

精神科認定看護師 活用術！

精神科認定看護師の成長と活躍が出発点に

当院では2019年に北川看護師が精神科認定看護師の資格を取得しました。もともとリーダー的な存在として期待されていましたが、資格取得後は、精神科看護の知識や技術の裏づけをもった実践力や多職種チームにおけるマネジメント力をつけ、多職種からも高い評価を受けています。

このような成長や活躍をふまえ、当院では来年以降、少しずつ精神科認定看護師の養成を行うことにしました。

病院にとって実益をもたらす存在に

——多職種マネジメント力、電話相談

精神科認定看護師を志願する際には、教育課程で得た知識や技術を活かして病院内の実践モデルとして活躍し、病院に還元してもらうことを伝えていきます。ネームバリューや診療報酬上の加算のためだけではなく、あくまでも病院に実益をもたらすことを期待しています。ですから、志願する際には「資格取得後に院内でその力をどう活かすか」というビジョンをもつことが必須だと考えています。

具体的に期待していることの一つは、マネジメント力です。患者にいちばん近い存在である看護職が患者さんのケアの進捗状況を把握し、何が足りないのかを見極めながら、多職種をマネジメントすることが、これからさらに求められるでしょう。これは幅広い知識と技術がなければできません。また、地域で暮らす方への看護職による電話相談が、今後の鍵になってくると考えています。外来看

池田成幸 (いけだ・しげゆき)  
社会医療法人杏嶺会 統括看護部長兼  
いまいせ心療センター 看護部長 (愛知県)



池田統括看護部長(右)  
精神科認定看護師の北川真さん(左)

護も含め、患者さんが安心して地域で生活を送れるよう、力を発揮してほしいと思います。

現在、当院では日精看版ラダーを導入し、資格取得をめざす場合に到達すべきラダーレベルや、院内全体の人材育成という観点から選考する方法を検討しています。

若いスタッフが増え、転換期を迎えたいま、「どこでも第一線の精神科看護師として働ける看護師」を育て、当院に勤務していることがスタッフにとっての「ステータス」になるような病院にしていきたいと思っています。その土台をつくるためにも、スタッフのモデルとなる精神科認定看護師を増やし、院内全体の教育を充実させていきたいと考えています。

精神科認定看護師による診療報酬の算定

- ・療養生活継続支援加算
- ・認知症ケア加算
- ・機能強化型訪問看護管理療養費
- ・精神科リエゾンチーム加算

現在、精神科認定看護師が算定要件に含まれる診療報酬は、上記のとおりです。当院では、精神科認定看護師を外来部門に配属し、療養生活継続支援加算を算定できる体制を整え、外来患者さんとの面接を通して療養生活の不安の緩和につなげています。



中園 明子 (なかぞの・めいこ)  
公益財団法人慈愛会谷山病院 看護部長兼精神科統括看護部長、日本精神科看護協会 業務執行理事 (鹿児島県)

今年度、精神科認定看護師は全国で863名に。全国の病院や施設で成長しながら、活躍しています。今回は病院における養成や活用、その先の展望についてご紹介します。管理者の方、精神科認定看護師の取得をめざす方、必見です！

# ス

## スタッフと一緒に事例を積み重ねる——看護職のつながりを大切に

武田慎太郎(たけだ・しんたろう)  
医療法人稲門会いわくら病院 看護部長  
精神科認定看護師(京都府)



精神科認定看護師の武田部長(左)、川崎香菜子さん(中央)、杉山昌儀さん(右)

当院では、現場だけで乗り越えられないことがある場合には、病棟を超えて精神科認定看護師が応援に行き、サポートしています。その際、精神科認定看護師は「病棟のスタッフの一人として働く役割を果たす」という共通認識をもっています。

行動制限最小化委員会に精神科認定看護師が入り、病棟から処遇の難しい患者さんのケアが煮詰まっていると報告があったときには精神科認定看護師が病棟に応援に入り、患者さんの入浴介助や行動制限の解除に向けたケアを、スタッフと一緒にを行います。ときには精神科認定看護師が入浴介助をしている間に、スタッフにはほかの仕事をしてもらい、また新たな気持ちでケアに向きあうことにつなげることもあります。

現場は人員が少ないなかで負担が大きく、時には「やらされ感」もあり、アドバイスするだけでは受け入れてもらえません。「アドバイスするだけ」「話を聞くだけ」にしないことが、特に大事だと考えています。現場の深刻さを痛感しながら、精神科認定看護師とスタッフが一緒に、難しい事例を一つひとつ積み重ね、成功体験をしていくなかで、ようやくこの役割が定着してきたことを実感しています。

「苦しくても相談すれば、みんな自分事のように考えて動いてくれる」。そのようなスタッフ同士の協働の様子を見て、患者さんも、前に進む力を取り戻していけるのではないかと感じています。これからも、スタッフみんなの協働が見える病院に育てていきたいと思っています。

# 院

## 外に仲間をつくり、病院に新たな風を吹かせる

当院は過疎化が進んでいる地域にあり、院外研修会などには参加しにくい環境にあります。しかし、変化する精神科医療のなかで、質の高いケアを受けられる病院にならなければ、患者さんに選ばれず、継続が難しくなると強く感じていました。

そこで、まず部長や師長自らが外に目を向けようと考え、管理職4人が日本精神科病院協会の認定資格(日本精神科医学会認定看護師)を取得。私も全国にたくさんの仲間ができ、さまざまな情報に触れることができ、スタッフに「病院の外に出て視野を広げてほしい」という話を積極的にするようになりました。その後、3人の精神科認定看護師が誕生し、いまは2人が現任教育をリードしています。資格取得にあ

たっての費用の援助はしていませんが、取得した後は資格手当をつけています。

まだ資格取得者が少なく、経験も少ないなかで、活躍の場を広げていくためにも、経験豊富な精神科認定看護師がたくさん活躍している近隣の病院にお願いして、公民館での啓発活動の見学や、意見交換の場をつくろうと、話を進めているところです。まずはこのような交流を通じて学んでもらいながら、管理者としてどう精神科認定看護師を活用していくかを考えていきたいと思っています。そして、その活躍に触発されて、精神科認定看護師をめざす若いスタッフがさらに増えていくことを期待しています。私自身も「倦まず弛まず」努力していきたいと思っています。

大和泰伸(やまと・やすのぶ)  
医療法人社団敬信会大法山病院  
看護部長(福岡県)



大和看護部長(中央)  
精神科認定看護師の小島茂実さん(左)  
大野和幸さん(右)

「こんな病院にしたい!」  
をかなえる