「業務的視点の働き方」から「患者に寄り添う気配り先取りの看護」への働き方改革の取り組み

福井大学医学部附属病院　大北美恵子

【概要】

在院日数の短縮により入院患者の重症度は高くなり、高齢化と認知症患者の増加によって複雑な治療指示の伝達や実施が困難になっている。看護師は複雑な治療指示の確認に時間を要し患者の傍に居る時間が少なくなっている。そのため 1 日に 300 回～500 回のナースコール対応に追われている。この悪循環の中で看護師は業務を安全に実施することに精一杯で、看護の喜びや充実感を感じることが希薄になってきていると懸念する。

そこで、「患者に寄り添う気配り先取りの看護」を行うことで質の高い看護実践の充実につなげ、同時に患者の傍に居る時間を多くすることでナースコールを削減しナースコールに振り回される悪循環を断ち切ることを目的に次の 2 つを課題に挙げ取り組んだ。

課題 1：患者に寄り添う時間を増やし離床センサー装着や抑制を減らす。具体的活動としては、抑制しない看護に取り組むこととし、主体的に活動する各部署の代表 1 名、16 部署合計 19 名が 11 月に金沢大学附属病院に見学訪問し、その後各部署で取り組みを開始している。課題 2：始業時に行う患者の情報収集をベッドサイドで行い患者の傍に居る時間を増やす。具体的活動としては、既に始業時の情報収集をベッドサイドで患者と共に行っている A 部署の成功体験を基に B 部署で取り組みを開始しており、今後全部署に拡大していく予定である。年度 7 月と 11 月に各部署の活動報告会を行う予定である。

【背景】

入院患者の高齢化と認知症患者の増加により離床センサー装着患者が増加し、1 日に 300～500 回のナースコール対応に追われている。また在院日数の短縮により重症度の高い急性期の複雑な指示が多くなりその確認のために看護師がスタッフステーションに居る時間が長くなっている。患者の傍に看護師がいないため用件を伝えるナースコールが多くなり対応に追われるという悪循環になっている。この悪循環の中で看護師は業務を安全に実施することに精一杯で、看護の喜びや充実感を感じることが希薄になってきていると懸念する。また安全管理のために離床センサー装着や抑制をしているが、患者の傍に寄り添っていれば欲求に気付き、欲求を満たす「気配り看護」やナースコールの後追いでなく欲求の「先取り看護」が提供できると考える。そこで、「患者に寄り添う気配り先取りの看護」を行うことで質の高い看護実践の充実につなげ、同時に患者の傍に居る時間を多くすることでナースコールを削減しナースコールに振り回される悪循環を断ち切ることを目的に 2 つをの課題を挙げ取り組みを行った。

【実践計画】

課題１：患者に寄り添う時間を増やし離床センサー装着や抑制を減らす

１）各部署の認知症に関する研修受講者を中心に抑制を減らす対策を検討し実践する。(9 月～)

２）金沢大学附属病院に見学訪問し具体的な取り組みを学び自部署の取り組みに活かす(11 月 20 日)

３）各部署の「抑制しない看護」の取り組みについて実践報告会を行う（2～3 回／年）

４）看護師だけでなく院内職員向けに認知症に関する研修を行い職員の意識を高める。(12 月 1 日)

５）見守りの必要な患者に対して患者に寄り添うことの効果を話し合う。(2 月以降毎月の委員会)

課題２：始業時に行う患者の情報収集をベッドサイドで行い患者の傍に居る時間を増やす

１）既に実践している A 部署の成功の要は看護師長のマネジメント力であったことから、A 部署の成功の秘訣や業務変更によるメリットの説明と業務変更の障害となる問題の対処や取り組みを進める手順を A 部署の看護師長から B 部署の看護師長に直接助言してもらう。(8 月)

２）A 部署と B 部署の成功過程を業務委員会と看護師長会議で紹介し（10 月）、成功部署の看護師長が担当部署を決めて直接助言を行う。（11 月以降）

３）有効性を評価し、PDCA 繰り返し始業時の情報収集とベッドサイドラウンド方法の定着を図る。（11 月～2 月）

【結果】

課題 1 については、各部署 1 名参加の委員会で抑制しない看護について取り組みを進めていたが具体的に進まなかった。現場でリーダーシップを発揮できる 19 名が、11 月 20 日金沢大学附属病院に訪問し抑制しない看護について具体的な取り組みを聞くことでとても有意義な学びと刺激を受けた。その気持ちが高まっているうちに各部署の取り組み目標と簡単な計画を発表する会を平成 30 年 1 月 16 日に行い 100 名近い参加者があった。発表は各部署 2 分で、自部署の現状とあるべき姿、そのギャップに対する戦略とまずすることを発表した。各部署の発表内容としては、成功体験を共有する、倫理カンファレンスを行う、離床センサーを外すことを目的にするのではなく患者に応じた先取り看護をするという意識改革を行う、患者の心に寄り添い人を大切に思う看護を実践するなどがあり、日中時間を決めて離床センサーや抑制を外し病室で患者に寄り添い見守る看護実践を始めた部署もあった。12 月 1 日の院内職員に対する認知症の研修は、神経内科の医師に認知症について講演してもらい、看護師からは認知症患者の見守り方について紹介してもらった。事務職やコメディカルを含め 200 名程度の参加者があった。

課題 2 については、A 部署の看護師長からプロジェクトメンバーには積極的にリーダーシップを発揮する者と否定的ではあるが問題提起してくれる者を入れ問題解決を進めると良いなど成功のポイントを助言してもらい B 部署の看護師長がリーダーシップを発揮し現在取り組みを進めている。また、今後他部署にこの取り組みを拡大していく時に客観的な評価が示せるよう B 部署の取り組み前後のスタッフの意識や業務内容の変化が比較できるよう調査用紙を作成するなど実践過程を明確にできるようにして取り組んでいる。そのため当初の計画より 2 ヵ月程遅れて進んでいる。平成 30 年 1 月から 12 月の業務委員会の活動目標に始業時の情報収集をベッドサイドで行うことを挙げ各部署で取り組みを開始した。

【評価及び今後の課題】

現在、課題 1・2 ともに取り組みを開始した段階であり、離床センサー装着や抑制数、ナースコール数や安全管理状況を評価するオカレンス件数などの量的変化を比較する評価には至っていない。

看護部として今年の目標の一つに「看護職の働き方改革」を挙げており、抑制しない看護と始業時の情報収集をベッドサイドで行い患者と情報共有するという取り組みは看護部のビジョンと一致した取り組みとして認識し周知できた。

今後の課題として現在の取り組みを成功に導くために委員会活動として 2 つの課題達成に向けて取り組み、各部署の実践状況と評価方法を含めて成功体験を共有していけるよう 7 月と 11 月に活動報告会を企画し進めていく。さらに、この取り組みが看護の質を高めることにつながり看護の喜びや充実感が実感できるよう助言していく。