

P-113

効果的な新人研修の試み～放射線処置室の理解を深めるために

伊達赤十字病院 看護部

○碓石 久、太細めぐみ

【はじめに】当院内視鏡・放射線処置室（以下処置室）では内視鏡検査を中心に血管造影や麻酔科ブロックなど多岐にわたる業務を行っている。休日は1名での待機制、平日夜間の緊急呼び出しにも対応する。不規則な業務体制からか意向調査では、第一希望で処置室を希望する看護師は全くなく、数年同様に推移している。以前より新人研修で部門紹介を行っていたが、意向調査を踏まえ、処置室への勤務交代を躊躇しないために、効果的な新人研修を今回試みたので報告する。

【目的】新人看護師に処置室を広く知ってもらい、効果的な新人研修プレゼンテーションを作成。新人研修の在り方をスタッフ間で共有。

【期間】平成24年3月1日～平成24年4月10日

【方法】処置室のプレゼンテーションを行った後、内視鏡室でデモンストレーションを行う。終了後アンケート調査を実施しフィードバックする。

【結果・考察】アンケートの結果から、特殊な部署への出入り方法や患者の出療時の注意点などを理解できたこと9割が回答。処置室の特徴や検査内容については5割程度。解剖生理を踏まえたうえでの内容のため、新人には専門的過ぎ、難しかったと考える。しかし、デモンストレーションを取り入れることで、処置室に対するイメージは変化した。

【結語】処置室看護師が知識・技術の向上に努め、意欲的に活動し、魅力ある部署づくりをすることで、処置室への交代希望者が1名でも増えるよう、今後はさらに効果的な演出やプレゼンテーションを試みたい。

P-114

新人看護師お助けブック『ぼけっとぶっく』の活用状況

八戸赤十字病院 看護部

○浅利 淳子、高橋 雄平、山野内博見

平成21年度から新人看護師が安心して働けるように、新人看護師お助けブック『ぼけっとぶっく』を作成し、新人に配布してきた。『ぼけっとぶっく』は先輩の知恵や新人に知ってほしい、これがわかれば安心、便利という内容をまとめた。常に身に着け活用できるようにA6サイズのクリアブックで内容を変更、追加できるようにした。内容は病院案内図、外来診療の流れ、点滴数早見表、内線番号、略語記入表、JCS、GCS、心電図、緊急時(災害、火災、急変)の対応、血液製剤の取り扱い。その後、ハイリスク薬、報告、口頭指示対応、輸液ポンプの使用方法を追加した。また、新人看護師教育の中で『ぼけっとぶっく』の目的を説明し、関連させた研修を実施している。今回、活用状況について無記名自己記式質問紙調査を実施した。その結果、使用継続中が76.9%、使用停止者の停止時期は半年～1年が10名と多かった。その理由として「無くても業務ができる」「自分の手帳やメモを作成した」などであった。役立つ点として「自分でカスタマイズできる」「ポケットサイズなのですぐ見られる」。よく活用するのは「案内図」「内線番号」「点滴数早見表」が多く、追加した内容は「薬剤の作用」「検査や処置などの手順」「検査データ」などであった。新人看護師は就職直後から看護業務に関連する知識、技術など覚えなくてはいけないことは多く、その中で病院案内図や内線番号のように「わかる」「知る」レベルで慣れない環境での業務を補足する内容は特に活用している。また、業務上必要な内容を自分で追加、修正して使用している者が多かったことから、目的に沿った活用がされていることがわかった。今後、それぞれが追加した内容を共有する機会を設け、看護職としてのスキルアップにつなげていきたい。

P-115

若手看護師が主体的に行う教育の効果性

庄原赤十字病院 看護科

○桑野 雅和、田中真由子、宮永 和美、栗野 絵梨、森藤 利奈、田口 弥耶

【はじめに】庄原赤十字病院（以下当院）では若手看護師同士で知識や看護観を共有し、共に成長し合うことを目的とした若手看護師会（以下会）を結成した。本活動により教育効果が認められた為、以下に報告する。

【研究方法】研究対象者は、当院外科病棟1～5日目看護師12名。分析方法は、Brainstormingで集団思考法を用い、メンバー全員が会の教育効果について自由に意見を出した。その後、カテゴリー化し要因分析した。

【倫理的配慮】当院倫理委員会から研究調査の承認を得た。研究への協力は自由であり研究対象者の判断であることを伝え承諾を得た。

【結果】若手看護師が主体的に行う教育効果のカテゴリーが3点抽出された。1. [モチベーションの向上]モチベーション向上は、1)若手同士(57.1%)、2)個人(28.6%)、3)病棟(14.3%)で見られた。2. [仲間意識の強化]意識強化の要因として、1)支えあう関係(50%)、2)繋がり強化(33.3%)、3)相談できる関係(16.7%)が挙げられた。3. [看護実践力の向上]看護力向上は1)ケアの質の向上(55.6%)、2)看護観の成長(22.2%)、3)自己学習の意欲向上(22.2%)の側面で見られた。

【考察】会は若手看護師同士が互いの思いを尊重し合い、より良い看護に向け語り合うことにより、モチベーション向上と仲間意識向上が図られたと推測される。また、会の在り方をメンバー同士で考え試行錯誤したことは、経験や知識が未熟という若手看護師の「弱み」を、新たなことに挑戦する活動力という「強み」に変化させるきっかけになったと考えられる。

【結論】若手看護師同士が主体的に行う教育は、モチベーション向上に繋がり、看護実践力向上のきっかけとなる。さらに仲間意識が強化され、会は若手看護師にとって自己成長できる有意義な場と成り得る。

P-116

倫理カンファレンスへの取り組みと課題

岡山赤十字病院 看護部

○玄馬 康子、柳島 真樹

【はじめに】A病院では平成20年度より看護倫理委員会を立ち上げ、倫理的問題に気づき意思決定できる看護職の育成を目指して、看護倫理研修の実施と各部署での倫理カンファレンスの開催に取り組んでいる。そこで平成22年度より部署目標に「スタッフの倫理的感性を育て、定期的に倫理カンファレンスを開催する」を挙げ、看護倫理研修に参加したメンバーを入れた倫理係を決めて取り組んだ。2年間の取り組みをカンファレンス記録と看護師へのアンケートにより評価し、課題を検討したので報告する。

【結果】平成22年度はまず倫理係が勉強会を開催し、スタッフから募った倫理的問題と感ずる事柄についてカンファレンスを9回開催した。テーマは、「言葉遣い」「食事に薬を混ぜて内服させること」等身近なテーマを倫理綱領に照らして考えることができた。平成23年度は、カンファレンス開催数15回、その内「ターミナルケア」「DNRについて」「身体抑制」等、医師、臨床心理士等の他職種を交えて9回開催している。症例では、「予後告知について」「経口摂取を希望する嚥下障害患者家族への対応」等4ステップモデルを用いて分析を行い、方針を決定している。そのスタッフからは、「日々の看護を振り返る習慣がついた」「自分の選択が患者にとってはどうかと考えることができた」「医師との方針の違いを感じるが、意見が言いにくい」等の意見が聞かれた。

【考察】漠然としたテーマから目の前の患者の思いや看護師が感じているジレンマ等へと内容が変化しており、看護師の倫理的感性は向上している。他職種の参加により、看護を客観的に振り返り、看護師としてとるべき行動を考えることができていく。他職種カンファレンスで看護師としての意見を言えることが課題である。

一般演題
10月18日(木)