

## P-029

口腔ケア検討会を立ち上げて  
—実態調査から見たもの—

深谷赤十字病院 看護部

○高橋理津子、根岸 美恵

【はじめに】看護師における清潔ケアは基礎看護技術として実施され、口腔ケアは感染防止の基本であると感染管理マニュアルに明記されている。しかし、病棟においては用具の準備や方法など個人の技術に任されていた。特にがん化学療法患者の口腔ケアについては、多くの場合その管理を看護師に任されて、患者の苦痛を目の当たりにしながら、ジレンマを感じていた。口腔ケア実態調査から各部署の患者の自立度やケアの傾向を知ることができたので報告する

【方法】1対象：口腔ケア実態調査期間に入院中の患者 2調査方法：独自に作成した調査表に患者ごとの評価内容を記載する 3調査期間 1)平成24年9月10日から15日(総数367名) 2)平成25年1月21日から26日(総数426名)

【結果】口腔ケア内容に関しては、歯科口腔外科医師や感染管理認定看護師のアドバイスをもらい、病棟単位で手順を検討し統一した。用具については、管財課管理のものと売店購入のものを分け、協力を得ることができた。口腔ケア実態調査は、看護師が口腔ケアの必要性を再確認すること、OAG (Eilers Oral Assessment Guide)による口腔内評価をすること、病棟におけるケア必要人数を把握することを目的に行った。病棟のケア必要度やADLの結果はほぼ変わらず、病棟の特徴を明確化することができた。

【考察】口腔ケアは日常生活の中では、多くの場合、菌磨きという行為である。同じ行為でも病院内で行うことは、爽快感を得るだけでなく感染予防など目的が変わってくる。検討会における事例報告は口腔ケアの評価能力、アセスメント能力の向上につながる。今年度、NST委員会の下部委員会とし追加され、合同ラウンドなどの活動の拡大を目指している。

## P-030

## 変則二交代制勤務の取り組みと評価

旭川赤十字病院 神経内科、糖尿病内分泌内科病棟

○高津 瑞恵、宮塚美智子、佐々木裕子、勝浦 明恵、前田 章子、北 道子、児玉真利子

【背景と目的】当部署では、働きやすい職場づくりとしてワークライフバランス(以下WLB)の向上を目指し、シフトワークの改善に取り組んでいる。日本看護協会の『看護職の夜勤・交代性勤務編成基準案』における「勤務の拘束時間の長さは13時間以内とする」という基準を受け、H24年6月から新体制で変則二交代制勤務を開始した。新体制の評価を目的に検討した。

【取り組み】新体制開始に際しては試案を繰り返し検討した。スタッフが新体制をイメージしやすいように、勤務時間や業務内容を図式化して検討を重ね、開始後もスタッフの意見を聞きながら調整した。夜勤の勤務時間は16時から13時間に短縮、日勤に3時間を追加し長日勤を設定した。長日勤の翌日に夜勤を組み、勤務時間の平均化を図った。看護師を対象にアンケートを3回実施し評価を行った。

【結果及び考察】最終アンケートはH24年12月に実施した。結果は、新体制に満足、やや満足が82%、新体制の継続を希望するが69%などであった。自由記載では、メリットは夜勤の拘束時間が短く体力的に楽になったこと、夜勤明けの翌日が休みになり休日を活用しやすいこと、デメリットは長日勤の勤務負担が大きいことがあった。アンケート結果から、スタッフは満足感を得ながらも新体制の継続に対して迷っていることが推察された。しかし開始当初に比べて満足度は高まり、業務の効率化と身体を休められる休日の確保などで、WLBが向上していると示唆された。

【まとめ】シフトワークの改善で取り組んだ変則二交代制勤務の評価は、WLBが向上しスタッフ満足度が高く、メリットが大きかった。課題は長日勤勤務の負担軽減であり、働きやすい職場を目指して今後も検討を重ねることが必要である。

## P-031

固定チーム・デイパートナー導入後の成果  
～時間外勤務と記録の変化～

福井赤十字病院 看護部

○内田 智美、山内 幸子、斎藤みどり、西向 秀代、林 靖子

【はじめに】当院看護部では、看護ケアの質の向上と時間外勤務時間の削減を目的に、平成23年8月から固定チーム・デイパートナー方式(デイパートナー方式)を導入した。前回、看護師の意識調査からデイパートナー方式の評価を行った。今回は、時間外勤務時間調査と業務量調査から、デイパートナー方式導入前後の時間外勤務時間と記録記載時間を比較検討した。

【方法】デイパートナー方式を導入した3部署の時間外勤務時間を導入前一年間と導入後一年間で比較した。また、業務量調査結果から全体の看護業務のうち記録記載の占める割合を時間内と時間外で比較した。

【結果】3部署の時間外勤務時間は、導入前総時間数10,068時間、導入後総時間数6,911時間と、導入後の方が3,158時間減少した。月別の変動はあったが、どの月も導入後の方が時間外勤務時間は減っていた。3部署の入院延患者数は、導入前49,370人、導入後50,857人と、導入後が1,487人増加していた。看護必要度は、導入前19.4%、導入後20.1%だった。また、業務量調査の結果、就業時間内の記録記載の割合は平成21年度9.5%、平成24年度7.5%と導入後が2%減少した。一方、時間外勤務の記録記載の割合は平成21年度42.5%、平成24年度31.0%と導入後が11.5%減少した。

【考察】デイパートナー方式を導入した3部署の時間外勤務時間、入院延患者数、看護必要度を導入前後で比較した結果、導入後の方が、入院延患者数が増え、且つ看護必要度が高かったにも関わらず、時間外勤務時間は減少した。また、業務量調査の結果から、時間外勤務の記録記載の割合が大幅に減少したことがわかった。以上のことから、デイパートナー方式を導入することで、時間外の記録記載が減少し、時間外勤務時間が減少することが示唆された。

## P-032

## 業務改善により職務満足度向上を目指した試み

日本赤十字社熊本健康管理センター 保健看護部

○湯浅由美子、盛川恵美子、石本 裕美、前田 豊美、牛島 絹子

【目的】A施設では、人材育成のため15年前から目標管理を導入。さらに看護ケアの質の維持・向上を図る為、様々な継続教育の支援を行なっている。今回「看護の質向上」を目標に業務改善に取り組む事で、職務満足度を高めると共にキャリア開発の向上につながることを目的とする。

【研究方法】A施設に従事する看護職66名に対し、職務満足度調査を年1回、職場風土調査を年3回実施。そのうち当課に属する22名分に対し、前回との比較検討を行なった。また、業務改善後の評価として6月に職務満足度及び職場風土調査を実施する予定である。

【結果】職務満足度では前年度と比較して、仕事に対する意欲や誇り、張り合い、達成感、自己裁量権、チームワーク、支援の項目に関しては改善が見られ、仕事の適合や仕事の充実感については悪化した。また、H24年11月とH25年2月の職場風土調査の比較では、「自分の意見が素直に述べられる雰囲気」や「仕事での同僚間の協力」という2項目において平均点が下降した。聞き取り調査を行なった結果、スタッフの欠員状態により、スタッフの業務量の増加や疲労感の増加、他部署との人間関係によるストレスの増加があり仕事に対するモチベーションの低下が関与していた。このため日々時間をかけずに行なう簡潔なミーティングやチーム編成による業務改善を行なうことで、スタッフが自分の能力を發揮でき、自信を持って仕事に当たることが出来るようになった。

【考察】職務満足度調査や職場風土調査を行い、早期に問題点を抽出し、問題解決の一つとして業務改善を行なったことで、職務満足度の向上を図ることが出来ること共に人材育成を図ることが出来た。今後も職務満足度を高めキャリア開発につながるような魅力ある職場づくりを行なっていきたい。