

第6回日本赤十字看護学会学術集会 テーマセッションⅠ

## ネットワークを活かした人材開発と人材育成

### Staff Development and Staff Training by Using the Net Work Systems

司会・話題提供	秋吉 信子	AKIYOSI Nobuko	(大分赤十字病院)
話題提供	藤田 冬子	FUJITA Fuyuko	(長浜赤十字病院)
	阿久津恵美子	AKUTSU Emiko	(さいたま赤十字病院)
	廣瀬千也子	HIROSE Chiyako	(日本看護協会)



秋吉 信子  
AKIYOSI Nobuko



藤田 冬子  
FUJITA Fuyuko



阿久津恵美子  
AKUTSU Emiko



廣瀬千也子  
HIROSE Chiyako

医療現場では医療機関の機能分化、役割分担が重要視され、医療の質・安全の確保が最重要課題となっている。看護業務も複雑・多様化し、在院日数の短縮などでますます煩雑化している。医療の質は看護の質に左右されるといわれ、看護の専門性が求められている。1995年専門看護師制度・認定看護師制度といった資格認定制度発足以来、認定看護師の需要は増大している。今回このセッションでは、4名が人材開発と人材活用の視点で話題提供をした。九州ブロック看護部長会が実施した、施設を越えた認定看護師の研修会の効果を秋吉が報告し、次に赤十字病院として最初の老人看護専門看護師の長浜赤十字病院の藤田冬子氏が、専門看護師としての活動の実際とその成果について報告をして頂いた。さいたま赤十字病院

秋吉信子  
看護部長阿久津恵美子氏に、活発に展開している東部ブロック看護部長会で実施の、専門的資格を有する「呼吸療法認定士」学習会の活動を発表して頂いた。最後に看護協会の廣瀬千也子氏に認定看護師の活動状況や課題・今後の展望などの話題提供をして頂いた。会場から発表者に対して、今後の認定分野の拡大はどうか、管理についてのスーパービジョンをどのように受けたか、病院組織として資格をもった専門看護師の活動の評価はどうかなど、活発な意見交換がなされた。廣瀬氏から赤十字に期待することとして、CNSとCENを育成し、給与体系がないスペシャリスト群のことを組織力で考えて欲しい。看護職の力で訴えることが大切との提言があり、会場からも大きな賛同の拍手があった。



## 総合病院における専門看護師の活用と効果

藤田冬子

長浜赤十字病院は、ベッド数549床、平均在院日数14日前後、65歳以上の入院患者数の割合が45.5%である。2002年6月から老人専門看護師として活動を開始し、現在看護部長のスタッフとしての位置付けで、職位は看護師長である。専門看護師(CNS)は日本看護協会専門看護師認定試験に合格し、ある特定看護分野において、卓越した看護実践能力を有することが認められた者をいう。役割は実践、相談、調整、研究、教育、倫理調整の6つがある。認定領域は8領域102名、老

人看護(6名)である。

CNSとして表2のような活動を行い(表2)、結果の成果は表3で示すとおりである(表3)。施設の中で何が求められているかを探りその運営をしている。今後の課題として①CENと協働し、質の高い看護実践を提供し浸透を図る、②引き続きケアリーダーを育成するとともに、各看護単位において、育成したリーダーの活用がされるよう看護管理者と協働する、③赤十字施設内で働くCNSへのピュアサポート、がある。

表2. 老人看護CNSの活動

- ・実践…認知症ケア・せん妄ケア・家族ケア  
摂食嚥下障害のケア・栄養改善へのケア  
褥瘡ケア・排泄ケア(オムツ選択)  
介護負担軽減へのケア etc
- ・相談…実践内容と同様
- ・調整…退院調整、治療の方向性  
高齢者にとって幸せな初期は?
- ・教育…専門コースの開講(ケアのリーダー育成)
- ・研究…介護者ケア、OP台用マットの検討
- ・倫理調整…退院先の選択、延命治療の選択

表3. 老人看護CNSの成果

- 各種システムの運営
  - ・栄養・摂食嚥下ケアの充実  
栄養サポートチームの立ち上げ  
摂食嚥下障害ケアの手順作成と浸透、及びケア環境の整備
  - ・褥瘡ケアの充実  
褥瘡対策システムの立ち上げ  
褥瘡ケアの手順作成と浸透、及びケア環境の整備
  - ・退院計画の導入  
退院計画システムの立ち上げと整備  
退院計画リーダーの育成

## ネットワークを生かした人材開発と人材活用 —呼吸療法認定士の学習会をととして—

阿久津恵美子

東部ブロック20施設の看護部長会で、スケールメリットを生かした認定看護師の活用及びシステムづくりを目的に、有資格看護師の学習会を計画した。学習会の目的は①専門的知識・情報を活用する学習会の開催・専門的知識に関するコンサルテーションを行う、②人材育成(人材交流)・自己啓発の促進を図る、③EBMに基づく看護ケアの改善・向上を図る、とし、更に看護部長会専門領域部会の準則も作成した。

平成16年度呼吸療法認定士学習会の目的は、①自己啓発の場を設け人材育成を促進する、②ネットワーク作りの基礎を構築することであり、目標には「院内外のネットワーク作り」として、①有

資格者間の交流、②自施設内で他部門との交流・合同研修、③他施設に講師として派遣、を掲げている。

学習会出席者は平均29名。事例検討では検討事項を提案するなどグループワークが効果的にできるようになり、メンバー間のコミュニケーションも良く情報交換も活発で疑問の解決に役立っている。看護部長先導からメンバーの自主活動となってきた。呼吸療法認定士活動の場は多種多様で、学習会の学びがHOT外来や禁煙外来・呼吸音の聴取トレーニングなど効果がでてきている。

図1は実践過程における役割発達を示す(図1)。さいたま赤十字病院の呼吸療法認定士コン

サルテーションシステムは図2のように活躍している(図2)。①看護管理者が認定看護師を活用することにより部署の活性化と変革に繋がり、看護サービス・質の向上になる。②組織的位置づけは看護部長支援のもと、ラインの制約をうけずに院内横断的に活用する。③認定看護師の定着や自

主活動には個人の能力とそれを活用する組織の育成・院内外で活動できる身分・処遇のシステムを構築することである。看護管理者は専門的資格を有する看護師を最大限活用することが役割であり、組織全体で支援していく環境づくりが重要である。

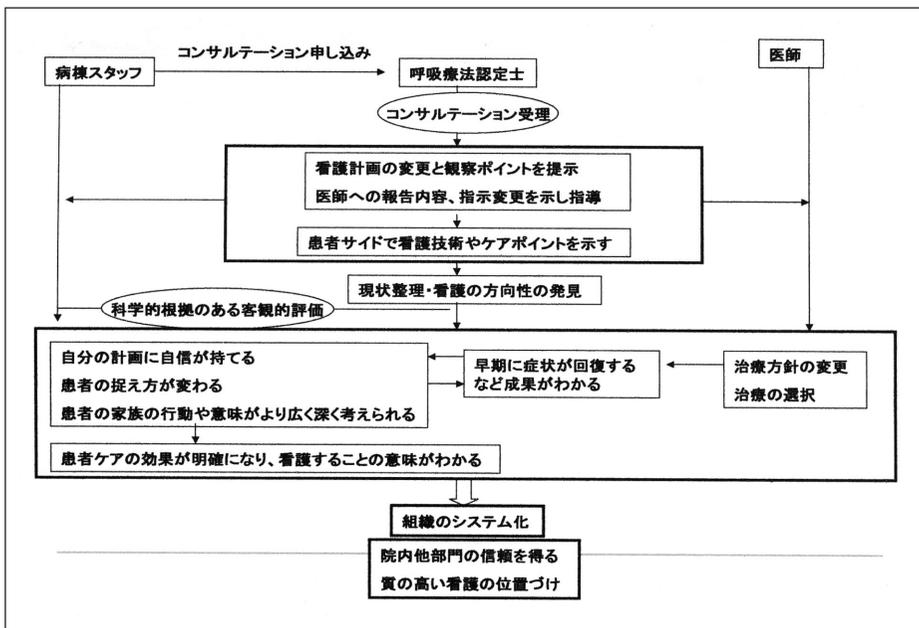


図1. 呼吸療法認定士の実践課程における役割発達

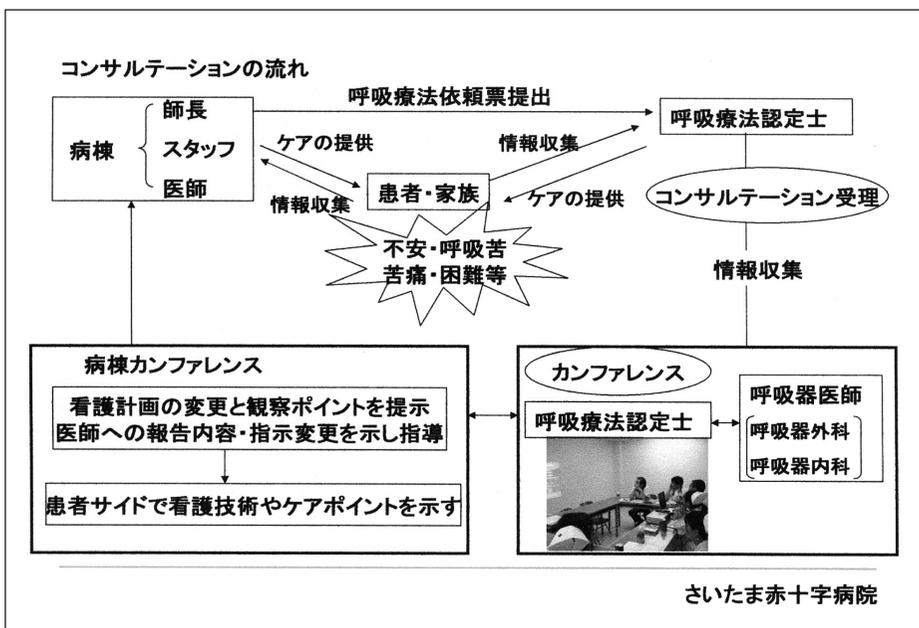


図2. 呼吸療法認定士コンサルテーションシステム

## ネットワークを生かした人材育成と活用 — 認定看護師制度の現状・課題 —

廣瀬千也子

日本看護協会の認定看護師制度は発足から10年を迎え、現在9認定看護分野1,239人（5年毎の更新審査2回目）の認定看護師が全国の医療機関や地域で活動している（2004年7月）。近年の診療報酬改定における一定の評価や、医療機関における第三者評価が追い風となり、年々認定看護師の需要は増大してきている。認定看護分野の特定要件は、①看護実践経験の積み重ねのみでは修得し難い、特定の知識と技術を必要とすること、②他の看護分野との重なりがあったとしても、独自の看護知識や技術を必要とすること、③何らかの法的支援や経済的支援があるか、または将来それが期待されることなどであり、現在看護分野の特定は17分野で、教育が開講し、10年後には1万人を越えることが予測される。

認定看護師が定着し活用されるためには、看護管理者のトップマネジメントに大きく影響される。

認定看護師の現状と定着・活用を阻む要因は、①看護師の定員枠等や夜勤をしない特定の機能を担う看護師の配置は難しい、②活動時間の保障がない、③医療機関の縦割りや年功序列等の人事組織、④役割や期待の差異、⑤熟練した看護師との区別がつきにくい、などが2003年の実態調査であ

った。認定制度をさらに盤石なシステムとして発展させていくため能力開発支援体制作りが重要である（表4）。分野毎のネットワークを自分達で作る。施設間でグループ研究をする。制度として力を入れないと更新できない。

認定看護師自身の期待される能力の維持・向上への促進には、自施設内での活動の年度評価を繰り返す、①組織にとって変化を起こさせるだけの専門的知識／技術、②リソースとして活用されるための人間関係能力、③実践を伝える能力があり、成長していくこと、が重要である。認定看護師定着の課題として、①医療施設の適切な配置とポジションの獲得、②社会的認知の促進、③導入効果の評価指標の研究推進、④マンパワーの確保、がある。自らの活動を客観視できるようなチームワークや外部組織活動のプログラム企画運営等の中心として係わることも求められる。

表4. 認定看護師の能力開発・支援

能力
1. 自施設内外での活動拡大
2. ネットワークの組織化
3. 研究会・学会や社会的活動への積極的参加
4. 認定看護師のフォローアップ
5. 広報・啓発活動の推進

