

P-265

キャリア開発ラダーに沿った看護倫理研修への取り組みと今後の課題

岡山赤十字病院 看護部

山根かえで

近年、医療の高度化・複雑化、国民の医療に対する権利意識の高まり、価値観の多様化などにより、看護職をとりまく状況は大きく変化し、多くの倫理的問題に直面するようになった。また、看護職にはより高い専門性を求められており、高度な知識や技術だけでなく、高い倫理性をもって看護を提供できることが必要とされ、看護倫理教育が重要となっている。

当院では、平成19年度より、看護部長・係長をメンバーとした「看護倫理プロジェクト」を結成し、キャリア開発ラダーに沿った看護倫理研修を開始した。平成20年度からは、「看護倫理委員会」を設立し、看護倫理委員会のメンバーが看護倫理研修を行っている。看護部教育委員会が計画する教育計画に基づき、キャリア開発ラダーレベル別（レベル1～3）に研修目的・目標を定めて、看護倫理委員会で研修内容を毎年検討している。研修を行う看護倫理委員会のメンバー自身も、看護倫理について学習を重ね、当院の看護師に必要な看護倫理研修を日々模索している現状である。

院内の看護師である看護倫理委員会のメンバーが研修を行うことは、各部署での倫理カンファレンスの開催状況などから判断し、研修生の現在のレベルにあわせて講義内容を変更できるため、比較的満足度の高い研修ができる利点がある。しかし、そのために現在は、本来のキャリア開発ラダーレベルに合わせた研修内容よりもやや低いレベルの内容となっている。今後は、ラダーレベルに合わせた研修内容への変更が必要であると考え。また、研修を受けた看護師が、部署に戻って行動に移せる環境を作るためにも、看護部長・係長への看護倫理教育も充実させたいと考える。

P-267

キャリア開発ラダー研修「家族看護研修」の取り組み

諏訪赤十字病院 看護科

佐々木智美、塩澤己寿枝

看護師キャリア開発ラダー研修に家族関係の調整の研修の実施が必須となり、諏訪赤十字病院でも平成20年度から研修を企画して実施している。諏訪赤十字病院には専門看護師はならず教育担当係長や緩和ケア認定看護師が研修の担当となり講義を受け持ってきた。担当者はそれぞれ家族看護の講義を受け家族看護を実施してきたが、担当者自身が実践レベルの状態であり、講義は模索の中で行っている。

研修に取り組んで3年経過し、講義内容を毎年見直し、方法や時間の検討を行ってきた。開始した平成20年度と21年度は90分/1回の研修で、研修対象者をラダー3を目指す者として、研修内容を1.家族とは何か 2.健康・疾病移行に伴う家族の役割 3.家族看護における看護師の役割として講義を実施した。平成20年度は講義中心で実施しアンケートから「難しい」との意見が多く聞かれた。そのため平成21年度は仮想事例を使用した事例検討を含めより実践に近づけイメージしやすくする方法を選択した。研修のアンケート結果から満足度は向上したものの「今後の自己学習が必要」など実践するには課題の残る講義であった。そこで、平成22年度は90分の講義を2回設け回数を増やすとともに、事例検討では対象者に身近な事例を準備してきてもらい、その事例を通して家族看護を展開する方法を実施した。アンケート結果では1回目に講義中心で家族看護の考え方を仮想事例を用いて説明し、2回目に身近な事例を使用して検討したため満足度だけでなく、今後の関わり方が実際にイメージできたとの感想が多く聞かれ、身近な事例を使った研修が望ましいことがわかった。今回、研修の方法と受講者のレベルについて検討し今後の展望を報告する。

P-266

また参加したくなる接遇研修の工夫と効果

旭川赤十字病院 看護部

篠田 珠美、杉山 早苗、住吉恵美子

【はじめに】当院は、急性期病院として特化し、地域医療支援病院としても機能している。平均在院日数が短縮する中、早期に患者・家族との信頼関係をつくり、良い医療・看護を提供する上で、温かい接遇は不可欠である。病院職員数は約960名であり、全職員の接遇の標準化を目的に、平成20年度よりホスピタリティチームを発足し接遇研修の実施を中心に活動している。今回、3年間の接遇研修を評価、考察したので報告する。

【方法】接遇研修は、1.参加者を一人でも多く、2.受講者参加型、3.職員間の交流の場、をポイントに企画し、3年間で42回実施した。研修毎に受講者全員に実施したアンケート結果を分析し、研修を評価した。アンケートは、属性、研修参加意欲、実践意欲に関して4項目と自由記載とした。

【結果と考察】年間のべ参加者数は、平成20年度578名から、平成22年度718名と増加した。アンケート結果では、「今後も積極的に参加したい」が8%から12%、「実践してみようと思った」が47%から61%に増加した。これらは、研修時間の工夫、要望の多い内容をすぐに実践できる具体的な方法で取り入れたこと、自己紹介でのゲームなどを盛り込んだことが効果的であったと考えられる。平成22年度は参加者の84%が看護部門の職員であった。平成22年度より病院のBSCに全職員の接遇研修参加があげられ、看護部以外の部門の参加者数の増加が予想される。今後の課題は、参加者数の増加と参加意欲の持続をはかるために、各部門の接遇に関するニーズを把握し、それぞれの現場で実践できる内容を企画・実施していくことであると考え。

P-268

安全な抗がん剤取り扱いへの取り組み

～認定看護師としての関わりを通して～

岐阜赤十字病院 看護師

浅野まゆみ

【はじめに】2010年度から看護部化学療法検討会（以下検討会とする）を立ち上げ、各部署からワーキングメンバーを選出し、化学療法に関する様々な知識・技術など学習・検討する場を作った。まず、看護師の抗がん剤取り扱いに関する知識の確認を行うため、勉強会前に抗がん剤取り扱いに関する質問紙（以下アンケートとする）による意識調査を行った。開設一年目の検討会活動の振り返りと今後の課題を明確にする。

【結果】アンケート結果から問題点は、1)曝露予防対策2)手洗い・うがい3)医療廃棄物処理の大きく3つの問題点が明らかになった。そこで、ワーキングメンバー主体による4種類のポスター（手洗いとうがい・手袋着用・プライミング・廃棄物処理）を作成し、啓蒙活動および業務改善を行った。ポスターは、看護部全部署・薬剤部・医局に配布し、検討会の活動について周知を図った。検討会の中でミニ勉強会やアンケート結果を参考にした看護部全体の勉強会を開催した。

【考察】認定看護師として問題を提起し、ワーキングメンバーが主体となり打開策を具体的に考えられるよう働きかけた。その結果、ジェネラリストにもわかりやすい内容になり、積極的な啓蒙活動にも繋がれたと考えられる。

当院では化学療法に関する勉強会がなく、各自の判断で実施していることが多かった。認定看護師として継続的に学習の場を持ち、正しい知識・技術の提供をしていく必要がある。

今後も、ワーキングメンバーの協力も得て、安全な抗がん剤の取り扱い基準の作成等を行い、化学療法看護の質の向上を図っていきたい。また、活動の評価のために質問紙調査を行う予定である。