

第4節 看護部

1 概要

(1)看護部の理念と方針

理念：患者の生命と人権を守り、個性を考えた自立支援を目指します。

社会の変化・ニーズに対応した安全で安心できる質の高い看護を提供します。

方針：①人間の生命、尊厳および権利を尊重した看護を提供します。

②精神科看護の専門性を発揮し、患者の個性をふまえた日常生活を支援します。

③精神科治療プログラム・社会生活技能訓練等の実施や家族教室を開催すると共に、地域との連携を深め継続した看護実践により、患者家族の自立を支援します。

④社会の変化やニーズに対応した安全で安心できる質の高い看護実践の向上を目指し、看護者としての成長に努めます。

⑤看護学生の臨地実習、研修等に積極的に協力し精神科看護を目指す後輩育成と推進に努めます。

(2)看護部の目標（ビジョン）

2016年（平成28年度）から、アンレス（AUNLESS）アクション（ACTION）をスローガンに掲げ、チーム精神医療センターとしての看護部組織の確立（ミッション）の下、実践力強化による改革推進（ビジョン）に取り組んでいる。

また、2018年（平成30年度）には、看護職員ひとりひとりに焦点を当てた看護実践力（看護管理力）の強化を目指し、下記のとおり「看護師の責務」を明確にした。

<看護師の責務>

精神医療センターの全ての看護師は、精神科領域の看護師として優しさと強靭さを併せ持つ不断の努力を基盤とする実践力強化を目指すことを責務とする。

具体的には、①ひとりひとりが、唯一無二の存在として優れた看護実践者たるための自分自身を大切に育てる（自己への投資を惜しまない）こと。②difficulty-困りごと、困難からの一歩の大切さを知り、辛さを伴う経験に意味を見出し、ダメージをマネージする能力（変化や困難に向き合い、乗り越え、適応する力）を獲得すること。これらを使命とし、ひとりひとりが、臨床現場でのリーダーであると自覚することである。

- 1 看護管理者は、ひとりひとりを大切に、個々人が看護師としての倫理性を高く醸成し、それぞれ考えて、行動し、結果を出すことができる、看護実践力強化を目指した、学習する組織を作り上げる目標と戦略を明確に示すことを責務とする。
- 2 ひとりひとりの看護師は、精神科領域の看護師として、常により高い倫理性の獲得を目指し、考えて、行動し、結果を出すことができる、あらゆる状況でのリーダーであるための看護実践力を身につけることを責務とする。

ミッション：チーム精神医療センターとしての看護部組織の強化

ビジョン：看護実践力の強化による改革

スローガン：アンレス アクション

UNLESS(you) ACTION(is taken now)・・・

あなたが行動を起こさない限り・・・何も進まない

令和3年度看護部重点目標：専門性の高い精神科看護実践による改革推進

- 戦略目標：Ⅰ 専門性の高い精神科看護の実践
Ⅱ 経営への具体的参画
Ⅲ 労務環境の整備促進

また、目標達成のための重要成功要因を10項目掲げ、全看護単位の取り組みとして共通化を図り、看護部全体としての実績評価に繋げた。(5「看護部重点目標」参照)

(3)看護組織

看護部組織は、副病院長兼看護部長1名、副部長兼看護部長代行1名、副部長1名及び6看護単位に看護管理者として看護師長6名、副師長1名を配置し、看護単位毎に主任看護師を複数名(1~3名)任命した。

看護部全体として、常勤看護師は150名、非常勤職員4名、看護助手15名で組織・運営した。

看護単位	看護の特徴	勤務体制	算定入院料 (看護配置)
第1病棟 (30床)	精神疾患を持つ急性期患者の看護 結核等の感染症の看護	2交代・3交代 2~3人夜勤	精神科病棟入院基本料 (13対1)
第2病棟 (40床)	中毒性精神病や依存症患者の看護	2交代・3交代 2人夜勤	精神科急性期治療 病棟入院料(13対1)
第5病棟 (30床)	小・中学生で入院治療が必要な精神疾患患者の看護	2交代・3交代 2~3人夜勤	児童思春期精神科 入院医療管理料(10対1)
第6病棟 (50床)	急性期の集中的治療を必要とする患者の看護、措置、緊急措置、 応急入院を要する患者の看護	2交代・3交代 4人夜勤	精神科救急1入院料 (10対1)
第7病棟 (33床)	医療観察法(心身喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の 医療及び観察等に関する法律)対象者の看護	2交代 5人夜勤	入院対象者入院医学管理料 (対象者数×1.3+4人)
外 来	第1外来(義務教育終了後の患者の診療介助) 第2外来(児童思春期の診療介助) 第3外来(措置、緊急措置、応急入院等の患者の診療介助) 医療観察法対象者の訪問看護	日勤体制	—

(4)看護方式

病棟の看護方式は、プライマリーナーシング及び一部デイパートナーシップ、機能別を導入し、看護業務を行っている。

2 令和3年度事業実績

(1) 看護職員の動向と今後の課題

令和3年4月1日における看護職員の平均年齢は40.6歳（前年度39.7歳）であった。新採用者5名、転入者7名、前倒し採用1名、退職者は11名で、離職率は3.3%だった。離職率は令和2年度も4.0%で、定着が図られている。

育児休業者は3名おり、男性看護師に対しても子育て参加を支援し、休暇制度を利用した。

育児休業代替職員の任期終了や長期休暇者の人員不足による影響を最小限にするため、配置換えやサポート体制を強化した。

今後は定着率の良さが個々の強みを活かしたチーム医療の推進につながるよう、自己の役割を発揮できるような支援体制が課題である。

(2) 看護部重点目標と取り組み

I 専門性の高い精神科看護の実践

看護実践力の獲得では、行動制限最小化の推進を常に意識した看護実践ができており、看護師の発信により行動制限最小化が図られた。また、行動制限最小化認定者会議を立ち上げ、認定者13名で行動制限最小化に関する研修の企画・運営に参画し、認定者の取り組み内容を共有し、看護部全体の看護実践力向上に努めた。

ユマニチュードの学習は、研修修了者を中心とした学習会の開催や看護実践での指導が継続され、知識の浸透と共に実践に結び付けることができた。

看護倫理課題への取り組みは、倫理推進委員会が中心となり、ツールを用いた倫理カンファレンスの充実に向けて活動した。多職種参加の倫理カンファレンスを定着させ多角的な意見交換により、さらに倫理的取り組みを強化することができた。

医療安全の確保では、精神科特有のインシデント対策に取り組み、各看護単位で発生した事象に対する取り組みを共有し、類似インシデントの再発予防に努めた。また、COVID-19感染症の拡大に伴い、感染ラウンドを強化し、感染防止対策の取り組みを継続した。

各看護単位での取り組みでは、常駐観察の定着やケースカンファレンスの充実などそれぞれの看護単位の特性を踏まえた取り組みにより、精神科看護の実践力を高めることができた。

II 経営への具体的参画

病床の効果的な活用に向けて、病棟間調整会議に医師が参加し多職種による情報交換が活発化された。また、診療報酬上の配置を維持するため患者状況や職員状況に応じてタイムリーなサポート派遣を行った。

地域連携では、多職種による退院前訪問を実施し、退院支援を促進した。

DiNQL（労働と看護の質向上のためのデータベース事業）は、全データの inputs が継続され、全国、精神科病院、院内の比較から分析し、強みや課題の抽出を看護職員が共有できるようになった。各看護単位の分析を深め、看護管理に活かしていくことが課題である。

III 労務環境の整備促進

例年実施している業務量調査は、各看護単位の課題に応じた調査方法で行い、業務改善につなげることができた。

看護職員負担軽減では、病棟間サポートを含めた看護助手業務の拡大に向けてマニュアルを整備し、オリエンテーションを実施した。しかし、人員確保が困難なため実施には至らなかった。

今年度からメンタルサポートチームによるラウンドを開始し、必要なケースを継続的に支援した。

勤務体制に関する年次休暇取得の平準化は2.4日以内になり、個人的な事情による休暇取得を除けば計画的に年次取得を進めることができた。正循環、インターバルについては100%実施でき、性差については最大限配慮することができた。

医療安全文化調査では、前向きインシデントの活用や各看護単位での取り組みにより「オープンなコミュニケーション」が4.5P上昇した。

(3)教育・研修・研究（看護職員の継続教育：センター内外研修）

看護職員の継続教育は、看護部教育体系（6「教育・研修」（1）参照）に基づき、院内研修、院外研修、看護研究等を実施している。それぞれの教育活動実績については以下のとおりである。

ア クリニカルラダー認定

令和3年度から地方独立行政法人 埼玉県立病院機構クリニカルラダー（以下、法人クリニカルラダーとする。）の導入が開始となった。今年度は、法人クリニカルラダーへの移行期のため、院内研修はラダーレベルⅠと静脈注射や看護管理などの研修を厳選して開催した。年度末にはクリニカルラダー認定委員会が、ラダーレベルⅠを5名に認定し、また、全看護師の再認定を実施した。

イ 院内研修、院外派遣研修（6「教育・研修」（2）参照）

令和3年度の院内研修は、ラダーレベルⅠの研修を中心に看護教育委員会が企画・運営を行った。参加者はクリニカルラダー別研修8コース延べ91名、精神科看護専門研修2コース延べ24名、看護管理研修コース2コース延べ26名、全体研修3コース延べ50名であり、合計延べ191名であった。

院外研修はCOVID-19感染症の影響でZOOM開催となったが施設内で開催できるよう調整し、院外派遣研修計画に基づき、院外研修に延べ152名、学会・研究会へ8名が参加した。

所属以外の看護単位へ出向き、自己の目的に応じてその看護単位の看護を学ぶ「院内留学」は2名が実践した。行動制限最小化や常駐観察、拘束の実際等、他部署での看護の実際を学ぶ取り組みとして、今後も「院内留学」を推進していく。

ウ 看護研究

前年度から看護研究を継続している7グループが院外講師2名の指導を受け、看護研究発表会で6演題が発表できた。次年度の院外発表に向けて支援を継続する。

院外発表は音声付パワーポイントによる発表となったが2演題発表した。

(4)実習・研修の受け入れ（7「実習・見学受け入れ状況」参照）

令和3年度は感染拡大予防のため、ひとつの部署における実習受け入れ人数や実習内容の変更を行いながら、県立高等看護学院、県立常盤高校、上尾医師会上尾看護専門学校、上尾中央看護専門学校、埼玉県立大学の計5校延べ206名の実習を受け入れた。実習期間の短縮により見学実習が主となったが、感染対策を取りながら各病棟の実習指導を中心に効果的な臨地実習となるように、担当教員と連携し学生の実習指導を行った。今後も継続して実習受け入れを行い、県立病院として県内の看護師育成に寄与する必要がある。

病院見学会は1月に対面で開催したが、3月はオンラインで開催し、延べ23名が参加した。

(5)講師派遣（第4章「業績」参照）

認定看護師を中心に、県、看護師養成校など6つの施設や団体へ、述べ21名の講師派遣を行った。

(6) 看護単位の目標評価

ア 第1病棟

① 専門性の高い精神科看護の実践

長期入院患者（3か月以上）のケースワークの活性化を図るために、外部リソース（精神科認定看護師、外来継続担当者、他病院の認定看護師等）の活用を推進した。対象患者14名中10名（71.4%）に何らかの外部リソースを活用することができた。また、昨年度より開始した「退院前訪問実施前カンファレンス」を継続し、退院前訪問件数は13件と前年度より増加した。入院早期から退院後を見据えたケアへの意識は定着しつつあり、プライマリナーズの役割とチーム全体の退院調整力の強化が引き続きの課題である。

今年度もCOVID-19患者を12名受け入れた。マニュアル内容の周知と標準予防策の遵守等により、二次感染の発生はなかった。安全で効率的な陰圧室での業務と、個人の徹底した感染対策を今後も継承する。

倫理カンファレンスは4分割法のツールを使用し、ケースに特化したテーマで実施した。特に長期入院やケアに苦慮しているケースを取り上げ、ケアの方向性が見出せるディスカッションができた。多職種や他部署のスタッフも交えて実施できたが、実施回数は4回/年に留まった。今後もさらに活性化を図る。

② 経営への具体的参画

精神病棟入院基本料 13対1入院基本料の施設基準の遵守に努めた。「平均在院日数80日以内」は、病棟運営会議で進捗状況を共有し、多職種で調整を図った。「看護職員の平均夜勤時間数が直近1ヶ月の平均値72時間以下」に関しては、COVID-19患者の陰圧床入室に伴い、夜勤者数を3名に増員したため、遵守できない月があった。今後も陰圧床入室者がいる状況での遵守をめざした勤務計画やベッドコントロールが課題である。

③ 労働環境の整備促進

5S活動による働きやすい環境整備として、ナースステーション内のレイアウトを変更し、空間に余裕ができて物品が整理できた。中でも防災用品の定位置を変更したことにより、避難時の動きがスムーズになった。勤務体制においては、COVID-19患者の受け入れ状況および、患者の重症度を考えながら、夜勤者数や遅出勤務者の時間等を柔軟に調整した。また、スタッフ間のコミュニケーションの課題に対し、デイパートナー方式を運営するうえで、心構え「パートナーシップ・マインド」の定着をめざした。今後も更なる定着をめざす。

イ 第2病棟

①専門性の高い看護実践力の獲得

行動制限最小化の推進に向け、依存症病棟特有の物品制限・管理に関する改善に取り組んだ。中でも、携帯電話の充電器の課題は、他部門の協力を得て設備改修、物品配置の変更等に着手し、充電器の指定を解除することができた。今後も病棟特有の物品制限・管理について倫理的側面から検討し改善に取り組むことが課題である。

病棟での依存症治療プログラムの質を高めるため、プログラム担当（メイン・サブ）の役割を明確にし、明文化した。

ユマニチュードは伝達講習で理解を促進すると共に、離脱せん妄や認知症患者にユマニチュードを取り入れた看護計画を立案した。さらに、毎週金曜日をユマニチュードの日とし、「ユマニチュードの4つの柱」について理解を深め、日常業務で実践できるように取り組んでいる。

②医療安全の確保

インシデントレベル0の報告割合は43.3%であり、前向きインシデントも報告されている。しかし、報告を上げる看護師に偏りがみられるため、スタッフ個々がインシデント報告の意義や必要性を理解し、活発に報告する病棟風土の醸成が課題である。

外出外泊が多い病棟の特徴を踏まえ、患者の理解度や特性に合わせた感染防止対策の指導を徹底し、病棟内の二次感染の発生はなかった。病棟内で発熱患者が発生した際の対応手順を作成し、統一した対応ができるようにした。

③看護倫理課題への取り組み

定期倫理カンファレンスは4ステップや4分割法を用いて年間10回開催した。「倫理4原則」や「看護職の倫理綱領」、「第2病棟の基本指針」を用いて、病棟の身近な倫理的課題について話し合い、具体的な改善につながった事例もあった。引き続き、倫理的感受性が向上するよう、日常の小さなことでも丁寧に取り上げ、検討し、定着につなげることが課題である。

④経営への具体的参画

病床利用率は62.1%であり、目標の70%には達しなかった。依存症に関連する他施設との連携は継続できた。

昨年度は他病棟から22名の転入があり、転棟や緊急入院にタイムリーに対応した。また、第5病棟の後方支援として、児童思春期患者を延べ3名保護室で受け入れた。今後もこの体制を見直しながら、連携強化と病床の有効利用を進める。

ウ 第5病棟

①専門性の高い看護実践力の獲得

行動制限最小化の推進として自室内安静患者への看護計画の反映を強化し、88%という結果だった。隔離患者が増加し、自室内安静患者が減少した経緯はあるが、自室内安静の必要性、意義について多職種で検討し、継続して行動制限最小化に取り組む。

②看護倫理課題への取り組み

対話ができるチーム作りのために、倫理推進月間では、相手の良いところを認め合う『サンキューカード』の取り組みを実施した。倫理カンファレンスでは、各ツールを使用して性差、行動制限等についてカンファレンスを実施した。コロナ禍により他病棟との合同カンファレンスが実施できなかったため、次年度は実施できるよう計画する。

③医療安全の確保

インシデント事例から KYT を年間 6 回実施した。医療安全文化調査での『部署内のチームワークの向上』の値は昨年度 42 から 53.5 へ上昇した。これは、日々の業務采配支援と、デイパートナーシップにより、個々の発信力が向上し、チーム内のコミュニケーションが以前より活性化したためと考える。次年度も継続して取り組む。

COVID-19 感染防止対策として、標準予防策の徹底、経路別个人防护具の装着訓練、手指衛生向上について年間計画通りに取り組んだ。患者・家族へ感染防止対策の徹底を依頼し、外泊帰棟時は感染症状発生時の対応に沿って実施し、病棟内の感染者発生は 0 件だった。また、感染防止対策として、保護室の環境整備の定着化に向けて、整理整頓を中心とした環境整備に取り組んだ。

④経営への具体的参画

転入前訪問指針に沿って他病棟からの転入者に対する調整は 92%の達成だった。転入前見学は多職種との調整、ケースの困難さがあり、今年度実施できなかったため次年度も継続して取り組む。

⑤労務環境の整備促進

休暇の取得については、平均年次休暇取得数 8.1 日だった。子育て休暇の取得、夜勤前のインターバル確保による年休取得により、全体の年休取得に大きく差が開いた。また、コロナ関連による特別休暇の取得により全体の年休取得数の増加が困難な状況だった。適宜、他病棟からの看護師のサポートにより、年休取得に取り組んだ。次年度も継続した労務環境の整備に取り組む。

エ 第6病棟

① 専門性の高い看護実践力の獲得

行動制限最小化の推進として、隔離が長期化した患者のデータ収集と多職種を含めたケースカンファレンスを推進した。次年度は、希死念慮のある患者の入院環境をどのように整えていくか、行動制限最小化に向けた取り組みを課題とする。

ユマニチュード学習推進では、新採用・異動者を対象とした勉強会を実施し、参加率は100%だった。今後も、ユマニチュード定着のための勉強会開催等の取り組みを継続する。

常駐マニュアルを作成・周知し、常駐することで隔離からの開放時期が早まり、患者の安全確保と行動制限最小化に繋がった。

②看護倫理課題への取り組み

倫理カンファレンスを4回実施し、その内1回は多職種も参加して行った。様々なテーマでカンファレンスを開催し、自己の倫理観を醸成できるよう、次年度も積極的に取り組む必要がある。

③医療安全の確保

物品管理に関するインシデントは12件だったが、持ち込み物品が危険行為に使用されることはなく未然に発見できた。今後も継続して、禁止物品に関する意識を強化する必要がある。医療安全文化調査での『出来事の報告される頻度』の値は昨年度49から48へ低下した。個々の発信力の向上を課題とし、次年度も継続して取り組む。

今年度は、COVID-19感染により入院受け入れを一時停止したため、病床利用率に影響を及ぼした。下半期は、670番台の病室を感染対策のために効率的に活用し、また、PCR検査を入院前に実施できる体制が整備できたため、受け入れを制限することはなかった。次年度も、標準予防策を徹底し、病棟内での感染症対策に沿った適切な対応に取り組む。

④経営への具体的参画

病棟間調整会議で他病棟や医事課、療養援助部と情報共有を行い、在宅移行率60%以上を維持できた。今後も情報共有を行い継続できるようにする。夜勤看護師の適正配置については、スタッフの体調不良等に応じて迅速に勤務を変更し100%達成できた。

⑤労務環境の整備促進

正循環、インターバル、性差に配慮した勤務計画は、100%達成できた。年次休暇取得は平均9.1日、平準化4.5日で、体調不良等により年休取得に差が生じた。次年度は、計画的に年休取得ができるよう勤務を計画する。

オ 第7病棟

①専門性の高い看護実践力の獲得

行動制限最小化の推進では、「医療観察法の理念を倫理的に考える」「ユマニチュードの技術を活用した暴力防止」等の学習会を実施し、医療観察法病棟における行動制限について理解を深めた。暴力リスクのある対象者がいる際は、カンファレンスで暴力を未然に防止するための方策を話し合うことや、チームステップスを活用する等、行動制限最小化に取り組んだ。

医療安全では、対象者の社会復帰に向けて、能力に合わせた服薬自己管理方法を多職種チーム内で検討し、服薬訓練を実施している。対象者の服薬動作が習慣化されることで、服薬自己管理に関する重大インシデントアクシデントは発生していない。

②看護倫理課題への取り組み

倫理推進の取り組みでは、「医療観察法の理念について考える」をテーマにカンファレンスを開催し、基本的な倫理的感受性の醸成を行っている。また、「MDTにおける看護の役割・看護ケア」に着目したケース報告会を開催し、発表者・参加者へのポジティブフィードバックに繋げた。

③経営への具体的参画

週1回の病棟連絡会議で、県内の鑑定入院者数の把握と退院予定対象者の把握、ベッド状況を確認した。埼玉県内の鑑定入院患者は、常に複数名入院しており、その多くが入院処遇になった。年間の平均病床利用率は92.8%であり、病床利用率100%の日数は39日であった。

④労務環境の整備促進

性差に配慮した勤務計画は、早出、遅出業務の性差も入れて、夜勤者男女比は100%を達成した。年次有給休暇の平均取得は9.7日で、平準化は5.0日であった。

カ 外来

① 専門性の高い看護実践力の獲得

外来患者が継続して通院治療できるよう、継続看護で関わっている患者及び夜間電話相談があった患者に関わり看護師間で情報共有した。また、来院時の様子で気になる患者は、積極的に声を掛け状況を観察し、アセスメントした内容を医師・多職種・看護師間で共有し、関わりを検討しながら対応した。次年度も、継続的な関わりができ、外来中断することなく治療継続ができるよう取り組みを継続していく。

②医療安全の確保

暴力リスクが高いケースに対してはチームステップスを実施し、多職種との連携、患者の情報収集を行い、ブリーフィング、対応時のハドル、対応後のデブリーフィングを意識的に行った。対応実施回数は21回で目標を達成することができた。

感染対策では、外来患者、家族、医療関係者全員に自動検温測定器による検温、問診票の記載による感染症状の確認を行うとともに、マスク着用、診察室の換気、消毒を徹底した。10月にPCR検査機器が導入され、入院患者及び職員のPCR検査が開始となったため検査場所や手順の整備を行った。また、COVID-19感染症患者の受け入れやCT等検査の外回り業務なども感染対策を行いながら実施した。

③看護倫理課題への取り組み

ツールを用いた倫理カンファレンスを3回実施、その他、ショートカンファレンスを4回企画し実施した。今後も倫理観を醸成するため倫理カンファレンスの開催を継続していく。また、多職種とのカンファレンスの開催も行う。

④経営への具体的参画

病棟－外来の連携を密にし、退院前訪問看護を実施した。また、退院した患者の家庭訪問も定期的にも実施した。8件以上を目標とし、外来患者11件、病棟患者3件、計14件の訪問看護を実施した。

⑤労務環境の整備促進

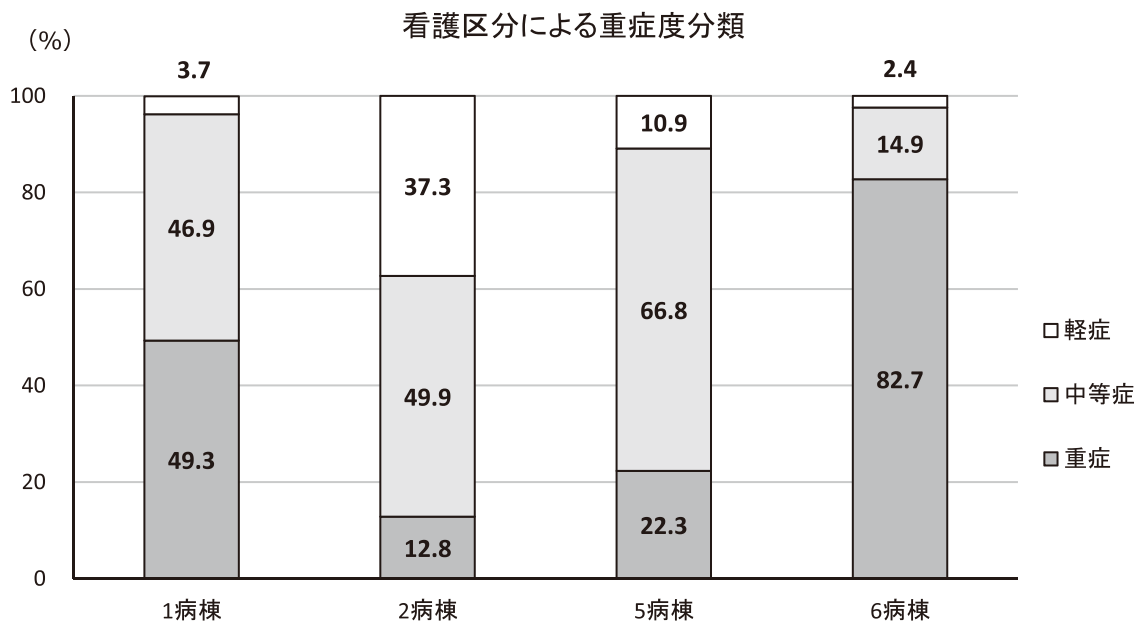
医療安全文化調査の「チームワークの向上」を52以上にする目標をあげ、スタッフ同士の話し合いの機会を多くし、情報共有の促進や業務負担の軽減等の取り組みを実施した結果、53.5と1.5ポイントの上昇がみられた。引き続き、チームワークの向上が維持できるよう取り組みを継続していく。

3 患者状況

看護区分による重症度分類（延べ患者数）

（人）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
1病棟	重症	294	315	388	447	283	222	198	248	258	216	199	239	3,307	275.6
	中等症	302	316	258	203	252	231	260	282	283	318	214	226	3,145	262.1
	軽症	7	5	3	15	29	0	23	21	47	36	39	25	250	22.7
	小計	603	636	649	665	564	453	481	551	588	570	452	490	6,702	558.5
2病棟	重症	178	85	115	66	36	110	59	56	38	88	118	147	1,096	91.3
	中等症	451	447	407	444	378	343	288	256	252	212	367	434	4,279	356.6
	軽症	158	301	181	392	357	304	391	259	362	307	130	54	3,196	266.3
	小計	787	833	703	902	771	757	738	571	652	607	615	635	8,571	714.3
5病棟	重症	144	225	192	201	186	207	173	154	139	104	186	216	2,127	177.3
	中等症	582	664	653	638	632	448	474	512	495	504	395	378	6,375	531.3
	軽症	0	0	14	49	31	82	130	174	230	155	136	37	1,038	103.8
	小計	726	889	859	888	849	737	777	840	864	763	717	631	9,540	795.0
6病棟	重症	1,114	1,235	1,053	1,030	887	858	973	967	935	1,021	901	941	11,915	992.9
	中等症	51	112	162	170	235	208	176	215	203	235	137	249	2,153	179.4
	軽症	16	2	7	59	40	30	31	30	36	31	28	31	341	28.4
	小計	1,181	1,349	1,222	1,259	1,162	1,096	1,180	1,212	1,174	1,287	1,066	1,221	14,409	1200.8
全体（5病棟を除く）	重症	1,586	1,635	1,556	1,543	1,206	1,190	1,230	1,271	1,231	1,325	1,218	1,327	16,318	1359.8
	中等症	804	875	827	817	865	782	724	753	738	765	718	909	9,577	798.1
	軽症	181	308	191	466	426	334	445	310	445	374	197	110	3,787	315.6
	合計	2,571	2,818	2,574	2,826	2,497	2,306	2,399	2,334	2,414	2,464	2,133	2,346	29,682	2473.5

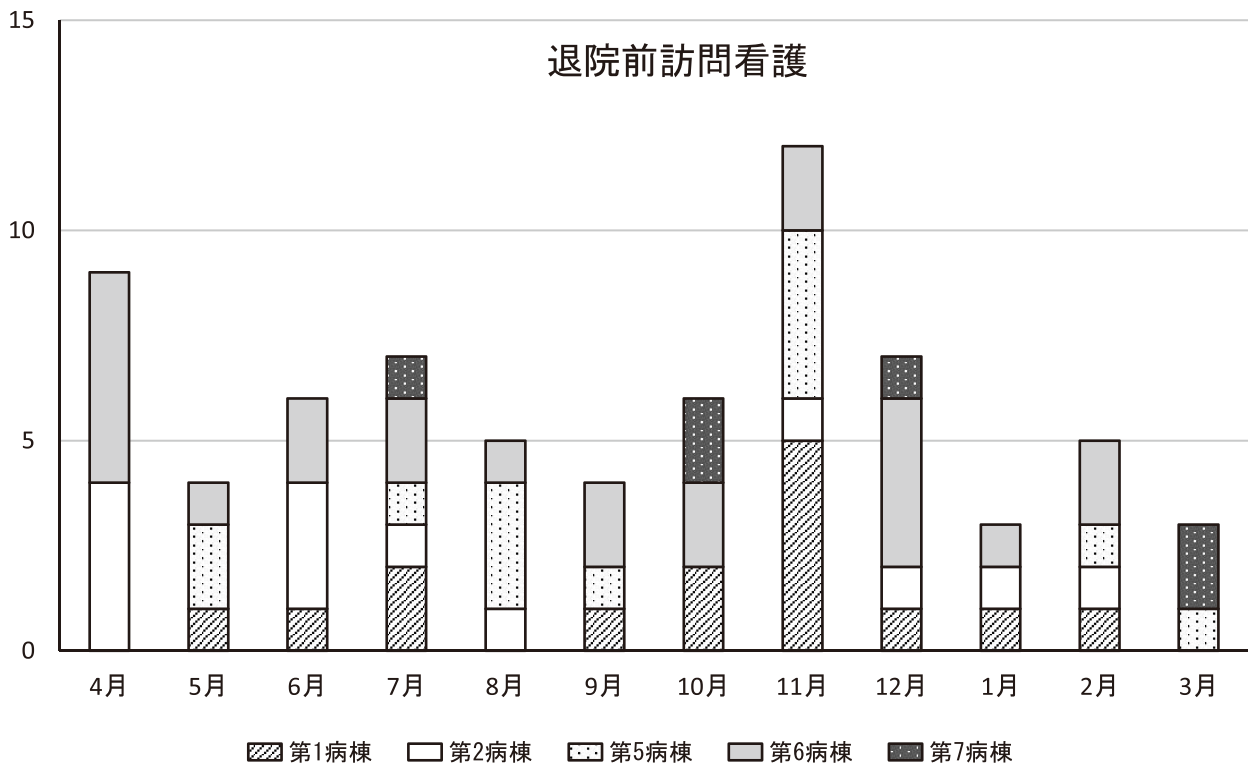


4 訪問看護及び退院前訪問看護件数

(件)

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
訪問看護	第1外来	2	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	9
	第2外来	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	医観法訪問	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
退院前訪問	第1病棟	0	1	1	2	0	1	2	5	1	1	1	0	15
	第2病棟	4	0	3	1	1	0	0	1	1	1	1	0	13
	第5病棟	0	2	0	1	3	1	0	4	0	0	1	1	13
	第6病棟	5	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	0	24
	第7病棟	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	2	6
合計		11	4	7	8	5	4	7	13	8	4	5	4	80
前年度件数		9	8	13	7	7	8	12	10	13	9	5	4	105

(件)



5 令和3年度 看護部重点目標評価指標（最終評価）

スローガン アンレス アクション

看護部（福山康恵 松永晴子 川中邦恵）

戦略目標	重要成功要因	業績評価指標	現状値	R3年度 (達成水準)	最終評価	担当者	実践・効果
I 専門性の高い精神科看護の実践	1 専門性の高い看護実践力の獲得	行動制限最小化の推進 ・最小化データ（看護単位毎の指標と取り組み） ・CVPPP等の学習会 ・認定看護師のコンサルテーション等	6件	6件	6件	副部長 看護単位	行動制限最小化に向けた取り組みは、常に意識できている看護師からの発信によりさらに最小化がはかられている。
		行動制限最小化認定者会議活動開始 ・役割の明確化、会議規定作成と運用 ・認定者を中心とした取り組み、報告会開催等	—	報告会実施	10月 報告会実施	副部長	会議要綱作成、認定マニュアルの改訂、認定試験のチェック項目と内容の確認等を行った。試験時に確認する事項について実技確認を行い認識を共有した。10月に報告会を開催し、お互いの取り組みと課題を共有した。
		ユマニチュード学習推進 ・学習会の開催、活用等 ・ユマニチュード活用報告会	各看護単位 1回以上実施	各看護単位 1回以上実施	各看護単位 1回以上実施	副部長 看護単位	各看護単位で、今年度ユマニチュードの研修参加したスタッフを中心に学習会を開催することができた。また、各病棟の特色を踏まえ、ユマニチュードを活用したかわりを実践できた。
		各看護単位の専門性の高い看護実践力獲得への取り組み	—	6件	6件	副部長	常駐観察の定着やケースカンファレンスの開催、プログラムの担当役割の明確化、リソースの活用、等各部署で取り組みを実施できた。
	2 看護倫理課題への取り組み	多職種参加の倫理カンファレンス定着・活性化 ・開催方法、開催数、時間、参加数 内容等 ・各ツールの活用 ・他職種カンファレンス開催	カンファレンス 開催4回以上	多職種参加 1回以上 4回以上実施	多職種参加 13回 開催 21回	副部長	各ツールを使用して倫理カンファレンスを開催できている。多職種カンファレンスは感染対策で人数制限等の関係で実施が難しい部署もあるが、カンファレンスの開催は積極的に実施できていた。
		倫理推進月間（9月）への取り組み ・倫理カフェに2年以上の看護師の参加率 ・各看護単位の取り組み、1回目アンケート結果の活用	80.2%	81% 各看護単位の 課題実施	倫理カフェ 実施なし 課題実施	副部長 看護単位	感染状況により倫理カフェ開催は見送ったが、倫理推進委員会を中心に各看護単位の取り組みを共有した。
	3 医療安全の確保	各看護単位ごとの医療安全の取り組み ・誤薬・転倒転落・物品管理等、精神科特有のインシデント対策 ・重大インシデントの振り返り ・レベル0報告推進	各看護単位 取り組み実施	各看護単位 取り組み実施	各看護単位 実施	副部長 看護単位	重大な暴力事象や自殺企図が発生したが、その後の振り返りや認定看護師の介入により再発防止に取り組むことができた。預かり物品や自殺企図、無断離院など日々の取り組みが重大なインシデントにつながらないよう工夫され、失敗を次のチャンスに生かす取り組みが強化されつつある。
		感染防止対策の取り組み ・感染管理の課題への取り組み	—	各看護単位 取り組み実施	各看護単位 実施	副部長 看護単位	各看護単位で感染管理の課題について取り組みを行った。今年度は、コロナ禍ではあるが、病棟ラウンドを行い相互に感染対策の状況を確認し指摘しあうことができた。
	4 看護教育体制の再構築	新クリニカルラダーシステムの運用 ・行動目標の理解と自己評価、レベル認定等	—	レベル認定 実施	新クリニカルラダー レベル認定	副部長	スタッフ全員が自己評価を2回実施し、再認定を受けるレベルを決定した。クリニカルラダー認定委員会の運営を行い、全てのスタッフの新クリニカルラダーによる認定を年度内に実施できる予定である。
		新クリニカルラダーに対応した研修計画 ・コースアウトラインの作成とOJT	—	再構築	再構築	副部長	新クリニカルラダーに対応した研修計画を作成し、計画に沿ったコースアウトラインを作成できた。

II 経営への具体的参画	1 病棟の効 果的な活用	病棟間調整会議による部署間の連携 ・ 転入出の調整、退院調整の継続、診療報酬算定要件の遵守 等	11回	12回	11回	川中 看護単位	感染状況により、1月以外は会議を開催した。 今年度から医師が参加し、多職種との情報共有が強化された。
	2 看護師配 置の適正化	診療報酬上の配置 ・ 1病棟 (13:1) ・ 6病棟 (夜勤看護加算) ・ 7病棟配置 ・ サポート派遣実績	要件満たせない月があったが、維持はできている	維持	維持	副部長 1・6・7 病棟	医事課と情報共有し、維持が困難な要素がある場合は早期に対策を打つことができた。
	3 法人年度計画の取り組み	病床利用率の向上 ・ 経営状況の分析	82.1%	83%	77.9%	副部長 看護単位	コロナ渦での入院制限や治療プログラムの縮小を行う中で可能な限り入院を受ける工夫を行った。
III 労務環境の整備促進	1 就業環境整備	適切な時間外業務管理 ・ 就業前残業の改善 ・ 日勤終了時の業務改善 ・ 夜勤者の時間外0ゼロ 等	各看護単位 取り組み実施	各看護単位 取り組み実施	各看護単位 実施	副部長 看護単位	各看護単位の課題に応じた業務量調査を実施し、業務改善に取り組むことができた。 感染状況により、勤務者が減る中適切な範囲で時間外業務を管理した。
		看護師の負担軽減への取り組み ・ 物品管理 ・ 看護助手業務の拡大 等	2項目	2項目	2項目	副部長 看護単位	看護助手業務の拡大は、2つの部署で拡大することができた。1つは持ち込み物品のチェックとタバコ専用ポーチの清掃・確認業務である。他部署も計画は立案し手順の作成は行ったが、病気長期休暇のため人員が確保できず実践には至らなかった。来年度も拡大内容の検討を行う。
		メンタルサポートの体制の強化 ・ メンタルケアチーム会議 ・ ラウンドによるメンタルシート提出者のフォロー	6回 フォロー 100%	6回 フォロー 100%	2回 フォロー 100%	看護部長 副部長	ラウンドを開始し、2月を除き5回実施できた。会議については、開始時及び中間評価の2回実施した。年度末に3回目を実施予定である。来年度は、計画的に開催できるよう調整する。
	2 柔軟で多様な勤務体制	夜間勤務体制再構築の継続 ・ 正循環、インターバル、性差、シフト、休憩時間、仮眠環境 等	正循環、インターバル、性差に配慮した勤務計画 100%	正循環、インターバル、性差に配慮した勤務計画 100%	正循環、インターバル、性差は最大限の配慮を実施	副部長 看護単位	正循環、インターバルについては浸透し勤務計画に100%反映できた。 性差に配慮した勤務計画については、スタッフの男女比や夜勤回数の平準化を考慮し安全に各勤務が実践できるよう最大限配慮した。
		年次休暇平準化割合 ・ 年次休暇取得数	1.9日	1.9日以内	2.4日	副部長 看護単位	特別休暇が増加する中、各看護単位が年休消化に取り組むことができた。 最小取得は、5病棟であった。 個人的な事情による休暇取得を除けば、年休取得の平準化をすることができた。
	3 コミュニケーション促進	医療安全文化調査結果からの取り組み ・ オープンなコミュニケーション値の向上 等 各看護単位の指標	45	49.5	49.5	副部長 看護単位	前向きインシデントの活用強化や日々の対策により意識変化に働きかけた。 病棟の取り組みを支援し、比較的低値であった7病棟の数値が4.5P上昇した。
		働きやすい環境指標の上昇 職務満足度調査の評価項目	満足度72	満足度72	満足度70	看護部長 看護単位	各看護単位で働きやすい環境の指標を上げ取り組みを行った。 100点満点中の満足度は前年度から2ポイント低下したが、設問毎の回答は8割が「満足」だった。

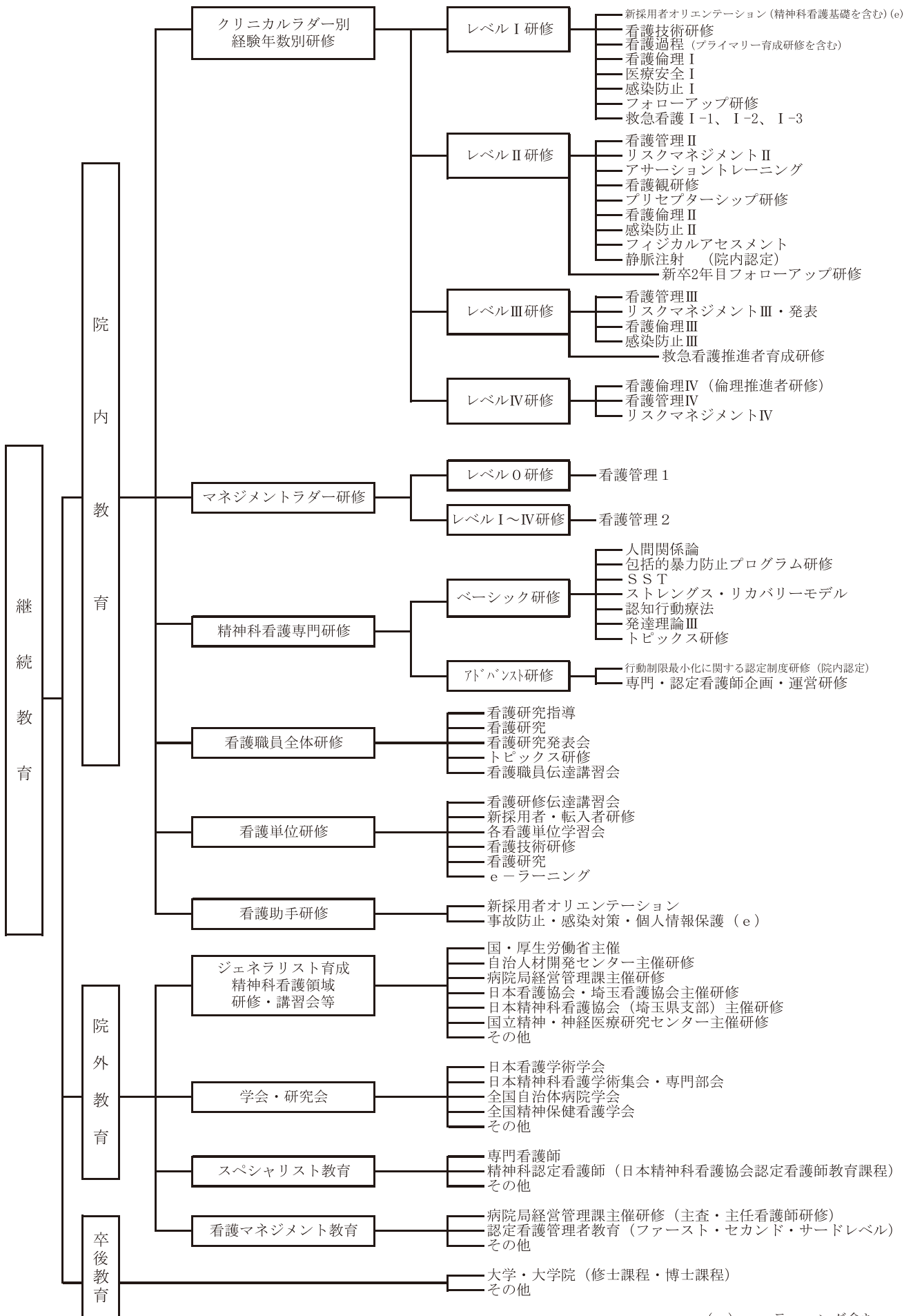
【次年度の課題】

1. 看護実践力強化 チーム医療の推進
2. 各看護単位の連携を強化した経営改善 病床の効果的な活用による病床利用率向上
3. 労務環境の整備促進 電子カルテ導入準備

6 教育・研修

(1) 令和3年 精神医療センター教育研修体系

埼玉県立精神医療センター看護部



(2) 令和3年度 院内教育実績表

	研修名	月日	講師名	対象者	参加人数
I	感染防止 I	2021/4/7	感染対策リンクナース	新採用者・転入者	6
	看護技術演習 (採血) (点滴準備と管理・針刺し予防)	2021/4/8	医療安全リンクナース	新採用者・転入者	6
	看護技術演習 (環境整備) (食事援助)	2021/4/12	主任看護師他	新採用者・転入者	5
	看護技術演習 (活動・休息) (排泄援助)	2021/4/13	主任看護師他	新採用者・転入者	5
	看護技術演習 (呼吸・循環) (清潔・衣生活)	2021/4/14	主任看護師他	新採用者・転入者	5
	看護技術演習 (与薬)	2020/4/7	看護師長 認定看護師	新採用者・転入者	12
	身体拘束・環境整備	2021/6/1	主任看護師 CVPPPトレーナー	新採用者・転入者	12
	医療安全 I	2021/9/8	セーフティーマネージャー	新採用者・転入者	6
	看護倫理 I	2021/6/29	認定看護師	新採用者・転入者	13
	看護過程	2021/7/20	看護教育委員会	新採用者	6
	新採用者フォローアップ	①3か月 2021/6/29	看護副部長	新採用者	3
		②6か月 2021/10/12	教育委員	新採用者	3
		③1年 2022/2/22	看護教育委員会	新採用者	3
	救急看護	①0JT	各部署	新採用者	
②2021/10/12		主任看護師他	新採用者・転入者	6	
③0JT		各部署	新採用者		
合 計					91
II	静脈注射	2021/5/11 講義・演習	看護教育委員会	レベルIIを目指す人	12
		2021/2/25 筆記試験		レベルIIを目指す人	12
		2021/7/6 実技試験		レベルIIを目指す人	9
	合 計				
ベ ー シ ン ク	CVPPP	2021/6/8	CVPPPトレーナー	新採用者・異動者	13
	人間関係論	2021/11/8	院外講師	全看護職員	11
	合 計				
全 体 研 修	新卒2年目フォローアップ②	2021/1/25	看護教育委員会	2年目看護師	5
	行動制限最小化に関する認定制度研修	2021/10/1	行動制限最小化認定制度認定者	認定者	12
	看護管理研修1 (マネラダ0)	2020/11/24	看護部長	主任看護師	16
	看護管理研修2 (マネラダ1以上)	2020/10/7	看護部長	副師長・看護師長 副部長	10
	合 計				
総 計					191

7 実習・見学受け入れ状況（看護部対応分）

(1) 実習

(人)

養成校	実人数	延べ人数
県立高等看護学院	27	81
埼玉県立常盤高等学校	5	10
上尾市医師会上尾看護専門学校	13	26
埼玉県立大学	53	59
上尾中央看護専門学校	10	30
合計	108	206

(2) 病院見学会

(人)

	参加人数	合計
対 面	10	23
オンライン	13	