

O-8-45

FISH理論に基づいた職場活性化の取り組み

福岡赤十字病院 西6階病棟

○濱田亜也子、三池 由起、田中多喜子

【目的】 A病院は急性期・地域医療支援病院であり、外来看護師は中堅レベルの経験豊富な看護師が多く、質の高い看護を提供することを期待されている。しかし業務の煩雑さや生活に追われている現状がある。専門職として楽しんで役割発揮することや職場活性化を目指して取り組みを行った。【方法】 バイクプレスマーケットでうまれたFISH理論に基づいて「態度を選ばず」「遊び心をもつ」「人を喜ばせる」「相手に集中する」という4つの原理を活用し、外来全スタッフを対象に「あいさつ運動」「あたりがとう週間」を設定した取り組みを行った。取り組みの前後に外来看護師に対してStamps尾崎翻訳修正版尺度を用いて職務満足度調査を行い、比較検討した。またクラークにもアンケートを実施し、外来看護師の印象の変化を調査した。【結果・考察】 看護師対象のアンケートより、専門職としての仕事につながらない仕事が多いなど否定的項目の評価が減少していた。また、チームワークに関する肯定的項目の評価が増加した。さらに自分が行っている仕事は本当に大切なことをしていると思うという項目評価の割合が2倍に増加していた。これらの結果から専門職としてのやりがいが増加し、職務満足度が向上したと評価した。アンケート結果には今回の取り組みと同時に行った他職種との業務調整により、外来患者への直接看護の介入時間が確保できたことも影響していると考えられる。今回のFISH理論に基づいた取り組みを通して、外来看護師は周囲に支えられ、専門職としての仕事に取り組むことができていると認識することができた。また、外来看護師がお互いの仕事に関心を持ち、自分の仕事に対する取り組み方を意識する機会となったと考える。【今後の課題】 今後の課題は部署および各自によるFISH活動の継続である。

O-8-47

看護部における妊娠から育児期にある看護職員の支援体制について

福岡赤十字病院 看護部

○山根理恵子、赤時麻由美、古舘 美妃、八尋万智子

【目的】 A病院は平成21年度育児休業取得者を対象とし復帰前支援研修を開始した。平成27年には赤十字幼児安全法を研修に追加した。現在、妊娠期のマйнаートラブル、育児期の育児短時間勤務取得や夜勤免除者が増加しており職員全体のワークライフバランス実現や個人のキャリア開発支援に難しさが生じている。現行体制を見直し課題を整理したので報告する。【方法】 平成28年度の復帰支援研修受講者へのアンケート結果をもとに集計 【結果】 復帰前研修：受講者数23名、実践者ラダーレベル1：2名、レベル2：12名、レベル3：7名、レベル4：2名、研修時間・時間は21名(91.3%)が満足と回答。復帰準備に必要な情報収集23名(100%)ができたと回答。「復帰に不安があったが病棟や看護部の動向を知り感覚を取り戻すのに効果的だった」などの意見があった。赤十字幼児安全法支援員認定者は26名、「赤十字活動・役割を改めて自覚する機会になった」との意見があった。復帰後研修：受講者数17名、困っていること、悩むことをグループワークで話すことができたかは「はい」が14名(82.4%) 自分の役割やバランスを図るための糸口は見出せたかは話せた8名(47.1%) 話し話せた6名(35.3%) 話せなかった3名(17.6%) 「自分の今の生活を振り返ることができた」との意見があった。【結論】 現行の復帰前支援研修は育児期の受講者にとって仕事と育児についての情報共有の場、リフレクションの時間として機能している。赤十字幼児安全法支援員認定は実践的に役立つものであり今後も受講を進めることで赤十字へのコメントが高まると思われる。今後、妊娠期の支援の在り方を身体面と調整と本人が主体的に自己のキャリア開発を継続して考えて取り組むことができるように体制を整えていく必要がある。

O-8-49

育児中の中堅看護師の強みを生かした業務改善

高知赤十字病院 看護部

○松岡 和江

1. 目的
働きやすい職場環境作りを目的に育児中の中堅看護師の強みを活かした業務改善を行い、評価した。
2. 方法
評価病棟は病床数35床、看護師数28名。A・BチームのうちBチームに育児中の中堅看護師5名を集約配置した。育児中の中堅看護師の役割として、転退院調整及び療養支援活動日を確認し、専任実地指導者及び日替わりリーダーも委任した。業務改善として、日々の運用は3ブロックとし、中央ブロックは両チームが流動的に担当した。部屋割はその日の重症度で分け、全体の業務を効率的かつ公平に分配し、時短育児看護師終業後も公平性を保つようにした。
3. 倫理的配慮
A病院看護部倫理審査委員会の承認を受けた。
4. 結果
実施全期間において看護必要度は前年同月より高く、平均在院日数は前年同月より低かった。超過勤務時間については、繁忙期は全体としては増加したが、育児中の中堅看護師を配置したチームは少なかった。内服薬インシデント件数、転倒インシデント件数共に前年同月より減少した。
5. 考察
臨床判断に基づき、スムーズに連携が行える中堅看護師が転退院調整及び療養支援を行う事で、役割としての達成感も感じていた。流動的な担当割で、必然看護師のリスク感性が高くなり情報量が格段に増えた。自動帯での情報とアセスメントが夜勤帯に引き継がれており、毎日日勤で働く育児中の中堅看護師のコンピテンシーが強みとなったと考える。育児中の看護師が家庭と仕事を両立するには一刻も早く帰ることができ、タイムマネジメント能力や段取り力が存分に発揮された。
6. 結論
育児中の中堅看護師の強みが学習モデルとなり、生産性と質の向上が示唆された。今後、イベントを乗り越えながら働き続けられるキャリア循環モデルを作成することが課題である。

O-8-46

「看護を語るティータイム」の実践報告

名古屋第二赤十字病院 循環器科

○世古 佳美、瀧島 菜緒、丸尾 啓記

【背景】 クリティカルパスを利用した短期入院と看護必要度の高い重症患者の混在するA病棟では煩雑な業務に追われ、看護の楽しさを感じられない場面があった。看護についてグループで語り合うことで看護のやりがいを見いださず一助になるのではと考え、看護を語る会を開催することとした。気軽に参加できる会であることを印象づけるためお菓子を準備し「看護を語るティータイム」と名付けた。【目的】 「看護を語るティータイム」の実践を振り返り課題を見いだす。【倫理的配慮】 参加の自由と匿名性に配慮した。【方法】 病棟休憩室にポスターを掲示し参加を募った。60分/回の茶話会形式のグループを1回/2ヵ月、日動後に4回開催した。主催者がファシリテーターを務めた。テーマは設定せず、相手の発言内容を否定しない、1メッセージで話すというルールのみ設けた。【実践および考察】 新人から管理職まで様々な経年の看護師が3~10名/回参加した。会では終末期患者への対応、患者との関わりでの成功体験、看護の場で感じるジレンマ等について語られた。経年に関わらず新人や普段は口数の少ないスタッフも自身の思いを述べることでできてきた。会終了後には「明日は頑張れそう、みんな同じように感じているんだ」などの発言があった。認知症患者の対応や看取りの際の家族への声かけ等、会でテーマに挙がった事柄が後日看護実践されている場面も見られた。今回、一定のルールを設けた「ティータイム」という形で実践したことで、看護に対する思いを遠慮なく表出でき、自身の感情を他のスタッフを受け止めてくれることでグループの中で認めてもらえたと感じ、前向きな発言や看護実践へつながったのではないかと考えられる。今後は参加者が看護のやりがいを見いだせているか検証していくことが課題である。

O-8-48

「女性が働きやすい病院」認証取得に向けたワークライフバランス委員会活動

伊勢赤十字病院 ワークライフバランス委員会

○松壽 美紀、原 祐子、谷水 博美、吉村 卓也、東川 正宗

はじめに：三重県では平成27年度から「女性が働きやすい病院」の認証制度が開始された。平成28年度の認証取得に向けた当院の取り組みを報告する。方法：1) 三重県が設定した評価項目、職場環境づくり(60点)、人事管理(60点)、保育・介護支援(70点)、サポート体制(60点)について現状での達成、未達成のチェックリストを作成した。2) チェックリストから課題として、1.病院としての理念の設定、2.管理職対象の研修会の開催、3.病児保育・学童保育、4.子育て相談窓口の設置とワンストップ化、5.子育てに有益な情報の提供、6.長期休業からの復帰支援の6項目が抽出された。平成28年12月の申請までに抽出された課題の解決を行った。結果：1.理念は「当院は男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる職場の実現を目指します。」と決定しホームページ(HP)に掲示した。2.管理職研修を定例化し開催した。3.病児保育・学童保育に関するアンケートを全職員に行った。また、市のこども課職員による支援事業の院内説明会を行い、同時に当院HPから市のこども課HPへのリンクを張り職員の利用性をはかった。4.院内メール私書箱に「子育て相談窓口」を開設し、相談窓口を一本化した。5.情報誌を発行し育児・介護などの長期休業中の職員へ情報提供を行った。6.復帰プログラムの策定を行った。以上の活動にて250満点中196点(認定基準170点以上)を獲得し平成29年3月に認証された。考案：支援される側と同様に支援をする側のワークライフバランスも重要である。支援を受けた側は職場復帰後、積極的に支援する側に回り、職員全員がお互いに支えあう職場風土の醸成が最も重要である。(委員会各委員を代表して発表)

O-9-27

一次読影参加型遠隔読影診断の使用経験

小川赤十字病院 放射線科

○村田 雅弘

近年X線装置の高性能化により読影医の読影負担が増加するといった問題が発生した。負担軽減策として医師が行っていた健診業務を放射線科で担う為に、読影に関しては遠隔読影で外部委託をする方法を選択した。導入に際して、部内での運用や技師の遠隔読影の関わり方等を検討した結果、メディカルクリート社、ViewsendICT社の協力により【担当技師が遠隔読影の一次読影に参加する】システムを導入するに至った。このシステムを導入し2年が経過したが、大きく変わった点は撮影技師所見がシステム上に記録されるため、撮影技師が容易に結果を再確認でき、検査・読影・診断・結果・照合が一連のサイクルで行えるようになったことである。我々の導入したこのシステムは遠隔読影でも読影の補助が可能な技師の意識向上に繋がる極めて有用なシステムであり使用経験を含め報告する。