

P-3-17

セル看護提供方式[®]がもたらした新人看護師の夜勤ひとり立ちの促進

古河赤十字病院 看護部

○木村 幸枝、佐伯 久美

【はじめに】A病院は二次救急を担う200床の急性期病院である。令和元年8月よりセル看護提供方式[®]の試行を開始し翌年3月に全病棟で導入した。4月に入職した新人看護師(以下新人)19名に対し、セル看護提供方式[®]の利点を活かしたOJTを実施した結果、夜勤ひとり立ちの促進を図ることができたので報告する。【取り組み】A病院は各病棟に4~5名の新人が配属となった。セル看護提供方式[®]の利点(ムダを省き患者に寄り添った看護実践ができること、病棟の3つのブロックの境界を固定せず柔軟な配置ができること、看護業務の詳細な標準化の促進等)を活かしたOJTマニュアルを新たに作成し、「新人は夜勤で1名の患者を受け持つ」ことから開始した。毎回丁寧な振り返りを行いながら受け持ち人数を漸増していき、確実にアセスメントしながら患者に関わる仕組みを整備した。【結果】前年度までのA病院の固定チームナース体制(以下旧体制)下では新人の夜勤ひとり立ちが10月であったが、セル看護提供方式[®]導入後、6月には新人全員がひとり立ちすることができた。ひとり立ち後の夜勤でレベル3b以上の医療事故の発生はなかった。【考察】旧体制下ではチームの患者全員を受け持つことがひとり立ちの目安であった。セル看護提供方式[®]が導入となり、標準化を推進した職場環境の中で、「1人の患者を責任を持って看る」ことから開始し、新人の成長過程に対応しながら受け持ち患者数を漸増できた。患者に寄り添いながら多量課題に段階的に対応できるようにしたことが、夜勤ひとり立ちを促進した要因であると考えられる。また、患者に関心を寄せアセスメントを行う必要の指導にも効果的だった。そして、新人が成功体験を重ねながら夜勤に取り組むことができるよう、支援する周囲の看護師の協力が得られたことも大きな要因であると考えられる。

P-3-19

がん看護専門看護師による1急性期病棟介入の変化

伊達赤十字病院 看護部

○鶴見 絃子

【目的】

がん看護専門看護師(以下FOCNS)が、1急性期病棟の看護師に対し「がん患者・家族のニーズの抽出と充足」の意識づけを強化した介入の変化を明らかにすることを目的とした。

【方法】

OCNSがコクローの8段階変革プロセスを用いて、「がん患者・家族のニーズの抽出と充足」の意識付け強化に対する介入計画を立案し実施した。介入期間は1年半で、OCNSの介入による変化の実感の有無とその実感した変化の内容(自由記載)から構成した自作式質問紙を用い、介入終了後に同意が得られた管理職を含む看護師計22名に調査を実施した。変化の実感の有無には記述統計を、実感した変化の内容には質的分析を用い、コード、カテゴリーを抽出した。また、本調査の主旨、調査協力の任意性と撤回の自由、個人情報の保護などについて書面で示し、質問紙に返答をした時点で同意を得たこととした。

【結果】

質問紙の回収率は81.8%で、変化を実感した者は88.2%、実感が無い者は5.9%、未回答が5.9%であった。実感した変化は、16のコードから6つのカテゴリーが抽出され、それらは<チーム><看護師><患者・家族>の区分に分類された。<チーム>の変化では【患者との向き合い方の変化や意識の向上】、【チーム医療の必要性の理解と展開】が、<看護師>の変化では【患者・家族との関わり】の学びと実践【先を見据えた対応】【患者のニーズを意識した対応】が、<患者・家族>の変化では【患者・家族との関係構築】がみられた。

【考察】

OCNSの介入により、看護師個人だけでなく、チームの意識に変化をもたらした、患者・家族との関係構築に繋がったと考える。

【結論】

8割の看護師がOCNSの介入による変化を感じ、【患者との向き合い方の変化や意識の向上】【患者・家族との関わり】の学びと実践【患者・家族との関係構築】などの6つの変化をもたらしていた。

P-3-21

コロナ禍の薬学実習におけるオンライン授業の理解度・満足度調査

大森赤十字病院 薬剤部

○高田あゆみ、平岩 知子

【背景・目的】感染防止の観点から1週間交互に在宅と来院する学生に分け、来院学生を2名以内にし、代表的な疾患(がん、高血圧症、糖尿病、心疾患、脳血管障害、精神神経疾患、免疫・アレルギー疾患、感染症)について全薬剤師でオンライン授業を主とした実習を行った。今回、オンライン実習の理解度・満足度を検討した。【方法】2020年8月から2021年11月までにオンラインを主とした薬学実習を受けた学生13名を対象に、無記名自記式の質問紙を配布した。成績には一切影響せず、個人が特定されないことを説明し、研究協力の意思がある場合は質問紙に回答するよう依頼した。【結果】対象学生13名の全員から質問紙を回収でき、回答に不備はなく全回答を分析に用いた。その中で、学習目標の「患者との関わりが理解できた」の項目に対しては「そう思う」、「強くそう思う」と回答したものは46.1%と最も低かった。しかし、「他の医療スタッフとの関わりが理解できた」の項目に対しては61.5%が「そう思う」、「強くそう思う」と回答し平均的であった。一方、「代表的な疾患の病態や薬物治療が理解できた」の項目に対しては、13名の全学生が「そう思う」、「強くそう思う」と回答した。【考察】患者との関わりへの理解度が低い理由として、患者とのやり取りを見る対面実習が困難であったためと考えられ、症例等を通した臨場感のある補完策が求められる。また、理解度は学生の自己評価であり、指導者による他者評価との違いについても検討する必要がある。病態や薬物治療の理解度、満足度が高い理由としてデジタル教材の活用による学習の効率化、高度化が考えられる。【結語】オンライン授業による実習は学習目標である代表的な疾患への理解につながり、満足度が高かった。

P-3-18

救急病棟におけるZoomを活用した事例検討会を振り返って

日本赤十字社愛知医療センター名古屋第二病院 看護部

○梅田 裕子、吉野 杏菜、田中 夕賀、林 みなみ、松平 淳子

【背景】救急病棟では「急変させない看護」を病棟目標としており、患者の生命に関わる可能性がある事例に対して、事例検討会を行っている。近年はCOVID-19の流行により、スタッフが集まって事例検討会を行うことが困難となった。そこで、密を避けるためZoomを使用して事例検討会を行った。2020年7月~2022年3月にZoomを使用して、9例の事例検討会を実施した。【目的】Zoomを使用した事例検討会で、成果を感じられる点が多かった。どのような成果を得られたのかを検討する。【倫理的配慮】事例の個人情報特定されないように配慮した。また、情報の二次使用を防ぐために自宅からの参加や、イヤホンを使用することを推奨した。【方法】事例検討会を円滑に進めるために、経験年数別で4~5グループに分け、事前に検討内容を各グループで話し合ってから意見を集約し、事例検討会で各グループの代表が発表した。また、パワーポイントを使用して、ファシリテーターが基礎知識のプレゼンテーションを行った。【結果】Zoomを活用することで、密にならず、事例検討会を行うことができた。参加者も増え、そのうち約半数が自宅からZoomで出席できた。参加しやすく資料も視認でき、勉強になるという意見があった。しかし、Zoomでは画面越しとなるため、ファシリテーターが一方的に発言する場面が多く、自ら発言する事を躊躇してしまうという意見があった。【考察】先行研究より、事例検討会とは自己研鑽、知識獲得、人材育成の場となると言われており、看護の質の向上に繋がっている。さらにZoomを活用することで、感染対策でも、約70%の参加率に繋がっており、より良い事例検討会となり成果が得られた。今後は、Zoom参加者も積極的に発言できるように改善していくことが課題である。

P-3-20

看護補助者チームの教育整備に向けた取り組み

安曇野赤十字病院 看護部

○荻原香瑞音

【はじめに】A病院B病棟は45床の一般急性期病棟で、院内で最も病床稼働率が高く手術件数が多い。看護補助者には、看護師が診療補助業務や急性期の患者ケアに専念できるように、自立的に業務実践することが求められている。しかし、看護補助者の教育計画が不十分であり、新人看護補助者(以下新人)を採用後の定着に課題があった。そこで今回、看護補助者の教育整備に向けた取り組みを行ったので報告する。【現状分析】看護補助者の教育上の問題は、1.看護補助者病棟業務手順(以下業務手順)の見直しと定期的実施されていない。2.指導の際に、業務手順や能力評価表を活用した経験がない。3.看護補助者は、新人指導の経験がなく、口頭で業務伝達をするのみであった。これらのことから、経験者の感覚に頼った指導が実施されてきており、業務手順に沿った基本指導ができていないことがわかった。そのため、看護補助者の具体的な指導方法を明確にすることが必要であると分かった。【実践内容】1.業務手順の見直し2.業務手順を用いたオリエンテーション、フォロー、一人立ち、振り返りのステップを踏むことを看護補助者チームに指導した。入職当初の指導計画の立案を依頼した。能力評価表を用いて実践状況を指導者と新人で評価することを依頼した。3.新人が分からない点を明確にするための話し合いの場を設け、看護師に判断を求める具体的内容をリスト化した。4.教育への動機付け:面接で、指導者に対して指導の振り返り、ベテラン看護補助者に対して指導者のフォローの振り返り、新人に対して実践への承認を実施した。さらにチーム全体で育成するための到達目標の確認を実施した。【まとめ】看護補助者チームは指導方法が全く分からない状態であった。今回の取り組みにより入職から段階的に指導する計画を立案できた。

P-3-22

院内養成による接遇インストラクターの活動について

北見赤十字病院 事務部診療支援課

○鈴木由美子、曾川 弘康

【はじめに】多くの企業・病院において、接遇教育は外部講師に頼っている。病院は一般ビジネスマナーはもちろん、患者および家族、患者の障害によっても多様な対応求められる。地方では接遇講師も少なく、招聘にも費用がかかる。この度院内で接遇講師を養成したことによる活動と効果について報告する。【背景】当院の理念である「地域からの期待と信頼に応える」の実現のため、接遇教育は重要である。しかしながら、地方では接遇講師が少なく、薬品会社の派遣サービスなど利用していたが、接遇研修の講師選任には苦慮していた。院内接遇講師の重要性を感じ、演者自身が当時の上司へ手上げを申し入れたところ、背中を押していただき、4日間の講習を受講後「接遇マナーインストラクター」の資格を取得した。【結果】入社時研修やCS委員会研修、部署単位のミニ研修へ赴き、名刺交換の機会があるため教えてほしい、学会で舞台に立つのだが、所作を指導してほしいなど、個人からの教示依頼もたびたび寄せられている。最近では一般社団法人接遇教育推進機構主催「医療ホスピタリティ接遇33名」の検定認定講師資格を取得し、当該検定を医師事務作業補助者に先行実施して33名の合格があった。地域活動では、近隣赤十字病院の接遇研修、看護大学の特別講義、出前講座においても介護施設、コロナ禍で職場体験できなかった中学生へビジネスマナーの講義を行った。【考察】接遇講師を院内養成することで、自院の理念に沿い、医療接遇に特化した講義を実施することができる。院内で気軽に接遇を学べる環境となった。また、無料出前講座等を通じ、地域にも貢献できている。今後は当院及び地域の接遇力向上のため、最新の情報を取り入れながら、時代に合った講義を行っていく。

10月7日金
一般演題(ポスター)
抄録