

II. 医療研究報告

II. 1 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」プロジェクト終了以降の変化

新田和子¹⁾ 山本和代²⁾ 竹橋美由紀³⁾ 濱本カナコ¹⁾

¹⁾ 神戸市立医療センター西市民病院看護部

²⁾ 法人本部経営企画室総務グループ

³⁾ 法人本部経営企画室

要 旨

神戸市立医療センター西市民病院は、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」に参画した。今回、我々は、プロジェクトで作成した研修プログラムの実施や研修の効果がどのような状況にあるかについて現地調査を行った。その結果、「プロジェクトを起点にして活動を広げている」、「組織の状況を鑑みながら変化させている」、「人を育てる苦勞を感じるようになってきている」、「モチベーションを維持する配慮をするようになった」、「変化が見えなくても踏みとどまっている」、「新しい知識に触れることで安心する」等の状況が見られた。また、彼らが「教える」姿勢から「育てる」姿勢に変化しつつあることが感じられ、更なる変化を遂げようとしていると考えられた。

キーワード：ベトナム、新人看護師教育、変化、価値観、行動

(神戸市立病院紀要 56：15-20, 2017)

The “building of” a systematic rookie training program which can be put in the Da Nang pediatric hospital of obstetrics and gynecology Change after a project end

Kazuko Nitta¹⁾, Kazuyo Yamamoto²⁾, Miyuki Takehashi³⁾, Kanako Hamamoto¹⁾

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

²⁾ Kobe City Hospital Organization General Affairs Section Manager

³⁾ Kobe City Hospital Organization Department Manager

Abstract

Kobe city medical center west hospital and Kobe City College of Nursing participated in "a project of introducing systematic educational program for nurses and midwives in the hospital". We conducted a field survey on the effect the training program had on nurses' awareness and behavior. As a result, we observed: expanded activities, starting of a new project, modification of the original project according to the situation of the organization, experiencing hardships during educating newcomers, difficulties in maintaining motivation for education, continued effort related to the project despite progress appeared minimal, relief through touching new knowledge. It appeared that their attitude was changing from training to educating and developing one.

Key words : Vietnam, Nurse rookie training, change, Sense of values, Behavior

(Kobe City Hosp Bull 56：15-20, 2017)

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」（以降プロジェクトと略す）に参画した。（詳しくは神戸市立病院紀要54巻を参照）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たプロジェクトで、「感染管理」「コミュニケーション」「フィジカルアセスメント」「がん看護」の知識や技術を普及するための新人教育研修プログラムが作成できた。また、看護師の実践や教育に対する意識の変化も見られた。

プログラム終了から2年が経過し、病院の置かれた状況は大きく変化していることが推測され、看護師もその変化の影響を受けていることが推察される。今回プロジェクトで作成した研修プログラム（以降プログラムと略す）の実施や研修の効果がどのような状況にあるかについて現地調査を行ったのでその結果を報告する。

I. 調査目的

現在、ダナン病院でプログラムの実施や研修の効果がどのような状況にあるかについて明らかにする。

II. 調査方法

方 法：ダナン病院施設視察及びプロジェクトに参加した病院管理者や看護師（以下研修生と略す）とのグループディスカッションとした。

期 間：2017年3月23日・24日の2日間

参加者：プロジェクトの参加メンバー38名（管理者2名・研修生36名）

手 順：①グループディスカッション内容を録音し逐語録を作成しデータとした。

②ダナン病院施設視察でプログラムの実施状況や研修の効果を参加者で出し合いながら、映像に収め、データとした。

③プログラムの実施状況や研修の効果に注目し、データの類似性を見ながらグループ化しテーマ化した。なお、分析のプロセスにおいては、内容の信頼性、妥当性の確保のため、メンバー同士で確認しながら進めた。

倫理的配慮:

①事前に、プロジェクトに参加した病院管理者か

ら病院長の許可を得、会議の冒頭、再度、参加者の承認を得、調査に臨んだ。

②ダナン病院やベトナムの文化に配慮し、データとして使うことを会の冒頭で、説明し了承を得た。

③グループディスカッションの最後で、再度、内容をデータとして扱いとめることの確認と了承を得た。

④答えが出てこない質問に関しては、翻訳による影響かを確認し、そうでなければ、無理に引き出そうとせず話題を変えるようにした。

⑤病院施設視察での写真撮影や患者への声かけは、ダナン病院の同行スタッフにその都度許可を得てから行った。

⑥病院施設視察の最後に、再度、見聞した内容をデータとして、報告書や業績にまとめることを許可いただいた。

なお、ベトナムでは契約書を交わす文化が十分浸透していないことから、組織の意向を確認し、口頭による説明と承認の形をとった。

III. 結果

5時間41分51秒のグループディスカッションと、半日の病院施設視察内容から、ダナン病院のプロジェクト後の変化として、【プロジェクトを起点にして活動を広げている】【組織の状況を鑑みながら変化させている】【「人を育てる」苦勞を感じるようになっていく】【モチベーションを維持する配慮をするようになった】【変化が見えなくても踏みとどまっている】【新しい知識に触れることで安心する】が見られた。以下に、各々の説明を、データを用いながら記す。

1. プロジェクトを起点にして活動を広げている

「感染管理」においてはプロジェクト途中から組織化が始まっていたが、終了後は、本格的に病院組織のチームとして横断的に活動を行っていた。プロジェクトに参加した研修生だけでなく、医師や他のメディカルスタッフもメンバーになり病院全体の感染対策についての管理を担っていた。看護師が、チームメンバーに研修を行い各職種への拡大を図っていた。手洗いの重要性や、行う意味、それによって感染症の発症率が低下することなどを繰り返し伝えながら、看護師に限らず、他職種に向けて、繰り返し発信し、根づかせている様子が伺えた。そのようなメディカルスタッフへの拡大の一方、患者や家

族に対する教育も着実に進んでいた。

手洗いのタイミングや洗い方のポスター（図1）が病棟内廊下の患者の目に着く所に張り出され、洗面の水受けに至っては、プロジェクト当初は、残飯が捨てられ不衛生な様子が見受けられたが、現在はそのような行為を禁止する張り紙が貼られ（図2）、



図1. 手洗いのタイミングベトナム語版

綺麗に使われるようになっていた。咳エチケットに関しても張られており（図3）、患者や家族への啓蒙・教育にまで活動を広げていた。

「コミュニケーション」は、患者との関係性構築の一役を担い、病院全体活動に拡大している。プロジェクト以降「お辞儀」の概念がないベトナムでコミュニケーションを意識づけるため、「笑顔」と「挨拶」を積極的に取り入れている様子が

語られた。病院施設視察においても変化が明確に表れていた。看護師や学生が病棟で、患者や家族と話をしている様子が見られ、ラウンドに同行する師長が、必ず患者や家族に声をかけていた。スタッフを見ると近づいてくる患者や家族が増え、その表情にも笑顔が増えていた。

また、当院におけるご意見箱を参考に、患者や家族の意見をノートでやり取りする仕組みも造られており活用されていた。さらにコミュニケーションから「患者満足」へ発展させ、椅子を並べ、診察の順番を待てる配慮も積極的になされており、プロジェクト以降、活動がさらなる活動に繋がっている様子



図2. 残飯を捨てないように啓蒙



図3. 咳エチケットベトナム語版

が伺えた。

一方、「フィジカルアセスメント」については、看護師が異常を発見する機会が増えるにつれ、看護師が「フィジカルアセスメント」できることの重要性の理解や、若手医師にも重要な知識であることの再認識につながった。医師と看護師が協働して教育を行う方向に変化してきている。医師と研修生だった看護師がペアを組み、各病棟に必要な医学的知識とその知識に基づいた看護の普及に努めている。疾患の知識は医師が、それに併せて看護に必要な事を看護師から教えるスタイルが強化されている。疾患に関係した子どもたちのケアの内容を考え、医師と看護師がセットで講義している。他にも、専門家グループを招いて最新知識の講義なども行われているということであった。

このように、病院の質が向上することで、上層部も「看護が医療の質の向上に寄与している」ことや「看護の役割が重要である」ことに対する理解を深め、さらに活動を推進し組織全体の変化に繋げていた。

2. 組織の状況を鑑みながら変化させている

プログラムは、プロジェクトで作成した内容のまままで3～4回行っており大きく変化していないが、業務の調整が難しく出席できない場合は、次の回で受けるようにして全員受講するなど、勤務状況に配慮している様子が伺えた。



図4. 交換時期を明確にするために色つきテープを使用する病棟の工夫

また、衛生的な環境を整える意味で、病棟では消毒薬が病室の入り口と各ベッドの足元に常時、設置されるようになった（図4）。洗剤などの空きボトルを使用している病棟も残っており、衛生面では十分とは言えないが、組織の許す範囲の中でできる努力をしていることが明らかになった。交換している確認が容易にできるようにボトルに色テープをはり

曜日ごとに色を決めている病棟もあり、感染管理の意味を考え、工夫していることが伺えた。分娩室においては、依然、複数の妊婦が同時に出産しているものの、助産師が産婦一人ずつに介助に着くように変化し、分娩室の清掃も、その都度なされるようになっていた。助産師が血液感染の媒体にならないことや血液汚染のリスクの低減化を意識し、最善ではなくても「できない」ではなく「今より善くなる」を旨として活動している様子が伺えた。

「コミュニケーション」においては、ベトナムと日本の文化の違いも影響していた。「お辞儀」の文化がないため、日本人が感謝や謝罪の際にお辞儀する様子を「誠意をみせるための行為」と捉えなおし、自国でできる行為に変換させ浸透を図っていた。特に相手に誠意を表すための工夫として『笑顔』と『挨拶』を取り入れ積極的に浸透を図っていることが語られた。日本で学んだことの根幹を理解し、その根幹を自組織で実現させるための努力を続けている様子が多く語られた。一方「患者満足」へ視点を変化させ取り組み、当院のご意見箱を参考に、患者の声を書くノートなどの仕組みも作っているように語られる一方、日本人のように「整然と並んで待つ」事が難しく苦闘している様子が語られた。待ち方を伝え診察の順番を待てる配慮として椅子を並べロープで順路を作るなどハード面は整えたが、根づいた行動を変容させるには至っていないことが語られた。

3. 「人を育てる」苦勞を感じるようになっていく

研修生は、それぞれの研修担当リーダーとして教育的役割を担い、リーダーを中心とする研修グループを作ることで、プログラムを伝承する仕組みと次なる指導者を育成することを継続的に行おうとしていた。そのプロセスにおいては、後輩が思うように育たないなど期待通りに育てることの難しさや教育に時間が思うように割けないなど思うようにできない事への葛藤も語られるようになり、「自分たちが行う」ことから「自分が行うように後輩が行える」へ価値が移行し、それを実現させる難しさを目の当たりにしていた。

感染管理においては、チームが病棟内をラウンドし手洗いのチェックなどを行っている。チームメンバーの目の前では手洗いをするが継続してくれているかについては不安であることを語り、評価をどのようにしていくかが難しいと語っていた。すでに、日本同様に抜き打ちチェックを行っており、やるべ

きことを続ける姿勢で続けている様子が伺えた。さらには、チェックリストの集計をメンバーで行う中では、他職種との調整にも苦勞する様子が語られた。

フィジカルアセスメントについては、ベトナムに根づいていない概念で、若手医師も習得に困難を要している状況があるとのことで、看護師がそれをできることを、当座の目標にしてトレーニングを続けている事が医師から語られた。

プロジェクト開始当初の研修生は、患者から選ばれることを価値と考え、個人の能力を他者に見せることに対し防衛していたが、現在では、組織全体が質の高い看護を提供できるためにどうするかという視点で奮闘している様子が伺えた。

4. モチベーションを維持する配慮をするようになった

プログラムの継続においては、学ぶ側や教える側の「モチベーション」が重要であることを理解し、それを維持するための方略を考え工夫している様子が伺えた。

学ぶ側のモチベーション維持として「報奨制度」を活用していた。プログラムを終えた新人看護師363名に対しテストを行い、上位55名を選抜し実技テストを行った。医師や研修担当者が評価し20名を選抜し報償を与え、その内上位10名は報償だけでなく、以降は研修担当者として参画できる特典が与えられていた。このような技術評価はベトナム全土でも行われているとのことで新人看護師のモチベーションの維持に貢献していた。

また、前述の患者からの声を集約するノートに寄せられる賞賛の言葉は、該当者に伝え、モチベーションのアップにつなげている。一方、厳しい評価に関しては、繰り返されるようであれば師長が面接し、行動変容を促すための指導がなされている状況であるとも語られた。

さらに、モチベーション維持のために、インターネットでの学習も取り入れ、知識を吸収しようとする姿勢が維持されている様子が伺えた。内容については、研修内容だけではなく新規開設事業（母乳教室など）の知識が主となっていた。さらに、外国から専門家を招きフォローを受けているとの報告が聴かれた。インターネットや他国の専門家を活用した学習を積極的に取り入れることで学ぶ意欲を維持する工夫をしている様子が伺え、積極的に質問されていた。実際に導入している中央市民病院での活用状況や業者などの情報、費用について伝え、自分達で

も作れることを伝え提案したが反応は薄く、労を少なく取り入れたい様子が伺えた。

5. 変化が見えなくても踏みとどまっている

変化が見える活動に重点が置かれ話が進んだが、プログラムについては、ほぼ同じ内容を3～4回行っているとのことで内容は変化しておらず、プログラム期間中に行われた「手洗いダンス」などの啓蒙活動については質問するまで触れられなかった。実際は、ビデオ撮影した映像は活用されているが、実際のダンスやデモンストレーションによるキャンペーンは年1回程度の開催に留まっているとのことであった。変化が見える活動に時間が割かれる一方、今まで行っていた活動は日常化し、周囲も「できて当たり前」「やって当たり前」の状況で、あまり意識に上らない様子であった。病院施設視察の様子からも、衛生的な環境や笑顔など変化したことが日常化し溶け込んでいる様子が伺えた。一方、日本の「順番待ち」を取り入れようと苦闘している様子は一生懸命語られていた。

がん看護の研修に関しては、施設の限界（病棟ができていない）があり十分できていない状況であると捉えられており、研修生には役に立ったが、まだ病院全体への還元には至っていないと評価されていた。しかしながら、病棟視察においての、がん患者に対してのコミュニケーション場面をみると変化している様子が伺えた。プログラムができて終わりではなく、新しい効果が見られなくても継続する意味を頭の隅に留めながら、粛々と続ける様子が見られた。ただ「このまま続けていて良いのか?」「日本では研修内容や方法を変えているのではないか?」のような内容の質問も多く、「続ける」だけに対し不安がつきまとっている様子も伺えた。

6. 新しい知識に触れることで安心する

研修生は、「変化する」事にとっても敏感で、常に「自分の、今、やっていることが正しいのか否か」「今、やっていることは他と比較して遅れているのではないか」という疑問に揺さぶられている様子が語られた。前述の外国の支援者からフォローを受ける背景にも、そのような自信のなさが影響しており、新しい知識を得ることで自信を保っている様子が伺えた。

感染管理では、手洗いの重要性を体感しながらも、日本で使われている消毒スプレーに対するニー

ズや関心が高かった。基本の徹底を繰り返し伝え、納得はするものの、「スプレーをもつ」ことへのあこがれやこだわりが感じられる発言も聞かれた。また、フィジカルアセスメントにおいては、胃疾患に対する手術について質問を受けた。できるだけ傷を小さく患者の負担を減らす方法が検討され変化してきていることを伝えた。一方、看護としては、患者の安楽な療養と手術法の変化を鑑みて、看護ケアをどのように変化させるか考えて行動していることを伝えた。そのような話を聴くことで自分が手に入れた情報が正しく解釈できているか、間違っていないか確認する様子が見られた。

また、プログラム内容について、この2年で変化があるのか質問された。基本内容は変わっていない事と、新人の傾向によって教え方や強く伝えるポイントが変わっている事を伝えた。現在の日本の若者の特徴については想像を超える部分もある様子だったが、後輩の傾向が変化することに関しては首を振り納得されている様子が伺えた。このように、外国での看護の話を聴きながら、自分達の看護を振り返る様子が見られた。

病院施設視察においては、研修で扱った内容以外にも、自分達のやっているケアや管理方法、事業について説明を受ける場面が見られた。当院で見学した際、印象に残った「分類」を意識し、空き箱にテープで色分けし工夫している様子（図5）が語られ、承認することで安堵されている様子が伺えた。また、ダナンでの褥婦ケアの栄養指導について説明され、日本でのあり方を質問され、主治医、栄養士、看護師の連携について説明することで、同じであることに納得されていた。



図5. 安全を重視し薬品を色で分類、整理する病棟の工夫

さらには、日本にはない“MilkBank”（母乳の出ないお母さんのために他のお母さんの母乳をもらう

ボランティア活動の拠点（図6）が設立されたことを説明され、日本にはない事を伝えると驚かれる場面も見られた。



図6. 新たに立ち上げた“Milk Bank”の外観

研修生は、日本の看護と同じである事に安堵しつつ、日本では行われていない事で「自分たちしかやっていない」事に自信を深め、次に向かう推進力にしている様子が伺えた。

IV. 考察

プログラム終了から2年が経過し、当時と比較すると多少力の入れ方が変化している感は否めない。しかし、ベトナムの国自体が変革に向けて大きく動いており、ダナン病院においても、新規事業を多数立ち上げていかなければならない状況を考慮すると、プログラムを維持しながら自組織の文化に融合させようと努力しているだけでも大きな変化と考えるとよいのではないだろうか。

特に、プログラムの過程で『自分を優位に見せるための技術や知識』から『患者ケアの質の向上ができてこそ、後輩に伝承されてこそその技術や知識』に覆した価値観は、2年たった今、研修生たちの確固たる信念にまで根づいており、組織集団の発展に大きく寄与する根幹となっていると考えられた。レヴィン¹⁾は、教育には環境が大きく影響すると述べているが、このような価値観の変化は人的環境の変化に不可欠であり、人的環境が教育的に変化することは教育を促進させる大きな促進力になる変化であると言える。

一方で、研修を維持する事で病棟の看護の質を上げる事や、持っている知識を用いて病棟の改善など

に努める上で「後輩を育てる苦悩」や「思うように事を進めるための苦労」の語りが増えていた。自分が盛りたて相手を進ませる視点への転換の難しさを体験していることの表れとして注目すべきことであろう。「知識を伝承する」価値は理解できたが「人を育てる姿勢」と関連づけるには、更なる支援が必要と考えられる。現段階では、自分が教えることが精一杯であり「自分と同じ」にコピーすることに重点が置かれ、教育本来の「相手の良さを伸ばしてアレンジする」視点までは至っていない。そこには、個人の知識は財産というベトナムの思考も未だ大きく影響していると推察される。認知は行動を変化させるための重要な要素であり、変化させることが難しいと言われていることを考えると、行動変容に至らしめるためには、認知の変化に向けたサポートが必要であろう。「教える」から「育てる」姿勢に変化させるためには、先輩の自信は不可欠な要素であり、研修生たちは、他国からのサポートや承認によって自信を深めている事が推察された。学習を進める要素に「安心感」や「自信」は重要な要素であり、研修生自らが安心し自信を深めることで、相手の違いを受け止めることができるようになると考えられた。

V. 結論

今回の調査では、プログラム内容そのものに大きな変化は見られなかった。しかしながら「プロジェクトを起点にして活動を広げている」、「組織の状況を鑑みながら変化させている」、「人を育てる苦勞を感じるようになってきている」、「モチベーションを維持する配慮をするようになった」、「変化が見えなくても踏みとどまっている」、「新しい知識に触れることで安心する」等の変化を通して、自国の看護にあわせたプログラムにするべく、今までの変化を維持している様子が明らかになった。

また「教える」から「育てる」への視点の変化も芽吹いており、更なる変化への糸口が見られた。

文 献

1) クルト・レヴィン著、猪俣佐登留訳：社会科学における場の理論 増補版、誠信書房、東京、1979

(受付 2017年10月3日、採択 2017年12月19日)