

P-1-25

リーダーシップ研修評価 - 「組織への貢献」についての考察

京都第一赤十字病院 看護部

○佐道 浩美、中津みつる、樹下 昌子、鈴木沙緒里、山本 沙織

【はじめに】当院のリーダーシップ研修は日本赤十字病院キャリア開発ラダーの看護実践ラダーレベル3(以降レベル3)を目指した研修である。研修評価はカークパトリックの第1段階から第3段階での評価を行い、毎回においてプラスの結果を得てきた。今回、この研修は本当にリーダーシップを育成し組織へ利益をもたらしているのかどうかを確認するために、第4段階の「組織への貢献」について評価を実施した。その結果の考察により研修の組織への貢献が認められ、また研修の質指標やレベル3取得への教育的支援について示唆を得た。【目的】リーダーシップ研修が受講者に及ぼしたその後の影響を調査し、「組織への貢献」を評価する。【方法】2014年～2017年のリーダーシップ研修の受講者にアンケート調査し、そのコメントのカテゴリー化を行い、結果を考察した。【結果・考察】受講者には係長に昇進した受講者もおり、また「看護部目標、部署目標を考えた自己目標が明確になった」「部署での自分の役割を考えたようになった」など肯定的なコメントが多かった。これらをカテゴリー化すると「目標達成」「医療チーム」><スタッフ教育>というレベル3のマネジメントの指標に殆ど合致した結果となった。研修受講後2～5年の月日が経過しても受講者にリーダーとしての学びが継続し、部署において役割発揮している事が確認された。これらの事からレベル3の資質を備えたリーダーナースの育成に寄与し、組織への貢献に繋がっていると考察できた。また受講者のレベル3取得数が研修の質を数値化することができると考えられた。そして、リーダーシップ育成とレベル3取得の推進は、各自の状況に合わせた看護管理者の意図的な教育的支援が重要であると示唆された。

P-1-27

新人看護師のナラティブ事例発表会の効果

長浜赤十字病院 看護部

○野上 幸代、村中千栄子

【目的】新人看護師研修に「ナラティブ事例の書き方」研修を取り入れて実施してきた。平成29年より、新人看護師が、1年間で経験した看護や患者や家族とのかわりを通して感じたことを振り返ることが必要であると考え、発表会を企画、実施した。その取り組みと効果について報告する。【方法・経過】企画として、12月に新人看護師研修「ナラティブ事例の書き方」「ナレッジ交換会」を開催し、その後、ナラティブ事例発表会を実施した。初めの試みであったため、平成29年度は事例発表会を2年目となった6月に開催した。事例発表会で、それぞれが自己の看護を振り返り、看護観を深められていた。平成30年度は3月の修了式時に開催した。事例発表会では、他者の発表を聞き、様々な体験を共有し、お互いを認め合うことができるように、事例ごとに「フィードバック用紙」を用いてグループワークを行い、発表することにした。【結果】平成29年度は17名、平成30年度は24名の新人看護師がナラティブ事例を発表した。発表後、「フィードバック用紙」を用いて、グループ内で事例を発表者とともに振り返った。フィードバック用紙は「共感したところ」「気づいたところ」「素晴らしいところ」「事例からみえてきたこと・みえたこと」についてである。その中で、自分の看護を内省し、他者と看護観を共有し、さらにグループ内で自分の看護を話すことで、自分の考えや気づきを深めることができた。また、グループ内で発表者の看護を聞くことで、いろいろな体験や看護観を共有することができた。【おわりに】ナラティブ事例発表会を行ったことで、新人看護師は臨床での看護実践を、言語化して語ることで自分の大切にしている看護や看護観を振り返ることができた。そして2年目に向けて自分の看護を再認識し、深めることができた。

P-1-29

認知症ケアチームによる医師指示変更への取り組み報告

名古屋第一赤十字病院 看護部¹⁾、精神科²⁾、医療社会事業課³⁾、神経内科⁴⁾

○岡田 朋子¹⁾、鈴木小央里²⁾、榎本 伸一³⁾、後藤 洋二⁴⁾

【目的】認知症ケアチーム(以下チーム)回診時に不穏時・不眠時の薬剤使用に関する相談が多かった。2017年10月1日から2018年8月31日のチーム介入患者のスポレキサントとラメルテオン内服回言件数は339件中73件であった。不穏時・不眠時の医師指示内容を調査し、調査結果から各診療科、各病棟への働きを行った。その結果と今後の課題を明らかにし報告する。【方法】チーム介入患者した339件の不穏時・不眠時の医師指示内容を調査した。その結果からチーム医師より各診療科医師に対し、認知機能低下している患者への不穏時・不眠時指示の変更依頼を行った。また、啓発ポスターを作成し各病棟へ配布した。その後、2019年3月1日から4月30日のチーム介入患者の不穏時・不眠時の医師指示内容を再調査し、比較検討した。【結果】不眠時医師指示のベンゾジアゼピン系睡眠薬、非定型ベンゾジアゼピン系の割合に変化はみられなかった。スポレキサント14%から30%、ラメルテオン4%から14%と増加した。不眠時医師指示のヒドロキシジン塩酸塩の割合は32%から35%とやや増加した。すべての介入患者にリスペリドンもしくはハロペリドールの指示が入っていた。【考察】不眠時指示の定型・非定型ベンゾジアゼピン系睡眠薬の割合に変化はみられなかったが、各診療科への働きかけの結果、スポレキサントとラメルテオンの指示が追加された。不穏時指示のヒドロキシジン塩酸塩の割合は介入後も増加しているがすべての患者に対してリスペリドンもしくはハロペリドールの指示が入っていた。医師指示を使用する際に、認知機能が低下している患者への影響を考慮して、薬剤使用を検討することができると考えられる。

P-1-26

S病棟における中堅看護師支援の取り組み

旭川赤十字病院 SCU病棟

○渡邊 昌子、山田 弘美

【はじめに】A病棟は卒後1～2年目看護職員教育支援プログラムはありプログラムに沿って教育を行っているが、以降の中堅看護師への教育プログラムはなかった。平成29年度教育担当係長で各部署の現状を振り返ったところ、中堅看護師の目指す看護や大事にしていることを具体化するよう目標管理してこなかったことがわかった。そこで平成30年度中堅看護師支援を検討・実践し、OJTチェックリスト(以下自己評価ツール)を用いて評価した。<中堅看護師の定義>3年目以上でリーダーを始めて間もない看護師とした。<取り組み>S病棟は4～6年目の看護師3名を対象に、個人目標立案時にBSC目標の確認や目指す看護等を確認し、師長と目標管理について情報交換を行い意図的に関わった。中間・年度末面接で目標、行いたい看護のリフレクションを実施し、取り組みの評価は自己評価ツールを用いた。また教育委員会でも各部署の進捗状況を定期的に共有し、中堅看護師への教育的支援に活用した。<結果および考察>教育担当係長の自己評価の結果は、5段階評価で中間平均3.5ポイントから年度末平均4.1ポイントへ上昇した。また目指す看護や目標を知り学習の動機付けを行うことができた、自己の傾向や新たな気付きがあり内省の促進につながった等の効果を実感した。自己評価ツールを使用することで取り組みを可視化することができ、各部署の取り組みを共有し、自身の支援方法の振り返る機会となった。中堅看護師からは、「話を聞いてもらう機会があり安心した」「自己の傾向を知ることができた」「看護や目標を見直すことが出来た」との言葉が聞かれ、2名がキャリア開発実践者ラダーを認定できた。中堅看護師に意図的に働きかけることは、教育的関わりが増え、中堅看護師の理解と支援に効果的であると考える。

P-1-28

卒後2年目看護師と先輩看護師が設定する卒後2年目看護師到達目標の実態調査

静岡赤十字病院 看護部 2-7病棟

○岩本 実里、木村佳奈美、伊東 成美、南條 久乃

【目的】A病棟の卒後2年目看護師と先輩看護師が設定する卒後2年目看護師の到達目標を明らかにし、両者の設定する到達目標の違いを明らかにすること。【方法】研究対象者は、管理職と新人看護師を除く、A病棟看護師。データ収集は、赤十字の看護師の看護実践能力の指標レベル1を基に作成したアンケートで行い、卒後2年目看護師の到達目標として優先度の高い項目とその理由を質問した。当調査は所属施設の倫理委員会にて承認を受けた。【結果】卒後2年目看護師のみが選択した項目は、<助言を得ながら、よく使用する医療材料・機器の正しい取り扱いができる>であった。先輩看護師のみが選択した項目は、<助言を得ながら日常の体験の中から気づき学ぼうとする><経験から対象にとって苦痛となる事を感じる事ができる><助言を得ながら対象のニーズを充足することがある><行為をすることで自分なりの満足感を得ることがある>であった。両者が選択した項目は、<対象のニーズに目を向けようとする><対象を一個人として尊重し受容的・共感的態度で接することができる><その場に応じて自分の考えを述べられるよう努力する>であった。【考察】両者は、患者家族のニーズに気づくことを到達目標としていた。しかし、卒後2年目看護師は気づくこと自体に困難を感じていることに対し、先輩看護師は気づいて欲しいという思いを持っており、目標到達に向けて困難を感じている内容にズレが生じている。到達目標の設定は共通しているも日常の関わりの中でその詳細を把握することは難しく、実際の指導では先輩看護師と卒後2年目看護師との間にズレが生じていた可能性がある。両者は、互いに到達目標達成に向け、思いを共有していく必要があると考える。

P-1-30

認知症ケアチームにおける薬剤師の関わり

高松赤十字病院 薬剤部¹⁾、神経内科²⁾、看護部³⁾

○石野あさ美¹⁾、岡野 愛子¹⁾、黒川 幹夫¹⁾、荒木みどり²⁾、峯 秀樹²⁾、長嶋真祐美³⁾、大西 力³⁾、藤田 文恵³⁾

平成28年度の診療報酬改定において「認知症ケア加算」が新設されたことに伴い、当院でも認知症ケアチームの活動を開始した。現在は週1回病棟でのチームカンファレンスの多職種で行い、院内デイケアも運営している。今回、薬剤師の関わりについての現状を報告する。チームにおける薬剤師の役割としては、薬剤性のせん妄の防止・睡眠薬の服用状況や睡眠状況の確認・抗認知症薬の薬物治療についての評価などがある。カンファレンス時には毎回、事前に対象患者の情報収集を行い、問題点や改善点をあらかじめピックアップしている。チーム活動以外でも当院薬剤部では各病棟薬剤師が持参報告の際に、せん妄ハイリスク薬を確認し、持参報告のコメント欄に入力することで注意喚起を行っている。また、当院における服薬の処方動向を調査したところ、2012年ではBZP系や非BZP系の薬剤、すなわちせん妄ハイリスク薬となる眠剤が過半数を占めていたが、徐々にその割合は減少し、2018年ではラメルテオンなどのその他眠剤や抗精神病薬などの割合が過半数を占めていた。院内の勉強会で薬剤師が薬剤の使い方や注意点について啓蒙活動を行ったり、病棟常置薬の見直しを行ったりしていることも薬の処方動向に影響していると考えられる。当院での認知症ケアチームが結成して3年が経過し、病院全体としてもせん妄予防や認知症患者のケアに対する意識が高まっている。また、認知症ケアチームに薬剤師が参加することで、薬剤性のせん妄を防ぐ取り組みに繋がっている。今後も病棟薬剤師や他職種との連携を強化し、認知症患者にとってより良い療養環境となるようにサポートをしていきたい。