社会主義国で上下関係も明確であるため、本プロジェクトの成果を現地で定着させるためには、管理者の理解と協力が必須であることが、プロジェクトを進める中で明らかになった。そこで、ダナン病院の副院長と教育担当医師、看護部長、リーダー（日本では看護副部長級）の4名を対象に、当院の看護管理についての研修を行った。病院内の看護部の位置づけや医師と看護職師の関係性、看

護部の組織化やチーム医療の進め方などの研修を行った。ベトナムでは看護部長を補佐する役割はなく、すべてが看護部長の責任で動いている状況であり、権限委譲の必要性や看護部の組織化についてのディスカッションがなされた。

帰国後、教育内容の整理と構造化だけでなく、医療チームの検討等システムの変革にも着手されていることが報告された。

IV. プログラム全体を通じての評価

本プロジェクトでは、看護に関する知識・技術の向上の普及を体系的な職場研修という形で伝授していく仕組み作りが主たる目標であった。プログラム終了時点で、研修生、ダナン病院管理者、新人に対し、インタビューやアンケートでプロジェクト評価を行った所、新たな知識の吸収ができたことや研修を行う意味や方法について理解できたという回答が多く寄せられた。そして、専門家派遣の度に、研修がブラッシュアップされていく様子が観察されたことから目標は達成されていると評価した。また、研修を繰り返すことの重要性や、各部署での個別指導と関連づける難しさへの気づきも得られており、体系的な院内看護教育の整備に向けた準備性も高まってきていると判断された。

さらに、研修生らは、人に伝える・教える・人前で話すことに自信がついたと感じており、その自信が看護を深めるという行為だけでなく、感染予防活動の拡大やチームによる医療の展開を検討するための原動力となっている様であった。

加えて、研修前は、知識や技術を個人の能力と考え他者に提供することをしなかった研修生が「看護教育は自分の役割・責任である」と捉えられるようになり、「看護や医療の質が上がり病院の評価が上がることは誇り」「医師からも患者の安心に繋がると評価」と変化したことは、今後のダナンの看護や医療の質の向上の推進力となると考えられる。

また、管理者が「看護職の教育はサービスの質を上げる」ことを認知し、病院全体で取り組むようバックアップ体制の構築を検討するようになったことも質向上を後押ししている。このように、新人教育研修を構築プロセスの中で日本の看護職と接する中で、ダナン病院の看護職や管理者は、仕事に対する姿勢や考え方も変化しており、本プログラムの定着や拡大の促進力となっていると評価できた。

一方、このような研修に携わった当院のスタッフにも成果が見られた。医療者であっても文化背景が異な

ると捉え方も異なること、それを踏まえて日本の看護を伝える難しさを経験する中で、伝えたい内容や伝え方の選択などコミュニケーションスキルの向上につながった。また、内容の検討においては、専門職として伝えたいことや伝えなければならない事についての知識の整理や、相手のニーズに対しては新たな知識の習得や理論的裏付けの確認、既存の知識との関連性の確認などを考える機会になった。このような経験は、学ぶ側のニーズに併せた体系的な教育の意識づけに良い影響を与えたと考えられる。



図7. 本プロジェクトメンバー

V. 今後の課題

本プロジェクトでは、日本の看護研修の内容及びシステムをダナン病院で再現することから始まった。今後、彼ら自身がよりベトナムの看護に合わせたものに変化させていくことが課題になる。

また、本プロジェクト中にもダナン病院スタッフの入れ替わりがあったが、今後、現地の看護部長をはじめ、このプロジェクトの根幹となっていたスタッフが定年退職の危機を迎える。そのような中で、本プロジェクトで培ったノウハウをどのように継承し続けるかということが課題となるであろう。そのためにも、継続的な交流やサポートができるシステムが必要であると思われる。

さらには、本プロジェクトの成果を、ベトナムの他施設へ普及する取り組みについては、現在のところ、ベトナム保健省への働きかけを要請するにとどまっており、今後も進捗状況の把握や評価が必要であると考えられる。

文献

- 1) 神戸市看護大学 (2014) 「ベトナム・ダナン市の概要」, <[http:// www.kobe-ccn.ac.jp/archives/001/201406/danan_gaiyo.pdf](http://www.kobe-ccn.ac.jp/archives/001/201406/danan_gaiyo.pdf)>
- 2) 伊藤智朗 (2010) 「ベトナム国における保健医療の現状」, <http://www.ncgm.go.jp/kyokuhp/library/health/pdf/201012_vietnam.pdf>
- 3) Ministry of health: BASIC COMPETENCY STANDARDS for VIETNAMESE NURSES march2012
- 4) ダナン駐日代表部 (2014) 「ダナン市の経済及び投資の現状について」, <<http://www.oeri.co.jp/doc/danang.pdf>>
- 5) 外務省(2015)：世界の医療事情 ベトナムMinistry of Foreign Affairs of Japan , <<http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/medi/asia/viet.html>>