

# 人材育成・メンタルヘルスケアを中心に



## 要旨

「看護部教育・研修室」を設置し、新人看護職員の教育と定着促進を強化

本院看護部は「看護実践に活かせる知識、技術の統合」「自主的学習、自己責任」を教育方針に掲げ、クリニカルラダー段階に沿った教育を行っている。

平成 19 年度より「看護部教育・研修室」を立ち上げ、「新人看護職員のみならず看護職員それぞれが必要としている学習環境を系統的・段階的に提供することによって、看護職員の離職を防止し、定着を図り、安定的な看護職員の確保を行う」ことを目的とし、教育担当副看護部長を室長とし教育専任の看護師長・副看護師長、計 6 名で運営にあたっている。これら教育・研修室は、看護職員全体のクリニカルラダー段階に応じた教育・研修を実施するとともに、各部署への教育支援も行っている。中でも新人看護職員に対しては、年間 3 回の個別面接の機会を設けて、困っていることや悩んでいることを中心としたメンタル面のサポートを行っている。

各部署で教育を行うプリセプターやシニアプリセプター、副看護師長、看護師長のサポート以外に、教育・研修室のメンバーが看護部門の一組織として新人に係わり、相談の窓口になっていることが、新人にとっての大きな安堵感につながっており、これらにより新卒新人の離職率を大幅に減少させることが出来た。

## はじめに

本院は国立大学法人千葉大学の医学部、看護学部、薬学部の医療系 3 学部の実習病院であるとともに、地域の複数の看護系大学・専修学校の実習を受け入れる教育病院である。また、現在 700 名を超える看護職員を有する組織であり、病院機能の拡充に伴う看護体制を維持するため、毎年 100 名前後の新卒新人が全国から本院に就職する。これら新採用者の教育も重要な課題であることから、平成 19 年度に看護部内に教育・研修室を設置し、専任の教育担当者を配置し、新採用者を中心とした教育・指導体制を構築し、看護職員の育成と定着に取り組んできた。本院看護部における人材育成とメンタルヘルスケアの取組みを中心に述べる。

## 看護職員の定着に向けて

看護部では、「心と技と責任 (Heart, Skill & Responsibility)」の理念のもと、高度先進医療を担う特定機能病院で働く看護師の育成に力を入れている。

例年、全国から本院に就職する看護師は、大学・大学院卒業者、短期大学卒業者、専修学校卒業者、5 年一貫教育による高等学校卒業者など、様々な教育背景を持って集まってくる。これら新採用者ひとりひとりに対し、個々の能力に沿ったきめ細やかな指導を行うことにより、3 年間で看護師として一人前になることを目標としている。また、「看護実践に活かせる知識、技術の統合」「自主的学習、自己責任」を教育方針に掲げ、科学的根拠に基づいた安全で安心なケアを提供するために、採用時点からエキスパート段階までクリニカルラダー段階に沿った教育プログラムを構築・展開し、さらに看

護専門職として自ら学習し、キャリアアップしていくことを看護部門の目標の一つに掲げ、自主的な学習を奨励している。

これらの取り組みにより、看護師としてのキャリアの初期段階にある者が確かな技術を身につけ、成長していくことができる環境を提供することにより、どのような保健・医療の現場に異動しても看護職を生涯継続していくことができる基盤をつくることが本院の使命であると考えている。

## ．ワークライフバランスを考慮した教育・研修体制

本院は、全看護師の約 40%が臨床経験 3 年目までの看護師で構成されているため、特に人材育成に力を入れている。看護部の教育プログラムは、1～3 年目までのキャリア初期段階の看護師や看護管理者等のラダー段階に応じた必修研修と全看護師を対象とする選択研修に分類され、特に選択研修においては、約 50 のプログラムを企画し、様々な年代にあり、それぞれのライフサイクルで課題を持つ看護師個々が、必要な時に、必要な研修が受講できる体制を整えている。

平成 21 年度からは、本院の総合医療教育研修センターおよび看護学研究科と連携した看護部キャリア開発室を設置し、キャリアコーディネーターを置いて、看護職員のキャリア支援をメンタル面も含めより広く深くサポートするシステムの構築に向けて整備を進めている。

## ．取り組みの実際（実施状況）

### 1. 人材育成

本院は高度先進医療を担う特定機能病院であり、診療・研究・教育を使命とし、「次世代を担う医療人の育成」を病院の理念に挙げ、日々取り組んでいる。

看護部では、平成 19 年から新採用者の教育と定着促進の目的で、教育担当副看護部長を室長とし、5 名の教育専任看護職員と 1 名の専任事務職員を配置した。これらの教育専任スタッフが中心となり、看護師長・副看護師長で組織する研修委員会や部署の管理者と協力して院内教育にあたっている。新採用者の教育については「千葉大学医学部附属病院看護部における新人教育体制のガイドライン」にもとづき、新採用者を迎える全部署がシニアプリセプター・プリセプターの指導体制を整備し、それぞれの教育プログラムを作成して OJT に取り組んでいる。更に、教育・研修室に所属する看護師が担当部署を持ち、年 3 回の個別面接や「職業性ストレス尺度」の測定を行い、個別指導にあたっている。

教育プログラムの特徴は、初心者からラダー へと成長するクリニカルラダー評価を全看護師が毎年行い、確定したラダー段階に対応したプログラムを実施している点である。初心者からラダー まで（臨床経験 1～3 年目が該当する）は、必修研修を取り入れ、この時期に身につけるべき知識・技術についての学習の機会を提供している。ラダー 以降は臨床経験年数ではなく、看護師個々の能力と学びたい内容を自主的に選択して受講できるプログラムを多数準備している。

また、病院全体でも職員の学習を推奨しており、「看護師・コメディカル等研修経費」を年度当初から予算に計上し、院内研修はもとより個人のスキルアップのための研修の補助や、看護師の専門性を高めるために必要な他施設での専門研修や長期院外研修、海外研修、医師・コメディカル等チームで行う在外派遣海外研修事業など、本人の自主性を尊重し選抜をして研修を助成している。

必修研修は勤務時間内、選択研修は自己研鑽の位置づけで勤務時間外としているが、千葉大学の教育資源を活かして幅広い研修を企



画し、ランチョンセミナー、ビデオセミナー等を取り入れ研修時間を工夫して研修機会を増やすこと  
によって、変則勤務を行う看護師や外来看護師、パート職員、子育て中の看護師でも安心して必要な  
研修を受講できるように教育環境を整えている。

看護師として長く働き続ける中で、生き生きと意欲的に学び続けることができるよう、「看護職者  
のキャリアアップセミナー」や「看護職者のキャリアアップ相談」の研修を企画し、希望者には、キ  
ャリアコーディネーターによる個別のキャリアカウンセリングを実施している。専門・認定看護師を  
目指したいと考えている者については、「専門・認定看護師資格認定支援プログラム」の研修と専門・  
認定看護師による個別相談を行っている。また、リカレント教育を支援するために、大学院休業制度  
を活用している。

## 2. メンタルヘルスケア

こころの健康管理は、セルフケア力を高めて予防することが大切である。高度なスキルが要求され  
る医療現場においては、新卒新人は特に、はじめての社会経験による緊張と職場の複雑な人間関係、  
変則勤務に伴うストレスなどによって、容易に不適應に陥りやすい。そこで、スタッフを対象に「ス  
トレスマネジメント研修」を毎年実施し、仲間同士で悩みやストレスについて話し共感し合うことを  
通して、様々なコーピングを知り、ストレスに対処していく方法を身につけることを指導している。  
本院の新人教育体制のガイドラインでは、プリセプター制度におけるプリセプター、シニアプリセプ  
ター、看護管理者、スタッフなどの相互の役割と連携が明記されており、知識や技術の指導にとどま  
らない新人の精神的支援を含めた相談役としての役割についても、プリセプターへ指導している。ま  
た、教育・研修室に所属する看護師が担当部署を持ち、年3回の個別面接や「職業性ストレス尺度」  
の測定を行って、メンタルヘルスケアを含めた相談や個別指導にあたり、個別面接の中で、支援が必  
要と判断された場合は、産業カウンセラーの資格を持つ看護師長やリエゾン精神看護専門看護師へ繋  
げ、早めにケアが受けられるようにしている。さらに、全職員を対象としたこころの相談窓口を設  
置し、産業医および衛生管理者による職場巡視を毎月1回実施するなど労働環境の改善に取り組んで  
いる。

看護管理者については、職場環境や職務から健康障害を生じないように、メンタルヘルスケアを含  
めた職場環境管理や労務管理を適切に行うことが求められている。そこで、部下のメンタルサポー  
ト力を育成すると同時に看護管理者自身のストレスコントロールを目的に、「看護管理者のためのメン  
タルヘルスマネジメント」研修を平成22年度から企画した。

一方、こころの健康問題を生じた場合は、速やかな対応やケアが求められるので、平成16年に厚  
生労働省から出された「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を基に、平成  
21年度には看護職員の職場復帰プログラムを作成し、産業医、臨床心理士、看護師長、総務担当副  
看護部長がどのような役割を担いサポートするかを明確に示し、組織的な取り組みを進めている。

ハラスメント防止対策については、千葉大学ハラスメント防止委員会が中心となって、ハラスメン  
ト相談窓口を設置し、ハラスメント発生時の対処方法を周知しており、暴言・暴力対策は、医療安全  
管理部が主体となって作成した「院内における暴言・暴力対応マニュアル」に則って対応している。  
平成21年度からは医療安全対策室に警察OBが配置され、定期的に職場巡視を行ったり、実際に困  
っている事例についても相談に応じてもらえるなど、病院職員にとって大きな支えとなっている。

### 成果

以上の取組みの結果、本院ではここ数年、年間で約90～180名の新採用者を採用しているが、1年

以内に退職する新人看護師は数名に留まっている。また、院内選択研修や院外の研修を受講するものも多く、院外研修については年間のべ 700 件以上の研修に参加し、その成果を日々の業務に活かしている。同時にメンタルヘルスケアに力を注いだことによって、常勤看護師の離職率も従前の約 1/2 の 9.86%に低下した。

### **. 今後の課題**

本院の課題は新人に対する手厚い教育体制を維持しつつ、平成 19 年度から 21 年度にかけて 7 対 1 看護配置取得のために大量採用した看護師をリーダーとして育成していくことである。3 年間で一人前といわれるレベルに達した看護師が更にキャリアを積み、各分野の専門性を極めようとする者、ジェネラリストとしての更なる成長を目指す者、看護管理者や教育者を目指す者など、それぞれ長期的な目標を持って看護職を続けることができるよう支援していくための更なる体制が臨まれる。

また、平成 21 年度に作成した職場復帰プログラムを有効に機能させ、メンタルヘルスケアにポジティブに取り組むことによって、看護職員が健康問題によって業務遂行能力に支障をきたしたり、喪失して休業に至らないよう、早期にケアが開始されるような仕組みを作り、徹底することが必要である。

病床数	835床
入院基本料	7対1
看護職員数	正職員 705 人 非正職員 47 人
平均年齢	30.6 歳
離職率	9.8%(2009 年度)