

O-8-27

病院事務職員交流型業務研修制度の企画・運用

医療事業推進本部 経営企画部 経営企画課

○友高 絢

【目的】赤十字医療施設(以下「施設」)事務職員の業務遂行能力の向上、業務の平準化及び知識や実践的なスキルの共有を図る。また、施設間の活発な交流を促進することで、赤十字病院グループ全体の事業の活性化を目指す。

【方法】全施設を対象に参加意向調査を実施し、参加希望理由や施設の機能等から派遣希望施設と受入候補施設のマッチングを行う。日程や内容等詳細は施設同士で協議のうえ決定する。研修形態は、病院事務職員に普遍的に求められる能力の習得を目的とする「プログラム型」と、より限定的な分野に目的を絞った「テーマフォーカス型」の2つとし、いずれも受入施設で実際に業務に携わりながら学ぶことを基本とする。参加施設の作業負担軽減や研修内容の充実を図るため、実施フロー、各種様式や研修カリキュラム策定にかかる手順書等は予め整備する。

【実績】初年度の平成30年度においては、派遣希望42件のうち、受入候補施設とのマッチングに至ったものが28件、その中で研修実施に至ったものが22件(内訳:プログラム型16件(管理運営部門4件、医事部門3件、会計部門1件、購買部門1件、人事部門3件、経営企画部門2件、総務管理部門2件)、テーマフォーカス型6件(外国人患者対応、電子カルテ更新、大規模管轄業務等))であった。事後アンケートでは、派遣元施設、受入施設いずれからも「大変有意義な取り組みである」と継続的な実施を望む声が多く聞かれた。

【結論】他施設との交流型の研修については兼ねてよりニーズがあったが、施設同士の接点がなく進展していなかった背景もあり、当初の予想を上回る参加希望があった。翌年度以降は参加施設の調整担当部門の負担軽減のための実施フローの簡素化や、より効果的な研修実施に向けたマッチング精度の向上といった課題を改善しながら、積極的に事業を継続することとした。

O-8-29

摂食機能療法マニュアル改訂・周知への取り組み

旭川赤十字病院 看護部

○中橋 水穂、田中 亮一、高橋久美子、阿部 昌江

はじめに A病院では摂食機能療法マニュアルを基に、摂食嚥下機能の初期評価を病棟看護師が行うことになっている。しかし実際は、初期評価も含め殆どを言語聴覚士に一任している現状であった。また、認定看護師へのコンサルテーションは病棟看護師の判断に委ねられており、明確なシステムは構築されていなかった。摂食嚥下障害患者への適切な介入には、摂食機能療法マニュアルの改訂と周知が必要であると考え、取り組みを行ったので報告する。目的 摂食機能療法マニュアルを改訂・周知し、摂食機能療法マニュアルの適正運用を図る。方法対象:A病院12病棟の師長を除く、看護師・准看護師 期間:平成30年8月~平成31年2月 研究方法:摂食機能療法マニュアル改訂後、摂食機能療法マニュアル勉強会を2回実施。マニュアル改訂前と改訂後、勉強会後にA病院既存の摂食機能療法チェックリストを用いて病棟看護師の自己評価を行い、達成率の変化を比較した。結果 今回改訂後の摂食機能療法マニュアルの勉強会は、大きく内容が変化した「嚥下障害を疑う病態や疾患・症状」「食事開始フローチャート」の項に焦点を当て行った。勉強会を行った全ての項目で達成率は上昇した。考察 今回、勉強会を行った項目の摂食機能療法チェックリストの達成率が上昇した。摂食機能療法マニュアルの中で、今回の改訂した項目は、多職種が協働して介入するシステムに関する内容であり、最も周知する必要があると考えた。改訂された項目に焦点を当てた勉強会を実施したことで、病棟看護師は重要ポイントを押えることができ、達成率が上昇したと考える。知識の向上は把握できたが、行動レベルでの変化は明確にできていない。行動レベルでの現状と課題を明確にし、取り組む必要があると考える。

O-8-31

教育チームによる面談を取り入れた初期研修医の教育体制

日本赤十字社和歌山医療センター 教育研修推進室¹⁾、診療科部²⁾、研修課³⁾

○吉田 晃¹⁾、吉田 隆昭²⁾、安近健太郎²⁾、岩崎 安博²⁾、奥村 慶之²⁾、梅岡 成章²⁾、瀬田 剛史²⁾、豊福 守²⁾、久保 健児²⁾、東 秀律²⁾、山野 文大³⁾、山東 健二³⁾、新見 秀美³⁾

2018年4月から、初期研修内容を充実するために、卒後臨床研修センター運営委員会の下部組織として実務部会(教育担当チーム)を組織した。教育担当チームは部長6人、副部長3人、医師1人の10人で、一人3~4人の研修医を担当した。【方法】年3回(7月、11月、2月)面談を行い、役割はメンターと同時に評価者とした。面談結果を持ち寄り実務部会を行い、さらに卒後臨床研修センター運営委員会に諮り、最終的に研修管理委員会で行った。面談では、1.各診療科研修後に行う、研修医からの診療科評価、指導医と指導者(看護師長など)による研修医評価、2.学会発表、3.資格習得、4.各研修での問題点、悩みごとなどを聞き取った。さらに年度末に、研修全体や教育チーム面談の満足度、充実あるいは充実していなかった診療科、研修課の対応などについてアンケートを行った。【結果】面談では、研修中での悩み事やパワハラなどないか聞き取り、同時に研修中での研修医の問題点を指摘した。問題ありとした診療科に対しては、診療科にフィードバックを行った。年度末に行ったアンケート調査(9点満点)では、研修全体の満足度1年次68、2年次71、教育チーム面談の満足度1年次62、2年次66と概ね良好であった。【考察】初期研修の教育をいかに充実させるかは、指導医・診療科の質を高め、その結果医療の質の向上につながる。一方、研修医の個性やレベルは様々であり、画一的に教育・評価することは難しい。そのため面談を行い、研修医の個性に応じた研修を試みた。短期的には研修の質を向上できたと考えているが、中・長期的な評価は今後の課題である。

O-8-28

A病院の看護研究推進への取り組み -学会発表を目標とした院内発表の援助-

秦野赤十字病院 看護部

○安斎 美穂、平沼 道子

【はじめに】A病院看護部ではキャリア開発ラダーの一環として看護研究を位置づけ、研修参加者は1年間の研修期間で看護研究をまとめ、院内発表会で発表する。院内発表会後は看護師個人の看護の視野を広げ、キャリアアップを目的に院外の学会発表も動いているが、学会発表に挑戦する研修参加者は院内発表会の10%程度に留まっていた。そこで、5年前より学会発表も目標に研修内容の検討を行ったので、取り組みの結果を報告する。【方法】2014年から2018年の研修終了後に研修参加者(約17名~24名/年)よりアンケート収集し、結果から研修内容を検討し対策を加えた。倫理的配慮として看護部承認後、個人が特定されないようにした。【結果・考察】2014年のアンケート結果より「研究テーマを決める難しさ」「学会や演題登録の情報不足」が挙げられた。そこで対策として、研究計画書作成前に研修参加者が、抱えている疑問や問題などを書きだして整理できる研究テーマの絞り込み用紙を取り入れ、院外の指導者の助言で研究テーマを決定した。さらに学会の紹介や演題登録の情報も加えた。絞り込み用紙は「テーマの決定に役立つ」と参加者の90%から回答を得た。2015年からは、研究プロセスの講義に加えて学会発表経験者に学会での体験談を語ってもらった。2016年以降は、学会演題登録を容易にするために院内発表会の抄録・集録を学会規定の書式へと統一した。2015年院内発表会9題中、学会発表5題から2018年9題中8題と徐々に件数が増加。各年のアンケートから「学会へ興味わいた」「学会発表を意識した」と回答があり、学会発表後は「自身の成長になった」と意見が聞かれ、学会発表のプロセスが研修参加者のキャリア形成につながったと考える。今後も研修を継続して、院内外での研究発表を通じて研究的風土の醸成を推進していきたい。

O-8-30

病院事務職員への「認知症サポーター養成講座」を実施して

大津赤十字病院 看護部¹⁾、日本赤十字社 滋賀県支部²⁾

○三宅由美子¹⁾、岩永止美子²⁾

【初めに】2025年には高齢者人口2500万人、そのうち認知症高齢者は700万人になると言われている。国は「新オレンジプラン」にて認知症サポーターを養成して認知症を正しく理解し、認知症の人や家族を温かく見守る応援者を養成している。当院においても認知症高齢者の受診や入院患者が増えており、病院事務職員が対応に困っている現状がある。日赤本社で「企業内キャリアバネイト」として健康生活支援講習講師が研修を受講し、院内で「認知症サポーター養成講座」を開催したので報告する。【方法】事務職員対象に1回約20人、5回開催し110名の受講者があった。アイスブレイクで、認知症の方の対応に困った体験を受講者同士で話す。教本に沿って具体的な対応のポイントを入れ、接し方の体験をしてもらった。最後に認知症の教本とは別に、高齢者のスキンシップに繋がるリラクゼーションをペアで行い終了。アンケート記入してもらい、オレンジリングを渡してその場で名札に付けて貰う。さらに受講3ヵ月後アンケートを行う。【考察】アンケート結果から認知症の方の対応に困ったと回答した人は76.4%、99%の職員が講習は役にたったとの回答を得た。さらに受講後アンケートからは自己の学びを振り返り、オレンジリングを付けて勤務することで患者・家族への対応に変化がみられた。院内において、事務職員が研修会に参加する機会は少ない。この講習を通して、認知症の正しい知識と理解を持ち、普通に接する事の大切さを伝えた。それは、高齢者が住み慣れた地域で自分らしい暮らしができる「地域包括ケアシステム」の実現を目指す事につながると考える。今後コメディカルにも、「認知症サポーター養成講座」を受講して貰い、オレンジリングの輪を広げて患者サービスの向上に努めたい。

O-8-32

新卒職員向け研修「チーム医療ワークショップ」について

横浜市立みなと赤十字病院 臨床教育研修センター

○松尾 もえか、萩山 裕之、若林 良明、熊谷 二郎、田口 享秀

【はじめに】当院は新入職員に対して、4月の入職時に全体向けと医師・看護師・オリエンテーションを行ってきたが、それに加えて、新卒職員向けに2013年度に全医療職、2014年度からは事務職を加えた全職種を対象に、「チーム医療ワークショップ」を開催している。毎年運営メンバーにて開催場所、時期や時間、開催回数等を検討している。6年間ワークショップを開催していること、また研修に際しての状況も変化していることから、今までのワークショップについて振り返り、報告する。