

P-373

急性期病院の看護師を対象にした身体拘束解除の判断に影響を与える因子

徳島赤十字病院

○てつお鐵尾 あやな文菜、日浦葉々子、津川 玲奈、大原 唯加、三宅 智沙、前田 春香

【目的】身体拘束は、人間としての尊厳を侵し、QOLの低下を招く危険を有しており、可能な限り減らしたいと考える。身体拘束解除に影響を与えるものに、治療内容や職場環境、看護師の身体拘束に関する教育背景や過去の経験などがあるのではないかと考えた。看護師に質問紙調査を行い、身体拘束解除の判断に影響を与える要因を明らかにする。【方法】身体拘束解除の判断に影響を与える要因に関する自作のアンケートを用いて調査を行った。

【倫理的配慮】本研究は徳島赤十字病院倫理委員会の承認を得て行った。

【結果】身体拘束に対し、したくないという思いと、せざるを得ないという相反する思いを多くの人が抱いていた。持続留置物の種類では気管挿管チューブや中心静脈ライン、ドレーンは多くの人が、身体拘束解除を検討しようと思わなかった。職場環境では、身体拘束解除を検討する時間や人員の確保が難しく、身体拘束解除を困難にしている現状があった。看護師の身体拘束に関する教育背景や過去の経験は、身体拘束解除の判断に影響を与えていなかった。

【考察】生命維持に直接関与する持続留置物は、身体拘束解除を躊躇させる要因になると考える。身体拘束解除に向けて時間や人員の確保などの職場環境を整える必要があると言える。他職種を巻き込むことで看護師とは違った側面を見ることができ、「抑制しない工夫」の方法を編み出すことや人的・時間的ゆとりの確保に繋がるのではないかと考える。

【結論】身体拘束解除の判断に影響を与える要因として、治療内容、職場環境が関係することが明らかになった。時間的・人的「ゆとり」を調整することが、身体拘束解除に繋がる可能性が示唆された。身体拘束解除に向けて医師を含む他職種と協働し、積極的に働きかけることが重要である。

P-375

新任師長の教育プログラム評価 —プリセプター制とトークミーティング—

福井赤十字病院

○にしむい西向 ひでよ秀代、真鍋 照美

【目的】師長の看護管理実践能力は、看護サービスの質や病院経営に影響を及ぼす。師長昇格後のキャリア移行期を支える教育や支援は重要である。本院は、看護管理者の教育支援として、2008年より、対話と内容による組織学習の場となる管理サロンを開設した。2020年には、新任師長育成支援として、看護管理者教育プログラムにプリセプター制とトークミーティングを導入した。研究の目的は、新任看護師長の管理実践能力育成のための教育プログラムを評価し、新任師長の学びと成長を支援していくためのプログラムの課題を明らかにすることである。

【方法】同意を得られた新任師長とプリセプター4名を対象とし、半構成的面接を実施し、語りの内容をカテゴリー化した。

【結果】1. 新任師長は、プリセプター制度による教育を受けることで【看護管理実践能力獲得への支え】【師長としての自立と成長の促進】など良い効果があったと感じている。反面、プリセプターの支援方法やプリセプターとの組み合わせによっては、マイナスの効果も確認できた。2. 新任師長は、トークミーティングに参加することで、【管理実践の共有と学びの場】【管理者間の相互支援の場】といった効果を得たと感じている。3. 新任師長は、本院の教育プログラムに参加して、【グループマネジメントの実践】【新しい管理視点の拡大】【看護管理者としての成長と自立】といった点で、1年後、看護管理者としての成長を感じていた。

【結論】師長昇格後のキャリア移行期の教育支援プログラムとして、プリセプター制とトークミーティングには、看護管理者としての学びと成長を支える効果が示唆された。プリセプター制の課題は、プリセプターとの組み合わせや支援方法、支援期間であり、トークミーティングの課題は、テーマ選択である。

P-377

DPNSで働く卒後2年目看護師が知覚する困難とその際に受けた支援

前橋赤十字病院

○きむらまりこ木村真里子、大谷まりも、飯田 瑞紀、吉沢香代子

【はじめに】当院はデイ・パートナーシップ・ナーシング・システム(以下DPNS)を導入しており、卒後2年目看護師は独り立ちした看護師としてDPNSの一員となる。卒後2年目看護師はDPNSで業務をするなかで困難さを感じながらも、新人看護師の時に受けていた支援と比較し支援を受ける機会が減少する傾向にある。そこでDPNSで働く卒後2年目看護師が知覚する困難とその際に受けた支援を明らかにし、効果的な支援に向けた課題を考察したいと考えた。

【考察と結論】(1)2年目看護師が後輩という立場での心遣いや先輩看護師への苦しい意識などにより、DPNSの業務に支障をきたしているという困難が示された。先輩看護師は2年目看護師の能力が不十分でも、与えられた環境のなかでその力を出し切れるように働きかける必要がある。また、ペア看護師は2年目看護師の能力に合わせて主体性を引き出すような助言や支援を行っていく必要がある。(2)ペア看護師が不在で、経験の浅い処置などに1人で対応しなければならぬという困難が示された。この困難に対してリーダー看護師が2年目看護師の未熟な処置を経験できるように病棟全体に周知することが効果的であった。(3)DPNSのペア同士でコミュニケーションがうまくいかず、業務に支障が出ているという困難が示された。ペア同士でコミュニケーションをとるための方法を用いて情報共有できるような仕組みの構築が課題と考える。(4)知識、技術の不足によりペア看護師と一緒に業務をすることで、通常業務が進まないという困難が示された。ペア以外の看護師による声かけや業務を請け負うなどの支援が有効と考える。(5)DPNSのやり方に慣れていないため、するべきことがわからないという特徴が示された。この困難は、DPNSという看護体制に慣れることにより克服できると考える。

P-374*

臨床倫理に関する初期臨床研修医の現状と課題

福島赤十字病院¹⁾、福島赤十字病院 倫理コンサルテーションチーム²⁾○おがさわらきよたか小笠原清剛¹⁾、田母神千沙江¹⁾、佐川奈美子²⁾、菅野 直紀²⁾、富田 夕紀²⁾、車田 真美²⁾、出羽 明子²⁾、鈴木 恭一²⁾

【目的】卒後臨床研修では、医の倫理が到達目標として挙げられている。臨床倫理に関する当院初期研修医の意識と研修状況を把握し、当院として取り組むべき課題を検討した。

【方法】当院初期研修医15名に対して臨床倫理に関するアンケート調査を施行した。【結果】臨床倫理に関する研修教育量(個人の印象)は、抗菌薬使用に関する研修量と比較して、医学部6年間で10-200%(平均57%)、初期研修期間で0-200%(平均55%)であった。倫理コンサルテーション、臨床倫理の4原則、4分割表など用語の理解が不足し、臨床倫理に関する意識は全体として低調であった。蘇生を試みないという指示、終末期患者への治療法、がん告知、インフォームド・コンセント、意思表示不能例での治療選択などの場面で倫理的課題を感じていたが、コンサルテーションへの参加など深掘りする機会は少なかった。

【考察】臨床研修医として倫理的課題を抱えた患者に遭遇する機会が増えたにも関わらず、研修医の臨床倫理に対する意識は全般的には低調であった。当院の倫理コンサルテーションチーム要請件数は年間10例程度と少なく、病院全体としての問題が強く影響している結果と思われた。加えて知識や手技の習得を優先した研修プログラムの問題も考えられる。

【結論】病院全体として臨床倫理を意識した風土を醸成する必要がある。その中で研修医の倫理に関する感性を磨き、倫理的問題に困った研修医を指導する院内体制の整備が重要である。臨床倫理を意識する研修医が指導医となり、その指導医が臨床倫理の重要性を研修医に説く好循環を作り上げて行くことも重要と思われる。

P-376

当院における新専門医制度下での医師確保の現状と課題

秋田赤十字病院

○わがひ河合 ひでき秀樹、西谷 悠佑、進藤 睦、加賀谷和矢

【背景】H30より新専門医制度が開始されたが、都市部への専攻医集中が懸念され、実際、シーリングなどの対策が講じられている。当院のある秋田県でも医師不足・偏在改善計画を進めつつ医師、特に初期研修医、専攻医確保に力を入れている。当院における医師確保の現状と課題について検討する。

【方法】2004~2022年度までの当院初期研修医について研修終了後の当院勤務実績および県内定着率を算出、新専門医制度開始の2018~2022年度とそれ以前を比較し、新専門医制度による医師確保への影響を検討する。3.5年目医師については新専門医制度開始前後での全医師数に対する割合を算出し、比較検討する。また初期研修医のリクルートについては研修医が秋田大学出身者だけでなく全国から集まるように活動してきたがその効果についても検証。

【結果】当院における初期研修医数は、新専門医制度前は77名であり、修了後当院勤務実績ありが35.1%、県内定着率が75.3%であったのに対し制度開始後は研修医数39名中、当院勤務実績23.1%、県内定着率71.8%といずれも低下。県全体の県内定着率も2022年度は63.2%と2018年度の83.3%に比べ低下。当院研修医の年度別県内定着率については他県出身秋田大学卒の割合が多い年度の定着率が低かった。3.5年目医師数の当院医師数に対する割合は、制度開始前は11.1%、開始後は9.9%と低下。科別にみると屋根瓦式の研修が実現できている診療科は専攻医の安定供給が得られていた。

【考察】当院初期臨床研修医の県内定着率については、県全体のそれを上回っている。しかしながら当院における専攻医確保に結びついていないのが現状。専攻医獲得を視野に入れた初期研修医リクルートが課題。

P-378

夜勤自立しやすい新人看護師の要素

石巻赤十字病院

○きとう佐藤 ともひろ友洋、佐々木武志、三浦やす子

【目的】A病院は、県北東部の高度急性期を担う急性期病院である。新人看護師は、例年50人程度採用している。新人看護師の目標は、キャリア開発ラダーをもとに「指導、助言を受けながら看護実践ができる」としている。自立に向けた評価指標の1つとして、入職7ヶ月後の夜勤自立を目指している。夜勤自立時期が近づくと、各部署の教育担当者間で、自立の判定をどのように見出すか困っていた。今回、夜勤自立しやすい新人看護師の要素について、教育担当者、新人看護師へアンケート調査を実施した。教育担当者として新人看護師が共通認識している夜勤自立要素を抽出することができたので報告する。

【取組みの実際】1.アンケート調査実施時期は、11月末から12月頃に実施した。2.対象者は、各部署の教育担当者12名と、新人看護師38名に実施した。3.アンケート内容は自由記述とした。教育担当者への質問項目は、夜勤自立が出来ている新人看護師の特徴を教えてください。新人看護師への質問項目は、夜勤が自立できた理由は何ですか。4.アンケート結果は、個人が特定されないよう配慮することを伝え、提出をもって許可を得た。

【結果】新人看護師26/38名、教育担当者10/12名から回答結果を得た。内容として教育担当者は、報告連絡相談が行える、分からないことをそのままにせず質問できる、スケジュールを組むことができる等であった。新人看護師は、分からないことは確認する、先輩のサポート、多重課題、技術経験等であった。

【考察】双方が必要と考える夜勤自立しやすい新人看護師の要素は、周囲と話し合える関係性づくりや多重業務の円滑な遂行といった社会人基礎力の要素が共通していた。専門的な看護技術と並行して、社会人基礎力の育成をすることが夜勤自立の鍵になると考える。本実践における利益相反はございません。

11月10日(金)
一般演題(ポスター)
抄録