

18 . 新人看護師の教育を効果的にするための戦略

東邦大学医療センター大橋病院 副看護部長 中山珠美

【実践概要】

自施設は、病床数 468 床の中規模私立大学病院で平均在院日数15.5日、病床稼働率90.5%、看護師 395 名、看護体制は平成18年 5 月から 7 : 1 をとっている。平均年齢28.7歳、平均在職年数 5.9 年、退職率15.6%、新卒 1 年未満退職 8.8 %である。毎年入職する新卒看護師は50名前後であり、在職者の年齢構成は 1 年未満が18%、3 年目までが37%、合計55%が 3 年目までの看護師である。新人看護師教育は10年前からプリセプター制度を取り入れている。導入の頃は看護実践を含めた指導を行なってきたが負担が大きいため、近年は新人のお姉さんの存在として気軽に相談に乗れる役割に変え、病棟スタッフ皆で新人看護師の指導をしていくことにしている。プリセプターの資格は 3 年目以上としており、多くは 4 月に 3 年目になる看護師がその役割を担っている。これまで、OJT で行なっている新人教育は各セクションに任されていた。しかし、基礎教育での看護技術の体験不足と現場が求める看護実践能力の乖離は年々期待するレベルに追いつかない新人看護師のストレスであり、先輩看護師のストレスとなっている。今回、教育担当副看護部長として厚生労働省が示した「新人看護職員研修到達目標」を自施設でも目指し、各セクションにおける新人看護師の教育計画を見直し、効果的な教育をしていきたいと考えた。

【実行計画】

アクションプラン目標：各セクションにおける特殊性を活かした教育計画書作成

方法：1. 新人看護師の学習ニーズと現場看護師の教育ニーズの比較

2. 主任看護師による OJT 教育計画作成時、看護学科教員のアドバイスを依頼

3. 他施設見学による情報収集

4. 師長に対し新人看護師教育を効果的にするための戦略説明

【結果及びまとめ】

1. 主任看護師の新人教育企画グループと共に厚生労働省の「新人看護職員研修到達目標」を基に所属セクションの OJT 教育企画作成
2. プリセプターの役割と新人指導責任者の役割を明文化
3. 教育担当師長、主任看護師を意図的に新人看護教育に関する研修へ参加させ伝達講習を支援資料や研修などで基礎教育終了時点の能力は聞いているが、現場で指導するときは「早く一人前になって欲しい」という思いが強く出てしまう。それは夜勤に入る時期とも関係することが明らかとなった。企画書作成の段階で、現場での HOW / TO を教える先輩看護師と疑問を持つと動けない新人看護師の像が見えてきた。また、出来ていないことを叱る先輩に叱られたくない新人看護師の安全を考慮に入れられない行動も明らかになった。今回、東京慈恵会医科大学病院の施設見学により、新人を学生の 4 年生・5 年生と考えて 1 年後を「1 人前」とする教育をしていると聞き、師長・主任看護師への説明に活用した。そして、ゆとりある新人教育はまず風土づくりであることを 1 年かけて行なっていこうという考えを取り入れていく事にした。新人教育に関する研修に参加した教育師長や主任看護師は新しい知識を得たこ

とを伝達し、教育企画に積極的に取り入れている。師長の協力体制は看護部の目標に新人看護師育成が明記されたことで整った。そして3月28日からシャドーイング研修を開始した。新人は4月からの配属場所で緊張して先輩の後をついて回っているところである。

【評価】

セクションのOJT教育企画は出来たが実践はこれからのため評価は1年後にしていける予定である。