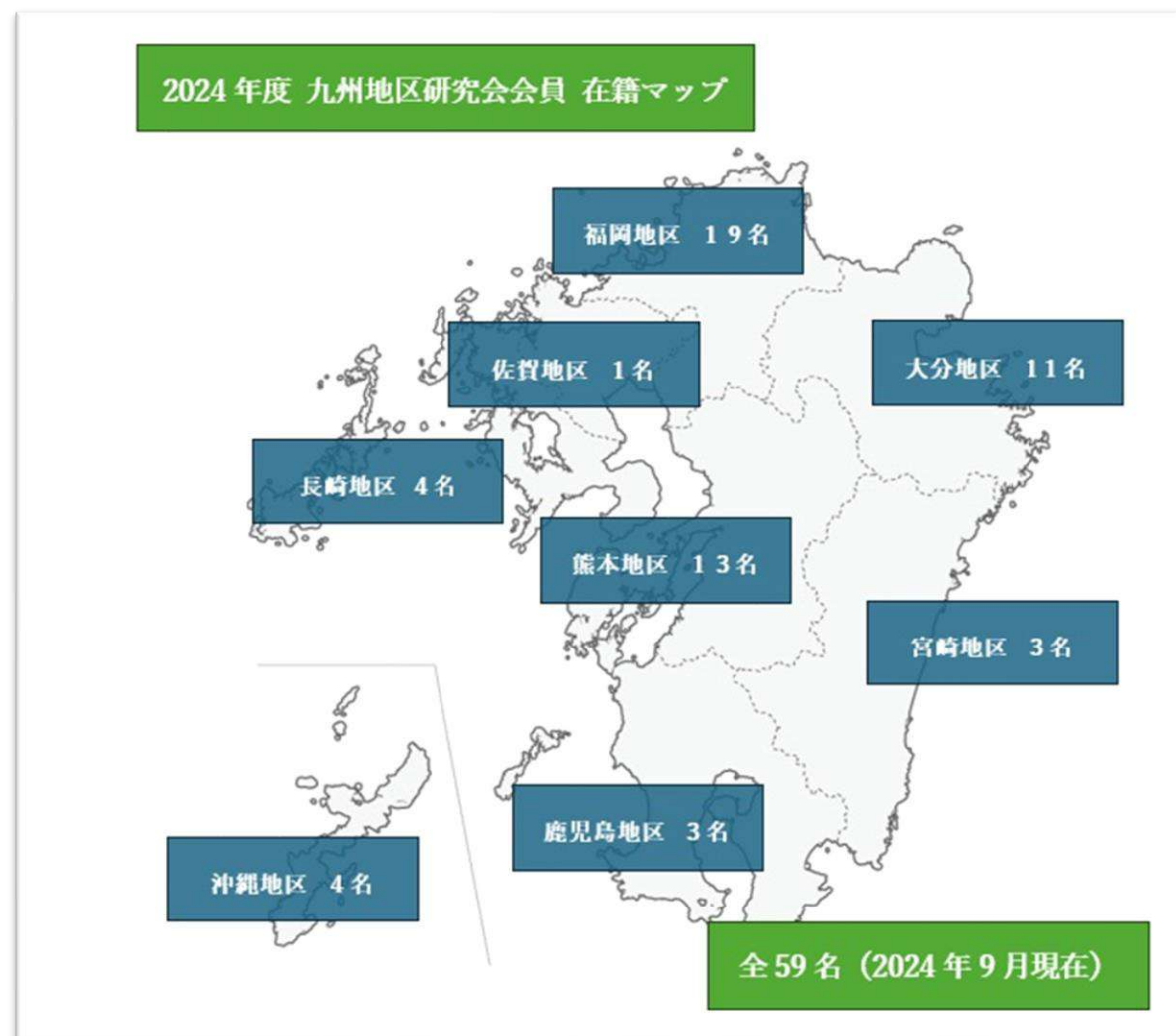


第 35 回日本重症心身障害療育学会学術集会 2024 年 10 月 3 日（木）～4 日（金）

九州地区各ブロック毎アンケート結果



所属	①認定としての活動報告	②活動を行っていく上での課題	③今後の展望
福岡	<p>当事業所では小児から高齢者、精神科など幅広い疾患の利用者を7人で対応している。また看護小規模多機能型居宅介護施設を併設しており、そこで医療的ケアが必要な方のショートステイを実施している。活動としては、小児訪問看護やショートステイに対応できるスタッフの育成に取り組んでいる。</p>	<p>小児の訪問は対象者と療育者、きょうだいなど、ケア対象が広く、ひとりで訪問対応しなければならない。また社会資源や制度の知識も持ち合わせておく必要がある。小児経験の少ないスタッフにとっては精神的な負担が大きいと感じている。スタッフが不安なく訪問できるように、可能な限り同行訪問ができる体制を作っていくことが課題だと思っている。</p>	<p>スタッフ全員が小児に対応できるようになること。</p>
	<p>①スタッフへの教育：重症児の三本柱 ②地域拠点事業の勉強会（排痰方法、人工呼吸器）</p>	<p>勉強会の準備時間の不足や参加人数の確保</p>	<p>勉強会後のフィードバック 認定看護師のスキルアップ</p>

長崎	介護職を含むスタッフへの指導 認定看護師 4名での施設内で研究会をたちあげ、ラダー別の教育システムの構築	人態取得者の人員不足	長崎県下の認定取得者合同での施設外研修会の実施
大分	スタッフに対する勉強会、看護学校での講義、特別支援学校での講義、他院での講義(重症心身障害施設)	自分の年齢を考えるといつまで継続できるか、マンパワー不足のなかでの勉強会運営、若い世代に伝える難しさ、モチベーションの維持	教育の継続をどのようにするのか考察し行っていくこと、認定の更新を行い施設の認定者を維持すること、施設内の教育を充実させレベルアップを図る、外部講師を行うなど 認定としての活動の場を広げたい
鹿児島	今年に入ってから、人員不足で活動できてません。	人員不足の解消	職員の理解を得て活動復活
佐賀	看護学校への講義や実習受け入れ、新人教育に携わることで人材育成に努めている。		人材不足の環境ではあるが、意欲ある職員には研修参加など学べる機会を推奨していきたい。
熊本	ラダー改訂の基盤作り、新人教育を主と	管理業務とのバランス、認定看護師としての立	資格手当があると資格取得に前向きになれる職員が増える

	した生涯学習の企画、OJTの推進など、外部施設からの看護師見学実習の対応など	ち位置の明確化、更新ポイント取得の難しさ(学会参加が厳しい)	と思います
宮崎	マンパワー不足の中のスタッフ教育	人員不足のため新人や中途採用者への教育が行き届かない	スタッフ1人1人のスキルアップ、教育への興味を持たせる
沖縄	ほとんど活動していません。	どのような活動をしたらいいかわからない。	認定としての活動方法など具体的な物があると助かります。

その他報告

私は青年期から老年期の病棟にいますが、医療処置の頻度が高くなり、療育や行事のマンパワーが不足していると感じます。嚥下機能の低下する人が多い中で、胃ろうも作らず、急変時は全ての処置を希望するとなっています。医師の説明不足と高齢化もありますが親の知識不足を感じます