



もくじ

- ①施設プロフィール
- ②前回の受審結果を踏まえて…
- ③当院がめざす人材育成の方向性
- ④当院の取り組み例





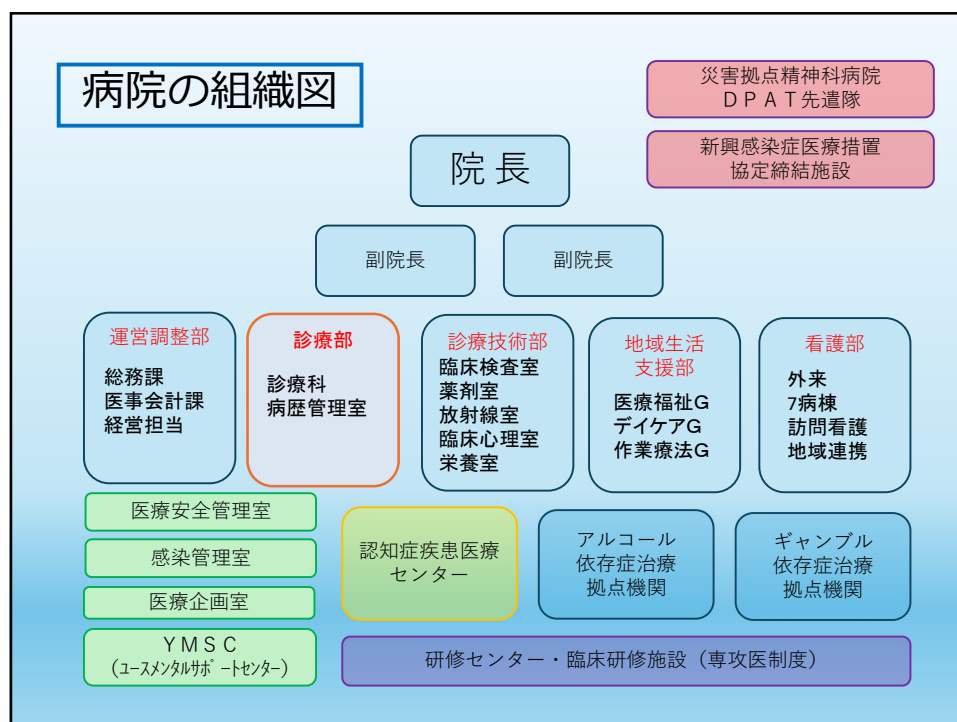
施設プロフィール

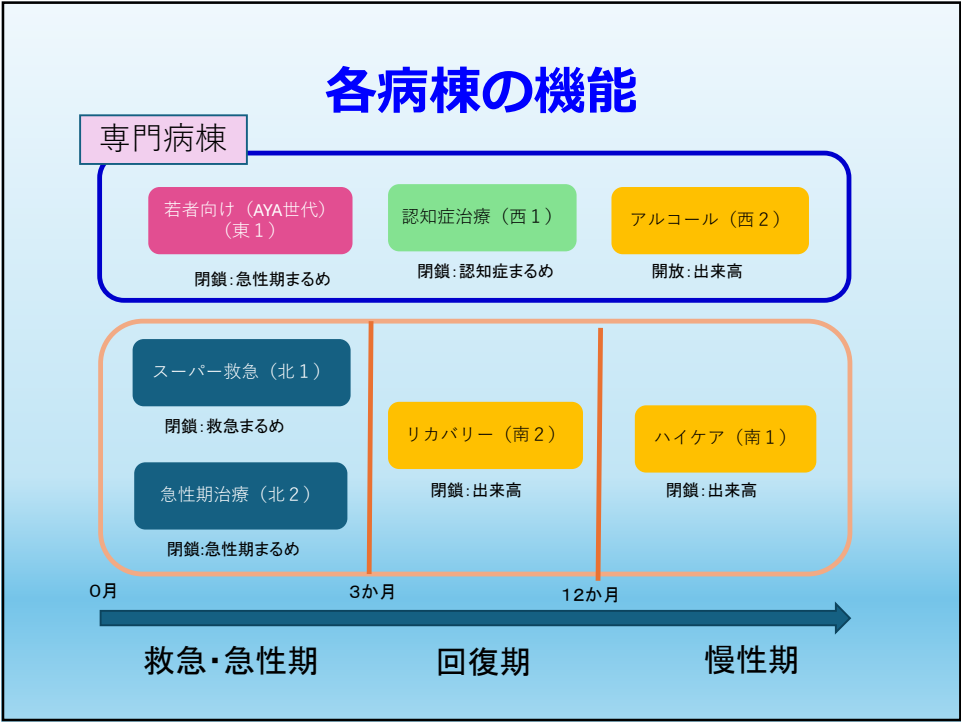
施設名:
県立こころの医療センター
(旧・県立高茶屋病院)

所在地:津市城山1丁目

精神科単科病院
許可病床数:318床

指定等:
精神科救急医療システム
(支援病院)
認知症疾患治療センター
依存症拠点医療機関
災害拠点精神科病院 ほか





常勤職員（総数 2 1 1 名）（R7. 4 現在）

医師	17名 (うち指定医8名)	薬剤師	4名
看護師	145名 (正看144、准看1)	臨床検査技師	2名
精神保健福祉士	12名	放射線技師	1名
心理検査技師	3名	管理栄養士	2名
作業療法士	10名	事務職員等	15名

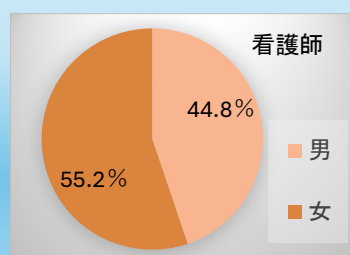
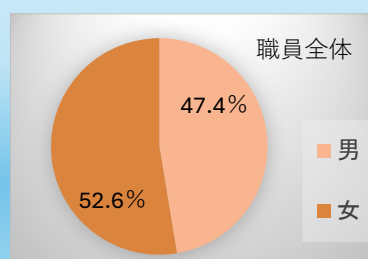
※非常勤職員、委託職員等を加えると、約300名になります。
(委託：医療事務、施設管理、給食、清掃、リネン等)

職員の構成比(男女別) ※常勤職員

職種	常勤	男	女
医師	17	12	5
看護師	145	65	80
技師等	34	14	20
事務他	15	9	6
合計	211	100	111

男女比率は、
職員全体では、ほぼ半数

看護師(准看護師含む)では、
若干女性が多いが、
身体科の病院と比較して
男性比率は非常に高い。



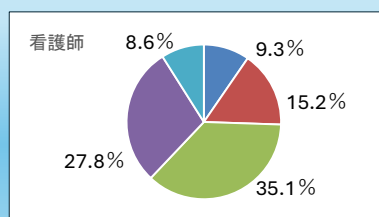
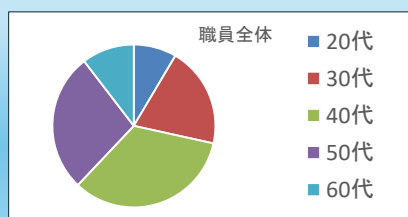
職員の構成比(年齢別) ※常勤職員

左のうち

年齢別	合計	男	女	看護師	男	女
20代	18	2	16	14	2	12
30代	42	23	19	23	13	10
40代	71	34	37	53	24	29
50代	58	32	26	42	21	21
60代	22	9	13	13	5	8
合計	211	100	111	145	65	80

年齢比率は、
職員全体、看護師とも
40代の比率が大きい。

新規採用者が
他病院経験者等
の中途採用者が多い
傾向にある。



②前回の受審結果を踏まえて…

お恥ずかしい話ですが…

当院は、平成28年度に当認定制度を受審し、
認証に至りませんでした。



②前回の受審結果を踏まえて…

【当院の強み（と思っていた点）】

- 公務員のため、産育休制度等の人事制度が既に整備されている。
- 院内保育所が、従前から運営されている。

【明らかになった課題】

- 制度や施設以外の運用面が不足していた。
- 職員へのサポート体制が不十分だった。

再受審を準備している間に、

新型コロナウイルス感染症のパンデミック
が発生し、当院はその対応に追われました。

○新型コロナ感染者の受け入れ病棟として、
既存病棟を専用病棟に転換

○県の協定機関として、他施設等からの
感染患者の入院受入対応を実施

⇒県立病院としての役割を発揮する
一方で、職員には大きな負担が…

現在は、
4.5台に
落ち着いて
いますが

令和4年度の看護師離職率が 11.3 に急増

新型コロナ感染終息を経た後も、

県立病院としての役割が求められています。

○災害医療の提供

D P A T 先遣隊を4隊配備しており、能登
半島地震の際も、発災直後から活動開始

○災害拠点精神科病院の指定

令和6年2月に県の指定を受け、被災施設
からの大規模受入体制を整備中

○新興感染症対応施設として協定締結

新興感染症発生時に、入院患者を受け入れ
られるよう、病棟施設・機能を再整備

○若年層を対象とした診療機能の充実

思春期から若年層の世代（A Y A 世代）の患者を対象とした病棟を開設

○家族支援の充実

依存症（アルコール、ギャンブル）治療において必須となる、患者家族の支援や協力が得られるよう、家族支援を充実

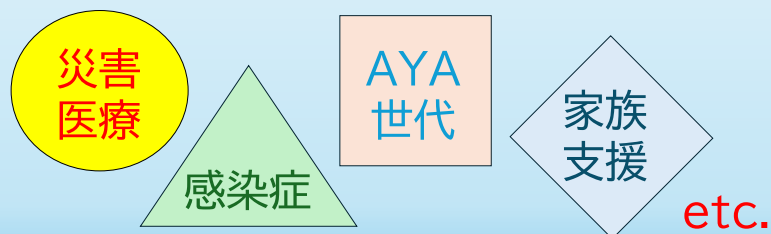
これらの役割を果たしていくためには、

多様な専門性を有した職員の確保

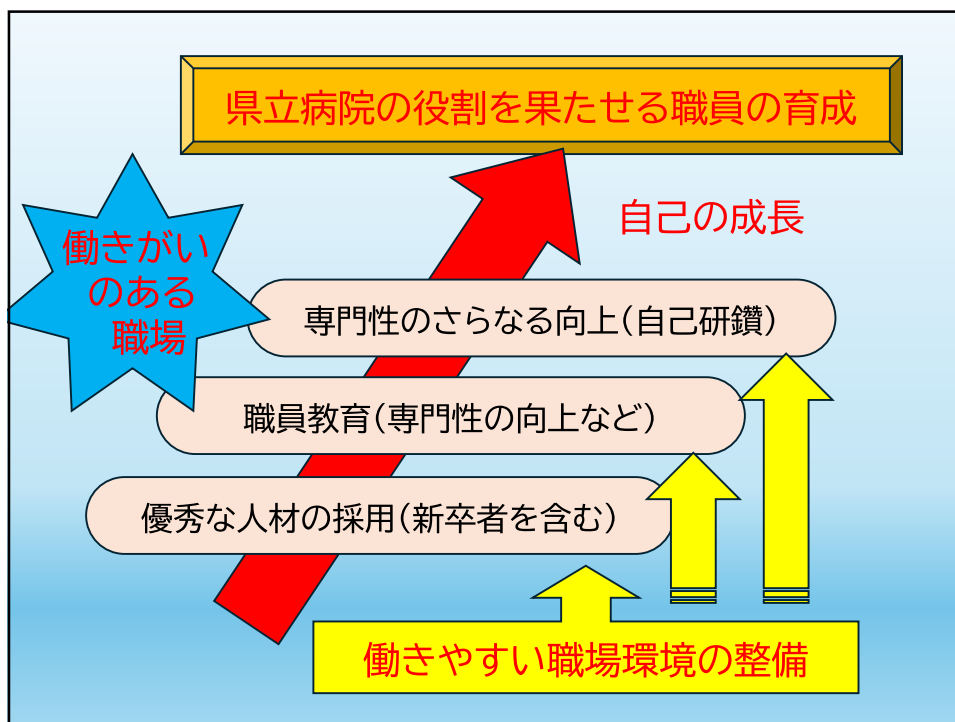
が必須です。

③当院がめざす人材育成の方向性

当院が果たすべき県立病院の役割



多様な専門性を有した職員を育成していく！



④当院の取り組み例

1) 優秀な人材の採用（新卒者含む）

○就職説明会 & 病院見学会

毎月第2木曜日に看護部が開催
(新卒者を対象とした説明会も別途開催)

○休暇・休業制度の充実

従来の育児休業諸制度に加え、
男性の育児休業の取得促進
介護休暇、介護時間制度の導入

だれもが
働きやすい
制度設計

④当院の取り組み例

1) 優秀な人材の採用（新卒者含む）

○院内保育所の運営充実

全ての職種が利用できるように規則緩和
（一時保育や夏休み期間の利用も）

○育休さん、集まれ！

育休中の職員を対象に、復職制度
利用の案内や院内保育所の体験が
できるイベントを開催
（説明時は託児も行う）

病児保育、
病後児保育は、
県立一志病院
と連携して実施



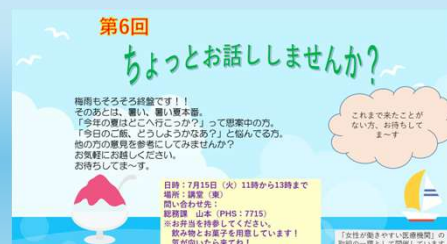
④当院の取り組み例

1) 優秀な人材の採用（新卒者含む）

○職員間情報交流の場づくり

育児だけでなく様々な相談・交流ができる場
「ちょっとお話しませんか？」の開催
（休憩時間を利用した茶話会的な集まり）

先輩職員の経験を
共有できる機会
男性職員の参加も!?



④当院の取り組み例

2) 職員教育（専門性の向上など）

○院内研修の実施

トピック研修（時勢に即したテーマで）
出張者報告会（職員が学びを報告）
家族支援研修（全職員が実施できるが目標）

研修センター
（研修委員会）
で職員が
企画運営

○院内実践報告会（院内学会）の開催

年1回、職員の研究や実践取組を発表する
（令和6年度は、発表数：14件）
優秀発表には幹部から賞品も…

④当院の取り組み例

3) 専門性のさらなる向上（自己研鑽）

○専門資格の取得

精神科認定看護師 3名

感染管理認定看護師 2名

※感染対策向上加算1を取得

認知症認定看護師 1名

DPAT先遣隊員 15名

ほか



おわりに…

当院の取り組みは、まだまだこれからです。

病院経営が困難な昨今の情勢ですが、
次回更新に向けて、今後もがんばります！

