

## 2. 新採用者教育プログラムの見直し

秋田大学医学部附属病院 副看護部長 高島幹子

### 【実践概要】

平成19年度の看護師採用者は、昨年の診療報酬改定により看護体制7:1取得に向け増員される。教育担当副看護部長としては、これまでの新採用者教育プログラムを早急に見直すことが必要になった。そこで、現状の問題点を明確にし、実施可能な方策は何なのかを探る。

その手立てとして、KJ法を用いて、看護実践能力が低いとされる新採用者の抱える問題点と、受け皿である臨床側の問題点を抽出し、その解決策を実施した結果を報告すると共に、今度の課題について明らかにする。

### 【実行計画】

- 1) 採用前の看護技術演習に関しては、当大学の保健学科卒業者を対象にして、医療機器メーカーの協力を得て、医療機器・採血モデル等を準備し、保健学科内で実施できるように協力を得る。
- 2) 採用後の看護技術演習に関しては、保健学科以外の採用者に実施することで、受講者数を最小限とし、勤務スケジュールの負担軽減につなげる。
- 3) 退職者へ働きかけ、退職時期を2~3ヶ月延ばしてもらえるように依頼する。
- 4) 教育委員会が中心になって、現場に即したOJTの指導マニュアルを作成する。
- 5) 毎年、100人前後の新採用者を受け入れている東海大病院の教育計画を学び、当院の新人教育プログラムに取り入れる。

### 【結果】

- 1) 保健学科と医療機器メーカーの協力を得て、就業前の看護技術演習（集合教育）が実施できることになった。また、新採用者には看護技術演習が必須であることを大学本部に説明し、研修受講を勤務扱いとして日当の予算確保をした。
- 2) 保健学科の卒業生を対象に、採用前実技演習を実施できたことで、4月以降の集合教育の受講者を約半数にでき、勤務のスケジュール調整の負担を軽減できた。
- 3) 退職時期を延長できた者は8名だった。
- 4) OJTの指導マニュアルは、平成19年度に完成すべく、プロジェクトを組む予定とした。
- 5) 患者数より看護師数の多い東海大と当院では、大きく環境が異なることから、教育計画を参考にする事は難しかったが、ICUでは、シャドー研修を取り入れる可能性を見出した。

### 【まとめ】

KJ法を用いて抽出された問題点、1) 新採用者の未熟な看護技術 2) 臨床現場での看護技術習得への障害 3) 就職後の教育環境の不備 4) 精神面も含めて職場へ適応できない新人 5) 新人の多様な個別性、に対して改善策を講じ実施した。結果は上記の通りだったが、今後は、シャドー研修が取り入れられるような看護職員数の増員に繋げる努力が必要と考えられた。また、指導者への研修は行われていないため、現場に即したOJTマニュアルを作成して指導内容の標準化を図り、更には指導者に対する研修も教育プログラムの中に盛り込まなくてはならない。

今回は、新採用者教育プログラムの見直しを中心に考えたが、同時に、職員の離職に関しての問題点を抽出し、その解決策を講じることが、教育環境を悪化させないために急務である。これらに対応するためにも OJT の標準化や、きめ細やかな精神的援助が出来る教育体制を整える必要がある。