

P-2B-25

血液センター製剤部門における3年間のインシデント報告状況と課題

関東甲信越ブロック血液センター 製剤一部製剤二課

○高橋 奈奈、川上 弘介、鈴木 伯孝、橋本 正美、秋元 正浩、百瀬 俊也、中島 一裕

【はじめに】血液センター製剤部門において、インシデント報告の充実と活用は、重大事故の防止、血液製剤の品質・安全性を高めるうえで有用である。我々は、インシデント報告の積極的な推進を図るために、平成26年1月、課内インシデント対策チーム（以下、チーム）を結成した。今回、平成24～26年度の3年間のインシデント報告状況を纏めたので、その推移について報告する。

【方法】平成24～26年度の3年間のヒヤリハットを含むインシデント報告事例を比較・分析した。

【結果】報告件数は、H24：422件、H25：570件、H26：879件と増加した。そのうちインシデント（減損）事例は107件（25.4%）、159件（27.9%）、135件（15.4%）であった。例年、減損事例が最も多いセグメントチューブ作製工程における報告事例（インシデント報告全体中の割合）は、75件（17.8%）、139件（24.4%）、92件（10.5%）であり、インシデント（減損）事例（減損事例全体中の割合）は28件（26.1%）、68件（42.8%）、38件（28.1%）であった。

【考察】課員のインシデント報告に対する意識が徐々に高まったことが、インシデント報告件数の増加に繋がったと言える。一方、インシデント（減損）事例の件数は、H24年度からH25年度は増加したが、H26年度は減少した。これはチームの取組みとして、ヒヤリハット事例を掘り起こしたことがインシデント報告数の増加に、積極的な情報共有がインシデント（減損）事例の減少に繋がったと思われる。特に、セグメントチューブ作製工程では、チーム結成後、重点的に周知を行い、教育訓練の担当者と協働することが奏功した。今後は、チームの活動をさらに充実させ、課員全員が積極的に報告を行える環境の整備、再発防止に繋がる有効な取組みを講じていきたい。

P-2B-27

初期臨床研修医数倍増の経緯とそれによる予想外の業務の増加について

横浜市立みなと赤十字病院 臨床教育研修センター

○吉田 真沙子、松尾 萌花、萩山 裕之、若林 良明、八木 啓一

【はじめに】当院は新臨床研修制度が始まった翌年の平成17年の開設で、当初は医師数も患者数も少なかったため研修医を多く受け入れることはできなかった。しかし経年的な人員・設備の充実に伴い実績は近隣中核病院と肩を並べるものとなったにもかかわらず研修医定員はほぼ当初のままの7名（実数6名）であった。そのため県に定員増を要望したところ、幸いにも増員が認められ27年度より13名となった。ところがそのために予想を超える業務量の増加を経験した。

【目的】研修医数増加に伴い増加した業務の整理。

【方法】研修医数増加内示後に取りかかった業務と今後予想される必要業務のリストアップ。

【結果】以下の項目が挙げられた。1. 設備環境の整備：a. 研修医室の増築（机・椅子・LANなどの備品補充）、b. 更衣室増築（ロッカー補充）、c. 当直室増築 2. 研修プログラム関連：a. 研修診療科増加（選択科・必修外科）、b. 地域医療研修先確保、c. これらの厚生労働省への届け出 3. 院内調整：a. 必修診療科への受入れ増加への調整（内科・外科・救急）、b. ローテーション調整、c. 当直体制確保 4. 入職前後の業務：a. 事前オリエンテーション、b. 入職時オリエンテーション（入職時教育・ICLS講習会などでの増員調整）5. 教育など：a. モーニングセミナーなどでの増員調整、b. 個人面談および全員との意見交換会調整 6. 採用関係：a. 見学者増員対策、定期見学会増員対策、応募者数確保のための採用試験調整。（日数増加、担当者スケジュール調整）

【考察】研修医数倍増は、当初の安易な予想をはるかに超えた大きな業務量の増加が必要であった。研修の質を担保するためには今後も緻密な計画が必要であると思われ知らされた。

P-2B-29

急性期病院における「職場体験学習」受け入れの効果

松山赤十字病院 教育研修推進室

○村田 由紀、渡部 真也、竹内 美恵子、酒井 富美、上甲 康二

【目的】当院では、地域住民用プログラムとして「職場体験学習」を受け入れている。その効果を体験後のアンケート調査から考察する。

【方法】1 期間：平成26年7月～12月 2 対象：職場体験学習参加者（以下参加者と略す）中学生21名 高校生10名 3 方法：参加者および受け入れ部署へ体験での評価や感想等のアンケート調査 4 分析方法：記述の内容分析

【倫理的配慮】データの活用は参加者および学校へ口頭で了解を得、個人が特定されないよう配慮した。

【結果および考察】1 職場体験の評価は期待以上100%であった。「将来に向けての情報収集」「夢や希望を実現しようという思い」「新たな目標の発見」「体験する喜び」等をおいており目標は達成できた。2 印象に残ったことは「働いている人とのふれあい」「五感を使った体験」「コミュニケーションの大切さ」「実際の知識、技術・技能を知る」等が抽出された。参加者は、五感を通じた学びや未知の知識・技術を知ること、「気づき」や「喜び」を得ていた。3 「働くことを実感する」「医療職への興味」「将来の夢・目標に向けての決意」「働いている人への関心」等を感じ将来への思いや目標がより身近になっていった。4 受け入れ部署は「医療職への興味をもってもらい」「各職種の間わりを知るよい機会」「意欲が伝わってきた」また「自己の職場をアピールできる」と前向きにとらえていた。5 教育研修推進室は、未来の人材（医療職）育成に向け、学校と連携をとり生徒と現場をつなぐ役割があった。

【結論】急性期病院における職場体験学習の受け入れは、参加者に「仕事の体験」「働く人と接する体験」等の学ぶ場を提供することができ、未来の人材育成や、地域との交流を促進する機会となり得る。

P-2B-26

リハビリテーションスタッフが吸引を行うために一導入環境の整備について

長浜赤十字病院 リハビリテーション科¹⁾、同 看護部²⁾

○武田 庄素¹⁾、大家 達弥²⁾、武田 八千代¹⁾、高橋 健志郎¹⁾

【目的】平成22年4月、厚生労働省医政局通知にて吸引行為がリハビリスタッフ（以下リハスタッフ）の業となったが、当院では臨床場面で実施できていなかった。今回、当院はリハスタッフによる吸引業務の開始に向けて院内研修を導入した。その経緯を報告する。

【方法】平成25年10月、看護部と共同で、吸引導入教育計画を策定した。吸引業務実施までの履修課程を三段階に設定し、Step1（各種団体主催の気管吸引基礎講習の受講）、Step2（鼻腔・口腔・気管内吸引の講義と実技演習）、Step3（臨床実習）とした。実習は各病棟から吸引対象患者を選定し、看護師の指導者がリハスタッフへ個別で指導した。実習時間は16：30～とした。指導者は各吸引手順について20～25項目のチェックリストで評価し、合格をもって吸引業務の自立者とした。

【結果】12名がStep2を約3か月間かけて終了し、平成27年4月には5名がstep3に合格、院内と訪問リハビリにて吸引を開始している。臨床実習において、院内へ対象患者選定のネットワークを張ったことで履修者が途切れなく実習経験を積むことができ、技術の習得により効果をあげた。

【考察】今回の吸引導入教育計画では、看護師の個別指導を受け、看護師と同じチェックリストを使用することで技術の向上と標準化を図ることができた。また、院内全体の組織的な支援のもと研修をシステム化したことで履修者は自信と責任を持って吸引業務ができるようになった。一方、リハスタッフの日常業務時間を確保しつつ研修を進めるには、看護部との調整が必要であり、対象患者選定を含めると、自立者の育成には時間がかかるという課題がある。また、リハスタッフは自立後も吸引技術の自己研鑽が大切である。今後は一定の技術水準を維持するシステム作りが必要と考える。

P-2B-28

臨床教育研修センターの設立とその業務内容および病院事業への効果について

横浜市立みなと赤十字病院 臨床教育研修センター

○松尾 萌花、八木 啓一、萩山 裕之、若林 良明、吉田 真沙子

【はじめに】当院は平成17年の開設以来人創りを最重要課題の一つと位置付けてきた。病院業務充実に伴う職員数増加に対応するため平成23年に臨床教育研修センターを設置した。当初は研修医を主な対象としていたが、その後順次全職種に広げられたため業務量が増加している。

【目的】臨床教育研修センターの業務の整理。

【方法】各スタッフが個別に対応していた業務を含めこれまでの業務をリストアップした。

【結果】以下の項目が挙げられた。A. 学生・研修医対象：1. 個別病院見学の調整、2. 病院見学会企画（年3回）、レジナビ参加（年1回）、3. 採用のための各種調書・パンフレットの作成、4. 採用試験の企画（試験日3日）、5. 研修医入職前オリエンテーション、6. 研修医入職後オリエンテーションの調整、7. 医師セミナー企画（年60回）、8. 個別面談（年2回）、合同意見交換会（年3回）、9. 初期研修プログラムの管理 B. 医師対象：1. M&Mカンファレンス（年6回）、2. 院内CVCライセンス制度、院内腹腔鏡手術技術認定試験、3. 教育関係講演会（年3回）、4. 指導医講習会（年1回）、5. 専門医研修プログラムの管理、6. 学会資格とりまとめ C. 全職員対象：1. 入職時オリエンテーション、2. 新入職員研修（1泊2日宿泊研修含め年2回）、3. 管理者育成研修会（年2回）、4. 各職域教育担当の統括 D. その他：スキルラボ室管理

【考察】業務の増加に加え、院外での行事も多くなったため、スタッフの業務全体を整理して、実施のかなり早い段階からの企画が必要となってきている。病院事業への効果としては、新人宿泊研修による離職率の低下や、教育体制充実との世評により入職応募数の増加などが見込まれている。

P-2B-30

赤十字職員としての第一歩

～新規採用職員研修会における取り組み～

日本赤十字社岡山県支部 総務課¹⁾、同 事業推進課²⁾、同 組織振興課³⁾

○森本 健¹⁾、武久 伸輔²⁾、土居 正明³⁾

【はじめに】当県では、支部及び管下施設の新規採用者全員（医師を除く）を対象として、支部主導により「新規採用職員研修会」を開催している。この研修会は、1) 赤十字の組織と事業を知ること 2) 赤十字職員に求められる知識等の習得 3) 赤十字職員としての一体感の醸成、を目的として2日間の日程で開催しており、その取り組みについて紹介する。なお、当県では病院、血液センター、老健等をもっており、コミニカルや事務系職員に加え、介護福祉士等の福祉職が参加している。

【研修内容】1日目は、支部・施設の幹部職員による赤十字の概要、医療事業と血液事業、社資、災害救護等に関する講義を平日、外部講師による接遇等の研修を半日で実施している。2日目は救護服を着用し、救急法講習、基礎行動、救護所設置、担架搬送、無線通信、非常食炊出し研修を実施。赤十字の第一の使命である「災害救護」に必要な知識・技術を知ることにより、生命や健康を守ることの意義を学び、赤十字職員としての一体感の醸成を目標としている。

【考察】当研修では、赤十字看護専門学校卒の看護師が参加者の大半を占める。そのため、赤十字に関する知識等を持つ者も多いが、7対1看護の維持や病棟の拡張等により、他卒の看護師も増加している。また、合同採用の事務系職員やコミニカルにおいては、たまたま採用された病院が「赤十字病院」という者、ごく稀にアレルギー反応を示す者もある。支部主導で開催する研修ゆえ、「災害救護」に重点を置いた研修内容となっているが、救護を起源とする「赤十字」の一員として、その第一歩を踏み出す新規採用者には、このスタンスを変えずに、赤十字ならではの「新規採用職員研修会」として継続していきたい。