

P-385

オンラインシステムを利用した内科専門研修プログラム管理について

京都第一赤十字病院¹⁾、京都第一赤十字病院 事務局 総務課²⁾、
京都第一赤十字病院 教育研修推進室³⁾

○山中 玲^{1,3)}、森田 優香^{1,3)}、吉村 恵^{1,3)}、佐野友妃子²⁾、
沢田 尚久³⁾、福田 互³⁾

【背景・目的】2018年4月より新専門医制度における内科専門研修プログラムの基幹施設として、京都第一赤十字病院内科専門研修プログラムの運用を開始した。プログラムを修了し、最短で内科専門医資格を取得するためには、所定研修期間内に、専攻医登録評価システム（J-OSLER）にプログラムの修了要件を全て登録し、修了認定を受けなければならない。円滑に研修を修了させるための管理方法確立が必要であった。

【方法】当院教育研修推進室（人事課）を事務局として専任職員を1名置き、プログラム統括責任者・研修管理委員会・担当指導医と共に、内科専攻医連絡会を年4回開催したり、J-OSLERやMicrosoft社のTeamsを利用して研修進捗状況の定期確認、各種連絡・調整をしたりして、プログラムの管理・運営を行った。

【結果】2018年度採用の第1期生から第3期生まで、当院プログラム所属の内科専攻医は、所定研修期間内の研修修了率100%を維持している。

【考察】各種オンラインシステムを利用し、リアルタイムな進捗確認、情報共有、リマインドを行う事で、専攻医・指導医ともに状況把握が容易になり、全専攻医の研修修了に繋げることができる。

P-387

当施設での口腔ケアの取り組み～介護スタッフの意識の変化への取り組み～

多可赤十字病院

○仁尾 美鈴、大西 友里、酒井 佳代、南部 圭希

地域ケアシステムの構築に向けて、中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の中に、口腔・栄養管理に掛かる取り組みの充実が含まれている。施設入所者が認知機能や摂食・嚥下機能の低下等により食事の経口摂取が困難となっても、自分の口から食べる楽しみを得られるよう多職種による支援の充実を図るとされている。当施設では、業務の多忙を理由に口腔ケアに対する職員の意識が低く、また高齢者自身も口腔衛生に関して無関心になり、多くの人が虫歯の進行や歯周病による歯の動揺・自然脱落、義歯が合わずに装着しているなどの事例がみられた。当施設では、高齢者に安全で楽しめる食生活を提供することを目的に、平成28年度から多職種による摂取状況の観察・評価（ミールラウンド）に取り組んだ。さらに令和2年度より併設病院に歯科医師・歯科衛生士が採用された事をきっかけに口腔ケアの充実（口腔衛生管理体制）に向けての取り組みを強化した。取り組みとしては、多職種で会議を行い、ケアを見直し、統一するためケアプランを作成し経口維持支援の充実を図った。さらに歯科医師や歯科衛生士が加わったことにより、口腔内の評価やケアの指導を受け、職員の意識を高めるように取り組んだ。その結果、初めは多忙な業務の中で口腔ケアに対する意識が低かった職員が多かったが、現在はケアの重要性に気づき、積極的口腔ケアの困難な事例について歯科衛生士に相談をするようになった。また高齢者自身も直接指導を受け、自ら口腔ケアに取り組むようになったケースもみられ口腔内の衛生状態も改善した。これらの取り組みについて報告する。

P-389

産科病棟における防災意識向上に向けたスタッフ教育の取り組み

名古屋第一赤十字病院

○西本 実仁、岩田 千聖、藤澤 菜月、山田朱香音、鈴木明日香、
落合 佳奈、木全美智代

【はじめに】災害救護は赤十字の責務の一つであり、当院は災害拠点病院としての役割を担っている。産科一般病棟・MFICU・パースセンターでは、2021年度より病棟目標を「災害に強くなる」と設定し、2022年度までスタッフの防災意識の向上を目的として取り組みを行った。その実践結果を以下に報告する。

【方法】当院の産科一般病棟・MFICU・パースセンターに在籍した助産師77名全員に対し、5つの取り組みを行った。(1)アクションカードに基づき作成したDVD放映、(2)事例をもとに集団での災害時の机上シミュレーションの実施、(3)個人でシミュレーションをするためのパワーポイントの作成、(4)防災通信の配布、(5)日本助産師学会防災対策委員会の「減災カレンダー助産師版」を参考に作成した減災スタンパラーを行った。なお、実施前後には無記名自記式質問紙調査を実施し、結果を分析した。分析は単純集計とFisher検定を行った。

【結果と考察】アンケート結果では、災害時に「主となって行動できる」と回答したものが有意に増加した。その中でも、特に経験年数6年以上で大きく増加した。「災害対策マニュアルを見たことがある」、「避難誘導方法が分かる」では「はい」と回答したものが有意に増加した。今回の取り組みの中で、パワーポイントによる災害シミュレーション学習が最も防災意識の向上に繋がりを、継続的に実施しやすいという回答が多かった。実際の災害を想定し、漠然としたイメージを具体的にすることで、より自分事として捉えられるため、防災意識の向上に繋がった。また個人で取り組むことが出来るため、継続的に実施しやすいと考えられる。

P-386

看護学校による看護職員卒後フォローアップ研修の取り組み

諏訪赤十字看護専門学校 看護学科

○登内 秀子、伊藤 睦美、石橋 絵美

【背景】COVID-19の拡大により、看護基礎教育における臨地実習が制限された。厚生労働省は令和3年度から新規事業として、看護師養成所等を実施主体に新人看護職員のリアリティショックの軽減、職場適応の促進、早期離職防止を目的に研修事業を実施した。

【目的】上記事業への本校の取り組みが、新人看護職員（以下新人）の職場適応促進となった成果と、看護学校がフォローアップ研修を行う意義について報告する。

【実際】設置主体病院の新人教育担当者や職場適応が困難な新人の状況を共有し、研修内容、方法を検討、計画した。学校を会場とし教員3~4名で運営した。参加者は令和3年度16名、令和4年度21名だった。研修内容は、交流分析の理論を活用した講義とグループワークを組み合わせ、理論的に自分の状況を理解した上で、実際に困っているこの解決方法を具体的に検討した。研修は3回実施し継続的に支援した。2、3回目は組織の中で自己を発揮すること、キャリアについて考えるワークも行った。新人は、同期の仲間と交流しながら積極的に参加していた。

【結果考察】終了後のアンケートには「リフレッシュでき、自分を見つめる機会となった」「仲間が作れた」「職場でのコミュニケーション方法が分かった」「自分の成長を認められた」「自分の価値観や将来を大切にしながら頑張りたい」等の反応があり、全員が職場適応に役立ったと回答した。新人は職場でのコミュニケーションに悩み、困っている状況を解決できないでいたが、自己理解、他者理解、リフレミングにより具体的な解決方法が分かることで不安が軽減した。また解決方法を実践していくことで職場適応ができた。学校での研修は職場から離れてリフレッシュでき、評価者でない他者（教員）と話すことで安心して自己を振り返り、気づきを促進できた。

P-388

新人看護師の個別的な支援強化に向けた取り組み

大津赤十字病院

○赤澤 忍

【はじめに】当院の新人看護師(以下、新人)教育は、個別的で段階的な支援を方針とし部署係長を実施責任者に置き、部署全体で実施している。しかし、近年、当院の新人の離職率は平均15%と高値を示していた。また、コロナ禍で入職する新人の支援はより一層の個別的な支援が求められた。そこで、部署係長が新人の個別的な支援を円滑に進められるよう、教育係長として取り組みを行った。

【実践内容】教育係長として新人との面談やリフレクションの機会を意図的に作り現状把握を図った。また、部署係長より部署での新人の現状を聴く機会を作った。教育係長と部署係長が新人の傾向や課題、支援対策について対話し共有することで、新人のより具体的な個別支援計画の立案を行った。

【結果・考察】昨年度の夜勤導入は6月より開始でき、離職率は4%に減少できた。教育係長として客観的な立場で事実を捉えることで、新人や支援の状況を俯瞰して見ることができた。また、部署係長に積極的な共有を図り、新人の状況や思考を多角的に理解したり、支援方法について確認したりすることで、支援上の様々な課題について概念化することができた。さらに、係長同士の対話は、係長の思い込みや確認不足の解消に繋がった。これらの結果、新人の課題や傾向が多様化する中で、新人の課題に応じた個別的な支援について一緒に考える機会となった。個別的な支援を強化する上で、「新人はこうあるべき」といった思い込みをせず、新人の理解に合わせた思考発言や新人の思いや考えの確認、承認や傾聴が重要である。

【まとめ】教育係長として客観的な視点で新人と意図的に関わることは現状及び課題把握に有効であった。また、それを新人教育の中核を担っている部署係長にフィードバックしたり、課題を共有したりすることは、個別的支援の強化に向けて有効であった。

P-390

動画配信を用いた全職員へのQC活動 受入不可検体を削減して負担を減らそう

武蔵野赤十字病院

○山本 廉、須賀 祥子、峯岸 舞、高橋 聡子、大屋 誠一、
山口 佳美、大柴 見洋

【背景】当検査部では多くの技師が夜勤・休日勤務に従事している。業務中の問題の1つに、患者・医療者双方に負担のかかる「検体の再採取」がある。受入不可検体の半数以上は、検体量不足や抗凝固剤入りスピッツの検体凝固・規定量過不足である。主な要因として考えられるのは、患者の状態不良（採血困難）、採取者の技術や知識の不足である。そこで、検査室側の観点からアプローチし、採取者の知識不足を解消することで受入不可検体が削減できる可能性があるのではないかと考え、2022年度のQC活動を行った。

【目的】各容器的正しい使用方法を再認識すること、提出された検体の検査室での流れを知ることで、受入不可につながる検体の減少を目的とした。

【方法】QC活動中はコロナ禍であり、スタッフを集めての勉強会開催は行わなかった。代替として、教育用資料動画を作成し、ナースングスキルとvimeoで配信を実施。各自の都合の良い時間帯での視聴とした。更に、新人教育にも活用できるように4月以降も閲覧可能に設定した。

【結果】<教育前>2021年9月~2022年2月の夜勤時・受入不可検体本数：243本(検体数：491557本)、<教育後>>2022年9月~2023年2月の夜勤時・受入不可検体本数：217本(検体数：578070本)であった。

【考察】教育後は30人の再採取を防ぐことができた。継続的に教育を行う事で、患者負担と医療者の労力の軽減に期待できる。今後も知識の定着を図り、スタッフの意識改善と更なる削減に繋げていきたい。