

### 13. 新規採用者の増員に繋がる実習受け入れ体制の検討

三重大学医学部附属病院 門脇 文子

#### [実践の概要]

当院では、医学部看護学科・県立看護大学・看護専門学校の臨地実習を受け入れているが、実習での対応が理由で新規採用者の増加に繋がらないという、課題がある。受け入れ部署の実習指導者は、副看護師長としているが、人員不足のため実習指導だけの業務で配置することが困難な部署が多い。そのため、学生の受け持ち患者を担当するナースが日替わりで指導に関わることになり、継続した指導になっていない現状がある。2006年に学生を対象に行った実習評価では、指導に一貫性がない、挨拶を返さないなど、の指摘があった。教育担当の副看護部長として、実習受け入れ体制や実習環境の改善をはかり、新規採用者を増やすことが重要な役割であると考え、今回のテーマに取り組んだ。

#### [実行計画]

##### 1. アクションプランの目標

- 1) 実習受け入れ部署は、学生（3校）に対して実習指導者を専任で配置する。
- 2) 学生を対象として実習に対する満足度調査を定期的に行い、2006年度よりも満足度が高くなる。
- 3) 2008年から（夏休み期間を予定）インターン・シップ制を取り入れ、定着させる。
- 4) 定期的の実習指導相談会を開催して教官との意見交換を行い、相互のコミュニケーションを図る。
- 5) 実習指導者養成研修に最低1名は継続的に参加させる。
- 6) 2009年度には、3校合わせて新規採用者を50名に増やす。

##### 2. 方法・スケジュール

- 1) について：2008年1月に師長会議の場で、実習受け入れ体制改善の必要性を説明し、協力を求める。実習受け入れ部署の師長と面談を持ち、個別に協力を依頼する。
- 2) について：実習終了後(2008年2月・6月・9月・11月)に満足度調査を行う。
- 3) について：岡山大学病院のインターン・シップ制を参考にして導入に向けて準備を行う。1～2月に看護学科、県立看護大学、看護専門学校の教官に対して説明を行う。1月の師長会議で、インターン・シップ導入について説明し、協力を求める。
- 4) について：2008年度から副看護師長会議の時間を活用して1回/2ヶ月、実習相談会（出席可能な教官と教育専任師長・副看護部長も参加）を実施する。3校の教官に対して、各部署の実習対応について聞き取り調査を行う。
- 5) について：副看護師長で、実習指導者研修未受講の者については、受講を勧める。
- 6) について：インターン・シップ終了時に交流会を行い、病棟の印象や就職希望の有無を聞く。

#### [結果およびまとめ]

1月の師長会議の場で、実習での対応が新規採用者を増やすことに繋がること、インターン・シップを導入することについて（資料1）説明し、協力を要請した。また、スタッフの夏休み取得期間延長も検討中であることを説明し、師長からは反対や拒否的な意見はなかった。学生に対する実習満足度調査は、1月中に実習を受け入れた1校（2グループ）だけ行うことができた。調査の結果（表1）、毎日、副看護師長が実習指導を担当した部署は、どの項目も良い評

価が得られた。しかし、専任で配置できなかった部署については、特に指導の一貫性についての評価が低かった。そこで、師長と面談を持ち、病棟の状況を確認した上で、学生の意見を伝えて実習対応の改善を要請した。また、1月末に看護学科の教官に対して、インターン・シップ導入・実施時期について説明し、他の2校の教官にも、4月初旬に説明を行う予定である。現在、インターン・シップ導入に向けて、ホームページ上や学校への案内、県外の学生受け入れなど、検討を進めている。実習指導相談会は、3月の副看護師長会議で説明し、2008年度から定期的を開催する予定である。今後も計画を実践し、新規採用者の増員に繋げたいと考える。