

## 20 . 新卒看護師の退職率を下げる取り組み

日本医科大学付属病院 副看護部長 早坂百合子

平成18年の診療報酬の改定に伴い急性期病院の看護職員の配置基準が「7対1」が設置された。当病院でも平成18年の8月から「7対1」の配置基準をとっている。このことから看護師の確保は必須であり、さらに例年10%～15%前後の新人看護師を受け入れている状況から、その人員を退職することなく育成していくことが強く求められている。そこで、教育担当の副看護部長の立場で新卒看護師の教育改善への取り組みを行うこととした。昨年の新人教育評価と職務満足調査の結果から技術教育の時期や方法の問題や新卒看護師を受け入れる病棟間の格差をなくすための教育環境の是正に焦点を当てた改善策を実施した。

目標：新卒看護師の成長に必要な教育内容と教育環境を改善し、入職1年目の看護師の離職率を10%以下にする

対策と結果：

### 1. 新人教育システムの見直し

1) 技術指導の内容と時期にかんする検討会を企画し教育内容についての検討を行った。

① 新人看護師教育の技術指導において、指導内容と指導時期を検討した（企画時にメンター看護師を参加させた。2ヶ月をかけて午後2時間程度の技術演習を行うこととした。）

② 中央の集合教育担当者とメンター看護師の共同作業でフォロー教育のあり方を検討した。

③ 技術教育にゆとりを持った教育方針である慈恵医科大学病院への見学実習（12月9日）

<新卒看護師レディネスの違いはあるが非常に多くの気づきと知識を得ることができた。>

2) プリセプター方式による分散教育を効果的に機能させるための方略

① プリセプター方式と併用してメンター制の併用を企画実施する。

② プリセプター方式とメンター方式が共同させるための指針を作る。

（教育担当係長）

③ メンター制導入に向けた学習会の企画（1～3月で3回計画した）

### 2. 分散教育の改善

1) 各病棟の教育上の問題に対する改善策

① 新卒看護師を大切にするといい職場文化を作る

（各病棟の改善策の提出 1月中）

② 各病棟の教育担当者への学習会を実施する。（慈恵医科大学病院で行われているフィッシュ哲学の導入、新人看護師の臨床実践能力の向上に関する検討会の資

料を基に学習会)

- ③ 分散教育標準化のための教育計画のフォーマットの見直しを行い2月13日までに配布した。
3. 新卒看護師へのフォローアップ体制を強化する。(教育委員会を主動に企画・実施)
- 1) フォローアップコースの企画の見直し 2回/年 実施する
    - 1回目: 個人問題の表出と共有化に重点を置く
    - 2回目: プリセプティールとプリセプターの自慢大会  
(フィッシュ哲学を参考にする)
  - 3) フィッシュ導入に向けた研修(管理業務連絡会, 拡大教育委員会, 外部講習など11月から実施) ⇒ 徐々にではあるが, 病院内にフィッシュの考え方が浸透しつつある(クリスマスコンサート企画, 患者へのメッセージカード, 新人看護師の両親へカード等)
  - 4) リエゾン看護師の新卒看護師への関わりの強化(4月に1名増員予定)  
評価者ではない支援者のサポート体制を強化する(上司ではない教育担当の面接, カウンセリング)

まとめ:

新卒看護師の定着を目的として以上の改善策を実施してきた。まだ途中の段階にあるものも多いが職場全体に多くの改善策に戸惑いながらも昨年とは違った積極的な雰囲気の中で新卒看護師を受け入れようといった状況が整いつつあるように思う。評価は1年後になるが本目的を見据えて計画を着実に実施していきたい。

また, この研修の他病院研修での学びは, 通常ではない多角的なものの見方を与えてくれ大きな影響を受けた。