

## P-7-17

### 認知症出前研修実践報告

高槻赤十字病院 看護部

たかし あきこ  
○高橋 晶子、秋山 由衣

【はじめに】我が国は超高齢化社会を迎え、高齢認知症患者も増加傾向にある。当院の入院患者も70歳以上の患者が全体の7割を超え、急性期医療を受ける高齢認知症患者の看護を強化するため研修を企画運営してきた。しかし、集合研修では参加者が集まらない反面、煩雑な業務の中で高齢認知症患者にどのように関わればよいかジレンマを抱える看護師もいた。この問題を解決するため、老人看護専門看護師や認知症看護認定看護師等のリソースを活用し、認知症看護の実践能力向上への取り組みを報告する。【方法】事前準備として各部署1名事例提供者を選出し、実際に行った認知症ケアの成功事例の一場面についてリフレクションシートにまとめる。研修場所は参加しやすいように各部署に向く形式とした。参加者と一緒に身体症状、認知症の症状、認知症やせん妄の違いについて、良かった看護ケアは何か、なぜうまくいったのか等の根拠や、患者の気持ちを一緒に考えながらリフレクションを行った。【結果】無意識に行っている看護ケアを、他者からの問いかけに自らが語る経験を通して、それまで気づかなかった自分の考えや患者の行動や気持ち等に気付く事ができた。研修参加直後のアンケートより「自分の実践を他者から認めて貰えて嬉しかった」「自分達の行った看護ケアの良かった部分に気づく事が出来て良かった」「自信に繋がった」等看護師の看護実践への自信や承認されることへの喜びを実感できていることが分かった。【考察】認知症看護は普段の何気ないケアが、個性の高い看護であることに看護師自ら気付かない事が多い。研修を通して言語化を助ける事や承認し意味づけする事が効果的であったと推察する。しかし、今回の研修が看護実践の場でどのように活かされているかは確認できていない。今後は研修が実践に活用できているかを明らかにする事が課題である。

## P-7-19

### 釧路赤十字病院 抗悪性腫瘍薬取り扱い院内認定制度構築の取り組み

釧路赤十字病院 看護部

きむら たまえ  
○木村 瑞恵

【目的】抗悪性腫瘍治療を受ける患者に、安全で質の高い看護を提供するために、看護の質を保証する【方法】当院はこれまで看護師経験2年日以降に職場内教育の下、抗悪性腫瘍薬の取り扱いを開始しており、特に開始基順を設けていなかった。そのような中、部署の看護管理者から1年目の看護師に抗悪性腫瘍薬の取り扱いをさせられないか相談を受けた。これまで経験年数とOJTのみで実施開始としていたが、必要な教育を提供後、取り扱いを実施するに十分な能力があると確認できれば、経験年数に関係なく抗悪性腫瘍薬の取り扱いを開始しても良いのではないかと考えた。そこで、抗悪性腫瘍薬を取り扱うにあたり必要な教育内容を検討するために、薬剤師、臨床工学技士、がん化学療法認定看護師、感染管理認定看護師など多職種、他部門のスタッフとプロジェクトチームを結成した。プロジェクトチーム内では、安全で質の高い抗悪性腫瘍薬の投与を実施するために必要な研修内容を検討し、メンバーそれぞれが専門性を発揮した研修動画を作成した。集合研修に制限がかかる中、当院で採用しているeラーニングシステムに動画をアップし、いつでも視聴できる環境にした。また、動画内容の理解度確認のため、1動画ごとにテストを設定した。さらに、師長会議では、抗悪性腫瘍薬取り扱い院内認定をすることに当たり、認定するまでのプロセスや評価者を育成するためにはどうするのか、現在抗悪性腫瘍薬を取り扱っているスタッフはどのように扱うのかなど検討を重ねた。【結論】釧路赤十字病院 抗悪性腫瘍薬院内認定制度を構築し院内周知を行った。

## P-7-18

### 新人SANE（性暴力被害者支援看護職）としての取り組み ～共有会開催の試み～

日本赤十字社愛知医療センター名古屋第二病院 産科<sup>1)</sup>、  
福岡赤十字病院 救急科<sup>2)</sup>

さとう ゆかり  
○佐藤友香理<sup>1)</sup>、水谷 彩<sup>2)</sup>

【はじめに】A病院では、2015年より性暴力救済センターとしての役割を担っている。筆者は2019年度の性暴力被害者支援看護職（以下、SANE：Sexual Assault Nurse Examiner）養成プログラムに参加し、SANEの一員としての役割を担っている。普段の看護業務とは違う分野において、どのように被害者と向きえればよいか不安を抱いていた。不安の軽減をしながら、SANEとしての役割をどのようにすすめたのかを報告する。【活動】A病院では34名のSANEが通常業務と兼任している。24時間体制の救済センターにおいて、性暴力被害者に対して早期から心理的・身体的支援の介入、他機関への橋渡しが求められる。今までの看護業務とは異なる内容であり、特に夜間帯は一人での対応が求められるため、適切なケアが行えるのか不安が強い状況であった。そこで、2019年度のSANE養成プログラム参加者である新人6名で情報共有や知識の向上のために共有会を定期的に開催した。共有会では、SANEの一員であることを意識しながら活動に参画することができた。【考察】共有会を開催することで、相互の経験知を共有し不安を軽減することができた。また、先輩SANEとの関わりにおいて、顔の見える関係作りができたと言える。【おわりに】新たにA病院でのSANEメンバーも増えつつあり、活動開始時に抱いた不安を一番理解できる立場でもある。協働していきける体制づくり、個々のつながりの強化を図ることが必要である。

## P-7-20

### コロナ禍でのストレス・ストレスコーピングと自己肯定感・自己効力感の関連性

栗山赤十字病院 看護部

おおた まい  
○大田 麻衣

【目的】多様な勤務体制の中でCOVID-19対応が流動的に始まり、業務量増加や行動制限のためストレスが増強しているのではないかと懸念が生じた。コロナ禍が長期化することで経験年数の長い看護師であってもストレスが増え、健康障害や看護ケアの質の低下の可能性があると考えられる。そこでCOVID-19に対応してきたストレス症状とストレスコーピングを把握し、自己肯定感と自己効力感を明らかにして長期化するコロナ禍で看護師が健康を維持し、今後も患者に継続した看護が行える状況であるかを把握するため本研究に取り組んだ。【結果・考察】ストレス度はCOVID-19対応時から上昇しコロナワクチン接種により軽減した。ストレス症状は不安感が強く心身ともにストレスを抱えていた状態であったが、感染対策や業務状況を情報共有することで感染不安と罪責感情が軽減された。ストレス数には個人差があり、COVID-19に対応する時期に1年以上の違いがあったため、情報収集ができたことがストレス軽減の要因の一つであると推測される。ストレスコーピングは、看護師の経験年数が長い場合ストレスが増強しても各々が対処できていたが、気がつかないうちにストレスフルであったことは否定できない。看護師は日常から笑顔や傾聴を心掛け、職場での心のケアや環境づくりを行う必要があると感じた。自己肯定感・自己効力感は、経験年数が長い場合COVID-19にも柔軟に対応できていたと認識していたが、実際には個人差があり経験年数とは関連性がなかった。研究により自分を見つめ直し強みや弱みを自覚するきっかけとなり、看護師が健康で笑顔ある職場環境であれば患者にも還元されると再認識できた。【結論】各々のストレスコーピングには限界があり、感染対策等のスタッフ間での協力・情報共有が有用であった。