

## 5. 平成19年度新入看護職員研修計画の立案と工夫

金沢大学医学部附属病院 副看護部長 広瀬育子

### 【実践概要】

平成18年4月の診療報酬改定において新たに看護師配置基準7:1の入院基本料が新設され、その取得を目標に新採用看護職員の増員を見据えた新入看護職員教育体制を効果的、効率的に計画具体的に準備・見直すことが教育担当責任者に課せられている。

多様な教育背景を持つ新入看護職員の教育体制について従来からの整備だけでなく質的・量的に見直しが必要である。新入看護職員の臨床実践能力修得、特に看護技術修得支援とメンタル面での支援を中心に現状を分析し次年度教育研修計画案の作成と早期職場適応への工夫を行なう事が大切である。

### 【実行計画】

目標 平成19年度の新入看護職員研修計画の立案

入職前研修も含む職務継続の出来る新入看護職員研修教育計画の実施について

方法

- 1) 平成18年度当院における新入看護職員教育背景・資質の分析
- 2) 次年度の新入看護職員研修・育成内容の計画
- 3) 現在の新入看護職員研修やプリセプターに望むニーズの把握調査
- 4) 他施設訪問による新入職員研修体制の見学
- 5) 院内職員へ新入看護職員研修計画についての説明理解を得る

### 【結果】

- 1) 新入看護職員研修ニーズ調査面接（現職員研修受講者および中途採用者）から早期職場適応への支援の工夫として新たに就職前研修（基礎看護技術・シャドウ研修）を取り入れた。またメンタルケアの研修を追加することと、メンタル相談窓口の設置。（3月28日～29日実施）
- 2) 他施設（神戸大学医学部附属病院）訪問により、新人看護職員研修計画会議見学を行い、教育・OJT委員会の組織運営やプログラムの実際について学び、新人看護職員技術研修・メンタルケア研修の実施計画の参考とした。（1月17日見学実施）
- 3) 今年度研修受講者の研修やプリセプターに望むニーズ把握（新人、2年次、3年次、中途採用者に面接を12月に実施）研修時期・回数・内容・リアリテイショックの実情の把握、次年度に応用。
- 4) 平成19年度新人看護職員研修案の作成、3月期委員会内で提示した。
- 5) 新入看護職員の看護技術の育成を中心として係わるサービスリーダー役割の提示を行なった。役割研修計画－新人指導に於けるメンターの役割と機能－（3月27日実施）
- 6) 院内研修振り返りシンポジウムで全職員に新入看護職員計画について知らせる機会を持つ。－次年度新人教育・育成に向けて－（1月30日実施）

### 【まとめ】

次年度新入看護職員研修計画案を作成、早期職場適応への支援のための就職前研修計画実施、新人看護技術支援を中心としたサービスリーダーの役割を明示、研修会で学習を行なう。評価について今後の課題であるが、計画案について実施し新入看護職員が早期に職場適応できチーム員としてまず1年職務継続できることで評価する。