

PA-017

摂食嚥下障害看護リンクナースの養成

名古屋第一赤十字病院 摂食嚥下障害ケアチーム

○坂口 真那美、山本 利恵子

嚥下障害患者が増加する中で、看護師は年齢・性別・疾患などさまざまな要因から出現している摂食嚥下障害患者に対して早期に適切な介入ができることが望ましい。当院では平成25年度から摂食嚥下障害ケアチームが主催し摂食嚥下障害看護リンクナース（以下リンクナース）の養成を開始した。リンクナースがその重要な役割を果たすことを期待している。平成25年度は、一部を除く19看護単位から摂食嚥下に興味のある看護師を選抜して勉強会を開始した。その内容は1.摂食嚥下の解剖・生理とメカニズム2.嚥下評価（スクリーニング・フィジカルアセスメント）3.リスク管理（呼吸管理・栄養管理）4.間接訓練5.直接訓練と食事介助である。リンクナースの看護経験年数は3～9年が80%を占め、平均出席率は94.5%であった。5回の勉強会終了後のアンケート結果では、継続して学習することで理解が深まったとの回答が多かった。しかし、平成25年度は知識を身につけるに留まり摂食嚥下障害看護の実践までは到達できていない現状である。知識を看護実践につなげ摂食嚥下障害患者への早期介入のためには継続してリンクナースの養成強化を行う必要がある。平成26年度は、嚥下評価の実際や症例に対する適切な嚥下訓練など、実践につながるような勉強会を展開しリンクナースのスキルアップを図りたい。リンクナースが臨床の場で摂食嚥下障害患者を発見し適切な嚥下評価を行い対象患者にあった嚥下訓練を選択できることを目指し、リンクナースの養成を継続したい。

PA-019

二次医療圏看護師を対象とした救急看護短期研修 —認定看護師による出前研修—

高知赤十字病院 看護部

○尾谷 智加

三次医療施設では救急医療・看護に関する院内教育体制が整えられた環境にある一方で、地方の救急医療を共に支えている二次医療施設で従事している看護師への教育体制整備の遅れは否めない。しかし救急医療の最大の目標は、いつでも、どこでも、だれにでも、必要ときに適切な医療と看護が提供できることである。そこでA県における、救急看護に携わる看護職員の専門性の向上及びフィジカルアセスメント能力の向上、移植医療等への対応も視野に入れ、より専門的な臨床実務研修を実施することを目的とし、救急看護における臨床実践能力の高い看護師の育成を目指した研修を企画開催した。1)研修開催地および期間：県東部 中部 西部の3か所H24年度・25年度 共に5日間（約29時間）× 各3クール開催2)研修受講者：救急看護に携わっている、実務経験が5年以上の看護職員、計97名3)講師：救急看護認定看護師を中心とした重症集中ケア、糖尿病ケア、脳卒中ケア、感染管理認定看護師等計12名4)研修内容救急搬送の多い内科的疾患、外傷、脳外科3大疾患、家族看護や移植医療、救急外来での感染症対策やクレーム回避のリスクマネジメント等、救急患者の特徴である多様な疾患・病態を事例にして講義と演習を組み込んだ。5)結果・考察出前研修も2年目となり研修終了時のアンケートでも評価は高い。講師は専門分野や認定看護師としてのキャリアも異なるが、受講生の背景を理解しながら内容を変更したことで講義そのものが洗練化されてきた。認定看護師が行う教育の強みは、それぞれの特定の知識や技術を持っているだけでなく、その知識を実践に照らし合わせて事例を展開できる、高いプレゼンテーション能力にある。組織を超えた認定看護師の活動として継続することが課題である。

PA-018

病棟における認定看護師を活用した教育制度の導入

静岡赤十字病院 看護部 3-4病棟

○増田 江美、林 千香子、和田 豊太、梅木 真理子、南條 久乃

当病棟は脳外科・神経内科を中心とした病棟であり、脳卒中リハビリテーション看護認定看護師、認知症看護認定看護師、摂食・嚥下障害看護認定看護師が各1名勤務している。脳神経病棟としてスタッフが自ら学びを深め、積極的に専門性を身につける場として平成25年度より病棟師長を中心に認定看護師が講師となり、各分野の病棟認定看護師を育成する教育制度（以下、病棟認定コーチ制度）を立ち上げた。病棟認定コーチ制度では認定看護師から直接専門性の高い看護を学び、認定看護師を補佐することのできる看護師（以下、認定コーチ）の育成を目的とした。認定コーチは各領域の認定看護師の専門分野について勉強会などで知識を習得し各認定看護師が定めるベッドサイドでのケアを含めた検定を受けて合格した者を言い、新人として入職した看護師や他院・他病棟からの異動者および患者さんやそのご家族に対する指導を行っている。今回病棟認定コーチ制度を立ち上げ、摂食・嚥下障害看護の認定コーチが3名誕生した。認定コーチ制度の概要と3名の認定コーチが誕生するまでの過程、現在までの活動について報告する。

PA-020

看護倫理委員会の活動評価 ～倫理担当者の自己評価の変化からの考察～

松山赤十字病院 看護部

○長谷部 徳恵、原畑 法子、得能 裕子、竹田 喜久恵

【はじめに】当院看護倫理委員会では、看護職の倫理観の育成を継続しながら、倫理的問題の顕在化、問題解決に向けての支援を目標に活動している。各部署の倫理担当者（以下、担当者）を対象に勉強会や事例検討会を実施し、ファシリテーターの育成に努めてきた。今回、担当者に実施した自己評価の結果から看護倫理委員会の活動を評価し、今後の活動について示唆を得たので報告する。【方法】平成24・25年度の担当者を対象に、役割遂行や活動についての認識、10項目のファシリテートスキルチェック表の自己評価を実施し、担当者経験年数によって比較した。倫理的配慮として、趣旨、個人の能力評価ではないことを説明し、匿名性を保証した。【結果および考察】ファシリテートスキルは継続して担当者をした人の評価が高かった。また、平成24年度より25年度、5月より翌年1月の評価が高かった。このことは継続的な学習の効果と考える。さらに、新たに担当者になった人の「効果的な質問や方向付けができなかった」「まだまだ勉強不足で難しい」との記載からも、継続した学習が必要だと言える。また、平成25年度は、「解決は参加者自身にまかせる」の項目のみが継続して担当者をした人の評価が低かった。「自分で纏めてしまう」との記載もあり、これが経験による弊害であるとすれば、傾向を理解した上で意図的に関わる必要があり、継続的に調査・意識づけする。「役割を遂行できているか」は継続して担当者をした人の評価が高かったが、経験回数による違いはなかった。看護師経験年数は調査できていないが、「うまくいかない時にベテランナースに助けを求めよう」との記載から、担当者の学びが各部署の看護職の倫理観の育成に繋がっているとも言え、次年度は全看護職を対象とした調査を実施する。