

P-7-22

和歌山医療センターにおける科学研究費助成事業に対する取り組みに関して

日本赤十字社和歌山医療センター 放射線治療科 医学物理課¹⁾、
日本赤十字社和歌山医療センター 総務課²⁾、
日本赤十字社和歌山医療センター³⁾

○石原 佳知¹⁾、中川 豊²⁾、石田 真²⁾、平岡 真寛³⁾

科研費は日本の研究機関に所属する研究者の研究を格段に発展させることを目的とする文部科学省管轄の競争的資金助成事業である。本報告では当センターにおける科研費獲得に至る取り組みに関して報告を行う。科研費を申請するためには文部科学省より「研究機関」として認定されなければならない。当センターでは2016年4月より施設要件を満たすための取り組みをはじめ、2017年8月に文部科学省より「研究施設」の指定を受けた。その後、科研費取得者による申請書作成等の説明会を実施し、研究費の申請をセンター内より行った。2018年度、2019年度ともに10件の研究課題を申請した。審査結果は2018、2019年度分ともに1件の採択であった。不採択者に通知される申請書の審査結果を解析したところ、「研究目的・方法の妥当性」の項目が「不十分、やや不十分」と評価されているものが大半であり申請書等の作成方法に改善の余地があることがわかった。また、「施設の研究遂行能力が適切か」という項目に対して「不十分、やや不十分」との評価が皆無であった。これは当センターにおいて研究実施が可能であるという評価であり、今後の申請にあたり大きなプラス要因となった。全国の赤十字病院は96施設あり、その中で競争的資金である科研費に申請可能な施設は当センターを含む2施設のみであり、代表研究者として採択実績があるのは当センターのみである。昨今の医療情勢において、臨床現場でしか実施できない研究内容も多数あり、そのため外部資金の獲得は施設においても有益であると考えられる。本報告が他の病院において研究資金獲得の参考事例となれば幸いである。

P-7-24

参加型リフレクション研修の実施と成果

京都第二赤十字病院 看護部

○石野嘉佳子、吉田真由美、中村いつ子、狩野 香織、灰田 綾、
中川 典子

【はじめに】当院では、新人看護師教育の一つの柱として「リフレクション」を位置づけており、早い段階からなじみの深い単語であった。一方で経年者には、学ぶ機会がなかったことによる、潜在的な苦手意識も根強くあった。そこでリフレクションを取り入れた実践ができることを目標にした研修とその成果を報告する。【対象・方法】対象はラダーレベル2以上とし、研修は150分で概説・パネルディスカッション・模擬リフレクションの3部構成とした。【結果・考察】パネルディスカッションのテーマは、研修前に受講者に確認した疑問や誤解を中心に、パネルの実験を交えながら進めた。受講者は大きく傾いたり、時には笑いも交えながら聴講していた。受講者が自己の体験と重ね、置き換えながら聴講できたことで、リフレクションへのアレルギーが徐々に払拭できていた。模擬リフレクションでは、受講者3名に1名ファシリテーターを配置した。リフレクションサイクルの体験や、相手の気配がかりを引き出したリフレクションの体験を通じて、リフレクションの理解を深めた。ポジティブ・ネガティブ両事例を用いたことで、受講者が、うまくいった出来事のリフレクションからも多く学ぶことを体感した。メンバーもファシリテーターも同部署もしくは親交のある構成にした。その結果オープンな関係性の中で、模擬リフレクションが進行した。ファシリテーターは事前に相互でリフレクションを体験した上で研修に臨んだ。その結果意図的に、また自身をリフレクションしながら研修に関与することができた。【まとめ】受講生はリフレクションが、他者との相互作用の中でより深まることを理解した。実践の場でも、自然とリフレクションの輪が幾重にも生まれるように、関わりを継続する。

P-7-26

看護マネジメントの視点での看護係長グループリフレクションへの取り組み

成田赤十字病院 看護部

○深瀬 梢、根本 栄子

【目的】看護サービス担当係長会では、2017年度よりリフレクションを活用した看護実践の価値の共有に取り組んでいる。今年度は、「看護係長が管理場面をリフレクションすることにより、自己の看護マネジメントにいかすヒントを得ることができる」を目的に係長グループリフレクションを行った。【方法】グループリフレクションを年2回企画した。各係長が事前に管理場面のリフレクションを行った。3～4名の小グループで、リフレクションのテーマについて話し合い、事例を決定した。30分間のグループリフレクション後、リフレクションと他者・自己理解に関する項目について、アンケートを行い、グループ内で振り返りを行った。【結果】係長リフレクションの場では、前期は看護実践の場面が多くみられたが、後期では殆どが管理場面となった。アンケートでは、「係長という同じ立場なので、自分の思いが伝わりやすかった。良い関わりであると言われ、嬉しかった。」「自分の大切にしていることや、思考・行動傾向に気づき、係長として今後の方向性や課題を考える機会になった。」「部署は異なっても係長は同じ思いをしている。自分の経験した事のない事例を共有することができ、それぞれの価値観を話し合う良い機会だった。」等の意見が聞かれた。【考察】係長リフレクションの実施は、係長同士という同じ職位で語ることににより、自己肯定感や自己効力感を感じることができた。モチベーションの維持・向上に繋がり、他者の経験を自身の実践に役立てる機会となったと考える。また、係長それぞれが看護マネジメントの視点での具体的な課題抽出に有効であったと考える。今後の課題は、看護マネジメントの視点での日常的なリフレクティブアプローチと係長リフレクションの定期的な実施である。

P-7-23

プリセプター研修に「語る会」をとりいれて

大分赤十字病院 看護部

○松田 英里

【はじめに】A病院では、プリセプターシップを取り入れ、プリセプターを担う看護師にプリセプター研修を実施している。プリセプター研修は、院外では県看護協会主催の実施指導者研修の受講、院内では問題点の共有として自由に語る場を年に3回設けている。また、3年前より前年度のプリセプターとの「語る会」を設け、プリセプターとしての心構えやイメージを持つことができるようにしている。今回、これまで実施した研修終了後のアンケート結果を過去3年間週り「語る会」の効果を検証した。【方法】対象は2017年から2019年にプリセプターをした看護師35名のアンケート結果とし、研修終了後に実施した無記名自記式質問紙に記載された内容を意味のまとまりに分けて分析した。【結果】前年度のプリセプターとの「語る会」では「不安の表出」「プリセプターとしてのイメージ作り」「事前準備」等の内容が抽出された。また、プリセプター同士の「語る会」では、「情報共有」「悩み共有」「他部署の現状を知る機会」「ストレス発散」等の内容が抽出された。【考察】「語る会」は研修の目的を達成できていた。「他部署の現状を知る機会になる」として、どの部署も共通の悩みを抱えていることがわかり、安心感につながった。今後の方策を考える機会になったりすると考える。さらに「ストレス発散」という言葉から、A病院のプリセプターは、4年目の看護師が担うことが多く、同期入社看護師と語ることで自分の思いを吐露する機会になったのではないかと考える。研修担当者にとっても、現状把握ができ、新人看護師やプリセプターにタイムリーに介入する機会に繋げることができると考える。＜今後の課題＞「語る会」を通して得たことをどのように活かしているのか、「語る会」に参加するファシリテーターのあり方についても評価をしていきたい。

P-7-25

「看護実践を語る会」による自己の看護実践の振り返り

山口赤十字病院 看護部

○山下まり子、梨木 美保、清水ゆかり

【目的】看護師は、日々変化する患者の状況や健康問題に対し、看護実践を行っている。その看護実践をナラティブとして著し、その中で実践の強み、課題を明らかにしている。そこでA病院看護部教育委員会は、優れた看護実践を聴き、自己の看護の振り返りを行う場の提供を目的として「看護実践を語る会」を企画した。【方法】赤十字実践者ラダー認定委員会が推薦し、同意が得られた看護師の事例を発表。1回3事例、1人10分程度とした。倫理的配慮から発表資料は配布していない。聴講の感想は院内情報共有システムを利用し入力依頼、個人が特定されないよう無記名とした。【結果】聴講者は（平成30年9月時点）全10回で延べ494名であった。聴講の動機は「他者の看護実践をきいてみたい」が52%と最も多かった。聴講の感想は各々の看護実践に関する感想が多く、語りを聴くことで「看護とは何かを考える良い機会となった」「組織の中で自己の役割、できることは何かと考えるきっかけになった」などであった。【考察・今後の課題】発表事例はラダー取得時の指標に沿って「知識」「判断」「行為」「行為の結果」としてナラティブとして書かれており、そのためは形式知になったものを聴く結果となった。開催目的である自己の看護の振り返りを行うことができる場の提供については発表資料のない状況で、看護実践の語りのみを聴くことが、自分ならどう判断し、行動に移すかを考える機会になったと考える。看護実践を聴くことで自己の看護を振り返る場を企画することは、質の高い看護の提供ができる人材育成を目指す組織の目的と一致しているといえる。今後の課題は、引き続き看護実践を振り返る場を提供するために、開催を継続していくことである。

P-7-27

デブリーフィングの実際と効果 ～マインドカードを使用して～

静岡赤十字病院 看護部・整形外科病棟

○正守 彩香、中嶋 真弓、平野 麻衣、渥美 摩耶、原 繭子、
牧野 友奈、太田亜希子、植松 知子、佐藤みづ子

当院では、患者に質の高い看護を提供する為に、PNS(Rマーク)を参考に独自のデブリーフィング制をとっている。パートナーシップを成功に導く為にマインドと言われる「自立・自助の心」「与える心」「複眼の心」の3つの心を合わせ持つことが重要となる。それらの心を一人一人が意識しながら行動することで、より良いパートナーシップが導かれ、デブリーフィングを成熟させると考える。また、1日パートナーとペアで行動し、終業時に行うデブリーフィングはよりペアの結びつきを深める事に繋がる。そこでより良いデブリーフィングにする為、当病棟では、独自で作成したデブリーフィングカード(以下カードとする)を使用し、デブリーフィングを行うようにした。毎日始業時にカードを配り、終業時にデブリーフィングを行い、内容を記録した。カードは、マインドを身近に感じ、意識できるよう、マインドをわかりやすい言葉に置き換えた。また、親しみやすくする為、シールで飾り付けをした。このようにデブリーフィングを行った結果、マインドの浸透を評価する事で、デブリーフィングの効果を図りたいと考えた。そこで、病棟看護師にカードの内容、マインドを意識して行動できるようになったか、マインドの3つの心についてのアンケートを実施した。アンケートを集計・分析した結果、カードを使用した事で、デブリーフィングを行いやすくなったという意見や、行動に導けたという意見が多数あった。この結果に加え、記録されたデブリーフィングの内容から、カードを使用したデブリーフィングが効果があったという事、今後デブリーフィングを行う上での改善点が明らかになったため報告する。

一般演題(ポスター)抄録
10月18日(金)