

P2-81

意思決定支援ができる看護師の育成～「NURSE」の活用～

長浜赤十字病院 看護部

○村中千栄子、樋口 啓子、寺村 美穂、伊吹 美緒、大高さゆり

【はじめに】患者や家族のニーズをとらえ意思決定を支援する看護ができるために、コミュニケーションスキル「NURSE」(以下NURSE)を学習して看護実践に活用できる取り組みを行った。その結果、意思決定を支援する看護についてスタッフの意識が向上したことで報告する。【方法】1)NURSEについての学習会の実施 2) 介入場面のプロセスレコード検討会の実施 3)NURSEの理解度・活用度・学びについてアンケートによる評価【結果】1) 学習会参加率97% 2) プロセスレコード検討会実施率80% 3)理解度78%・活用度80%・学び:コミュニケーションの傾向の理解、患者の感情を反復して思いを表出、患者の感情に焦点をあてた丁寧な理解、患者に安心感を与えられる実感、他者との関わりで感性を磨くこと等【考察・まとめ】「コミュニケーション」に「NURSE」を用いることで、対象の心の揺れ、怒り、悔しさ、寂しさなどの溢れる感情に焦点を当て、そのような気持ちになることは当然であるという理解をベースに感情の探求を行い、患者自身が自らの感情に気づき対処していけるように変容を促すことができる」と言われている。NURSEを学ぶまでは、傾聴や共感という基本的なコミュニケーションを心がけることはできていた。今回、NURSEを学んだことで更に踏み込んだ感情表出に特化したコミュニケーション方法を習得することができた。また、患者の意思や感情を意図的に聴く必要があり、得た情報を看護ケアに活かすことで質の高い看護となることを実感できた。そして、プロセスレコードで場面再構成を行い語り合うことで、患者や家族の意思決定を支援する看護へのスタッフの意識が高まった。

P2-83

看護管理者への記録教育－現場での指導に活かすために－

石巻赤十字病院 看護部

○阿部 洋子、武山 早苗

【はじめに】看護記録の記載は看護実践の証明となるだけでなく、裁判の証拠としても重要なものとなりうる。当院の看護記録は、記載した本人のみ修正が可能であり、修正履歴も確認できる。しかし、一度登録した記載内容に修正を加えることが日常化しており、初回登録から最終登録までの時間や修正回数から、改ざんが疑われる記録となるリスクが高い状態だった。そのため、診療情報管理士と協働し、記録の指導を行う看護管理者への記録教育を行った。【目的】看護管理者に記録の基本的知識を理解してもらい、現場での教育に役立てる。【方法】情報管理課から記録の基礎知識について講義後グループワークを行い、以下の内容について検討する。1) 改ざんを疑う記録とはどのようなものか2) 当院で実際に記載された記録から、問題点について協議する3) 記録は本来どうあるべきか、どのように指導すべきかを検討する。研修後受講者にアンケートを実施。【結果】アンケートの結果、今回の研修内容は役に立ちそうだと回答した参加者は90%だった。また、この研修で得た知識を現場で実践しようと思った参加者は93%だった。研修前と後の記録の修正事例数は500例減少した。【考察】一度登録した記録を修正することは問題があると考えている管理者の一方で、電子カルテの修正なのだから問題ないととらえている管理者もいた。しかし、講義だけでなく実際の記録の登録までの時間、修正回数と提示したこと、管理者の記録に対する意識が向上した。また、患者の立場で実際の記録を見てグループワークを行ったことで、修正や追記の考え方が共有でき、現場での指導に役立てたものと考えられる。【おわりに】管理者に対して記録の教育を行っていくことは、看護師の記録の改善につながる。

P2-85

看護師の研修受講率向上の取り組み～研修受講率100%への試み～

伊達赤十字病院 看護部(手術室)

○基石 ひさ久

【はじめに】感染管理体制の基準として、すべての病院職員は年2回の感染研修の受講を義務付けられている。しかし当院では年2回受講している職員は半数にも満たず、厚生局監査において改善事項として指摘された。2016年の看護師の研修参加率は40%であった。そのため従来の研修会の問題点を抽出して改善を図り、研修参加向上を目指して取り組んだので報告する。【方法】従来の全職員対象研修は、年4回開催していた。時間は勤務終了後17:30～18:30で行っていた。参加できない職員には、各部署の感染リスクスタッフによる伝達講習を実施、伝達講習の受講レポートを提出することで出席とみなしていた。看護師からは「夜勤などの交代勤務では研修参加は困難」「研修が多すぎてどの研修が必須研修なのか不明確」などの意見があった。そのため、研修会の回数、開始時間、研修受講方法について見直した。基本となる本講習は、2017年度において年3回、4月9月2月に開催した。その後本講習をDVD化しビデオ上映による研修開催の工夫を行った。4月末の研修終了後、5月の4週にわたる12:15～の昼間開催と17:10～の勤務終了後の開催と合計18回の上映を行った。その上で未受講者をリサーチし、その部署の管理職宛に未受講者の名前を通知しDVD視聴を促した。9月の研修では本講習後に、DVD研修を3回行い院内WEBによる配信研修を1カ月限定でおこなった。【結果】4月の研修参加率は95%、9月研修参加率は98%であった。1カ月ないの期間を決めて調査を行った結果である。その後もDVDによる視聴を促し、研修内容の周知は100%できている。【おわりに】看護師を中心に取り組んだが、現在では病院全体で研修に対する意識が高くなっている。単に受講率を上げるだけでなく、医療関連感染の低減につながるような研修会を目指したい。

P2-82

臨地実習指導者が自身の成長を確認することのできる評価

石巻赤十字病院 看護部

○佐々木幸枝、前山ふみえ

はじめに:当院では新人看護職員研修ガイドラインに「全職員が新人に関心を持ち“みんなで育てる”という意識のもと、支える側も成長を実感できる相互支援的な関係を構築することを目指す」と掲げ、その実践に努めている。実習は併設の看護専門学校他の実習を受けており、通年看護学生が実習している。指導の中心的役割を担っているのが臨地実習指導者(以下指導者)である。今回は臨地実習委員会が実施している評価活動から、指導者の成長を視点におき、見えてきたことについて報告する。評価方法:指導者の評価は平成28年度より「役割達成度の自己評価」(3段階評価)2回/年と、「指導上心に残った場面のナラティブ」(年度末)の記載を行ってきた。委員会では評価表を集計シグラフ化して本人へ返却。ナラティブには指導者の行ったことに意味付けし、ポジティブな表現を意識しコメントを作成し、フィードバックしている。結果:考察:評価表の結果は、年度末評価が平均0.5ポイント程度上昇を示した。ナラティブの内容は「指導に成功した場面」「失敗した場面」等々々であるが、学生の反応が詳細に記載されたものが多く見られた。評価表とコメントを返却後に、指導者から聞き取りを行った結果、評価表→作成したグラフに対しては「思った以上に成長できたと感じた」等、ナラティブコメントについては「自分の行った指導に意味が分かった」「できていないかと思っていたが意味があったことを確認できた」等の感想を得た。指導者は自身の指導を評価表に沿って評価し、また指導場面のナラティブを作成することで、役割達成度を振り返り確認ができていた。また委員会が評価結果をグラフとして見える化し、ナラティブコメントで指導者の行動を承認し意味付けたことで、指導者が自身の成長を確認する機会にできたと考える。

P2-84

重症度・医療・看護必要度院内研修の実際

名古屋第一赤十字病院 看護部

○森久 明美、井内 豊子、柴田 幸子、作間 千夏、山田 美穂、錦戸 幸

1. はじめに 当院では平成19年度より、看護必要度院内研修を実施するために、看護部業務委員会が研修計画を立て、看護職員の全員受講を目指している。院内の指導者として各看護単位の業務実践委員を配置・育成し、院内研修を実施してきた。近年5年間の院内研修について結果を報告する。2. 目的 重症度、医療・看護必要度の院内研修を全看護職員に実施する3. 実際 平成26年度:診療報酬改定でA項目に専門的な治療・処置が追加され、より医療処置に対し高く評価されるようになった。全看護職員対象研修を1回30分×8回開催した。平成27年度:業務実践委員を通じて、事例を用いて研修を実施した。平成28年度:A項目に「救急搬送後の患者」「無菌治療室での治療」、B項目に「危険行動」「診療・療養上の指示が通じる」、C項目に「手術の医学的状況」が新たに追加された。大きな改定であり、育児短時間勤務者も受講できるよう勤務時間内の全看護職員対象研修を1回30分×12回開催した。平成29、30年度:業務実践委員を通じ、研修資料を配布しテスト方式研修を実施した。各年度の研修結果を参加人数とテストの回答率で評価した。4. 結果 平成26年度890名中527名(59.2%)、平成27年度925名中790名(85.4%)、平成28年度942名中779名(82.7%)、平成29年度942名中836名(88.7%)の参加が得られた。5. 考察 各看護単位の業務実践委員が、所属単位の看護職員に対し研修を実施することで、高い参加率を得ることができた。内容に関しては、テスト方式の研修を実施することで、評価の間違いやすい項目を知ることができ、日々の看護必要度の評価の精度を高めることに繋がった。今後は院内研修を継続して実施しつつ、個々の看護職員の評価の精度を更に上げる工夫が必要になってくると考える。

P2-86

看護師個人へのフィードバックが手指衛生行動に与える効果

名古屋第一赤十字病院 看護部

○橋詰 綾香

【背景】病院感染制御において手洗いや手指消毒などの手指衛生の徹底は重要である。当院の救命救急センターにおける病棟看護師の手指衛生行動を観察した結果、世界保健機関(以下WHO)が推奨する手指衛生のタイミングにおいて、適切な手指衛生行動が実践できていなかった。また、院内インфекションコントロールチーム(以下ICT)で毎月調査する入院患者一人あたりの1日の手指消毒回数も増加していない現状があった。【目的】病棟看護師の手指衛生遵守率(手指衛生実施数÷手指衛生必要数)×100%を向上させる。【方法】A病院救命救急センター看護師36名を対象にWHOが推奨する手指衛生のタイミングに関する知識の確認をおこなった。さらに、院内ICTから手指衛生直接観察法(以下直接観察法)の指導を受けた観察者2名が、現場での手指衛生の遵守状況をチェックし現状把握を行った。平成29年8月～11月の4ヶ月間、看護師一人につき毎月1回ずつ計4回、直接観察法を用いて現場での手指衛生の状況をチェックし、その結果を直接看護師個人へフィードバックした。【結果】手指衛生遵守率は、介入前平均43%、介入後は平均82%と上昇した。特に新人看護師6名の遵守率の上昇が著明であった。【考察】直接観察法を用いた個人へのフィードバックにより手指衛生の遵守率が上昇した。他者評価により看護師一人一人の手指衛生行動の修正部分が明確になり行動変容へと繋がった結果といえる。今後の課題は、病棟看護師の手指衛生を習慣化し維持するため直接観察法を継続して行うシステムの構築である。

11月15日(木)
一般演題(ポスター) 抄録