



国立病院機構 大牟田病院ビジョン プロジェクト活動

当院で発生した虐待案件につきまして、被害者及びご家族の皆さまに心よりお詫び申し上げるとともに、患者(利用者)の皆さま、地域の皆さま並びに関係機関には、多大なる不安やご心配、ご迷惑をおかけしていますことを深くお詫び申し上げます。

本件は、外部からの客観的観点による検討が必要と当初から考え、第三者委員会を立ち上げ原因究明、再発防止など検討いただきました。第三者委員会からは、加害者のモラルの低さを指摘されると共に、複数の案件が発生したことから職場環境も問題視され、風通しの悪い組織風土、虐待に対する認識度の低さなどの課題が指摘されました。

大牟田病院として、これらの課題を克服し、“二度と虐待を起こさない、虐待を起こさせない、患者(利用者)さんを虐待の被害者にしない”病院を目指すとの強い決意をもって、大牟田病院が障がい者福祉施設でもあるとの認識を徹底させ、職員一人一人が高い倫理観を持ち、風通しの良い組織風土を構築していくため、「国立病院機構大牟田病院ビジョン」を策定しました。

大牟田病院は、今回問題となった障がい福祉のための療養介護病棟だけではなく、急性疾患を治療する病棟及び慢性期の患者さんへの療養を提供する病棟で構成されるケア・ミックス型の病院です。この病院の特徴を踏まえ策定された「国立病院機構大牟田病院ビジョン」は、病院幹部だけで決定することなく、職種横断的に編成した「大牟田病院ビジョンプロジェクトチーム【進捗管理チーム・福祉力アップチーム・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、B:働きやすい環境づくり)】」を設置して議論するとともに、国立病院機構本部並びに九州グループからも意見を求めるなど、幅広い知見を集めました。

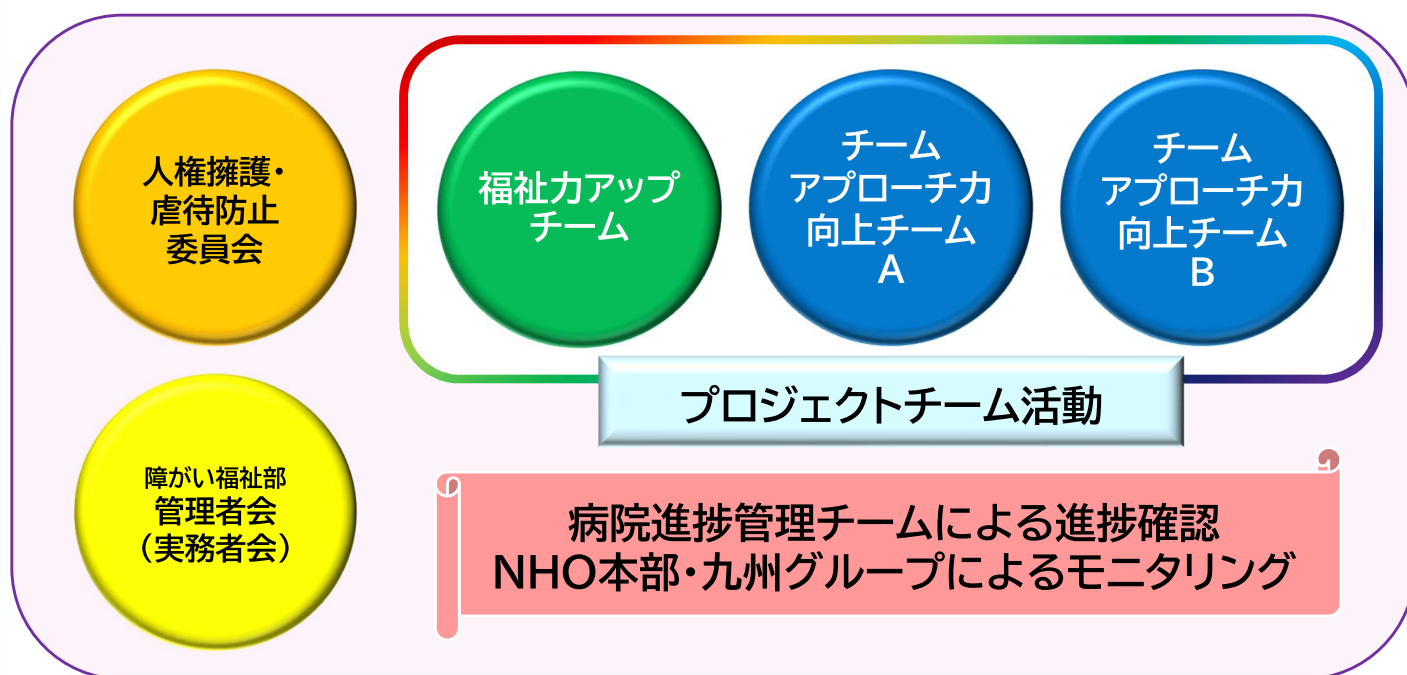
■ 国立病院機構大牟田病院ビジョン

**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ります**

国立病院機構大牟田病院ビジョンの実現に向けて、「大牟田病院ビジョン プロジェクトチーム【進捗管理チーム・福祉力アップチーム・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、B:働きやすい環境づくり)】」において課題解決のための方策を検討しました。

今後、大牟田病院は、国立病院機構大牟田病院ビジョンを実現させるために、病院一体となって以下のことに取り組んでいます。

■ 国立病院機構大牟田病院ビジョン プロジェクトの全体像



■ 国立病院機構大牟田病院ビジョン実現のための取り組み①

患者（利用者）さんの生命と人格の尊重を基本として、生活の質と生きがいを守ることを目指した医療サービスと療養環境を提供します

病院全体として、患者（利用者）さんの生命と人格を尊重するという意識が希薄でした。過去の事案に学び、虐待防止に積極的に取り組むという姿勢を明確に示すことができず、個々の職員の使命感と力量に任せきりになっていました。また、虐待行為には組織として毅然とした対応を行うという姿勢を職員・患者（利用者）さんに示すことも不十分でした。

この課題を解決するため、大牟田病院では、以下の取り組みを行っています。

- ・ 病院全体で虐待防止に取り組むために、病院長が委員長を担い実効性のある「**人権擁護・虐待防止委員会**（以下、委員会）」の運営へ切り替えを行っています。
- ・ **外部有識者（社会福祉士が年2回参加）**を含めた委員会メンバーを追加し、3か月に1回から毎月の開催へ変更しています。



人権擁護・虐待防止委員会の様子

- ・ 年間活動計画に基づいたグループ(『**ラウンドグループ**』、『**研修グループ**』、『**啓蒙活動・情報収集グループ**』)活動を実施しています。
- ・ 委員会メンバー以外の職員も各部署から選抜して参加しています。
- ・ 九州グループは、オンライン参加(R7年度は毎月)しています。
- ・ 「**虐待防止研修**」は、アンケート結果を評価し、次回研修内容へ反映・検討しています。
- ・ セルフチェックアンケート結果は外部委員からの評価を受け、各部署にて取り組み計画を作成しています。
- ・ 各部署へのラウンドは、毎月実施し結果を報告、その後の対応についても報告を行い評価しています。

『**ラウンドグループ**』

目的：臨床現場の不適切なケアの芽をモニタリングし、福祉施設として人権擁護に配慮した療養環境の維持向上を図る。

取り組み項目：

- ・ 他部署ラウンドを計画的に行い、看護部の視点だけでなく、管理課や企画課などの事務部門やメディカルスタッフをラウンドに参加してもらい、新たな視点でのモニタリング・フィードバックを行う。
- ・ 自部署において主体的にスタッフ間でお互いに気付きあえる視点を養うことができるよう、ラウンドに看護スタッフの参加を計画する。
- ・ 日直副看護師長・当直看護師長・事務管理当直により、土日祝日・夜間のラウンドを実施し、不適切なケア等を把握した場合は、当該部署へ情報提供する。
- ・ ラウンドの実施手順は、ラウンド手順書(虐待防止マニュアルに掲載)を活用する。

チームメンバー：統括診療部長、看護部長、副看護部長、看護師長、MSW

経過：

- 他部門を交えた病棟ラウンドをR7年6月から(R7年度は全病棟)実施。
- 自部署ラウンドについては毎月実施。
- 日当直の時間帯にも不適切な対応がないか等の確認、情報共有を実施。

大牟田病院 人権擁護・虐待防止ラウンド実施記録					
実施日	R7年 月 日 ()	実施場所	ラウンド実施手続		
実施者	時 分～ 時 分		ラウンド 20 分 ラウンド後の情報共有 20 分 記録：		
チェック項目	結果	気づいた点	改善策		
1 患者への言葉かけに気になる点がないか (威圧的な態度や命令口調、笑いやイチャなど)					
2 適切な呼称を使用しているか (患者、職員同士)					
3 プライバシーは確保されているか (ケア時の配慮、所持品の扱いなど)					
4 不適切な場面がないか (支障や処置前の声かけなど)					
5 同僚介助または複数介助ができていないか 療養環境は適切か					
6 ①食室などの共有スペースの環境は適切か (私物などはないか、整理整頓されているか) ②4 人部屋の療養環境は適切か (不要なものがないか、清潔に整理整頓できているか、床に荷物を置きしていないか)					

③空調は適切か、天井のカビ発生、汚れているか	
④個人情報保護や守秘義務の観点から不適切と思われる場面はないか (指示物、病室の患者表示、IC画面、廊下の会話の声の大きさなど)	
【気づき】※自由記載 良かった点や出ていること 他の部署でも取り入れることが推奨される取り組みなど	

『研修グループ』

目標：各職員、各部署が主体的に人権擁護及び虐待防止に取り組めるような意識づけができる。

取り組み項目：出席率100%の虐待防止研修(全職員参加:年2回、管理職向け年1回)

- ①自己チェックやラウンド報告等、研修アンケート結果を基に研修内容を検討。
- ②WEBアンケートを実施し、結果を次回の研修内容に反映。

チームメンバー：院長、事務部長、医療安全管理係長、看護師長、主任児童指導員(サービス管理責任者)

令和7年度（全職員向け）

虐待防止研修

今回は事例についてグループディスカッションをしながら考えを深めていきます。

対 象：全職員（途中入退場の場合は再受講となります）

場 所：OCC

開講日時：

6月9日(月)	6月10日(火)	6月11日(水)
13時-14時-15時	10時-14時-15時	13時-14時-15時
6月12日(木)	6月13日(金)	6月16日(月)
13時-14時-15時	15時からのみ	13時-14時-15時
6月19日(木)	6月20日(金)	6月23日(月)
10時-14時-15時	13時-14時-15時	14時-15時

時 間:各回 45 分

申込〆切:5月30日(金)

※ 希望者となりまので、スケジュール調整が必要な方は事前に登録ください。
参加申込みを、共有ファイルにあります【参加申込】令和7年6月虐待防止研修に入力ください。

- 研修で使用する動画出演者を募集します。我こそは!という方は、下記研修担当までお知らせください。

研修へのご意見・ご感想がある方は、療養部連系（内線4038）までご連絡ください。

また、虐待防止の取組についてのアイデアやご意見がある方もお知らせください。

虐待をなくすための被害者支援のための研修生 → 虐待防止委員会(虐待防止委員会(内線4038))

地域の虐待防止センター → 専門職(内線2051)

国立病院機構 大牟田病院 虐待防止委員会

研修グループ担当 内線4065・4230



虐待防止研修の様子

経過：

- ・ R7年6月9日から全職員対象の第1回目の虐待防止研修を開始。昨年度同様、当院職員で作成した動画を視聴後、ワークシートをもとにグループワークを実施した。
- ・ 内容は「気持ちに寄り添った支援を考えてみよう」として、患者役(院長)、ケアにあたるスタッフ(看護師他)が出演し、動画を作成した。
- ・ 研修は導入の講義後に動画を視聴し、4～5名のグループに1名のファシリテーターが参加して動画からの「気づき」、「適切な支援」、「病院目標達成のためにできること」について協議した。
- ・ 研修後のアンケートでは、「グループワークを通して考えを深めることができた」、「患者さんの気持ちになって考えることができた」といったコメントが多くみられたものの、研修後の現場での言動について研修中の発言、意見と乖離が見られる印象もあるため、継続した研修・教育を実施する。
- ・ R7年10月には管理職向けの研修を企画し、今回の研修から表出した課題に対して、部署長等がいかにマネジメントしていくかを協議する。
- ・ 全職員向けの次回R8年2月研修では、ロールプレイを盛り込んだ研修を企画予定。

『啓蒙活動・情報収集グループ』

目標：

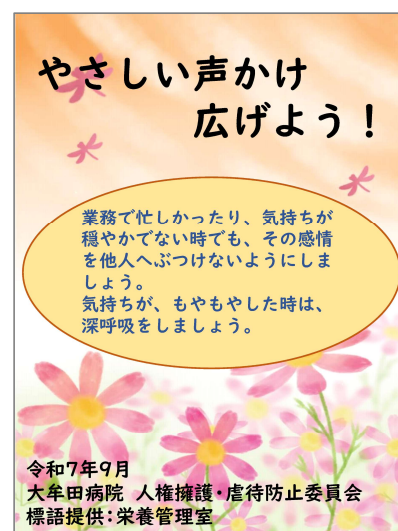
1. 虐待防止自己チェック結果の分析とフィードバックを行い、職員が主体的に人権擁護及び虐待防止に向けての取り組みが継続できるよう支援する。
2. 病院全体に向けた啓蒙活動を継続し、スタッフ個々が虐待防止への知識、意識のさらなる向上ができる。

取り組み項目：

- ・ 啓蒙活動(偶数月に虐待防止ポスター作成と、奇数月の更新)
 - ・ 議事録の周知
 - ・ マニュアルの周知と検討、各職場での回覧と確認チェック
 - ・ 虐待防止自己チェックの案内と実施、集計結果のとりまとめ
- チームメンバー：副院長、副看護部長、看護師長、医事専門職、療育指導室長(サービス管理責任者)

経過：

- ・ R7年度の人権擁護・虐待防止啓蒙ポスターは、偶数月に作成、奇数月に更新とし、2か月に1回配布している。昨年度は看護部が作成・周知したが、今年度はコメディカル部門が作成を担当しており、現在、療育指導室・栄養管理室作成分を全部署に配布している。



経過(続き)：

- ・ 委員会議事録は、委員会記録担当者が作成した議事録から職員周知用の簡易版議事録を作成し、正式な議事録とともにPC院内ネットワークの掲示板にて周知するとともに簡易版を全部署に配布している。
- ・ マニュアルについては現状に即した改訂の精査、改訂後の全部署への差し替え等を行っている。今後、マニュアルの周知度について職員対象の調査を実施する予定。
- ・ 自己チェックについては昨年度下半期結果の集約作業を行い、各部署が課題に対し、改善に向けての取り組みを計画・実施している。今回のチェックで全体的に課題となったナースコール対応(病棟のみ)、利用者に合った声かけや関わり、プライバシーへの配慮について、看護部・コメディカルでの取り組みを継続中。R7年10月には今年度上半期分の自己チェックを実施予定。(グーグルフォーム活用)

- ・ 各部署にて、患者(利用者)さんの「**人権擁護のカンファレンス**」を開催しています。これは、療養介護病棟のみならず病院全体で取り組んでいます。その上で、虐待行為には組織として毅然とした対応を行います。
- ・ 職員に対し「**虐待通報の義務**」について周知徹底し、職員が使命感を持って通報できる体制を整えています。加えて、通報があった際は、フローチャートに従い組織的に対応します。
- ・ 患者(利用者)さんが人権侵害や虐待について相談しやすいよう「**人権擁護相談日**(奇数月第2水曜15時～15時30分)」を実施し、病棟看護師長と療育指導室スタッフがベッドサイドに伺い、直接しれぞれの患者(利用者)さんから虐待の相談をお聞きし、相談があった場合は迅速に対応しています。
- ・ 患者家族を交えた「**意見交換会**(11病棟:奇数月第2火曜11時～11時30分)、12病棟:偶数月第2水曜14時30分～15時)、13病棟:偶数月第2水曜15時～15時30分)」を開催し、患者(利用者)さん・ご家族から生活についてのご意見を伺い、病棟から病棟運営について説明し、療育指導室から活動・行事・福祉サービスについて説明しています。
- ・ 人権擁護相談日や意見交換会にて、虐待の芽の早期発見に努めています。
- ・ 一般入院の患者さんなどからの相談や声も届きやすいよう「**意見箱**」を整備し、開かれた病院を目指しています。また、ご意見への回答を専用掲示板(売店前、総合受付前)に掲示するとともに、イントラネットにて職員へ周知しています。



- ・ 同性介助もしくは複数介助については、可能な限り患者(利用者)さんの意向に沿った支援ができる体制を検討し、虐待が発生しない環境づくりに取り組んでいます。
- ・ 年1回、「**同性介助に関する意向確認書**」を提出していただき、意向に沿った介助となるよう職員の配置を検討しています。
- ・ 看護部と療育指導室が連携し、同性介助及び身体拘束について、患者(利用者)さんの意向を「**個別支援計画**」に盛り込んでいます。
- ・ 「**介助入浴手順**」を改訂し、各職場へ配布のうえ職員へ周知しています。

同性介助に関する意向確認書

(※) 国立病院機構大牟田病院では人権尊重の観点から、同性介助を原則として行いません。同性介助を利用するケアの場については以下の通りです。

- 看護介助のうち、入浴介助、排泄介助、更衣
- 看護介助のうち、おむつ交換、トイレ介助

ただし、下記のようにやむを得ない場合には異性介助を行うことがあります。

1. 利用者の身体状態など緊急対応が平行して行われ、同性職員の確保が困難な場合
2. 緊急対応等により看護職員の配置が困難な場合
3. 感染症の発生など、感染、緊急的な事情により、通常の勤務配置の確保が難しく困難となった場合
4. その他、これらに準ずるものとして、預に定める場合

その際は、下記の通りに対応を行います。

- ① 施設長の指示で「可能な限り女性職員と男性職員がケアのペアを組む」
- ② 休替(看護、看護)や協議に熟した。当該部分が既に入っている場合は、同性職員が行い、多人数など業務的な介助を異性職員が行う

原則の通り同性介助を行う場合はもとより、せむを得ず異性介助となった場合も、利用者の尊厳やプライバシーに配慮し、丁寧なケアを行います。

☐ 上記について説明を受け、内容を理解しました。

【意向確認】

☐ 私は、ケアの場面でも同性介助を希望します。

☐ 私は、ケアの場面でも他の配置を希望します。(希望する場合は以下の通りです。)

☐ 看護介助のうち、入浴介助、排泄介助、更衣

☐ 排泄介助のうち、おむつ交換、トイレ介助

意向表明日: 年 月 日

利用者署名: _____

代理人署名: _____ (関係: _____)

説明者・確認者: _____ (職種: _____)

※ 意向はいつでも変更することができると共に、病院より年に1回確認させていただきます。また、コピーをお渡しします。

- ・ コロナ禍で実施できていなかった「**大牟田病院祭**」を再開し、患者(利用者)さんのご家族や地域のみなさんとの交流を積極的に進めます。
- ・ 「**ボランティア**」の受け入れもR6年度から再開しておりますが、多くの方々においでいただき、患者(利用者)のみなさんにも喜ばれています。



■ 国立病院機構大牟田病院ビジョン実現のための取り組み②

福祉施設としての役割を自覚し、医療・福祉スタッフの専門性を高めるため、継続的な教育研修と取り組みを実施します

療養介護病棟については、医療面を重視した結果、障がい福祉サービス事業者としての倫理観や理念が欠如しておりました。また、医師をはじめとするチームとして職務遂行できておりませんでした。

障がい者虐待防止にかかる研修も実施していましたが、患者(利用者)さんの権利擁護に関する教育が不足するなど、その内容や回数が不十分でした。

療養介護病棟については、医療面を重視した結果、障がい福祉サービス事業者としての倫理観や理念が欠如しておりました。また、医師をはじめとするチームとして職務遂行できておりませんでした。

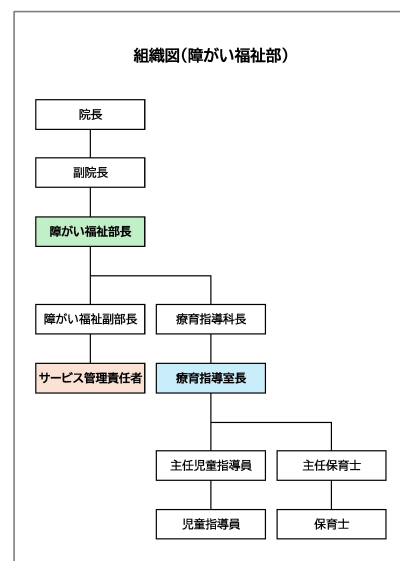
障がい者虐待防止にかかる研修も実施していましたが、患者(利用者)さんの権利擁護に関する教育が不足するなど、その内容や回数が不十分でした。

また、患者(利用者)さんの命と尊厳を守り、生きがいを持った自分らしい生活を送っていただけるようにすること、この福祉の精神の理解が病院全体で不十分でした。

その結果、「人権擁護と虐待防止」の重要性について理解し、患者(利用者)さんの生命と人格を尊重できる職員の育成が出来ていませんでした。

この課題を解決するため、大牟田病院では、以下の取り組みを行っています。

- 実効性のある虐待防止の取り組みを進めるための体制を構築するために、「**障がい福祉部**」を設置し、院長とは別の管理者として「**障がい福祉部長**」を配置するとともに、療育部門の責任者として欠員となっていた「**療育指導室長**」を再配置しています。また、組織図に「**サービス管理責任者**」を明記しました。
- 医療を必要とする方々が利用する福祉施設としての役割を常に考え、管理者とサービス管理責任者等で構成する「**管理者会**」を設置し、目指すべき福祉のあり方や実務者会で抽出された課題を検討し、適切な福祉サービスが提供できるよう管理運営しています。
- 各病棟毎の運営となっていた「診療運営委員会」を各病棟の連携を図るため「**実務者会**」として一本化し、患者(利用者)さんの尊厳と生活を支えるサービス提供の具体的内容について検討しています。



管理者会

事業全体の運用について検討、実務者会で抽出された課題の検討

← 報告

指示 →

実務者会

利用者の尊厳と生活を支えるサービス提供の具体的内容について検討

- 福祉施設としての役割を検討し、福祉も担う病院職員としてのやりがいや倫理観の向上のための「**福祉力アップチーム**」を立ち上げ、障がい福祉サービス事業所の職員として、患者(利用者)さんの尊厳を守る意識を全職員が自覚するように継続的な院内研修の充実・強化を図ります。院外研修にも積極的に参加します。
- 患者(利用者)さんやご家族からいただいたご意見などをもとに実務者会(多職種)で改善の取り組みを行っています。
- 大牟田病院の医療と福祉の両立を目指して、R7年7月からR8年1月の半年間で、自部署の「**福祉力をアップする取り組み**」を考えて実践しています。

Safety Plus

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』

スローガン 職員一人ひとりが福祉力アップチームメンバー
～病む人の気持ちを大切に。福祉と医療の両立～

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みれ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

全員参加型

大牟田病院ビジョン
各部署福祉力アップ取組計画始動
目標設定・登録開始

スローガン 職員一人ひとりが福祉力アップチームメンバー
～病む人の気持ちを大切に。福祉と医療の両立～

取組期間：2025年7月～2026年1月 半年間
目標設定：締切 2025年7月24日(木)正午
登録先：情報系共有フォルダShare⇒
●ひまわり福祉力アップ取組計画書提出

対象者：全職員(部署ごとに係のリーダーにも取り組む)
別紙部署一覧参照

取組例)

- 疾患や患者特性の勉強会
- 利用者のサークル活動や行事に療育指導室と協力して、看護職員も参加する
- 患者さんが望むことと提供すべきことを患者さんとする(意思決定支援)

締切厳守

部門ごとに、それぞれの立場で何に取り組みればよいか考えるきっかけになれば幸いです。

大牟田病院ビジョン 福祉力アップチーム メンバー一同

～大牟田ビジョン～

“本人の望む生活を目指し、
ひとりひとりの命と暮らしを守ります”。

そのために・・・
各部署で福祉力UPに向けた
取り組みを行います!!

医局	・現在夜間当番で起こった問題などを中心に医局を含む多職種において2か月に1度確認、意見交換を行います。当番を中心に問題点や疑問点を明らかにして改善を目指します。	看護部長室	・神経痛・重症病棟で開催される行事に参加し、患者さん・ご家族のご意見・ご希望を把握してまいります。 ・6病棟でのいきいきクラブに参加し患者さんのご希望を把握し、支援してまいります。 ・患者さんのご希望を把握し、病棟へ情報提供いたします。
1病棟	・多職種に協働し、意思決定支援の取り組みを推進します。 ・季節感を感じられる飾りや行事を行い、療養環境を整えます。	地域医療連携室	・医療・福祉・介護制度活用ブックを作成します。
3病棟	・季節を感じられる置物や風景写真、風景画などを設置します。 ・多職種での話し合いを通して個別性を考慮した支援を行います。	薬剤部	・安全に確実な確認を行い、患者さんの安全を守ります。必要時には薬剤のご説明を行い、お薬へのご理解をいただけるように努めます。
6病棟	・患者さんの希望に沿ったデイクアを毎月実施します。 ・患者さん・ご家族の思いを大切に、実現できるよう支援してまいります。	放射線科	・食べ物など身近にあるものを放射線科の装置(XP,CT,MRI)で撮影し、撮影した画像をクイズ形式で掲示します(放射線科前や後ろ廊下等)。掲示物をコミュニケーションツールとして、患者さんと医療スタッフの会話をきっかけとして活用してまいります。
7病棟	・患者さんと家族のご意見、希望を把握して思いを大切に、実現できるよう支援してまいります。(外出・外泊、散歩や病室でできることの検討など)	臨床検査科	・福祉についての理解を深めるため、福祉に関する動画を視聴する、理解度テストを行います。
8病棟	・当院の福祉的な役割を理解し病室入口、スタッフステーションのカウンターに四季折々の写真を掲示します。 ・清潔な療養環境となるように整えます。	栄養管理室	・福祉に関して検査技師としてできることを実践します。 ・取り組の前後でのアンケート結果を比較し評価します。 ・行事や催しに調理に季節感のあるカードを添えて提供いたします。 ・新しい郷土料理を考案し、パリエーション豊かに楽しんでいた食事提供に努めてまいります。 ・提供日に患者さんへ直接の聞き取りを実施し、意見を取り入れた食事の提供を行います。
11病棟	・日々の療育活動の推進・スタッフの参加・患者さんと触れ合う時間の延長します。(触れ合う時間を作る) ・朝の会・昼の会の活性化 定期的な日光浴・院外療育の参加します。	リハビリ	・リハビリテーションの進捗状況と共有し、リハビリの視点を日々のケアの中に活かしてまいります。医師・看護師・療養介助員・指導室職員など多職種に報告する機会を定期的に設けます。(特に11病棟)
12病棟	・患者さん・病棟スタッフが一緒に楽しみ、安全で効果的な行事を企画・実施してまいります。	療育指導室	・自らの経験に基き挨拶を行うこと、気持ちのよいリハビリ環境を構築し、その内容をスタッフに周知を図ります。 ・病院の福祉力向上するために必要な福祉に関する言葉を適宜、その理解が深まるよう周知活動を行います。 ・療育指導室メンバーで楽しみながら活動します。(チーム力向上も図ります。)
13病棟	・勉強会の実施：患者さんのご病気・患者さんの特徴・体位の調整・栄養管理・行事を行うにあたり、安全に進行できるようにスタッフの参加数を増やし充実を図ります。	臨床工学士	・患者さんへの挨拶、声掛けを行いより良い医療機器使用、管理につなげてまいります。
外来	・玄関や外来受付窓口、季節ごとの飾りつけを行います。 ・困りごとを抱える患者さん・ご家族について、主治医との連携、他部門の職員と連携を行い、必要時は、主治医を交えた患者さんの話し合いを行います。		
事務部	・来院者に対して、すれ違う際などの挨拶等の声掛けを各自率先して行うよう周知徹底します。 ・職員同士は、すれ違う際や事務部訪問者への挨拶・声掛けを各自率先して行うよう周知徹底します。また、勤務開始時、勤務終了時などの基本的な挨拶を行います。		

福祉とは、すべての人びとの「いのち」を大切に、
「くらし」を豊かにして、「いきがい」を見つけることと支えることです。

取組期間：2025年7月～2026年1月 半年間
対象者：全職員

大牟田病院ビジョン 福祉力アップチーム メンバー一同

- 患者(利用者)さんの援助を行う際には、患者(利用者)さんの状態を理解し、その尊厳を尊重し、患者(利用者)さんを一人の「人」として大切にして、本人が望む生活に向けた支援を行うため「**個別支援計画書**」を改訂しています。

2025年 療養介護個別支援計画(2025年1月1日～12月31日)				
利用者名	さん	モニタリング(評価)時期	2025年6月31日までに実施	実施 時
作成 日	2025年11月 日	主治 医	リハビリ	療育指導室

本人(家族)の生活に対する意向	本人の状況に応じた医療・機能訓練・看護・介護・活動支援を提供する。(6か月)	本人のニーズ	本人と希望や状況に応じた看護計画及びリハビリテーション計画を作成し実施する。 (詳細は看護計画参照)	本人と希望や状況に応じた介護計画を作成し実施する。 (詳細は介護計画参照)	福祉	希望に沿った等福祉サービスが利用できるよう支援する共に関係機関との調整を実施する。
受けて生活したい						
(利用者本人の希望) 指導室						

支援目標	具体的取組計画(内容・留意点)【看護部】
① 療養介助、排泄介助の際は、_____マテを行う。	
② 利用者さんの尊厳やプライバシーに配慮し、安全で丁寧なケアに努める。(6か月)	
③ 同室介助が難しい場合は、以下の通り対応する。 ・複数の職員で行う。(可能)利用女性職員と男性職員がケアのペアを組む) ・体幹(胸背、臀部)や膝部を触れられ、当該部分に接触する機会を定期的に設ける。 ・体幹など補助的な介助を男性職員が行う。	
④ 身体拘束の状況について観察し記録する。	
⑤ 身体拘束を最小化するため、_____を行う。	
⑥ 定期的なカンファレンスを実施し、身体拘束最小化について検討する。	

支援目標	具体的取組計画(内容・留意点)【療育指導室】
① 療養介助、排泄介助の際は、_____マテを行う。	
② 利用者さんの尊厳やプライバシーに配慮し、安全で丁寧なケアに努める。(6か月)	
③ 同室介助が難しい場合は、以下の通り対応する。 ・複数の職員で行う。(可能)利用女性職員と男性職員がケアのペアを組む) ・体幹(胸背、臀部)や膝部を触れられ、当該部分に接触する機会を定期的に設ける。 ・体幹など補助的な介助を男性職員が行う。	
④ 身体拘束の状況について観察し記録する。	
⑤ 身体拘束を最小化するため、_____を行う。	
⑥ 定期的なカンファレンスを実施し、身体拘束最小化について検討する。	

年 月 日 利用者同意書 代筆者 関係)

(独) 国立病院機構大牟田病院 川崎 印 サービス管理責任者 印

利用者のニーズを中心とした新しい「個別支援計画書」

- ・ 個別支援計画を「看護計画」や「介護計画」と連動し、関係者が連携した支援体制を整備しています。
- ・ チームとして職務遂行する意識を高めるために、多職種によるグループディスカッションを積極的に取り入れます。
- ・ コロナ禍で縮小していた多職種(医師・看護師・リハビリ・地域医療連携室・栄養・心理士・介助員等)による「**合同カンファレンス**」を復活しています。
- ・ 他施設の見学等で虐待防止への取り組みを学び、大牟田病院での活用方法を検討します。
- ・ R7年7月に「**社会福祉法人高邦福祉会柳川医療センター**」、R7年8月に「**国立病院機構南九州病院**」の施設見学実習を行っています。

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	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】 ・人権擁護に対する取り組み ・倫理面・身体拘束最小化 ・療育について ・日常生活援助について 明るく、開放的な空間と、利用者様中心の温かい雰囲気に深く感銘を受けました。 施設理念に沿った、職員全員で取り組む姿勢を拝見し、当院での支援の在り方を見つめなおすと同時に意欲をさらに高めるものとなりました。 施設見学: 令和7年7月4日(金) 大牟田病院 福祉カアップチーム	 【見学内容】 ・安全への取り組みについて ・倫理的な取り組みについて ・療養環境について ・日常生活援助について 筋ジストロフィー病棟としての専門性を発揮し、その人らしさを尊重した支援をすることで、患者様の生活が豊かになると実感しました。 患者様にとって快適な日常生活が送れるよう、多職種間で連携したケアを実施し、患者様の気持ちを汲み取り、思いに寄り添った看護の提供を行います。 施設見学: 令和7年8月20日(水) 大牟田病院 福祉カアップチーム

■ 国立病院機構大牟田病院ビジョン実現のための取り組み③

やりがいがあり働きやすい職場づくりを目指し、職員同士がお互いに発言しやすく、問題について解決できる環境を整えます

職員が虐待を発見していたにもかかわらず通報がなされなかったのは、通報制度の周知不足だけではなく、通報しづらい組織風土があったからと考えます。また、安心して発言や仕事することが難しい組織風土により、チームアプローチが難しい状態となり、患者(利用者)さんへの支援に不足が出ていたと考えます。

この課題を解決するため、大牟田病院では、以下の取り組みを行っています。

- ・ 通報制度を職員に周知徹底することと併せて、職員が安心とやりがいを持って働きやすい環境を整備するために、職員とのミーティング実施の推進、多職種カンファレンスの開催、職員間の情報共有・連絡・相談の推進、コミュニケーション力向上に取り組みます。
- ・ 虐待に関する意識改善や円滑な連携を図ることを目的に、「**院長と各医師と1対1の面談**」を実施しています。
- ・ 「合同カンファレンス」の復活により、医師と他のメディカルスタッフとの情報共有・検討の機会を増やします。

- ・ 職員の働きやすい環境づくりのための「**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)**」を立ち上げ、コミュニケーション力向上のため、アサーティブコミュニケーション(お互いを尊重しながら意見を交わすコミュニケーション方法)、アンガーマネジメント(怒りやイライラなどの感情をコントロールする心理教育・トレーニング)研修を入院主催で実施します。

- ・ 職員がお互いに感謝と尊敬の気持ちを表す機会を作るとともに、職員から挙げられた問題なども解決する場を設けます。
- ・ 職員のモチベーションアップや働きやすい環境づくりのための「**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)**」を立ち上げ、部署内や部署の垣根を越えて、感謝と尊敬の気持ちを表す掲示物(グッジョブカードなど)を検討します。



- ・ 全員参加型のレクリエーションを通して、多職種の仲間と安心してアドバイスし合える関係性を構築するために、「**療養環境美化・緑化推進活動**」を実施しています。

- ・ チームで働きやすく、話しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 「**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)**」において、日々の業務に関する他職種間の問題点や職員から挙げられた問題などについて話し合い、他職種相互理解の推進のためにチームで動くための「**業務フロー**」の作成・共有を行います。

あなたのお声をお聞かせください

職員ご意見箱

“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”
を実現する為、お声をお聞かせください。
より良い病院を目指し一緒に取り組みましょう。

- この用紙(「みんなの声シート」)には、建設的なご意見やご提案、改善してほしいことをご記入ください。
- お寄せいただいたご意見等は、今後の病院運営等の参考にさせていただきます。
- 記入した用紙は、院内に設置されている職員ご意見箱へ投函してください。
設置場所: 男女更衣室・外来自動販売機付近・医局付近・2階事務部付近
- 誹謗中傷等不適切なものについては、受付できません。
- お寄せいただいた内容により別の担当部門へお繋ぎする場合がありますので、ご了承ください。適正に対応いたします。
- 匿名でも構いません。
差し支えなければ、お名前・ご連絡先を記載ください。

みんなの声シート

年 月 日 ()

記入スペースが足りない場合は、裏面をご利用ください。

【連絡先等記入欄】※匿名でも構いません

所 属: _____

氏 名: _____ (男・女)

ご協力ありがとうございます。

大牟田病院ビジョン チームアプローチ力向上チーム

- ・ 心理的安全性を高めることで、職員が積極的に通報することができる環境を整えます。
- ・ 職員の「**こころの相談窓口**」の再周知など、職員のストレスの解消にも引き続き取り組みます。
- ・ 院内のトラブルの予防や発生時の対応等を目的として「**危機管理業務委託**」を締結し、運用開始しています。



今回、当院の虐待事案に対して、第三者委員会からの提言を踏まえて、「大牟田病院ビジョン」を作成いたしました。これは、大牟田病院の職員が、国立病院機構本部の支援も受けながら、九州グループとともに作り上げたものです。今後ビジョンの実現に向けて、職員一人一人が力を合わせて進んでいきます。

大牟田病院は、今回の事案を決して風化させることなく、“人権の尊重”、“良心的な質の高い医療・福祉の提供”の思いを改めて胸に刻んで「国立病院機構大牟田病院ビジョン」を実行し、地域の医療・福祉に貢献できるように努力を重ね信頼回復に努めてまいります。

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」

● 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

◎ 栄脳神経内科部長、○ 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