

## P-117

### 新人看護師への多重課題研修を行って一研修効果を明らかにする

諏訪赤十字病院 看護科

○小池 恵、芳澤まゆみ、篠原 大成、五味己寿枝

【目的】新人看護師が臨床現場に適応するためには複数の患者を受け持ち、夜勤業務、多重課題、時間切迫時の対応など、課題を乗り越える必要がある。その為新人教育の中で多重課題時、看護ケアを安全に行うための看護実践能力を強化することは重要と考え研修を行った。研修の学びを現場で活用しているか調査し、研修効果を明らかにした。

【方法】新人と新人を指導する担当者を対象とし2011年10月～2012年2月に質問紙(アンケート調査)をし、4段階で点数化。平均値と標準偏差を出し新人と指導者を比較した。倫理的配慮は口頭、文書で説明を行い結果は個人が特定できないようにした。

【結果及び考察】新人が「自分の傾向を意識することがあるか」では受け持ち患者の切迫した状態において「自分の状態やできないことがある時」などの困難な状況の時であった。予定外業務、未経験業務など複雑なケアの遂行を強いられる現状を示しており、安全なケアの提供するため自らの傾向を意識していた。新人が「他の看護師に業務を依頼出来ているか」では「依頼する業務内容を考える」「自分の状況を考える」などであった。指導者との内容因子に大きなずれはなく、新人の35%が業務の依頼ができていた。新人が「優先順位の決定するとき」では、新人と指導者の評価が一致しているものが半数あった。優先度の視点が明確であり、行動につながっていると考えられた。一方で時間や予定が決まっており新人自身が落ち着いている状況では、優先度を決められていると感じている指導者もいて、今後も多重業務の中で研鑽する必要性も示していた。しかし、新人は患者や自分の危機的状況の中で自分の傾向を意識し、支援があった時さらに自分の傾向を意識し、ケアに活かしていることもわかり効果があったといえる。

## P-119

### 院内看護研究の質向上への取り組み

松江赤十字病院 看護部

○奥田 益美、中村 慶子、平林 順子、松本 恵子、伊達山美保、八澤 順子、河瀬 裕子、瀬田かおり、八澤 京子、原 徳子

A病院看護研究委員会では看護研究計画書(以下計画書)作成支援を中心とした看護研究の質向上に取り組んでいる。早期からの研究者育成を目的として研究に適したテーマ選択、研究背景や研究方法、倫理的配慮、論旨の一貫性等の改善への取り組みと今後の課題について報告する。

方法 次年度研究者は1月の院内看護研究発表会に必須参加とし研究発表会では外部講師による講義を行い、従来4月開催の院内講師による研修は3月に行った。3月研修事前課題は従来通り日頃の疑問を研究疑問に高めるためのワークシート提出とし、研究テーマ選択が課題であるため研究委員で査読を行った。研修ではテーマ選択と計画書における研究背景や研究方法、倫理的配慮の詳細な記述と論旨の一貫性を強調し、前年度研究者の体験談発表を取り入れた。外部講師による従来の6月個別指導では計画書の査読を行ってきたが4月にも個別指導を導入しテーマの方向性を検討した。個別指導事前課題として相談用紙と計画書、文献の批評的検討の提出のほか、独自作成した研究計画書チェックリスト、日本看護協会の看護研究における倫理指針チェックリスト提出を追加した。従来研修時に配布していた文献検索方法、提出文書の作成要領等は2月に電子カルテに掲載し、日本看護協会の看護研究における倫理指針と日本看護学会要綱の案内、引用文献挿入方法、研究計画書作成チェックリストを追加掲載した。このほか統計解析、論文作成、発表の研修を実施し研究発表では他者評価も取り入れた。

結果 計画書は従来より早いペースで作成でき質の高いものが多く、新テーマで研究計画書を作成する研究者も見られた。さらなる計画書の質向上に加え、分析方法の洗練化や指導者育成が今後の課題である。

## P-118

### 新人看護職員オリエンテーションプログラムへの一考察

静岡赤十字病院 看護部

○大石 孝子、原 弘子、下山 美穂、石川 睦子、杉山美智子

従来、新人看護職員(以下新人とする)のオリエンテーション期間は入職した4月に、約4週間という期間の中で行われていた。生活援助の実際や診療介助技術を含め、臨床で直ぐに実施できるよう、期間を集中して実施していた。しかし、平成22年厚生労働省より、新人看護職員研修ガイドラインが出された事を機に、当院の新人の教育体制を見直した。基礎教育終了時の新人の知識技術の習得状況を考え、オリエンテーション期間を4週間から8週間に延長し、集合教育と現場での教育を連携させて、より技術を習得し易い様プログラムした。まず、生活援助技術を優先させ、診療介助技術を臨床に慣れる頃の5月とした。また全体研修の中に、新しい3つの集合研修を組み込んだ。この変更したプログラムが、新人の臨床への適応や業務への導入にどのような変化があったのか、看護師長・教育担当者・実地指導者及び、実際に研修を受けた新人からのアンケートを行った。その結果を評価し今後の指導のあり方を考えた。

## P-120

### 新人看護師フォローアップ研修の取り組み～ストレスマネジメント講座の導入～

諏訪赤十字病院 精神科臨床心理室

○御子柴敬子、森光 玲雄、塩澤己寿枝

【背景】近年当院では新人看護職員に対して、新人看護職員研修委員と臨床心理士が協力し、フォローアップ研修の中に通年のリラクゼーション法や単発のストレスマネジメントの講習を取り入れて来た。その中でリラクゼーション法は研修時のリラックスに効果があるが、個人の職場適応の改善そのものにはつながりにくく、新人各々のストレス対処能力が向上しないと不適応が生じやすいことが分かってきた。

【実施内容】ストレスと上手につき合う意識を高めることとストレス対処能力の向上を目的に、フォローアップ研修に通年のストレスマネジメント講座を導入した。第1回「色々なストレス対処法」は色々な対処アプローチや仲間の対処法を知ると共にストレス発生の流れを学び、『仕事で失敗し落ち込んでいる時の対処法』についてグループワークを行った。第2回「上手に考えて気分すっきり」では自分の受け止め方のクセを知ると共に、受け止め方を変化させるアプローチや柔軟な受け止め方のコツを学んだ。そして『技術チェックが進まずに自分だけ成長していないと焦るAさん』の事例を通して、つい浮かぶ考えを疑ってみることや今ある考えから少し離れてみることに挑戦した。第3回「伝え方を工夫して対人ストレスを減らそう」では、自分のコミュニケーションの特徴を知ると共に効果的な伝え方のコツを学び、自分に起きていることをどう整理したら伝えやすいかポイントを確認し、ロールプレイを行った。

【考察】新人看護師にとってこの研修は仲間と語り合いながら、ストレスマネジメントや自分自身についてより自然に学べる機会になっていたと思われる。また集合教育の機会そのものが、新人同士の人間関係開発やチームビルディング、ソーシャルサポートの向上に役立っていることが考えられた。