

P-367

ボランティアが赤十字水上安全法講師、救急法講師になった！

日本赤十字社京都府支部 事業推進課

○松田 聡、近藤 松子

【はじめに】令和3年度、ボランティアA氏が水上安全法講師に、令和4年度、ボランティアB氏が救急法講師に認定された。いずれも日本赤十字社（以後、日赤）初のことである。日赤の長期ビジョンのひとつ「ボランティア主体の事業展開」の実現のためにも、ボランティアが講師となるのが重要であった。メディアでも大きく報じられたので、詳細を報告する。

【内容】日赤が行う各講習会の指導員を養成する講師は、豊富な指導経験と知識や技術が必要ことから、創立以来、職員のみでその任務を果たしてきた。しかしながら、講習会のあり方や指導員を認定出来る権限を職員のみ限定することは、ボランティアから主体性を奪うことにもつながる。日赤は令和2年2月ボランティアが講師になることを認めた。A氏は市内にある水泳学園の学園長である。平成11年に水上安全法指導員となり、高い泳力、指導力を活かして水上安全法講習に尽力してきた。B氏は警察官として勤務する一方で、平成24年に救急法指導員となり、警察学校のみならず、一般の方対象の救急法講習にも尽力してきた。また、指導員を増やすことが救済率を上げるための強い思いがあった。支部は両氏とも講師にふさわしい人材と判断し講師養成講習受講を推薦し、両氏は講師となった。B氏については、支部がメディアへアピールしたことから、新聞、テレビでも取り上げられ、大きな反響があった。

【おわりに】2名のボランティア講師の誕生は「ボランティア主体の事業展開」の実現に向けた大きな一歩となった。課題として、他の指導員への説明責任、講師の定年をどうするか等があり、今後、日赤全体で論議が必要と考える。今後、こういった課題を解決しながら、更に多くのボランティア講師が誕生し、苦しんでいる人を救うために地域で活躍できるよう支部として取組んでいきたい。

P-369

看護係長同士で承認し高めあうワーク・エンゲージメントの取り組み

高知赤十字病院

○大川 百恵、向井 直美

【はじめに】ポジティブな職場風土を醸成し、ワーク・エンゲージメントの高い職場環境を作るためには、看護管理者からスタッフへの承認が重要である。看護係長は管理者とスタッフ、多職種間や部署間を調整し、職場を円滑にする役割を担っている。スタッフの承認や、成果を認めモチベーションを高める役割を果たしながらも、係長自身も承認される機会を少なく、自身のモチベーションが低下することもある。今回、係長同士で承認し合い、ワーク・エンゲージメントを支援する取り組みを行ったので報告する。

【方法】看護係長42名を3名ずつのグループに分け、事前に自分自身の長所や強みを抽出する。グループ内の係長に関して各自がリサーチし、他者から見た長所と強みを明らかにする。グループ内で自身について発表した後、他者からのフィードバックを行い、その後アンケートで実施の効果を確認した。

【結果考察】自身の強みに焦点を当て自己開示し、肯定的なフィードバックをもらうことで「自分のこと知ろうとして認めてもらえてうれしかった」「信頼を感じ頑張ろうと思えた」など前向きな反応があり、スタッフ指導に生かせることの結果を得た。同じ立場で困難を理解でき、安心感を持つ仲間から承認されることで、共感と信頼性が高まり自発的成長を促す効果があった。ポジティブにフィードバックを行うことは、自身の承認欲求を満たしモチベーションを高める効果のみでなく、スタッフへの承認行動や自身のリーダーシップへの肯定感となりワーク・エンゲージメントを高めることへとつながった。看護係長自身がモチベーションを保ちいきいきと働くことは、スタッフにも好影響を与え、組織のチーム力を高めることができる。対話を通じ承認の機会を持つことは、自身も他者も承認し、活性化される結果をもたらした。

P-371

内的動機づけを導き出す中間面接

安曇野赤十字病院

○野澤菜々子

【はじめに】外来的看護師たちと効果的な面接を行うために、モチベーションの3つの輪、やるべきこと、やりたいこと、やれること、という文献を参考に面接を行った。「外来的看護のやりがい」と「今後の目標」について聞きながら面接することでこのモチベーションを引き出すことができるのではないかと考えた。

【対象者】外来看護師21名

【方法】煩雑な業務の中勤務時間内で全員と面接できるよう1回の面接を5分と設定し面接した。やりがいについての発言を同じ意味の発言ごとにカテゴリとしてまとめた。

【結果】＜患者の不安を最小限にする＞＜専科の看護師としての意識＞など5つのカテゴリに分類した。

【考察】外来的看護業務は時間が決められた中での患者の受診・検査・手術などの処置がスムーズに行くよう配慮することは緊張が強いられる。困難な状況や、緊張の後には得られる達成感をやりがいと感じて日々の業務を行っていることがわかった。面接の中で「情性で仕事をしている」と答えた看護師がいた。しかし、面接を進める中で、最終的にはやりがいを口にするようになった。毎日の仕事の中で自分では気が付かないやりがいが気が付くことができたと思う。仕事をして満足を感じるときは、「何かを達成したい」、「認められたい」、「仕事が楽しい」、というときと言われている。今回面接を行う中で普段何気なく行っていることが、自分のやりがいになっていることに気が付くことができたのではないかと考えた。看護スタッフの数を維持し患者さんの看護の質を保ち、自分たちのライフワーク・バランスを守るには、楽しく仕事をすることが大切だと思う。医療の現場は時に厳しいこともある。しかし楽しく仕事をすることは可能だと思う。「ポジティブマネジメント」という視点が大切だと改めて感じた。

P-368

当院における頭痛を有する職員を適切な治療へつなげるための取り組み

唐津赤十字病院

○岩崎めぐみ

【目的】1997年に行われた調査では15歳以上の日本人の片頭痛有病率は8.4%であり、特に20～40歳代女性の有病率が高いと報告されている。また、医療従事者、特に看護職においては一般人口に対して片頭痛の有病率が高いとされている。これは、多忙で不規則な勤務状況や業務のストレス、疲労が片頭痛の誘発・増悪因子であることが要因の1つと考えられている。当院において頭痛を認める職員の現状について把握し、適切な治療へつなげるためにアンケート調査を行った。

【方法】当院の常勤職員に対してアンケート用紙を用いて調査した。調査期間は2022年6月24日から7月8日までとした。評価項目として年齢、性別、頭痛の有無、頭痛の頻度、痛みの性状、医療機関への受診状況、頭痛による日常生活への支障、頭痛の増悪因子、頭痛時の対応を調べた。

【結果】常勤職員605名中492名（男性139名、女性353名）から回答を得られた。年齢分布は10代0.2%、20代24.1%、30代25%、40代25.8%、50代19.7%、60代5.2%であった。65%の人が直近1ヵ月において頭痛を認め、79%の人に頭痛経験があった。頭痛の頻度は月数回が42%、年数回が30%だったが、9%の人は月15回以上の頭痛を認めた。36%の人が中等度以上の日常生活の支障を感じていた。調査結果から、頭痛経験者のうち21%の人が片頭痛の診断基準を満たす可能性が示唆された。頭痛経験者のうち医療機関を受診したことがあるのは19%で、そのうち継続して治療を行っている人は25%であった。頭痛の対処法として39%の人が市販の鎮痛薬を内服している事が分かった。

【結論】当院における調査では頭痛経験者の割合は高く、中等度以上の日常生活への支障を認める人が多いにもかかわらず、病院受診率は低い結果であった。

P-370

職員の福利厚生向上への取り組み～院内保育所における食を通じた子育て支援～

徳島赤十字病院

○井上 和也、中西 悠二、榮原 純子、和泉 靖子、里見かおり

【はじめに】当院は2012年4月に院内保育園を開設し、栄養課が直営で食事提供を行っている。開園当初は食物禁忌のある園児が多く、安全を考慮して牛乳・卵・海老・蟹・蕎麦・青魚を含まない献立としている。今回、2022年度より保育園スタッフと連携を行い、食事を考慮した行事食や季節メニュー導入したので報告する。

【目的】保育所給食を通じ、こども達に食の楽しさと大切さを実感してもらうことを目的とした。また、院内保育所の食事の充実を通して職員の福利厚生向上を目指した。

【方法】新しい行事食、季節メニューの導入にあたり、時期や内容、提供方法について保育園スタッフと検討した。また、職員の福利厚生向上に対する効果を評価するため、保護者および保育園スタッフに対してアンケート調査を行った。

【結果】2022年度は合計9回の新しい行事食・季節メニューを提供した。その際、保育園スタッフと話し合いを行い、従来使用していない卵や乳製品、甲殻類も使用した。また、こども向けのメニューを選択し、食べやすさや安全も考慮した。保護者アンケートの結果では、89%が「給食に行事食を多く取り入れる等の取り組みは、職員の福利厚生の改善に繋がっている」と回答した。

【考察】院内保育園給食において行事食や季節メニューの導入は、園児に食育や食べる楽しさを提供できるだけでなく、職員の福利厚生向上にも繋がっていると考える。また、アンケート調査でテレビや旬の食材について情報提供の要望があり、保育園と連携して実施していく予定である。

【結論】保育園給食において、食育の一環として食べる楽しみを知ってもらうため、おいしく・楽しく・安全なメニューを継続して提供し、食を通じた子育て支援をしていきたい。

P-372

熊本赤十字病院 倫理サポートチーム(EST)の取り組み

熊本赤十字病院

○赤松 房子、森 美幸、飯星 里枝、熊田美和子、松尾那佑子、河津 哲也、田中 英治、奥本 克己、竹熊 与志

2018年4月より倫理サポートチームの活動を開始して6年目を迎えた。医師、看護師、事務からなる23名で活動している。主な活動としてコンサルテーション業務があり、医師・看護師・事務の3名でチームを組み、職員からの相談依頼に応じている。対応した相談件数は5年間で約60件であり、その内訳は初年度が10件、2年目16件、3年目以降は毎年11件である。年度ごとの相談件数に増減がなくほぼ同数で推移していること、依頼者別では医師が最も多く、全体の約70%以上を占めていることが特徴である。相談内容では「意思決定支援」に関する内容が全体の約60%を占め、その他には「治療の差し控え」や「DNAR」などがある。相談事例の対象となる患者が高齢独居や認知症、救急重症患者で意思確認ができないなどの背景があり、現在の社会情勢や高度急性期病院である当院の特徴を表している。また毎月定例会議を行っており、ここではコンサルテーションの振り返りを始め、相談内容をもとに「適切な意思決定支援に関する指針」や「人工呼吸器装着及び取り外しに際しての基本方針」など現場で活用できるような院内での取り決め事項の検討も行った。さらに、全職員を対象に毎年定期的に倫理研修会を開催し、他職種でのグループワークを取り入れている。その他、コンサルテーション依頼を躊躇する職員が気軽に利用できるような「倫理目安箱」を設置する他、職員の意識向上と周知を図るために臨床倫理の関連動画を作成してきた。窓口となる事務局を中心にチームで取り組んできたこれらの活動は、病院全体の臨床倫理に対する意識を高め、醸成することにつながったのではないかと考えている。過去5年間の活動内容を振り返り、今後取り組むべき課題を明らかにしたい。