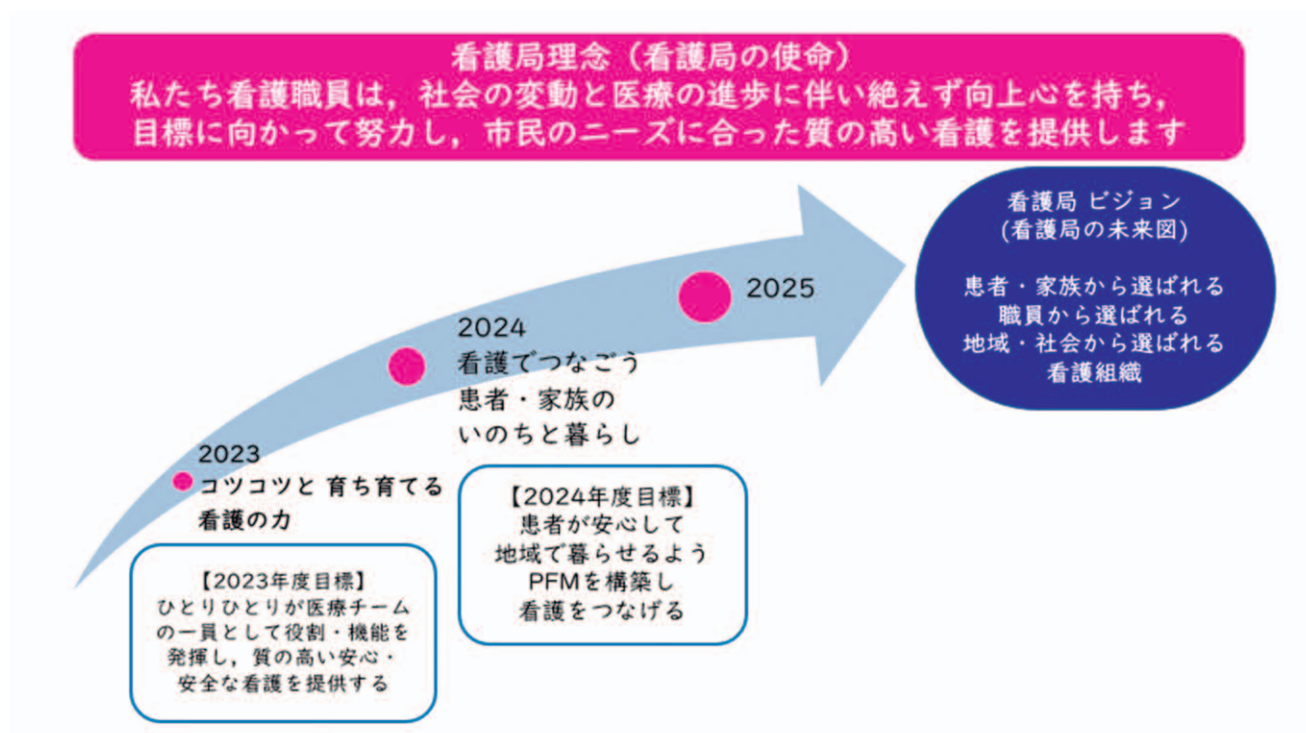


看護局の現況と研究研修事項

令和6年度 看護局目標と活動



令和6年度 看護局の取り組み

令和6年度は、COVID-19感染症の大規模な流行は見られなかったが、各種感染症の流行は継続した。医療現場では感染対策を継続しつつ通常診療へ移行したが、病院経営においては患者数の減少が続き、回復は緩やかで稼働率も低下していた。地域医療構想が議論されるなか、地域に不可欠な急性期病院を目指し、さらなる努力が必要であった。本院の強みであるチーム医療を進化・発展させ、急性期医療、がん医療、看護の質向上に寄与することを目標とした。

【令和6年度の看護局テーマ】

「看護でつなごう、患者と家族のいのちと暮らし」

【目標】

「患者が安心して暮らせるように、Patient Flow Managementを構築し看護をつなぐ」

【主な取り組み】

1. 治療と療養生活を支える外来機能の強化・連携

在宅療養支援が必要な患者を適切に選定し介入するため、「外来継続看護フローチャート」を作成した。これにより、外来から病棟、さらに地域への切れ目ない連携体制を整備した。また、意思決定支援が必要な患者に対して「意思決定プロセスフロー」を活用し、プラチナナースおよび外来看護師が最善の治療選択とその人らしい生活の実現を支援した。

2. 外来からつながる入退院支援の強化・連携

Patient Flow Management（PFM）フローを策定し、本院で必要となる支援内容および目的を可視化した。症例ごとの処置説明一覧表や患者指導マニュアルを作成し、看護師の誰もが均質かつ質の高い看護を提供できる体制を整備した。

3. 患者に責任を持ち、信頼される継続看護の提供

質の高い看護提供と役割育成を目的に、看護提供方式を固定チームナーシングへ移行し、その効果を評価した。多くのスタッフが日替わりリーダーを経験することでメンバーシップが発揮され、また師長がメンバーとして業務に参画することで課題の明確化と解決を推進した。

4. 一人ひとりの能力を発揮できる看護師の育成

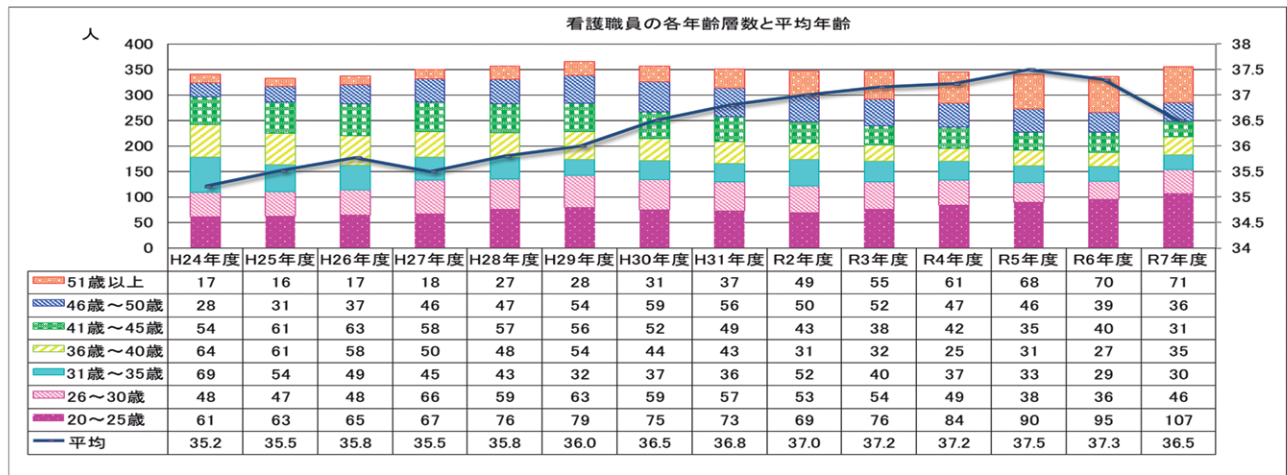
日本看護協会が公表した生涯学習ガイドラインを踏まえ、本院の教育内容、スキルアップ企画、看護管理者育成方針を見直した。次年度からはマネジメントラダーに対応した看護管理者育成計画を立案・評価する予定である。また、クリニカルラダー別研修の内容を実践能力向上を目的とした分類へ再編し、受講要件を拡大することで、個々の看護師が目指す看護師像に近づくための育成を進める計画とした。

【今後の課題と展望】

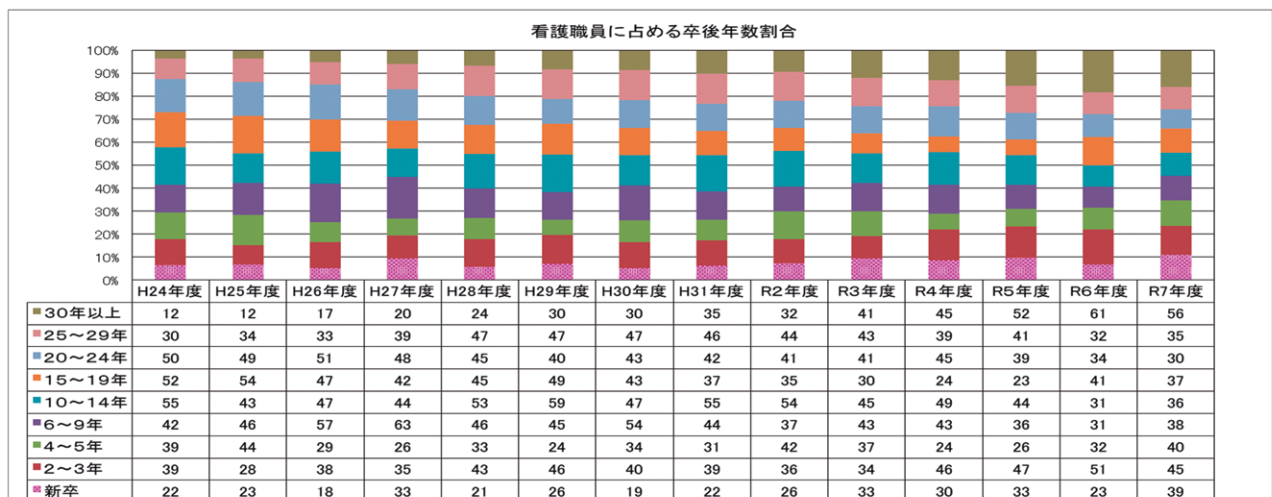
医療・看護を取り巻く環境は今後も大きく変化する。少子高齢・多死社会の進行、就業者減少、人材確保の困難、働き方改革、タスクシェア・タスクシフトの推進、持続可能な医療・介護体制の構築、医療DX・ロボット・AI・ICTの活用、サイバーセキュリティ対策、医療・介護・障害福祉サービスの診療報酬トリプル改定など、多くの課題が顕在化している。看護は常に患者中心であり、物事を丁寧に見極めつつ、先を見据えた取り組みが求められる。本院の看護が「選ばれる看護」であり続けるため、常に努力を重ねていきたい。

令和7年4月1日 看護職員データ

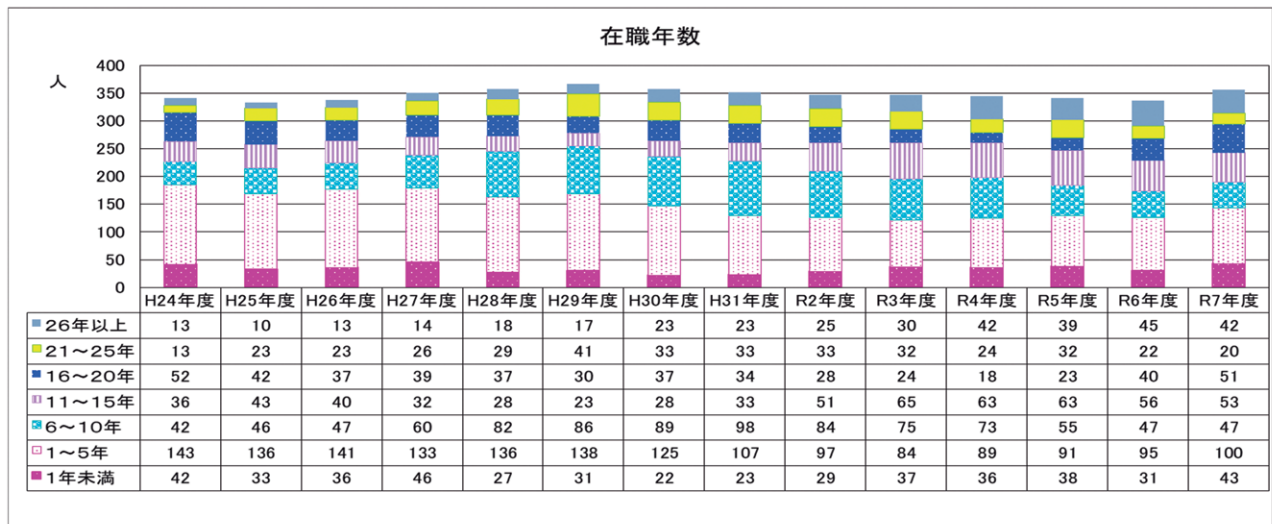
1. 年齢



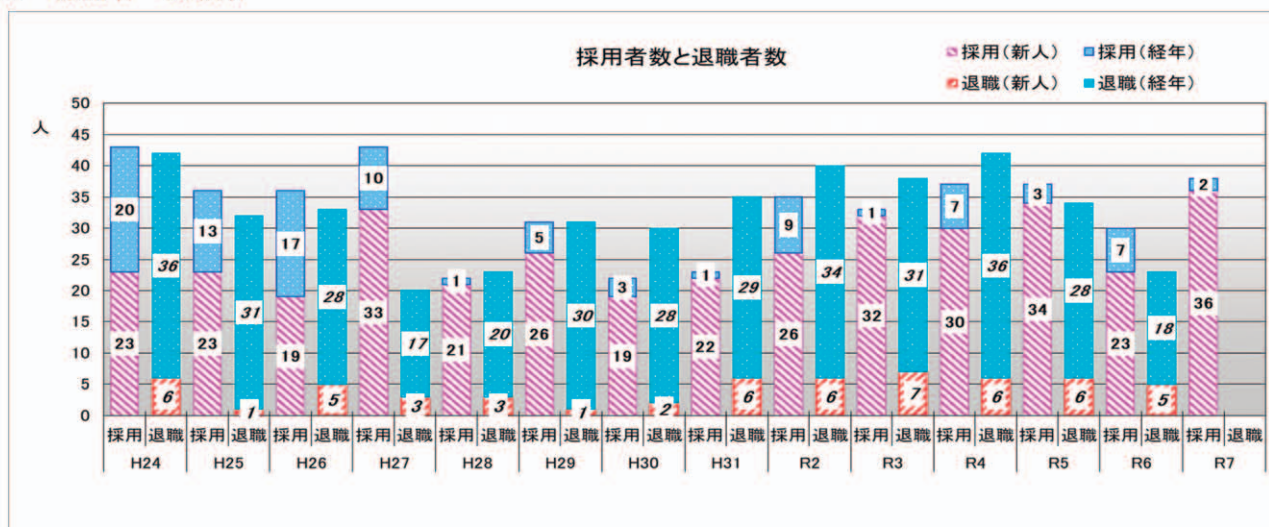
2. 卒後年数



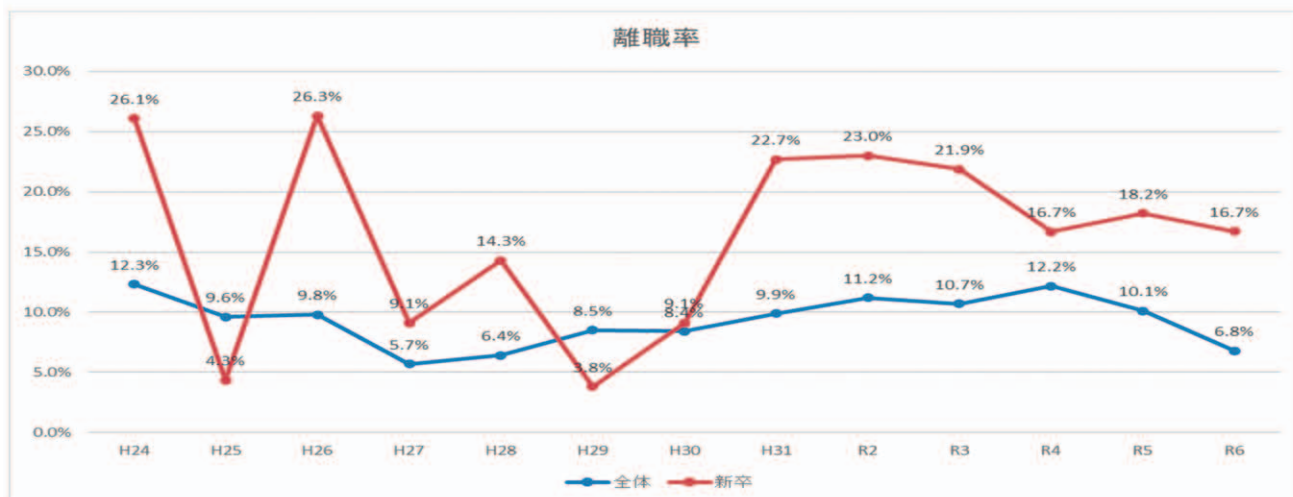
3. 在職年数



4. 採用者・退職者



5. 離職率



令和6年度 教育目的・教育重点目標

1. 教育目的

質の高い看護サービスを提供できるよう、看護専門職としての能力を継続的に開発する。

2. 期待する看護職員像

- ▶看護専門職として誇りをもち、岸和田市職員・市立岸和田市民病院職員としての自覚と責任をもつ。
- ▶専門的知識・技能を自ら研鑽し、実践に生かすことができる。
- ▶患者・家族の心理を理解し、感性豊かに受容できる。
- ▶状況判断力・問題解決能力をもち、看護チームの一員として役割を果たす。
- ▶多職種と協力し、患者が最適な療養生活を送れるよう調整する。
- ▶社会・医療・看護の動向を把握し、社会のニーズに応える。

3. 重点目標

看護師の基本的役割であるケア提供・ヘルスプロモーション・地域基盤のヘルスケアを遂行するため、以下を重点目標とする。

- ▶実習指導者や教育担当者の指導力を高め、学生・新人看護師の学習を支援する。
- ▶新人から段階的に能力を開発し、ジェネラリストとして育成する。
- ▶地域包括ケアに対応した退院支援・調整ができる看護職員を育成する。
- ▶ヘルスプロモーションの概念を理解し、健康評価や指導を行える能力を育成する。
- ▶認定看護師・専門看護師の育成を支援し、教育的活動を推進する。
- ▶特定行為研修を活用し、専門性の高い看護実践を行う体制を整える。

2024年度
市立岸和田市民病院
看護局
教育計画

令和6年度 教育計画

[illegible]

令和6年度 クリニカルラダー研修プログラム

対象分野	分類	研修名	日程	目的・目標	研修内容
I	実践	フィジカルヘルスマインドⅠ/実践編	6/21 (1日)	1. フィジカルヘルスマインドの目的、必要性について理解できる 2. 事例の情報から必要な観察を述べることができる 3. フィジカルヘルスマインドの結果と考えられたことを理由と共に述べることができる	・フィジカルヘルスマインドの目的、必要性について ・フィジカルヘルスマインドに必要な解剖整理 ①呼吸器②循環器③脳神経 ④機械的シミュレーションを用いた呼吸・循環の演習 ⑤0-47歳方式で行う脳神経の演習
		フィジカルヘルスマインドⅠ/実践編	5/27 (1日)	1. フィジカルヘルスマインドから状態の変化を捉えることができる 2. フィジカルヘルスマインドを数値ではなく生体内で起こしている現象として捉え、異常か正常かの判断ができる 3. 患者が訴える情報、フィジカルヘルスマインドから必要なフィジカルヘルスマインド・看護、観察項目が予測できる 4. 医師または先輩看護士に報告できる	・フィジカルヘルスマインドとは ・フィジカルヘルスマインドのみかた ・フィジカルヘルスマインド ・模擬事例を用いてGW
		看護過程Ⅱ/基本編2	7/22 (1日)	1. 患者の全体像を作成し、看護計画の立案と評価目標を設定できる 2. 研修終了後、担当患者の看護計画立案・評価日設定までをまとめることができる	・看護過程の展開 ・事例を用いて病期関連図の作成を行い、看護計画を立案（GW） ・グループ毎に発表し質疑応答
	役割	フィジカルヘルスマインドⅡ/後援支援	10/7	1. 後援支援を行うため、積極的にコミュニケーションを図る必要性がわかる 2. 後援と協働し、安全な看護を提供するため、報告・連絡・相談を行う重要性が認識できる 3. 後援支援を実施するための自己の課題が言える	・後援を支援するためのフィジカルヘルスマインドとは ・伝わるコミュニケーション ・報告連絡相談の重要性とコツ ・後援とのコミュニケーションを良好にし、安全な看護を提供するための0-47歳方式
	実践	急変・重症化徴候の捉え方	9/6 (1日)	1. 生体の代償反応を知ることができる 2. 配属部署の患者背景に応じた急変・重症化徴候を述べることができる 3. 重症化しやすい患者の看護と、現状の自己の看護とのギャップを認識することができる	・生体の代償反応/NEWS早期警告システムの意味 ・現場での急変・重症化徴候の観察項目について ・重症化徴候の患者に対する自己の看護の振り返り
		看護過程Ⅲ/フェーズ別発表会	2/10	1. 自己の担当患者の看護を理論・文献を用いて振り返り発表できる	・フェーズ別発表会 ・フェーズ別作成
		看護過程Ⅲ/フェーズ別	8/26 (1日)	1. 関連図を用いて病態のフィジカルヘルスマインドを行なうことができる 2. 看護過程を展開し、看護問題・看護目標・看護計画を立案することができる 3. 実践した看護を理論・文献で振り返ることができる	・看護過程とは、フェーズ別について ・提示した事例の病期関連図を作成する ・提示した事例の看護問題・目標・計画を検討・立案しなぜそう考えたのかを含め発表する
	入退院支援・調整	10/28	1. 入退院支援調整とは何か理解できる 2. 院内のシステムが理解できる 3. 入退院支援調整が必要な患者が理解できる	・当院の入退院支援に對する取り組み（院内認定看護師からの講義） ・入退院調整システム（講義） ・事例検討（GW）	
	情報管理		5/20	1. 看護記録の必要性が理解できる 2. 個人情報適切に取り扱える 3. 必要な情報を記録に残すことができる	・看護記録とは ・個人情報取り扱い方法 ・看護記録の書き方 （急変時の線形的な書き方、記録フェーズ別の焦点のあて方）
	II	役割	人材育成Ⅰ/コーディネーター	7/1	1. コーディネーターの概念と基本的な姿勢が理解できる 2. コーディネーターの活用方法がわかる
フィジカルヘルスマインドⅢ/自立した看護師			8/5	1. 部署での自身の役割が認識でき、それを遂行するための課題が言える 2. 自己の課題達成に向けた具体的な行動が言える	・看護師とフィジカルヘルスマインドについて ・部署での自身の役割認識と実現するための課題について
リーダーシップⅠ/リーダーシップとは			11/11	1. リーダーシップおよびリーダーシップを発揮するためのコミュニケーション能力について理解する事が出来る 2. リーダーシップを発揮するための課題を明確にし、レポートにまとめることができる	・「リーダーシップ」とは「リーダーシップ」を支援するためのコミュニケーション講義 ・「リーダーシップ」について、GWで学習する（付録に書き出し模造紙紙にまとめる） ・学習した内容を発表する ・リーダーシップを発揮するための自己の課題を明確にし、レポートにまとめる（後日提出）
実地指導者の役割		5月 委員会	1. 新人看護職員における実地指導者の役割、指導を行うために必要な知識と指導方法について理解できる	・新人看護職員研修の概要の理解 ・実地指導者としての自己課題について	
	文献検索		9/2	1. どんな時に文献検索を行えばよいのかわかる 2. 文献検索とデータベース検索の違いがわかる 3. 自己課題について文献検索ができ、必要な情報が収集できる	・文献検索の目的 ・文献検索の方法 ・文献検索の具体例、知識を深める ・言葉の定義を明確にする
	レポート・文章の書き方		7/29	1. 人に伝わる文章の書き方を説明できる	・文章の工程 ・文章の記載の具体的な内容 ・文章の添削
	実践	看護過程Ⅳ/入退院支援	6/24	1. 入退院支援に必要な情報収集をすることができる 2. 収集した情報から3つの視点で統合的フィジカルヘルスマインドができる 3. 退院に向けた看護計画を立案し実践することができる 4. 立案した看護計画に基づき実践した内容をレポートにまとめることができる	・入退院支援に必要な意思決定支援、入退院支援に求められる役割（講義） ・提示した症例による看護過程の展開（GW） ・担当患者の看護過程の展開をレポートにまとめる
		家族看護	2/17	1. 家族の捉え方と援助関係形成の重要性について理解できる 2. 家族のフィジカルヘルスマインドの視点や看護介入の選択肢について事例を通して知ることができる	・家族の定義、現代の看護の特徴 ・家族との援助関係の形成 ・家族看護の基礎理論 ・家族看護過程の展開（家族看護ワークシート）を用いて
		フィジカルヘルスマインドⅡ/指導編	10/4 (1日)	1. 提示された事例から患者の病態を考え、フィジカルヘルスマインドを実践し、行うべき援助の根拠を述べることができる 2. フィジカルヘルスマインドについて効果的な指導方法を見いだすことができる	・フィジカルヘルスマインドから行うべき看護援助 ・模擬事例を用いての演習（フィジカルヘルスマインドの実践と指導方法）
	フィジカルヘルスマインドⅡ/指導編	8/16 (1日)	1. 提示されたフィジカルヘルスマインドから患者の病態を考え、行うべき援助の根拠を述べることができる 2. フィジカルヘルスマインドの示す意味について、効果的な指導方法を見いだすことができる	・フィジカルヘルスマインドから行うべき看護援助 ・模擬事例を用いての演習（フィジカルヘルスマインドを読み取り援助を考える）	
III	実践	人材育成Ⅱ/フィジカルヘルスマインド	1/20	1. フィジカルヘルスマインドとは何かを述べることができる 2. フィジカルヘルスマインドに必要な基本的スキルについて理解できる 3. 効果的なフィジカルヘルスマインドの行う方法を理解し実践することができる	・フィジカルヘルスマインドについて講義 ・事前課題で参加者の気がかりな看護場面について切り取り分析 ・自分の考える看護とは、看護を実践するうえで重要な事、大切にしたいことなどをGW
		フィジカルヘルスマインド能力	6/12	1. フィジカルヘルスマインドの必要性を述べることができる 2. フィジカルヘルスマインドを理解することができる 3. 模擬事例を用いてフィジカルヘルスマインドを実践することができる	・フィジカルヘルスマインドとは ・フィジカルヘルスマインドのスキル ・フィジカルヘルスマインドを遂行する上でのフィジカルヘルスマインドの役割 ・フィジカルヘルスマインドを活用した模擬フィジカルヘルスマインド
		看護管理Ⅰ/看護管理とは	12/2	1. ナursing管理がおこなう管理について理解する 2. Nursingに求められる管理の役割を実践することができる	・看護管理とは（講義） ・管理者がおこなうナursing管理の実践（講義） ・管理者としての自己の課題（GW）
	問題解決Ⅰ/問題分析	8/19	1. 臨床現場での問題を共有することができる 2. 抽出した問題を分析することができる 3. 分析に基づいて解決策を立案できる	・意識をもつことの意義：講義 ・問題分析方法：講義 ・身近な問題の分析：GW ・部署の問題分析：個人ワーク	
	役割	リーダーシップⅡ/リーダーシップとは	9/9	1. 理想のリーダーシップについて述べることができる 2. リーダーシップを発揮するための具体的な課題を述べることができる	・理想のリーダーシップについて考え、プレゼンテーション：GW ・専門職がリーダーシップを発揮する意味、SL理論について：講義 ・リーダーシップを発揮するためにどうするか：GW
		実地指導者の役割	5月 委員会	1. 新人看護職員における実地指導者の役割、指導を行うために必要な知識と指導方法について理解できる	・新人看護職員研修の概要の理解 ・実地指導者としての自己課題について
		看護理論/ナursing	12/9	1. ナursingが患者と看護師を成長させる理論であることを知ることができる 2. 事例を通してナursingを考え具体的な実践方法を見いだすことができる	・看護理論なぜ必要か ・ナursingとは ・事例でナursingを深める
	看護倫理Ⅱ/倫理ナursing	11/25 (1日)	1. 倫理ナursingの必要性が説明できる 2. 倫理ナursingをもとに倫理ナursingに意見が発信できる	・倫理ナursingとは ・倫理原則について ・選択肢を考える意義について ・演習	
	役割	人材育成Ⅲ/教育論	6/3	1. 看護教育を担う立場であることを自覚し、建設的に考えを言語化できる 2. 部署のナursing形成について自己の課題を明確にし、教育計画を立てることができる 3. 年間を通して2つの課題を実施する	・成人教育について（フィジカルヘルスマインド・ナursing） ・指導者の役割と姿勢：GWを通して検討する
		看護管理Ⅱ/目標管理・質の管理	2/3	1. 部署のナursingを用いて、部署の課題を明らかにする 2. 部署の目標に向けて問題点を抽出し、解決法を明らかにする	・質の管理（講義） ・部署における課題の分析と目標設定（個人ワーク） ・部署の問題抽出：事前課題
		問題解決Ⅱ/業務改善	9/30 10/21	1. 問題解決技法を用いて看護の質向上に寄与できる業務改善の計画が立案できる 2. 管理者、スタッフを巻き込んで実践できる 3. 実践した業務改善の評価ができる	・問題の絞り込み：業務改善とは：講義 ・組織を巻き込む業務改善：講義・GW ・業務改善の計画立案：個人ワーク ・業務改善の実践（研修終了後）
	文法術		12/16	1. 文法に必要な知識を理解し、技術を身につけることができる 2. 代替案を考えながら文法を進めることができる	・文法とは ・フィジカルヘルスマインドについて ・文法に必要な3つ基本要素と文法ナursing ・文法の基本的な姿勢について（0-47歳方式）
	研鑽	看護倫理Ⅲ/意思決定支援	6/17	1. 意思決定に必要な要素を述べることができる 2. フィジカルヘルスマインドの重要性を述べることができる 3. 合意形成モデルをもとにして0-47歳方式意思決定支援の介入ができる	・合意形成ナursingとは、代理意思決定について ・フィジカルヘルスマインドについて ・意思決定支援の0-47歳方式
	医療安全		1/17 (1日)	1. 事例共有を通して、部署の問題・課題を見える 2. 事例をもとにRCA分析を実施し再発防止策を考えることができる	・安全文化の醸成について ・事故発生時のナursing ・事故発生時のナursing ・事故発生後の危機管理

令和6年度 新採用看護職員研修プログラム

月 / 日	時 間	内 容
4/1 (月)	全 日	・ 新規採用者辞令交付等 ・ 市役所における研修
4/2 (火)	8:30～ 9:00 9:00～ 9:15 9:15～ 9:30 9:30～10:00 10:00～11:30 11:30～12:15 12:15～14:00 14:00～15:00 15:00～16:00 16:00～16:30 16:30～17:00	・ 集合 提出物の確認 ・ 研修オリエンテーション ・ 病院長挨拶 ・ 病院の方針・概要とその役割 ・ 自己紹介 ・ 【昼休憩】 ・ 書類確認・更衣室・ロッカーの説明、白衣貸与職員カード・名札写真 ・ 病棟紹介・配属部署発表 ・ 配属部署オリエンテーション ・ 2024 年度新規採用者 集合写真 ・ 1 日のまとめ
4/3 (水)	8:30～ 8:45 8:45～10:45 10:45～11:45 11:45～12:30 12:30～15:00 15:00～16:15 16:15～16:45 16:45～17:00	・ 所属部署での出勤後、集合・事務連絡 ・ 火災・災害時の対応 ・ 接遇 ・ 【昼休憩】 ・ 看護局組織の概要と活動 市立岸和田市民病院看護職員としての心構え ・ 院内見学 ・ 院内学会・5S 優秀賞発表 ・ 一日のまとめ、所属部署での退勤
4/4 (木)	8:30～ 8:45 8:45～11:45 11:45～12:30 12:30～15:30 15:30～16:50 16:50～17:00	・ 所属部署での出勤後、集合・事務連絡 ・ 医療安全 ・ 【昼休憩】 ・ 感染管理 ・ 看護倫理 ・ 一日のまとめ、所属部署での退勤
4/5 (金)	8:30～ 8:45 8:45～10:30 10:30～11:30 11:30～12:15 12:15～13:00 13:00～16:30 16:30～17:00	・ 所属部署での出勤後、集合・事務連絡 ・ 労務管理 ・ 人事考課制度とキャリア開発 ・ 目標管理 ・ 【昼休憩】 ・ 効率的な学び方・自分の理解のための研修「脳の使い方」ワークショップ ・ 「件の宣言」コミュニケーションワークショップ ・ 一日のまとめ、所属部署での退勤（☆）
4/8 (月)	8:30～ 8:45 8:45～ 9:30 9:30～10:15 10:15～11:00 11:00～12:00 12:00～12:45 12:30～14:00 14:00～16:30 16:30～17:00	・ 所属部署での出勤後、集合・事務連絡 ・ 診療情報の取り扱い・看護記録 ・ 看護提供方式 ・ 看護必要度 ・ コミュニケーション ・ 【昼休憩】 ・ 新人臨床研修制度 ・ 研修の振り返りと学び ・ 一日のまとめ、所属部署での退勤
4/11 (木)	8:30～ 8:45 8:45～12:00 12:00～12:15	・ 所属部署での出勤後、集合・事務連絡 ・ 電子カルテの操作 ・ 半日のまとめ

令和6年度 新人看護職員研修

目 的・・・指導を受けて患者の安全・安楽を考えた基礎看護技術が提供できる。

目 標・・・1. 基礎看護技術を習得し、根拠を持って安全・安楽で自立にむけた日常生活援助ができる。

2. 診療補助業務に関する知識を習得し、安全に実践できる。

3. 安全に看護ケアを提供できるための、知識を修得できる。

4. 救命救急についての知識と技術を学び、行動できる。

5. 部署の特殊性と業務内容を理解する。

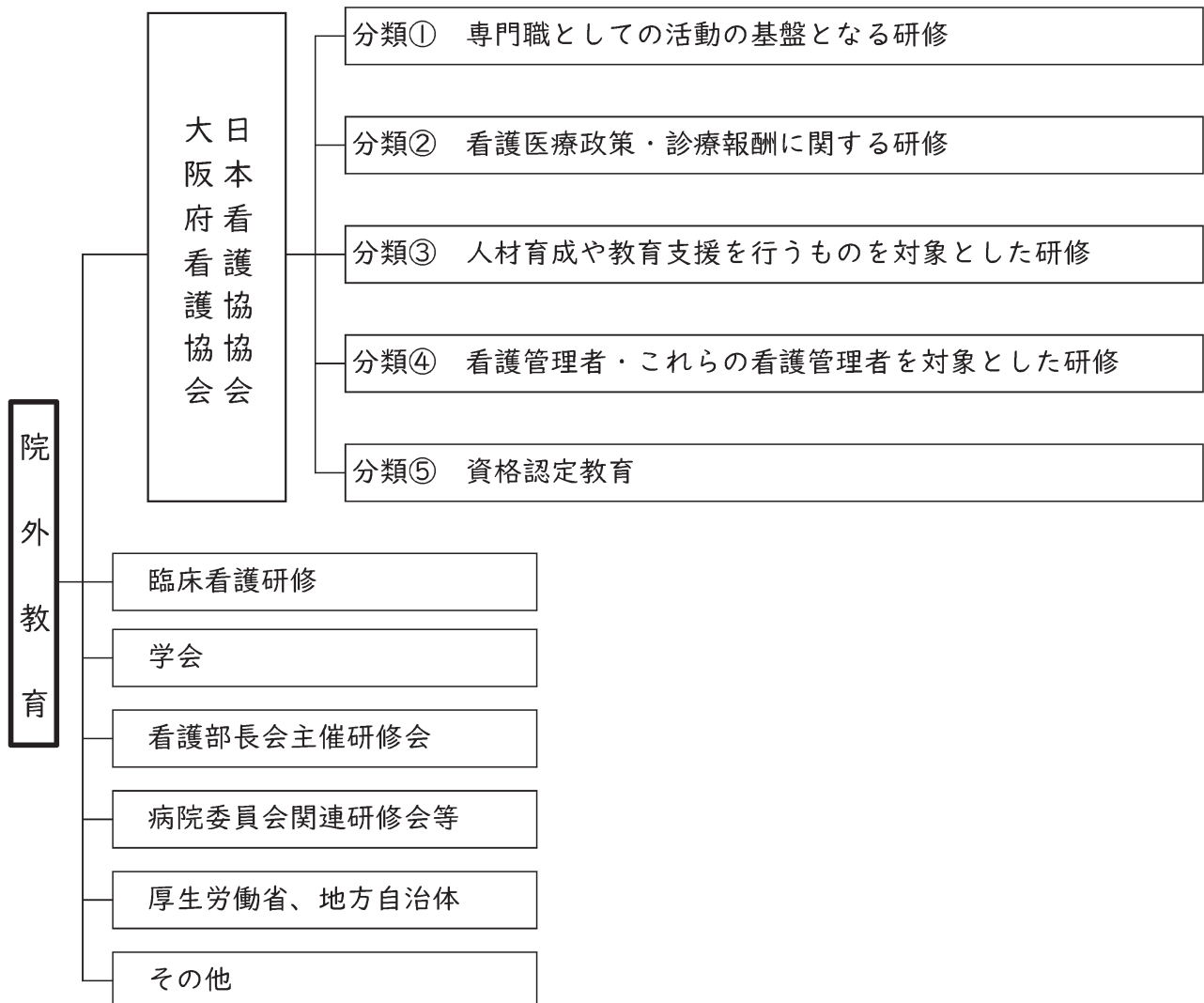
場 所・・・3階講堂、病棟他

対象者・・・2024年度採用の新人看護職員

研修プログラム

月 日	時 間	内 容
4/10 (水)	8:30～12:30	スキンケア
	13:15～16:30	移動・移送
4/16 (火)	8:30～16:30	症状・生体機能管理技術（採血・尿検査） 与薬の技術（静脈内注射・点滴静脈内注射）
4/30 (火)	9:00～16:30	食事援助技術（食事介助・口腔ケア・経管栄養）
5/8 (水)	9:00～16:30	看護過程Ⅰ－①
5/21 (火)	9:00～13:00	静脈注射レベルⅠ－①
5/22 (水)	9:00～16:30	静脈注射レベルⅠ－②
5/28 (火)	9:00～13:00	与薬の技術（医療用ポンプの管理）
5/31 (金)	9:00～13:00	看護必要度
6/4 (火)	9:00～13:00	メンバーシップⅠ/チームメンバー
6/18 (火)	9:00～16:30	導尿・浣腸
6/25 (火)	9:00～16:30	看護過程Ⅰ－②
7/2 (火)	9:00～12:00	入職3ヶ月振り返り
7/16 (火)	9:00～13:00	周術期の看護
8/6 (火)	9:00～13:00	バイタルサイン
8/13 (火)	9:00～16:30	呼吸を整える技術（吸引・酸素吸入・体位ドレナージ）
8/20 (火)	9:00～13:00	グリーフケア
8/27 (火)	9:00～16:30	救命救急処置技術
9/3 (火)	9:00～13:00	食事援助技術（摂食嚥下障害）
9/10 (火)	9:00～16:00	看護過程Ⅰ－③
9/18 (水)	9:00～16:00	感染管理技術
10/29 (火)	9:00～16:30	静脈注射レベル2－①
11/12 (火)	9:00～16:30	静脈注射レベル2－②
2/18 (火)	9:00～13:00	医療用麻薬の取り扱い
3/18 (火)	9:00～13:00	一年間の振り返り
11月～12月		院内臨床看護研修（院内留学）

令和6年度 院外教育計画概要



令和6年度 院外研修受講者

主催	カテゴリー	研修名	受講者数
大阪府看護協会	分類 1	感染管理の基礎知識	3名
		災害看護における初期医療支援活動	2名
		摂食・嚥下障害のある患者の看護	1名
		災害支援ナース養成研修（厚生労働省委託事業）	3名
		みんなで考える看護理論：基礎編	1名
		新生児のフィジカルアセスメント臨床推論	2名
		実践に活かす小児救急	2名
		看護に活かす臨床推論	2名
		一般病棟において、予兆をとらえて急変を防ぐ観察と看護ポイント	2名
		ACPIに基づいた穏やかでその人らしい最期を見守る看取りケア	1名
		医療的ケアが必要な子どもと家族への看護	1名
		救急・集中医療領域におけるクリティカルケア	1名
		慢性心不全患者の療養支援	2名
		高齢心不全患者の在宅療養支援～地域連携の現状～	2名
		患者が求める看護と看護師が考える看護～ズレに気づけば看護は変わる～	2名
	分類 2	看護補助者の活用推進のための看護管理者研修	7名
		ストーマ・瘻孔のスキンケア	1名
		医療安全管理者養成研修	2名
	分類 3	コーチング・コミュニケーション	1名
		明日から人材育成に活用できる！！6ステップモデルを用いた「経験学習支援」のコツ	1名
		看護チームにおけるリーダーシップ	2名
		指導者必見のOJT手法～思考発話でやってみせる指導方法～	1名
		大阪府保健師助産師看護師実習指導者講習会（大阪府受託研修）	3名
	分類 4	管理者のためのリスクマネジメント	1名
	分類 5	ファーストレベル	3名
		セカンドレベル	1名
	その他	中小規模病院等感染症予防対策重点強化事業に関わる看護管理者研修	1名
		入退院支援強化研修	1名
一般社団法人 ICAA	その他	リンパ浮腫専門医療従事者育成講座	1名

令和6年度 学術集会発表

学会名	開催場所	開催期日	発表タイトル	発表者	共同演者
第62回 全国自治体学会	朱鷺メッセ 新潟コンベンションセンター ホテル日航新潟	2024年10月31日 11月11日	大腸内視鏡検査説明動画作成の取り組み	山本順一	西野一英 辻本博明 平井和美 四方奈苗 石井良子
			能登半島地震被災地での災害支援ナースの活動報告	辻本博明	
			フローチャートを用いたSSI（手術部位感染）早期発見の取り組み	上野翔伍	根来礼美 高倉紀美 石崎美香
第24回 日本クリニカルバス 学会学術集会	愛媛県民 文化会館	2024年10月4日 5日	アウトカム評価入力率向上のための委員会の取り組み	白井京子	山田初美 高倉紀美
			大腿骨頭部骨折の緊急入院パスの導入	藤原侑子	嘉戸妃佐子 小倉みさ子 山田初美 高倉紀美

令和6年度 実習受け入れ一覧

教育期間	実習科目	期間	受入人数
岸和田市医師会看護専門学校	成人看護学実習Ⅱ（旧）	2024/5/2～6/14	2名
	成人看護学実習Ⅲ（旧）	2024/8/26～11/7	5名
	成人・老年看護学Ⅰ	2024/5/7～5/17	13名
	成人・老年看護学Ⅱ	2024/5/27～6/7 2024/7/8～7/19 2024/8/26～9/6 2024/9/17～9/27	12名
	小児看護学実習	2024/5/30～6/7 2024/7/8～7/19 2024/8/26～9/6 2024/9/17～9/27 2024/10/7～10/18	9名
	母性看護学実習	2024/5/27～7/19 2024/8/26～10/18	16名
	在宅看護学実習	2024/5/27～7/19 2024/8/26～10/18	7名
	看護の統合と実践実習	2024/11/18～11/29	15名
	基礎看護学実習Ⅱ	2025/1/20～1/31	7名
	基礎看護学実習Ⅰ	2025/2/25～3/7	6名
久米田看護専門学校	成人・老年看護学実習Ⅰ	2024/7/22～8/2 2024/9/2～9/13 2024/11/11～11/22 2024/11/25～12/6	18名
	統合実習	2024/10/28～11/8	9名
	成人・老年看護学実習Ⅱ	2025/1/9～1/23	9名
南海福祉看護専門学校	成人・老年看護学実習Ⅲ	2024/6/17～7/5	5名
	基礎看護学実習Ⅱ	2024/7/8～7/26	3名
	成人・老年看護学実習Ⅰ	2025/2/3～2/21	5名
関西医療大学 保健看護学部保健看護学科	総合看護学実習（慢性）	2024/6/3～6/14	3名
	総合看護学実習（急性）	2024/6/17～6/28	4名
	成人看護学実習	2024/12/9～12/20	10名
関西医療大学 保健看護学部保健看護学科 助産師課程	助産学実習	2024/8/19～9/6	2名
大阪府看護協会 クリティカルケア認定看護師 教育課程	クリティカルケア	2024/8/5～8/8 2024/8/5～9/5 2024/9/30～10/4	5名

令和6年度看護局委員会 活動報告

＜能力開発支援委員会＞

【目標】

1. PFMを効果的に運用するためのトピックス研修の企画・運営
2. 学びを実践につなげるための研修の実施と研修後支援の仕組みの構築

【活動内容】

1. 今年度から新たにトピックス研修を企画し、看護局の年間目標に沿って「PFM」「意思決定支援」「固定チームナーシング」の3項目の研修を開催した。参加者は計95名で、9割以上が「看護局目標の意図を理解できた」と評価した。看護局目標は各部署に掲示し全体研修で伝達されているが、管理者やリーダー以外への浸透にはトピックス研修が有効であった。しかし、参加者や各部署の管理者・能力開発支援委員からは、部署全体への伝達に苦慮したという指摘もあり、参加者の約2割が伝達まで至らなかった。次年度は、トピックスの項目、参加人数、伝達方法を工夫し継続する。
2. 研修は、講義のみでなくワークを取り入れ、能動的に参加できる内容で企画する方針を統一した。臨床活用を意識した研修構成のため、事前課題や事後課題を課す研修も多く、各部署師長や委員が進捗を把握し、サポートを遅滞なく行うため「事前課題・事後課題確認表」を作成した。今年度は年度途中の配布で活用できなかった部署もあったが、次年度は研修参加者決定時に記入し、年度初めから活用する予定である。また、研修後の課題達成を支援する「チャレンジシート」についても、課題を部署で共有し、達成すべき内容を明確にするよう見直しを行い、次年度から運用する。

【今後の課題】

- 研修構成変更後の企画・運営

＜教育担当者会＞

【目標】

1. OJT一覧表を活用したOff-JTとOJTの連携
2. 指導力向上を目指した実地指導者の育成
3. わかば会運用の見直し後の評価と定着

【活動内容】

1. OJT一覧表を活用できるように研修前後やわかば会で共有した。基礎看護技術習得状況のうち、「経管栄養」「浣腸」「移送」「口腔ケア」「点滴静脈内注射」「輸液ポンプ」「静脈採血」「感染予防技術」は、70%以上が自立に到達していた。また看護技術研修では、患者の羞恥心や不安に配慮し、安全安楽を考慮した声掛けができることも研修の目標に掲げ、各担当者が研修を行った。しかし、基本姿勢と態度・管理的側面の自己評価では「患者を一個人として尊重し、需要的・共感的態度で接する」の項目で目安に到達している者は47%に留まった。今後も研修では知識・技術・態度に関する目標を設定し、「患者を一個人として尊重し、需要的・共感的態度で接する」が目安に到達するように指導する。
2. 指導時のバットワードを発言しないようにリフレーミング集を作成した。次年度、各部署の指導の時にネガティブな感情をポジティブな言動に変えることができ、指導能力が向上することにつながるようにする。今年度から新人研修に実地指導者も運営に加わるように企画した。研修中の実地指導者の役割を明確にして伝達していた。次年度も実地指導者と共に研修を運営し、実地指導者の役割を果たすことで、指導者側の能力向上へ繋げる。
3. わかば会までの開催手順を設けることで、わかば会の準備や開催の時間は大幅に短縮できた。わかば会の運用基準を明示したことで新人がわかば会を運用でき、そのサポートをする指導者の役割を明確にすることができた。

【今後の課題】

- 基礎看護技術習得状況の自立を目指したOJTの強化
- 実地指導者や教育担当者の指導力の向上

＜安全管理委員会＞

【目標】

1. ハンドオフに危険予測（KY）を取り入れ、関連部門との連携不足によるインシデントを低減する
2. 指差し呼称を徹底し、誤認によるインシデントを低減する

【活動内容】

1. 前年度、リスクアセスメント能力の向上を目標に、効果があると言われているKYTの定着に取り組んだが、時間の捻出ができず困難であった。そこで、多職種間でリスク感性が向上し合えるよう、日常業務のなかでハンドオフを活用した危険予測への取り組みを行った。まず、「患者の状態・安全性への関心毎」について、ハンドオフカードの詳細を改訂し、教育動画の作成と広報紙による広報活動を実施した。そして、データ収集を目的に、ハンドオフによって未然に防止できたインシデントが把握できるよう、報告様式に「ハンドオフについて」の項目を追加した。結果、「ハンドオフでリスクを回避できた」事例は28件（4～9月）から44件（10～2月）へと増加し、危険予測への意識は高まりつつあると評価した。また、「ハンドオフを行っていればリスク回避できた」事例は28件から123件に増加。インシデント分類では、ドレーン・チューブ関連：27件、薬剤関連：18件が多く、看護師間や他部門との連携、勤務引き継ぎ時のハンドオフの不十分さが要因であった。今後サンプル数を増やし、ハンドオフの徹底によって全体インシデントの1割低減が可能と判断されたため、次年度はドレーン・チューブ管理、薬剤関連の他部門間ハンドオフの習慣化を課題とする。
2. 指差し呼称を行っていれば防げた事例が多かったことから、各部署の課題に応じて業務内での習慣化に取り組んだ。まず、指差し呼称によるポジティブレポートの具体例を周知し、次に各部署の特殊性に沿った内容でレポートを提出するよう働きかけ、9月に取り組み発表を行って実践内容を共有した。取り組みを通して、正しい指差し呼称ができていないことが明らかとなったため、確認ポイント・照合方法を明示した動画を作成し、全スタッフが視聴できるよう各部署に配布した。また、年2回の風化防止ラウンドを実施。1回目で各部署の弱みが明確となり、2回目では部署での対策によりレーダーチャートに全体的な広がりが見られた。提出されたポジティブレポートの大半は内服、次いで書類に関するものであった。1月までの報告件数は昨年度258件から1058件と大幅に増加し、1人あたりの報告件数は1月現在で12.6件/年となり、目標は達成できた。しかし、指差し呼称を行っていれば防げた患者誤認インシデントは今年度21件（昨年度12件）、うち患者情報流出につながるものが20件（昨年度8件）と増加しており、報告件数全体・外来からの報告増が要因と考えられる。引き続きポジティブレポート提出と分析を進め、患者誤認防止への対策を課題とする。

【今後の課題】

- リスク感性を高めるため、ハンドオフを習慣化させる活動とデータ分析を継続
- 患者誤認防止のため、指差し呼称を習慣化させる取り組みの継続

<看護情報・記録委員会>

【目標】

1. GXシステム看護運用マニュアルの改訂を継続する
2. 形式的・質的監査精度の向上を図る
3. 看護過程を効率的に記録することができる

【活動内容】

1. 画像診断センター・内視鏡室のオルシス導入に伴い、変更が必要な検査記録のリストを作成した。3月下旬の導入開始にむけ変更となる記録類のオルシス操作方法を委員会で共有し、4月に画像診断センター・内視鏡室運用マニュアルを変更する予定である。
2. 形式的監査精度向上のため、「看護記録監査の手引き」の修正を行い、委員会で共有した。質的監査精度向上への取り組みについては、「看護記録監査虎の巻」を作成し、毎月実施している看護記録監査時に使用することを委員より各部署へ伝達を行った。
3. 看護過程を効率的に記録することができるよう①看護問題に対する看護実践が見えるフォーカス記録の確認。②一般経過表の使用法の統一・重複記録の洗い出しについて取り組みを行った。①については、SOAP&フォーカスマニュアルにある正しいフォーカスに記載された内容と実際の記録に乖離があり、看護記録に関する文献検索を行い、記載例について一部マニュアルの変更を行った。②については、一般経過表のレイアウト変更と単語登録方法について委員を通じて各部署へ伝達し、一般経過表の「観察項目」にある不要な項目や表現の修正を行った。重複記録の洗い出しについては、項目のみのリストアップとなっているため、次年度、統合や省略可能かについて検討する。

【今後の課題】

- 継続的なGXシステム看護運用マニュアルの改訂
- 形式的・質的監査精度の向上
- 看護過程が見えるSOAP&フォーカス記録記載への取り組み

＜クリニカルパス委員会＞

【目標】

1. 緊急入院パスと外来継続パスを推進する
2. 患者用パスを見直し患者説明の充実を図る
3. クリニカルパスアウトカム入力率の向上を図る
4. 院内クリニカルパス一覧の管理を行う

【活動内容】

1. 大腿骨頸部骨折の緊急入院パスを救急センターからの入院にも導入する予定であったが、対象患者が多い整形外来から2階東病棟への導入に切り替え整えた。今年度、外来からの緊急入院26件中、緊急入院パス適用患者は18件で、適用率は69.2%であった。在院日数は緊急入院パス使用患者21.6日、未使用患者は25.6日であり、4日の短縮につながった。救急からの平日入院は13件、休日・時間外38件あり、次年度は救急からの入院も適用できるように調整する。

心不全包括パスの作成に向け心不全入院中等症パスを新規に作成し、心不全地域連携パス・心不全外来継続パス・心不全地域連携クリニカルパスへ繋ぐアルゴリズムを作成して8月より運用を開始した。心不全地域連携パスは全員に適用できたが、心不全外来継続パスは適用できていない症例もあるため、全症例に適用できるよう医師とスタッフへの再周知を行う。
2. 患者用パスに必要な説明内容の標準化を検討し、「看護師から入院について説明があります。」「退院は10時です。」の文言を全パスに記載した。また、内容をパスマニュアル、パス承認時チェックリストへ追加した。5年以上未改訂患者用パスの修正を各委員に依頼し、修正が必要な部署のパスの修正は完了した。
3. 6月に新採用者・中途採用者47名を対象に各部署でパスに関する資料を作成し、学習会を実施した。4月アウトカム評価入力率89.1%（2024/1～3）、7月91.2%（2024/4～6）、10月90.8%（2024/7～9）と90%以上を維持できた。学習会の実施、病棟スタッフへの周知を行い、全員が監査できるようアウトカム評価入力監査票を作成した。バリエーション件数の多いパスPCU症状緩和パス1件を担当部署で改訂できた。
4. パス一覧表項目の見直しを行い活用されていない項目は削除し、アウトカム評価項目はバリエーション分析に名称を変更し、わかりやすくした。2023年度未使用パス25件中2件（8%）改訂、10件（40%）は継続を確認し、13件（52%）は削除した。2024年度DPC期間Ⅱ超えパスは27件あり、3件（12%）は調整不可であったが、24件（88%）は調整を完了した。

【今後の課題】

- 心不全連携パスの推進と評価
- 緊急入院パスの適用推進
- クリニカルパスアウトカム入力率の向上
- 院内クリニカルパス一覧の管理

＜業務委員会＞

【目標】

1. 入院前から継続した説明・指導が行える方法を検討し、安心・安全な看護業務の実践に取り組む
2. 看護基準・手順を最新のエビデンスに基づいた内容に改訂する

【活動内容】

1. 入院前から退院まで継続した患者説明・指導を行うために、「手術を受けられる方へ」のパンフレットと「全身麻酔で手術を受けられる方へ」の動画を作成した。作成したパンフレットの運用が可能かを確認するために、2月より試行を開始した。今後、試行結果を評価し、本運用を目指す。
2. 最新のガイドラインと看護基準の整合性を確認し、修正が必要な看護基準をすべて改訂した。また新規に救急領域・循環器領域（心臓血管外科）・その他領域で5項目作成し、改訂した看護基準と共に活用を推進する。

看護手順は、優先順位を決めナーシングメソッドに移行を行った。その際本院マニュアル、手順を確認し、内容追加が必要な項目を抽出して、ナーシングメソッドへ内容を追加した。ナーシングメソッドの更新確認ができるようチェックリストを作成し、今後も継続的にナーシングメソッドの移行・改訂管理を行う。

【今後の課題】

- 患者説明・指導の試行を評価し、本運用にむけて調整
- 看護基準・手順の、看護実践での活用推進
- ナーシングメソッドの移行・改訂の継続管理

＜はーとナース委員会＞

【目標】

1. 「ふれあい看護体験」「中学生職場体験」を開催し、看護師やコメディカルの仕事に対する理解を深める
2. 提案・改善シートの内容を検討し、解決することで健康で安全・安楽な環境作りに取り組む
3. フィッシュ哲学を元に委員会の取り組みを「はーとナース通信」で発信しスタッフのモチベーションアップにつなげていく

【活動内容】

1. 近隣高校4校に「ふれあい看護体験」の応募者を募り、参加者23名で実施した。看護体験のアンケート結果は、5段階評価で平均4.9点の高評価であった。コメントにも前向きな意見が多く「インターネットやオープンキャンパスでは知ることができない看護師の実際を学び知ることができた」、「改めて看護師になりたいと思った」という意見が多く、参加者の満足度は高かった。その反面、体験時の反応はケア参加を促しても断る等、消極的な態度の参加者が多かった。学生は互いに初対面が多く、コミュニケーションも消極的になりがちであったため次年度は、参加者が意欲的に取り組めるような内容の検討を行い実施する必要がある。質疑応答では「看護師としてのやりがい、必要なこと、大変なこと」、「患者対応で大切にしていること」など、参加者8名から看護師を目指す上で動機づけに繋がる質問があり、参加者が看護師という職業について学び、将来を考える機会を提供することができたと考える。「中学生職場体験」は前年度、開催した内容を確認し検討を行ったが、学校からの依頼が無く実施に至っていない。開催の依頼があれば計画・準備を行っていく。
2. 提案・改善シートは、提出された提案数27件、施設構造上の問題や自部署で解決可能な案件15件、患者目線の提案で委員会として話し合った案件は12件、その中で具体的に取組んだ案件は7件であった。今年度は、解決した案件を「はーとナース通信」で配信することが出来なかったため次年度は、解決した案件を院内全体へ周知できるよう配信していく。
3. はーとナース通信は、「新採用者の紹介」「ふれあい看護体験」「災害対策としての各部署の取り組みや災害時の体制について」を配信した。今年度の計画では、定例的な配信以外に各部署の看護活動やトピックス等、掲載内容の取材を行い、改善・提案チームとも連携しながら号外を配信していく予定であったが、実施はできていない。次年度は、他委員会の活動も含め、タイムリーにこれらも配信できるよう努めていく。

【今後の課題】

- 「ふれあい看護体験」プログラム内容の見直しと企画・運営・評価
- 「中学生職場体験」依頼時は、開催できるよう準備
- 「提案・改善シート」を活用し患者にとっての安全・安楽な環境づくりと看護提供に貢献
- 看護職員のモチベーションアップにつながる「はーとナース通信」の発行

<看護補助者担当者会>

【目標】

1. 看護補助者の実践能力の向上に必要な教育を行う
2. 直接ケアの実施状況評価を行い、指示だし・実施入力を定着させる
3. 看護の質向上につながる業務委譲を検討し、実施する

【活動内容】

1. ナースエイド、ナイトサポーターの技術チェックファイルを整備し、全部署でチェックリストを用いて技術チェックを行った。今後も定期的に技術チェックを行い、患者ケアが実践できているか評価する。また、看護補助者の業務に必要な能力を段階的に示し看護補助者の育成や評価に活用できるよう評価表を作成した。次年度使用していく予定である。

表1) 今年度実施した研修

開催日	対象者	研修内容
10月24日	ナースエイド	安楽な褥瘡予防、接遇・マナーの基本
10月24日	病棟クラーク	接遇・マナーの基本
10月24日	ナイトサポーター	日常生活に係る業務（認知症ケア・褥瘡予防・体位交換
12月3日	看護職員	看護師と看護補助者の協働を促進するために
12月26日	病棟クラーク	書類の取り扱い（確認テスト）

2. 直接ケアの看護師による指示出し、看護補助者による実施入力の状況を調査するためカルテ監査を実施した。回を重ねるごとに状況は改善しているが、調査項目4については、看護師が当日の患者の状態を確認し指示確認を行い、指示出しを行う必要があるが、3回目の監査でも63%と低い。事前に実施確認を行うことが安全に業務を委譲するためにも必要である。

表2) 包括指示実施状況調査結果（n:70）

単位：%

調査項目	1回目	2回目	3回目
	10月	12月	2月
1. 指示を出す看護師は適切か	94%	100%	100%
2. 指示書と患者の状態に相違ないか	95%	100%	100%
3. カルテ上、看護包括指示の時間は補助者実施時間より前か	65%	74%	90%
4. 看護包括指示確認時間は補助者の実施時間より前か		32%	63%
5. 実施した補助者は包括指示より実施入力できているか	72%	82%	96%

3. 看護の質向上につながる業務委譲を検討した結果、身体抑制の減少や転倒転落などの事故予防の観点から離床センサー使用患者の見守りをナイトサポーターに委譲した。

【今後の課題】

- 正しい包括指示の指示出し、実施入力の定着
- 委譲可能な業務内容の検討
- 看護補助者ラダーを活用し業務に必要な能力の評価と研修の実施

<看護倫理委員会>

【目標】

1. ACP・意思決定支援についての知識を高め、患者・家族の意思決定支援を推進する
2. 倫理的な課題を原則に沿って判断することができる
3. 身体拘束の低減への取り組み

【活動内容】

1. 意思決定支援については、能力開発支援委員会と連携しトピックス研修を実施し、参加者が部署で伝達講習を行った。意思決定支援テンプレートの活用状況を調査したところ、サプライズクエスチョンの記入漏れが約55%、看護問題の立案は約53%に留まり、さらなる活用促進が必要と判明した。看護介入につながった事例はリーフレットにまとめ、部署に配布した。
2. 看護倫理カンファレンスは全体で29件実施され、カンファレンス実施内容は身体的拘束関連が13件、治療関連が9件、看護ケア3件、療養先の選択2件、症状緩和1件、病状説明1件であった。委員会内で、それぞれのカンファレンス内容を共有し意見交換した。部署ごとに実施件数に差があり、引き続き委員会として支援していく。
3. 身体拘束低減のため必須研修を実施し、各病棟での拘束セット展開を統一した。記録・評価の監査では不備が22.4%から15.3%に減少したが、記録箇所の多さが課題である。今後は記録を統一し多職種で共有できるよう見直す。また、初回評価を従来の1週間から3日目に前倒しした試行により、解除日数の短縮がみられた。身体拘束率は月により変動している（身体拘束率は8～11月は9.8～11.1%、12月は12.6%、1月は14%）が、全体では前年より低下傾向にある。引き続き取り組みを継続する。

【今後の課題】

- 意思決定支援テンプレートが活用され、必要な看護介入が実践できるような各部署の取り組みを検討する。
- 各部署で看護倫理カンファレンスが積極的に実施されるように支援する。
- 身体拘束の記録を見直して改訂する。
- 身体的拘束最小化チームとの協働により身体拘束率が前年より低下する。

＜専門・認定看護師委員会＞

【目標】

1. 高齢者がよりよく暮らせるために、入院のケアの質向上につなげる
2. 専門・認定看護師の活動の広がり、人材育成を支援するためのサポート体制を構築する

【活動内容】

1. 各スキルアップ研修で、研修内容に応じた高齢者看護について、共通スライドを作成し使用することとした。研修実施記録で評価する予定としていたが、研修目標に高齢者看護について挙がっていない研修もあり、共通スライドを活用したことによる評価はできていない。スキルアップ研修の参加者は年々減少しており、研修内容が臨床実践に活用できるとはいえない。次年度以降は、集合形式のスキルアップ研修の開催は中止する方針とし、各部署の要望に応じた出前研修の開催時に、高齢者看護の要素を組み込むこととなった。また、外部研修の再開を検討し、3月に地域のニーズに応じて“在宅での症状緩和”をテーマにオンライン研修を開催する予定である。
2. 2023年度に作成した“活動アピール動画”は、新人研修などの休憩時間に流し、活用することができた。しかし、専門・認定看護師の希望者は増加していないため、人材発掘にはつながらなかった。また、委員会の参加メンバー以外の専門・認定看護師との情報共有のためのツールの活用を検討したが、規定によって個人所有のデバイスでのアクセスが禁止されていることから、ツールの活用による情報共有での人材育成には至らなかった。院内の専門・認定看護師全員が委員会の方針を理解できるよう、次年度以降は、会議の開催様式を工夫する。

【今後の課題】

- 看護実践における質の担保
- 専門・認定看護師数の減少に対応できる次世代の育成

＜看護必要度担当者会＞

【目標】

1. 研修とテストを活用し必要度の評価基準を理解し正しく評価できる能力を身につける
2. 各部署が自部署の評価における弱点を認識し評価制度を向上させるための取り組みができる

【活動内容】

1. 今年度の日めくりカレンダーは、前年度テストの正答率が低い問題を追加し、11月から実施を開始した。
また、今年度のテスト問題を作成する際も前年度の正答率を参考にした。テストの結果は合格率95%で平均点18.4点と前回を上回り、不合格者は12名と減少した。合格率の上昇に関しては、昨年度と比べて各問題の正答率が上昇していることから、スタッフ全体の理解度が深まったと考える。合格率、点数についてはラダー間で大きな変化はないが、問題別にみると病棟での実践経験などで差がでているものがあった。
必要度評価の精度向上には評価者全体の知識の向上が必要であり、来年度も日めくりカレンダーを継続し、全体平均点の上昇と不合格率0%を目指していく。 5/31に新人研修実施し、11/18には全体研修の動画を作成し配布した。アンケートでは概ね高評価を得られた。次年度は部署での動画視聴だけでなく、スタッフがより視聴しやすい媒体の活用も検討する。
2. 監査用紙の変更後、使用に伴う不具合の意見はなく、毎月期日までに監査を行えている。6月より監査後正しく評価されていない箇所を指摘し、その後再度監査を行い修正されていることを確認することとした。
6～8月の3ヶ月間の修正率は100%に達していなかったが、9月～12月の3か月間では再監査による修正実施率は100%であることを確認できた。日めくりカレンダーに監査項目に関連した内容を盛り込んだことで、意識づけに繋がり精度が上がっていると考える。また、修正前のコスト漏れの理由については、失念が多い傾向であるため、コストの算定漏れがないよう働きかけが必要である。次年度は修正率100%を維持することが課題である。

【今後の課題】

- 評価精度の維持、向上のための教育方法、監査方法を検討し実施

