

P1-19

せん妄の予防的介入への取り組み—初期カンファレンスの定着に向けて—

成田赤十字病院 看護部

○佐々木 香

【はじめに】当院では平成26年度より看護の質向上と在院日数の短縮を目標に、せん妄予防について各部署で取り組みができるよう活動をしてきた。過去3年間の活動の中で、「せん妄初期カンファレンス(以下「カンファレンス」とする)」を定着させることが、せん妄予防に取り組むためには必須であることは明確であった。【実践内容】これまでの活動で「せん妄初期カンファレンスシート」の作成や見直しを実施しており、平成29年度は、各部署でのカンファレンスの定着状況について評価した。アンケートを中心に定着状況を把握するとともに、各部署が感じているせん妄予防への取り組み課題を共有し、各部署で方策を考え実践できることを目指した。過去の活動結果から、「カンファレンスを実施するには、各部署の推進者の呼びかけが必須である」との結論となり、係長には推進の役割が求められていることが明確になった。それを踏まえて、カンファレンスの定着率をアンケート調査した。その結果、カンファレンス自体は実施されているものの、定着率は決して高くはないことが判明した。各部署からあがった取り組み課題を共有することは、お互いに参考になることがあると考えた。また、課題解決に効果的なのは、取り組み成功部署の実際が参考になると考え、成功部署の取り組みを紹介した。【結果・考察】各部署が成功部署の取り組みを参考にすることで、カンファレンスの実施率の改善がみられた。実際に取り組み成功部署の体験を聞くことは自部署での課題解決の一助になり、報告を聞いた後の4か月間では、カンファレンス実施件数は増え、具体的な取り組みの実践に繋がったと考える。今後は、せん妄予防についての理解を、スタッフだけではなく家族と共に実施できるような方策を検討する必要がある。

P1-21

私たちのFish活動

前橋赤十字病院 看護部 手術センター

○阿部 二葉、江戸谷真紀、伊藤 好美

1. はじめに
フィッシュとはアメリカ・シアトルのバイクプレイス魚市場が発祥の哲学であり、職場の活性化に効果を上げる一つの概念である。「遊ぶ・楽しむ」「注意を向ける」「人を喜ばせる」「態度を選ぶ」の4つの理念と行動原理から成り立っている。当院看護部では2006年に初めての研修会が開催され、フィッシュ活動が導入された。その後、看護部の中でフィッシュプロジェクトが発足され、各病棟へ普及活動が始まり、10年以上経過した現在では各病棟においてフィッシュ活動が定着している。私たち手術センターも例外ではなく、様々なフィッシュ活動を行っている。そこで、今回私たち手術センターにおけるフィッシュ活動を報告する。

2. 活動内容
スタッフへの誕生日カードの作成・寄贈、配属スタッフの紹介、学会発表を行った人への表彰、永年勤続表彰祝い、研修や他病棟へ支援に行くスタッフへの壮行会、プレミアムフィッシュデー、お花見、体育大会、忘年会・新年会での手術室看護師や麻酔科医師、各外科医の表彰など。さらに、手術センターを利用する患者・家族へ向けた装飾など。

3. さいごに
現在、当院手術センターではフィッシュ活動が定着し業務中・業務外に関わらず、フィッシュ活動を通してスタッフ間のコミュニケーションが活性化し、互いを知ることチームワークの構築に繋がっている。近年では、手術センター看護師だけでなく麻酔科医師や各科医師、さらに多職種へ「フィッシュ」が合言葉となり、少しずつフィッシュ哲学が広まり始めている。日常の何気ない業務が「フィッシュ」を意識するだけで、楽しさや嬉しさを感じ、よりよいものへとつながる1歩となるよう、今後も看護師や手術センターの枠を超えた、病院全体でのフィッシュ活動の普及を目指していきたい。

P1-23

赤十字病院における専門看護師の活動の現状分析

日本赤十字社医療センター 日本赤十字広尾訪問看護ステーション

○関根 光枝

日本赤十字専門看護師会は、赤十字の施設等における高度看護実践とケアの質の維持向上及びその発展に寄与することを目的に活動している。2018年3月末現在、会員11分野78名である。

【目的】専門看護師の活動の現状を明らかにすること

【方法】同意が得られた専門看護師31名の2017年度活動報告内容4項目について単純集計し、活動内容は記述から抽出した。

【倫理的配慮】活動報告の提出をもって研究参加の同意が得られたものとし、個人が特定されないようまとめた。

【結果】1. 専門看護師経験：5年未満11名(35.5%)、5～10年未満15名(48.4%)、10年以上5名(16.1%) 2. 職位：看護部長7名(22.6%)、看護係長8名(25.8%)、看護師12名(38.7%)、その他4名(12.9%) 3. 管理業務：有6名(19.4%)、無24名(77.4%)、その他1名(3.2%) 無24名の内、交代制勤務有9名(37.5%)、無15名(62.5%) 4. 活動時間：全就業時間18名(58.0%)、週2～3日2名(6.5%)、月数日2名(6.5%)、その他9名(29.0%) 5. 活動内容：組織横断的な医療チームの活動やチーム立ち上げに向けた活動、倫理や研究に関わる委員会等の活動、組織や各専門性に基く課題解決に向けた体制やマニュアル整備等の活動、研修等教育活動。他施設や教育機関、地域における教育活動、訪問看護師との同行訪問、行政等他機関の活動への参画など、自施設以外において組織を超えた活動。

【考察】経験5年以上の者が増え、組織横断的に活動しながらチーム医療の推進を担い、各活動を通して医療全体の質向上に向けた取り組みへ発展させてきている。全就業時間を専門看護師活動として認められている者が半数を超え、これまでの活動の成果が認められ、組織を超えた活動へと活動の幅が広がってきている。

P1-20

メンズ看護師会 10年の歩み

諏訪赤十字病院 看護部

○原 慎吾、小松 弘典

【はじめに】日本全国で就業している看護師はおよそ1,150,000人であり、そのうち男性は84,000人である(平成28年、厚生労働省)。増えてきているとはいえ、男性看護師はまだまだマイノリティな存在である。当院では、平成20年に「メンズ看護師会」を立ち上げ、今年10年目を迎える。発足当初は20数名であった会員も、平成30年4月現在59名となった。メンズ看護師会の歩みとその意義を振り返る。【経過】平成20年他施設から来た男性看護師が「自部署以外の男性看護師と知り合いたい」という意見から発足 平成25年 メンズ看護師会主催の勉強会を開催(1回/月) 平成28年 ボランティア活動開始【その他の活動】メンズブログの開設と運営男性看護師の仕事上での悩みや人生相談 男性看護師から紹介された職員の悩み相談 リクルート活動への参加 男性のほうがよい宿泊ありの救護員派遣依頼の受付と割り振り 全国男性看護師会への参加 諏訪地域男性看護師会の発足を目指した活動 1～2回/年交流会【考察】男性看護師会があることで挫折しかけた時に支えとなり、現在はバリバリ働いている仲間がいる。また、他部署に行くときに知っている顔がいると話しかけやすかったりという、仕事をしていく上でメリットも大きいと感じる。600名程度看護職がいるとなかなか知り合う機会がないが、メンズ看護師会があることで、他部署でも先輩に声を掛けて相談をすることができると安定して働くことができる。人材の確保という意味でも、男性は妊娠・出産がなく一生働いていくという意思を持っているため、男性の定着は組織としてもメリットが大きいと考える。また、男性ならではの活動では、力仕事のボランティア活動や、後輩育成への協力は、組織としてとありたい存在になる。 マイノリティな存在だからこそ、メンズ看護師の存在意義をこれからも見せて行きたい。

P1-22

ソシオエスティックをすべての赤十字病院に!

石巻赤十字病院 プレストセンター

○瀬戸真由美、佐藤 馨、古田 昭彦

〈はじめに〉ソシオエスティックとは「人道的・福祉的観点から精神的・肉体的・社会的な困難を抱えている人に対して、医療や福祉の知識に基づいて行う総合的なエスティック」である。チーム医療の一員として医師など医療専門職の管理・指示の下、患者の病状や症状を把握し、肉体的・精神的苦痛の軽減を図る目的で種々の施術を行う。ソシオエスティックによる患者ケアを行うことで、患者の関与生活のQOLの維持・向上に寄与することができる。更には患者ケアのみならず院内外でも様々な活動を行っている。「世界一強く優しい病院」をめざす当施設におけるソシオエスティックの活動を報告するとともに、将来の展望について考察する。〈活動内容〉・活動場所は、1. プレストセンター 2. 化学療法センター 3. 入院病棟などである。・施術内容は、1. 爪のケア、2. フェイシャルケア、3. ポディケア、4. ハンドケア、5. フットケア、6. メイク、7. ウィッグや下着の対応、8. エンゼルメイクが挙げられる。・その他の活動として、1. 職員向けのサークル活動や講習会等の企画運営、2. 看護専門学校の講師、3. 患者会のサポート 4. 健康まつりブース企画運営 5. がんサロン運営を行っている。〈考察〉1. アピアランスケアは美容のプロが特化してトータルケアを医療の一員として行うことが望ましいと感じる。2. 患者の反応としては施術を受けることが「今を乗り越える」ひとつの手立てになっていると感じる。〈結語〉病院でソシオエスティックの専門性を活かせる場面、状況が無数にあると感じている。赤十字病院の医療従事者に「ソシオエスティック」を認知していただき、よりよい患者QOL向上のために、チーム医療の一員として受け入れていただけるよう今後も活動、努力していきたい。

P1-24

看護情報専任看護師の看護の質評価活動における役割

松江赤十字病院 看護部

○奥田 益美、土江加寿子、原 徳子

【はじめに】A病院では平成23年度に褥瘡、感染、安全管理者、医療情報学を専攻する専任看護師等7人で構成される看護の質評価プロジェクトを立ち上げ、業績評価指標(以下KPI)に活用できる「看護の質評価の指標」を設定し、その入力表には患者情報、キャリア開発ラダー取得状況、BSCのKPI項目等を設けた。平成26年度は看護の質評価委員会とし、部署でのデータ活用を進め、平成27年度から日本看護協会「労働と看護の質向上のためのデータベース(以下DINQL)」事業に参加している。今回は専任看護師の活動を報告する。本報告の倫理的配慮については看護部長の承認を得た。【活動】看護の質評価委員会では根拠に基づく目標管理を進めるため、「看護の質評価目標シート」を作成し、看護の質評価の目的と活用方法や、成果目標、行動目標の設定に関する研修を行っている。データ収集方法は専任看護師による集約型で、患者情報は関連部門や委員会との協働により電子カルテデータの2次利用で収集し、部署でのデータ収集は最小限としている。専任看護師は看護指標の経年変化や部署間比較、影響要因等の視覚化と院内公開、委員会での説明、部署ラウンド等により、目標設定やデータ分析を支援し、統計の研修によりデータ分析の裾野を広げる活動を行っている。【結果】部署ではデータ入力で精一杯で活用が不十分だった状況から、経年評価や他院比較、目標の数値化へと進みつつある。アウトカム評価は不十分だが、現状分析が進み実際のアウトカムも改善が見られ、専任看護師との相談も増えている。【考察】専任看護師が組織横断的な活動をするすることで、部署でのデータ収集負担軽減や分析が進み、根拠に基づいた目標管理が進みつつある。今後は、現状分析深化やアウトカム評価、データ分析力向上、統計的知識を持つ看護師育成が課題である。