

看護部

■ スタッフ

部長 江藤 由美
副部長 森 多佳美 (業務)
 福永 稚子 (教育)
 水谷 泰子 (総務)
 小瀬古 隆 (質管理)

看護職員数 常 勤 613 名
 非常勤 141 名
 非常勤看護助手 46 名
 (令和 5 年 3 月現在)

■ 基本理念と方針

当院は三重県下唯一の特定機能病院として高度先進医療に貢献すること、さらに次代を担う人材の育成と臨床研究を推進するという使命があります。その使命を果たすために看護部は、「一人ひとりの患者さんに最善の看護を提供すること」を基本理念としています。私たちは、専門職としての倫理観を持ち、看護職としての能力の維持・向上に努めることのできる自己教育力を備えた看護師を育成したいと考えています。また、国際化時代に対応できるよう、グローバルな視点をもつ看護師の育成も重要な使命と考えています。

1. 看護部基本方針

- 1) 患者さんの信頼と安心が得られる看護を安全に提供します。
- 2) 最新の知見を活用し、新たな看護の知識・技術の開発を推進します。
- 3) 地域の看護を牽引し、看護の質向上に努めます。
- 4) 看護の国際交流に努めます。

2. 看護部活動方針

- 1) 高度急性期急性期医療を担う病院の看護職員として、高い倫理観をもち、看護実践力を高めることにより、質の高い看護を提供する。
- 2) 看護職員のキャリア支援や業務改善を実施し、働き続けられる職場づくりをおこない、退職率を10%未満とする
- 3) 医療・教育・行政機関等と連携を図り、県内の看護職員の質向上と看護学生の育成に努める。

■ 看護部の組織と体制

看護部の組織として、看護部長（1名）、副看護部長（4名）のもと、病棟部門（14）、外来部門（1）、中央部門（3）にそれぞれ看護師長・副看護師長を置きました。そして、組織横断的な対応を行う看護の質管理部門として11部門を設置しました。また、看護師長で構成する諮問委員会（表1）、看護師長と副看護師長で構成する委員会（表2）を設置し、今年度の目標達成に向け活動しました。

表1 令和4年度諮問委員会

委員会名	検討事項
育児短時間制度利用者のキャリアを考える	育児短時間制度利用者が就業継続するのに必要なキャリア支援について検討する
3～6年目の定着促進を考える	3～6年目の看護師が就業継続するのに必要なキャリア支援について検討する
急性・重症患者の看護が出来る人材育成を考える	急性・重症患者の看護ができる人材を育成する方策について検討する

表2 令和4年度委員会

委員会名	活動内容
看護教育委員会	1. クリニカルラダーの認定 2. PNSに関する研修
静脈注射委員会	1 静脈注射認定プログラムの運用 2 ポート穿刺の認定
看護記録委員会	1 看護記録監査の部署別実施率のモニタリング 2 意思決定支援の記録内容の監査 3 各部署から申請されるテンプレート・看護計画等の承認
看護必要度委員会	1. 重症度、[3~4]医療・看護必要度の教育 2. 重症度、医療・看護必要度の適正評価
看護体制委員会	1 夜勤・交代制勤務に関するガイドラインの推進 2 PNSの現状調査と課題抽出
看護連携委員会	1 外来・総サポ・病棟との連携推進 2 看護助手とのタスクシフトのモニタリング 3 身体抑制の関する3原則の理解推進と他職種との連携強化
危機管理委員会	1 RRSの普及 2 BLSに関すること 3 E/S/Callなど緊急対応
人材に関する広報活動委員会	1 看護部広報活動 YouTube作成 2 看護師助産師の雇用に関する活動
看護研究支援委員会	1. 看護研究支援活動 2. 研究支援者へのサポート

看護倫理委員会	1 倫理コーディネーター養成プログラムの運用と倫理コーディネーター認定 2 倫理検討された事例の共有
管理者の継続学習推進委員会	1. PDP*シート活用の推進 1. マネジメントコンパスの活用状況を共有し促進

*PNS : Partnership Nursing System

*RRS : Rapid Response System

*BLS : Basic Life Support

*PDP : Problem Discovery Process

■ 活動内容

看護部活動方針に基づき以下の活動を実施しました。

1) 高度急性期・急性期医療を担う病院の看護職員として、高い倫理観をもち、看護実践力を高めることにより、質の高い看護を提供する

(1) 患者の意思を尊重した適切な看護を提供する

・倫理的課題の検討を各部署の倫理カンファレンスで行い、検討内容について毎月オンラインを活用して看護部全体で共有しました。さらに倫理コーディネーター養成研修プログラムを開催し、4名が修了し、2名が倫理コーディネーターの認定を受けました。

(2) リスクマネジメントマニュアルを確実に遵守する

・過去の医療事故を踏まえマニュアルの遵守を徹底するために、6月に3種（インスリン、輸血、注射）の安全チェックリストを看護職全員に実施しました。

(3) 急性・重症患者の看護を適切に提供できる

・急性・重症患者の看護を実践できる人材育成を行うために、卒後3年目以上の看護職を対象とした5日間の教育プログラム案を作成し、今後実施していく予定です。

・専門・認定看護師会では、専門・認定看護師の思考と実践のプロセスを言語化して他者に伝える力を向上させるため、令和3年度から会内で行っていた実践報告会を、オンラインを活用し看護部全体に公開しました。2022年度は、16名の専門・認定看護師の実践報告会を行いました。

2) 看護職員のキャリア支援や業務改善を実施し、働き続けられる職場づくりをおこない、退職率を10%未満とする

(1) 「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」で提案された項目を推進する

・今年度新たに12時間勤務を導入した部署は3部署でした。前年度まで導入の部署を含めると、現在

10部署で12時間勤務を実施できるようになりました。次に、夜勤の連続勤務3回以上がみられた部署は、2022年度は4部署のみで、病院全体の平均は0.08回で2021年度と比べ減少しました。

(2021年度は14部署にみられ、全体平均は0.1回でした。)

(2) 効果的なキャリア支援を行う

・育児短時間制度利用者へのキャリア支援を行うために、育児短時間勤務者34名に対し、就業継続・自身のキャリアに関する考えや取り組みについてインタビューを実施しました。その結果、今後、育児と仕事の両立に関して相談できる仕組みや、育児短時間勤務を利用していてもラダー研修を受けられ、ラダーレベルを上げていくことができる仕組み、勤務変更に関する今以上の柔軟な取り組み、師長によるキャリア支援面談などを充実させる取り組みが必要であることが明らかになりました。3年目から6年目の職員については、文献から「看護の喜び」「上司からの承認」「周囲からの支え」などが継続要因になっていることが分かりました。退職率は11.9%で目標の10%未満には至りませんでした。今後退職率を改善していくための示唆は得られました。

3) 医療・教育・行政機関等と連携を図り、県内の看護職員の質向上と看護学生の育成に努める

(1) 研究ならびに実習演習のサポートを通じて教育機関との連携に努める

・看護学科教員より新クリニカルラダーIV「日常ケアから看護研究へ」において4名3組が直接指導を受け、院内発表を行いました。また新クリニカルラダーV「看護研究」において2名が直接指導を受けました。CNTAPを利用した学生へのサポートは、8件で99名の看護職が参加し、指導者として対象へのかかわり方を学び、振り返る機会となりました。看護学生の实習は、新カリキュラムが開始となり、1年生の新たな実習を他大学から受け入れました（実習生50名）。専門・認定看護師教育課程では、小児看護専門看護師と感染管理認定看護師のコースにおいて新規の実習を受け入れました。

(2) 新たな看護の知識・技術の開発を推進する

・令和3年度のアンケートの結果、スタッフから「支援があれば研究に取り組みたい」という回答が53名ありました。それを受けて、病棟で経験した事例やチーム活動など日常の看護が研究につながることを感じられるように、部署での活動やケアを発表する機会（「アピールしよう！あなたの部署での取り組みを」）をつくりました。全3回実施

し、6題の発表がなされました。発表会には毎回約30名が参加し、他部署への取組への興味関心が高く、参加者から「他部署への取組が刺激なる」、「立ち止まって考える機会になった」、「今後研究に取り組みたい」という回答を得ました。

3) 臨床研修キャリアセンターと連携し、県内の医療従事者への研修を拡充する

- ・今年度は皮膚排泄ケア院内認定研修を7回シリーズで開催し、県内の医療従事者14名が(のべ23名)参加しました。

*CNTAP : Clinical Nurse Teaching Assistant Project

主な実績

特定行為研修(腹腔ドレーン管理関連・栄養に係るカテーテル管理関連)について、当院の看護師1名が修了しました。学会ならびに研究会・地方会での発表は17件(2021年度12件)、執筆は8件(2021年度15件)でした。また、がん連絡会議看護部長会は2回開催しました。看護管理者に向けての研修としては、看護組織が地域で学びあう—三重の看護管理の担い手の養成—事業(CNML研修)を行い、県内の看護管理者のべ165名が参加しました。

看護部教育活動として、クリニカルラダー、静脈注射の研修の認定者を(表3)に、実習の受け入れ者数を(表4)に示します。専門・認定看護師教育課程実習の新規受け入れ人数は(表5)の通りです。

*CNML : Clinical Nursing Management Leader

表3 クリニカルラダー・院内認定・静脈注射認定者

	人数
クリニカルラダーレベルⅠ認定者	61
クリニカルラダーレベルⅡ認定者	11
クリニカルラダーレベルⅢ認定者	23
クリニカルラダーレベルⅣ認定者	4
静脈注射認定クラスⅢステップ1合格者	75
静脈注射認定クラスⅢステップ2合格者	63
静脈注射認定クラスⅢステップ3合格者	514

表4 実習の受け入れ者数

	人数
大学院生	5
大学生	340
専門学校生	70

表5 専門・認定看護師教育課程の実習受入人数

分野	人数
がん看護専門看護師	2名

小児看護専門看護師	2名
母性看護専門看護師	1名
感染管理認定看護師	2名

■ 今後の展望

今後も、高度急性期・急性期を担う病院の看護職として高い倫理観と必要な知識・技術を身に付けた看護職の育成を継続し、質の高い看護を提供できるように取り組みたいと思います。そして、医療人の育成と未来を拓く臨床研究の推進を担う大学病院として、国内外の学生や研修生を受け入れるとともに、個々の看護職員が研究マインドを持って働くことのできる職場作りに取り組んでゆきたいと思います。

さらに、当院を含め県内の看護職員の質向上のため、関係病院長会議看護部会やCNML養成研修等の活動を通じて、他院との連携を図っていききたいと思います。

<http://www.hosp.mie-u.ac.jp/nurse>