



看護部

看護部長あいさつ.....	P140
看護体制.....	P141
運営状況.....	P143
教育活動(ラダー教育は教育分科会の項).....	P144
特に力を入れたこと.....	P145
次年度の課題.....	P146
委員会分科会活動報告.....	P147
看護の質向上推進活動.....	P147
看護教育部門 看護部現任教育分科会.....	P148
医療安全対策部門 看護部安全管理分科会.....	P150
医療安全対策部門 看護部感染管理分科会.....	P151
情報管理部門 看護部記録管理分科会.....	P152

[看 護 部]
看 護 部
看護部長 赤間 仁見

新型コロナウイルス感染症に対する対応も3年目を迎え、2022年度は、自施設が地域における急性期病院としての本来の役割を果たすために、コロナ診療と一般診療の両立を目指し取り組んでまいりました。特に休床病床の再開に向け、必要人員の確保は喫緊の課題として取り組んできましたが、2023年度がスタートした現在も人員確保には大変苦勞をしております。

しかし、そのような状況下であるからこそ、今ある人材の活用やタスク・シフトシェアの推進、既存の専門チームをより効率的・効果的に運用することに取り組んだ1年もありました。そして、2023年6月23・24日、学術総会事務局として開催した第25回日本医療マネジメント学会では、管理者を中心にその取り組みを報告することができました。この報告で明らかになった今後の課題をもとに、

2023年度は、世の中のポストコロナに向けた社会的変化もとらえながら、看護部運営に取り組んでいます。

そして昨年は、看護部主催市民講座も2年ぶりに再開しました。地域との「つながり」に関しては、日常が戻り、2023年度は多くの方々にご参加いただけることを期待しています。また地域施設との連携も、コロナ診療等の感染対策の協力も含め、効率的な情報共有と柔軟な対応で進めていきます。

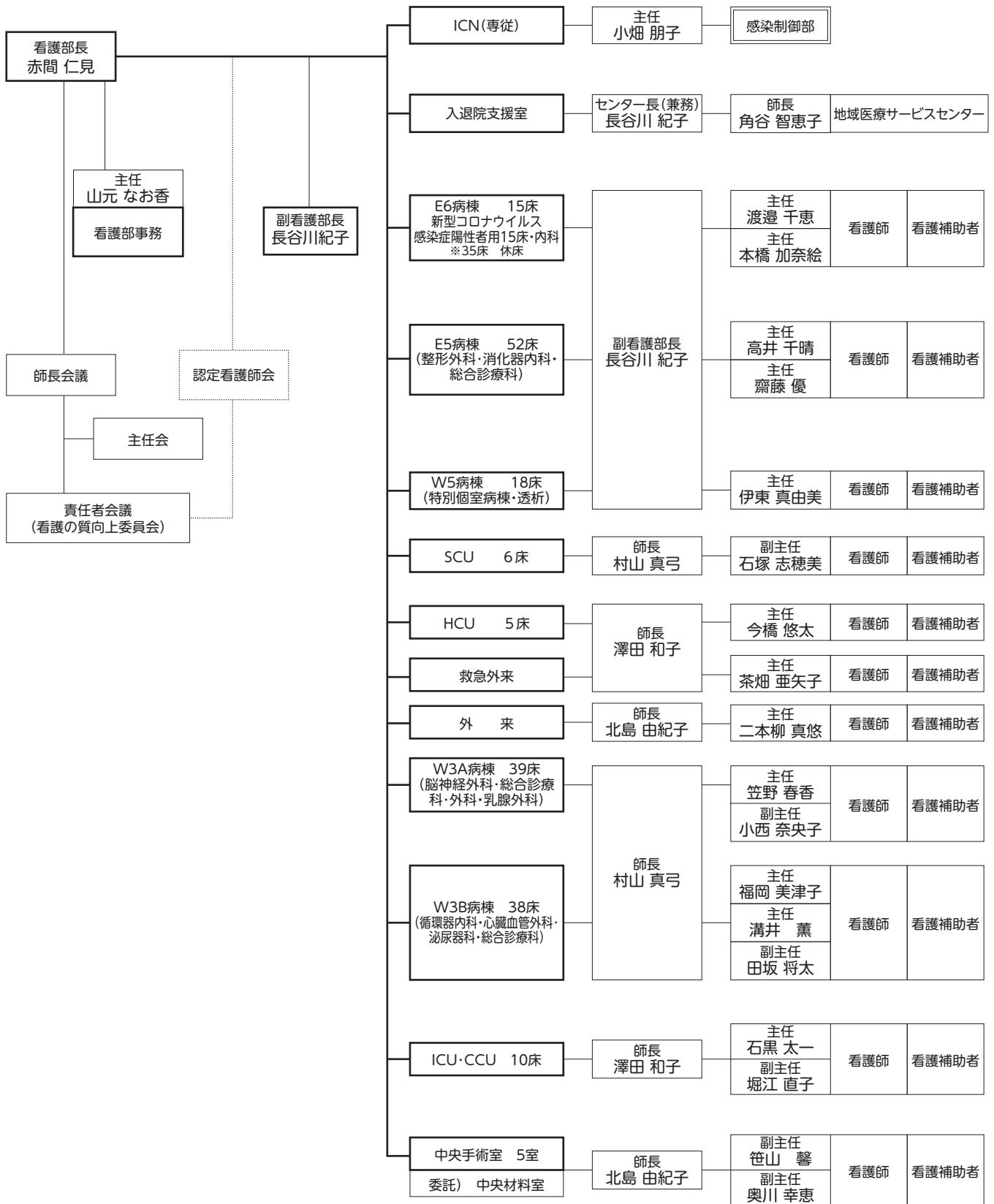
今後のポストコロナにおける看護部運営では、単にコロナ前に戻すのではなく、コロナ禍で得たものをしっかりと活かし、さらに先に進める取り組みが重要となります。この年報誌に2022年度の成果をまとめ、2023年度からその先も見据えて今後も取り組んでまいります。

【2022年度看護部目標】

1. 必要人数の早急な確保と課題を見すえた看護実践、役割実践能力の向上
2. データーに基づく部署、分科会、チーム医療の運営、タスクシフト/シェアの推進
3. メンタルサポート・倫理的風土の定着
4. 地域との「つながり」再構築

1 看護体制

●看護部組織図 (2023年3月31日現在)



病院概要
統計
臨床指標
診療部
診療補助部
看護部
事務部
地域医療サービスセンター
医療安全管理室
人材開発室
人間ドック健診部
菊名記念AAクリニック
YMG在宅支援総合センター
学会・研究会・誌上発表
委員会・一覧
くたかけ会

●看護配置等

一般病棟入院基本料 7：1
 急性期看護補助体制加算25：1 夜間100：1
 夜間看護職員配置加算 12：1
 特定集中治療室管理料 3
 脳卒中ケアユニット入院医療管理料
 ハイケア入院医療管理料

●看護提供方式

固定チームナーシング
 一部アメンバーナーシングシステム(AMN)

●勤務形態

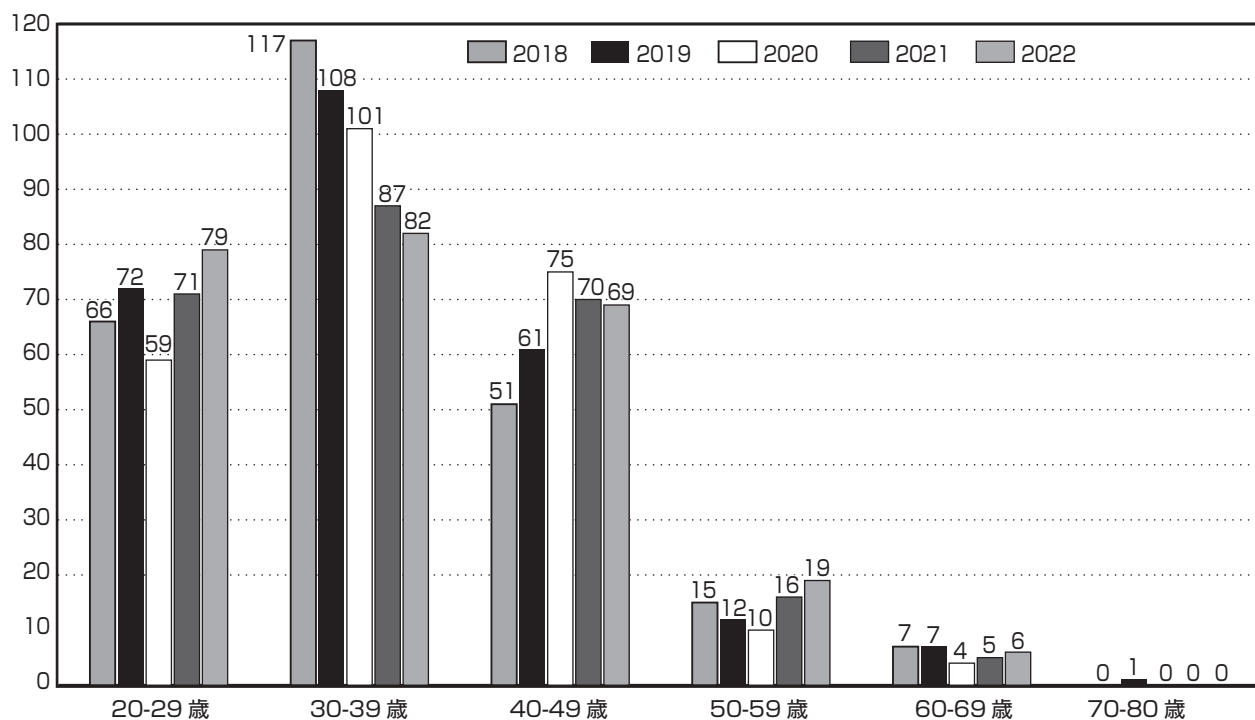
看護師・看護補助者 2交代制
 日勤8：30～17：30 夜勤16：30～9：00
 (早・遅・パートタイム 短時間正社員制度利用者等 多様)

●人員構成(2023年3月31日現在)

		看護部	E6	E5	W5	W3A	W3B	HCU	I C U C C U	SCU	手術室	外来	救外	産休・ 育休・ 休職	合計	前年度	差引
看	常		22	22	16	23	25	13	24	12	15	4	11	11	198	212	-14
	非		0	5	2	2	2	0	2	1	2	8	0	1	25	27	-2
准	常		0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	4	5	-1
	非		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
補助者	常		0	4	1	5	1	0	1	0	1	1	0	0	14	16	-2
	非		2	7	4	4	9	1	1	0	0	3	0	0	31	29	2
事務		5													5	5	0
合計		5	24	39	23	34	37	14	28	13	19	18	12	12	278	295	-17

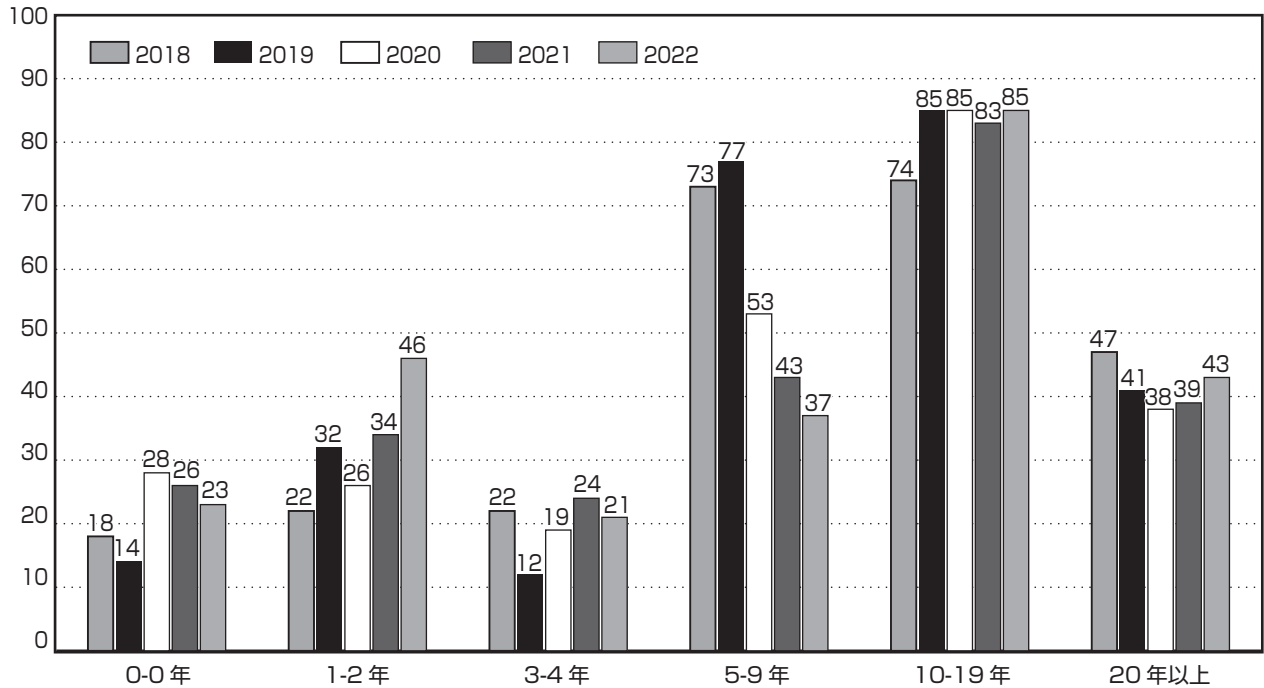
●年齢別看護師数

単位数：人



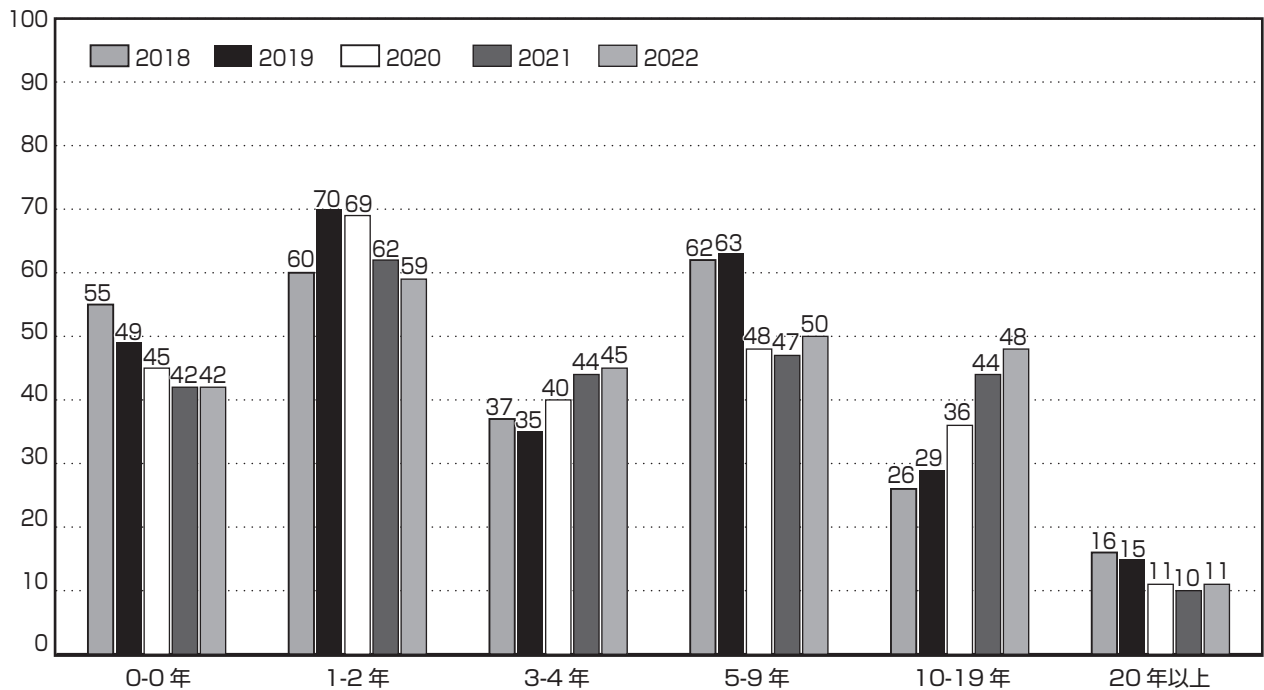
● 経験年数別看護師数

単位数：人



● 在籍年数別看護師数

単位数：人



2 運営状況

● 人事関係

・ 4月昇格 副主任3名 主任1名

※2022年4月1日付 副部長1名・師長5名・主任13名・

副主任7名

・ 9月管理者異動

・ 2023年2月21日付 師長1名 かわさき記念病院へ異動

2022年4月1日～2023年3月31日 入退職数・離職率

入職者数 (内新人看護師)	退職者数	看護部職員 離職率	看護師 離職率	新人看護師 離職率
52人(24人)	59人	20.71%	20.84%	29.16%

平均在籍年数・平均年齢(前年度)※非常勤含

看護師	准看護師	看護補助者	看護部職員
5.93年(6.96年)	21.40年(19.17年)	6.07年(6.61年)	6.21年(7.15年)
35.93歳(36.52歳)	54.60歳(50.50歳)	41.35歳(42.42歳)	37.03歳(37.61歳)

●実績(統計項参照) ●質向上推進活動(各報告項参照) ●CS活動(公開市民講座項参照)

●看護フェスティバル 感染拡大防止のため中止

3 教育活動 (ラダー教育は教育分科会の項)

●臨地実習受入れ

130名/年(聖灯：91名 横浜実践：20名 東京有明医療大学：3名 横浜市立大学：16名)

実習受け入れに当たっては、学生教育全員に実習当日LAMP検査を実施。他各学校の感染対策に準ずる。

横浜医師会聖灯看護専門学校

科目名	学年	学生数	実習期間	該当病棟
成人看護学Ⅱ	3年	5	2022年5月9日～5月27日	W3B
		5	2022年5月30日～6月17日	W3B
		5	2022年9月20日～10月7日	E5
		10	2022年10月10日～10月28日	E5、W3B
統合実習	3年	15	2022年11月21日～12月2日	W3A、W3B、E5
成人看護学Ⅰ(第二看護学科)	3年	5	2022年8月29日～9月16日	W3A
基礎看護学Ⅱ	2年	8	2022年7月11日～7月29日	W3A・W3B
成人看護学Ⅰ	2年	8	2022年10月31日～11月18日	W3A・W3B
老年看護学Ⅰ	2年	10	2023年1月16日～2月3日	W3B、E6
		4	2023年2月6日～2月24日	W3A
基礎看護学Ⅰ	1年	10	2022年12月12日～12月16日	W3A
成人看護学Ⅱ(再実習)	2年	3	2023年1月10日～1月13日	W3B
基礎看護学Ⅱ(第二看護学科)(再実習)	2年	3	2023年3月6日～3月8日	E6

横浜実践看護専門学校

科目名	学年	学生数	実習期間	該当病棟
老年看護学Ⅱ	3年	5	2022年5月30日～6月17日	W3A
基礎看護学Ⅰ	1年	5	2022年6月16日～6月17日	W3A
基礎看護学Ⅱ	2年	5	2022年8月15日～8月29日	E5
成人看護学Ⅰ	2年	5	2023年1月10日～1月27日	W3A

東京有明医療大学

科目名	学年	学生数	実習期間	該当病棟
統合実習	3年	1	2022年8月1日～8月5日	退院支援室
		2	2022年8月8日～8月12日	

横浜市立大学

科目名	学年	学生数	実習期間	該当病棟
老年看護学Ⅱ	3年	16	2022年6月27日～7月15日	E5

●臨地実習指導者養成(2023年3月末時点)

1名修了(修了者計16名)

●認定看護師養成

北里大学キャリア開発研究センター 認定看護師養成課程「慢性心不全」 1名修了

●認定看護管理者研修(2023年3月末時点)

ファースト2名 セカンド1名 修了

●ベトナム人看護師教育

2022年8月 4名受け入れ

	2021年2月	2021年8月	2022年8月	計
人数	2名(女性2)	4名(男性1 女性3)	4名(女性4)	10名在職

※主に年度内は、日本・職場環境に慣れ、日本語での看護師・患者とのコミュニケーションを図ることを中心に、病棟でのOJTを実施、次年度4月より新人看護師とともに、新人教育プログラムでの教育を実施している。

(副部長・師長4名全員セカンド修了 主任5名/19名ファースト修了)

●特定行為研修(2023年3月末時点)

第5回特定行為研修 2名修了 特定行為研修修了者計6名 グループ施設2名

第6回特定行為研修 応募者なし 中止

4 特に力を入れたこと

●人材の確保

【2023年度卒新人採用】 横浜開催合同説明会とともにZoomでの説明会を実施、土曜日に就職試験を実施した。予定採用数25人の確保には至らず、8月より外部採用支援を受けながら採用活動の見直し・ポスター作成・ホームページ見直し・自由参加の茶話会面接会を実施した。

- ・4月～6月Zoom説明会、土曜随時採用面接
- ・12月18日 茶話会面接実施 1名採用
- ・2023年4月入職者20名(新人16名・中途採用4名)

【2024年度新人採用】 1月より地方を含めた合同説明会の参加、学校挨拶、3月のインターンシップを複数回開催するなど、総務課とともに積極的に活動を行った。

- ・1月～3月合同説明会参加(横浜・仙台・札幌・盛岡・青森・沖縄)
- ・学校挨拶(仙台・札幌・弘前・沖縄・県内)
- ・1月院内就職説明会2回 3月インターンシップ 計5回開催

●人材育成加算要件研修受講

加算要件研修	参加者	加算算定他
看護補助者活用推進のための看護管理者研修	12名	同時に全看護師対象研修、看護補助者研修実施 2022年6月より看護補助体制加算算定開始
入院時重症患者対応メディエーター養成講習会	1名	2022年1月より急性期充実体制加算算定
RRSセミナー	2名	RRTを設立、特定行為研修修了者を中心に活動開始 2022年1月より急性期充実体制加算算定
術後疼痛管理チーム加算要件研修	1名受講中	2023年6月より術後疼痛管理チーム加算算定予定

※二次性骨折予防チームを設立し、全職員対象研修の実施・マニュアルの作成、2022年5月より二次性骨折予防継続管理料算定

管理者教育

認定看護管理者教育課程以外にも、YMG本部主催研修や院外の研修などの積極的な受講を促した。また、定例の師長会・責任者会議、主任会活動も管理者の学習の機会とした。特に2022年度は、主任・副主任が20名となったことから小グループでの活動を行った。

- ・YMG主催管理者研修(初級)2名 (中級)2名
- ・高齢者の終末期看護ELNEC-JGプログラム 主任2名
- ・医療安全管理者養成研修(40時間以上) 師長2名

【定例会議】

- ・第2・第4(1.6.8.9.11月) 木曜 9:00～11:30 師長会
- ・第4(2.3.4.5.7.10.12月) 金曜 14:30～16:30 責任者会議
- ・3月:看護部目標評価・新年度目標発表 4月:各部署目標発表会 10月:中間評価発表会
- ・第1木曜(4.7.9.12.2月) 14:30～16:00 主任会 他チーム会

【主任会小チーム活動※】

- ①勉強会チーム:コーチングを学び、スタッフを支える
- ②市民講座チーム:地域との「つながり」を再構築 ～お家

でできるシリーズ～(市民講座項参照)

- ③ナースングメソッド運用チーム：看護基準をビジュアルナースングメソッドへ移行する。

●人材活用

人事異動

部署の課題解決やE6休床病床の再稼働、個々の状況に合わせ、計47名/年の異動・出向を実施した。特にICU3年目看護師の看護実践能力の向上、救急外来のスタッフ教育の学習を目的としたICUから救急外来への出向※を実施した。

・ICU3年目看護師の救急外来への出向 2022年6月～2023年1月 約6週間/人 計5名

ナイトサポート

夜間緊急入院のバックベッド機能を有していた病床がHCUへ変更となり、各病棟の夜間緊急入院受け入れに伴う負担が増大した。そのため、2022年7月より、日中のみであった入院サポートを21時まで拡大。「ナイトサポート」と称し、新人看護師を遅番業務(12時～21時)とし、担当とした。各病棟においては、特に夕飯時間帯の入院受け入れに伴う業務負担の軽減、新人看護師にとっては、コミュニケーション・情報管理学習の機会となった。*

●新看護提供方式 アメーバーナースング(ANS)の導入

コロナ禍での新人看護師の離職と人事異動に伴う病棟組織の再構築を目的に、2021年W3A(消化器外科・脳外科)病棟にてANSを導入※した。結果、組織風土の変化から離職者の減少、看護師の定着が図られ、2022年度は他病棟での導入を開始した。全部署でのANSの学習、リーダ一会の開催等を実施した。W3A病棟以外では、ANSが定着し機能するまでには至らず、次年度も継続し取り組んでいく。

●タスクシフト/シェアの推進

院内では、診療補助部門の法改正に伴い、手術室での臨床工学技師によるカメラアシスタントや放射線技師による静脈留置針挿入等タスクシフト/シェアが進んでいる。そこで、部署ごと(画像診断部⇔造影担当看護師、救急外来⇔救急救命士、外来⇔メディカルクラーク、リハビリスタッフ⇔病棟看護師等)に関係職種とのタスクシフト/シェアを検討し、お互いの業務改善から開始した。

●入院案内の自動化・「ポケさぼ」導入：2022年12月より導入

●地域連携

【市民講座再開、YouTube配信】市民講座で実施した「認

知症体操」をホームページに掲載し、YouTubeにて配信した。

【症例検討会】2023年3月28日 緑協和病院とオンラインでの症例検討会を実施

【入浴介助応援】2022年9月26日～10月15日 レストラン川崎 2022年10月17日～11月15日 レストラン横浜 計17名 職員の新型コロナウイルス感染に伴う入浴応援に、高齢者研修を兼ね3年間看護師を派遣した。*

【新型コロナウイルス感染症 陽性患者受け入れ】かわさき記念病院のクラスター発生に伴い、積極的な陽性患者の受け入れ・感染対策サポートを感染専従看護師とともに行った。

●メンタルサポート

1～2年目看護師の定着・離職防止を目的に、5月にカウンセリングを実施した。しかし、その後、院内クラスター発生に伴う業務負担増からメンタルを理由にした休職、退職(2022年度8名)が続いた。配属後、少しずつ業務が自立し始めた秋以降のサポートが不足しており、1.2年目メンタルサポートについては、課題が残った。

●倫理風土の醸成

倫理カンファレンスの定着：2022年度倫理カンファレンス開催回数13件(2021年度9件) 今後の治療方針に伴う意思決定に関する医師からの依頼が多く、看護師からの相談・依頼に至っていない現状がある。

5 次年度の課題

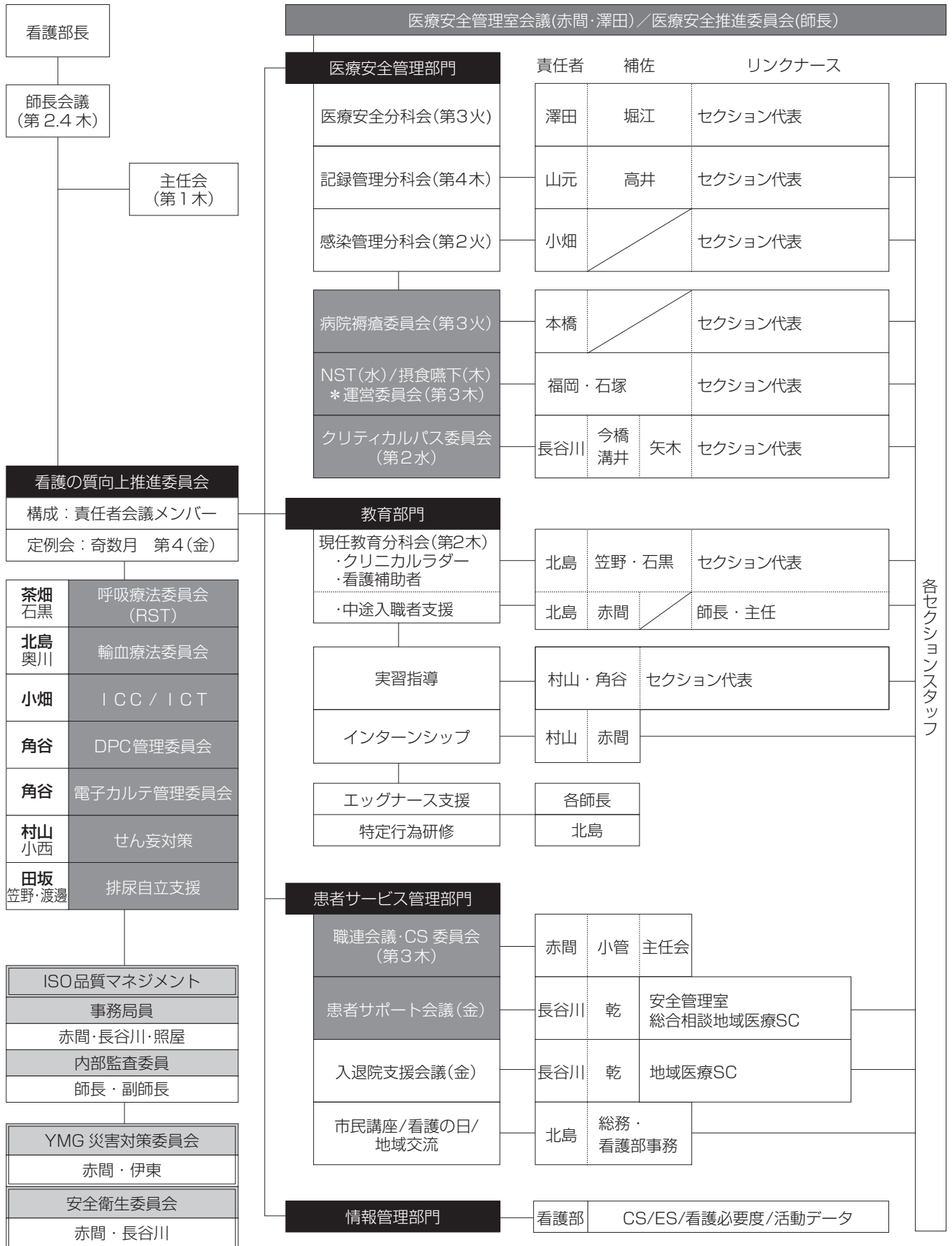
ポストコロナに向け休床病床を再稼働することは、看護部としても最優先の課題であり、そのための人材確保、定着を図る必要がある。同時にタスクシフト/シェアをさらに進め、その効率性・効果を明確にしていく。看護実践においても、これまで実施してきたクリニカルラダー別教育や、管理者教育を見直し、ポストコロナにあった新たな教育計画を立案・実施していく。また、各委員会・専門チームの活動も、その効率性・効果を明確にし、患者視点のアウトカムで評価していく。

2023年度看護部目標

- 1.採用・離職防止を強化し人員を確保、病床を再稼働効率的に運用する
- 2.看護部における人材活用の課題の明確化とタスクシフト/シェアの推進
- 3.これまでの取り組み評価に基づく新たな教育計画の立案・実施
- 4.患者視点でのアウトカムを見ずえた効率的なケアチーム・委員会・地域連携の活動

看護の質向上推進活動

運用図(2023年3月31日現在)



病院概要

統計

臨床指標
質評価指標

診療部

診療補助部

看護部

事務部

地域医療
サービスセンター

医療安全
管理室

人材開発室

人間ドック
健診部

菊名記念AA
クリニック

YMG在宅支援
総合センター

学会・研究会・
誌上发表

委員会・
一覧

くたかけ会

1 目的

教育部門の分科会として、看護の質の向上に向け、全看護部職員を対象に教育の機会を設ける。

他の分科会とも連携し、計画的に教育を実施することで、看護部のOJT風土を育成する。

2 構成メンバー

責任者：北島(OPE,外来師長)

	担当者
新人看護師	松見(W5主任)笠野(W3A主任)高田(HCU)小野(W3A)佐々木(ICU)
レベルI(2年目)	有賀(E6)野沢(SCU)
レベルI(3・4年目)	田代(ER1.2)小川(W3B)
レベルII	二階堂(E5)坂本(OPE)
レベルIII	北島(OPE,外来師長)
レベルIV	北島(OPE,外来師長)
非常勤看護師	北島(OPE,外来師長)
准看護師研修	石黒(ICU主任)
看護補助者研修	石黒(ICU主任)

3 開催日時

毎月第2木曜日 15:00~16:00

4 2022年度目標

高齢者・認知症患者への「伝わる」を意識した教育の実践
～自分たちの看護を言語化してみよう～

5 活動内容および結果

●2022年度のラダー別研修内容(※今年度の新企画研修)

(◎事前学習等にて e-ラーニング活用)

(■zoom活用)

【新人看護師】

月	テーマ	参加者
4月	オリエンテーションにて基礎看護技術 ジョブローテーション	28名
5月	◎酸素療法・心電図・皮下注射・血糖測定	28名
6月	輸液管理・経管栄養	28名
7月	◎口腔内吸引・看護必要度/メンタル フォロー	26名
8月	◎導尿・膀胱留置カテーテル挿入・管理	26名
9月	◎採血・末梢静脈留置	26名
10月	鼻腔・気管内吸引・胃管挿入/リフレ ッシュ研修	26名
11月	感染管理・針刺し事故	23名
12月	輸血管理・(※)培養検査	23名
R5年1月	●多重課題シュミレーション	23名
2月	医療安全フォローアップ	22名
3月	■1年の振り返り発表会	22名

【レベルI(卒後2年目未満)】

月	テーマ	参加者
7・8月	心電図	21名
10月	◎フィジカルアセスメント(呼吸・循環)	21名
12月	※エンゼルケア	21名

【レベルI(卒後4年目未満)】

月	テーマ	参加者
7月	エンゼルケア(3年目対象)	17名
11月~12月	高齢者看護・入浴介助(3年目対象)	17名
12月	家族看護(4年目対象)	6名

【レベルII(卒後4年目以上)】

月	テーマ	参加者
R5年1月	●認知症研修/医療現場における倫理 の考え方	10名
R5年1月 ~3月	※まごころ課研修(各病棟デイリーダー 対象)	13名
R4年11月, R5年2月	■※ブラッシュアップ研修(自分のキ ャリアを考えよう!)	21名

【全看護職員対象】

月	テーマ	参加者
8月	看護補助者と共同するための研修 eラーニング	222名
8月～ R5年2月	■※看護実践報告会 ～学びを共有し、明日の看護につなげよう！～	80名 (zoom参加28名)
R5年3月	認知症研修(VR体験・全職員対象)	185名

【看護補助者】

月	テーマ	参加者
7月	病院で働くために	33名
10月	医療安全	24名
12月	食事時義歯をつけていますか？ ～義歯の取り扱いについて～	25名

《2022年度 クリニカルラダー新規認定者数》

ラダーレベル	認定者数
レベルⅠ	14名
レベルⅡ	0名
レベルⅢ	0名
レベルⅣ	0名
レベルⅤ	0名

※コロナ禍のため、レベルⅠのみ評価

●活動内容および結果

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、人と人とのつながり、人間関係の希薄化が懸念されたため、現任教育においては、看護師個々の看護実践能力の向上にむけて、「学びを止めない」こと、3密を避けつつも教育の質は担保した形で「学ぶ機会」を確実に提供していくこと、さらにその機会を通して、患者、家族、職員間、自己成長へのつながりを感じとれる研修となるよう検討し企画した。

また、新人研修では、規定実習の半分程度しか経験していない新人の入職のため、同期の仲間とのつながりを意識できるよう1回の研修は継続し、加えて人材開発室主催の新入職者合同研修を実施した。しかし、参加人数が多く、感染の拡大の問題から、2Gに分けて行った。リフレッシュ研修や定期的にメンタルサポートを取り入れたプログラムとすることで、社会人基礎力の育成や多職種含めた互いの絆をより深めることに繋がった。しかし、もともとコミュニケーション能力が低く、SOSを出すことが苦手な新人が多く、新卒看護師の退職者が6名となった。新卒者のメンタルヘルスケアの方法などを検討していくことが課題である。

レベルⅡでは、このコロナ禍で「先行き不透明な時代の中で看護師として働き続けること」へのさまざまな思いを抱いた。その思いを今後どのように活かしていくかが今後の課題であると考え、看護師経験10年以上を対象にブラッシュアップ研修を実施した。それぞれが改めて自分の看護観や仕事への向き合い方を振り返り、現状の役割に意味を見出す者や今後の働き方について模索しながらも自身で

折り合いをつけながら一歩でも前に進もうとしている姿がみられた。

また今年度も多職種連携の必要性や価値観の多様性を理解することを目的に、まごころ課への1日見学実習を実施した。患者や家族に対する接遇や傾聴姿勢を見学し、日頃の自身の行動を振り返る機会となり、患者、家族のニーズ・期待に応えるためのそれぞれの課題が挙げられた。この2つの研修は、キャリア発達が停滞しやすい中堅看護師にとっては自己を振り返り見つめ直す良い機会となったと考える。

今年度の研修企画・運営に関しては、看護の対象者も変わりにくい相手へと変化しており、特に患者・家族高齢者・認知症患者への対応に課題があると昨年の研修結果から見出された。そのため、対応力向上が必要であり(相手の訴え、思いに気づく、聞き取る、読み取る)+ケアする力(伝わる情報提供、伝わるケア)が必要であり、それができればニーズをとらえる力になって行くと考え、今年度は新たにVR体験を取り入れた認知症の世界観を体験することにより、患者の訴え、思いに気づいたり、その後の必要なケアに結び付く研修とした。さらに自己の看護を振り返るために文章化し可視化を行った。コロナ禍が続くこともふまえ全看護職員対象の研修にZOOMを活用した。参加者は少数ではあったものの、夜勤明けや休みでもオンラインで研修に無理なく参加できるシステムは、受講者、主催者双方への負担軽減となった。コロナ終息の見通しが立たない中では、今後もオンラインも積極的に活用し、『学びを止めない』学習の機会を確実に提供していく。また、このコロナ禍により看護師は感染予防のため防護具の装着等により表情が伝わりにくかったり、触れ合うことさえも制限がある中で、どのように患者・家族のニーズを捉え思いを伝えていくのかが課題となった。そのため、いつも以上のコミュニケーションの工夫により患者・家族への安心を促す「伝える看護」から「伝わる看護」への転換が今後の課題である。

1 目的

安全管理部門の分科会として、看護部内の医療安全のための活動を行う。

院内の安全推進委員会、他の分科会、各部署と連携し、その活動を通し、看護部内の安全文化の醸成を目指す。

2 開催日時

毎月第1火曜日 15:00～

3 活動内容

●2022年度目標と計画

- ・アクシデント(レベルⅢb)が減少する。
- ・転倒転落インシデント件数の減少。
- ・内服薬インシデントの減少。

月	活動内容
4月	顔合わせ/自己紹介/看護部安全管理分科会についての説明と導入
5月	今年度の分科会目標についての説明
	各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認 各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有
6月	各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
	各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有 各病棟における転倒防止対策の進捗状況について報告
7月	各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
	各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有 各病棟における転倒防止対策の進捗状況について報告
8月	各部署での転倒・尿道カテーテル抜去・胃管自己抜去インシデント件数についての共有
	各病棟における転倒防止対策の進捗状況について報告 各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
9月	各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有
	各病棟における転倒防止対策の進捗状況について報告 各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
10月	各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有
	各病棟における転倒防止対策の進捗状況について報告 各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
11月	各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有
	各病棟における転倒防止対策・内服インシデント対策の進捗状況について報告 各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
12月	各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有
	各病棟における転倒防止対策・内服インシデント対策の進捗状況について報告 各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
1月	各部署での転倒・転落、内服薬インシデント件数についての共有
	「医療安全取り組み課題」の進捗状況について報告 各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
2月	医療安全推進取り組み課題発表 5部署
	W5、SCU、W3A、OPE、内視鏡 各部署管理の体幹抑制、離床センサー確認
3月	医療安全推進取り組み課題発表 5部署 努力賞SCU レポート増加(オカレンス16倍)
	ICU、救外、E6、E5、W3B、HCU 優秀賞 W3A「あまくみるな呼吸回数」HCU[院内遺失物について]

●活動内容および結果

- ・2021年度アクシデントレベルⅢb以上の件数は6件、2022年度は9件と増加した。
- ・2021年度の転倒転落率は1.34%であったが、2022年度は1.69%へ減少した。
- ・2021年度の内服インシデント件数は225件であったが、132件と減少した。
- ・院内で起こっているインシデントを全部署で共有し、インシデントに対する基本的な考え方を養う機会となった。今後はその考え方を自部署で活用できるようにすることを課題とする。

1 目的

安全管理部門の分科会として、感染制御の実動部隊として活動する。

各部署での感染防止対策の浸透、改善を図り感染制御に関する問題についてICTに提言する。

2 開催日時

毎月第2火曜日 15:00～

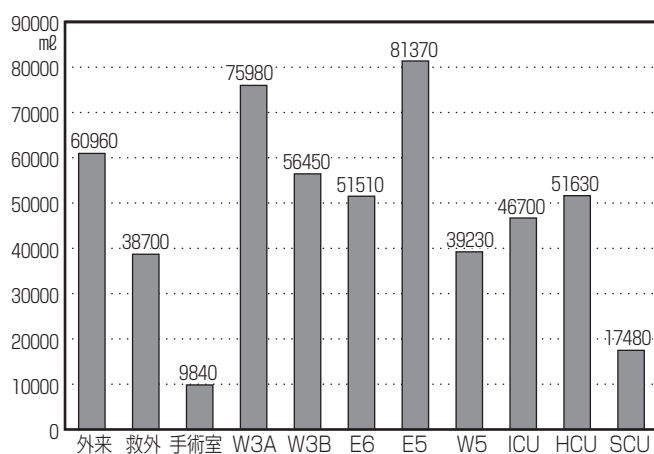
3 活動内容

●2022年度目標と計画

感染予防対策の役割モデル(模範)となる看護師である。感染予防対策の手技を教育・実践し、感染予防のための環境づくりやスタッフの教育・啓蒙活動を行う。

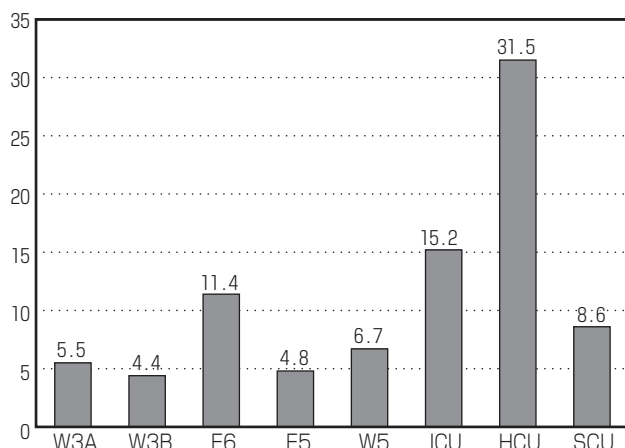
感染予防策における自部署の問題をあげ、その問題に対する改善策を考えて、教育・実践へと繋げる。

●2022年度 手指衛生剤使用量



●2022年度 手指衛生指数(平均)

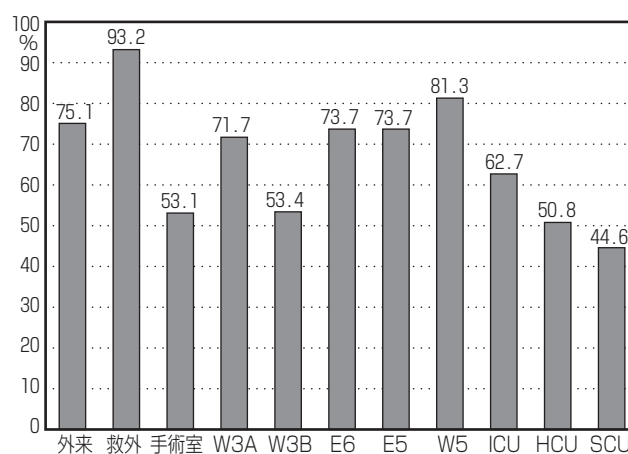
*患者1名に対し実施した手指衛生の回数



●活動内容および結果

- 標準予防策の浸透
 - 手指衛生サーベイランス毎月(全11部署)
 - (手指消毒剤使用量、手指衛生指数、手指消毒遵守率)
- 感染症発生状況の把握
 - アウトブレイク対策の実施・強化
 - 各部署での耐性菌発生状況
 - 新型コロナウイルス感染症発生状況
- 分科会の実施
 - 分科会(全11回)
- 各部署の取り組み報告と情報共有
 - 活動報告用紙の記載と提出
 - 手指衛生チェックテスト ・針刺し事故報告と対策
- リンクナースラウンド ・分科会内(全3回)
- 勉強会 ・標準予防策・経路別予防策 ・手指衛生
 - 個人防護具 ・抗菌薬適正使用
 - 検体採取(培養・塗抹・遺伝子検査)
 - VRE発生時の対応

●2022年度 手指衛生遵守率(平均)



【計算式】

手指衛生遵守率(直接観察法)

手指衛生実施率(%) = 手指衛生を実施した機会数 / 手指衛生が必要な機会数 × 100

手指衛生指数

手指消毒剤使用量 / 延べ入院患者数(1カ月) / 1回の手指消毒に必要な量(1ml)

- ①今年度はwithコロナからafterコロナへと移行し、今までの対策をもとに感染対策について見直しを行った。リンクナースと共に各部署の問題点を抽出し、新型コロナウイルス感染症に関してはクラスター発生を未然に防止することを目標に活動を行った。
- ②手指衛生サーベイランスは、新型コロナウイルス感染症患者が減少すると同時に使用量や遵守率も低下傾向となった。使用量増加のための取り組みとして、手指衛生に関するアンケートの実施、蛍光塗料を用いたチェックテストを各部署で行った。手指衛生遵守率(直接観察法)は今年度からの取り組みとして実施し、患者に触れる前と

- 患者に触れた後(手袋を外した後)など、正しいタイミングで手指衛生が実施されているかを確認した。結果として患者に触れる前の手指衛生実施率が低い傾向であることが分かったため、来年度は患者に触れる前に手指衛生を正しく行うための方法を模索していきたい。
- ③インスリン注射での針刺し事故が続けて2件発生。インスリンの針を使用後に破棄せずリキャップしていたことが原因であったため、使用時は必ず針捨てボックスを持参し使用後は破棄するように伝達講習を行った。その他にも血液・粘膜曝露の件数が昨年度よりも増加しているため、血液曝露の危険性についての講義を実施した。

情報管理部門 看護部記録管理分科会

1 目的

患者・家族・看護師の「安全の保証」の観点から、看護師が扱う業務情報を整理し、効率的かつ求められる質を担保した記録を目指す。

2 開催日時

毎月第4木曜日 15:00～

3 活動内容

●2022年度目標と計画

看護記録の効率化、質の改善と維持

●活動内容および結果

1：看護必要度

2022年度診療報酬改定で評価区分方式が変更された。2021年度末に行ったWeb研修結果のスタッフへのフィードバックや、毎月の分科会で看護必要度に関する情報を共有することで、各病棟の基準を満たす該当患者割合を維持できた。

2：形式監査

看護記録の形式監査を、計画通り8月と12月に実施した。平均点は、8月:83.75点 12月:87.94点であった。ナイトサポート導入により、後期は特にデータベースの入力成績が上がった。以前からの課題であった、「看護計画が予定日に評価されているか」についても前期に比べて改善があった。

3：医療事故発生時・急変時の記録監査

昨年度に引き続き、医療事故発生時・急変時記録監査用紙を用いて8回の監査を行った。

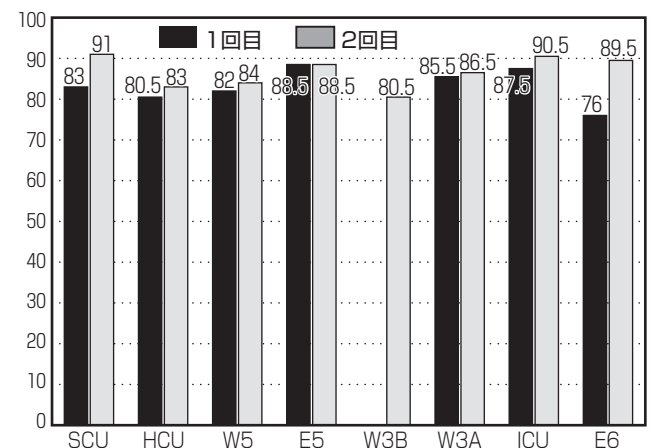
できていない項目の上位は、「対応者の職種・氏名の記載不足(71.4%)」、「家族への連絡時刻記載不備(57.1%)」、「最終確認の記録不足(42.9%)」であった。

4 今後の課題

近年、監査結果に大きな変動はないが明らかな改善のない状態が続いている。

記録に関する看護基準が4年間見直されておらず、スタッフが基準を活用できないことが原因の一つと考えられた。そこで、今後は看護基準を改訂しスタッフに周知することを課題とし、記録の適切性や質の向上を目指していく。

<2022年度 病棟別 平均点>



<年度別 平均点>

	2022年度	2021年度	2020年度
1回目	83.75	88.09	86.83
2回目	87.94		84.81