

令和5年度

看護キャリアセンター報告

新人看護職員育成の取り組み

新人看護職員育成ワーキング
【教育WG】

はじめに

新人看護職員育成ワーキング(以下教育WGとする)は、各部署から1名以上の副看護師長およびクリニカルリーダーⅢ以上のリーダー看護職員から構成され、看護部教育委員会の下位組織である“教育WG”を兼任し、自施設の教育プログラムを支援する役割を担っている。教育WGメンバーは新人看護職員に対して、看護部教育方針に則り各部署で教育に携わっている。

今年度は2つの目標に沿って活動し、新人看護職員育成への取り組んだので報告する。

【新人看護職員教育目標】

- 日常生活援助の基本的知識、技術、態度を修得し、安全・確実なケアが実践できる
- チームメンバーの一員として部署における役割と責任を果たすことができる
- 社会人、組織人として責任のある行動がとれる

【分散教育 (OJT)】

- 配属部署の特殊性と業務内容を理解し、日常の看護業務が実践できる
- チームメンバーとしての役割を認識し、行動できる

【集合研修 (Off-JT)】

- 看護実践に必要な基本的知識や技術、態度を修得する

【入職時】

社会人、九州大学病院看護部職員の一員であることを理解し、チーム医療の実践に適応する

新採用者
合同研修

看護部新採用者
入職時研修

【看護実践】

看護実践において必要な知識・技術・態度を修得し、看護ケアを安全・正確に実施できる能力を養う

看護実践研修1
(複数領域)

看護実践研修2
(複数領域)

看護実践研修3
(吸引)

看護実践研修4
(口腔ケア)

看護実践研修5
(静脈血採血)

スキンケア

看護実践研修6
(尿道留置カテーテル)

看護実践研修7
(静脈注射)

【医療安全】

安全管理の基本的知識、技術を学び、実際の看護ケアに活かす

入職時：医療安全

【感染管理】

感染管理の基本的知識、技術を学び、実際の看護ケアに活かす

入職時：院内感染防止

感染管理1
(手指衛生・PPE)

感染管理2
(針刺し防止)

感染管理
(血流感染防止
CVC挿入介助・
ドレッシング交換)

【フィジカルアセスメント】

意識、呼吸、循環管理に必要な知識を理解し、看護実践に役立てる

フィジカルアセスメント1

フィジカルアセスメント2

【クリティカルケア】

一次救命処置(BLS)の知識・技術を習得し、看護実践に適用する

クリティカルケア1

【シミュレーション】

患者に必要な観察項目を理解し、得られた情報から異常を察知し報告できる能力を習得する

【フォローアップ】

入職後を振り返り、仕事の悩みや不安など情報を共有し、問題解決や今後の目標を考える

1カ月

3カ月

6カ月

12カ月

入職2年目

医療安全

がん看護

クリティカルケア2

リフレクション

部署間研修

配属部署や演習では習得が困難な看護技術を部署間研修を通じて経験し、技術習得の補完を行う

入職3年目

感染管理

がん看護

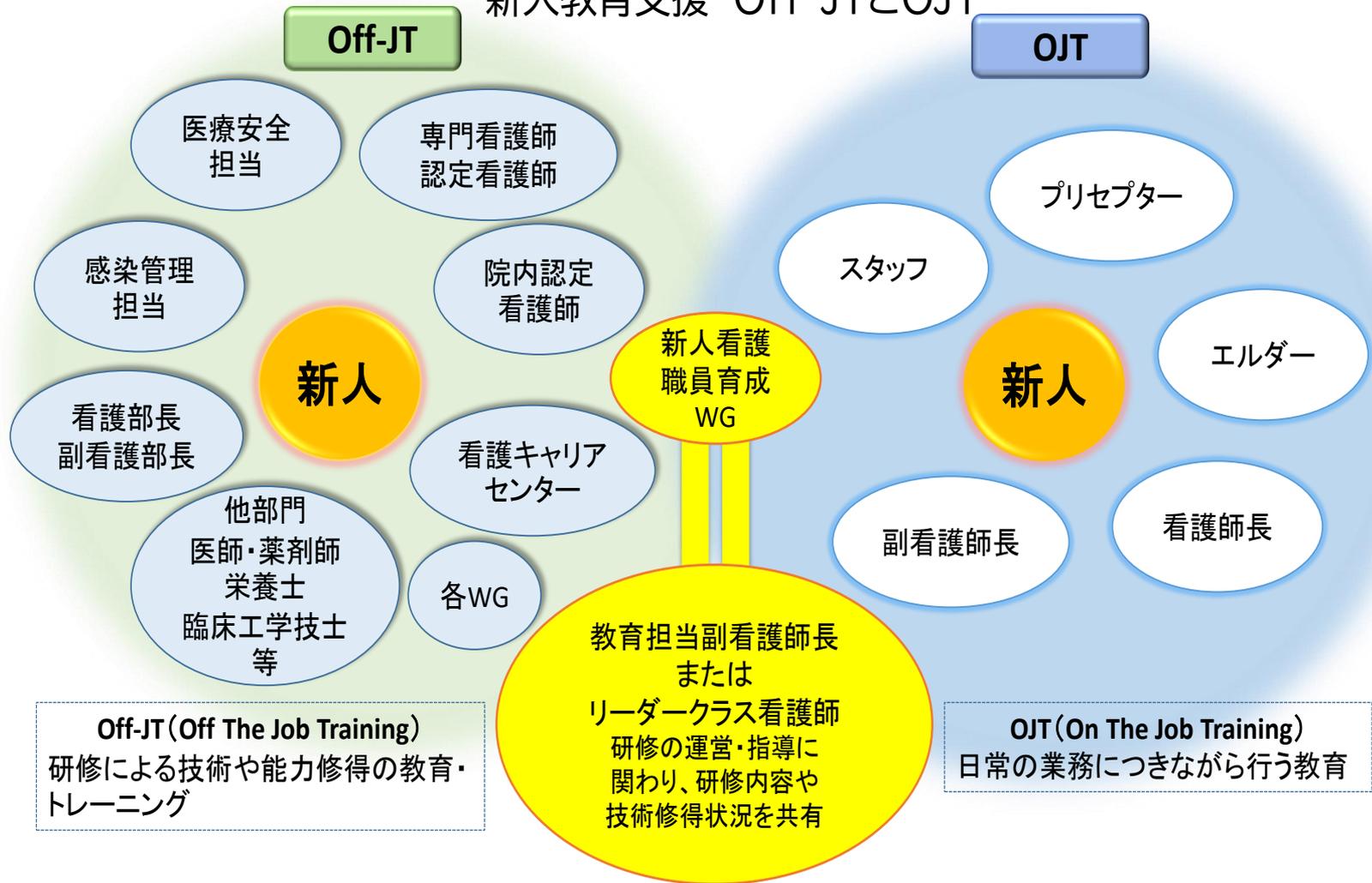
接遇

クリティカルケア3

令和5年度 新人看護職員教育プログラム

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
分散教育 (OJT)		看護実践2 ・感染管理2 ・血糖測定と インスリン療法		重症度、医療・看護必要度	フィジカルアセスメント2	スキんケア		感染管理 CVC 挿入介助				(1年以内) 輸液ポンプ・ シリッジポンプの使用法		
	各部署の新人教育計画、新人看護職員の個人目標に沿ってプリセプターを中心に部署全体で新人を指導・育成													
集合研修 (Off-JT) プログラム	新採用者合同研修	看護実践1 ・感染管理1 ・電算研修 ・輸液管理 ・接遇	看護実践3 ・フィジカルアセスメント1 ・呼吸 ・口鼻腔吸引 ・気管吸引	看護実践4 3カ月フォローアップ 口腔ケア	看護実践5 静脈血採血	看護実践研修6 導尿・尿道留置 カテーテル挿入	クリティカルケア研修1 心肺蘇生法：一次救命処置	6カ月フォローアップ シミュレーション研修 状況把握				看護実践7 (静脈注射認定看護師 育成研修)	12カ月フォローアップ	
	看護部新採用者入職時研修		1カ月フォローアップ											
自己研鑽	研修内容をeラーニング教材で振り返り学習													
	看護実践、シミュレーション・トレーニング													
	ポートフォリオによる学習プログラムの可視化													
看護技術 修得評価	入職1年目	入職時チェック (自己評価)						6カ月 チェック (合意評価)	看護技術到達度の 確認・分析				12カ月 チェック (合意評価)	看護技術到達度の 確認・分析
	入職2年目							18カ月 チェック (自己評価)	部署間研修				24カ月 チェック (自己評価)	

新人教育支援 Off-JTとOJT



教育WGでは、集合研修（Off-JT）とOJTの連動を図るため、
研修企画運営や研修内容、看護技術修得状況の共有を実施

令和5年度 教育WGGの活動目標

1. 集合研修とOJTの連携を強化し、安全・確実なケアが実践できる新人看護職員を育成する。
2. 看護部教育プログラムを支援する。

【活動内容】

1. 新人看護職員教育プログラムの企画・実施・評価を実施する
2. 新人看護職員が基礎看護技術を修得できるように、看護手順等を見直し、整備する

教育WGの活動目標

1. 集合研修とOJTの連携を強化し、安全・確実なケアが実践できる新人看護職員を育成する。

【月1回のWG会議内容】

- 研修前は事前学習資料の配布や説明を行い、研修後は受講状況や指導者からOJTで継続して欲しい注意点などをフィードバックした。
- OJTにおける問題点や新人看護職員の集合研修後の看護技術習得状況を確認した。
- 看護技術修得度の一年以内に経験し修得を目指す項目について、その修得状況をデータで示し、明確化し周知した。

教育WGの活動目標

1. 集合研修とOJTの連携を強化し、安全・確実なケアが実践できる新人看護職員を育成する。

【WG構成員からの意見】

- 自部署では、集合研修で学んだことを部署の特性に合わせてOJTを行った。
- 研修前にできる範囲で目標を確認するように努めた。また研修後の感想などを聞くように心がけた。
- 業務の速さではなく、安全・丁寧に患者に寄り添った看護を実践するよう指導を行った。

教育WGの活動目標

2. 看護部教育プログラムを支援する。

【教育WGが運営した集合研修】

1. 研修医研修
採血・静脈注射
2. 新人看護職員研修
 - 1) 輸液管理
 - 2) 静脈血採血
 - 3) シミュレーション研修
 - 4) 静脈注射認定看護師育成研修

【OJTで実施した研修】

1. 針刺し防止
2. 血糖測定・インスリン療法
3. 重症度、医療・看護必要度
4. スキンケアの基礎
5. 医療安全・感染管理
CVC挿入介助、
CVCドレッシング交換
6. 輸液ポンプ・シリンジポンプ
の使用法

新人看護職員フォローアップ研修

- 例年3・6・12ヵ月時点で実施していたフォローアップ研修を今年度より1ヵ月時点から導入した。
- 今年度開設した病院職員健康管理センターの産業保健師とともに時期に合わせたメンタルサポートに関して講義、演習を行った。
- 社会人基礎力を活用してグループワーク(GW)を行い、自己の成長や課題、今後の目標を考えることを主な内容として実施した。

◆主な内容

- メンタルヘルスのセルフケア、ピアカウンセリング、アンガーマネジメント
- 社会人基礎力を自己評価し、次のフォローアップ研修までの目標を立案(GW)

※研修後、社会人基礎力自己評価表は、WG構成員やプリセプターが確認しフィードバックした

新人看護職員フォローアップ研修

【新人看護職員からの意見】

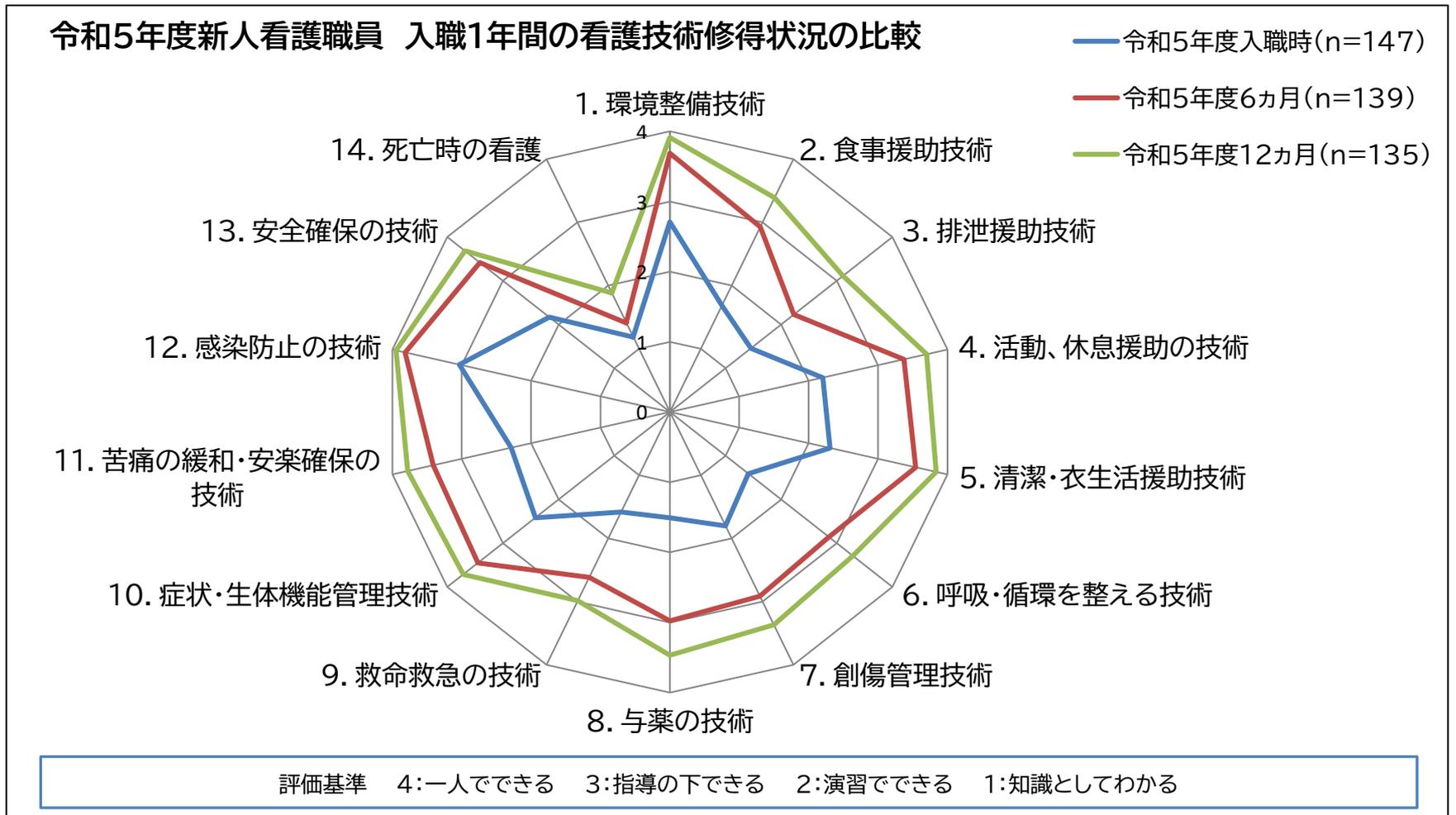
- 1年間不安や悩みを共有してきた同期と、成長した部分を褒めあえて良かった。
- 社会人基礎力をもとに振り返り、成長したことや課題が分かった。
- 12ヵ月の振り返りだけでなく2年目になるための心構えや必要な社会人基礎力についても学ぶことができてよかった。

【WG構成員からの意見】

- 新人看護職員それぞれの社会人基礎力の目標が達成に向かっているか考え、出来ているときは承認したり、声をかけて誘導したりして支援した。
- 社会人基礎力評価表を参考に、教育担当者、エルダー、プリセプターを中心に新人看護職員に対する指導の方法を検討した。

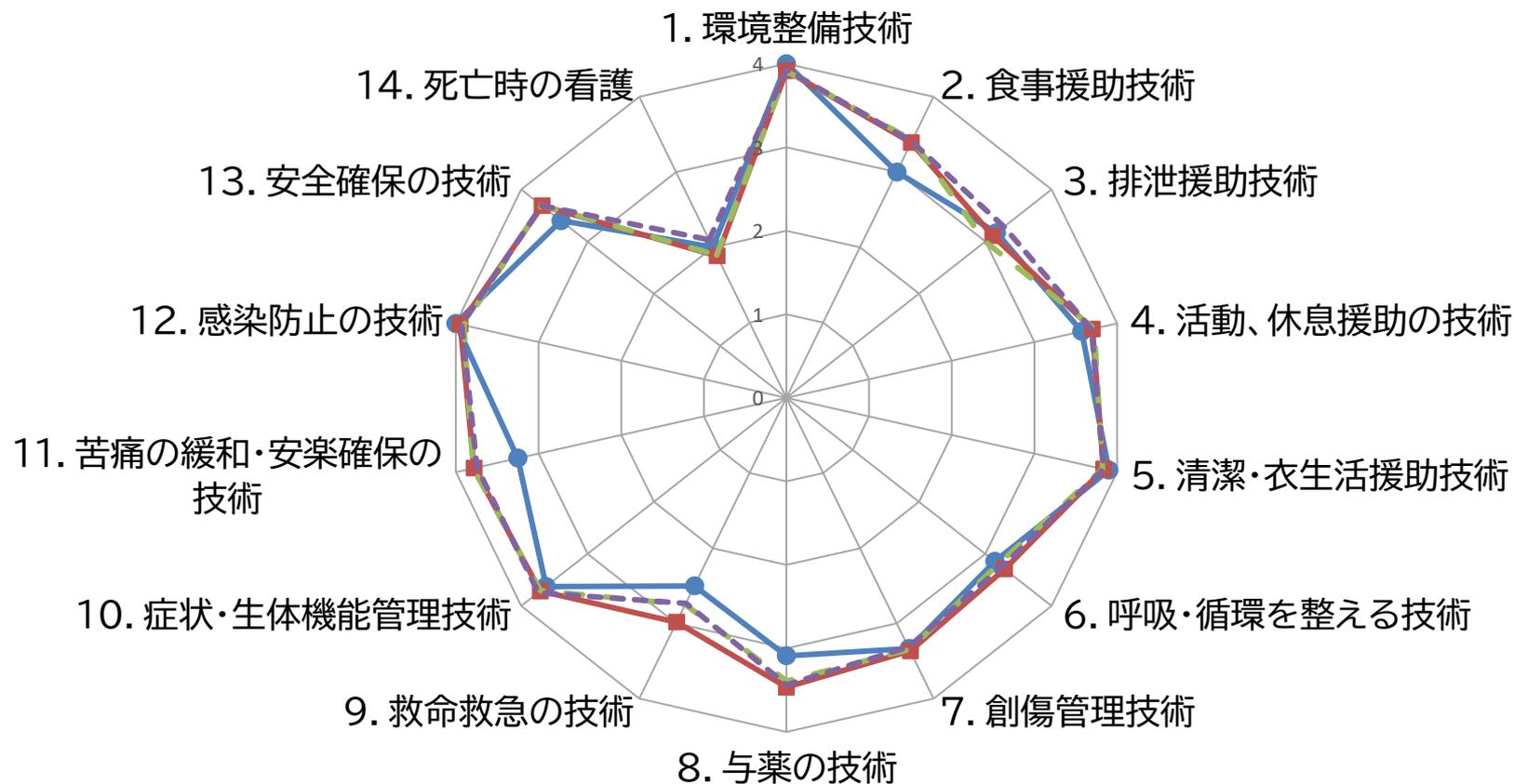
令和5年度 看護技術修得度結果

- 新人看護職員の入職時・6カ月・12カ月・18カ月・24カ月に調査
- 14領域 100項目について、4段階でプリセプターとの合意評価で点数化



令和5年度 看護技術修得度結果

● 1年後の到達目標 ■ 令和5年度12ヵ月(n=135) ▲ 令和4年度12ヵ月(n=118) ▨ 令和3年度12ヵ月(n=130)



評価基準 4:一人のできる 3:指導の下でできる 2:演習のできる 1:知識としてわかる

集合研修や分散研修を組み合わせた新人看護職員教育プログラムの実施により、ほぼすべての領域において、例年同様1年後の到達目標を超えることができた。

まとめ

- 教育WGでは、構成員間の情報共有に力を入れ、集合研修とOJTの連携を強化することができた。
- フォローアップ研修でのメンタルサポートの強化や社会人基礎力の活用により、WG構成員とともに新人看護職員を支援することができた。
- 看護技術修得度調査の結果から、例年通りの修得状況で、かつ到達目標をクリアすることができているため、新人看護職員の育成はできたと考える。
- 今後も、安全で質の高い看護が提供できる臨床実践能力を備えた新人看護職員の育成に尽力していきたい。