

P-236

外来部門に配属した新人看護師のモチベーションと教育支援

さいたま赤十字病院 看護部

○高橋 明子¹、牛島 美幸²

【はじめに】当院は平成29年1月に新築移転した。高度救命救急センターの開設をはじめ機能拡大のため、数年前から新人看護師の採用を徐々に増やしていた。平成28年の新人看護師は101名であり、新病院で内視鏡センターを開設する外来部門である放射線・内視鏡室に初めて配属した。病棟配属者との業務内容や看護技術の到達度等の違いにより、モチベーションが低下し、職場適応に支障を来たし離職に繋がることを懸念した。そうならないように、モチベーションを維持し、看護師としてのキャリア形成が図れるよう支援した。【方法】配属の第1希望と、第3希望だった2名を放射線・内視鏡室に配属し、プリセプターリーダーと情報交換しながら支援した。1年経過した時点で、改めて個人面接を行った。【結果・考察】5～6月に行われる集合技術研修では、実践経験がないため、戸惑う様子があり、積極的に声を掛けた。新人看護師自身も、他者と比較して、悔しい思いをし、看護技術をもっと経験したいと思った。また、業務の会話に入らず孤立感を感じたこともあった。しかし、所属部長や先輩看護師から「病棟によって、経験しないことはたくさんある」「焦る必要はない」と適宜励まされ、前向きに捉えるようになった。自分でできることも増え、自部署の魅力を感じるようになった。1年が経過し、2名とも夜勤を行いたい意欲もある。新人看護師自身の専門職業人としての意識の高さや心理状況に応じた周囲のアドバイスを、モチベーションの維持、向上に繋げた。【結論】初めての外来部門への新人看護師配属だったが1年目の共通目標である「支援を受けながら看護活動ができる」水準に到達できた。放射線・内視鏡室看護師の夜勤は救急外来のため、現状経験している基礎看護技術では不足である。現在、夜勤のための教育プログラムを作成中である。

P-238

東部ブロック看護部長会の活動 学習会による認定看護師の育成

小川赤十字病院 看護部¹、武蔵野赤十字病院²、長岡赤十字病院³

○木島 明美¹、若林 稲美²、遠藤 玲子³

【はじめに】東部ブロック看護部長会では、平成13年度より「看護の専門性を高めチーム医療を推進する」という目標を掲げ、認定看護師を活用し、学習会を実施してきた。この学習会により、認定看護師への動機付け、学習準備につなげることができ、東部ブロックの認定看護師の育成に貢献したことで報告する。【取り組み・経過】平成13年から皮膚排泄ケア、感染管理の学習会の開始、平成16年から糖尿病看護、平成19がん化学療法看護、平成22認知症看護、平成25年から摂食嚥下障害看護の学習会を行った。看護部長会では、学習会の企画運営とともに、東部ブロック内の認定看護師のネットワークづくりを併せて行った。平成16年には認定看護師による自主運営基準を作成し、認定看護師の育成状況と、認定看護師間のネットワークが確立した時期に、看護部長会主催の学習会の運営から、認定看護師による自主運営に切り替えた。平成20年には皮膚排泄ケア、感染管理、平成23年糖尿病看護、平成24年がん化学療法看護、平成26年認知症看護が自主運営に移行し、平成28年度は、摂食嚥下障害看護学習会を看護部長会主催で継続して実施している。【結果および考察】学習会を開始した平成13年には、10名であった認定看護師が平成27年310名と増えている。そのうち、認定看護師による学習会に参加したものの割合を見ると、摂食嚥下障害看護67%、認知症看護60%、がん化学療法看護59%、糖尿病看護64%、感染管理50%、皮膚排泄ケア55%であり、東部ブロック専門分野の学習会が、認定看護師の育成に大きく寄与したと考えられる。【結論】1施設の取り組みではなく東部ブロック看護部長会がグループで認定看護師による学習会を企画運営したことで、認定看護師のネットワークづくり、育成が図られた。

P-240

プレパレーション実践力向上を目指した学習ツールの教育的効果

横浜市立みなと赤十字病院 小児科病棟

○嶋方おおり¹、藤田 紀子²、城下 香³

当病棟は、小児救急拠点病院であり夜間・休日問わず緊急入院がある。急性期の小児看護を展開する中で、子どもの権利を尊重しながら看護をしていくことは重要である。当病棟でもその一つとしてプレパレーションを様々な場面で実践しているが、ほとんどが自己学習や経験をもとに行われていた。【動機】そのため新人看護師や経験の浅い看護師はどのように行えばよいか迷う場面もあり、看護記録には実施内容を記載するが評価までには至っていないかった。【取り組み】そこですべての看護師が発達段階や子どもの特徴を捉えた効果的なプレパレーションを実施・評価するために「プレパレーションマニュアル」という学習ツールを作成した。マニュアルの内容は、ピアジェの認知発達段階理論をモデルとしたプレパレーションのポイント、簡易チェックリスト、頭張りカードの導入、キワニズドル使用目的を記載し、当病棟で主に行われる「採血」「吸入」「手術」の3つの処置に分けて作成した。処置別には「子どもは処置をどのように捉える傾向にあるか」「処置をする子どもに求められること」「処置前の介入」「処置中の介入」「処置後の介入」「評価ポイント」を記載した。【結果】プレパレーションに対する意識の高まりとともに、周手術期にある子どもに対して頭張りカードを用いた術前オリエンテーションが定着した。またキワニズドルの使用頻度も増えた。プレパレーションマニュアルは、新人看護師教育や経験の浅い看護師の教材として活用している。新人看護師教育では、マニュアルの活用方法だけでなく、指導する側の看護師の体験や看護観を伝える場にもなっており、先輩看護師の語りからプレパレーションがイメージでき、自分でもやってみようと思える動機づけにつながっている。

P-237

新人看護職員研修「赤十字と看護倫理」での学び

長野赤十字病院 看護部

○ミルズしげ子¹、上沢恵美子²、竹花加奈子³

【はじめに】新人看護職員研修では、厚生労働省の「新人看護職員研修ガイドライン」に基づいた研修支援を行っている。赤十字以外の看護大学等の卒業生が増える中、赤十字施設のキャリア開発リーダーの評価を行うにあたり、新人看護職員へ赤十字についての研修の必要性が挙げられた。そこで赤十字の基本原則と看護倫理を関連付けた「赤十字と看護倫理」の研修を検討し、平成27年より実施している。その研修での学びについて報告する。【目的】新人看護職員およびキャリア開発リーダーレベル以上の赤十字以外の看護大学等の卒業生を対象に実施した「赤十字と看護倫理」研修の学びを明らかにする。【対象と方法】対象：平成27・28年度の研修参加者。方法：研修終了後独自のアンケート調査を行い、研修の学びの内容を明らかにする。【結果】研修参加者は平成27：43名、平成28：49名。研修の総合評価は90%前後が満足・ほぼ満足と答えた。具体的学びの内容として「赤十字の看護師として人道の精神を持つことが重要」「赤十字の敵である利己心・無関心・想像力の欠如を常に意識する」「赤十字の基本原則に基づいた倫理的行動や看護を行えるようにする」、「倫理的シナマを認識し赤十字の基本原則に戻って考える」、グループ討議から「多様な価値観の重要性とその理解」などがあった。【考察】研修参加者は赤十字の基本原則と、看護実践の倫理的問題場面を関連付けて学んでいた。人道は看護を行う上で重要と考え、相手の立場、患者の立場で考えることを学んでいた。グループ討議では、多様な価値観があり、自分の価値観に拘らざることを学んでいた。研修の総合評価は90%前後が満足・ほぼ満足と答えた。【まとめ】新人看護職員研修で行った「赤十字と看護倫理」の研修は、赤十字の基本原則を看護実践の倫理的問題場面と関連付けて学んでいた。

P-239

リーダー制を取り入れた主体性のある若手医師勉強会の運営

高槻赤十字病院 研修課

○阿部 哲子¹

1、はじめに医師初期臨床研修は平成16年に新しい制度として船出した。マッチング制度という採用形式をとり、平成27年に一度見直しを行い、今年で13年目を迎えた。そんな中で当院研修課は、平成25年に総務課人事係から独立した。主に初期研修医に関する業務と新専門医制度に関連した準備を進めてきた。その過程で、若手医師勉強会を立ち上げ、合同勉強会を企画するまでに至ったので、その経過と現状を報告する。2、経過と結果 初期臨床研修制度が始まって以来当院では、初期研修医の勉強会を、「ミニレクチャー」という形で、指定曜日の17時から各診療科部長が行ってきた。そしてその調整を研修係（のちに研修課）が行ってきた。しかし、専攻医以上の若手医師の勉強会は各診療科に任せ、事務局が支援することはなかった。平成25年、研修係が研修課として独立してから、初期研修医とのコミュニケーションは濃密となり、そこから各診療科医師と関わる事が多くなった。すると、「ミニレクチャーを初期研修医だけが受けるのは勿体ない。若手医師も聞きたい。」と言う声が上がったため、研修運営委員会に諮ったのち、各診療科部長にも協力を求めた。元々専攻医達は、自分たちで勉強会を行っていたので、それとコラボさせて、更に発展させていった。そして、12人の初期・後期研修医達との連絡調整等を行なうためにチームリーダーを決め、研修課と共に調整を図りながら、勉強会や研修企画を進めてきた。その結果、平成28年度には、「北摂アカデミックフィールド」という当院独自の研修会も立ち上げ、今年から予算立てし運営している。今回、その経過と現状を発表する。

P-241

職員採用と定着率向上のための医事課の取り組みについて

前橋赤十字病院 総務課

○田村 鞠奈¹、鈴木 典浩²、新井 智和³、掛園 千香⁴

【目的】平成28年度、当院は嘱託事務員の採用試験を複数回行ったが、ほとんどは年度内退職者の欠員補充のためであった。退職の理由は様々であるが、欠員の度に行う採用試験は適切・計画的な採用とは言えない。採用担当者の負担増加につながるだけでなく、優秀な人材確保という観点からも当院のメリットにはつながらないと考えている。よって、計画的な採用試験を行い、職員の離職防止と定着率向上を目的とした取組について報告をしたい。【採用計画プロセス】当院は、正規・嘱託を含め、前年度各部署からの人員要望書を基に、採用人数の決定をしている。【取組】平成29年4月1日、当院の医事課は10名の新規入職者を迎えた。医事課では、新規入職者の定着率・教育方法を見直すため3つの改善を行った。1つ目は、業務フローとマニュアルの作成。仕事の全体像を把握するために有用であり、精神的不安も軽減できる。2つ目は、指導上級者のマンツーマン指導実施。詳細・丁寧な教育が望める。3つ目は、定期的な3方向ヒアリングの実施。的確なアドバイスをし、悩み・不安に寄り添う。【結果・考察】新規入職者はある程度業務を覚えたら1人立ちをさせ、指導方法も指導者によって異なっていた。このことから、新規入職者教育に力を入れるための改善を行った。平成30年6月に新病院移転が間近に控え当院のコンセプトは「みんなにとってやさしい病院」である。新規入職者の定着のためにも、不安を取り除くことが重要と考えた。採用試験は採用担当者のみで完結できるものではない。適切で計画的な採用の元、新規入職者に的確な教育を行うことで、人事担当者だけでなく、病院職員全体の負担軽減にもつながる。医事課を成功例として、病院全体が新規入職者の定着に向けて動いていけるよう呼びかけていきたい。