

29. キャリア中期の看護師が生き生きするため仕組みを検討

愛知医科大学病院 山形 由美子

1. 実践の概要

当院の平成 21 年 11 月現在の全看護職員数は、823（長期休職者 37 名含む）名である。3 割以上を占める中堅層（6 年目以上）の看護師は、日々の看護活動に加え後輩の指導や委員会活動等で日々疲弊している。だが、仕事は、看護の創造性を追求するというよりも「さばく」事に留まっているように感じる。病院経営や職場作りに影響する中堅層が生き生きする事の必要性を感じ、教育の立場からその方法を考える事とした。そこでまず、今回は病棟勤務の 6 年目以上の看護師 185 名（病棟勤務者の 42.3%を占める）の実践能力を把握する事から始めた。結果を基に個々の能力が反映される実践能力育成のためのシステムを再構築することを目指した。

2. 実行計画

1)6 年目以上の看護師の実践能力測定：佐藤紀子氏ら開発の「キャリア中期看護師の臨床実践力測定尺度」を使用した。その結果をフィードバックする予定。

2)中堅看護師を育成する師長への教育企画する：

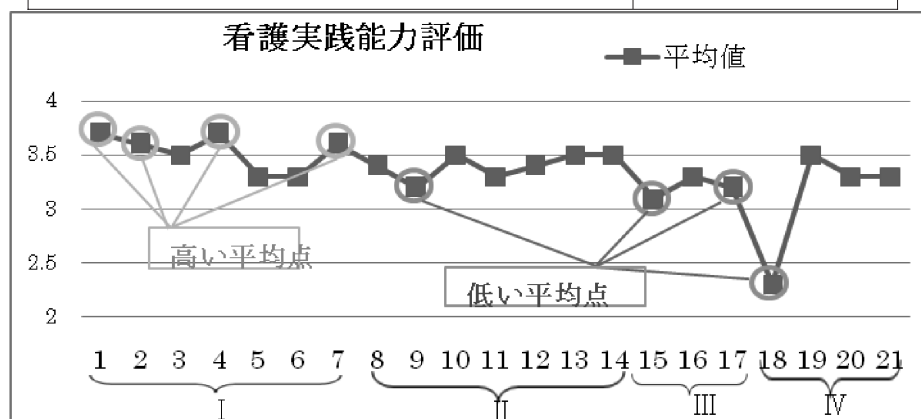
①師長会で計画について説明（H22 年 4 月第 2 週水曜日）

②講師・日時・研修時間数決定（H22 年 3 月下旬までに）

3. 結果およびまとめ

1)6 年目以上の看護師の実践能力測定結果は平均点 71 点（67 点以上を中堅看護師として位置づけている）であり、当院の 6 年目以上の看護師は中堅看護師として位置付ける事が出来る。調査結果や教育計画についてフィードバックする予定である。質問項目と結果は下記に示す。

21 の質問項目は 4 つのカテゴリーに分けられている	質問項目番号
I. 看護チームの発展に貢献する力	項目 1～7
II. 質の高いケアを提供する力	項目 8～14
III. 患者への医療への参加促進をする力	項目 15～17
IV. 現状に主体的に関与する力	項目 18～21



平均点の高いものが、カテゴリー I の中に多い。低い平均点のものが、カテゴリー II、III、IV に存在している。カテゴリー I から、中堅看護師は、看護師間ではチームを意識して積極的に行動しているという事がいえる。しかし、カテゴリー II、III、IV のような、患者や家族と共に看護計画を立案し問題を解決しながら看護展開する事、あるいは医師やコメディカルなど他部門や他職種との関わりからのチームアプローチには自信の無さが伺えた。また、カテゴリー IV の「研究したいテーマを持っている」がさらに低い平均点である事は、職場での看護研究の取り組みの希薄さ、自分自身の看護実践を研究的視点や科学的な根性に照らしながら問題解決をする事についての意識が低

いこと、あるいは行っているのにその事に気付いていないのではないとも言える。このような結果を踏まえ今回は、中堅看護師に直接働きかける前に、中堅看護師を指導する立場にある師長を対象に研修企画をすることとした。

- 2) 師長対象の研修日時および講師確保：講師の都合を優先し、10月の土曜日 5時間 参加者師長全員の予定

4. 評価

全員の師長が研修を受ける事で中堅看護師へのかかわり方が共通認識でき、その結果上記の尺度の各項目が4点以上（84点以上）になり、各項目の平均値が上がる事を目指す。

今回は、主に今後行う実践の計画に終わったが、いわゆる中堅看護師を育成する立場にある師長への働きかけをする事で、師長の意識が変化し、看護師個々の能力開発がより促進される事が期待できると考える。