



公立陶生病院

看護局通信



私たちは、全力であなたのキャリアプランを支えます！  
私たちは、全力で働きやすさを追求します！  
私たちは、全力で信頼される看護実践をめざします！

新しい職員を迎え、令和2年度のスタートです。改修工事や駐車場の工事も終了し、整った陶生病院も始動します。新型コロナウイルスや診療報酬改定と私たちを取り巻く環境は激変していますが、One Team となって、よりよい看護を目指していきましょう！



私は、感染制御室長と看護第一部長を兼任しています。業務の範囲は、感染管理、診療報酬改定に伴う増収対策、看護手順管理、防災災害対策、機能評価受審準備、SPD導入、物品管理、褥瘡対策、病児保育園関連等々です。何でも相談してくださいね。一緒に考えますし、対応します。

看護第二部長  
大矢なぎさ

看護管理部長  
小野 薫

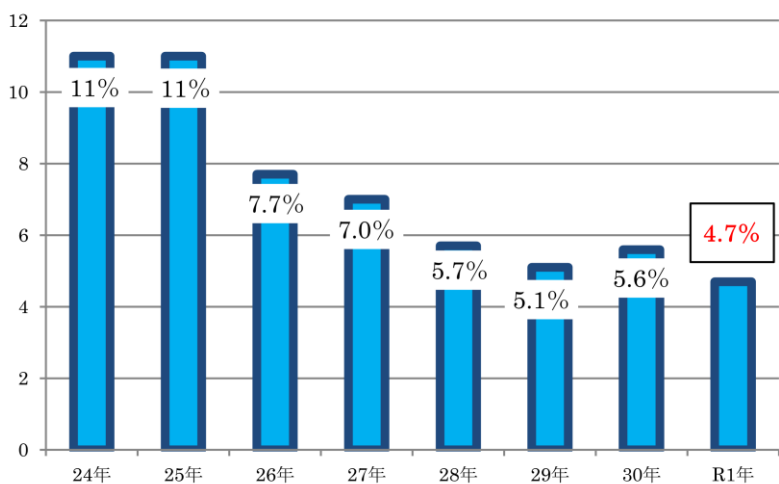
看護局長  
亀島 加代

看護第一部長  
須川真規子

2020年4月より看護管理部長を拝命しました。異動や昇格などで不安や戸惑いの中スタートされる皆さんと同じく、私も同じ気持ちで新人部長としての一步を踏み出します。未熟ながら精一杯、私らしく頑張っていこうと思います。よろしくお願いします！

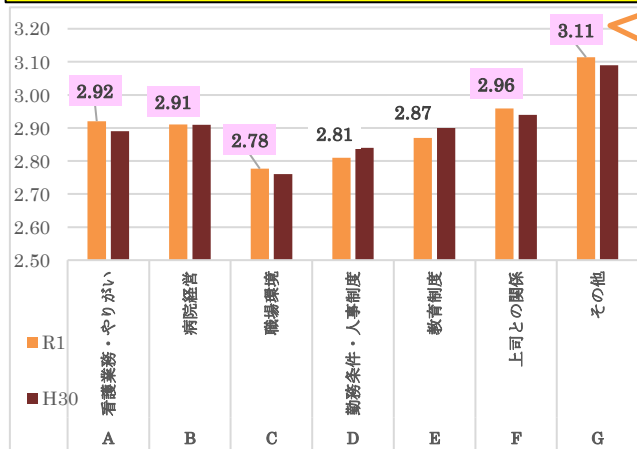
2020年は、全世界にCOVID-19の蔓延、無観客相撲やBリーグ中止、東京オリンピックの延期等々、大きな波紋からのスタートです。今後さらに大きな波・嵐が押し寄せても、チーム力を結集して備え受け、何があっても陶生らしく患者ファーストに徹し、誠実に、チャレンジ精神旺盛に取り組ましましょう。エイエイオ～！！

看護師 離職率 年次推移



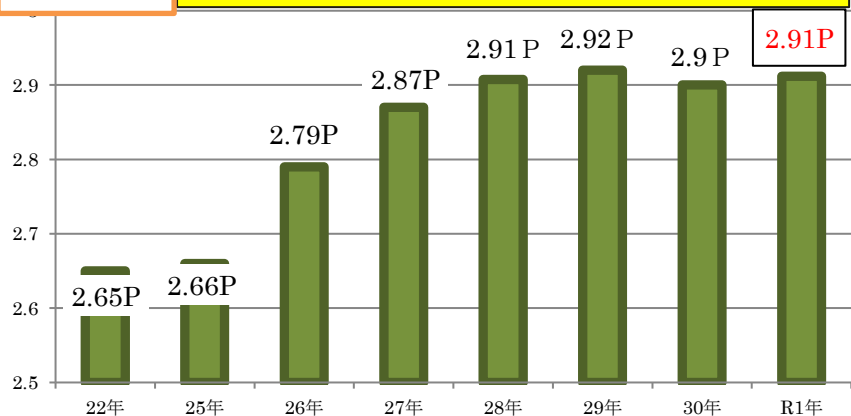
離職率は、組織の健全性、安全性、安定性、魅力、働きやすさを表す指標です。日本看護協会調査の離職率全国平均は11%です。令和元年度の陶生病院看護師の離職率は4.7%という桁外れに優良な結果でした。これは、愛知県下500床以上の医療施設の中で最も低い離職率です。また、全国自治体病院(897施設)の同規模医療施設では、H25年、全国最下位からの逆転 最上位に到達しました！職務満足度調査でも安定した組織であることを示しています。これはひとえに、互いを思いやる組織に成熟してきたこと。コミュニケーション豊かな人間関係に近づいていること。一人ひとりの個性を認め合い、互いを補完し合う文化が醸成してきたこと。病院全体でハラスメント撲滅に取り組んでいること。疲弊や不満の種は何とかなしようと常に向き合っていること。色々な要因はあるかと思いますが、間違いなく言えることは「全看護職員で成し遂げた結果である」ということです。ありがとうございました。 亀島加代

職務満足度調査 カテゴリー別



ピンクは昨年度より上昇を示す

看護師 職務満足度調査 年次推移



永い間、お世話になりました。今後も今までの経験を活かして大好きな陶生でがんばります。よろしくお願いします

職員よろず相談ナース



令和2年4月から陶生病院のマニュアル管理を担当します。マニュアル管理者の役割は、基本理念に則り、安全で質の高い医療・看護の提供をめざして、患者が関わる全てのマニュアルが適正に見直し、更新されているかなどを確認し、改定の支援を行います。また、院内の掲示物もラウンドチェックし、Beautifulに分かりやすく掲示されることをめざして、関わります。今後ともよろしくお願いします。 水野康子

マニュアル管理・掲示物指導ナース



令和2年4月から職員の様々な相談事を聞いて一緒に考えたり、困っていることサポートをします。また、働き方改革が進む中で、皆が健全に働き続けられる環境づくりに寄与したいと思います。超過勤務時間によっては、私から声をかけることもあります。まあ保健室の看護師さんって感じの役割です。開設する部屋は近日中に報告します。 稲垣養子

がん相談ナース



令和2年4月から今までと同様に、がん診療部で相談事業を担当します。患者さんの希望に沿った生活の支援ができることをめざして、病棟ナースさんや多職種とも連携して取り組みます。また、退院支援部門とも協同して関わり、みんながやりがいや幸せを感じられるように取り組みたいと思います。そして、昨年度までに、がん相談研修を修了した病棟看護師さんとも一緒にやっていきたいです。 三浦なつ子

ご定年、誠におめでとうございます。公立陶生病院の看護学校で学び、看護師として長きに渡り、任務を全うし、活躍された皆さまへ心からの敬意とお祝いを申し上げます。私たちは先輩方々から、誠意ある態度、看護師としての姿勢や患者さんを大切に思う心を学びました。3人も揃って毅然としている割に、涙もろくて人情味あふれる人柄で大好きです。(^^) 4月からも新たな役割・立場ではありますが、一緒に働けることをうれしく思います。よろしくお願いします。 後輩一同より

【令和2年4月1日からのお知らせ】 ①敷地内薬局の2階で”おひさま(病児保育施設)”を開室 ②陶生病院 HP を更新

担当：杉本ナースママさん



令和2年4月1日から院外薬局の2階に瀬戸市の病児保育園を開室します。この施設は、瀬戸市在住・在勤・在学の方々の病児を安心して預けていただけます。保育士さんと一緒に、ナースママがお熱を測ったり、お薬を飲ませたりと関わります。陶生病院の小児科とも連携して、必要な時には、サツと受診できるように手配します。お子さまは、生後6ヶ月から小学校3年生までの児童が対象です。開室日時は月～金曜日の8時30分～19時です。詳しくは、瀬戸の広報誌かHPをご参照ください。助産師の経験をフルに活かして取り組みます。 杉本久美子



駐車台数：東=321台 西=291台 平面=115台 身障者用=17台

～病児保育 ナースママチーム～

岡ナースママさん

服部ナースママさん



令和2年4月1日、陶生病院のホームページが一新されます。分かりやすく見やすいこと。そして、“目を引くかっこよさ”をめざして、半年かけて作成してきました。スマホ画面での見やすさは、結構こだわりました。尽力された広報活動委員や協力いただいたナースモデルの皆さん、心より感謝申し上げます。是非、職員の皆さんもHPを開いて見てくださいね。感動するよ (^^) /



# 医療安全の基本はコミュニケーション

## 医療の現場は「多様性」に満ちている

医療現場では、重症度レベルは0～5段階と様々ですが、インシデントが発生しない日はありません。インシデントの原因や要因は様々ですが最近では「多様性」に関連することが最も安全を脅かしていると言われてます。

多様性は、「個々の対応」に成らざるを得ないからです。

医療の現場では、多職種がそれぞれの専門性に則り、働いています。そこには、はっきり明確な職域と互いに遠慮し合って、気付いても手を出すことを躊躇する領域が存在しているようです。これは少ない人数で、何でもがむしゃらに、絡み合って仕事していた昭和の時代には少なかったインシデントだと言われています。また、患者さんの病態は、加齢に伴う身体変化や生活習慣病などの複合疾患を併発している重症心不全や肺炎が増加しています。そして、同じ病名でも主治医によっては治療方針や処方異なることもあります。また、用法用量が複雑な薬剤も増えてます。また、生活背景の複雑化により、中年ニートや若年貧困層が増加し、「発見時には既に末期がん」なども社会現象として大きな課題です。



## 知っていますか？ 2年目のリアリティショック再び

2010年新人看護師研修が努力義務化され、陶生病院の新人看護師教育は、1年間をかけてOJTとOffJTを組み合わせ、詰め込まず、無理なく計画的に習得できることをめざした新人研修を実施しています。一方で2年目になった途端に手厚さから外れるのも事実です。それは、一人前看護師に成長した証でもあるのですが2年目ナースさん達にしてみると「まだまだ自分は一人前には、ほど遠い」と、自信が持てずにいるようです。しかし、日常では、日々任される業務が増え、自分で判断することも増え、初めて後輩から頼られ「そう答えたけどよかったのか？」と、不安に駆られることもあるのでしょうか。そのようなことが相まって、2年目にして、1年目には感じたことのない種類の不安感に襲われることがあるようです。これは当院だけの傾向ではありません。All Japanで起きている新たな形式の2年目リアリティショックです。その影響は、それまで順調な成長を見守ってきた先輩や実施指導者は、「えっ、あの子が・・・？」と、愕然とし、何が問題だったのかと、悩みが飛躍するようです。いやいやこれは、2年目ナースにとって順調な成長過程にある通過点に過ぎません。皆でゆったり構えて、2年目看護師の心情を察し、なんくるないさ～時間が解決するよ。と、温かく見守りましょう。

『多様性』は、新人にしてみると奇々怪々に感じることでしょ。

では、新人は医療現場でどのように立ち回ったらよいのでしょうか。

新人は配置と同時に、人間関係の構築をしながら、病棟の一日の看護業務に圧倒され、基本的な看護技術でも不安を感じながら実践し、日々看護師として経験を重ねることになります。どのような環境でも、基本の「キ」はコミュニケーションです！

看護師の仕事は、患者さんやまわりの医療従事者たちと言葉を通じて実に多くの情報をお互いに伝達することで成り立っています。曖昧な伝達や適当な理解はインシデントに直結します。日常生活でも自分では理解しているつもりだったのに、相手の意図を汲み取れてなかった。という思い込みを経験したことがあると思います。これを防ぐコツは、指示・伝達されたことを声に出して確認することです。一言一言をリピートする必要はありませんが、要旨を確認することでコミュニケーションエラーを減らすことができます。また、メモを取ることも大切ですが、全部の言葉をメモする必要はありません。要旨だけでよいのです。メモする経験は初めてではありません。臨地実習でも体験しています。同じです。そして、聞き取れなかったことは、勇気をもってもう一度、確認しましょう。先輩は、新人が思っているより、ず～っと寛大です！

## ～今の時代のマネジメント～

高速回転の医療現場では、従来の価値観からの脱却や多様性が求められています。“タイムリーに変化に対応できる”ことがより重要なのです。今までのように、リーダーが変化を予見して、適所に適材を再配置するスピード感では、時代に取り残されてしまいます。フロントサイドの一人ひとりがいち早く変化を察知し、判断し、変化に対応する。リーダーは、じっと報告を待つのではなく、自ら行動して個々の動きを把握し、状況を判断し戦略を整える。このスピード感が、今の時代に求められているマネジメントです。指示待ち以前に報告待ちを見直しましょう。

令和2年度、診療報酬が改定されました。今年のKeyは何と言っても『医師・医療従事者の働き方改革の推進』です。無理なく、看護師の役割と価値を高められるタスク・シフティングに臨みたいと考えています。

医療事故情報収集事業のHP（期間：2010年1月～2018年12月）で、“新人”をキーワードに検索すると496件ヒットしました。最も多かったのは「薬剤」に関することで312件ありました。次は「療養上の世話」「ドレーン・チューブ」「検査」「医療機器」「治療・処置」の順でした。特徴は、496件中384件は『確認を怠った』で、約8割が確認不足によるものでした。要するに、確認を怠らず実行できれば、多くのインシデントを防ぐことができるのです。新人諸君、恐れるなかれ！実行しようと思うことを声に出し、確認すればいいのです。「〇〇さんに△△を持って行きます」って、塩梅です。安易に考えてはいけませんが怖がり過ぎは、もっとダメですよ。

