



国立病院機構

大牟田病院ビジョン

プロジェクト活動 R7年度報告

I. 総括

R7年度は、「**本人の望む生活の実現を目指し、ひとりひとりの命と暮らしを守る**」というビジョンのもと、人権擁護・虐待防止を中心とした各種取り組みを病院一体で推進しました。

その結果、各取り組みは“概ね達成”以上の進捗となり、**人権擁護・虐待防止委員会**運営、研修、ラウンド、セルフチェックなどの仕組みが定着し、組織的な改善サイクルが機能しました。

また、**福祉力アップ**や**チームアプローチ力向上**の活動により、職員の意識・行動の変化や職場環境の改善が進み、医療と福祉の両立に向けた基盤を整備しました。

一方で、「実施」から「活用・効果」へと発展させる段階にあり、心理的安全性、業務フローの活用、参加の裾野拡大などの課題が明らかとなりました。

II. 主な取り組みと成果

1. 人権擁護・虐待防止体制の構築と定着

- ・ 「人権擁護・虐待防止委員会」への移行と毎月開催
 - ・ 外部委員参加による客観性確保
 - ・ ラウンドの継続実施と改善サイクルの確立
 - ・ セルフチェックと部署改善の運用定着
- 組織的な虐待防止体制が確立し、継続的改善が可能となりました。

2. 研修・教育の充実

- ・ 全職員向け研修および管理者研修の実施
 - ・ グループワーク・事例検討による実践的学習研修
 - ・ アンケートを活用した内容改善
- 人権意識および福祉的視点の向上につながりました。

3. 福祉力アップの推進 ※別紙「福祉力アップチーム」参照

- ・ 新規採用者・全職員向け学習会の実施
 - ・ 他施設見学と伝達講習による知識共有
 - ・ 部署ごとの取組計画策定と実践
 - ・ 個別療育や療養環境改善の推進
- 福祉施設としての役割理解と支援の質向上が進みました。

4. 多職種連携とチーム医療の強化

- ・ 多職種カンファレンスの再開
 - ・ 情報共有と意思決定の機会増加
 - ・ 業務フローの可視化と役割理解の促進
- チームとしての支援体制が強化されました。

5. 心理的安全性と職場環境の改善

(1) チームアプローチ力向上A ※別紙「チームアプローチ向上チーム(A:職員のモチベーションアップ)」参照

- ・ 療養環境美化活動 (Clean & Green)
- ・ 交流イベント (ボウリング大会等)
- ・ Respect Tree (感謝・承認文化の醸成)

→ 職員間の関係性向上と働きやすい環境づくりが進みました。

(2) チームアプローチ力向上B ※別紙「チームアプローチ向上チーム(B:働きやすい環境づくり)」参照

- ・ 職員意見箱による課題共有
- ・ 多職種カンファレンスの実施
- ・ アンガーマネジメント研修 (受講率約75%)

→ 意見交換の活性化と心理的安全性向上に寄与しました。

6. 利用者・家族の声を活かす仕組み

- ・ 相談窓口・相談日・意見交換会・意見箱の整備
- ・ 利用者の約6割が「意見を届けやすくなった」と回答
- ・ 日常的なコミュニケーションの改善

→ 利用者中心の支援体制を強化しました。

7. 本人意向に基づく支援の推進

- ・ 同性介助等の意向確認の継続
- ・ 個別支援計画への反映と多職種共有

→ 利用者の尊厳を重視した支援を実践しました。

III. 課題

R7年度取り組みにより体制は整備しましたが、以下の課題が残りました。

- ・ 心理的安全性のばらつき (発言しにくい場面の存在)
- ・ 業務フローの現場活用の不足
- ・ 一般職員の参加率の偏り
- ・ 福祉力アップの取り組みの利用者認知不足
- ・ 職員意見箱の活用低迷
- ・ カンファレンスの目的・進行の課題

→ 「実施」から「定着・活用」への転換が必要だと考えます。

IV. 今後の方向性(R8年度)

R8年度は以下を重点として取り組みます。

1. 運用の質の向上

- ・ 実施から「効果・成果」重視へ転換
- ・ 改善サイクルの質向上

2. 心理的安全性の強化

- ・ カンファレンスの質改善
- ・ 意見が出やすい環境づくり

3. 業務フローの定着

- ・ マニュアル化と研修活用
- ・ 現場での使用促進

4. 参加の裾野拡大

- ・ 全職員参加型の仕組みづくり

5. 利用者への見える化

- ・ 取り組みの周知・説明の強化

6. 継続と発展

- ・ 現行取り組みの維持
- ・ 「啓蒙」から「啓発」への転換

→ 病院一体でビジョン実現に向けた質的向上を目指します。

V. 最後に

R7年度は、「大牟田病院ビジョン」の実現に向け、人権擁護・虐待防止を中心とした体制整備と実践の定着を図る一年となりました。

委員会運営、研修、ラウンド、セルフチェックなどの仕組みが定着し、職員の意識や行動の変化、職場風土の改善が認められました。

一方で、心理的安全性や業務フローの活用、参加拡大など、「**運用の質**」を高める段階での課題も明らかとなりました。

今後は、これまで整備した取り組みを継続して実施するとともに、「実施」から「**効果・定着**」へと発展させることが重要だと考えます。

R8年度は、取組の質の向上と現場への定着を図り、病院一体となってビジョンの実現に向けた活動を継続的に推進していきます。

皆様に安心してご利用いただける医療機関・福祉施設となるべく、一步一步進んでまいりますので、引き続きご指導とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

国立病院機構大牟田病院

「国立病院機構 大牟田病院ビジョン プロジェクトチーム」 ※R7年度

● 進捗管理チーム

川崎院長、笹ヶ迫副院長、有馬看護部長、坂口事務部長、下川療育指導室長、松尾主任児童指導員

● 福祉力アップチーム ※ ◎ リーダー、○ サブリーダー

◎ 脳神経内科部長、○ 副島11病棟看護師長、須寄12病棟看護師長、山本13病棟看護師長、
田中慢性疾患看護専門看護師、田中作業療法士長、青堀栄養管理室長、洗川児童指導員、
村川経営企画係長

● チームアプローチ力向上チーム ※ ◎ リーダー、○ サブリーダー

◎ 福山呼吸器センター長

(A：職員のモチベーションアップ)

○ 水野8病棟看護師長、草津3病棟看護師長、松原7病棟看護師長、大岩根副薬剤部長、
南出診療放射線技師長、工藤経理係長

(B：働きやすい環境づくり)

○ 河津1病棟看護師長、上田6病棟看護師長、外本生化学主任臨床検査技師、竹田地域医療連携係長、
田中心理療法士、篠原主任保育士、田中専門職

福祉力アップチーム

新規採用者・転入者向け研修と全職員向け研修を実施し、当院の担う福祉的役割について知識を深めました。

第1回大牟田病院ビジョン 福祉力UPチーム主催研修

視聴期間：2025年5月9日(金)～5月31日(土)
視聴方法：Safety Plus動画配信
視聴時間：10分程度
対象者：全職員

講師：大牟田病院 療育指導室
サービス管理責任者
下川 誠之 療育指導室長

『当院の障害福祉事業について』

職員の皆様一人ひとりが、知っておくべき内容となっています。また、今年度は各部署での取り組みもスタートします。視聴しながら、個々の立場で何に取り組めばよいか考えるきっかけになれば幸いです。

主催：大牟田病院 福祉力UPチーム メンバー一同

令和7年度 施設見学 社会福祉法人高邦福祉会 柳川療育センター



【見学内容】
・人権擁護に対する取り組み
・施設概要・各施設概要
・療育について
・日常生活技能について

明るく、開放的な空間に、利用者様への温かい笑顔が溢れる施設です。職員も笑顔で迎える姿勢が印象的でした。

施設見学：令和7年7月4日(金)
大牟田病院 福祉力アップチーム

令和7年度 施設見学 独立行政法人国立病院機構南九州病院



【見学内容】
・安全への取り組みについて
・施設概要・各施設概要
・療育について
・日常生活技能について

施設見学：令和7年8月20日(水)
大牟田病院 福祉力アップチーム

柳川療育センターと国立病院機構南九州病院にご協力いただき、他施設の見学を行いました。

大牟田病院ビジョン 福祉力アップチームからのアンケート

- ①大牟田病院のポスターにある「福祉力アップの取り組み」をご存知ですか？ 知っている・知らない
- ②福祉力アップの活動で変化を感じますか？
変化を感じる・感じない
- ③1年前に比べて、利用者さんの声（意見交換会も含む）が大牟田病院に届いていると感じますか？
感じる・感じない
- ④意見交換会、意見の聞き取りなどに参加して、その後回答や対応はありましたか？ あった・ない・わからない

1月に利用者さんへアンケートを実施しました。福祉力アップの取り組みについて、周知が不足していたことがわかりました。意見交換会の開催や日常のコミュニケーションによって、「職員に声をかけやすくなった」とのお声もいただいています。

研修や他施設見学により得た学びをもとに、各部署で「福祉力アップ」に向けた取り組みを行いました。

さまざまな取り組みを通して、職員からたくさんの意見や感想が寄せられました。

一部を以下に抜粋しています。

- ・長年行ってきた業務でも、改めて「福祉とは何か」を考える機会となった。
- ・福祉力向上を目指して取り組んできた1年。今後も「不断の努力」が必要だと感じている。
- ・「生命優先・安全」を考慮しながらその方らしい生き方・楽しみ方を支えることができるのが、病院と福祉施設を兼ね備えた当院の強みであると思う。
- ・ご本人の尊厳を尊重しつつ、より良い関係の構築が大切だと考える。
- ・福祉について改めて振り返り、病院の中の福祉職としての役割とは何なのか考えることができた。学び直し、同部署のスタッフとディスカッションする良い機会になった。
- ・病棟でのカンファレンスや患者さんとの関わりの中で他職種連携や介入の方法の検討など話合うことができた。

各部署で福祉的視点による意見交換が行われる場面も増えてきました。当院職員に福祉的な考え方が浸透してきていることを感じます。

【医局】

目標：病院職員の皆様の協力を得る

【取り組み】
・医師会との連携強化
・医師会との連携強化
・医師会との連携強化

【放射線科】

目標：放射線科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・放射線科の安全な医療提供を支援する
・放射線科の安全な医療提供を支援する
・放射線科の安全な医療提供を支援する

【臨床検査科】

目標：臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【検査管理室】

目標：検査管理室の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する

【看護部】

目標：看護部の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する

【リハビリテーション科】

目標：リハビリテーション科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・リハビリテーション科の安全な医療提供を支援する
・リハビリテーション科の安全な医療提供を支援する
・リハビリテーション科の安全な医療提供を支援する

【看護部】

目標：看護部の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する

【臨床検査科】

目標：臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【検査管理室】

目標：検査管理室の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する

【看護部】

目標：看護部の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する

【看護部】

目標：看護部の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する

【臨床検査科】

目標：臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【検査管理室】

目標：検査管理室の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する

【看護部】

目標：看護部の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する

【臨床検査科】

目標：臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【看護部】

目標：看護部の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する

【臨床検査科】

目標：臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【検査管理室】

目標：検査管理室の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する
・検査管理室の安全な医療提供を支援する

【看護部】

目標：看護部の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する
・看護部の安全な医療提供を支援する

【臨床検査科】

目標：臨床検査科の安全な医療提供を支援する

【取り組み】
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する
・臨床検査科の安全な医療提供を支援する

チームアプローチ力向上チーム (A: 職員のモチベーションアップ)

部署や職種を超えて支え合い、感謝し合える関係づくりを通じて、働きやすい環境づくりと職員のモチベーション向上を目指し、1年間活動しました。

今年度の3本柱：Clean & Green × 交流 × 承認文化



1



緑化活動 ～Clean & Green～

院内の療養環境をみんなできれいに！

■ 庭の草刈り

- ✓ 12病棟：5月、7月、8月、9月、10月
- ✓ 11病棟：11月
- ✓ 売店前：1月
- ✓ 相談室後方：2月
- ✓ 患者さん駐車場：3月

■ 花植え

- ✓ 12病棟庭：6月
- ✓ 売店前：12月
- 季節の花を植えて療養環境を明るく彩りました

■ シンボルツリー

- ✓ 売店前：3月



2



親睦ボウリング大会 & 懇親会

多職種の仲間と交流を深める！

11月21日（金）開催

【ボウリング大会】

会場：Jボウル
18:30～（1時間半程度）
ニックネームでチーム分け♪

【懇親会・表彰式】

会場：白亀会館
20:00～
ボウリング成績の表彰も実施！

部署の垣根を越えて
安心してアドバイスし合える関係性を構築



3



Respect Tree ～感謝&承認の木～

全職員のひとりひとりを承認し
感謝の気持ちをあらわす

11月～1月



お互いの良いところ、
強み、感謝の気持ちを
カードに書いて木に
貼っていく取り組み

- ✓ 各部署でオリジナルの木を作成
- ✓ メッセージ(Respect)カード配布
- ✓ ポジティブな言葉で承認
- ✓ 全員参加型で実施

褒めること、褒められることで
チームの関係性がより良くなる



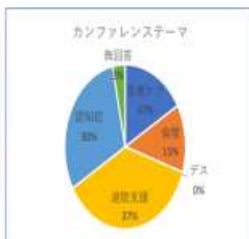
大牟田ビジョンプロジェクト モチベーションアップチーム

チームメンバー：福山呼吸器センター長 / 水野8病棟部長 / 草津3病棟部長 / 松原7病棟部長 / 南出診療放射線技師長 / 大庭検査部長 / 工藤経理部長 / オブザーバー：有馬看護部長

チームアプローチ力向上チーム (B:働きやすい環境づくり)

多職種カンファレンス

テーマ	件数
患者ケア	5
検査	4
デス	0
退院支援	11
認知症	9
難病等	1



職種	件数
医師	3
看護師・療養介護 専門員	18
コメディカル	6
難病等	2



「職員の働きやすい環境」を実現し、業務遂行において「心理的安全性」を確保できることを目標に実施。

心理的安全性が保たれ、活発な意見交換ができたなど一定の効果は認められるものの、医師の対応について注意しづらいなど意見もあった。今後はアンケート結果をうまく活用し職員一人ひとりが意見のしやすい環境づくりを目指して取り組みを継続していく必要がある。



職員ご意見箱



【目的】

職員が抱えている問題意識や提案などの率直な意見として伝え、チームで働きやすく、お互いに話しやすい職場環境づくりにつながる取り組みを推進する。

【結果】

◎回収場所

- 1位: 2階事務部付近 (5件)
- 2位: 女子行為室 (3件)
- 3位: 男性更衣室 (0件)

◎内容

- 1位: 業務連携 (4件)
- 2位: その他 (2件)
- 3位: 患者対応 (1件)
- 施設や設備 (1件)

◎区分

- 1位: 部署内 (5件)
- 2位: 部署外 (1件)
- 施設外 (1件)
- その他 (1件)

◎その後の対応

- 1位: Aチームへ報告 (5件)
- 2位: 管理課へ報告 (2件)
- 企画課へ報告 (1件)
- 当該部署で話し合い (1件)

【考察】

■ 投書数が伸び悩んだ理由は...

- ①投書内容に戸惑う
- ②投書しても期待出来ない
- ③部署内で話せている(解決できる)

【今後について】

- ☒ 投書例を提示する
- ☒ 定期的にサイボーズに広報する

アンガーマネジメント研修

令和7年度(全職員向け)

アンガーマネジメント研修

対象: 全職員

受講方法: 「医療従事者のためのアンガーマネジメント」のナッジングスキル視察する。視聴時間: 37分

開講日時: 令和8年2月2日(月)~3月11日(水)まで

ナッジングスキル視察方法: インターネットのつながるPCでナッジングスキルを視察する

- ①第1講 アンガーマネジメントとは(11分)
- ②第2講 怒りの正体(9分)
- ③第3講 コントロール(8分)
- ④第4講 コントロール(9分)
- ⑤第5講 視察し、振り返る。



Let's アンガーマネジメント!!

問い合わせ先: 大牟田病院 大牟田ヒシロチームアプローチセンター
担当: 河津(1階)・上田(5階)・竹田(地域連携室)

全職員の75%が受講し、多くの職員より「理解しやすい内容だった」「6秒ルールの実践を意識したい」「自身の感情の癖を見直すきっかけになった」と肯定的に捉えており、研修の効果が広く共有され、効果的であった。

業務フロー



各職種の役割を理解することで、チームとして協働できるよう各職種の業務の流れを明示した。

新人のオリエンテーション等に活用してもらいたい。

心理的安全性の確保や働きにくい職場風土へのアプローチを目的として活動してきました。

今後も 多職種連携 で安心して意見を出し合うことができる環境構築を目指します。

チームメンバー

福山呼吸器センター長/河津1病棟看護師長/上田6病棟看護師長/竹田地域医療連携係長/
篠原主任保育士/田中専門職/外本主任臨床検査技師/田中心理療法士