

Tiara

看護情報誌ティアラ 2024年10月

Nursing 最前線 ● 岐阜県立多治見病院

看護師がタッグを組み
放射線技師による静脈路確保を進めて
検査の効率化を図る

SCOPE

第26回日本医療マネジメント学会学術総会
ランチョンセミナー

病院経営トピック

デジタル化の事例をふくめ

TOPICS

コロナ禍を経てみえてきたものとは
構築が進む新たな教育のかたち
AOI 国際病院のケース



看護師がタッグを組み 放射線技師による 静脈路確保を進めて 検査の効率化を図る

岐阜県立多治見病院

岐阜県南東部に位置する東濃可児地域の基幹病院である岐阜県立多治見病院。2010年度に地方独立行政法人として新たにスタートし地域医療の充実に努めてきました。同院では、先進的で高度な急性期医療の拡大に伴い検査数が増加したことから、中央放射線部に専従看護師を配置。医師に代わり静脈穿刺を実施し放射線技師に穿刺技術の指導を行っています。専従看護師の取り組みの様子を紹介します。



1

増加する検査数に対応するため 放射線技師へのタスクシフトを実施

診療放射線技師法の施行規則が一部改正になり、2021年10月に造影CT検査や核医学（RI）検査での放射線技師（以下、技師）の静脈路の確保が可能になりました。検査数の増加に伴い医師の業務負担が増していた岐阜県立多治見病院では、技師による静脈路確保を進めるため、これまで看護部が検査介助を行ってきた中央放射線部（以下、放射線部）に専従の看護師を配置することにしたのです。放射線部では血管造影、内視鏡、RI、MRI、CTなどの検査を扱いますが、造影剤・検査薬投与の際は医師と看護師が静脈穿刺を行ってきました。今後は専従看護師と技師が中心になって実施することになります。

放射線部専従看護師はRI・MRI・CT検査を担当。看護部はそのほかの検査を担います。2023年度に看護部から放射線部へ異動した看護師の桂山裕加里さんは、主に造影CTの担当者として技師の育成にあたりながら、自らも穿刺業務を行っています。

放射線部の技師たちは日本診療放射線技師会の法律改正に伴う実技研修を受講していますが、同院ではさらに「静脈路確保放射線技師育成プログラム（以下、技師育成プログラム）」を作成し院内研修を実施。3段階（静脈注射トレーニングパッド／RI検査／CT検査）の研修で承認を受けた人が岐阜県立多治見病院静脈路確保技師（以下、静脈路確保技師）として認定されます。この院内研修で指導・監督を担うのが6名の専従看護師で、桂山さんもその1人。リーダー的な役割を果たしています。

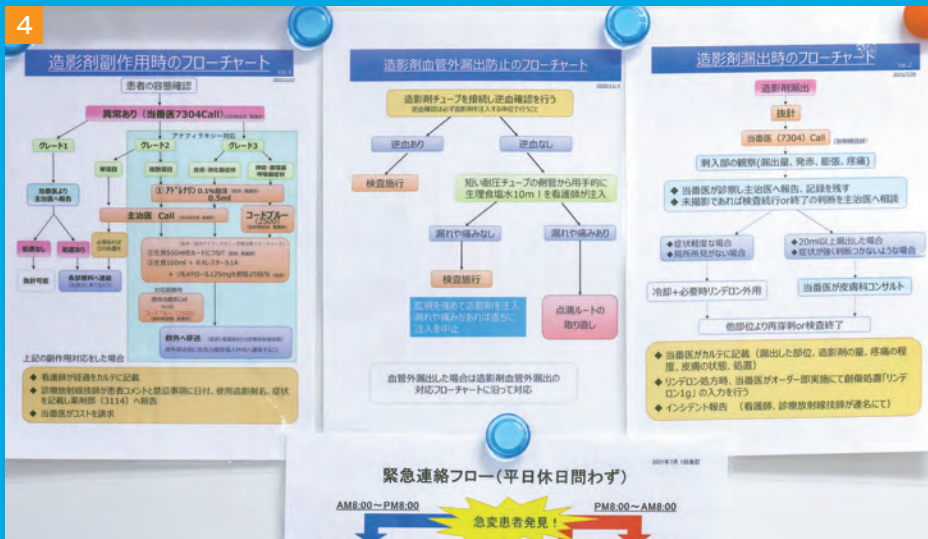


2



3

1. 検査室では看護師が造影剤や穿刺技術について技師に指導する姿が日常的にみられる。静脈路確保放射線技師育成プログラムではCT検査室での研修が最後の承認段階となる
2. 桂山裕加里看護師
3. 穿刺前の患者さんの情報収集や日常的な記録を行う桂山看護師。「IVナースレベルⅢ造影剤・造影剤使用に関する育成プログラム」もここで作成された



- 4. 有害事象発生時のマニュアルに基づく対応フローチャート。各検査室に掲示されている
- 5. 造影CT検査の画像をチェック。ともに業務を行うことで看護師も技師から学ぶことは多い
- 6. 中央診療検査部専従看護師6名による打ち合わせの様子



安全なサポート体制構築のため 造影IVナース育成プログラムを作成

桂山さんは、技師の指導に当たる一方で「IVナースレベルⅢ造影剤：造影剤使用に関する育成プログラム（以下、造影IVナース育成プログラム）」を作成しました。今回配属されている専従看護師のなかには造影剤を扱ったことのない人もおり、安全な造影剤使用のためには看護部が定めるIVナースプログラムレベルⅢ造影剤を取得できるまでに育成する必要がありますがありました。

「看護部のIVナースの規定にならなくても、技師育成プログラムに対応した放射線部独自の造影IVナース育成プログラムが必要でした。でも、私自身マニュアルをまとめた経験がなく、始めたときは手探り状態でした」と桂山さん。そんなとき、中央放射線部副部長兼放射線技師長の近松薫さんから勧められた「IVナース指導者養成研修」*に参加したことで、マニュアル作成への理解を深め、無事に完成させることができました。同時にシミュレーション研修の進め方や指導時の話し方など学んだことは少なくないといいます。

造影IVナース育成プログラムでポイントになったのがアナフィラキシーショックや血管外漏出など有害事象への対応です。

「造影剤についての知識とともに、有害事象への対応は安全な検査の施行には欠かせない能力になります。これをしっかり身につけることが重要。技師も同様です」（桂山さん）

この言葉を裏付けるように、検査室には有害事象が起こった際の対応フローチャートが掲示され、いつでも確認できるようになっていました。

* IVナース育成の指導に必要な知識やスキルを身につけられる研修。ニプロ株式会社が2019年度から実施している。

看護師が技師とタッグを組み 安全で効率的な検査の実現へ

「現行法上、技師は静脈の確保はできますが、投与する薬剤や有害事象への対応は制限されています。ですから、技師と看護師がタッグを組んで業務にあたる必要があります。有害事象発生時のマニュアル整備により両職種の安全を担保することも、この体制をスタートさせるには重要なことでした」

病院の求めに応じて体制づくりを進めてきた近松さんは、静脈路確保技師の数を現在の6名から順次増やしていきたいと話します。医師の業務負担を減らし効率的な検査を実現することが、患者さんにもメリットをもたらすと考えた同院の取り組み。今後の動きに期待が寄せられます。



DATA

地方独立行政法人 岐阜県立多治見病院

岐阜県多治見市前畑町5-161
<https://www.tajimi-hospital.jp>
 開設 ●1939年 病床数 ●539床
 職員数 ●1248名 うち看護職員588名
 (2024年8月現在)
 看護体制 ●一般病棟7：1
 日本医療機能評価機構認定病院／地域医療支援病院／地域災害拠点病院（地域災害医療センター）／地域救命救急センター／地域がん診療連携拠点病院／エイズ治療拠点病院／地域周産期母子医療センター／感染症指定医療機関

第26回日本医療マネジメント学会学術総会
ランチョンセミナー

病院経営トピック

～デジタル化の事例をふくめ～



セミナーには、経営者や管理者にとどまらず、医師や看護師など幅広い職種の人が受講した

第26回日本医療マネジメント学会学術総会において、ランチョンセミナー「医療経営トピック～デジタル化の事例をふくめ～」（2024年6月22日 福岡県福岡市・福岡国際会議場／ニプロ株式会社共催）が行われました。講師を務めた長英一郎先生が、自身で足を運んだ先駆的・特徴的な取り組みを行っている医療機関を紹介。その様子をレポートしながら、これからの医療経営に求められるヒントについても解説しました。その内容をお伝えします。

進む医療のデジタル化
ネパールの病院でも遭遇

「みなさん、こんにちは」——座長を務める大坪俊夫先生（福岡赤十字病院副院長）からの紹介を受け、会場前方にあるスクリーンから話しかけたのは生成AIで作られたアバター。講師である長英一郎先生（東日本税理士法人代表社員・所長）はまず自らのアバターを受講者に見せることで、今回のセミナーで取り上げるデジタル化の進化を示唆しました。そして、ネパール視察で訪れた現地病院で、予想以上にデジタル化が進んでいた現状も紹介。なかでもパーソナル・ヘルス・レコード（PHR）*1は、患者さんと医師の双方が自分のスマートフォンで内容を確認できるようになっており、その情報は日本よりも詳細だったといいます。この際長先生は、近年外国人材の雇用先として人気が高いベトナムやインドネシアに代わり、今後はネパールやミャンマーが有望になってくるという予測も示しました。

医療が抱える問題解決のため
現場が行っている取り組みの事例

長先生は、引き続き国内で行われているさまざまな取り組みをレポートしました。

① 病院給食のセントラルキッチン化

2024年診療報酬改定で「入院時の食費の負担額の見直し」が図られたものの、病院給食の現状には厳しいものがあると長先生。調理員不足が深刻で、委託先が給食業務から撤退するといったことは少なく

ないといいます。そのような中で、セントラルキッチンの導入が進んでいる様子を紹介しました。ニュークックチル方式*2では食事を冷凍で配食することから、食事の提供時間にしばられず調理員の勤務時間を9時～17時など一定にすることが可能に。そのため調理員が確保しやすく、病院側が調理員を雇用する必要もありません。また、コスト重視の一方で、食事の楽しさを重視し外食産業の会社によるセントラルキッチンを選択することで、メニューを工夫しサービス向上を図った例もあるといいます。

② 稼働率を上げる取り組み

さまざまな取り組みにより、入院ベッドの稼働率と同時に外来の稼働率を上げている病院の事例が紹介されました。まずは、病院案内や入院案内などデザイン性・機能性の高い広報ツールの提供、面会の時間制限の撤廃、地域の農家によるマルシェの定期開催などを通して、かかりつけ医として人々との信頼を深め、結果的に入院希望を増やしているH病院（福岡県）の例、そして、他施設とのオンライン診療に全身状態が観察可能な大画面テレビを用いて実際に近い診療を行っているO病院（佐賀県）について話をしました。このとき、医療機関への導入が進むコマンドセンター*3についても話題を提示し、稼働率を可視化することでも職員の目標意識が高まるとしました。さらに、看護師が立ち合うことで精度の高い遠隔診療を可能にし、夜間救急など医師の業務が立て込んでいるときに実施しているY病院（佐賀県）の例も紹介しました。

最後は稼働を低下させないために、防災に向けて

*1 病院や薬局ごとに保存・保管している個人の医療データ。情報連携技術のモデル構築にも活用されていく動きがある。*2 調理済みの食品を短時間で冷却し、チルド状態（0～3℃）で保存した後、再加熱して提供する調理システム。



〔座長〕
福岡赤十字病院
副院長
大坪俊夫先生



〔講師〕
東日本税理士法人
代表社員・所長
長英一郎先生

設備投資を行ったT病院（福岡県）について話しました。同院では、豪雨被害によってMRIやCTなどの高額医療機器を浸水させた経験から、止水壁や止水板を整備し水害への備えを強化しています。

③ アメーバ経営の導入

アメーバ経営は、組織を小さな集団（アメーバ）に分け、その集団ごとに独立採算で運営する経営手法です。これを医療機関として導入しているS病院（福岡県）の例を紹介。例えば、看護部門は病棟単位、その他はリハビリ部門、臨床検査部門のように細分化し、部門ごとに利益を図ります。働く人員の時間あたりの付加価値（労働生産性を示す）を経年比較しながら、職員のコスト意識や業務価値の向上、業務方法の工夫を産み出しています。「導入は簡単ではありませんが、システムを構築できれば効果が見込める」と長先生は話しました。

生成AIの機能を検証し デジタル化の可能性を実感

長先生の話は、これまでの事例のなかでも触れてきたデジタル化の話題へと続きました。デジタル化はマンパワーを補うために今後の医療経営に欠かせないものとし、アメーバ経営でも活用されているRPA*4について解説。RPAは、人間の手では時間が掛かってしまう作業をソフトウェアロボットに代行させて業務の効率化を図ります。S病院では300部門の実績表を3時間で作成しているといいます。最近では、AI技術によって人間の判断が必要な複雑な業務も自動化できるようになってきています。

セミナーの冒頭で生成AIの機能を示した長先生は、最後に当日の録音音声から生成AIにセミナーの議事録を作成させる試みを行いました。使用したのは Gemini 1.5 Pro (Google)。どのような内容にしたいか指示を与えることで、希望に沿った議事録が作成可能です。受講者はその様子をリアルタイムで確認することができ、セミナーは熱気を残して終了となりました。



セミナー冒頭、スクリーンから長先生のアバターが挨拶を行い、受講者たちの視線を引き付けた



会場は多くの人で埋め尽くされ、みんな興味深い様子で話に耳を傾けていた



座長の大坪先生、講師の長先生とも、受講者の熱気に応えようという姿勢でセミナーに臨んでいた



最後に行われた生成AIによる議事録作成。指示を追加することで内容がより詳細になる様子がリアルタイムで示された



生成AIの機能や操作について会場からも質問が寄せられ、関心の高さがうかがえた

*3 電子カルテなどの院内情報システムに紐づくデータをリアルタイムで分析・可視化し、必要なケアをタイムリーに提供するために管制塔としての役割を果たすシステム。*4 事務的業務を中心に、単純な繰り返し作業をはじめとした定型業務を自動化するもの。



コロナ禍を経てみえてきたものとは—— 構築が進む新たな教育のかたち ～AOI国際病院のケース～

社会に多大な影をもたらしたコロナ禍のなか、医療を担う人々は懸命にその責任を果たしてきました。そして看護界では、さまざまな制約を受けながら業務にあたる日々をとおし、看護師に求められるものをあらためて見つめ直す動きが出ています*。それは院内教育にも反映され、各医療機関で新しい教育のかたちがつくられてきています。今回はこれまでの院内教育を見直し、新たなかたちをつかったAOI国際病院（神奈川県川崎市）の例をご紹介します。

「人として」を大切にしたい その思いから理念を変更

神奈川県川崎市川崎区にあるAOI国際病院は、急性期、回復期、慢性期に対応するケアミックス病院です。2022年度、同院では看護部の理念を新たにし、それに伴って教育理念も新しく変更しました。看護部長である佐藤直也さんと副看護部長の上野みどりさんはその理由を次のように述べています。

「私が当院に赴任してきたとき、社会はまだコロナ禍で、医療機関も厳しい環境下での対応が続いていました。そんななかだったこともあり、人としてという部分を大切にしたいと考え、『温もりと安心、そして信頼される看護を提供します』という看護理念をあらためて掲げることにしました。そして、このような人材を育成するために、教育理念も同時に変更することにしたのです」

教育担当副看護部長の白石亜希子さんがその変更に伴って誕生した教育理念は「『人』としての豊かな感性と確かな看護実践力を養い、質の高い看護を提供することにより、信頼される看護職員を育成します」。白石さんは教育担当看護師長の柴崎明日香さんとともに、この理念をベースに教育研修のあ

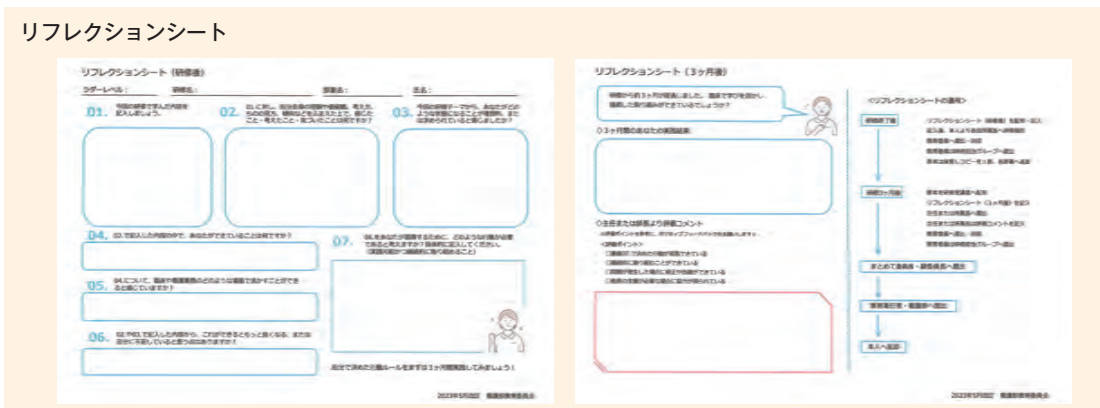
り方を検討・再構築し、新たな教育体制を2023年度からスタートさせました。

「これまでは看護の専門性に焦点をあてたクリニカルラダーを軸に院内教育を組み立てていたのですが、2023年度からはキャリアラダーを採用。当院独自の『AOIキャリアラダー』を作成し、院内教育の再構築を進めました。教育カリキュラムには看護の知識・技術に加えて、社会性やコミュニケーション力など人間性や感性を磨いて人としての成長を重ねていけるような内容を加え、管理者向けのマネジメントラダーも作成しました」（白石さん）

看護部と各部署がつながりを強め 新たに取り組む新人研修

新しい院内教育における新人研修は、キャリアラダーを受け「キャリア」「キャリアデザイン」を見据えたものになっています。そして、新人看護師が自ら学ぶ姿勢を獲得し、周囲がそれをサポートするような体制づくりを目指しています。そのポイントとなるのが「リフレクションシート」。看護部による集合研修を終えた後に新人看護師が個々に振り返りを行うためのシートですが、記入して提出したら終わりではありません。

リフレクションシート



* 日本看護協会では2023年度に「看護職の生涯学習ガイドライン」を公表した。変化する社会やニーズに対応し活躍し続けるためには、看護職が各自のライフイベントや価値観に応じて、仕事と生活の調和を図りながら自立的に学ぶことが求められるとしている。



(左から) 上野みどり副看護部長、佐藤直也看護部長、白石亜希子副看護部長



「新人看護職員ガイドブック」は日常の振り返りにも活用されている。新人看護師は、主任や教育担当者の丁寧な指導を受けながら一人前に向けて歩を進めていく



集合研修の様子。新人看護師はまず「キャリア」「キャリアデザイン」について講義を受け、学びの方法を確認。同院ではeラーニングも並行して活用している



「新人看護師は研修後に自己内省し、自分のできるところ、不足しているところ、求められるところなどを踏まえたうえで、アクションプランを立ててシートに記入し所属部署に提出。集合研修やアクションプランの内容を所属長や教育担当者が把握できるようにしました。アクションプランは3カ月後に実践されたかどうかが部署で評価され、結果は看護部と共有されます。このシートでは、新人看護師本人が目標に向かって行動し続けられるようにする一方で、各部署が新人看護師の目標達成をサポートし、看護部もその成長を把握できるようにしています」

柴崎さんはこう話し、シートには看護部と各部署の教育研修をリンクさせるねらいもあるとしました。そこには、集合研修は看護部、配属後の教育は各部署と、お互い任せのようになりがちだったこれまでの背景があります。みんなで育てるという環境が必要と感じた白石さんと柴崎さんらは、2023年度から各部署の主任を看護部教育委員会のメンバーにすることにしました。これにより、看護部と各部署は院内教育についてのつながりを強め、各部署内でも教育への関心が高まってきたといいます。

AOIキャリアラダーについては、レベルIの前に新人看護師に向けたレベル「あおい」が設けられているのが特徴。看護師の基礎として身につけたい能力を習得するための1年をラダー内に設けました。これに基づいて新卒看護師用のカリキュラムを作成し、「新人看護職員ガイドブック（以下、ガイドブック）」を活用して新人看護師の学習や振り返り、評価などを管理。全部署がこのガイドブックを用いることで、新人研修が現場レベルで標準化されるようになりました。

「当院はケアミックス病院なので、部署によって求められる知識・技術や習得のタイミングが異なります。そのため、1年間にどのようなステップで自立した看護師を目指すのかわかる標準パスを部署ごとに作成しました。新人看護師はそのパスで年間の進路を俯瞰し、その時々自身の歩み具合を確認できるようになっています」（柴崎さん）

みえてきた課題の解決に向け さらに院内教育の充実へ

新たな院内教育の構築に際し、まずは人材育成のスタート地点となる新人教育に力を入れている同院ですが、「生涯学習という観点からは中堅層に対する教育体制の拡充も図りたい」と白石さん。「私たちが目指す『人として信頼される看護師』は、患者さんだけでなく、同僚や組織からも信頼される人材。そこに到達するには、それぞれのレベルの看護師が学び続けなければならないと考えています」と今後に向けての課題も話します。院内教育をより充実させていく同院の方向性がうかがえました。



AOI国際病院

神奈川県川崎市川崎区田町2-9-1

<https://www.aoikai.jp/aoiuniversalhospital/>

心のモヤモヤを
スッキリ解決!

ナースの ストレス攻略術

vol.19

解説

ベスリクリニック
看護師・保健師・心理相談員
田中智恵子さん



今回のストレス

スキルアップの機会を逃しがちです。
望むキャリアに向かえるか自信を失いそう。

キャリアの方向性はわかっているにもかかわらずスキルアップの機会を見逃していると感じるのは、自分の成長に対する意欲が高く、自己実現欲求が働いているためです。心の準備はできているので、キャリアを実現するために何をすべきか、SMARTの法則による目標設定法を活用して明らかにしましょう。SMARTとは、Specific（具体的）、Measurable（測定可能）、Achievable（達成可能）、Relevant（関連性がある）、Time-bound（期限がある）という要素で構成されます。これに沿って目標を具体的な行動内容に落とし込み、進捗をはかりやすくします。

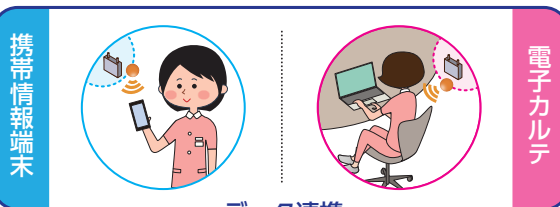
例えば、心肺蘇生法（CPR）のスキル向上を目標とす

る場合、「S：定期的にトレーニングを受ける」「M：2回受講後模擬試験で90%以上のスコア獲得」「A：職場のトレーニングコースへの参加と週2時間の自己学習」「R：CPRは緊急時対応で看護師の役割に直結」「T：3カ月以内」のように各項目を具象化します。これにより目標到達までの行動が明らかになり、モチベーションも上がるはず。ここでは短期的な目標を例にしましたが、中長期的目標でも応用できます。

自己成長の道は一筋縄ではいきません。焦らずに一歩ずつ進むことが大切。目標と価値観を明確にし定期的に振り返ることでキャリアへの道筋がみえてくるでしょう。

SMARTの法則による目標設定法を活用しましょう。
キャリア実現に向け、何をすべきかがみえてきます。

ニプロ 医療機器データ通信サポートシステム
HN LINE
Hospital Network Line



*一部対応中の内容を含みます。CocoronはWindowsOSに未対応です。

HN LINE とは？

HN LINE は、離れた場所でも無線通信によって「医療機器情報」を速やかにかつ正確に共有することで患者さんのQOLの向上とリスク管理を行い看護業務の効率化を図り、働き方改革のお手伝いを致します。



この広告に関するお問い合わせ先

資料請求先 **ニプロ株式会社** 大阪府摂津市千里丘新町3番2-6号

2024年1月作製