

アクティブラーニングを取り入れた 「ジェネラリスト留学」による キャリア支援



2025年12月23日

地方独立行政法人 宮城県立こども病院
看護部（キャリア開発システム委員会）

施設概要

所在地	仙台市青葉区
病床数	241床
看護職員	340名(看護師・助産師)
病床利用率	平均70.9%



開院22周年を
迎えました

小児・周産期の急性期から慢性期、リハビリテーション、在宅医療までを一貫して担う医療施設・福祉施設

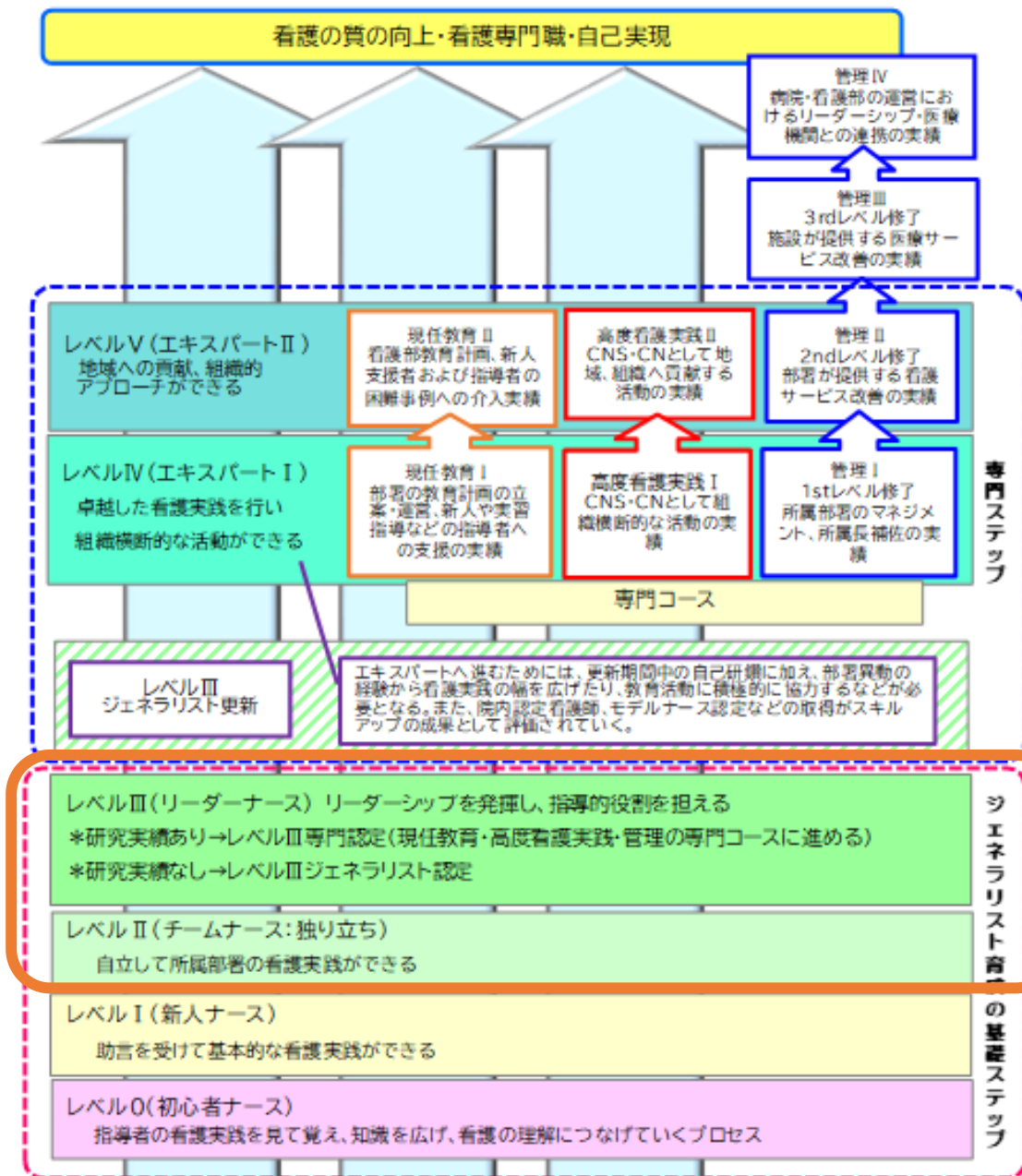
設計理念 元気でるファミリーホスピタル

基本理念 すべてのこどもに命の輝きを

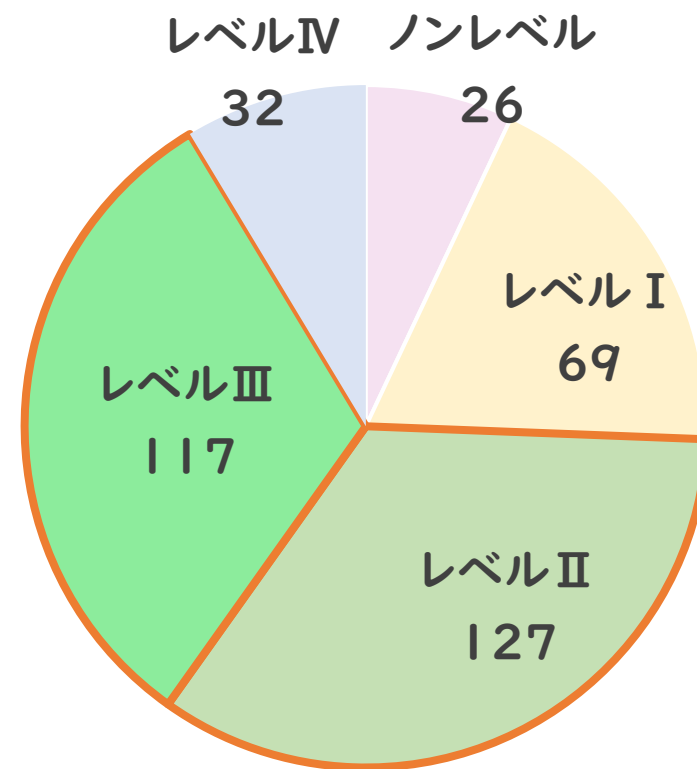
看護部理念

1. こどもとご家族の権利を尊重し、倫理に基づいた看護を提供します。
2. こどものいのちをまもり成長・発達を促すとともに、安全な看護を提供します。
3. こどもとご家族をひとつとしてとらえ、あたたかな看護を提供します。

中堅看護師が活躍する看護部へ成長



2024年度レベル取得状況



レベルⅡ+Ⅲ割合は全体の66%

ジェネラリスト育成の基礎ステップ

部署横断的な研修

レベルⅢ

ジェネラリスト留学

レベルⅡ以上

アクティブラーニング
キャリアを深める

レベルⅡ

スキルアップ留学

4～5年目

看護実践能力の拡大

レベルⅠ

レベル0

病棟看護体験

1年目（手術室・産科病棟配属）

看護技術習得の実践

新企画「ジェネラリスト留学」とは

研修対象：レベルⅡ以上．応募者からの選考．5名／年程度。
看護部（キャリア開発委員会）にて審査を受け、承認後に実施する。

研修方法：学習者が主体となって企画書を作成し、留学先の部署との交渉および調整についても自ら進め、留学先の看護の特徴を理解し、学習目標に合わせた看護の実践につなげる。

期間：1～2ヶ月程度．年度末の**院内報告会で学びを報告**する。

アクティブラーニングとは

受け身ではなく主体的に学習、行動、解決できる人材を育む学習方法のこと。学習者が能動的に学習することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた育成を図るもの。

導入目的

- ・看護部の育成したい看護師像として、「自ら学び、考え、行動する看護師」を掲げている。
- ・アクティブラーニングを取り入れた院内留学では、学習者が主体となり研修を企画し、学習ニーズに合わせて、希望部署において長期的な看護の経験をすることで、看護のキャリアの幅を広げ、深める機会とする。

モチベーションの
維持向上

キャリア支援
部署異動

ミドルマネージャー
育成

研修スケジュール（開始年度）

2023年12月
説明会

2024年5月
応募締切

2024年6月
選考

2024年7月
企画立案

2024年9月
実施

2025年2月
報告会

開始前

研修企画書作成・打合わせ

- ・研修オリエンテーション
- ・コーディネーター・所属師長・留学先師長と企画書内容の打合わせ

研修内容・研修場所の調整

- ・企画書内容や目標値について確認を行い助言
- ・他部署や他部門に行く場合は、事前調整

実施中

業務開始

- ・日勤のPNSペアで業務開始
- ・目標に合わせた看護実践

中間評価

- ・進捗状況に応じて、研修内容や期間の修正

終了後

振り返りと報告会準備

- ・コーディネーター・所属師長・留学先師長と振り返り
- ・看護実践能力評価表で評価

最終評価



留学生

コーディネーター

2024年度の留学生3名

Aさんの留学報告をご紹介します



Aさん 所属部署：PICUのみ 経験**16**年

留学先：循環器・外科病棟（本館3階病棟）

目的：多職種、地域連携を含めた退院調整を学びたい



Bさん 所属部署：循環器・外科病棟のみ 経験**16**年

留学先：PICU

目的：集中治療の視点やアセスメントを学びたい



Cさん 所属部署：内科・外科病棟（本館4階病棟）のみ 経験**10**年

留学先：内科・血液腫瘍科（本館2階病棟）

目的：アレルギーエデュケーターの資格を活かしたい

留学する部署

本館3階

アクティブラーニングに参加しようと思った動機（キャリアの視点から）

PICUのみの経験値
付き添い：現状・実態を知らない
退院支援：イメージ0

〈Keyword〉

PICU退室後の生活
付き添い 指導 退院調整

目的（アクティブラーニングで何を成し遂げたいか）

病棟～退院後までを視野に入れた
継続性のあるケアの基盤をつくりたい

目標（目的を達成するために必要なこと）

目標1	多職種・地域連携を含めた退院調整の流れと、個別性に合わせた関わりを知る
目標2	出産後付き添いをしこどもの病気を受容していく過程にある家族のニーズをとらえる

行動計画

目標①

多職種・地域連携を含めた退院調整の流れと、個別性に合わせた関わりを知る

具体的な行動	成果指標	目標値	達成度
関係し得る職種と実際の役割を知る	他職種との交流回数	3回	100%
外来や地域との連携方法を知る	地域連携室との交流	3回	100%
退院に関連するカンファレンスに参加	参加回数	2回	100%

退院支援カンファ

リハビリ

MSW

地域保健師

通所施設

訪看・訪介

- 家族も参加し、ケアの注意点やスケジュールなどかなり具体的
- 顔合わせて安心Up



入退院センター見学

入院書類説明&オリ、他相談

- 多職種で協働

入院患者の情報収集&打合

- 多くの患者の把握

在宅物品の選定&調達

- 患者ごとに算定できる範囲で調整



退院が決まった病棟患者を担当

家族と手技の練習

乗車訓練(呼吸器患者)

院内外泊→Mac外泊→外泊

在宅支援看護師への相談

医師と退院日を検討

コ
ー
テ
ィ
ネ
ー
タ
ー
院内の在宅



こんなことも途中で計画しました！

保育士のシャドウ

観察眼と情緒を考えた介入



- 患者の生活リズムをよくみる！
- 安心が足りていない子に狙いを定めて気持ちが落ち着くまでタッチング

新人さんとペア

互いに足りないところを補い合って業務すすめるいい機会になった



- 新人さんが覚えてきた病棟の知識
- 自分が持っているアセスメントや知識
- 相互補完と対等な感覚が達成感に

リーダーのシャドウ

采配&把握&ベッドコントロール




- 患者数も多いので情報の把握が大変！
- 個室希望の管理が難しい！
- 希望してるけどPICUから転入が・・・
○○さん・・・ごめんなさい・・・

手術室 麻酔導入まで見学

患者さんの見る景色は？



- 家族と別れてからの不安 
- 実際に見るとイメージの解像度Up
- 麻酔科&OPNsの
コミュニケーションで安心Up！

調整してくれてありがとうございました！

“PICUからできる退院支援ってなんなんだろう？”



育児ができそうと思えるよう
イメージづくりと体験を重ねておくことは重要！

退院には家族の前向きな気持ちが大切

- 退院が見えてからの準備では気持ちがついていかないことも
- 医療ケアでない関わり（育児）の部分は生活のベース
- 家族の育児に対する自己効力感を高めることが退院支援の1歩



PICUから子の世話に家族が関わることを促す → Gapを最小に！

- PICU退室直後は家族は不安大きい
- 日常生活のコツを一緒に掴む
『こうすればいい』『こうだと快適そう』
- PICUから一緒に体験することで自己効力感を高める



“PICUからできる退院支援ってなんなんだろう？”



看護師はコーディネーターの役割がある
早い段階で情報を共有しそれぞれの立場の視点で先を見る

病棟看護師と在宅支援看護師を核として退院支援は進む

早期から
プロの視点を

- ・ **病棟看護師**と退室や退院を視野にいた「共有の機会」に可能性あるのでは？
 - ・ その後の入院生活のイメージを擦り合わせることができるのでは？
 - ・ 家族のセルフケアを促進できる可能性を見つける機会になるのでは？

新たに後方病棟と定期的なカンファを計画

取り入れるのは？

- ・ **在宅支援看護師**と定期的な情報共有は効果的では？
 - ・ 在宅視点での懸念を早い段階で認識できるかも？
 - ・ 早期から家族や患者にアプローチができる可能性みつけれられる？

入院時スクリーニングカンファを定期開催
+入室患者の情報共有を実施

ジェネラリストを終えた留学生の声

- ・カンファレンステーマが同じでも部署により悩みや視点が違うことを知った
- ・今いる病棟の看護の魅力も再認識できた
- ・留学をしたことで異動者の気持ちがわかった
- ・病棟（所属先）とPICU（留学先）との連携をさらに深めていきたい
- ・今まで経験したことのない新しい看護を学べる部署にまた留学してみたい

など



ジェネラリスト留学の効果

- ・留学生自らが企画することでオーダーメイドの研修が実施できた→モチベーションの維持・向上
- ・留学先での学びを、すぐに自部署での業務改善や看護実践にいかしている→業務改善・ケアの充実
- ・多方面で能力を発揮できるジェネラリスト看護師の育成につながっている→キャリア支援
- ・一つの部署の経験で判断するのではなく、広い視野や相手の価値観を理解できるミドルマネージャー育成につながる→計画的な管理者の育成

2025年度も3名のジェネラリスト留学を実施中！

今後の展望と課題



経験から自己への気づきを促す機会として活用

- 役割が曖昧になりやすくキャリアロス
- 部署異動への不安、コンプレックス

自己承認や自己効力感を回復させるような関わり

チャレンジすることでの困難、自信喪失

配属元、留学先の師長、コーディネーターによる支援・・・3人/年くらいがちょうどよい

意図的な組織支援と環境整備

師長面談や看護部でのキャリア面談

経験をしたことで気づいた自分らしさやありたい姿を支援