

011-03

他施設との人事交流を兼ねた人材育成

姫路赤十字病院 看護部

○柴田 由美子、三木 幸代、芦田 真知子、坂本 佳代子、
駒田 香苗

当院は、兵庫県中・西播磨地域の中核をなす急性期の病院である。地域住民からの医療ニーズが高い中、高度医療やがん治療等、また、教育病院として活動している。しかし、唯一精神科がないため、近隣のA病院（精神科）と連携をとり、お互いが紹介・逆紹介をしながら患者のケアにあたっている。当院では、患者の高齢化に伴い、認知症や術後せん妄患者が増加しており、対応困難や他患者へのケアに影響を及ぼしていた。特に、精神疾患を持った患者に対して誰もが消極的になり、薬剤に頼ることが殆どだった。また、A病院においても、症状観察が不十分等で対応が遅れ、重篤化してからの当院搬送にて、回復不可能になることが続いた。そこで、お互いが共通の技術、知識を持ち、早期発見や確実な判断、適切なケアを自施設で実施することで、患者への負担軽減ができることを期待した。また、スタッフからも専門的な技術や知識を取得したいとの希望があり、人事交流を兼ねて臨地実習を行った。双方が管理者及びリーダークラスを選出し、また、希望者も公募した。事前に自施設の強み弱みを分析し、課題をもって実習に望んだ。シャドウ研修に加え、管理体制のレクチャー及びミニ勉強会等を実施した。母体が違う施設で、お互いが刺激を受け、個々のリフレクションにも繋がった。実習後、各部署で勉強会等を実施し、当院では、せん妄対応マニュアルの改訂に繋がり、精神的な関わりを積極的に行えるようになってきている。また、A病院でも、急性期症状が出た患者に対し、適切なケアを実施し症状緩和に努めることができてきている。今後は、人事交流を定例化し、個々のスタッフのスキルアップを図る予定である。また、看護師だけでなく、チーム医療の面で、多職種の人材交流も企画していきたいと考える。

011-05

係長研修の取り組みと成果

京都第一赤十字病院 看護部

○岩坪 祥子

【はじめに】平成24年度、25年度に実施した係長研修の成果が係長会の活性化につながっている。この研修を振り返り、看護管理実践能力を高めていくための今後の取り組みへの示唆が得られたので報告する。

【方法】過去2年間の研修のプロセスと、実践報告会後のアンケート結果や事後課題のレポート内容から、係長のモチベーションを促進する要因を探る。

【結果】平成24年度の係長研修は『部署の問題解決プロセスを通して係長としての看護管理実践能力を高める』ねらいをとし、約10ヶ月の取り組みと、発表後に『自己の看護管理過程をまとめる』ことを事後課題とした。看護管理課題抽出のための講義後の振り返りでは87.1%がSWOT分析の経験があったが、BCSを知っていたものは38.7%であった。各自の管理課題を実践した報告会後のアンケートでは「他の係長の前向きな活動に感動した」「係長としての自分自身の役割を見直す良い機会となった」などの肯定的な意見が多く見られた。平成25年度は『リフレクションを推進するファシリテーターとなる』をねらいとし、近畿ブロック係長研修に参加した4人の係長の協力のもと、全員がリフレクションを実践した。研修後の振り返りでは「自分のリフレクションもしつつ、日々関わるスタッフとも共有していける環境づくりを意識して過ごしたい」「各係長の思いが皆に伝われば、すばらしい看護が提供できると思った」という意見から、今年度は係長会の中でグループワークを行いテクニックを習得していくことになった。

【結語】これらの研修を通して、係長役割が明確となり、オープンな関係でお互いに成長し合える職場にしていきたいという思いが、モチベーションの維持、スキルアップにつながってきた。そして管理者ラダーの申請という成果が得られた。

011-04

チーム医療推進のための組織的人材育成 —中間管理者研修を実施して—

富山赤十字病院 教育研修推進室

○江尻 昌子、清水 一夫

【はじめに】医療現場では少子高齢化・医療の高度化に伴い、より質の高い医療を提供することが求められている。組織の目標達成に向け質の高い医療を提供するためには、多職種が協働しチーム医療を実践していくことは必須であり、そのための人材育成は組織としての重要な経営課題のひとつである。

【方法】課長補佐・係長を対象に管理教育としての「中間管理者研修」を実施し、目標管理を実践する。【結果・考察】管理者意識、人材育成スキル、仕事マネジメントスキルの変化は、全ての項目で高くなった。研修により経営的視点が養われ中間管理者としての意識・モチベーションの向上に繋がった。目標管理における目標達成度は、期待以上の結果であった。組織貢献意識の変化では、「組織発展と自律性の発揮」が全体的に低く、組織の目標よりも個人の目標を達成するための行動を優先している事が示された。しかし、目標達成行動が高い傾向にあることから、組織の目標や価値に関心を示し、達成に向けた努力を惜しまない組織であるという見方ができる。これは、組織の集団に対し、明確なビジョンとリーダーシップなど強い動機づけがあれば、その達成に向け努力を惜しまない組織であるということが言える。今回、中間管理者研修を実施し目標管理に繋がったことは、研修生自身に変化をもたらした組織の中間管理者としての自覚・役割意識・実践力を高めることに役立った。

【まとめ】組織を牽引していく中間管理者が、組織貢献意識を強め5年先を見据えた経営的戦略を持ち、意図的活動を継続すれば必ず組織は発展し、患者に選ばれる病院として医療現場の変化に対応して生き延び、永続性・継続性を維持していくことができる。今後も医療・看護の質の確保・向上を目指し、組織的人材育成を行っていかねばならない。

011-06

看護師によるCVポート取扱いおよび穿刺・抜針施行者院内認定制度の導入

三原赤十字病院 看護部

○木曾 登志江、平谷 真佐美、橋本 節美、高橋 由美子、
重松 公保、山田 信子、岩元 直子、原 照美、
井上 裕美、西田 美樹

【背景】当院では、化学療法の安全な実施を目的として、2008年よりCVポート留置を実施している。現在は化学療法のみならず、緩和・在宅医療の安全な医療提供にも活用している。当時、看護師によるCVポートからの投与管理は、「医師からの教育と許可された者が実施する」という曖昧な基準で運用されており、臨床実践をするためには、穿刺・抜針および安全な投与管理に関する看護師教育は必須であった。

【目的】CVポート留置中の患者に対して、安全で安楽な医療の提供を図るために、看護師にとって安全な医療提供環境を整備する。

【院内認定制度導入の実際】院内看護部係長業務部において提議し、現状を把握・分析し、看護師によるCVポートの安全な投与管理を実施することを目的とした取扱いに関する研修プログラムを作成した。基準は、看護協会の定める、「静脈穿刺・注射の実施基準」に準じて作成し、研修プログラムは、外科医師・がん化学療法看護認定看護師、ポートのメーカー担当者による講義とポートモデルを使用した実技指導とした。看護部から承認を得て院内認定制度の導入となり2011年より年1回の開催により、現在まで63人の認定者を得ている。また、研修実施後のアンケートからも理解度、満足度共に高い結果となっていた。

【結論】CVポートの穿刺・抜針は、施設における医師の業務負担軽減の施策でもあり、看護師の業務の中でもリスクを伴う行為となる。そのため安全な投与管理に関する看護師教育を構築することは必須であり有効であった。作成した研修プログラムについては、実践状況を評価し、修正・改善しながら継続していく必要がある。