

## 院内認定制度運用の実際

キーワード：院内認定 キャリア支援

院内認定制度WG ○不動寺美紀（透析看護）・石井美紀子（皮膚・排泄ケア）

研井礼子（救急看護）・田嶋信子（感染管理）・古館美妃（緩和ケア）

看護部 梅崎淳子

### I. はじめに

A病院は福岡県の中心部に位置し、市内には同規模の病院が10施設、特定機能病院の大学病院が2施設あるという病院激戦区にある地域の中核病院である。災害拠点病院、地域医療支援病院の機能を持ち、訪問看護ステーションを併設し、地域の腎センターとして透析患者の入院が多いという特徴を持つ。2012年度に病床数511床、34診療科となり、24時間二次救急対応を行う新病院体制となった。ICU/CCU20床、HCU8床、ECU12床と救急病床の増床により、救急医療を充実することがA病院の方針である。

看護の質の向上を目指した取り組みの中で、2009年から「救急看護」と「血液透析看護」、2010年には「がん看護」の看護コースを開設し、2011年度に院内認定制度として確立した。昨年の第50回福岡赤十字看護研究会でその取り組みについて紹介したが、課題として「院内認定制度を定着させること」「院内認定看護師が期待される役割が遂行できるための継続的な支援」「ニーズに対応した新コースの開設」の3点が挙がっていた。

2012年度より院内認定制度の運用を開始したため、今回、その取り組みについて報告する。

### II. 院内認定制度の経緯

A病院には現在、11分野13人の認定看護師が所属し、看護実践の役割モデルとして、看護部教育委員会と連携した研修会の企画・運営など、各専門領域の看護の質の向上を目指した活動を行っている。「専門職業人としての自己啓発に努め、キャリア開発ができる」という看護

部目標に基づき、認定看護師が中心となり企画した専門領域の看護コースを2009年より開設した。しかし、研修を修了しても受講者個人レベルの学びにとどまっている現状があったため、1. 専門領域の部署における看護の役割モデルとなること、2. 部署の管理者の支援を受けながら履修した専門領域の研修コースの企画・運営に携わること、3. 更新を3年ごとに行いスキルの継続・自己研鑽に努めることを目標とした「院内認定制度」の導入に取り組んだ。2012年より「院内認定制度」を運用し、院内認定看護師が3名誕生した。

### III. 院内認定制度の運用の実際

#### 1. 「院内認定制度の定着」

各看護コースの受講者は、原則としてキャリア開発ラダーⅡが対象である。また、組織横断的な活動が期待される「院内認定看護師」の対象者は、①認定要件を満たしている各専門領域看護コースのカリキュラムの修了者、②上記以外では各専門領域の院外研修を修了し、各看護コースでファシリテーターを担う者、③各研修コースの担当責任者の推薦を受けた者、のいずれかの要件を満たし、院内認定看護師審査を受ける意思がある者である、とした。

認定審査の手順は、①認定審査に必要な書類提出、②院内認定制度ワーキンググループ（以下、院内認定制度WGとする）による認定審査会の開催、③審査判定後に看護部長の承認を受けることである。2012年度は、実際に院内認定審査を行い、救急看護院内認定看護師1名、血液透析看護院内認定看護師2名の、計3名の院内認定看護師が誕生した。



2. 「院内認定看護師が期待される役割が遂行できるための継続的な支援」

院内認定制度運用にあたり、院内認定制度WGでの検討内容や制度運用の手順について、師長会を通し全体へ伝達した。各看護コースについての詳細の説明や、時間内研修の保証を師長会で伝達することで、受講希望者が研修を受けられるように勤務調整の協力が得られた。

また、今年度誕生した院内認定看護師が認知され組織横断的に活動できるよう、師長会での伝達や院内認定看護師としての表示、イントラネットでの院内職員への周知を行った。研修のファシリテーターとしての勤務調整も所属部署の管理者へ働きかけることで、協力を得ることができた。

### 3. 「ニーズに対応した新コースの開設」

2012年度は、「スキンケア」「感染管理」「腹膜透析看護」の3コースを開設した。受講者が研修目標を達成できるよう、院内認定制度WGで研修カリキュラム（具体的な研修内容や日程等）を検討した。新病院体制となり多忙な状況ではあるが、各専門領域での看護のスキルを習得したいという看護師が参加し、管理者から勤務調整の協力も得られている。以下に各看護コースの受講者の内訳を示す（表1）。

受講人数	2010年度	2011年度	2012年度
救急看護	20名	20名	20名
血液透析	12名	20名	8名
がん看護		28名	15名
スキンケア			6名
感染管理			8名
腹膜透析			7名

各看護コースの受講者内訳（表1）

このように多くの看護師が専門領域の看護コースを受講しているが、2011年度の「がん看護コース」受講者28名中修了者は19名、「血液透析看護コース」も受講者20名中19名の修了であった。2012年度から開催している「スキンケアコース」も受講者6名中3名の修了であるよう、受講申し込みをしても全ての力

リキュラムを修了できる者ばかりでない現状がある。

## IV. 考察

中野は「個々の学習意欲や必要性は、病院全体の方針や部署内の関連業務、部署の職場風土に影響された」<sup>(1)</sup>と述べている。A病院では早くからキャリア開発ラダーを取り入れ、人材育成を行ってきた。看護師教育も看護部の教育委員会でプログラムが検討され、勤務時間内の参加が保障された研修も多い。また、師長会を通じて看護師全体への研修会の伝達や、イントラネットによる情報提供の機会も多いため、看護師として自己研鑽を支援する風土は醸成されていると考える。

しかし、看護協会の「2010年病院看護職の夜勤・交替勤務等実態調査」から、時間外勤務は20～30代に多く、夜勤回数に関しても30代が最も多いという結果であった。更に新人教育や委員会参加など、求められる役割が多いのも中堅看護師とされる20代後半以降であるという結果であった。各看護コースの受講者の条件は、原則としてキャリア開発ラダーⅡ以上であることで、いわゆる中堅看護師が多い。このような各看護コース受講者の背景と、各看護コースのカリキュラムの内容（数回に渡る研修会や院内留学で構成されている）から、勤務調整が難しいことが生じている可能性も推察された。

A病院は、キャリア開発ラダーと目標管理での人材育成に取り組んでおり、管理者のスタッフのキャリア支援の関心も比較的高いと考える。看護師自身が「自分が何をしたいのか、どうありたいのか」を明確にできるよう、面接やさまざまな機会に話を聴くこと。そして病院の方針やその看護師に期待していることについて伝えつつ、キャリアデザインを描けるような看護管理者の関わりがキャリア支援を行う上では必要とされる。院内認定看護師として期待される役割を遂行するためには、院内認定制度への理解、院内認定看護師が活動するための勤

務調整など、看護師のやりがいを引き出し支援するための継続的な支援が欠かせないと考え  
る。

## V. まとめ

専門領域の看護コース開催から4年目を迎え、  
2012年度に院内認定制度の運用を開始し、3名  
の院内認定看護師が誕生した。受講者が希望す  
る研修を修了するため、そして院内認定看護師  
が期待される役割を果たすためには、管理者の  
理解と支援が欠かせない。院内認定制度を定着  
させるためには、今後も院内認定制度の運用方  
法を定期的に検討することと、院内認定看護師  
が活動できる環境作りや看護職員への周知を  
行っていく必要がある。

### <引用・参考文献>

- 1) 中野りか：認定看護師を活用したキャリア  
アップ教育「院内認定制度」導入に向けた  
取り組み 看護師の教育ニーズを通して  
考える、日本看護学会論文集：看護教育 38  
号、P126-128、2008、01
- 2) 岡戸順一他：負荷の高い20～30代の看護  
職の実態、看護 臨時増刊号、2012、07
- 3) 梶原和歌：キャリアを伸ばす院内認定制度、  
看護展望、2008、1
- 4) 下山節子・江藤節代編：新時代の看護マネ  
ジメントとリーダーシップ、2012、メディ  
カ出版