

**P2-14**

看護師長の看護研究への取り組み

牧野真美  
JCHO 可児とうのう病院 看護部

【はじめに】

当施設は、2017年に「看護師の看護研究に対する意識とその影響要因」について調査し、「発表が困難」「研究への興味」「再取り組み意欲」と負の相関があることが明らかになった。看護師長が看護研究に取り組むことで部署での支援ができ、看護研究への取り組みの活性化につながるのではないかと考え実践した。

【方法】

看護師長11名が、看護研究に取り組む。2グループに分かれ、大学講師の指導のもと、看護研究の文献検索をはじめゼミ形式で指導をもらいながら、プレゼンテーションの指導まで一連の取り組みを実践した。

【結果】

研究テーマは、スタッフナースが、他部署応援に行くことに関連する課題を抽出しマニュアル作成に取り組む目的で、「リリーフ体制における認識について」を、また看護管理者として組織変革をしようとした際に阻害する要因を明確にする目的で「革新的風土の影響する要因」についてまとめた。研究終了後の意見では、看護師長として、看護研究に取り組むことで、一連の流れがわかった。スタッフへの支援として、文献検討や目的の重要性など具体的に指導できる、看護研究ができる時間の確保など環境を整えることが理解できたという意見が聞かれた。

【考察】

看護師長が看護研究に取り組むことで、研究者はどのような支援を希望しているのか、理解できた。また、スタッフナースから、研究に取り組む姿を見てねぎらいの言葉や具体的な研究相談などを受けた看護師長もいた。今回、看護師長が看護研究に苦悩し取り組んでいた姿、しかし研究をやり遂げ学会発表をする姿を見せたことが、取り組みで得た効果であったと考える。友滝ら(2019)は、「看護研究を促進する組織文化を育てるために、ロールモデルから学ぶ成功体験」の重要性について述べている。看護師長が看護研究におけるロールモデルとして、役割を果たしていくことを期待している。

**P2-15**

A病棟看護師の就労意欲に関する調査からみえた課題

蛭田智子、鈴木千佳子  
JCHO 二本松病院 看護部

【はじめに】

A病棟では40歳以上の看護師が52.3%を占めている。山本はこの年代を「新しい役割・目標への挑戦意欲、ひいては就労意欲の低下を生じキャリア発達上の停滞であるブラウト状態に陥る」と述べている。そこでA病棟看護師の就労意欲に関する現状把握と課題検討を試みた。

【目的】

A病棟看護師の職務状況を知り、就労意欲向上を図るための課題を明らかにする。

【方法】 調査研究、質問紙法

対象：A病棟看護師18名  
期間：平成30年11月～平成31年1月

【倫理的配慮】

所属施設の倫理委員会の承認を得た。

【結果】

専門職という自覚に関する質問は全員思うと回答を得た。回答理由は「資格」「生命を守る職業」であった。リーダー業務は、やりがいを感じる35.1%、感じない7.8%であった。やりがいを感じる理由は「満足感・達成感」感じない理由は「不安・責任の重さ」であった。病棟目標が看護に与える影響は、影響がある43.8%、影響がない12.5%であった。影響がある理由は「自分を律するもの」影響がない理由は「目標を考えて看護はしない」であった。就労意欲低下に繋がる要因をカテゴリー化した結果、【時間外労働】【職場の雰囲気】【休日の委員会・研修会の参加】が挙げられた。

【考察】

A病棟看護師は専門職であると自覚していた。しかし回答理由から、倫理綱領や専門職の自律性への意識づけが必要であると考える。リーダー業務は個々の力量に合わせた調整が必要であり、働きがいに繋げる支援が重要である。病棟目標は良質な看護提供のためにあり、仕事へのやりがいや自己実現へ繋げる動機づけにより看護実践に活かされると考える。また就労意欲低下に繋がる要因の改善と環境の整備が必要であると考える。

【結論】

専門職としての意識づけと、リーダー業務の責任を働きがいに繋げる支援が必要である。また病棟目標を看護実践へ活かすための動機づけと、就労意欲低下に繋がる要因の改善が重要である。

**P2-16**

看護補助者の勤務継続におけるやりがい感に関係する因子

太田早紀、津田裕美子、國澤聡美  
JCHO 高知西病院

はじめに 地域包括ケアシステムの推進や医療機能の強化をするために、看護補助者に業務を委譲しチームで協働しながら、看護の専門性が発揮されるような環境作りが必要である。しかし、当院では看護補助者が2ヶ月未満で離職に至った経緯があった。看護師の新人研修のあり方や離職予防に関する様々な研究は報告されているが、看護補助者に対する研究は見当たらなかった。働き続けられる看護補助者の、やりがい感に関係する因子を明らかにする目的で本研究に取り組んだ。

研究方法 1. 研究対象者：当院在職中の看護補助者5名(入職後1年以上) 2. データ収集期間と方法：H30年8月～10月・半構成的面接法(面接30分) 3. データ分析法と研究デザイン：質的帰納的、因子探求型研究 4. 倫理的配慮：当院の倫理審査会の承認を得る。

結果 看護補助者のやりがい感に関係する【患者からの感謝・承認が得られること】【スタッフからの感謝・承認が得られること】【存在意義を感じられること】【自己成長や学びが感じられること】【人間関係が良好であること】【自発的に努力や気配りをしていること】の6つのカテゴリを抽出した。

考察 6つのカテゴリにより、やりがい感を持ちモチベーションを維持するために【自己成長や学びが感じられること】の因子は重要であり、そのためには【患者からの感謝・承認が得られること】【スタッフからの感謝・承認が得られること】【存在意義を感じられること】といった他者からのアプローチは有効な要素と考える。また委譲した業務を相互に振り返りながら、様々なコミュニケーション技術を活用し指導や承認をしていく必要がある。

結論 看護補助者に対し、自己成長や学びを感じるように互いを尊重し協働する事で、やりがい感を持つ事ができ勤務継続につながる事が期待できる。

**P2-17**

病棟スタッフの経験学習を促進する取り組み

齋藤雅恵  
JCHO 仙台病院 看護部

【はじめに】 少子高齢化や医療費増大など医療を取り巻く環境は大きく変化し、病院完結型から地域完結型医療へと移行している。当院は腎疾患の専門病院として宮城県内のセンターの役割を担い、所属部署の地域包括ケア病棟は、急性期治療を終えた患者に対し退院調整やリハビリテーションなど在宅復帰支援を行っている。在宅復帰支援患者の生活背景に合わせた支援や多職種連携など、調整役である看護師の果たす役割は大きい。日常的な看護ケア提供だけでなく、調整能力や交渉力など求められる知識・技術は多岐にわたる。しかし、スタッフの多くは日々の業務を時間内に処理することに追われ、自分自身の看護実践を振り返ることなく一日を終えている。そのため経験を重ねても経験学習のプロセスを辿ることが出来ず、具現化することなく暗黙知で留まっている。仕事を通した経験学習は、経験的学習を明確に言語化して振り返る機会が意図的に計画されている環境において最も多く生まれると言われている。そこで、経験学習を促進する取り組みとしてリフレクションを実施し、意図的に看護を振り返る機会を設けた。

【目的】 日々の看護実践を振り返ることで、経験学習の動機づけとなり看護の質向上に繋がる。

【実践方法】 対象：地域包括ケア病棟看護師17名、期間：令和元年5月～11月、方法：Gibbsのリフレクションサイクルに準じた記入用紙を作成。看護実践で印象に残った場面や思いを記入用紙に書き留め、発表スケジュールに沿って全員発表しスタッフ間で意見交換を実施。

【考察】 リフレクションを実施することで、自身の看護実践を言語化・具現化する機会となり、日常の看護ケアに活かすことができる。

2020  
一般ポスター  
ポスター会場

## P2-18

### 看護実践で活かせるストーマカンファレンスを目指して ～インタビューを通して問題点を明らかにする～

神田莉穂、八重樫愛、齊藤彩子  
JCHO 埼玉メディカルセンター 看護部

【目的】 経験年数の浅い看護師にストーマカンファレンスの内容が看護実践で活かされているかを知る。

【方法】 研究期間は2018年9月～2019年2月。研究対象はA病棟に勤務する経験年数1・2年目の看護師4名。ストーマカンファレンスについてインタビューガイドを基に半構成的面接を実施し、逐語録を作成しKJ法を用いて分析。

【倫理的配慮】 本研究に関し院内の倫理委員を通し、承認を得た。

【結果】 経験年数1年目、2年目各2名にインタビューを実施し逐語録から83のコードが抽出された。看護実践能力に関する62のコードは、ストーマ看護実践能力尺度(24項目)に分類し、ストーマケア技術項目全てがコードに該当している。一方アセスメントの項目の該当するコードが少ない。その他の59のコードをKJ法を用いて、積極的側面(9分類)消極的側面(3分類)に分類した。(重複コードあり)

【考察】 ストーマ看護実践能力尺度のストーマケア技術の項目は全て網羅されている。よってストーマカンファレンスは、ストーマケア技術習得の手段のひとつであり、経験年数の浅い看護師の教育のツールとなっていると考ええる。しかし、インタビューを通してアセスメントのコード数は少なく、ベテラン看護師の暗黙知が形式知となって伝えられても、言語化されるまでに至っていないため経験の浅い看護師にはアセスメントの根拠が理解されにくいと考える。2年目の看護師は、A病棟の雰囲気の良いことや相談しやすくなったなどの環境の変化を感じていた。一方で1年目の看護師は、「知識がない」「自信がない」と言う消極的発言が聞かれた。ストーマカンファレンスを経験の浅い看護師への教育の手段であると意識し、意見を共に考え自己肯定感を高めることにより、自律した看護実践ができるよう援助していく事が重要であると考ええる。

## P2-19

### 夜勤専用ユニフォームの導入における働き方改革への取り組み ～職員への意識調査からみた効果～

白井正枝、高山裕子、酒井礼子、野月千春  
JCHO 東京新宿メディカルセンター

1. はじめに わが国では、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」と「働く人のニーズの多様化」を踏まえ、「働き方改革」の改正法が2019年4月に施行となった。労働時間に関しては、「時間外労働の上限規制の導入」「勤務間インターバル制度の導入促進」などが掲げられている。

看護師の多くは交代制勤務を行っているが、阿南(2019)らは、交代制勤務を行っている女性看護師の精神的ストレスが高いため、労務管理を積極的に行う必要があることを明らかにしている。また、長時間労働による過労死や体調不良が離職につながっていることから、看護職が安全で健康に働き続けられる職場環境の整備が急務の課題とされている(日本看護協会, 2013)。当院においても、超過勤務時間の減少は課題である。定時終業の意識を高める目的で、勤務帯によってユニフォームの色を変える取り組みを福井大学医学部附属病院の看護部が行っていることにヒントを得て、当院でもユニフォームの更新を機に、日勤者は白衣、夜勤者はネイビーのスクラブを導入した。ユニフォームが異なることで、勤務帯以外の人を可視化でき、本人へは勤務時間の自覚を促し、周囲には思いやる気持ちを育むことにつながることで、働きやすい職場風土の一助とすることを目指して取り組んだ。

2. 導入までの経緯 2019年4月のユニフォーム変更に向けて、看護部倫理委員会と看護部が選定したユニフォームを一定期間、看護師長が試着し、その後看護師からのアンケート結果を踏まえ決定した。そのアンケート結果の中において、スクラブ着用に関する要望もあったため、看護師の希望と動きやすさも考慮し、夜勤専用スクラブの選定を看護師長の意見を取り入れて選定した。

3. 導入の効果 今回、夜勤専用スクラブの導入に関する職員の意識変化と、働き方へ影響があったのかを検討する目的で、職員へ自記式質問紙調査を行い、その結果を報告する。