

P2-34

社会人基礎力を意識したOJTに繋がる新人集合研修の取り組み

水上朋子

JCHO 中央病院 看護部

【背景】当院の新人看護職員離職率は平均6%前後（2014～2018年）で推移しており、全国平均7.8%と比較すると低値である。しかし、年々夜勤導入時期の遅れや新人と教育担当者の認識の違いにより指導に難渋する問題が増えてきた。新人教育担当で運営する委員会で聞かれる意見として、指導上で困っている内容は看護の遂行そのものではなく、社会人基礎力が不足しているという内容だった。新人看護師は、就職すると社会人と専門職者という2つの責任を担う。そのため、社会人基礎力を意識した取り組みや指導を行っている養成所や先行研究は多い。しかし、就職後は専門職者としての課題解決が優先され、社会人基礎力を伸ばす関わりは意識しないと成長は乏しいと考えた。そこで、社会人基礎力を経時的に自己評価する集合研修を行い、評価結果をOJTへ繋げる取り組みを行った。

【目的】新人・教育担当者ともに社会人基礎力を意識したOJTを行う。

【方法】新人は5月、10月、2月の集合研修で社会人基礎力の自己評価を行い、レーダーチャートで変化の見える化を行った。教育担当者は新人の自己評価を確認し、強みや弱みを把握した。その結果を自部署の実地指導者と共有し、OJTに活用するように働きかけた。2月は教育担当者による他者評価も同時に行い、新人の自己評価と比較した。

【結果】集合研修で、社会人基礎力を経時的に自己評価し、教育担当者が他者評価した結果を比較すると「前に踏み出す力」「考え抜く力」が低く、「チームで働く力」の評価は差が少なかった。新人・教育担当者ともにOJTでの社会人基礎力は意識化できた。

【考察】新人は、自己評価から1年間で社会人として成長したと自覚している。しかし、教育担当者の他者評価は求めるものが多く、自己評価と他者評価に差が生じたと考える。そのため、評価基準と根拠を明確にし、評価表を活用して新人の強みを活かし、弱みを補うOJTになるよう仕組み作りが必要である。

P2-35

院内BLS受講100%をめざして

北條加奈美

JCHO 桜ヶ丘病院 看護部

【はじめに】当院は2008年よりBLSの研修を行っている。2名のBLSインストラクターによる院内での定期活動はほとんどなく、BLS受講希望者が居ればその都度、研修会を開催していた。しかし、院内にAEDを設置した2005年頃よりBLSインストラクターが院内で受講を勧め始め、2017年からはBLSインストラクターと教育委員会を中心としてBLSの受講を全職員に勧めている。元々看護師や、希望者のみにBLSの研修を行っていたが、他のインストラクターより院内職員全員での受講が望ましいと提案があり現在は、院内職員全員に受講の呼びかけを行っている。しかし、現状は看護師以外の受講はまだ少ない状況である。今後、どのように受講の大切さを伝えれば院内全職員が毎年BLSの受講ができるようになるのか課題を明確にしたいと考えた。

【目的】院内職員全員がBLSの必要性を理解し、看護師を含む病院職員が医療従事者として進んで院内外の人命救助ができる。

【方法】時期の可視化と周知として1. 4月の新入職員の研修にBLSを組み込む 2. 毎月、受講日時をお知らせする 3. 防災訓練の一環として組み込む

【結果】BLS受講人数（受講対象者：328名）2018.3～2019.3までで看護師61名看護助手（ヘルパー含む）9名栄養課（栄養士、調理師含む）7名事務9名理学療法士1名医師1名合計88名意見としては受講が久しぶりで勉強になりました。1年に1度は受けないと忘れてダメですね。次の日、筋肉痛になったけど楽しかった。就職して1度受講しているので、もう受けなくてもいいかと思った。

【課題】心停止はいつ起こるかわからない事である。そのために、BLSを毎年受講する意義や必要性を表示や提示することと共に受講のしやすさの工夫、受講後の認定証の工夫を考えていきたい。

P2-36

チーム力アップ・看護力向上を目指した取り組み～病棟看護師のモチベーションを保つためにポジティブ・マネジメントを活用して～

沖本千夏、須田恵梨子

JCHO 神戸中央病院 看護部

【目的】A病棟は外科・消化器内科病棟で、急性期から終末期まで幅広い患者層の看護を担っている。看護師は、常に目の前の業務に追われており、また年度始めには看護師24名中9名が異動者や新人であった。多重課題や職場環境の変化により疲弊し、ゆっくりと看護を振り返ることができず、個々の看護に対するモチベーションが低下している現状があった。そこでやりがいを感じ個々の強みを伸ばすことで、看護師のモチベーション向上を図りたいと考え、ポジティブ・マネジメントを活用し本テーマに取り組んだ。

【方法】病棟看護師24人を研究対象とし以下を実施。1) ポジティブ・マネジメントについて勉強会 2) 看護師同士の話す機会を意図的に作るためのグループワーク（計3回） 3) チームの一体感を高める取り組みとして病棟スローガン、日々の目標を作成 4) 自己効力感の向上を目指しGood Jobカード作成全ての取り組み終了後に取り組み前と比べ心境変化があったのかアンケート調査を行った。

【結果・考察】取り組み後の反応は「自らコミュニケーションをとるよう意識した」「チームの雰囲気や継続看護を意識するようになった」「今後もモチベーション向上のために何か取り組みを継続したい」であった。このことから、良い面や強みに着目するポジティブ・マネジメントを活用した取り組みにより、前向きな感情が生じチームの一員としての自覚、一体感がモチベーションアップに影響したと考える。アンケート結果よりモチベーションの向上、意識付けはできたと考えられるが、様々な環境要因によりモチベーションが横ばいであるスタッフもいた。また、チームワークについての改善が必要といった意見も少数あった。全てのスタッフのモチベーションが更に向上し、活き活きとした職場を作るためには、人材不足解消や業務改善とともに、ポジティブ・マネジメントの視点をもって自部署に合う方法を今後も模索し継続していく必要がある。

P2-37

認定看護師同士がコラボレーションした研修の報告～個別性のある看護ができるアセスメントを目指して～

丹賀澤康子、藤本志織、白澤有里、長谷川亜紀

JCHO 滋賀病院 看護部

【はじめに】当病院では、7分野8名の認定看護師が活動している。認定看護師は各分野で対象者、テーマ、目標を決めて研修を行ってきた。しかし、ラウンド等で経験値での思い込みで看護をしているスタッフが多く、その人らしい個性のある看護を行うにはアセスメント能力を向上させる必要があると考えた。そこで7分野の認定看護師が3チームに分かれて事例検討を行うコラボレーション研修を実施したのでその取り組みを報告する。

【研修の実際】認知症看護・感染管理・摂食・嚥下障害看護チームでは、当院で多い80歳代男性脳梗塞後遺症と認知症の事例検討を行うこととした。研修は16時30分から1時間、対象者はラダー3以上で自主参加、師長も含め15名が参加した。グループ編成は1グループ5人とし他分野の認定看護師はファシリテーターとして参加した。各グループは分野ごとの視点で問題点を抽出し、看護を導き出した。その後各グループの発表と意見交換を行い、最後に認定看護師が統合しながら解説した。

【参加者の反応】研修後のアンケートで「研修は役立つ内容であったか」に全員が「役立つ」と回答。自由記述欄にはアセスメントや看護の視点が広がった、事例で具体的に学べた等の意見が目立った。緊張から始まったグループワークも後半は活発な意見交換ができていた。

【まとめ】今回の研修では、事例検討を行ったことで分野の視点をヒントにそれぞれに関連付けながら看護を考えることが今後活用できる研修であったと考える。また、グループワークは他部署の看護師との関係構築や自分たちの看護を語る機会としても有効であり認定看護師の活用方法を知る機会ともなった。個性のある看護を導き出したことで、認定看護師にとっても達成感が感じられた研修であった。今後はコラボレーションしていないその他の認定看護師とチームを作り研修を継続していきたい。

P2-38

病棟看護師の認知症に対する意識の変化について考える

笹井麻里乃

JCHO 埼玉メディカルセンター

【はじめに】A病棟は整形外科中心の病棟である。70歳以上の高齢の患者が多い。高齢者の多くは環境の変化や手術により術後せん妄や認知症を発症してしまうことがある。看護師はその対応に苦慮することが多い。私も認知症患者と関わることは難しいことであると感じていた。しかし昨年度、認知症看護の研修を受講する機会があり、認知症と認知症看護について学び認知症の患者に対する苦手意識を軽減することができた。そこで、A病棟看護師の認知症に対する意識と、認知症と認知症看護について学ぶことで意識が変化し、認知症看護の質の向上につながっていくのではないかと考えた。

【目的】A病棟看護師の認知症に対する意識を知り、認知症看護を学ぶことで意識の変化が得られるか明らかにする。

【方法】A病棟看護師（10名）に伝達講習を実施。前後にインタビューを実施。経験年数で2つのカテゴリー（5年未満・10年以上）に分け、比較・分析。

【結果・考察】経験年数5年未満の看護師は認知症に対する知識不足を感じていた。そして、5年未満・10年以上の看護師に共通して認知症患者に対しての対応力不足を感じていた。また、認知症患者の関りに困難感やストレスによる精神的不安を抱いていた。認知症看護では、患者の入院前の生活に近い療養環境を整え、対応することが重要である。伝達講習後「患者の生活環境の情報収集をおこない、安心できる環境に近づける工夫を意識するようになった」と意見が聞かれるようになった。A病棟の看護師は認知症の知識を学び、認知症看護に対する困難感やストレスを感じるものが少なくなったと考えられる。

【結論】看護師は認知症患者への対応力不足を感じていた。伝達講習で知識の共有を図り、認知症看護への苦手意識を軽減することが出来た。