

P-230

医療・看護必要度C項目の精度向上を目的とした 当院の取り組み

北見赤十字病院 事務部医事課¹⁾、北見赤十字病院 事務部企画課²⁾、
北見赤十字病院 看護部³⁾

○北原 一樹¹⁾、安藤 慎¹⁾、河野 洋樹²⁾、平下 理香²⁾、
佐々木敦美³⁾、真壁 寿一¹⁾、鈴木 真一²⁾

【目的】平成28年の診療報酬改定で新たに医療・看護必要度C項目が新設され、DPC調査においても必要度データをHファイルとして提出することが義務づけられた。当院は7対1入院基本料の維持を方針に掲げており、医療・看護必要度C項目の精度向上は、新基準を満たす上で最重要事項と考え、当院として行った取り組みを紹介する。【方法】当院の看護必要度C項目の算出方法として、第一に、病棟看護師が日々の業務として、看護必要度入力システム（NEC）に入力する。医事課では、看護必要度チェックシステム（当院企画課にて開発）を用いて、週に一度、医事請求データとの整合性をチェックし、入力誤りが疑われるものは病棟師長に再確認を依頼する。さらに企画課にて、一ヶ月分のデータを目視点検し、入力誤りが疑われるものは再度病棟師長に確認を依頼し、修正の後、最終データとして計上している。また、看護必要度チェックシステムの改良も必要に応じて行っている。【結果】病棟看護師が使用している看護必要度入力システムが、医事システムと結びついていないため、看護必要度チェックシステムによる整合性チェックは非常に有効であった。また、医事課、企画課、看護部の3者が連携することで、医療・看護必要度C項目データの精度向上が図られた。【考察】今後も7対1入院基本料算定病院のさらなる絞り込みと、より正確なDPC調査データを求められる事が予想される。医療・看護必要度C項目を始めとした提出データの精度向上に努めていきたい。

P-232

新築移転を見据えた3年間の新人看護師研修の 取り組み

さいたま赤十字病院 看護部

○牛島 美幸、高橋 明子

【はじめに】当院は平成29年1月に新築移転となった。機能拡大に伴い、平成27年度～平成29年度は年間100名を超える看護職員を採用した。今回3年間の新人看護師研修の取り組みで、配属部署の職場適応とキャリア開発ラダーレベル到達の成果を得たので報告する。【取り組み】3年間の取り組みは「新人教育プログラム及び支援体制の見直し」「看護部新人教育専従者の配置」「集合研修と現場教育の連結強化」「新人看護師のメンタルヘルス研修や個人面接などの情緒支援」である。平成27年度は、新人看護師採用人数が50名から100名となり、集合研修の複数開催に合わせ研修指導者の確保に努めた。新たに新人教育専従者として看護係長を1名配置し、教育担当師長と共に活動している。平成28年度は、看護の現場を知る事を目的としたローテーション研修を企画し、新人看護師の配属希望部署の決定支援を行った。また、配属前にメンタルヘルス研修を行い、看護師として働く心構えが出来るよう情緒支援を行った。平成29年度は、新人看護師の卒業校増加による多様性から、基礎看護技術能力を統一させる事に焦点を当て、フィジカルアセスメント研修の見直しを行った。これらの取り組みの結果、新人看護師の職場適応と実践力の目標達成、その後の成長を確認できている。【まとめ】3年間の新人看護師研修を通して見えてきたことは、年々変化する現状を見据え、それに対してスピーディーに取り組みも事である。新人教育専従者として活動出来る環境を活かし、教育支援の改善サイクルを回していきたい。今後は、新人看護師の育成をより効果的にする為、指導者に対する支援を向上させる事が課題である。

P-234

外来看護職員の急変時対応能力向上に向けて

原町赤十字病院 看護部

○島村 秀子、松井 加奈、高木あけみ、小野田房子、狩野 道子

【はじめに】当院は地域医療の拠点病院であるが、救急センター等の専門治療室がなく各々の外来看護師が兼務している。外来看護師は、半数以上をパート職員が締め、急変対応に慣れない場合が多い。実際に、外来の待合で意識消失した患者に十分な対応ができず、看護師は急変時に様々な不安があると訴えていた。当院の外来通院者の45%以上が70歳以上と高齢者が多く、一般外来受診においても急変の可能性は考慮しておく必要がある。そこで、外来看護職員の急変時対応能力向上に向けて取り組みを行ったので、その経過を報告する。【実践内容】外来看護職員を対象に、急変時のシミュレーションや医療機器の使い方、赤十字救急法などの勉強会を1年間で7回実施した。できるだけ多くのスタッフが参加できるように、外来終了後の夕方や土曜日の午後という時間に開催した。平成28年4月と平成29年3月に急変時に対する不安度のアンケートを実施、年度末のシミュレーションではビデオ撮影を使った振り返りを実施した。【結果・考察】最終アンケート調査は回収率75%、年度末のシミュレーションの参加者は55%以上だった。このことからパート職員も不安を抱えているよりスキルを身につけたいという気持ちが高く、機会を設ければ積極的に参加することが分かった。また、参加した看護職員は一度も参加していない人にくらべ、不安が軽減されていた。さらに、ビデオで客観的に自分を見つめることで自己課題が明確になったという意見もあり、ビデオ撮影を使ったシミュレーション研修は今後につながる可能性が高いと考える。今後は、この勉強会の継続と急変時の実践能力がさらに身につけられるよう研修方法を検討することが課題である。

P-231

助産実践能力習熟段階を活用した新人助産師 チェックリスト改訂への取り組み

静岡赤十字病院 産科病棟

○廣船英里香、渡邊 幸子、鈴木 知代

【はじめに】人口構造の変化、加速する少子化の時代に母子の二つの命を預かる専門家としての助産師の役割は大きい。日本看護協会は2012年新卒助産師研修とその後現在の現任教育を連動させ、全国で活用できるツールとして「助産実践能力習熟段階(クリニカルラダー)」を公表した。それに伴い自病棟では助産実践能力習熟段階を活用した新人助産師チェックリストを導入することになった。導入当初は有効に活用できていない状況があった。そのため病棟独自のチェックリストに改善し使用しやすいのを作成した。取り組み内容と成果を報告する。【目的】助産実践能力習熟段階を活用した新人助産師チェックリストを改訂したことで得られた成果と今後さらに充実すべき支援への示唆を得ることを目的とした。【方法】期間：2014年4月～2017年2月データ収集方法：2015年2月新人・実地指導者6名を対象に質問紙による調査を行い、結果の単純集計と自由記載のカテゴリ化を行った。倫理的配慮：対象者に研究の主旨、プライバシーの保護について文書と口頭にて説明し同意を得た。【結果・考察】アンケートより、チェックリストの目標時期に合わせて行動し目標達成できていると感じていることが分かった。そのことからチェックリストの目的別に分け、抽象的な評価基準から具体的な表現に変更したことで、日々の実践で活用できている内容の詳細化ができたと考えられる。しかし一方で、判断やアセスメントを評価する項目の充実を図る必要性が示唆された。判断力を向上させるためには指導者の効果的な振り返りや評価が重要であるといえる。そのため新人や指導者に対し実践ことに振り向きを行い評価を受けるよう周知徹底とシステム作りの必要がある。また判断やアセスメント能力の段階的な習得を評価できるよう改訂が必要と考える。

P-233

2年目看護師の教育支援体制構築を目指した試み

さいたま赤十字病院 看護部

○見目 厚子、樋口奈緒子、荒木小百合、福田 真弓

2年目看護師はプリセプターや実地指導者から離れ自立する時期にあたり、より複数の患者や重症患者を受け持つようになる事から、的確なアセスメントなど更なる看護実践能力が求められる。当院からは「急に自立した立場となり孤独感を感じる」「自分のアセスメント能力に不安がある」という言葉が聞かれ、部署単位における支援体制の必要性を感じていた。今回、2年目看護師支援担当者(以下担当者)の立場から、支援体制の構築を目指した実践について報告する。担当者は看護師長の育成方針を理解し、2年目看護師5名に対する教育支援の年間行動計画を立案して、2ヶ月に1度又は随時個人面接を実施した。面接では目標や問題点、課題などを導き出せるよう聞き取り、自らが具体的な行動や方法も考えられるよう心掛けた。また、アセスメント能力強化に向けた勉強会の企画、業務の中で相談役を決めSBAARでの報告訓練を実施した。2年目看護師は「困った時や悩んだ時に相談できる人が居てくれるから心強い」「アセスメントするために、患者の全体を観察することの重要性を再確認できた」と述べ、先輩看護師からは「アセスメントが深まってきている」「アセスメントしようとする姿勢が、以前より見られるようになった」という言葉が聞かれた。担当者が位置付けられた事で計画的な支援が行え、2年目看護師が抱え易い「孤独感」「不安感」を軽減出来た。業務中の対話を通して、思考や判断の言語化が繰り返される事により、個々の成長過程の把握がし易くなり、継続した効果的な支援ができたことと考える。今回、支援体制の必要性は明らかとなったが、部署内のシステムとして構築には至っていないため、今後も継続して取り組んでいきたい。

P-235

A病院S病棟におけるリフレクション推進による 人材育成の取り組み

旭川赤十字病院 SCU病棟

○山田 弘美、脇田美穂子

【はじめに】当看護部では2010年から師長リフレクションを開始し、2011年からは師長・係長がファシリテーターとなり部署リフレクションを推進し7年目となる。患者カンファレンスや同僚評価会、指導場面などで「看護の意味づけや新たな気づき、今後の手がかり」を得るなど、その場がリフレクションとなっていたことに加え、気づきも多くあった。そこでリフレクション15場面に分類し、成果が一つでも得られた場合をリフレクションとみなす新運用へ変更した。【目的】2011～2015年における5年間のA病院リフレクション実施後アンケート調査、および2015～2016年のS病棟リフレクション実施後アンケート調査から、リフレクションを活用した人材育成の取り組みを評価する。【結果】A病院リフレクションの開催回数は2011年32回から2015年211回、アンケート回収数は2011年153から2015年1563へ増加し、2015年度の場合は、部署リフレクション、デスカンファレンス、倫理事例検討の順に多かった。S病棟2年間の開催回数は33～31回、アンケート回収数は147/年、15場面の分類はケースカンファレンス33%、同僚評価会24%、部署リフレクション19%の順に多かった。成果では「新たな見方や考え方ができた」28%、「良い実践の手がかりとなった」22%、「他者との対話により自己理解が深まった」18%、「経験の意味づけができた」17%であった。【考察】S病棟におけるリフレクションは、赤十字施設の省察的実践者に関するガイドラインにあるように、「ひとりひとりの看護や教育」が、語りや記述で表現され、共有されるプロセスを積み重ねていると評価できる。部署リフレクションは、経験の意味づけや看護師としての成長には欠かせない仕組みの一つであり、共に学び成長する組織の基盤づくりと看護職のキャリア形成を支える取り組みとして重要と考える。