

013-21

看護師が院内看護研究活動に費やす時間に関する実態調査

前橋赤十字病院 看護部

○堀越 広子、伊藤 好美、牧口 美江、新井裕美子、
木村 美香、林 かおり、清塚 遊、吉野 初恵、
田村 教江、福田 富江

【目的】看護師が院内看護研究活動に費やす時間の実態について把握し、院内看護研究活動の円滑な進行に向け必要な支援について検討する。

【方法】A病院で平成23年度に院内看護研究活動に取り組んだ看護師68名に、自己記述式の院内看護研究活動時間調査用紙を配布し、1年間、毎月提出してもらい、得られたデータを集計した。

【倫理的配慮】対象者に、調査目的と内容、調査への参加は強制ではないこと、参加しない場合にも不利益は生じないことを、口頭と用紙で説明した。

【結果】院内看護研究活動に費やした時間の形態別内訳は、業務時間内22.4%、業務時間外74.1%、その他3.5%であった。院内看護研究活動に費やした月毎の時間では、7月と2月に多くの時間が費やされていた。院内看護研究活動16項目のそれぞれに費やした時間では、研究計画書作成と、院内看護研究発表会用抄録作成・パワーポイント作成・発表練習等の発表準備の一連の流れに多くの時間が費やされていた。

【考察】結果より、研究計画書を作成する7月と、院内看護研究発表会用抄録作成・パワーポイント作成・発表練習等の発表準備の一連の流れを行う2月に、多くの時間を要することが把握された。そのため、院内看護研究活動の円滑な進行に向けて、7月と2月に以下の2点の支援を行う必要性が考察された。1点目は、業務時間外で院内看護研究活動に取り組む時間を軽減するための、“集中力の高い状態である程度の長さ看護研究活動に没頭できる日をつくる”という支援である。2点目は、業務時間外の時間を費やしながらも最後まで院内看護研究活動に取り組み続けることを可能にするための、“対象者の所属部署の看護管理職者が対象者を温かく励ます”という支援である。

013-23

院内リソースナースによるリーダーナース対象急変前・急変時教育の成果と課題

さいたま赤十字病院 専門・認定看護師会¹⁾、看護部²⁾

○古厩 智美¹⁾、福田 真弓¹⁾、池田 稔子¹⁾、齋藤 美和¹⁾、
濱谷 寿子^{1,2)}、渡辺まゆみ²⁾

【目的】ADDIEモデルによる現状分析で、リーダーナースを対象としたシミュレーション教育を構築した。その成果を概観し今後の課題を提示する

【方法】当院の専門・認定看護師会8領域9名のリソースナースが参加し、プログラム考案・提供を行った。プログラム作成にはデザイン理論を援用し、成果目標をカークパトリックの研修評価レベル3：行動変容とし、リソースナース間の共通目標とした。評価は、研修時の評価と研修後評価に分けて行った

【結果】プログラムは合計15時間、研修参加人数は20名であった。研修時の満足度評価では95%の参加者が満足と答えた。学習到達度評価は、設定した行動評価の内、スタッフィングに関する項目は8割強で実施できたが、リーダーシップが問われるスキルは半数の実施であった等、評価項目間の実施率の差が大きかった。またリーダーナース達の急変時に抱える精神的困難さが浮き彫りとなった。研修終了後評価の関係部署への聞き取りと記録の評価では、改善していると評価されたが定量的測定に至らなかった

【考察】研修生の高い満足度は、ニーズを踏まえリソースナース達の各分野の専門的知識の提供だけでなく、同じ施設内風土を知った上でより具体的な実践の提案が評価された結果であると言える。学習到達度のばらつきは、インストラクショナルデザインの原則である繰り返しの学習をいかに担保するかが課題になる。リーダーナース達の急変時の精神的困難さには、フォローアップシステムが必要である。研修の長期的影響の定量的測定が今後の課題である

【結論】リソースナースが研修プログラムを考案、実施した結果、高い満足度は得られたが、学習到達度で評価したとき、項目毎の到達度にばらつきがあった

013-22

IVナース(CVポート版)認定制度導入と今後の課題

岐阜赤十字病院 看護部

○浅野まゆみ、杉山美代子

【はじめに】植え込み型中心静脈カテーテル(以下CVポートとする)は、化学療法を始め多くの患者に造設されるようになり、当院は県内でもCVポート造設が多い施設である。従来、CVポートへの穿刺は医師および特定の看護師としていたため、看護師のCVポートに関する知識が少なく、トラブル時に十分な対処ができていない現状があった。CVポート管理の質の向上、業務の効率化を目的として、「IVナース(CVポート版)認定プログラム」のシステム導入をした。4クールの研修を実施した結果と今後の課題を報告する。

【結果】平成24年6月に、IVナース制に関する質問紙調査をした結果、回答があった253名中51名(20%)の看護師が、ヒューバー針の穿刺の経験があった。穿刺に関して困ったことには、「医師に依頼しても、すぐに対応してもらえない」などがあった。「IVナース(CVポート版)認定プログラム」を構築し、平成24年12月から4クール研修を行った。夜間や休日のトラブルの発生も多いため、夜間・休日の管理者(師長・係長)及び外来看護師、病棟の上席看護師に優先的に研修を受けてもらうこととした。研修は、がん化学療法看護認定看護師・感染管理認定看護師の講義を含め2回の講義と筆記試験・実技試験の計4回とした。4クール実施した結果、34名のIVナース(CVポート版)を育成することができた。その内訳は、管理者11名、看護師23名であった。また、IVナースが誕生してからは、CVポートに関するトラブルの報告が少し増えたことから、スタッフなどがCVポートへの関心が高くなっていることが伺えた。今後は、研修内容の見直しや認定者のフォローアップ体制を課題としたい。

013-24

糖尿病療養指導士の資格を持つ看護師による院内活動

長野赤十字病院 看護部

○村田 中、松井 浩子、宮本真知子

【はじめに】現在、糖尿病療養指導士(以下「CDE」と表記)の資格を持つ職員は24名おり、糖尿病診療に様々な形で関わっている。そのうち看護職は12名で、それぞれの所属は、糖尿病関連病棟5名、他病棟2名、内科外来1名、他外来4名である。資格取得年度や職場が違う事で、お互いの存在を知らないまま経過してきた。更に、所属部署によっては糖尿病患者と接する機会が少ないCDEもいる。このような状況の中から、「(資格維持のための)モチベーションが下がる」「自分の資格を十分に活かしたい」との意見が高まり、平成24年7月よりこの12名で活動を開始した。

【活動内容】CDE所属部署の糖尿病ケアに関する情報交換や困難症例の討議を行った。現在までに7回開催し、平均4~5人が参加している。具体的には、インスリン注射手技チェックリストの改訂や化学療法施行時に高血糖を来した症例の振り返りなどであった。活動開始当初、自分の持っている知識を活かせず、糖尿病患者と接する上で自信が持てないという声が聞かれていた。その後、活動参加により、新しい知識を得、症例検討を通じ糖尿病ケアに触れることで自信が持てるようになってきている。

【展望】糖尿病ケアに関する情報交換や討議を重ねて行く事は、CDEとしての自信と、資格維持への動機付けに繋がると考える。また、糖尿病患者が手術など別の治療で入院する際、CDEにより糖尿病ケアの視点が加わり、より生活に沿った指導が行え、質の高い看護の提供に繋がると思われる。具体的活動として、今後CDEによる病棟ラウンドの実施を検討していきたい。これにより、各部署のスタッフが糖尿病に関心を高め、資格取得希望者が増える事。そして、院内での活動を拡大し、CDEの資格維持の動機付けが高まる事が期待される。