

新人看護職員研修事業(新人保健師研修)

I. 貴施設に関すること

1. 施設名 (日本赤十字社熊本健康管理センター)
2. 所在地 (熊本県 熊本市長嶺南2-1-1)
3. 設置主体 (日本赤十字社)
4. 施設の種類 A 病院 B 有床診療所 C 無床診療所
D 助産所 E 介護老人保健施設
F 指定訪問看護事業所
5. 許可病床数(病院のみ) (19)床
6. 病床区分 A 一般病床 B 療養病床 C 精神病床
7. 看護単位の数 ()単位
8. 一般病棟入院基本料区分(病院のみ) ・ 7:1 ・ 10:1 ・ 13:1
・ 15:1 ・ その他
療養病棟入院基本料区分 ・ 20:1 ・ 25:1
精神病棟入院基本料区分 ・ 10:1 ・ 13:1 ・ 15:1
・ 18:1 ・ 20:1
9. 新人看護職員の指導体制 日本赤十字社熊本健康管理センター
専任の看護教育部門 A 有 B 無
看護部門の専任の教育責任者 A 有 B 無
(※注:「専任」とは、専ら、院内の継続教育を業務とする看護職員を配置している場合をいいます。)
10. 平成23年4月30日時点での看護職員数(実人員) (77)名
11. 平成22年度中に離職した看護職員の離職率 (3.3%)
12. 10. のうち、新人看護職員数(実人員) (3)名
13. 10. のうち、新人保健師数(実人員) (3)名
14. 11. のうち、新人看護職員離職率 (0.0%)
15. 新人看護職員研修内容の公開 A 有 B 無
* 有の場合、その公開方法をご記入ください。

(※注1:「新人看護職員」とは、免許取得後に初めて就労する保健師、助産師、看護師又は准看護師をいいます。)

(※注2:5. から8. については、平成23年4月30日現在にてご記入下さい。)

Ⅱ. 研修内容に関すること

1. 研修期間 (12)か月

2. 研修プログラム

「新人看護職員研修ガイドライン」に基づく新人看護職員研修について記入して下さい。なお、新人保健師研修はその該当箇所がわかるよう記載して下さい。

時期 (月) ※1	研修テーマ	形式※2 (該当項目 に○を付けて 下さい。)		研修場所 (※3)		時間 数 (時 間)	研修内容
		講義	演習				
保 4月	保健看護職の 役割	○		集 合		1	理念、方針、組織図、目標管理、職業倫理、教育体制、ラダー、業務紹介等
保 4月	保健指導の基 礎		○	集 合		1	保健指導の基礎 栄養・運動指導の基礎 禁煙指導の基礎 メンタルヘルス指導の基礎
保 4月	医療制度と各 種法律	○		集 合		1	保助看法、高齢者医療法、労働安全衛生法、健康増進法
保 4月	臨床看護基礎 ①②	○		外 部 委 託	熊 本 赤 十 字 病 院	10	感染防止、フィジカルアセスメント、薬剤の基礎、急変時の看護等
保 5月	PC研修		○	集 合		4	エクセル・パワーポイントの基礎
保 5月	病診連携の実 際と受診勧奨	○		集 合		1	当センターの病診連携の実際 受診勧奨方法とその評価
保 5月	臨床看護基礎 ③	○		外 部 委 託	熊 本 赤 十 字 病 院	5	医療安全、看護倫理、急変時の看護Ⅱ
保 6月	リスクマネジメ ント①	○		集 合		1	当施設のリスクマネジメント体制、インシデントレポート 統計、ヒューマンエラー対策、RCA・KYT
保 6月	看護研究①	○		集 合		1	質的・量的研究

	6月	臨床看護基礎 ④	○		集合		1	セルフケア メンタルヘルス
	6月	緊急時の救急 対応	○		部署 内		1	負荷心電図室での気分不良の対処 胃透視後の気分不良の対処
保	7月	ようこそ、熊本 県看護協会へ	○		集合	県 看護 協会	6	看護協会の活動内容 心理学から学ぶコミュニケーション技術
保	7月	保健指導の基 礎技術①	○		集合		1	問診のとり方、傾聴法
保	7月	セルフケア	○		集合		1	自己の健康管理
保	7月	保健指導の基 礎技術②		○	集合		1	健診データアセスメント、保健指導の導入
保	8月	看護倫理	○		集合		1	看護倫理とは
保	8月	保健指導の基 礎技術③		○	集合		1	行動変容アプローチ
保	8月	特定保健指導		○	外部 研修	県 保険 者 協 議 会	18	保健指導技術、実践報告会等の外部研修3日間
	8月	臨床看護基礎 ⑤	○		外部 委託	熊 本 赤 十 字 病 院	16	セルフエスティーム
保	8月	腹痛時の対応		○	部署 内		1	浣腸・排ガス方法の手技
保	9月	看護研究②	○		集合		1	研究デザイン
	9月	臨床看護基礎 ⑥	○		外部 委託	熊 本 赤 十 字 病 院	6	急変時の看護Ⅲ ポートフォーリオ

保	9月	喘息発作時の救急対応	○		部署内		1	喘息発作について 発作時の対応
保	10月	フィジカルアセスメント	○		集合		1	腹痛の看護
保	11月	キャリア開発リーダー制度について	○		集合		1	ナラティブアプローチ・ガイダンス
保	11月	よりよい人間関係を目指して	○		外部研修	県看護協会	2	コミュニケーション
保	11月	積極的傾聴法	○		外部研修	産業保健センター	2	傾聴法
保	11月	保健指導の基礎技術④	○		集合		1	集団アセスメント
保	11月	特殊健診について	○		部署内		1	じん肺検診 有機溶剤検診 鉛検診
保	12月	リスクマネジメント②		○	集合		1	RCA分析の手法を学ぶ
保	2月	健診データの活用	○		外部研修	産業保健センター	1	健診データの活用方法を学ぶ
保	3月	アンチエイジングを目指すための食生活	○		外部研修	産業保健センター	1	食生活
保	3月	健康教育(口腔衛生)		○	集合		1	口腔衛生 誤嚥
保	6・9・12・3月	リフレクション	○		部署内		1	振り返り

3. 研修の指導体制の詳細(各看護単位、看護部門)

看護部門では、看護部長が研修責任者を兼務し、保健看護職教育委員会を設置。教育委員長、副委員長、各看護単位の教育委員(課長・係長)により構成され、看護実践ラダーに添って研修を企画・運営する体制をとっている。

各看護単位ではプリセプターシップ、チューターシップをとるが共に業務する看護職皆がサポートするチーム支援を目指している。実地教育指導者(チューター)は、係長・主任が担い、プリセプターは入職後3~4年のスタッフが担うことを基本にしている。

また目標管理を導入しており、課長・係長による面談を行い各自の目標達成を支援している。

4. 各看護単位では経験できないが、新人看護職員に必要な知識・技術の修得方法

栄養指導・運動指導の基礎知識は他部門の専門職に依頼し研修を実施している。

臨床経験がない場合は基本的看護技術の習得を目指し隣接する熊本赤十字病院に研修を委託している。

また、メンタルヘルス、セルフエスティーム研修も熊本赤十字病院に委託している。

特定保健指導・産業保健・コミュニケーション等は施設内での研修も行うが、より知識を深めるため看護協会・県・産業保健推進センター等の外部研修も活用している。

今年度、看護倫理・看護研究は大学に講師派遣を依頼し、実施した。

5. 経験できる技術が少ない場合の工夫

就職時に配属部署以外の看護業務を理解することを目的として配属部署以外でのOJT研修を各部署1日~2日、計11日経験できるよう実施した。

また業務に慣れた時期に一部ローテーション研修を実施している。

保健指導、傾聴法等はロールプレイ研修を実施、災害時や急変時の対応は他部門も交えシミュレーション研修を実施している。

Ⅲ. 新人看護職員の到達度等の評価に関すること

1. 評価時期(自由にご記入ください)

看護実践ラダー:11ヶ月

新人看護職員到達目標 :1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月・12ヶ月

目標管理:1ヶ月・6ヶ月・12ヶ月

リフレクション:1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月・12ヶ月

2. 評価者(自由にご記入ください)

看護実践ラダー:課長

新人看護職員到達目標 :チューター(係長・主任)・プリセプター

目標管理:課長・係長

リフレクション:研修責任者・教育担当者・チューター・プリセプター

3. 評価方法(自由にご記入ください)

評価は自己評価・他者評価を実施している。
看護実践ラダー、到達目標チェックリスト、目標管理シート、研修ファイルを活用し面談を実施している。
看護実践ラダーは同僚評価者も含めた評価会を開催している。
評価にあたっては目標達成の有無や一方的なアドバイスのみに終わらないよう傾聴やコーチングをこころがけ、新人看護職自身が振り返りを行うことで強みや弱みに気づき自身で今後の目標が導きだせるよう支援する。

IV. 指導者等の育成に関すること

1. 実地指導者の育成に関する取り組み(研修の実施等)について(自由にご記入ください)

支援者として求められるコーチング・コミュニケーション研修は総務主催の係長・主任・中堅職員の各研修で行われているが、新人保健師教育に関する具体的な研修は実施できておらず今後の課題である。
新人保健師教育の現状や課題等を盛り込み、ガイドラインに基づいた研修を企画したい。そのために、まずは教育担当者の育成が先決である。外部研修を活用し、新人看護職員研修(保健師編)に関する知識の習得に努めたい。

2. 教育担当者の育成に関する取り組み(研修の実施等)について(自由にご記入ください)

県や看護協会主催の教育担当者研修を活用し知識の習得に努めている。
(外部研修は保健師に関する研修自体が少なくさらに定員制限があり受講できない場合もあるため、厚労省に対し研修開催の増加やe-ラーニングの活用等、知識習得のための支援を期待する。)
外部研修参加者の施設内での復講による情報提供を実施している。
教育担当者の経験者と新人教育担当者を組ませ共に活動を行うことで互いに成長できることを目指している。

V. 事業の評価等に関すること

1. 事業の実施にあたって工夫した点(自由にご記入ください)

当施設は健診機関であり、臨床や行政・職域における保健師活動と異なる面を持つため、当施設の保健師に求められる能力を再検討し、看護実践ラダーや到達目標チェックリストの見直しを図った。
研修ファイルを導入した。新人のみならず現任スタッフも研修参加記録や資料を振り返ることで、セルフエフィカシーやモチベーションアップにつながっているようだ。

2. 事業の効果および評価に関すること(自由にご記入ください)

目標到達度は高かった。
配属部署により経験回数に偏りがあった。
集合研修の内容が現場でどう活用できているか、成長につながっているかをOJTとつなげて評価することが重要である。次年度の課題としたい。
現場のOJTの果たす役割は大きい。経験内容・回数の偏りをできるだけ是正するため、ローテーション研修の拡大等検討が必要である。しかしながら、保健師に求められる能力は多岐にわたるため、例えば所属部署毎の獲得能力目標を掲げ、数年間での目標到達を目指すというような当施設の現状に即した教育システムの構築についても検討が必要と考えている。