

P-161

全職種新卒新人フォローアップ研修への取り組み

諏訪赤十字病院 看護部管理室

○矢島 亜美、森光 玲雄、御子柴敬子

【はじめに】

全職種新人フォローアップ研修の企画・運営にあたり、研修対象者においてみられた効果と、他職種との協同において多くの示唆を得たのでここに報告する。

【実践内容】

研修目的: 1.新入職員が社会人として必要となる基本的なセルフケア力を学ぶ2.同期との触れ合いを通しリフレッシュし、仕事へのモチベーションを高める3.多職種との触れ合いを通して、チーム医療の担い手として互いを尊重する関係を築く

研修対象者内訳: 全職種新卒新人(看護・助産師33名/理学・作業・言語療法士3名/診療放射線技師3名/薬剤師2名/栄養士2名/臨床工学士2名/臨床検査技師3名/主事4名計52名)

研修運営スタッフ内訳: 教育研修推進室員・看護部研修責任者、新人看護職員研修委員、医技職研修委員

各研修の満足度と概要

第1回(5月)満足度90.9%:ストレスチェック・コーピング調査1/心理士講義「ストレス対処法」/グループワーク「自己紹介・職場紹介・最近の職場での自分と休日での自分」

第2回(8月)満足度89.3%:ストレスチェック/心理士講義「上手に考えて気分すっきり」/カラーージュ制作と共有/グループワーク「最近仕事で辛かったこと・嬉しかったこと」

第3回(10月)満足度79.9%:ストレスセルフチェック/心理士講義・ワーク「パスは待ってくれない」

第4回(3月):院長他各職場所属長・スタッフも参加:コーピング調査2「一年を振り返って:川柳」グループでの共有・発表と表彰

【まとめ】

全4回を通してグループは他職種の新人を混合して構成し、ワークや語りを通して自己を開示し、互いを知り合う機会を得た。アンケートの回答から研修は目的にかなう効果が得られたことがわかった。企画運営に他職種が協同した試みは「病院全体でひとを育む」組織風土をめざす重要な足掛りとなったと考える。

P-163

高容量フェンタニル製剤からのオピオイドローテーションが効を奏した一例

伊達赤十字病院 看護部¹⁾、伊達赤十字病院 消化器科²⁾

○星 るみ子¹⁾、今村麻記子¹⁾、鶴見 紘子¹⁾、三橋真奈美¹⁾、鈴木 恵¹⁾、下川部ひとみ¹⁾、久居 弘幸²⁾

【はじめに】近年オピオイド製剤の種類、剤型が複数販売されオピオイドの選択肢が広がってきた。複数の選択肢からより患者に適した薬剤の選択が疼痛緩和を可能にしている。今回高容量フェンタニル製剤からオピオイドローテーションを行いモルヒネ経口剤の併用で良好な疼痛コントロールを得た貴重な症例を経験することができたのでここに報告する。

【倫理的配慮】個人が特定されないよう配慮し記述、当院の承認を得た。

【症例】60代男性。腓骨部癌で手術後肝、リンパ節、左精索、後腹膜、大網、結腸、腎、胃浸潤を認め化学療法導入。フェンタニル貼布剤(以後デュロテップMTパッチ[®])25.2mgを貼布していたが、疼痛コントロール不良にて疼痛コントロール目的で入院。デュロテップMTパッチ[®]を総量33.6mg、42mg(モルヒネ経口換算600mg)と増量するが除痛効果は一時的であり眠気を強く訴えていた。デュロテップMTパッチ[®]の耐性を疑いオピオイドローテーションを実施。モルヒネ注射剤でタイトレーションを行い、疼痛出現時の部位と出現パターン、レスキュードーズ使用後の観察・記録を看護スタッフに徹底指導し効果と副作用を確認した。結果、デュロテップMTパッチ[®]16.8mgとモルヒネ経口剤150mgの併用(モルヒネ経口換算で総量390mg)で良好な疼痛コントロールを得た。

【考察】疼痛出現時は最も痛みのある部位に意識がいきがちであるが、すべての疼痛部位、痛みの性状、疼痛出現パターン、薬剤の部位別効果を丁寧に観察していくことで安全にオピオイドローテーションを実施することができ、良好な疼痛コントロールにつなげることができることを再確認した。

P-162

病院移転が新人看護師に与える影響 —移転後のアンケート調査から—

福岡赤十字病院 看護部

○平野 藍

【目的】入職から短期間で病院移転を経験した新人看護師は、通常の新人看護師と比べ業務に対する不安・ストレスが大きいと予想される。本研究では、病院移転に関連した新人看護師の不安・ストレスの実態を明らかにすることで、病院移転を経験した新人看護師が、その不安・ストレス軽減のために、特別な介入を必要とするのか明らかにすることを目的とする。

【方法】2007~2012年発表の看護の原著論文のうち、新人看護師の不安やストレスの内容について明確に記述されている論文10件を分析対象とした。また2012年度のA病院の新人看護師57名を対象に自由記述式のアンケート調査を実施。対象文献およびアンケート調査結果から、新人看護師の不安、ストレスに関する記述を抽出しカテゴリー化した。

【結果】アンケート調査研究と文献研究の結果の比較から、病院移転を経験した新人看護師は、「《病院移転》そのもの」《移転準備による身体的・精神的負担の増加》《労働環境の変化》《先輩に聞いても分からない》という環境、《業務内容の変化》といった点において、通常の新人看護師とは違った不安・ストレスを抱えていた。また「他科のスタッフとの協働」に関して大きな不安・ストレスを抱えており、これらの解消のために職場の人間関係を利用していることが明らかとなった。

【結論】病院移転を経験した新人看護師は、病院移転という未知の体験、移転準備による身体的・精神的負担の増加、労働環境の変化、「先輩に聞いても分からない」という環境、他科の患者を受け持つこと、他科のスタッフとの協働、の点において通常の新人看護師より不安・ストレスを受けており、何らかの介入を必要とすることが示された。またこれらの不安・ストレスに対処するためには、職場内の良好な人間関係が必要であることが示された。

P-164

患者・家族が知りたいがん情報をどう伝えるか —「患者・家族のミニがん教室」—

諏訪赤十字病院 がん相談支援センター

○橋爪 陸、西 比呂子、藤森 友章、矢崎 敏江

「2人に1人はがんになる」と言われる現代。2006年に「がん対策基本法」が成立し、翌年に策定された「がん対策推進基本計画」は昨年見直しが行われた。今、患者支援の強化や新たな支援への取り組みが求められている。

がん診療連携拠点病院である当院は、役割の1つである、患者・家族、一般へのがんに関する情報提供の一環として、2006年から患者・家族及び一般を対象に「みんなのがん教室」を年4回通算22回開催してきた。この教室参加者から挙がった「病気のあとの生活対処方法について知りたい」「個別に相談に応じて欲しい」「病気になる患者の話が聞きたい」「家族、がん仲間の集いが欲しい」などの声から、対象を絞った教室の開催を検討した。当院がん相談支援センターでは、ピアサポート機能をもつ「がん患者サロン」も定期開催しており、それと連動した「患者・家族のためのミニがん教室」を2012年5月より開始した。毎月1回通算12回開催し、のべ195名が参加している。テーマは「栄養」「頭皮頭髪ケア」「ストレス解消法」「補完代替療法」「腫瘍マーカー」など、相談が多い内容をあげ、院内外専門スタッフが講師をしている。参加者アンケートによる満足度は89~100%、理解度は91~100%であった。このことからミニがん教室は、ニーズに合った情報の獲得、交流や情報交換、という2つの機能を持ち、一般対象の教室と比較し、生活、体験、工夫、当事者の力が効果をもたらす教室と考えられる。

今回、この教室の取り組みとその評価、今後のがん情報のあり方について再考したので報告する。