

ワークライフバランスを大切にしながら、働き続けられる環境。



勤務時間

日勤 8:30 ~ 17:00
夜勤 16:30 ~ 翌 9:00

子育て中の職員が多いため、突発の休みや学校行事など互いに休みや勤務を交代し調整をする風土があります。
看護休暇（無給）や介護休暇（無給）も取りやすいです。
子育てと両立し、長く続けられる職場です。

24 時間対応の院内保育所あり

病院内に 24 時間対応の保育所を完備、保育士さんも当院職員ですので遅番・夜勤・土日含めてシフトに合わせた対応が可能です。



2023年10月改装済



職員寮あり！遠方からのご転職も安心

職員寮がありますので遠方からのご入職、ご転職も安心です



ベストプラクティス研修

所属病院を離れて、他施設でそれぞれの専門分野を学ぶ、グループ独自の研修。
全国各地、都市部～離島僻地まで多数の拠点を持つ徳洲会グループだからこそできる、より専門的で高度な研修制度です。



交通アクセス

3 線利用可・駅近でアクセス便利！
※車通勤も可能です！

地下鉄六地藏駅③番出口よりすぐ！徒歩 2 分
JR 六地藏駅 5 分・京阪六地藏駅 8 分

医療法人徳洲会 六地藏総合病院
〒611-0001 京都府宇治市六地藏奈良町 9
看護部 HP <https://rokujizogh.jp/care/>

お問い合わせ

0774-33-1717 (代表)
080-8544-9829 (看護部)

病院 HP



看護部 HP



医療法人徳洲会

六地藏総合病院

看護部職員 募集案内

Rokujizo General Hospital





六地蔵総合病院について

二次救急受け入れと脳外科内科、整形などの急性期・リハビリテーション・多職種チームで行う意思決定支援・在宅療養支援に強い地域密着型ケアミックス病院です。

また宇治市内同一法人の超急性期病院と一体となって医療・看護・教育を運営しています。

看護部長より ●●

激動する社会背景の中、しなやかに対応していく必要がある一方で、人を大切に思う温かい心は不変であると感じます。このことを実現するためにも、専門職である我々は自分自身を内省して律することが求められます。

患者さまとの出会いを大切に、個人の核となる看護観を見出し成熟させていきたいと思います。

急性期医療

地域のかかりつけ病院として、プライマリケアおよび二次救急、急性期医療を提供

→ 外来・手術・急性期病棟



リハビリテーション

365日のリハビリおよび在宅復帰を支える医療を提供

→ 回復期リハ病棟・地域包括ケア病棟



在宅医療・ケア

在宅復帰後の生活を支える在宅医療・在宅介護を提供

→ 訪問診療、訪問看護との連携



ROKUJIZO + HOSPITAL



設立	1982年
職員数	約250名
診療科	内科・消化器内科・循環器内科・呼吸器内科・外科・消化器外科・整形外科・脳神経外科・泌尿器科・小児科・耳鼻咽喉科・皮膚科・肛門外科・眼科・放射線科・リハビリテーション科・麻酔科・救急科
病棟	199床 一般急性期病棟・回復期リハビリテーション病棟・地域包括ケア病棟
手術実績	手術室3室 (脊椎・関節等整形外科手術、消化器等外科手術、外科、眼科他)

人材育成の取り組み

看護部 教育方針

- 看護部理念にもとづいた“心に届く看護”（気遣い・やさしさ）が提供できる（看護倫理）（ケアリング）
- 社会人基礎力：「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」を養い、職場や地域社会の中で多様な人々と協働した活動ができる（コミュニケーション：アサーション、レジリエンス）（接遇）（固定チームナーシング）（リフレクション）
- 理論と実践を統合し、アセスメントに基づいた看護の提供と個性をもった看護が実践できる（看護理論）（看護過程）（ナラティブ）
- 患者を全人的（身体的・精神的・社会的）にとらえた看護を実践し、多職種連携や調整等も含めた支援ができる（退院支援・調整）（フィジカルアセスメント）（認知症ケア）（コミュニケーション）（緩和ケア）（多職種・地域連携）
- 自己の目標達成に必要な能力向上に取り組むことができる（目標管理）

教育計画一例

- 5月 ラダーⅠ 酸素療法、心電図ベーシック
- 6月 ラダーⅡ モニター心電図波形の基礎、窒息の早期発見
- 7月 ラダーⅢ 循環器フィジカルアセスメント（どのレベルでも参加可）
コミュニケーションスキル：コーチング・ティーチング
- 8月 ラダーⅣ 呼吸器フィジカルアセスメント（どのレベルでも参加可）
災害看護支援
- 9月 ラダーⅤ 意識レベルフィジカルアセスメント（どのレベルでも参加可）
- その他 メンバーシップ・リーダーシップ・看護観・マネジメント研修多数など

（BLS研修の様子）



クリニカルラダーシステムの目的

- 1 ジェネラリストとしての自律を支援し、組織全体の看護水準を向上させる。
- 2 自己啓発できる看護師を育成し、看護実践を向上させる。
- 3 看護職員の個々の能力を適切に評価し、キャリアアップへの動機付けとする。



中途採用看護職員サポート体制

中途採用看護職を組織全体で支援しています。

- 中途採用者の背景を理解し、無理のない個々の教育計画で指導・教育を行う
- 指導・教育・相談は、プリセプターが行う
- 部署の教育計画に基づき、スタッフ全員で実践する

臨床現場でのサポート体制

1. 中途採用看護職員に対し、プリセプターが一定期間、指導・教育・相談にあたる
2. プリセプター不在の場合は、代理の看護師がフォローを行う
3. 中途採用教育計画に則って支援する
4. 1日目・1週間目・2週間目・1か月・・・と面接相談しながらより具体的な業務到達目標を立て独り立ちを支援する

※回復期・慢性期が向いていると思われる方、看護師経験の短い方、地域の介護系施設の方でも一から丁寧に教育・指導を行い、一人前に成長の支援を行っています。

※同一法人の超急性期のラダー教育にも参加できます