

9. 7対1に向けた魅力ある学習支援プログラムの作成

鳥取大学医学部附属病院 副看護部長 大草智子

【実践概要】

2006年診療報酬改定により「7対1入院基本料」が新設され現場での看護の充実と医療事故防止への期待がある反面、看護師の確保と新採用者の教育が大きな課題となっている。

当院は697床、看護師総数470名の地域の中核をなす病院である。当院でも100名の看護師採用を予定しているが、新人育成の現状は臨床指導者、受け入れ病棟とも限界があり、日々の看護業務を遂行しながらプリセプターは過重負担となり離職を増加させかねない。

私は人材育成担当副部長として、7対1看護体制において、医療事故のない安全な看護と患者・家族満足のいく看護の提供ができる新しい人材育成体制を構築し、臨床の指導看護師、新採用看護師とも達成感を魅力ある学習支援環境を実現したい。

【実行計画】

1. 課題へのアクションプランの目標

- 1) 新卒者・既卒者・復職者それぞれのニーズと必要性を見極めた学習支援体制を構築する
- 2) 新学習支援体制について看護管理者を対象にプレゼンテーションを行い同意と協力を得る
- 3) 作成した新学習支援体制で新採用者を育成する
- 4) 既存のクリニカルラダーを整備する

2. 方法・スケジュール

- 1) 新採用者を支援する体制作り（11月15日）
- 2) 新採用者研修到達目標の決定（12月末日）
- 3) 全看護師長・副師長に対して継続学習支援部についての説明会開催（2月中旬）
- 4) 作成した「学習支援プログラム」の実践（4月1日）
- 5) クリニカルラダーを整備する（1月30日）

【結果及びまとめ】

1. 新採用者を支援する体制作りを構築し「継続学習支援部」とした。

- 1) 新体制作りを検討するワーキンググループ（副看護部長と看護師長8名）を立ち上げた。
- 2) 専任の看護師長を配置した「継続学習支援部」体制を構築し、役割業務を決定した。

2. 新学習支援体制について看護管理者を対象にプレゼンテーションを行い同意と協力を得た。

- 1) 1月に看護師長会議にて説明、2月リーダー、プリセプターへの説明会実施、3月には副師長への説明会を実施した。

3. 厚労省の「新人看護職員研修到達目標」に準じ当院の「新人看護職員研修到達目標」を作成した。

- 1) ワーキンググループと副看護師長と共同で「新人看護職員研修到達目標」作成。
（13領域 336項目）

- 2) 作成した到達目標について看護専門学校、保健学科の教員よりアドバイスをもらい修正後完成。
4. 他施設訪問として慈恵医科大学病院を訪問し新人研修体制を学ぶ。
5. 副看護部長研修で学んだプレゼンテーションスキルや企画立案をプランに活かすことができた。
6. 既存のクリニカルラダーの整備は未実施である。

【評価】

次年度に継続学習支援部を活用した技術の習得を新人看護師基礎技術習熟度で評価する。