

## PA-066

### 新人看護職員のメンタルヘルス支援の一考察

那須赤十字病院 看護部

○菊池 範江、高橋 美知子、上杉 みつえ、町田 いづみ

【はじめに】当院は新人看護職員研修ガイドラインに沿った技術的教育支援にくわえ、早期離職に繋がるリアリティショックを防止するためのメンタルヘルス支援として「同期と語ろう会」が3か月に1度行われている。その際、必ず臨床心理士が介入し連携体制をとっている。H25年度新人看護職員の離職率は29.6%と高かった。そのため、メンタルヘルス面の変化を「同期と語ろう会」と同時期に行われているPOMS（心理検査）から振り返り、今後の教育的な支援に繋げる。

【方法】H25年度の新人看護職員27名に実施した、POMS（心理検査）をもとに分析をする。

【倫理的配慮】現職者（H25年度の新人看護職員で現在勤務している者）退職者（H25年に入職し退職した新人看護職員）共に口頭で同意を得た。【結果】4月の時点でPOMSの結果は、現職者退職者共にT-A：緊張・不安C：混乱が高く一般的な結果であった。不安の内容は退職者が対人関係で約70%、現職者は仕事能力が84%であった。変化が見られたのは6か月後、退職者はT-A：緊張・不安C：混乱が4月の時点より、また平均より高い結果であった。一方現職者はT-A：緊張・不安C：混乱が4月より高くなったが一般的な看護師の平均値におさまっていた。また、勤務への満足度、やりがいがあるは退職者が約20%であり、現職者は約80%であった。【考察】現職者によると、集合教育の「同期と語ろう会」で、仲間同士悩みやストレスについて話し合い共感し合うことでも離職防止に繋がっていた。POMSなど客観的なデータを元に、メンタルヘルス支援が早期に受けられるようにしていくこと、配属部署との連携を密にし離職防止できるよう取り組んでいきたい。

## PA-068

### 部署における2年目看護師教育支援の実践と評価

旭川赤十字病院 5階きた病棟<sup>1)</sup>、旭川赤十字病院 看護部<sup>2)</sup>

○石村 祥子<sup>1)</sup>、山田 弘美<sup>1)</sup>、脇田 美穂子<sup>2)</sup>

【はじめに】A病院では、平成25年度から看護部教育委員会で作成した卒後2年目看護職員（以下2年目）教育支援プログラムの活用を開始した。プログラムに沿った支援を振り返り、今後の2年目支援の課題を見出すことを目的に検討した。

【教育計画と評価方法】到達目標は、部署業務チェックリスト自己評価結果から共通した未達成項目とした。フォロワー（以下支援者）は、新人時の実施指導者4名のうちの2名とした。目標管理では、師長と教育担当係長が目標・中間・評価面接した。評価方法は、2年目4名の目標達成と、キャリア開発ラダー（以下ラダー）認定状況、課題解決活動、面接、レポートの結果とした。

【結果】目標達成状況は、一人当たり目標数10～17（平均12.5）合計50のうち41項目で達成率82%（最大91%、最少67%）だった。ラダー認定では、4名中3名がレベルIIを認定し、同僚評価会では支援者から成長を認めるフィードバックが多くみられた。面接では、目標達成状況、精神面等を確認し、支援検討に活用した。課題解決活動では、麻薬記録監査、ストーマ物品棚整理、採血の留意点を2年目が実施した。面接やレポートからは、「部署の大きな仕事を任せられた」「成長を実感できた」と表現していた。

【考察】具体的な到達目標を設定し目標管理したことで、目標達成に向けた主体的な行動を導き出すことができた。また支援者は、2年目の成長過程を理解し関係性も構築できていたため、継続した効果的な支援ができた。課題解決活動では2年目間で協力し実践することで、グループダイナミクスを高めることにもつながった。2年目支援においては、個々の到達状況に応じた支援、部署での係活動や業務改善の役割を与えることが効果的であったと考える。

## PA-067

### 2年目の教育体制を整える～主体性を育てるために～

さいたま赤十字病院 内科

○須永 夏代

【はじめに】新人教育に携わり、2年目看護師に対する病棟の教育体制が整っていないことに不安を抱いた。そこで、教育体制の構築に向けた取り組みとして、2年目看護師の主体性を育てるために事例検討を導入した。【方法】期間はH25.10/1～H26.2/7。現状分析のためスタッフへアンケート調査を実施。また、2年目教育・事例検討の必要性を2回にわけて説明。事例検討を進める期間を2ヵ月とし、1/31に発表会を開催。2年目教育を継続していくために事後アンケート調査を実施した。

【倫理的配慮】アンケートでは個人が特定されないようデータ化した。【結果】説明会を行ったことで病棟全体が2年目教育の必要性を理解するきっかけとなった。テーマを決めてからは、カンファレンスを利用し課題を進めたり、夜勤中の空いた時間を利用して自己学習をする姿があり、主観的ではあるが積極的に学んでいると感じた。パワーポイントを用いて発表会を行った。質問や感想をもらうことで有意義な時間となった。事後アンケートより、事例検討を行い自身に変化がみられたかの問いに100%があると答えた。病棟スタッフに対し、主体性が育ったかの問いに75%は思う、17%は思わない、8%はわからないという回答だった。

【考察】主体性が育つという評価は個人の見方で異なり難しい。しかし2年目看護師自身は周囲の支援を受けて主体的学習の必要性を感じることが出来た。この取り組みだけで主体性が育つと評価出来ないが、何が必要か自ら判断・行動して支援を受けており、自己の看護の振り返りや次年度への自信につなげるきっかけになった。また2年目教育を継続・評価・修正していくことで、よりよい教育体制を築き上げることが出来、全スタッフへの「人を育てる」という意識を高めることが出来ると考える。

## PA-069

### 2年目看護師ローテーション研修の成果

飯山赤十字病院 看護部

○鈴木 きみえ、畔上 康子、宮寄 富子

【概要】当院は、病床300床・看護職員数約250人の病院である。毎年6～10名入職する新人看護師の離職率は過去8年以上0であり、プリセプター等の支援のもと、全員が赤十字キャリア開発ラダー（以下、ラダー）レベル1を取得している。卒後2年目は、ラダー2の取得に向けて自主的なキャリアアップを期待するところだが、受け身な態度が否めない現状がある。そこで主体的学習の動機づけとなるよう卒後2年目のローテーション研修を企画した。研修生は、提示された研修場所（薬剤課・検査課・栄養課・外来・中材手術室・透析室・内視鏡室）から3か所（1か所1日）を選択する。研修担当者は、前レポートで動機や目的を確認するとともに個別に面談し、前学習の指導を行った。研修日程、研修内容の調整は、研修生自身が研修先と連絡を取るようにした。それにより、他部門とどのようにコンタクトをとれば良いのかも学んだ。研修後のレポートやリフレクションでは、他職種の仕事や経験したことのない分野の看護を体験することにより、自らの看護に結び付けて振り返ることができた。さらに、受け持ち看護師としての視点から患者をケアするだけでなく、褥瘡チームラウンドや栄養サポートチームの活動に参加し、多職種で患者を支える重要性も語った。研修後は自らの考えで自部署のスタッフに他部門の現状を伝達する姿もみられた。