

O-253

急性期病院一般外来看護師への問診の取り組み
～短時間勉強会で問診の情報量は多くなるのか～

日向里香、伊藤悦子
JCHO二本松病院 看護部

【はじめに】昨年度A病院外来の研究で行った「問診時の課題」では、情報収集が弱く定期的な勉強会が課題となった。毎朝のミーティング時間で、短時間かつ継続的な勉強会を行い、発熱患者を対象とした問診での検証を行った。

【研究目的】短時間かつ継続した勉強会で、A病院外来看護師の問診情報量と対処行動に、変化があるか明らかにする。

【研究方法】対象：A病院外来看護師22名方法：朝のミーティング時5分以内の勉強会前後の発熱患者問診から、情報量を5W1Hで分類し計測、比較。勉強会後看護師へ半構造化インタビューを実施。

【倫理的配慮】A病院倫理委員会の承認を得た。

【結果】勉強会は5分以内で19回施行、対象患者は18名であった。5W1H各項目で勉強会後に増加傾向であり「What how」の項目で特に増加した。また、勉強会の内容を「具体的な内容にしてほしい」と積極的な意見や姿勢がみられた。そして看護師への半構造化インタビューの結果「基本に立ち返れた」「感染を疑う時は感染隔離室に自主的に誘導した」「短時間で良かった」等の言葉が聞かれた。

【考察】短時間かつ継続的な勉強会を行い、看護師の学びが積み上げられ、問診の情報量増加に効果的だったと考える。短時間で行った事は、長時間学習より集中できたと考える。学びを得て更に勉強したいという意欲となり「具体的な内容にしてほしい」という積極的な言葉に繋がった。また、感染隔離室に誘導する等、自主的な行動がみられた事は、看護師の判断・対処行動が早期に起こせたと考える。朝のミーティング時、短時間で知識の伝達を行った事は、患者の急変に備える知識が得られ深まる事で、問診の情報量が増え、更に多くの情報を得ようという行動の変化に繋がったと考える。

【結論】短時間かつ継続的な勉強会を行う事で、問診を取る際の情報量が増え、より多くの情報を得ようという行動や早期の対処行動に変化があった。

O-254

1階東病棟看護師で統一した子宮頸がん検診看護実施に向けた取り組み
～CUDBAS職務分析法を用いて～

今枝奈穂、工藤早苗、山川博子、山本英理
JCHO三島総合病院 看護部

【背景・目的】外来では、産婦人科看護経験が少ないスタッフが多く、さらに健康管理センターからの子宮がん検診を受け入れているため、業務が煩雑になっていた。そこで業務を構造的に整理し、有効なカリキュラムを開発するCUDBAS職務分析法を用いて、業務内容を明確化し評価した。

【対象・方法】看護師11名で、10項目の仕事に対し業務能力を抽出し、CUDBASチャートを作成させた。結果を元に業務の遂行レベルを自己評価後、4か月空けて2回目の自己評価を実施した。得られたデータを能力マップに表し比較した。

【結果】子宮がん検診看護業務を、診察に関わる直接的業務、5仕事48能力と、検診前後の事務的業務、5仕事45能力に分け評価した。直接的業務の評価は48能力中8項目が上昇し、32項目で低下があった。内「診察介助」は13／20項目が低下した。事務的業務の評価は、45能力中24項目で上昇し17項目が低下した。「二次検診の対応」・「二次検診結果の郵送」では、13／14項目の評価が上昇したが、評価の平均点は最も低かった。

【考察】アトキンソンは、目標達成に向かう動機を、成功に近づこうとする接近動機と、失敗を回避しようとする回避動機に分けた。接近動機は、成功確率が低いときに達成動機が最も高まり、回避動機は成功確率が半々の時、最も達成動機が低くなるとしている。直接的業務は、接近動機が弱まり2回目の評価が低下した。事務的業務は元の評価が低かったため、達成動機が高まり、マニュアルの整備や伝達が効力を発揮し評価が上昇した。

【結論】1. 当病棟看護師が子宮頸がん検診看護を実施するための業務内容が可視化され、イメージを共有できた。
2. 評価の低い苦手な業務に対して、マニュアルの整理や勉強会など伝達の効率化し、周知を図る必要性が明確になった。
3. 子宮頸がん検診看護の教育カリキュラム作成や指導方法が確立した。

O-255

日本語版ECTBを用いた実習指導自己評価から見える当院の実習指導の課題

菊池健太¹、阿部亜希子¹、夢田理恵¹、牧野紀子¹、阿部ひとみ¹、石橋直子¹、中田紀子¹、大野ゆり¹、小沼久美²
¹JCHO東京城東病院 看護部、²JCHO群馬中央病院 看護部

【背景】当院では実習指導の実態把握、課題の抽出、質の向上を図るため日本語版Effective Clinical Teaching Behavior（以下、日本語版ECTB）を用いた実習指導自己評価表を作成し、平成29年度より院内の臨地実習指導担当の看護師に対して年度末に自己評価を実施している。平成29年度の実施では調査項目が整備されておらず前述の目的を達成できなかったため、調査項目を追加、修正を行い改めて調査を行うに至った。

【方法】院内で実習指導に関わった看護師の内、調査に同意の得られた16名を対象に日本語版ECTBを用いた自己評価表（クラスター5分類・全43項目）、追加質問紙表（4項目）および実習指導について感じていることの自由記載を含む紙面調査を実施した。自己評価表から得られた得点の平均点と追加質問紙表の回答を基に対象者を分類し、分類毎の平均点についてt検定を行った。調査へは回答の提出をもって同意を得たこととし、倫理的配慮は当院の倫理規定に準ずる。

【結果・考察】対象のうち師長・副師長を合計した人数が16名中4名、臨地実習指導者養成講習会（以下、講習会）を修了している看護師が16名中8名であった。師長・副師長は非役職看護師に比べて平均点が高く、講習会修了者は未受講者に比べて平均点が高い傾向にあった。その他結果からは非役職看護師は管理や実習指導経験の少なさから看護師としての責任に関する指導や主体的に学ばせるよう方向付ける指導を苦手としていた。また講習会未受講者は現在の看護学生の特徴が分からず、学生が躓きやすい箇所や学内学習と臨地実習を結びつける指導方法を苦手としていることが考察された。

【展望】当院の現状を考慮すると講習会修了者や管理職だけで学生指導を行うのは困難なため、院内の看護職員が統一した実習指導を行う必要性がある。今回の結果をもとに院内の実習指導の質の向上を図るため、講習会修了者による伝達講習などの学習会開催を検討していく。

O-256

看護師長の他部署研修からの気づき

野村郁子、牧野真美
JCHO可児とうのう病院 看護部

【はじめに】当院看護部では、2017年から看護師長研修として共に看護管理を学んでいる。研修は自らが学びたいと思ったものを、テーマとして取り組んできた。昨年は希望の多かった「他部署研修」を実施した。看護師長の他部署研修の目的は、組織における自部署の役割を知ることである。今回、研修から得た気づきを報告する。

【方法】対象看護師長10名が、それぞれの目的を提示し希望する所属の看護師長のもとで1日あるいは、半日間のシャドーイング研修を行った。研修期間2018年10月18日～29日。研修終了後、各看護師長が他部署研修の学びを看護師長会で発表した。

【結果】看護師長10名の研修先は、経営の要となる地域包括ケア病棟の役割を理解し、自部署との連携に活かす目的で、地域包括ケア病棟へ5名、在宅医療へ移行していく患者の退院支援に活かす目的で、訪問看護ステーションへ3名、救急体制の在り方の検討材料とする目的で外来へ1名、過去に自分が行った看護管理のその後を知る目的で、一般病棟へ1名であった。看護師長は自部署の機能と他部署の機能の違いを知ること、自部署の役割を明確にしていた。そして、自分の看護管理と他部署の看護師長が行っている管理方法の違いを知ること、人材育成や副看護師長とのコミュニケーションなどを、課題解決のヒントとして捉えていた。また、研修先の部署と自部署との連携方法や、他部署への協力体制を考えることができた看護師長もあった。

【考察】看護師長の他部署研修は、自部署の役割が明確になり、人材育成や部署運営に活かすことができ看護管理研修として有効であると考えられる。

O-257

チーム医療の中で看護師がリーダーシップを発揮するための
取り組み
～概念化スキルを活用したリフレクションの実施～

木下千恵、川田真理、長谷川有美子、北村育久子、松岡亜紀、田崎弘美
JCHO 星ヶ丘医療センター 看護部

【はじめに】 チーム医療の中でリーダーシップを発揮するには、患者及び家族を取り巻く多職種との情報共有と活動内容を把握し連携することが必要である。ラダー4以上の看護師を対象に、リーダーシップスキルの向上を目指し、概念化スキルを用いてリフレクションを行った取り組みについて報告する。

【目的】 ラダー4以上の看護師がチーム医療の中で、リーダーシップを発揮するための自己の傾向と課題を明確にする。

【研究方法】 研究対象 A 病院ラダー4以上の看護師24名

研究期間 平成30年5月～平成31年3月

研究方法 ラダー4以上の看護師のリーダーシップに対する認識を調査。概念化スキルの氷山モデルを使用してラダー4以上の看護師が実践を評価した。

分析方法 リフレクション事例をカテゴリ化し分析。

【結果】 ラダー4以上の看護師は、チーム医療におけるリーダーシップの役割について認識しているが実践に困難を感じていた。また、「チーム医療」についての理解も不足していた。リフレクションされた事例は「医師とのやりとり」＜多職種連携＞＜業務＞＜退院支援＞であった。

【考察】 ラダー4以上の看護師からは、これまで事例を深く振り返ることがなかったため、自分の弱い部分に目を向けることができ、自己の課題や傾向が明確となった、問題の本質について考えることができ他者の評価が必要であるなどの意見があった。リーダーシップスキルの向上には、実践を振り返り気づきを得てグループメンバーからフィードバックを受けることで改善、強化していく経験学習のサイクルが有効であり、リフレクションの場の設定が欠かせない。

【まとめ】 概念化スキルを用いたリフレクションの実施は、リーダーシップスキルの向上に効果的であり、振り返りの習慣化、他者からのフィードバックがもたらえる環境を提供していくことが重要である。

O-258

組織目的の共有がもたらす『成果につながる行動』変容への
取り組み

先崎晴美、永井玲子
JCHO 横浜保土ヶ谷中央病院 看護部

【はじめに】 近年、我が国の医療を取り巻く環境は、医療機能強化、患者の医療に対するニーズが大きく変化し、看護管理者は質の高い看護サービス提供と経営参画の両立が課題である。当院は入院基本料4の一般急性期病院であった。2018年度看護部目標は重症度医療看護必要度（以下、必要度）27%以上取得、円滑な病床管理、看護実践の適切な対価による収益向上とした。看護師長13人中、認定看護管理者研修ファースト5人、セカンド4人が修了している他に、看護管理能力向上を目的に、概念化研修を行っていた。センゲは「単に各個人が学習する集団」ではなく、「個人の集まりがチームの中で対話を通じて学習する集団」となることで、望んでいる物に近づく能力が高まる「学習する組織」に変貌すると定義している。病床管理や課題解決の実践が成果に繋がらず、必要度、収益向上の目標達成が困難な状況から、目的を共有し、看護部全体として課題解決を考え、看護管理実践の成果を明らかにする事に取り組んだ。

【目的】 「学習する組織」に基づき、病床管理・看護実践の現状を明らかにし、課題解決に取り組む

【方法】 1) 看護師長会において現状分析と課題抽出のディスカッション、目標の可視化 2) 朝夕2回/日の病床管理ミーティング及び入退院数の確認と調整 3) 入退院調整力、経営的視点強化を目的とした、看護師長、副看護師長の研修受講 4) 必要度の結果を各看護師長へフィードバック

【結果】 取組前の必要度平均27.8%から取組後33.9%へ上昇、取組前の地域包括ケア病棟平均稼働率82.1%から取組後87.6%へ上昇

【結論】 看護師長会でのディスカッション、目標数値の可視化、実績のフィードバックは、互いの志向や価値が理解され、看護部目標が共有できた。それにより部署の課題の取り組みがされ、看護部目標達成への行動に至った。その結果、円滑な病床管理や必要度の上昇につながったと考える。

O-259

摂食ポジショニングに対する回復期リハビリテーション病
棟看護師の認識と行動の実際を調査して

市原朋子、森澤由美、中村利江、西込沙和
JCHO 高知西病院 看護部

はじめに 日本人の死因別死亡率は肺炎が第3位であり、その多くは摂食嚥下障害を要因とする誤嚥性肺炎である。高齢の脳血管障害患者を多く抱える当病棟において、根拠のある摂食ポジショニングを行い、誤嚥性肺炎を防ぐことは不可欠である。今回、当病棟に所属する看護師の摂食ポジショニングにおける認識と行動の実際を調査し、講習を行った後に技術到達度の低い項目の検討を加えた。

1研究目的 看護師の摂食ポジショニングに対する認識と行動の実際を明らかにし有効な教育方法についての検討を行う。

2研究方法 看護師17名を対象に摂食ポジショニング12項目の行動チェックと質問紙による自己認識調査を行った。その後座学での講習を行い再度行動チェックを行った。

3結果および考察 初回行動チェックの結果より、不十分なポジショニングであっても12項目中6項目において「出来ていると認識」していた。原田は「増加する摂食嚥下障害患者への食事時のポジショニングは、教育に導入されなかった経緯がある」と述べている。本研究の対象者の65%が卒後10年以上であり、基礎教育はもとより、現任教育の不足により看護師の認識と行動の実際に差異が生じていることが考えられる。また全ての項目で講習後に実施率が向上していたが、「足抜き」「頸部調整」の技術到達度は低く、座学であったことから技術習得には至らなかったことが露見された。これらは日常的に看護師が意識することなく行っていた背景があるのではないかと考える。以上のことから配属後早期に実技を交えた教育を行った上で、行動チェックをすることが望ましいと言える。

4まとめ 最適なポジショニングを行うことは、誤嚥防止だけでなく食事の自立や食べる喜びを支援することに繋がる。今後、看護師のレディネスを考慮した教育プログラムを構築する事が課題である。