

看護部では、2014年度は診療報酬改訂に伴う、病床編成、地域包括システム推進のため、特に

1. 顧客満足の視点から 退院支援への取り組み強化。ワークライフバランス (WLB) への取り組み、
2. 学習と成長の視点から、看護職員教育学習環境整備へ取り組みを行った。

1. 退院支援への取り組み強化

診療報酬改定に伴い、亜急性期病床 26 床から地域包括ケア病床30床への変換を行ったことで、1・2 病棟、3 病棟における一般病棟の従来の役割機能を変更する必要が生じた。人事異動、業務内容見直しとともに、病床運用の見直しも行いながら、退院支援強化を図った。

特に、地域包括ケア病床には、在宅復帰率70%以上、医療・看護重症度必要度におけるA項目1点以上10%などの算定要件をクリアさせるためにも、病床管理のあり方を見直す必要があり、定例の朝の病床管理ミーティングに加え、夕方の患者情報確認を行うこととした。その結果、適切な病床運用へすすめることができた。前年度に比し、入院患者数減、手術件数減などもあったが、地域包括ケア病床における在宅復帰率、看護必要度の条件はクリアしている。

地域の高齢化率が40%近くなり、高齢独居者の入院、再入院者などへの退院支援の強化が求められている。そのため、地域包括ケア病床を含め、退院支援に対する勉強会をスタッフ間で実施し、退院支援カンファレンスの定着を進めた。また、在宅に関わる研修会への積極的な参加などにより、地域に求められる当院のニーズを理解した上で、各病棟機能に応じた、退院支援方法の工夫を考えていく必要がある、今後も退院支援に関するツールの作成など継続していく予定である。

今年度は、保健所との活動により、宇城圏域の3病院で緩和ケアに関する患者・家族、スタッフへのアンケートを当院でも実施し、緩和ケアを受ける患者・家族の思い等実態把握ができた。この情報をもとに、今後は、さらに、緩和ケア、高齢者への退院支援について継続して取り組んでいくことが重要となる。

2. WLB への取り組みについて

前年度より引き続き、看護協会のWLBプロジェクトへ参加し、院内多職種メンバーによるプロジェクトを中心に取り組みの展開を行った。インデックス調査の年度比較では、「あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」30.9%→41.8%。「有給休暇は必要に応じて取得できる」29.4%→38.2%。「定時に終わることができる業務である」23.5%→32.7%など。

プラスの変化を認めた部分もあったが管理者とのコミュニケーションに関する項目の改善がみられなかったため、今後の継続課題として、目標修正をはかり、実践している。院内スタッフの情報共有の仕組み作りとしての“みすみの輪”の新聞作成や情報提供紙の作成ができています。

また、多様な勤務形態により業務を進めていくにあたり、各部署間での応援体制の構築を図った。病棟間応援体制により、各病棟内での業務量の負荷が軽減され、部署間の情

報共有がスムーズとなってきている。さらに、仕事へのメリハリをつけるために、始業時および終業前の音楽と終礼の導入を始めた。この結果、残務への対応や、時間管理の意識が高まり、業務改善へとつながってきている。時間外の場合は前年度に比し、大きく減少はしていないが、日終了後や夜勤終了後の時間外数の減少を認めている。

短時間正職員数3名導入となり、今後も働きやすい環境作りを行いながら、職員満足度の向上に努めていく必要がある。

3. 看護職員教育学習環境整備について

例年の看護師教育プログラムに追加し、クリニカルラダー導入を視野に入れ、年間の教育プログラムを計画・運営した。2014年度中に、各病棟で、ラダーレベルⅡもしくはⅢの申請対象者があり、認定方向である。新人看護職員は全員が予定通りのプログラムを終了し、レベルⅠの認定を行うことができた。次年度は、ラダーシステムの周知とその理解をすすめること、ラダーⅣの項目内容を確立し、認定者を増加させるように、院内研修のさらなる充実をすすめていきたい。

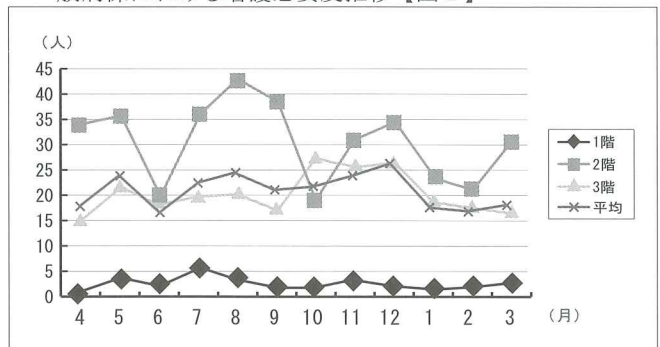
また、院外講師による講演会として、看護理論、認知症認定看護師による認知症患者のケアをテーマに各1回開催した。近隣連携施設から看護スタッフの参加があり、「グループワークでは、お互いの施設でのケアの状況を知ることができ良かった」などのアンケート結果が得られた。

人材の育成としては、認定看護師（脳卒中リハビリテーション認定看護師）に1名合格し、感染管理認定看護師、脳卒中リハビリテーション認定看護師の2つの養成コースへ受講ができた。現在合計4名の認定看護師が院内・外での活動が行えるようになっており、出前・健康講座への講師派遣も前年度3件だったが、今年度は8件対応できた。今後も、学習環境を整えながら、看護の質向上のための組織的な取り組みへ発展させていきたい。

4. その他

診療報酬改定に伴い、医療・看護重症度必要度の基準点変更があり、その評価精度の高さを要求されることになった。研修会の定期的な開催や、指導者育成を積極的に行い、記録の充実、見直しを図りながら、年間15%以上の数値で経過【図1】することができた。今後も継続した評価を行い、患者状態の適切な把握、アセスメント力を向上する取り組みが課題である。

一般病棟における看護必要度推移【図1】



1・2病棟は、診療報酬改訂に伴い、病床機能の分化と連携強化のため亜急性期病床30床から地域包括ケア病床30床へスムーズに転換できるよう以下の3点を中心に取り組みを行った。

- ①退院・在宅への復帰支援
- ②ワークライフバランス（WLB）の推進、パートナーシップナーシングシステム（PNS）ペア体制の継続
- ③スタッフ教育支援体制

1. 顧客満足の視点

地域包括ケア病床の役割である、急性期病床からの患者の受け入れ、在宅への復帰支援のため、受け持ち看護師を中心とした退院支援を行った。地域包括ケア病床入院の患者に対しては、週1回リハビリスタッフ、MSWが参加して退院支援カンファレンスを実施し、問題点、目標、具体的支援方法について情報共有し、早期解決に向けて取り組み在宅復帰率向上を目指した。特に、在宅酸素療法、人工肛門患者など医療依存度の高い患者の退院に際しては、外来看護師へ継続看護依頼しスムーズな在宅支援ができた。また、緩和ケア認定看護師のサポート体制により、ターミナル期の患者の外出を支援することができた。

2. 業務プロセスの視点

病床転換に伴うスタッフ異動後、新人看護師3名を迎え、前年度より実施しているWLBの推進として、PNSのペア体制を継続した。結果、WLBのインデックス調査では、「定時に帰れる職場である」と「看護ケアに費やす時間がとれる」の項目において前年と比べ改善が見られている。これは、ペア体制による業務改善ができたことでスタッフの満足度向上につながったと考える。

また、スタッフ同士互いの声かけができ、病棟間の応援体制も整い、短時間正職員制度も大きな問題点はなく導入できたと考える。

3. 学習と成長の視点

新人看護師に対しては、例年通り、新人看護職員の臨床研修の整備、キャリアアップとして、今年度よりキャリア開発ラダーを取り入れた。

在宅支援チームによる退院支援の勉強会を3回実施し、「退院支援についての勉強会開催が病棟看護師の知識・行動に及ぼす効果」について院内看護研究発表した。

また、熊本県における認知症施策の推進事業の認知症対応推進看護師（くまもとオレンジナース）養成研修会へ1名参加し、次年度くまもとオレンジナースとしての活動へとつなげる計画がある。

2014年度は、3病棟の亜急性期病床がなくなり全て一般病床に変わり40床でスタートした。

スタッフの移動と共に新人看護師2名を迎え入れ、救急患者受け入れのための病床確保、手術患者の受け入れと患者層も変わり新体制で臨んだ。主な取り組みとしては以下の3点を行った。

- ①ワークライフバランスの充実
- ②セーフティマネージメントの充実
- ③看護職員研修の充実

1. 顧客満足の視点

ワークライフバランスの取り組みとしては、PNSの体制による職場環境の改善を行った。新人看護師を抱えながら複数要員で新人と関わり一人の患者を見ることでリスクの回避とスタッフのストレスの軽減につながっている。完全なPNSスタイルまでには至っていないが定着しつつある。ノー残業デイの取り組みとして終礼前16時にナースセンタ内で自動的に音楽が流れるシステムを導入した。音楽を共有することで声かけが活発になり、タイムマネージメントの意識が高まった。始業開始8時30分にも音楽を流し、同時に日勤勤務者全員で受け持ち患者へのベッドサイド訪問を開始することで、いち早く患者対応ができるようになった。

2. 業務プロセスの視点

セーフティマネージメントの取り組みとして、患者誤認、転倒転落、誤薬、血糖測定関連に関する件数の減少をめざしその取り組みを行った。転倒転落においては定期的な朝のカンファレンスの実施により環境を整えその予防策に努めている。またせん妄患者においては家族との情報を共有しその予防策に努めた。血糖測定関連においては減少がみられず今後システムの検討が必要である。

感染においては院内でのインフルエンザが蔓延する中、院内感染予防対策委員会と環境整備の徹底とスタンダードプリコーションの徹底を行い当病棟においての患者とスタッフのインフルエンザの発生を予防することができた。

3. 学習と成長の視点

キャリア開発を図るためのラダー導入に向けた取り組みを行った。看護部全体での勉強会后、スタッフ面談時に希望確認を行いながらエントリーを促している。2名のエントリーがあった。新人看護師においてはラダーⅠの修了書を得ている。また今年度は他のスタッフの協力を得ながら2名のスタッフが認定取得のための研修会への参加を行いその研修を終えることができた。

2014年度4病棟は、看護師14.5名・看護助手7名で入院生活の中で密度の濃いリハビリを集中的に行ってきた。専門的リハビリを必要とする患者をできるだけ早く受け入れ、患者・家族が希望する生活が実現できるように、退院支援・在宅支援を行っている。また、ワークライフバランス改善により、職員のモチベーションが向上する事を目指し、PNSを導入した。

1) 顧客満足の視点

PNS導入による看護の質向上と職場環境の改善に取り組んだ。まず、PNSについて勉強会を行った上で委員会や目指す看護分野などを考慮しパートナーを決定した。日々の業務では勤務者により組み合わせが変わる状況であり、本来のPNS稼働とはいかなかった。同じ患者ケアをペアで行う事によるPNSの良い効果も得られたが、受け持ち患者についてのカンファレンス・看護計画立案・評価は十分とはいえず、本来のPNSの目標達成には至っていない。委員会活動や共通する研修参加などを共に経験するなど、知識や考え方など意見交換できる環境につながっている。

2) 財務の視点

入棟患者を疾患別にみると、脳疾患46%、整形疾患52%、廃用疾患1.6%であった。一般病棟からの受け入れ期間12日以内を目標とし、情報収集・担当セラピスト等とのカンファレンスを強化した。前期は平均10.7日であり、後期平均8.2日であった。転院時の直接入棟は年間14例であり、入棟後の病状安定・リハビリ遂行に問題はなかった。在宅復帰率は前期平均84.8%後期78.2%であり、年間では81.8%と前年度より約2.5%上昇している。また、重症患者退院時4点改善率については、前期平均58.8%後期69.5%であり、回復期リハビリテーション病棟入院料1の算定要件をクリアできた。

病床利用率は平均84.1% (73~91.3%) であり、前年度と比べ4.9%上昇した。

3) 業務プロセス

転倒転落防止について取り組んだ。回復期リハビリ病棟入棟時の転倒リスク評価に基づき、看護計画立案した。入棟後1週間以内の立案率は前期68%であったが、3月は93%であり、リスク認識は向上している。

発生事例は前期10件であり、3b1件であった。センサーマットやサイドコールなどフル稼働で環境整備に努めた。転倒発生後即時カンファレンスを行い、リハビリスタッフと共に発生要因を明らかにし、対策を具体的に示し統一した援助を実施した。後期発生29件あったが、3b以上は0件であった。

4) 学習と成長の視点

退院支援の充実について、院外研修参加1回以上100% (2回~14回) であった。

評価指標の日常生活機能評価が適正に判定できるように、看護必要度研修受講し2名終了した。また、患者ADL向上・質向上への取り組みとして、回復期リハビリテーション病棟協会研修会へ助手1名を含む4名が参加し、病棟・助手勉強会で伝達講習を実施した。

2014年度は、入院医療から在宅医療の流れの中で、患者の様々なニーズに対応できる知識と技術を提供し、安心して在宅療養を送られるよう支援することを目標に取り組みを行った。外来看護師は、一般外来、救急外来、内視鏡室、健診センター、手術室を担い、各部で連携と協力をし看護ケアを提供した。2014年の一日平均外来患者数は186.4人、前年と比較して4.9人増加、救急車搬送数は928人で前年より103人減であった。

1) 外来における看護業務の効率化と外来化学療法看護の実践

外来患者数の増加に伴い処置や患者指導、継続看護の実践などケアや業務が増えている。担当業務以外は実践できないスタッフがおり個人に負担がかかっていたが、スタッフ全員がケアや業務を理解し実践出来ることを目標に、アクションシートやチェックリストを作成・活用し取り組んだ。それにより業務は効率的に、また責任を持ってケアを行うことができた。

4月より外来化学療法室を新設し、延べ232件の使用となった。患者や家族からは、過ごしやすい環境や看護師の温かい対応など満足度の高い評価を得ている。今後、化学療法看護を含め外来看護の質を高めることを目標に、カンファレンスや勉強会を行っていく。

2) 内視鏡室における患者安全への取り組み

前年と変わらず看護師2名と看護助手1名を配置。一般外来件数は減少したが、健診者件数は424件と倍に増加した。2014年は上部内視鏡1,648件、下部内視鏡634件であった。治療内視鏡、ESD、胃瘻造設は減少傾向である。健診者と外来患者が混在し検査を実施するため、運用方法を幾度も検討し待ち時間の減少に努めた。転倒件数はゼロ、看護師の見回り観察を行い安全に実施できている。

3) 健診者数増による更なる健診センターの充実

看護師3名へ増員、事務員2名体制。センターの改装を行い過ごしやすい環境に整えた。4年目となり、健診者が増え多種多様な健診内容となった。それに伴いマニュアルの追加や修正を行い運用改善に取り組んだ。また保健指導を行い、健康の重要性や予防の大切さを伝えることができた。その中でも継続して外来処置室への応援体制は継続して行っている。

4) 手術室における看護・業務改善の実施

2014年手術件数は255件、前年より75件減。術前訪問は77.3%、術後訪問は69.5%と、外来兼務のなかで前年より訪問数は増。看護師3名体制で、医師、麻酔科医、看護師とチームワークで安全また円滑に手術が遂行するよう努めた。麻酔科医とのカンファレンスは症例毎に行い、情報共有や問題点を把握し周手術期看護につなげた。整形外科における術前排便処置の検討を行った。結果として、緊急手術以外の有効な便処置の方法が明らかとなった。今後も看護研究に取り組み、また手術を受ける患者の様々な不安や恐怖に対して安全・安楽に手術に望めるよう手術室看護の充実を図りたい。