

看護部

平成 21 年 7 月保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律が改正され、平成 22 年 4 月より新人看護職員研修ガイドラインに沿った指導が開始した。当院においても現任教育と教育担当副師長を中心に O J T を強化し新人看護師の教育に取り組んだ。

また、平成 21 年度から 7 : 1 入院基本料を導入し 2 年目を迎え、看護部の目標として、「がん看護の質の向上を図る」「安心・安全な看護を提供する」「働きやすい職場環境を整える」「個を大切にしたい人材育成を目指す」の 4 点を掲げた。

がん看護の質の向上においては、がん対策基本法が成立し 5 年目を迎え、患者の生活の質の向上を図る上から、外来・入院・在宅というサイクルの中で「切れ目のない緩和ケア」を提供することを継続した。特に訪問看護師との連携に取り組み、訪問看護師連絡協議会が発足し 6 月、10 月、2 月と 3 回開催し事例検討を行ない、互いの問題を明らかにして在宅移行患者へのスムーズな関わりができるよう、サマリーの充実と退院前カンファレンスの実施など行なった。訪問看護師の要請により知識と技術の習得を目的に院内の勉強会を開放し 14 名の参加があった。

外来においては、がん看護相談を開設し専門看護師が 9 月から毎月曜日の午前中に外来患者の相談を受け付けた。毎回 2~3 件の相談件数があり、開催回数は 18 回、相談件数は 54 件でがん患者さんと家族に日常生活の細かなことからがん治療の選択についての相談などを支援することができた。

昨年から継続している緩和デイケアも 451 件の利用があり、前年度より 186 件と増加し緩和デイケアは充実の年となった。参加人数の増加に伴い、乳がん患者専門に 6 月から毎週水曜日午前を乳腺サロンとし、術後リンパ浮腫予防のセルフケア支援、リンパ浮腫発症後のセルフケア支援、治療や症状に対する相談、身体補正に関する相談、患者交流などを目的として実施した。6 月から翌年 3 月までの開催で、利用者数は 222 名であった。

がんサポートチームのラウンド活動は軌道に乗り、病棟ラウンド時に精神科医師と専門看護師、認定看護師にコンサルテーションを行う形で実施した。相談件数は3月までに126件となり、きめ細やかに患者に対応できるようになった。

外来でがん化学療法を受けている患者は年間2142人で、中でも長期に渡る治療のためにリザーバーを増設し、リザーバー静注から化学療法を受ける患者は386件と昨年と比較して約20%増加した。化学療法だけでなく放射線療法・症状コントロールなど治療は在宅への需要が高くなってきており、外来看護とデイケアの期待される役割はますます大きくなっていくと考える。

安心・安全な看護の提供に向けて、安全を意識できる組織文化の醸成を目指し、ルールを守り事故防止ができる組織風土作りに取り組んだ。インシデント・アクシデント集計結果からは、総報告件数1213件で昨年より252件増加している。レベル別ではレベル0:100件、レベル1:1050件、レベル2:45件、レベル3 a:15件であった。インシデント・アクシデントの内容では、薬物に関するものが529件(45%)で最も多く、次いで転倒・転落が202件(20%)、検査に関するものが105件(9%)の順である。薬物の中では経口薬・外用薬に関する事故が231件と最も多く、昨年より16%増加し、注射については298件と昨年の69%増であった。患者間違いによる誤薬防止として、5Rを遵守した与薬の徹底に取り組み、アクシデントを引き起こすようなことはなかった。薬剤投与時の確認不足やルール違反によるインシデントが多く今後の課題である。リスク回避できるKYTを計画的に実施し合計5回参加延べ人数は60名であった。次年度も継続しKYTを実施する。

褥瘡対策チームは皮膚・排泄ケア認定看護師とリンクナースが中心となり活動を始め3年が経過した。褥瘡発生率は3年間、大きく変化はなく0.2%にとどまっている。褥瘡発生の原因追究を強化するために、リンクナースが中心となり発

生原因分析を行い予防的ケアにつながるようにインシデントレポートで振り返り、カンファレンスをもち認定看護師がかかわった。今年度は、褥瘡リスクアセスメント票・褥瘡予防治療計画書により褥瘡ハイリスク患者ケア加算の導入ができた。今後は褥瘡回診を定期的に行いNSTと協働していくことが重要になる。

働きやすい職場環境を整えるために、時間外勤務の削減とワークライフバランスの推進について取り組んだ。妊娠、出産、育児休業、育児時間など年間50名以上が取得しており、臨時任用・パート等で代替えの人材を確保に努力した。

看護の質を保持できるように、業務量に合わせた人員配置を師長間で毎朝話し合い調整を行ない、計画的にリリーフ体制の推進に取り組んだ。このことにより看護部全体の協力体制を強め、診療報酬7:1入院基本料を習得することが出来た。今後も組織全体で取り組んでいきたい。

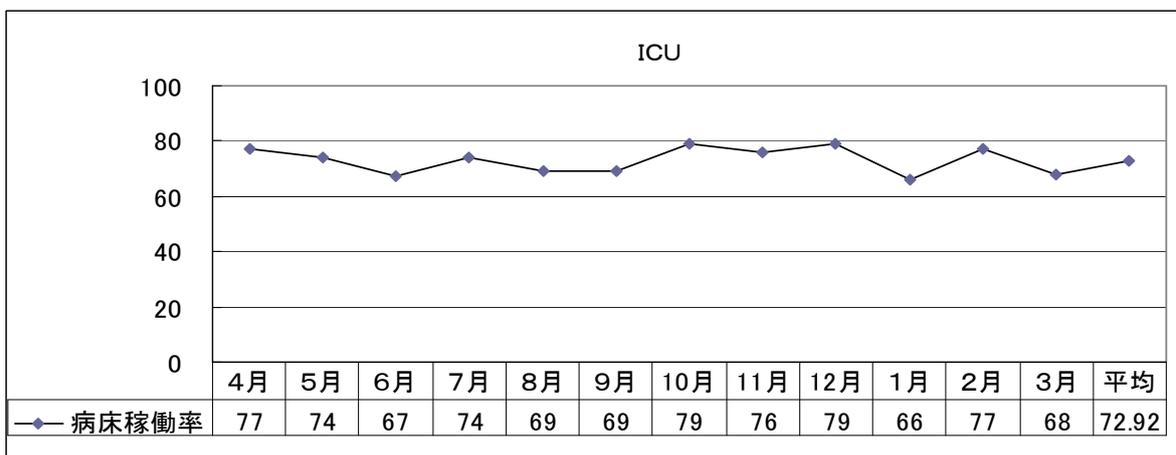
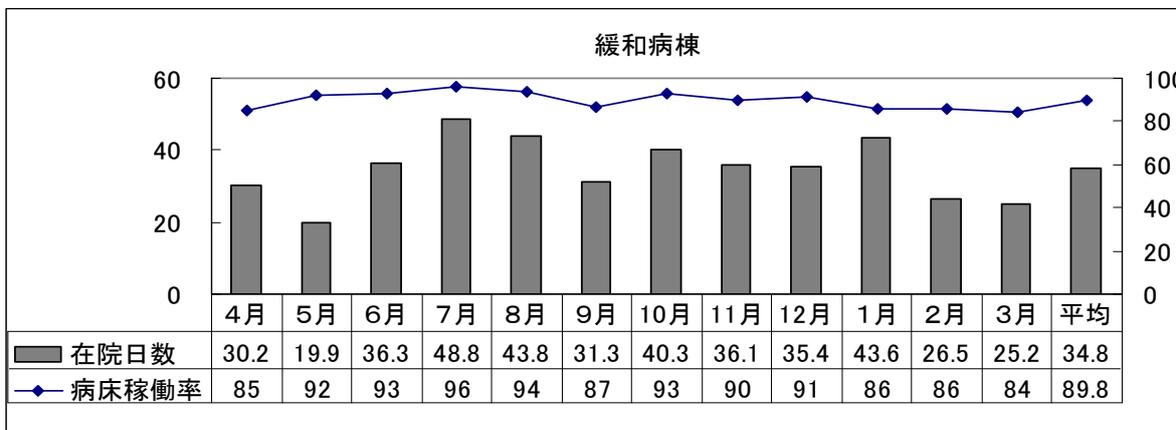
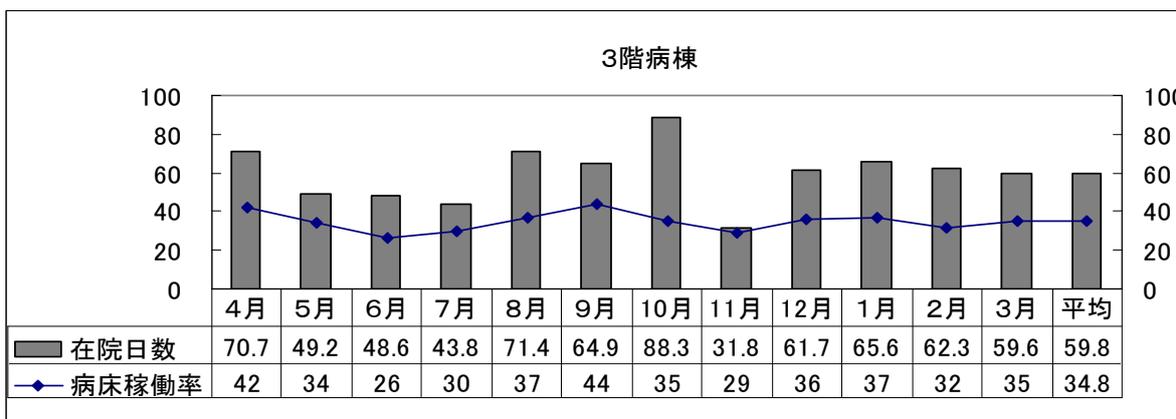
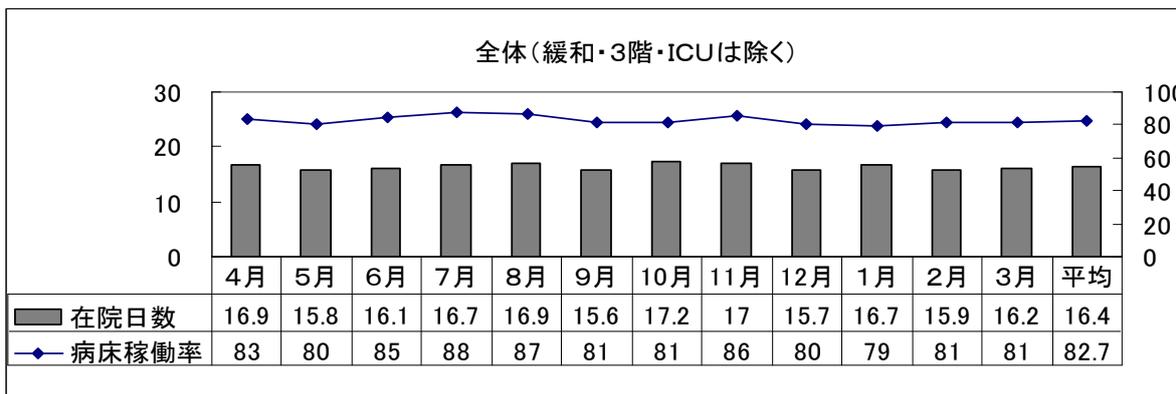
ワークライフバランスを考える上で、年休取得率の向上と健康管理が重要となる。勤務終了から次の勤務までの間隔は8時間以上とすることを決め、深夜勤務入りの前に2時間年休を取るようにして、平均10日間の年休を取得することができた。

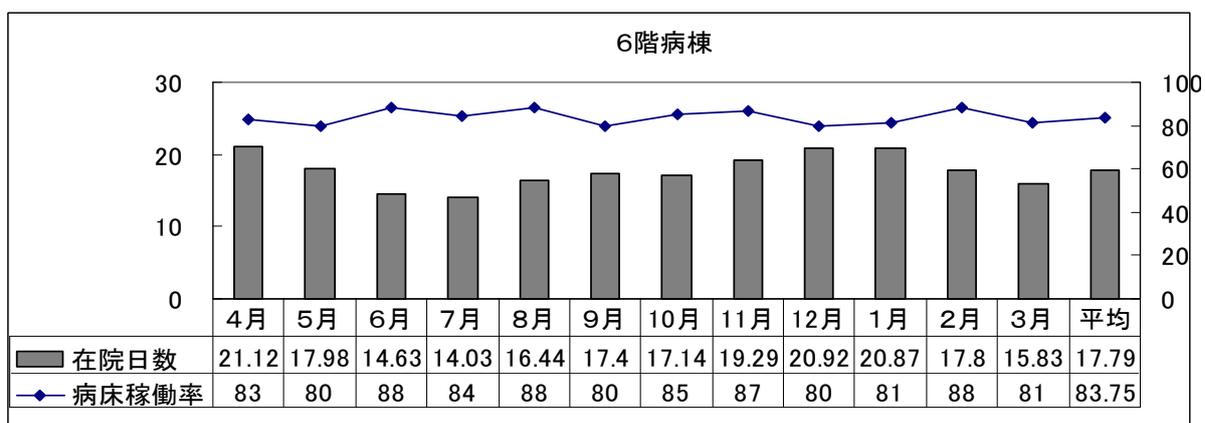
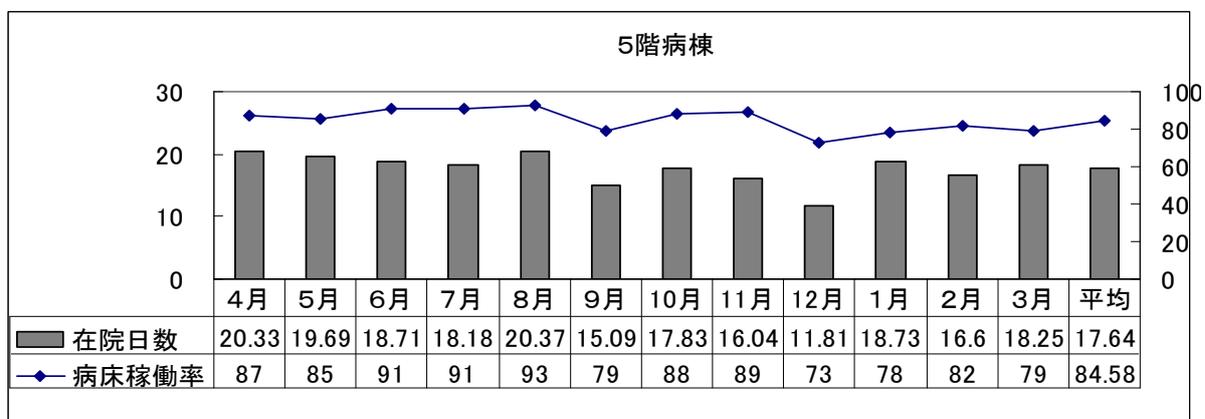
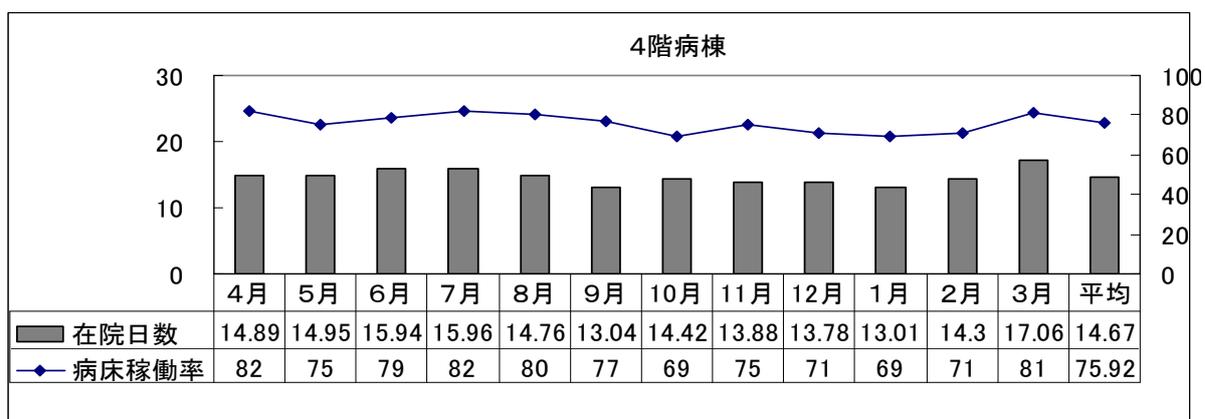
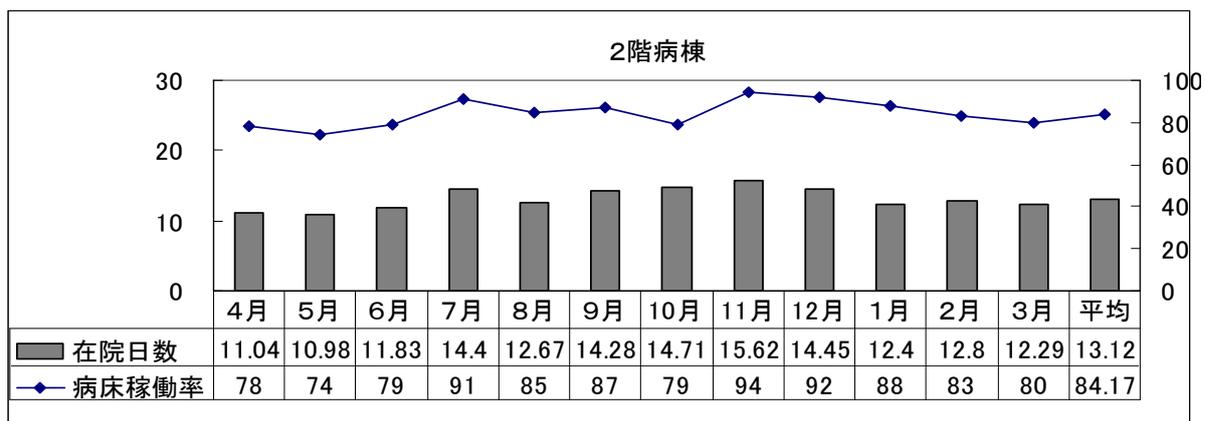
人材育成では、がん看護専門看護師2名とがん性疼痛看護、がん化学療法看護、緩和ケア、皮膚・排泄ケア、感染管理、乳がん看護の各認定看護師8名が組織横断的な活動を行い、スペシャリストとして、役割モデルとなりスタッフ育成に貢献した。また、がんセンター中央病院と協同してがん看護の充実を図るために、がん看護ジェネラリストナース育成プログラム研修に取り組み当院から緩和ケア、皮膚・排泄ケア、がん化学療法看護、乳がん看護のプログラムに83名の看護師が参加し自身のキャリアアップを図ることができた。

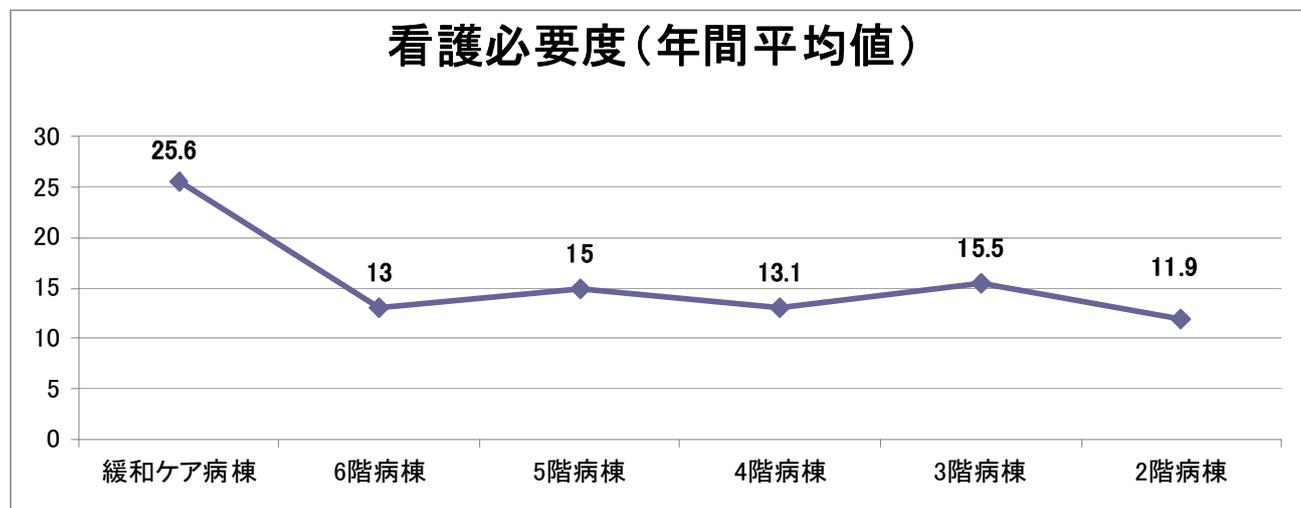
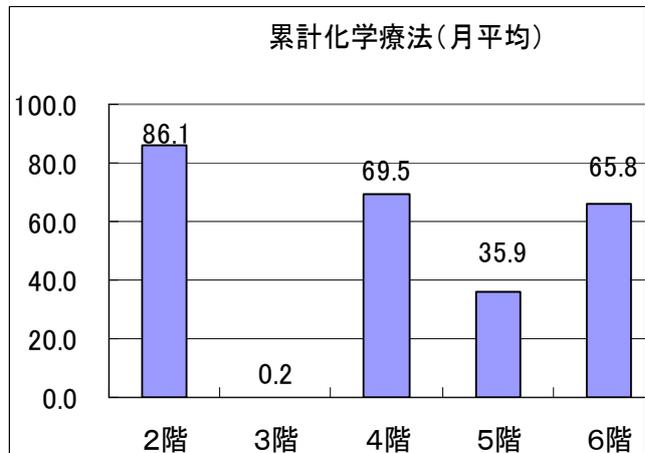
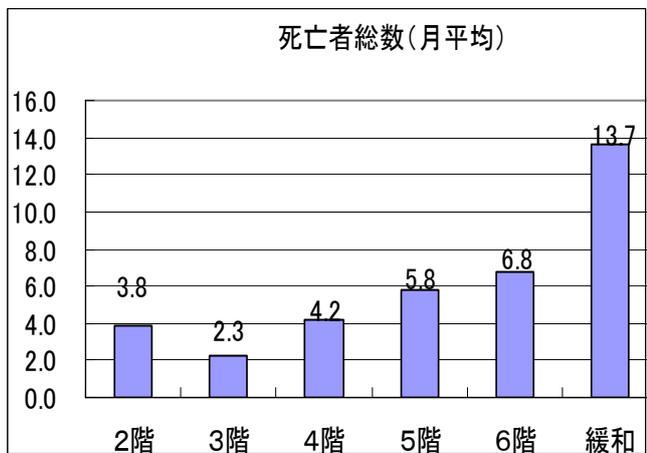
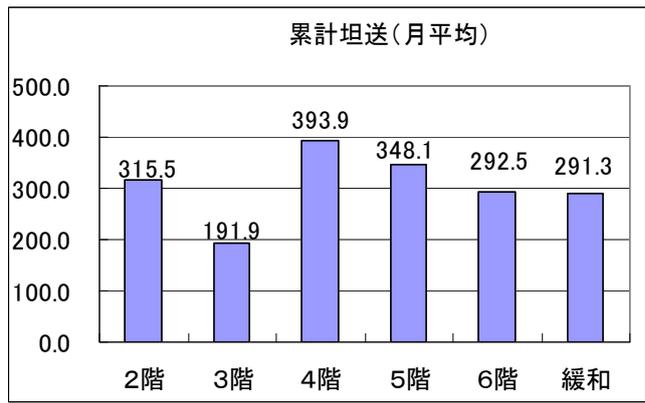
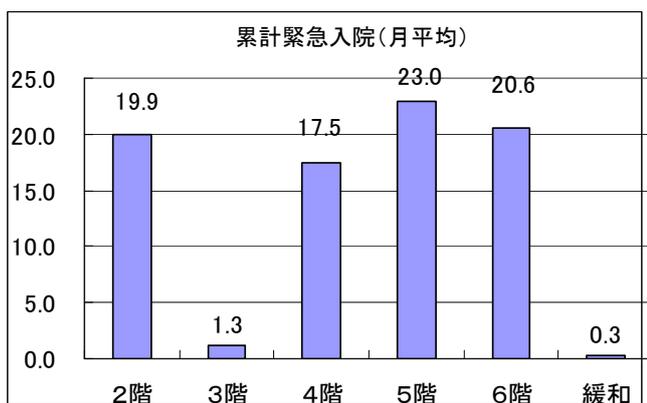
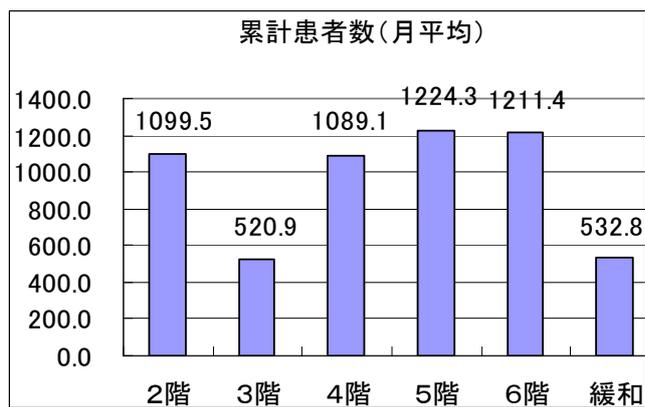
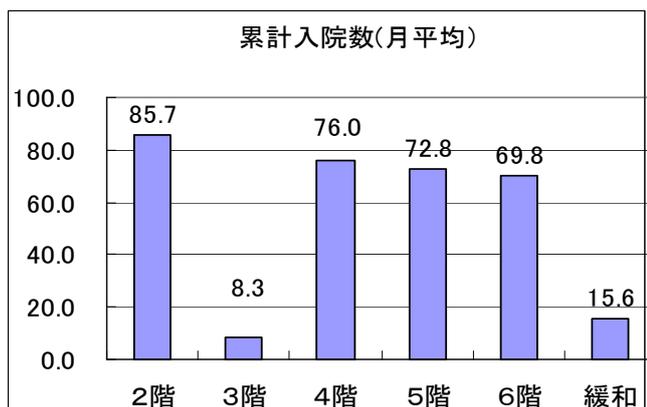
目標管理を実施して6年が経過した。看護師個々のキャリア開発についての理解も深まり、目標を明確化し具体的に取り組めるようになってきている。院内外の研修に積極的に参加し自己成長するよう努力している。達成度は、レベルⅠ未満：18名、レベルⅠ：51名、レベルⅡ：73名、レベルⅢ：

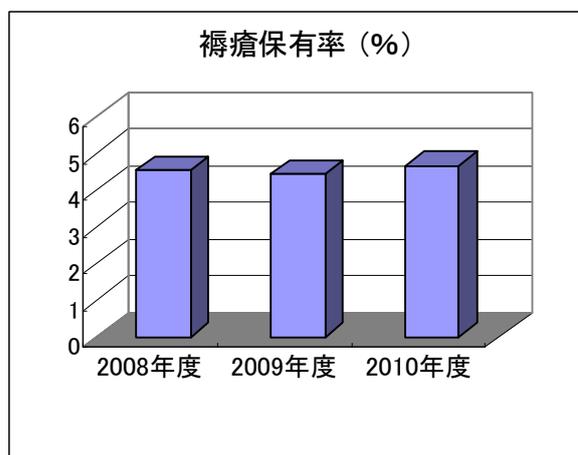
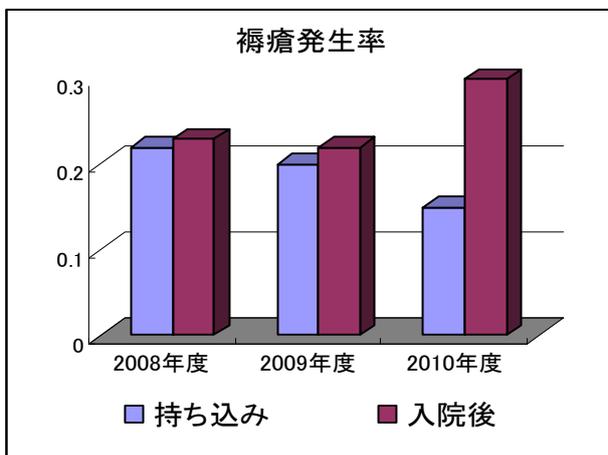
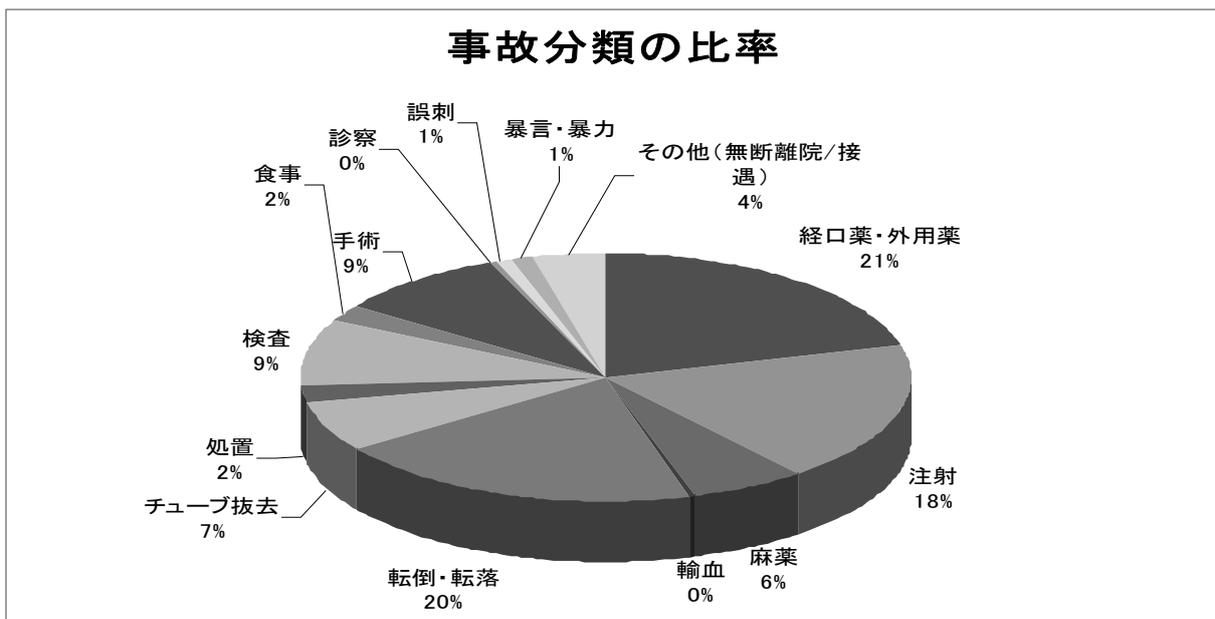
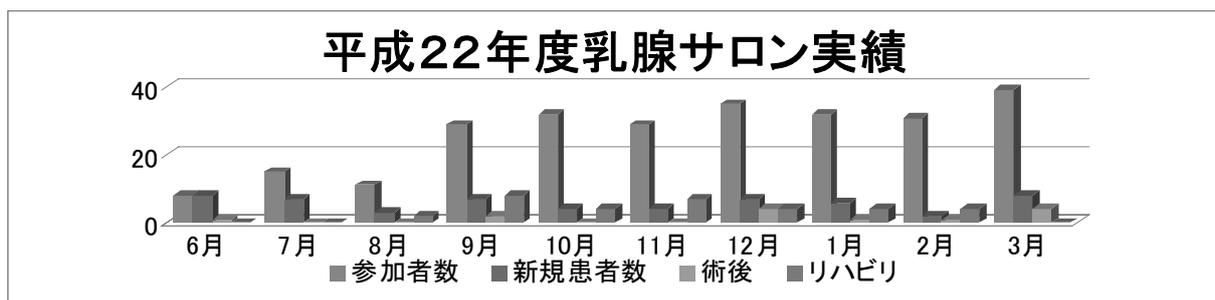
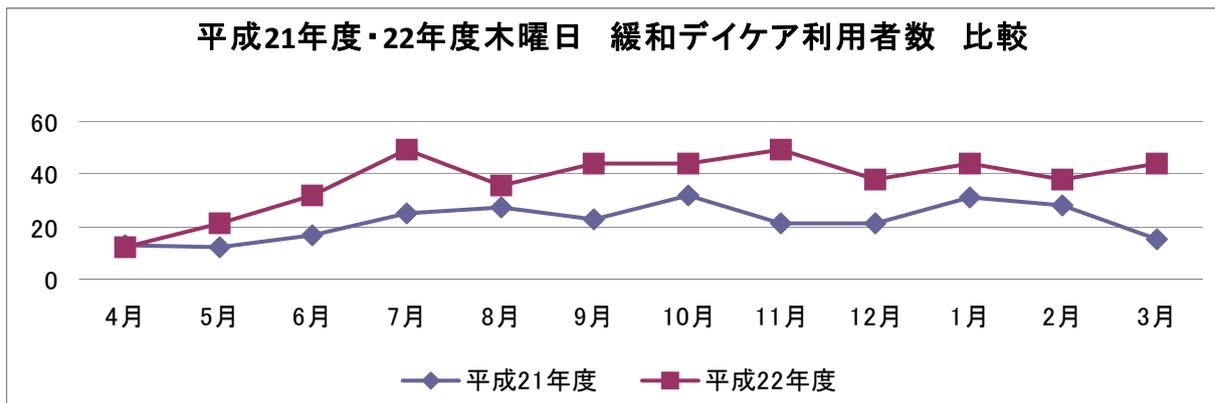
34名、レベルⅣ：10名であった。

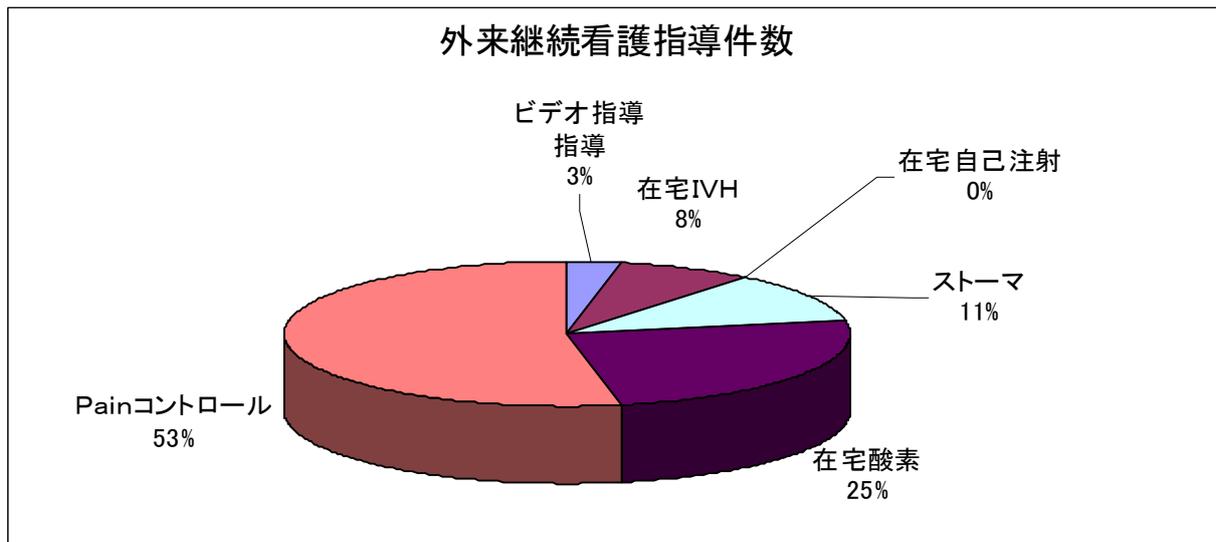
平成22年度の病床稼働率は（一般病棟）82.1%平均在院日数は15.8日である。ICUの稼働率は82.7%、結核病棟は34.8%、緩和ケア病棟は89.8%で全体的に昨年度より増加した。私たちがどんな支援ができるかを具体的にして広報活動を行い、がん看護の充実と患者に選ばれる地域に根差した病院をめざさなければならない。











H22年度継続看護指導件数

指導	ビデオ指導	件数
	在宅IVH	5
	在宅自己注射	0
	ストーマ	7
	在宅酸素	16
	Painコントロール	34

