

## 8. 新人看護師の卒後研修を考える

浜松医科大学医学部附属病院 河合 みどり

### 【実践の概要】

新人看護師の臨床実践能力の向上について 2002 年の日本看護協会の調査では、103 項目中、卒業時に「一人で出来る」と学生の 7 割以上が回答した項目は 4 つだけであった。この結果を受け文科省は検討会を 2 回行い、厚労省は到達目標を作成している。基礎教育においては技術力育成の限界もあり、免許取得後に臨床現場における患者・家族とのかかわりを通してしか培うことの出来ない看護技術があり、実習機会は減少傾向にある。

また新人はメンタル面の弱さや未熟さがありストレスを抱えやすいのでサポート体制が必要である。身体侵襲を伴う看護技術は配属された部署によっては体験できない。人工呼吸器や心電図などのたくさんの医療機器を装着した患者への総合的なケアの提供は ICU などの部署でなければ体験できないし、多重課題への対応は患者数の少ない ICU や NICU では体験しにくい。配属部署による修得の差をなくし新人が自信を持って仕事を続けられるように、そして他部署を体験することで患者を多角的にとらえ、看護の視点が広がることを期待してローテーション研修を取り入れていく。

### 【実行計画】

#### 1. 目標

- 1) 新人看護師の臨床実践能力の向上のために院内ローテーション研修を取り入れる
- 2) メンタル面の支援体制を構築する

#### 2. 方法

- 1) 平成 20 年度の新人看護師の前期評価を行い、看護技術習得状況を項目別に評価する。
- 2) 平成 20 年度の新人看護師の部署別看護技術習得状況を比較する。
- 3) 項目別に習得状況の低い部署を他部署で研修するローテーション研修計画を立てる。
- 4) 指導体制の構築 教育担当専任看護師長・プリセプター・看護師長が連携をもって新人教育を行なう。
- 5) 入職時、1 ヶ月後、半年後、1 年後に新人看護師とプリセプターのメンタル面に対して、「疲労蓄積度自己評価（厚労省）」を用いて評価し、ストレスの高い看護師は、教育担当副看護部長や教育担当専任看護師長に相談できるような仕組みを構築する。

#### 3. スケジュール

- 1) 平成 21 年 3 月：平成 21 年度の新人看護師に対してローテーションをシミュレーションする。
- 2) 平成 21 年 4 月：看護技術トレーニングを看護学科の実習室を借りて行なう。看護部教育委員の他、ME 機器センターやリハビリテーション部の協力を得て行なう。
- 3) 平成 21 年 4 月：新人看護師とプリセプターのための看護相談室を開く。
- 4) 平成 21 年 7 月～ローテーション研修の実施

(中央部門←→病棟)

### 【結果およびまとめ】

平成 20 年度の新人の評価を看護技術項目に絞ってまとめてみた結果、今まで漠然と感じていた部署間の看護技術習得状況の違いがはっきりした。来年度は新病棟への引っ越しがあり、看護単位の編成もあることから新人全員にローテーション研修を行えることは難しいが、中央部門と病棟のローテーションを行い、次年度に繋げていく。