

P-121

中途採用看護師の定着・活用に向けた取り組み

飯山赤十字病院 看護部

○小平 恵子、村山 孝子、清水八千代

【はじめに】当院は平成21年度に7対1入院基本料を取得し、以後7対1の維持に努めている。しかし、年間を通して必要看護師数を確保するのが困難な現状がある。そこで年々増えている中途採用者の定着・活用を図る為に、現在の体制における課題を明らかにし、中途採用者の支援体制を整備したので報告する。

【方法】中途採用者の受け入れ病棟の師長・スタッフへのアンケート調査、平成23年5月から7月までの中途採用者7名へのインタビューから、支援体制の課題を明らかにし、支援体制を整備する。

【結果・考察】中途採用者受け入れ部署の師長・スタッフは半数以上が中途採用者から悩みや相談を受けていた。指導者をつける部署とつけない部署があり、統一されていなかった。スタッフはこまめに声をかけて相談を受けるようにしており、師長は職場環境に気を配っていた。一方、中途採用者は不安やあせりを持ちながら、新たな環境に戸惑い、自己のキャリアの揺らぎを実感しながらも、職場に適応しようとしている。その中でスタッフの声がけや承認の言葉に徐々に自信をつけていることがわかった。以上のことより、支援体制の課題として中途採用者への研修内容、部署の指導者又は支援者の設置、部署の支援体制の明確化があがった。そこで、「中途採用者が自身の経験を活かしつつ、チームの一員として目標を持って働けるよう支援する」を方針に支援体制を整備した。今後も中途採用者の定着に向けて、支援体制の充実を目指していきたい。

P-123

院内緊急コールに対する新人教育の振り返り

名古屋第一赤十字病院 看護部 ICLS普及委員会

○須永 康代、松本 博子、安藤 俊子

2004年度急変時の心肺蘇生が適切にできる看護師を育成するという目的のもとに、院内ICLS普及プロジェクトが、活動開始し7年がたちました。その間に院内緊急コールの設置・BLS/AED講習会の企画実施し年間70~80名の緊急コールの対応を経験している。素早い通報・絶え間ないCPRの実施・早期除細動・二次救命処置を実施することで救命率が高くなります。看護師は、毎年一時救命処置/早期除細動(AED)技術チェックを実施し質の維持を保っている。また、毎年新入職員の教育には特に力を入れ緊急時に対応教育を実施している。特に技術指導で、当該病棟の緊急対応に関する患者想定によるシュミレーション教育をしていくことにより一定の成果が得られたので報告する。

P-122

新人看護職員育成計画にみる指導看護師の成長

大阪赤十字病院 看護部

○下田留美子

本院では新人看護職員の教育システムの構築と同様に、各部署で直接的に教育する側の看護師(以降、指導看護師とする)の支援が重要と考え、取り組んでいる。具体的な取り組みとしては、指導看護師のための集合研修の整備、部署における指導看護師への支援体制の明文化、専従の研修責任者による部署訪問、指導看護師あてのサポートレターの発行、さらに、平成23年度は新人と指導看護師、師長、係長、スタッフが会して、看護について語る場を意図的に設けることを各部署に要請した。この「看護を語る会」には研修責任者が参加し、指導看護師の看護についての思いや経験の語りを聴き、指導看護師の看護観の育成にもつながるようにした。

以上の経緯の中、本院の「新人教育ガイドライン」をもとに、各部署で指導看護師らが立案する「新人看護職員年間育成計画書」の具体的な内容が変化した。従来、新人看護職員の到達目標は「夜勤の自立ができる」や「リーダー業務が理解できる」といった業務中心の表現が多かった。しかし、平成24年度の計画書には、「キャリア開発ラダー」のマネジメント、教育・研究、赤十字活動といった指標を網羅した計画が表現され、質の高い看護ができる専門職の育成につながる計画となった。また、看護について語りあう機会や場を定期的に設定するという計画も組み込まれ、全体の年間育成計画書を見ると、立案者である指導看護師の看護観や指導観が表現された計画書となった。

年間育成計画の変化については質的なものであるが、指導看護師は新人教育に関わる期間、あるいは直接的な役割を終えた後、キャリア開発ラダーの申請をし、評価会でさらに、自分の看護について言語化することができている。今後は指導看護師のラダーの認定状況を分析し、量的な変化にみる指導看護師の成長過程についても検証していきたい。

P-124

新人看護職員研修体制における指導者の到達度評価

日本赤十字社長崎原爆病院 看護科

○上村真壽美、今村由紀子、池田 純子

【目的】当院では厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」を基に平成22年度より研修体制の整備、指導者育成に取り組んでいる。平成23年度は研修体制2年目となるが新人看護職員の離職もあり、研修体制と指導者研修の評価を目的として「新人教育担当者」「実地指導者」に対するアンケート調査を行った。

【方法】「厚労省新人看護職員ガイドライン」の「教育担当者、実地指導者の到達目標、求められる能力」を参考に自己評価表(5段階評価)を作成し平成22年12月28日~平成23年1月6日の期間、教育担当者8名、実地指導者26名(プリセプターNs18名、プリセプター支援Ns8名)を対象にアンケート調査を行った。

【結果・考察】全体的に評価は低く3~4であった。＜到達目標＞は、＜教育担当者＞＜実地指導者＞とも「精神的支援」が低く、「役割」に課題があった。＜姿勢・態度＞の「相手を尊重した態度」は3.9~4.0で＜教育担当者＞＜実地指導者＞とも他領域より高かった。＜教育担当者＞：＜知識＞「新人看護職員研修における臨床実践能力の構造」が3.1と低い。「臨床実践能力の構造」は研修の核であり周知、指導が必要である。＜技術＞「具体的指導方法や評価」が低い。＜実地指導者＞：＜知識＞「新人看護職員ガイドライン」「新人看護師の持つ問題と課題」は低い。＜技術＞では支援Nsの「個別の指導計画を立案して指導を行う」は2.4と低い。

【まとめ】1)教育担当者、実地指導者は役割を理解しているが、役割遂行に必要となる＜知識＞「臨床実践能力の構造」＜技術＞「指導技術」等は課題である。2)＜姿勢・態度＞「相手を尊重した態度で指導」は比較的できている。今後は＜知識＞＜技術＞面を強化し其々の＜到達目標＞の向上に繋がるような研修の充実と支援体制が課題である。