

P-170

看護方式変更への取り組み—看護師の意識の変化に着目して—

秦野赤十字病院

〇吉満加寿美、山下 真澄、片野 芽衣

【はじめに】A 病棟では 6 年前より PNS 看護方式を採用していたが、10 対 1 看護体制への変更に伴う看護師数の変化により、PNS を要因としたインシデント件数の増加や看護ケアへの責任感の希薄化が課題であった。そこで、2022 年度に固定チームナースィング看護方式（以下固定チーム）へ変更した結果、課題に対して一定の成果が見られたため報告する。

【方法】固定チームについての勉強会を実施。病棟看護師 21 名に対してアンケートを実施し、結果から問題点を抽出し対策を行った。

【考察・結果】開始前アンケートでは「ケアが解消する事への不安」が問題点として挙げられ、固定チームへの変更は賛成 23.8%であった。対策として経験年数の浅い看護師をフォローする仕組みとリーダー看護師が行う医師の指示受け系統を明確化し、情報を統括する体制を整えた。それにより、3 ヶ月後アンケートでは賛成が 52.9%と上昇をみせた。しかし、「多重課題への困難感」「受け持ち看護師により看護の質に差が出る」との意見が挙がった。そのため、朝のミーティングの際に患者情報を共有し看護をする体制を整えた。その結果、6 か月後には賛成が 100%となり「患者情報を把握しているから協力体制が」と「考えながら看護する力が身につく」と意見が聞かれた。そして、受け持ち看護師としての意識が高まったことや情報が統括する体制が整ったことにより、インシデントが前年比 10%減少する結果も得られた。加えて受け持ち看護師としての責任感が培われた事や固定チームでの協力体制が整った事により、超過勤務時間が前年比 15%減少を見せた。しかし一方で、6 ヶ月後アンケートでは「リーダー看護師の役割に悩む」との意見も挙がり、リーダーシップを学び、発揮できる人材育成も新たな課題として明らかになったため、今後の取り組みとする。

P-172

看護補助者と連携・協働に向けた取り組み～カンファレンスの活用を通して～

福島赤十字病院

〇武井 明美

【はじめに】当病棟は外科系の混合病棟で、緊急入院や時間外の手術が多く、16 時以降の通常業務に加え、手術対応や緊急入院対応があり業務が複雑化する状況が生じる。現在、育児時短制度を活用している看護師 3 名は 16 時までの勤務であるが、業務に追われ時間内で終えることが出来ない状況である。制度を活用している看護師が時間で終了し、16 時以降の業務を円滑に進めることが出来るよう業務内容を整理し、夜勤看護師と看護補助者との連携を築くことで、分担できるのではないかと考え取り組んだ結果を報告する。

【方法】(1)16 時以降の業務内容を曜日別に明記化し、看護補助者に委譲できる業務を明らかにした。(2)師長は看護補助者会として月 1 回開催し、話し合う場を設けた。(3)予定手術日は運番勤務（10 時 30 分から 19 時）を 1 名から 2 名に増員し配置した。(4)看護補助者による食事介助の基準を明確化し、看護師はその都度介助時の注意点を説明した。(5)夜勤看護師と運番看護補助者間で 16 時にカンファレンスを行い、患者の情報と予定を共有し、委譲したい内容を伝えた。

【結果】看護補助者は 16 時のカンファレンスで共有した内容を基に、委譲された業務やナースコール対応を率先して行い、主体的に実践するようになった。運番勤務である看護補助者は病棟スタッフであるため患者の注意すべき情報を丁寧に夜勤専従看護補助者につなぎ連携を図ることが出来た。

【考察】看護補助者と確実な連携を図るためにはお互いの業務内容を理解し、看護補助者から表出された不安受け止め、具体策を共に考えることで信頼関係が構築できたことと考える。安全な看護を提供するためには、カンファレンスの時間で情報の共有を図り、声を掛け合いながら協働し継続していくことが看護の質の向上につながると考える。

P-174

認知症看護リフレクション研修後の看護実践の変化

高槻赤十字病院

〇秋山 由衣、高橋 晶子

【はじめに】認知症看護リフレクション研修を体験した看護師が、その後の認知症看護実践にどのような変化があったのかを知りたいと考えた。

【研究目的】看護師の研修後の看護実践の変化を、研修時と研修後の認知症看護の実践についての体験に焦点を当てて明らかにすることである。

【研究方法】1) 研究デザイン：質的研究 2) データ分析方法：半構造化面接によるインタビュー調査を事例提供者 3 名に行い、得られたデータから逐語録を作成し、研修実施時の体験と、その後の体験を表す内容を抽出し、類似性に応じてカテゴリー化した。

【研究結果】研修時の体験は、6 個のカテゴリーと 17 のサブカテゴリーが得られた。代表的なカテゴリーには、「【患者の興味のあることや生活背景の情報をチームや病棟全体で検討し、ケアに取り入れた】」「抑制しなくていい方法が他にないのかを考えることの重要性に気付いた」【認知症の種類を知り、症状のアセスメントを行い対応方法を考えた】などが挙げられた。研修後の体験は、6 個のカテゴリーと 19 のサブカテゴリーが得られた。代表的なカテゴリーには、「【患者の興味のあることや患者の生活背景の情報を聞き、ケアに繋げている】」「すぐに抑制せずに、患者の安全な療養環境をカンファレンスで考えている」【認知症の症状の原因を考えるように助言したり、患者の立場に立つて考えるように周囲に助言や呼びかけをしている】【他者への認知症看護の知識の伝達をしていきたい】」などが挙げられた。

【考察】1) 看護師は、研修で得た体験から実践の価値や意味を見出し、次の実践に取り組んでいた。2) 看護師は、研修後の体験では、他者を巻き込む実践が増えており、意図的な実践が出来ていた。

【まとめ・結論】この研修は、長期的に見ても実践力が向上に繋がることが示唆された。

P-171

初めての看取りの看護を次に繋げている経験 2～5 年目の看護師に焦点をあてて

飯山赤十字病院

〇奥野 憲子、飯塚 由華、下田華代子

【はじめに】A 病院の地域包括ケア病棟では、令和 3 年度院内の 4 割の死亡患者を看取った。経験年数の少ない看護師から看取りに対しての不安が聞かれた。そこで、看取りに関わったことのある臨床経験 2～5 年目の看護師に、印象に残っている看取りの経験についてインタビューを行い省察してもらう。そこからそれらの経験をどのように受け止めたに繋げているか、また繋げようとしているかを明らかにした。

【方法】看護師経験年数 2～5 年目の看護師 5 名に半構造化面接を行い、得られたデータから KJ 法を用いて分析した。

【倫理的配慮】対象者へ研究の目的・内容を説明した。また、インタビュー内容は本研究以外では使用せず、研究への参加有無で不利益は生じないこと、情報は個人を特定されないよう配慮する事を説明し同意書に署名を得た。また、所属施設の倫理審査委員会の承認を得た。

【結果および考察】59 個のコード、16 個のサブカテゴリー、さらに(1)知識・経験不足を痛感する(2)患者の死に対し動揺した(3)患者とその家族の残された時間を大切にしたい(4)1 人ではたどり着けない答えがある(5)看護師としての成長を望んでいるという 5 個のカテゴリーが抽出された。対象者は臨床経験 1 年目に印象に残る看取りの経験をしていた。そこには、看取りの実際に動揺したことを振り返った結果として、カテゴリー(1)に結び付いていた。それでも看護師として成長したいと考えており、自分がすべき看護を見据え、患者とその家族の時間を大切にしたい気持ちへと繋がっていた。そして上司や先輩看護師とのフィードバックにより、自己の振り返りを肯定することができたことで、看護師として成長したいという思いをより一層強くしていると言える。このような過程を経て対象者は成長していたと考えられる。

P-173

固定チームナースィング・デイパートナー方式に外回り専属チームを導入した効果

大津赤十字病院

〇横澤 夕子、藤本 理恵、長尾 美香

【はじめに】当院では、従来の固定チームナースィングに加え 2020 年度よりデイパートナー方式を導入した。部署は消化器内科病棟で内視鏡検査・処置による短期入院が多く、検査の送迎や入院迎えなどによる病棟外業務が頻回に生じ、デイパートナー方式のメリットが十分に活かされていない現状があった。そこで、病棟外業務がもたらすデイパートナー方式への影響を調査し、病棟外業務を行う外回り専属チームを導入し、デイパートナー方式のメリットを高める取り組みを行った。

【方法】1.デイパートナーの実務調査を実施し、デイパートナーの機能を停止させる病棟外業務の抽出と分析 2.病棟外業務を専門に行う外回り専属チームの導入。外回り専属チームはリーダー、サブの看護師 2 名と看護補助者 2 名で構成した。リーダーが、患者の状態をアセスメントし、サブ看護師と看護補助者に一括して指示を出すというシステムとした。病棟外への患者送迎、入院迎え、検体提出業務、物品の運搬など病棟外業務の全てを請け負うこととした。

【結果】外回り専属チーム導入後再度実施したデイパートナー実務調査では、パートナーの病棟外業務は 0 件となり単独業務時間は活動前後で平均 142 分から 83 分へ減少した。

【まとめ】病棟外業務を外回り専属チームに任せることで、時間不定の呼び出しが無くなりスケジュールを立てやすくなった。また、単独業務時間が減少し、デイパートナーのメリットを発揮しやすい環境となった。2021 年日本看護協会による「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」において持続可能な働き方に関連する基本的な 4 要因のうち 1 つである仕事のコントロール感をもつ働き方に繋がり、超過勤務時間の大幅な減少とやりがい感の向上につながり、次の取り組みへの前向きな発言が聞かれる結果を得た。

P-175

看護助手業務横断チーム確立への取り組み

松江赤十字病院

〇青山 直子、一之瀬さおり、土江加寿子

【目的】看護職が専門的業務に専念できることを目的にクロスサポートチーム(クロスサポート)が看護助手業務を組織横断的に行う仕組みを構築した。クロスサポート確立に至る看護助手の取り組みについてその経過と結果を報告する。

【経過】クロスサポートは毎日 5 人の看護助手でチームを組み、メンバーが持ち寄ったその日の業務情報を基に計画しリーダーの采配で業務を行う。主たる業務は「定期シフト交換」「退院ベッド作成」「転室支援」としている。看護助手会では看護助手がこの業務に自主的、積極的に取り組めるよう、先ずはその必要性について認識合わせをした。その後は定期的にアンケートや話し合いでクロスサポートに関する現状や看護助手の思いを確認し、問題点を洗い出して解決を図った。連休を含む週の定期シフト交換の方法や部署に残る助手が 1 人になる際のサポート体制、リーダー業務の内容等を調整し、助手会等で周知した。中でも、リーダー業務の調整や明確化はリーダー役割に対する負担感の軽減と実際の細やかな采配につながった。また、リーダー経験を積み重ねること業務に対する責任感や達成感が生まれ、業務をさらに上手く回せるようになった。

【結果】定期的シフト交換、退院後のベッド作成は全て看護助手が行っている。また、クロスサポートによって看護助手業務が効率化したことで看護助手がシャワー介助等の業務を行えている。その分看護職は専門的業務に時間を費やせるようになった。直近のアンケートでは、看護職も助手もクロスサポートを取られば病棟が手薄になるというデメリットを感じているが、看護職の 8 割、助手の 6 割はクロスサポート継続に賛成している。助手からは仕組みや業務内容に対する疑問や意見も出ておりそれを受けて今後の改善に取り組む。