

学習できる現場で自立・自律した人材を育成する

九州大学病院別府病院 馬場 チエミ

【概要】

自施設は、大学病院の分院として平成 24 年度にこれまでの研究施設附属診療施設から急性期一般病棟 7 対 1 看護体制へと病院機能に変更された。同時に看護職員に対し、クリニカル・ラダー評価、レベル別教育体制の導入をはじめとした人材育成、看護管理者育成研修等、看護の質の維持、向上にむけた改革が開始された。これまでの改革の流れを止めることなく、さらに看護の質の向上を目指すために「現場で指導できるスペシャリスト・ジェネラリストの育成」が次のステップであると考え、レベル別研修計画の再検討を行った。院内研修には限界があると考えクリニカル・ラダーレベルⅢを目指す看護師を対象に、看護協会が主催する研修の活用と指導力育成のための伝達講習を含めた教育計画を立案した。また看護師がやりがいを持ち積極的に学習する職場風土への変化を目的として「臨床で実践できる教育支援」①安全・感染管理の視点を持ったベッドサイド環境整備、②意思決定支援につながる IC 同席について各委員会で検討を行った。結果、レベル別教育計画は次年度からの開始となり受講者への支援が今後の課題である。その他、看護師の自己効力感の向上、看護管理者の指導力に対する信頼感の向上がみられた。今後も看護師が自発的に学習する職場環境を整えキャリア支援を継続していくことが重要である。

【背景】

私は平成 28 年度、別府地区担当副看護部長として「総看護師長」を任命された。自施設は、昭和 6 年に温泉研究施設として別府市に設立。平成 23 年、九州大学病院の分院となった。許可病床数 140 床 (36 床休床中)、看護職員は、看護師 79 名看護助手 6 名である。大学病院の看護師として「看護の質の向上と可視化」を目標に平成 25 年度より本院のシステムに準じた、クリニカル・ラダーの導入とラダー別研修計画が作成された。現在、自施設ではクリニカル・ラダーⅢの認定者は 8 名 (23%)、ラダーⅡの認定者は 47 名 (59%)、認定看護師は緩和ケア 1 名である。院内看護研修としてレベル別研修は継続して行われているが、研修で得た知識を実践に活かすことができず、ケア内容の根拠や手順を正確に説明できない看護師が多い状況であった。またインシデントレポートの要因分析では、医療安全や感染管理対策もマニュアルやガイドラインではなく経験や習慣に頼っている場面が散見された。これらの現状と「職務満足度調査」の結果を含め、自分のキャリアビジョンが明確にできず、現状に行き詰まりを感じている看護師が多いのではないかと思われた。やりがいを持ち質の高い看護を提供できる看護師を育成するためには、これまでの取り組みの継続だけでなく、自律・自立して学び、適切に指導できる「スペシャリスト・ジェネラリストを育成するための研修計画の再検討」と「臨床での看護実践力向上につながる教育支援」が今後の課題であると考え、委員会活動を通して自施設の人材育成計画と実践力向上を図った。

【実践計画】

1) スペシャリスト・ジェネラリストの育成に重点をおいたクリニカル・ラダーレベル別研修計画の立案

- (1)看護室教育委員会で平成 29 年度クリニカル・ラダーレベル別研修年間計画と講師について検討
- (2)九州大学病院本院が主催する「院内認定看護師育成研修」院内感染管理、周術期看護の 2 領域を、各 1 名受講。
- (3)平成 30 年度開始を目標としクリニカル・ラダーレベルⅢを目指す看護職員の研修計画の再検討。
- (4)平成 30 年度の院内認定看護師育成研修の受講希望領域の検討。
- (5)各部署において、計画的な人材育成のひとつとして活用していくために目標管理計画に入れる。

2) 臨床での看護実践力向上につながる教育支援として、「ベッドサイドの環境整備」を看護室看護の質向上委員会、「意思決定支援につながる IC 同席」を看護室倫理委員会の平成 29 年度活動目標とした。

- (1)看護の質向上委員会で環境整備の基準となる「環境整備モデル」を写真撮影。
- (2)「環境整備のモデル写真」「ベッドサイドの環境整備のチェックリスト」を作成、病棟ラウンドと

評価、部署へのフィードバック方法の検討。

(3)看護室倫理委員会で「IC 同席の看護師の役割について」院外研修や看護倫理学会に参加。

(4)IC に同席する看護師の役割等について、部署での取り決め事項を作成。

(5)各部署で倫理委員会メンバーを中心に、IC 同席記録を見直し、看護師の役割、IC 同席後の看護計画立案等が適正に記録され継続看護に活かされているかを確認。

3) 職務満足度調査、患者満足度調査の結果をフィードバックする。

【結果】

1) スペシャリスト・ジェネラリストの育成に重点をおきクリニカル・ラダーレベル別研修計画の立案

(1)ラダーⅢの認定要件として「医療安全」「感染管理」「倫理」を看護協会主催の研修受講と「看護研究発表」及び受講後「伝達講習会」の講師として院内研修会の企画、運営を行うを必須とした。

(2)研修受講期間を3年間として計画し、3通りの受講計画を作成した。

(3)研修受講は労務管理や公平性に配慮し受講は希望者を募り、受講希望者多数の場合は看護室教育委員会で協議し選抜することとした。

(4)クリニカル・ラダーⅢは看護管理者の昇任要件あること、受講者を選抜することから勤務保証として「日勤勤務」として受講することとし、病院総務係に相談し了承を得た。

(5)各部署の看護師長の管理目標のひとつとして、研修受講者を積極的に支援していくこととした。

(6)平成30年度から受講希望者を募集する予定である。

(7)平成29年度院内認定看護師育成研修では、院内感染管理、周術期看護の2領域で院内認定看護師が誕生。

2) 「ベッドサイドの環境整備」については、運用から各部署へのフィードバックが開始された。写真を見てベッドサイド環境について検討することで、安全や感染防止対策の視点を見落としていることに気付く場面があった。また、業務量調査で病室内の環境整備の時間が増加しており(図1)、患者満足度調査では「病室内の設備・清掃」の項目の評価が上がっていた(図2)。患者の日常生活動作を正しく評価し、環境整備を行うことで転倒・転落の防止や院内感染防止だけでなく、患者や家族から看護の質に対する肯定的な評価を受けることにつながることを実感したと委員会メンバーから意見が聞かれた。

「意思決定支援につながる IC 同席」では同席した看護師の役割が理解されておらず、九州大学病院が出しているガイドラインや看護倫理学会等で知識を得ることが必要であった。看護室倫理委員会で IC 同席時の看護師の役割、情報収集から看護計画立案、実践への手順を確認し、各部署で看護師の IC 同席の取り決め事項を決定した。次年度より、各部署で実践を行い評価していく予定である。

【評価及び今後の課題】

今回の実践により、看護管理者にとっても看護師にとっても、ジェネラリストやスペシャリストの育成計画が具体的に立案しやすくなったのではないかと考える。次年度よりラダーⅢを目指す看護師が計画的に研修に参加できるよう現場の看護管理者が支援していくことが必要である。育成状況や労務管理との兼ね合い、看護師の積極性の向上等を、評価し育成計画を推進していくことが重要である。今回の職務満足度調査では、看護管理者に対する「上司は適切な助言をくれる」等の評価が約80%まで上昇していた(図3)。看護管理者の「ケアを見る視点」や「看護職員に対する指導力」の向上が示唆される結果である。ベッドサイドの環境整備、意思決定につながる IC 同席は、看護の質を示す指標であり全人的に患者をみることができ看護の専門性の基本である。患者に寄り添った適切なケアが提供でき患者からの肯定的な評価を受けることは、看護師がやりがいを持って働くことができる職場環境につながる。

学習と実践能力が統合され、更に適切に指導できる看護師を育成することで、自発的に学ぶことができる職場風土が醸成されるよう改革を継続していく必要がある。

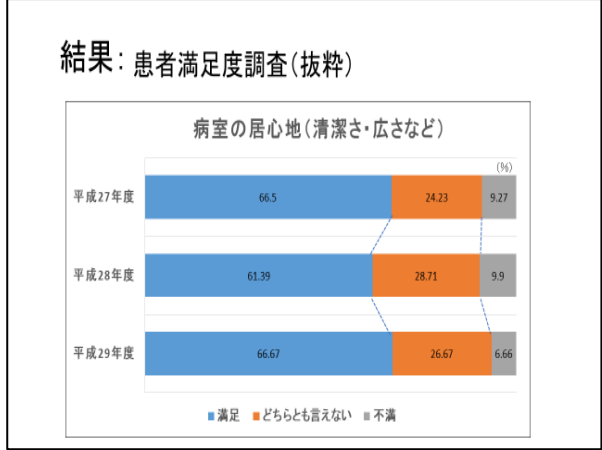
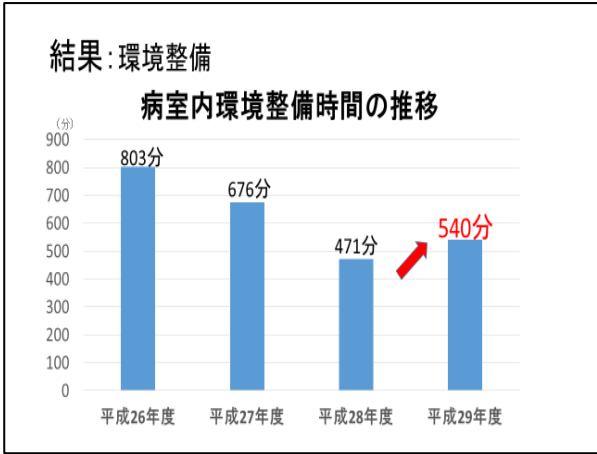


図1. 業務量調査 (抜粋)

図2. 患者満足度調査 (抜粋)

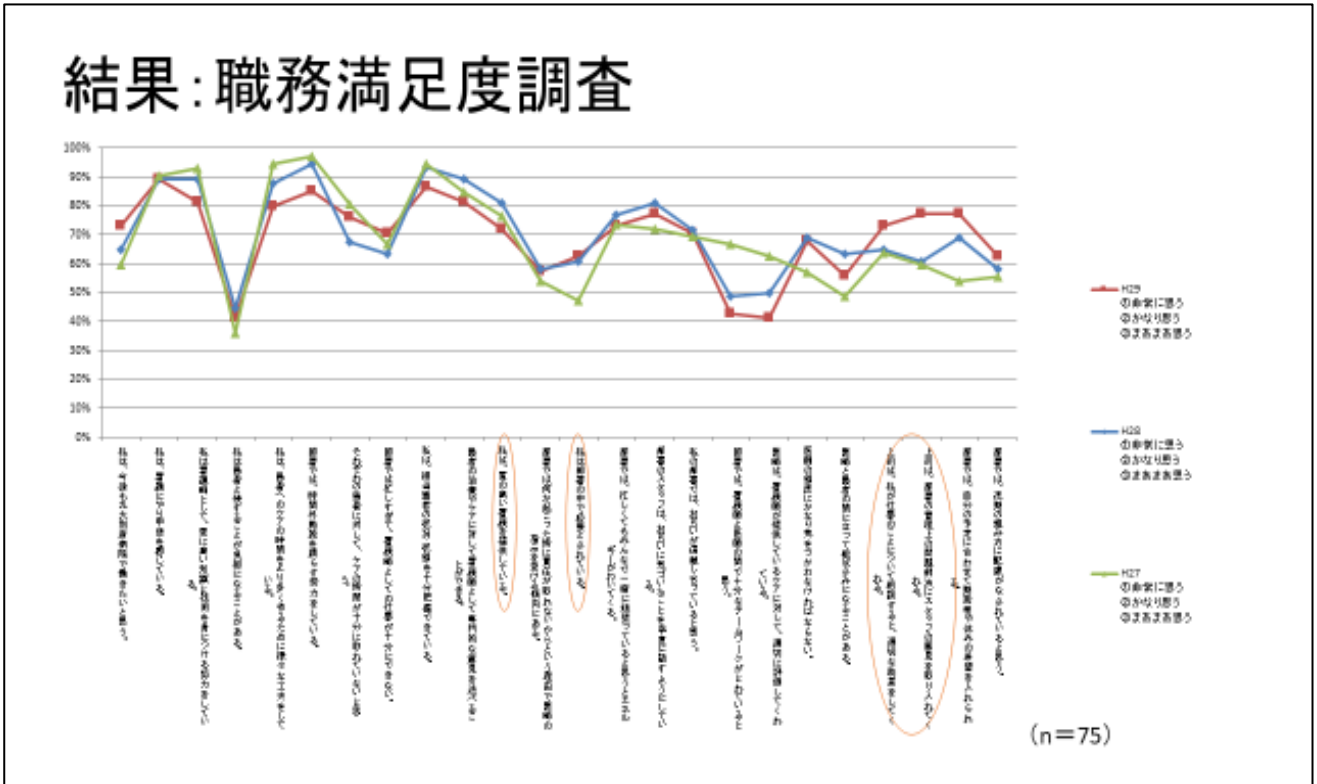


図3. 看護職員職務満足度調査