

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、個別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、患者の個別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、困難からの一步の大切さを知り、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2年度看護部重点目標：看護実践力の強化と経営目標を明確にした改革推進

戦略目標：Ⅰ 精神科領域の新たな看護実践力の獲得

Ⅱ 看護倫理の定着推進

Ⅲ 経営への具体的参画と結果重視

Ⅳ 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12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、看護部長1名、副部長2名(業務・教育担当)及び6看護単位の看護管理者として師長6名、副師長2名(第2病棟・第6病棟)を配置し、看護単位毎に主任看護師を複数名(2~4名)任命した。看護部全体として、常勤の看護師は150名(うち1名は医療安全管理室主幹)、会計年度任用職員6名、看護助手16名(会計年度任用職員)で組織・運営した。

令和2年度は、「看護実践力の強化と経営目標を明確にした改革推進」を重点目標として、これまで改革してきた倫理推進や行動制限最小化、各看護単位の特徴的なデータ抽出や取り組みなどの定着を図った。

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2年度事業実績

(1) 看護職員の動向と今後の課題

令和2年4月1日における看護職員の平均年齢39.7歳（前年度 40.5歳）であった。

また、令和2年度の退職者は6名（定年のぞく）で離職率4.0%だった。離職率は令和元年度5.3%、平成30年度4.6%であり、改革推進の基にいくつかの新たなシステム作りや体制の変更等による定着の状況の変動があったと考える。

年度途中の退職者は1名だった。年度途中の離職防止に関しては、教育体制を中心に職場適応支援の拡充を図り、メンタルサポート体制を強化している。また、男女を含めた子育て支援の充実や夜間勤務の負担軽減及び柔軟な働き方の導入等、その対策強化は引き続き大きな課題である。

既婚率は52.6%であり、有子率は全体の47.3%である。また、男性職員の割合が44.7%と高い。今年度の育児休業者8名であり、代替職員の配置はほぼ100%であった。

育児休業からの復帰者は、部分休業や育児短時間勤務を取得して復帰しているが、今後は、男女を含めた育児支援、育児休業代替職員の確保は重要な課題である。今年度は育児短時間取得者2名、部分休業取得者6名であった。男性看護師に対しても子育て参加を支援し、4名が休暇制度を利用した。

平成27年度の重大事象を継承し、組織全体の改革と看護倫理を基盤とした実践の改革推進の継続と定着、また、令和3年度からの法人化に向けた体制整備が課題である。

(2) 看護部重点目標と取り組み

I 精神科領域の新たな看護実践力の獲得

看護実践力強化として、行動制限最小化や地域連携の取り組み、ユマニチュードの学習などを継続することにより、知識の浸透と共に実践に結び付けることができた。

DiNQL（労働と看護の質向上のためのデータベース事業）は、全データの入力が可能となり、全国、精神科病院との比較ができるようになった。分析を可視化し、看護管理に活かしていくことが課題である。

マネジメントラダーの活用は、面接時に自己評価から自己の課題を明確にして取り組んだ。主任看護師は院内留学を企画・実施し、問題解決技法を学んだ。

医療安全の取り組みは、チームSTEPSの学習や、各看護単位での取り組みによりインシデントの減少につながり、成果をあげることができた。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、専用病室での受け入れ準備、感染防止対策について、院内で最新の情報を共有し、各部署間で連携・協力して感染防止対策を講じた。

II 看護倫理の定着推進

倫理推進委員会の委員が推進者となり、委員会内で各種ツールを活用した倫理カンファレンスを開催し、各看護単位でのカンファレンスの充実を図った。倫理感受性に対する評価としてアンケート調査を2回/年実施し、各看護単位における倫理に関する課題を抽出し、倫理観の醸成につながる取り組みを実施した。

9月の倫理推進月間の倫理カフェには未経験者が多く参加し、看護部全体で看護倫理推進に向けて取り組んだ。継続することにより看護倫理の定着は推進されてきており、新採用者・異動者への倫理教育の充実、さらなる倫理観の醸成と看護実践の充実が継続して取り組む課題である。

III 経営への具体的参画と結果重視

1 病棟の診療報酬算定要件は、①新規入院患者の4割以上がGAF尺度30%以下、②入院患者の平均在院日数80日以内、③平均夜勤時間数が72時間以下であることの3点が求められている。今年度は、COVID-19患者の受け入れにより算定要件に満たない月もあったが、1病棟と6病棟の更なる一体運営を掲げベッドコントロールの推進を図った。

看護管理者による毎朝のベッドコントロール会議では、リーダー病棟を設定し救急患者のスムーズな受け入れを行うための情報交換を実施した。また、多職種参加の病棟間調整会議を毎月開催し、入院患者の調整及び経営改善を推進した。

看護部では各看護単位の経営データを中心に、看護部長、副部長による打ち合わせを定期的実施し、その分析や読み取り及び検討事項を基にセンター経営改善戦略会議に臨んだ。

さらに、病棟間のサポートを計画的に実施し、COVID-19患者の受け入れをスムーズに実施するとともにスタッフの長期的な休暇にも対応し適切な看護師の配置に努めた。

IV 労務環境の整備促進

看護職員負担軽減では、ボックスシーツの導入、更衣等に配慮が必要な職員に対するロッカー使用基準の作成、看護管理者の執務環境の整備、看護師休憩室の仮眠環境の整備、入院患者預かり物品管理の一部を看護助手に移譲することなどに取り組んだ。

年次休暇取得率の向上及び取得状況の平準化では、年次休暇取得は看護部全体で9日（前年度比-2.1日）と減少したが、年次休暇取得状況の平準化は5.4日から1.9日に減少できた。

性差に配慮した看護実践では、夜勤時は遅出や早出がカバーし、急な勤務変更時も配慮することにより、全体で100%実施することができた。また、勤務間のインターバル11時間以上の確保、正循環勤務も100%実施することができた。

(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

クリニカルラダー認定委員会により、年度当初に既卒新採用者・異動者のラダー認定を実施し、年度末に全看護師を対象としたラダー認定を実施した。

今年度の新たな認定者は、レベルⅠ5名、レベルⅡ8名、レベルⅢ5名、レベルⅣ1名の計19名であった。

[クリニカルラダー認定状況]

	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ	合計
新規認定（人）	5	8	5	1	19
総数（人）	26	40	53	11	130

イ 院内研修、院外派遣研修（6「教育・研修」（2）参照）

院内研修は、看護教育委員会が中心となり企画・運営を行い、参加者はクリニカルラダー別研修22コース延べ193名、精神科看護専門研修5コース延べ50名、看護管理研修2コース延べ23名、全体研修1コース延べ5名であり、合計延べ278名であった。また、院外研修は院外派遣研修計画に基づき、36コース延べ77名が参加し、学会・研究会へは2名が参加した。

今年度、特記すべき事項は以下の3点である。

①看護実践力の強化

COVID-19 感染症の影響により、予定していた院内研修の開催及び内容の見直しを行い、看護実践において必要な研修に関しては研修環境等の調整を行いながら実施した。院外研修においてはZOOMなどを活用し、施設内において研修を受講できる環境を整備した。今後も感染対策や社会情勢の変化に対応した研修及び研修方法の検討が必要である。

新採用者及び2年目看護師の教育体制として、新人看護師担当制を継続、2年目までフォローアップ研修を開講し、1年目の離職・休職はなかった。今後も新採用者及び異動者に対するきめ細かな教育、フォロー体制が必要である。

②看護倫理の定着促進

昨年度から倫理推進プロジェクトは倫理推進委員会に形を変えたが、活動内容は変更せずに、9月の倫理推進月間を中心に、倫理感受性アンケートや倫理カンファレンスの充実に向けて活動した。委員は各看護単位における課題解決に取り組み、委員会での情報共有により倫理推進者としての役割を果たした。

行動制限最小化に関する認定制度は今年度4名が認定され合計13名となった。認定制度の研修では企画・運営に参画し、認定者同士で各看護単位における実践報告を行った。行動制限最小化の評価指標の抽出、データ収集を継続し、認定看護師の介入などにより、分析、活用が進んできている。今後、さらなる行動制限最小化に向けた看護実践が課題である。

③看護管理力の強化

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」を主任看護師が自主的に企画し実践した。所属以外の看護管理の視点や多職種連携を学ぶことにより、自部署や自己の課題が明確となった。今後は課題に対する取り組みへの支援を行いながら看護管理力を強化していくことが必要である。

ウ 看護研究

昨年度に引き続き、教育担当副部長、専門看護師、主任看護師をメンバーとする担当グループ体制で看護研究指導を実施した。院外講師2名に指導を受けたグループは8グループで、年度末の看護研究発表会では、4演題の発表と、倫理審査が承認された5演題の中間発表を行った。また、院外発表は2題であった。

(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2年度は、新型コロナウイルス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、目白大学、深谷大里看護専門学校の計2校延べ87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、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。

(5) 講師派遣 (第4章「業績」参照)

専門・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20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 看護実践能力の強化

早期の隔離解除に向け、隔離開始から時間開放開始までの期間についてデータ収集した。結果は26.6日であり、隔離拘束が長期にわたる重症ケースにより達成水準を大幅に超える結果となった。今後、データ収集方法や有用性について検討する必要がある。行動制限最小化に向け、短時間であっても拘束解除や開放時間を設けること等に取り組んでいる。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、退院前訪問件数は11件と前年度より減少したが、退院前訪問実施前カンファレンスを開始した。今後は退院支援スクリーニングシートの活用促進と合わせて、退院前訪問の質向上が課題である。

今年度、新型コロナウイルス感染症患者を11名受け入れた。病棟対応マニュアルの作成による手順の明確化、標準予防策の徹底等により病棟内二次感染の発生はなかった。最新の情報を取り入れたタイムリーなマニュアル見直しと、感染防止対策の知識、技術の習得、向上が引き続きの課題である。

② 看護倫理の推進

更なる倫理観の向上と醸成に向け、今年度も定期的に病棟内倫理カンファレンスを18回実施した。また、倫理学習会は2回開催し倫理的問題をより身近なものとして捉え、活発な意見交換と、それを看護実践の改善に結び付けることができるようになってきている。今年度は倫理カンファレンスシートを改訂し4step方式をベースとし、倫理4原則も用いてカンファレンスを実施した。

③ 経営への具体的参画と結果重視

病床利用率向上を目指し患者受け入れ体制強化に向けた病棟間調整会議と、毎朝のベッドコントロール会議、第6病棟と管理者間で互いの病棟運営会議に出席し、救急病棟との一体運営と情報共有等の強化を継続した。新型コロナウイルス感染症患者の受け入れ等により病床利用率は昨年度より下降したが、他病棟との転棟、転入調整は多職種連携によりスムーズに実施できた。

④ 労働環境の整備促進

勤務体制においては、新型コロナウイルス感染症患者の受け入れ状況および、患者の重症度を考えながら、夜勤勤務者数や遅出勤時間等の調整を柔軟に実施した。また、就業前残業の改善に向け、朝の申し送り時間を変更し情報収集時間を確保し、併せて申し送り内容や所要時間等についても見直しを行った。

イ 第2病棟

①看護実践能力の強化

隔離日数最大値は前年度 26 日から今年度 140 日超と大幅な延長となった。行動制限最小化を推進するため、認定看護師へのコンサルトなどを試みて隔離・拘束処遇を減らす取り組みを実施した。今後も行動制限最小化に向けたアセスメント力強化を図る。

地域連携が必要な患者の地域連携カンファレンス時に看護師が参加できるよう多職種と調整、予定管理のシステム化を導入し、開催された地域連携カンファレンス中の 74%に看護師が参加し、チーム医療の促進を図ることができた。今後は、退院調整のための連携強化やスクリーニングシートの活用促進を図る。

プライマリナーズの役割の充実について、スリップ後の患者との振り返り実施や地域連携カンファレンスへの参加を進めた。タイムリーな介入を交代勤務のなかでどう実施するかが課題である。

②看護管理力の強化

新たに主任看護師となったスタッフ育成に関して、順調に代行業務等が遂行できた。

2名の主任看護師が院内留学を実施し、それぞれの学びを当該病棟の課題（行動制限最小化に関するアセスメント、児童思春期患者の受け入れ）に活かす取り組みができた。今後も主任看護師としての役割拡大と、管理実践力の強化を図る。

一昨年度、病棟で発生した予期せぬ急変事象から学びを風化させないための強化週間を、昨年度に引き続き実施した。事象からの学びの再共有、強み、決意の表明、救急場面のトレーニングを行った。今後も継続した取り組みにしていく。

③医療安全

6Rの確認不足による薬剤に関連したインシデント件数は、昨年度 27 件から今年度 19 件に減少した。6R 確認を強化する取り組み（タッチアンドコール、実際の確認場面の観察からフィードバックする）が効果的であった。今後も継続する取り組みとしていく。

昨年度のインフルエンザの二次感染発生を受けて、今年度は感染対策の強化を図った。インフルエンザに加え、COVID-19 の感染拡大防止にも留意し、二次感染は発生せず経過した。患者の外出も多く、感染拡大のリスクは大きい病棟であることは変わりがないため、対策の継続を図る。

④看護倫理の推進

年間 6 回の倫理カンファレンス開催と、毎週水曜日を倫理の日と称し、倫理に関するタッチアンドコールと昼カンファレンスでの一言倫理を実施した。カンファレンスツールの活用も促進し、推奨されているツールをすべて使用して実施できた。普段の業務のなかから見出される倫理的課題をタイムリーに取り上げ、共有し、考えるという流れがスムーズに実践できるよう、各々の倫理感受性を高める取り組みを次年度も継続する。

⑤経営改善への具体的参画と結果重視

病床利用率は 69.2%であり、目標の 71%には達しなかった。緊急入院のタイムリーな受け入れや、依存症に関連する他施設との更なる連携の強化は図れた。また、5 病棟の後方支援に関して、2 名の児童思春期患者を受け入れ、昨年度整備した受け入れ体制が実践された。今後もこの体制を見直しながら、連携の強化を図る。

⑥労務環境の整備促進

就業前残業の削減に関して、始業後 10 分間の情報収集時間を設けると共に、夜勤者からの申し送りを簡略化した。就業前残業時間は減少し、確実に情報収集と共有の時間を設けることができている。適宜見直し、この取り組みによる問題やデメリットがない確認する。

夜間勤務体制に関して、シフト作成に際し、適切な正循環やインターバルの遵守、性差への配慮が図れた。今後も継続する。

ウ 第5病棟

①看護実践能力の強化

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への反映を強化し、80%という結果だった。自室内安静も減少しており次年度も継続して行動制限最小化に取り組む。ユマニチュード学習の推進では、職員参加100%を達成した。

②看護倫理の推進

性差（患者との距離の取り方含む）に関する勉強会・カンファレンス開催を年4回実施し職員一人1回以上の参加率100%を達成した。性差を超えて患者に配慮する看護についてスタッフが考え行動できるよう次年度も実施する。

③医療安全

療養環境、インシデント事例からのKYT実施件数は年間20回以上実施した。医療安全文化調査での『オープンなコミュニケーション』値は昨年度と比較して50から45へ低下した。個々の発信力の向上と、チーム内のコミュニケーションは課題であり次年度も継続して取り組む。

④感染防止

新型コロナウイルス感染防止のため標準予防策の徹底、経路別個人防護具の装着訓練、手指衛生向上に対して年間計画通りに実施することができた。コロナ疑い患者が発生したが病棟内感染症発生対策に沿って適切に実施し二次感染件数は0件だった。

⑤経営改善への具体的参画

転入前訪問指針に沿って他病棟からの転入者10件に対して転入前訪問を実施した。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。

⑥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8.5日、年次休暇の平準化8.5日だった。子育て休暇の取得、夜勤前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。次年度は、子育て休暇時の年休取得、インターバル確保時の年休取得方法について検討し平準化が図れるよう勤務計画する。

エ 第6病棟

①精神科領域の新たな看護実践力の獲得

行動制限最小化の推進として、行動制限や希死念慮のある患者の行動制限に関するデータの収集を行った。今年度は、データ収集のみで分析や活用には至らなかったため次年度の課題とする。

ユマニチュード学習推進では、全員参加の勉強会を実施した。今年度は、認知症の患者や意思疎通の図れない患者も多かったため効果的な活用ができた。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行う予定である。

医療安全の取り組みでは、施設患者の物品管理に関するインシデント減少のために、保護室の環境整備の徹底や物品管理に関するリスクアセスメント向上のための取り組みを行った。6病棟は施設患者が多いため今後も継続した取り組みが必要である。

②看護倫理の定着推進

倫理勉強会は、倫理推進係が中心となり、全員参加の勉強会を2回実施した。倫理カンファレンス定着・活性化への取り組みについては、性差や観察、行動制限に関する倫理カンファレンスを10回実施した。次年度は、次期倫理推進者の育成を課題とする。

チーム STEPPS では勉強会やロールプレイを実施した。今年度は感染対策のため予定通りに実施できずリーダー育成に至らなかったため次年度の課題とする。

9月の倫理推進月間では、倫理的問題に気づきにくいことを課題とし、観察ラウンド強化に向けた倫理カンファレンスを実施した。6病棟では隔離拘束患者が多いため、今後も観察の質向上に向けた取り組みを継続する必要がある。

③経営への具体的参画と結果重視

第1病棟との一体化運営では、管理者間で互いに病棟運営会議に参加し、情報共有を強化した。今年度の1病棟への転棟件数は55件中38件であり、互いの状況に応じたスムーズな転棟ができるようになっている。

8月より退院支援スクリーニングシートを活用し多職種連携や退院支援強化に努めた。多職種からは早期退院支援に繋がっているとの意見も聞かれており、今後も効果的な活用を目指す。

④労務環境の整備促進

適切な時間外業務管理のために、申し送り時間を短縮し日勤開始時間を8時15分とした。第6病棟は、緊急入院が多く日々患者状態が変化するため、勤務前の情報収集が重要であり、スタッフのライフスタイルへの影響はなかったため次年度も継続する。

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。年次休暇取得については、平均9.7日と、平準化2日だった。体調不良や新型コロナ対応により年次休暇は昨年度の11.8日より減少した。

オ 第7病棟

①精神科領域の新たな看護実践力の獲得

行動制限最小化の推進では、医療観察法の理念に基づいた観察レベルでの対応と、CVPPPのチームテクニクスにユマニチュードの技術を応用したトレーニングの実施で、行動制限最小化に取り組んだ。

医療安全では、対象者の能力に合わせた服薬自己管理方法を多職種協働チーム内で検討、服薬訓練を重ねた結果、対象者の服薬動作が習慣化され、服薬自己管理のアクシデントは前年度の30件から22件に減少した。

②看護倫理の定着推進

倫理推進月間の取り組みは、「ありがとうを伝え合う」をテーマに倫理カフェを実施し、看護師の思いや気づきを話した。周りのスタッフの優しい言葉がけや行動に気づけていることがよくわかった。次年度もポジティブフィードバックを中心とした内容で取り組みを実施する。

③経営への具体的参画と結果重視

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98.3%、病床利用率100%の日数は158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、早番、遅番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7.9日で、平準化は5.5日であった。

カ 外来

①看護実践力強化

昨年度からの取り組みである地域連携の強化を継続し、認定看護師 2 名が訪問看護ステーション 5 施設、地域生活支援センター 1 施設（合計 6 施設）と連絡、調整を行った。今年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から訪問ステーション等の施設には出向いていないが、外来受診時に同伴してきた訪問看護師と情報交換を行い、外来受診時に支援した。

- ・訪問看護ステーション 5 施設 5 ケースの情報交換と支援を実施した。
- ・外来看護師（認定看護師）が外来受付時に申し出があった患者 16 名の相談を受けた。
- ・症状が再燃しやすい患者 7 名の地域定着への支援を実施した。

②看護管理力強化

外来通院患者が通院中断した際に、認定看護師が主治医、PSW と検討し訪問を実施した。上半期 2 名 3 回、下半期 2 名 2 回実施した。

③医療安全

誤注射防止（0 件）を目標とし、手技チェック表に基づいてダブルチェック、指差し呼称を徹底し、確実な手技で実施することができた。

④感染防止

外来患者、家族、医療関係者全員の検温とマスク着用、診察室の換気、消毒を徹底し実施した。また 1 月から自動検温測定器を設置し専属クランクを配置した。

⑤看護倫理の定着推進

倫理の基本とツールについて勉強会を 2 回実施し、外来診察場面における事象をテーマに倫理カンファレンスを実施した。また倫理推進月間（9 月）として、グッジョブカードの記入を実施し、スタッフ各々が思いを表現した。結果、他のスタッフに対する感謝の言葉を述べるできるようになった。

⑥経営への具体的参画と結果重視

外来、2 病棟との合同プログラム検討会議を実施し連携した。ギャンブル障害プログラムは新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、外来患者のみが参加した。最終回（6 回目）のまとめが中止となったが、主要な 5 回の講義は実施することができた。

⑦労務環境の整備促進

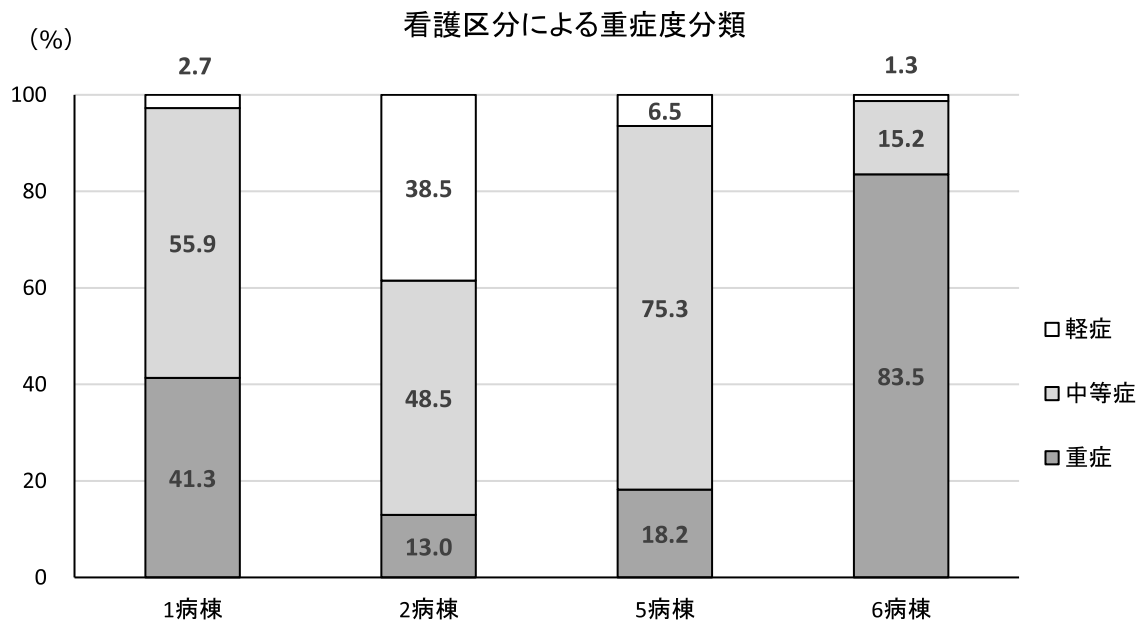
コミュニケーション・情報共有促進のため、隔月でナースカンファレンスを実施した。インシデント対策の課題（書類の管理、患者対応など）についてディスカッションを行い業務改善に繋げ、講じた対策を継続して実施している。

3 患者状況

(1) 入院

ア 看護区分による重症度分類（延べ患者数）

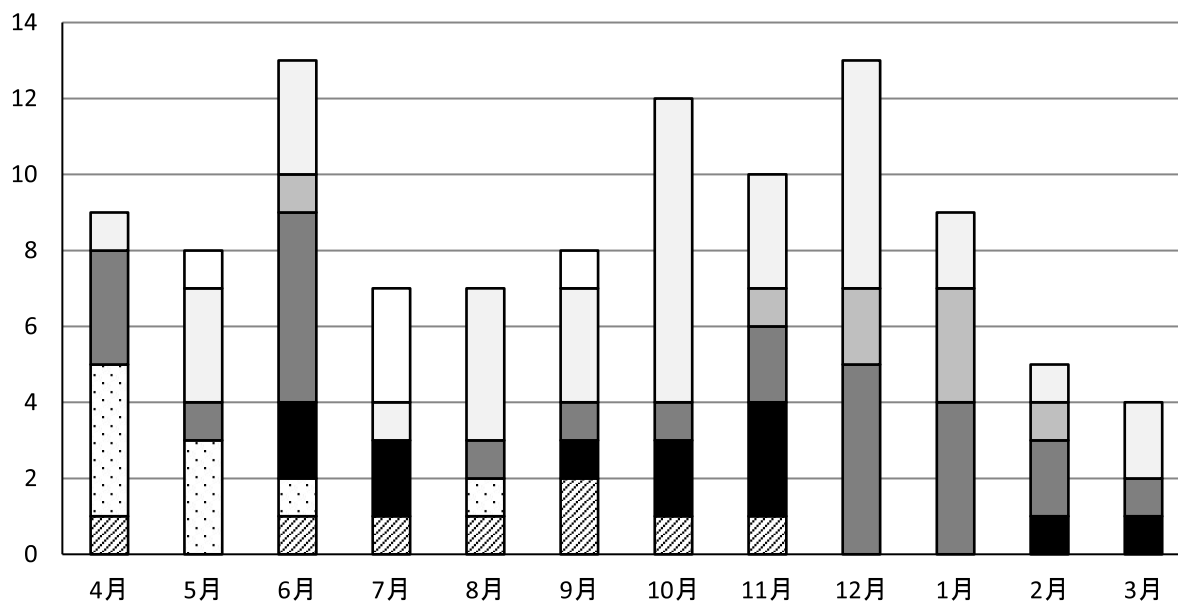
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
1病棟	重症	229	280	225	216	259	282	301	293	203	229	236	247	3,000	250.0
	中等症	343	249	405	511	423	398	292	298	209	222	353	356	4,059	338.3
	軽症	13	0	27	26	1	2	26	11	22	8	15	46	197	16.4
	小計	585	529	657	753	683	682	619	602	434	459	604	649	7,256	604.7
2病棟	重症	37	84	144	129	106	138	65	50	58	176	120	95	1,202	100.2
	中等症	162	243	322	385	416	394	361	466	418	366	405	550	4,488	374.0
	軽症	411	462	428	358	433	241	222	238	256	168	145	203	3,565	297.1
	小計	610	789	894	872	955	773	648	754	732	710	670	848	9,255	771.3
5病棟	重症	123	132	123	177	116	121	170	231	233	214	106	118	1,864	155.3
	中等症	661	686	631	636	674	642	683	597	624	610	626	637	7,707	642.3
	軽症	0	6	20	62	62	112	70	58	62	80	95	34	661	55.1
	小計	784	824	774	875	852	875	923	886	919	904	827	789	10,232	852.7
6病棟	重症	1,055	1,026	1,048	944	1,016	1,051	992	1,102	1,043	1,123	1,029	1,009	12,438	1036.5
	中等症	203	223	215	250	217	225	191	127	187	173	118	133	2,262	188.5
	軽症	30	31	4	0	0	13	31	26	9	21	14	11	190	15.8
	小計	1,288	1,280	1,267	1,194	1,233	1,289	1,214	1,255	1,239	1,317	1,161	1,153	14,890	1240.8
全体 (5病棟を除く)	重症	1,321	1,390	1,417	1,289	1,381	1,471	1,358	1,445	1,304	1,528	1,385	1,351	16,640	1386.7
	中等症	708	715	942	1,146	1,056	1,017	844	891	814	761	876	1,039	10,809	900.8
	軽症	454	493	459	384	434	256	279	275	287	197	174	260	3,952	329.3
	合計	2,483	2,598	2,818	2,819	2,871	2,744	2,481	2,611	2,405	2,486	2,435	2,650	31,401	2616.8



4 訪問看護及び退院前訪問看護件数

		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	1	0	1	1	1	2	1	1	0	0	0	0	8
	第2外来	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	医観法訪問	4	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	9
退院前訪問	第1病棟	0	0	2	2	0	1	2	3	0	0	1	1	12
	第2病棟	3	1	5	0	1	1	1	2	5	4	2	1	26
	第5病棟	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3	1	0	8
	第6病棟	1	3	3	1	4	3	8	3	6	2	1	2	37
	第7病棟	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	5
合計		9	8	13	7	7	8	12	10	13	9	5	4	105
前年度件数		16	17	11	7	15	14	20	19	10	7	9	12	157

(件)



第1外来
 第2外来
 医観法訪問
 第1病棟
 第2病棟
 第5病棟
 第6病棟
 第7病棟

5 令和2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 川中邦恵 高橋好恵)

戦略目標	重要成功要因	業績評価指標	現状値	R2年度(達成水準)	最終評価	担当者	実践・効果
I 精神科領域の新たな看護実践力の開発	1 看護実践力強化	行動制限最小化の推進 ・各看護単位の取り組み件数	6件	6件	8件	看護単位 業務担当副部長	行動制限最小会員、行動制限最小化認定制度に基づき看護師を中心に取り組み、最小化が図れている。
		ユマニチュード学習推進 ・研修受講者による学習会の開催 ・学習会の参加者数	—	各看護単位 1回以上 全員参加	各看護単位 1回以上 実施	看護単位 教育委員会 教育担当副部長	各看護お単位でユマニチュードに関する学習会を企画・実施することができている。今後も学習会を継続し知識の浸透・共有を図りながら、看護の充実にに向けた取り組みを継続していく。
		地域連携の取り組み ・各看護単位の地域連携に関する課題の取り組み件数	—	6件	6件	看護単位 教育担当副部長	各看護単位の状況を踏まえながら、退院前訪問や地域連携カンファレンス等を実施し、地域連携に関する取り組みを実施した。
		DiNQLデータ事業の活用(取り組み) ・DiNQLデータ事業の活用 ・DiNQL発表会	6件 0回	6件 2回/年	7件 2回/年	看護単位 業務担当副部長	各看護単位のDINQLデータを活用し、評価を実施した。業務委員によるデータ分析を2回/年実施し、自部署の管理に活かす素材を提供することができた。
	2 看護管理力強化	マネジメントラダー自己評価 ・マネージメントラダー自己評価表を活用した主査・主任看護師の面談実施回数	3回	3回	3回	看護部	実績評価面談に合わせてマネジメントラダーの評価を実施した。マネジメントラダーレベル0研修として、PDPをテーマに問題解決技法を学んだ。問題解決能力向上をねらいとして、各自が取り組みを計画し、実践した。
		院内留学による実践力獲得 ・主任看護師院内留学実施者数	0人	14人	14人	看護部 教育担当副部長	自己の役割や課題達成に向けて、院内留学を企画・実施することができ、そのプロセスで様々な気づきがあった。自部署を俯瞰してみることができ、課題が明確になったため、改善に繋がられるよう支援する。
		師長への権限の拡大による新規事業取り組みの継続と推進 ・各看護単位の取り組みの実践	6件	6件	6件	看護部 看護単位	各看護単位の特徴や課題を踏まえ、具体的な取り組みを実施することができた。
	3 医療安全	看護単位ごとの医療安全の取り組み ・看護単位の医療安全の取り組み件数	6件	6件	8件	看護単位 業務担当副部長	各看護単位で医療安全に関する取り組みを実施し、成果があった。RMや医療安全リンクナースを中心に、自部署の課題に取り組み委員会内で報告し共有した。
		感染防止の取り組み ・新型コロナの院内発症件数	0件	0件	0件	看護部 業務担当副部長 看護単位	感染リンクナースを中心に、感染防止対策を実施し院内感染は発生しなかった。PPEの確保や自動消毒器の設置など他部門と連携し、感染対策を行った。
		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	49.5	50	49.5	看護単位 業務担当副部長	前年度とほぼ同じ評価であった。情報開示や風通しの良い職場風土をどのように作っていくか課題が残る。

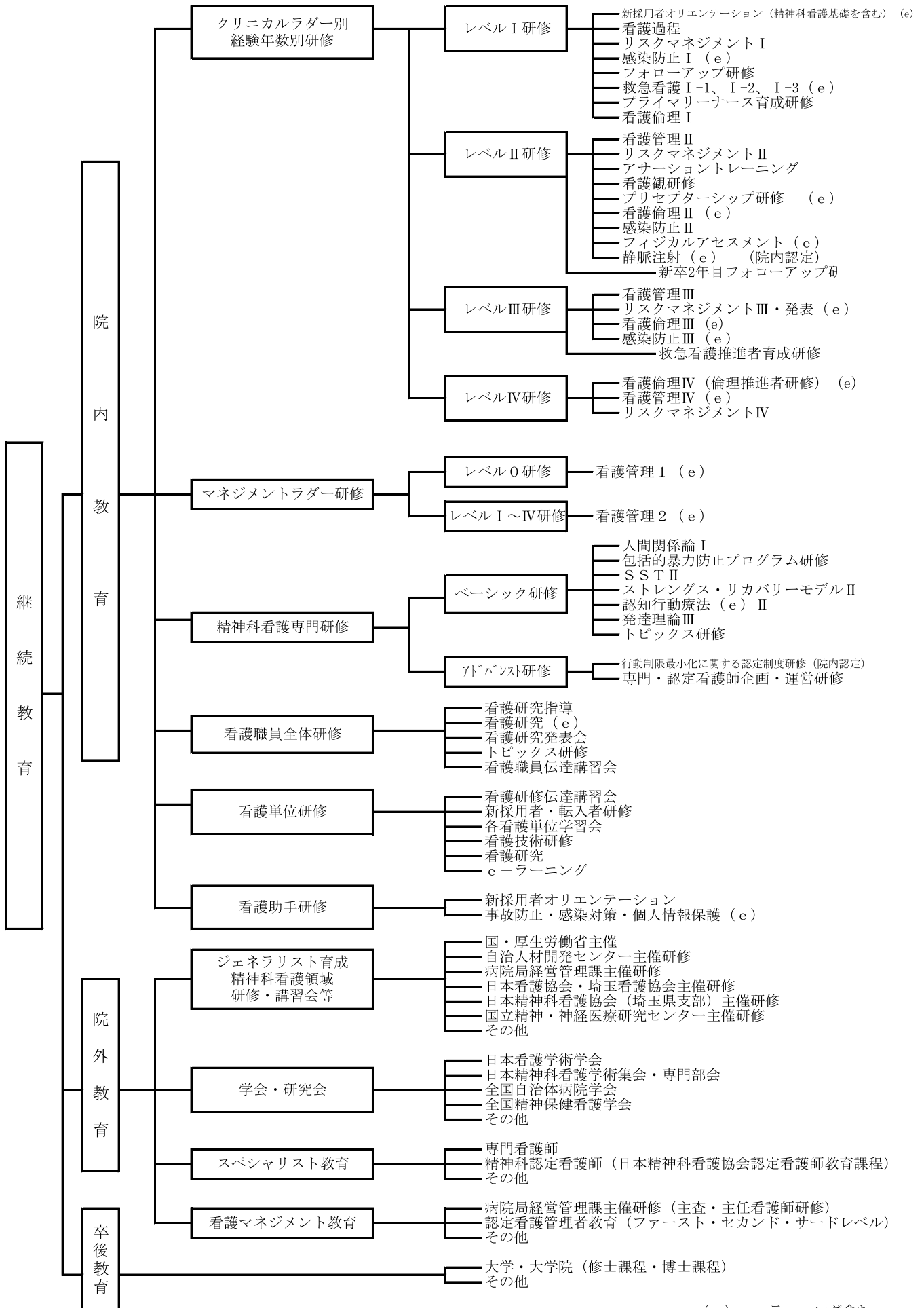
II 看護倫理の定着推進	1 倫理教育強化	各看護単位での倫理学習会の実施 ・学習会実施回数	延べ60回 529人参加	各看護単位 2回	2回	看護部 看護単位	2回以上実施した看護単位もあり、今年度も積極的に取り組むことができた。	
		倫理カンファレンス定着・活性化への取り組み ・各ツールを活用したカンファレンス開催数 ・ツールを活用したカンファレンスを倫理推進者が主体となって開催した件数	—	各看護単位 3回 推進者実施 1回	3回以上 1回以上	看護部 倫理推進委員会 看護単位	各ツールを用いたカンファレンス実施を目標に、倫理推進委員会で事前準備を行い、自部署のカンファレンスの充実につなげることができた。	
		看護部マニュアルの倫理事項を中心にした改訂 ・各委員会、看護単位のマニュアル改定	—	10件	10件	看護部 各委員会 看護単位	各マニュアルの整備を今年度も実施した。	
	2 人材育成	人材育成 ・行動制限最小化認定制度認定者の役割の明確化	—	マニュアル への明文化	マニュアル への明文化 できず	看護部 認定制度評価者 教育担当副部長	今年度、新たに4名が行動制限最小化認定者となった。認定者の役割について名文化することが出来ず、次年度の課題とする。	
		行動制限のデータとの比較検討 ・行動制限最小化にかかわった事例件数 ・認定看護師の活動成果発表開催数	—	11事例 発表2回	8事例 発表2回	看護単位 担当認定看護師 業務担当副部長	精神科認定看護師による事例への介入を支援した。精神科認定看護師による介入事例は8事例であったが、ラウンド時の助言は42事例実施した。活動成果発表に向けた準備を支援し、2回/年発表し活動を認知することができた。	
	3 倫理推進委員会活動	倫理に関するアンケート結果の活用 ・1回目のアンケート結果から得られた課題に対する取り組み件数	—	6件	6件	看護単位 業務担当副部長	1回目のアンケートから課題を抽出し、各看護単位で取り組むことができた。倫理推進委員会では、アンケート結果の解釈についても議論し、倫理観の醸成につながる取り組みを実施した。	
		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	62.3%	100%	80.2%	看護単位 業務担当副部長	倫理カフェ不参加者を各看護単位で確認し、参加できるよう勤務調整し参加率が上がった。今後も不参加者が参加者できるように、勤務上の配慮を行う。	
	III 経営への具体的参画と結果重視	1 の1 一病棟、 6 病棟 運営	一体化運営のための患者データによる調整 ・病棟間調整会議の開催件数	11回	12回	11回	1・6病棟 看護単位 業務担当副部長	医事課、療養援助部の参加が定着できるように働きかけ、サイボウズによる開催時間の事前周知の徹底ができるよう支援した。転出入や、診療報酬、入院お断り状況など情報共有できている。引き続き、定期的な実施を行っていく。
			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	100%	5月以降 100%	要件満た せない月 があった が、維持 はできて いる	看護部 1・6・7病棟 業務担当副部長	1病棟は4月、8月、12月、1月、2月の診療報酬算定要件を満たせていない。(月平均夜勤時間・GAF30以下・平均在院日数) 6病棟は、10月の診療報酬算定要件を満たせていない。(在宅移行率) 今後も、医事課からの情報を活用し、綿密な対応が必要である。
		サポート体制 ・毎月計画策定と実績評価	12回	12回	12回	看護部 業務担当副部長	感染対応、がんセンターへのサポート派遣などの状況に応じて計画的なサポートを実施し、協力が得られた。	
3 独 取 法 化 の 課 題 へ の		地域連携支援 ・地域連携パス検討グループ組織化	—	検討G組織 化	検討G 3名 組織化	看護部 外来 教育担当副部長	地域連携パスワーキングとして9～11月に活動した。過去に地域連携パスが定着しなかった要因を明らかにし、情報共有シートによる可視化により、多職種と協働した地域連携強化を目指すことをまとめ、看護管理会議で共有した。	
	独法化会議での検討と導入準備 ・課題検討率	—	課題検討 100%	100%	看護部	会議の内容を適宜伝達し、法人の中期目標・中期計画・ロードマップなど、センターの今後のあるべき姿を学習した。看護部全体で結論を出す課題は少なく、必要部署と情報共有し準備を進めた。		

IV 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 ・就業前時間外勤務の改善	データ収集・分析	改善実施	データ収集・分析実施	看護部 看護単位	就業前残業時間縮小に向けて各看護単位が申し送り時間や勤務体制の工夫を実施し、時間外勤務は削減している。 経年比較などを示し、時間外勤務削減への取り組みを評価した。	
		看護師の負担軽減への取り組み 項目数 ・組織横断的な看護助手業務の確立(物品管理) ・BOXシーツ導入による助手業務の余剰時間の活用	2項目	2項目	5項目	看護部 業務担当副部長	預かり物品確認のマニュアル作成(2、5病棟)を行い、横断的サポート業務の基盤を作った。 各看護単位で、BOXシーツ導入による余剰時間の活用を検討、実施している。 また、就労環境の整備として更衣室ロッカー使用基準を作成し運用を開始した。	
		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開催 ・メンタルシート提出者フォロー割合	— フォロー 100%	7回 フォロー 100%	6回 フォロー 100%	看護部	定期的に会議を開催した。メンタルシート報告件数は2月までで46件(昨年度65件)、うち暴力関連は44件だった。シートの提出は定着し、適切にラインケアでフォローされている。また、19件がピアケアを受けており、良好な関係性づくりや安心感のある職場となるよう、メンタルサポート体制強化を図る。	
	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	性差に配慮した勤務計画達成度: 95.6%	正循環、インターバル、性差に配慮した勤務計画 100%	100%	看護単位 業務担当副部長	正循環、インターバルについては、勤務計画で100%配慮できている。 性差については、1病棟以外で100%実施できているが、遅出フォローを含めると100%配慮した勤務計画ができていない。	
		年次休暇平準化割合	5.4日	3日以内	1.9日	看護部 業務担当副部長	各看護単位での取得日数は、最大9.8日、最小7.9日であり格差はほぼなかった。 平準化が図れるように、各看護単位の状況に合わせたサポートを緻密に実施した。	
	3 ・コミュニケーション促進	月曜 一言ミーティング回数	41回	41回	39回	看護部	短時間ではあるが、その人らしさが伝わる内容で、よいコミュニケーションの場となっている。	
		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72	看護部 看護単位	県立4病院の中でも高得点を維持している。 来年度は少数意見に注目し、改善できることには取り組んでいく。	
	<p>【次年度の課題】</p> <ol style="list-style-type: none"> 看護実践力強化 新クリニカルラダー導入とOJT促進 各看護単位の連携を強化した経営改善 労務環境の整備促進 <p>【継続事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療安全風土の醸成 倫理推進の定着促進 行動制限最小化への取り組み DiNQL他統計データの蓄積、分析と活用 							

6 教育・研修

(1) 令和2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2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	2020/4/6	主任看護師他	新採用者 転入者	7
	看護技術演習 (採血) (点滴準備と管理・針刺し予防)	2020/4/7	主任看護師他	新採用者 転入者	7
	看護技術演習 (輸液準備・輸液ポンプについて)	OJT	各部署	新採用者	
	身体拘束・環境整備	2020/5/14	主任看護師 CVPPPトレーナー	新採用者 転入者	10
	リスクマネジメント I	2020/9/8	セーフティーマネージャー	新採用者 転入者	7
	看護倫理 I	2020/6/16	認定看護師	新採用者 転入者	11
	看護過程	2020/7/21	認定看護師	新採用者	6
	新採用者フォローアップ	①3か月 2020/6/16	主任看護師	新採用者	5
		②6か月 2020/10/13		新採用者	5
		③1年 OJT		新採用者	
救急看護	①OJT	各部署	新採用者		
	②2020/10/13	主任看護師他	新採用者 転入者	7	
	③OJT	各部署	新採用者		
合 計					65
II	リスクマネジメント II (RCA)	2020/10/16	セーフティーマネージャー	レベル II を目指す人	6
	看護倫理 II	2020/7/28	認定看護師	レベル II を目指す人	10
	看護観研修	2020/9/25	認定看護師	レベル II を目指す人	6
	フィジカルアセスメント	OJT	各部署	レベル II を目指す人	
	看護管理 II	2020/9/1	看護師長	レベル II を目指す人	8
	感染防止 II	OJT	各部署	レベル II を目指す人	
	アサーショントレーニング	2020/12/18	認定看護師	レベル II を目指す人	11
	プリセプターシップ研修	2021/1/18	認定看護師	レベル II を目指す人	4
	静脈注射	2020/5/8 講義・演習	看護教育委員会	レベル II を目指す人	15
		2020/6/5 筆記試験		レベル II を目指す人	15
2020/7/3 実技試験		レベル II を目指す人		13	
合 計					88
III	リスクマネジメント III	2020/9/29 講義・演習	セーフティーマネージャー	レベル III を目指す人	10
		2020/12/2 発表	セーフティーマネージャー	レベル III を目指す人	10
	感染防止 III	2020/10/20	院外講師	レベル III を目指す人	6
合 計					26

	研修名	月日	講師名	対象者	参加人数
IV	リスクマネジメントⅣ	2020/7/7	セーフティーマネージャー	レベルⅣを目指す人	8
	看護管理Ⅳ	2020/7/31	看護部長	レベルⅣを目指す人	6
	合 計				14
ベーシック	CVPPP	2020/5/15	CVPPPトレーナー	新採用者 異動者	12
	人間関係論	2020/10/28	院外講師	全看護職員	12
	SST	2020/11/10	認定看護師他	レベルⅡを目指す人	10
	ストレングスモデル・リカバリーモデル (認知行動療法 ベーシック)	2020/12/4	認定看護師他	レベルⅡを目指す人	8
	発達理論	2020/11/24	院外講師	レベルⅢを目指す人	8
	合 計				50
全体研修	新卒2年目フォローアップ①	2020/6/9	看護教育委員会	2年目看護師	4
	新卒2年目フォローアップ②	2020/1/26	看護教育委員会	2年目看護師	3
	行動制限最小化に関する認定制度	2020/10/8	行動制限最小化認定制度認定者	受講者 認定者	5
	看護管理研修1 (マネラダ0)	2020/11/24	看護部長	主任看護師	14
	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	9
	合 計				35
総 計				276	

7 実習・見学受け入れ状況 (看護部対応分)

(1) 実習

(単位:人)

養成校	実人数	延べ人数	合計
目白大学 看護学部看護学科	57	57	87
深谷大里看護専門学校(通信課程)	15	30	

(2) 見学

(単位:人)

病院見学会	実人数	延べ人数	合計
病院見学会	18	18	18