

30. 看護研修センター（仮称）を立ち上げ、看護職員研修環境を整備する

防衛医科大学校病院 白尾 聡子

【背景】

当院は、特定機能病院としてまた大学病院として一定の医療水準を保つ責務があり、看護職員への教育は必須である。しかし、看護配置 10 対 1、看護経験年数 3 年以下 43%と、指導的に関わることができる人的資源が十分でなく、教育研修費の予算も組まれていないなど厳しい教育環境にある。

一方、平成 22 年 4 月より改正保助看法及び人確法が施行され、新人看護職員研修等の努力義務が明記された。国は新人看護職員研修事業費補助金を予算化しこれに対応している。しかし、当院は設置主体の関係でこれを申請できないため、教育研修に関する必要経費を予算化する必要がある。

看護職員の継続教育はこれまで看護部で独自に行い力を入れてきたが、施設においては「看護師は業務だけ行えばよい」という意識が強く、業務分掌にもそのように記載されている。法律改正は千載一遇のチャンスであり、これを根拠に教育専任看護師の増員と研修費を予算化することが大きな課題である。

運用としては、平成 21 年病床編成の際に看護師 2 名を教育専任に配置し、新人支援と教育担当者の育成を担当させ、離職率減少という成果をあげている。また、空病室を活用した技術研修を実施している。平成 22 年 4 月新棟増築により移転により病棟が閉鎖されるため、これを活用してシミュレーション教育や IT に対応できる教育環境を整えたいと考えている。また、これらの実績を積重ねることで、平成 25 年改築時の臨床研修センター構想に看護教育を組み込んだシステムを構築したい。

【実践計画】

- (1) 平成 23 年度概算要求（組織・人員）17 名計上（専従 2 名、各部署 14 名、事務 1 名）
2 月～10 月
- (2) 平成 23 年度看護研修費（認定看護師、看護管理者、新人看護職員研修費）の計上 6 月～12 月
- (3) 移転後の空病棟を看護研修センター（仮）として整備（研修管理室・研修室・IT ルーム・面談室・倉庫等）する。4 月～12 月
- (4) 部署教育担当者による 4 つの PJ チーム（シミュレーション教育、E-ラーニング、教材作成（DVD）、チェックリスト作成）を編成し、効果的な教育方法を検討する。4 月～2 月

【結果】

(1)については、平成 23 年概算要求の際に教育専任看護師の増員計画を挙げ、病院長に交渉し病院の最優先項目位置づけられた。財務省や総務省からの質問に対して、他施設との比較、業務内容と必要時間の細かい算定等の資料を作成して対応した結果、2 名の増員が認められた。

(2)については、医学部の予算の運用で行っていた研修を、看護職員研修費として新規に要望した。院内で育成する意義や育成計画を提出した。育成計画の理解を得るために、看護体制や夜勤時間の要件など図表に示して繰り返し説明を行った。結果、認定看護師 2 名その他 6 名の研修費が予算化された。

(3)については、空病棟の利用について病院長・事務部長の了解を得、関係部署の協力を得て環境を整え、12月看護研修センター（仮）としてオープンした。システム換装で不要になったPCを譲り受けIT環境を整えた。これまでも空室を利用していたが、12月以降は研修やミーティング等にフル稼働している。また、改装計画の臨床研修センター構想に看護部の要望を入れることができた。

(4)については、各チームが機能シミュレーション研修の実施、注射DVD、テストの作成を行った。

【評価及び今後の課題】

国家財政困難、公務員削減の現状において2名の増員が認められたこと、研修費が予算化されたことは極めて画期的なことである。法律改正を根拠として強い意志で臨んだこと、院長を説得し庶務課の協力を得て書類等を整備できたことが成果につながった。看護研修センター（仮）については、新棟増築の機会を利用し、施設・設備・備品等を教育用として使用することに成功した。院内各部署との連携や人脈を活かすことができたと同時に、実績を示すことで、看護職員研修の重要性がようやく院内で認識されたといえる。

今後は、これらの人材や設備を有効活用し、看護の質の向上に有用であることを証明していくことが求められる。また、新人看護職員を研修生として処遇するための人員の確保が課題である。