

O-5-47

低栄養リスク患者に対する栄養介入システムの定着と評価

足利赤十字病院 医療技術部栄養課

○中里見理菜、宮下 恭子、小筆史央里、雨宮 里枝、入江 光世、金井 萌花、清野 真愛、高橋 智慧、仁平 良子

【目的】当院では低栄養患者（Alb3.0g/dl未満、BMI18.5kg/m²未満）には栄養介入システムが定着している。低栄養リスク患者（Alb3.0～3.5g/dl、BMI18.5～20.5kg/m²）は常に入院患者全体の2～3割を占めており、早期栄養改善の為には、低栄養リスクからの介入が重要と考え、2015年から低栄養リスク患者への栄養介入システムを構築し開始とした。その取り組みの定着と評価を報告する。

【方法】2016年8月15日から9月15日の整形外科病棟に入院した整形外科患者61名（平均年齢63歳）が対象。低栄養リスク患者に対する栄養介入システムとして、低栄養リスクスクリーニング・アセスメント基準（NRS2002参考）を使用し、具体的な栄養改善プランに繋げ、早期に栄養介入を実施。栄養介入システム定着の評価として、エネルギー充足率とAlbの推移を追った。

【結果】対象患者61名中、低栄養リスク患者3名、低栄養患者7名がスクリーニングされ、エネルギー充足率は介入前後で73.7～98.8%と全症例で改善し、Albは2.9～3.0g/dlとなった。

【考察及び結論】取り組み開始から1年後も低栄養患者のみならず、低栄養リスク患者にも栄養介入が定着していることが確認され、低栄養リスク患者に対する栄養介入システムが定着していると考えられた。低栄養リスクからの介入により早期栄養改善、低栄養リスクからの栄養介入は定着したが、栄養アセスメント・プランニング能力に個人差があることから、個々の能力を高める必要があると感じた。また切れ目ない栄養管理継続の為に、退院先も視野に入れた栄養ケアの充足が重要だと感じた。

O-6-31

「院内認定がん化学療法IVナース研修」の効果と今後の課題

熊本赤十字病院 看護部

○田上ひとみ、上羽 郁子

【はじめに】A病院ではこれまで、がん化学療法時に看護師が末梢血管穿刺を行った場合は、医師による末梢血管の血液逆流の確認（以下逆血確認とする）を行ってきた。患者に安全・確実な血管確保・逆血確認を実施でき、異常を早期に発見し適切に対処できることを目的に2016年1月より、院内認定がん化学療法IVナース（以下IVナース）研修を開始した。今回その効果を検証し、さらに安全で安心できる看護の提供につなげるための課題を明らかにする目的で、IVナース16名と関連する7部署の看護師176名を対象にアンケート調査を実施した。

【用語の定義】院内認定がん化学療法IVナースとは、A病院のがん診療検討委員会が認定を行うもので、担当看護師と共に逆血確認を行い、早期に異常を発見し適切に対処できる知識と技術を持つ看護師。

【倫理的配慮】研究対象者へは、紙面を用いて目的・方法・研究参加への自由意思・拒否権を説明し、A病院の看護研究倫理審査委員会の承認を得た。

【結果・考察】アンケートの回収はIVナース100%、7部署の看護師72%であった。IVナースは、「責任感が増した」「もっと勉強しよう」と感じ、半分以上がさらに知識を深めたいとしていた。「迷ったときは医師に相談する」とし、「負担」と感じている者はいなかった。部署の看護師からは「回診までに血管確保をする焦りが減った」「知識を持つ看護師の存在は心強い」という意見があった。共通の意見としては「患者を待たせない」「業務がスムーズになった」が多く、「医師の協力体制がこれまでに通りか疑問」という意見もあった。これまでに血管外漏出の増加や患者への不利益はなく、業務の効率化と看護の質の向上につながっていると考えられた。

【おわりに】今後は、より実践的な研修内容の検討と定期的なIVナースのフォローが必要である。

O-6-33

アクティブラーニングを取り入れた静脈注射教育の実践報告

石巻赤十字病院 看護部

○渥美真樹子、佐々木幸枝、佐々木武志

【はじめに】平成28年度より、静脈注射院内認定制度「IVナース」（以下IVナース研修）を開始した。以前は、講師による一方的な講義形式の教育が主流であり、受講者の理解度を確認するまでには至らなかった。特に静脈注射に関わる有害事象などの研修は、講義だけでは、イメージが付きにくく、記憶に残りにくいため、受講者に主体性を身につける機会を提供することが効果的であると考えた。そこで、新人看護職員と研修受講を希望した経験の浅い看護師を対象とし、能動的な研修参加を取り入れたアクティブラーニングを導入した。その結果、受講者の静脈注射における知識の定着と満足感につながったので報告する。【方法】平成28年度・29年度に入職した新人看護職員123名 研修受講を希望した入職後2～4年目の看護師28名 総数151名を対象にアクティブラーニングを取り入れたIVナース研修を実施し、終了後アンケートを実施した。【結果】アンケート結果：とても満足 78% 満足 20% 普通2% やや不満/不満 0% 多くの研修生より満足を得たとの回答を得た。【考察】今回、アクティブラーニングを取り入れ、受講者同士での意見交換や手技を確認しながら研修を行った。他者の意見を聞くことや実際に器材に触れて手技の操作を確認することは、知識の習得だけでなく、普段実践している看護行為の確認の機会となったと考えられる。アンケート結果からも、静脈注射に関する基本的事項の振り返りができただけでなく、自分の課題の明確化、問題解決、動機づけ、および研修の満足感につながったなど多くの良い評価が得られ、アクティブラーニングを取り入れた研修は効果的であると考える。今後は、医療安全面の効果についても明らかにしていく。

O-5-48

弟と同時の栄養指導介入により体重増加抑制できた肥満児の一例

石巻赤十字病院 栄養課¹⁾、医療技術部²⁾

○佐藤 倫子¹⁾、石橋 悟²⁾、佐伯 千春¹⁾、佐々木亮子¹⁾、奈良坂佳織¹⁾、生田 みほ¹⁾、佐々木大岳¹⁾、松本 薫¹⁾

【症例】

8歳女児、身長139cm体重55.4kg肥満度69%。父、母、弟の4人家族。

【経過】

平成26年11月検診で身長125cm体重41kg肥満度69%高度肥満の指摘あり栄養指導開始。

問食、おかわり、夕食後弁当を食べるなど食事摂取量が多い問題点あり。摂取栄養量は2000～2500Kcalで必要栄養量1200Kcalの2倍だった。問食や食事量の見直し、体重・食事記録の活用により1～2ヶ月毎に栄養指導を継続したが、体重増加はとまらず。身長137cm体重55kg肥満度78%まで増加。

児は知能指数が低く医師や臨床心理士に相談の上、家族の協力、環境調整の必要性を母へ説明、児への接し方を工夫して介入。

同時に平成28年12月児の弟も高度肥満あり兄と共に栄養指導開始。弟と一緒に指導を受けることで弟よりも頑張りや競争意識が芽生え、体重維持できたことを褒めると喜び、おかわりも我慢できるなど行動変容につながった。体重増加がとまり55kg維持、肥満度80%から69%まで減少。

【考察】

児への介入方法を工夫し、弟と比べ肥満度改善出来た事を褒められる事がモチベーションになり体重増加の抑制につながっていると考えられる。

O-6-32

院内認定ⅠVナースの役割の遂行状況と課題

仙台赤十字病院 看護部

○山科わかこ、松本 亜矢、渋谷 恭子、高橋 友美

【はじめに】A病院院内認定ⅠVナース（以下ⅠVナース）は、静脈注射の看護業務領域において、熟練した技術と知識を用いて、水準の高い看護実践のできる看護職を育成することにより、看護ケアの広がりや質の向上を図ることを目的として研修が開始された。2017年にはプログラム発足10年を迎え取得者は163名に達している。【目的】各部署に配属されているⅠVナースの役割の遂行状況と、今後の課題を明らかにすることを目的とし調査を行った。【方法】対象はⅠVナース118名、期間は平成27年12月1日～28年1月31日。調査方法はA病院の静脈注射マニュアルをもとに26の項目で作成した質問紙を用い、静脈注射に関連した実践・指導・相談をどのように行っているか自己評価で回答を求めた。分析はSPSSを用いた。【倫理的配慮】対象者には、調査は無記名であり任意であること、結果の公表について文書で説明し回収をもって同意とした。なお所属施設の看護研究倫理審査委員会承認を得た。【結果】対象者118、回収数114（回収率96.6%）、うち有効回答114（100%）であった。実践では「中心静脈カテーテルの管理」について役立てていることがわかった。指導・相談では「静脈注射の実施」「中心静脈カテーテルの管理」「CVポートの管理」に関して対応を行っていた。実践、指導、相談いずれも経験年数が高い看護師や病棟配属の看護師が、より役割を發揮していた。【考察】ⅠVナースの役割を發揮するためには自身の経験や所属部署などの背景が影響していることが示唆された。今後は看護師経験年数が浅く、病棟以外に配属のⅠVナースも役割を發揮するため、研修会の企画・運営など活躍の機会を増やしていく必要がある。

O-6-34

組織活性化研修の効果と課題

伊勢赤十字病院 研修センター

○橋本 敦子、石谷 操

はじめに：当院では赤十字の理念のもと、自ら考え、行動し、助け合う文化をつくり、組織の活性化をはかる目的で、平成25年度より外部講師による組織活性化研修を開催してきた。今年度は講師料削減のため院内講師を試み、職員一人ひとりのモチベーションに焦点をあてた組織活性化を実現するための研修を行った。受講者の反応、アンケート結果から研修を評価し、今後の研修のあり方を考察する。到達目標：1.モチベーションの考え方・スキルの習得方法がわかる。2.自己の仕事の価値に気づくことができる。3.職場風土の「活性化」にむけた自分の課題を明らかにする。研修内容：1.モチベーションの理論、意味、効果・効用、重要性。モチベーション・マネジメントの考え方・スキルの習得。2.自分の成功体験の想起。3.自分の仕事の価値を考える。メンバーの仕事の価値を認める（承認）。3.組織風土を「活性化」させるためのアクションプランを立て実施計画表を作成する。研修方法：講義、グループワーク。結果：到達目標1から3すべてにおいて「そう思う～ややそう思う」が100%であった。考察：成功体験の想起とグループの多職種メンバー間による仕事の価値の承認は、自己肯定感と自己効力感を高め、モチベーションの向上に効果があったと考える。その上で、組織活性化のための取り組みを多職種で立案したことは、病院全体としての目標の確認となり、共有による一体感が強化された。今後は、それぞれの職種が取り組み、実践目標が達成できれば、「協働」による達成感、自己効力感をさらに高めることになり、モチベーションの向上、ここから「活性化サイクル」が生まれると考える。