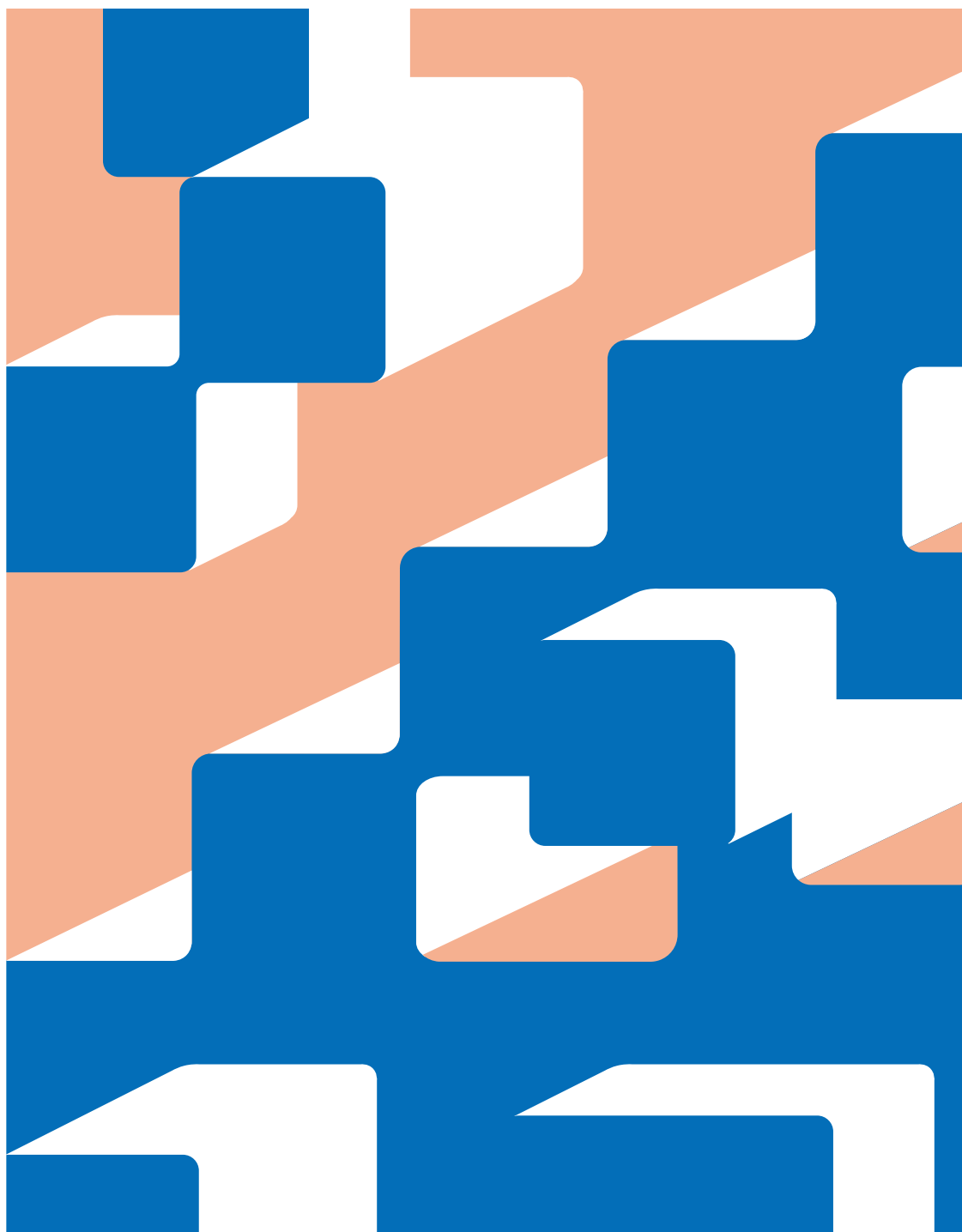




778

2025
2.22

日精看版ラダー意見交換会実施中！



NISSEIKAN NEWS 日精看ニュース

こころの健康を通して、だれもが安心して暮らせる社会をつくれます。

ラダー意見交換会って何？

なんのためにやっているの？



ラダー導入や評価方法などの情報、ノウハウがいっぱい！

「精神科看護職のクリニカルラダー意見交換会」に行こう！

日精看では、すべての精神科看護職に共通する看護実践能力の開発を支援すること、看護実践能力を適切に評価することによって看護の質の担保および保証をすることを目的に「精神科看護職のクリニカルラダー（以下、日精看版ラダー）」の導入を推進しています。しかし、クリニカルラダーを導入したことがない施設からは、導入にあたっての期待と同時に、大きな不安と負担が聞かれていました。そこで、「何からどのように始めてよいかわからない」「すでに導入している職場の情報が知りたい」など、多くのご要望に応えるために企画したのが「精神科看護職のクリニカルラダー意見交換会」（以下、意見交換会）です。この意見交換会にはファシリテーターを置いている

ものの、内容的にはピアサポートで運営しています。ちょっとだけ先に導入した施設が、「うちはこんな悩みがあったけど、こんなふう乗り越えたよ」というように、経験や使用している書式をシェアしあったり、意見交換会後にそれぞれの職場同士でやりとりをするなど、「横のつながりを大切に、みんなでがんばっていこう」というスタイルです。

これから導入する施設も、導入を始めて運用で悩んでいる施設も、みなさんがざっくばらんに話すことができる空間をめざしています。



木戸芳史(きど・よしふみ)
浜松医科大学医学部看護学科 教授
日本精神科看護協会 業務執行理事
教育認定委員長(静岡県)

クリニカルラダー意見交換会、いままでの経緯

■開催日時 *延べ申込者人数 441名

- 第1回 2023年3月28日(火) 17:45～19:00
- 第2回 2023年5月25日(木) 17:45～19:00
- 第3回 2023年7月25日(火) 17:45～19:00
- 第4回 2023年9月29日(金) 17:45～19:00
- 第5回 2024年2月8日(木) 15:00～16:30
- 第6回 2024年6月10日(月) 15:00～16:30
- 第7回 2024年9月2日(月) 15:00～16:30
- 第8回 2024年12月10日(火) 15:00～16:30

第1回～4回までは、参加者それぞれが聞きたいことを聞き、答えるというフリートークの形で開催。

開催方法を変更！

第5回以降は、4回までに提出された質問や関心事、困りごとをふまえて、以下、3つのテーマを設定し、各グループに分かれて情報交換を実施。

- ★1グループ 導入の意義や目的に関すること
- ★2グループ 評価方法に関すること
- ★3グループ 研修に関すること

■話しあわれた内容(抜粋)

【導入の意義や目的に関すること】

- ラダーを導入してよかったことは？効果を実感することはある？
- ラダー導入についてスタッフにどう説明する？
- 准看護師が多い、新卒看護師が少ないなどさまざまなスタッフがいるなかに、円滑にラダーを導入するには？
- 師長や教育委員は何から始めたらいい？
- 運用ガイドや運用マニュアルはどこまで作成しておく？
- JNAラダーや現行ラダーからどう移行する？
- 人事考課、給与との連動は？
- ラダー導入時のスタートレベルをどのように設定する？

【研修に関すること】

- ラダーと連動した研修の組み方は？
- 院内研修と院外研修の併用に関する工夫は？
- 全看護職をラダーの対象にすると、院外研修に出す費用がかかりすぎてしまう。他施設ではどのように研修費を確保しているか？
- e-ラーニングに必須研修を設定しているが、他施設ではどのような研修会を必須としているか？
- e-ラーニングを導入したが、動画を見るだけになってしまい、効果的ではない印象があるが、他施設ではどうか？

【評価方法に関すること】

- 客観的に評価するために工夫していることは？
- 評価の指標、評価基準はどうついている？
- 自己評価と他者評価にズレがあったときはどうする？
- 評価者の教育(評価者の研修会など)はどのようにしている？
- JNAラダーから日精看版ラダーに移行したあと、評価をどのようにしていく？
- 評価基準は示していたものの病棟ごとに評価にバラつきがあり、スタッフの不満につながってしまうのではないかと？

クリニカルラダー意見交換会(オンライン)にご参加ください！

3月に、第9回意見交換会を開催いたします。ラダーのことはもちろん、研修会の組み立て方や人材育成などさまざまな情報を共有しています。どんな立場の方でも、OK！ぜひ気軽にご参加ください！

【日時】 3/28(金) 15:00～16:30

【定員】 80名

【申込締切】 3/21(金) *お申し込みはマナブルから

日精看オンライン「ラダーページ」もご覧ください！

日精看の継続学習支援や日精看版ラダーの紹介動画、「日精看ニュース」連載バックナンバーをアップしています！日精看オンラインの会員専用資料館では「日精看版ラダー」Excel版もダウンロードできます！P.4のQRコードからアクセスしてください！

——参加者の声から



導入に向けて一から意見を 交わす大切さを知った

水谷 愛 (みずたに・あい) *写真左
公益社団法人岐阜病院 看護師長
ラダー委員会委員長 (岐阜県)
山口由紀子 (やまぐち・ゆきこ) *写真右
同師長、ラダー委員会副委員長

当院はラダーを導入しはじめたものの、評価項目が多すぎて活用が難しいという課題が出ていました。使いやすさを重視し、項目を簡素化したいと考えていたため、“どうしたら簡便で使いやすいラダーが構築できるか”その参考になればと意見交換会に参加しました。

しかし、意見交換会で全国のさまざまな病院の話聞いて、まずはラダーを導入することの目的やめざす看護師像など一から意見交換をすることが大事だということにあらためて気づきました。

当院がめざす看護師像の一つに、「自律した看護師」があります。人生100年時代といわれています。自分でキャリアデザインを立てられる看護師を育てていきたい。評価されるためのラダーではなく、「自分が成長していくためのツールとして活用していく」「こういう姿をめざしていけば自分の理想像に近づけるんだ」と思えるようなラダーにしたいと思っています。

また、導入に必要な準備やスタッフへの説明の仕方など、参考資料や経験を共有してもらったことで再導入に向けた準備がグッと進みました。

全国の施設の教育を知ることができ、視野が広がるので、一スタッフから管理者まで、さまざまな立場の人に出してほしいです。



全国の取り組みを吸収し、新たな発見へ ——ヒントや考え方の宝庫

尾野加世子 (おの・かよこ)
医療法人永和会下永病院
ラダー委員会委員長、看護主任 (広島県)

当院では2019年にラダー委員会を立ち上げてラダーを作成し、改定しながら現在に至っています。准看護師ラダーを検討している時期に、他施設の情報を聞きたいと思い、意見交換会に参加しました。准看護師ラダーを作成している施設はありませんでしたが、どのレベルの範囲を准看護師に適用しているかなど情報を得ることができ、参考にしながら作成に至りました。その後の意見交換会では当院の准看護師ラダーを発表させていただきました。感想や質問をいただき、再考する機会にもなりました。

また、当院では評価者によってラダー項目の解釈の仕方が違い、評価にずれが生じていることが課題になっていました。意見交換会に参加された岩代純さん*が、自院のラダーを紹介してくださいました。解釈のずれが生じないために、備考欄に具体的な行動例が挙げてありました。当院でもそれをヒントに、現在、キャリアラダーの具体例を作成しています。

今後は、スタッフが目標に向かって進んでいけるように、みんなで意識を高めていきたいと思っています。そのためにも、全国の施設の取り組みや考え方を吸収し続け、新しい発見につなげていきたいと思っています。

*『日精看ニュース』(No.747～769)に掲載していた「密着！日精看版ラダー導入への道」参照



自分たちの取り組みに確信をもてた！ ——最後に背中を押す役割に

西田貴代美 (にしだ・きよみ)
医療法人社団青山会青木病院
教育担当師長、病棟師長 (東京都)

当院では主任副主任会メンバーでラダーの作成、導入に取り組んでいましたが、最終盤を迎えたころ、ラダーに否定的なスタッフの声も聞こえてきて、メンバーは不安を感じていました。そこで、「他病院の情報をメンバーに伝えたら、自信をもって進められるのでは」「スタッフへの説明会の内容についても意見を聞きたい」と思い、意見交換会に参加しました。

意見交換会でスタッフへの説明会について質問し、計画している内容や流れを伝えたところ、「とてもいい内容ですね。ぜひ今度、説明会の様子を報告してください」とうれしい言葉をいただきました。また、長年継続している病院の話聞き、ラダーの必要性和確信をもちました。その後、メンバーに意見交換会の内容をフィードバックして、「私たちがやろうとしていることを、自信をもってやっつけよう」と背中を押すことができました。

説明会でメンバーは、自分たちもラダーをつくるなかでラダーの必要性を理解したことなどを、自分の言葉で率直に語り、同じ学ぶ立場であることがスタッフにも伝わりました。無事、昨年6月にラダーを導入し、いまスタッフはe-ラーニングを活用しながら取り組んでいます。



ゲスト参加をきっかけに、 ラダー見直しへ ——「井の中の蛙」にならないで

牛島一成 (うしじま・かずなり)
公益財団法人復康会沼津中央病院 看護部長
(静岡県)

2006年にラダーを導入してきた病院の経験をふまえ、ゲスト(アドバイザー)として、意見交換会に参加してきました。しかし、参加してみると、他施設では「この項目はこういうふうに評価しよう」という基準を綿密に考え、スタッフへのフィードバックをていねいに行いながら運用していました。それを聞き、当院ではそれぞれのスタッフの次のステップにどうつなげ、成長を促すのかという指導の視点が弱いのではないかと感じました。

そこで、患者さんに深くかかわることができる精神科看護師を育てるという本来の目的を実現できるような時代に合ったラダーをめざして、昨年からは看護教育委員会を中心に改定作業を行っています。オンラインで参加しやすいので、改定を担当しているスタッフも複数参加しています。このような看護部の動きに影響を受けたのか、医師やケースワーカーから「私たちもラダーを導入しなくては」という話が聞かれるようになりました。

自分の施設内だけで運用を続けていると、忙しい日々のなかではどうしても易きに流れ、形骸化しやすくなってしまいます。ほかの病院の方たちとの交流が刺激になり、自分たちの現在の位置や課題が見えてくることを実感しています。

クリニカルラダーを導入している全国の施設をめぐり、その施設のラダーの特徴や課題をお伝えしていきます。ラダーの導入準備や運用方法、看護教育の情報収集などにお役立てください。



日精看版ラダーの詳細はコチラから!

1 3年計画! ラダー導入に向けて準備中

当院ではクリニカルラダーの導入に向けて3年計画で準備をしており、2026年度からのスタートを予定しています。

私(森)がラダーを導入したいと思ったのは10年ほど前です。一般科ではラダーを使っているのになぜ精神科では使わないのかと疑問に思ったり、公平(適切)な評価がされていない(あるいは望まない)という院内の風潮も気になっており、ラダーで看護実践力を適切に評価することに関心がありました。しかし、当時の上司からはラダー導入の賛同を得ることはできませんでした。今回は、日精看版ラダーができたことや、3年前に精神科認定看護師の佐藤さんが入職したこともあり、タイミングはいまだと思いました。

この10年のあいだ、私以外にもラダーに関心をもつ看護管理者がいて、一度ラダーを導入したことがありました。しかし、導入の過程が急だったためか、看護部全体の理解が得られず継続はできませんでした。この経験をふまえ、今回は3年の準備期間を設けることにしました。

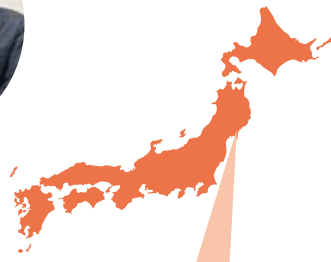
導入計画1年目は教育、人材育成、公平・公正な評価の方法について話し合いの時間を課長たちともちました。ラダー以外でもよい方法があれば検討したいと思いましたが、その時点ではほかの案は出ず、「ひとまずラダーでやってみよう」ということになり

ました。その後は、日精看のラダー意見交換会に参加し、すでに導入している病院に直接アプローチし、準備に関する質問をしたり、資料を提供していただくなど情報収集を行いました。【森】

お話をしてくださった方



右: 森 和浩さん(看護部長)
左: 佐藤美奈さん
(精神科認定看護師/
教育副委員長・ラダー推進委員)



病院DATA



医療法人東北会東北会病院

【所在地】宮城県仙台市
【病床数】172床
(単科精神科病院)
【看護職員数】看護師 85名
(12月時点)
准看護師 9名

3 ラダーの導入に期待すること

現在は新入職を対象とした研修会はあるものの、現任者対象の教育というものがありません。当院は精神科看護経験年数が5年未満の職員が多く、精神科看護経験1年目、2年目の看護職が7割を占める病棟もあります。状況的には教育を考えている場合ではないということもありますが、だからこそラダーが必要だと思っています。

中堅~ベテランの層が薄いこの現状では、どうしても目先の課題ばかりにとらわれてしまったり、精神科看護職のモデルが見えにくかったりと、職員の定着にも影響があると考えます。ラダーは看護実践力を示した道しるべになるので、活用することによって自分自身の看護の将来像を描けるような教育体制をめざしたいと思っています。そして、長く当院の看護職として活躍し、また後輩の育成に循環していくカタチができればいいなと思います。【森、佐藤】

2 焦らず、ていねいに進む

導入計画2年目は、他病院からご提供いただいた資料や情報をもとに、当院のラダーとしてたたき台を作成しました。しかし、看護実践能力の評価表については「ここはうちの病院には合わないな……」と思う項目もあり、そのまま使うことはできませんでした。日精看のラダー意見交換会に参加している施設も同じところで悩んでいたため、「ここは院内のワーキンググループメンバーで検討するべき部分だ」と思い、部長とワーキングメンバーの構成を考えていきました。

また、ラダーの仕組みや評価だけでなく、ラダー導入の目的や組織としてどのような看護職像をめざすかを明文化する必要があります。私(佐藤)は当院に入職してまだ日が浅いので、病院の文化や教育の考え方など、課長たちと意見交換をしながら明文化していきたいと思っています。

このように準備はゆっくりですが、部長からは「楽しんでやってくればいいから」と後ろで支えてもらっているの、焦らずに進めることができます。【佐藤】



三井督子(みつい・まさこ)
京都大学大学院医学研究科 助教、
京都大学医学部附属病院 特任師長、
精神看護専門看護師、日精看継続教育
部会委員(京都府)

日精看版ラダーを活用しながら看護実践力を身につけていくことで、精神科看護の魅力や楽しさを感じてもらえたらうれしいですね。



木戸芳史(きど・よしふみ)
浜松医科大学医学部看護学科 教授
日本精神科看護協会 業務執行理事
(静岡県)



学術集会論文の
提出に関する
情報はコチラから!

21 研究倫理審査 その④ まとめ

いままでも3回にわたって研究倫理審査についてお話してきました。ここまでの話をまとめると、研究倫理審査は、①被験者に対する保護・配慮、②研究目的および研究計画の妥当性、③被験者のメリット・デメリット、を研究者から提出された申請書にもとづいて委員が検討し、その研究を実行してもよいかを判断するために行われます。そして、委員会から許可されるまで、研究を開始してはなりません。

人間を対象とした研究をする場合、研究倫理審査は必ず受けなければなりません。被験者にアンケートをとる、インタビューをするといった研究以外に、事例研究をするために電子カルテに記録された内容を抽出し、それを分析するような、被験者本人に直接的アプローチをしない(個人情報にアプローチする)場合も、研究倫理審査が必要です。

考えてみてください。患者さんの個人情報が研究に使われ、発表

される可能性があるのですから、審査を受けるのは当然ですよね。

例外は、人間を対象としない研究と文献研究です。両者とも個人情報を含め人間からデータをまったく収集しません。連載17回でお話した文献研究(文献レビュー)は、そういう意味でも研究のスタートには最適です。

研究倫理審査を受けていない研究は、近い将来、どこの学会においても発表できなくなるとは思いますが、ご所属先によっては研究倫理審査委員会がない職場もあるでしょう。

でも、研究をあきらめないでください、日精看がお手伝いいたしますよ。「日精看の研究倫理審査」を検索して、日精看に審査をしてもらうことができます。2024年12月現在、会員は無料です。詳しくは、日精看オンライン、「学術集会・研究ページ」をご覧ください。

<https://jpna.jp/education/academic#kenkyu-rinri-shinsa>

地域から届けます! 精神科看護師のメッセージ

いま、地域で働く精神科看護師が増えて
います。みなさん、どのようなことを大切
にしながら実践しているのでしょうか。



訪問看護の
情報はコチラから!

第8回 ライフステージに合わせた自殺対策と効果検証に取り組む

秋田県はこの30年ぐらいで見ると、自殺死亡率が日本で1位の地域です。そのため、自殺対策基本法制定前から、さまざまな民間団体(NPOなど)が中心になり、秋田大学や行政機関、報道機関が連携し、地域に根ざした自殺対策を実施してきました。その結果、2003年に519人だった自殺者は、現在、200人以下に減っています。

当センターは2021年、自殺予防対策に関する教育研究と事業推進の実施拠点として設立され、児童思春期から高齢者まで各ライフステージに合わせた自殺対策を行っています。

1つ目は、県内すべての小・中学校に対面やオンラインで行っているSOSの出し方教育です。それぞれの地域や学校の特性、生徒に合わせてオーダーメイドのプログラムで実施し、研究として効果検証も行っています。

2つ目は働く人の自殺対策です。行政機関や労働基準監督署と連携して、経営者に向けた研修会を実施しています。

3つ目は高齢者への自殺対策です。高齢者の自殺死亡率は非常に高いのが現状です。訪問看護師が自殺リスクに気づいて医療機関につなげられるのではないかと考え、2024年度に秋田県のすべての訪問看護ステーションに調査を行い、ゲートキーパーになるための素質を明らかにする研究に取り組んでいます。それをもとに、2025年度からは訪問看護師を対象にしたゲート

地域の自殺対策における
当センターの役割

キーパープログラムを作成し、効果を検証していく予定です。

実践で得られたエビデンスを
政策に反映したい



宮本翔平
(みやもと・しょうへい)
国立大学法人秋田大学
自殺予防総合研究センター
特任助教授、NPO法人
蜘蛛の糸 理事(秋田県)



今後エビデンスを明らかにしながら実践し、政策に反映していくことが、当センターの役割だと考えています。

秋田県は少子高齢化が激しく、10年後の日本を表していると感じています。医療資源が減少し、ニーズとのマッチングが困難になる日本の未来を見越して、秋田県の自殺対策のインフラづくりができれば、日本全体の自殺対策が進んでいくのではないかと思います。SOSの出し方を伝え、さらにサポート側を育てていく——そうした大きな課題を達成するために、今後も科学的根拠にもとづいたフレームワークをつくりたいと思っています。

患者さんへの1対1の対応というミクロの経験の積み重ねこそが、政策立案というマクロ的な視点に活かされると感じています。

2023年度精神科認定看護師の活動状況アンケートの結果

～半数以上の看護管理者が回答～

● アンケートの概要

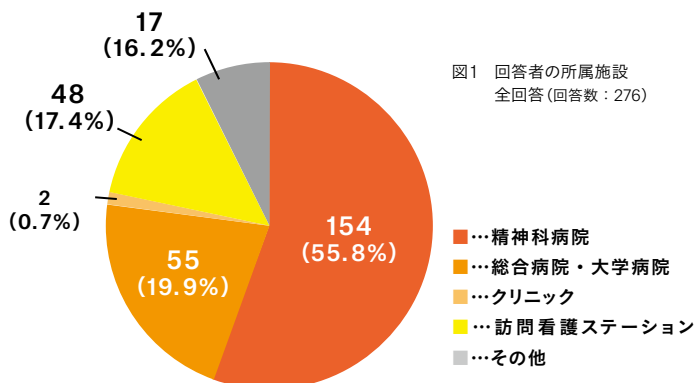
日精看では、精神科認定看護師の活動状況を把握することや精神科認定看護師の活用などを目的に、精神科認定看護師を対象にアンケートを実施しています。2023年度は、精神科認定看護師の活動状況をより具体的に把握するため、初めて看護管理者を対象にアンケートを実施しました。その結果、精神科病院、総合病院・大学病院、訪問看護ステーションの特徴が見えてきました。今回は、その結果の一部を紹介します。

アンケートの実施方法

- 【期 間】 2024/3/21～2024/4/30
- 【対象者】 精神科認定看護師が所属する施設(526施設)の看護管理者
- 【方 法】 対象者に依頼文書を郵送し、QRコードによりアクセスし、オンラインで回答

● 回答状況

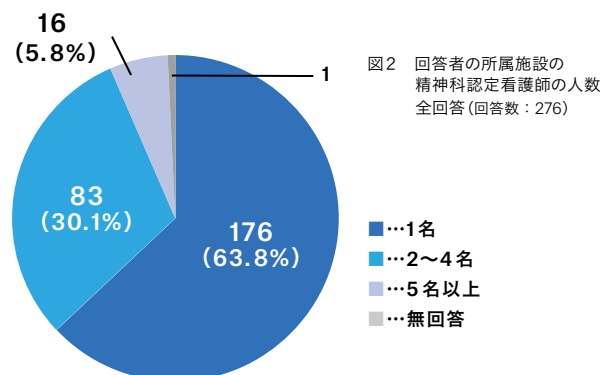
精神科認定看護師が所属する施設526施設の看護管理者に依頼文書を郵送し、276件(回収率52.4%)の回答がありました。回答者の所属施設は、精神科病院がもっとも多く、次いで総合病院・大学病院、訪問看護ステーションでした(図1)。回答者の役職は、看護部長・施設長などの管理者が209件、副看護部長・教育担当者が23件、病棟師長・主任が28件、その他が16件でした。



● 精神科認定看護師の配置状況と診療報酬

精神科認定看護師の人数は、1名が最も多くなっています(図2)。また、配属部署(複数回答)では、入院部門が176件、外来・在宅部門が87件、その他(看護管理室など管理部門、教育部門など)が68件でした。

精神科認定看護師によって算定している診療報酬では、精神科リエゾンチーム加算が38件、療養生活継続支援加算26件、認知症ケア加算25件、機能強化型訪問看護管理療養費5件でした。



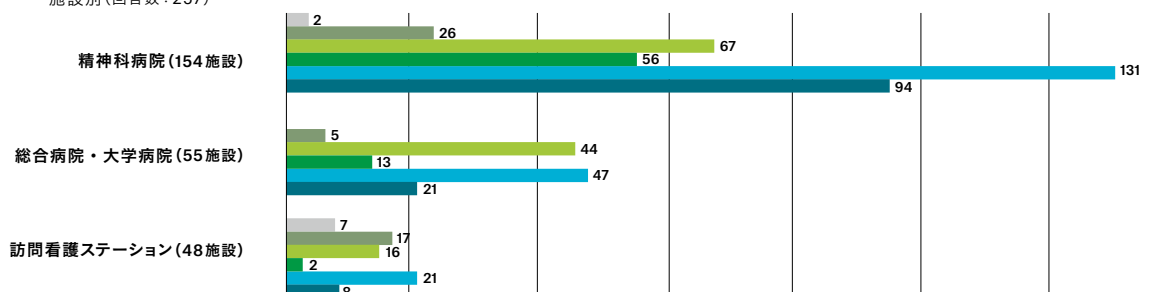
● 精神科認定看護師の活動状況

① 組織における精神科認定看護師の活用について(図3)

精神科病院では、院内研修の講師、委員会活動における委員長や委員の任命の順に多く、総合病院・大学病院では、院内研修の講師、所属部署以外のコンサルテーション活動がほぼ同数でした。訪問看護ステーションでは、院内研修の講師が最も多く、次いでその他の回答となっています。その他の回答の記載内容には、所属施設外の活動が多くありました。

- …無回答
- …その他
- …所属部署以外のコンサルテーション活動
- …看護研究に携わっている
- …院内研修の講師
- …委員会活動における委員長や委員に任命している

図3 組織における精神科認定看護師の活用施設別(回答数: 257)

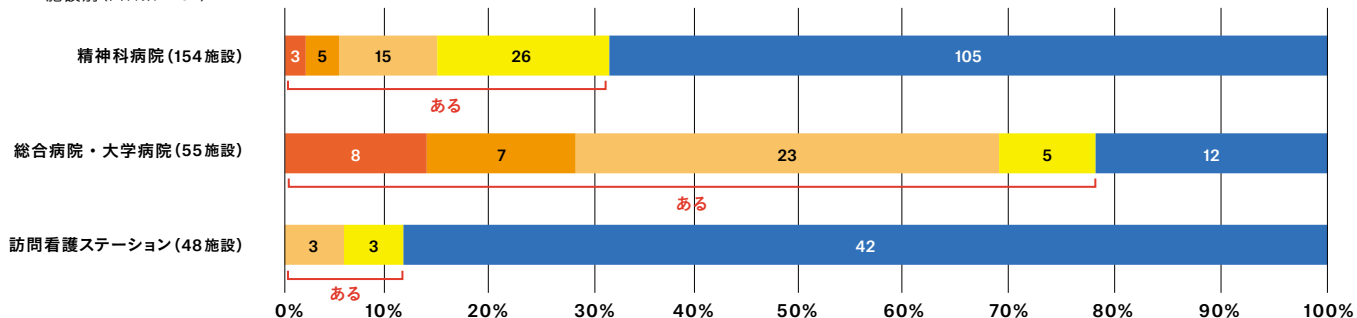


②勤務時間内の活動時間について(図4)

精神科病院と訪問看護ステーションでは「特に設けていない」、
総合病院・大学病院では「週1回程度の活動がある」が最も多くなっています。

- …毎日活動時間がある
- …週3回程度の活動時間がある
- …週1回程度の活動時間がある
- …月1回程度の活動時間がある
- …特に設けていない

図4 勤務時間内の活動時間
施設別(回答数: 257)

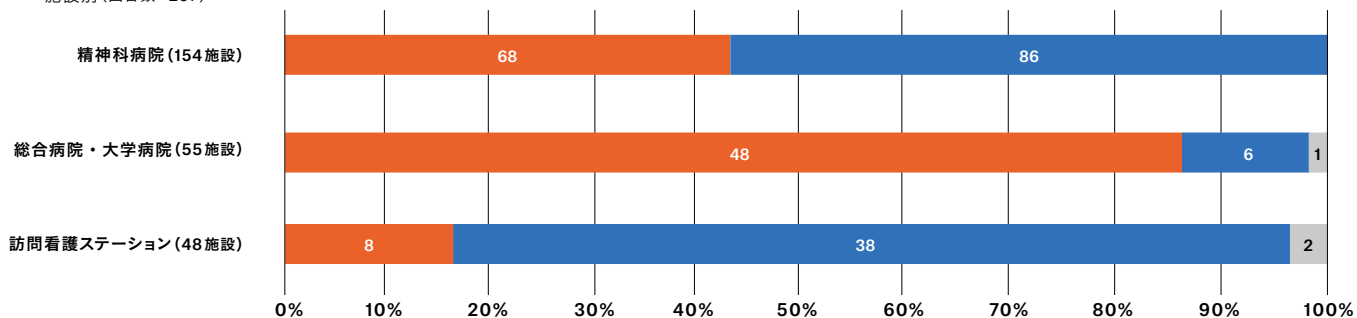


③病棟や部署を横断する活動の仕組みについて(図5)

総合病院・大学病院では、病棟・部署を横断する活動の仕組みを設けているところが多かったです。
精神科病院でも半数近くの病院が横断する活動の仕組みを設けています。

- …あり
- …なし
- …無回答

図5 病棟や部署を横断する活動の仕組みの有無
施設別(回答数: 257)

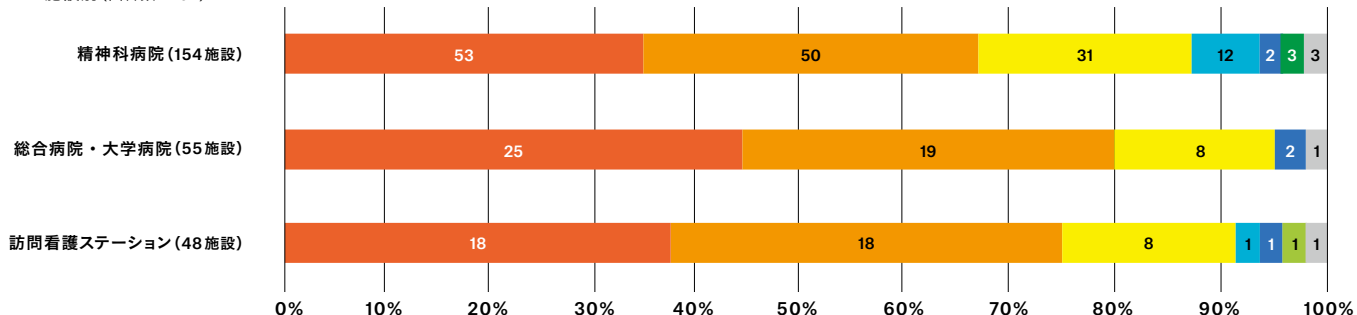


④精神科認定看護師の直接ケア——看護実践の質の向上への寄与(図6)

精神科認定看護師の直接ケアは看護実践の質の向上に寄与しているかという質問では、
多くの看護管理者が肯定的な回答をしていました。

- …そう思う
- …どちらかといえばそう思う
- …どちらとも言えない
- …あまり思わない
- …全く思わない
- …把握できていない
- …直接ケアは行っていない
- …無回答

図6 精神科認定看護師の直接ケアは、看護実践の質の向上に寄与しているか
施設別(回答数: 257)



精神科認定看護師の活動の効果を可視化

日精看では、吉川会長(東海大学)らが取り組んでいる令和6年度厚生労働科学研究「精神科医療機関における専門性の高い看護師の活動実態の把握及びその効果の解明のための研究」に研究協力をしています。この研究期間は3年間で、精神科認定看護師や精神看護専門看護師の活動実態や活動効果を明らかにし、配置や役割の検討等につなげることをめざしています。現場で取り組んでいる活動の効果を可視化し、検証することで精神科看護の発展につなげていきます。



研修会 PICK UP !

■ 「日精看スタディガイド 2025」 をお届けします。

今月の「日精看ニュース」とともに、「日精看スタディガイド 2025」をお届けします。

スタディガイドは、研修会のラインナップのご案内をするだけでなく、たしかな看護実践能力をもつ精神科看護職の成長を導くガイドブックとして活用できる内容となっています。ぜひ、ご自身の精神科看護職としての成長を支える1冊としてご活用ください。

さらに、特別付録として「日精看版ラダー」のポスターを各施設に数部ずつ同封しています。ラダーレベルに応じた日精看の研修会が一目瞭然です！ 看護実践で取り組みたい内容やチャレンジしたい課題について活用できる研修会がないか、ぜひこのポスターを使って探してみてください！ 管理職や教育担当者の皆様には、各部署に掲示したり、会議室のテーブルに広げて教育計画を検討したりするときにもご活用いただけます。

ポスターは日精看オンラインからもダウンロードできます(4分割)。好きなサイズで印刷して、ぜひご活用ください！



「日精看スタディガイド 2025」

■ 2025 年度の研修会申し込み

日精看の研修会(本部・支部)へのお申し込みには、お一人ずつ「manaable(マナブル)」の利用登録が必要です。利用が初めての方は新規登録が必要です。

2024年度会員の方(退会届を提出された方は除く)と2025年度新規会員の方は会員価格で受講が可能です。2024年度会員の方は、受講開始までに2025年度の会費の納入をお願いします。2025年度の新規入会の方は、会員証が手元に届いてから研修会にお申し込みください。

登録手続きや利用方法は、日精看オンラインでマニュアルをご参照ください。

〈セット研修をリニューアル！〉

2025年度はセット研修(オンデマンド研修)をリニューアルしました！

今回のセット研修では、臨床実践能力の段階や組織での役割、臨床実践の活動場所をテーマに企画しました。セット研修に含まれる研修会のラインナップはスタディガイドをご参照ください。また、各セット研修には、倫理にかかわる研修会を必ず1つ含めています。日精看では2025年度の重点項目として「精神科看護職の人権意識を高め、倫理的感受性を磨くための教育活動を行う」を掲げ、引き続き倫理研修に重点を置き研修会を実施していきます。2025年度は、より多くの精神科看護職の方々に倫理研修を受講してほしいという願いから、セット研修に含まれる倫理研修については無料で受講いただけます。

ご自身の臨床実践能力の段階や組織での役割、実践の場に応じて、ぜひリニューアルしたセット研修をご活用ください！

オンデマンドだから、自分の好きな時間に学べます！



	研修会
セットA	すべての看護職が身につけておくべき基本的な知識
セットB	精神科看護にはじめてたずさわる方に学んでほしい内容(入職時や他科から精神科へ異動になった方にオススメ)
セットC	精神科看護にたずさわり始めたばかりの方に学んでほしい内容(入職して半年~1年程度経過した新人看護師にオススメ)
セットD	個別のニーズを把握し、チームメンバーや多職種と協働して、状況に応じた看護実践を学べる内容(中堅看護師にオススメ)
セットE	対象者や対象者をとりまく人々と協働しながら対象者の意思を尊重した看護実践を学べる内容(ベテラン看護師にオススメ)
セットF	看護管理にたずさわり始めたばかりの方に学んでほしい内容
セットG	初心者からベテランの方までに役立つ訪問看護の基本を学べる内容(訪問看護にたずさわる方にオススメ)
セットH	後輩指導や実習指導にたずさわる方にオススメ

※すべてのセット研修には倫理に関するオンデマンド研修が含まれています。



学術集会の
情報は
コチラから！

INFORMATION

学術集会

第50回 日本精神科看護学術集会 in 兵庫のご案内

会期：2025年6月6日(金)～7日(土)

会場：アクリエひめじ(姫路駅より徒歩10分)

事前申込期間：2025年4月1日(火)～5月6日(火)

*申込方法は日精看オンライン

「学術集会専用ホームページ」へ

学術集会主題 精神科看護の未来を拓く

■ 基調講演 (対談形式)

【講師】



吉川隆博
(東海大学医学部
看護学科 教授
一般社団法人日本精神科看護協会 会長)



後藤倣嘉
(長崎県島原病院
副看護師長
精神科認定看護師の会 会長)

■ シンポジウム

【テーマ】自由に発想しよう、未来の精神科看護

【シンポジスト】*50音順



池田 智
(第一薬科大学看護学部看護学科 准教授)



小阪 和誠
(一般社団法人日本メンタルヘルス
ピアサポート専門員研修機構 代表理事)



中蘭 明子
(公益財団法人慈愛会世賢訪問看護ステーション
愛の街 在宅支援部長 兼 徳之島病院看護部顧問
一般社団法人日本精神科看護協会 副会長)



松永 智香
(社会医療法人近森会近森
リハビリテーション病院 看護部長)

【座長】



木戸 芳史
(浜松医科大学医学部看護学科 教授
一般社団法人日本精神科看護協会
業務執行理事・教育認定委員長)



増満 誠
(日本赤十字北海道看護大学看護学部
精神看護学領域 教授
一般社団法人日本精神科看護協会
理事・教育認定委員)

ご当地情報

世界文化遺産！ 姫路城へ行こう



姫路城

第50回日本精神科看護学術集会の会場となるアクリエひめじの北側には、世界文化遺産にも登録されている姫路城を見ることができます。

姫路城は日本で初めて世界文化遺産に登録されたことをご存知でしょうか。白い城壁・立派な天守が特徴的です。圧巻の姫路城は見る価値ありですので、ぜひ足を運んでみてはいかがでしょうか。

次号では姫路のご当地グルメを紹介します。

第32回 日本精神科看護専門学術集会 in 福島 演題応募期間のお知らせ

開催日：2025/11/1(土)～2(日)

一般演題 A

演題登録期間：4/1(火)～5/31(土)まで

* すべての区分(看護研究報告・実践報告・業務改善報告)に応募できます。

精神科看護実践報告

演題登録期間：4/1(火)～5/31(土)まで

一般演題 B

演題登録期間：5/1(木)～5/31(土)まで

* 『ワークショップ』『交流セミナー』への応募が可能です。

* 協力者は発表者となりますので、学術集会への参加申込が必要です。

* 応募要領や応募用紙などは、学術集会専用ホームページをご確認ください。

【専門学術集会のお問い合わせ先】senmon-gakkai@jpna.or.jp

厚生労働省と会員みなさんの接点って？

写真の建物(右側)は、霞が関にある厚生労働省の庁舎です。建物の手前に映っているのは日比谷公園の木々です。

さて、みなさんにとって厚生労働省とはどのようなイメージでしょうか？ 実は会員みなさんには日精看を通じた接点がたくさんあります。代表的なものは、診療報酬改定の要望です。診療報酬改定は2年ごとに行われますが、会員みなさんから届いた現場の課題や意見をもとに、日精看で診療報酬改定要望書を作成し提出しています。令和6年度改定では、日精看が要望した入院支援が新設されました。このような要望書提出が、みなさんと厚生労働省との大きな接点になっています。いわゆる「政策提言」です。

政策提言の場はほかにもあります。厚生労働省の障害保健福祉部精神・障害保健課は、現在、



「精神保健医療福祉の今後の施策推進に関する検討会」を開催しています。構成員には精神科看護職を代表して日精看の役員が必ず入り、現在は私が出席しています。

第3回検討会では、行動制限最小化に向けた看護職の取り組みと成果を紹介しました。これまでの法律論という角度ではなく、看護ケア実践という角度からの最小化の取り組みは、さまざまな立場の構成員、傍聴者から評価をいただき、看護職の力にさらなる期待が寄せられました。検討会という場が、現場のみなさんと厚生労働省との大きな接点になっています。

話は変わりますが、厚生労働省の隣には、「人事院」と「農林水産省」があります。私が厚生労働省に勤務していた約15年前、若手職員と各省庁の食堂巡りをしていました。農林水産省には定食屋のような食堂がたくさんあります。初めて行ったときに驚いたのは、どの食堂もメニューに食材の「食料自給率(国内)」を表示していたことです。さすが農林水産省！と感動したものです。厚生労働省勤務時代のさまざまな話は、またの機会にお伝えします！



吉川隆博
(きっかわ・たかひろ)
日本精神科看護協会
会長

2月下旬刊行予定！『精神科看護職のための精神保健福祉法Q&A 令和4年改正・令和6年施行対応版』のご案内

【監修】一般社団法人日本精神科看護協会
【発行】中央法規出版
【体裁】B5判、約394頁、定価4,180円(税込)
【内容】

精神科の臨床看護師に必要な精神保健福祉法に関する知識をQ&A形式にまとめた書籍の最新版です。

家族が虐待の加害者である場合の対応、入院患者の告知に関する見直し、医療保護入院の期間の法定化と更新の手続き、家族が入院の意思表示を行わない場合の取り扱い、地域生活への移行を促進するための措置、入院者訪問支援事業、措置入院時の必要性に係る審査、医療機関における虐待防止の措置の義務化、虐待を発見した者から都道府県等への通報の義務化など、令和4年の法改正に対応しています。

日常の看護にはもちろん、指導監査時などに役立つ、精神科病棟・外来など院内各所に必置の書です。

2月下旬の刊行を予定しています。ご期待ください。

2024年度 第4回理事会報告

第4回定例理事会は、2024/12/14(土)、東京研修会場にて実施いたしました。

審議事項としては、2024年度入会承認、利益相反取引、承認を伴う旅費、2025年度研究助成、2027年度の学術集会開催地、第50回学術集会プログラム、精神科認定看護師制度改正における修了試験・認定試験について、関西方面での看護実習指導者講習会に向けてのアンケート実施、全国支部長会議開催、50周年プロジェクト企画、福島県県外避難者のこころのケア訪問業務交流会開催、精神科認定看護師認定審査委員の選任等について審議いたしました。

次年度の事業運営に向けての準備や新たな取り組みについて検討を進めております。

「第4回白良浜 de ひらひらTシャツアート展」に今年も参加しました

2024/11/2(土)～11/5(火)に和歌山県白浜町の白良浜(しらはま)で開催された「白良浜 de ひらひらTシャツアート展」に「こころ日事業」の一環として日精看も参加しました。

このイベントは、和歌山県内の福祉施設や企業および行政が携わり、障がいへの理解啓発と地域交流を目的にした「福祉×アート×観光」として開催しています。応募作品は障がい福祉施設や県内企業の協力のもと「ひらひらTシャツ」にプリントしており、Tシャツの製造、販売イベントの運営の売り上げは、障がいのある方の給料に反映し、社会参加と経済的自立につながる仕組みをめざしているそうです。真っ白な砂浜に飾られたTシャツは圧巻でした！



令和6年 臨時総会報告

令和6年臨時総会は、2024/12/14(土)、TKP品川カンファレンスセンターにおいて開催されました。146名中36名の代議員の方にお集まりいただきました。書面による議決権行使数は99個でした。

書面および総会議場における集計は、下記のとおりとなりました。

議案		賛成 (書面)	反対 (書面)	無効/ 棄権	承認に 必要な数
第1号議案	補欠役員 の選任	34(96)	0(3)	2(11)	出席者の 2分の1

日精看ニュース No.778 2025(令和7)年2月22日発行

編集：鈴木 庸、宮本恵理子 / デザイン：TAKAIYAMA inc. / 運営：コッヘル / 発行人：吉川隆博 / 発行者：一般社団法人日本精神科看護協会
日本精神科看護協会 〒108-0075 東京都港区港南 2-12-33 品川キャナルビル7F
TEL 03-5796-7033 / FAX 03-5796-7034 / E-MAIL info@jpna.or.jp

「日精看ニュース」偶数月22日発行 | 1部200円+税 ©日本精神科看護協会 2025 | 本誌記事、写真、イラストの無断転載を禁じます

2025年度につせいかんフォトコンテスト応募作品募集中!

今年で3回目となる「につせいかんフォトコンテスト」。徐々にコンテストの存在も知られてきており、昨年も多くの作品をご応募いただきました。

今年もたくさんの「とっておき」な写真のご応募をお待ちしています!

詳しい応募要項は日精看オンラインの「トピックス」にあるチラシをご覧ください。

【応募期間】1/7(火)～4/20(日)



「日精看オンライン」は
パソコンでもスマホでも

➤ jpna.jp





山口県支部 支部長
山本恵子 さん
医療法人扶老会病院
看護部長

1976年に山口赤十字看護専門学校卒業後、山口赤十字病院の小児病棟に入職。以後、一般科で34年キャリアを歩み、2009年に退職。同年、医療法人田代台病院で看護部長に就任。2021年、医療法人扶老会病院の看護部長に就任。日精看の支部活動では2020年より副支部長を務め、2022年より支部長に就任。2024年10月開催の「第31回日本精神科看護専門学術集会in山口」の運営を担った。



熊本県支部 支部長
北川文浩 さん
医療法人信和会
城ヶ崎病院 看護部長

1989年に看護師資格を取得。1995年2月に医療法人信和会城ヶ崎病院に入職。2023年8月より看護部長を務める。日精看の支部活動には20年以上携わっており、教育委員長、事務局長を経て、2022年4月より支部長を務める。2024年6月に開催された「第49回日本精神科看護学術集会in熊本」の運営を担った。

山本 お久しぶりです。北川さんには昨年6月に熊本で開催された学術集会でごあいさつしているいろとアドバイスをいただきましたね。

北川 熊本に来ていただき、ありがとうございます。その後、私も山口の専門学術集会にかがいました。

山本 学術集会は参加すると運営するのとは大違い。もちろん大変ですが、勉強になることが多く、支部の連携も強くなったと感じます。学術集会の運営を通して県内・県外の精神科看護師の仲間と出会うことができ、準備の過程での対話を通じてさまざまな看護観に触れることができたのは非常に良かったです。

北川 同感です。ただ、開催が決まったときは不安が先に立ちましたね。コロナの影響で集合研修ができない数年間を経ての大規模な対面型イベントがうまくいくかなと。実際に準備を進めていくと、県内の看護部長の皆さんが積極的

に協力してくださって、スムーズに準備が進んでいました。

山本 チーム力を高める工夫はしましたか？

北川 一番大事なのは、日ごろの支部活動などを通じての関係性づくりだと思いますが、学術集会の開催が決まった時点で他団体にも声をかけて協力を仰いだことで、施設の理解が進みました。2〜3日間にわたって職員を派遣してもらうのですから、施設側の協力は欠かせません。26施設から50人が運営に参加し、最後まで1人も欠けずに一緒にゴールできたのはうれしかったです。

山本 山口でも27施設から42人が運営メンバーとして参加してくれました。おっしゃるとおり、日ごろからの顔の見える関係性づくりが大事ですよね。山口県では、2021年に医療法人扶老会病院で新型コロナウイルス感染症クラスターが発生した際に、県内の施設から3か月間で40人ほど看護師が応援派遣されたんです。私もその一人だったわけですが、当時も実感できた「助け合いの文化」が学術集会運営でも発揮されたように思います。実際の運営で特に工夫されたのはどんな点でしたか？

北川 学術集会のプログラム自体は日精看の本部からしっかりと企画された内容がきますので、「学びが深まる効果」は自然と提供できるだろうと考えていました。あとは、全国からお越したださる皆様と交流できる機会をつくれるか。ここが開催地となる都道府県支部の腕の見せ所でしょう。とはいえ、酒席を用意するのは時節柄難しい。そこで本部に相談して、初日の夕方に「フェルカム・レセプション」を開催することにしました。会場のロビーで飲み物とお菓子を提供するというささやかな会でしたが、少しでも歓迎の気持ちが伝わればと。

山本 窓から熊本城が見える素晴らしいロケーションで、初対面の方とも名刺交換しやすい温かい雰囲気でした。

北川 おおむね好評でよかったです。山口県支部も新しいチャレンジをなさっていましたね。

山本 はい。本部にも「前代未聞」と驚かれたのですが、学術集会の前日に支部主催の「創立60周年記念式典」を同じ会場で開催させていただきました。式典の後には、マジックショーを挟んで、仙台からお招きした丹野智文さん（一般社団法人認知症当事者ネットワークみやぎ代表理事）の記念講演も準備しました。その分、準備はハードになりましたが、自分たちでつくり上げたオリジナル企画に挑戦したことでチームワークは一層強くなったと思います。

北川 準備はどのくらいからなされたのですか？

山本 1年前から2か月に1回の定期会議を実施して、半年前には月1回のペースに。細かく役割分担を決めて、担当ごとに指示系統がかかる組織図を作成しました。各人が役割をわかって動きやすい体制づくりを心がけました。

北川 なるほど。共通の目的が明確で、全員参加しやすいチームになっていたのでしょうかね。熊本県支部でも、「来ていただく皆さんに、最後まで気持ちよく参加していただく」を合言葉にくり返し共有するようにしていました。その気持ちも少しも伝わっていたらいいなと思います。

山本 おもてなしの心、大事ですね。私もできるだけ参加しやすい雰囲気を作り出さなければ、前年の告知では自らフグの被り物をかぶってPRしました(笑)。まずは楽しむ気持ちから開催後には運営メンバーから「達成感がある」勉強になったし、楽しかった」という声が聞けたのがうれしかったです。

北川 学術集会運営は、支部が共通目標に向かって一丸となれる貴重な機会。その後の支部運営が円滑になるのはもちろん、現場の看護についても相談しあえる関係ができます。ぜひ前向きに！

山本 お互いがんばりましょう！