

Y2-33

看護中間管理者の経営指標に対する認識

名古屋第二赤十字病院 看護部 1病棟5階東病棟

○長尾 佳世子、江上 菊代

【はじめに】今日の看護中間管理者(師長)は患者・家族への実質的なケアだけにとどまらず、経営的な視点に立ったトータルなマネジメント能力が要求され、病院経営に参画していくことを求められている。当院では師長も経営的な視点に目を向けることができるように毎日の稼働状況がイントラで参照できるようになっている。また師長会などを通じて病院全体の経営状況などを公表している。では実際に師長に必要といわれる指標のうち、どれくらいを理解して自単位の経営に参加しているのかを調査し、今後どのような働きかけが必要か検討した。

【方法】当院の看護師長31名にアンケートを配布、予告なくその日の参加者のみを対象とし、師長会開始前の10分弱で回答してもらった。

【結果】回収率：90%、年代：40代・50代が約90%、看護師長経験年数：7.6年1. 病院・自単位の平均在院日数・病床利用率・看護必要度・支払い方式はほぼ全員が知っている。2. 病院全体の看護師充足率・紹介率・新規患者数・入院単価・借入金の有無などは半数以上が知っている。3. 病院の委託比率・材料比率・減価償却費などを知っているのは20%未満である。

【考察】師長は自単位の経営指標については概ね理解して運営を行っている。特に病棟管理を任されている師長は自病棟の指標はほぼ全員が把握しており、これは病院からの公表の成果であると考えられる。しかし、病院全体の指標にまで目を向けることはできていない。病院全体の指標も半期ごとに詳しく公表されているが自単位の運営に直接的な関わりが薄く、あまり理解されていないと思われる。これらをどのように浸透していくかが今後の課題である。また看護師長経験年数が長い師長が指標も多く知っているとは限らなかった。これは師長ということだけでなく個人的な特性や卒後の教育が関わっていると考える。

Y2-34

循環器病棟における看護実践能力指標作成～赤十字キャリア開発ラダーの応用～

神戸赤十字病院 看護部

○松本 ゆかり、須川 京子、會澤 英子

A病棟は、心臓血管外科・循環器内科を主とした混合病棟である。新たに配属される看護師育成のための教育システムは、プリセプターを決定し支援し、赤十字キャリア開発ラダー(以下赤十字ラダー)研修や病棟学習会の受講を勧めている。そしてプリセプターの報告を基にリーダー会で職場適応を含めた実践能力を評価し、夜勤業務やリーダーなど役割導入を決定している。しかし、臨床実践能力には差があり、目指す方向が分かりにくい、どうなれば役割のステップアップができるのかなどの意見が聞かれた。これは現在赤十字ラダーの活用もしているが、専門領域と照合しスタッフ自らがキャリアを向上させるまでに至っていない事が要因の1つであると考えた。そこで赤十字ラダーと整合性がある専門領域の能力開発の仕組みが必要であると考え、係長とリーダー会メンバーを中心に循環器病棟における看護実践能力指標を作成し、作成過程においては、リーダー会で能力評価について話し合われる内容の逐語録をとり、到達目標・行動指標・各段階の目安の参考とし検討を重ねた。また、赤十字ラダーとの整合性を考え4領域とし、臨床実践能力領域には赤十字ラダーの指標に合わせ疾患名や病態を具体的に明示し、全体を鑑みる事ができるよう1枚の用紙に行動指標をまとめた。評価方法は、自己・他者評価後のチェックリストを用いた面接による評価とした。運用後、系統的に教育展開できる、自己の臨床能力が明確となり成長過程が確認できる、明確な指標があるため評価する側受ける側の目標設定がしやすい、またスタッフと検討を重ねたことにより後輩育成の役割意識が向上し、自ら積極的に活用するなどの効果が得られた。今後、病棟ラダーの活用を重ね自律した循環器エキスパート看護師を育成していきたい。

Y2-35

看護部キャリア開発ラダーレベル別感染管理研修の取り組み

仙台赤十字病院 感染対策室

○中村 智代子

【目的】感染管理の効果は、施設全体の組織的な取り組みの元に、臨床の場における実践の確実性に左右される。患者に直接接して、看護ケアを提供する看護師は、感染管理の実践者として最も重要な存在である。そのため、看護師の看護実践能力に応じた感染管理研修を企画し、感染管理能力の向上を図った。

【方法】当院の看護部キャリア開発ラダーにおける、レベル別感染管理研修を企画した。平成19年度にレベル1「新採用職員対象感染管理研修」とレベル2「感染管理基礎コース」を開講し、平成20年度にレベル3「感染管理応用コース」、平成21年度にレベル4「感染管理リーダーコース」を追加して開催した。

【成績】受講者数は、平成19年度新採用研修30名、基礎コース59名、平成20年度新採用研修42名、基礎コース52名、応用コース33名、平成21年度新採用研修17名、基礎コース22名、応用コース21名、リーダーコース20名であった。現在までの修了者は、基礎コース63名、応用コース36名、リーダーコース20名である。基礎コースと応用コースの研修終了時に行ったアンケートでは、99%の人が「講義の内容は、普段の業務に役立つ」と答えた。平成21年度に開講したリーダーコースでは、感染管理手順書の作成に取り組み、20項目の手順書が作成された。作成された手順書は、ファイルにまとめて各部署に配布し、スタッフの教育ツールとして活用されている。

【結論】看護実践能力に応じたレベル別の感染管理研修は、当初の企画どおり開催することができ、看護師の感染管理能力の向上につながったと思われる。今後の課題は、研修の効果を客観的に評価し、より効果的な研修の企画を行うことである。

Y2-36

キャリア開発ラダー必須研修「診療報酬と看護」にeラーニングを取入れた効果

北見赤十字病院 看護部

○吉見 裕子、中村 文、山下 美枝子、森 一栄

【序論】当院看護部は、平成19年度より赤十字医療施設キャリア開発ラダーを導入している。「診療報酬と看護」は、レベルII必須研修の1つとして位置づけられている。平日の勤務時間内に開催していたが、参加者は平成19年度8名、平成20年度26名と少なかった。そこで、平成21年度からより多くのスタッフが診療報酬に対する関心と知識をもち、経済性を考えながら看護ケアできる事を目指し研修方法をeラーニングに切り替えた。その結果、保健医療福祉の動向からみた診療報酬のしくみを理解し経済性を考慮した看護ケアを考えるための一助となったので報告する。

【目的】1. 保健医療福祉のしくみと動向がわかる2. 診療報酬のしくみがわかる3. 看護ケアとお金の動きを関連づけることができる。

【方法】パワーポイントによるテキスト(48枚)eラーニングによるテスト問題(25問)を提示。20日間の研修期間中、各自テキスト内容学習後にテストを受け、全問正解した時点で終了。問題は4つのカテゴリーに分け、限られた時間を有効活用し段階を追って学べるように配慮した。

【結果】160名が受講。受講後アンケート(4段階評価)では、1. 保健医療福祉のしくみと動向がわかる(非常にできた9名5%、できた73名90%)2. 診療報酬のしくみがわかる(非常にできた10名6%、できた150名91%)3. 看護ケアとお金の動きを関連づけることができる(非常にできた15名9%、できた143名87%)であった。またeラーニングを用いた研修方法については、非常によい41名25%、よい119名73%であった。

【結論】eラーニングを用いた研修に対する看護師の反応は好評であった。更に認知レベルの研修等に活用することでより受講者が増え、キャリア開発ラダーを推進することができる。と考える。