

「出会い 学び そして融合へ」をめざした継続教育

鎌倉 里美 (東京女子医科大学東医療センター看護部)

多くの看護師は、就職して仲間となった新人看護職員との出会い、そしてさまざまな医療チームメンバーとの協働の過程で成長していきます。

テーマの「出会い 学び そして融合へ」をめざした継続教育とは、1つ1つの医療場面でチームが結束し、より良い医療を患者のために提供しようと融合していくための継続した教育という意味です。看護師は、看護の基礎を学んだ後、看護実践で、出会い、学びを積み重ねて新人、一人前、中堅となり、さらに研鑽を積んでエキスパートや管理者へとキャリアアップしていきます。

近年、看護の現場の大きな問題は、看護師不足と就職して1年目で9.2%の看護師が離職しているという事実です。

1992年(平成4年)に看護師等の人材確保の促進に関する法律が制定されました。2010年度の国家予算の概算要求が厚労省から提出され、看護職員確保対策予算の総額は131億4,000万。看護職の資質の向上に関する内容では、同年4月1日に施行される「保険師助産師看護師法および看護師等の人材確保に関する法律の一部を改正する法律」で卒後臨床研修の努力義務化が可決されました。あくまで努力義務化で本当に施行されるのか疑問の声も聞こえてきます。

そこで現任教育を支援する院内教育研修について、新人看護職員オリエンテーションに着目し当センター看護研修センター、研修委員会の活動を中心に述べたいと思います。

当センターは平成16年3月厚生労働省発、新人看護職員研修指導指針にそっての新人看護職員オリエンテーションを導入して4年目になります。また平成19年度から21年度まで3年間、東京都新人看護職員研修体制整備事業補助金交付を受けて院内教育に活用してきました。しかし平成19年度の新人看護職員の退職が0のみで多くの課題が山積しています。

新人看護職員の背景は、社会人入学生の増加、他施設からの移動、ゆとり教育など社会情勢の影響と多種多様になってきました。これら移行期の新人看護師への支援について皆様と考えていきたいと思いを思います。