



784

2026
2.22

事例検討、
やってみよう



NISSEIKAN NEWS 日精看ニュース

はじめよう事例検討、 やってみよう短時間から！

「わからなさ」を力に変えていく看護のつながり



ナビゲーター

西池絵衣子
(にししいけ・えいこ)

兵庫県立大学
看護学部(兵庫県)
〈写真左〉

末安民生
(すえやす・たみお)

佛教大学保健医療
技術学部(京都府)
〈写真中央〉

事務局

相原法子
(あいはら・のりこ)

一般社団法人
日本精神科看護協会
研修担当部長(東京都)
〈写真右〉

精神科看護の分野では事例検討が重要だといわれます。とはいえ、事例検討の実施や参加には、どうしても二の足を踏んでしまうところがありますよね。その理由はさまざまですが、長く受け継がれてきた「事例検討」という手法には、たくさんの魅力が詰まっているので、たくさんの人に活用してほしいと思っています。

今回の特集では、日精看で事例検討会を続けてきた末安先生、西池先生と一緒に、その魅力と実施の工夫、日精看の事例検討会をご紹介します。

事例検討にはこんな魅力がある！

わからないことが多すぎる……。だから、事例検討をする

遺伝子解析なども進歩し、精神科領域でも科学の力でわかることが増えてきました。でも、まだまだわからないことが多いのが現実です。そのなかで患者さんと向きあい、ケアをし続けるためには難しい局面も

出てきます。患者さんが生きていくためにどのようにサポートしたらいいのかを一緒に考え、見通しを立てる……。事例検討はそのための方法です。

困難事例の“ゴタゴタ”整理で みんなの個性や力が発見できる

提供者が困難と感じている事例のなかには、現場で起こっている“ゴタゴタ”があります。この“ゴタゴタ”を見ていくと、患者さんを含めて、そこにかかわっている人それぞれに判断の違いがあることがわかります。判断の違いは決して悪いものではなく、違いがあるからこそ、その人に何ができるか、個人の力や個性の発揮にもつながります。こういった発見ができるのも、事例検討の魅力です。

事例検討会では看護者個々やチームの強みを発見する場面がよくあります。「人が足りない」「時間がない」というゴタゴタが起こりやすい状況に、事例検討はぴったりかもしれませんね。

ケアの対象者だけではなく 自分自身のケアにもなる

参加者がよく口にするのが「なんとなく腑に落ちた気がする」という言葉です。事例検討は腑に落とすためにやっているわけではありませんが、この感覚は参加者自身が自ら気づきを得た証でもあります。その気づきが自分自身のケアになっていたり、「やってみよう」「これならやれるかもしれない」と取り組む心構えになっていたりするので、看護を続けるうえではこのような感覚も大事だと思います。

安全性や即効性が偏重されがちな医療のなかで、事例検討の対話のなかで対象者の内面やしぐさから伝えられていることに思いをめぐらす。精神科看護には大事な時間ですね。

悩み
その1

自施設で事例検討をしたいけど、
たくさんの障壁があって、
なかなか実施に踏みきれません……

アドバイス

3人で15分あればできる事例検討

こんな時に提案したいのが「3人で15分あればできる事例検討」です。現場で実施する事例検討は、事例提供者の気がかりと聞く人がいれば成立します。ファシリテーターもいません。

- ・忙しくて時間がとれない
- ・準備が大変
- ・ファシリテーターがいない
- ・やっても答えが出ないし、モヤモヤする
- ・批判されるのではないかとスタッフの抵抗感がある……

三人寄れば文殊の知恵！

【参加者】 事例提供者、参加者1、参加者2

【方法】 途中で事例提供者と参加者に分かれて、検討を続ける！

5分：事例提供者が話したいこと（気がかり）を参加者に話す

5分：参加者2人で検討を続ける。事例提供者は聞くに徹する。

5分：参加者2人の検討を聞いて、事例提供者が「どう思ったか」を話し、3人で話しあう

外部の事例検討会に行くのに抵抗感があり、 ためらってしまいます……

- ・課題で事例を出さなければいけない。大変そう。
- ・質問攻めにされるかもしれない。
答えられなかったらどうしよう。
- ・人前で話すのは苦手だし……

アドバイス まずは、日精看の事例検討会に参加してみませんか？

日精看で実施している事例検討会は、事前に事例を出してもらいます
が、A4の用紙1枚に、書けるところだけ書いてあれば大丈夫です。下調
べをしたり、時間をかけて準備をする必要はありません。

質問もみなさんと聞き方がやさしく、自分がされたら嫌だなと思うよう
な聞き方はしない感じが伝わってきます。

質問に答えられなくても、ファシリテーターや参加者がサポートします

から、自分の気持ちやわかることを話してもらえれば大丈夫です。

「発言をしない、聞いているだけの参加」も意味があります。発言しない
から意見や考えがないということではありませんし、一人で考えをめぐらせ
ることが必要なときもあります。無理に発言を促したりしないので、安心し
てください。

日精看の事例検討会 こんな感じでやっています！

●【研修会名】気づきを活かす事例検討会 6回シリーズ（ハイブリッド）

ハイブリッド研修なので、会場参加、オンライン参加どちらでも自由を選ぶこ
とができます。例年8月～翌年1月までの6か月間、毎月1回2時間（14：00～
16：00）で事例検討会を行います。初回は事例検討会の意義や実施に関するレ
クチャーがあり、翌月（9月）から1事例をみんなで検討していくスタイルです。シリ

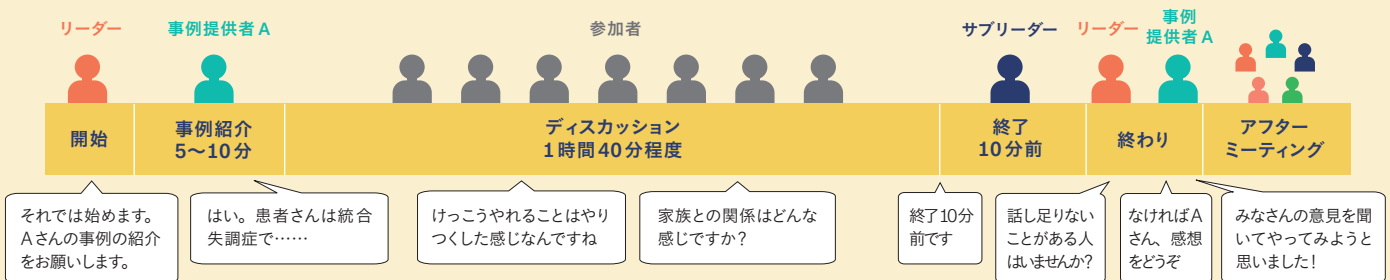
ズとして連続しているのは、次の事例検討会までの“間”に振り返りができるためです。

参加者はいろんな世代、いろんな場所での経験があります。経験が少ないか
らこそ湧く疑問にベテランがハッとしたり、ベテランの意見に安心を感じたり、と
ても貴重な時間です。

● 事例検討会の流れ —— どんな感じでやっているか見てみよう

●事例提供は希望を募って決めていきます。 ●リーダー、サブリーダー、書記の役割を決め、事例検討会が始まります。

※前月の事例検討会のときに次の事例提供者やリーダー、サブリーダー、書記を決めておくことが多いです。



※アフターミーティング：・ファシリテーターと役割（リーダー、サブリーダー、事例提供者、書記）をもった人でアフターミーティングをします。 / ・役割を担っているときは「聞きたかったけど聞けなかった」ということがあるので、そのフォローをします。

※まとめ：・後日、リーダー、サブリーダー、書記、事例提供者は感想を提出し、書記は記録も提出します。 / ・ファシリテーターが記録と感想を整理し、まとめを作成します。 / ・翌月の事例検討会でまとめを共有し、事例提供者にその後の状況を簡単に伝えてもらいます。



● 参加者の感想から

・自施設での事例検討会では「この情報が足りない」「アセスメントが違う」「これはどうなっている？」と指導的な面があり、事例提供者はがんばって事例をまとめても結局責められるというような雰囲気になってしまうことがあった。

・日精看の事例検討会は楽しい！ 責められることがないし、自由に意見が言え、みんなの意見を素直に受け止められる。みんなで共感できる感覚が心地いい。患者さん中心に考えることができる。こういう検討会を自施設でもやりたいと思う。

● ファシリテーターからのメッセージ

私たちの生活は思考だけではなく、豊かな感情表現、身振りや表情によって届けられています。振り返ることを面倒がらずに、心に刻まれていることを思い出して、ケアに活かしていきましょう。

継続学習と事例検討会

ラダーを導入した施設から、「ラダーレベルが上がっていくと参加する研修会がなかなか見つけれられない。どのように継続学習を進めたら（支援していけば）いいですか？」という話を聞くことがあります。

ラダーレベルIVやVの看護職は知識も経験も豊富に備わっていますので、その力を活かす、伸ばすということを考えると、事例検討は適した継続学習の方法だと思います。

ラダーレベルが上がると後輩育成や指導的な役割を担うこともあると思いますが、事例検討会には指導する場ではありません。事例提供者の困りごとと一緒に考える、意見を出しあうということが後輩育成につながります。自分のためにも、患者さんのためにも、後輩育成のためにも事例検討会を活用してみてください。



看護の質を高める方法としてラダーを活用

病院の理念および看護部の理念にもとづいた看護を実践するためには、看護の質の向上が不可欠であり、その実現には教育の充実が重要です。スタッフ一人ひとりが自己研鑽に努め、自らの看護実践を可視化できる仕組みが求められます。これらの考えは、日ごろから看護管理者（看護部長、看護副部長、看護師長、看護主任）の間で共有されてきました。したがって、ラダーの導入は目的そのものではなく、病院および看護部の理念にもとづいた看護を実践するための手段の一つであるという認識のもと準備を進めてきました。

2022年12月から導入の準備を始め、翌年には新人看護師を対象にラダーレベルⅠをスタートしました。2025年からは、全看護職を対象にレベルⅠ・Ⅱ・Ⅲの運用を開始しています。看護実践を適切に評価するため、自己評価と他者評価の両方を行いますが、パート職員と60歳以上の嘱託職員は自己評価のみとしました。これは子育て中のパート職員が増えている現状をふまえ、他者評価によるプレッシャーへの配慮やベテラン看護職の自尊感情に配慮したためです。

ラダーは、自身の看護実践力を確認しながら、その力をさらに伸ばしていくための道しるべとなるものです。今後も、個人のキャリアや生活背景に応じて柔軟に活用できる仕組みにしていきたいと考えています。

お話をしてくださった方

片岡睦子さん（看護部長）〈写真左〉

氏家翔子さん（看護師長、看護教育委員会委員長）〈写真右〉



病院DATA



医療法人社団三愛会三船病院

【所在地】香川県丸亀市

【病床数】計328床

（単科精神科病院）

【看護職員数（12月時点）】

看護師 123名

准看護師 16名

わかりやすい評価、適切な評価のための工夫

準備の段階でいちばん力を入れたのは、評価の部分です。特に他者評価の妥当性には注意を払い、病院全体で見て、同じレベルにあると考えられる職員の評価が評価者によって乖離しないようにしたいと考えました。そのため、何をもって評価するかということが評価者にも被評価者にもわかりやすいように、評価のポイントを抽出し、日精看護版ラダーに示されている各項目に「評価する方法」（表参照）を明記しました。

2025年度からの導入のため、この評価の指標が妥当かどうかを判断することは難しいのですが、評価の時期を終えてから出てきた課題を検討し、適切な評価になるようブラッシュアップしていきたいと思っています。

【 】内には評価する方法を示しています

【行動場面と面接で評価】

例：A1 ①関係構築

評価内容
普段のかかわりの場面から、対象者のベースを尊重し、脅かさずに一緒に過ごすことができる。
評価のポイント
対象者（患者や家族）とのかかわりの場面で評価 ・対象者のベースを尊重したかかわりができる ・対象者に丁寧な言葉遣いができる ・病院の規程に沿った服装やマナーができる ・非言語的コミュニケーションを駆使できる

【記録物で評価（面接法と併用の項目あり）】

例：B1 情報収集

評価内容
対象者の反応や言動を観察し、基本的ニーズにかかわるセルフケア要素の情報を得ることができる。
評価のポイント
受け持ち患者のカルテ記載と面接で評価 ・患者や家族からの聞き取りや患者の反応・言動を観察できる ・観察したことをデータベースに記載できる

【看護技術で評価】

例：B5 フィジカルアセスメント

評価内容
対象者のバイタルサインを正確に測定・判断し、その他の観察やデータに基づき、正常・異常を判断し、報告できる。
評価のポイント
・バイタルサイン技術（血圧・脈拍・酸素飽和度・呼吸音）が正確に実施できる ・呼吸状態、腹部状態、ADLの観察ができる

【課題レポートで評価】

例：C4 ①薬物療法にかかわるケア

評価内容
定時薬について、作用と副作用を意識して観察・対応できる。
評価のポイント
入職1年目に「受け持ち患者（全員）の定時薬の作用と副作用」をレポート ・提出期限は入職後3か月以内 ・作用と副作用をまとめることができればB以上の評価とする ・様式は問わない（自分の学習ノートでもよい）

【試験で評価】

例：C7 行動制限のケア

評価内容
精神保健福祉法を理解し、行動制限のマニュアル等を活用しながら、対象者の尊厳を損なわずに、安全な看護を実践できる。
評価のポイント
法的根拠の知識試験 ・研修後の確認試験の得点は70点以上、70点未満の場合は再試験を受ける ・70～80点未満はB、80点以上はAの評価とする

- ・評価：各項目をA～E（5段階）で評価し、全項目がB以上でレベル認定とする
- ・評価の流れ：自己評価→他者評価（看護主任）→認定審査会（看護部長・看護副部長・看護師長・看護主任）

【レポートの評価項目】

- ①テーマに準じた内容で、問題を明確に提示している
- ②看護場面は自己の看護実践と患者の反応（結果）を含めて述べている
- ③看護場面をふまえ、レポートの課題に応じた考察を述べている
- ④レポートの課題に準じて内容が一貫し、まとめ（結論）を述べている
- ⑤記載方法が指示どおりにできている
- ⑥引用文献が指示どおりに記載できている



木戸芳史(きと・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

#27 事例研究の参考図書

これまで#23～26(『日精看ニュース』No.780～No.783)と4回にわたって事例研究と実践報告(症例報告)についてお話してきました。

もちろん、これらのコラムを読むだけで研究が遂行できるわけではありません。理想的には経験のある指導者に研究に入ってもらうのがよいのですが(日精看ニュースNo.779特集、日精看オンライン参照)、なかなか適した人材が見つからないこともあると思います。

そんなみなさんに、今回は事例研究の参考図書を2つ紹介します。ほかにも心理職向け事例研究の参考図書もありますが、今回は看護に絞って書かれた書籍を紹介いたします。

このような参考図書を読むことで、みなさんの事例研究の方法への学びが深まるでしょう。ぜひ手にとってみてください。

加えて、「良質な」先行研究を参考にすることもオススメです。今回はいくつか模範にしたい事例研究論文をご紹介します。

タイトル	編・著者	出版社・価格	特徴
精神科看護のための事例研究	坂田三允・萱間真美著	精神看護出版(2003年) 1,870円	精神科看護の事例研究に特化した唯一の参考書。精神科看護にとって事例研究をする意味、事例検討と事例研究の違い、「目的的研究」「結果的研究」を詳しく解説。
ケアの意味を見つめる事例研究	山本則子・柄澤清美編	医学書院(2025年) 3,300円	「ケア」のなかに隠れた実践知(暗黙知)を可視化し、言語化するための独自の方法論を提案している。

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きます。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14回 リカバリーカレッジでこころの元気を学びあう

講座は年3学期(各6回)で、18回で卒業です。オープンダイアローグを基本としながら、ストレングス、コミュニケーション

地域における対話と学びあい
偏見をなくしていく

当初、クリニックや就労支援事業所などに出席参加を募りましたが、申し込みはありませんでした。ところが、テストラン(練習会)に参加したタウンニュースの記者が大きく取り上げたことで、10、70代の方から次々と申し込みがありました。6割が心の健康を保てなくなった当事者の方で、4割が家族や支援者でした。

「対話と学びあい」でこころの元気を回復する」を理念に据えました。

38年間保健師として活動し、最後の2年間をコロナ対策の責任者として過酷な状況で勤務した私は、不整脈を発症しました。当時通っていた大学の先生から紹介されたリカバリーカレッジに参加したところ、体調が好転し、不整脈も解消しました。この経験から「横須賀でもみんなが歩いて通えるリカバリーカレッジをつくりたい」と決意し、退職後、看護職や福祉職メンバーで準備を始めました。「対話と学びあい」でこころの元気を回復する」を理念に据えました。

リカバリーカレッジでは治療的アプローチではなく、主体的に学ぶことでリカバリーをめざす教育的アプローチです。利用者と支援者が共につくる「共同創造」を理念とし、イギリスは国策として2009年ごろから進めています。

リカバリーカレッジで
体調が改善した経験から

看護は感情労働なので、人間関係でつらくなるときがたくさんあります。全国には約30か所のリカバリーカレッジがあり、オンラインでやっているところもあるので、ぜひ参加してみてください。



1期生メンバーの記念写真

森田佳重(もりた・よしえ)〈写真右〉
NPO法人あかり理事長
「リカバリーカレッジヨコスカ」代表
保健師(神奈川県)



スタッフのみなさん

ン、WRAP、自分の体験や実践しているリラククス方法、生活上の工夫などを学びあいます。参加者からは「自分を否定しない・されない経験を体験できた」「自分の話した内容が相手の役に立つことを知った」という声もありました。学びあうなかでアイデンティティの軸が確立して回復していくことを実感しています。

今後は、受講した当事者が講師やボランティアをやってみようと感じる循環を大切にしたいと考えています。そして、地域にいくつもリカバリーカレッジができ、誰でもかかわることができ、気軽にみんながこころの健康を語り、みんなが元気になっていくことが私の夢です。それがあたりまえになれば、精神障がい者に対する偏見もなくなっていくと信じています。

精神科認定看護師をめざしてみませんか



精神科認定看護師の4つ役割

対象者の高齢化、疾患の多様化、社会資源の活用など、さまざまな課題が交錯する精神科看護の現場。「いいケアをしたいけど、何かが足りない」「行き詰まりを感じる」「根拠のある看護をしたい」など、看護の現場をよりよくしたいという思いから、精神科認定看護師をめざす方がたくさんいます。

精神科認定看護師は、「質の高い看護実践」を中心に、「相談」「指導」「知識の発展」の4つの役割を担っています。現在、精神科認定看護師は931名が登録され、入院されている方や地域で暮らす方がもつさまざまな症状やニーズに合わせて質の高い看護を提供しています。さらに精神科認定看護師の4つの役割を実践して、対象者のケア、関係職種との連携、組織の活性化を推進しながら、現場の課題を解決していきます。

身体面・精神面、多職種連携をじっくり学ぶカリキュラム

知識を応用した質の高い看護実践

共通科目では臨床推論やフィジカルアセスメントなどを学び、身体合併症の予防や早期発見につながる力を養います。そして、認定科目では精神保健医療福祉に関する専門的な知識や役割の実践に必要な知識を学び、包括的なアセスメントにもとづいた看護実践や精神科認定看護師の役割について理解を深めます。

多職種連携で対象者が望む生活や希望の実現

演習・実習では、入院医療や地域生活を支援するため対象者が望む生活や希望を聞きながら、対象者への看護実践、多職種連携を行います。精神障害にも対応した地域包括ケアシステムに参画できる看護実践力を養いながら、精神科認定看護師の役割を実践的に学びます。

精神科認定看護師教育課程 新カリキュラム

共通科目	時間数	認定科目	時間数	演習・実習	時間数
臨床病態生理学	40	精神科看護における看護倫理	15	総合演習	30
臨床推論	60	コンサルテーション論	15	臨地実習Ⅰ	135
フィジカルアセスメント	60	意思決定支援	15	臨地実習Ⅱ	45
臨床薬理学	60	教育論	15		
疾病・臨床病態概論	55	精神科看護に関連した法規と制度	15		
医療安全学／特定行為実践	60	ライフサイクルとメンタルヘルス	15		
		看護マネジメント論	15		
		看護研究	15		
		精神科看護学	15		
		精神科医療の治療を支える技術	30		
		安全を守る技術	15		
		地域生活を支える技術	15		
		リエゾン精神看護	15		
		関係性を築く技術	15		
小計	335	小計	225	小計	210
				総時間数	770

※特定行為研修の修了者の方は、共通科目が履修免除となります

資格取得の概要



注：特定行為研修修了者となるためには、指定研修機関で区分別科目を修了する必要があります。

【受講方法】オンデマンド配信、ライブ配信、集合研修

【修業年数】原則として1年

【費用】約87万円

受講資格審査 精神科認定看護師への第一歩

当協会では、「基本的人権を尊重できる人」「やさしさ・温かさを有する人」「自分の意見を率直に伝えられる人」など資格取得をめざす方に求める「アドミッションポリシー」を公開しています。受講資格審査の出願の概要は、右記のとおりです。出願要項などの詳細は、日精看オンラインでご確認ください。

受講資格審査の概要

出願要件	・看護師免許取得後5年以上の実務経験 ・そのうち、精神科看護3年以上の実務経験 ・出願の段階でこれらの要件を満たしていることが必要です
審査日程・会場	2026/11/4(水) 東京研修会場
選考方法	書類審査・小論文

受講の実際を聞いてみました



原田 こずえさん（はらだ・こずえ）

社会福祉法人京都悠仁福祉会京都認知症総合センター、訪問看護ステーションふくろう看護師
兼常設型認知症カフェ「カフェほうおう」相談員
精神科認定看護師（京都府）〈2025年登録〉



古内 晃さん（ふるうち・あきら）

医療法人大社会久喜すずのき病院、精神科
認定看護師（埼玉県）〈2025年登録〉



仕事と学習の両立をどのようにしていましたか。



古内さん

仕事や講義終わりに、オンライン（zoom）で集まり、ほぼ毎日グループ学習をしていました。その日の振り返りやシラバスに沿った参考図書・過去問の読み解き、実習・試験対策といった1年間のスケジュールに合わせて取り組みました。一人で学習を進めていく際の焦りやモチベーション維持の難しさを、互いに支えあうことで克服できたこの経験こそが、多忙な仕事と学業を両立させるうえでの最大の成功要因であったと確信しています。



受講してよかったと思うことを教えてください。



古内さん

経験や推測に頼るのではなく、専門的な知識にもとづいた包括的なアセスメントをもとに根拠のある看護を展開できるようになりました。特に日常の看護ケアや判断のプロセスや実践内容をほかの職員と共有し、共に考えることができるようになりました。同じ志をもつ仲間と出会い、自施設の慣習にとらわれることなく、ほかの病院の先進的な取り組みや活動を知ることができました。



仕事・子育て・学習の両立をどのようにしていましたか。



原田さん

私は、未就学児の子育てをしながら教育課程を受講しました。職場や家族の理解も得られ、休まず受講できました。通勤や休憩などのすき間時間や、子どもを寝かしつけた後に学習時間をとりました。核家族のため、東京での集合研修や、他施設での実習のときは、自治体の子育てショートステイ制度を利用。幸いわが子は「つぎはいつおとまりできる?」と、たびたび私に確認するほどお泊まり好きで、研修や実習にも取り組むことができました。



原田さん

資格取得後から常設型認知症カフェの相談員を兼務することになり、府内認知症カフェから講師として招かれる機会が増え、目標としていた地域啓発活動も行えるようになりました。また、これまで自身のケアを言語化することが苦手でしたが、カンファレンスなどで根拠を述べながらケアの説明ができるようになり、スタッフや認知症当事者から相談を受けることも増えました。

もっと詳しく！

制度の概要や実際の活動を無料配信中

manaable（マナブル）の「精神科認定看護師をめざす方のための説明会」で詳しく説明しています。お申し込みは、manaable（マナブル）から行ってください。

【配信期間】2026/3/6（金）まで



直接、聞いてみる

当協会が主催する学術集会には、精神科認定看護師のブースがあります。また、支部で開催される研修会の講師を精神科認定看護師が行っている場合があります。直接、お話を聞いてみましょう。



注目！ 支部研修のご案内

■ 熊本県支部

ミニ講義を組み合わせた事例検討会！ 学び、語りあい、精神科看護職の輪を広げます！

【お話をしてくださった方】



芦塚和代さん
(医療法人横田会
向陽台病院、精神
科認定看護師)



内田由紀さん
(一般社団法人そら
いろのたね、精神科
認定看護師)



川田大吾さん
(独立行政法人国立
病院機構菊池病院、
精神科認定看護師)



濱崎健二さん
(社会医療法人佐藤会
弓削病院、精神科認定
看護師)



山口智秋さん
(すみれ訪問看護
ステーション、精神
科認定看護師)

2025年度は新たな研修会として3回シリーズの事例検討会を実施しました。この研修会は、県内の精神科認定看護師を中心に話し合いを重ねて企画・運営をしました。事例検討は、「隔離処遇をくり返す発達障害を併存する統合失調症の方へのケア」「自傷行為をくり返す人格障害の方へのケア」などの架空ケースを準備しグループで話し合いをします。事例検討の途中には「BPSモデル」「倫理の4分割法」などのミニ講義も実施し、学んだ視点からさらに事例検討を深めていきます。

事例検討会の最後には、「みんなで語ろう」という時間も設けています。臨床でのモヤモヤを語り、お互いに受け止めあい、「大変なのは自分だけではない」と感じられるような、アットホームな

雰囲気です研修会を終えています。

この研修のいちばんの特徴は、困難事例の検討を通してほかの施設の取り組みを共有し、同じ精神科で働く看護職の仲間づくりにつながることです。日々の精神科看護のやりがいやかかわりの意味を確認し、精神科で働き続ける仲間が増え、その輪が広がることを願っています。

2026年度はより多くの方に参加していただけるよう、熊本県の北部・中央・南部での開催を予定しています。熊本県の7名の認定看護師が結束し、精神科看護職の輪を広げられるよう県内を縦断します！

『日精看スタディガイド 2026』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をご案内するだけでなく、確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。

『日精看スタディガイド2026』では、新たに始動する行動制限最小化を実現するための看護実践推進事業にかかわる研修会や、神経発達症、身体合併症、睡眠や産前・産後のメンタルヘルスケアなど、新たに企画した研修会もご紹介します。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。



開催方法	テーマ	研修時間
オンデマンド	精神科看護職に求められるコンプライアンス	60分
集合	定型発達をふまえた神経発達症の理解 ～子どもから大人までの支援のコツ～	1日
集合	看護師が知っておくべき精神科薬物療法	1日
集合	フィジカルアセスメント・フィジカルイグザミネーション(精神科身体合併症編)	1日
ライブ配信	睡眠の基本とケア	3時間
ライブ配信	認知症ケアにおけるACPの基本と実践	3時間
ライブ配信	産前・産後のメンタルヘルス	3時間
ライブ配信	性の多様性とメンタルヘルス	3時間
ライブ配信	精神科訪問看護における子どもへの支援	3時間

2026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。

2025年度会員の方(退会届を提出された方は除く)と2026年度新規会員の方は会員価格で受講が可能です。2025年度会員の方は、受講開始までに2026年度の会費の納入をお願いします。2026年度新規入会の方は、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。



学術集会の
情報は
こちらから

INFORMATION

学術集会

第51回 日本精神科看護学術集会 in 静岡

会期：2026年6月26日(金)～27日(土)

会場：アクトシティ浜松(浜松駅から徒歩5分)

事前申込期間：2026年4月1日(水) 正午～5月6日(水・休) 正午

＊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

AIと精神科看護

～変化する医療現場と看護のこれから～

■ 基調講演

【講師】



森 武俊

東京理科大学先進工学部機能デザイン工学科 教授

■ シンポジウム

【テーマ】 AI時代の精神科看護

—AIに委ねること、人間に求められること—

【座長】



米山奈奈子

秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻 教授
一般社団法人日本精神科看護協会 教育認定委員

【シンポジスト】



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



西岡由江

社会福祉法人ファミリーユ高知
高知ハビリテリングセンター センター長
一般社団法人日本精神科看護協会 副会長



小瀬古伸幸

訪問看護ステーションみのり 取締役副社長
精神科認定看護師
一般社団法人日本精神科看護協会 理事



浜松城



うなぎ



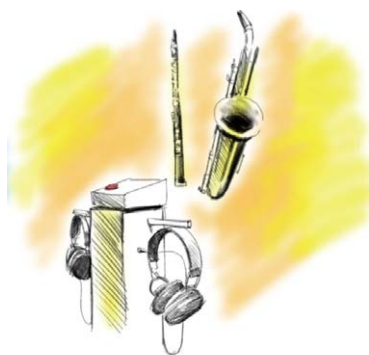
弁天島海浜公園



富士山静岡空港

ご当地情報

楽器の街・浜松へようこそ！



静岡県浜松市は、日本でも有数の「楽器の街」として知られています。世界に誇る楽器メーカーが数多く集まり、街全体に音楽の息づかいがあふれています。

会場のアクトシティ浜松のすぐそばには、日本初の公立楽器博物館「浜松市楽器博物館」があります。世界中のめずらしい楽器を間近で見たり、気になっていた楽器の音色を聴いたり、時には実際に体験できるチャンスも！

さらに、市内のいたるところに音楽や楽器をモチーフにしたデザインがちりばめられており、歩くだけで音楽の街を感じられます。

ぜひお気に入りの「音楽スポット」を探してみてください♪

富士の姿を楽しむ

寒さが厳しい毎日ですが、冬は空気が澄んでいて、遠くの景色がきれいに見えます。今回は、現在私が単身赴任をしている神奈川県平塚市からの眺めをご紹介します。こちらに来て驚いたのは、想像していた以上に富士山が大きく、そして近くに見えることでした。

私が住んでいる平塚から富士山までの直線距離は約50km。東京駅からだと約100kmですので、ちょうど半分の距離にあたります。これだけ近づくとも、山肌の質感まで伝わってくるような雄大さを感じます。

写真1は、借家の2階廊下から撮ったものです。あるとき気づいたのですが、手前の家の屋根と富士山の勾配が、ぴたっと同じ角度で重なっています。偶然ですが、なんだか面白くて気に入っている一枚です。写真2は東海大学伊



写真1



写真2



吉川隆博
(ざっかわ・たかひろ)
日本精神科看護協会
会長



写真3

勢原キャンパスへの通勤途中に、そして写真3は東海大学湘南キャンパス越しに見える富士山です。

この距離でも、ここまで鮮明に見える日は限られますが、真っ白な雪をかぶった美しい姿が目に入ると、とてもうれしくなります。「やはり富士山には心惹かれるなあ」と、いつも元気をもらっています。

2026年度の定時総会のお知らせ

2026(令和8)年度の定時総会は、日本精神科看護学術集会前日の6/25(木)16:30(予定)から、静岡県浜松市のアクティビティ浜松で開催いたします。開始時間については、多少前後する可能性があります。ご理解いただけますようお願いいたします。

2026年度 にっせいかんフォトコンテスト 応募作品募集中!

今年で4回目となる「にっ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」あるチラシをご覧ください。

【応募期間】1/7(水)～4/20(月)



【開催日】2025/12/13(土) オンライン開催

第4回理事会では、以下の事項について審議し、承認いたしました。

- ・前回理事会以降の入会者509名についての入会承認
 - ・理事の利益相反取引として2名4件の申請
 - ・2028(令和10)年度の学術集会開催地
 - ・第51回日本精神科看護学術集会プログラム(案)
 - ・令和8年度の研究助成応募について、3題の応募があったが、採用を見送った
 - ・2026年度研修会(案)
 - ・令和8年度以降の精神科認定看護師教育課程受講料の提案
 - ・特定行為研修管理委員会設置規則・履修免除規程
 - ・令和8年度以降の福島県外避難者の心のケア訪問業務の受託継続
 - ・3/7(土)の福島県外避難者の心のケア訪問業務支部交流会実施
- 理事会では、日精看の今後に向けて、代表理事を中心に日精看の中・長期計画策定のプロジェクトを立ち上げ、検討を重ねています。人口動態や社会情勢、精神科医療の変革を念頭に置き、事業のあり方、事業運営のあり方を整理し、今後の組織強化として具体的な実行につながることをめざしています。

【開催日】11/21(金) 13:00～14:30

【実施方法】ライブ配信 【申込者数】109名

【テーマ】患者・家族からの暴力への対応を考える

～患者・家族も守り、看護職も守られる職場を目指して～

【講師】矢田弓子(公益財団法人積善会曽我病院 看護副部長、精神科認定看護師)

茅根寛子(公益財団法人井之頭病院 看護副部長、精神看護専門看護師)

アンケート結果からは、多くの参加者が「非常に有意義で満足度の高い研修だった」と感じており、暴力に関する理解や対応の重要性を再認識する機会となったようです。今後も継続的に取り上げていくことの必要性を感じました。



賛助会員からのメッセージ

平素より格別なるご支援を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

弊社はスウェーデン式排泄ケアとともに、成人用排泄ケア用品「TENA(テナ)」をお届けしているメーカーです。2024年から日精看賛助会員に加盟し、学術集会などで共催セミナーにも参加させていただいております。

排泄ケアはできることならば人に委ねたくない、羞恥心や尊厳にとっても深くかかわるケアです。

だからこそ「ひとりの人を大切に」という理念のもと、失禁を疾患としてとらえ、その方にとって最適なケアを処方する「コンチネンスケア」を力強く推進しております。

「ケアを受ける患者様」「ケアを届けるスタッフの皆様」、そして「病院、施設の経営」、この3点すべてが好循環となるように、全国のTENAアドバイザーが真摯に向きあい、課題解決に取り組んでおります。

一人でも多くの精神科看護に携わる皆様のお役に立てるよう、ケアの現場にもおうかがいしております。ぜひ、お気軽にお声がけください。



並木幸代(なみき・さちよ)
ユニ・チャームメンリッック株式会社
営業本部 戦略推進部 マネジャー

Message from Supporting member

日精看ニュース No.784 2026(令和8)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 2026 | 本誌記事、写真、イラストの無断転載を禁じます

「日精看オンライン」は
パソコンでもスマホでも

➡ jpna.jp



3つのポイント

vol.6 岡山県支部

岡山県支部から学べる3つのポイント

- ✓ 委員会同士が連携する「横串」の組織運営
- ✓ 「こころの日フェスタ」やキャラクター作成など発信力の強化
- ✓ 役員参加病院や役員数増加による人材育成の循環

草地 岡山県支部は、古くから会員数1,200名を超える強固な組織力をもつ支部として知られています。私自身もかつて岡山県支部の役員をしていましたが、当時から県内の精神科病院同士の横のつながりが強く、非常に活発でした。荒金支部長が就任されて9か月ほどですが、現在の活動の手ごたえはいかがですか。

荒金 「魅力のある支部」をめざし、会員が自主的に集まりたくなるような活動を意識しています。特に今年度は、対外的な発信と内部の連携強化に力を入れました。具体的には、一般市民向けのイベント「こころの日フェスタ」の開催や、支部独自のキャラクター作成、そして若い世代に向けて公式LINEを準備中です。ほかの病院にも研修や入会ポスターを貼ってもらうなど、会員外へのアピールも進めています。

草地 次々と新しいアクションを起こされていて素晴らしいです。それだけの事業を動かすには、組織内の連携が欠かせないと思います。

荒金 そうですね。今年度からは役員の数を27名に増やし、多くの病院がかわることで個々の病院の声が反映できる体制にしました。また、これまでは教育委員、組織委員、広報委員などが縦割りになりがちでしたが、そこを連携させることにも注力しています。

たとえば、教育委員がつくったポスターを広報委員がLINEで発信するなど、各委員会が「看護の質向上」という共通目標に向かって横串で動くよう意識して

います。役員会では、施設代表者が委員長の提案を深く掘り下げるなど、立場を超えて活発に議論しています。この「自由な発想」と「熱量」が、新しい企画を次々と実現させる原動力になっているのです。

草地 委員会ごとに分断せず、事業単位で横に連携できているのが強みですね。組織力といえば、岡山県支部は行政や他職種団体との連携も非常にスムーズだという印象があります。

荒金 「こころの日」に向けて2025年7月に岡山市内の商店街で開催したイベント「こころの日フェスタ」も、臨床心理士や精神保健福祉士、作業療法士の方々と共催し、多職種を巻き込みながら実施できました。これは前任の支部長たちが築いてこられたルールがあったからこそです。

次年度はさらに多くの方々に精神科看護を身近に感じてもらうよう、開催時期を真夏の7月から11月に変更し、より人通りの多い商店街近くで開催するなどブラッシュアップする予定です。

草地 既存の取り組みを継承しつつ、柔軟に改善されている点が素晴らしいですね。人材育成の面ではいかがでしょうか。

荒金 今年度から事務局任期を4年から2年にし、事務局運営病院や役員の参加病院を増やすことで、より多くの人に役員を経験してもらい、ひいては人材育成につながればと思っています。実際に、退任する役員について看護部長から「支部活動のおかげで成長して帰ってきた」という声をいただくこともあります。自施設以外のひととかかわり、広い視野をもつことは、本人にとっても施設にとつ

お話をうかがった人

岡山県支部長
荒金淳子さん
(地方独立行政法人
岡山県精神科医療センター)

聞き手

日精看業務執行理事
草地仁史さん



左から荒金支部長、
兼田事務局長、新井
会計次長



岡山県支部のオリジ
ナルキャラクター
(名称未定)

ても大きなメリットになると考えています。

草地 病院側も「修業してきなさい」という親心で送り出してくれているのかもしみませんね。最後に、今後の展望を教えてください。

荒金 今後は、若い精神科看護師同士が横のつながりも持てるような交流の場をつくりたいと計画しています。私自身が実感してきたことでもあります。仲間と話せる場があることが支部活動の魅力になるはず。また、アンケートや役員会で出た「現場の困りごと」をていねいに拾い上げ、研修内容に反映させていくサイクルも大切にしていきたいです。

草地 若い世代のネットワークづくり、ぜひ実現させましょう。岡山県支部の組織力と新しい発想が融合し、さらに発展していくことを確信しました。本日はありがとうございました。

荒金 ありがとうございます。