## Y5-51

### 術前画像評価を施行せず緊急手術にて救命しえた頸部および腹部外傷の１例

**熊本赤十字病院　外科**

○大隅（おおすみ）　祥暢（ひろのぶ）、横溝　　博、福田　　海、堀　　耕太、永末　裕友、平田　稔彦

【はじめに】熊本県では2012年1月よりドクターヘリが導入され、迅速な患者移送が可能となった。救命率を向上させるためには救急要請から患者搬入までの時間の短縮のみならず、搬入後から治療開始までの時間も短縮する必要があると考えられる。術前画像検査を省略し、搬入から30分で緊急手術を施行することで救命しえた1例を報告するとともに、当院で術前画像検査を施行せず緊急手術を施行した、他の症例と検証を行う。

【症例】60代男性。統合失調症のため他院にて加療中であった。自宅で包丁にて自らの頸部と腹部を切り救急車を要請された。腹部より腸管脱出と多量の出血を認め、プレショック状態であったためドクターヘリにより当院救命センターへ搬入された。搬入後も腹壁、腸管、腸間膜からの出血が持続し、血圧の低下も認められたため術前の画像検査を施行せずに手術室に入室となった。手術室では不潔野にて洗浄した後に、清潔野を作成し開腹術を開始した。腹腔内を観察にて腸間膜、小腸の損傷を認めたため損傷部位を修復し腹部を閉創した。頸部は血管、筋肉の損傷がないことを確認した後に形成外科により縫合を施行された。術後3日目に抜管し、6日目には経口での食事を開始することが出来た。創部には感染徴候は認められなかった。第22病日に統合失調症の加療目的に転院となった。

【考察】術前の画像評価を省略することで、患者搬入から手術開始までの時間を短縮することが可能である。今回の症例では搬入後のバイタルサインが不安定であったため、術前の画像検査を行わないまま緊急手術を施行し、救命することが出来た。当科で経験した、術前画像評価を施行しなかった他の症例と比較検証を行うとともに、文献的考察を加え報告する。

## Y5-52

### エアーガン（圧搾空気）による直腸破裂の１例

**芳賀赤十字病院　救急部[1)]、芳賀赤十字病院　外科[2)]、芳賀赤十字病院　麻酔科[3)]**

○阿部（あべ）　康弘（やすひろ）[1)]、佐藤　寛丈[1),2)]、利府　数馬[2)]、林　浩史[1),2)]、直井　大志[2)]、井上　康浩[1),2)]、塚原　宗俊[1),2)]、俵藤　正信[2)]、岡田　真樹[1),2)]、林　堅二[1),3)]

症例は20歳、男性。仕事中、ふざけて同僚に衣服の上からエアーガン(圧搾空気)を肛門に押しつけられ空気注入された。直後より肛門からの出血と腹痛、著明な腹部膨満が出現し近医受診。消化管穿孔の診断で当院紹介受診となる。腹部膨満、板状硬であり、腹部CTでは、多量のfree airに伴う腹部膨隆が認められた。圧縮空気による消化管穿孔と診断し、針穿刺で可及的に脱気した後、緊急手術を施行した。膀胱直腸窩に血液貯留しており、直腸Ra～RSにかけて前壁中心に多数の全層裂創、漿膜筋層裂創、直腸間膜内血腫を認めた。さらに口側の腸管には、明らかな損傷は観察されず、同部位のみの損傷と判断し、損傷部位を切除する方針で、高位前方切除術を施行した。術直後吻合部出血を認めたが、内視鏡的止血術を施行。術後は順調に経過し、退院となった。圧搾空気による腸管破裂の報告は少なく、文献的考察を加え報告する。

## Y6-22

### 東部ブロック看護部長会における認定看護師等の育成とネットワーク作り

**水戸赤十字病院　看護部**

○藤田（ふじた）けい子（こ）

【はじめに】 東部ブロック看護部長会では全国赤十字医療施設看護部長会の重点目標であった、患者の安全を守る組織作りを推進するため、平成１３年より専門資格を有する看護師の育成やネットワーク作りに取り組んだので活動経過を報告する。

【活動経過】Ａ準備期（平成13年～14年）ブロック２０施設にアンケート調査を行い専門資格を持つ看護師の洗い出しを行った結果、認定看護師は６分野１０名であった。現状をもとに支援する専門資格等の限定、活動支援の在り方、活用とネットワーク作りを行った。Ｂ活動支援期、前期（平成15年～17年）は感染管理,WOC看護,呼吸療法認定士の三分野を限定し、認定看護師の活用やネットワーク作りへの支援を行った。また、専門部会準則や自主運営基準を作成した。後期（平成18～19年）は準則を再検討、認定看護師の自主運営学習会へと方向つけた。感染管理、皮膚排泄ケア分野を自主運営学習会へ移行し、新たに糖尿病、がん化学療法を立ち上げた。Ｃ自主運営支援及び新分野育成期（平成20年以降）では、認定看護師育成目的の学習会は年４～５回の開催、自主運営に移行した分野は年２～３回程度の情報交換会を開催した。新分野は認知症、摂食嚥下看護を立ち上げた。平成２１年に全施設に認定看護師を育成できた。

【評価】Ａ準備期は専門性の高い看護師の存在を知り参加者の動機付けとなった。Ｂ活動支援期はブロック内認定看護師の活用についての基本ルール作り、分野ごとのネットワーク作りを支援できた。Ｃ自主運営支援及び新分野育成期は、活動のレベルアップを図り自主運営への移行を支援し、一方新たな育成分野の検討等スクラップアンドビルドを行っている。現在、ブロック内認定看護師は19分野196人となった。

## Y6-23

### 中・四国ブロック赤十字医療施設における看護職員人事交流研修の実際

**赤十字医療施設中・四国ブロック看護部長会[1)]、鳥取赤十字病院[2)]**

○小山（こやま）　和子（かずこ）[1),2)]

【はじめに】中・四国ブロック看護部長会では、平成14年より他施設との人事交流を通して管理能力の向上及び看護の質向上を図ることを目的に人事交流を行なっている。その実際と成果を報告する。

【方法】研修派遣施設は、研修目的を明確にし、研修者、派遣施設を決定する。研修者は、具体的な研修内容を記した研修計画書を作成する。受入れ施設は、研修目的に応じた受入れ計画を立てる。研修終了後、研修者は自己の目的に沿って実践計画を立て、概略を人事交流評価表に記入し、上司に提出する。上司は、取り組み状況、成果を客観的に評価し、フィードバックし、目的達成を支援する。

【結果】平成23年7月～平成24年2月に、ブロック14施設の全施設、48人が研修を実施した。研修期間は平均3日であった。研修目的は、看護管理に関するもの22人、看護の専門性に関するもの26人であった。研修後の目的達成度評価は、5段階評価で5・4と評価した人数は、46人であった。また、計画実践状況の中間評価をしている34人については、同じく5段階評価で4と評価14人、3と評価16人、2と評価4人であった。上司の中間評価は、４が20人、3が12人、2が2人であった。

【考察】研修後の目的達成度の評価が高いのは、研修前より研修の目的や目的達成方法が明確で、強い動機づけがあり参加していることや、受入れ施設も目的達成のため研修内容・方法の精選を行なっているためと考えられる。また、研修後も自己の課題に基づいて取り組めているのは、研修報告書や人事交流評価表を用いて、上司と定期的に評価をしていることが要因と考えられる。