

## Y9-04

### 基礎看護技術の向上を目指して ～オリエンテーション、指導内容の見直し～

大津赤十字病院 看護科

○後野 正美

【はじめに】手術室は、針やメスなど危険物を取扱う機会が非常に多い。手術室看護師に求められる基礎看護技術の一つに『針刺し事故防止のために、針・メス等の危険物の取扱いが安全に行える』がある。実際、針刺し事故件数は院内の他病棟と比較しても多い。また、取扱う種類、数も多く、殆ど血液が付着した物である。その為、針刺し事故は患者、スタッフ共に重大な影響を及ぼす事になる。今迄のオリエンテーション内容は、針刺し事故防止について具体的な注意事項はなく、指導するスタッフに委ねていた。今回、事故の詳細を把握し、教育視点からアプローチし、指導内容の見直しを行った活動を報告する。

【活動内容】1. 過去2年の事故を基に、事故場面、診療科、経験年数に着目し分析。2. 事故が多い科の具体的な場面を各科指導マニュアルに追加。3. どの様な資料が有効かスタッフにリサーチ。

【結果】1. 11件中8件は手術室経験2年未満のスタッフだった。2. 事故の多かった外科、婦人科、脳外科の指導マニュアルに実際の事故内容、原因、対策を追記した。3. 写真付きの資料が分かり易いという意見を基に、資料を作成した。

【考察】手術室は特殊環境な為、文章のみのオリエンテーション内容では想像し難く、戸惑う事が多い。指導を受ける側が想像でき、また指導する側も説明し易い資料が必要と考える。作成した資料を基に、指導したスタッフは「説明し易かった」、指導を受けたスタッフは「写真や具体的な場面があり、実際の場面で配慮する事ができた」という意見だった。よって、オリエンテーション内容を見直す事が効果的だったと考える。また、指導する側に委ねていた部分が確実に指導できる様になった。

【おわりに】危険物を安全に取扱うには、取扱い方法の指導だけでなく、実際の事故・対策を伝えることが重要である。

## Y9-05

### 新人同士のつながり(ピアサポート)を目的にした研修報告

旭川赤十字病院 看護部教育委員会

○金田有里子、吉岡 瑞子、脇田美穂子

【はじめに】平成22年制定の新人看護職員研修ガイドラインのキーワードは「つながり」である。当院では「スタッフ全員で新人を大切に育てる」をビジョンに、屋根瓦方式の支援体制をとりつながりを重視している。今回、新人同士が仲間としてのつながり(ピアサポート)を生かし、支え合い、前に進んで欲しいと考え研修を実施したので報告する。

【目的】ピアサポートによるメンタルヘルスクアを目的とした新人研修の企画・実施・評価

【研修方法】研修は役割拡大と共に心身の疲労が表出される時期である11月末に実施した。目的は「日常業務に必要なコミュニケーション技術を振り返り、チームの一員としての自分の役割を自覚する。仲間同士で話し合う事により、支えあう事ができる。」とした。内容はコミュニケーションの基本の講義の後、日常業務に必要な報告・連絡・相談のロールプレイと振り返り、自分達の困った事・辛かった事・嬉しかった事・頑張った事の共有を行った。評価は研修終了後アンケートを実施し、倫理的配慮として個人が特定されないように無記名とした。

【結果】目標はほぼ全員が達成できた、と答えている。ロールプレイの振り返りではお互いの助言もあり、経験・思いの共有では共感の言葉が聞かれていた。感想では「皆同じと分かり安心した。励みになった。前向きになった。相談する大切さがわかった。皆と助け合って進んで行きたい。」等の意見が多くあった。

【考察】これまでも臨床心理士の講義やリフレッシュ研修を実施しているが、前年度新人の離職があり、今回の研修を導入した。コミュニケーションについて振り返り、自分の経験・思いを表出し、受容・共感を得る事ができ励みに繋がっている。新人同士のピアサポートによるメンタルヘルスクアの一端になったと考える。

## Y9-06

### 継続教育における新人看護師と中堅看護師の 情動知能の傾向

富山赤十字病院 看護部

○江尻 昌子、福村 寛子、南部 亜季

【はじめに】看護師が生涯にわたり看護者として成長し続けるためには、人間関係構築能力としての情動知能が必要とされている。今回、A病院の新人看護師と中堅看護師の情動知能の傾向を明らかにし、継続教育における教育計画の評価、修正に役立てる目的で研究に取り組んだ。

【方法】2010年～2012年の3年間にA病院に入職した3ヶ月目の新人看護師97名と5年目以上の中堅看護師82名を対象に情動指数尺度(以下EQS)を用い情動知能を測定した。EQSは、構成概念として「自己対応」「対人対応」「状況対応」の3つの領域に分けられ、さらに9の「対応因子」、21の「下位因子」で構成されている。倫理的配慮として対象者には研究の説明を行い、アンケートの回収を持って研究同意とした。

【結果・考察】全対応因子の得点をパーセンタイルに換算し、新人看護師と中堅看護師の比較において10パーセンタイル以上の差がみられた項目は「自己洞察」「状況洞察」「状況コントロール」であり、どの項目も中堅が高かった。これは教育方法としてリフレクション(省察的思考)のトレーニングを積み重ねてきた結果であり、これによって自己を知り変化させていく力が身につけてきた結果と言える。新人、中堅共に最も得点の低い対応因子は「リーダーシップ」であり、両者の差はなかった。これは適切な状況判断に基づいて集団を統率し方向づける能力が低いことの表れと言える。

【まとめ】今回、新人看護師と中堅看護師の情動知能の傾向が明らかとなり、共にリーダーシップ能力の低さが課題とされた。特に、現場を牽引していく中堅看護師に対しては、看護観の明確化やレベル別リーダーシップ研修の内容を充実させるなど教育計画の見直しが必要である。今後、自らが使命感を持って主体的に行動できる人材育成を強化していかなければならない。

## Y9-07

### 本社ラダーに沿った事務研修企画の取組(レベル1.2)

横浜市立みなと赤十字病院 医療情報課<sup>1)</sup>、  
会計課<sup>2)</sup>、人事課<sup>3)</sup>、総務課<sup>4)</sup>

○谷 文恵<sup>1)</sup>、三橋 文武<sup>2)</sup>、蔭山 智彦<sup>3)</sup>、松村 健也<sup>4)</sup>

【はじめに】当院では、昨年からは病院にとって事務職員のあるべき姿を検討しながら研修企画を開始し、本社から示された「日本赤十字社職員の人材開発に向けた階層別研修の見直しについて」を参考にレベル別研修を取り組み始めたのでここに報告する。

【方法】事務研修P J チームにて本社からの指標の読み込み、当院での階層を決定、指標に合わせた研修を企画。院内職員が講師となり11月より実施。半年間の研修の評価をもとに平成25年度のレベル別研修の内容や時期を再検討した。

【結果】前年度に実施したレベル1, 2それぞれの研修時のアンケート結果から、自部署の業務に関連した知識はあるが、それ以外については学ぶ機会がなく研修が効果的であるという結果がみられた。この結果をもとに、今年度も研修企画は本社ラダーの項目にそって企画し、「赤十字プライド・コンプライアンス」では、病院と法律、赤十字病院の法的位置づけ等が理解できるよう、入職時オリエンテーションや救急法、医療倫理等の講義を企画。「実務遂行力」では、仕事の進め方、各部門の理解を促進させるための他部署体験、医療現場・医療チームをより理解できるように看護体験を企画し、基礎的知識として「診療報酬」等の講義も含めた。その他「対人対応力」や「概念構築力」においても目的にあった研修を入れ、レベル1とレベル2の段階に合わせ内容を整備した。

【おわりに】事務職員は専門職とは異なり、入職時になりたい事務職像が明らかとなっておらず自己の目標設定が難しい。今後は、どのような経験を積み重ねていくことがキャリアアップにつながるのか示し、院内で経験できるように研修を企画していくことが個人の成長へとつながると考える。今回は実践中のため評価が今後の課題である。