

P2-123

院内リソースを活用したBLS研修による効果

長浜赤十字病院 看護部¹⁾、長浜赤十字病院 医療安全推進室²⁾

○野上 幸代¹⁾、西嶋 道子²⁾

【目的】職員を対象にしたBLS研修の指導者を、赤十字救急法指導員、AHAインストラクター、認定看護師等の有資格者が担当することにより、対象にあった研修が実施でき、さらなる指導者のブラッシュアップに繋がられたので報告する【方法】院内でBLSの指導ができる有資格者を20名選出し、毎月実施するBLS研修に3～4名依頼した。コアとなる指導者は救急看護認定看護師が担当し、3～4名のグループに1名の指導者を配置した。事前に指導者間で研修内容について打ち合わせを行い、研修終了後に指導内容・方法について振り返りを行った。研修内容はBLSの基本的な手技を実施し、その後、急変時対応の場面ごとの応援要請方法についてグループディスカッションを行い、意見交換をしながら回答を導き出した。【結果】平成29年度で実施したBLS研修は18回で参加者787名であった。指導した院内リソースは延べ89名であった。研修対象は栄養課・臨床工学技術室・売店・薬剤部・医療社会事業部・リハビリテーション科部・訪問看護ステーション・事務部であった。そのため、一般市民用・医療従事者用と対象に合わせた内容を指導した。また、急変対応の場面も院内外とパリエイティブに富んだ内容を提示し、意見交換をしながら応援要請の方法を検討した。院内リソースを指導者とすることでBLSのポイントを対象に合わせて指導することができた。その後、売店で急変患者が発生し、売店のスタッフが迅速に対応することができた。【おわりに】院内リソースを活用したBLS研修を実施したことで、対象にあった指導を行うことができた。参加者は救命の連鎖を意識し、患者の急変はあらゆる場所でおこる可能性があることを認識できた。また、院内で働くスタッフ誰もが患者の急変に迅速に対応できるように、今後も研修を積み重ねていく必要がある。

P2-125

職種を問わずに対応する、事務職員等を対象とした一次救命処置講習の実施

横浜市立みなと赤十字病院 事務部

○三浦 裕之

【はじめに】日本医療機能評価機構の病院機能評価(3rdG,Ver.1.1)には、「患者等の急変時に適切に対応している」という評価項目があり、医療従事者のみならず、全職員を対象にBLS(Basic Life Support)とAEDの訓練を実施することを求めている。一方で、日本赤十字社は、救急法等講習規則を定め、主に非医療従事者を対象としたBLS等の救急法講習を行っている。当院では、病院機能評価の受審を契機として、事務職員等の非医療従事者を対象に、日本赤十字社救急法講習に則った一次救命処置講習を実施した。【目的】病院には、入院・外来患者だけでなく、その家族や見習客など多くの人が来院する。医療従事者が近くにない場所で、それらの人に心肺停止等の緊急事態が発生したときは、職種を問わずに速やかで適切な対応が求められる。対応に必要な知識と技術を習得するため、院内緊急対応・一次救命処置講習会を開催した。【方法】事務職員等の非医療従事者であって、過去5年以内に一次救命処置講習の受講歴がない者を対象として、平成28年度と平成29年度の2年間に計9回、各回60分の講習を行った。講師は救急法指導員資格を持つ事務職員とした。内容は、院内緊急対応「コードブルー」の仕組みと発信方法、AEDの設置場所と使用方法、実践講習などである。【結果】計9回の受講者数は146人。受講者には、事務職員のほか、派遣職員、委託職員、院内で活動する赤十字奉仕団員等が含まれる。【考察】心肺停止等の緊急事態に、職種を問わず全てのスタッフが対応するための講習を実施できた。受講後、実際の緊急事態の場面で落ち着いて行動することができたという事例も報告されている。今後も全てのスタッフが受講できるように一次救命処置講習を継続して実施する計画である。

P2-127

現場改善に繋がった部署別に開催したBLS研修の取り組み

長浜赤十字病院 看護部¹⁾、長浜赤十字病院 事務部²⁾、

長浜赤十字病院 外科³⁾

○中村 忠之¹⁾、野上 幸代¹⁾、小川 幸子¹⁾、西嶋 道子¹⁾、奥野佐千子¹⁾、坪井 洋子²⁾、吉田 哲広²⁾、塩見 尚礼³⁾

【はじめに】当院では以前より、職員を対象としたBLS研修を開催してきたが数年前より部署別に研修会を開催する形式で行ってきた。部署別に研修会を開催したことにより、各々の部署における状況や問題点が明確となり、急変時の現場における改善に繋げることができたので報告する。【方法】BLS研修は日本蘇生ガイドライン2015に準じて行うこととし、事前に部署担当者と主催者側(医療安全管理者、リスクマネジメント部会TQMメンバー)が打ち合わせを行い、部署の状況やスタッフのスキルに合わせた研修内容とした。部署のスタッフ全員が参加できるように同じ内容で2回開催した。研修後に振り返り問題点を明らかにして改善策を検討した。【結果】各々の部署における特有の問題点が、事前打ち合わせや研修を行っていく中で明らかとなった。その結果、精神科病棟では応援スタッフの病棟への受け入れ方法、警備員室へのAED設置、妊婦へのCPA対応の方法等の改善に繋がることができた。さらに、警備員室のAED設置後には急変事例が発生し、迅速に対応したことにより救命することも経験した。【おわりに】部署別にBLS研修を開催することにより、主催者側では把握できていなかった問題点が明らかになり改善に繋げることができた。研修会では「研修のための研修」になりがちであるが、実際の現場の状況に合わせた研修が大切であることを改めて実感することができた。今後も職員が急変時に迅速な対応ができるように研修を継続していきたい。

P2-124

全職員対象の部署別BLS研修の取り組み

長浜赤十字病院 医療安全推進室¹⁾、長浜赤十字病院 教育研修推進室²⁾、

長浜赤十字病院 看護部³⁾

○西嶋 道子¹⁾、野上 幸代³⁾、奥野佐千子²⁾、坪井 洋子¹⁾、齋藤 晃^{1,2)}

【はじめに】当院では以前より救急部、医療安全推進室、看護部教育委員会主催で、急変時シミュレーションを3回/年実施してきた。しかし、実際の急変時に対応できていないことが問題となっていた。そこで、平成28年度よりBLS研修対象部署を決め毎月2回開催した結果、全職員の7割がBLSを実施することができたので報告する。【方法】BLS研修は全職員対象で、毎月担当部署を決め2回/月開催し、28年度、29年度ではほぼ全部署開催した。BLS研修実施は1グループ3名、6グループまでの18名定員とし、病院職員は見学可能とした。部署担当者と講師の救急看護認定看護師と主催者側(医療安全管理者、リスクマネジメント部会TQMメンバー)が事前に打ち合わせを行い、目標、部署の特徴に合わせた研修内容にした。また、研修後は振り返りを行い、問題点を明確にし、改善策を共有した。29年度は、赤十字救急法指導員、AHAインストラクター、認定看護師にインストラクターを依頼し、病院全体での取り組みとした。【結果】部署別研修会を開催して全職員の約7割が参加することができた。部署別に実施したことにより実際にBLSを体験し、部署の特徴に合わせた研修の内容が組み込まれた。受講者は事例を身近に感じることができ意欲的に参加することができた。【おわりに】急変時シミュレーション研修では、実施者は医師や看護師が主体となっていたが、部署毎に研修会を実施したことにより、コメディカルや事務職員などもBLSが実施できるようになった。今後も、病院で働く者として急変時対応が迅速かつ正確に対応できるように研修会を継続していきたい。

P2-126

経験学習の促進～「急変事例の振り返り」を通して～

名古屋第一赤十字病院 看護部

○安藤 俊子

【目的】当院では平成22年より、看護職員全員にBLS研修をしている。しかし実践には、状況判断やコミュニケーション能力などノンテクニカルスキルも必要であり、現場の人間関係や組織文化に影響されることもある。患者の急変時の対応能力の維持・向上には、技術研修を継続するだけでなく、現場のスタッフで経験を振り返ることが重要である。今回急変事例の振り返りをフィードバックし、看護単位の急変時対応能力の向上を目指した。【方法】期間：平成27年4月～平成29年1月 看護単位で1年に1例ずつ、急変事例を以下の視点で振り返り(急変前の変化に気付いたか/応援要請時の状態(時系列で記載) C事例の振り返り(急変前の変化に気付いたか/応援要請は適切にされていたか/質の高い胸骨圧迫を即時実施したか/情報の共有・報告をしてチームで協力してできたか) D今後の課題毎年提出された急変事例を評価して、各看護単位にフィードバックした。【結果】事例は毎年合計30件ほど提出された。開始した平成27年は、「急変前の患者の状態」は殆ど把握できていなかった。しかし28年は5件、29年は7件把握できた。急変前から急変時にかけて呼吸状態が適切に観察されていたのは、平成27年は1件、28年は7件、29年は12件であった。「情報の共有・報告をしてチームで協力してできたか」において平成28年は15件、29年は20件できていた。「今後の課題」として、チーム医療を挙げた看護単位が5から11に上昇した。【結論】看護単位で急変事例の振り返ることは、特にチームの情報共有において認識が高くなり、実践につながっている。また、状況判断についても徐々に向上してきていることが分かった。しかし、急変前の患者の変化の認識や、呼吸状態の観察とアセスメントは、まだ不十分な看護単位が多く、今後も取り組んでいく必要がある。

P3-1

コーディネーターチームと本部要員が連携した本部運営訓練の実施

金沢赤十字病院 事務部・企画課¹⁾、同 外科²⁾、同 看護部³⁾、

日本赤十字社事務局 救護・福祉部⁴⁾、日本赤十字社石川県支部⁵⁾

○富樫 純治¹⁾、中村 隆²⁾、富澤ゆかり³⁾、森岡 誠人³⁾、菊池 勇人⁴⁾、山口 孝之⁵⁾

【はじめに】第3ブロック支部合同災害救護訓練は、平成29年度より支部災害救護実施対策本部(以下本部)における災害医療コーディネーターチーム(以下CoT)の活動強化が新たなテーマとして盛り込まれた。今回の本部訓練はCoTと本部要員でCSCAを確立し、各自が役割に沿った行動や判断ができることを目指し実施したので、その結果について報告する。

【取り組み】当県支部では、CoTの組織上の位置付け、各本部要員の役割等が曖昧であったため、まずはマニュアルの見直しから開始し、指揮命令系統や本部要員の役割を明確化した。また、実災害では本部要員が他県職員で構成されることや引き続き業務が発生することを想定し、各々が役割に応じた迅速かつ具体的な行動ができるようにアクションシートを導入した。これらの内容に沿ったシナリオを作成し実施訓練に臨んだ。

【結果】訓練終了後にCoT、本部要員、評価者等を対象にアンケート調査を実施した。指揮命令系統の確立や目的の理解については「できた」が90%前後で高い結果となったが、情報の伝達や共有については53%でやや低い結果となった。【考察】CoTが中心となり他機関と連携しながら本部でのCSCAを確立し、本部要員が各役割を理解し行動できた点では、当初の目的はある程度達成できたと考えられる。また、フリーコメントからはアクションシートを使用したことにより役割が明確になり、理解度が高まった等の回答が複数あり、マニュアルの改訂やアクションシートの活用には一定の成果があったと推測できる。その一方で、本部要員が付与された業務に忙殺され情報の共有、伝達には課題が残る結果となった。