

## Y2-9

### 新人看護師への調査結果からみた継続教育の課題

秋田赤十字病院 看護部

○猿田 久仁子、高橋 郁子

【研究目的】 新人看護師を対象に実施した調査から、新人看護職員研修に向けての継続教育の課題を明らかにする。  
【研究方法】 平成21年度採用の新人看護師30名を対象に継続教育に関する調査を実施し、「プリセプターシップ」「スタッフの支援」「教育委員会の支援」「業務上の不安」「うれしかった出来事」の項目毎に、新人看護職員研修に向けての継続教育の課題を導き出した。  
【倫理的配慮】 新人看護師に調査目的、記載内容は個人を特定できないように処理することを書面、口頭で説明し同意を得た。  
【結果・考察】 1) プリセプターシップについては全員が必要と答え、相談相手、見守ってくれる存在として求めている。期間は現行の3ヶ月をちょうど良いと考えている者が13名で、もっと長い期間を求めている者が17名であった。精神的な支援者としてサポーターを配置しているが、十分に機能させることが課題である。2) スタッフの支援については、根拠を示しながら指導してくれることを良かったと評価しているが、感情的な指導や新人であることで特別視されることを辛いと感じている。3) 不安なことは、技術の未熟さや知識の不足で、特に急変時の対応に不安を持っている。シミュレーション研修等をさらに充実させることが必要である。4) 教育的支援としては、技術研修の実施、プリセプター制の延長、シミュレーターやDVDなどの教育資源の整備、他部署の研修などを求めている。この中で教育資源の整備は必須であると考えられる。5) この1年で行ったことは、患者や家族からの感謝や「あなたで良かった」など、看護師として認められたこと、先輩と仲良くなれたことや認められたことをあげている。認められることは、次のステップに進むために重要であり、日常的に意識的に行う必要がある。

## Y2-10

### 新人看護職員研修修了者への修了式実施の評価—新人看護師の意見調査より—

石巻赤十字病院 看護部

○安倍 藤子、金 愛子、高橋 静子

【はじめに】 A病院では、平成21年度より新人看護職員研修を実施し、1年後37名全員が修了式を迎えた。修了証の交付、記念品と先輩からのお祝いメッセージ色紙の贈呈、記念撮影などを行った。このようなセレモニーを終えて、感じた新人看護師の意見から修了式の評価をした。  
【方法】 修了式を終えた新人看護師37名に、修了式参加後の感想、メッセージ色紙の感想と理由を自由記載してもらった。記載内容を、各文脈の意味を要約し、比較検討しカテゴリー化した。  
【結果】 回収数23名(回収率62%)・修了式参加後の感想は、「自分の1年間の頑張りを認めると同時に、多くの人に支えられてきたと感じた」10名、「まだまだできないことも多く不安であるが、次の新人も来るので今以上に責任と自覚を持つとうと思う」9名、「頑張りを認められよう場面となり、次の目標を考える区切りの機会となった」2名、無記名2名であった。・メッセージ色紙は、全員が良かったと答えている。その理由は「サプライズで、記念品よりうれしかった。2年目頑張っていこうと思った」11名、「先輩たちが、自分たちの成長を身近でみていてくれた」3名、「1年間の成長を認められた。先輩に感謝したい。」3名、無記名6名であった。  
【考察】 修了式という区切りの場を設けることで、新人看護師は自分自身を肯定的にとらえ、支えてきた人たちに感謝し、次の目標を設定する機会としているようだ。同時に、自分が先輩になっていくにあたり、自分の能力への不安を感じながらも、看護師としての自覚をさらに意識し仕事をしたいという思いがあることを理解できた。新人看護師の決意を持続させるため、心理状況を把握しながら、引き続き支援が必要である。

## Y2-11

### リーダーシップ研修の成果—実践報告会の試み—

京都第二赤十字病院 看護部

○辻 陽子、大西 晶子、中川 典子、乾 啓子、安井 邦子

【はじめに】 当院では平成18年から教育委員会がリーダーシップ研修を企画し、リーダーシップ能力の開発を通して看護師の自立を目指している。平成21年度は従来の実践報告レポートに加え、業績内容を評価を共有する目的で実践報告会を導入したので報告する。  
【研修の概要】 本研修は、赤十字医療施設のキャリア開発リーダー・レベル別研修企画書「リーダーシップとメンバーシップ」に基づき企画し、レベルIIIを目指す看護師が参加した。研修生は集合研修後、職場の分析、問題の抽出、計画の実践を1年間行った。そして、その業績やリーダーシップについてレポート作成し、委員会が評価した。  
また、平成21年度は実践報告会を開催し、研修生27名と看護部長・看護副部長・看護部長・看護係長および教育委員の54名が参加した。報告会では研修生のポスター発表、直属の上司による講評、参加者の質疑応答、看護部長によるリーダーシップ講義、参加者全員で最優秀発表の選出を行った。また研修生には研修に対する感想を調査した。  
【考察】 研修生のうち26名が「研修」や「報告会」に満足したと回答したことから、本研修がリーダーシップ性や自己の役割の認識に有用であった。従来は研修生と直属の上司・委員会間での教育であったが、報告会を開催することで参加者同士が各報告の評価や他部署の問題点や取り組みを理解することができた。またポスター発表形式を学べ、これが学会発表へ発展するケースもあった。さらにポスター賞は発表の向上への一つの目標として有用であると考えた。実践報告会は個々の参加者にとって研修の総括として有意義であった。今後は若手看護師に公開し、リーダーシップとメンバーシップの動機付けの場としても活用していきたい。

## Y2-12

### 看護倫理カンファレンスを実施して

さいたま赤十字病院 看護部

○安藤 光威、天野 幹子、村木 京子

【はじめに】 自施設の看護倫理教育は、キャリア開発リーダーに則り3時間の単発研修をレベル別に3回実施しているが、倫理観を養い、倫理的問題の解決過程を学んだとしても、日々の看護実践に活かせずジレンマを抱えたままであることが多い。そこで「臨床倫理検討シート」を用いた看護倫理カンファレンスを実施した取り組みを報告する。  
【方法】 1. 平成21年6月：看護部看護倫理委員会リンクナースに活動方針伝達 2. 7・8月：「臨床倫理の考え方と検討の実践」の学習会 3. 9月から平成22年2月：各部署で看護倫理カンファレンスの実施 4. 看護倫理カンファレンス後アンケートの実施  
【結果】 リンクナースが主催した看護倫理カンファレンスの開催数は14回で、参加者は看護師229名、医師2名であった。臨床倫理検討シートを使用している看護倫理カンファレンスは「良かった」が89.6%であり、情報が整理できる・視点が明確であり話し合いがぶれにくい・まとまった方向性を引き出せる・今後の課題が明確になる等があがった。「良くなかった」は7.8%であり、シートの理解が難しいと答える者が多かった。日々のカンファレンスに「満足していない」者は57.5%で、「どちらでもない」を合わせると82.2%であった。倫理カンファレンス実施後では、今後のカンファレンスに「活かせる」が91%で、「活かさない」が0.8%あり、活かさない理由として、この手順では仕事にならないであった。  
【考察】 今回の取り組みから、患者カンファレンスのあり方の理解が進んだと思われる。さらには、学習への意欲・学びの場・看護への満足感などを与える機会にもなることがわかった。\*臨床倫理検討シートとは臨床倫理検討システム開発プロジェクト(代表:清水哲郎氏東京大学)が、作成したツール。