

## 就業形態

当院では、働き続けられる職場づくりを目指しています。  
ワーク・ライフ・バランス実現に支援できるしくみとして、個々の状況に応じた勤務形態を取り入れています。  
ライフスタイルに合わせて短時間勤務から準常勤、常勤へと変えていくことも可能です。

就業形態		常勤	非常勤
2交代	8:30~17:15(日勤) 16:30~9:30(夜勤) 7:00~15:45(早出1) 7:30~16:45(早出2) 11:45~20:00(遅出1) 12:15~21:00(遅出2)	○	
日勤専従	8:30~17:15	○(準)	
夜勤専従	16:30~9:30		○
短時間	9:00~16:00/勤務部署による週30時間 8:30~17:15/勤務部署による週32時間 勤務部署による週30時間以下	○(準) ○(準)	○



## 福利厚生

○ 院内保育室ひまわり

ひまわり保育室は、看護師の子育てを支援し  
その就業の継続をサポートするための保育施設です。

開園日	月曜～土曜および1回/月の日曜、 6～7日/月は24時間保育を実施。
食事	希望者には給食またはお弁当を出すことも可能です。

保育室から幼稚園へ通園することができます。  
登園前・降園後の一時保育、保育士が幼稚園バスへの送り迎えを行うこともできます。



## 病院概要



名称	柏市立柏病院
所在地	〒277-0825 柏市布施1-3
設置者	柏市
管理運営(指定管理者)	公益財団法人柏市医療公社
診療科目	内科、神経内科、呼吸器内科、消化器内科、肝臓内科、 循環器内科、内分泌・代謝内科、小児科、外科、整形外科、 泌尿器科、眼科、リハビリテーション科、放射線科、麻酔科
病床数	200床(一般病床)

<http://www.kashiwacity-hp.or.jp/>

公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院 ☎04-7134-2000



## 看護部長あいさつ



副院長 兼 看護部長  
小谷 美千子

看護師をめざし、看護職としての自己のアイデンティティを確立していく過程に、「そのとき」の自分自身が属する組織(社会)が存在します。また「その時」の女性(男性)としてのライフサイクルが存在します。組織(社会)の支援を受けつつ、成長する主体は「自分自身」であることを意識することは、とても重要なことです。

私達は、職員一人ひとりの顔が見えるよう努めています。組織が人を育て、人によって創られると考えています。“一人ひとりの成長が、組織の成長”を合言葉にしたキャリアラダー・ワークライフバランス支援の勤務形態は、キャリアの確立や継続のために、再就業講習会はリワークのために、ふれあい看護体験は、看護師をめざす方々に向けた情報発信です。そして何より私達は、患者さま、ご家族に寄り添う看護を目標にしています。私にとっての「寄り添う」は、真にその思いを受け止め(自律を)見守ることです。そのために、固定チームナーシングを活用します。看護にしかできない、看護職にしか手の届かない「寄り添う」喜び、悲しみ、苦悩、新たな出発、ともに分かち合ひましょう。

## 看護部理念

私達は、患者さまの個々の価値観や時代の変化に伴う多様なニーズを尊重し、医療・看護の情報を発信、共有しつつ、安全で信頼性の高い看護を提供します

## 看護部目標

- ・私達は、患者さまとご家族の気持ちに寄り添い、身近な存在となるように努めます
- ・私達は、看護チーム間の組織力を最大限に活用し、入院から退院に向けて一貫した看護サービスを提供します
- ・私達は地域支援をサポートします

## 看護体制

固定チームナーシングでの看護提供を行っています。  
固定チームナーシングは、小集団活動の理論をベースに、チーム活動と継続受け持ち看護を統合した看護方式です。  
看護提供では、多種多様な健康上の問題に対応でき質の高い看護が提供できます。また、チーム活動を通じ役割の認識、人間関係の樹立、リーダーシップ等の能力開発が高められ、看護師としての自己成長ができます。



## ○ 固定チームナーシング

- 1 リーダーとメンバーを一定期間固定し、役割と業務を明確にしてチーム活動を行っています。
- 2 年間の目標を持って看護に臨みます。
- 3 患者さまを継続して担当します。
- 4 個々の患者さまには継続した受け持ちナースが存在し、固定チームが支えます。担当看護師が不在のときは、同じチームのメンバーが担当し看護を継続させます。
- 5 定期的にリーダー会を開きお互いの状況や課題などを話し合います。



## キャリア支援

看護師として成長していくためには、キャリアを継続していくことが大切だと考えています。看護部では、キャリアを継続していくために、スタッフ一人ひとりを大切に、個々の状況に応じた学びの場、成長の機会を提供しています。



## ○ クリニカルラダー

当看護部におけるクリニカルラダーは、「看護実践」「役割責務」「人間関係」「教育/研究」を基本に必要な能力を構築しています。ラダー段階は、ステージⅠ～Ⅳ、管理Ⅰ、管理Ⅱがあり、ラダー段階に応じた研修が組まれています。ラダー段階に応じた学習を行うことで、目指すものが明確にできます。また、臨床実践の成果を系統的に積み重ねることができます。

### ステージⅠ

#### 基礎的能力育成の時期

- ・看護職としての基本姿勢と態度を身につけることができる。 ・各領域で共通する日常生活援助のための基本姿勢を身に付け安全に看護に実践できる。
- ・受け持ちの患者さまを通して、看護の知識を深めることができる。 ・チームメンバーの役割と責任を果たすことができる。
- ・緊急時、指示を受け緊急看護の実践ができる。

### ステージⅡ

#### 基礎的能力向上と専門職としての知識・技術・態度の向上を目指す時期

- ・看護実践を活用し患者さまの個別性に合わせて看護実践ができる。 ・プリセプターシップについて理解し、3年目以降でプリセプターの役割を担うことができる。
- ・日々の業務リールの役割と責任を果たす。 ・他部門とのかかわりの中で、コミュニケーションスキルを高めることができる。
- ・自己の課題を見つけ、解決に向けて学習することができる。

### ステージⅢ

#### リーダー的役割、実践モデルの役割を担い専門職としての知識・技術・態度の向上を目指す時期

- ・日常業務・チーム運営などあらゆる場面でリーダーシップを発揮することができる。 ・プリセプターシップにおいてアシエントナースの役割を担うことができる。
- ・看護研究を通して看護が深められる。 ・長期的な自己目標を持ち、行動することができる。(海外研修の参加など)

### ステージⅣ

#### 特定領域において管理的側面を重視した役割を担い能力拡大を目指す時期

- ・各単位における課題を明確にし、目標を示しながら達成に向けて調整・統率ができる。 ・活性化に向けて集団や個人に対して、効果的なかかわりができる。
- ・看護サービスの質を上げるために職場環境整備や効率的で安全なケアが提供されているか監査できる。
- ・自己実現に向けての目標を持ち、挑戦し続けることができる。 ・後任の育成と人材の能力開発のために教育的な指導・支援ができる。

## ○ 新人看護職員研修

研修は、「新人看護職員研修ガイドライン」に沿って構成されています。  
新人看護職員が臨床に適應していくために、新人看護職員研修を2年にし、プリセプター、チーム、部署、病院全体で支える体制をつくっています。

