

011-41

新人看護職員のオープン支援室で語られる内容と支援の現状

京都第一赤十字病院 看護部

○あした 蘆田 よしえ 美栄

【目的】当院の新人看護職員(以下新人)の離職率は平成24年度8.2%と上昇した。社会人基礎力の問題や、看護業務の複雑化に起因する指導側の余裕のなさなどが考えられた。平成25年度から、職場適応の推進を目的に、新人が自由に語れる場の提供を行い、教育担当部長が同席しアドバイスのできるオープン支援室を週一回開催した。語られた内容を振り返った結果、新人の直面する問題と教育支援室として支援の方向性が見えたので報告する。

【方法】新人の教育計画の5ステップに分けて、教育支援室日誌に記載されたオープン支援室での新人の言動から支援を検討する。

【結果】平成25年度オープン支援室は48回実施、新人45名中33名の73%が参加し、1人1回～21回の参加で、延べ229名参加した。ステップ1(4月)は、緊張・不安・疲れ・入職の喜びが語られ、ステップ2(5月～6月)は、自己学習ができない、先輩とのかかわり方の悩み、看護ではなく業務をしている感じであるなどが語られた。ステップ3(7～8月)は、苦手な先輩との出来事・不満、看護記録や報告のタイミングの難しさ、インシデント後の落ち込み、自分を責めて涙ぐむ場面もあった。ステップ4(9月～12月)は、記録に時間がかかる、他の同期と比べた劣等感、理不尽に怒られるなどが語られた。ステップ5(1～3月)参加者は減少した。

【考察】支援の方向として以下のことが考えられた。入職初期は、「短距離走ではなくマラソンをイメージ化」患者を担当し始めると「チームで行う看護への発想の転換」多重課題に向き合い始めると「部署や先輩と自己が肯定的に捉えられる」ことが重要であると考えられた。特に多重課題に向き合う時期は、社会人基礎力の柔軟性や情報把握力の未熟さなどから、相手の立場で考えてみたりすることで事象が肯定化されて課題発見へつながるような変化が見られた。

011-43

組織の帰属意識を高め、「横」のつながりを作る新人研修

伊勢赤十字病院 研修センター

○いしたに 石谷 みさお 操、小林 美香子、菊川 由美子

伊勢赤十字病院の教育理念は、「伊勢の『おかげさまのこころ』を育み、赤十字の医療人として自覚と誇りを持った質の高い医療の提供ができる人材を育成する」ことである。新人の入職時研修(全職種共通)は、病院組織論(病院歴史・概要・運営方針・経営等)、医療安全概論・方法論、赤十字概論等5日間実施している。平成26年度は9職種、101名の新入職員が受講した。研修はほとんどが座学となるが、講義の始まりには新人の緊張をほぐすために講師に自己紹介をお願いした。また、赤十字概論では、グループワークを取り入れて楽しく学べる工夫をした。さらに、期間中には、終業後に新入職員の懇親会を開催した。懇親会は新人が運営を行い、グループで出し物などを準備し、院長をはじめとする幹部を招いて交流をはかった。入職時研修では、特に病院/赤十字組織への帰属意識を持たせること、「同期」のつながりを大切にしたいと考えている。研修後のアンケート評価では、講義内容に関する理解度の他、病院理念や方針への共感、社会人・組織人としての自覚の芽生え、当院の役割と使命の重み、多職種連携の必要性、赤十字の理念や活動への共感、赤十字職員としての誇り、これからの期待と不安、職員の一員になれたことへの喜びなどが記載されていた。また、グループワークや懇親会を通して、同期・職種間のつながりができたことを心強く思っているようすがうかがえた。このように入職初期に、赤十字/病院への帰属意識を持たせ、「横」のつながりを強化することは、今後、業務を遂行していくうえでもプラスになり、困難にぶつかったときのピアサポートとして機能することが期待できる。

011-42

外来での新人看護師研修とその副次効果

熊本赤十字病院 看護部

○はらだ 原田 みさと 美里、村田 千福、赤松 房子

【はじめに】病棟OJTを中心に基本的看護技術を習得することを新人看護師研修の目標の一つとしており、平成16年以降は新人看護師に対する外来研修を行っていなかった。しかし、新人看護師は患者の入院前・退院後に必要なケアをイメージすることが難しく、外来研修を取り入れることで入院中の看護にも活かせるのではないかと考えた。その結果、新人看護師は外来研修で多くのことを学べ、指導した看護師はリフレクション・意欲向上という副次効果を得ることができたので報告する。

【研修方法】平成25年10月21日～11月19日までの約1ヶ月間、新人看護師の所属病棟に関連する外来12診療科で研修を行った。新人看護師の学びの内容を研修後の振り返りレポートから整理し、指導看護師へは調査用紙を用いて研修効果を確認した。研修終了時に口頭と文書によって指導看護師へ依頼を行い、調査用紙の投函をもって同意とみなした。

【結果・考察】診療日や診療内容をもとに研修日程を設定し、外来業務中の指導看護師の負担にならないように調整した。また、新人看護師は研修前に外来看護に関する疑問を整理し、あらかじめ指導看護師に伝えるように計画し、研修に対する双方の意識が高まるようにした。新人看護師は「退院患者の外来フォローの実際」<<継続看護に向けての病棟看護師のサマリー大切さ>>を学んでいた。また、指導看護師(回収率66.6%)の82.1%が「外来研修は必要」と答えており『入院までの流れや退院後のフォローまで継続した視点が養えそう』と、病棟と外来の継続・連携にむけて新人看護師への期待が窺われた。外来研修のメリットを感じた指導看護師から『自分を振り返る良い機会となった』『教えることで自分を再認識することができた』等、外来研修を取り入れたことで指導看護師自身のリフレクションにつながったことが窺われた。

011-44

新卒入職者の良いチーム医療を目指した宿泊研修の成果

横浜市立みなと赤十字病院 看護部¹⁾、横臨床研修センター²⁾

○ま 間瀬 てるみ 照美¹⁾、竹下 奈津実²⁾、八木 啓一²⁾、三好 礼子¹⁾

【はじめに】当院では、平成25年度より全職種による新卒入職者に対して、チーム医療の研修を開始した。平成26年度は、2日間にわたる宿泊研修を実施し、多職種との交流により良いチーム医療を考えることができたため、研修成果を報告する。

【方法】対象者：平成26年度新卒入職者83名
研修目的：

1. 共に働く同僚と支援し合える人間関係を育む
2. 職種を超えた横のつながりを深めチームの一員として円滑な職場適応を図る
3. 安全・安心な高い質の医療が提供できる優しく思いやりをもった医療人を目指すことができる

研修内容：「患者の立場から医療者に望むこと」「良い病院とは」「良いチーム医療とは」のワークショップ、「メンタルヘルスサポート」講義、「KYT」を実施。10グループに分かれて、タスク8職種14名が支援。

【結果と考察】結果)対象者83名全員参加。1日目2日目にそれぞれアンケートを実施し、結果を比較したところ「メンバーの話を十分に聴くことができた」と回答した参加者が8.3%増、「自分の考えを十分に伝えることができた」参加者も15%増加した。終了後の感想も「他職種の人の意見を聞いて、気づかなかった点に気が付けた」「他職種と知り合えてよかった」という意見が多数あった。

(考察)多職種で宿泊による研修を共に過ごすことができたためコミュニケーションが深まりお互いの理解を深めることができた。また、患者の立場や良い病院についてのワークショップを通して、良いチーム医療を考えることができた。宿泊により同期の意識が強まり、さらに横のつながりを深めることができた。

【おわりに】宿泊研修により新卒入職者は多職種を理解し、良いチーム医療を考える機会となった。