

## P-269

認定看護師の周知と求められる活動を考える

- 認定看護師会の取り組みから -

諏訪赤十字病院 看護科

はしづめ むつみ  
橋爪 睦

近年の医療の高度化・専門化や国民の健康に対する関心の高まりにより、看護の領域においても複雑かつ高度なケアニーズ、質の向上が求められている。この看護の専門分化の必要性を受け、1997年に日本看護協会が認定する第1回の認定看護師が誕生した。

現在は、全国で7,334人(2011年5月9日更新)の認定看護師が登録されており、長野県でも134人(1.8%)が認定資格を有している。当院では現在、7分野9名の認定看護師がおり、各専門分野の看護に従事している。診療報酬改正に伴い、専従・専任看護師の配置が診療報酬に反映されるようになり、ここ数年は認定看護師の人材育成・支援が推進されてきた。毎年3名以上が認定看護師の教育課程に進み、認定看護師資格を取得している。

当院看護部では、年々増加する認定看護師間の連携、役割行動における問題や課題の抽出、認定看護師としてのモチベーションの維持を目指し、2009年に「認定看護師会」を発足させた。月1回定例会議を開催し、当院における認定看護師規約、情報交換、院内外への周知にむけた取り組みを討議、実践している。

発足から2年が経過し現在、認定看護師の増加に伴い、専門分野以外の業務にも従事する病棟配属の者も増えてきている。認定看護師としての実践活動時間の確保など、新たに検討を要する課題も多い。今回、当会の取り組みと今後の課題について報告する。

## P-270

病棟勉強会の在り方の検討

福井赤十字病院 看護部

てもと よしこ  
寺本 佳子、広田 法子、相模 朋恵、成田 和枝

当院看護部では各部署の教育プログラムとして年間を通し病棟勉強会の実施を課しており、その内容は各部署に任されている。消化器外科A病棟では「安全で安心できる看護の提供」をミッションとし日々の業務に当たり、勉強会の内容も業務に関わりの深い症例や術式、ドレーン管理、化学療法を受ける患者の看護などをテーマに選定し毎月開催してきた。しかし、例年似かよったテーマになりがちであり、その形式も担当者による資料をもとにした講義形式が定番であり、知識や経験年数の違いのある参加者全てが満足でき良い学習の機会たる内容とは言い難かった。

そこで、22年度病棟勉強会では、実際A病棟で「起こった」または「起こりうる」インシデント・アクシデント事例を挙げ、病棟勉強会のテーマとし、事例に関連した基礎知識の講義を行った後に危険予知トレーニングの形式を用い状況設定問題を提示しグループディスカッションを行い、受身で終わらない効果的な勉強会となるよう取り組んだ。結果、参加者一人一人が講義内容を踏まえ基礎知識を押えた上で、提示された事例について潜在的・顕在的危険因子・事故発生要因・事故防止策などについて考えられ、新卒からベテランまで交わって意見を出し合ううちに経験年数の違いによる着眼点や判断の違いなどが引き出された。新人は新人なりの発想、中堅は基礎的知識を踏まえた意見、ベテランは経験や確かな知識に裏づけされた洞察など個々の持ち味の出た事故防止に繋がる効果的な学びとなるグループダイナミクスが展開された。安全な医療を提供するためには個々人の自己学習や自己研鑽が必要である。今回取り組んだ病棟全体で身近な事例をもとに学習を行う事がより現実的で効果的であったので、報告する。

## P-271

若手看護師会についての他看護師からの評価

庄原赤十字病院 看護科

くわの まさかず  
桑野 雅和、堀本 由佳、森藤 利奈

【はじめに】庄原赤十字病院では「育み、育まれる」との考え方で、新人・若手看護師への教育に重点を置いている。教育を行う側・受ける側の双方が、互いに向上していく事が重要だと思われるからである。その一方で、若手看護師だけで「若手看護師会」(以下会)を結成し、独自の勉強会などの活動を行っている。この会の取り組みについて、会以外の看護師に対する向上の可能性などについて検証を行った。

【方法】研究対象者は当院南2階病棟の会以外の看護師23名。会の評価について、評定尺度形式アンケートを実施し、半構成型質問法により面接を行った。

【倫理的配慮】研究の協力・非協力は自由でアンケートは無記名とした。

【結果】1. 会に対する印象 良い、とても良い(96%) 良くない(0%) 2. 会の勉強会への参加希望 ある、非常にある(78%) ない、あまりない(4%) 3. 会への支援 したい、とてもしたい(100%) ない、あまりない(0%) 4. 会の活動への興味 ある、非常にある(87%) ない、あまりない(0%)

【考察】若手による主体的な勉強会は先輩看護師から良好な評価を得られ、かつ先輩看護師の看護への刺激になったと考えられた。会で学んだ事柄を会以外に発信することで、スタッフ間の相互成長に寄与できるものと考えられる。現在、会は若手だけで行っているが、今後先輩看護師を講師として参加してもらおうなど、会の運営方法を検討する必要があると思われる。

【結語】会の活動に対して、先輩看護師は肯定的な評価を与え、勉強会などの参加や活動への関与を積極的に考えていることが明らかになった。また会の活動などを通じ、先輩看護師たちの学習や活動など、看護に対する向上の可能性が高まったと考えられた。

【研究の限界】本研究は会発足3年後に行っており、時の経過により評価内容は異なる。

## P-272

新人看護職員ローテーション研修を受け入れた看護師の思い

山口赤十字病院 看護部

くさかべ ともち  
日下部知子

【目的】新人看護職員の看護技術の体験項目を増やし、経験項目の偏りを補完する目的で新人看護職員ローテーション研修を行っている。実習生や研修生の指導経験がない手術室看護師は、臨床指導経験が少なく、研修生の目的を達成させるために、何をどこまで体験・指導すべきか戸惑った。研修終了後のアンケート調査にて、A病院手術室の看護師の研修生指導の意義と課題が明らかになったため報告する。

【研修日程と調査方法】研修期間：平成22年9月～12月。研修生1人につき月～金の5日間。研修受け入れのべ日数：170日。対象者：A病院手術室看護師で研修の実地指導者21名。研修終了後の平成23年12月に、研修への意見・感想と自己の刺激・学びについてアンケート調査を実施。

【結果】回収率86%。20 25歳：どこまで教えたらいかがわからなかった。病棟の様子がわかった。身近な共感、励みになった。26 30歳：自己知識の再確認ができた。教えることの難しさを実感した。31歳以上：事前に十分打ち合わせが必要だった。知識の再確認ができた。少しゆとりをもって関わられた。どのように指導すれば理解を得られるか考える機会となった。

【考察】研修生を受け入れたことで、20 25歳は手術室以外の新人看護職員の情報刺激を得るチャンス、26 30歳は経験刺激を得るチャンス、31歳以上は指導方法の構築のチャンスとなったことが明らかになった。31歳以上は相手に応じて関わっており、指導方法について考える機会になったと考えられる。自部署の新人看護師以外の新人看護職員の指導を経験することで、教えることの難しさを感じることができていた。教育担当者としては、プリセプター研修、コーチング研修、臨床指導者研修などで学んだ指導方法が実践で活かせるようなアドバイスが重要である。