

## P10-77

### 全職員のEメールとファイルサーバーの利用メリットについて

北見赤十字病院 事務部 医事課

○鈴木 里美、高橋 信昭、河野 洋樹、笹岡 孝洋

【導入経緯】従来特定の職員のみEメールアドレスを発行し、マイクロソフトの「Outlook Express」を利用していた。しかしメールソフトは使用するパソコン個々に対してアカウント設定が必要であり、人事異動やパソコン変更に伴うアカウントの設定変更作業やアドレス帳やメールの移動作業など多大な労力がかかっていた。またパソコンのローカルディスクに各々がWordやExcelファイルを保存していたため「どのパソコンに保存したか覚えていない」「いつの間にかファイルが無くなっている」「保存したパソコンでしか作業が出来ない」など病棟や外来を中心にこのような問題が生じていた。これらの問題を解決するため、平成18年5月のHISオーダリングシステム更新に伴いメールソフトとして「WEBメール」を採用し、各々が作成したファイルを保存出来るようファイルサーバーを導入した。

【改善点】「WEBメール」の採用により院内にあるどのパソコンからもEメールの利用が可能になった。またパソコン毎に設定していたアカウント設定作業が不要になりシステム管理者の負担が大幅に削減できた。ファイルサーバーの導入では「ファイルの作成・修正がどのパソコンでも可能」「ファイルのバックアップにより間違えて削除しても復活が可能」など非常に効率よくファイルの作成・管理が可能になった。

【考察】全職員がEメールを利用することにより緊急を要する連絡以外は電話中心からEメール中心となった。これによって電話連絡による煩わしさが少なくなり非常に職員からも評価を得ている。またシステムからの通報にもEメールを利用しており、当院ではEメールを利用した業務が定着している。

## P10-79

### 高吸収パット導入の効果～夜勤業務における疲労や負担の実態調査～

栗山赤十字病院 看護部

○小澤 陽子、橋野 美樹、北村 智子

【目的】夜用尿とりパット1000cc（以下高吸収パット）を導入することで、2人夜勤において、1人でのオムツ交換・体位変換による疲労や負担が軽減し、働きやすい職場環境となるかを明らかにする。

【研究方法】対象：療養病棟において夜勤業務を行なっている看護師13名。方法：高吸収パット導入前後にアンケートを実施。検定方法：単純集計し、項目ごとに100分率で表し比較。

【結果】夜勤業務内容がきついと92%が感じていた。8勤務中最も疲労や負担を感じる勤務は休日夜勤であった。作業別では、導入前ではオムツ交換が92%、体位変換が69%、移動介助が62%であった。導入後は体位変換が85%、オムツ交換77%、移動介助が46%であった。オムツ交換が大変だと感じていたのが92%から46%に減った。理由として、オムツ交換の回数・オムツ交換時の体位変換や腰痛・手首が痛い等の身体的症状であった。オムツを必要以上に使用してしまうことが69%から23%に減った。理由として、尿漏れによるシーツ交換が負担・オムツ交換による患者の睡眠の妨げ等であった。高吸収パット導入前後共に利点があると100%が回答した。業務改善から疲労や負担が軽減し、働きやすい職場環境に繋がったかについて80%がはいと回答した。

【考察】高吸収パットの導入は一定の効果を得られた。80%が働きやすい職場環境となったと回答しているにもかかわらず、夜勤業務が疲労や負担を感じる事には変化はなく、働きやすい職場環境に繋がるとは言えない。今後、さらに夜勤業務の見直し、改善が必要と考える。そして疲労や負担を軽減する事で個人のQOLが向上しバランスのよいライフスタイルが形成でき患者により質の高いケアを提供したい。

## P10-78

### 時間帯別にみた、急変時における看護師のストレス因子に関する研究

山台赤十字病院 看護部

○齋藤 哉子、菅原 さとみ

【研究目的】経年別のストレス因子と時間帯別に差があるのか明らかにし、勤務環境などを見直す一資料とする。

【研究方法】対象者：夜勤業務経験のある看護師232名。調査期間：2009年10月6日～10月23日 調査方法：小松・木下らの「ストレス因子・分類」を参考に「急変した患者との関わり」「医師との関わり」「看護師との関わり」「急変した患者の家族との関わり」「自己能力」「看護体制」「環境」「他患者との関わり」の8因子の質問紙調査法。単純集計し、 $\chi^2$ 検定。倫理的配慮：無記名、主旨・方法・回答の統計処理を説明し同意を得た。

【研究結果および考察】属性：アンケート配布232名、有効回答181名（回収率78%）1. 時間帯別による差があったのは「看護師の言動や対応に対して」と、「急変に伴う騒音に対して」の2項目であった。夜間においてどの項目も、ストレス因子が高くなると予想していたが、患者の苦痛緩和や、患者家族との関わりなどは迅速な対応を求められるため、時間帯に関係なくストレスが高い結果になったと考えられる。2. 経年別のストレス因子の上位項目は、0～2年、3～5年、6～10年では共通して、「自己能力に関する事へのストレス」を上位に上げていた。6～10年の群のみが「患者に何もしてあげることができない無力感に対して」の項目が上位であり特徴的な結果が得られた。11年以上の群は患者との関わりで、患者が悪化していく事へストレスを感じており、どの経験年数においても自己能力に対するストレスが上位であった。経験年数に応じて看護師としての看護実践能力の違いはあるが、どの群においても「自己能力に関する事へのストレス」を感じていることから、経験年数に応じた知識や技術を高めるための教育の工夫と必要性が示唆された。

## P10-80

### スタッフがやりがい感を感じられるように支援する試み

秋田赤十字病院 看護部

○佐藤 真喜子

【目的】AセンターはH20年に社会保険の健診施設から病院附属の施設となった。所属施設が変わったことで、スタッフにモチベーションが低下していると考えられる言動があった。係長としてSWOT分析したところ、モチベーションの低下と疲弊感があることが明らかになった。やりがい感を感じられるように支援した結果、成果があったので報告する。

【方法】スタッフが健診業務でやりがい感を感じる場面をアンケート調査で明らかにし、モチベーターの分析をした。分析を元に業務の中で輝いていたことを「ぴかり賞」としてチーム内で発表した。部署の取り組みでナラティブ事例発表やケースカンファレンス、学習会や記録の振り返りを行い、それぞれのよい場面を認め合った。「ぴかり賞」発表の試み後、スタッフの意識調査を実施した。

【結果及び評価】モチベーターの分析では業務遂行・適職・人間関係のモチベーターが高いことが明確になった。「ぴかり賞」発表は自分の行動が認められ、嬉しさを感じ頑張っていくという意欲に結びつき、やりがい感に繋がった。ナラティブ事例発表・ケースカンファレンスは看護の経験知を共有し、お互いの看護を認め合う機会となった。学習会や記録の振り返りは看護実践の学びを深め適職のモチベーター刺激となった。試み終了後の意識調査では、私自身が感じていたこととスタッフとの意識にずれがあったが、スタッフの思いを知ることができた。今回この管理課題に取り組むことでスタッフと共に成長でき、自分も業務にやりがい感を感じることができた。また、スタッフ間のコミュニケーションが良くなり自由に話せる職場環境に繋がった。