

## スペシャリストの効果的な人材活用への取り組み

施設名：九州大学病院 氏名：山下春江

### 【概要】

スペシャリスト（専門看護師・認定看護師）の育成は、提供する看護の質の担保及び向上のために有用であり、多くの施設が育成に取り組んでいる。当院も育成に取り組み、専門看護師 5 名、認定看護師 26 名と順調に育成できている。しかし、今まで特定の分野以外の有効な活用はできていなかった。そこで、今回スペシャリストの効果的な人材活用ができるように、実践計画を立て、取り組んだ。1 年では実践計画の全てを実践することはできなかったが、看護部がスペシャリストの活動を支援していることを示すことで、スペシャリストの意欲の向上につながった。今年度は活動計画の可視化、活動環境の整備、インセンティブの獲得に取り組んだ。各専門看護師、認定看護師の活動計画を各部署に提示することで、今まで活動が明確になっていなかった分野のスペシャリストの活動が可視化できた。また面接を実施したことで、スペシャリストの活動に対する意欲、悩み等を知ることができた。今回の取り組みで活動環境の整備も進めることができ、効果的な人材活用の第 1 段階は達成できた。

### 【背景】

現在、当院には専門看護師は 4 分野 5 名（慢性期看護、小児看護、がん看護、精神看護）、認定看護師は 16 分野 26 名が勤務している。今年度慢性心不全看護認定看護師教育課程を 1 名受講し、来年度認定試験を受ける予定である。また認知症看護、救急看護認定看護師の教育課程の入学試験に 2 名が合格し、来年度受講予定であり、平成 29 年度には、認定看護師は 18 分野になる予定である。

専門看護師・認定看護師の活動の場は、専門分野のコンサルテーション、看護専門外来、院内認定看護師の育成、院内外の講義、講演などである。今年度まで専従以外の専門看護師・認定看護師の活動が可視化されておらず、活動計画の提出も必須としていなかった。看護部が専門看護師・認定看護師に求める活動を明確にしていなかったため、現在の活動が明確となっていない認定看護師もいる。私は、教育担当副看護部長であり、スペシャリストの育成とともに、有効に活用するために環境を整えることも役割であると考えている。育成は順調に進んでいるため、看護の質担保及び向上のためにもスペシャリストの有効活用は、大きな課題である。

### 【実践計画】

課題 1：看護部が専門看護師、認定看護師に求める活動を明確にする。同時に専門看護師・認定看護師の活動内容を可視化し、専門看護師・認定看護師を活用できるようにする。

課題 2：専門看護師・認定看護師が看護専門外来や組織横断的に活動できるように環境を整える。

課題 3：病院経営に貢献している専門看護師・認定看護師（その他資格を有し活動している看護師）に対してインセンティブを与えるようにする。

#### 課題 1

- 1) 専門・認定看護師連絡会の組織上の位置づけを明確にする。看護部運営会議で検討する。
- 2) 7 月に提出された今年度の活動計画をまとめ、お互いの現状理解のために専門・認定看護師連絡会で提示する。(9 月)
- 3) 今年度の活動計画を看護師長会議で提示し、積極的な活用を促す。(9 月)
- 4) 提出された活動報告、活動計画をもとに専門看護師・認定看護師全員の面接を行う。(10 月～)
- 5) 提出された活動報告、活動計画および面接の結果から、看護部が求める専門看護師・認定看護師の活動、支援内容を検討し、提示する。(3 月)

#### 課題 2

- 1) 8月開設のがん看護外来の運営状況を把握する。
- 2) 現存の看護専門外来の拡充（外来場所を確保し、開催日を増やす）及び新たな看護専門外来の開設が可能か調査、検討する。
- 3) 各専門看護師・認定看護師の活動計画を元に、組織横断的活動内容を検討し、可能な活動を明確にする。
- 4) 専従以外の専門看護師・認定看護師の専門分野の活動日を、所属部署の看護師長と検討し、決定する。（11月）
- 5) 各専門看護師・認定看護師は今年度の活動状況をまとめ提出する。（3月）

#### 課題3.

- 1) 国公立大学病院副看護部長研修で、他大学の専門看護師・認定看護師のインセンティブについて調査する。
- 2) 診療報酬に関わる専門看護師・認定看護師の活動をまとめ、経営への貢献をアピールする。
- 3) 看護部予算（プロジェクト予算を含む）以外で利用できる看護部インセンティブ経費、教育関連で利用できる経費からのインセンティブの支給を検討する。
- 4) インセンティブに関する基準を作成する。（看護部）

#### 【結果】

##### 課題1.

- 1) 7月昨年度の活動のまとめ、今年度の活動計画および看護部への要望の提出を専門看護師・認定看護師に求めた。昨年度専門分野の活動をほとんど実践できていない認定看護師もいた。看護部への要望としては、学会及び研修会参加への経済的支援が一番多かった。
- 2) 専門看護師・認定看護師全員の今年度の活動計画をまとめ9月の看護師長会議資料として配布した。活動計画の可視化をすることができた。
- 3) 12月までに専門看護師・認定看護師全員の面接を実施する予定であったが、まだ全員は終了していない。面接では、新たな活動の場を考えている認定看護師、看護管理者と認定看護師の両立の問題、活動日が足りないと考えている認定看護師など多くの情報を得ることができた。

##### 課題2

- 1) 8月に開設したがん看護外来は、順調に運営できているが、担当者により取り組みに差があるため引き続き運営状況の確認が必要である。
- 2) 現存の看護専門外来の拡充のための外来場所の確保は病院長の了承を得て、現在場所の交渉中である。
- 3) 2分野（透析看護、放射線療法看護）の認定看護師が専従で活動できるように今年度、来年度配置部署を検討した。
- 4) 精神看護専門看護師が新に誕生し、週1回のリエゾン活動を開始した。

##### 課題3

- 1) 病院により専門看護師・認定看護師に対するインセンティブは様々であった。給与にて定額支給、副看護師長への昇任、活動に応じ特別給与の支給などが行われていた。当院におけるインセンティブに関する基準の作成に取り組むことはできなかった。
- 2) 平成27年度の支援として、看護部インセンティブ経費から学会発表時の交通費の助成、活動に必要な物品（プロジェクター、ポインター、図書等）の購入、院内認定看護師育成や院内看護職員研修の講師を複数回勤めた専門看護師・認定看護師に対して図書カードの配布を行った。
- 3) 平成28年度から支援追加として、年1回学会、研修会参加時の交通費の助成を決定した。

#### 【評価及び今後の課題】

##### 評価

1. 今年度から活動計画、活動報告の提出を求め、また面接を実施したことで、自分たちの活動を

看護部が支援してくれるということがわかりよかったとの意見を認定看護師から聞くことができた。

2. 今回の取り組みで、専門看護師・認定看護師の専門分野の活動に対する意欲がどのように変化したか、今年度末の活動報告時にアンケート調査を実施する予定である。
3. 専門看護師・認定看護師教育課程への新たな入学希望者は3名であった。例年2～3名であるため増加はしなかった。

#### 今後の課題

1. 専門看護師・認定看護師の活動環境を整えることは、1年では達成できず、継続して取り組む必要がある。
2. 次年度教育担当から質担当となるため今年度のような活動はできなくなる。
3. 今年度の課題解決のための取り組みを次期教育担当者が継続できるように、協働する。