

検討会ワーキングメンバーに対するOJT活動支援

矢野 由希子 阿部 福子 小椋 里美

西垣 亜衣子 大野 種子

【はじめに】

当院では院内褥瘡対策チームに連動し、看護部の組織としてスキンケア検討会（以下検討会）が活動している。検討会は皮膚・排泄ケア認定看護師を中心とした企画メンバーに加え、ワーキングメンバー（以下ワーキング）として各病棟から代表者が選出されている。

各病棟のワーキングは院内の褥瘡対策およびスキンケアについての知識・技術を病棟内に伝達し、標準的な看護を行うことができるように活動していく役割を担っている。しかし、各病棟のワーキングは人事異動の関係もあり、メンバーが変わることがある。ワーキングを務めている期間やスキンケアに対する知識や技術もさまざまである。

そこで、ワーキングを対象に褥瘡に関する知識と技術の再確認を行うとともに病棟でワーキングとしてOJTができていないかを確認するためアンケートを行ったところ、OJTとして十分な活動ができていないという回答が8割を占めた。そのため、ワーキングとして病棟でOJTができるように検討会で働きかけところ、OJTを担う一員としての自覚が芽生え、ワーキング自身が病棟内でのスキンケアに関する問題点を見出し、改善のための活動に取り組むことができた。今回の取り組みのなかで学んだことを今後の活動につなげたいと思いまとめるに至った。

【取り組み対象】

各病棟ワーキング。平成25年度4月の時点では18名であったが、人事異動などにより平成25年度3月には15名となった。

【取り組み期間・方法】

平成25年4月～平成27年3月

ワーキング全員を対象に取り組み開始前後でアンケートを実施。アンケートは体位変換、ポジショニング、体圧分散寝具、栄養管理、スキンケア、DESIGN-Rなど褥瘡ケアの基本的知識の理解度とともにOJTとして活動ができていないかについても調査した。

【倫理的配慮】

ワーキング対象にアンケートを行う際にはアンケートは目的以外のことには使用しないことを記入し、同意を得たうえで実施した。

【結 果】

アンケート中の「OJTとして活動をすることができていますか」という質問に対して約8割のワーキングがOJTの役割が十分にできていないと感じていた（図1）。アンケートの結果を受けて、OJTの活動ができない理由としてどのようなことがあるかワーキングに質問をした。「褥瘡対策に関する知識が不十分である」「ワーキングもスタッフも悩むことが同じで解決策が見いだせない」など知識不足を挙げるワーキングが多かった。さらに、アンケートの褥瘡ケアの基本的知識に関する質問に対しての理解度

も6割程度であり、ワーキングの意見を反映していた。また、「病棟スタッフがどのようなことについて知りたいと思っているのか把握できていない」「ワーキングになったばかりで何をしてよいかわからない」「何をどのように伝えたらよいかわからない」という意見もあり、病棟スタッフに対してどのようにアプローチしていけばよいのか悩んでいるようでもあった。

そこで、ワーキングに対して改めて褥瘡の基礎知識や技術を再確認する目的で1年を通して検討会内で15分程度のミニ勉強会を行うことにした。褥瘡対策ケアについてスキンケアやポジショニング、体圧分散寝具などのテーマを決めて毎月行った。さらに、ミニ勉強会で使用した資料は解説を加え、各病棟に専用のファイルを作成し、毎月病棟スタッフにも目を通してもらうようワーキングに働きかけてもらった。また、各病棟のスタッフに褥瘡対策についての問題点は何かをカンファレンスで話し合ってもらい、その問題点を解決していくためにどのようにアプローチしていったらよいのかワーキング自身に考えてもらい、病棟スタッフと話し合いをしながら褥瘡対策についての取り組みを各病棟で行ってもらうことにした。

計画の段階で悩んでいるワーキングには何が問題で何をどう解決したいのかを聞きながら一緒に考えることで取り組みの見通しを立てることができた。部署勉強会の方法で悩んでいたワ

ーキングもいたが、ポジショニンググローブやポジショニングに関しては実際に物を使いながらの体験学習をすすめるなどワーキングの悩みに合わせて支援を行った。そして、毎月の検討会では各病棟の進捗状況を報告し、意見交換や助言を得る機会を設けるようにした。

平成25年度2月に再度、同様のアンケートを行った結果、OJTができています・まあまあできていますと回答した割合が7割を占める結果となりOJTを自覚する変化がみられた(図2)。さらに、勉強会を行ったことで褥瘡に関する知識・技術を改めて習得することができたという意見が聞かれ、病棟スタッフから褥瘡対策について質問をされてもきちんと対応できるようになったと回答するワーキングもいた。また、アンケートの褥瘡ケアの基本的知識を問う質問に対して理解できていると答えた割合は8割を超えた。

【考 察】

ワーキングはOJTを担う一員であり、指導的な立場に置かれている。そのため、その活動の結果として行動変容が期待されている。小林らは、学びのレベルとして知識を得る(わかる)というレベルから動ける(行動する)まで考えることができ、内容によっては分かっただけでは成果として期待できないと考える述べている。そのため、検討会で行ったミニ勉強会はスキンケアや褥瘡に関する専門的な知識や技術を

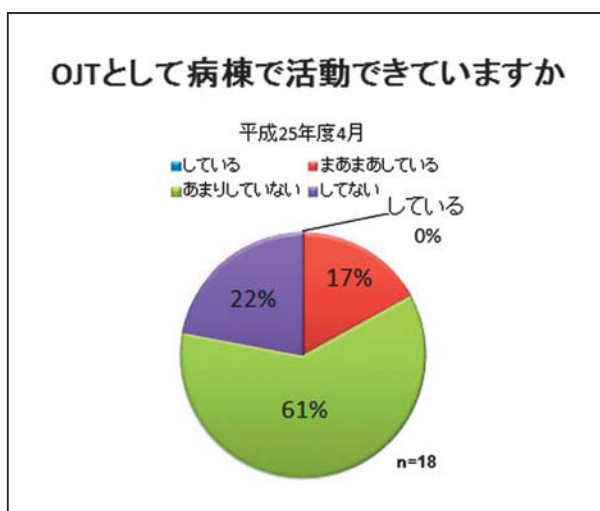


図1

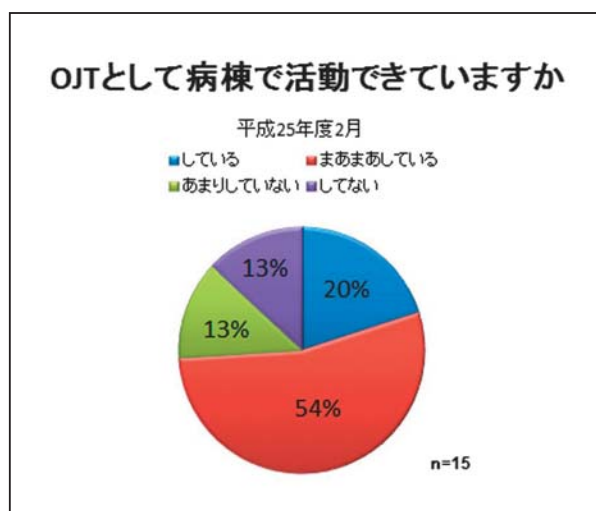


図2

得る機会にはなっただと思われるがそれだけでは「わかる」のレベルでとどまってしまう、OJTにはつなげることはできなかつたと思われる。それに加え、勉強会ごとに資料を綴じたファイルを各病棟に設置し、ワーキング自身が学んだ知識を病棟スタッフにも共有できるように働きかけてもらった（行動する）ことがOJTとして活動する第1歩につながったと思われる。また、問屋らは、「集合教育は動機づけとしては有効であるが、それを実践に活かし、行動変容に結び付けるためには、機会を逃さずに具体的な目標を設定し、役割を与えることが必要である。」と述べている。そのため、ワーキング自身が所属する病棟のスキンケアおよび褥瘡対策についての問題点を病棟内で話し合ってもらい、それを改善するための活動計画を考え、実践してもらったことで、専門的な知識や技術がわかり、それを病棟スタッフと共有し、それぞれに合わせた目標と役割を設定したことによって、OJTとしての活動につなげることができたと考える。さらに、活動の定着と継続を図るための毎月の検討会内での定期的な関わりも効果的であったと考える。

【結 論】

1. 明確な目標設定がOJTの活動に繋がった。
2. OJTの活動を継続するためには定期的な働きかけが必要である。

【おわりに】

野中らはOJTでよりよい体験ができるように現場でのサポート体制の充実が必要と考えたと述べている。今回の取り組みではデータでは示すことはできなかったが、ワーキングが自部署でOJTとして活動を行っていくためには看護師長および病棟スタッフの積極的な関わりと協力も重要ではないかと感じた。今後の課題とし、今回の学びをこれからの活動に活かしていきたい。

引用・参考文献

- 1) 問屋久美子, 藤倉睦子, 大矢恭子ほか: 集合教育を

行動変容に結びつけるための職場内教育の検討 日本看護学会論文集 看護管理 29:111-112, 1999

- 2) 小林千尋, 森川智子, 赤川秀子ほか: 集合教育による卒後3~4年目看護師の学びと師長の関わりの実態より-OJTに果たす中間管理職の役割の検討に向けて- 日本看護学会論文集 看護教育 33:39-41, 2002
- 3) 野中共子, 三留節子, 田辺真弓ほか: 当院における中堅看護婦へのリーダーシップ研修の実態と課題-過去5年間の受講者のアンケート調査から- 日本看護学会論文集 看護教育 31:152-154, 2001
- 4) 森則子, 今野雅子, 郷久政子: 看護職員の院内研修に関する実態調査 日本看護学会論文集 看護管理 21:215-217, 1990

