

013-01

電子カルテ更新に伴い看護部システム検討会が行ったこと

盛岡赤十字病院 看護部システム検討会

○^{しょうぶくわさちこ}菖蒲澤幸子、平船 裕子、藤根美知子、日時 のり、山口 裕子

【はじめに】当院では2012年11月に電子カルテを更新した。看護部システム検討会は「新電子カルテ導入の範囲と部門システムの導入範囲に合わせ看護関連の内容の検討を行う」を目標とし活動してきた。メンバーそれぞれが病院内に組織された各WGに参加し看護部全体で議論すべき内容を提示しながら電子カルテ更新までの問題解決を図った。しかし、準備段階では業務フローやマスタの作成などを十分に時間をかけて行えず更新後もシステム改修や運用の検討の必要があった。そこで、電子カルテ導入に伴い看護部システム検討会で行ったことを報告し今後の課題を明らかにしたい。

【電子カルテ更新の準備過程で行ったこと】1 マスタ作成のサポート：看護ケア、看護計画マスタ作成は業務委員会で行っていた。8月に進捗状況を確認しマスタ作成が遅れていることの解決に向け臨時師長会議で問題を共有し各病棟業務委員のマスタ作成作業時間を確保した。9月に師長係長業務委員会合同会議を開催しケアマスタとパスの作成を推進した。2 操作研修スケジュールは師長会議で検討したが、10月に操作研修進捗の確認し多忙な病棟からも参加できるように予定枠の変更修正を行った。3 他施設見学：2か所の他施設見学をし、麻薬運用、スキャナ運用、パス運用を検討した。4. 看護師向け操作研修マニュアルの作成

【電子カルテ更新後に行ったこと】更新後は1. 新システムや運用面の不具合を吸い上げて改善する。2. 電子カルテシステムの運用を標準化する。の2つを目標として、各部署・個人から提出された要望書の内容をベンダーとともに検討し、運用面での課題解決に努めている。今回の電子カルテは導入範囲が広い個人ごと、部署ごとの使い方ににならないように運用の標準化をはかることが課題である。

013-03

外来での看護計画に基く療養支援の取り組み

大津赤十字病院 外来

○^{いまい あけみ}今井 明美

高齢化や慢性疾患の増加に伴い、国の医療政策が入院から在宅へとシフトして以来、外来には医療依存度の高い患者が増加している。この時代、外来看護の果たす役割は重要で社会の期待も高まっている。1日平均1700人の外来患者が訪れる当院でも、平均在院日数14日を背景に、急性期治療を終え在宅管理となる患者の多くが、外来での継続的な看護介入を必要としている。私は、患者が疾病を受け入れ自己管理し健康回復に向う、或いは穏かな終末期を送れる様な看護支援ができれば、患者満足と共に、外来看護師モチベーションの向上にも繋がると考えた。そこで、まず外来看護師に外来目標達成の為の動機づけを行った。係長には組織運営案を提示し教育的な役割期待を伝えた。チーム活動の要であるチームリーダーには、主体的な看護介入が求められている外来の現状や、診療報酬上で看護評価されている在宅療養への取り組みの必要性を伝え、目標達成の為のチーム役割を具体化するよう促した。次に個別性を踏まえた外来継続看護を行う為に学習会を開催し知識の共有を図った。従来取りまかれて来なかった看護計画立案に向けたNANDA看護診断、在宅療養指導料の学習を通し、看護の証明である記録の重要性を認識した。これらを踏まえ活動した結果、全科で看護計画に基く看護実践ができた。又、在宅療養指導件数が増加し病院経営に貢献した。そして、雇用条件の違いを越え、全てのメンバーの活動参加でチームが活性化した。このことから、組織目標達成の鍵は実践者への動機づけであること、メンバーの主体的参加はチーム活動を活性化することに確信が持った。今回の取り組みは、経験豊富で専門職としての自覚と実践力のある外来看護師にとって、外来での看護計画に基く療養支援の重要性を認識で出来る機会となった。

013-02

情報管理を担当する看護係長としての取り組み

松江赤十字病院 看護部

○^{おくだ ますみ}奥田 益美、小森 恵子

松江赤十字病院では、情報管理や看護の質向上のための取り組みの一つとして平成24年度より主として情報管理を担当する看護係長が看護部に配属された。その取り組みを報告する。

看護部の看護の質評価検討プロジェクトメンバーとして、看護管理を支援し看護実践の支援や評価に活かすための情報の集約、選別、指標化を目的に活動した。「ケアの構造、過程、アウトカム」の視点でどのようなデータが必要でそのデータは現在あるのか、どこにあるのか、誰がどのような形で提示しているか、ない場合は誰がどのような形で何からいつ抽出するかを検討後に部署に指標と評価表を配布しデータ入力を依頼した。指標の表現不統一や定義の曖昧さ、選択データの再吟味の必要性、データを採る時間的負担、入力負担などが浮上り委員会検討を重ねた。入力表作成とデータの記述統計が中心で質評価には至らなかったが、師長からは質評価の必要性を再認識したという声が聴かれた。現状を分析し看護の質向上を図るには、情報を現場で活かせるような形で返すことが必要であり今後の課題である。

このほか、看護部配属を活かし看護研究支援、看護部委員会や部署、院内常任委員会における質問紙作成や分析支援、電子カルテデータの分析等を行い学会発表へと繋げた。さらに院内にデータ解析支援の発信やデータ解析結果を報告することで活動内容の周知を図り、他部門からの解析依頼も受け活動した。

病院には多種多様なデータが様々な形で様々な部署に混在する。看護師の負担軽減のためにも紙ベースでなく電子カルテからのデータ選択や抽出のためのシステム作り、事務部門やベンダーとの協力が必要であり、今後はデータ間の関連や背景構造の解析、データ解析能力の向上等を図り、看護管理上の課題を情報管理の活動を通じて明らかにしていきたいと考える。

013-04

固定チームナーシングへ移行して3年後の評価～職務満足度調査を通して～

日本赤十字社長崎原爆諫早病院 看護部

○^{なかむら ひろこ}中村 浩子、久松千枝子、松尾由紀子、坂口 直子、水口香代乃、福田 妙子

【目的】A病院は看護方式としてプライマリーナーシングを採用していたが、2010年4月より「リーダーの育成」「後輩育成」「看護の標準化」を目的に固定チームナーシングへ移行した。移行後3年が経過したが、病棟間で看護方式の運用方法に差が見られるようになった。そこで看護方式移行後の評価と病棟間の差の要因を明らかにするため職務満足度調査を行ったので報告する。

【方法】3病棟の看護師64名を対象に自記式質問紙法で実施した。質問項目は「職業地位」「人間関係」「看護業務」「看護管理」の4つのカテゴリで35項目とした。

【結果・考察】回収率100%。有効回答率98%。B病棟は「現在の看護方式に満足している」が高値を示し、「同僚との人間関係が良い」「職場のチームワークが取れている」「今の職場は毎日成長できる」を高く評価していることから看護方式を理解し実践できている成熟組織と言える。C・D病棟においては「看護職は社会的に重要な仕事だと思う」「最新の知識を得るために勉強したい」が高値で、看護に対する情熱は高い。しかし「看護方式に満足している」が低く、有効に運用できていない発展途上組織と言える。その差の要因の一つにB病棟が行っているウォーキングカンファレンスが挙げられる。それはチームの団結力の強化、コミュニケーションが活発化することで、情報共有そしてカンファレンスの活性化が図れ、看護教育の場として看護の標準化や看護方式の充実につながっている。また満足へ導く因子として業務上の達成感や承認が必要であり、指導者の持つスタッフの能力を引き出す手腕と推進力、そして明確な方針を示すことが自律したメンバー・リーダーシップの育成に影響していると考えられる。