

Y2-1

新人看護職員の職場適応におけるストレスと支援体制

諏訪赤十字病院 看護部

○小山 泰仙、五味 己寿枝、宮坂 佐和子、折井 こずえ

【背景】2009年に示された新人看護職員研修ガイドラインでは、新人看護職員を支える組織体制の工夫と離職防止のための意図的な精神的支援の仕組みが必要であると述べられている。今回、A総合病院における新人看護職員の年間のストレス調査に基づく研修企画とその評価を報告する。

【実施及び評価】(1) 精神健康度調査：H20年度から、新人看護職員を対象にセルフチェックとして年に3回の精神健康調査を実施し、測定にはThe General Health Questionnaire28(以下GHQ28)を用いた。(2) H21年度計画と実施：H20年度精神健康度調査結果をふまえ、技術就業教育と4回のフォローアップ研修を企画・実施した。フォローアップ研修の時期は、6月、7月、10月、2月に行い、新人看護職員研修委員に加え2名の臨床心理士が参加した。臨床心理士によるストレスマネジメントの講習も新たに取り入れた。さらに、看護部に教育専任係長を配置し、各新人看護職員の状況を把握し、フォローアップ研修とプリセプターシップによる病棟支援を通して個別のサポートを行った。ストレスチェックとして、GHQ28に加え、State-Trait Anxiety Inventory-Form JYZを用い、新人看護職員のストレス反応を早期発見・対処できるようにした。このような体制により、教育専任係長・臨床心理士・新人看護職員研修委員・病棟指導者の連携が取りやすくなり、新人一人ひとりへの支援の幅が広がった。また、新人看護職員が自分の精神健康について振り返る機会を作り、セルフケアを行う重要な場となったといえる。

Y2-2

新人看護師を皆で育てよう ―新人研修にローテーション研修を取り入れて―

小川赤十字病院 看護部

○飯島 真知子、木島 明美、大石 留美子、小林 佳代子

【はじめに】当院では、毎年10名～20名程度の新人看護師が、それぞれの配置部署に配属され、プリセプターの指導のもと看護師として成長していく。今年度、新人看護職員研修が制度化されたのをきっかけに、「新人看護師を皆で育てよう」をコンセプトに、初めて2か月毎のローテーション研修を実施したので報告する。

【研修方法】看護部内に新人看護師研修委員会を設置し、看護部長1名を研修責任者とし、3名の教育担当者を配置した。注射などの技術研修は委員会が中心となり、集合で行った。部署についての研修は、全部署に実地指導者(プリセプター)を配置し、プリセプターシップで行うこととした。今年度の新人看護師は11名で、それぞれ5つの看護単位に配置した。その後、2ヶ月毎に2つの病棟をローテーションして、4ヶ月後には自部署に戻ることにした。また、手術室や放射線科などの部署は、数日間の研修として、ローテーション研修の中に組み入れた。指導には、プリセプターを中心とする全員の看護師が当たることとした。教育担当者が定期的に部署訪問を実施し、プリセプター、プリセプターのサポートを行っている。

【結果及び考察】新人看護師も2ヶ月毎に違う部署に異動することについては「不安もあるが、楽しみである」「大きく成長して、配置部署に戻ってきたい」等の声が聞かれた。指導する側にも、自部署以外の新人の指導にも関わること、プリセプター同士で情報交換を密に行い、試行錯誤しながらも指導者として成長する様子がみられている。この制度の評価は1年後であるが、数か月過ぎて見て、以前にも増して互いに学びあう様子が伺われる。

Y2-3

新人看護職員他部署ローテーション研修の取り組み～2年目の評価～

諏訪赤十字病院 看護部

○五味 己寿枝、折井 こずえ、宮坂 佐和子

【背景】H22年4月から保健師助産師看護師法の一部改正に伴い、新たに業務に就く看護職員の臨床研修が努力義務として規定され、新人看護職員へのローテーション研修を導入する医療施設が増加している。研究者らは、H21年にA総合病院における新人看護職員他部署ローテーション研修導入とその評価について報告した。就職初期に院内他部署において小グループでローテーション研修を行った結果、多くの職員が新人看護職員に関わる機会が増え、新人看護職員の満足度は高く、組織適応に一定の効果があった。一方で、配属病棟における技術教育が進まず、患者に関わる時間が減少することも明らかになった。今回は、A総合病院で実施2年目となった他部署ローテーション研修を評価する。

【実施内容】A総合病院におけるH22年度新人看護職員他部署ローテーション研修は、4月から8月に、手術室、集中治療室、血液浄化センター、救命救急センター、総合診療科外来、内視鏡室、画像技術センター、中央材料室、薬剤部、栄養課、検査・輸血部、病理部、医療福祉課、配属部署の当該科の外来において実施している。研修目標・技術経験項目は看護部から依頼し、各部署の担当者が新人看護職員を指導を行う体制である。H21年度の研修評価をふまえて、研修スケジュールの一部変更と研修部署の追加が行われた。スケジュール変更の目的は、配属された病棟において就職初期に患者への援助や技術経験を積み重ねられることと、患者へのケアをふまえて他部署ローテーション研修の意味づけができることである。

【評価内容】新人看護職員への質問紙調査および面接、研修部署への質問紙調査から、H22年度の研修評価を行い、H21年度の研修と比較検討し、今後の新人看護職員ローテーション研修の計画の一助とする。

Y2-4

新人看護師臨床研修制度導入後の経過 ―手術室研修の評価―

前橋赤十字病院 看護部

○三枝 典子、福田 富江、慶野 和則、田村 教江、前田 陽子

当院は2008年度より、新人看護師臨床研修制度(以下、研修制度)を導入している。研修制度の目的は「安全で安心な医療を提供するために、臨床実践能力を養い、現場での適応ができる看護師を育成する」であり、目標、方法、経過については、第45回日赤医学会総会で報告した。研修は入職後3ヶ月間で、4期に分け、毎水曜日はoff-JTを実施している。高度救命救急センターを設置している特徴として、救命(救命センター・救急外来・ICU)とOP(小児科と手術室)のいずれかを研修するローテーションを組んでいる。また、ローテーションで救命、OPをまわらない場合は、各々1日の見学をしている。これは、「高度救命救急センターを設置している事への理解、研修・見学を通して各部署を経験させる」という意図が含まれている。救命とOPに関する目的、目標・オリエンテーション要綱・指導要綱等に関しては、各部署が作成し、必要時改定を加えている。それらを、新人研修プロジェクトが内容確認を行っている。手術室研修の目的は1. 手術室の構造がわかる。2. 器械出し看護の役割を学ぶ。3. 外回り看護の役割を学ぶ。4. 周手術期における継続看護の必要性を学ぶ。これらの目標達成のための研修プログラムが組まれている。また、特殊部署でリアリティーショックを受けないことを配慮した、フィッシュ活動も行っている。今回、手術室研修についての評価を行ったので報告する。

【目的】手術室研修における研修目的の達成度、研修内容を評価し、今後の研修を検討する。

【方法】手術室研修を受けた、新人看護師にアンケートを用いて評価してもらう。

【考察】2週間の研修であるが、充実した内容で目標達成がされたという結果であった。今後の研修への課題も明確になった。