Ⅳ　若手看護職員研修会・交流会

1　目的

県内病院において、勤務年数５年未満の看護職員の離職が離職者のおよそ半数を占めている。このため、若手看護職員を対象とした研修会・交流会を開催し、キャリアアップについて考える機会をもつとともに、同世代の仲間との交流を深める中で、各自が日々抱いている課題への対処方法を見出し、看護職員としての自覚や意欲を高めることにより、職場定着の促進を図るもの。

2　対象

病院に勤務する免許取得後３～５年未満の看護職員

3　開催状況

富山会場	平成30年 11月 29日	172名	37 病院（公的21、民間16）

4　内容

【講義・演習】

「ストレスケアの方法を身に付けよう」

ストレス・うつの仕組み、リラックスについて、リラクセーションの体験

講師　臨床心理士　山藤　奈穂子　氏

【講義】

「患者さんやご家族からの学び」

講師　一般社団法人日本ALS協会　理事・富山県支部事務局長　織田　昌代　氏

「キャリアアップの選択」

講師　富山赤十字病院　緩和ケア認定看護師　江尻　理絵　氏

【グループワーク】

「日々の悩みやジレンマを乗り越えてキャリアアップにつなげるために」

1グループ６人程で意見交換を行う。

5　講義「ストレスケアの方法を身に付けよう」概要

○グループワーク

・グループ全員の共通点をたくさん見つけてください。

・あなたにとって効果的なストレス対処方法・解決方法はなんですか。

○講義

＜身体の疲れは脳の疲れ＞

・燃え尽き症候群について。

・うつ病について。男性・女性それぞれのうつのサインや隠れたうつを見逃さない。うつ病になった同僚や部下への接し方として、身体疾患で通院、休職、入院になった人と同様に接する。

・自殺予防のためのチェックポイントについて。
「死にたい」と言われたときの対応として、「死にたいほど辛い気持ち」をじっくり聞くことが大切。怒ったり、説教はせず、その人のことを大切に思う気持ちをゆっくりと伝える。苦しさに共感しつつも、それがうつの症状であり、必ず良くなることを伝え、一緒に病院を受診する。

・部下をやる気にさせるコミュニケーションとして、クローズド･クエスチョンをオープン･クエスチョンに置き換える。

・効果的なストレス対策は「ほめる」こと。

・後輩やご家族の話を聴くコツは、自分の意見を伝えなくてもよい。気持ちを聞かせてくれてうれしいことを伝える。悩みながら頑張っていることを褒め、してほしいことがあるかを尋ねる。

・思わず腹の立つ相手に対しては、相手の怒りは自分に向けられたものではなく相手の痛みや不安、辛さの表現方法と理解する。

○演習

・リラクセーション（呼吸法やタッピング）を体験しよう。

6　講義「患者さんやご家族からの学び」概要

・筋萎縮性側索硬化症について。

・日本ＡＬＳ協会富山支部の活動について。

・病気を告知された時や療養中の患者さんや家族の思いについて。
治療法がない難病と聞き、実感がわかなかった。絶望感で何も考えられなかった。誤診であってほしいと思った。
進行性の難病であるため、今日できることが明日できなくなるかもしれない。これ以上進行しないでほしい。

・呼吸器は装着すると外すことができないため、呼吸器を装着して生きていく決断が必要。

・コミュニケーションには、体の動かすことのできる部位に応じて、透明文字盤や意思伝達機器、視線入力機器などを使用している。

・看護師への思いや期待について。
患者・家族へ声掛けをしてほしい。話し方やあいまいな返事に注意してほしい。

病状が進行し動けなくなる、息もできなくなるという恐怖の中で生きていることを理解してほしい。

・交流会では、いろいろな情報共有をしており、参加した看護師からは、看護師としての立ち位置が変わるくらい感動したという声もある。是非、参加してほしい。

6　講義「キャリアアップの選択」概要

・緩和ケア認定看護になるまでの道のり

「看護を語る会」でがん患者が告知後に精神的に不安定になった場面での関わりを語り、「がん看護」を系統的に学びたいと考え、がん看護臨床実践研修を受講。その後、緩和ケアリンクナースとして活動する中で、がん患者さんとの出会いを通し、緩和ケア認定看護師を目指した。

・40歳で緩和ケア認定看護師となり、実践・相談・指導を行っている。

・キャリアアップを考える時に、ターニングポイントとなるライフイベントがあったが、「苦しみを和らげたい」という看護への思いが自分の目指す方向に導いてくれた。

・自身を支えてくれる家族、組織、仲間に感謝したい。

7 アンケート結果（一部抜粋）

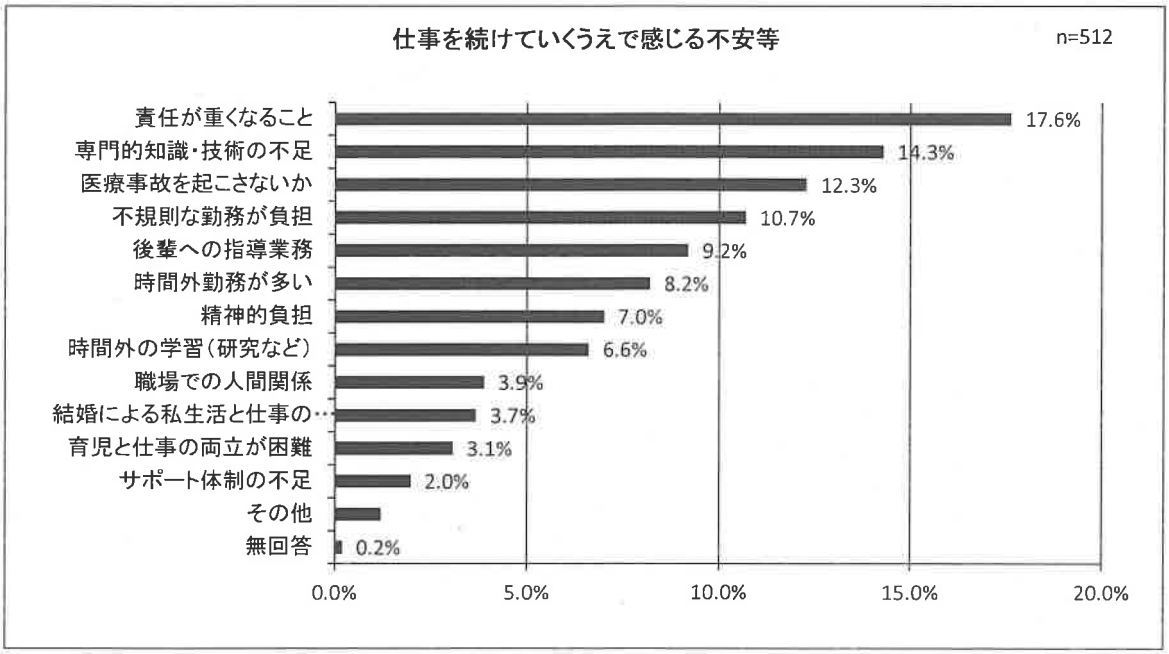
回収率93.6%（回収数161名／参加者数172名）

（1）今後、仕事を続けていくうえで不安等を感じるか

	人	
ある	145	90.1%
ない	15	9.3%
無回答	1	0.6%
合計	161	100.0%

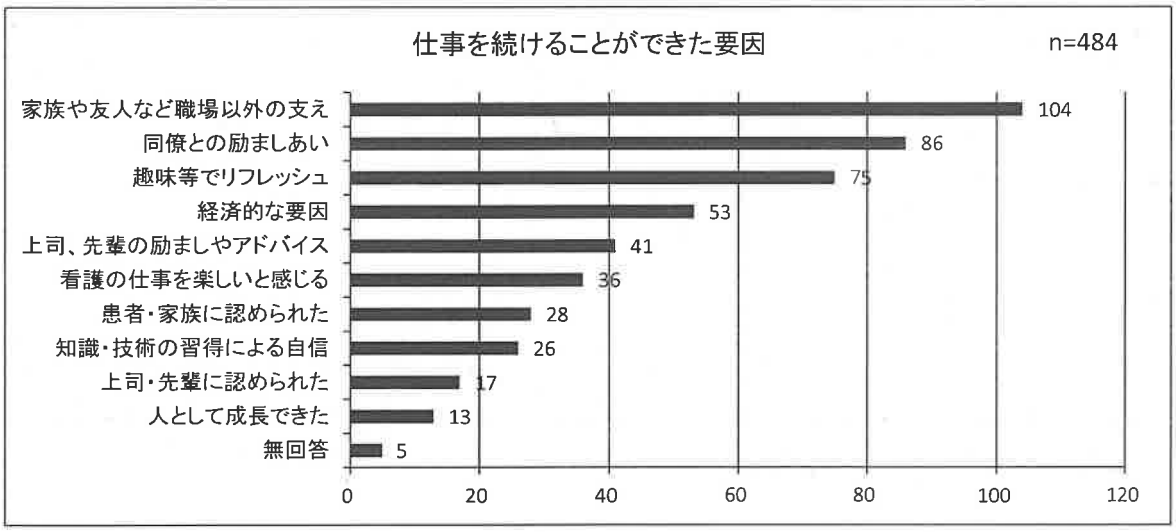
その要因（複数回答）

項目	人	
責任が重くなること	90	17.6%
専門的知識・技術の不足	73	14.3%
医療事故を起こさないか	63	12.3%
不規則な勤務が負担	55	10.7%
後輩への指導業務	47	9.2%
時間外勤務が多い	42	8.2%
精神的負担	36	7.0%
時間外の学習（研究など）	34	6.6%
職場での人間関係	20	3.9%
結婚による私生活と仕事の両立	19	3.7%
育児と仕事の両立が困難	16	3.1%
サポート体制の不足	10	2.0%
その他	6	1.2%
無回答	1	0.2%
合計	512	100.0%



(2)これまで仕事を続けることができた要因(複数回答)

項目	人	
家族や友人など職場以外の支え	104	21.5%
同僚との励ましあい	86	17.8%
趣味等でリフレッシュ	75	15.5%
経済的な要因	53	11.0%
上司、先輩の励ましやアドバイス	41	8.5%
看護の仕事を楽しいと感じる	36	7.4%
患者・家族に認められた	28	5.8%
知識・技術の習得による自信	26	5.4%
上司・先輩に認められた	17	3.5%
人として成長できた	13	2.7%
無回答	5	1.0%
合計	484	100.0%



(3)将来、看護職員としてキャリアアップしたいと思っている分野はあるか

	人	
ある	35	21.7%
ない	121	75.2%
無回答	5	3.1%
合計	161	100.0%

キャリアアップしたい分野

	人	
専門看護師・認定看護師	18	51.4%
大学院	2	5.7%
その他	9	25.7%
無回答	6	17.1%
合計	35	100.0%

【分野】
認知症看護
摂食・嚥下障害看護
循環
呼吸器
救急
糖尿病
脳外科
褥瘡

【その他】
未定(考え中)
保健師
管理職
ケアマネ
フライトナース
他の職種

8.平成30年度若手看護職員研修会・交流会意見交換内容　まとめ　※意見交換をした30グループの意見の要約

日々の悩みやジレンマについて	日々の悩みとジレンマの解決策について
1．職場の人間関係 【1】 人の噂話や悪口が多い。直接本人に言わずに陰で言う。 【2】 接遇の役割があり、注意しないといけないが、注意が難しい。 【3】 人によって言うことが違う。 【4】 異動できた看護師とのコミュニケーションが難しい。 【5】 その病棟に長くいる看護師が仕切っており、言いなりになってしまう。 【6】 気分にむらがあり、関わりが難しい。 【7】 時間配分が出来ておらず、仕事の遅い人がいる。 【8】 女性スタッフが多いので、男性は肩身が狭い。 【9】 ペアの看護師が厳しいと、緊張して上手くいかない。 【10】方言がわからない。	【1】 聞き流す。噂話には入らない。共感しない。笑ってごまかす。 【2】 師長など上司に協力を得る。 【3】 いろいろな意見があるのだと受け止める。 【6】 仲のいい人に相談する。フォローしてあげる。 師長に相談し、勤務がかぶらないようにしてもらう。 【7】 患者さんと関わる時間が長い、見えないところで頑張っているところを探して、評価する。
2．先輩・上司との関係 【1】 師長の勤務調整に不満がある。 【2】 先輩の意見と合わない。看護観の違い。考え方が古い。 【3】 先輩が怖く、気疲れする。 【4】 先輩同士で仲の悪い人がおり、働きづらい。 自分の立ち位置が分からない。 【5】 先輩の前では意見を言えない。 【6】 先輩の愚痴を聞いたり、機嫌を伺うのが苦しい。 【7】 チームのリーダーとして先輩に指示をすると嫌な顔をする。 【8】 間違ったケアをしていると思っても、伝えにくい。 【9】 自分が頑張っていても、上司に評価してもらえない。 【10】師長に意見を伝えても通らない。言いづらい雰囲気。	【1】 師長さんとの信頼関係を築く。 【2】 分かち合う心をもつ。あきらめることも大切。自分の看護観をもつ。 【3】 聞き流す。 【4】 同期に悩みを聞いてもらう。 【6】 同期に相談する。 【8】 実際に質問してみる。 【10】たくさんの人で意見を持ち込む。理由付けをはっきりさせる。
3．医師との関係 【1】 医師との関わり方が難しい。 医師とのコミュニケーションが難しい。 【2】 医師と患者・家族の考え方のずれを感じる。	【1】 自分の意見をしっかり伝える。必要な情報をまとめておく。 ペアの人や先輩に相談してから医師へ報告する。 普段から積極的にコミュニケーションをとるようにする。 他の看護師の関わり方を学ぶ。
4．プリセプティ、後輩・学生の指導について 【1】 新人と先輩の板ばさみになる。 【2】 忙しさから、後輩へのサポート不足を感じる。 後輩が聞きにくい雰囲気になっている。 【3】 後輩への指導（伝え方）が難しい。個人差がある。 【4】 後輩がどこでつまずいているのか分からない。 プリセプターとしての自信がない。 【5】 学生への対応、指導の仕方が難しい。 【6】 異動したばかりだが、プリセプターをしなければいけない。 【7】 教育担当者と指導の方向性が違う。 【8】 プリセプターとして、一人で、指導と心のケアや委員会活動など複数の役割を持つのが難しい。 【9】 新人が仕事に来なくなったときに、どのように関わればよいかわからない。 【10】後輩に仕事を頼んでよいか不安。 【11】中途採用の新人は、どこまで教育が終わっているか分からず指導が難しい。	【1】 プリセプター同士や先輩に相談する。他の看護師にも協力してもらう。 【2】 時間内で解決できない時は、時間外でもコミュニケーションをとって関わっていく。 先輩看護師から声をかける。 【3】 振り返りノートを活用する。 先輩の教え方を見て学ぶ。 【4】 課題を出す。 後輩と一緒に勉強をする。 【6】 一緒に成長していく。 【7】 信頼されていると信じる。病棟全体で育てる環境をつくる。 【8】 役割を改善してもらい、他のスタッフにも依頼する。 【9】 ゆっくり話しを聞く機会をつくる。 【11】すべて知らないと思って指導する。
5．患者・家族との関係 【1】 患者や患者の家族との関わりが難しい。 家族の病状に対する期待や理解が十分でない。 【2】 患者・家族からのクレーム対応が辛い。 【3】 認知症患者の対応。危険行動がある。	【1】 対応困難な場合は、先輩や師長に相談する。 家族からの情報収集、希望を確認する。医師からの説明。 【2】 こまめにリフレッシュする。
6．仕事のやりがい、気持ち 【1】 看護ができているのか疑問。 【2】 多忙すぎてやりがいが感じられない。 患者によりそった看護ができない。 【3】 急変が怖い。 【4】 異動した時、常に勉強が必要。 【5】 同期との間に差が出てきている。 【6】 医療の進歩で新しい知識を身につけなければいけず、責任が重い。 【7】 緊張したくない。 【8】 流れ作業のように感じ、やりがいが感じられない。 【9】 責任が重くなる。	【1】 看護だと自信をもつ。 【2】 ケアなどが上手くいったときはやりがいを感じる。 一言でも多く、患者に声がけをする。（用件＋αな声がけ） 【3】 勉強し、急変対応できるよう準備しておく。 【7】 仕事での思いを持ち帰らない。人は失敗するものだと思う。

日々の悩みやジレンマについて	日々の悩みとジレンマの解決策について
7．勤務の状況 シフト・時間外勤務 【1】 時間外が多い。時間外が多いとレポートを提出がある。 自己学習の時間が確保できない。 【2】 時間外が多い。時間外が多いとレポートを提出がある。 自己学習の時間が確保できない。 【3】 看護記録などの仕事が終わらない。 【4】 3交代が辛い。 【5】 助手さんも忙しく、頼みにくい。 【6】 夜勤明けの体が休まらない。 【7】 事前に時間外申告をすると、上司に「なぜ時間をつくらないのか」と言われる。 【8】 仕事量が多いのに、時間外になると、上司に注意される。 その他 【1】 人員不足。業務量が多い。 【2】 給与が少ない。 【3】 書類系の仕事が多い。 【4】 処置や清潔援助にしか手が回らない。仕事が雑になる。 【5】 雑務が多い。 【6】 業務が終わってもダラダラ残っている。 【7】 他のスタッフとの仕事量の差を感じる。	【1】 早く終わるようチームで協力する。 【2】 早く終わるようチームで協力する。 【3】 朝に一日の業務の段取りを行う。周りに仕事を割り振る。 【5】 忙しそうにしていても、一人で抱え込まず、お願いする。 【6】 習ったリラクゼーション方法を試す。 【1】 人員を増やす。 【5】 業務改善。 【6】 声がけをして、業務の進行状況を確認する。 【7】 病棟全体でフォローする。
8．知識・技術の習熟 【1】 知識・技術不足。	【1】 知識・技術を修得する。学びを深める。
9．異動 【1】 異動すると、全部署とのやり方が異なる。 【2】 希望の部署に配属されない。 【3】 異動後は分からないことを聞きにくい。 【4】 異動して心細く、新しい人間関係が不安。 【5】 来年異動なので、環境が変わってしまう。	【1】 今の部署の先輩から教えてもらい、学んでいく。 【4】 複数人での異動にしてほしい。 【5】 環境に慣れるよう勉強する。
10．看護研究、委員会 【1】 業務以外の委員会や研修が負担。	【1】 いつか終わると思って頑張る。

看護職員を選んでよかったと思うこと（とき）
1．患者・家族との関係 【1】 患者や家族から「ありがとう」等感謝の言葉をもらった時。 エンゼルケアの時に、「ここに来てよかった」と言われた。 【2】 元気に回復していく姿を見ることができた。 在宅に帰りたい人が、帰ることが出来た時、達成感があった。 退院した患者さんが顔を見せてくれた時。 【3】 患者・家族の関係性を見ることができる。 【4】 患者に頼りにされている時。 【5】 様々な患者や家族と関わり、価値観や考え方に幅が広がった。 【6】 高齢者から学びがある。 【7】 こだわりの強い家族にケアの必要性を伝え、上手く対応できた時。 【8】 患者・家族と仲良くなれた。 【9】 がん患者の病室を自宅のような空間にできた。 【10】名前を覚えてもらった。 【11】小児科の子どもがかわいい。 患者さんの笑顔を見れたとき。
2．仕事のやりがい、気持ち 【1】 退院調整が上手くいったとき、達成感がある。 【2】 資格を活かして、いろいろな場所で働くことができる。 【3】 出産に立ち会うことができた。 【4】 いろいろな人と関わることができる。
3．知識・技術の習熟 【1】 研修会でいろいろな学びがある。
4．その他 【1】 安定した収入がある。同世代に比べて多い。 【2】 平日に休みがある。休みが取りやすい。 【3】 再就業しやすい。 【4】 資格があることで、社会的な信用がある。 【5】 健康的な生活を送れるよう、気をつけていると感じる。 【6】 生涯働くことが出来る。 【7】 家族に頼りにされている。家族の健康に注意している。 家族の看取りができた時。 【8】 周りの人が元気でいることに感謝。 【9】 一人の時間の使い方が上手くなった。 【10】医学番組に共感できる。 【11】医師と知り合いになれる。

キャリアアップについて
1。意欲・期待・興味 【1】 自分に向いている分野を経験を積んで見つけていきたい。 【2】 フライトナースにあこがれている。 【3】 がん看護の資格を取り、がん患者に関わりたい。 【4】 院内のラダー取得。 【5】 認定看護師に憧れる。 【6】 保健師や地域の看護師（クリニック等）に転職したい。 【7】 在宅で看取りケアをしたい。 【8】 認知症や精神疾患患者のトラブルが多く、対応できるようになりたい。 【9】 実習指導者になるためには、県外での研修が必要。 いずれ受けたいと思うが、経験年数が必要。 【10】単科の病院で資格をとりたい。 【11】キャリアアップできたらかっこいいと思う。 いずれキャリアアップできればと思う。
2．不安・葛藤 【1】 今は考えていない。 【2】 タイミングが難しい。 【3】 バーンアウトしないように。 【4】 大変そうで、考えられない。今の仕事でいっぱいいっぱい。 【5】 手当がないのはおかしい。 【6】 イメージできない。 【7】 資格を取ったら固定の病棟にしかいられないイメージ。 【8】 勉強やお金が大変そう。 【9】 興味はあるが、勇気がない。 【10】仕事をしながら、遠方へ研修に行くのは難しい。 【11】知識として身につけたいが、認定看護師や専門看護師は、日々の 業務のほか,活動が大変そう。