

1. 病棟の具体的な目標と評価

1) 安全で質の高い看護を提供する

(1) 倫理カンファレンスを3回/年実施し、スタッフが倫理的課題に気づくことができる

日々の業務の中で倫理的問題と感じている内容を取り上げ、3例/年、4回実施ができた。目的と目標を設定する事で、話し合うテーマが定まりディスカッションしやすい環境を整えることができた。前期のカンファレンス実施後、57%のスタッフが患者との関わり方に変化があると答えており、4回実施後は84%となった。

2) 病棟運営に参画する

(1) 多職種と連携を図り、適正な病床運営を実施する

退院支援カンファレンスを多職種とともに1回/週実施できている。入院時にスクリーニングを実施し家族との面談内容や退院支援カンファレンスでの内容を情報共有し、退院調整に入院後早期から介入できている。昨年度と比較して病床利用率 83.73%、病床稼働率 92.63%と上回った。タイムリーな情報提供と多職種との連携を行い介入していきたい。

3) 患者の視点に立った医療安全を推進する。

(1) 患者の状態に合わせてマニュアルに準じた褥瘡・MDRPU対策を実施する

褥瘡の新規発生は6件、MDRPUの新規発生が2件あった。看護オーダーを活用し観察項目を入力しやすくした。しかし、入院時から観察項目が変更されておらず、患者の状態の変化に応じての観察ができていなかった。褥瘡の新規発生が増加している要因として、マットの選択や除圧は行っているが、予防に向けた視点で観察項目が変更できていなかった。

4) 専門職としての能力開発に努める

(1) 研修参加しやすい環境を整えキャリアラダー暫定レベルから認定移行率50%以上する

院内教育の年間受講計画をスタッフに明示し、キャリアラダーの認定に必要な研修を選択し、希望するスタッフ全員が研修を受講することができた。キャリアラダーは10名申請し全員認定された。全体としては43.4%となり、目標達成はできなかった。

5) 看護の先輩として学生に関わる

(1) 看護の先輩として学生指導に関わり、学生指導評価が前年度以上にできる

実習日はGEを配置し、学生と受け持ち患者が関われるよう時間調整を行いケアも一緒に実施できるようにした。学生の実習指導評価は昨年度4.46、今年度4.8となり、今回の支援体制が学生にとって良い環境であったと考えられる。

6) 活気のある職場、元気の出る職場づくりを推進する

(1) スタッフが心身ともに健康で看護実践に取り組むことができる

36協定については、看護師長、リーダーを中心に声掛けを行い遵守できた。超過勤務が40時間/月近くになるスタッフが3名おり、また超過勤務は平均445.3時間/月と、前年度を大きく上回った。さらに要因の分析を行い改善策を考えていく必要がある。

(2) 年休7日以上/年を取得できる

年休は7回以上取得できていないスタッフが10名。1月以降は代休取得があり、年次休暇が取得しにくい状況であった。リフレッシュ休暇は約4名/月取得し、全員取得できた。

2. 病床運営状況

表1 令和3年度 病床運営状況

収容可能 病床数(床)	診療科名	月平均		平均在院 患者数(人)	平均在院 日数(日)	病床利用 率(%)	病床稼働 率(%)
		新入院患者 数(人)	退院患者数 (人)				
48	耳鼻科・眼科・皮膚科・ 形成外科・総合診療内科	90.6	129.7	40.4	11.2	84.1	93.0

重症加算病床		有料個室		死亡者数(人)
病床数(床)	稼働率(%)	病床数(床)	稼働率(%)	
3	99.1	5	94.4	28

3. 看護体制

表2 令和3年度 看護体制(令和3年4月1日現在)

配置人数(人)	看護方式	夜勤体制(準:深)
32	PNS [®]	4:3

4. 看護統計

1)重症度、医療・看護必要度

表3 令和3年度 一般病棟 重症度、医療・看護必要度Ⅱ

基準を満たす患 者の割合(%)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
	32.4	26.3	33.4	34.5	37.3	29.7	32.9	33.9	33.7	31.0	33.0	33.6	32.7

2)部署データ

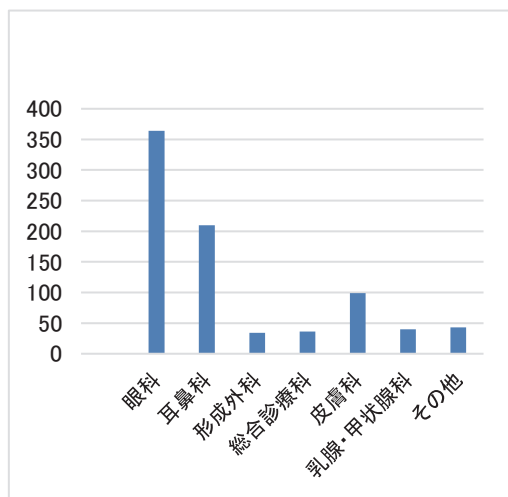


図1 令和3年度 手術件数

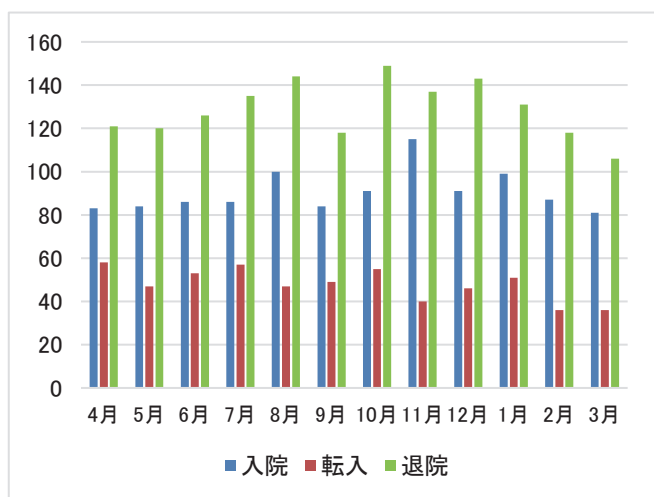


図2 令和3年度入退院 月別患者数