

O-7-05

国際医療救援部付け研修生の院内領域別研修に関する調査

名古屋第二赤十字病院 国際医療救援部¹⁾、日本赤十字豊田看護大学²⁾

○関塚 美穂¹⁾、長尾佳世子²⁾、伊藤 明子¹⁾、杉本 憲治¹⁾

【はじめに】当院は、赤十字の国際活動に従事する人材を育成するために、2007年度より看護職を対象とした国際医療救援部付け研修生制度を設けている。この研修制度は、ジェネラリストとしての看護実践力や対人関係能力、目標管理能力の向上を目的とし、各領域の部署を3～4か月毎にローテーションし、週1日は国際救援部での活動日を設け国際活動関連の研修を行うものであり、2015年までに15名が修了した。今回、各領域部署における研修生の受け入れに関する実態調査を行ったので報告する。

【方法】研修生受け入れ経験のある部署の責任者19名に研修生受け入れに関する準備や関わり、研修評価方法及び、研修制度全般に関する意見などについてインタビューを行った。

【結果及び考察】研修生受け入れ部署の責任者は、担当者の配置や研修目標・計画のスタッフへの周知など受け入れ前から準備を行い、研修生の主体性を引き出す関わりをしながら、目標が達成できよう業務内容の調整を行っていた。研修生は学習意欲が高く、設定した研修目標以上の学びを得ようとする傾向があり、目標達成に影響を及ぼすこともあった。中間及び最終評価会は、研修目標の達成度の確認と計画の軌道修正を行うために必要であると研修部署責任者は認識していた。当院では国際活動は赤十字の使命であり、そのための人材育成に貢献することは責任者として当然であるという考えが浸透していると考えられた。

【結語】責任者は研修生の目標達成を支援するために研修生の主体性を様々な配慮を行っていた。課題として、限られた研修期間における具体的な研修目標設定と計画の完遂への支援が必要であることが明確になった。

O-7-07

見る観る身につく電子看護マニュアルの導入と今後

諏訪赤十字病院 看護部

○安彦 一也¹⁾、名取 裕子¹⁾、矢島 亜美¹⁾

【はじめに】看護手順は、看護ケアの質の水準を維持し目標を達成するために、看護技術を標準化したもので、当院でも看護ケアの質が保証できるよう、手順の作成・標準化と内容の査定が行われてきた。しかし、求められる看護ケアレベルの向上に伴い、エビデンスに基づいた手順改訂や、新しい手順の作成が求められ、その作業には、膨大な時間を有してきた。その為、タイムリーに最新の情報に更新され、より活用度の高い看護手順として「電子看護マニュアル」が導入された。その現状と今後の可能性を報告する。

【電子看護マニュアルの特徴】1)定期的なアップデートが行われる。2)明確なエビデンスにより作成されたマニュアルであること。3)当院の看護手順として、十分な手順数があること。4)イラスト・写真・動画などの資料も豊富なこと。

【実際の活用方法】1) 院内研修参加への事前課題機能としての活用。2) 研修への動画講義の活用。3) 産産休スタッフへの活用。

【考察】ただの、看護マニュアルの域をこえ、強力な教育ツール・管理ツールとなる、電子看護マニュアルの可能性が見えてきた。しかし、計画的で適切な使用をおこなわないと、「宝の持ち腐れ」となる可能性がある。マニュアルとしての活用のほかに、上記で考えられる活用などをおこなうことにより、教育面・管理面での効果が期待できる。今後は、研修の満足度や習得度、電子看護マニュアル導入後の、新人看護師の技術チェックの進捗度などの評価を実施しながら、適切な活用と、導入評価をおこなっていく必要がある。

O-7-09

健康生活支援講習を活用したA市の地域包括ケアシステムの検討

沖縄赤十字病院 事務部¹⁾、那覇市社会福祉協議会²⁾、ぐしかわ看護専門学校³⁾、名桜大学人間健康学部看護学科⁴⁾、日本赤十字社 事業局 救護・福祉部⁵⁾

○大出 明美¹⁾、高野 大秋²⁾、上間 直子³⁾、比嘉 憲枝⁴⁾、清田 敏恵⁵⁾

【背景・目的】わが国の超高齢社会に向けての地域包括ケアシステム（以下：包括ケア）の構築には、地域の特性を生かした地域づくりが重要である。沖縄県南部地区A市の高齢化率は現在19.5%、H37年には25%と予想され、急激な高齢化と地域コミュニティの希薄化から包括ケアの構築が課題である。A市社会福祉協議会は、A市にある12カ所全ての地域包括支援センターの介護予防事業のコーディネートを持っており、[地域ふれあいデイサービス事業]（現在122カ所）、[安心生活創造推進事業]、[地域見守り隊]（現在23カ所）、[生活支援コーディネーター配置事業]など、高齢者がいつまでも元気に暮らせるための生活支援・介護予防事業を実施している。一方、健康生活支援講習は、健康寿命の延伸、介護予防の知識・技術の普及を目指している。さらに、高齢者が地域社会と関わりながらその人らしく暮らし、地域の生活支援サポーターづくりや指導者の育成への貢献が願われている。

【方法】今回、A市社会福祉協議会と連携して、健康生活支援講習がA市の包括ケアの教育プログラムとして有効か検討した。

【結果・考察】A市の包括ケア関係者から人選しH28年8月・10月に計40人の健康生活支援講習支援員を養成し、その中からH29年には、健康生活支援講習指導員を8人養成する計画をしている。養成された同指導員によって、包括ケアの教育プログラムとA市の地域住民への講習も実施予定であり、地域の特性に応じたケア体制構築の支え合いの地域づくりに発展する可能性が示唆された。包括ケアを支える貢献度の検証および県内中北部地区への普及といった今後の課題も得られたので、報告する。

O-7-06

近畿ブロックラダー推進者連絡会議の取り組み～レベル4研修の開催～

大阪赤十字病院 看護部¹⁾、神戸赤十字病院 看護部²⁾、大津赤十字病院 看護部³⁾、和歌山医療センター 看護部⁴⁾、京都第一赤十字病院 看護部⁵⁾、京都第二赤十字病院 看護部⁶⁾

○弘川 摩子¹⁾、黒岡多佳子¹⁾、松本ゆかり²⁾、北川 久美³⁾、素川 美雪⁴⁾、出井まち子⁵⁾、森下ひろえ⁶⁾

近畿ブロック看護部長会、キャリア開発ラダー推進連絡会議では、レベル4取得推進のため研修を企画・開催することを平成25年度から始め、平成27年度に研修を開催することができたので報告する。平成25年度は、近畿ブロック13施設で研修企画を提案、キャリア開発の一環として各赤十字医療施設間の人事交流を促進することにより、赤十字の看護師の質の向上を図ることの意思統一を行った。平成26年度で、具体的に研修テーマを検討、6テーマの企画書を作成しニーズの高い研修2つに絞って開催に向けた準備を始めた。同時に、「近畿ブロックキャリア開発ラダー推進者 レベル4研修会の開催手順」を作成し、継続して研修開催が行われるよう取り組んだ。平成27年度に「交渉術」「老年看護（認知症患者ケアを含めた）」の2つのテーマで研修が開催された。「交渉術」の受講者数は29名、「老年看護」の研修は、近畿ブロック13医療施設の特長を活かし、座学と現場での実習を取り入れ2日間の研修企画とした。受講者数は30名であった。この企画は受講生だけでなく、受け入れ施設にとってもラダー取得に対する刺激となり、施設間交流の意義があった。

O-7-08

eラーニング視聴向上にむけた取り組みの1例

原町赤十字病院 混合

○中井ゆみ恵¹⁾、山内 君枝¹⁾、狩野 道子¹⁾、唐澤田鶴子¹⁾

【目的】ここ数年eラーニングが教育の手段として果たす役割は高まっている。当院では、平成27年度に全看護要員（看護師・准看護師・看護助手）対象に、eラーニング（基本看護技術のみ）を導入した。視聴向上にむけ様々な計画を実施した。その中で特化した1例を報告する。

【取り組み】教育委員会では、各部署の委員が師長と相談し、部署の特性を踏まえた推進活動を行うとした。A病棟では、1、強制力がない2、学習動機を維持しづらい3、分らないところを質問出来ないといったeラーニングの短所に着目し計画立案した。年間を通して閲覧できるという余裕は個人の取り組みを遅らせる可能性がある。また、1年という長いスパンでは学習動機を維持できないと考え、計画的に学習できるように一覧表（以下、学習項目計画表）を作成した。学習項目計画表は名簿形式で視聴終了日の記載が個々に出るようスタッフルームの扉に掲示した。これは、学習状況の管理だけではなく、他者の学習状況を知るきっかけになった。さらに師長の協力を得て、管理者画面から月単位の視聴状況を確認し、最も多かったスタッフに手作りの「頑張った賞」を月末の昼のカンファレンス内で師長から直接授与した。

【結果】平成27年度における院内の未アクセス数は73名（37.8%）、全テーマ108数に対し、1人あたり18テーマ数、平均視聴時間は3時間。A病棟では、5月で未アクセス数0名（0%）、1人あたり50テーマ数、平均視聴時間は52時間であった。

【結論】eラーニングの短所を踏まえ、可視化した学習項目計画表を作成し、掲示したことで他者の状況を知り、視聴へのモチベーションを高めた。また、「師長から賞を貰える」というインセンティブな取り組みによって、視聴の向上に繋がった。

O-7-10

日本赤十字社における新しい専門医制度に係る取り組みについて

日本赤十字社 医療事業推進本部病院支援部医療課

○古口 裕理¹⁾、久保智恵子¹⁾、安部 未央¹⁾、廣川 亨¹⁾

【はじめに】平成29年度から開始される新たな専門医制度（以下、新専門医制度）は、従前の専門医制度の枠組みから大きく変更となる。この変更により、赤十字における各医療施設へ与える影響も大きいことから、本部では、平成26年度より新専門医制度に係る研修会等を開催してきた。また、基本19領域の中の総合診療については、以前から、赤十字としての特色を生かしたプログラム形成について検討を重ねてきた。

【取り組み】本部では、全医療施設を対象とした専門研修プログラムの形成状況等調査を実施し、各施設の専門研修幹幹及び連携施設の申請状況の情報を集約し、全施設へのフィードバックを行った。また、領域ごとに代表世話人の医師を選出し施設間の情報共有を図り、赤十字施設間の専門研修連携施設群の形成の一助としてもらうよう働きかけた。また、専門研修プログラム作成における課題等について各領域の代表世話人を対象にプログラム作成に係る研修会を実施した。

総合診療においては、赤十字の強みである災害救護・国際救援についての研修を専門研修プログラムへ盛り込むことを検討するよう各施設宛て通知をした。

【まとめ】新たな専門医制度は、制度自体がまだ不明瞭な部分もあるため、事務担当職員への制度理解が十分ではない施設も散見される。専門医制度の対象は医師であるが、医師だけでなく事務職にもおける当該制度への見識を深めていくことは、本部としての課題であると考えている。

また、新制度による専攻医の都市部集中により、医師偏在が助長されるのではないかと懸念もある。医師の確保に苦慮している施設においては大きく影響を受ける可能性があることから、本部として正確な情報を把握するとともに適切な情報共有を図っていく。