

## P9-297

### 看護専門学校運営管理におけるBSCの導入の試み

姫路赤十字看護専門学校

○<sup>かばやま たみこ</sup>樺山 たみ子

平成17年度より日赤本社看護部の指導により、看護学校自己点検・自己評価を毎年実施してきた。1年目は手探りで実施した。評価根拠となるデータの集計は日頃実践している教育活動の羅列に留まったが、書きだしてみると意外に活動していることに気づかされた。2年目は1年目の結果を受けて、具体的な改善に取り組んだが学校全体の基本方針がなく、枝葉末節の改善に終わった。3年目もほぼ同様の状態であった。4年目は平成20年度自己点検・自己評価の結果を受けて、中期・短期計画の立案の必要性に迫られ、BCSを導入した。ビジネス社会の考え方を看護や教育に導入することに異論の声もある。筆者自身もこれを退けてきた一人である。しかし、過去3年間の学校自己点検・自己評価の活用がマンネリ化したために、本年度より看護学校運営管理にBSCを導入することに踏み切った。本校の教育理念を実現するために、自己点検・自己評価結果を「顧客の視点」「業務プロセスの視点」「学習と成長の視点」「財務の視点」で分析すると、「看護教員の能力向上」と「業務整理」が大きな課題として浮かび上がった。現在このふたつの課題を中心に、具体的なアクションプランには数値目標を示して職員に提示し、その実践に取り組んでいるところである。その具体を本誌では紹介する。

## P9-299

### 新卒看護師の看護技術の到達度に関する実態調査

岡山赤十字病院 看護部

○<sup>なかがわ あやこ</sup>中川 史子

【はじめに】平成20年度採用された新卒看護師の看護技術74項目について入職時・1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月・9ヶ月の各時点で「一人できる」と答える者の割合（習得率）を明らかにした。それにより看護技術フォローアップ研修のあり方など検討したので報告する。【結果】入職時に「一人できる」と100%の人が答えた看護技術項目は「環境整備」「ベッドメイキング」「バイタルサイン観察判断」「パルスオキシメーターによる測定」であった。1ヶ月後の5月も同様の結果であった。7月には上記の項目に加えて「身体測定」「静脈採血・血糖値測定・尿検査と検体の取り扱い」「患者誤認防止策の実施」が加わった。9月にはさらに「寝衣交換等衣生活支援・整容」「酸素吸入療法」「事故後の対処」が加わり、12月も同様であった。一方、「一人できる」と答えた人の割合が50%未満の看護技術項目は「人工呼吸器の管理」「中心静脈内注射の準備・介助・管理」「輸血の準備・輸血中と輸血後の観察」「気道確保」「閉鎖式心臓マッサージ」「気管内挿管の準備と介助」「止血」等であり、入職時から9ヶ月まで同様であった。救命処置技術を含んだこれらの項目は基礎教育の中では患者さまに実施しにくい項目であり、新卒看護師の1年のキャリアの中でも経験しにくい項目となっている。現在、急変時の対応についてなど講義と実技を組み合わせた研修を実施し、さらに各部署で集合教育と連動したフォローアップ研修を企画し、看護技術の習得に努めているところである。また、部署の状況により、経験ができない項目も多く、2年目を中心に看護技術の習得も考慮に入れた院内臨床研修を実施している。今後は各看護技術項目の到達目標時期を明確にし、部署単位でも計画的なフォローアップができ、新卒者の看護実践能力の向上につながるようにしていく。

## P9-298

### 急性期病院における指導看護師の自己評価から捉えたコンピテンシー

徳島赤十字病院<sup>1)</sup>、徳島大学大学院保健科学教育部博士後期課程<sup>2)</sup>

○<sup>きのうち かずえ</sup>木内 和江<sup>1)</sup>、<sup>まつし けい</sup>松崎 和代<sup>2)</sup>、<sup>ひろゆき</sup>服部 裕子<sup>1)</sup>、<sup>ひろし</sup>池淵 弘子<sup>1)</sup>

【目的】急性期病院における指導看護師のコンピテンシーを自己評価より明らかにする。

【方法】1施設の12部署の師長に、自部署の指導看護師（指導的役割を果たし、問題の発見や解決ができる看護師、係長除く）を各3名と経験年数が同様である11年以上の看護師3名の計72名を選出してもらった。調査には、松下の定めた20項目のコンピテンシーと5つのコンピテンシー分類を使用許可を得て用いた。質問紙は、1点（低い）から7点（高い）の7段階評定とし、無記名で留置法により回収した。調査期間は2008年9月3日～9月15日とし、質問紙の回収率は69%であった。分析にはSPSSを使用し、5つのコンピテンシー分類において、指導看護師（n=29）と経験年数11年以上の看護師（n=21）のコンピテンシーを比較分析した。

【倫理的配慮】研究の実施にあたり、研究実施病院の倫理委員会から承認を得た。研究対象者には、口頭と文書で研究の主旨、不利益を受けない権利の保障、匿名性の保障、研究結果の公表を説明し同意を得た。

【結果】5つのコンピテンシー分類における指導看護師の平均得点は、チーム運営5.18点、業務遂行5.23点、思考力5.20点、影響力5.24点、自己統制4.81点であり、指導看護師は経験年数11年以上の看護師との比較において、チーム運営と思考力の平均得点が有意に高かった。

【考察】指導看護師のチーム運営に関するコンピテンシーが高かったことは、病院や看護部の方針、目標の達成に向けて他職種と協働している結果である。また思考力に関しては、専門的知識・技術が高く、スタッフ、看護学生に教育的かわりをもち指導しているためと考える。今後は低かった自己統制のコンピテンシーを伸ばすことが課題である。

## P9-300

### 新人のリフレッシュ研修に森林セラピーを導入して

長野赤十字病院 看護部<sup>1)</sup>、飯山赤十字病院<sup>2)</sup>

○<sup>みやざわ みつこ</sup>宮澤 美津子<sup>1)</sup>、<sup>むらやま けいこ</sup>村山 孝子<sup>2)</sup>、<sup>こひし けいこ</sup>小橋 信子<sup>2)</sup>、<sup>こへい けいこ</sup>小平 恵子<sup>2)</sup>

病院勤務の常勤新人看護師の離職率は全国で9.3%である。その対策は急務である。平成20年、飯山赤十字病院では新人看護師の離職を防ぐ方策の一つとして森林セラピーを導入した。赤十字医療施設キャリア開発ラダーレベル1の新人リフレッシュ研修として、市内にあるなべくら高原森の家の森林セラピーを取り入れた。内容は、森の案内人に森林セラピーとは何かの講義を受け、森林セラピー効果のある10時～12時にブナの森里山こみちを森の案内人の説明や指示を受けながらゆっくり1時間30分間、森林セラピーを受けた。午後は森の家主催のそばうち体験、草木染、炭火パンづくりのコースに分かれて参加した。参加した新人看護師の感想は、「市内にこんなに癒される場所があることを知った」「木にもたれた自由時間の中で風の音や葉が静かに舞いながら落ちてくるのをながめた」「自然の中で包まれている自分を感じた」「ブナの林のみどりがやわらかで気持ちよかった」「同期に就職した仲間と一緒に過ごし話す時間がもてたことがうれしい」「またここに来たい」などであった。平成20年度は離職した新人看護師はいないことが、研修の成果の一つと考える。今後も森林セラピーを取り入れた新人リフレッシュ研修を続けてゆく。