

P-6-24

ブリナツモマブ療法の在宅導入への取り組み

成田赤十字病院 看護部¹⁾、血液腫瘍科²⁾、小児科³⁾、薬剤部⁴⁾、医事業務課⁵⁾、管財課⁶⁾、千葉大学医学部附属病院 血液内科⁷⁾

○^{みやた}幸子¹⁾、^{さちこ}増田 真一²⁾、土持太一郎³⁾、岩館 純子⁴⁾、加藤 雄也⁴⁾、平岩 晴実⁵⁾、佐藤 栄華⁵⁾、椎名佐都美⁶⁾、加藤 怜⁷⁾

【背景・目的】

再発・難治性のB細胞性急性リンパ芽球性白血病患者に対し、同種移植への橋渡しや単独療法としてブリナツモマブ療法が行われていた。28日間、24時間持続で実施する点滴は通常入院で行われ、患者にとって大きな負担になる。今回、ブリナツモマブ療法を在宅で導入したので、その取り組みについて報告する。

【取り組み内容】

1. 静脈アクセスデバイスの確認と外来管理体制 2. 携帯型精密輸液ポンプ及び治療材料の選定と管理 3. 診療報酬の確認 4. レジメン登録 5. 医療スタッフへの教育 6. 患者指導 7. チェックリスト・パンフレット・テンプレートの作成 8. 緊急時やトラブル時の対応 9. 薬剤調整とカセット交換及び時間帯の調整

【実績状況】

2020年1月から2022年5月に10症例の患者にブリナツモマブ療法を在宅で導入した。うち、小児5名は入院で導入後、入退院や外泊により在宅治療を継続し、成人5名は短期入院で導入後、外来に移行し在宅治療を継続した。トラブルは、フィルタからの薬液漏れが3件、ポンプの開始忘れと動作不能アラームが各1件、ルート内の逆血が2件であった。他社の外付けフィルタに変更後、薬液漏れは発生しておらず、ルートとポンプ開始手順の見直しを行い、逆血は発生していない。

【まとめ】

多くの部門や職種連携により、在宅で継続した治療が可能になり、患者のQOL向上につながることであった。しかし、外来治療の可否やタイミングは主治医に委ねられており、明確な基準はない。今後は、患者を取り巻く環境も考慮した基準を検討し、地域連携も視野に入れ、在宅での治療を支援していきたい。

P-7-21

セル看護提供方式[®]がもたらした働き方改革～導入から2年後の効果～

古河赤十字病院 看護部

○^{さえき}佐伯 久美、^{くみ}生井 明美

【目的】A病院の全病棟における、セル看護提供方式[®]導入から2年後の効果を検討した。【方法】A病院の常勤病棟看護職員の超過勤務時間数ならびに年休取得日数、時間内研修時間数、離職率について、セル看護提供方式[®]導入前と導入後と比較する。【結果】<月平均超過勤務時間数>1人当たり12.1時間減少し、部署間の差は減少した。<年間年休取得日数>1人当たり10.6日増加し、部署間の差は減少し、最小の取得日数は増加した。<年間の時間内研修時間数>49.5時間増加した。<離職率>7.4%低下した。【考察】セル看護提供方式[®]導入後に超過勤務時間数が減少し、時間内研修時間数が増加したのは、看護職員の動線が短縮し、看護師長以外の全員が患者を受け持ったことにより、1人当たりの受け持ち患者数が減り、業務量が減少したと考える。年休取得日数の増加は、患者を受け持たないリザーブ看護師やフリー看護師を配置する必要がなくなったためと考える。また、受け持ち患者数の基準化により、必要な人員を把握しやすくなったと考える。部署間の差が減少したのは、物品配置や業務スケジュール等の標準化、受持ち患者数の基準化、病棟看護職員の人員配置の均等化によると考える。個人差の減少は、日勤帯で看護師長が2回行う業務補充（業務量の調整）に伴う業務量の均等化による。これらの結果、看護職員の労働環境が改善し、離職率が低下したと考える。【結論】セル看護提供方式[®]導入後、看護職員の動線の短縮、看護職員1人当たりの業務量の減少と均等化により、超過勤務時間が減少し、年休取得日数や時間内研修時間が増加し、離職率が低下した。

P-7-23

ポリバレンタナースの活用

日本赤十字社医療センター 看護部

○^{しげた}滋田 泰子、^{やすこ}松浦 直子、園田 裕子、川上 潤子

効率的かつ効果的な人材活用をめざし運用を開始したポリバレンタナース(Polyvalent nurse)の活動の実態と成果、今後の課題について報告する。病棟業務は多岐にわたり、業務量や業務内容は常に一定ではない。病棟では特に多重業務となり、その煩雑さは重大な医療事故を引き起こす危険性が高める。また、予定外の差込み業務によって看護職の時間外勤務が発生しやすく、看護職のヘルスワークプレスを考える上でも長時間勤務は課題である。このような現状を改善する目的で当医療センターではポリバレンタナースを配置し、効果的な人材の活用を目指した。ポリバレンタナースとは、サッカー界で「複数のポジションや役割をこなせる応用力を持っている選手」を形容する用語として用いられている。当医療センターのポリバレンタナースは看護部に所属し、業務支援師長の採用によって、組織横断的に業務過多な病棟の支援活動をしている。具体的な業務内容は、主に緊急入院の対応である。要請に応じて外来に向き、入院オリエンテーションを実施したり、書類を作成するなどして患者を入院病棟へ引き継ぐ。そのため、ポリバレンタナースは10年以上の複数部署経験をもち、オールマイティなスキルを有するナースを条件としている。ポリバレンタナースの活用によって病棟業務の負担を軽減するだけでなく、患者にとっても入院までの苦痛な待ち時間を短縮するなどのメリットがあるため、病棟看護職や看護管理者から多くのポジティブなフィードバックを受けている。今後の課題としては、ポリバレンタナースの育成およびキャリア支援等が考えられる。

P-6-25

食道癌患者においてFP±rad療法施行時の吃逆と治療薬の効果

石巻赤十字病院 薬剤部¹⁾、東北大学大学院 薬学研究所²⁾

○^{さとう}佐藤あかり¹⁾、小澤美美由¹⁾、佐藤 陽介¹⁾、西 和哉¹⁾、^{さとう}佐賀 利英^{1,2)}

【目的】食道癌患者の治療の一つにフルオロウラシルとシスプラチンを用いたFP±rad療法がある。FP±rad療法は切除不能進行・再発食道癌や切除可能食道癌の術前化学療法として用いられる。FP±rad療法施行の患者ではしばしば吃逆の副作用が認められている。吃逆は生命を脅かすものではないが、QOLの低下に繋がると考える。そこで、当院でFP±rad療法を施行した食道癌患者の吃逆の発現や処方薬の効果について調査を行った。

【方法】2019年1月から2021年10月に当院でFP±rad療法を2クール施行した食道癌患者39名を対象とし、吃逆の発現状況について電子カルテより後方視的に調査した。

【結果】FP±rad療法を施行した食道癌患者は39名、吃逆発現患者は20名であった。吃逆の発現時期はFP±rad療法開始後2日目(65%)、柿のヘタ水3名(17%)、クロナゼパム2名(12%)、芍薬甘草湯1名(6%)であった。症状消失にかかる期間はパクロフェン17日、柿のヘタ水2日、クロナゼパム2日、芍薬甘草湯1日であった。

【考察】当院では吃逆発現患者に対しパクロフェンを使用する傾向がある。パクロフェンはGABA受容体に結合し、筋弛緩作用や吃逆中枢抑制作用を示す。吃逆改善効果が広く認められており、当院においてもパクロフェンが多く使用されていると考えられる。しかしながら、今回の調査において吃逆の症状消失が最も早い薬剤は芍薬甘草湯であった。今後は吃逆に対する治療薬の使用状況や有効性についてより深く調査し、最適な薬物治療について検討する必要があると考える。

P-7-22

看護補助業務効率化の取り組み

松江赤十字病院 看護部

○^{つちえかすこ}土江加寿子

目的2021年度に取組んだ看護助手へのタスクシフトについて経過と現状を報告する。取組みの経過「看護の専門的判断を要しない業務」のタスクシフトを推進するために看護師・看護助手各3名から成る「看護補助タスクシフト検討プロジェクト(以下PJとする)」を設置して看護補助業務自体の効率化に取り組んだ。PJでは先ず「協働」とは、明確に業務分担し各々がそれを徹底して担った上で連携すること」と認識を合わせた。そして、看護の周辺業務を助手だけで効率的に実施できるよう「定期シフト交換」「退院後ベッド作成」を助手が組織横断的に支援する体制の構築を目指した。毎日助手5名で「クロスサポートチーム(以下クロスサポート)」を組み、チーム員が日々の業務情報を持ち寄り、リザーブの採用で業務する運用とした。業務内容を検討し「搬室」「患者のベッド搬送」「材料作成」の支援も加えた。8月にはこの仕組みを助手会・師長会・業務委員会にて説明し、9月のシミュレーションでタイムスケジュール等の調整を行い、10月から本稼働した。取組みの結果と評価クロスサポート稼働後の助手業務量調査では現場助手の「リネン類管理業務」が減り「環境整備」「患者移送」が増えたことがわかった。聞き取り調査で確認できた「入院患者のベッド周辺の拭き掃除実施」の増として現れていると推測している。アンケートでは、この体制に対する評価は看護師と助手、所属部署によって異なるが、仕組み自体に全体的に「良い」と評価していることがわかった。特に看護師から「負担が軽減した」との声が多く、今まで完全シフトが困難だった定期シフト交換、退院後ベッド作成を助手のみで実施できるようになったことが影響したと考える。この体制の継続には看護師97%、助手77%が賛成し今現在も継続実施できている。今後も看護助手会で体制維持の取り組みを継続する。

P-7-24

コロナ禍の経験を活かした看護職の人材育成と一元化の推進

姫路赤十字病院 看護部

○^{こまだ}駒田 香苗、^{かなえ}太田 加代、高原 美貴、芦田真知子、芝山 富子

【目的】当院では2020年3月にCOVID-19の1人目の患者を受け入れて以降、感染症と一般診療の受け入れを並行して行ってきた。増員はせず感染症病棟には病棟から交代で応援体制を取る人員配置を行い、各波に応じて試行錯誤しながら受け入れてきた。しかし、第6波での職員家族・職員自身の感染増加により、すべての部署での看護活動継続の危機に陥りそうになったことを経験した。そこで、長期化する感染状況に加え、赤十字の使命である災害救護活動にも備えることが出来るような日頃からの体制づくりの必要性を痛感し、人材育成と一元管理の推進を看護管理課題として取り組んだ。【方法】各病棟から感染症病棟への応援体制を継続する方針を伝え、送り出す側・迎える側が気持ちよく勤務できるよう職場環境に留意するように看護師長会で共有した。また、個々のキャリアアップのために積極的に部署異動は継続して推進した。また一元化の推進を行い、人材の効率的な配置とこれに対応できるように教育体制を整えることを今年度の目標とした。【成績】感染症病棟での経験を踏まえて看護職は、自己の臨床実践能力の課題を発見し、自ら部署異動希望が出るようになり、日常的な部署応援件数が増加している。また、手術室と内視鏡センター、救急外来と放射線科の一元化について、無理なく少しずつ実践に取り組みながら進められてきた。【結論】コロナ禍の経験したことで自己の課題を発見する機会となった。また赤十字病院として災害時の応援体制には元々抵抗が無く、協力にも柔軟に応じられる文化があったと考える。今後、人口動態から考えても大幅な増員は難しく、限られた人員で日頃からの一元化や応援体制の構築が、危機に柔軟に対応できる人材育成と体制強化が必要である。

10月7日金
一般演題(ポスター)
抄録