

O-4-20

ワールド・カフェ方式振り返り会の実施

石巻赤十字病院 医療技術部 診療支援事務課

○杉山 文、武山真由美、八木 牧子、遠藤 律子、石橋 悟

【はじめに】当院は医師事務作業補助者を平成20年から採用しているが、研修について入職以降は現場でのOJT教育に任せられている。しかし現場は業務に追われ職員間の横の繋がりが希薄になり、新人職員の業務に対する不安やモチベーションが低迷する状況にある。新人職員の自発的業務意欲を促すためには、自己発信の場の提供や自己肯定感が得られる場が必要であると考え、ワールド・カフェ方式での振り返り会を実施した。それが内発的動機づけに繋がったと思われるので報告する。【取組み】課職員38名中入職後1年未満の職員6名を対象とし、自由に対話が行えるワールド・カフェ方式を用いた会を29年2月に開催した。ファシリテーターはコーチングを学んだ指導者1名（経験年数8年）が担当し、業務中では言えない思いを引き出せるようにした。「この1年でうまくいった事」をテーマに成功体験の共有を行った。更に今後挑戦したい事など活発な意見が出された。会の終わりに「がんばったで賞」を全員に授与し1年間の誇りの気持ちを伝えた。後日意見があった他部署見学を実施した。【考察】通常のミーティングでは得られない参加者の一体感や成功体験を話す事で自己肯定感が得られ、やりたいと思っている事を発信できた事が職員の意欲向上に繋がった。また新人職員が提案した他部署見学が実施された事で業務に対する知識が深まり、前向きな業務姿勢がみられるようになった。【まとめ】対話がある職場環境はスタッフが多く気づきを得られ、自発的行動を促す事ができ、仕事に対するモチベーションアップに繋がる。今後もスタッフのやりがい感に繋がる人事育成プログラムの構築を行ってきたい。

O-4-22

新規採用職員オリエンテーションでの新たな試み「GW部署訪問」

石巻赤十字病院 教育研修センター

○越智かよ子、佐々木幸枝

例年、新規採用職員対象のオリエンテーションを実施してきたが、その効果に疑問があった。新たな企画（グループワーク（以下GW）部署訪問）の実施と、それに伴う全体プログラム編成の見直しについて報告する。【取組み】1. GW部署訪問は、グループで情報を自ら取りに行くことにより、協働の重要性の理解、得た情報を自分のものとして身につけること、発表による他者との共有をねらいとした。「当院の特徴と」をテーマとしたK法によるGW、訪問先への質問内容検討、部署訪問、全体発表を実施した。急性期病院としての役割や医療安全に関して実施していることなどを訪問先への必須質問とした。2. 本企画の実施にあたり、多様な意見を取り入れることを目的に、1、2年目職員と研修委員からなるワーキンググループを結成し検討した。また、メンバーはファシリテーターとして参加した。3. オリエンテーション1～3日目に当院の役割や医療安全、感染防止、接遇など必要不可欠な項目をインプットし、4日目にGW部署訪問とするプログラム編成とした。【結果・考察】GWでは、全グループで当院の特徴を示すキーワードが出された。全体発表は職員に焦点をあてた発表が多く、フィールドワークによる効果が見られた。本企画では、1. それまでにインプットされたものを自分達でまとめる、2. 部署を訪問現場を見る、3. 先輩職員から生の情報を聞き出す、4. 得た情報を発表するために整理することとなり、知識を覚えるだけでなく、その必要性を理解・実感でき、さらに職員としての態度も学ぶことができた。発表後、急性期病院としての役割や医療安全について記入されたが、全員記入することができた。1～4の課程を経ることが、学習定着率を上げる効果につながったと考える。

O-4-24

新人育成のための「武蔵野赤十字病院版社会人基礎力の指標」の導入と経過報告

武蔵野赤十字病院 看護部

○古澤 恭子、佐々木理恵

（はじめに）これまで、新人看護師に求める姿勢・態度、資質・能力に対する指導として行動まで落としこまれた具体的な指標がなかったために、指導者・管理者は、自身の経験や期待値で評価していたことからジレンマを感じ、新人看護師は、目指す像がないため自己の課題を見出すことが困難となっていた。そこで、2015年4月から新人育成の一つとして、社会人基礎力の指標を導入した。（社会人基礎力の指標の導入目的）新人看護師の社会人基礎力の育成・評価が、新人看護師・指導者・管理者の相互で具体的に行われることによって、新人看護師が看護専門職の基礎となる姿勢・態度、資質・能力を身につけられる。（経過）2014年4月～2015年2月に教育担当者会のコアメンバーと新人看護師の姿勢・態度、資質・能力の育成について振り返り、「看護職としての社会人基礎力の育て方」を参考に「武蔵野赤十字病院版 社会人基礎力の指標」を作成した。看護部長会での承認を得て、2015年4月の新卒新人看護師から導入した。指導者・管理者への社会人基礎力の実際、導入の必要性、指標の評価についての説明と、新人看護師への講義を行った。新人看護師と指導者は、社会人基礎力の指標に沿って定期的に評価し、できていることと課題を共有した。（結果）社会人基礎力の指標を導入したことで、新人看護師は、できていることとできていないことを明確にし、次の課題に取り組むことができた。指導者・管理者は、新人看護師の評価結果とともに、新人看護師の姿勢・態度、資質・能力を客観的に評価したうえで、具体的な行動を指導することができた。（考察）社会人基礎力の指標導入は、新人看護師、指導者・管理者相互で客観的に評価し、具体的な行動が図れることに有効である。

O-4-21

若手事務職員主体の勉強会「ジムベン」を開催して

石巻赤十字病院 教育研修センター

○大向 紀江、越智かよ子、石橋麻衣子、阿部 雅昭

石巻赤十字病院では、職員の研修活動に対して助成を行い、職員の自己啓発を支援することを目的とした研修活動助成金制度がある。これを活用し、平成28年9月より役割のついていない20から30代の事務職員のみで若手事務職員勉強会「ジムベン」を立ち上げた。募集の結果、16名の事務職員が参加して、勉強会の内容は主に集合研修（役職者からの講義）、プレゼン研修（自分たちでテーマを選び発表）、通信教育の3つである。集合研修及びプレゼン研修については、平成28年9月から平成29年3月の間に12回開催し、参加率は約70パーセントであった。助成金は、講師への謝礼品購入費用、通信教育の受講費用、反省会の際の飲食代に使用した。参加者からのアンケートの結果、1）スキルアップにつながった 2）仕事に対する意識や自主性を高めることができた 3）若手事務職員同士や管理職と若手事務職員の関係性の構築ができた、という回答が多く、「来年度も開催した方がよいと思うか」という質問には16名中15名が「思う」と答えた。満足度については5段階評価で平均4.4点となり、満足度が高い様子が伺えた。しかし、通信教育を最後まで受講できなかった者が多かったことや他職種からも参加したいという要望があったことが今年度継続する上で課題として挙げられている。ジムベンの開催は、事務職員個々人のスキルアップのみならず、モチベーションの向上や職員間のコミュニケーション向上に大きく寄与していると考えている。

O-4-23

新人看護職員研修月別到達度改定に向けた取り組み

成田赤十字病院 看護部

○澤田花香里、武田千代子、圖司 行克、加藤 雅子、堤 晴奈

【目的】当院において新人看護職員研修が改定され、6年が経過した。新人看護師の月別到達目標や研修方法、教育体制の見直しを行い、新人看護師の状況に応じて夜勤開始時期を遅らせるなど修正をしてきた。しかし、新人看護師の離職や各個人の到達度にばらつきが生じているという現状があった。そこで、月別到達度の現状を調査し、課題を明らかにし次年度に向けた修正を行ったので報告する。【方法】各部署において新人看護師教育の中心的役割である教育担当係長に新人看護師の月別到達状況や課題などについて、自記式質問紙を使用し、現状調査を行った。【倫理的配慮】教育担当係長に説明し、各部署の新人看護師の到達度・課題をパソコンに入力してもらう方法で同意を得た。【結果】7～8月には73%の新人看護師が、日勤一人立ちしていた。また、9～10月には68%の新人看護師が、夜勤一人立ちしていた。約70%の新人看護師は、月別到達度の目標に沿って研修を進めることができていたことが明らかとなった。その一方で、5月からの患者受け持ち開始に伴い、記録に時間がかかり5月の超過勤務が増えていること、6～7月に新人看護師の不安が強くなるということが明らかとなった。そこで、教育担当係長会で話し合いを行い、次年度からは4月から患者の情報収集の仕方や看護記録の練習を毎日行うことを取り入れ、5月からの患者受け持ちヘスムーズに繋ぐことができるように修正した。【考察】現場教育の中心的役割を担う教育担当係長の意見を取り入れることで、より現場に即した新人看護職員研修内容に改定できたのではないかと考える。しかし、月別到達度通りに研修を進めることができない新人看護師がいるのが現状であり、1年目のみではなく、2年目以降も継続した教育体制が必要であると考える。

O-4-25

血液浄化センターに新人配置したことによる効果

石巻赤十字病院 看護部

○佐々木幸枝、高橋 純子

【背景】平成27年度より新人採用者数を60名（例年の約50%増）としたことにより、一般病棟以外に配属部署を増やすことが必要になり、平成28年度から血液浄化センターへの配属を開始した。血液浄化センターは2部制運用、20時までの遅番勤務で対応している。夜勤がなく比較的固定したベテランスタッフで業務が行われている。業務内容は他部署より限定された内容のものが多く、院内開催の一般的研修会への参加等も消極的な傾向がみられていた。【事例紹介】初めて新人を受入れる血液浄化センターの教育担当者は、役割任命された当初、指導に自信がなく、特に急変時の対応が苦手だったと振り返っている。しかし教育担当者という役割を引き受け、新人を指導するという役割意識の中で、このままではいけないと、勇気をもって決意し、ICLS講習会を受講した。その後、部署で発生した患者急変時に、自信を持って対応するまでに変わる事ができた。また同場面で新人にもできることを的確に指示し、実施させることで、急変対応場面での参加感を高めることができた。さらに一連の経過を振り返り、ナラティブレポートとしてまとめ、教育担当者会議で発表し同役割間での共有ができた。新人教育以外においても、共にICLS講習会を受講した看護師と部署内急変対応勉強会などを開催したことで、部署における急変時対応に対する意識を高めた。【まとめ・考察】初めて新人を受入れた部署の新人教育担当者は、新たな役割付与により、新人を指導するにふさわしい存在になろうと努力し、自信のない苦手としていたことを克服し、成長することができた。新人を指導することは指導者も成長し、指導者として自己の成長を実感できる機会となる。新人を配置し「育み育てる関係」の形成することは、部署活性化に効果的である。