

## P-176

### 入院前サポートセンターにおける当院の取り組み2 ～薬剤師の視点から～

大阪赤十字病院 薬剤部

○辻井 佳代、小林 政彦

【背景】以前より、周術期患者の入院手続き時の問題点として、入院予定患者における術前中止考慮薬の確認に薬剤師の関与がなく医師・看護師が実施している、医師の指示を受けた事務職員が術前中止薬の説明や禁煙の指導をしている、などの問題点が挙げられていた。その問題点を解消すべく、また、安心、安全な医療の提供をコンセプトの一つとして、大阪赤十字病院（以下、当院）では、2015年4月より入院前サポートセンターを開設した。入院前サポートセンターでは、看護師、事務職員、薬剤師が協働し、他部署とも連携を取りながら業務を構築してきた。設立後1年経過した現在、薬剤師の視点から業務内容を見直し、改善点を考察した。また、人員不足を補うため様々な工夫をしながら介入診療科を拡げていった。その業務内容を報告する。

【現状】設立時（2015年4月）には、大腸内視鏡検査、入院ポリベク、外科（全身麻酔）への介入から開始した。その後、6月には循環器内科（カテーテル検査）、10月には整形外科（全身麻酔）、2016年1月には泌尿器科と徐々に介入する診療科を拡げた。当初、入院前サポートセンターでの薬剤師の関わる診療科は徐々に拡げられ、1年間で全科に介入する準備をおこなっていた。

【考察】科別で常用薬の確認方法が異なるため、手順が煩雑となっていた業務は、今後、全科に介入するにあたり、確認方法を一本化することで、業務の効率化が図れることと考察する。人員不足に関しては、業務を工夫することである程度は補えるが、さらに業務内容を充実するためには今後の課題となる。

## P-178

### 退院時期に患者家族が支援者に必要とする支援について

小川赤十字病院 看護部・障害者病棟

○星野 茜

【動機】支援者として患者家族によりよい退院後の選択を援助する為、どのような支援をすればよいのかを明らかにしたいと考えた。

【目的】在宅又は施設に退院する要介護者の患者家族は退院時期にどのような支援をすればよいのかを明らかにしたいと考えた。

【期間】平成27年9月～12月。

【対象】在宅・施設への退院が決定した患者家族。

【方法】退院が決定し退院までの期間にインタビューガイドを用いてインタビューを実施。

【分析方法】退院における思いや不安、考えについて抽出した文脈をコード化し、類似性に従いカテゴリー間の関連性を分析。

【インタビュー内容】退院許可と主治医より言われた時の気持ち。退院の方向性についていつ頃から考えていたのか。退院において困ったこと、悩んだこと。退院決定後は退院に向けての準備の進め方。

【結果】施設・在宅への退院を選択した患者家族の思いとして、在宅介護選択の妻は最初から在宅と決めていたという決意と家族への恩返しへの気持ちが要因。患者の自立度への希望として自分で身の回りのことができるまでや入院前のように戻ってほしい。経験から在宅介護への自信は、試験外泊が要因。病気への不安は、肺炎の怖さや繰り返すかも知れない入院の心配。希望の施設へ入れない現実。退院を考える時期（転院・入院後）をすぐに聞かれてショック。退院を考えるきっかけとして在宅か施設か選択しないといけないことや退院許可の曖昧さ。情報源は身近な看護師であり看護師から患者の様子を聞いていたため、悩まなかった。という結果となる。

【結論】患者家族の思いとしては11のカテゴリーと26のサブカテゴリーが明らかになった。患者家族への退院時期における支援として、患者家族が思いや悩みを表現しやすい環境が必要であり退院の方向性選択の支援時期の配慮が大切である。

## P-180

### 赤十字病院グループの中期計画の策定に関する一考察

日本赤十字社本社 医療事業推進本部

○小西 慶二

【背景・目的】全国に92病院を有する赤十字病院グループにおいて、2016年4月から事業本部制が導入され、グループ運営の一層の強化が図られるが、その推進に向けて、グループとして将来ビジョンを明確にし、各事業を具現化するための対応をまとめた中期計画が求められる。国立病院機構等、全国規模で病院を有する独立行政法人においては、独立行政法人通則法に基づき法人全体の中期計画が策定されており、当該法人が赤十字と同様に公共性の高い医療事業を実践している点も考慮すると、赤十字病院グループの中期計画の策定において、その事例は参考になりうる。ついては、当該法人の中期計画に関して調査を行い、赤十字病院グループの中期計画の策定にかかるポイントの明確化を図る。

【方法】当該法人（国立病院機構、地域医療機能推進機構、労働者健康安全機構）の中期計画の比較・分析を通じ、共通要素等を抽出するとともに、赤十字病院グループ全体の中期計画の策定にあたって参考になりうるポイントを整理する。

【結果】当該法人の中期計画の枠組みは、「国民に対して提供するサービスその他の質の向上に関するため」とるべき措置」「業務の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置」から構成され、各法人の共通要素として、前者については国民・地域へのニーズを踏まえた診療事業等、後者については経営の健全化を考慮した運営体制等が取り扱われていることが確認された。また、その内容については、各法人の理念・基本方針等が反映されていることも確認された。

【考察】当該法人の中期計画の共通要素は、赤十字病院グループの中期計画の策定における検討のポイントとして参考とすることができる。また、各事例から、病院グループの運営において、その理念・基本方針等を基軸に中期計画の各事項の内容を具体化することの重要性が示唆された。

## P-177

### 退院支援に関わる多職種間の相互理解の現状調査

飯山赤十字病院 回復期リハビリテーション病棟

○高橋 恵美、柳沢 智里、片塩健太郎

【目的】回復期リハビリテーション病棟（以下A病棟）において、退院支援に関わる職種間での相互理解ができていると思われる部分と、できていない部分を抽出し、チームワークの充実に繋がる示唆を得るため質問紙調査を行った。

【方法】対象は、A病棟に所属する看護師21名・介護福祉士7名(以後介護士)・理学療法士・作業療法士・言語療法士(以後RH)16名と退院調整に関わる医療ソーシャルワーカー(以後MSW)3名の計47名。独自に作成した質問紙にて調査を行い、自由記述による内容を全てコード化し関係性を考察した。

【結果・考察】回収率 RH37.5% 介護士71.4% MSW100% 看護師66.6%。連携の実状として、看護師とRHは、お互いにADLの状況や在宅での情報が共有できておらず、目標設定に違いがある。MSWもRHと看護師で目標設定の違いを挙げていた。看護師とRHは、視点の違いや問題点の捉え方の違いを互いに理解出来ていないために、互いの見解を伝えあう事が不足し、連携不足を感じていた。介護士とRHは連携の実状として、入浴動作についてのアドバイスや介入をあけていたが、入浴状況が分からず、介助方法が上手く伝えられないであった。看護師は介護士とどう連携をとっていいか分からないであった。職種の役割として介護士は、他職種から「評価」が期待されていたが、自身の考える役割ではなく、自分の職種の専門性を発揮できずにいることが分かった。チーム内への情報提供の機会が不足しているためであると考えられる。MSWとの点では、家屋やサービス状況の問題点や、家族との面談内容が分からないがあげられていた。MSWは家族間や地域とのつながりとしての役割を果たすためには、チーム内での目指すゴールを他の職種が統一して情報提供する必要がある。

## P-179

### がん患者の体験を聴く合同検討会議からみえた退院支援のあり方

さいたま赤十字病院 緩和ケアチーム

○原 敬、野澤やよい、松島 涼香、中川 敦子、吉澤 絹子、中井川 泰

【はじめに】緩和ケア研修会は、がん患者の視点を入れるよう改訂され、当院では患者との合同検討会議を開催し対応した。そこでの患者の語りから、BSC移行期の退院支援のあり方について知見がえられたので報告する。倫理配慮は当院の規定に従った。

【検討会議の方法】地域の医療機関でがん治療中の患者5名と緩和ケア研修会の企画運営メンバーに病院長を加えた7名で90分の意見交換を行った。医療側は患者と初対面であった。自由発言の場としたが、患者が体験している病いや医療者との関係について多くが語られた。司会者（筆者）は患者が語る体験の意味を深めるよう対話した。

【語られたこと】「がん治療に望みを託しているのに、介護申請は済ませたが、最期まで家に居たいかと、いまはまだ考えたくもない先のことを連携や病棟の担当者が次々と言いに来る。死ぬ方向へ顔を向けられているようで悲しかった」・「こちらの気持ちは見ずに病院の立場や事情の話ばかり。突き放された気がして孤独になった」・「家がいちばんって言われるけど、弱っていく自分の残像を妻と家族に焼きつけてこの世から去るのは耐え難い。死後も残像が家族を苦しめるから」

【考察とまとめ】もとより、これがすべてのがん患者の体験ではないが、患者が語る体験の意味は筆者が臨床で聴くそれと本質は共通である。この会議が明らかにしたことは、病状や社会資源の情報提供と先読み先回りの（ある意味効果的な）相談や手配という視点が不信や孤独を生んでいる事実である。この視点を変えることが不信から信頼へ関係を変え孤独を和らげ、退院支援の意味も援助として回復する。本発表では、医療資源配分の公正さ、急性期病院の立場、業務の繁忙さを承知したうえで考察を試みたい。

## P-181

### どうしたら病院理念は職員の仕事で具現化されるか ～ワールドカフェの効果～

石巻赤十字病院 看護部

○高橋 純子、石橋麻衣子、越智かよ子、武山 喜恵、小原 徹、石橋 悟

【はじめに】石巻赤十字病院では看護職のWLBインデックス調査に参加した。その結果から「経営・組織」に関する評価が低く、病院の理念や方針が職員に十分伝わっていないと考えられた。そこで、病院理念の理解について職員間でワールドカフェを行ったところ、参加者に一定の理解と行動変容がみられたので報告する。

【目的】職員が病院の理念について理解を深め、仕事を通して理念を具現化するために行動できる。

【方法】日時：2015年12月11日120分  
方法：「私たちは何に向かって頑張っているのか。どうしたら病院の理念は伝わるのか。」をテーマにワールドカフェを開催

参加者：看護職22人、医療技術職4人、事務職5人  
評価：事前、事後、2ヶ月後に、病院理念の理解、仕事の意義、事後の行動についてアンケート

【結果】1事前・事後アンケート結果（回答率87%）  
「病院理念・ビジョン・目標を理解しているか」理解している45%→理解が深まった81%  
「その達成に参加したいか」参加したい37%→78%  
「仕事に意義や価値を感じるか」とても感じる15%、やや感じる78%→とても感じる45%、やや感じる48%

2.2ヶ月後アンケート（回答率61%）  
ワールドカフェであげた、理念を具現化するための自己の行動目標について、回答者28人中27人が実践していた。

【考察】トップダウンの病院理念の伝達では職員が理解するには不十分である。職員同士で病院理念について語り合うことで、外発的動機から内発的動機に変化し、事前には無関心だった職員も理解を深め目標達成への参加意識が高まったと考える。それは、仕事の意義や価値への肯定感の強化、目標達成への行動の継続にもつながった。

【まとめ】病院理念の理解と行動変容には職員同士のワールドカフェは有効であった。