

O-4-16

感染管理ベストプラクティスを用いた外来の標準予防策の評価 検査治療部門編

盛岡赤十字病院 外来係

○高橋 理恵、上山 牧子、杉村 明子、高橋智恵子

【はじめに】A病院外来は各診療部門と検査・治療部門で構成されている。外来全体が正しい標準予防策を理解し実施できるよう取り組んだ。【目的】外来検査・治療部門の標準予防策の定着【方法】1. 対象 A病院外来検査・治療部門で勤務する看護職員 25名 2. 調査期間 2018年12月～2019年2月 3. 調査方法感染管理ベストプラクティスの手順書に準拠したチェックリストを用いて自己チェックを行い、標準予防策の手順別遵守率(以下遵守率)について現状調査した。標準予防策に関する学習会を開催し、学習会前後の遵守率に変化があるか再度自己チェックを行なった。【結果】現状調査時、11項目ある手順の平均遵守率は89.8%で手指衛生・エプロン装着に関する項目の遵守率が低かった。学習会ではチェックリストの読み合わせだけでなく、手順書に沿った流れや個人防護具の正しい着脱方法を実践し、標準予防策を行なう意義を確認した。学習会後は全手順の平均遵守率が96.8%と上昇した。エプロンの項目は、部署により頻繁に着用しない所もあり遵守率の上昇が低い結果となった。【考察】検査・治療部門は、患者の血液等に暴露する機会が多く、目頃より標準予防策に対する意識は高いと考えられる。エプロンに関する遵守率の低さは部署により頻繁に着用しないためと考える。学習会の実施で正しい標準予防策の理解につながり、汚染に曝露される割合はエプロンの装着の頻度が低く全ての患者を対象とした感染予防策の徹底が必要と考える。【まとめ】標準予防策を正しく理解することで外来看護職員の感染予防に対する意識が高まった。外来は患者と接する最初の場である。全職種が全ての患者を対象に標準予防策を徹底・継続し感染防止に努める必要がある。

O-4-18

固定チームデイパートナー方式の評価と今後の課題

福井赤十字病院 看護部

○勝木美奈子、井上 和子、濱野みゆき、相模 朋恵、中野 敦子

【目的】固定チームデイパートナー方式(以下DPNS)の期待された効果は、時間外業務時間の減少、業務の効率化、ダブルチェックによる安全、看護師教育の充実である。導入後6年を経過し、DPNSにおける今後の課題を明確にするために「安全・効率・マインド」の視点で評価した。【方法・結果】1. 安全の視点 DPNS導入前後でインシデント総数・内容毎の比較と分析を行った。レポート数は大きな変化はなかった。レベル0.1の報告が増加し、レベル0(ヒヤリハット)の報告は3倍となった。対策にダブルチェックの必要性を挙げたレポートは、年間レポート数の1/4を占めていた。2. 効率の視点 DPNS導入前後で時間外業務時間の比較を行った。時間外総数は導入後約6,000時間減少し、それ以降はほぼ同じ時間数で経過した。3. マインドの視点 管理者アンケート結果、自律した看護師が育っていないという問題点が明らかになった。そこで【看護の専門職自律性測定尺度】を使用し自律度測定を行った。＜認知能力＞は1～5年目は相対的に評価が低く、6年目以上は評価が高まる。＜実践能力＞は10年以下では評価が低いが、11年目以上で徐々に上昇する。11年目以降では項目15以外はすべて高い評価となる。＜具体的判断能力＞は1年目に低く、3年目以降に上昇するものの11年目未満では高評価には至らない。因子ごとの結果では＜認知能力＞＜実践能力＞＜具体的判断能力＞＜抽象的判断能力＞はいずれも11～20年と21年以上以外は有意差があり、経験年数11年未満の評価が低かった。＜自立的判断能力＞は1～5年目と他6～10年、11～20年、21年以上に有意差があった。【まとめ】今後はDPNSを継続する中で11年未満の看護師の自律性をどのように高めていくか、教育体制の検討が必要である。

O-4-20

看護師とのさらなる協働を目指した看護補助者の2交代勤務導入への取り組み

旭川赤十字病院 看護部

○岩間 桂、舩田 明美、高津 瑞恵、桜井 美貴

【はじめに】A病棟では、平成26年より看護補助者(以下補助者)の準夜勤務を開始し、日常生活援助を中心とした看護サービスの向上がみられている。今回、深夜帯の看護師の業務負担軽減、看護への専念、看護サービスの向上を目指し、補助者が深夜に勤務する体制として、変則2交代勤務が導入となった。その取り組みを補助者の立場から報告する。【取り組み】補助者は7人配置、夜勤は全日20:00～翌9:00までの13時間である。今回の夜勤導入で、補助者が24時間配置になるため、補助者の業務の基準・手順、タイムスケジュールの見直しを行い、補助者業務の調整を行った。その中で、看護師と補助者の業務の効率化を目的とし、環境整備においては、感染管理や動線を中心とした物品整理、配置を改善した。また、補助者の役割を考え、看護師から補助者への業務の委譲を進め、補助者の協働意識の向上に力を入れた。検討会議では、補助者の意見をまとめ、3か月の準備期間を経て、2交代の開始に至った。【考察】変則2交代勤務導入をきっかけに看護師と協働し、効率的な補助者業務の見直しが行えた。夜勤での「報告・連絡・相談」の重要性を再確認できた。安全、安心な看護を目的に、補助者と看護師が互いの業務を理解することが、補助者の意識の変化に繋がった。看護師からは、看護業務への専念、業務軽減に繋がったなど、感謝の言葉が多く聞かれるようになり、補助者もスタッフの一員としての個々の役割を再認識することができた。また、看護師との業務改善が、看護サービスに繋がったと実感することができた。今後も、スタッフ間の共助け合う信頼関係の構築、補助者間の情報共有の円滑化、病棟全体の超過勤務減少に繋がる業務改善を課題とし、変則2交代勤務を継続していきたい。

O-4-17

感染管理ベストプラクティスを用いた外来の標準予防策の評価 ～診療部門編～

盛岡赤十字病院 外来係¹⁾、盛岡赤十字病院 ICN²⁾

○上山 牧子¹⁾、高橋 理恵¹⁾、高橋智恵子²⁾、杉村 明子²⁾

はじめに A病院外来は診療部門と検査・治療部門で構成されている。外来全体が正しい標準予防策を理解し実施できるよう取り組んだので報告する。目的 外来における看護職員の標準予防策定着 対象 A病院外来診療部門で業務に従事する看護職員36名 調査期間2018年12月～2019年2月 方法 感染管理ベストプラクティスの手順書に準拠したチェックリストを用いて自己チェックを行い、標準予防策の手順別遵守率(以下遵守率)について現状調査した。標準予防策に関する学習会を開催し、学習会後の遵守率に変化があるか再度自己チェックを行った。結果 現状調査時、全11項目ある手順の平均遵守率は70.45%であり、特に「エプロンの着脱」「手袋の着脱」「マスクを外す」で低い結果だった。学習会ではチェックリストの読み合わせだけでなく、手順書に沿った一連の流れや個人防護具の正しい着脱方法を実践した他、外来において標準予防策を行う意義を確認した。学習会後は全手順の平均遵守率が85.86%となり、全ての手順において増加した。考察 診療部門の学習会前の遵守率が全体的に低かったのは、血液・体液など目に見える汚染に曝露する機会が少なく、感染に対する認識が低いのではないかと考えられる。また、感染症と診断されている患者には対策を取るが、検査をしていない患者に対しては感染対策への意識が低い傾向があると推測される。まとめ 外来診療部門は院内感染対策の最初の砦であり、標準予防策は感染症の有無に関わらず全ての患者を対象に行う感染予防の要である。今回の取り組みで、具体的に実践的な学習や標準予防策を行う意味付けといった教育が遵守率のアップに効果的であることが分かった。定着を目指して今後も継続していきたい。

O-4-19

申し送り時間短縮への取り組み -業務改善前後を比較して-

安曇野赤十字病院 看護部

○山宮 千絵、三澤 恵美、山岸さつき

【1.はじめに】国は2016年9月、内閣官房に「働き方改革実現推進室」を設置し、働き方改革の取り組みを提唱した。A病院HCUは、申し送り時間が長く超過勤務につながっている。そこで、現状把握と問題の明確化を行い、業務改善につなげた。結果、申し送り時間の短縮ができたのでここに報告する。【2.目的】申し送り時間が長い原因を調査し、業務改善に取り組みすることで申し送り時間短縮につなげる。【3.方法】(1)期間：2018年4月～2019年5月 (2)A病院HCU背景：病床数6床、看護師17名、平均経験年数16年、平均病棟経験年数3年 (3)データ収集方法：A自己申告式時間調査B質問紙によるアンケート調査 (4)データ収集内容：A申し送り開始時間・申し送り終了時間・経験年数 B情報収集している内容・情報収集に費やす時間等【4.倫理的配慮】アンケートは無記名で行い、回答用紙の提出をもって協力の同意とした。【5.結果】2018年7月の業務改善前の平均申し送り時間は、患者一人あたり6.5分、一勤務あたり最長55分であった。2018年12月業務改善後の平均申し送り時間は患者一人あたり6.1分、一勤務あたり最長30分であった。平均申し送り時間の短縮につながり、申し送りに費やす最長時間が短縮した。【6.考察】申し送り時間が長くなっている原因を調査し、問題点を明確にした。「申し送り基準」・「申し送り時の心得」の作成は日常業務を見直すきっかけとなり、スタッフの認識向上につながった。業務スケジュールの見直しを行うことで、医師の回診時間との重複が軽減でき、効率的な指示受けになった。そして、明確で漏れのない申し送りや時間通りの業務遂行は、ゆとりある看護の提供・家族対応する時間の確保が行える。また、超過勤務の減少は、無駄なコストの削減・アフター5の充実につながると考える。【7.結論】業務改善の結果、申し送り時間の短縮が行えた。

O-4-21

訪問看護ステーションにおける超過勤務時間の削減への取り組み ～ショートカンファレンスを推進して～

成田赤十字訪問看護ステーション

○上野真知子、吉田 敦子

【目的】昨年度までの当訪問看護ステーションにおける超過勤務時間は、長時間にわたっていた。現在、働き方改革が進められ、看護師のWLBが推進されている。超過勤務時間を減らし、訪問看護師の仕事へのやる気と職場環境の改善を目指し、超過勤務時間の削減に取り組んだ。【方法】超過勤務時間の削減は就業後の残業と、拘束時間帯に利用者宅へ緊急訪問を行った時間であった。そこで、残業内容を明らかにするために、訪問看護師へインタビューを行い、緊急訪問の内容は拘束ノートから分析した。【結果】残業内容を調査した結果、1・訪問中の疑問に対して調べて解決 2・調べをしてから同僚に相談 3・事務仕事、であった。緊急訪問の理由は1・問題に対する対策不足 2・家族へ症状に対する対処についての説明不足 3・急変、が上がった。そこでショートカンファレンスの場で相談し対応することにした。医師や家族への相談や連絡は、カンファレンスの内容をもとに、管理者または受け持ち看護師が連絡調整を行った。管理者と訪問看護師との役割分担を明確にすることで、訪問看護師の精神的負担の軽減につながった。また同僚同士で相談することやアドバイスを受けることにネガティブなイメージがあり、聞きづらい職場風土があったために、ショートカンファレンスを行い、語り合うことを推奨した。その結果、平成31年度の超過勤務時間は、一番長い年の8割削減できた。【結論】ショートカンファレンスを行い、職場風土を変えることで、超過勤務時間の8割削減につながった。