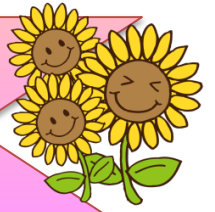




# 看護部通信

#IOSPY

2021.7.発行 第55号  
ホスピグループ腎透析事業部看護部



## 今年度の看護部目標

昨年から続くCOVID-19 感染症の影響は長く続き、新年度も第4波の中でスタートしました。昨年はCOVID-19 陽性患者の発生に伴い、感染対策や隔離対応など看護職の皆様には大変な状況をと乗り越えていただきました。様々な制約の中、看護部の活動も変更を余儀なくされました。開催時期を延期したり、急遽操作を覚えてオンライン開催に切り替えたり、皆それぞれ工夫をして、ほぼ予定通り活動ができました。

ありがとうございます。

今年度も、特に学習において引き続き予防対策を取りながら、オンラインの良さを取り入れた目標を立てました。得た知識や情報は、共有し実践に活かすことが、看護の質の向上および顧客サービスに繋がります。実践に活かすための体制や仕組みづくりを目標に入れました。新しいリーダーも継続した活用ができるように、重点目標に挙げ取り組んでいただきます。困難な中でも活動を止めず、皆でできることをできる方法で継続する看護部でありたいと思います。

宮下美子 統括看護部長

視点	大目標	中目標
顧客	安心安定した生活のための看護サービス	※高齢者の個性性を重視したケア・支援・看護実践 内外の連携と情報共有によるサービスの提供
内部プロセス	看護実践できる体制づくり	※専門性の高い看護師(グループ内)の相談・支援体制づくり COVID-19 禍における医療安全(感染・リスク・リアル)の充実
学習と成長	変化する人材育成・教育システム	環境変化に応じた教育(オンライン・EL・リアル)の充実 ※新リーダー作成と活用・評価
財務	社会情勢に合わせた取り組み	※収益向上と地域連携に伴う取り組み 対話のある安心安全な職場環境づくり

\*重点目標

## 腎透析事業部看護部の今年の活動内容

### 現任教育委員会

今年度もCOVID19感染対策をしながら、リモートと対面での研修を考えています。また、久しぶりにアドバンス③(リーダーシップ)研修を予定しています。それぞれのレベルの研修で、日頃の看護実践を振り返り、さらなる成長へつなげていっていただけるような企画、運営をしていきたいと思っています。



### 新リーダーの作成・活用

2021年度、ホスピグループ腎透析事業部におけるクリニカルリーダーは、『看護師のクリニカルリーダー(日本看護協会版)』をもとに新リーダーの完成を目指しています。リーダーの意義を理解し、各施設で活用し、新リーダーの認定数を評価指数として取り組んでいきます。



### 看護部オンライン委員会

昨年度はプロジェクトとして、コロナ禍の中で会議や講演会、研修などオンライン開催に切り替えるため、情報収集や操作練習、開催サポートを行いました。コロナ収束後もオンラインの活用が続くと考え、今年度は委員会として活動します。昨年度各企画でのオンラインに関するアンケートをもとに、マニュアル作成、操作練習、その他サポートを行う予定です。



### 意思決定支援

目標:意思決定支援について根拠に基づいた事例を通した学びを深め、実践に活かす

- ①事例検討会 1事例を検討会→実践→検討会をすることで事例を深めていきます。
- ②ロールプレイで実践に活かせることを目指します。



### 医療安全

- 《転倒・転落予防》
- ・転倒転落予防パンフレットの啓蒙・使用状況の確認
- ・パンフレットの中身を具体的にしたりリーフレット又はVTRを作成
- 《感染対策》
- ・WEBによるCS・クラーク学習会



### 次世代リーダーの育成

写真の教本を参考に、次世代リーダーとして必要な、「人間・ケア・いのち・生きる」について深く考え、本や他者との触れ合い、対話を通して、人間力、人間関係力育成を目指しています。



# 職場環境づくりの活動

## 新生会第一病院

新生会第一病院では「**COVID-19後のストレスケア**」として2020年12月～2021年1月に初めて院内でコロナ患者が発生したときの思いを語り合う場づくりをしました。2月～4月の3か月間でグループ面接を20回開催し、103人の看護部スタッフが参加しました。コロナ禍で大変だったこと、頑張ったことを語り

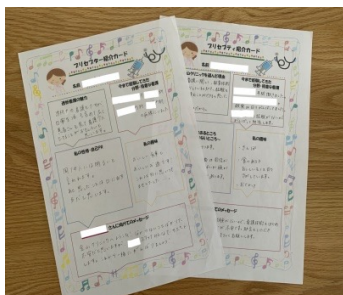


合い、その時の自分の感情を振り返り共有し、自分を大切にすることを学びました。

## 金山クリニック

新人が安心できる職場環境づくりを目指し、プリセプティ・プリセプター紹介カードを作りました。紹介カードには、お互いのこれまでの看護経験分野や自分の性格、趣味などを記載します。2021年2月から活用し始めたばかりですが、新人からは「指導者の人柄が知れて安心した。」

プリセプターからは「お互いが話すきっかけになった。」という声が聞かれています。



## 東海・東海知多クリニック

新入職者を対象に「**仲間づくりの集い**」を行っています。今までの看護経験を振り返って語りあい、お互いを知ることで横のつながりを作っています。また、透析看護に活かせることは何かを共に考えています。



仲良くなれてうれしい。みんな同じような悩みがあった。

自由に語り合える場があってこの会が楽しみです。

## 平針記念クリニック

5/4 新入職者6名と「**新人交流会**」を開催しました。毎日の緊張感からしばし解放され、リラックスした雰囲気の中、お互いの趣味や特技などを自己紹介して質問し合いながら盛り上がりました。

また、入職1ヶ月経過後現在の不安な気持ちを共有・共感することができました。コロナ禍で食事会等の交流がしにくい中、仲間づくりの良い機会になったようです。次回は7月初旬に開催予定です。



## 鳴海クリニック

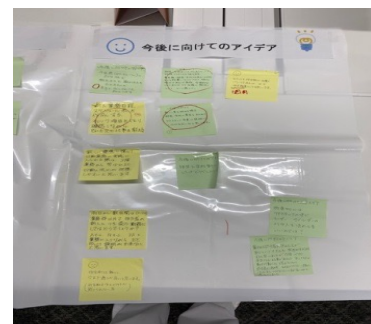
入職して2～3年目のスタッフを対象に「**ハッピー看護師ライフ—仲間で語り合おう—**」をテーマにワークショップを開催しました。「**みんな同じように悩みがあることがわかり嬉しかった**」などの意見があり、気持ちを共有する場が大切だと感じました。今後もワークショップを開催し、職場の風土づくりをしていきたいです。



## 新生会クリニック

1月から新しいCS(ケアスタッフ)を迎えた時、新人CSに仕事を教えるCSを担当制にするという取り組みをしました。初めての試みに担当のCSとそうでないCS全員で担当制の課題とそれぞれが頑張っていることを語れる場を作りました。

テーマは4つ①担当制の良い点②担当制で困っていること③今後に向けたアイデア④頑張っていることCS全員が真摯に仕事にむきあっていることを実感しました。



写真は「今後に向けたアイデア」ですぐ実行できるものにCSが〇をつけました。