

看護部

■ スタッフ

部長 福永 稚子
副部長 林 智世 (業務)
 河俣 あゆみ (教育)
 水谷 泰子 (総務)
 小瀬古 隆 (質管理)

看護職員数 常勤 631名
 非常勤 139名
 非常勤看護助手 44名
 (令和6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

- 一人ひとりの看護職員が、多職種チームの一員であることと、多職種で話し合いながらすすめることが患者さんにとって益であることをよく認識して看護をすすめます
- 自分たちのチームでは何でも安心して話し合えると感じられる風土を醸成します
- 一人ひとりの看護職員が、看護の仕事に誇りや喜びを感じ、ここで自らのキャリアを積んでいけると思える職場にすることをめざします

2. 看護部活動方針

- どのような時も患者の意向に目をむけ、患者がこころよく過ごせるように看護を提供する
- 仲間を大切にする職場、働きがいのある職場だと感じられる
- 地域のニーズにこたえ、人材を育成する

■ 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5年度諮問委員会

委員会名	検討事項
チームメンバーに安心して自分の意見を伝えられる職場にする	チームメンバーに安心して自分の意見が伝えられる職場にする方策
ダイバーシティ&インクルージョン 人種・民族・国籍の異なる人の就労環境を整備する	外国人職員の就労環境を整えるための方策
発達障害を抱える看護職への支援を 考える	困難を抱える看護師への支援・方策

表2 令和5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 ナーシングスキルの周知 3 PNSに関する研修（ナーシングスキルへのアップロード）
看護記録委員会	1 施設基準等に沿った適正な記録の点検と改善 2 看護記録監査のモニタリング 3 意思決定支援の記録内容の監査 4 各部署から申請されるテンプレート・看護計画等の承認
看護医療情報委員会	1. 新システム（電子カルテ・勤務管理システム）移行の準備、不具合対応
看護基準・手順を整える委員会	1. オンラインツールを使った看護手順の整備
看護連携委員会	1 患者の意向と看護をつなげる外来・総サポ・病棟との連携推進と評価 2 看護助手とのタスクシフトのモニタリング
キャリア支援委員会	1. 育児短時間制度利用者のキャリア支援（休業前からの支援、復帰後の研修支援、交流） 2. 適切なキャリア面談
急性・重症患者看護の人材育成委員会	1. 呼吸器装着患者の看護のトレーニングの実施と評価 2. 中堅看護師のフィジカルアセスメントトレーニングの実施（院外研修）
危機管理委	1 RRSの普及

員会	2 BLS に関すること 3 E-Call, Stroke-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. 研究的な視点をもった成果の共有
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とディスカッションの推進
管理者の継続学習推進委員会	1 PDP シート・ロードマップ活用の推進 2 他者性を意識したマネジメントコンパスの推進 共有

* 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. どのような時も患者の意向に目をむけ、患者がこころよく過ごせるように看護を提供する

1) 患者が「自分のことを分かってくれた」と感じられる看護を提供する

(1) 患者の意向をとらえた看護を提供する

各部署で倫理的課題に対する検討の場として倫理カンファレンスを行い、検討された内容を各部署で共有できるように、倫理委員会による倫理カンファレンスを月 1 回開催しました。各部署を対象に「倫理的感受性の変化」についてアンケートを実施し、その結果、部署による倫理カンファレンスや委員会が行う共有の場により、倫理的感受性が徐々に高まってきていることがわかりました。

(2) 患者のトータルペインに対応する

副師長会のファシリテーションのもと緩和ケアリンクナースが、各部署で検討したトータルペインに関する事例をリンクナース会に持ち寄り、事例検討会を重ねました。そして、患者のトータルペインが和らいだ事例も確認されました。

2) 患者の安全を守る

(1) 「いいのかしら？」を口にする、「危ない気がする」をみんなで共有する

チームメンバーに安心して意見を伝えら

れる職場にする委員会でのアンケートを実施しました。1～3年目までのスタッフに対し、「躊躇なく先輩や上司に直接話をするができるか」の質問に対しては、経年につれて話をするができる割合は上昇し、50～60%ができていたことが明らかになりました。今後さらに安心して意見を伝えられる職場にしていく必要があります。

(2) 患者の変化に気づき「あれ、おかしい」を行動に起こす (RRS を活用し、状態悪化を回避する)

危機管理委員会において RRS の普及を目標に活動し、専門認定看護師会と協働で急変事例の振り返り会を開催しました。その調査では、実際にあった事例を振り返る機会を作ることで、状態を悪化させる前に RRS を起動させることは大変重要であると感じた師長副師長が多くいました。そのため、RRS の普及に、今後もこのような事例を振り返る機会を持っていくことになりました。

3) 高度急性期・急性期看護を提供する

高度急性期・急性期看護を提供するについて、急性重症患者看護を考える委員会にて、呼吸器管理ができる看護師の育成を検討してきましたが、実際には呼吸器管理が必要な患者を看護できる前に、中堅看護師によるフィジカルアセスメント力を高めていく支援が急務であるという結果に至りました。

2. 仲間を大切にできる職場、働きがいのある職場だと感じられる

1) 働きやすいと感じられる

(1) チームメンバーに安心して自分の意見を伝えられる

アンケートを実施したところ、「部署で課題やミスを指摘し合えるか」という質問に対しては、2年目・3年目より1年目スタッフの方が指摘し合えると考えている割合が多い結果となりました。2年目・3年目指導する立場となり1年目への配慮から率直に指摘できないことが考えられました。

2) キャリア発達ができると感じられる

(1) 師長がスタッフのキャリア発達を支援する

現在、育児短時間で勤務しているスタッフは80名程度います。その多くが週30時間に満たない勤務や、夜勤を実施していない状況です。また、制度利用終了を迎える

と同時に退職に至る場合もあります。そのため、育児短時間勤務のスタッフが少しでも長い時間勤務できる、夜勤を実施できる、制度利用終了時に退職に至らないことを目指し、どのような支援が必要であるか検討した結果、日々の支援に加え、小学校入学時、制度利用終了の数年前、育児休業から復帰時に、主に個別対応で支援することになりました。

3. 地域のニーズにこたえ、人材を育成する

1) 稼働率 83%を維持し、2次救急を応需する

稼働率は、新型コロナウイルス感染症が5類に移行してから80%以上を維持し、年間では81.8%（令和4年度76.4%）となりました。また、6月から一般病棟に2次救急の受け入れ病床を設置し、3月31日までに296人を受け入れました。

2) 医療人材を育成する

(1) 超急性期看護（救命救急・総合集中治療センター・NICU）や手術看護にチャレンジしたいと思える人材を増やす

今年度、超急性期看護や手術看護において安心して働ける環境づくりを行いました。これまで以上に他部署からの異動者や新規採用者へのフォローを手厚くし、困ったときはいつでも相談できるよう相談対応スタッフの配置を行ってきました。その結果、異動者や新規採用者から業務を行う上で安心できたという意見を得ました。

(2) 地域での人材活用を推進する

今年度、院外で行われた研修の講師や看護協会等で行われた会議などへの派遣は、全部で85名（令和4年度62名）、383件（令和4年度223件）で、前年度より数多くの職員が地域で活躍する機会を得ました。

(3) 基礎教育の支援を拡充する

基礎教育の支援拡充については、新たに県内の大学の基礎実習Ⅰ（101名）、基礎実習Ⅱ（36名）、基礎統合実習（15名）を受け入れました。

主な実績

認定看護師1名（感染管理）が新たに誕生し合計21名となりました。また、認定看護管理者1名が誕生し合計7名となりました。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）については、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7件、執筆は7件でした。三重県がん診療連携協議会看護部長会は、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事業（CNML研修）を行い、県内の看護管理者94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	88
クリニカルラダーレベルⅡ認定者	76
クリニカルラダーレベルⅢ認定者	44
クリニカルラダーレベルⅣ認定者	3
クリニカルラダーレベルⅤ認定者	1
静脈注射認定クラスⅢステップ1合格者	105
静脈注射認定クラスⅢステップ2合格者	69
静脈注射認定クラスⅢステップ3合格者	47

表4 実習の受け入れ者数

	人数
大学院生	5
大学生	464
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
小児看護専門看護師	2
母性看護専門看護師	1
感染管理認定看護師	3

■ 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。

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