

## 【令和4年度 看護部重点目標】

### 1.働き続けられる職場環境の構築

～ヘルシーワークプレイスの実現を目指す(HWP)～

### 2.All看護部で病院経営に参画する

#### 1. 患者さんの状況に応じた看護を提供する。

- 1) 看護の質保証をする。
  - ・患者さんの状況に応じた看護を提供する。
  - ・実際の看護を提供するに当たっては、マニュアルや手順書を活用し質の保証をする。
  - ・クリニカルパスを作成し、医療の標準化、看護の標準化を図る。
  - ・看護手順・基準の定期的な見直しと変更のあった時点での見直しを徹底する。
- 2) 看護過程(PDCAサイクル)を実践する。
  - ・ヘンダーソンの看護論を用いて看護する。
  - ・問題リスト、看護計画を活用し、問題解決志向型記録(POS)を行う。
  - ・事実をありのままに記録する。
  - ・看護記録記載基準に基づいた記録をする。
  - ・倫理的配慮のある患者記録をする。
  - ・各部署で記録の監査を行い記録の評価をする。

#### 2. 安心・安全・安楽な看護を提供する。

- 1) 「ムダ・ムリ・ムラ」のない安全な看護を提供する
  - ・適正な人員配置を行う
  - ・リリーフ体制を強化する
  - ・人的資源の情報共有を行う
- 2) 安全ラウンドの実施
  - (1) 院内-安全ラウンドへの参加(4月・10月:外来フロア)(7月・1月:病棟フロア)
    - ① 業務部長、管理部長、感染対策委員長、セーフティ委員長、各部署長でラウンドし、環境改善に努める。
    - ② 指摘箇所を改善し、報告書を作成する
    - ③ 報告書を業務部長に提出する(2ヶ月以内)
  - (2) 自部署の安全ラウンドを実施する(月1回以上)
    - ① 部署長が責任者となり安全ラウンドを行う(メンバーの招集は部署長に一任する)  
患者・家族・職員にとって安全で快適な環境をつくる
    - ② 安全ラウンドの実施報告書を作成する
    - ③ 安全ラウンドの報告を部署長会議で行う(報告書は各部署で管理する)
- 3) マニュアルや手順書、クリニカルパスの活用
  - ・良質で安全な看護を提供し、患者満足度を高める。
  - ・手順や物品に変更が生じた場合、直ちに修正をする。
  - ・いつでも安心して看護ケアが提供できるよう、使いやすいマニュアルや手順書、クリニカルパスを作成する。
- 4) リスク感性を養う。
  - ・院内研修会への参加(年2回 6月、1月)
  - ・安全ラウンドを通して安全な環境を検討する。
  - ・インシデント・アクシデント発生後、4ラウンド法や時系列関連図・P-mSHELLを用いて分析し対策を講じる。
  - ・アクシデント、インシデント、ヒヤリハット報告件数の評価をする。
- 5) 院内感染の防御
  - ・新型コロナウイルス感染対策へ積極的に参加する  
(正しい知識と技術の習得・最新の情報を得る・正しい感染対策の実施・予防接種)
  - ・手指衛生を実施するタイミングと使用量の両側面から評価する
  - ・スタンダードプリコーションを遵守する。
  - ・適切な場面で正しいPPEの着脱ができる。
  - ・サーベイランスの実施(末梢ルート、CV、膀胱留置カテーテル)
  - ・感染防御を養う研修会の実施と参加(年2回 10月:検査部、12月:看護部)
- 6) 褥瘡の院内発生を「0」へ近づける
  - ・患者さんの入院時、褥瘡対策に関する診療計画書を作成する。
  - ・褥瘡ラウンドを通し、難治性や問題のある患者さんの体位チェックや検討を行う。(第4水 14時～)
  - ・マットレスの管理、体位交換、オムツの当て方、栄養管理が適切か考慮し看護にあたる。

- ・ブレデンスケール、DESIGN-Rを用いて評価し、対策をとる。
  - ・オムツ内環境を考えた効果的なオムツ交換を実施する。
  - ・褥瘡発生率、有病率の基準を作成する。また、評価方法の見直しを行う。
- 7) 災害時の行動を明確にし、責任を果たす。
- ・水害アクションカードを作成する。
  - ・マニュアルを使用した避難訓練を実施する。

### 3. 質の高い看護を提供できる人材育成に取り組む

- 1) 教育委員会を中心に、クリニカルラダーに基づいた教育の企画・運営を行う。
- 2) 新人教育担当者会議のメンバーを中心に、新人教育の企画・運営を行う。
- 3) 研修会や学会に目的をもって参加し、「学ぶ組織」をつくる。
- 4) 看護の質保証をするために自己投資を行う。
  - ・ポートフォリオを用いた目標管理を行う。
  - ・看護協会への加入を100%にする。
  - ・資質を高めるために資格手当を活用し、研修参加や専門書購入をする。
- 5) 看護研究に取り組み、得られた成果を看護実践に活かす。

### 4. 働き続けられる職場環境を構築する

#### 1) ヘルシーワークプレイス(HWP)の実現を目指す

##### 1) 業務上の危険から看護職を守る(安全な職場づくり)

- (1) 生物学的要因⇒感染対策の実施
- (2) 物理的要因⇒環境整備、環境の定期的な点検を行う
- (3) 化学的要因⇒曝露防止(消毒剤、滅菌剤、抗がん剤など)
- (4) 人間工学的要因⇒腰痛発生の要因とリスク評価を行う
- (5) 交通移動要因⇒安全行動の意識づけと休息支援
- (6) 勤務・労働時間要因⇒勤務シフトの調整、超過勤務の削減
- (7) 心理・社会的要因⇒暴力、ハラスメント、精神的ストレスへの早期対応

##### 2) WLBの取組みを継続し環境改善に努める。

- ・やりがいや充実感を持てる仕事環境にする。
- ・リフレッシュ休暇を計画的に取得する。(労働基準法:有休発生日から1年以内に5日取得)
- ・お陰様文化を構築する。
- ・夜勤勤務時間内に仮眠を60分取り(目標90分)精神的、身体的な負担の軽減を図る。
- ・日勤勤務時間内の午後に休息を10分程度取り、精神的、身体的な負担の軽減を図る。
- ・患者満足度調査・職員満足度調査を実施し検討する。
- ・職場風土アンケート調査を実施し検討する。

### 5. 看護部の組織を活発にする。

- 1) 看護専門学校の実習施設である誇りを持つとともに、学生を通して学ぶ。
- 2) 各委員会活動は目標達成を目指す。
  - 半期毎に評価し、次期の計画修正を行う。
- 3) 院内発表会において、看護部委員会の活動報告を行う。
- 4) 師長以上は、実践計画書を日々の業務で活用する。

### 6. 組織の一員として病院経営に参画する

- 1) 病床利用率を高めるために、効率的なベッドコントロールを行う。
- 2) 無駄な支出を抑えた物品管理と効率的な業務管理を行う。
- 3) 効果的な資源(ヒト・モノ・カネ・トキ・情報)の管理をする

### 7. 地域住民の満足度向上に向け、地域との連携を強化する

- 1) 地域包括ケアシステム構築に向けて地域の多職種と連携し協働を図る。
- 2) 健康まつりの活動を通して地域住民の健康増進を支援する

### 8. 社会や地域の人々の信頼を得るために、専門職としての品行を常に維持する。

- 1) 看護者の倫理綱領のもと、専門職としての行動を律する。
- 2) 専門領域の教養だけでなく、社会的常識も十分培う。
- 3) 常に、誠実、礼節、品性、清潔、謙虚、良いマナーをもって患者さんの対応に心がける。