

次世代を担う若い看護師の看護実践能力向上

熊本大学医学部附属病院 山本 治美

【実践の概要】

中堅看護師の負担軽減、病棟全体の質向上を目的として、クリニカルラダーレベル I 看護師の看護実践能力向上に取り組んだ。「クリニカルラダーレベル I 看護師レベルアップに向けての支援」「院内研修プログラムの改定」「専門・認定看護師の現場における活動の促進」の3つを実践計画として掲げ、看護部管理室、看護師長、専門・認定看護師、教育担当副看護師長との協働で実践を進めていった。

まず、レベル I 看護師と教育担当副看護師長達に対してアンケート調査を実施し、その結果から得られたレベル I 看護師の現状と現場のニーズをもとに、フィジカルアセスメント能力を強化するための研修を次年度教育計画に3つ追加した。また看護師長に対して目標面接の際、本人のスキルアップ・モチベーションアップに繋がるような具体的な支援を依頼した。さらに専門・認定看護師達が部署の看護実践能力向上にむけ現場との協働を図るための働きかけを行っていった。

【背景】

新人看護職員臨床研修制度の導入により新人看護師の教育体制は整備されたが、2年目以降の育成が順調にいかず、重症患者のケア・新人教育・委員会等の役割など中堅看護師への負担は増すばかりである。中堅看護師の疲弊は離職につながり、病棟運営にも支障をきたしてしまう。

教育担当副看護部長として、院内教育計画の見直しや役割に対する支援の実施、専門・認定看護師の現場との連携強化を図ることは、クリニカルラダーレベル I に相当する卒後2～3年目の看護師達の看護実践能力の向上につながり、その結果中堅看護師の負担軽減だけでなく、看護の質向上も図ることができ、病棟運営上も好循環をもたらすと考えた。

【実践計画】

1) クリニカルラダーレベル I 看護師のレベルアップに向けての支援

- ①アンケート調査による現状把握：アンケートの結果を研修計画や効果的な支援につなげる
- ②部署における目標管理面接を通しての支援：看護師長との連携でレベル I 看護師の意欲向上を図る
- ③教育担当副看護師長との協働：各グループの活動を通してレベル I 看護師を支援する

2) 院内研修プログラムの改定

- ①レベル I 看護師の現状を踏まえた研修計画の立案：看護実践能力の強化を見据えた研修を計画する
- ②新人研修内容の見直し：研修時期と方法（集合教育 or OJT）について再検討する

3) 専門・認定看護師の現場における活動の促進（他施設見学含む）

- ①他施設見学：12月4日神戸大学医学部附属病院を見学し、自施設の活動促進につなげる
- ②病棟へのアピールと介入：各部門の特徴と役割規定を記載した冊子を発行する
各部署との連携強化に向けて取り組む
- ③院内研修への参画促進：研修計画書と活動計画書の提出
フィジカルアセスメント強化に向けての研修を計画する

【結果】

1) クリニカルラダーレベル I 看護師のレベルアップに向けての支援

役割を与えることが成長につながるという考えのもと、今年度の目標に対する支援の充実を図ることにした。各部署における中間面接時に組織への帰属意識を高め、本人のスキルアップ・モチベーションアップに繋がるような具体的なアドバイスを看護師長会議の場で依頼した。アンケート結果より、レベル I 看護師達は組織に貢献したいという思いは全員が持っており、新人時代に受けた支援を部署に返したいという思いを抱いていた。2月の看護師長会議でこの結果を通達し、最終面接において次年度に向けての飛躍となるような支援を再度依頼した。

教育担当副看護師長には4つのグループに分かれ活動している。活動に対する支援は十分とは言えなかったが、会議に参加しレベル I 看護師に対する支援を繰り返し訴えていたところ、次年度の教育計画において2年目看護師の参画を予定しているという部署が出てきた。

2) 院内研修プログラムの改定

<レベル I 看護師アンケート結果より>

- ・自分の能力不足に関する不安を強く感じていた
- ・具体的な目標は 50%の看護師が持っておらず、理由は日々の業務をこなすことで精一杯と回答
- ・希望する研修：フィジカルアセスメント、実践的な研修（演習含む）

<教育担当副看護師長アンケート結果より>

- ・レベル I 看護師に必要な支援は、アセスメント能力向上、目標の明確化、段階的で計画的な指導、知識・技術の向上と回答
- ・レベル I 看護師に必要な研修はフィジカルアセスメントと回答

平成 24 年度院内教育計画において、新人教育は全体の 40%を占めている一方で、レベル I 看護師に対する教育は全体の 5%と非常に少ない傾向にあった。

アンケートは研究も見据え倫理審査に研究計画書を提出していたため当初は結果を参考にすることはできなかったが、話し合いを進めていく中で、計画内容とアンケート結果による研修ニーズが同じ方向だったことがわかった。また新人看護師・2 年目看護師の看護技術取得状況において救命救急処置技術の項目が低いという現状があった。これらを踏まえ「フィジカルアセスメント研修」「急変時の対応」「口腔ケア」の 3 つを次年度の研修に追加することとした。フィジカルアセスメント研修は、新人看護師と指導者にはすでに実施されており、今回レベル I 看護師に対しても実施することになった。急変時の対応は、院内の心肺蘇生トレーニング部会との協働で研修を進めることにした。口腔ケアはがん看護研修に組み込んだ。さらに教育支援室主催のシミュレーション自主研修に、「気管内挿管の準備と介助」を追加する予定である。また指導者に対しても、神戸大学における見学内容を参考にして「現任教育における人材育成と教育技法」というテーマで、教育とは何かを考える研修を保健学科教員に協力を依頼し計画した。

次に新人研修の見直しについてであるが、1 年目のつまずきは 2 年目以降に影響すると考え検討していった。今年度 4 月において終日病棟勤務したのはわずか 5 日であり、多くの病棟が日勤業務もおぼつかないままゴールデンウィーク中に夜勤を開始しており、新人看護師、指導者双方にとってストレスになっていたと思われる。そこで今年度実施した研修の多くを次年度は 5 月以降に移動し、入職後しばらくは部署での指導を優先させる方針とした。

3) 専門・認定看護師の現場における活動の促進

12 月 4 日に神戸大学医学部附属病院において専門・認定看護師の活動状況、院内研修について見学を行った。見学の内容は、看護部長を通して当院の専門・認定看護師達に紹介してもらった。

月に 1 回開催される会議に参加して、取り組みの説明に始まり各分野の活動アピールや部署への介入について話していき、次年度の研修計画書と活動計画書の提出を求めた。また現場での活動促進のために、専門・認定看護師の各部署での積極的活用を機会あるごとに訴えていった。活動自体はまだ十分とは言えないが、重症患者に関する勉強会の講師依頼や、骨髄移植など特殊な治療チームへの参画など、少しずつ需要が増えてきている。2 月には役割規定書と各分野の活動アピールを記載した冊子が完成し各部署へ配布した。研修に関しては今年度最後にフィジカルアセスメント系の自主研修を追加開催することになり、次年度も多くの専門・認定看護師の参画を予定している。

【評価及び今後の課題】

今回の取り組みで、クリニカルラダーレベル I 看護師の実態把握と教育担当副看護師長達の思いが確認できた。両者とも看護実践能力向上の必要性を感じており、レベル I 看護師の現状と現場のニーズに基づいた院内教育プログラム作成に至った。また、レベル I 看護師達は部署への貢献意欲が非常に高いことがわかった。適切な課題や役割を与え、ポジティブフィードバックを行うことは、若い看護師達の成長を促進すると考える。教育担当副看護師長への支援は十分とは言えなかったが、部署の教育計画にレベル I 看護師を巻き込む部署の出現は、取り組みの成果の一つではないかと感じている。

専門・認定看護師の現場における活動促進により看護実践能力向上を図る計画は、まだまだこれからの部分が多い。介入を通して評価をもらいながら各部署との関係を構築していくことが、双方にとって良い結果をもたらすと思われ、そのためのシステム作りが必要であると考えた。

最後に今回の取り組みは成果がすぐに期待できるものではない。中堅看護師の離職率の低下、若い看護師たちのレベルアップ、看護の質向上に向け、次年度こそが大切であり重要であると強く感じている。