

看護実践研究指導センター年報

平成19年度

看護実践研究指導センター年報

平成19年度

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター

看護実践研究指導センター一年報

平成19年度

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター

巻頭言

看護実践研究指導センターの年報ができましたので、関係の皆様にご感謝申し上げますとともにお届けいたします。

センターは、昭和 57 年に千葉大学看護学部を設置されてから 26 年目を迎えました。全国共同利用施設として、その時代その時代に即した実践的課題に対応することが使命です。そのためには、全国の看護系大学の教員や医療施設の看護職者の皆様とともに課題に取り組んでいくことが大切であると認識しています。

その成果を年報という形でまとめさせていただきました。センター独自の事業として、プロジェクト研究、国公立大学病院副看護部長研修、認定看護師教育課程（乳がん看護）がありますが、いずれもユニークなもので、絶えずプログラムの改善を行ないながら取り組んできました。また、文部科学省の委嘱事業として看護学教育指導者研修と国公立大学病院看護管理者講習会を今年も開催することができました。継続して開催できますことは喜びであり、皆様のご協力に重ねて御礼申し上げます。センターの事業の特徴としては、必要な知識を獲得するだけでなく、その知識を実践の課題解決に活用するところまでを行なうことにあります。その際には、研修生だけでなく大学や施設の皆様の温かい配慮や支援をいただき、よりよい成果を得ることができました。今後も引き続きのご支援をよろしくお願い申し上げます。

さて、最後になりましたがセンターも機能拡充を行なっております。その一つとして、研究部の再編を行い、ケア開発研究部と政策・教育開発研究部の 2 部門にしました。また、設立以来学部長が併任していましたセンター長も専任になりました。しかし、あくまで看護学部附属のセンターですので、森 恵美看護学部長の指導の下、センター教員一丸となって取り組んでいます。

この年報をご一読くださり、センター発展のためにご助言いただければ幸いです。

平成 20 年 3 月 31 日

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター
センター長 北池 正

目 次

I 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター概要

1 設置概要	1
2 事業内容	1
3 各研究分野における研究内容	1
4 認定看護師教育課程（乳がん看護）	2
5 職員配置	2
6 看護実践研究指導センター運営協議会記録	3
7 看護実践研究指導センター運営委員会記録	4

II 平成19年度事業報告

1 プロジェクト研究	5
2 国公立大学病院副看護部長研修	10
3 文部科学省委嘱 国公立大学病院看護管理者講習会	68
4 文部科学省委嘱 看護学教育指導者研修	79
5 認定看護師教育課程（乳がん看護）	89

III 資料

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター規程	95
--------------------------	----

I 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター概要

1 設置概要

昭和50年代半ばにおいて、看護学は、医学と密接な連携を保ちつつ、独自の教育研究分野を確立しつつあったが、高齢化社会の進展及び医療資源の効率的運用への社会的要請の増大傾向の中において、特に生涯を通ずる継続的な看護教育のあり方、高齢化社会に対応した老人看護のあり方、病院組織の複雑化等に対応した看護管理のあり方についての実践的な研究及び指導体制の確立がせまられていた。

このため、昭和57年4月1日千葉大学看護学部に、これらの実践的課題に対応するとともに、国立大学の教員その他の者で、この分野の研究に従事する者にも利用させ、併せて看護教員の指導的立場にある者及び看護教員に対して生涯教育の一環としての研修を行うため、全国共同利用施設として看護学部附属看護実践研究指導センターが設置された。

また、これまで継続看護研究部、ケア開発研究部、看護管理研究部の3研究部から構成されていたが、より柔軟で時代に即した活動が展開できるよう、平成19年4月から政策・教育開発研究部、ケア開発研究部の2研究部の構成で活動している。

2 事業内容

本センターは、事業として次のことを行うことにしている。

(1) プロジェクト研究

個人又は複数の共同研究員と千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教員が研究プロジェクトを形成し、看護固有の機能を追及する看護学の実践的分野に関する調査研究を行う。

(2) 国公立大学病院副看護部長研修

日本の医療が直面している現状を理解し、大学病院の上級管理者として現在直面している課題の中から問題を認識して構造的に分析し、問題解決に結びつく計画案を作成し、実践・検証することを通して看護管理者としての実践能力を高め、看護の充実に図る。

(3) 認定看護師教育課程（乳がん看護）

日本看護協会認定看護師制度に基づき、特定された認定看護分野（乳がん看護）において、熟練した看護技術と知識を用いて、水準の高い看護実践のできる認定看護師を社会に送り出すことにより、看護現場における看護ケアの広がりや質の向上を図る。

3 各研究部における研究内容

(1) ケア開発研究部

急速に進展する少子高齢化社会とその看護ニーズに応える看護ケア開発、その成果の看護実践への応用について調査研究を行い、ケア開発の促進に貢献することを目指す。

(2) 政策・教育開発研究部

政策・教育開発研究部は、平成19年度から、看護管理研究部と継続教育研究部を発展的に統合し発足した。近年の医療・看護を取り巻く社会的環境は著しく変化し、安全・安心な質の高い医療・看護が社会的にも期待されている。それに伴って医療・保健・福祉制度の改革も進んでいる。政策・教育開発研究部では、このような状況を背景とした看護職者の役割の拡大や看護職者に寄せられる社会的ニーズに、より効果的に応えられる政策を提言するための医療・看護全般・看護教育に関する政策研究と、それに不可分である基礎教育と連動させた看護職者の資質の向上のための、生涯に渡る教育・人材・キャリア開発の研究・実践を目指す。

4 認定看護師教育課程（乳がん看護）

乳がん看護の充実・発展に向けたエキスパートの育成及び教育プログラムの開発と、乳がん看護認定看護師の活動を推進するための研究を行う。

5 職員配置

附属看護実践研究指導センター（専任）

研 究 部	職 名	氏 名
センター長	教 授	北 池 正
ケ ア 開 発	准 教 授	黒 田 久美子
	講 師	根 本 敬 子
政策・教育開発	教 授	大 室 律 子
	講 師	赤 沼 智 子

平成20年3月31日現在

大学院看護学研究科看護システム管理学（附属看護実践研究指導センター兼任）

領 域	職名	氏名
病院看護システム管理学	教 授	手 島 恵
	准 教 授	永 野 みどり
地域高齢者看護システム管理学	教 授	吉 本 照 子
	准 教 授	緒 方 泰 子
ケア施設看護システム管理学	教 授	酒 井 郁 子
	助 教	飯 田 貴映子

平成20年3月31日現在

認定看護教育課程（乳がん看護）

分 野	職名	氏名
認定看護分野 （乳がん看護）	特任教員 （兼務）	阿 部 恭 子
		馬 場 由美子

平成20年3月31日現在

6 看護実践研究指導センター運営協議会記録

運営協議会

委員区分	氏名	職名
1号委員(看護学部長)	森 恵 美	千葉大学看護学部長
2号委員(センター長)	北 池 正	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター長
3号委員	正 木 治 恵	千葉大学教授(看護学部)
	手 島 恵	千葉大学教授(大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	大 室 律 子	千葉大学教授(看護学部看護実践研究指導センター)
	酒 井 郁 子	千葉大学教授(大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
4号委員	榮 木 実 枝	東京大学医学部附属病院看護部長
	栗 山 喬 之	千葉大学教授(大学院医学研究院)
	田 村 孝	千葉大学教育学部長
	丸 山 美 知 子	厚生労働省医政局看護課看護研修研究センター所長
	野 口 美 和 子	沖縄県立看護大学長

平成20年3月31日現在

第27回看護実践研究指導センター運営協議会

1. 日 時 平成19年12月5日(水) 17時30分～18時18分
2. 場 所 会議室
3. 出席者 森会長, 北池看護実践研究指導センター長, 正木, 手島, 大室, 酒井, 田村, 丸山各委員
欠席者 榮木, 栗山, 野口各委員
4. 議 題
 - (1) 平成20年度センター事業について
 - ①プロジェクト研究について
 - ②認定看護師教育課程(乳がん看護)について
 - ③国公立大学病院副看護部長研修について
 - (2) 平成20年度文部科学省委嘱事業について
 - ①看護学教育指導者研修について
 - ②国公立大学病院看護管理者講習会について
5. 報告事項
 - (1) 平成19年度センター事業について
 - ①プロジェクト研究について
 - ②認定看護師教育課程(乳がん看護)について
 - ③国公立大学病院副看護部長研修について
 - (2) 平成19年度文部科学省委嘱事業について
 - ①看護学教育指導者研修について
 - ②国公立大学病院看護管理者講習会について

7 看護実践研究指導センター運営委員会記録

運 営 委 員 会 委 員 名 簿

委員区分	氏名	職名
1号委員 (センター長)	北池 正	看護実践研究指導センター長
2号委員	黒田久美子	准教授 (看護実践研究指導センターケア開発研究部)
	根本敬子	講師 (看護実践研究指導センターケア開発研究部)
	大室律子	教授 (看護実践研究指導センター政策・教育開発研究部)
	赤沼智子	講師 (看護実践研究指導センター政策・教育開発研究部)
3号委員	手島 恵	教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	永野みどり	准教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	吉本照子	教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	緒方泰子	准教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	酒井郁子	教授 (看護実践研究指導センター継続看護研究部)
4号委員	正木治恵	教授 (成人・老人看護学講座)
	宮崎美砂子	教授 (地域看護学講座)

平成19年度看護実践研究指導センター運営委員会

年月日 平成19年4月11日 (水) 16時20分～16時35分

- 議題等 1. 平成19年度プロジェクト研究について
2. 平成18年度センター年報について

年月日 平成19年6月20日 (水) 16時20分～17時00分

- 議題等 1. 平成19年度認定看護師教育課程(乳がん看護)研修生選抜試験合否判定について
2. 平成19年度国公立大学病院看護管理者講習会受講者の採択について

年月日 平成19年7月11日 (水) 16時20分～16時55分

- 議題等 ・ 平成19年度国公立大学病院副看護部長研修生の採択について

年月日 平成19年12月5日 (水) 10時35分～11時45分

- 議題等 1. 平成20年度センター事業について
2. 平成20年度文部科学省委嘱事業について

年月日 平成20年1月9日 (水) 16時20分～17時10分

- 議題等 1. 平成20年度プロジェクト研究について
2. 平成20年度国公立大学病院副看護部長研修日程(案)について
3. 認定看護師教育課程(乳がん看護)検討ワーキンググループの設置について

年月日 平成20年3月12日 (水) 16時20分～17時15分

- 議題等 1. 平成20年度プロジェクト研究について
2. 平成19年度認定看護師教育課程(乳がん看護)研修生修了判定について

年月日 平成20年3月28日 (金) 11時00分～11時10分

- 議題等 ・ 平成20年度看護学教育指導者研修受講者の採択について

Ⅱ 平成19年度事業報告

1 プロジェクト研究

(1) プロジェクト研究参画者（共同研究員）一覧

No.	プロジェクト名	番号	氏名	所属	職名
1	新人看護職者の教育を担当する看護職者に必要な実践能力開発に関する研究	1	佐藤 まゆみ	看護学部	准教授
		2	荒屋敷 亮子	医学部附属病院	副看護師長
		3	大室 律子	看護実践研究指導センター	教授
		4	赤沼 智子	看護実践研究指導センター	講師
2	周産期における糖尿病発症・重症化予防に向けた看護職の役割発揮体制とケア方法の開発に関する研究	1	森 恵美	看護学部	教授
		2	石井 邦子	看護学部	准教授
		3	柏原 英子	看護学部	助教
		4	高島 えり子	看護学部	助教
		5	細野 陽子	看護学部	助手
		6	黒田 久美子	看護実践研究指導センター	准教授
		7	根本 敬子	看護実践研究指導センター	講師

○ ケア開発研究部

周産期における糖尿病発症・重症化予防に向けた
看護職の役割発揮体制とケア方法の開発に関する研究

I. プロジェクト参画者

森 恵美 (千葉大学看護学部 母性看護学教育研究分野 教授)
石井 邦子 (千葉大学看護学部 母性看護学教育研究分野 准教授)
柏原 英子 (千葉大学看護学部 母性看護学教育研究分野 助教)
高島 えり子 (千葉大学看護学部 母性看護学教育研究分野 助教)
細野 陽子 (千葉大学看護学部 母性看護学教育研究分野 助手)
黒田 久美子 (千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター ケア開発研究部 准教授)
根本 敬子 (千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター ケア開発研究部 講師)

II. 研究の概要

周産期における糖尿病発症・重症予防化に向けた看護職の役割発揮体制とケア方法の開発に向けて、本年度は、糖尿病をもつ女性への支援経験が豊かな看護職者の実践内容に焦点をあてて研究を実施した。

1. 研究目的

本研究の目的は、糖尿病をもつ女性への支援経験が豊かな看護職者の妊娠・出産・育児に関する看護実践を記述し、必要な支援の強化を図るための方策と課題を検討することである。

2. 研究方法

実践報告や専門家の紹介から糖尿病合併妊婦・褥婦に対する多職種協働の実践を行っている施設を選定し、施設長・看護部長から支援経験の豊かな看護職者を推薦してもらった。大学病院、民間総合病院、内科クリニックを含む多様な7施設の看護師3名、助産師6名に、対象者から相談されること、対象者から評価されている支援等について半構造化面接を実施した。研究参加の任意性、プライバシーの保護に配慮した。

3. 結果・考察

妊娠中のインスリン注射導入受容への支援、産後の授乳と食事への支援などの多くの実践が述べられ、アセスメントの視点、職種間や異なる支援の場をつなぐさらなる連携の必要性等が示唆された。共通して実践されていたことは、前倒しの情報提供や変化する体調や生活状況に即した準備の促進であり、家族も含めた生活調整が提案され、それは次世代の糖尿病発症予防の観点を含むものであった。また産後の継続的な受療を積極的に推奨していた。

III. 成果の公表

第24回日本糖尿病・妊娠学会年次学術集会(平成20年11月28日・29日 於:高崎シティギャラリーコアホール)で発表予定である。

IV. 今後の方向性

本年度の研究では、糖尿病をもつ女性に対する必要な支援の実際が明らかにされ、前倒しの情報提供や家族を含めた予防という観点がいよいよ重要であること、さらなる連携の必要性が確認された。

この成果を活かし、支援モデルを作成し、それを基盤として、糖尿病をもつ女性の支援のニーズをさらに明らかにすること、看護職者が自らの課題を見出し自己研鑽していくための評価ツールの開発、必要な知識・技術を学習する教材の開発、全国的な実態調査等を行ってきたい。

○ 政策・教育開発研究部

新人看護職者の教育を担当する看護職者に必要な実践能力開発に関する研究

I. プロジェクト参画者

佐藤 まゆみ（千葉大学看護学部 成人看護学教育研究分野 准教授）

荒屋敷 亮子（千葉大学医学部附属病院 副看護師長）

大室 律子（千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 政策・教育開発研究部 教授）

赤沼 智子（千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター 政策・教育開発研究部 講師）

II. 研究の概要

上記研究参画者と政策・教育開発研究部の教員計4名とで、プロジェクトを進めた。

本プロジェクトは、新人看護師教育を担当するプリセプター支援者が必要とする教育実践力を明確にし、さらにプリセプター支援者の育成のための能力開発の基礎資料とする。

今年度は、文献検討し、本学の倫理委員会の審査を受け、調査協力に同意が得られた施設にインタビュー調査を実施した。

1. 研究目的

プリセプター支援者が行う現状及びプリセプター支援者の育成の現状を明らかにする。

2. 研究方法

1) 調査対象：新人看護師の育成方法としてプリセプターシップを導入している施設に対し、本調査への協力に対して同意が得られた12施設。調査期間は平成20年1月から2月

2) 調査内容：①施設内のプリセプター支援体制 ②プリセプター支援者が担う支援内容 ③役割を果たすためのプリセプター支援者の能力・資質 ④プリセプター支援者を育成するプログラムがある場合はその内容と育成上の課題 ⑤施設の概要

3) 調査方法：インタビューガイドに基づき半構成的面接を行った。インタビューは許可を得て録音し、逐語録を作成。研究参画者4名で意味内容を抽出、分析、カテゴリー化。

III. 結果及び成果の公表

9施設から得られた逐語録より抽出したプリセプター支援者の能力・資質は54得られ、最終的に24が抽出された。具体的には 1. 新人教育に関心がある 2. 教育の原理を踏まえて研修の計画立案から評価まで行う事のできる能力 3. 自身の知識不足や能力不足について正當に評価できる力 4. 自身の見解や経験を相対化できる力 5. 日々の業務に流されず、患者中心の看護を心がけ、日々向上しようと努力している 6. 看護師としての自己のキャリアを開発し、その経験をモデルとして示す力等が挙げられた。この研究成果は、39回日本看護学会学術集会に発表予定である。

IV. 今後における研究の発展的関わり

我が国では、8割の病院が新人教育支援の方法としてプリセプター制度を導入している。この方法は、新人にとって比較的年齢が近い先輩に指導をうけ、職場に適応する支援を受ける新人育成方法で、職場適応促進に効果をあげている。しかし、課題としてプリセプター支援者が存在するがその役割や支援体制が明確でなく、かつ、その育成についても研究は少ない。看護職者の医療安全対策や離職防止の面からも早急にプリセプター支援者の人材育成のためのプログラム開発が急務である。従って、この研究は重要である。平成20年度の科学研究費補助金、基礎研究(C)「新人看護師教育におけるプリセプター支援担当者育成プログラムの開発」を申請し、採択されたところである。19年度のプロジェクト研究は平成20年度科研の基礎研究につながるものと考えている。

2 国公立大学病院副看護部長研修

I. 研修開催に至った経緯

大学病院の看護部長をサポートする副看護部長に対し、上級看護管理者としてマネジメント能力向上を図るための研修が国立大学看護部長会議から強く求められており、平成 17 年度助成金による「国公立大学病院副看護部長の看護管理者研修に関わる実践的教育プログラム開発」に関する調査研究をおこなった。

調査内容は、副看護部長として職務上必要な能力やスキル、研修の教育内容等である。その結果から具体的な大学病院の副看護部長研修の実践的教育プログラムを開発した。本研修は、そのプログラムに沿って、平成 18 年度から具体的な実践に至ったものである。

II. 平成 19 年度国公立大学病院副看護部長研修実施要項

1. 目的

大学病院の特殊性にかんがみ、上級管理者として必要な実践的能力を高め、大学病院の看護の充実を図ることを目的とする。

2. 主催

千葉大学看護学部

3. 実施

千葉大学看護学部

4. 期間

研修期間は以下の 3 つの分散研修方式で計 12 日間

研修期間 1：平成 19 年 9 月 25 (火)～ 9 月 29 日 (土) 5 日間

研修期間 2：平成 19 年 11 月 26 (月)～ 11 月 30 日 (金) 5 日間

研修期間 3：平成 20 年 2 月 18 (月)・19 日 (火) 2 日間

5. 会場

千葉大学看護学部（千葉市中央区亥鼻 1－8－1）

6. 受講者数

約 25 名

7. 受講資格

1) 国公立大学病院に勤務する副看護部長とする。ただし、応募者多数の場合は

就任後経験 2 年以内の者を優先する。

- 2) 受講希望者本人が、副看護部長研修に強い興味と関心を持っていること。
- 3) 期間中は研修に専念できること。

8. 受講料

12 日間で 9 万円

9. 講師

- 1) 大学教員
- 2) 学識経験者
- 3) 関係省庁の職員
- 4) 大学病院看護管理者

10. 授業科目及び時間数等

別表の通りとする。ただし都合により一部変更することがある。

11. 応募方法

応募者調査票（別紙）を所属の長を通じて、下記により提出すること。

提出先 〒 260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1

千葉大学看護学部長

提出期限 平成 19 年 6 月 29 日（金）必着

12. 修了証書

研修修了者には、修了証書を交付する。

(別表)

授業科目と時間数、内容・方法

表1 <研修1> <平成19年9月25日(火)～29日(土)> 講義を中心とする

授業科目	時間数	内容
研修オリエンテーション	1.5	研修の概要を理解し、研修生各自が研修における目標を明確化する
組織論・組織分析	3	組織論、組織分析の方法論を学び、それを用いて大学や大学病院における組織のあり方の特徴を理解する。大学病院の特徴として、研究・教育機関としての組織のあり方、大学病院としての組織の社会貢献について言及する
医療経済	3	医療経済の構造や構成要素を理解し、看護管理と関連させて社会の動向や情報を理解するための知識を得る
*1 病院経営 (財務管理)	6	財務管理の一般的知識を得るとともに、病院経営における財務管理の実際を知る。特に看護管理者が責任をもつべき範囲を理解する
*2 医療政策の動向	3	最新の国の政策動向(特に医療に関する動向)を知る。大学病院に求められる事柄を、医療と医療人教育の側面から理解する
医療倫理	3	最新の医療倫理について、その考え方と実践での適用について、また法的な問題・課題について理解を深める
コミュニケーション・人間関係論	4.5	コミュニケーション・人間関係に関する理論や方法論を理解することによって、実際に問題や課題となっている事柄を新しい視点で見ることができる。また大学は多様な職種との連携が必要でありインタープロフェSSIONナルワークについても理解を深める
コミュニケーション・交渉演習	6	各自が作成した(あるいは模擬)状況設定を用いて、ロールプレイングを行う。 状況①対部下へ企画への協力、仕事の委譲に関する説明をする 状況②対他部門の長に対してある企画の交渉
計	30	

*印は、研修生以外も参加できる公開講義とする。*1は6時間のうち4.5時間が公開講義

表2 <研修2> <平成19年11月26日(月)～11月30日(金)> 演習を中心とする

授業科目	時間数	内容・方法
情報収集・分析に関する理論・方法論	6	問題解決に必要な情報収集・分析に関する基礎的理論・方法論を理解し、実際に活用できる可能な方法や知識を見出す
課題抽出・分析演習	9	個人ワークとグループワークをとおして、研修生各自が自施設における課題やタスクを明確にし、改革・改善したい事柄をあげる
企画立案演習	9	ミニ講義：企画立案のプロセス ワーク：改革・改善したい事柄についてのモデルプランの作成に向けたワークを行う。個人ワークが中心であるが、間にグループで意見交換できる時間を設ける
プレゼンテーション演習	6	ミニ講義：交渉戦略・プレゼンテーション資料について ワーク：モデルプランをすすめる際に交渉していく必要のある関係部門への交渉戦略をたて、プレゼンテーション資料を作成する。個人ワークが中心であるが、間にグループで意見交換できる時間を設ける
計	30	

表3 <研修2>と<研修3>の合間の期間に行う各自の課題

課 題	内容・方法
①【施設の交換訪問】	研修生各自の課題に関連する情報収集の一環として、研修生同士の施設間での訪問を規格、施設間の人事交流を通して、改善・改革の一助とする。施設の選定、日時の交渉は施設ごとの手順を理解して各自が行う
②【研修内容をいかした各自の実践とその報告資料の作成】	訪問時は、訪問の目的と見学したい内容を明らかにし、訪問結果とあわせてレポート作成し、訪問した施設に提出する。 改革・改善したい事柄についてのモデルプラン（あるいはその一部）の実践を行う。また、実践報告会で発表できるようなプレゼンテーション資料の作成を行う

表4 <研修3> <平成20年2月18日(月)・19日(火)> 実践報告会

授業科目	日数	内容・方法
実践報告会	2	<研修期間2>後、自施設で行った各自の実践を報告する。<研修期間2>後の時間は短いので、現在計画中、及び準備の内容を含め、中間報告でもよい。

* 実践報告会には、上司、同僚も参加可能とする

Ⅲ. 受講者数

設置者別

設置別	国立大学	公立大学	私立大学	合計
受講者数	20名	1名	4名	25名

Ⅳ. 副看護部長研修者名簿

番号	機関名	所属	氏名
1	秋田大学	医学部附属病院	斎藤陽子
2	東北大学	病院	白砂たま子
3	山形大学	医学部附属病院	林律子
4	筑波大学	附属病院	山元照美
5	群馬大学	医学部附属病院	長谷川正志
6	東京大学	医学部附属病院	内田美保
7	東京医科歯科大学	医学部附属病院	柏倉淑子
8	新潟大学	医歯学総合病院	伊藤千恵美
9	富山大学	附属病院	中山真由美
10	金沢大学	医学部附属病院	干場順子
11	信州大学	医学部附属病院	草深仁子
12	岐阜大学	医学部附属病院	藤田由加里
13	三重大学	医学部附属病院	門脇文子
14	神戸大学	医学部附属病院	高橋京子
15	岡山大学	医学部・歯学部附属病院	國平茂子
16	広島大学	病院	杉村美由紀
17	山口大学	医学部附属病院	猪上妙子
18	熊本大学	医学部附属病院	本尚美
19	大分大学	医学部附属病院	大戸朋子
20	鹿児島大学	医学部・歯学部附属病院	向窪世知子
21	福島県立医科大学	附属病院	窪睦子
22	順天堂大学	医学部附属順天堂医院	岡田綾
23	東邦大学	医療センター佐倉病院	前田富士子
24	聖マリアンナ医科大学	病院	本舘教子
25	関西医科大学	附属滝井病院	川畑ユミ子

V. 実践報告書

1. 入院患者を長時間待たせないためのベッドコントロール

秋田大学医学部附属病院 齋藤 陽子

【実践の概要】

救急患者の受け入れ拒否について問題とされている昨今、副看護部長として緊急入院が必要な患者のベッドコントロールを担当しているが、スムーズに調整できない状況もあり苦慮している。理由と思われる因子に対し以下の実行計画を立案し実践した。

【実行計画】

1. 共通病床を現在の4%から20%に増床。ベッドは診療科のものという意識が根強いので、病棟師長に管理の権限がある共通病床を増床する事を病床適正配置委員会・再開発推進委員会で提案する。
2. 看護部運営会議で診療科のベッドに72時間の空床がある場合、病棟師長が管理をする事の是非について協議する。各師長が空床管理をすると決定した場合、病院執行部会議で、空床管理の権限を病棟師長に委譲する事を看護部長より提案してもらう。
3. 空床管理に用いている病床管理一覧表に入退院予定の情報を入れる。入退院情報が入る事により、1枚の用紙で空床管理ができるようになるため、システムの変更について医療情報部に交渉する。
4. 看護部運営会議で「ベッド調整に関する申し合わせ事項」について再度確認し、師長の空床利用についての認識を高める。
5. 現在、経営戦略室からは、各診療科の経営状況を把握できる資料が提出されているが、師長の経営に対する認識を高めるため、病棟ごとの経営状況が把握できる資料の作成を依頼する。

【結果】

1. 再開発推進委員会に共通病床の増床について提案した結果、平成21年の新棟開設時、共通病床を現在の4%から20%に増床することがほぼ決定した。
2. 空床管理の権限について看護部運営会議で協議の結果、4名の師長から賛同が得られなかった。理由として、医師の理解を得られない事と、自病棟に空床が無くなる事への不安によるものであった。
3. システムに入退院の予定を連動するよう医療情報部に申し入れた。その結果、平成21年度の第7次システム導入時に連動できるかを今後、医療情報部連絡協議会で検討することとなった。
4. 看護部運営会議で「ベッド調整に関する申し合わせ事項」について説明し、各師長からは理解が得られた。各師長が意見交換を行った事により、空床利用についての共通認識が高まった。
5. 経営戦略室より、毎月、看護単位ごとの経営状況がわかる資料と各月、戦企室だより（病院の経営に関する情報）が発信された事により、師長の経営に対する意識付けがされるようになった。

【まとめ】

救急患者が短時間で入院できる方法として、共通病床を増床する事と入退院の情報をシステム化することで、空床に関して優先順位をつけることが可能となる。平成 21 年度からは、共通病床の増床と入退院情報を反映した空床一覧による病床管理の要望が病院として受け入れられることがほぼ決定した。

又、秋田大学では、1%稼働率が上がる事により、年間約 9000 万の増収となる。経営への師長参画の推進として、経営戦略室から看護単位ごとに経営状況が把握できる資料を作成してもらった事と、「ベッド調整に関する申し合わせ事項」の再確認を師長全員で行った事により、各師長の経営に対する意識が高まり、病棟が多忙である事を理由に他科の入院を拒むことは減少してきている。この各師長の意識変化に伴い、外来で入院待ちをする患者の待ち時間が短縮した。

今後、空床利用について看護師の意識をさらに改善していくためには、入院患者を待たせない、断らないという看護部の方針を常に示していく事が必要であると考えます。

2. 看護必要度の導入と看護管理への活用について

東北大学病院 白砂 たま子

1. 実践の概要

当院では2007年6月より7対1看護入院基本料を取得しており、適正配置にするための配置基準の指標の見なおし及び7対1看護の質の評価の必要性が生じた。従来から使用してきた看護量に変わり、患者に提供されるべき看護の必要量を測定する“看護必要度”を導入し、看護管理に活用する仕組みを構築するという課題に取り組んだ。

2. 実行計画

- 1) 看護必要度による看護師配置管理についての必要性を提案する
- 2) 看護必要度調査の実施と分析（配置算定委員会）
- 3) 看護必要度データを看護管理に活用している京都大学病院の見学
- 4) 看護必要度委員会の立ち上げ
- 5) 7対1看護の質の評価

3. 結果及び考察

- 1) 経営戦略会議と師長会議において、「看護師配置基準」と「看護の質評価」については、看護必要度の活用が有効であることを、過去2回の看護必要度の調査から説明した。また、看護必要度入力システムについてITセンターと検討したが、2009年度の電子カルテ化の中にシステムを取り入れるという方針の下、今回はカンゴルーソフトに看護勤務システムを連動させ調査を行うこととなった。
- 2) 2007年12月10日～16日に配置算定委員会が中心となり看護必要度調査を実施した。その結果、配置基準の一指標として見えたものの多くの問題点が明らかにされた。①事前に一回だけの研修のみであったため、全てのナースが正しく評価方法を理解して実施していない。②看護記録が電子化されていないため、記録との照合があいまいであり、かつ負担が大きかった。③1週間のみの調査で繁忙度を現すのは乱暴であるなどである。今回の結果は今までの看護量や在院日数などのデータと共に、配置算定委員から傾斜配置数を提案している。
- 3) 京都大学病院の見学においては、システム環境と看護必要度の活用の実際について学ぶことができた。特に①評価者教育の徹底と監査制度による質の精度の高さ②電子カルテによる管理システム③客観性のある空床管理やリリーフ体制④毎日評価と記録することにより、なすべき看護を提供しているという看護の質の保障⑤安全や退院支援などの質管理への活用などを学ぶことができた。

4. まとめ

看護部の企画委員会に看護必要度委員会の立ち上げの提案を行った。その結果、承認されて4月から看護必要度委員会（各部署より1名）が発足することになった。今後、評価者教育を重点的に取り組む必要がある。また、7対1看護の質評価については、WGを作り3月に病棟看護師全員にアンケート調査を実施した。今後、調査結果の分析を行い業務改善に発展させていきたい。さらに、来年度の電子カルテに向けての取り込みと活用のためのシステム構築を、ITセンターと交渉して行くことが重要と考えている。

3. 看護師長候補者選考 推薦基準と方法について考える

山形大学医学部附属病院 林 律子

【実践の概要】

大学病院を取り巻く社会情勢は、高齢化社会、医療の分業、診療報酬改定、医師不足対策など大きく変化し、7対1看護体制の導入など看護を取り巻く状況も変化しており、看護師長に求められる管理業務は拡大している。

当院にて、平成19年度に実施した看護業務量測定結果、看護師長は全体の約70%を業務管理で占めており、スタッフ指導、勤務管理、看護提供の確認、患者・家族との関わり、医師、他部門との関わりと多方面に関与していることが分かった。看護師長は、これまでに以上に社会情勢や組織の理解とマネジメント能力、柔軟性、コミュニケーションスキルなどが求められている。

しかし、新任看護師長の事象の捉え方や対処、調整は、これまでの経験や個人の力量によりところが大きい。看護師長育成として、看護師長就任後の研修や継続的な指導的関わり、自己啓発は不可欠なものであるが、今回は「看護師長の育成の第1歩は、マネージャーの素養のある人を選出すること」と考え、今回のテーマに取り組んだ。

【実行計画】

- 1) 他施設より看護師長選考基準と選考方法の情報収集
- 2) 施設訪問を通し、看護師長選考に関する考え方を学ぶ
- 3) 看護師長推薦者の選定
- 4) 当院の看護師長選考基準および方法について考える

【結果およびまとめ】

- 1) 他施設における看護師長選考基準と選考方法

看護師長選考基準は、職歴等の規定、看護管理者研修や研究業績の規定、選考基準の提示など多様であり、同一の施設はなかった。選考方法は、選考委員会の設置、論文や面接などの組み合わせで行われており独自に定められている。その施設の役割や組織の方針、看護部として求めている看護師長の考え方によるものと考えられる。

- 2) 看護師育成と看護師長推薦について

当院における看護師育成は、各部署において看護実践能力育成マニュアルによる実践レベルの評価および目標管理の一連の過程で、キャリアアップに応じた教育的関わりが行われている。この継続した関わりの中で看護師長推薦基準にそって総合的に評価し看護師長推薦が行われている。

- 3) 看護師長選考基準と選考について

当院の推薦基準には、看護師長にもとめるスキルや能力が示されており、推薦者の評価指標として活用されている。

選考書類は現在の看護師長推薦書に加えて、目標管理による取組状況と評価および能力評価（自己評価、他者評価）を加えることで、推薦者の特性がより把握できると考える。

【評価】

当院での看護師長選考は看護師長に求められる基準が明らかになっており、基準が十分に活用されていることがわかった。看護管理者の役割は、組織運営や社会情勢が看護管理職のマネージメントに影響し、求められる役割が明らかになってくることをふまえ、看護師長選考への関わりおよび看護師長を側面から支援していくために、副看護部長としてのスキルアップを図っていきたい。

4. 病棟再編成に伴う看護師の看護ケア実践能力の変化

筑波大学附属病院 山元 照美

【実践の概要】

当院は PPC (Progressive patient Care) 方式の症度別病棟(中等症病棟と軽症病棟)であったが、近年の少子高齢化や疾病構造の変化等に伴い、平成 19 年 4 月から 4 フロアーの 8 病棟を中等症病棟に再編成した。今年度、医療・看護サービス業務担当副看護部長として、看護ケアの実践能力のコアサービスにばらつきが生じているか否か、看護の質は向上しているか、看護サービスとしての『ケアの質の管理』は重要である。来年度の 7:1 看護取得に向けて、再編成後の評価を行なうこととした。再編成 9 ヶ月後の看護ケア実践能力の実態を知る手段として、組織編成の評価の一側面であるが、看護師自身の看護ケアの実践能力は患者と看護師の相互行為のプロセスである。そこで、看護ケアの実践を通じて自分自身が提供したケアを客観的に振り返り替えることに焦点を当て「患者特性に基づいたケアの自己評価尺度」の看護師の自己評価を行った。

【実行計画】

目標：再編成した病棟間の患者のレベル（病棟間で同じような看護必要度の患者）を維持し、看護ケアの実践能力の実態を把握し、調査結果から看護師自己の強みと弱み、教育的課題を明らかにする。

1) 方法、スケジュール等

対象病棟：平成 19 年度に再編成した病棟 4 フロアー（8 病棟）とし、調査対象者は研究の主旨を説明し、同意を得た全看護師とする。測定用具は鈴木純恵が開発した「患者特性に基づいたケアの自己評価尺度」を用い、7 カテゴリー42 項目リッカート法とする。分析は、カテゴリー項目別及び病棟別に平均値を算出し、得点のみを使用した。回答選択肢は 5 段階評定法であり、A, B, C, D 病棟毎に中等症「I」、元軽症「II」として、比較検討した。さらに当院の卒教育体系に基づき、クリニカルラダーレベル 1～5 の 5 群に区分とした。調査期間は平成 19 年 12 月 27 日～平成 20 年 1 月 10 日である。

【結果及びまとめ】

看護師 158 名を調査対象者とし、有効回答数 125 名（回答率 79.1%）であった。病棟別の得点平均値の合計で得点が高い病棟は、カテゴリー I [患者の疾病によって生じた問題とその変化] では、BII 病棟の 19.69 であり、カテゴリー II [治療・検査に関連して、患者に新たな問題が生じたり、あるいは、問題が改善・解決すること] では、DII 病棟 0.78 であった。カテゴリー III [看護ケアに関連し患者に新たな問題が生じたり、または、改善・解決すること] は DI 病棟で得点が最も高く 20.75 であった。カテゴリー IV [患者が治療・検査・ケアに対して、受け入れたり、拒否したりすること] では、BII 病棟 20.58 であり、カテゴリー V [患者が入院したことによって生じた問題] では、DI 病棟 19.07 であり、高い得点の中で最も低い。カテゴリー VI [患者が問題を解決するためにとっている行動] は AI 病棟 19.32 であり、カテゴリー VII [患者が問題を解決するためにとっている行動によりもたらした結果と新たに生じた問題] では、DII 病棟 20.11 が高いことが分かった。全カテゴリー（カテゴリー 2 を除く）で、最下位の得点は BI 病棟であることが分かった。CI・II 病棟は平均的得点であった。BI 病棟以外の

病棟（中等症「Ⅰ」元軽症「Ⅱ」）の看護師の自己評価は高い事から、自らの成長を実感しながら生き活きと看護実践していることが窺えた。また、全てのカテゴリーの中でレベル1から5までが低いのはカテゴリーVである事が示唆された。

【評価】

1. B I 病棟の看護師は、看護ケア実践能力の自己評価が低く、更に看護必要度も高い事から来年度の7：I看護師数配置において、傾斜配置看護師数を最高数に検討した。
2. 教育委員会に、全レベルで低いカテゴリーV【患者が入院したことによって生じた問題】を提示した。

5. 看護スタッフ育成に有効活用できるスキルラボセンター設置・運用の推進

群馬大学医学部附属病院 長谷川 正志

【実践の概要】

群馬大学医学部附属病院医療人能力開発研修センター設置計画の中に、スキルラボセンター（以下スキルラボとする）設置計画が進められてきた。昨年末には設置場所が確保され、設置に向けての具体的な活動が進められている。看護教育に関しては、7：1看護体制により増員となった新人の技術研修や、現任者のスキルアップ支援のために、シミュレータを利用したより実践に近いトレーニングが必要である。看護技術研修の充実をはかるために、看護部の要望が充分に取り入れられたスキルラボを設置ことが重要課題である。

【実行計画】

1. アクションプランの目標

- スキルラボ設置・運用に関する他施設の情報収集を行い、当施設における設置・運用に関する企画を立案する。
- 関連会議・委員会等に企画を提案し、ラボ設置に向けて意欲的な取り組みを推進する。

2. アクションプラン

- 他施設の見学を通しラボ設置までに取り組んできた事柄や、運用状況等の情報を得る。
- 看護部キャリア開発支援委員会を中心に、具体的なラボ設置・運用企画を立案する。
- 他施設の情報及びスキルラボ設置・運用企画を、スキルラボ設置検討WGに提案し、具体的運用に向けての強力な推進力となるようにチームワークを高め、具体的設置を進めていく。

【結果およびまとめ】

- 2施設の見学を行い、施設運用までの経過や運用状況等の情報収集を行った。
- 看護部キャリア開発支援委員会メンバーへ、施設見学の報告を行った。今後はラボの設置・運用の検討を進めていくことを共通認識し、看護部各部署からの運用に関する要望を元に企画案を作成中である。
- 臨床研修センター運営委員会・スキルラボ設置検討WGにおいて、施設見学の報告を行った。今後は、医師、看護師、事務部門合同で施設見学を行うことを検討している。
- スキルラボ設置を進める関連委員会と情報交換を行い、設置・運用に関して検討を行っている。
- スキルラボ運用の面で重要となる、看護技術指導者育成研修の企画を同委員会に提案し了承された。

【評価】

スキルラボ設置に関連する各委員会に具体的設置・運用に関する情報提供を行ったことで、当院で設置するスキルラボに関してイメージを共有できるようになった。

スキルラボ設置・運用に関しての看護部としての意見が求められるようになり、今後はスキルラボ設置検討WGメンバーと、看護部との連携を強化し、設備、機器・器材の検討、運営方法等、具体的運用に向けて協働していくことを確認できた。

6. 業務管理室の効率的な運営方法

東京大学医学部附属病院 内田美保

1. 背景

当院では、平成19年度から7:1看護体制を導入し看護職員数が1000人を超えたことに伴い、組織改革が行われた。管理体制が4室（人事室、企画室、業務管理室、教育・研究・研修支援室）体制となり、副看護部長は各室の室長となり、その下に専任又は兼任の役職ポストを配置した。また副看護部長は部署別に各師長達をとりまとめる。私は業務管理室の室長として「質保証に関わる業務を所掌し、業務改善に取り組み標準化を進め、標準化したことが現場で実践されているかどうかについて確認する」役割を担っている。具体的には①医療安全対策②感染管理③創傷栄養管理④看護の質を一定に保つための看護手順、看護基準、看護提供方式の統一など標準化に向けての活動⑤外注業務の調整を行うことである。

現在、業務管理室以外の3室には1人から4人の専任者が配置されているが、業務管理室は室長以外の4人は皆兼任師長であった。来年度から業務管理室にも専任師長が配属されることが決まり、成果につなげるために室の効率的な運営方法を検討し、具体的な活動計画をたてる必要がある。

2. 実行計画

- 1) 室として取り組んだ①から⑤について今年度の業務内容を振り返り課題を明らかにする。
- 2) 室長の役割と専任師長の役割および業務内容を明確にする。
- 3) 新年度開始時まで①から⑤について具体的な活動方針及び計画を立案する。

3. 結果

1) 室の運営について

執行部会議の決定事項および他の室の方針、活動について周知する。当室の方針を随時確認し対策を検討する。室ミーティングは昼休み以外の勤務時間内で行い（水曜日 1 時）連絡方法として書類はメールを活用し急ぐ連絡は PHS を使用する。

2) 活動内容について

- ・医療評価受審に向けて自己評価チェック結果にもとづいて対策を検討する。
- ・患者誤認防止のため、チームトレーニング、シュミレーション、システム構築を目指し、ニアミスの原因分析を行う仕組みを構築する。
- ・手洗い実施率 70%を維持するためにフロア委員の活動支援を継続するとともに観察方法の精度を高めるための検討を行う。
- ・NST 活動が定着するために褥創専従者を核とした褥創委員会との連携を深めるための方策を検討する。
- ・固定チーム担当看護師制導入後の状況を把握し、特にリーダー業務のあり方について標準化する。

3) 専任師長の役割について

- ① 連絡調整担当として室の運営を行う
- ② 医療評価の準備を中心的に担う

- ③ リンクナースの指導・教育にあたり委員会活動の成果につなげる
- ④ 目標とした質指標を達成するために活動する

4. 評価

個人のアクションプランであったが、実は病院および看護部組織全体の動きを見据えなければ進まないことがわかった。目先のことだけに捉われずに看護部業務管理室としてのビジョンを示し、1千名を越す看護スタッフを導いていけるよう今回の研修を通じて得た多くの学びを生かしていきたい。

7. 看護部業務検討委員会を活性化させる

東京医科歯科大学医学部附属病院 柏倉 淑子

【はじめに】

副看護部長として看護部の専門委員会である業務検討委員会を担当している。担当初年度である昨年度を振り返ると、委員は業務検討委員会の目的である「看護部門の看護業務及び看護サービスの見直し、改善を通して看護ケアの質向上を図る」の意識が低く、委員会活動は主体性のないものとなっていた。その大きな要因は、委員が、委員会活動と所属での活動とを結びつけていないことにあると考えた。また、今年度5月より7対1看護師配置となり約70名の看護師が増員となった。その評価を求められる時、その看護力をどのように看護の質向上に繋げていくか？委員が自覚し、実践していかなければならない。そのためには、業務検討委員会の活性化が急務であると考えた。そこで、委員が業務検討委員会の活動を通じて、自所属の業務の見直し・改善にリーダーシップを発揮することで、看護サービスの向上を図ることを課題とした。

【計画】

1. 目標：委員が委員会活動を通じて、自所属の業務を見直し・改善を図ることができる。
2. 方法
 - 1) 委員会の組織・運営方法の変更。
 - 2) 委員への動機づけ
 - 3) 委員の課題の取り組みへの支援

【結果とまとめ】

1. 委員会の組織・運営方法の変更

委員会の組織・運営内容を変更したことで、委員会に緊張感が生まれ、効率的に運営された。

2. 委員への動機づけ

第1回の委員会で、業務委員会の概要と担当副看護部長として委員会に期待することを表明した。またMEセンター管理の新しい器材の導入やインシデント発生時タイムリーに情報を提供していった。医療器材の導入は、委員が中心となり所属への導入をマネジメントすることとし、インシデントの発生時は、そのインシデントに関連した事象に対して所属の状況と再発防止するにはどうしてかを委員会で検討する時間を設けた。これらの情報提供や問題提起は、病院・看護部の方針や院内で発生している諸問題をタイムリーに把握し共有ができ、所属の業務を見直すことと委員としての自覚の高まり・役割の認識に繋がっていった。

3. 委員の課題の取り組みへの支援

委員の課題は、今年度の看護部の目標である『手厚い看護の実践』に向け、「ベッドサイドケアの充実」を図ることと昨年度から継続している「申し送り短縮・廃止」への取り組みの2点とした。「ベッドサイドケアの充実を図る」ことは、各委員が自所属で改善したいと思うベッドサイドケアを決定し取り組むこととした。その結果、約7割の委員は改善の達成を実感していた。「申し送りの短縮・廃止」の取り組みの最終評価では、廃止は8所属、その他の所属は15分以内に短縮できていた。委員の課題を日常的で基本的な看護業務とし、委員会で計画の発表、グループで計画内容の検討、改善した結果をグラフにして委員会で示す等課題の共有や

可視下を通じて委員に動機づけを行った。このような取り組みが、委員会活動と所属での活動を結びつけ、委員としての役割認識の向上や、達成にばらつきはあるものの所属の業務改善に繋がったと考える。看護の質向上を目指すために、達成度の低い委員に対しての支援と質指標を明確にすることが今後の課題であると考えます。

8. 中央診療棟新営に係る副看護部長の果たす役割の明確化

新潟大学医歯学総合病院 伊藤 千恵美

【実践の概要】

当院では、平成7年より、病院再開発を進めており、平成13年病棟Ⅰ期、平成17年病棟Ⅱ期移転が終了した。現在、中央診療棟が建設中で、平成21年に竣工予定である。この中央診療棟には、放射線部、手術部、高次救命災害治療センター、物流センターが移転する。医療機器・設備・システム等は、部門の部長・副部長である医師主導で決定されている現状にあった。昨年11月に、予算配分に係る会議が開催されたが、招集されたのは各部門の部長・副部長のみであった。看護師の代表として業務担当副看護部長が病院再開発関連会議に参画し、現場の看護師の意見・要望を届け、病院再開発に反映させる。また、現場に、病院長、病院運営委員会の組織の方針・考えを伝え、看護師がそれに沿った解決策を導き出せるよう支援・指導していくことができないものかと考え、このテーマに取り組んだ。

【実行計画】

目標

- ・現場の看護師の意見・要望を聴き、働きやすい環境作りのため、現場を支援・指導する。
- ・看護師の意見・要望を反映させるため、看護師の代表として副看護部長が再開発関連会議に参加する。

方法

1. 専従の病院再開発担当看護師長を配置している千葉大学医学部附属病院を訪問し、役割・活動内容、副看護部長との連携等、情報を収集する。
2. 看護部内に「新中央診療棟移転準備ワーキンググループ」を立ち上げ、各部門の課題の抽出、対策を検討する。
3. 11月に開催された「新中央診療棟医療機器等設備に係る打合せ会」への参加を、看護部長を通して、病院長に要望する。さらに、再開発関連の会議開催時は看護部の代表を参加させてもらうことを申し入れる。

【結果およびまとめ】

千葉大学医学部附属病院を訪問し、病院再開発に関する病院組織としての取り組み状況、看護部としての取り組み状況、専従の再開発担当看護師長の役割・業務について情報収集を行った。病院再開発に関する委員会・ワーキンググループすべてに参画し、病院全体を組織横断的に活動していた。現場の看護師の意見を集約し、課題を抽出、解決策を導き出し、提案していた。当院とは、再開発の対象が「病棟」と「中央診療棟」の違いはあったが、得られた情報を参考に当院での取り組み方について考えた。まず、看護部内に「新中央診療棟移転準備ワーキンググループ」を発足させた。中央診療部門の看護師長と副看護部長で構成し、各部門の進捗状況を報告してもらい、情報の共有化を図った。業務の関連する部分の調整等検討することができた。課題についても共有することができ、看護部内だけで解決できないものは関係部署に提案した。「新中央診療棟医療機器等設備に係る打合せ会」には陪席させてもらうことができ、得られた情報を逐一ワーキンググループメンバーに伝達した。「新中央診療棟医療機器等設備に係る打合せ会」は3月で解散となり、4月にはようや

く、医師・看護師・放射線技師・事務部門等多職種で構成する「移転検討委員会（仮称）」が発足することになった。

9. 委託業務の改善 ー円滑なメッセージ業務の運用を目指すー

富山大学附属病院 中山 真由美

【実践の概要】

当大学附属病院は病床数612床，病棟数12病棟，他にICU・NICUがある。平成18年度まで搬送業務等は，看護部の担当看護助手5名が8：30～15：30まで，その他の看護助手1名が15：30～17：15まで業務応援していた。その業務が平成19年度より外部委託になった。委託に際し，業務内容の変更はなかったが，時間は病院方針で8：30～19：30まで，人数は8：30～15：30まで3人，15：30～19：30まで1人という契約内容となった。しかし委託したメッセージ業務運用が良好とはいえず，現場から搬送物が時間に届かない，搬送品の紛失等があり患者診療に支障をきたすという意見や不満が出てきた。そこで看護部が担ってきた搬送業務を業務委託へとスムーズに移行するために，契約担当の事務と看護部業務担当副部長が協働し，委託職員のメッセージが搬送業務を良好かつ円滑に運用していけるよう改善を図った。

【実行計画】

1. アクションプランの目標

- 1) 業務内容の見直しをはかり業務整理を行う
- 2) 業務環境の標準化を図る

2. 方法・スケジュール等

1) 目標1について

①メッセージの搬送業務が，効率的な運搬方法・運搬経路となるよう優先度等を考え随時，助言を行う。(病院業務との関連性の理解を得る) ②業務に合わせた搬送回数や内容の見直し；事務，委託業者リーダーと共に，委託業務内容と実際を照らし合わせながら12月まで実施する。③ポーター業務以外の委託業務を軽減する業務変更の検討；委託業務内容の再検討を事務と共に行う。その検討を踏まえ今後の対応策を1月までに考える。

2) 目標2について

①注射薬・処方薬の運搬方法の見直し；事務，委託職員と共に整備案と実施方法の検討を行う。9月，薬剤部と1フロアの師長へ試験運用説明と協力依頼を行い実施する。その評価をもとに10月より全フロアに実施する。②フロアの物品置き場の統一；事務，委託職員と共に整備案と実施方法の検討を行う。8月，1フロアの師長へ試験運用説明と協力依頼を行い実施する。その評価をもとに9月を全フロア準備期間とし10月より一斉実施する。③「搬送依頼票」の導入（届先・依頼元・連絡事項，記入用紙の添付）検討；施設訪問で得られた運用案「搬送依頼票」導入に向けて2月まで検討する。

【結果および評価】

「業務内容の見直しをはかり業務整理を行う」①については，業務の優先度をリーダーはじめ，他の職員も徐々に把握し対応搬送できるようになった。②については，搬送回数や業務を見直し多少ではあるが業務量の軽減ができた。しかし，③については，ポーター業務以外の委託業務の検討は行ったが全ての担当変更までは至らず，事務担当者の持ち越し課題となった。

「業務環境の標準化を図る」①②については，実施し順調に運用された直後より大幅な業務時間短縮となりメッセージから「一定してスケジュール通りに動けるようになった」「病

棟全体の統一ができたので迷わなくなった」などの意見が聞かれた。また薬剤紛失・届け先間違いもゼロとなる。③については、既に書類は行き先の明示したファイルケースに入れていた為、その他物品の実施へは賛同が得られなかった。以上、計画実施後は全体的な搬送時間の短縮から午前・午後2回の搬送回数が、委託した定時（1時間毎）の巡回搬送可能となり運用の改善へと繋がった。またさらにメッセンジャーの退職者も8月からなくなり職場経験が増えた今、業務把握や対応力も養われ安定した業務運用となり相乗的な改善方向となる。

10. 生き生きと働ける勤務体制の実現 —2交代勤務の導入—

金沢大学医学部附属病院 干場 順子

1. 改善の目的とその背景

当院の3交代勤務はシフト間隔が最短「日・深」の6時間45分である。時間外勤務時間も多く、十分な休息が取れないまま勤務している現状である。蓄積的疲労調査でも疲労傾向があることや、就職応募者の中には2交代勤務の希望や問い合わせもあり、あらためて勤務体制見直しの必要性を強く感じた。

平成16年度の勤務体制に関する調査では2交代勤務への関心も見られたが、人員配置に無理があり導入は困難であった。当院は平成20年度「7:1看護」取得予定で、夜勤の人員増加が可能となるため、2交代勤務導入への大きなチャンスと捉えた。しかし、急性期病院での長時間勤務に対するイメージがつかないことによるスタッフの不安や組合等からの反発も予想されるため、十分な準備と検討が必要であると考え今回の課題とした。

2. 実行計画

1) 目標 平成20年2月までに2交代勤務導入に向けての準備が整い、試行ができる

2) 方法・スケジュール

看護部勤務体制検討委員会の委員長として以下のような活動を行なった

①意向調査の実施、②2交代試行・拡大、③他病棟への広報、④試行後の評価

9月 勤務体制変更に関する意向調査実施

対象 看護助手を除く全看護職員

内容 現在の3交代勤務の満足度、2交代勤務を含む勤務体制変更の要望について

11月 ・調査結果の報告（師長会議）

・試行を希望する病棟について、実施に向けて準備を整える

試行合意の有無確認、業務内容の見直し、夜勤の条件（勤務時間15:30～9:00、休憩90分、夜勤の翌日は公休）を確認し生活リズムに支障が出ないように配慮

12月 2交代勤務の試行開始、スタッフへのサポート体制確認

1月 試行病棟の拡大、広報活動、福井大学（全病棟が2交代勤務）を施設訪問

3. 結果および評価

①意向調査の結果、看護師長（n28）の約8割は勤務体制についてよい方向に変更したいと考えていた。看護師（n496）は3交代に56%が満足していた。2交代勤務の希望は10%で、どちらでも良いは41%であった。2交代勤務の経験がないためイメージがわからず長時間勤務への不安があるが、体験してみたいという気持ちのあるスタッフがいることがわかった。②2交代の試行希望が3部署あり、順次業務内容を整備し試行を開始できた。③2月12日「2交代勤務を語る会」を実施した。試行病棟の実践を聞くことで、未試行病棟の参加者（n52）の9割以上が2交替へのイメージができ興味を持ったと答えていた。④試行病棟は毎日担当師長及び時間外管理師長が夜勤者に対し状況の把握を行い、病棟会議で業務内容等について意見交換を行なっている。

6ヶ月の試行予定で4ヶ月経過したが、大きな混乱やインシデントの報告はなく、3交代

に戻りたいという病棟は出ていない。超過勤務は減少傾向にはあるが、業務改善とともに個人の意識改革が必要で課題が残る。今後、試行病棟の拡大及び試行半年後のアンケート調査と疲労度調査の実施を予定している。

11. 一般病棟入院基本料7：1取得に向けて、業務上の取り組み

信州大学医学部附属病院 草深 仁子

1. 実践の概要

当院では平成20年度の「一般病棟入院基本料7：1」（以下7：1看護）取得に向けて、看護師募集活動を行ってきた結果、1月に7：1看護を取得できる見通しとなった。平成20年度4月より教育背景の違いや勤務形態の違う多くの看護師を迎え、教育の充実と安全で質の高いケアの提供という目標に向けた準備が必要である。私は業務担当副看護部長として、各師長が漠然としたイメージである7：1看護を具体的に捉えられ、業務改善に向けて検討できるようサポートしていくこと、また新採用者が入職直後から使用する看護手順の整備を進めていく事を課題とした。

2. 実行計画

目標1.7：1看護取得時を想定した問題を明らかにし、業務改善につなげられる。また業務委員会が推奨しているウォーキングカンファレンスを取り入れる等を含めた検討ができる。

①12月初旬 管理者研修「7：1看護取得時の病棟運営についてのシミュレーション」の準備として各病棟の検討時のサポート。山口大学からの情報収集。

②1月10日 群馬大学看護部訪問見学、当院で取り入れる項目の検討。

③1月19日 医事課より7：1看護勤務時間数の講義

目標2.教育背景の違う新入職者が、当院の標準的な看護技術提供ができるための看護手順の見直し

①12月末まで 新入職者のための「基本的看護技術チェック表」の中で看護手順が作成されていない72項目について検討。

②2月 作成された看護手順の検討を完了。③3月 電子媒体の看護手順の登録。

3. 結果

当院では12月初旬の段階で、師長副師長が平成20年度4月からの体勢についてイメージできずにいる現状があった。理由として、1.退職数・採用数から7：1看護の取得可能か否かが明確ではなかった事、2.傾斜配置を考えると実際自分の病棟に配置される看護者数が明確ではなかった事が考えられる。私は管理者研修を良い機会と捉え、師長・副師長にできるだけ具体的な業務改善も含めた検討を行ってもらうため、各師長を対象に「一日平均看護配置数と土・日勤務者数との関係」「夜勤配置などの考え方」の確認を行うとともに、6病棟の事前検討会に参加した。参加した病棟では、勤務者数のシミュレーションに時間を割くのではなく、新人の教育体制や超過勤務減少に関する検討に重点を置くことができた。また、業務改善委員会が推奨してきたウォーキングカンファレンスについて、現在すでに取り入れている4病棟に加え7病棟が取り入れを検討している。また20年度の新師長より、稼働率の考え方・休暇の取り方の理解に不安があるとの訴えに、新師長対象に勉強会を開催し、直近1年の考え方、傾斜配置・休暇の取り方などの学習のサポートを行った。

看護手順の作成と修正について、看護基準委員会の他、副師長会の協力も求め検討を行なった。検討できる項目に限られ予定どおりに進まなかったため、検討項目を絞り、看護基準

委員会の中で少人数のグループに分け検討する方法に変更。3月までで登録を完了し、4月に使用できる見込みである。

4. 評価

今回7：1看護の業務上の関わりを通して、「求める質の高いケアの検討」「安全なケア提供に向けての業務改善」等について師長・副師長と直接一緒に検討できた事は、看護部が進む方向の共通理解に有効であり、サポータティブな関わりができたと考える。

12. 在職看護師の支援のための看護補助者の効果的運用体制

岐阜大学医学部附属病院 藤田 由加里

【実践の概要】

当院では在職看護師の支援策として平成19年3月に7:30～21:00の間の6時間のパートの看護補助者10名を採用した。部署1～3名の看護補助者が配置され、出勤時間を工夫し、夜勤看護師のサポートや土日勤務が可能になった。しかし、看護補助者が重なる日勤時間帯においては有効な活用に至らず、メッセージ業務は依頼されるごと病棟を離れ時間的無駄が生じ、東西フロア協働業務の整備も不十分であるなど問題があった。よって、上記テーマについて取り組んだ。

【実行計画】

1. アクションプランの目標

目標1 看護補助者に依頼する標準的な直接看護補助業務を明確化する

目標2 メッセージ業務の再考をする

目標3 看護補助者の定例会を開催する

2. 実行計画（方法、スケジュール等）

目標1・2について

①看護師長に看護補助者が実施している直接看護補助業務内容及び業務拡大・メッセージ業務内容について現状調査をする。(6・12月)

②看護補助者の管理体制ワーキンググループを12月に立ち上げ、看護補助者に依頼する標準的な直接看護補助業務を明確化する。また看護補助者の標準化した業務計画表を作成する。(2月)

③看護補助者が実施する直接看護業務について業務標準化委員会で標準化を図る。(2月)

④ ②③を看護部運営会議で提案・意見交換し、活用・在職看護師に周知を図る。(3月)

⑤東西フロアの協働業務の業務分担・時間調整や応援体制を明確化する。(2月)

⑥1週間のタイムスタディーを実施し、集計分析する。(12月・3月)

⑦協働及びメッセージ業務の問題を明確化し関連部門と業務調整する。(2月～3月)

目標3について

①定例会を企画する。

②次年度の看護補助者の集合研修企画について提言する。

③看護補助者の運用体制変化におけるアンケートを実施する。

【結果及びまとめ】

12月にWGを立ち上げ、看護補助者依頼業務を可視化し、直接看護補助業務を実施する日勤帯の時間を捻出できるよう業務配分を考えた看護補助者3名用・2名用・1名用の勤務パターンに合わせた看護補助者業務の「標準的スケジュール表」を作成した。これは看護補助者の業務全体を理解でき、補助者それぞれの業務内容・時間配分が分かり、直接補助業務が実施できる時間を明確にすることができた。標準的スケジュール表は部署毎、特殊性を踏まえ補助者の勤務時間や実情に合わせたものに修正した。さらに東西病棟協働業務の時間調整・担当部署の調整を行なっている。看護師へは直接看護補助業務が実施可能な時間を有効

に活用し、業務依頼できるように在職看護師に周知を図っている。また WG では、実施チェックが必要な看護補助者業務内容を集め「標準チェックリスト」及び直接看護補助業務を依頼する共通の「直接看護業務依頼票」を作成した。依頼票は看護師間の出向者向けに業務依頼するものとしても活用できている。業務標準化委員会及び看護補助者の管理体制 WG にて、直接看護補助業務の安全な実施に向け、看護補助者に依頼する対象患者を明確にし、業務上の留意事項を明確化した 13 項目の業務手順書を作成し提示した。メッセージ業務の中で問題であった薬剤の受け取り業務については、薬剤部との話し合いで注射薬の緊急処方を 1 日 4 回プールし配布できるようシステムを変更し、臨時メッセージ業務回数を少なくできた。

【今後の課題】

看護補助者の運用が効果的に実施でき、皆の持てる力を結集して有効な看護活動ができるように支援を継続する。業務担当副部長が主になり、看護補助者定例会開催を次年度実現し、看護補助者のピアサポートや業務改善事項の提言をする機会とする。

13. 新規採用者の増員に繋がる実習受け入れ体制の検討

三重大学医学部附属病院 門脇 文子

[実践の概要]

当院では、医学部看護学科・県立看護大学・看護専門学校の実地実習を受け入れているが、実習での対応が理由で新規採用者の増加に繋がらないという、課題がある。受け入れ部署の実習指導者は、副看護師長としているが、人員不足のため実習指導だけの業務で配置することが困難な部署が多い。そのため、学生の受け持ち患者を担当するナースが日替わりで指導に関わることになり、継続した指導になっていない現状がある。2006年に学生を対象に行った実習評価では、指導に一貫性がない、挨拶を返さないなど、の指摘があった。教育担当の副看護部長として、実習受け入れ体制や実習環境の改善をはかり、新規採用者を増やすことが重要な役割であると考え、今回のテーマに取り組んだ。

[実行計画]

1. アクションプランの目標

- 1) 実習受け入れ部署は、学生（3校）に対して実習指導者を専任で配置する。
- 2) 学生を対象として実習に対する満足度調査を定期的に行い、2006年度よりも満足度が高くなる。
- 3) 2008年から（夏休み期間を予定）インターン・シップ制を取り入れ、定着させる。
- 4) 定期的の実習指導相談会を開催して教官との意見交換を行い、相互のコミュニケーションを図る。
- 5) 実習指導者養成研修に最低1名は継続的に参加させる。
- 6) 2009年度には、3校合わせて新規採用者を50名に増やす。

2. 方法・スケジュール

- 1) について：2008年1月に師長会議の場で、実習受け入れ体制改善の必要性を説明し、協力を求める。実習受け入れ部署の師長と面談を持ち、個別に協力を依頼する。
- 2) について：実習終了後(2008年2月・6月・9月・11月)に満足度調査を行う。
- 3) について：岡山大学病院のインターン・シップ制を参考にして導入に向けて準備を行う。1～2月に看護学科、県立看護大学、看護専門学校の教官に対して説明を行う。1月の師長会議で、インターン・シップ導入について説明し、協力を求める。
- 4) について：2008年度から副看護師長会議の時間を活用して1回/2ヶ月、実習相談会（出席可能な教官と教育専任師長・副看護部長も参加）を実施する。3校の教官に対して、各部署の実習対応について聞き取り調査を行う。
- 5) について：副看護師長で、実習指導者研修未受講の者については、受講を勧める。
- 6) について：インターン・シップ終了時に交流会を行い、病棟の印象や就職希望の有無を聞く。

[結果およびまとめ]

1月の師長会議の場で、実習での対応が新規採用者を増やすことに繋がること、インターン・シップを導入することについて（資料1）説明し、協力を要請した。また、スタッフの夏休み取得期間延長も検討中であることを説明し、師長からは反対や拒否的な意見はなかった。学生に対する実習満足度調査は、1月中に実習を受け入れた1校（2グループ）だけ行うことができた。調査の結果（表1）、毎日、副看護師長が実習指導を担当した部署は、どの項目も良い評

価が得られた。しかし、専任で配置できなかった部署については、特に指導の一貫性についての評価が低かった。そこで、師長と面談を持ち、病棟の状況を確認した上で、学生の意見を伝えて実習対応の改善を要請した。また、1月末に看護学科の教官に対して、インターン・シップ導入・実施時期について説明し、他の2校の教官にも、4月初旬に説明を行う予定である。現在、インターン・シップ導入に向けて、ホームページ上や学校への案内、県外の学生受け入れなど、検討を進めている。実習指導相談会は、3月の副看護師長会議で説明し、2008年度から定期的開催する予定である。今後も計画を実践し、新規採用者の増員に繋げたいと考える。

資料1 インターン・シップ導入について

1. インターン・シップ導入の目的

- 1) 三重大学医学部附属病院で働く看護師の実際の動き・役割を理解してもらう。
- 2) 学生と看護師のコミュニケーションを促進し、職場の活性化をはかり、実習受け入れ環境を改善する。
- 3) 学生の気持ちを理解し、効果的な採用計画に繋げる。

2. 方法

- 1) 希望者を6月ごろに募集する。(募集時に希望動機も尋ねる)
- 2) 学生の夏休み期間を利用して、希望部署に1～2人程度受け入れる。
- 3) 期間は5日間、場所は一般病棟の予定。
- 4) 対象は主に看護学科4年生、県立看護大学4年生、看護専門学校3年生とするが、ホームページを見て希望してきた学生も加える。

3. プログラム

曜日	プログラム
	午前：オリエンテーション(病院・看護部概要、インターン・シップの説明)
月曜日	午後：各病棟でのオリエンテーション 担当看護師 [*] との打ち合わせ
火～木曜日	体験実習(担当看護師と一緒に行動する) 午前：専門看護師・認定看護師との座談会 午後：実習報告会
金曜日	(学生、看護部長、副看護部長、教育専任師長、担当看護師、病棟関係者、認定看護師、専門看護師が参加)

(* 部署の経験年数3年以上で、期間中は毎日、学生に好意的に関われる看護師)

4. 体験する内容(担当看護師と一緒にを行うことを原則とする)

- ・患者の清潔ケア、移送、重症患者のシーツ・寝衣交換、配・下膳
- ・注射薬のミキシング、配薬
- ・ガーゼ交換・点滴交換
- ・カンファレンスへの参加 等

5. 留意点

- ・体験部署は学生の希望どおりとして、レポートなどの提出物は求めない
- ・受け入れ部署の打ち合わせを綿密に行う
- ・可能な限り、学生の希望する体験を叶えること
- ・看護部全体で、学生・現場をサポートする体制
- ・専門看護師・認定看護師と話ができる時間・場を持つ

表1 看護専門学校2グループの部署別実習評価

質問項目	A病棟（毎日、同じ副看護師長が指導した）	B病棟（毎日、同じ副看護師長が実習指導しなかった）
1. 看護師は学生に真剣に関わっていたか	非常に当てはまる：4名 かなり当てはまる：1名	だいたい当てはまる：2名 あまり当てはまらない：3名
2. 必要に応じて看護師に質問することができたか	かなり当てはまる：2名 だいたい当てはまる：3名	かなり当てはまる：1名 だいたい当てはまる：2名 あまり当てはまらない：2名
3. 看護師は学生の質問にわかりやすく答えていたか	非常に当てはまる：2名 かなり当てはまる：2名 だいたい当てはまる：1名	かなり当てはまる：1名 だいたい当てはまる：3名 あまり当てはまらない：1名
4. 看護師の患者に対する態度から学ぶ機会があったか	非常に当てはまる：3名 かなり当てはまる：1名 だいたい当てはまる：1名	かなり当てはまる：1名 だいたい当てはまる：3名 あまり当てはまらない：1名
5. 日々担当した看護師の指導には一貫性があったか	非常に当てはまる：1名 かなり当てはまる：3名 だいたい当てはまる：1名	あまり当てはまらない：2名 全く当てはまらない：3名
6. 実習では、他の医療従事者の協力が得られたか	かなり当てはまる：4名 だいたい当てはまる：1名	非常に当てはまる：3名 かなり当てはまる：1名 だいたい当てはまる：1名
7. その他の意見	・記録の場所が詰め所から近いと良かった。	・質問しても答えてくれないスタッフがいた ・行動計画を聞いてくれているのかわからないスタッフがいた

14. 患者・家族から看護職への暴言・暴力対策を取り、職場の安全環境を整える

神戸大学医学部附属病院 高橋 京子

【実践の概要】

ここ数年、国内外において実施された調査研究から、医療現場に多くの暴言・暴力が潜んでおり、看護職が実際に暴力を受けたケースが報告されている。日本看護協会では、2003年に国内調査を行い、「保険福祉医療施設に勤務する職員の3割以上が身体的暴力または言葉の暴力を経験」しており、「言葉の暴力の加害者は、『患者・ケア対象者』（33.7%）に次いで、『同じ部署の職員』（25.1%）、『管理職・所属長』（18.2%）」という結果が出ている。

当院看護部において平成19年6～11月の6月間に、4件の患者・家族からの看護職に対する暴言・暴力の報告を受けた。個々の事例への対応を行ったが、今まで看護部として実態把握を行ったことはなく、対応マニュアルや記録・報告についての取り決めもない状況であった。

私は看護部において「医療安全・患者サービス」を担当し、病院の医療安全や患者サービスに関連する委員会の一員でもある。看護のリスクマネジメント・労務管理面からも患者・家族から看護職への暴言・暴力に対して、その実態の把握と対応、特に報告様式・報告ルートシステムの化を今回の課題とし、取り組みを行った。

【実行計画】

課題へのアクションプランの目標を、以下の3点とした。（方法・スケジュール等は資料1を参照）

- ①「看護部における患者・家族からの暴言・暴力の実態調査」実施・分析
 - ②報告様式・報告ルートシステム化のための試案作成
 - ③看護部「暴言・暴力対策指針（仮称）」の作成と平成20年4月からの活用の目途を立てる
- 実践を①の実態調査については、平成19年8月実施のデータ「この1年間に患者から受けた暴言」を使用し、後日改めて暴力全般に関する実態調査を行うこととした。まずは②、③から取りかかった。

【結果およびまとめ】

- ①について 平成19年8月に当院の19病棟を対象に実施した調査データ『この1年間、看護師であるあなたに向けられた言葉の暴力がどの程度起こりましたか？』をピックアップして整理した。当時病棟に勤務していた551名中、62.4%にあたる344名が回答した。結果は、「全くない」が15.1%、「ほとんどない」が27.0%、「時々ある」42.7%、「頻回にある」14.5%、「不明」0.6%であった。「時々ある」「頻回にある」合わせると57.2%が「ある」と答えている。部署別にみると、19部署のうち「ある」が0%であったのは1部署で残りの18部署では「ある」との回答であった。（尚、この調査対象には外来・中央部門は含まれていない）
- ②について これまでは患者からの暴言・暴力に対して主として医事課が対応していたが、組織的に行われているものではなく、対応マニュアルも非公式なメモ程度であり、問題発生・対応に関する記録も残されていない現状であった。看護部としても、対応マニュアル・記録について同様の状況であった。そこで、私もメンバーである医療安全管理室で検討し、現在すでにあるイントラネットでの医療安全管理室への報告様式・報告ルートを使用して報告することとした。しかしこの報告は発生後数日以内の報告を原則としているため、当面は看護

管理室の医療安全・患者サービス担当副看護部長に口頭でよいので報告を行い、双方で連携を取り対応を行うこととした。

③について 平成 19 年 8 月の調査結果から当院看護職が患者から受ける暴言の実態の一端が見えた。

【評価】

「看護部における患者・家族からの暴言・暴力の実態調査」は別調査結果で代替えし、状況把握を行った。報告様式・報告ルートของシステム化は暫定的ではあるが機能する形がとれた。平成 20 年度に「看護部バイオレンス対策プロジェクト」を立ち上げ、日本看護協会が 2003 年に実施した調査票を参考にした実態調査や「看護部暴言・暴力対策指針（仮称）」の作成を予定している。他施設（岡山大学病院）訪問で看護部に限定した指針ではなく、病院として組織的に取り組む指針を作成することが望ましい、と考えるようになったため、指針作成は病院全体をイメージして取り組んでいきたい。

15. 若年看護職員(1年次～3年次)教育と支援の取り組み—教育委員を活用—

岡山大学医学部・歯学部附属病院 國平 茂子

【実践の概要】

当院では、ICU・CCUの増床と、7：1看護体制実現のため看護職員数の大幅な増員があり、来年度の採用でも120名という新人を迎えることになった。増員分の看護職員は、新卒新人が担っており、来年度は若年者(1年次～3年次)の看護職員がすべての看護職員の4割を占めることになる。今年度は大量に採用した看護師の育成のため、看護部では、新人支援専任看護師長の配置・体験型学習の増加・時間内の研修・標準化の促進・メンタルサポートの強化に取り組んだ。来年度は、新卒新人のみでなく1年次を含む若年者の看護職員の育成が大きな課題となる。副看護師長からなる教育委員が、現場での教育のモデルとして活躍できるシステム作りと、教育委員の意識改革が教育担当副看護部長の課題である。

【実行計画】

1) 若年看護職員の成長した姿・到達目標を可視化できる。

まず、到達目標を明文化し各部署に配布する。そして、基礎看護技術評価表に達成してほしい時期を加筆することで、基礎看護技術習得に取り組みやすいように改善する。(平成20年3月までに)

2) 基礎看護技術習得のための、体験型教育環境(DVD・シミュレーター)を整備する。(平成20年3月までに)

3) 経年別(1年次～3年次)研修内容を見直す。

1～3年次看護職者は必須の経年別研修を受講し、4年次以上は希望する院内研修を受けている。今年度の研修を評価し、若年者が増えた現状を考慮した集合教育を企画する。(平成20年3月までに)

4) 教育委員の現場教育モデル化による委員会の活性化。

教育委員を各部署における現場教育の担当者として改めて周知する。教育委員は、部署の新人の成長レベルを把握し、基礎看護技術評価実施後はそれぞれが、問題解決プランを立て実行することができる。そのために教育委員会は、情報収集やディスカッションができる場となる。(平成21年2月まで)

【結果およびまとめ】

1) 1年次から3年次までの到達目標案ができたので、看護部管理室・看護師長会で承認され公表する予定である。

2) 基礎看護技術の映像DVDの撮影は修了し、3月～4月に完成予定となっている。「皮下・筋肉注射について」の映像は、平成20年度採用予定者の研修で使用した。

3) 経年別研修内容は、看護記録の電子化が進む中、看護過程や看護診断過程を早く学ぶ必要があることから、4年次以上の研修から、2年次研修に変更した。その以降措置として平成20年度は2年次・3年次・4年次以上のコースで記録に関する研修を開講する予定とした。

4) 教育委員が現場で若年者教育に力を注げるように、教育委員会の年間行事をマニュアル化した。行事に関する仕事は、教育担当副看護部長と看護師長が協力して行う。3月に行った採用予定者の研修では、今年新しく「皮下・筋肉・インスリン注射」の演習を行った。教育委員は

主体的に準備を行い、演習にも積極的に参加し、採用予定者への指導も看護実践のスペシャリストとしての指導が行えた。この指導が現場での教育に活かされる支援が必要となる。

【評価】

平成20年3月までに、準備すべきことは、計画どおり進んでいる。今後は、人を動かし支えながら、現場での教育体制をいかに作るかが課題である。3月の教育委員会で、来年の活動について導入の説明を行った。4月に新年度の教育委員が決定後協力を求め、委員会の目標として取組む予定である。

16. マネジメントツールとしての看護必要度の活用 —配置管理への活用を実践して—

広島大学病院 杉村 美由紀

【実践の概要】

看護師の配置は、在院日数や院内感染、褥瘡発生率、看護師の離職率、安全管理体制などとの関連性が指摘されているように、看護管理において重要な意味を持つ。私は、業務担当の副看護部長として、患者へ提供する看護の質を保証するとともに看護師にとっても働きやすい職場環境を整えたいと考えている。そのため、科学的根拠のある配置管理を行うためのデータ整備は重要な任務と考えている。

当院では、平成 18 年度の診療報酬改定を契機に看護必要度を導入している。看護必要度は、「患者の看護の必要量に応じて、適正な人員を配置するためのマネジメントツール」として開発されたものであるが、配置管理に十分に活用できていなかった。そこで、配置管理をはじめとした看護管理に看護必要度を活用することを目的とした取り組みについて報告する。

【実行計画】

1. 各病棟で評価している看護必要度のデータ収集と分析
2. 看護必要度を看護管理に活用している京都大学医学部附属病院での情報収集
3. 配置管理に活用するデータ作成
4. 看護必要度をツールとして看護管理に活用するための問題点の明確化

【結果およびまとめ】

1. 既製の看護必要度評価システムを活用して可視化できるものは、①看護必要度による患者分類（レベル）とレベル別患者割合、②算定看護師数と実配置看護師数、③病棟毎の特徴、④患者個々の A・B 得点の推移、などである。
2. 看護必要度は配置管理をはじめとして看護管理全般に活用することができる。京都大学医学部附属病院では、①日々の応援勤務と空床管理（1 日単位の短期的評価の活用）、②中途採用者の配置（1 ヶ月単位の中期的評価の活用）、③人員算定と人員配置（半年単位の長期的評価の活用）、④退院調整のタイミング把握（データのモニタリングによる A・B 得点の推移を活用）、⑤安全管理（インシデント報告と看護師充足率のモニタリング結果の活用）などに活用されていた。
3. 当院では、看護必要度に関するデータは病棟毎に配置した専用パソコンで管理しているため、データ収集に時間を要した。また、患者や職員の個人情報保護の観点からもセキュリティ対策を強化する必要がある。
4. 患者数を基本として人員を配置した場合、看護必要度からみて看護師が不足するのは、①産婦人科②脳神経外科・脳神経内科、③小児科、④循環器科であった。
5. 患者数を基本として人員を配置した場合、看護必要度からみて看護師が充足するのは、①眼科・放射線科、②消化器内科、③呼吸器科であった。
6. 上記 4・5 およびその他のデータ（入退院患者数、手術件数、検査件数、重症患者数、患者の特殊性、看護度、看護師の背景など）を基に平成 20 年度看護師配置計画では傾斜配置を実施することとした。
7. 今後の課題として、①定期的な監査による評価の妥当性の検証やモラルハザードの回避

など、データの質を保証するための体制構築，②病院情報システムとの連動など，個人情報保護を保護し必要なデータを効率的に入力・収集できるシステム環境の整備，③平成 20 年度配置計画の評価，④配置管理以外の看護管理への活用があげられた。

17. 診療科の枠を超えた有効な空床利用を行うための空床管理への取り組み

山口大学医学部附属病院 猪上 妙子

【実践の概要】

当院では、空床管理を行う組織がなく、空床管理について病院全体としての取り組みが確立していない。そのため、部署間の空床利用の交渉を行う役割は看護師長が担っている。実際の空床利用は要請する看護師長と要請された看護師長との話し合いにより決めているが、交渉時の情報は空床数、当日の入退院などPC画面上で確認できる情報のみである。

医療の現場では患者の重症化や高齢化、看護においても看護業務量の増加と過密化が著しく、新人看護師の増加など人的環境の変化もある。当院では院内で統一された「空床とは」の共通理解がないため、診療科、看護師長の空床のとらえ方も異なり、長年のセクショナリズムもあって、空床利用の交渉は大変な労力を必要とする。

しかし、効率的な空床利用は病院経営面でも重要である。看護部では「病院経営への参画」を看護部の目標に掲げ、その中で「診療科の枠を超えた、有効な空床利用」について看護師長会のグループワークで検討している。私はそのグループメンバーである。また、当院は2009年にシステム更新が予定されており、私は新システム検討ワーキングの看護部代表でもあるため、システムの利用を含めた空床管理を検討し、部署間の入院受け入れがスムーズに実行できる空床管理の方法や手順の作成が必要と考え、本課題に取り組んだ。

【実行計画】

1. 目標

空床管理の方法や手順を作成し運用する。

2. 方法とスケジュール

- 1) 看護師長会グループワークで、空床利用の現状調査を行い「空床」の定義を検討する。

平成19年12月

空床管理の基本的な考え方をグループでまとめ、グループワーク報告会で提案し、「空床とは」を看護師長・副看護師長が共通理解する。

平成20年3月

- 2) 看護部の基本的な考え方を成文化し医師や事務系へ提案する。

平成20年度

- 3) 空床管理に必要と考えるシステム上の追加項目や新規項目を要望する。

平成20年4月

【結果およびまとめ】

空床利用について現状調査を実施した。他施設の資料も検討し、「空床」の定義を「当日および翌日も入院予約ないベッド」とし、看護師長・副看護師長へ提言した。また、ベッド貸借における課題を抽出した。課題として「借りるためのプロセス」「利用可能な病床がわかりにくい」「貸借の期間」「病棟業務システムの違い」「患者に関すること」が挙がり検討した。2009年のシステム更新時の追加項目や新規項目として使用不可の病床情報等の項目を仕様書に加えた。当院は、2009年度耐震工事のため、一般病床が減少することが決定したため、提言の運用が不可欠となる。

課題の取り組みを実行し目標達成を目指していく。

【評価】

看護部内で共通認識するための「空床とは」や検討すべき課題を提示できたことで、看護師長・副看護師長は各病棟間の認識の違いを知る機会となり、提言の運用の準備段階となった。

18. マネジメントラダーシステムの構築に向けて

熊本大学医学部附属病院 本 尚美

【実践の概要】

当看護部では、一般看護師用のクリニカルラダーシステムを構築し、平成 17 年度から運用している。当院の以下に示す現状より、当看護部でのキャリア開発の一環として看護管理者の役割・成果責任を明確にし、それを果たすだけの管理能力を持ち発揮できるよう、また管理者としてのモチベーションを維持・向上できるようマネジメントラダーシステムを構築する必要がある。

- 現状：
- ・看護管理者を取り巻く病院情勢により担う役割の拡大
 - ・看護管理者に求められる高いコンピテンシー
 - ・看護管理者の能力不足
 - ・看護管理者の看護業務基準，評価システム構築の必要性
 - ・看護管理者を育成するためのラダーと連動した教育システム構築の必要性
 - ・管理者自身の職務満足向上の必要性

看護管理者用のマネジメントラダーの構築は、平成 18 年度からワーキンググループを立ち上げ、看護師長の評価基準について検討を行っているが進んでいない状況がある。

【実行計画】

副看護部長として、マネジメントラダーシステム構築に向けてWGが効果的に活動できるように委員長の支援をするとともにメンバーとして活動し、まずはマネジメントラダー表の看護師長部分を完成する。

1. 平成 19 年 12 月中に、マネジメントラダー活用中の施設を視察することにより示唆を得て、WGに情報を提供する。施設訪問は北里大学病院の予定。
2. WGでの会議を再会（第 1 回目を 12/10～14 に開催）し、週に 1 回、曜日を決めて定期的
に開催するよう提案する。
3. WGで目標の再設定、短期目標設定を行う。マネジメントラダー看護師長部分の職務目的・
成果責任・評価基準についてWGでの検討を平成 20 年 1 月末までに終える。
4. 平成 20 年 2 月上旬にWGで検討した原案をもとに看護師長会議で検討し完成する。

【結果およびまとめ】

管理室およびマネジメントラダーWGの委員長と相談の上、初回委員会の日時を決め、12 月 12 日に半年ぶりに委員会を開催した。初回の会議では今回のアクションプランについて説明し、今後の方向性と会議日程を決定した。会議は週に 1 回のペースで 1 時間の枠を取り、3 月末までの日程調整を行った。

これまでWGでのマネジメントラダー作成に当たり、国立大学病院看護部長会議で作成された「国立大学病院看護部職務規程」や「国立大学病院看護部長・副看護部長・看護師長の能力評価基準」を参考に検討を行ってきた。能力評価基準の項目としては 1. 看護部管理運営「組織運営」「人事管理」「労務管理」「業務管理」「教育研究」「物品管理」「情報管理」 2. 病院管理運営 3. 社会への貢献とした。施設見学を行った北里大学病院では、係長・主任の合同研修会でその役割について検証され、その中で出された多くの看護管理運営上の課題から 5 項目を

抽出し、マネジメントラダーの柱としての分類概念とされている。当看護部でも現状の課題から抽出する必要があるのではないかと再検討した。しかし国立大学病院では看護部長会議で作成された上記資料があることから、それを国立大学病院看護管理者のあるべき姿として、内容をどう解釈するかひとつひとつ検討し表現することで独自性のある内容にできるのではないかと考え、これまでの方向生でよいとの確認ができた。さらに評価内容を実践していくためにはコンピテンシーが不可欠として、現在クリニカルラダーで活用中のコンピテンシーについて看護管理者に必要な部分の検討を行っている。

【評価】

1. 副看護部長としてWG委員長の支援ができたか（会議の開催，資料・情報提供）

WG再開後第1回目の会議において、定期的に会議を開催できるよう日程調整を行った。

また、マネジメントラダー活用中の施設訪問に委員長も同行でき、直接情報が得られた。

2. マネジメントラダー表の看護師長部分が完成したか

評価項目・内容の原案はできているが、今後コンピテンシー部分を含めてさらに検討が必要である。

3. 今後の課題：マネジメントラダー看護師長部分の完成に向けて

コンピテンシー部分の完成後、評価項目の内容との関連を検討する必要がある。検討に際しては全看護師長でGWを行い内容について共通認識を得ながら検討していく。

19. 看護管理者の教育プログラム構築

大分大学医学部附属病院 大戸 朋子

【実践の概要】

「看護管理者の教育プログラム構築」は平成 19 年度看護部目標の 1 つであり、教育担当副看護部長の成果目標に明示されている。研修中の学びを課題につなげ、当院における管理者教育の現状分析を行い、問題点を整理した。

1. 看護部内で、組織が求める管理者像と人材育成を文章化して合意していない。
2. 看護管理者の院内教育が、系統立った取り組みになっていない。
3. 看護管理者が自主的に学び、マネジメント能力を高めるための組織的な取り組みが不十分である。

以上の問題点を改善または解決するため、教育担当副看護部長としてのポジションパワーを活かしながら取り組みを行う。

【実行計画】

アクションプランの目標

1. 「看護部の人材育成」の中に、看護管理者の人材育成と教育プログラムに関する項目を文章化して追加する。また図式化している「看護師臨床能力段階」マネジメントコースに、看護管理者研修の位置づけを追加し図の修正を行うことができる。
2. 上記の目標に対して、教育担当副部長が原案を作成する。看護部管理室と看護部運営会議で検討し合意する事ができる。
3. 平成 20 年度から実施する看護管理者研修のプログラムが立案できる。
4. 院外研修の参加を動機づけるための支援について、管理室内で検討し合意ができる。

方法およびスケジュール

1. 看護部長および他の 2 名の副看護部長に対して、千葉大学での研修報告を行う。またアクションプランの説明と協力依頼を行い、実施計画について管理室で検討する。
2. 看護師長対象の研修報告会で、研修報告および取り組み課題の説明を行う。
3. 教育担当副部長が「看護管理者の人材育成と教育プログラム（案）」の文章化を行い、管理室の 4 人で検討する。
4. 看護部運営会議で、「管理者の人材育成と教育プログラム（案）」について検討する。
5. 教育担当副部長は看護師長・副看護師長に対して、院外研修参加のための動機づけを行う。

【結果およびまとめ】

1. 「看護管理者の人材育成と教育プログラム（案）」を作成し、看護部管理室の 4 人で検討し修正を行った。
2. 「看護師臨床能力段階」の図を「大分大学医学部附属病院看護部キャリア開発プログラム概要」にタイトルを変更した。また、マネジメントコース・臨床実践コースとして図を追加修正し、看護部管理室の 4 人で検討した。
3. 上記 1 と 2 の議案を看護部運営会議に提出し、2 月に 3 回検討を行い合意が得られた。
4. 看護師長・副看護師長に動機づけを行い、次年度のセカンドレベル研修には 4 名、ファ

ーストレベル研修には6名の受講希望があった。

5. 院外研修参加者への交通費支給のための予算措置として、経営企画管理課に要望書を提出した。1月に看護部研修受講希望調査を行い、看護管理者は別枠とし予算獲得のため要望理由を明記した。
6. 管理者が自主的に学ぶ姿勢を培うためには、研修は自主運営での企画・運営が望ましいと考えた。しかし検討の結果、次年度以降も教育担当副部長が研修の企画・運営を行うことになった。

【評価】

1. 看護管理者の教育について看護部内で検討し、方向性が見出せたことは成果であった。
2. 教育プログラムは次年度以降に実践し、継続評価を行うことが今後の課題である。

20. 病院経営の改善に向けた、看護師の意識の向上及びベッドコントロール活性化への取り組み 鹿兒島大学医学部・歯学部附属病院 向窪 世知子

【実践の概要】

7:1 入院基本料に伴う診療報酬改定や新病院構想計画のなかで、特定機能病院でありながらその役割機能を発揮できず、在院日数の長期化（全国大学病院中最下位、目標 21 日にも届かず）、病床稼働率の慢性的低下、医師不足による診療科の機能低下など病院の危機的状況に対し、看護部として取組めることを分析し病院経営改善への参画を図ることが急務であると考えた。また、今年度から地域医療連携センター及びその中でベッドコントロールの役割を担う担当師長が新設され、ベッドコントロールを看護部主導で行うことになったことに関する責務を鑑み、システム構築に早急に取組む必要を感じている。

【実行計画】

①業務担当副部長として病院が経営危機に瀕している中で、病院経営改善に対する看護師長の認識向上を図ること、②業務担当副部長として、看護師長個々の積極的経営参画やベッド稼働など病棟運営上のマネジメント能力を高めること、③病院全体から、看護部のベッドコントロール能力がないことへの非難が大きくなっており、業務担当副部長として現状を分析し問題の明確化を行うこと、④業務担当副部長として、今年度新設されたベッドコントロール師長の役割の明確化および院内への広報の徹底を図る

以上を、業務担当副部長である自身の課題として考え、以下の2点を目標とし具体的活動を行った。

1. ベッドコントロールシステムの推進を図る

2. 経営改善への看護部の意識改革を図る

* 地域医療連携センターベッドコントロール担当師長の活動の明確化・周知を図り、活動の推進支援

* ベッドコントロールの推進に向けた課題に関する、問題・現状分析の実施

* 看護師長の積極的経営参画への意識およびベッド稼働に関するマネジメント能力の向上を図る。

①空床一元化マニュアルの広報活動（メールでの伝達、共有ファイルへの搭載、診療科訪問）、②空床利用時の連携に関する手順、③空床提供部署の受入れ手順の作成、④経営企画課、情報部、医務課、地域医療連携センターそれぞれと意見交換を行い、それぞれの立場からの分析を依頼し、看護部内の問題分析はベッドコントロール師長と実施し今後の取組をまとめた。⑤「共通病床・空床ベッドの活用状況」を毎月師長会で報告し、同時に問題点も明確にしその都度解決策を提示した。⑥また、ベッド稼働以外の病棟運用状況に関しても、分析シートを統一し（作成済）、常に目標との比較・分析を行うことにより客観的に病棟の経営改善に向けたマネジメントが行えるように支援した。⑦業務の標準化に関しては、電子カルテ化を活用した指示の標準化・看護業務（基準・手順）の標準化を推進している。⑧看護部主導のベッドコントロールを成功させている大分大学病院の地域医療連携の視察実施。

【結果およびまとめ】

当初、事務と頻回に病院経営の現状分析を行ったが目標が定まらず堂々巡りの状況であった。

空床の一元化も整ったが利用者がいない状況が12月～1月にかけて見られ、病院長のトップダウンによりセンター長と共に各診療科・病棟医長・病棟師長に対するヒヤリングを実施した。クランク導入等のインセンティブを用い1月中旬から稼動上昇や在院日数の短縮に向けた改善が認められるようになった。病棟師長も自部署の運用状況を毎月報告しながら、目標と比較しベッドコントロールの推進を医師に働きかけるようになった。「空床は患者のためのベッド」という認識の下、指示の一元化・パスの推進・看護基準の整備・物品の標準化を並行して実施した。今後大分大学の視察結果を踏まえた取組をまとめて、病院に呼び掛けていく予定である。取組の結果が少しずつではあるが、実を結びつつあり手ごたえを感じている。

21. 主体的なマネジメント行動ができる看護師長の育成

福島県立医科大学附属病院 窪 睦子

【実践の概要】

当院は病床数 778 床の特定機能病院である。平成 18 年度に法人化になった影響か、経験豊富な看護師長が早期退職し、看護師長 23 名中新師長 10 名、残りの師長も師長経験が 4 年未満である。師長補佐も半数が今年度の昇任者となっている。出産・育児休暇、中途退職者の補充が間に合わず看護師不足があるなか、病棟・外来再編が行われ、平成 20 年 1 月末には救命救急センター・ドクターヘリが開設となった。これらの病院事業に対して看護師長の当事者意識が少ない、書類や提出物の期限が守れないあるいは内容不備のまま提出する、問題が発生すると解決を看護部に依存するなど管理意識の低さを感じられた。平成 20 年度には 7:1 看護体制取得のため、例年の 2 倍以上の新採用者が入職する。その中には経験豊富な既卒職員もいるため多様な対応が予測されることから、管理意識向上に向け自ら考えて行動できる看護師長の育成に取り組んだ。

【実行計画】

- 1) 看護師長の管理意識が低下していると感じられる原因がどこにあるかを探り出すため、管理意識についてアンケート調査を行なった。
- 2) 看護師長の超過勤務時間が長いことから、看護師長のタイムスタディを取り、実際の業務内容を把握すると共に、業務委譲できる内容を洗い出し委譲を推進する。
- 3) 看護師長間で交換訪問を行い、他所属のビジョンを知ることや、他所属のマネジメントを学ぶための計画をたてる。
- 4) 平成 19 年度中に、教育担当副部長と協力し、次年度に向け看護師長育成のための教育プログラムを作成し平成 20 年度に実施する。
- 5) 連絡事項、伝達事項の浸透度については病棟ラウンド時にスタッフに確認する。

【結果およびまとめ】

看護師長は 4 月に自分のビジョンを伝えていたが、具体的戦略になっていない内容が多いことから今後は具体的目標（ゴール）を提示していくことが求められる。師長に昇任した時、業務内容や手続きなどもう少し時間をかけて指導して欲しいとの意見が多かったことから、管理研修不足を感じられた。看護師長の 1 日の流れとしてベッドコントロールに割く時間が多く、次に電話対応、患者搬送・入院準備などスタッフ業務に割く時間多い。勤務表作成、提出物の確認、サマリーのチェックなどはほぼ時間外に行っている。当院の病床稼働率は年々上がり、入院在院数は減少しているが看護師数は殆ど変化していない。業務量の増加による人員不足から、師長自らが率先してスタッフ業務を行っているのが現状である。そのため本来行うべき管理に時間がとれず、病棟管理・スタッフ育成が不十分になり、スタッフの意気の低下が懸念される。看護師不足はあるが師長は率先してスタッフ業務をするのではなく、全体を見るゆとりを持ってスタッフに業務分担していくように意識改善しない限り悪循環はまぬがれない。ここ 2 年間に急激な看護師長交代があったが、新師長に対して十分指導できなかったことが、管理意識の低下にも影響したと考えられることから、管理研修を充実させるために教育担当副部長と協力して研修計画をたてた。19 年度までは 4 月に 2 日間師長の管理研修を行っていたが、

20年度は年間計画とし、管理研修は師長だけでなく、師長補佐・主任まで対象とした。研修には看護管理の評価ツール「MaIN」の活用も考えていく。また看護師長の他所属訪問も実施していく予定である。平成20年度の管理研修と看護師増員によって看護師長がどう変化していくか見守っていききたい。

22. 主任のモチベーションを高め組織を活性化する

順天堂大学医学部附属順天堂医院 岡田 綾

【テーマの背景】

当院の看護主任は師長不在時の代行業務を行い、師長と共に当該部署の目標管理の責任を担う中間管理者である。また看護実践においてはチームリーダーとして活動し、スタッフ教育、学生教育などの教育的関わり、さらに実践者モデルなど多岐に渡る役割を期待されている。

平成19年4月時点の主任数は90名（全看護師の約8%）、主任の平均年齢33.6歳、（最年少27歳最年長54歳）平均在職年数11.3年である。大学として、この5年間に2病院を開設した影響で管理者・中堅看護師が大異動したこともあり、師長、主任の世代交代が促進された。主任教育の機会、昇任時の集中講義、毎月1回の主任会、年間1回の主任研修会等あるが、多くは現場でのOJTに任されている状況である。私は看護教育課担当者として主に集合研修企画に携わっているが、主任会でのやり取りに彼らの疲労感や逼塞感を感じるがあった。原因として出てくるのは物理的な仕事量の多さであり、それに伴うコミュニケーションの不足感であった。業務に関しては、今後ますます複雑化することが予測される中、彼らのモチベーションコントロールは重要な課題であると感じた。こうした現状の中で、組織の中軸であり高い看護実践力を持つ「主任」に対して、さらにモチベーションを高める取り組みを検討した。それがひいては所属部署、看護部全体の活性化に繋がると考えた。

【取り組みと結果・評価】

1. 主任会活動

活動テーマ選択の際、「自分のモチベーションを高めるためには?」とい問いかけをしたところ、いくつかのグループで取り組みがあった。12月、1月におこなった発表会では「スタッフのモチベーションを向上させるためにスポンサーシップの導入を提案します。」「スタッフのストレスマネジメント・モチベーション維持」などの発表があり変化が見られた。その後、自部署での発表が行なわれている。

2. 研修会企画

テーマ：「中間管理職のモチベーション開発と組織の活性化」

12月8日、22日土曜日午後を使って4時間の講義・グループワークを実施した。講師には順天堂大学で組織経営論を専攻する准教授を招聘し、コーヒーを飲みながらの楽しい研修となった。師長・主任を対象として参加者を募集した。主任の参加率は81%、師長の参加率は41%でこのテーマに対する主任のニーズの高さが伺えた。感想の中には、「職場風土の悪化で危機的な状態だ」という表現をしている主任もあり、さらなる情報収集の必要性が明らかになった。一方「のどから手が出るほど欲しい知識だった」「時間はかかるかもしれないが自分が変わらなると組織は変わらないと思った」など行動化に結びつくことが期待できる意見も多かった。研修会終了後、講師を囲む有志のオフサイトミーティングが2回開催された。開放的な雰囲気の中でディスカッションし、大学院への進学を考える主任も出てきた。

3. 意識調査

1月に主任と師長に対して、今後の主任のサポートを検討する目的でアンケートを実施した。主任には「昇格後一番大変だったことは何か」「主任の職務で重要と思うものは何か」など6

項目、師長には「主任に期待する職務は何か」「委譲した職務を実践するためどのような現場教育を行っているか」など4項目で調査した。来年度のOJT,OffJT企画の有効な資料を得ることができた。

【平成20年度へむけた変化】

組織全体の課題に取り組む経験を重視しようと委員会・プロジェクト参画者を増やした。(H19; 17名⇒47名)主任会は定例会を廃止し、主体的な企画提示によるものへのサポートをすることにした。

23. 看護必要度を有効活用のための体制作り

東邦大学医療センター佐倉病院 前田 富士子

【実践の概要】

平成18年度診療報酬改定において、病院の入院基本料等に関する施設基準に看護必要度が導入され、更に平成20年度では7対1入院基本料は、看護必要度の基準を満たす場合に算定されることとなり、特定機能病院ではない当院にとって、看護必要度に係る評価は必須となった。それ以前に人員配置管理に看護必要度を活用したいと考えていたが、ITシステムの利用なしには活用が難しいものであり、また看護必要度の評価を手書きで行い、そのデータ集計にも多大な労力を費やしている状況は問題であった。そこで業務担当副部長として、まずは、看護必要度活用のための体制作りを目的に、看護必要度評価データ入力システムの構築と適切な看護必要度評価を行うためのスタッフ教育について取り組んだので報告する。

【実行計画】

1. アクションプランの目標

- 1) 過去の看護必要度評価を「カンゴルー」に入力・分析し、カンゴルーの実際を確認する。
- 2) 施設訪問を通し、看護必要度を活用した配置管理システムを理解する。
- 3) 看護必要度の活用方法を理解した上で、関連する作業をITシステム化する。
- 4) 看護必要度を正しく評価するための評価者（スタッフ）の教育を行う。

2. 方法・スケジュール

期間	内 容
12月3日～ ↓ 1月中旬	過去データ看護必要度評価等を「カンゴルー」に入力し分析する (まずは9月～11月分を順次入力する)
1月22日 1月下旬	京都大学へ看護必要度を用いた配置管理システムの見学 ①京大見学結果を看護管理室へ報告。今後の方向性を検討 ②京大見学結果を情報管理室へ報告。ITシステム化の方法に関して情報管理室と相談。
2月初	20年度診療報酬改定案を受け、看護必要度の評価方法の見直しや再教育について検討する。看護部内提案
2月14日	IBMとITシステム化について打ち合わせ予定
3月末	看護必要度に関する学習会2回、4月にも2回予定

【結果】

診療報酬の関係からも看護必要度の導入は必須となったが、看護管理室内では、看護必要度による人員配置管理を最終目標にITシステム化を進めることで合意した。更に情報管理室にその意向と京都大学病院で得た情報をプレゼンテーションし同意を得た。7;1入院基本料継続の準備として、4月から新しい看護必要度を用いて入力作業ができるようにシステム環境の改修を行っていく予定であったが遅れる結果となり、新しい評価票を作成し一時的に対応することとした。また、4月からの看護必要度評価に向けて看護師全員を対象に、看護必要度の理解と適切な評価を目的に学習会を2回行い有益であった。今後引き続き行う予定である。ITシ

システム化が実現すれば、看護師の評価に係る負担は軽減し、看護人員配置に役立つデータが集積しやすくなる。看護人員配置に関する分析は今後の課題ではあるが、一歩前進といえる。

24. 病棟再編成に伴うスムーズな受け入れ準備

聖マリアンナ医科大学病院 本館 教子

1. 実践の概要

当院は川崎市北部にある 1200 床を有する特定機能病院であるが、地域に総合病院や救急病院がないため大学病院としての高次機能を維持しつつ、地域に根ざした患者さんを断らない病院として機能している。当看護部は、良質な看護の提供と効率化のバランスを保ちながら病院経営に参画しており、その中で最も直結しているのが「病床コントロール」である。平成 19 年度には、来年の診療報酬改定に対応すべく病院の方針として病床のスリム化と重症患者さんの集約化が打ち出され、看護部から業務担当副看護部長として病棟再編担当メンバーの活動に参加している。今回病院から該当病棟が示され、多職種との調整、病院への交渉など閉鎖に至るまでの具体的な取り組みを行なった。

2. 実行計画と結果

一時閉鎖病棟が決定したことを受け、多職種との調整、病院側への交渉、当該科病棟師長のサポート役として具体的に閉鎖に向けての取り組みを担当した。全体像として構造・プロセス・成果の 3 点からタイムスケジュールを作成し、これに添って進めていった。

①構造上の最大の問題点は当直室や処置室の確保であった。移動先病棟に新しい診療科が増えることと移動先診療科の病床を確保するという相反する状況下で、施設課、担当副院長、当該科医師と打ち合わせを重ね決定した。

②プロセス上の問題は、入院のコントロールと患者移動であった。病棟閉鎖日をゴールとし、移動先病棟を早期に決めることにより、予約入院を計画的に組んでいった。最終的には閉鎖日に移動する患者は 5 人でありスムーズに転棟が進んだ。これは当該科師長が在院患者と予定入院患者のスケジュールを一覧にして管理したことと外科系の病棟であったため入院期間が明確であったためと思われる。当院では MSC という病床を管理する部署がある。MSC 担当者と打ち合わせを重ねスムーズな調整が行なえた成果でもある。

③成果上の問題は、看護スタッフの意欲の低下への働きかけである。看護部長から病院の方針が伝えられ、当該科師長から補足説明がなされた。当初は泣き出すものが多く皆で作り上げたチームが崩壊してしまうと大変な苦情であり、退職希望のスタッフも多く衝撃を与えた。当該科師長は個別面接を繰り返し、また副看護部長も面接するなどスタッフの思いを傾聴した。最終的には閉鎖により 1 名が退職した。移動先病棟において人間関係上、業務上の不慣れが続き不適応状態にあるスタッフがおり、現在も師長がラウンドしメンバーの思いを傾聴しながらサポートしている。

3. まとめと今後の課題

- ・看護スタッフは帰属意識が強く同じメンバーでなければ看護が展開できないくらい強い絆があった。しかしこれを破壊するものは「敵」という構図になった。社会人基礎力の低下を痛感した。意図的な関わりが組織として必要である。
- ・病床の集約化が進む中で、共有病床化が進んでいく。疾病の回復促進のための安全・安楽な看護の質を確保できる段階的教育と病院経営の視点から病床コントロールの具体的方策が必要である。

- ・ 今後は多職種協働のチーム医療の提供が必須であり、円滑に活動するためには調整役がキーパーソンとなる。良質な医療の提供をゴールとするなら、患者の回復の促進、生活を支援する役割を担う看護師は適任であり、今後はさらに活動の場が広がっていくと考える。

25. クリニカルラダー導入にむけた教育プログラムの構築

関西医科大学附属滝井病院 川畑 ユミ子

1. 実践概要

当大学は 2006 年 1 月に大規模な附属病院の編成を行なった。附属 4 病院が同時期に新病院の開院、縮小、閉院を実施した。看護部門では人事交流でそれぞれの附属病院の看護師を各病院に配置した。当院の現任教育は基礎教育終了後、卒 1 年目、卒 2 年目、3 年目という具合に卒業年度ごとに段階的な教育計画によって、組み立てられ進めている。

しかし、近年における看護師採用状況や新人の離職に変化があり、編成後は中堅からベテラン看護師層の割合に大きな変化がみられてきた。若手中心の教育だけでなく、各年代の看護師一人ひとりに一層目を向け、臨床看護実践能力を育成するために正当に評価できるシステムやキャリア開発に向けた継続教育が当院にも必要であると考えていた。

今回の研修を機会に、クリニカルラダー・システムの導入に踏み切ることにし、21 年度の教育プログラムの組み立てがクリニカルラダー・システムで始動出来るよう自己の課題として実践していきたい。

2. 実践計画

目標

看護師個々のキャリア開発と能力向上のための動機付けとしてクリニカルラダーを導入する。

方法・スケジュール

- 1) セカンドレベル看護管理者で、クリニカルラダー導入プロジェクトチームを発足し、教育プログラムの問題点を分析する。
- 2) 教育プログラムの問題を分析にした上で、クリニカルラダー導入についての意義を共通認識し、師長会、教育委員会に周知する。
- 3) 今年度の年間計画は教育プログラムの問題点を反映した、企画になるよう各委員会が主催するリンクナース会を見直し、専門ケアコースを立ち上げる。
- 4) クリニカルラダーの作成方法は、当院の独自性ができるように、研修会で職員全体がラダー作成に取り組む。

3. 結果およびまとめ

実践計画に沿ってまず、師長会において直ちに研修報告を行い、クリニカルラダー導入の意向を伝達した。セカンドレベル看護管理者 7 名によるプロジェクトチームを立ち上げ現在までに 4 回の委員会を開催している。ラダー導入に関しては一様に賛同したが、共通理解するにはメンバー間の認識や知識がさまざまであった。導入の意義、教育プログラムをどのように組み立てるか、職員への周知の方法など繰り返し論議しながら、今年度の年間教育計画を見直し、次年度から始動できるよう準備に取り掛かりだした。

VI. 平成 19 年度国公立大学病院副看護部長研修の評価（研修 1・研修 2・研修 3 と全体評価）

1. 研修期間〔1〕の評価結果

1) 評価票の提出状況（受講者 25 名）

提出者 : 25 名

回答率 : 100%

2) 受講生の背景

(1) 所属施設の設置主体

国立 : 20 名 公立 : 1 名 私立 : 4 名

(2) 副看護部長経験年数

1 年未満 : 16 名 1～2 年 : 4 名 2 年以上 : 5 名

(3) 年齢

40 代 : 10 名 50 代 : 15 名

3) 受講動機

自分で希望した : 9 名 上司のすすめ : 16 名

4) 評価内容および結果

下表の各項目について、以下の 4 段階スケールで評価

かなりそう思う : 4 点 まあまあそう思う : 3 点

あまりそう思わない : 2 点 全くそう思わない : 1 点

項目		平均	標準偏差
研修の内容は役に立った			
1	医療政策の動向（厚生労働省関係）	3.76	0.59
2	医療政策の動向（文部科学省関係）	3.75	0.58
3	医療倫理	3.36	0.56
4	組織論・組織分析（理論）	3.44	0.57
5	組織論・組織分析（看護管理者の実践）	3.71	0.45
6	病院経営（理論）	3.68	0.47
7	病院経営（看護管理者の実践）	3.92	0.27
8	医療経済	3.44	0.50
9	コミュニケーション・人間関係論（理論）	3.60	0.49
10	コミュニケーション・交渉演習	3.88	0.33
以下の目標は達成できたか			
1	日本の医療・経済を取り巻く状況を理解する	3.60	0.49
2	大学病院における組織のあり方を理解する	3.44	0.50
3	人間関係を理解するための理論・知識を得る	3.50	0.50
4	課題を構造的に把握・分析するための知識を得る	3.16	0.46
研修期間〔1〕全般について参加した意義があった		3.92	0.27

2. 研修期間〔2〕の評価結果

1) 評価票の提出状況（受講者 25 名）

提出者 : 25 名

回答率 : 100%

2) 受講生の背景

(1) 所属施設の設置主体

国立 : 20 名 公立 : 1 名 私立 : 4 名

(2) 副看護部長経験年数

1 年未満 : 16 名 1～2 年 : 4 名 2 年以上 : 5 名

(3) 年齢

40 代 : 10 名 50 代 : 15 名

3) 受講動機

自分で希望した : 9 名 上司のすすめ : 16 名

4) 評価内容および結果

下表の各項目について、以下の 4 段階スケールで評価

かなりそう思う : 4 点 まあまあそう思う : 3 点

あまりそう思わない : 2 点 全くそう思わない : 1 点

項 目		平均	標準偏差
研修の内容は役に立った			
1	プレゼンテーション演習	3.84	0.46
2	企画立案演習（学外講師）	3.67	0.47
3	企画立案演習	3.92	0.27
4	課題抽出・分析演習	3.64	0.56
以下の目標は達成できた			
1	プレゼンテーションに関する理論・知識を理解する	3.60	0.49
2	理論・知識を活用して、プレゼンテーションの聞き手や内容を検討する	3.60	0.49
3	企画立案に関する理論・知識を得る	3.52	0.50
4	理論・知識を活用して、効果的な企画立案技術を経験する	3.32	0.61
5	課題抽出・分析に関する理論・知識を理解する	3.44	0.57
6	理論・知識を活用して、課題抽出・分析方法を経験する	3.40	0.63
7	他の医療施設との情報交換をする	3.56	0.50
8	演習を通して、自分の課題を明確にできる	3.32	0.47
9	演習で学んだ内容をモデルプランに役立てられる	3.28	0.53
研修期間〔2〕全般について参加した意義があった		3.80	0.40

3. 研修期間〔3〕・全体評価の結果

1) 評価票の提出状況（受講者 25 名）

提出者 : 25 名

回答率 : 100%

2) 受講生の背景

(1) 所属施設の設置主体

国立 : 20 名 公立 : 1 名 私立 : 4 名

(2) 副看護部長経験年数

1 年未満 : 16 名 1～2 年 : 4 名 2 年以上 : 5 名

(3) 年齢

40 代 : 10 名 50 代 : 15 名

3) 受講動機

自分で希望した : 9 名 上司のすすめ : 16 名

4) 評価内容および結果

下表の各項目について、以下の 4 段階スケールで評価

かなりそう思う : 4 点 まあまあそう思う : 3 点

あまりそう思わない : 2 点 全くそう思わない : 1 点

項 目		平均	標準偏差
研修の内容は役に立った			
1	施設の交換訪問は課題解決の計画立案に役立った	3.80	0.40
2	研修での講義や演習は課題解決の計画立案に役立った	3.72	0.45
3	他の研修生との情報交換は課題解決の計画立案に役立った	3.72	0.53
4	実践報告会は今後の課題解決に役立つと思う	3.72	0.45
以下の目標は達成できた			
1	他の医療施設の医療・看護と医療提供システムを見聞し、よりよいサービスシステムを考える	3.56	0.50
2	直面している課題に対するモデルプランを作成する	3.32	0.61
3	モデルプランを実践する	2.84	0.67
4	報告会参加者が理解できるようモデルプランの実践を報告する	2.76	0.65
5	報告内容への意見をもらい、さらなる示唆を得る	3.42	0.64
実践報告会について、参加した意義があった		3.88	0.32
研修全体について参加した意義があった		3.83	0.37

5) 研修全般についての意見や感想（自由記載）

〈参加した意義〉

・人的ネットワークを作ることができた。

- ・他施設の同じ立場の人と話し合え、同じ悩みをかかえており、勇気づけられたと同時に、解決の糸口も見出せた。
- ・同じ大学病院施設からの情報はとても重要であった。
- ・副部長に求められることが次第に増えていく中で、この研修は概念の整理ができ、とてもいとおしい時間であり、空間でした。
- ・研修に参加するなかで、副部長としての位置づけ、役割を再確認することができ、強化すべきことを認識することができた。

〈研修での学び〉

- ・プレゼンテーション演習を通して、何をどのように伝え、ポイントとするかを考えなければ、効果的なプレゼンテーションにならないことがよくわかった。
- ・報告会は負担な思いがあったが、得られるものが大変多かった。

〈モデルプランの実践について〉

- ・自身の力不足もあるが、11月の研修を終えて、12月から1月は年末年始で大変忙しく、実践不足があった。
- ・業務をしながら研修課題がいつも頭の隅から離れず、長かった。
- ・実践報告会までの期間が短かった。
- ・実践報告の後に、担当教員のコメント・助言があるのは良かった。

〈今後に向けての要望〉

- ・研修の全体像がわかりにくかったので、全体像がイメージできるようなオリエンテーションをしてほしい。
- ・最終日は、金曜日にするか、週の途中なら遅くとも15時くらいには解散してほしい。
- ・同窓会等で現場での活動の報告会などの企画があってもよいのではないか。
- ・研修1と研修2は続けて行ってもらったほうがよい。
- ・副部長になって1年目での参加は大変だった。2年目であれば効果的と感じた。
- ・開始時期が採用試験の時期と重なるため、他の人に迷惑がかかる。
- ・2月はとても忙しい時期なので、11月までに終わる日程の方がよい。
- ・研修会終了後も取り組んでいる課題への実践は続いているため、メールなどでフォローアップしていただくと助かる。
- ・今後も継続してほしい。

4. 公開講義について

「医療政策の動向（厚生労働省関係）」「医療政策の動向（文部科学省関係）」「病院経営(理論)」については、公開講義とし、研修生以外も受講可能とした。受講者からは「看護制度の改正について、資格の種類と法的効果がよく分かりました。資料が具体的に書かれているため、今後の業務に役立てることが出来ます。」「副看護部長として政策等社会的なことと現場業務と財務経営等バランス感覚が必要だと強く感じた。」等の感想があった。今後も、当該研修内容については、研修生以外の上級看護管理者へ公開する必要性があると考えます。

3 文部科学省委嘱 国公立大学病院看護管理者講習会

I 平成19年度実施要項

1. 目的

大学病院の特殊性にかんがみ、医療機関としての機能を十分に発揮し、看護の充実及び看護業務の円滑化を図るため、看護師長等看護管理者に対し看護管理上必要な知識を習得させ、その資質の向上を図り、大学病院における看護管理の改善に資することを目的とする。

2. 主催 文部科学省

3. 実施 千葉大学

4. 期間 平成19年8月21日(火)から平成19年8月31日(金)まで

5. 会場 千葉大学看護学部(千葉市中央区亥鼻1-8-1)

6. 受講定員 約80名

7. 受講資格

- (1) 国公立大学病院に勤務する看護職員で、看護師長以上の看護管理職にあり、原則として55才以下の者。
- (2) 受講希望者本人が、看護管理者講習会に強い関心と興味を抱いていること。
- (3) 期間中、講習会に専念できること。

8. 講師 (1) 大学の職員(2) 学識経験者(3) 関係省庁の職員

9. 講義科目及び時間数

別表のとおりとする。ただし、都合により一部変更することがある。

10. 応募方法

応募者調査票(別紙1及び別紙2)を所属の長を通じて、下記により提出すること。

提出先 〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1-8-1 千葉大学看護学部長

提出期限 平成19年5月31日(木) 必着

11. 経費

講習会受講のために要する経費(旅費、宿泊費、食費等)は、派遣大学及び受講者の負担とする。

12. 修了証書

所定の課程を修了した者には、文部科学省の修了証書を交付する。

別 表

講義科目・時間数

科 目 区 分	時 間 数
看 護 管 理	15
医 療 管 理	6
ワークショップ	28.5
計	49.5

II 受講者数

設置別	国立大学	公立大学	私立大学	合 計
受講者数	41名	6名	33名	80名

III 科目及び時間数

科目区分	時間数
1. 看護管理	(15.0)
看護管理総論Ⅰ	3.0
看護管理総論Ⅱ	3.0
看護管理総論Ⅲ	1.5
特別講義	1.5
看護管理の実際Ⅰ	1.5
看護管理の実際Ⅱ	1.5
看護関連科目	3.0
2. 医療管理	(6.0)
医療管理Ⅰ	3.0
医療管理Ⅱ	3.0
3. ワークショップ	(28.5)
問題解決の思考方略	3.0
セミナー	25.5
計	49.5

IV 看護管理者セミナーグループ別名簿

G	テーマ ・ 担当者 ・ 場所 ・ 人数	機 関 名	氏 名
第1グループ	テーマ：新人育成 担当者：黒田久美子 看護実践研究指導センター准教授 アドバイザー：柴木実枝 東京大学医学部附属病院看護部長 場所：カンファレンス2 人数：6人	鳥取大学	田淵 智美
		山口大学	倉田 町恵
		宮崎大学	久保 敦子
		帝京大学	本橋 タマ子
		大阪医科大学	横山 幸子
		産業医科大学	沖 奉子
第2グループ	テーマ：新人育成 担当者：黒田久美子 看護実践研究指導センター准教授 アドバイザー：柴木実枝 東京大学医学部附属病院看護部長 場所：カンファレンス3 人数：7人	山形大学	斉藤 律子
		岡山大学	近藤 末美
		広島大学	藤本 和美
		九州大学	今西 恭子
		琉球大学	小橋川 文江
		名古屋市立大学	栗本 成子
		朝日大学	武知 葉子
第3グループ	テーマ：人材育成 担当者：根本敬子 看護実践研究指導センター講師 アドバイザー：横田すい子 筑波大学附属病院副看護部長 場所：カンファレンス4 人数：6人	東京大学	請田 早苗
		三重大学	水谷 泰子
		順天堂大学練馬病院	桑崎 綾子
		関西医科大学男山病院	山田久美子
		久留米大学	井上 久子
		福岡大学	松田 美奈子
第4グループ	テーマ：人材育成 担当者：根本敬子 看護実践研究指導センター講師 アドバイザー：横田すい子 筑波大学附属病院副看護部長 場所：セミナー4 人数：7人	三重大学	水谷 典子
		愛媛大学	熊 則子
		和歌山県立医科大学	小谷 典子
		北海道医療大学	横田 広子
		獨協医科大学日光医療センター	村上 妃沙子
		順天堂大学浦安病院	瀧上 伸江
		久留米大学	高松 むつ子
第5グループ	テーマ：中堅看護師の育成 担当者：赤沼智子 看護実践研究指導センター講師 アドバイザー：門川由紀江 千葉大学医学部附属病院副看護部長 場所：セミナー7 人数：7人	東北大学	小笠原喜美代
		浜松医科大学	鈴木 美恵子
		滋賀医科大学	小野 幸子
		京都府立医科大学	渡邊 直子
		獨協医科大学越谷病院	浅香 えみ子
		自治医科大学	戸田 昌子
		愛知医科大学	阿保 勝枝
第6グループ	テーマ：中堅看護師の育成 担当者：赤沼智子 看護実践研究指導センター講師 アドバイザー：門川由紀江 千葉大学医学部附属病院副看護部長 場所：セミナー8 人数：7人	旭川医科大学	平瀬美恵子
		筑波大学	氏家 みどり
		金沢大学	山内 由美子
		京都大学	嶋野 玲子
		昭和大学	沢田 祐子
		日本医科大学	若澤 定子
		藤田保健衛生大学	中村 純子

第7グループ	テーマ：人材育成 担当者：大室律子 看護実践研究指導センター教授 場所：セミナー1 人数：7人	神戸大学	妹尾 つゆ子
		高知大学	小松 誓子
		鹿児島大学	福島 悦子
		札幌医科大学	水野 かおる
		東海大学	斉藤 智子
		東邦大学	田中 優子
		北里大学	水上 いづみ
第8グループ	テーマ：職場風土作り 担当者：吉本照子 大学院看護学研究科教授 場所：セミナー2 人数：6人	福井大学	山内 順子
		信州大学	下村 陽子
		大分大学	嶋川 由紀
		順天堂大学順天堂医院	井上 富士子
		東京医科大学	栗山 千愛里
		関西医科大学滝井病院	岩城 志津子
第9グループ	テーマ：実践能力向上 担当者：手島恵 大学院看護学研究科教授 場所：セミナー6 人数：7人	弘前大学	松田 和子
		東京医科歯科大学	尼田 昭子
		富山大学	松島 淳子
		長崎大学	貞方 三枝子
		熊本大学	山本 治美
		福島県立医科大学	佐藤 和子
		日本大学	新井 文江
第10グループ	テーマ：チーム医療と連携協働 担当者：酒井郁子 大学院看護学研究科教授 場所：カンファレンス5 人数：6人	北海道大学	船木 典子
		新潟大学	関口 由紀子
		大阪大学	熊谷 由加里
		大阪市立大学	高木 ひろみ
		慶應義塾大学	関 美恵子
		久留米大学	中野 峰子
第11グループ	テーマ：業務体制と質保証 担当者：緒方泰子 大学院看護学研究科准教授 場所：セミナー3 人数：7人	群馬大学	杉本 厚子
		千葉大学	柳本 優子
		東京医科歯科大学	高橋 祐子
		岐阜大学	清水 朋子
		香川大学	石井 典子
		埼玉医科大学	平山 正人
		東京慈恵会医科大学	矢崎 志保子
第12グループ	テーマ：業務改善 担当者：永野みどり 大学院看護学研究科准教授 場所：セミナー5 人数：7人	秋田大学	佐藤 京子
		大阪大学	上田 博美
		佐賀大学	片岡 典子
		順天堂大学越谷病院	近藤 利津枝
		東京女子医科大学	鈴木 厚子
		関西医科大学牧方病院	村山 里香
		川崎医科大学	小倉 ひとみ

平成19年度国公立大学病院看護管理者講習会評価
(講習会直後及び講習会終了6ヵ月後)

1. 講習会終了直後の評価

1) 評価票の提出状況 (受講生 80 名)

提出者 : 78 名

回答率 : 97.5%

2) 受講生の背景

(1) 施設

大学病院 : 75 名 大学病院 (歯学部) : 3 名

(2) 役職

看護師長 : 名 副看護師長 : 1 名 その他 : 2 名

(3) 年齢

30 代 : 3 名 40 代 : 48 名 50 代 : 25 名 未記入 : 2 名

3) 受講動機

自分で希望した : 10 名 上司のすすめ : 68 名

4) 評価内容および結果

下表の各項目について、以下の4段階スケールで評価

かなりそう思う : 4 点 まあまあそう思う : 3 点

あまりそう思わない : 2 点 全くそう思わない : 1 点

項 目		平均	標準
I 講習会全体を通して目標は達成できた		3.37	0.48
1	日本の医療をとりまく状況を理解する	3.47	0.52
2	他のサービス提供システムと医療・看護を比較し、よりよいサービス提供システムを考える	3.31	0.59
3	看護管理で直面している問題を解決するための知見を理解する	3.30	0.49
4	看護管理者として直面している問題を構造的に把握する	3.42	0.54
5	問題を明確にし、解決に導くとともに検証可能な実践計画案を作成する	3.33	0.52
6	効果的なプレゼンテーションの技術を身につける	3.04	0.62
II 講習会の内容は役に立つ		3.77	0.42
1	特別講義	3.18	0.57
2	医療管理 I : 看護行政の動向	3.56	0.50
3	医療管理 I : 経営管理	3.06	0.64
4	医療管理 II : リスクマネジメント	3.74	0.44

5	医療管理Ⅱ：リスクマネジメントの実際	3.57	0.52
6	サービスにおける人材育成	3.51	0.52
7	看護管理総論Ⅰ	3.73	0.47
8	看護管理総論Ⅱ	3.85	0.36
9	看護管理総論Ⅲ	3.55	0.50
10	看護管理の実際	3.81	0.43
11	地域との連携に基づく看護実践	3.65	0.48
12	看護管理におけるコーチング	3.57	0.54
13	問題解決のアプローチ	3.26	0.61
14	グループ討議（セミナーⅠ～Ⅶ）	3.82	0.39
15	グループ発表・全体討議（セミナーⅧ）	3.82	0.38
Ⅲ 講習会全般について参加した意義があった		3.90	0.30
Ⅳ 問題解決の方略の立案に役立つ		3.67	0.47
1	講習内容は問題解決方略を考える上で参考になった	3.62	0.51
2	講習会後の計画案試行ならびに報告書の作成について6ヶ月後が期待できる	3.19	0.48

2. 講習会終了後6ヵ月後の評価

1) 評価票の提出状況（受講生80名）

提出者 : 70名

回答率 : 87.5%

2) 受講生の背景

(1) 施設

大学病院 : 69名 大学病院（歯学部） : 1名

(2) 役職

看護師長 : 68名 その他 : 2名

(3) 年齢

30代 : 2名 40代 : 45名 50代 : 23名

3) 受講動機

自分で希望した : 9名 上司のすすめ : 60名 その他 : 1名

4) 評価内容および結果

下表の各項目について、以下の4段階スケールで評価

かなりそう思う : 4点 まあまあそう思う : 3点

あまりそう思わない : 2点 全くそう思わない : 1点

項目		平均	標準
I 講習会で学んだ知識は役に立っている		3.41	0.49
1	特別講義	3.10	0.62
2	医療管理Ⅰ：看護行政の動向	3.43	0.65
3	医療管理Ⅰ：経営管理	3.03	0.70
4	医療管理Ⅱ：リスクマネジメント	3.50	0.53
5	医療管理Ⅱ：リスクマネジメントの実際	3.47	0.53
6	サービスにおける人材育成	3.36	0.59
7	看護管理総論Ⅰ	3.64	0.48
8	看護管理総論Ⅱ	3.69	0.52
9	看護管理総論Ⅲ	3.51	0.63
10	看護管理の実際	3.67	0.53
11	地域との連携に基づく看護実践	3.37	0.64
12	看護管理におけるコーチング	3.46	0.65
13	問題解決のアプローチ	3.04	0.67
14	グループ討議（セミナーⅠ～Ⅷ）	3.69	0.57
15	グループ発表・全体討議（セミナーⅨ）	3.54	0.55
II 講習会全般について参加した意義があった		3.77	0.42
III 問題解決方略の試行について計画をもとに行えた		3.15	0.60
1	実践計画案の試行により成果があった	3.16	0.56
2	実践計画案の試行に、講習会で学んだ知識やグループワークが役に立った	3.46	0.55

5) 自由記載

〈参加した意義〉

- ・いろいろな先生の管理が聞けてよかった。
- ・暑い時期でしたが楽しく講習会を終え、実践報告に至り、管理者としての自分の成長につながったと感じます。ご指導ありがとうございました。
- ・医療、看護の政策と方向性がわかることが良い。
- ・基本に則り考えることができた。
- ・グループワークを担当してくださった先生が「患者の利益は何か」「患者中心の看護が看護師に与えるメリットを考える」「職場風土が患者中心になっているか」大学教育と現場がものすごく近く感じられた。指導していただいた先生が看護現場をよく知っていると、すごくうれしかった。
- ・講習を終え、視野が広がった様に思います。貴重な講習会に参加できましたことに感謝いたします。
- ・受講してみると、実際、頭の中ではわかっていながら行動できていない自分自身に気づく機会となった。講習、グループワークの中で自分の考えていることが意味づけできるようになった。
- ・講習会をふりかえり、自分の置かれているセクションの問題についてちがった角度から考えることができました。また、他施設の方とも意見交換ができ、大変有意義な時間を持つことができました。
- ・6ヶ月を経過しても、なお、講習会に参加し、非常に良かったと思っています。学習することの楽しさを体験し、看護管理をもっと学びたいと思いました。講師も素晴らしい先生方ばかりを人選されていると思いました。この講習会がきっかけとなり、4月から大学院（社会人コース）で学ぶことになりました。
- ・2週間近く職場を離れることに最初は抵抗があったのですが、客観的に見るためには、物理的に離れてみることも必要だと思いました。
- ・講習会にたとえ参加していなくても、自分の行ってきたこの6ヶ月間の仕事内容は変わらなかったと思う。しかし、行動とか成果は変わらなくても、私自身の物事のとらえ方が違うことを実感する時があるので、こういった研修会の成果はあとになって（時間をかけて）表れてくるものだと改めて思った。

〈講習会での学び〉

- ・現場の事象はすべて関係があり、局所と全体をみてゆく大切さを感じた。
- ・研修で学んだことを意識していろいろな場面で実践することで、今まで行っていたことがより効果が得られた事例があったため、有意義な研修だったと思う。(日常の小さなこと)
- ・師長になり3年目の8月に本講習を受講した。「看護管理」とはどういうものか、よくわからず、少しでも自信をつけられたらと感じていた。講習において、現代の看護・医療がおかれている状況、社会背景について、知識を獲得でき、そのことがスタッフ教育や問題解決においても先を見据えた指導になり、有効であった。文献を読むだけではなかなか得られない貴重な講義から考えさせられたこと、学んだことは多かったです。

- ・講義の内容は直面する課題に役立つものばかりだったと、改めて感じました。また、グループワークで検討したことは、困った時に立ち戻り確認する大切なものになっています。
- ・グループワークを通して他施設の状況を知ることで視野が広がった。
- ・研修で学んだ内容で多くの新しい知識を得る事ができたが、毎日の業務の中で活用するには至っていない現状である。何かあった場合に資料を再度に直してみて気づく事もあり、参加してよかった。
- ・医療情勢や病院経営などを学ぶことにより、視野が大きく広がったと思う。講習会の中では基礎となる知識や方法論が提示されたが、それを活用、応用して主体的に問題解決していくプロセスが重視されていた。考え、議論していく中で、誰のものでもない自分の考えが育っていき、現在の自分に大きな影響を与えている。学習は片手間では行えないことを今回の講習会で教えられた。自分の考えだけに固執せず、視野狭窄にならないためにも、この講習会のような環境で腰を据えて学ぶことは大切であると思う。
- ・講習会に参加するまでは、中堅看護師の離職をなんとかしなくてはと、危機感を感じてはいたが、講習会に参加し、中堅看護師の置かれている状況を理解することができました。
- ・研修後より看護行政・医療行政に関する情報を積極的にリサーチするようになり、自分なりの行動変容ができました。
- ・「看護行政の動向」では未来の看護をどうとらえていくのか考えることを深めることができました。
- ・「サービスにおける人材育成」により、自分自身の心のもちようが変化し、多忙な業務でも以前よりかなりプラス思考でとらえられスタッフのアドバイスもできていると思います。

〈問題解決方略の試行について〉

- ・問題解決についてはいろいろの情報を総合して考えていくことの重要性を強く認識できた。まだ計画途中であるが、成果の手ごたえが見えている。
- ・自分の思った計画が評価しにくいものであった。目標、計画を言語で表現することから課題。
- ・理論的な根拠を導き出し、現場で実践可能なレベルで考えることができた。
- ・講義やグループ学習のときに実行したいと思ったことが、現場に戻り思うようにいかないことも経験しましたが、研修の資料を再度ふり返り、今後活かしていこうと思います。
- ・講習会で学んだ事を実際計画案以外のことも即実行したい気持ちになり、行動に移したため、あれもこれもとってしまい、大変であった。しかし、他病院の方々にもかなり刺激を受け、又、管理者として自分が心豊かな気持ちになり、職場に帰ってからもスタッフ共に問題解決することが苦しくなく、楽しくできるようになった。今後もここで学んだ戦略を運営に活かしていこうと思う。
- ・師長2年目でこの講習会に参加し、自己の課題を明確にし、その計画にも講習会で得た多くの知識と色々な方の意見を合わせて実践へとつなげていくことができた。自分自身も殻を破り変わることで現場の医療スタッフの意識も変わり、その結果、積極的な取り組みができた。今回の講習会での学びは大変有意義であった。
- ・講習会に参加した直後にたくさんの刺激を受け、熱い思いで職場に帰ったのですが、時

間が経ってくると、意識が薄くなっていくのを感じます。グループワークした仲間たちと時々連絡をとりあって、お互いに意識を高めています。継続させることが難しいのは、スタッフに対しても自分に対しても同じだと痛感しています。

- ・講習会を終えて現場に立ってみると、学んだはずのことがなかなか実践できず、計画案を評価するまでのことが得られませんでした。継続して振り返る機会を自ら作りださなければならぬと感じています。

- ・講習会の講義内容は、今とても役立っています。それに加え、グループワークをした「人材育成」については、6ヶ月後の検証、評価をすることで、振り返ることができ、さらにこれからの師長としての部署管理に大変プラスになると思います。

〈今後に向けての要望〉

- ・講義内容が盛りだくさんでありがたいですが、もう少し講義時間が多くてもよいのではと思いました。

- ・「施設基準の解釈」について、社会保険庁の方の講義があると、もっと良かったと思います。

- ・グループにひとりの講師あるいはアドバイザーの方がいてもらった方がよかったのでは、と思った。

- ・6ヶ月経過し本当に理論的な思考が役立っています。今後も多くのグループワークを主体に取り組む方法がいいと思います。

- ・講習会を受けるにあたり、ノートパソコンが必要とのことでしたが、いつ必要なのか、媒体、プリンターの説明が事前にもう少し欲しかったです。

- ・臨床を離れ自分のために勉強する時間であったが、自己学習を十分に行う時間まではとれなかった。もう少し、あと1週間ほどあれば、図書館での学習もできたように思う。

3. 講習会終了直後の評価と講習会終了後6カ月の評価の比較

項 目		講習会終了直後		講習会終了 6ヶ月後	
		平均	標準	平均	標準
講習会の内容は役に立つ		3.77	0.42	3.41	0.49
1	特別講義	3.18	0.57	3.10	0.62
2	医療管理Ⅰ：看護行政の動向	3.56	0.50	3.43	0.65
3	医療管理Ⅰ：経営管理	3.06	0.64	3.03	0.70
4	医療管理Ⅱ：リスクマネジメント	3.74	0.44	3.50	0.53
5	医療管理Ⅱ：リスクマネジメントの実際	3.57	0.52	3.47	0.53
6	サービスにおける人材育成	3.51	0.52	3.36	0.59
7	看護管理総論Ⅰ	3.73	0.47	3.64	0.48
8	看護管理総論Ⅱ	3.85	0.36	3.69	0.52
9	看護管理総論Ⅲ	3.55	0.50	3.51	0.63
10	看護管理の実際	3.81	0.43	3.67	0.53
11	地域との連携に基づく看護実践	3.65	0.48	3.37	0.64
12	看護管理におけるコーチング	3.57	0.54	3.46	0.65
13	問題解決のアプローチ	3.26	0.61	3.04	0.67
14	グループ討議（セミナーⅠ～Ⅶ）	3.82	0.39	3.69	0.57
15	グループ発表・全体討議（セミナーⅧ）	3.82	0.38	3.54	0.55
講習会全般について参加した意義はあった		3.90	0.30	3.77	0.42
問題解決の方略の立案に役立つ		3.67	0.47		
1	講習内容は問題解決方略を考える上で参考になった	3.62	0.51		
2	講習会後の計画案試行ならびに報告書の作成について6ヶ月後	3.19	0.48		
問題解決方略の試行について計画をもとに行えた				3.15	0.60
1	実践計画案の試行により成果があった			3.16	0.56
2	実践計画案の試行に、講習会で学んだ知識やグループワークが役			3.46	0.55

4 平成19年度 文部科学省委嘱 「看護学教育指導者研修」

I. 実施要項

1. 目的

臨地実習施設等において看護学生の看護実践を直接指導する看護学教育指導者として必要な実践的指導能力を高め、臨地における看護学教育の充実を図ることを目的とする。

2. 期間

研修期間 : 平成19年5月7日(月)から平成19年8月2日(木)

実践報告会 : 平成20年3月7日(金)

3. 会場

千葉大学看護学部(千葉市中央区亥鼻1-8-1)

4. 参加者

22名

5. 受講資格

- (1) 看護系大学の臨地実習施設等看護実践の現場において、看護学生の看護実践を直接指導する立場にある看護職者(実務経験5年以上の者)
- (2) 臨地における看護学教育指導者として、実践的指導能力を高めることに強い興味と関心を持ち、修了後研修成果を施設等組織に還元できる立場にある者
- (3) 年齢は、原則として45才までとする。
なお、上記目的にあった学習意欲のある者を推薦すること。

7. 経費

- (1) 研修の実施に要する経費は、文部科学省の負担とする。
- (2) 研修の参加に要する経費(食費、宿泊費、課外活動費、教材費、往復旅費等)は、派遣施設及び受講者の負担とする。

8. 宿泊施設

宿泊施設は、受講者各自で用意すること。

なお、各自で用意ができない者は、文部科学省担当者まで連絡すること。

9. 修了証書

研修修了者には、修了証書を交付する。

研修生名簿

	氏 名	所 属	職 名	推薦大学
1	杉 本 沙 織	旭川医科大学病院	看護師	旭川医科大学
2	中 川 智 絵	金沢大学医学部附属病院	看護師	金沢大学
3	西 由紀子	三重大学医学部附属病院	副看護師長	三重大学
4	中 村 裕 子	長崎大学医学部・歯学部附属病院	看護師	長崎大学
5	松 田 智 子	鹿児島大学医学部・歯学部附属病院	看護師	鹿児島大学
6	成 田 典 子	札幌医科大学附属病院	副看護師長	札幌医科大学
7	菊 池 裕 子	岩手県立中央病院	主任看護師	岩手県立大学
8	有 本 幸 恵	和歌山県立医科大学附属病院	看護師	和歌山県立医科大学
9	丸 山 日登美	(財) 倉敷中央病院	看護師	岡山県立大学
10	平 賀 千 穂	日本赤十字社長崎原爆病院	看護師	県立長崎シーボルト大学
11	渡慶次 牧 子	沖縄県立南部医療センター・ こども医療センター	助産師	沖縄県立看護大学
12	横 山 直 司	国際医療福祉大学熱海病院	師 長	国際医療福祉大学
13	佐々木 幸 子	新潟県済生会新潟第二病院	助産師	新潟青陵大学
14	岡 村 奈 美	国立病院機構埼玉病院	副師長	目白大学
15	酒 井 佐 和	帝京大学ちば総合医療センター	副主任	帝京平成大学
16	杉 山 晴 美	杏林大学医学部附属病院	看護師	杏林大学
17	高 橋 恵 子	NTT 東日本関東病院	看護師	東京医療保健大学
18	大和谷 真奈美	東京慈恵会医科大学附属病院	主任	東京慈恵会医科大学
19	西 田 洋	藤田保健衛生大学病院	看護主任	藤田保健衛生大学
20	山 西 やよい	刈谷豊田総合病院	主任看護師	中部大学
21	鬼 口 美砂緒	綾部市立病院	看護師長	明治鍼灸大学
22	中 村 千 恵	山口大学医学部附属病院	看護師	山口大学

10. 研修内容

1) 科目区分

科目区分	教育目標	時間数
看護学教育実践指導の基礎	看護学生の看護実践を指導することに関わる基礎的な理論、制度等を理解し、考察する。	120
看護学教育実践指導の方法	看護学生の看護実践を指導する方法を体系的に理解し、実践での教育指導活動につながる考察を深める。	165
看護学教育実践指導の展開	研修後、各施設にて、研修成果を生かした活動が展開できるよう、受講生自らが課題を設定し計画立案し、各施設での実践経過ならびに成果について報告会を行う。	90
計		375

2) 科目内容

(1) 看護学教育実践指導の基礎

授業科目	時間	内容
学生理解のための諸理論	15	発達課題と心理：人間の発達と教育の過程における心理（特に青年期）について理解し、看護学生への理解を深める。
		文化人類学：人や社会のとらえ方を文化人類学の見地から理解し、臨地における看護学生と看護学教育指導者としての自己への理解を深める。
対人関係	30	人間関係論：心理学の立場からの自己と他者の違い、人間関係、コミュニケーション等を学び、看護学教育への示唆を得る。
		多職種チームにおける対人関係：看護、看護学教育に大きく関わる多職種チームにおける対人関係について体系的に学び、看護学教育への示唆を得る。
		コミュニケーション演習：ロールプレイング等の演習を通して、コミュニケーション方法の実際的方法への理解を深め、実践に繋げる。
		プレゼンテーション演習：演習を通して、組織やチームにおいて、問題提議や話題を提供する際のプレゼンテーションの方法（カンファレンスや文章等）への理解を深め、実践に繋げる。
看護教育論	15	看護学教育の歴史的展開と法的基盤、制度を学習し、看護学教育の現状と今日的課題を理解する。特に、大学における看護学教育の特徴を理解する。
看護管理論	15	病院看護管理論：看護管理の理論および実際を理解し、病院施設における看護学教育について、管理的側面から考察する。
		看護行政管理論：看護行政、医療行政の現状を理解し、現在直面している医療現場での課題について、看護学教育との関連から考察する。
看護継続教育論	15	看護専門職としての継続教育の目的及び方法を理解し、臨地における看護学生への看護学教育指導者としての経験を継続教育に位置づける。
問題解決学演習	30	問題解決の構造の概観を理解し、さらに、演習を通して、実態把握、解決策立案を学ぶ。

(2) 看護学教育実践指導の方法

授業科目	時間	内容
看護学教育方法Ⅰ	15	看護基礎教育における臨地実習の位置づけや目的および実践指導の基本を講義にて学習する。
看護学教育方法Ⅱ	30	看護学部全体、各専門領域の実践指導の特徴を理解する。 ・ 看護学部全体のカリキュラム等についての講義 1コマ ・ 各教育研究分野の教官の講義 8コマ 実習の位置づけ、専門領域の実習指導内容の特徴 実習指導の具体的方法に関する理解 8領域(基礎、母性、小児、成人、老人、精神、地域、訪問)
		臨地実習における実践指導の具体的方法に関して、受講生各自、あるいは受講生同士の演習を通して学習し考察する。 6コマ
臨地実習実践指導演習	120	臨地実習、関連の学内演習と一緒に参加した経験を通して、また学生・教員への聴取を通して、以下の課題に取り組む。 1. 指導者としての基本的態度や効果的な指導方法の実際を学ぶ。 2. 看護学生の思考や判断、周囲との相互作用の特徴、実習経験からの学びのプロセス、学生の変化のプロセスを具体的に理解する。 3. 臨地実習指導に必要な具体的な環境調整、準備等の、臨地と教員との連携・調整の実際を学ぶ。 4. 1～3の各々について、臨地で看護実践を直接指導する看護学教育指導者としての自らの課題に関連づけて考察する。 領域ごとに具体的な演習のプログラムを提示する。

(3) 看護学教育実践指導の展開

授業科目	時間	内容
看護学教育実践指導の展開	90	自施設において研修成果の伝達や、実習指導に関連した課題への取り組みを行うための計画を立案する。

3) 科目時間数および担当者

(1) 看護学教育実践指導の基礎

科目名 (内容別テーマ)	時間	担当教官	所属
学生理解のための諸理論 (発達課題と心理)	8	舟島なをみ 野本百合子	千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授
学生理解のための諸理論 (文化人類学)	8	浮ヶ谷幸子	立教大学
対人関係 (人間関係論)	8	黒澤 香	東洋大学社会学部教授
対人関係 (医療チームにおける対人関係)	4	酒井 郁子	千葉大学大学院看護学研究科教授
対人関係 (コミュニケーション・プレゼンテーション)	18	黒田久美子 赤沼 智子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター准教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師

ンテーション演習)		根本 敬子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師
看護教育論	15	舟島なをみ 野本百合子	千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授
看護管理論 (病院看護管理)	8	手島 恵 永野みどり	千葉大学大学院看護学研究科教授 千葉大学大学院看護学研究科准教授
看護管理論 (行政看護管理)	8	大室 律子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授
看護継続教育論	15	赤沼 智子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師
問題解決学演習	30	山浦 晴男	有限会社 情報工房代表取締役

(2) 看護学教育実践指導の方法

科目名	時間	担当教官	所属
看護学教育方法Ⅰ	15	黒田久美子 根本 敬子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター准教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師
看護学教育方法Ⅱ	30	黒田久美子 根本 敬子 山本 利江 河部 房子 森 恵美 石井 邦子 前原 邦江 中村 伸枝 荒木 暁子 眞嶋 朋子 佐藤まゆみ 正木 治恵 谷本真理子 岩崎 弥生 石川かおり 宮崎美砂子 佐藤 紀子 石垣 和子 福井小紀子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター准教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部講師 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部講師 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部講師 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授
臨地実習実践指導演習	120	森 恵美 石井 邦子 前原 邦江 中村 伸枝 荒木 暁子 眞嶋 朋子 佐藤まゆみ 正木 治恵 谷本真理子 岩崎 弥生 石川かおり 宮崎美砂子 佐藤 紀子	千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部講師 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部講師 千葉大学看護学部教授 千葉大学看護学部准教授

(3) 看護学教育実践指導の展開

科目名	時間	担当教官	所属
看護学教育実践指導の展開	90	黒田久美子 根本 敬子 大室 律子 赤沼 智子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター准教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師

II. 実施状況

1. 研修内容の概要

研修生は、研修前半に実習指導者としての個々の現状を多角的に評価・分析するための知識や視点を講義や学内演習で得てから、学部学生の臨地実習と一緒に参加する臨地実習実践指導演習に参加している。それらの学習や体験を通して、あらためて看護学生の学習やそのプロセスについて考え、また臨地の看護師の立場だけでなく学生、教員の立場を理解することで、各自の課題の分析をすすめ、実習指導者としての自分自身の役割について考察を深めていった。その際、全国の病院から研修生が集まっている利点をいかし、研修生同士のディスカッションを促し、異なる施設の工夫を情報交換できるようにした。

そして本研修は、臨地における看護学教育の充実を図ることを目的としており、研修期間終了時までには自施設に戻ってからの活動計画の立案を行い、8ヶ月後の3月に実践報告会を実施した。

2. 修了時の評価

研修修了時に研修生へのアンケートを実施し、科目内容が役立ったか、研修参加の意義や目標の達成度について、4段階評価（4：かなりそうである～1：まったくそうでない）及び自由記述によって評価してもらった。（別表）21名の回答より評価した。

研修全体についての研修生の評価は、『立案した計画の成果を期待できる』の平均が3.19と最も低かったものの、『研修前に抱いていた指導上の疑問や悩みを解決することができた』は3.64、『今後の指導にこの研修での学習を生かすことができる』は3.81、『看護学教育指導者としての必要な能力を高められた』は3.5と高く、『研修参加の意義』は4.0であり、全員から「かなりそうである」と評価された。

3. 修了後8ヶ月後の研修成果

修了後8ヶ月後となる3月に発表会を開催し、「看護実践指導の展開」実践計画の実施レポートが提出された。表に研修生のテーマを示す。

研修生は病棟スタッフから師長までを含む職位であり、病棟スタッフであっても病院内でのリーダー的な役割を実践しているため、実践内容は研修生自身の実習指導に留まらず、他の病棟スタッフへの働きかけ、病院全体の実習指導体制の改善等を含むものであった。

実践報告会後に再度アンケートを行い21名から研修の評価を得た結果、『実践報告への参加の意義』3.95、『研修参加の意義』4.0、『今後の指導にこの研修での学習を生かすことができる』

4.0、『看護学教育指導者としての必要な能力を高められた』3.8 と高く評価された。自由記載からは、「病棟スタッフの意識や行動を大きく変えることはできなかったかもしれないが、自分の気持ちが大きく変わり、業務が辛い中でもやりがいや楽しさを感じられるようになったことが参加してよかったことです。」「1つのことを成し遂げることができ、自分の自信にもなりました。」などのように実践の成果が研修生自身のやりがい、自信を生み出していたことも伺えた。また「先生方や研修生との出会いが刺激的でした。今まで10年度後の自分は想像できず、役職も大変とばかり思っていたけど、10年後、20年後に自分はこうなっていたいと意欲がでてきました。」のように、研修での相互作用が思わぬ研修の成果ももたらしていた。

表 「看護実践指導の展開」実践計画 実施レポート テーマ一覧

テ　　マ
1. 臨地実習に関わるスタッフの指導者役割を理解した望ましい行動
2. 病棟スタッフの臨地実習指導に対する負担感の軽減と興味を高める
3. 母性棟における臨地実習指導マニュアル試案の作成
4. 臨地実習の現状を把握し、臨地実習マニュアルの見直しを図る
5. 実習指導者間の連携を密にするために
6. 整形外科看護室における臨地実習指導の標準化をめざす ～実習指導マニュアルを作成するための基礎資料作り～
7. 効果的な臨地実習指導ができるためのスタッフへの支援
8. 実習環境を整えるための関わりを実践して －自分の指導の振り返りと共に、指導者の声をきいて－
9. 学生が本来の能力発揮できる実習環境を目指したスタッフの支援体制作り
10. 当病棟の臨地実習指導の充実を図るための基礎資料作成に向けた取り組み
11. 効果的な実習環境を得るための実践と結果、その成果とこれからの課題 ～病棟スタッフが実習指導を楽しめ、学生が学べる実習環境を整えることを目指して～
12. 指導者が実習への理解を深め、意見や助言が得られる実習支援体制づくり
13. 病棟スタッフの臨地実習指導に対する意識の共有をめざす
14. 学生が主体的に学習できる実習環境を考える ～病棟スタッフの学生への関わりに注目して～
15. 臨床指導者、学生担当者の学生や実習に対する意識の変化
16. 学生が学びやすい病棟での実習環境作り ～関わりの薄い病棟スタッフへの臨地実習指導者からの働きかけ～
17. 当院における臨地実習指導者の教育体制
18. 臨地実習指導における主任の役割モデル
19. 臨地実習指導者としての看護師への働きかけ
20. 救急集中治療部における看護の充実をはかる
21. 看護大学実習受け入れに対する体制づくり －実習指導者会の効果的運営による実習環境の整備－
22. 効果的な実習環境を目指しての取り組み ～臨地実習に対する関心・意識の向上にむけた取り組み～

平成 19 年度看護学教育指導者研修 終了後 評価

I. 科目内容の評価

(4 : かなりそうである 3 : まあまあそうである 2 : あまりそうではない 1 : まったくそうではない)

科 目 名	平 均 点	標 準 偏 差
発達課題と心理	3.86	.35
文化人類学	2.77	.75
人間関係論	2.81	.68
多職種チームにおける対人関係	3.68	.48
コミュニケーション演習	3.86	.35
プレゼンテーション演習	3.91	.29
看護教育論	3.77	.43
病院看護管理論	3.91	.29
看護行政管理論	3.81	.39
看護継続教育論	3.91	.29
問題解決学演習	3.73	.55
看護学教育方法 I	3.95	.21
看護学教育方法 II		
1) 看護学部教育課程	3.67	.48
2) 基礎看護学	3.5	.60
3) 母性看護学	3.45	.60
4) 小児看護学	3.23	.53
5) 成人看護学	3.45	.67
6) 老人看護学	3.59	.59
7) 精神看護学	3.5	.60
8) 地域看護学	3.41	.67
9) 訪問看護学	3.23	.69
10) 演習(ディスカッション、ロールプレイング)	3.91	.29
臨地実習実践指導演習	3.77	.43
看護学教育実践指導の展開演習	3.91	.29
(発表)	3.86	.35

II. 研修全体の評価

項	目	平均点	標準偏差
	研修前に抱いていた指導上の疑問や悩みを解決することができた	3.64	.49
	目標あるいは課題は達成することができた	3.36	.49
	講義や演習に積極的に参加できた	3.59	.50
	立案した計画の成果を期待できる	3.19	.40
	この研修での学習を生かすことができる	3.81	.39
	参加した意義	4.0	.00
	看護学教育指導者として必要な能力を高められた	3.5	.51

III. 自由記載より（一部抜粋）

1. 臨地実習実践指導演習での学び

- ・（実習は初めていく場所で緊張した。）学生の気持ちがよくわかった。（5）
- ・「こんなことを思っているんだ」という学生の心境を感じ取ることができた。
- ・実習先と自施設とを比較し、自施設のよさ・悪いところ、自分の指導を客観的に見ることができてよかった。（3）
- ・学生が学内演習から臨地実習にでて成長するする姿を見て、自分が臨地だけ関わった部分で評価してはいけないことを実感した。（4）
- ・講義で学んだことを感じる事が出来た。学生の反応が新鮮だったし、真剣な姿や考えていることに共感もてた。いつの間に自分は臨床側の考えに染まっていたらと学生時代の記憶がよみがえってきた。
- ・常に肯定的に関わり、経験を教材にすることができており、このような指導ができるようになりたいと思った。
- ・教員の学生との関わりを通して、肯定的に受け止めることの大切さを感じた。教員全員がいきいきとしておりとても魅力的で、エネルギーッシュだと感じた。学生の学内と病棟での学ぶ姿を学生側の視線でみることができ、個人差はあるがどの学生も一生懸命努力していると感じ、大切な存在だと感じた。
- ・実際に行っていく内容がイメージできた。
- ・今まで考えていたことや思い描いていたイメージとそれほど相違がなくあらたな発見はなかった。

2. 看護学実践指導の発展（計画立案）の学び

- ・思考を言語化する難しさを感じた。言葉の意味を今までより考えるようになったし、辞書を使うようになり、その大切さを感じた。（8）
- ・実践の内容を根拠に基づいて実施する必要性、学生の立場に立って展開していく必要性
- ・現場を離れて今までの自分を見直すよい機会になった。（4）

- ・演習や実習で学びえたことを踏まえて、病棟で自分がしたい内容を考えて計画する機会となった。(2)
- ・自己の課題に取り組むことができた。
- ・発表すること自体が勉強になった。(2)
- ・発表を聞くことで今後の展開に役に立った。(5)
- ・研修生が主体となってやることで、発表会の準備の仕方や運営方法について学ぶことができてよかった。
- ・各分野の先生方の意見がとても参考になった。(3)
- ・各分野別だったので同じような内容にならずよかった。1日はハードだったが2日に分けるよりよい。(2)
- ・2日間で発表できればよかった。

3. その他

・研修期間について

短い	8人(36.4%)
ちょうどよい	13人(59.1%)
長い	0人(0%)

5 認定看護師教育課程（乳がん看護）

I 平成 19 年度研修生要項

1. 沿革

日本看護協会は、特定の看護分野において、熟練した看護技術と知識を用いて水準の高い看護実践のできる認定看護師を社会に送り出すことにより、看護現場における看護ケアの広がり
と質の向上を図ることを目的に認定看護師制度を発足させた。

本制度のもとに、認定看護師教育課程が確立される中で、がん看護領域では、ホスピスケア、
がん性疼痛看護、がん化学療法看護に続いて、平成 15 年に乳がん看護分野が認定され、平成
17 年に千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター内に認定看護師教育課程が設置され
ることとなった。

2. 教育理念

看護実践研究指導センターの認定看護師教育課程は、特定された認定看護分野において、熟
練した看護技術と知識を用いて、水準の高い看護実践のできる認定看護師を社会に送り出すこ
とにより、看護現場における看護ケアの広がり
と質の向上を図ることを目的とする。

3. 教育目的

本認定看護師教育課程では、幅広い視野を持ち自立した判断ができ、看護実践を変革向上さ
せていく創造能力を身につけ、かつ以下の 3 点の特定の認定看護分野の知識・技術を有する者
を育成する。

- (1) 特定の看護分野において、個人・家族または集団に対して熟練した看護技術を用いて水
準の高い看護を実践する。
- (2) 特定の看護分野において看護実践を通して看護職者に対し指導を行う。
- (3) 特定の看護分野において看護職者に対しコンサルテーションを行う。

4. 分野，定員，教育期間

分野名 乳がん看護 30 名

教育期間 6 ヶ月

年間スケジュール

開講式 平成 19 年 10 月 1 日

授業期間 平成 19 年 10 月 2 日 ～ 12 月 27 日

平成 20 年 1 月 7 日 ～ 3 月 26 日

平成 19 年 12 月 28 日 ～ 1 月 6 日（冬期休業）

閉講式 平成 20 年 3 月 27 日

5. 教育内容、授業時間数

(目的)

乳がん看護の質の向上を図るために、適切なアセスメントを行い、乳がん患者に対する集学的治療および治療に伴う副作用への専門的ケアとセルフケア確立に向けた指導・相談ができる能力を育成する。

乳がんの早期発見と乳がん患者・家族への看護に必要な専門的知識・技術を習得し、専門性の高い看護実践を提供し、その実践を基盤として関連する他分野の専門・認定看護師と協働する能力と看護師の相談・指導に対応できる能力を育成する。

共通科目名	1 2 0	専門基礎科目	1 0 5		
リーダーシップ	1 5	腫瘍学			
文献検索・文献購読	1 5	腫瘍の診断と治療			3 0
情報処理	1 5	臨床倫理			1 5
看護倫理	1 5	がん患者・家族の心理過程を理解するための諸理論			1 5
教育・指導	1 5	対象の主体的な取り組みを支援するための諸理論と方略			4 5
コンサルテーション	1 5				
対人関係	1 5				
看護管理	1 5				
専門科目	1 5 0	演習	3 0	実習	2 2 5
乳がん看護概論	1 5	学内演習	3 0	臨地実習	2 2 5
集学的治療を受ける乳がん患者の看護	4 5				
乳がんサバイバーとその家族へのサポート	1 5				
乳がんの専門的看護技術	7 5				

II ブリストルマイヤーズ・スクイブ財団による教育プログラムへの支援

1. 経緯

乳がん患者の増加にともない、患者や乳がん医療を取り巻く社会から、乳がん看護のエキスパートを求める声が高まっているのを背景に、2003年に日本がん看護学会が母体となって申請した乳がん看護の分野が、認定看護分野に特定され、それを受けて2005年に千葉大学看護学部が本教育課程を開設することとなった。

本教育課程においては、乳がん看護のエキスパートに必要な教育プログラムの開発・実施と、教育プログラムの評価・洗練、さらに乳がん看護認定看護師の活動の普及・推進を行う。そのための教員の研修、有識者による支援、調査研究、広報活動を計画したが、学外からの支援なくしては実施が困難と考えられ、ブリストルマイヤーズ・スクイブ財団に活動の助成を依頼した。ブリストルマイヤーズ・スクイブ財団は、「全ての国の人々が、その人らしく健康に豊かに人生を送ること」への支援を積極的に行っており、乳がん看護認定看護師の活動の推進は財団のミッションにかなうものであることから賛同が得られ助成を受けることができた。

2. 専門評価委員会

本教育プログラムの推進のために必要な事柄を評価・検討することを目的として専門評価委員会を設置する。

氏名	所属名
森 恵美 (委員長)	千葉大学看護学部
内富 庸介	国立がんセンター東病院
垣添 忠生	国立がんセンター名誉総長
小島 操子	聖隷クリストファー大学 (日本がん看護学会)
齋藤 康	千葉大学理事
坂元 吾偉	坂元記念クリニック (日本乳癌学会)
佐藤 禮子	兵庫医療大学
堂本 暁子	千葉県知事
中村 清吾	聖路加国際病院
ワット隆子	あけぼの会

(敬称略, 五十音順)

3. フォローアップ研修

- (1) 研修名 : ブラッシュアップセミナー 2007
- (2) 対 象 : 平成 17 年度・平成 18 年度修了生および平成 19 年度研修生
- (3) 研修目的 : 病院内における認定看護師の活動の推進
- (4) 研修日時 : 平成 19 年 10 月 19 日 (金) 10:00~16:30
- (5) 研修場所 : 丸ビル コンファレンススクエア 8 階 (ROOM4)
- (6) 参加者数 : 平成 17 年度・平成 18 年度修了生 47 名
平成 19 年度研修生 30 名
- (7) プログラム

教育講演: 「看護にいかせる研究を “実践する”、“協力する”、“成果を広める”」	黒田 久美子 (千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター ケア開発研究部 准教授)
実践報告: 「乳がん看護認定看護師になって」	金澤 麻衣子 (東京都立駒込病院 乳がん看護認定看護師)
交流会	

- (8) 終了後アンケート結果 (回収率: 98.7%)

フォローアップ研修の内容に関して参加者に、アンケートを行った。今後の活動の参考になるかを 4 段階評価でたずねた結果、教育講演についての平均値は 3.62 で、実践報告については 3.54 であり、とても参考になると評価しているものが多かった。自由記述では、以下のような意見があった。

① 教育講演について

(平成 17 年度修了生)

- ・ 研究のすすめ方 (5)
(研究のプロセス、研究計画書作成プロセス ほか)
- ・ 認定看護師としての研究への役割と責任 (4)
- ・ 研究を行うときに配慮する点 (3)
(倫理的配慮)
- ・ 研究を行うにあたっての指導 (3)
(スタッフへの指導及び教育に役立つ)
- ・ 研究の意義 (2)

(平成 18 年度修了生)

- ・ 研究のすすめ方 (9)
- ・ 認定看護師としての研究への役割と責任 (4)
- ・ 研究を行うときに配慮する点 (5)
- ・ 研究を行うにあたっての指導 (5)
- ・ 研究の意義 (5)
- ・ 研究に取り組むときの姿勢 (2)
- ・ 管理的支援を得る為のアプローチ (1)

(平成 19 年度研修生)

- ・ 全て (2)
- ・ 認定看護師としての研究への役割と責任 (3)
- ・ 研究を行うときに配慮する点 (3)
- ・ 研究を行うにあたっての指導 (1)
- ・ 研究の意義 (6)

② 実践報告について

(平成 17 年度修了生)

- ・ 乳がん看護認定看護師としての活動拡大のための経過がわかった (6)
(これから活動していく上でのヒントが得られた)
- ・ 乳がん看護認定看護師としての実践的な活動内容がわかった (13)

(平成 18 年度修了生)

- ・ 乳がん看護認定看護師としての活動拡大のための経過がわかった (9)
(認定看護師としてのアピールの仕方)
- ・ 乳がん看護認定看護師としての実践的な活動内容がわかった (14)

(平成 19 年度研修生)

- ・ 乳がん看護認定看護師としての活動拡大のための経過がわかった (20)
- ・ 乳がん看護認定看護師としての実践的な活動内容がわかった (16)

4. 調査・研究

乳がん看護認定看護師の実践を推進する目的で、下記の調査・研究に取り組んでいる。

- (1) 乳がん看護認定看護師に関する看護管理者の認識に関する調査
- (2) 乳がん看護認定看護師の活動実態調査
- (3) 乳房切除術を受けた乳がん患者の乳房の補整のためのケアに関する研究
- (4) 地域における学習会を通じた乳がん看護認定看護師の役割と効果

(学会発表)

- 阿部恭子, 林弥生, 本田彰子, 馬場由美子, 赤沼智子, 黒田久美子: 乳がん看護認定看護師に関する看護管理者の認識, 第15回日本乳癌学会学術総会, 2007年
- 阿部恭子, 黒田久美子, 赤沼智子: 乳がん看護認定看護師の活動の成果および今後の活動推進のための組織的支援の検討, 第38回日本看護学会(看護管理), 2007年
- Kyoko Abe, Kumiko Kuroda, Tomoko Akanuma: Care using breast prostheses for post-mastectomy breast cancer patients. First report: Effects immediately after care implementation, Global Breast Cancer Conference, 2007(Korea)
- Kumiko Kuroda, Kyoko Abe, Tomoko Akanuma: Care using breast prostheses for post-mastectomy breast cancer patients. Second report: Effects three months after care implementation, Global Breast Cancer Conference, 2007(Korea)
- Keiko Nemoto, Kyoko Abe, Kumiko Kuroda, Tomoko Akanuma: Care using breast prostheses for elderly breast cancer patients who have undergone mastectomy, Global Breast Cancer Conference, 2007(Korea)
- 黒田久美子, 阿部恭子, 赤沼智子: 乳がん看護認定看護師の活動の現状と課題, 第22回日本がん看護学会学術集会, 2008年
- 阿部恭子, 黒田久美子, 赤沼智子: 乳がん看護認定看護師の活動と成果, 第22回日本がん看護学会学術集会, 2008年

III 事例報告会

臨地実習で研修生が受け持った事例について事例報告を行った。

1. 会期: 平成20年3月13日(木)~14日(金)
2. 会場: 千葉大学看護学部 第2講義室

3. プログラム

研修生氏名	演題名
軽部真粧美	術後補助療法を受けながら仕事の継続を希望する乳がん患者への支援
月川 弥生	術後のリハビリテーションに対するセルフケア支援
清水美津江	リンパ浮腫が出現している乳がん術後患者に対してのセルフケア支援 ～患者の生活背景に合わせて行う生活指導について～
源 典子	同時期に2つのがんを診断された乳がん患者の意思決定の支援
大田 紫子	術後追加切除が必要となった乳がん患者への精神的サポートと意思決定支援
山下 真由	今後家族からの支援が必要となる高齢乳がん患者の家族への支援
三浦 一穂	家族に心配をかけると懸念し不安を表出できなかった患者・家族への看護支援
米島 美晴	再発・転移への抗癌剤治療に対する乳がん患者の気持ちを支える看護
兼重久美子	誰にも相談できずにいた早期乳がん患者の看護支援
我妻 志保	糖尿病を既往に持つ乳がん患者へのリンパ浮腫予防に対する看護支援
河野由梨香	子供へ病気を伝えることに悩む乳がん患者への看護支援
高橋由美子	術式選択における意思決定への支援
高木 礼子	骨転移のある独居の進行性乳がん患者への看護援助
四方 文子	手術後の生活に見通しを立てたいと希望する乳がん患者への退院前の関わり
今井 康乃	術前化学療法及び手術療法により両上肢に運動機能障害を来した乳がん患者への看護支援
江寄 理恵	子供への影響を懸念してボディイメージが揺らぎはじめた患者への看護支援
太田富美子	うつ病再発を心配してホルモン療法を受けることを迷っている患者の意思決定の支援
長谷川雅子	転移により消化管閉塞となった乳がん患者の在宅療養支援 ーブレストチームカンファレンスでの連携を通してー
村田 和恵	4年間創部を見ることができなかった患者に対する支援
前田 和美	乳房喪失の受容を促す支援
菅原奈緒美	終末期乳がん患者を看取る家族への看護
布谷 玲子	家族の希望により病状告知をしなかった患者の支援を振り返って
森 美代子	再発・転移乳がん患者が納得して治療を継続するための支援
松下真美子	転移性乳がん患者の退院にむけた看護支援
石田 弓子	終末期乳がん患者の家族ケア～終末期に母親としてできること～
井上由美子	予後が週単位、日単位と予測された終末期乳がん患者の家族支援を考える
青山美恵子	バイオリニストである乳がん患者へのリンパ浮腫予防に対する支援
西野なお子	乳がん術後患者の補整に対する看護支援
村上 佳美	術後の経過に対する不安を抱く患者への看護支援
田村恵美子	初期治療の術式選択における意思決定支援

Ⅲ 資 料

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター規程

平成16年4月1日

制定

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人千葉大学の組織に関する規則第17条に定める千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター(以下「センター」という。)の管理運営に関し、必要な事項を定める。

(目的)

第2条 センターは、全国共同利用施設として、看護学の実践的分野に関する調査研究、専門的研修その他必要な専門的業務を行い、かつ、国立大学法人の教員その他の者で、この分野の調査研究に従事するものの利用に供することを目的とする。

(研究部)

第3条 センターに、次の研究部を置く。

- 一 ケア開発研究部
- 二 政策・教育開発研究部

(職員)

第4条 センターに、次の職員を置く。

- 一 センター長
- 二 教授、准教授、講師、助教、助手及びその他の職員

(センター長)

第5条 センター長は、センターの管理運営に関する業務を総括する。

2 センター長の選考は、看護学部(看護学研究科を含む。)の教授の中から看護学部教授会(以下「教授会」という。)の議に基づき、学長が行う。

3 センター長の任期は2年とし、再任を妨げない。

(運営協議会)

第6条 センターに、センターの事業計画その他運営に関する重要事項を審議するため、センター運営協議会(以下「協議会」という。)を置く。

(組織)

第7条 協議会は、次に掲げる者をもって組織する。

- 一 看護学部長
- 二 センター長
- 三 教授会構成員の中から教授会が選出した者若干名
- 四 看護学部(看護学研究科を含む。)外の学識経験者若干名

2 前項第3号及び第4号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

3 第1項第4号の委員は、看護学部長の推薦に基づき学長が委嘱する。

(会長)

第8条 協議会に会長を置き、看護学部長をもって充てる。

2 会長は、協議会を召集し、その議長となる。

(運営委員会)

第9条 センターに、次の事項を審議するため運営委員会(以下「委員会」という。)を置く。

- 一 センターの事業計画に関すること。
- 二 センターの予算の基本に関すること。
- 三 その他センターの管理運営に関すること。

(組織)

第10条 委員会は、次に掲げる者をもって組織する。

- 一 センター長
- 二 センター所属の教授、准教授及び講師
- 三 看護学研究科専任の教授、准教授及び講師
- 四 教授会構成員(前2号に掲げる者を除く。)の中から教授会が選出した者3名

(委員長)

第11条 委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、委員会を召集し、その議長となる。

(会議)

第12条 委員会は、委員の過半数の出席がなければ議事を開き議決することができない。

2 委員会の議決は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

3 委員長は、必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させることができる。

(共同研究員)

第13条 センターは、国立大学法人の教員その他の者で看護学の実践的分野に関する調査研究に従事するものを共同研究員として受け入れることができる。

2 共同研究員に関し必要な事項は、別に定める。

(研修)

第14条 センターは、必要に応じ看護教員及び看護職員の指導的立場にある者に対し研修を行うものとする。

2 研修に関し必要な事項は、別に定める。

(事務処理)

第15条 センターの事務は、看護学部事務部において処理する。

(細則)

第16条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、教授会の議を経て看護学部長が定める。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の際国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則別表第1の上欄に掲げる千葉大学(以下「旧千葉大学」という。)において定められた千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター規程第7条第1項第3号及び第4号の規定により任命された委員である者は、この規程の施行の日において、それぞれ第7条第1項第3号及び第4号により任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、第7条第2項の規定にかかわらず、それぞれ旧千葉大学において付された任期の末日までとする。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

看護実践研究指導センター年報

No. 26 (平成19年度)

平成20年11月発行

編集兼発行者 千葉大学看護学部附属
看護実践研究指導センター
〒260-8672
千葉市中央区亥鼻1丁目8番1号
TEL 043-226-2377

印刷所 三陽工業株式会社 千葉営業所
千葉市中央区今井3丁目3番16号
大森エステートビル1F
TEL 043-266-8437