

新人看護職員研修事業

I. 貴施設に関すること

1. 施設名 (NTT東日本東北病院)
2. 所在地 (宮城県 仙台市)
3. 設置主体 (会社)
4. 施設の種別 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) (199)床
6. 病床区分 A 一般病床 B 療養病床 C 精神病床
6. 看護単位の数 (3)単位
7. 一般病棟入院基本料区分(病院のみ) A 7:1 B 10:1 C 13:1
D 15:1 E その他
療養病棟入院基本料区分 F 20:1 G 25:1
精神病棟入院基本料区分 H 10:1 I 13:1 J 15:1
K 18:1 L 20:1
8. 新人看護職員の指導体制
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。)
9. 平成23年4月30日時点での看護職員数(実人員) (164)名
10. 平成22年度中に離職した看護職員の離職率 (11.2) %
11. 9. のうち、新人看護職員数(実人員) 14 名
12. 10. のうち、新人看護職員離職率 10.0 %
13. 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

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	研修内容
		講義	演習	部署 外	研修 室		
3月下旬	交流会 基礎技術Ⅰ・ Ⅱ	○	○	部署 外	研修 室・ 救急 室	24	<ul style="list-style-type: none"> ・交流会:仲間づくり(ゲームを行いながら、教育担当者と新人の交流を図る) ・基礎Ⅰ:注射方法、ポンプ使用方法、酸素療法、導尿、清潔操作 ・基礎Ⅱ:体位交換、口腔ケア、移送方法
4月	病院オリエン テーション 基礎技術Ⅲ 看護記録	○	○	部署 外	研修 室	20	<ul style="list-style-type: none"> ・病院オリエンテーション:医の倫理、看護倫理綱領、社会人としてのモラル、病院理念、病院目標、看護部理念、看護部目標、目標管理、医療安全、感染対策、現任教育体制(新人教育体制) ・基礎技術Ⅲ:各種薬剤の取扱い、輸血の取扱い、輸血方法
5月	急変対応 人工呼吸器 中材研修	○	○	部署 外	研修 室	4	<ul style="list-style-type: none"> ・急変時対応:ACLS ・人工呼吸器:当院使用呼吸器(業者説明)呼吸器装着時の看護 ・中材研修:実際職場に入って研修
6月	先輩講話 夜勤について 12誘導心電図	○	○	部署 外	研修 室	4	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩講話:新卒3年目看護師からの経験談 ・夜勤に入るための心構え ・12誘導心電図:職員に協力してもらい心電図をとる
7月	栄養のお話	○	○	部署 外	研修 室	2	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養士から患者さんの食事についての説明、自己の栄養管理に関する確認ゲーム方式で展開
8月	災害対策	○	○	部署 外	研修 室	2	<ul style="list-style-type: none"> ・院内の地図を片手に非常口・消火器、防火扉を確認してくる
9月	医療連携室の 役割	○		部署 外	研修 室	2	<ul style="list-style-type: none"> ・退院調整看護師から当院の現状、退院調整の実際の講義

10月	メンバーシップ	○	○	部署外	研修室	2	・メンバーとしてどのような支援ができるか、対応ができるか、場面を設定してグループ討議・発表
11月	看護過程の展開	○	○	部署外	研修室	2	・事例をもとに紙上展開・発表
12月	輸血 エンゼルケア	○	○	部署外	研修室	2	・輸血方法(申し込み方法から確認実施、観察、看護について) ・当院手順のケアについて(その人を大事にしたケア、画一でないこと)
1月	未習得技術研修	○	○	部署外		2	・これまでの技術研修で、不足または経験を積みたい内容のアンケートを行い、その結果によって研修内容を決める
2月	1年のまとめ		○	部署外		2	・3月の発表会に向け、グループワークで1年の振り返りを行う
3月	新人卒業発表会			部署外		2	・新人が1年間の体験を様々な角度から発表する。院長、副院長、看護部長、各職場看護長、プリセプターが同席し、お茶やお菓子を出して楽しい雰囲気で行う。

※1 時期には実施月をご記入ください。

※2 形式には講義・演習の当てはまる方に○を記入して下さい。両方に○を記入しても差し支えありません。

※3 新人自身が所属する部署の場合「部署内」、自身の所属する部署以外の場合「部署外」と記入して、さらに、具体的な場所を記入して下さい。

※4 行が不足した場合、適宜追加してご記入ください

3. 研修の指導体制の詳細(各看護単位、看護部門)

研修責任者:副看護部長 現任教育責任者:教育看護長 新人教育委員会委員長:看護長
新人教育担当者:各看護単位から1名中堅以上の看護師、主任から1名選出

4. 各看護単位では経験できないが、新人看護職に必要な知識・技術の修得方法

- ・シミュレーターの利用、各看護単位で実施している研修への参加
- ・研修追加実施

5. 経験できる技術が少ない場合の工夫

12月に技術チェックリストを用いて、新人が経験していない、または、実施していないことが多い看護技術についての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)

各研修終了後に、達成度について、指定の振り返り用紙(理解度・内容・時期・講師など)を用いて評価している。
10か月後に全体の研修を通じてアンケートを行い、次期の新人研修に活かしている。
各職場の技術到達チェックリストは、1ヶ月後、3ヶ月後、6ヶ月後、1年後にプリセプターとともに評価を実施している。

2. 評価者(自由にご記入ください)

最初に新人看護師に評価をさせ、その後プリセプターが確認する。最終的には各職場の新人教育担当者が行う。

3. 評価方法(自由にご記入ください)

ガイドラインに記載されている3段階で評価を行う。自己評価、他者評価の方法をとる。さらに当院クリニカルラダーの1レベルで評価を実施している。

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)

プリセプターに関しては、看護協会で行っている育成の研修に参加させている。新人教育委員会がフォロー研修を2回実施し、新人を育成している各職場の課題・情報共有を行っている。また、各職場での取り組みで参考になる内容があれば、他の職場でも実施している。

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)

教育担当のメンバーが決まると新人教育委員会で、新人教育制度の学習会を行う。当院の新人研修の目標と育成課題を検討する。研修責任者が教育・指導に関して講義を行う。

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)

病院研修会を利用して全職員へ新人教育制度の説明を実施した。看護部は、新人教育制度に関して、研修責任者が看護長会議・主任会議で段階的に説明を実施した。さらに新人教育制度の実施について、院内に患者さんに分かるように表示し、全職員・患者さんにも理解していただくようにした。

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)

新人看護師に対して、声掛けしたり、質問に丁寧に対応するなど、全職員が意識して対応するようになった。さらに新人看護師は、ネームに新人の目印シールを貼ることによって、臆することなく質問したり、行動することができた。また、新人であるがゆえに対応できない場合は、患者さんに自分が新人看護師であることをしっかり説明できるようになった。それによって医療の安全・質が保たれた。この制度によって、特に補助があったことで新人教育の教材などを購入でき、研修に活かされている。さらにそのことで、研修プログラムが立てやすくなり、準備などに手間取ることなく行えた。また、教材や研修などを全看護師が活用するなどの効果もあった。また、新人看護師には研修医と同様に教育や研修が必要であると、他職者が理解出来るようになった。