

資料 4-3

石垣委員 資料

第2回 看護の質の向上と確保に関する検討会
平成20年12月8日（月）

看護の質の向上と確保に関する 検討会

新人看護職員の質の向上

平成20年12月8日

石垣 靖子

1

看護師3年課程 教育・実習時間の推移

- 指定規則制定 1951年 5,077時間・108週以上
- 第1次改正 1967年 3,375時間・1,770時間
- 第2次改正 1989年 3,000時間・1,035時間
- 第3次改正 1996年 2,895時間・1,035時間

(在宅看護実習と精神看護実習が加わった→実質的な実習時間の減少)

卒業時の技術能力の未熟さに現れ、それは1年未満の離職にも影響している。

2

医療法人 東札幌病院の事例

平成20年度

- 232床 5病棟(内 緩和ケア病棟 1)
- 進行・再発・末期がん患者 約7割
- 看護師数 131人(内 准看護師 1人)
- 年間採用数 21人(内 新卒 11人)
- 年間退職数 12人 (内 新卒 0人)
(退職は19年度実績)

3

1年目研修

1・生活の営みを整える援助技術を学ぶ

- 1) ナイチンゲール看護論の視点で看護の基本姿勢を学ぶ
- 2) 看護技術を支える要素を理解する(具体的な技術研修は別プログラム)
- 3) 看護実践における管理的側面、安全、感染予防技術を理解する

2. 事例を通して患者の全体像の把握ができる

- 1) 乳がん患者の全体像を把握・アセスメントし看護計画を立案できる
- 2) 行った看護を「事例」としてまとめ、発表し、看護を評価しプレゼンテーションする能力を高める

(年間9回の1日の集合研修)

4

新卒看護師教育

- 集合教育は技術以外MSW.リハビリスタッフと合同
- 技術教育は就職前から開始(マニュアルの工夫) 個別の相互研修(質問・感想)
- 最終の仕上げは事例発表(ケアの統合能力)
- 主任がプリセプター → みんなで育てる(役割の分担)
- 臨床看護能力構造の重視(臨床看護の全体像の把握)
- 専門職としての基本姿勢の強調(成長の基礎をつくる)

→・1年以内の離職ゼロ・インシデントの減少・中堅ナースの成長と定着率の向上・多職種間の連携の強化・組織文化の浸透と共有

5

新人を育てる現場で大事にしていること

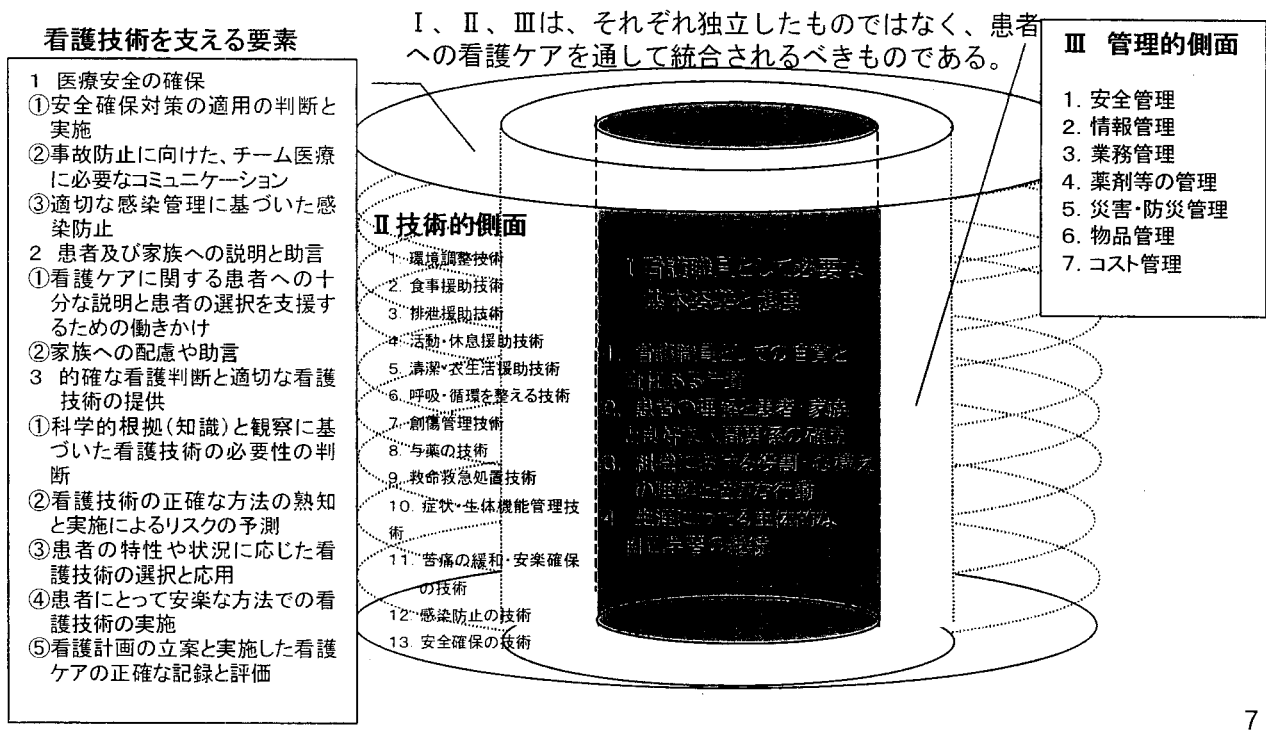
離職防止は結果である (看護課長・主任)

- 最初は「生活の営みを整える」ケアに徹する(患者の7割は緩和ケアの対象)
 - ゆとりを大切にし、個に焦点をあてる
 - 内発性を重視し、小さな達成感を共に喜び合う
 - こころに響くように教える
 - 肯定的な関わりをし、新人のモデルになる
 - 中堅スタッフがカギである(プリセプター制度の見直し)
 - 臨床実践能力の構造図の共有(集合教育とOJTの連携)
 - 病院のトップの講義を通して〈つながり〉を大切にする
 - ネットワークをつくるサポート
 - 知識・技術・態度の正三角形に留意する
-
- ケアをすることと人を育てることの本質は同じ。それは同時に自分をケアし育てることでもある。
 - 看護の魅力と価値を情熱を持って伝えよう

6

図1 臨床実践能力の構造

図1 臨床実践能力の構造



現状の問題(様々な施設・講習会を通して)

- 1・実習(基礎教育)
 - * 教育背景の違いによる問題
 - * 患者の選択と実習の了解が得られない
 - * 教員と臨床指導者の連携
 - * 臨床指導者の業務の増加
- 2・新人の指導者
 - * 臨床経験3年未満が7割を占める(未熟でも仕方がない)
 - * 指導者の教育・サポートが不十分
- 3・新人の教育方法
 - * 自施設にあった教育方法への戸惑い
 - * 報告書(厚労省)の理解が不十分
 - * 教育担当者の問題(専任がない)
 - * 十分な指導ができない
- 4・離職防止と精神的な支援
- 5・安全管理 新人のインシデント・アクシデントへの対応

今後の課題

- 1・臨床研修の制度化
 - ・実践能力の保証(資格取得後の実践)
 - ・施設による教育の差異への対応
(プログラム標準化)
 - ・安全確保(ヒヤリハット事例 3年未満32.3%)
(具体的には日看協が提案している内容など)
- 2・基礎教育の期間延長(他の医療専門職なみに)
 - ・教育時間、特に現場の状況に即した臨地実習時間の確保
- 3・基礎教育と卒後研修の連携
 - ・教員と臨床指導者の協働(相互交流)と効率化