

看護部

■ スタッフ

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

看護職員数 常勤 647名
 非常勤 135名
 非常勤看護助手 54(学生 18)名
 (令和7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。

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 (5名)のもと、病棟部門 (15)、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12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6年度諮問委員会

委員会名	検討事項
外来と病棟の看護をつなげるためのプール制を検討する委員会	外来・病棟のスタッフをプール制にすることによる、切れ目ない看護の継続についての実行可能性

表2 令和6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評価検討・認定 2. 新システムを活用した研修受講管理
看護記録委員会	1. 適正な記録の点検と改善 2. 患者用パスの整備 3. 看護記録監査のモニタリング 4. 部署から申請されるテンプレート、看護計画等の承認
身体抑制検討委員会	1. 身体抑制の最小化・解除の推進に関すること
意思決定支援推進委員会	1. 意思決定支援実施の推進 2. 意思決定支援記録の充実
看護連携促進委員会	1. PNSマインドの醸成、現状調査と改善、研修の開催 2. 看護助手との連携、指示と報告の明確化 3. 入院オリエンテーションの評価、修正
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 2. ブラチナナースのキャリア支援
危機管理委員会	1. RRSの普及 2. BLSに関すること 3. E-Call, Stroke-Callなど緊急対応に関すること
人材に関する広報活動委員会	1. 看護部広報活動、YouTube作成、HPに関すること 2. 雇用促進に関する活動、各種説明会・インターンシップの運営
看護研究支援委員会	1. 看護研究支援活動/研究計画書の確認 2. 研究的な視点をもった成果の共有
看護倫理委員会	1. 多職種が参加する倫理カンファレンスの推進 2. 倫理コーディネーターの養成 3. 倫理検討された事例の共有とディスカッション

	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継続/新任者への支援 2. 他者性を意識したマネジメントコンパスの支援

*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を尊重した看護を提供する

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

身体抑制をしないことを前提とし、最小化・解除に向けて取り組むために身体抑制検討委員会を設置しました。全師長・副師長を対象に身体抑制に関する研修を実施し、身体抑制に関する師長・副師長の意識変化を促しました。その結果、抑制しないことのリスクを優先するより抑制しないことの方が重要であるという認識へ変化することができました。しかし、他職種との間で身体抑制に関する意見の相違があり、他職種を交えて検討することの重要性がわかりました。

患者の意思決定支援について、意思決定支援委員会を設置しました。意思決定支援の過程を可視化できるよう診療記録のテンプレート活用を促しました。その結果、年間1,551件（前年度197件）活用できるようになりました。また、テンプレートを使用することで、意思決定支援に関するカンファレンスや情報共有をすることが多くなっていました。

倫理的課題の検討については、昨年度に引き続き、倫理検討委員会を通し各部署で月に1回以上倫理カンファレンスを開催するよう促しました。その結果、前年度に比べ増加し合計150件のカンファレンスが開催されました。また、倫理コーディネーター研修を開催し、4名が修了できました。その結果、各部署で倫理的視点をもって看護できる状況が増えました。

(2) 患者のトータルペインに対応し、和らいだ

ことを確認する

副師長会グループで、トータルペインへの理解促進、看護の実践・評価、加えて逝去時のケアに関する評価を実施しました。その結果、痛み・症状のマネジメント、コミュニケーションの知識が十分ではないことが明らかになりました。このことについては次年度十分な知識を持ち、ケアできるように取り組みを続けることにしました。

周術期の疼痛緩和については、術後疼痛管理チームが6部署のラウンドを実施するようになりました。

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」をみんなで考えている

各部署に配置しているセーフティリンクナースを中心としたRCA分析、インスリン・注射・輸血チェックリストを用いたのマニュアル遵守の確認などを実施し、安全意識の向上を図りました。その結果、医療安全に対する意識は維持できているものと思われました。しかし、インシデントレポートレベル0の報告は昨年度に比べ若干減少しており、引き続き安全文化の醸成を図っていきたいと思います。

(2) フィジカルアセスメント力を高め、患者の変化に気づく

特定行為研修組織定着化支援事業の一部として、卒後4年目以上（師長除く）の49名が「臨床推論」のe-learningを受講しました。

また、クリニカルラダーレベルⅢの認定取得の条件として、フィジカルアセスメント研修の受講を必須として、卒後3年目以上のフィジカルアセスメント力向上を図りました。

(3) RRSを活用し、状態悪化を回避している

危機管理委員会において、Eコール事例3例について振り返り、急変にはどのような傾向があるのか明らかにしました。また、その結果を全師長・副師長にも伝達し、急変の前兆がみられる時点でのRRS起動の重要性を促しました。

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) 互いに信頼・尊重しあい率直に話ができる

(2) 相手が“考えていること”を聴き、自分が“考えていること”を伝えている

職務満足度評価での「職場での率直な意見を言える雰囲気」「同僚との業務コミュニケーション」「上司・先輩への率直な意見の言いやすさ」で評価しました。いずれの偏差値も全国平均よりは高い傾向にありましたが、昨年度当院の偏差値よりは若干低い傾向にあり、引き続き取り組みが必要であると思われます。

2) 自分の仕事に誇りや喜びを感じられる

(1) できていることに目を向け、お互いに認め合っている

職務満足度評価での「職場での(総合的な)承認感」「同僚から仕事で信頼されているか」「所属チームの一員であることへの誇り」「仕事で得られる喜び」で評価しました。昨年度より偏差値が低下した項目もあれば、上昇した項目あり、総じて承認感や信頼関係は幾分低めではありますが、所属チームの一員であることの誇りや仕事への喜びは高い傾向にありました。

(2) 実践した看護を語るができる

看護研究支援委員会において、全師長副師長を対象として、事例研究に関する研修会を実施しました。その結果、これまでは事例研究をしていなかった師長や副師長から、次年度は事例研究に取り組んでみたいという前向きな意見が聞かれるようになりました。また、PNSでは看護実践の意図や価値観等について言語化することに取り組み、ペアナース間やカンファレンスで意見を出しあえるようになってきています。

3) 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

各部署において、師長によりスタッフへの面談実施を通して、個々のスタッフへのキャリア支援を実施しました。また、今年度は、副師長に9名昇進、老年看護専門看護師1名、がん看護専門看護師2名が認定を受けることができました。また、感染管理認定看護師教育課程へ2名、救急看護認定看護師教育課程へ1名のスタッフを派遣し、いずれも研修を修了することができました。

3. 地域のニーズにこたえ、人材を育成する

1) 患者の利益をまもった健全な病院経営に参画する

病床コントロール担当師長を中心に、患者の安全と安寧を考慮した共通病床調整やスタッフリリーフ調整を行いました。

2024年度の平均稼働率は82.1%であり、前年度を0.6%下回る結果でした。しかし、新入院患者は18,696名であり、前年度より1,300名多い結果でした。

また、高度救命救急・総合集中治療センターでは、病床の編成を変更し、救命救急病床を8床とすることで、2次救急患者の受け入れを開始しました。その結果、津市の救急体制の改善に貢献いたしました。

手術部においては、祝日月曜日に予定手術を実施することで、年間8,213件の実施に貢献いたしました。

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

高度救命救急・総合集中治療センターでは、次年度以後、総合集中治療部門と救命救急・HCU・救急外来の2単位体制とすることで、それぞれの部門で集中的な看護業務実施、人材育成ができるように整えました。

周産母子センターでは、これまで検討を重ねてきました助産師ラダーを開始し、母性棟とNICUの両方で経験を積むことができるようになりました。

手術部については、「一人にしない」ことを目的に、すぐに助けを求められる体制を整えました。

(2) 地域での人材活用を推進する

院外で行われた研修の講師や看護協会等の委員としての派遣は、全部で81名(2023年度85名)、322件(2023年度244件)でした。また、他施設からの事例コンサルテーション1件、管理者や講師としての出向2名に対応いたしました。

(3) 基礎教育の支援を拡充する

教育担当副師長を中心に、学生実習指導ガイドラインを改定し、実習のサポート体制を強化しました。

実習の受け入れは、看護系大学3校より1年次から4年次までの学生、専門学校4校、専門看護師養成課程3校、延べ550名の学生を受け入れました(表3)。

また、三重大学医学部看護学科学生の授業支援として、延べ88名の看護スタッフを派遣しました。

表 3. 実習受入人数

	人数
大学院生	8
大学生	536
専門学校生	80

主な実績

専門看護師 3 名（がん看護 2 名、老人看護 1 名）が新たに誕生し、認定看護師 22 名、専門看護師 8 名となりました。特定行為研修では、3 名の看護師（麻酔パッケージ 2 名、救急パッケージ 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 21 件、執筆は 12 件でした。三重県からの受託事業として、三重県がんにおける質の高い看護師養成研修を実施し、14 名の受講生を受け入れました。専門・認定看護師教育課程実習生は、8 名を受け入れました（表 4）。

また、看護組織が地域で学びあう事業（CNML 研修）を行い、県内の看護管理者のべ 183 名を受け入れました。

看護部教育活動の成果として、クリニカルラダー及び静脈注射について新たに多数のスタッフを認定することができました（表 5）。

* CNML : Clinical Nursing Management Leader

表 4 専門・認定看護師教育課程実習受入人数

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

表 5 クリニカルラダー・静脈注射認定者数

	人数
クリニカルラダーレベルⅠ認定者	52
クリニカルラダーレベルⅡ認定者	53
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
クリニカルラダーレベルⅤ認定者	0
静脈注射認定クラスⅢステップ 1 合格者	121
静脈注射認定クラスⅢステップ 2 合格者	117
静脈注射認定クラスⅢステップ 3 合格者	87

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・技術を身に付けた地域に貢献できる看護職の育成、ならびに、質の高い看護の提供に努めたいと思います。

また、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を務めたいと思います。

そして、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、他院と連携を図ることにより、当院を含めた県内の看護職員全般の質向上にも貢献したいと思います。

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