

Y2-45

倫理問題の共有化への取り組み

秋田赤十字病院 看護部

○山岡 ふき子、堀江 敬子

【はじめに】看護部倫理委員会では各部署における倫理問題を検討し、倫理問題の共有、対応策の検討、行動化への働きかけなどを行っている。H20年度より各部署における倫理問題への取り組みの共有と他部署の取り組みを知り、次年度の活動の参考を目的に「各部署の倫理問題検討報告会」を実施した。報告会から得られた倫理問題への取り組みと課題について報告する。

【取り組み】各部署での取り組み：部署の倫理問題検討用紙（事例提出理由、患者の基礎データ、主要な問題となっている場面（患者・家族・看護師・医師）、看護師のその時のジレンマは何か）を用いて検討する。倫理問題検討報告会：看護係長が運営し、発表時間5分、パワーポイントを用いて発表する。

【結果・考察】「倫理問題検討報告会」にはH20年度73名、H21年度93名の看護師が参加した。「各部署の倫理問題」には、治療方針、患者・家族の意向に沿った退院、面会への対応、身体拘束、療養環境、排泄介助、看護介入、プライバシーの確保、病名告知、安全の確保、ナースコールへの対応、手術後患者への対応などがあつた。報告会を実施することにより1.各部署で倫理問題を検討する際、看護師のみで検討していることがある。2.看護師が患者・家族のアドボケートとしての役割を果たすことができていない。3.「倫理的ジレンマ」という用語を正しく理解して使用していない。4.分析が十分に行われていないことが分かった。倫理問題に対する関心や知識の向上が倫理的問題に対する感受性や問題解決の向上に結びついていくことから、事例検討し学習を積み重ねていく必要がある。そのためには、倫理委員会が部署での倫理問題の検討や学習会などの支援体制づくりをしていくことが必要である。

Y2-47

看護師確保のための看護部ホームページとブログの活用評価

横浜市立みなと赤十字病院 看護部

○奥 芳紀、熊谷 宏子、嶋渡 淳二、大井 美也子、澤山 幸恵、谷 文恵、鈴木 恵子、加治木 葉子

当院では平成20年度より看護師確保を目的とした広報活動の1つとして看護部ホームページ（以下HP）の見直しと病院公認ブログを運営している。今回見直しから1年半が経過し、平成22年度の看護師確保にどの程度役立っているか、採用者への無記名式アンケート調査を実施した。その結果「最初に病院を知る手立て」では、既卒は、1HP、2知人がほとんどであるのに対し、新卒は、1HP、2学校説明会、3雑誌、4リーフレットなど様々なものが情報源であった。「詳細な情報収集」については既卒・新卒共に病院見学が1位であり「採用を決める病院の要件」では既卒・新卒ともに、1医療機能、2地理、3赤十字の順であり大きな差はなかった。「看護部の要件」に対してはどちらも教育体制を1番に挙げており関心の高さが分かった。この結果から、看護師確保のための広報は遠方においても情報収集ができ、病院に関心を持ってもらうためには既卒・新卒共にHPは有効であると考えられる。また情報提供内容としては、看護部のうりである教育を中心に部署紹介等を含め、当院の看護実践を分かりやすく掲載していることが対象者のニーズに合っていたと考える。さらにブログは携帯電話からもアクセスでき、実際の病院内の様子をスタッフ目線で紹介し、研修だけでなくアフター5の記事なども織り込み掲載することで毎日平均約1500件アクセスを維持し、当院への関心を高めることに役立ったと考える。今回採用者のアンケートから広報活動としての効果が明らかとなったが、新卒・既卒とのニーズの違いも同時に明らかとなった。今後は人材確保の中でターゲットを絞りそれに合わせた記事の掲載、看護部のアピールを考えていきたい。

Y2-46

チームの一員としての自覚を持つことを目指す看護助手研修

庄原赤十字病院 看護部

○秋山 恭子、佐々木 順子

1. はじめに 看護業務が多忙化している今日、看護業務を看護師だけで行うのは困難であり、看護助手の力は不可欠である。A病院看護部では「看護助手は看護を支える医療チームの大切な一員である」との強い思いから、看護助手が人として、医療チームの一員として成長できるように研修を継続してきた。その成果を得たのでここに報告する。

2. 研修の実施 新人研修 毎月1回 現任研修 6回/年 1回1時間（勤務時間・同内容を2回実施）研修内容 1）研修の企画運営：6～7人のグループで看護助手自身が研修を企画・運営 2）経営参画：個々がテーマを見つけ1年間取り組み 3）思いやり研修：おにぎり研修（おいしいと思ってもらえるおにぎりを実際にする）、ハンママッサージ、リラクゼーション 4）生き生きと楽しく仕事をするために：目標管理 組織論 5）リフレッシュ：太極拳 手話

3. 結果 1）研修が自主的、積極的な姿勢に変化した 2）考えて動ける看護助手に成長している 3）チームの一員としての自覚が高まり、目標を持って仕事をする人が増えた

4. 考察 看護助手自身が研修を企画・運営することで研修を大切にできるようになった。希望の多い手話、興味のある内容、時にはリフレッシュできる研修を企画したことも自主的、積極的な変化をもたらした一つの要因と考える。おにぎり研修等で、相手を理解すること、思いやることの大切さを学び、患者・家族・スタッフを思いやり、考えながら仕事をする人が増えた。経営参画は、自分たちができるテーマを見つけ取り組み、自分たちが組織の中で果たしている役割を再考でき、各人が組織の大切な一員であるとの自覚が高まったと考える。

Y2-48

横断的共通到達目標クリアのためにはどのタイミングで何を行うのが理想か

前橋赤十字病院 教育研修推進室

○大澤 稔、大西 一徳、松本 桂子

【はじめに】厚生労働省の定める初期臨床研修到達目標には、ローテーション科毎に履修責任を課す目標と、どの科にでも共通する横断的共通到達目標（以下「共通目標」と略）が存在する。当院ではこれら共通目標研修を教育研修推進室の主催とし、主にオリエンテーション期間（4月初めの2週間、病棟配属前）中とその後も単発で年間数回回招集をかけている。今回は研修医からの直接feedbackを元に現在の共通目標研修の方法が研修医ニーズと合致しているのかを検討した。

【方法】各研修後に行ったfeedbackアンケートおよびプログラム責任者との定期面接において情報収集を行った。なお当院における共通目標のテーマは、医療安全、BLS、医療面接、死亡診断書、侵襲手技（CV挿入・腰椎穿刺）、皮膚縫合、NST、輸血、感染管理、症例呈示法、（危険）薬剤取り扱い規約、等が該当する。

【結果】オリエンテーション期間中に行ったどの項目も概ね満足度は高かったが、特にBLS、医療面接、死亡診断書、皮膚縫合は実技を伴うためたいへん好評であった。一方NSTや（危険）薬剤取り扱い規約は内容的な必要性は感じつつも、具体的な薬品・点滴等のイメージがわきにくく、病棟研修に出てから（5～6月で）分割で行うのがよい、との意見が多かった。また胃腸薬・抗生剤・NSAIDsなどの基本処方パターンや基本輸液の選択の仕方についてはオリエンテーション期間中に学習したいとの新たな追加要望も出た。

【結論】病棟配属前の共通目標研修はたいへん有効であるが、NSTや（危険）薬剤取り扱い規約等は5～6月くらいまでの分割開催が研修医ニーズを満たすことが分かった。また病棟配属直後から基本薬の処方早急に求められるため、同研修を共通目標研修として今後追加することにする。またその他の項目についても詳細を報告予定である。