

## PA-054

### 救命救急センターでの看護管理にプロジェクトチーム制を導入して

大阪赤十字病院 救命救急センター

○竹本 さと子

当救命救急センターは、全次型・ER型である。H25年度実績で、全受診者数20773人、搬送数8871人。看護スタッフ平均59名、初療と病棟からなり、病棟は20床（4：1看護）である。救急では部署目標達成のために大・小16の委員会に分かれ、各委員会が役割に応じた目標を立て活動していた。しかし、管理者として全委員会の活動を把握管理することが困難であった。そこでプロジェクトチーム（以後PJT）制を考案して取り組んだ。その結果について報告する。PJTを「今救急で取り組むべき最優先課題をチーム名とし、活動コンセプトを明確にする。プロジェクト数は管理者4名で行き届くように4つに絞る。」とした。初療受け入れ強化、看護実践力強化、働きやすい職場づくり、新人・ローテーター教育の4つのPJTを立ち上げた。スタッフは希望するPJTに参加できるようにした。希望参加の個人目標とPJT目標をリンクするようスタッフ面接で指導した。16の委員会に分かれていた際には、委員掛け持ちもあり、誰が何の委員なのかさえ周知されず、課題の進行具合や今どの委員会やスタッフに重点的に支援が必要なのか見えにくく介入が困難だった。年度末具体的な成果がない委員会もあった。PJT制では、強化して取り組むべき時期や課題が把握しやすく、担当も明確なための確かな支援が可能となった。支援を受けたスタッフのやる気は高まる傾向であった。また目標がリンクしているため、スタッフの個人目標達成がチーム目標達成に繋がり、結果救急目標達成に繋がった。管理者のスタッフ支援を容易にし、スタッフのやる気を高め、部署目標達成に繋がるPJT制は効果的であった。救急を取り巻く現状を分析して、取り組む課題や方向性を的確にPJT制に反映させることが管理者としての課題であると考える。

## PA-056

### 急性期病院に勤務する看護職員の疲労蓄積調査の現状と課題

長野赤十字病院 看護部

○滝澤 典子、中嶋 房子

【目的】育児短時間制度など多様な勤務形態の導入により、正規看護職員の時間外勤務や夜勤回数が増加傾向となり疲労感が増大している。そこで、病床稼働率の低い9月と高い2月に疲労度調査を実施し比較検討した。

【倫理的配慮】調査協力は自由意志であり、協力の有無により不利益はない等を文章で説明し回答をもって同意とした。【調査方法】対象：正規看護職員。調査期間1) H25. 9. 26～10. 2 2) H26. 2. 19～27。調査内容：労働者の疲労蓄積度診断チェックリスト（H16年厚生労働省作成、評価は「低い」「やや高い」「高い」「非常に高い」の4段階）

【結果】有効回答数は9月496名（73.3%）、2月412（63.1%）。病床稼働率は9月88.6%に対し2月97.9%で9.3%高かった。仕事の負担度を全体でみると9月は「高い」が28.2%、2月は「非常に高い」が29.9%と最も多かった。2月に「低い」が4.0%減少し、その分「やや高い」「非常に高い」が増加した。年代別では他に比べ50歳以上は9月2月共に「低い」が多く「非常に高い」は少なかった。40歳代は2月に「低い」が10.7%減少し「非常に高い」が36.4%と最も多くなった。30歳代はほぼ変化なく「低い」が少なく「非常に高い」が多かった。20歳代は9月の「やや高い」が2月の「高い」へ増加した。夜勤の有無では「夜勤あり」は9月2月共に「低い」が少なく、「非常に高い」が多く、「夜勤なし」はその逆であった。小学生ありをみると2月に「低い」「非常に高い」は減って、「やや高い」「高い」が増えたが、未就学児ありでは、「低い」が増え「非常に高い」は減った。

【考察】2月の仕事の負担度が高いのは、病床稼働率の上昇に加え看護士の常勤換算数が19.74人減少している影響が考えられる。一年を通して人員確保が必要である。また、小学生、未就学児ありの結果をみると、子供の成長過程における支援も考える必要がある。

## PA-055

### ICU看護を可視化する

### ーポジティブマネジメントの手法からー

富山赤十字病院 ICU

○大橋 達子

動機・方法：重症集中ケアを担う集中治療室（ICU）は、2：1看護を採り急性期看護の要にある。昨年よりひとつの看護チームとしての活動を試みたが、目指す看護チーム像が描きにくい現状があった。ポジティブマネジメントの手法を参考に、1) ICU看護の「最高の瞬間」を記述し共有する2) 全員の「最高の瞬間」からICU看護のVisionを造る3) ICUの目指す看護をDesignする、を試みた。結果：32の「最高の瞬間」ラベルが記述された。2Gに分かれてワーキングした結果【重症集中ケアを受ける患者・家族の身になって】を中止とした大観覧車と患者のゴール（駅）に向かって多職種の手車を駆動に走る列車の線路を模した【ICU看護の旅？！】がVisionとして描出された。大観覧車では＜患者・家族ケア＞＜連携・パイプ役・サチュレーションNs＞＜機器操作のいろいろ＞＜先読み（アセスメント能力）＞＜看護を行うことで得られる達成感＞、列車の旅では＜早期発見系＞＜スタッフ協力系＞＜順調系＞＜連携＞＜チーム力＞＜リハビリ＞＜家族とのかかわり＞＜終末期系＞＜ありがとう＞＜感動系＞のカテゴリーが生成された。今年度看護チーム目標として、重症集中ケアに対するチームの底上げ、PNSを通して支援しやすい環境、患者を早期回復へ導く、家族に意図的に関わる、を挙げる事ができた。

考察：スタッフ自身が経験した「最高の瞬間」から、自らの看護を振り返る機会となり、チームで共有出来たことで、ICUの目指す看護を明確に描出することができた。目指す看護チーム像が描けたことで、看護チームの目標へと繋がった。

## PA-057

### MSQ（モチベーションリーダーシップ）を活用した外来看護師への関わり

秋田赤十字病院 看護部

○高橋 郁子

【目的】MSQを活用した面接を実施し、外来看護師のモチベーションが向上し、満足感、やりがい感、自己成長が実感できるよう1年間継続的に支援する。

【方法】1. MSQを受けた外来看護師51名に年3回（前期・中期・後期）の個人目標面接とリンクさせ、MSQを活用した面接を実施する。2. 個人別プランシートを作成する。3. 面接時にスタッフ自身が感じるモチベーションチャージ（自己評価）をもとに、支援方法を確認・検討していく。4. 初回面接時にスタッフの看護観を明確にし、今年の目標・抱負を確認後、師長にどのような支援を望むかを確認する。5. スタッフの強み・弱み、今後めざす方向性を確認し今回育てるモチベーター2つを共に決定する。6. 最終面接時には、個人目標達成度、モチベーションチャージ、1年の取り組み状況、支援が適切だったかを確認する。

【結果】MSQを活用した面接結果、スタッフより「自己の強み、弱みが数字で客観的に分かった」「師長の声かけ、フィードバックが励みになった」「仕事の何にやりがいを感じていたのかわかった」などの感想があった。全員が個人目標達成し、極端にモチベーションが低下したスタッフはいなかった。目標とした看護実践ができた、お互い支えあうチーム作りができたなどの達成感、自己成長感、やりがい感を実感できたスタッフが多く関わりの効果が見られた。しかし、日々の業務に余裕がないなどの理由から、達成感はあるが満足感がないというスタッフもいた。

【今後の課題】1. お互いを尊重し合い仕事と子育ての両立ができる職場環境作り 2. 一人一人が要であり財産であることを伝え、労いや承認を忘れず明確なキャリアビジョンが描ける支援 3. 部署とスタッフの成長の為に、日々のマネジメントの振り返りと管理能力の向上を図ることである。

一般演題（ポスター）  
10月17日（金）