

# 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年度（平成28年度）から、アンレス（UNLESS）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年度（平成30年度）には、看護職員一人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、①一人ひとりが、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、一人ひとりが、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、一人ひとりを大切に、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 一人ひとりの看護師は、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4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

～一人ひとりが持てる力を発揮してチーム医療を実践する～

- 戦略目標：Ⅰ 臨床実践力の向上  
 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9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「看護部重点目標評価」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2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151名、非常勤職員1名、看護助手14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	精神病棟入院基本料(13対1) 精神科急性期治療病棟入院料1(10月～)
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1(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	精神科救急急性期医療入院料
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4年度事業実績

### (1)看護職員の動向と今後の課題

令和4年4月1日における看護職員の平均年齢は41.6歳（前年度40.6歳）であった。新規採用者4名、転入者1名、退職者は8名（定年退職1名含む）で、離職率は5.3%だった。令和3年度の離職率は3.3%で増加傾向にある。

育児休業取得者は6名で、その内4名が男性看護師であり、男性の育児支援制度の活用が推進された。

COVID-19感染による人員不足の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、今いる人材を有効活用し、個々の強みを活かしたチーム医療の実践に向けて、お互いを認め合い、刺激し合い、患者にとって最適な治療・看護を追求する姿勢を持ち、安心・安全な質の高い看護を提供することを目指す。

### (2)看護部重点目標と取り組み

#### I 臨床実践力の向上

行動制限最小化の推進に向けた意識を高く維持し、専門性の高い看護実践につなげることができた。

令和4年度は埼玉県立病院機構クリニカルラダーの全レベルの運用が開始となり、実績評価面談時にはステップアップシートを用いた自己評価を行い、自己課題を明確化した取り組みが実践できた。

ユマニチュードの学習を継続し知識の浸透を図ると共に、活用報告会の開催によりユマニチュードの実践を共有することができた。

看護倫理課題への取り組みでは、倫理推進委員会が中心となり、各看護単位の倫理推進を図った。ツールを用いた倫理カンファレンスは計34回、多職種参加のカンファレンスは計13回実施され、定着してきている。精神科認定看護師が企画した精神科看護専門研修公開講座では「精神科看護倫理 倫理カンファレンスを開催してみよう」をテーマに他施設の看護師と倫理カンファレンスを行うことができた。

医療安全の確保では、12月に外部講師を招きチームステップス研修会を開催し18名が参加した。次年度以降は医療安全管理室と連携し、センター全体の研修を充実させる予定である。

#### II 経営への具体的参画

1・6病棟の連携を強化し、転出入がよりスムーズに行われるようになった。病棟間調整会議では他職種による情報交換が活発化された。また、診療報酬上の看護師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。

医療連携室が新設され、看護師1名が兼務となり入院調整と他の医療機関との連携強化に寄与した。

#### III 労務環境の整備促進

就業環境整備では、電子カルテ導入準備のため看護部内会議を9回開催した。看護師負担軽減への取り組みでは、看護補助者による預かり物品の確認や環境整備などを実施した。後期では看護補助者の不足が生じたが、マニュアルの整備やメッセージ業務の見直しなどを行い、次年度さらに体制整備をすることとした。メンタルサポートの強化は定着し、ラインケアによる支援は100%実施された。

勤務体制に関する年次休暇取得の平準化は2.1日以内になり、体調不良などによる休暇取得を除けば計画的に年休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」値が49.43と昨年度と同じ水準であった。

### (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た。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、年度当初に既卒新規採用者・異動者のクリニカルラダーレベル認定を実施し、年度末に全看護師を対象とした認定を実施した。今年度の新たな認定者は、レベルⅠ3名、レベルⅡ5名、レベルⅢ2名、レベルⅣ4名、レベルⅤ3名の計17名であった。

#### 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企画・運営を行い、参加者はクリニカルラダー別研修31コース延べ198名、精神科看護専門研修6コース延べ78名、看護管理研修コース2コース延べ27名、全体研修3コース延べ60名であり、計42コース延べ363名が参加した。

院外研修はCOVID-19感染症の影響でZoom開催を施設内で受講できるようにした。院外派遣研修計画に基づき、院外研修に延べ185名、学会・研究会へ18名が参加した。

#### ウ 看護研究

前年度に院内発表した6演題は、アルコール・薬物依存関連学会、日本精神科看護専門学術集会、埼玉看護研究学会に院外発表した。

今年度新規で院外講師に指導を受けた4グループは看護研究計画書を作成し、倫理審査で承認が得られた。

### (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4年度は、COVID-19感染拡大防止のため、実習受入れ人数や実習内容の変更を行いつつ、可能な限り養成校の要望に応じた実習受け入れを行った。後期では受け持ち実習を可能とし、本来の実習に近い形に戻すことができた。予定していた養成校9校全てが実習を行い、延べ735名の実習生を受け入れることができた。

病院見学会は8月に対面で行い6名が参加した。また、インターンシップを再開し、3月には約2週間で15名の参加があった。

### (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、延べ17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 専門性の高い看護実践力の獲得

高齢者ケア関連の研修派遣を推進し、褥瘡に関する研修に2名、摂食・嚥下に関する研修に1名、高齢者の摂食に関する研修に2名が参加した。受講者には研修での学びを踏まえ、伝達講習を企画してもらい、病棟全体の看護実践力の向上が促進できた。

「退院前訪問実施前カンファレンス」を継続して実施し、退院前訪問件数は15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、プライマリーナースの役割とチーム全体の退院調整力の強化が課題である。

今年度もCOVID-19患者を31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多職種や他部署のスタッフも交えて5回（前年度4回）実施できた。また、4ステップモデル、4分割法などのツールを用いたカンファレンスは5回実施でき、患者のケア方法や業務改善に繋がる検討ができた。今後もさらに活性化を図る。

#### ② 経営への具体的参画

上半期は、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。10月より「精神科急性期治療病棟入院料1」に算定が変更となり、3ヶ月以内の退院を目指し、短期間で再入院を防ぐ退院調整を推進した。

#### 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、陰圧床エリアの働きやすい環境への改善に取り組んだ。具体的には、陰圧床エリアの前室の整理整頓、効率性と安全性を考慮した物品の選定、物品管理方法の検討と整備を実施した。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、夜勤者を3名に固定し、早出・遅出勤務者の時間等を柔軟に調整した。

## イ 第2病棟

### ① 専門性の高い看護実践力の獲得

保護室の安全な物品管理に関する基準作成に取り組み、マニュアルを参考にスタッフの意見を取り入れて基準を作成した。試行後 11 月から本格的に運用を開始したがインシデントの発生はない。

クリニカルラダーシステムの運用では、クリニカルラダーステップアップシートを活用した面接を 4 回（臨時 1 回含む）実施した。病棟師長とスタッフが課題を共有しフィードバックを行ったことにより、実践できるようになった項目が増加した。

### ② 医療安全の確保

医療安全研修の一環で、医療安全管理室、担当医師、病棟学習会係と連携し CPR アクションカードを使用したシミュレーション研修を実施した。その後の CPR アクションカードの更新に繋げることができた。

感染防止対策の取り組みとして、感染対策用紙を作成し安静度 I の患者に対する教育指導を行った。結果、病棟内での感染症発生はなかった。

### 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。その中で、今年度は保護室を利用する患者が増加したため、保護室の看護を振り返るカンファレンスを 2 回実施した。結果、隔離中の患者の看護実践に活かすことに繋がった。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ていく。

### ④ 経営への具体的参画

病床利用率は 69.8%であり、目標の 70%に近い数値であった。緊急入院及び他病棟から依存症以外の転入を柔軟に受け入れたことが主な要因である。

また地域連携の取り組みとして、多職種と連携し 16 件の退院前訪問看護を実施した。退院後の中間施設利用等退院促進の取り組みに繋げることができた。

## ウ 第5病棟

### ① 専門性の高い看護実践力の獲得

行動制限最小化の取り組みとして、曖昧だった「隔離」と「自室内安静」の違いを明らかにした。さらに「自室内安静」を感染症やトラブル発生時の自室内での安静と限局し、それ以外の他児とのトラブルや距離感が保てない患者に対する治療的介入の一環として行う自室内での安静を「休息时间」として新たに定義した。定義の違い、運用方法の周知、定着が今後の課題である。

### 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「ここが素敵！5病棟」をスローガンに5病棟の倫理的に良いところを多職種も含めて共有した。倫理的課題について気軽に発信する機会や時間内での倫理ミニカンファレンス等の工夫が今後の課題である。

### ③ 医療安全の確保

COVID-19 感染症の病棟内クラスターが発生した。昨年度に引き続き、標準予防策の徹底、個人防護具の装着訓練、手指衛生向上に取り組んだ。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対応した。また、感染防止対策として、保護室・重症個室の環境整備に加え、一般個室の一部についても定着化に向け、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

病床利用率は87.3%であり、昨年度と横ばいで推移した。年間の入院件数は43名であり、平均在院日数は379.5日であった。恒常的に入院待機児童は多く、より広く患者を受け入れるために、入院患者数増加と、そのための平均在院日数の短縮、ベッド回転率を上げることが今後の重要課題である。

### ⑤ 労務環境の整備促進

看護師負担軽減の取り組みとして、看護助手への業務移行（持ち込み物品確認）を進めた。また、業務量調査では「ペアナーシング」の現状と課題について調査し、その結果から病棟状況に応じて、一部機能別看護やペアナーシング以外の受け持ち方法を柔軟に取り入れ、効率化と質向上の両立に取り組んだ。

## エ 第6病棟

### ① 専門性の高い看護実践力の獲得

隔離長期化（1ヶ月以上）のケースについて、看護師による多職種参加のケースカンファレンス開催の向上を図った。隔離施設及び拘束等、入院長期化（1ヶ月以上）のケースカンファレンスが実施できるようモジュールチームリーダーに働きかけた。上半期は1ケース1回以上の開催を目標としたが目標値に届かず、下半期は各モジュールチーム2件以上とし各チームで開催することができた。今後も看護師以外の職種も含めたケースカンファレンスが実施できるよう取り組む。

暴力防止の取り組みとして、CVPPP学習会の中にチームステップを追加し、年間を通してスタッフ全員が勉強会に参加することができた。デモンストレーションの際にリーダー役を経験することで実践場面においても活用することができた。今後も学習会内容をブラッシュアップして日々の実践に活用できるよう継続する。

### ② 看護倫理課題への取り組み

倫理カンファレンスは、4ステップを3回、4分割法を2回 SF式を1回開催し、療養環境を中心とした内容で取り組んだ。また多職種参加の倫理カンファレンスは2回開催した。倫理カンファレンスに参加できなかったスタッフは、合同倫理カンファレンスや倫理カフェに参加し全員が倫理について考える場を作ることができた。

### ③ 医療安全の確保

物品管理に関してレベル2以上のインシデントが2件以上発生しないことを目標に取り組み、レベル2以上は1件だった。プライマリーナースによる定期的な預かり物品の確認、個室カンファレンスでの物品返却の検討は、今後も継続して取り組む必要がある。医療安全文化調査での「出来事の報告される頻度」は48.07と目標値50には届かなかったが、0レベルインシデントは昨年度21.6%に対して31.3%と上昇し、未然防止対策が浸透した。

### ④ 労務環境の整備促進

適切な時間外業務管理として保護室の業務内容を見直した。保護室エリアのデイパートナーシップが十分に機能していなかったため、保護室の受け持ちはペアで行うのではなく4～5名の1チームで受け持つよう再編した。今年度は試行段階であるがコミュニケーションが増えスタッフ間で共有できるようになっている。次年度も継続して取り組む。



## オ 第7病棟

### ① 専門性の高い看護実践の獲得

行動制限最小化の推進として定期的な CVPPP 学習会を開催し参加率は 100%だった。また、医療観察法の理念に準じたスキル向上のために 10 月と 2 月に半日の学習会を開催し知識や技術の習得に努めた。次年度も一定の技術が保持できるように継続して取り組む。

### ② 医療安全の確保

服薬自己管理インシデントの基準や定義を明文化しタイムリーな振り返りや対策ができるようにしたことで、インシデント件数が減少した。感染防止対策では、12 月に COVID-19 感染症によるクラスターが発生したため、手指消毒や発熱時対応（ゾーニング）を含めた病棟マニュアルの見直しを行った。次年度も個々の感染対策や対象者への協力等、継続して感染対策に取り組む。

### ③ 看護倫理課題への取り組み

倫理カンファレンスは様々なツールを活用し 4 回実施した。倫理推進の取り組みでは、退院報告会を 3 回開催した。参加者からは前向きな意見が多く聞かれたため、次年度からの定期的な開催を予定している。

### ④ 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や退院予定対象者の把握、ベッド状況の確認を行った。埼玉県外医療観察法病棟入院中で帰住先が埼玉県内の対象者に関する情報共有やベッドコントロールを行い転院調整した。

### ⑤ 労務環境の整備促進

適切な時間外業務管理として MDT 面接の適切な時間管理に向けた取り組みを行った。事前の準備や情報共有を行い時間内での実施を意識し合うことで、1 時間未満での実施率が 38%から 70%に上昇し MDT 面接が要因となる時間外勤務は減少した。

## 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、看護師および多職種のメディカルスタッフ間で共有し、関わりを検討しながら対応した。次年度も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

「報告・連絡・相談」の基本的事項やチームステップス技術の実践を課題として挙げ、年間を通じて取り組みを行った。各外来、手術室、外来プログラム、検査等、さまざまな場所で業務が進行していることが多く、関わる職種も多い。インシデント発生時は、速やかに振り返りと再発予防策を検討し、同インシデントの発生防止に努めた。レベル0の報告件数は昨年度の2倍となっており、報告しやすい組織風土を今後も継続していく。

感染対策では、2021年10月にPCR検査機器が導入されて以降、入院患者及び職員のPCR検査介助を行っている。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を行い、外来エリアの安全と感染防止に努めた。

### ③ 看護倫理課題への取り組み

さまざまなテーマで部署カンファレンスを8回開催し、看護部合同カンファレンスには全員が参加した。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や多職種カンファレンスを企画していく。

### ④ 労務環境の整備促進

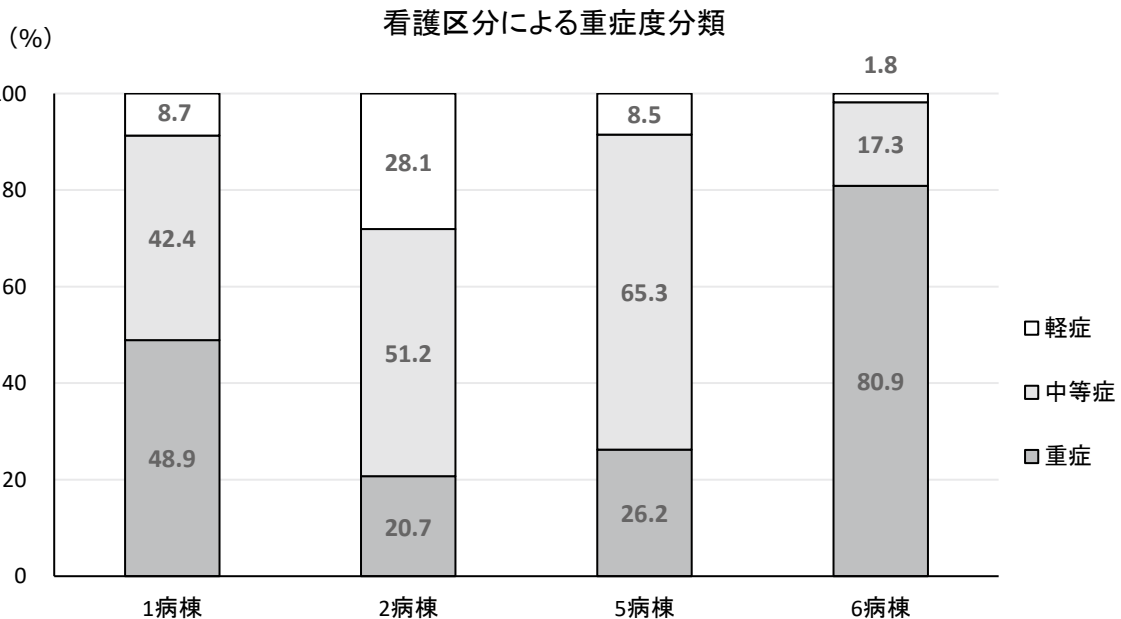
医療安全文化調査の「チームワークの向上」を昨年度に引き続き目標に掲げた。朝カンファレンスや振り返り会の開催、情報共有の促進、週間業務予定表での業務計画等を実施したが、3.8ポイントの低下が認められた。スタッフ編成や病休等により、業務に偏りが生じたことも原因として考えられた。次年度はスタッフ皆で「チームワークとは何か」を問い、チームワークの向上に向けた取り組みを検討する。

### 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	303	305	334	375	356	306	292	304	261	228	251	297	3,612	301.0
	中等症	247	304	269	302	288	284	203	199	262	319	205	253	3,135	261.3
	軽症	89	55	103	52	7	47	123	35	19	10	26	74	640	53.3
	小計	639	664	706	729	651	637	618	538	542	557	482	624	7,387	615.6
2病棟	重症	130	130	145	99	127	125	120	121	271	265	256	254	2,043	170.3
	中等症	496	505	425	485	544	382	448	411	414	312	343	298	5,063	421.9
	軽症	138	221	257	306	245	276	212	164	270	261	200	228	2,778	231.5
	小計	764	856	827	890	916	783	780	696	955	838	799	780	9,884	823.7
5病棟	重症	202	195	176	130	162	260	272	249	181	184	228	261	2,500	208.3
	中等症	393	515	549	606	559	503	541	528	595	563	456	434	6,242	520.2
	軽症	0	14	63	31	56	86	58	45	113	140	145	60	811	73.7
	小計	595	724	788	767	777	849	871	822	889	887	829	755	9,553	796.1
6病棟	重症	1,062	1,094	1,138	1,221	981	977	931	960	812	946	886	955	11,963	996.9
	中等症	212	149	116	137	337	288	181	190	313	233	174	224	2,554	212.8
	軽症	30	40	49	47	26	16	15	3	17	5	0	17	265	24.1
	小計	1,304	1,283	1,303	1,405	1,344	1,281	1,127	1,153	1,142	1,184	1,060	1,196	14,782	1231.8
全体 (5病棟を除く)	重症	1,495	1,529	1,617	1,695	1,464	1,408	1,343	1,385	1,344	1,439	1,393	1,506	17,618	1468.2
	中等症	955	958	810	924	1,169	954	832	800	989	864	722	775	10,752	896.0
	軽症	257	316	409	405	278	339	350	202	306	276	226	319	3,683	306.9
	合計	2,707	2,803	2,836	3,024	2,911	2,701	2,525	2,387	2,639	2,579	2,341	2,600	32,053	2671.1

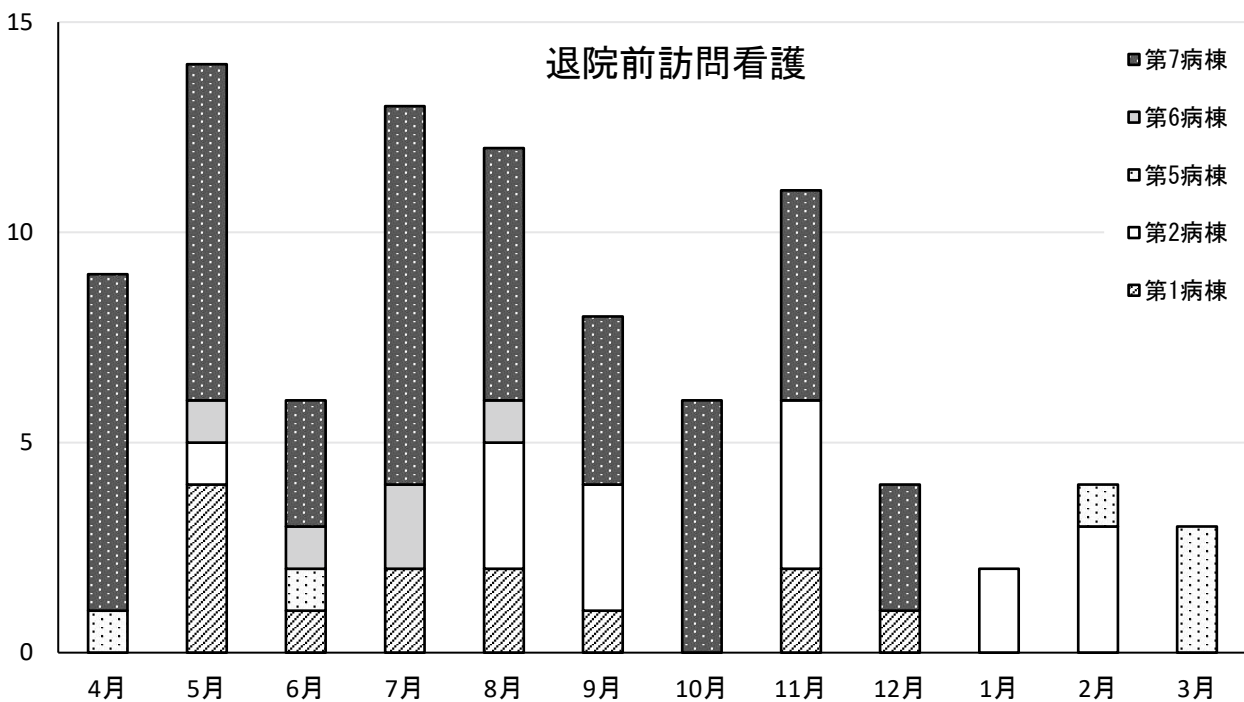


#### 4 訪問看護及び退院前訪問看護件数

(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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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
退院前訪問看護	第1病棟	0	4	1	2	2	1	0	2	1	0	0	0	13
	第2病棟	0	1	0	0	3	3	0	4	0	2	3	0	16
	第5病棟	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	6
	第6病棟	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	5
	第7病棟	8	8	3	9	6	4	6	5	3	0	0	0	52
合計		9	14	6	13	12	8	6	11	4	2	4	3	92
前年度件数		11	4	7	8	5	4	7	13	8	4	5	4	80

(件)



## 5 令和4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）

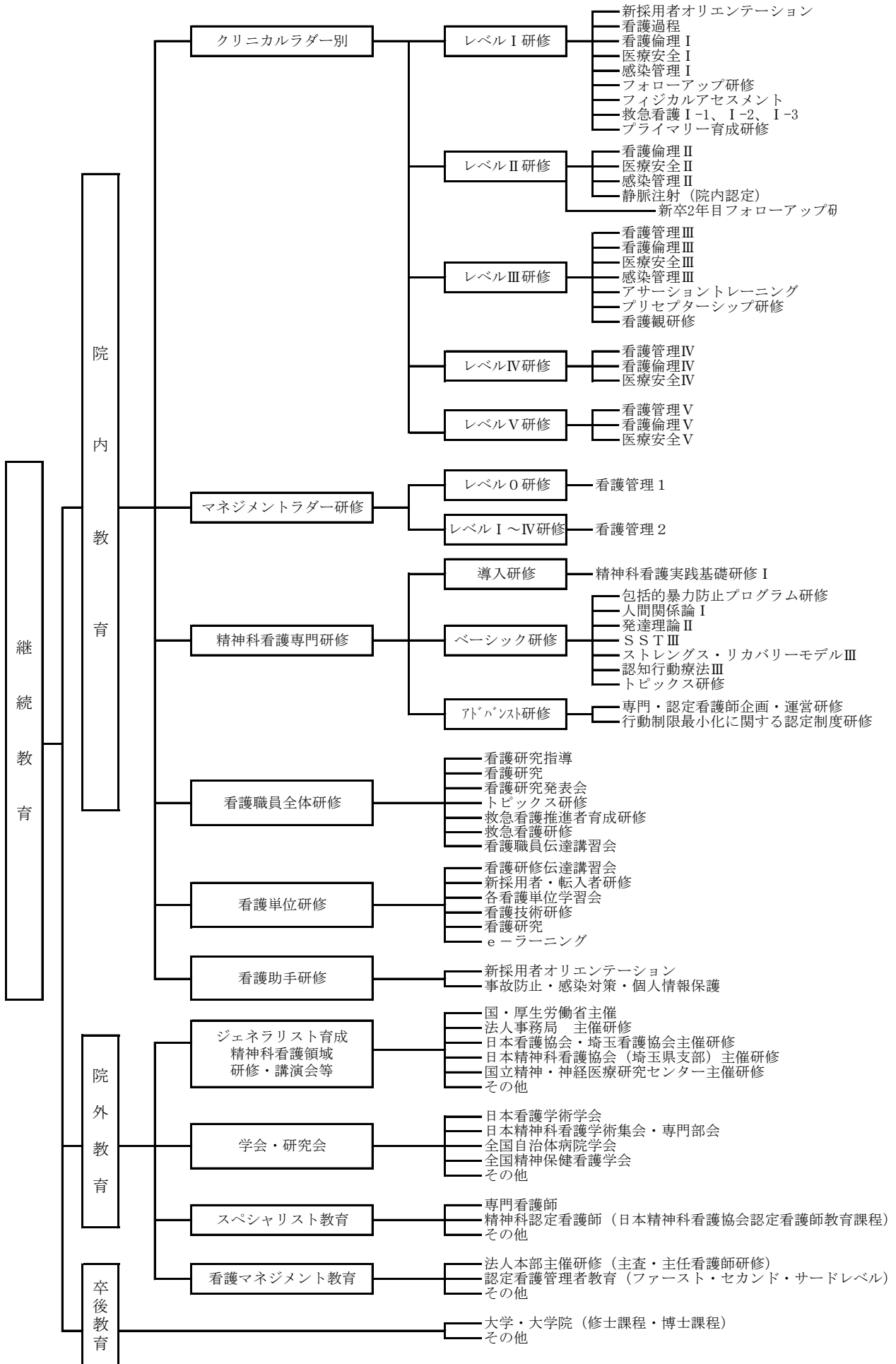
戦略目標	重要成功要因	業績評価指標	現状値	R4年度 (達成水準)	最終評価	担当者	実践・効果
I 専門性の高い精神科看護の実践	1 専門性の高い看護実践力の獲得	行動制限最小化の推進 ・各看護単位の行動制限最小化の取り組み件数	各看護単位実施 6件	取り組み 6件	取り組み 6件	副部長 看護単位	各看護単位の行動制限最小化の取り組みを支援した。 行動制限最小化に関するデータの蓄積、報告による周知を図った。 行動制限最小化委員会では各看護単位での課題を共有し、ディスカッションすることで活性化が図れ、効果的だった。
		クリニカルラダーシステムの運用 ・ステップアップシートの活用率	—	ステップアップシートの活用 100%	ステップアップシートの活用 100%	副部長 各看護単位	全看護師がステップアップシートを用いて自己評価することができた。 次年度以降も実績評価面談に合わせて自己評価・他者評価を行い、看護実践及び組織遂行能力の向上ができるよう、ステップアップシートの活用を継続する。
		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 ・ユマニチュードの活用報告会 ・精神科看護専門研修公開講座開催	—	活用報告会 1回 公開講座開催 1回	活動報告会 1回開催 公開講座 1回開催	副部長	ユマニチュード活用報告会を開催し、各部署の取り組みやユマニチュードを活用するための意識調査などを共有した。次年度も継続して推進する。 精神科看護専門研修公開講座は認定看護師が、倫理カンファレンスをテーマとして企画し、ハイブリット形式で開催した。
	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 ・多職種カンファレンス開催 ・各ツールの活用	多職種参加 13回 カンファレンス 21回	多職種参加 各病棟2回以上 ツール活用 4回以上実施	多職種参加 2回以上実施4部署 ツール活用 4回以上 5部署	副部長 各看護単位	多職種参加のカンファレンスは計13回開催され、多職種参加を意識して実践できている。 ツールを活用したカンファレンスはすべての部署で計34回実施され、昨年度より増加し、定着してきている。引き続き、活性化に向け取り組んでいく。
		倫理推進月間（9月）への取り組み ・倫理カフェに2年目以上の看護師の参加率 ・各看護単位の取り組み	80.2% 各看護単位実施	参加率 81% 各看護単位実施	参加率 64% 各看護単位実施	副部長 看護単位	コロナ禍で倫理カフェの参加人数を限定して開催したが、参加者の満足度は高くアンケート結果は高評であった。 倫理推進月間の各看護単位の取り組みを可視化し共有した。 倫理推進月間及び倫理推進は、定着しているため新たな取り組みを倫理推進委員会で検討していく。
	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 ・チームステップス研修開催	各看護単位実施 6件	研修開催	看護部主催研修開催 1回	副部長 看護単位	外部講師を招きチームステップス研修会を開催した。対象は参加の経験のない18名で、リンクナースがファシリテーターを担った。リンクナースからは、初めてチームステップスで行う演習の意味が分かったなどの感想があり、チームステップスの概念を理解することができた。次年度は、医療安全管理室と連携し、2回/年センター全体で開催する予定である。
		感染防止対策の取り組み ・各看護単位の感染管理の取り組み件数	各看護単位実施 6件	取り組み 6件	各看護単位実施 6件	副部長 看護単位	感染防御に関するポスターを作製、掲示し、周知を行った。 スタンダードプリコーションを中心とした各看護単位のチェック項目による意識向上の取り組みが浸透し、効果的だった。 クラスターからの学びを感染対策委員会と共有し、自部署の感染管理に活かした。

戦略目標	重要成功要因	業績評価指標	現状値	R4年度 (達成水準)	最終評価	担当者	実践・効果
II 経営への具体的参画	1 活用の効果的	病床利用率の向上 ・病床利用率	77%	83.7%	80.8%	副部長 看護単位	朝のベッドコントロール、病棟間調整会議などにより、病棟間の情報共有が活発となり、転出入がスムーズになった。看護師の状況による入院の断りはなく、可能な限り受け入れる対応をした。
	2 正看護師配置の	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 ・在宅復帰率 ・サポート派遣実績	維持	維持	維持	副部長 1・6・7 病棟	病棟の状況に合わせた、計画的かつタイムリーなサポートを実施した。病棟間調整会議で医事課からの情報提供により、算定維持の思考を共有し対応した。
	3 地域連携の取	地域連携の取り組み ・退院前訪問・訪問看護実施件数 ・医療連携室業務開始	退院前訪問 訪問看護 76件 地域連携 室準備	退院前訪問 訪問看護 80件 医療連携室 稼働	退院前訪問 訪問看護 89件 医療連携室 稼働	副部長 看護単位	退院前訪問・訪問看護を退院促進に向けて積極的に実施した。医療連携室は、他職種と連携しながら順調に稼働している。医療連携室を経由した入院数は72件だった。
III 労務環境の整備促進	1 就業環境整備	電子カルテ導入準備 ・電子カルテ導入に関する看護部内会議開催	—	10回	9回	副部長	継続・記録委員会での検討は3回、WG開始前の打ち合わせやWGの進め方、役割分担や看護管理システム等合わせて6回実施した。看護WG・入院WGの担当を再編成してWGの他に会議及び作業を行った。
		看護師の負担軽減への取り組み ・看護助手業務の拡大 ・メッセージ業務の見直し	2項目実施	2項目実施	1項目実施	副部長 看護単位	看護補助者の業務拡大として、荷物チェックや環境整備、清掃業務などの実施ができ、看護補助者不足により実施が難しかった部署も、マニュアルの整備を行うなど拡大に向けて取り組んだ。メッセージ業務を含む看護補助者の業務については、次年度の課題である。
		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 ・ラインケアの充実	2回 フォロー 100%	会議6回 ラインケア 100%	会議2回 ラインケア 100%	看護部長 副部長	各部署で暴力事案はあったが、ラインケアにより適切にケアすることができていた。メンタルケアチーム会議の開催方法などは次年度の課題である。
	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	正循環、 インター バル 100% 性差に最 大限	正循環、 インター バル 100% 性差に最 大限	正循環、 インター バル 100% 性差に 最大限配 慮	副部長 看護単位	コロナによる特別休暇等の取得により、勤務変更を余儀なくされたが、最大限配慮した勤務を維持することができた。
		適切な時間外業務管理 ・業務量調査からの改革	—	業務改善 6件	業務実態調査と 考察・取り 組み 実施	副部長 看護単位	各看護単位の業務量調査実施を支援し、現状把握及び業務改善につなげることができた。新たな業務量調査は定着した。
		休暇の確実な取得 ・年次休暇平準化	2.4日	2.3日以内	2.1日	副部長 看護単位	事情のある職員を除き、平準化を図ることができた。特別休暇取得の影響を受け年次休暇の消化が進まず、休暇取得そのものの個人差が大きかった。
	3 情報共有促進	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	49.18	50	49.43	副部長 看護単位	職員間のコミュニケーションは、各看護単位の取り組みに加え倫理カンファレンスでの交流などを行い、前年度と同等の評価であった。
働きやすい環境指標の上昇 ・職務満足度		70	73.8	71.2	看護部長 看護単位	各看護単位で働きやすい環境に向けた取り組みを行い、満足度の点数は前年度から1.2ポイント上昇した。労働時間、業務量の項目は、「満足」の回答が80%以下であり、コロナによる勤務自粛や退職、育休による人員不足が影響していると考えられる。	
<b>【次年度の課題】</b> 1. 臨床実践力の向上      チーム医療の推進      看護の専門性の強化 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・活用      看護補助者の活用促進							

## 6 教育・研修

### (1) 令和4年度 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) 院内教育実績表

	研修	研修日	講師	対象者	参加人数
I	感染防止 I	2022/4/7	感染対策リンクナース	新規採用者・転入者	4
	看護技術演習 (採血) (環境整備) (輸液準備・輸液ポンプ)	2022/4/8	主任看護師 医療安全リンクナース		4
	看護技術演習 (食事援助)	2022/4/12	主任看護師		5
	看護技術演習 (活動・休息) (排泄援助)	2022/4/13	主任看護師		5
	看護技術演習 (呼吸・循環) (清潔・衣生活)	2022/4/14	主任看護師		5
	看護技術演習 (与薬)	2022/4/15	看護師長 認定看護師		5
	身体拘束・精神科における環境整備	2022/5/6	主任看護師 行動制限最小化認定看護師		5
	医療安全 I	2022/9/20	セーフティーマネージャー		4
	看護倫理 I	2022/9/1	認定看護師		5
	看護過程	2022/7/20	看護教育委員会		新規採用者
	新採用者フォローアップ	①3か月 2022/6/29	看護副部長	4	
		②6か月 2022/10/1	看護副部長 教育委員	4	
		③1年 2023/2/21	看護教育委員会	4	
	救急看護	①2022/6/2	看護教育委員会	4	
		②2022/10/11	病棟看護師	6	
		③OJT	各部署	6	
プライマリー育成研修	OJT	各部署	4		
合 計					76
II	静脈注射	2022/5/13 講義・演習	看護教育委員会	IVナース認定対象者	8
		2022/6/10 筆記試験			7
		2022/6/27 追加筆記試験			2
		2022/7/8 実技試験			6
	感染防止 II	e-ラーニング	各部署	レベル II を目指す人	10
	看護倫理 II	2022/11/8	認定看護師		13
	医療安全 II	2022/12/13	看護教育委員会		13
	合 計				



	研修	研修日	講師	対象者	参加人数
Ⅲ	医療安全Ⅲ	2022/5/17	セーフティーマネージャー	レベルⅢを目指す人	6
	看護観	2022/5/31	看護師長		3
	看護倫理Ⅲ	2022/6/7	認定看護師		9
	感染防止Ⅲ	2022/7/12	看護副師長		7
	看護管理Ⅲ	2022/9/27	看護副部長		4
	アサーショントレーニング	2022/10/18	認定看護師		7
	合 計				
Ⅳ	医療安全Ⅳ	2022/7/5	セーフティーマネージャー	レベルⅣを目指す人	4
	看護倫理Ⅳ	2022/5/10	認定看護師		8
		2022/11/29	認定看護師		3
	看護管理Ⅳ	2022/6/14	看護副部長		7
	合 計				
Ⅴ	医療安全Ⅴ	2022/6/21	セーフティーマネージャー	レベルⅤを目指す人	5
	看護倫理Ⅴ	2022/7/27	外部講師		4
	看護管理Ⅴ	2022/5/24	看護副部長		3
	合 計				
ベ ー シ ッ ク	CVPPP（包括的暴力防止プログラム研修）	2022/6/8	CVPPPトレーナー 看護教育委員	新規採用者・異動者	13
	人間関係論Ⅰ	2022/11/8	外部講師	新規採用者・異動者	11
	発達理論Ⅱ	2022/10/4	認定看護師	レベルⅡを目指す人	11
		2022/11/15	認定看護師	レベルⅡを目指す人	4
		2023/1/17	認定看護師	未受講者	8
		2023/2/7	認定看護師	未受講者	6
		2023/3/14	認定看護師	未受講者	3
	ストレングス・リカバリーモデルⅢ	2022/11/22	認定看護師	レベルⅢを目指す人	11
	S S TⅢ	2022/12/20	認定看護師	レベルⅢを目指す人	4
	合 計				
全 体 研 修	新卒2年目フォローアップ②	2022/1/24	看護教育委員会	2年目看護師	4
	行動制限最小化に関する認定制度研修	2022/11/4	認定看護師	行動制限最小化認定制度認定者	8
	看護管理研修1（マネラダ0）	2022/7/7	看護部長	主任看護師	16
	看護管理研修2（マネラダ1以上）	2023/6/28	看護部長	副師長・看護師長 副部長	11
	ユマニチュード活用報告会	2022/12/6	—	全職員	30
	トピックス研修 チームSTEPPS	2022/12/16	外部講師	全職員	18
	合 計				
総 計					363

## 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	70	210
埼玉県立常盤高等学校	12	44
上尾市医師会上尾看護専門学校	10	20
埼玉県立大学	119	119
上尾中央看護専門学校	44	176
目白大学	20	80
東都大学	8	8
北里大学看護専門学校	12	48
深谷大里看護専門学校	15	30
合計	310	735

### (2) 病院見学会

(人)

	参加人数
病院見学会	6

### (3) インターンシップ

(人)

	参加人数
インターンシップ	15