

看護部長会議（第4回）令和元年6月19日（水）

1. 看護管理上の情報共有

1) 離職防止の取り組み

①離職防止：新人に取り組んだ結果、中堅層が疲弊している。
中堅層の離職が課題である。

②教育：研修の事前課題をやめた
研修内容の工夫ーリフレッシュ研修
皆で育てる職場環境作り。

③労務：新人を超過勤務させない。

2) 採用試験で良い人材を見極めるための取り組み

3) 移植病棟（無菌室）の看護師配置に関して

- ・手厚く(2:1)したいができない
- ・人員不足で家族に頼っている部分があり課題である
- ・日中は他病棟からリリースが来る

4) 専門領域ラダーについて

- ・レベルⅢ以上の取得率が下がるのが課題
- ・給与との連動
- ・ラダー評価



5) 特定行為研修受講者について

- ・今年度受験する予定であるが、病院としてどう活動するかを検討している
- ・取得する研修コースによる働き方が課題

2. 小児がん拠点病院看護部長会議のあり方について

- ・看護部長会議を開催し始めたばかりなので継続しても良い
- ・情報共有は必要なので継続したい。同じ問題を抱えている
- ・情報共有はとても有意義だった

3. 小児がんに関わる病棟看護師長間の連携強化について

- ・小児病棟の看護師長が小児病院の取り組みを聞いて全国レベルで集まり、質の担保を考え、全国レベルでがん看護の質が上がると良い
- ・小児病棟の看護師長は2~3年で交替するので、がん拠点の役割を理解する上では全国の情報を知るのには意味がある

4. 病院見学について

5. 看護の臨床研修推進について

- ・小児がんに関する研修プログラムなどを発信する

看護部長会議（第5回）令和元年6月19日（水）

1. 小児がん病棟を取り巻く看護管理上の課題と取り組みの情報共有

1) キムリア治療に関する情報共有

- ・治療開始にあたり、ICUの入室基準を作成した
- ・以前治療中に重症化した患者を経験している職員が数名いたため、準備段階から話し合いを持ち動機づけした
- ・数例が大きなトラブルなく経過していることもあり、恐怖感を訴える職員はいない
- ・今後は、ICU退室基準を検討している
- ・ICUには入室せず血液内科病棟で治療した

2) AYA世代に関する情報共有

- ・AYA世代のフォローアップ外来を開設した
- ・がん患者やがんサバイバーやきょうだいと話す機会としてとても好評である
- ・親をサポートするサロンもやっている
- ・腫瘍センターの下部にAYA世代がんセンターが組織化した
- ・緩和ケアチームが小児と成人の2つのチームとなった
- ・がんサロンは地域連携室が主導となって開催した
- ・就労支援はハローワークの方を交えて始まった



3) 家族付き添いに関する情報共有

- ・付き添いは原則母親としていたが、父親と母親が交替したり、父親が付き添うときは男女で部屋を移動していたが、他施設の状況を聞き、付き添い者の緩和を検討中
- ・必ず付き添っているが、付き添いを緩和できないか検討中

4) 働き方改革

① 看護助手

- ・直接ケアを行う業務が少なくなった
- ・募集しても来ない、すぐに辞めてしまう
- ・アルバイトで数日時間勤務者を複数配置しているのでタスクシフトできない

② 薬剤師

- ・人員不足が課題であり、病棟薬剤業務が進まない
- ・看護師の薬剤に関する業務が、超過勤務の多くを占めているが、タスクシフトできない
- ・以前から行っている業務(抗がん剤と免疫抑制剤のミキシング、持参薬チェック、服薬指導等)から拡大はできていない。

2. 小児がん拠点病院看護部長会議のあり方について

- ・看護管理者としての情報共有する場は必要である。
- ・テレビ会議等も効率的ではあるが、直接顔を見て話す機会も重要である
- ・小児病院と小児病棟がある病院では、ミッションや課題が違うが、情報共有して自施設で活かすことができる
- ・取り組みの内容については、1年間で完結できる内容とする