

## P-261

外来看護業務支援体制発展に向けての研修を実施して  
静岡赤十字病院 看護部 外来

吉角<sup>よしずみ</sup> 由紀、飯塚<sup>いづか</sup> 佳乃、浦田 君代、武藤 恵、  
住田 裕子、柿宇土敦子

【はじめに】当外来は22の診療科と4つの治療室を6つのブロックで構成している。看護師はブロック配置とし、所属ブロック内をローテーションしている。そのため、他ブロックへの支援には限界があり円滑にいかないという問題があった。そこで支援体制を円滑に運用するにはブロックを越えた支援看護師の育成が必要不可欠であると考え支援看護師育成のための研修を計画、実施した。支援体制の基礎ができたので報告する。

【方法】各ブロックの人員構成と他部門の経験を考慮し6名ずつのグループを2つ作り、各々2週間の研修を実施した。研修先は未経験の診療科とし研修者が重ならないよう配慮した。事前に各係長に研修のための業務マニュアルの整備を依頼し準備を行った。研修実施後には研修者と受け入れ側の係長にアンケート調査を行い、研修者と研修企画係長による評価の場を設けた。

【結果・考察】アンケート結果より、研修に積極的に取り組む事ができ、研修を行なうことは有効という回答を得ることができた。研修実施前は「できるのか不安」という声がかかれたが、実施後「他科外来の忙しさや違う分野の看護を知ることができた」等の意見より研修の目的と必要性を実感でき、研修者の気持ちに変化がみられた。また、事前準備として支援業務の明確化とマニュアル整備など研修の受け入れ体制を整えたことも成果が上がった要因と考える。「業務を忘れないために研修を継続して欲しい」という意見から、現在は月2日の支援体制を継続している。研修を取り入れたことで急な人員要請が生じた場合でも、以前より円滑に調整がおこなえ、看護師はブロックを越えた支援に前向きに取り組めるようになった。

## P-263

高齢地域における認知症ケア専門士としての看護師の1年間の取り組み

柏原赤十字病院 外来看護科

竹村<sup>たけむら</sup> 博子、勢志<sup>せし</sup> なぎさ

【はじめに】当院は、人口7万人弱で高齢化率28.5%の地域にある病床数105床の施設である。入院患者の約3割が認知症のある高齢患者（以下、高齢患者）で占める。そのため、高齢患者の看護ケアの質の向上が課題である。病棟・外来・訪問の看護師各1名が認知症ケア専門士として、約1年間行政や地域との連携を深め、高齢患者に対応できる施設をめざしている活動を報告する。

【活動の実際】活動当初は、職員の知識の向上のため勉強会の開催を行った。しかし、職員の勉強会への参加率は低く活動は行き詰まっていた。その頃、1.A圏域認知症サポート医連絡会への参加（6回/年）の機会があった。保健師やケアマネジャーらとの交流から、地域の状況や支援組織の活動を知ることができた。「認知症でも安心して暮らせる」という思いと当院の現状との違いを痛感し、認知症ケア専門士としてその差を埋めるための活動が早急に必要と感じた。そこで、職員への啓蒙活動として 2.院内での認知症サポーター養成講座の開催（2/年）と、提供するケアを見直すため 3.認知症看護を語る会の開催を始めた。

【考察】 高齢地域で当院が求められていることは、安心して高齢患者が生活できるための支援である。1.の活動から、外来受診や入院をきっかけに高齢患者を発見し行政や支援団体につないでいる。2.3.の活動は、「どうせこの患者さんはわからないから」という思いで対応する職員が、自分のケアに気づき変化する事を期待しているがまだ評価までには至っていない。一方、高齢患者の対応に振り回され「どうしていいかわからない」という職員も多い。ケアする職員が落ち着いて対応することが、ケアを受ける高齢患者の安心に繋がる。今後、3.の活動を推進し職員が自信を持ってケアを提供できる環境づくりが必要である。

## P-262

倫理カンファレンスの現状と課題

長浜赤十字病院 看護部

七里<sup>しちり</sup> 安子、垣見留美子、高橋ひろ好、高野 洋子

【はじめに】当院では、平成18年より医療チームが抱える倫理的ジレンマを解決または軽減するために、倫理的分析を行い治療やケア方針に役立てるよう倫理カンファレンスを開催している。今回、看護倫理委員会での活動を通してカンファレンスの現状の分析と今後の課題を明らかにしたので報告する。

【方法】1.委員会での活動として、各部署の委員を中心にJYONSEN臨床倫理4分割症例シートを活用しカンファレンスを開催し、再度委員会で事例検討を行い学習を深めた。2.各部署の年間のカンファレンス件数およびテーマをカテゴリーに分類して分析をした。

【結果】1.委員会で再度事例検討をしたことにより、患者家族の意向が聞けていないこと、医療者間でのコミュニケーションの不足等が課題にあげられた。院内のカンファレンス件数は、202例と前年度より増加していた。前年度の課題であった多職種でのカンファレンス件数は55例だった。2.テーマをカテゴリーに分類すると、治療や方向性に関すること、退院や転院に関すること、終末期に関するジレンマの件数が多かった。ケアでは、コミュニケーションに関すること、患者の希望と精神的ケアに関すること、家族との関係に関するジレンマがあげられた。その他、安全面に関すること、生活背景や療養環境、クレームに関するジレンマがあった。

【考察】委員会で事例検討を繰り返すことは、各々の委員の学びを部署に持ち帰り、工夫をしながら倫理的問題をカンファレンス開催につなげたことが、件数の増加になったと考えられる。内容として治療や方向性に関するジレンマが多いことを伝えることは、日常からの多職種間での情報の共有の必要性を示唆する。また、安全面や療養環境等のジレンマに関しては日常からの気づきが大切であり、今年度の課題とし病棟内ラウンドを計画している。

## P-264

新人看護師研修制度におけるICUでの現状調査を通して

前橋赤十字病院 高度救命救急センター ICU

町田<sup>まちだ</sup> 真弓、金井<sup>きみやみ</sup> 郁実、小屋原ほづみ、吉野 初恵  
田村 美春、杉村みどり

新人看護職員研修は看護の質の向上により医療安全の確保や新人看護職員の離職防止を期待され、平成22年4月より努力義務として法律が改正された。この研修に対し、安全で安心な医療を提供するための臨床実践能力を養い、現場への適応ができる看護師を育成することを目的とし、前橋赤十字病院では平成20年度より「新人看護師研修制度」として取り組んでいる。当高度救命救急センターICUでは研修内容では1日目はオリエンテーション、ケアや診療・処置の見学、2～4日間はICU看護を知る目的で一人ずつスタッフにつき看護業務や検査・処置を経験した。平成21・22年度は1回の研修人数が多く、新人を担当するスタッフが中堅以上で担当することができないことも多く、看護師経験が3年未満のスタッフにも「その経験年数での看護」を体験してもらおうとして担当した。スタッフから様々な意見があり、研修制度3年目が終了時にスタッフに対して新人看護師研修について現状を把握するためアンケートを行った。結果の中に3年目以下のスタッフから「自分が指導でよかったのだろうか」、「実際に研修を受けた新人側の意見を聞きたい」と意見があった。別の立場として3年間でICUへ新人配置されたスタッフにICUでの研修についてアンケートを行った。アンケート結果では「スタッフの臨床経験年数による指導の差は感じていない」というものであった。

新人看護師研修制度は今後も継続される。どの年代のスタッフにおいても不安がない指導ができるように指導側スタッフの結果を参考にしてICUでの指導要綱の改訂やシステムの検討が重要である。