

# 愛知県医療法人 協会報

No. 243

平成31年1月31日発行



〈笠寺病院〉

会員紹介 P. 25掲載

## CONTENTS

巻頭言 「平成」を振り返って 木村 衛 .....	1
寄稿 「崖っぷち・・・?!」 井手 宏 .....	2
寄稿 不完全変態な話～肉食系女子との奇妙な生活～ 藤本康彦 .....	3
寄稿 働き方改革によって看護現場はどう変わるか 西元千代 .....	6
報告 第2回事務部会研修会 真野康子 .....	8
報告 第4回看護管理育成研修会 水野寿美子 .....	10
報告 第5回看護管理育成研修会 飯島眞弓 .....	12
報告 第1回介護職リーダー研修会 清水輝子 .....	14
報告 第2回介護職リーダー研修会 白井絹代 .....	16
報告 医療安全・事故防止研修会 小澤妙子 .....	18
報告 第2回QOL研修会 浅井健次 .....	19
報告 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（10月） 後藤宏平 .....	21
報告 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（11月） 増田好美 .....	22
報告 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（12月） 後藤宏平 .....	24
会員紹介 笠寺病院 .....	25
編集後記 .....	26

# 「平成」を振り返って

協会 会長

医療法人桂名会 木村病院

理事長 木村 衛

2025年に向けて、地域医療構想の推進、医師の働き方改革、専門医制度、地域包括ケアシステムの構築、2019年10月の消費税10%への引上げ、など病院・医療機関をめぐる環境は、めまぐるしく変化して行きます。その様な状況においても、医療機関には質の高い医療サービスと収益確保を両立させることが求められます。

平成最後の年となりましたので、愛知県医療法人協会の歴史・役割を振り返ってみたいと思います。1950年（昭和25年）に医療法人制度が制定され、翌年の1951年（昭和26年）に日本医療法人協会が設立されました。その2年後の1953年（昭和28年）に愛知県医療法人協会が設立されました。1986年（昭和61年）に法人格を取得して任意団体から社団法人となり、公益法人制度改革により2012年（平成24年）4月1日に一般社団法人となりました。愛知県医療法人協会は、日本医療法人協会の愛知県支部とは別組織の県単独の医療法人協会です。設立から60数年を経た現在、会員数は176、会長は私で11代目になります。

「医療法人の健全なる発展と医療従事者の資質の向上を図り、県民医療の向上と医療法人の永続を期すること」を目的に活動を続けています。当協会の特徴は、大半の病院団体とは異なり、医師だけでなく、看護師、事務職員が関わっていることです。設立当時から病院事務長による事務長部会が併設されていました。その後も範囲を広げて看護部会、青年医療部会を設立し、部会活動を通じて、「医療法人制度」「医療法人・病院の経営」「医療制度」「職員の資質向上」などをテーマとした講演会・研修会などの事業を積極的に展開しています。

また、非医師の理事就任も可能で、副会長・常任理事にも就任することによって、活力ある協会運営が可能となっています。医療を取り巻く環境の変化によって委員会は変遷していますが、現在は12の委員会と部会に分かれて各分野の研修・調査・研究・アンケート調査などを行っています。2013年（平成25年）度からは研修事業部を立ち上げ、医療法人へ個別に出向いての出張研修も始めています。

医師以外の看護職、事務職も積極的に法人の運営に関わり、まさしく多職種による連携を実践している団体と言えます。この歴史ある愛知県医療法人協会を発展していくように微力ではありますが、努力していきますので、今後も皆様のご指導ご協力を宜しくお願い申し上げます。

## 「崖っぷち・・・?!」

協会 理事

医療法人財団愛泉会 愛知国際病院

理事長 井手 宏

私が、愛知国際病院に入職したのが、平成元年。ちょうど今年 30 年を迎えました。そのような記念すべき年が、なんと平成の最後の年になり、記憶に残る 30 周年になりました。やはり、新しい元号になると、今年目標を決めてみようかという気持ちになりました。妻は最近どこかで、今年目標を書き初めしてくるので、少し感化されたのかもしれませんが。初めて、マラソンに出た時には、「完走」と貼ってありました。

あまりテレビドラマは見ないのですが、昨年なんとなく題名に惹かれて見たドラマの一つが「崖っぷちホテル！」でした。スタッフがやる気を失っている寂れたホテルに突然現れて、みんなの気持ちを盛り上げていく青年とホテルのスタッフの物語でした。その青年が、いつも発する言葉が、「ワクワクしますね」という言葉でした。妻が、今年目標は、「ワクワク暮らすこと」と言い始め、このドラマの話を始めました。すっかり、頭の端に眠っていたこのドラマのことが、みるみる蘇り、青年が「ワクワク」と言うときにするポーズまで思い出しました。実は、このドラマの視聴率は低かったので、見ていた人は少なかったのではないかと思います。崖っぷちにいる医療界とこの「崖っぷちホテル！」が私の中で重なり合い、ちょっと詰めの甘いドラマでしたが、つい見ていました。愛想の悪いフロントマンが、実はとても暖かい人だったり、文句ばかり言っている掃除のスタッフが本当はとてもこだわりのある人たちだったり。頼りない総支配人が一番スタッフのことやお客様のことをよく見ていて、そのことに助けられたり・・・

そして、やる気を失っていたスタッフたちをやる気にさせた青年の言葉が、「ワクワクしませんか」でした。どんな困難な状況にあっても、皆その言葉の魔法にかけられて、なんだか楽しいことを始めるんだという気持ちになり、みんながひとつになって取り組む様子は、時に眩しく、見ていて愉快になりました。

ここまで、厳しい状況に置かれている医療界。ともすると、眉間にしわを寄せて、どうしたら良いのかと議論しなければならない場面ばかりになります。でも、崖っぷちにいたホテルで、みんながワクワクしながら、いろいろなことに立ち向かっていく様子をみていて、ハッとさせられました。同じことをやっても、その心持ちが違えば、結果まで違うのではないかと思えてきました。妻の言う「ワクワク暮らす」という目標は、はっきり言って私には理解できませんが、「ワクワクする」心持ちは大事だと思いました。ですから、ちょっとパクって、私の今年目標は、「ワクワク仕事をする」といたしました。

# 不完全変態な話

## ～肉食系女子との奇妙な生活～

協会 事務部会 副部会長

医療法人鉄友会 宇野病院

事務長 藤本康彦

春の足音が聞こえて来るようになった2月下旬のある寒い朝、彼女は土に還ってゆきました。あと数日で“啓蟄”を迎えようとしていた日の出来事でした。“啓蟄”とは、二十四節気の一つで「大地が暖まり冬眠していた虫が、春の訪れを感じ、穴から出てくる頃」とされています。彼女は、その日を待つことなく逝ってしまいました。そんな彼女は、生前いつも私に敵意を抱き、睨みつけてきました。しばしば激しく攻撃してくることもあり、その狂暴さは半端なく、私への愛情などは微塵も感じることはできませんでした。ただ、私の中にはいつも彼女の存在があり、この日のショックはとても大きなものでした。昆虫好きの私にとって...

我が家で飼っていたメスのオオカマキリが死んでしまったのです。彼女は、暑い夏の日、自宅裏のフェンスで揺らいているところを娘に捕獲され、我が家にやって来ました。以来、昆虫ケースという守られた狭い空間での生活が始まり、カマキリとしては異例の年越し生息日数 300 日超という記録的な長生きとなりました。今回は、このメスカマキリの飼育物語を過去の拙稿「むしの気持ち」「君の名は」に続く昆虫持論シリーズ第3弾として寄稿させていただきます。

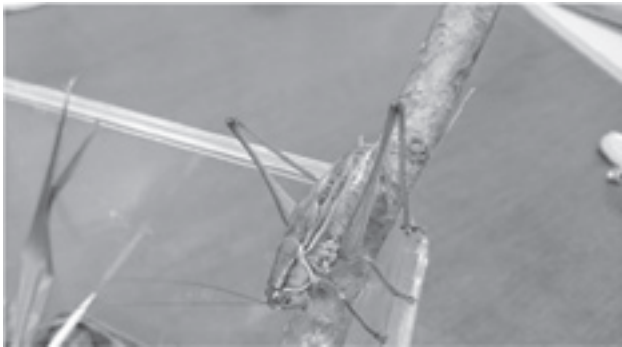


自然界のカマキリは、4月下旬頃、冬の寒さから卵を守ってきた卵鞘と呼ばれるスポンジのような塊の中から200～300匹の幼生が一斉に孵化し、大地に圧倒的な数を拡散させます。ただ、悲しいことに、その中で生涯を全うできるのは数匹程度であり、肉食昆虫の頂点に立つカマキリでさえ、食物連鎖ピラミッドの中では底辺の一部にすぎません。“不完全変態”という成長過程をとるカマキリは、春から夏にかけて6～8回ほど脱皮を繰り返し、8月に完全に羽根の生えた成虫となります。そして、初秋に次世代へ命の引き継ぎを行い、その短い生涯を閉じます。それは、ちょうどエサとなるバッタや小型昆虫が気温の低下や環境変化により生存できなくなる時季でもあり、カマキリもエサの消滅とともに必然的な死を迎えます。つまり、自然界での寿命は、せいぜい6ヶ月間200日余りであり、300日超という日数がいかに並外れたものであったかをお分かり頂けると思います。

昆虫に限らず、生物にとって生きるということは他の生物を食するということであり、カマキリにとってもエサの確保は生きてゆくために不可欠なことです。多種多様な昆虫たちが爆発的に繁殖する春から秋には、無数のエサが存在しています。しかし、冬を迎える頃、青々と茂っていた草木も枯れ果てた大地に、もうその姿はなく、冬を前にした静寂の世界が広がるだけです。一方、昆虫ケースの中は、人間が与えない限りエサはありませんが、逆に言えばエサさえあれば、天敵もいない快適な環境でもあります。ただ、彼らは基本的に肉食でしかも生餌(いきえ)しか食べないため、生きた昆虫などを欠かさず与え続けなければなりません。動かない鶏肉の切り身などはまず食べま

せん。これは、カマキリを飼育してゆく中でも結構厄介なことです。他の肉食系の昆虫、例えば、エサがなければすぐに共食いを始めるキリギリスやスズムシなどは、生きた昆虫でなくても、ゆで卵や煮干しなども食べますし、それ以外の植物系も食す雑食ですが、カマキリは決して食べてくれません。つまり、カマキリを飼うということは、常に生きたエサを与え続けなければならないということなのです。そして、私のルーチン、つまり近所の緑地公園通いが始まるのです。夏であれば、30分ほどでムシカゴ一杯にバッタを捕まえることができるのですが、秋も深まる頃になると、あんなに大量に飛び跳ねていたバッタも姿を消し、気合いを入れて草の根分けて探しても、1時間でわずかに数匹ということも珍しくありません。バッタ捕りの苦勞を思い知らされる時でもあります。

また、バッタ捕獲作戦で注意しなければならないことがあります。私のような中年おじさんが、一人で公園の草むらをガサゴソしていると、間違いなく“不審者”に間違われてしまいます。実際、公園に遊びに来ている家族連れなどは、いい大人が何やってるんだろうという顔をしながら通り過ぎてゆきます。一つ間違えば、“不完全変態”どころか“完全変態”おじさん草むらに現わる！！となってしまうそうなので、バッタ捕りの時は、必ず小学生の娘を連れ出し“不審者”のカムフラージュをしています。また、緑地公園には時々パトカーの巡回があり、特に人気のない季節や時間帯には、駐車場などで職務質問しているところも見かけます。今のところ、私はまだ声をかけられたことはありませんが...。とはいえ、“不審者”対策は欠かせません。常に危険と隣り合わせでバッタ捕りに勤しむ私は、やはり相当な昆虫マニアなのでしょう。



私は仕事に疲れてくると、野山でのんびりしたいと思うようになります。夏には、よく家族でキャンプに出かけますが、いつもムシムシ探検と銘打って、娘たちを引き連れて山歩きをします。街中ではなかなか目にしない生物も発見できるので、それだけで結構楽しめします。娘たちも、カミキリムシ・カマキリ・バッタ・キリギリス・トンボ・セミからカエル・トカゲまで、見つけるものすべてに目を輝かせています。特に小さい頃キリギリスを手懐けていた二十歳の長女は、カマキリでさえ怖がることもなく、我が家のカマキリの世話もきっちりしてくれました。自分でバッタを捕まえてきたり、毎日霧吹きで水をやってくれていました。カマキリも、娘の“愛情”のお陰で長生きし、娘もすっかりカマキリの魅力にはまってしまったようです。ああ見えてもカマキリはかなりのきれい好きで、いつもカマヤ触覚などを舐めて掃除しています。また、エサを仕留める時の動きは、まさに野生そのもので、ずっと見ても飽きません。そんな魅力のあるカマキリですが、必ず命が尽きる時が訪れます。それが自然の摂理です。そう思うと、“自然”に反して長生きできたことが、カマキリにとって本当に幸せだったのか考えさせられることでもあります。

私は仕事に疲れてくると、野山でのんびりしたいと思うようになります。夏には、よく家族でキャンプに出かけますが、いつもムシムシ探検と銘打って、娘たちを引き連れて山歩きをします。街中ではなかなか目にしない生物も発見できるので、それだけで結構楽しめします。娘たちも、カミキリムシ・カマキリ・バッタ・キリギリス・トンボ・セミからカエル・トカゲまで、見つけるものすべてに目を輝かせています。特に小さい頃キリギリスを手懐けていた二十歳の長女は、カマキリでさえ怖がることもなく、我が家のカマキリの世話もきっちりしてくれました。自分でバッタを捕まえてきたり、毎日霧吹きで水をやってくれていました。カマキリも、娘の“愛情”のお陰で長生きし、娘もすっかりカマキリの魅力にはまってしまったようです。ああ見えてもカマキリはかなりのきれい好きで、いつもカマヤ触覚などを舐めて掃除しています。また、エサを仕留める時の動きは、まさに野生そのもので、ずっと見ても飽きません。そんな魅力のあるカマキリですが、必ず命が尽きる時が訪れます。それが自然の摂理です。そう思うと、“自然”に反して長生きできたことが、カマキリにとって本当に幸せだったのか考えさせられることでもあります。

よく“人は好きなことを仕事にすると成功しない”などと言われます。NHKの番組に香川照之が扮する“カマキリ先生”が登場する「香川照之の昆虫すごいぜ！」という昆虫特番があります。私は、他にも「ダーウィンが来た!」「地球ドラマチック」「プラネットアース」などの昆虫・動物番組をよく見るのですが、このちょっと風変わりキャラ“カマキリ先生”を見た瞬間、やられたと思いました。自分の昆虫フィールドとモロ被りなうえに、番組の中で昆虫キャラまで演じており、全く羨ましい限りでした。もちろん、私はタレントでも業界人でもないのに、そんな仕事に関わるこ



よく“人は好きなことを仕事にすると成功しない”などと言われます。NHKの番組に香川照之が扮する“カマキリ先生”が登場する「香川照之の昆虫すごいぜ！」という昆虫特番があります。私は、他にも「ダーウィンが来た!」「地球ドラマチック」「プラネットアース」などの昆虫・動物番組をよく見るのですが、このちょっと風変わりキャラ“カマキリ先生”を見た瞬間、やられたと思いました。自分の昆虫フィールドとモロ被りなうえに、番組の中で昆虫キャラまで演じており、全く羨ましい限りでした。もちろん、私はタレントでも業界人でもないのに、そんな仕事に関わるこ

となどありえない話なのですが。ただ、自分では、ムシのうんちくとなれば、“カマキリ先生”と互角以上の知識やネタは持ち合わせているつもりなので、NHK からオファーが来ればいつでも行くつもりでいます。その時のキャラは、“バッタ仮面”と決めています。単に、仮面ライダー世代の安直な思いつきですが。ただ、バッタは結局カマキリに食べられてしまいますね…。早々にキャラ消滅で番組降板です。やはり、好きなだけでは物事はうまくいかないのかも知れません。もっと、しぶとく生き抜けるような強烈なキャラを磨かなければならないようです。いつか、こんな妄想を実現できるような仕事に関われたなら、この上ない幸せと思っています。1月の寒空のもと、庭にあるカマキリの卵を眺めながら、春を待ち遠しく思う今日この頃です。



# 働き方改革によって

## 看護現場はどう変わるか

協会 看護部会 副部会長  
社会医療法人名古屋記念財団  
名古屋記念病院  
看護部長 西元千代

『働き方改革』は構想年数を入れると約 10 年前から検討がはじまりました。法改正や新しい働き方の導入についての時期、具体的に何をするのか、どのように進めていくのかについては検討中のこともあります。

働き方改革とは、一言でいえば国の政策としての「労働環境の改善施策」であり、詳しく言うと、労働者が自身の事情に合わせて「多様で柔軟な働き方」を選択できる様に制度を整え、労働者のワークライフバランスの見直しを目指すものです。そして、現在ではすでに多くの企業で、働き方改革の総合的かつ継続的な推進、長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公平な待遇などを目的として様々な取組みを行っている状況にあります。

医療現場ではどのような状況なのでしょう。『医療機関の管理者の皆様へ～＜働き方＞が変わります！！医療機関で働くすべての人に適用されます！！』という内容のリーフレットの案内が、厚生労働省よりされていることは既にご存知かと思えます。この案内がされるまでには多くの議論がされ、医療現場で実際に行うことの課題は山積しているはずですが、2019 年 4 月 1 日から働き方改革関連法は順次施行されることになりました。皆様の病院施設では何らかの取組みがされている、あるいはこれから準備していくという段階でしょうか。

この 10 数年で、看護現場の労働環境は変化してきました。その理由は様々だと思えます。看護師になる人たちの資質、看護養成学校の大学化、入院患者の高齢化、社会人の看護師への転職など本当に看護を取り巻く状況は大きく変わってきました。私たち世代の看護師と若者世代の看護師の働き方そのものが変わってきていることは現場で活躍している方たちは実感していると思えます。そして、この現状に多くの看護師たちはどのように共存できるのか苦慮していることと思えます。これまで私達の働き方は、ある程度のボランティア精神、慈愛の精神、患者や社会のために貢献をしたいなど、いわゆる精神論的な部分を持ち、看護師としての自覚と責任を認識し活動してきました。ところが以前から問題として挙げられていた業務時間に関するトラブルが、昨今では「サービス残業はありえないので更衣した時間からの超勤代を払って欲しい」「いつまでやっても仕事が終わらないので辞めたい」「休日に勉強会や部署会があって嫌だ」「時間外での研修は負担で体力的に辛い」などスタッフから多くの声が出て、対処に困っている状況となっています。

労働者側と雇用側の意見が対立することもあり、どのように働き方改革を推進していくのか、本当に重要な課題と思えます。労働者の権利を尊重しながら、いかに安全かつ信頼のある医療・看護を提供できるかは管理者だけの問題ではなく、労働者の時間管理、業務効率の向上など労働の多様化を考え、実行していくことが必要だと思えます。一般企業では、数年前から業務改善をはじめ様々な取組みをしていると聞いています。一時、「ガイアの夜明け」「カンブリア宮殿」など多くの報

道番組を通して、大手企業に限らず中小規模の企業における取り組みを紹介していました。改革することは容易ではなく、エネルギーも必要ですし皆の協力も当然必要です。企業と医療は違うかもしれませんが、看護現場にも通ずる内容もあり、学びも多く大変参考になりました。

労働者としておさえておくべきこととしても労働の仕方については、厚生労働省ホームページ上詳細に書かれています。この状況を踏まえて、現場の労務管理をしていかなければなりません。そのためには、管理者は労務に関する知識を習得し、現場トラブルを発生させないように対応を十分注意する必要がでてきたといえます。看護職員が、職場で個々の能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じ、結果として看護の役割を発揮できる職場づくりを看護部全員の力を借りて作り上げていきたいと考えています。



## 第2回事務部会研修会

<講師 小山田政義氏>

報告者：協会 事務部会 副部長  
医療法人瑞頌会 尾張温泉かにえ病院  
副理事長 真野康子

日時：平成30年9月26日（水）15:00～16:30

テーマ：障害者雇用制度と取り組み事例

場所：愛知県医師会館 地階 健康教育講堂

講師：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
アドバイザー 小山田政義氏



参加人数：44名

本年（平成30年）4月より民間企業における障害者雇用率が2%から2.2%に変更され、さらに対象者は従来の身体障害者・知的障害者に加え、精神障害者も法定雇用率の算定基礎に加えるようになった。今後も障害者雇用率が引き上げられていくと予想される中、現実には、障害者雇用が困難な職場において、どのようにしたら障害者雇用率を達成することができるのか、5つのステップを学んだ。

### 《障害者に対する職務の考え方》

障害の特性を考慮しつつ、一人ひとりの障害状況が異なることも念頭に入れ、職場環境の改善、支援機構の導入、適切な教育訓練により、さらに広い職種に就労できるようになってきています。

- ・ 事例1（医療法人社団敬愛会、佐賀県）
- ・ 事例2（医療法人錦秀会、大阪府）

### 《障害者雇用のための提案》

ハローワークによる改善指導が来る前に、提案する5つのステップを理解し、実行できれば「働き方改革」にも役立ちます。

### 「5つのステップを理解し、実行しましょう」

#### ステップ1

自社における障害者雇用への理解・対応の状況を把握し、労働施策・助成金等の情報収集を行い、まずは障害者雇用を理解しましょう。

- ✓ 法定雇用率、対象者、障害者雇用納付金、障害者雇用に対する助成金、トライアル雇用など障害者雇用に関わる法律を理解していますか
- ✓ ハローワークとのパイプを作り、障害者就職面談会へ参加していますか
- ✓ 職業センター、支援事業所、学校などとの連携はとっていますか
- ✓ 職場内での方針・制度を作成し、採用後のサポート体制ができていますか

#### ステップ2

自社の雇用・就労状況を把握し、職務分析・職務開発を検討しましょう。

- ✓ 職務内容を整理し、等級と結びついた役割基準や課業一覧表がありますか

- ✓ 外注している業務に障害者にできることがあるのでは
- ✓ 「移動が少ない」「対人対応が少なく短時間勤務ができる」「視覚的判断や頻繁な移動がない」仕事など、障害の特性に応じた職務があるか調べてみましょう

### ステップ3

職員の障害者への理解を深めましょう。

- ✓ 法人トップが前向きなメッセージを伝え、法人全体での連携、コンセンサスの形成、ジョブコーチの育成、職員への障害者理解のための研修、障害者教育、家族との連携・支援などを行い法人全体で障害者を受け入れる体制を作りましょう

### ステップ4

定着してもらうためにどうすればよいのか、採用後の教え方の工夫をしましょう。

- ✓ 体調を考慮したうえで、毎日のタイムスケジュールを作成し、具体的な作業内容を整理したマニュアルを作成しましょう
- ✓ 実施要領、作業工程、注意事項などを所属長が直接 OJT で指導できる体制を整えましょう
- ✓ 特性に応じた教え方の工夫をしましょう

### ステップ5

受け入れ態勢を整え、個々に適した雇用条件を検討し、採用の計画を立てましょう。

- ✓ 例えば、通勤負担の軽減を目的とする時差出勤、短時間勤務、定期通院のための休暇取得への配慮などがあります

本研修を受講し、障害者雇用に対して職場が事前に行わなければならない事項を整理することができた。障害者雇用を進めるにあたり重要なのは、法人全体で取り組むということである。そのために、職員一人一人が障害者雇用に関わる必要があるという意識づくりから始めようと思う。現在、一定の障害者雇用率を満たしていない場合、ハローワークによる改善指導が法人に対して行われている。今後、この改善指導は厳しくなる方向にあり、今回の研修を通して、私たちが障害者と同じ職場で協働するために、何が必要か、何をすべきか考える良い機会をいただいたことに感謝いたします。

### <会場風景>



# 第4回看護管理育成研修会

<講師 吉居理奈子氏>

報告者：協会 看護部会 管理教育 副委員長  
医療法人財団愛泉会 愛知国際病院  
看護部長 水野寿美子

日時：平成30年9月11日（火）10：00～16：30

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：モチベーションコントロール

講師：株式会社ライフスタイル・ウーマン  
代表取締役 吉居理奈子氏

参加人数：48名



## 1. 目的

- 1) 自らのモチベーション（やる気）を引き出す方法を知る
- 2) 相手の内面からのやる気を引き出すことで、部下育成・部下指導など、組織の人財育成を促進する
- 3) 変化（成長）のために、捉え方を変える方法を学び、職場や組織における問題解決に活かす

## 2. 概要

「人が心理的に変化（成長）を起こすための、潜在力を引き出す仕組みを知る」

- 1) モチベーションとは？
- 2) 能力発揮のために知っておきたい3つのこと
- 3) やる気をアップさせるために必要なこと
- 4) 相手（部下）の成長のために
- 5) やる気をアップさせる思考変換
- 6) やる気を行動に変える

## 3. 内容（講義）

### 1) モチベーションとは？

『動機付け＝「意欲」・「やる気」といった心理現象を起こし活気に満ちた行動へと駆り立てるもの』特に管理者の役割は、内発的動機付け（やる気）を引き出すこと  
他者の「やる気」を上げることはできない。しかし、「やる気」が上がるための環境をつくることはできる。「環境づくり」が役割となる。

### 2) 能力発揮のために知っておきたい3つのこと

『脳科学の考え方に基づいたアプローチ「NLP理論」』

※ N：Neuro（五感） L：Linguistic（言語） P：Programming（プログラミング）

(1) 空白の原則：質問を投げかけることで潜在意識を呼び起こし解決策が誘導される

(2) 焦点化の原則：プラスな事や出来ている事に焦点を当てれば、自然に良い情報を集める  
現実と目標のギャップを整理する

(3) 快・痛みの原則：人は「快」＝「心地よさ」の気持ちに結び付けることで、楽しく仕事ができ、信頼関係の構築に影響し能力向上につながる

3) やる気をアップさせるために必要なこと

『自己肯定感を上げること』

「今」を良い状態にするために重要な事は、視点を変えてみる。人は理屈では動かない、好感をもてる人についていきたいもの。また、承認されることにより肯定的な未来に繋げていける。まずは、自己承認できることが大切

4) 相手（部下）の成長のために

「受け入れられる」と認知すると心が開かれる関係ができる。それが、影響力を働かせるコミュニケーションになる。その結果、相手に行動変容が生まれる

5) やる気をアップさせる思考変換

ものの捉え方は人それぞれ、生きていく中で判断するもの。部下にはマイナスをプラスに表現できる関わりをもつ

6) やる気を行動に変える

『言葉を具体化する』

言葉とイメージは繋がっているもの。目標を言語化して行動するには、自分の考えを理解してもらい、協力が得られることが必要になる。普段、意外と抽象的な言葉を用いている。対策は、抽象的な言葉を投げかけられた場合、「・・・といいますと？」と質問を返して、潜在されていることを顕在化出来る様に働きかけてみるとよい

4. 内容（グループワーク）

キャリアトランプ®を使い、自身の潜在している考えや行動を言葉化し、その理由についてディスカッションをした。それは、自分に気づきや他者との違いに気づきがあった。また、それが思考変換するきっかけとなり、未来に繋がることを実感する時間になった。

5. まとめ

人財育成は、「スタッフ自身が自発的に仕事をやりたいと思い、創造工夫すると信じること」と感じる研修だった。それには、管理者が、心理的に変化（成長）を起こすための潜在力を引き出す理論や仕組みを知り、活用できる能力を向上することが求められる。

吉居先生が開発されたキャリアトランプ®により、受講生が自身を再発見する機会になったのは間違いない。また、考えを言葉にして「行動変容したい」と感じたであろう。講義内容は、分かりやすく臨床で活用できるようなイメージが持てたことが伺われた。今回は、新たなグループ編成だったが、各グループ活発な意見交換がなされ、充実した研修だった。

最後に、吉居先生から生きるエールの言葉として、「アンパンマンエンディングテーマ曲」が紹介された。

# 第5回看護管理育成研修会

<講師 高田 誠氏>

報告者：協会 看護部会 管理教育 委員

医療法人珪山会 鶴飼病院 看護部長 飯島眞弓

日時：平成30年10月5日（金）10：00～16：30

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：問題解決力

講師：株式会社オーセンティックス 代表取締役 高田 誠氏

参加人数：47名



## 研修のねらい

1. 論理的思考を身につける
2. 組織の課題を考え、文責・解決する力をつける

## 研修内容

### 1. 本日の講義のねらい

- ・「学ぶ」ではなく「できるようにする」
- ・「聞く」のではなく「考える」として「参加」する
- ・「いつか役立つ」ではなく、「現状に役立てる」

### 2. 問題解決の典型的なプロセスは、「問題の定義」→「原因の特定」→「解決方法」→「結果・成果」である。しかしこの方法では、優れた成果は導きだせない。

#### 1) 問題の定義

起きている現象を捉え、何が問題として起きているのかを明確にしなければ、対策は出てこない。

- ・状況から問題を明確にする
- ・問題をどうとらえるかでやるべきことは全くちがう
- ・「何が重要と考えているか」「何を目指しているか」で問題の捉え方が違う

問題解決で成果をあげるプロセスは、問題を明らかにし、目指す結果を出すことであり、原因を特定し、解決方法を導くことではない。

#### 2) なぜ先に「目指す結果」を考えるのか？

- ・解決策を考えると、つい「できること」を考えてしまう
- ・高い目標を決めて優れた成果を生み出す

高い目標を持ち、新しい発想をして通常の改善から脱却する

「やること」ではなく、「どうなっていたいか」、「できること」ではなく「あるべき状態」を正しく書き出す。書き出す方法は、正確な表現で、あいまいではなく、具体的に書き出すことが大切である。

やることを目標にすると、何を達成したいのか（目的）を見失ってしまう。重要なのは目標ではなく「達成した」ことである。「やること」には自由度がある。

### 3) 問題を洗い出す

顧客に提供する価値・財務・仕事の仕方と仕組み・人材と組織の視点で整理して、問題の洗い出しをする。問題が洗い出せたら、目指す状態（目標）を考える。

### 4) 問題を解決する

問題を解決するためには、すべての可能性をみれなく出し、それを整理しまとめ、重要な部分を極める作業をする。

自分で決めている枠組みをとって考える。「あの人ならどう考えるだろうか」など、また「なんでもあり」としてアイデアを出す。最初から正解を求めるとアイデアはでない。いろいろ出してみると意外にアイデアは出てくる。実現不可能なアイデアを無意味と思わない。

ブレインストーミングでアイデアを出し合うことが大切。出したアイデアを整理し解決策を導き出す。

## 感想

問題解決力を養うために必要な方法論を学んだ。医療界、特に看護界で働く私達は問題が起きるとそれはどうして起きたのかと、原因をまず探ることをする。原因を探れば必ず解決策が見出せるとして、問題解決をしてきた。そのため目先にある小さな解決策しか見出せていないと感じる。

高田先生の問題解決の成果をあげるプロセスは、問題を定義したら先ず結果（目標）を明確にする。目指す目標をかかげることが大切である。原因探しをすると、どうしてできないのか、できるようにするためにはどうしたらよいかという発想になってしまい、広い視野で物事が捉えられず、いいアイデアは生まれにくいという考え方である。この手法に慣れるには、なかなか大変である。柔軟な考え方ができるように脳を鍛える必要性を感じた。

今回の研修の学びを基に次回の研修に生かし、さらに現場での問題解決に役立てることを期待したい。

## <会場風景>



# 第1回介護職リーダー研修会

<講師 星 剛史氏>

報告者：協会 看護部会 一般教育 委員

社会医療法人大雄会 大雄会第一病院

総看護師長 清水輝子

日時：平成30年9月12日（水）10：15～15：25

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：コーチングスキル

講師：有限責任監査法人トーマツ

リスクアドバイザー事業本部 ヘルスケア 星 剛史氏

参加人数：35名



## 【研修概要】

1. これから求められるリーダーとは
2. コーチング心理学タイプ別コミュニケーション
3. コーチングスキル
4. ケーススタディ

## 【研修内容】

1. これから求められるリーダーとは

これから求められるリーダーとは、社会背景と共に変わってきている。1998年頃『はっきりものを言うリーダー』が理想の上司だった。しかし、今は『話を聞いてくれる上司』となっている。リーダーシップ論も様々だが、近年はサーバント・リーダーシップ論が主流となっている。また、リーダーシップ3.0でも今までのヒエラルキーを逆転し支援者タイプのリーダーが支持されるようになった。

※リーダーシップ3.0とは・・・資質は関係ない、チーム全体の能力をあげるために、個々のメンバーの能力を引き出すこと。要素とは ① ビジョンを持ち、語る ② リーダーになる ③ ミッションを持つ ④ 他者を支援する ⑤ 人間力を磨く ⑥ 仮面をとり弱さを見せてもいい ⑦ ファシリテートする ⑧ エンパワーメント ⑨ 動機付けを行う、である。

2. コーチング心理学タイプ別コミュニケーション（自己のタイプを知る）

赤はコントローラー（統制型・主導型）タイプ・黄はプロモーター（直感型・感化型）タイプ 青はアナライザー（分析型・慎重型）タイプ・緑はサポーター（安定型・温和型）タイプで、同じ色の人とは価値観が近く分かり合えるように感じる。しかし、自分にないタイプは恐れや理解ができない対象ともなる。自己のタイプを知りコミュニケーションの特徴を理解することが必要。

3. コーチングスキル

ティーチング（答えは教える側が持っている）とコーチング（ゴールは受ける人の中にある）の違いを理解する。

そしてコーチングの基本プロセスの STEP0 セットアップ・STEP1 目標の明確化・STEP2 現状の明確化・STEP3 ギャップの原因分析・STEP4 行動計画の立案・STEP5 フォローと振り返りの5段階である。

コーチは伴奏者であり、目標達成のために定期的現在進行形で話し合うことが必要である。コーチングの三原則 ① 双方向 ② 継続性 ③ 個別対応、について。

#### 4. ケーススタディ

- 事例をもとに、① 2人の退職を思い留まらせるにはどのようなかわり方をすればよいか？  
② このような状況にならないために日ごろからどのようなコミュニケーションをとればよかつたかという内容でグループワークを行い、具体的に実践できる状況にした。

##### 【所感】

今回の研修（介護職リーダーのためのコミュニケーションスキル）は、初めての講師であったため、一般教育担当役員も期待感と興味深く研修を聴講させていただいた。参加者は予定より少なく心配もしたが、とても気さくな感じで講義が始まり、講師の話が進むにつれ、会場の雰囲気は一気に緊張モードから、和やかムードに変わっていった。これから求められるリーダーを、社会背景と共に、理想の上司が誰もがわかる芸能人やスポーツ選手だったりしたことにより講義内容に入り込みやすかったと考える。リーダーシップ論は、歴史を分かりやすく説明され、現代社会におけるリーダーシップのあり方を、具体的に説明され、その後、「今、自分がリーダーを行っている立場で、どのような悩みなど抱えているか」、「今回の研修で、どのような学びを得たいのか（目標）」をグループ討議し、共有したことにより目的意識を持つこともできた。更に、コーチング心理学タイプ別コミュニケーションでは、自己のタイプを知ることで、日ごろ自分が気づいていない自分を知ることができた。その後、色別にグループワークを行い、旅行の計画を立てるグループワークを行うと、色タイプの特徴がはっきりと出るグループ発表となり、研修生も驚きと納得感が見られたのが印象的だった。最後の“人を変える9原則”については、納得できることばかりであるが、実施することの難しさを感じた。「人を変えるというが、変わるには相手なのか？」と投げかけられ、考えている真剣な眼差しから、本日の講義のコーチングの重要性が理解できたのではないかと思う。事例を通してグループワークしながらコーチングを学ぶことで、コーチング技術を活用したコミュニケーションをどう実践していくか、考えているようにも見え、とても有意義な研修であった。



# 第2回介護職リーダー研修会

<講師 高橋知子氏>

報告者：協会 看護部会 一般教育 委員  
 社会医療法人明陽会 成田記念病院  
 看護部長 白井絹代

日時：平成30年10月2日（火）10：15～15：25

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：院内感染・医療安全

講師：愛知医科大学病院 感染管理室 高橋知子氏

参加人数：35名



## 研修内容

- 1 看護職リーダーとしての医療安全について
- 2 介護業務における医療安全
- 3 医療事故と、医療過誤
- 4 インシデントレポートについて
- 5 医療安全としての感染対策の基礎知識
- 6 介護職業務における感染対策
- 7 標準予防策（手洗い等）

## 導入として

高橋先生は、「本日の課題は今日終結する！」と介護職リーダー研修会から学んだことを踏まえステップアップする重要性を講義の冒頭に話された。

### 1) 安全とは

患者（利用者）に不必要な傷害を与えないこと。また、「過ちは人の常」「人は誰でも過ちをおかす」

### 2) エラー対策基本原理

発生防止・波及防止そして安全を優先させることが重要。そのためには、組織で醸成する安全文化の要素がある。

- ① 報告する文化
- ② 正義の文化
- ③ 柔軟な文化
- ④ 学習する文化

介護の現場は危険がいっぱい：転倒・転落、入浴時の事故、誤飲・窒息、食中毒・感染症  
 分析モデルの紹介 ... 4M-4E マトリックス分析・SHEL モデルなど

インシデント、事故が起きたとき職場で事例として分析をしてみたらどうか。

また、安全のためには、ノンテクニカルスキルが重要で、これは、練習・訓練で上達する。

良いコミュニケーションの条件として、「短い」「明確」「タイミング良い」「双方向性」

これは、相手の意図を受け取ったことを確認し、相手がこちらの意思を受け取ってくれたことを

確認することである。人にはそれぞれの志向パターンがある。

(さる・うし・ひつじ・とら・うまを例題にグループワークを行った。)

### 3) 医療事故と医療過誤

医療事故と医療過誤の違いについて説明。そして、介護職が業務で負う可能性のある法的責任には、民事上の責任、刑事上の責任、行政上の責任、服務規程等による処分がある。

### 4) 国の医療安全施策の経緯

2001年から、医療安全推進室設置が始まり、医療安全管理体制の整備が義務付けられた。2015年からは、医療事故調査制度が施行された。

### 5) 介護職リーダーのための感染対策

介護現場の現状として、施設の環境は(集団生活・さまざまなケア・集団感染)

高齢者の特性(さまざまな健康問題)社会情勢の変化など多くの課題がある。

そして、病原体は目に見えない。ここで、自己の施設の感染の問題を考えた。

問題解決の方法として、「なぜなぜ分析」を紹介され安全逸脱因子の特定に活用できる

### 6) 個人防護具とは

粘膜、気道、皮膚及び衣服を病原体との接触から守るために用いられる。

着用順番を説明後、実際に着用し研修生がお互いにチェックした。

#### 【研修生の反応】

グループワークなどを織り交ぜながら、実践的な内容であった。

最初は、グループワークも意見が出にくい感じだったが、講師が研修生の状況を見ながら進行された為良かった。

グループワークの発表では、研修生は積極的に発言していた。研修後、数人の研修生が、講師に質問していて関心の強さを実感した。

#### 【担当者感想】

講師は現場のことを取り上げ、解り易く講義して頂いた。また、グループワークや実技演習を行ったことで、より実践に活かせる研修だと感じた。

#### <会場風景>



# 医療安全・事故防止研修会

<講師 青山恵美氏>

報告者：協会 看護部会 一般教育 副委員長  
 医療法人泰玄会 泰玄会病院 部長補佐 小澤妙子  
 日時：平成30年9月27日（木）10：00～16：30  
 場所：愛知県医師会館 9階 大講堂  
 テーマ：医療安全・事故防止  
 ～リスク感性を高め、事故防止対策の実践につなげる～  
 講師：社会医療法人大雄会 総合大雄会病院 感染対策課  
 認定看護師（感染管理） 青山恵美氏  
 参加人数：51名



## <研修内容>

1. 医療安全管理の現状と実際
  - 1) 医療安全基礎知識
  - 2) 医療事故の現状
  - 3) 医療安全 最近の話題
2. 医療事故未然防止対策
  - 1) エラータイプ診断
  - 2) 危険予知トレーニング
  - 3) インシデント・アクシデント事例に学ぶ
  - 4) ヒヤリハット・警鐘事例の分析
3. 事故発生後の拡大防止対策
  - 1) 事故発生後の対応
  - 2) 報告・記録のポイント

## <感想>

参加者は、看護師・介護職・放射線技師、また管理者の方も多く、一般スタッフと参加者の知識レベルも様々で、経験年数や勤務場所の違いなどあり午前はとても静かであった。

午後よりグループ内で自己紹介をして、ゲーム（指相撲・動画）を取り入れ、先生の導きで、一気に活気も出て積極的に声も出ていた。

感性を養うための危険予知訓練（KYT）が行なわれ写真を見て危険要因と想定される事項と、行動目標を設定し、各グループがそれぞれに討議しまとめ、全員で、口で声を出し、手で指差し、読み上げる方法で発表をした。先生の研修は、自分の病院での実際におこった事例や経験談を分かりやすく話をされるので、参加者は引き込まれ楽しんで参加していた。時間が進むに連れ活発に意見交換もできていた。今日の研修で参加者の横の繋がりをたかめる事ができたと思う。また、学んだ事を現場で活かして行って欲しいと思う。

## 第2回 QOL 研修会

&lt;講師 前田圭介氏&gt;

報告者：協会 地域包括ケア委員会 委員  
 医療法人宏和会 瀬戸みどりのまち病院  
 病院長 浅井健次

日時：平成30年10月23日（火）14：00～15：30

場所：愛知県医師会館 地階 健康教育講堂

テーマ：高齢者の口から食べる喜びを支援する

講師：愛知医科大学 緩和ケアセンター・栄養治療支援センター  
 講師 前田圭介氏



参加人数：68名

今回の研修では「高齢者の口から食べる喜びを支援する」をテーマに、愛知医科大学 緩和ケアセンターの前田圭介先生を講師としてお招きした。先生は「高齢者の低栄養」、「摂食嚥下障害」が専門分野で、特に後述する「サルコペニアの摂食嚥下障害」に関する英語論文の執筆数は世界でもトップクラスであり、この分野では日本のみならず世界の第一人者ともいえる。

研修会の内容として、まず前半は「高齢者のサルコペニア」について。

サルコペニアとは、「全身の筋量減少と筋力低下」であり、様々な身体障害、入院、施設入所、死亡などに関連が明らかにされており、また2016年には国際疾病分類（ICD-10）に登録され、世界的にも「疾患」として注目が高まっている。日本は今まさに「サルコペニアバブル」を迎えており、サルコペニアの患者数は癌、脳卒中、認知症それぞれの患者数よりも多いそうで、超高齢社会を迎える本邦においてサルコペニアは「国民病」といっても過言ではない。サルコペニアになると活動量や摂取エネルギー量が減り、さらに病態が進行する負のスパイラルに陥りやすいため、何よりも予防が重要であることを強調されていた。予防のキーワードは「よく食べる（特にたんぱく質）」と「運動」であり、分枝鎖アミノ酸を多く含む良質なたんぱく質（魚、チキン、卵、チーズ、牛乳など）を積極的に摂取しつつ筋トレ、有酸素運動を行う事の重要性を再確認出来た。

続いて後半は「サルコペニアの摂食嚥下障害」について。

摂食嚥下障害は従来、脳卒中や神経難病、認知症などの神経学的な異常が主な原因として説明されてきたが、「サルコペニアによる摂食嚥下障害」という新しい概念が最近認知されるようになった。しかもこの概念は日本発だそう。特に印象的だったのは、我々が良く経験する誤嚥性肺炎で入院した高齢者に対する「禁食指示、床上安静」についての話である。私も含め多くの医師は食事中にムセのある要介護高齢者（＝サルコペニア高齢者）が肺炎を発症して入院した場合、あまり深く考えることなく容易に「禁食指示」を出しがちであるが、サルコペニア高齢者に禁食をさせることは、低栄養を進行させる事はもちろん、食べるという口の「運動」する機会を奪ってしまう行為であると言える。これに加えサルコペニア高齢者が入院すると家にいるときと同じように活動することは難しく、往々にしてベッド上安静時間が長くなる。高齢者は1日のベッド上安静で0.5%の筋肉量が減少するそうで、これは65歳以上の通常の生活を送る高齢者が半年に失う筋肉の割合と同じであるという。2日で1年分の筋肉を失うのである！禁食と安静によってサルコペニアは重度

となり、摂食嚥下障害が進行し経口摂取が困難になる。食べる喜びを失ってしまうのである。当院は慢性期病院であり、このような経過をたどって急性期病院より転院する方を数多く経験しており、以前からこの繰り返される状況に対して疑問に思っていた。高齢者の肺炎を扱うすべての医療介護施設は「サルコペニアの摂食嚥下障害」という病態を理解し、容易に禁食にしない、寝かせきりにしないという意識をもつ事が重要であると痛感している。

本研修のまとめとして、サルコペニアの摂食嚥下障害対策は ① 運動、リハビリ ② 栄養管理(特にたんぱく質) ③ 口腔ケア の3つが柱として重要であるとの話があった。口腔ケアは一般的にイメージしやすい清掃、保清といった、口腔・咽喉頭の感覚に対するケアだけでなく、舌の運動や表情筋マッサージ、唾液腺マッサージなどの口腔内の運動に対する機能的ケア(嚥下体操、健口体操など)の必要性も述べられていた。また、実はこれだけではまだ不十分で、サルコペニア高齢者が誤嚥・窒息や肺炎を発症させないように安全に食べるためには食事場面のケアが必要となる事を我々は知っておかなければならない。具体的には「姿勢」「食べ方」「食形態」のケアが重要で、その人に合った食形態を選択し、極カリクライニングを避け左右バランスのとれた安定した正しい姿勢で食べる(食べさせる)事に注意を払う必要がある。当たり前のように思われるかもしれないが、自施設を振り返っても意外に出来ていない事が目につく。

最後に本研修で高齢者の食べる支援、サルコペニアの摂食嚥下障害対策は多面的ケアを必要とする事を理解する事が出来た。本研修を通じて高齢者ケアに係るすべての職種の人々が高齢者の食支援について共通理解を持ち、1人でも多くの高齢者が最後まで「食べる喜び」「食べる楽しみ」「食べられる幸せ」を感じて頂けるような取り組みを継続していきたいと思う。

#### <会場風景>



# 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（10月）

報告者：医療法人財団善常会 善常会リハビリテーション病院 後藤宏平

日時：平成30年10月18日（木）14：00～

場所：愛知県医師会館 6階 研修室

参加人数：29名（複数出席施設 4施設）

## ◆ 報告者雑感

経過措置の終了や、レセプト電算処理システム用コードの入力が必須となるなど、10月より変更になる部分が多々あります。また、データ提出加算は11月の手上げが4月開始の最終届出となります。医療機関全体から実務レベルまで調整すべきことがたくさんありますが、1つずつ丁寧に処理していくことが結果的に近道になると思います。不明点は皆で協力して解決していきましょう。

## ◆ トピックス

・消費税が10%になる。医療にどのように反映してくるか不透明。派遣看護師、検査の外注などに影響が出るのではないかと。

## ◆ 返戻・増減点情報等

- ・国保・・・院外処方が高リン血症薬剤の複数処方認めないとのこと  
1日量の点数が低い薬剤が査定される
- ・薬剤総合評価調整管理料・・・院外処方でもノルバスクとアムロジン2薬を1薬にまとめた一般名（アムロジピンベシル酸塩）が同じ薬をまとめた場合でも算定可能であった
- ・基金・・・10月のレセプトからレセプト電算処理システム用コードの入が必要になる  
コードによっては摘要欄の入力場所が変更になるものが出てくるので、注意が必要
- ・検査・・・フェリチンが月2回算定1回に減点。月1回しか算定できない
- ・レセプト開示・・・愛知県都市職員共済組合よりレセプト開示請求があり、開示料を請求したら無料でと言われた。非回答の場合は開示可能とみなすとあったので回答しなかったが、回答しない旨を書類で示して欲しいと言われた
- ・疾患別リハビリテーションを選定療養で請求している病院はなし。患者の要望でなければ請求できないので注意
- ・事務研修会より・・・レセプト電子請求になり、算定履歴が時系列で確認可能となったので、基金・連合会で縦覧点検が可能になった
- ・インフルエンザワクチンの供給状況は、地区により差がある

# 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（11月）

報告者：社会医療法人名古屋記念財団 新生会第一病院 増田好美

日時：平成30年11月15日（木）14：00～

場所：愛知県医師会館 6階 研修室

参加人数：32名（複数出席施設 6施設）

## ◆ 報告者雑感

医療の世界で看護師不足はすいぶん前から言われていますが、最近では介護職不足も悩みの種となっています。療養病棟では看護師と同じ数の看護補助者が必要ですが、看護補助者の定着率が悪く、応募者も少ないのが現実です。この解決を外国人労働者でと政府も受け入れ拡大をしましたが、応募は多くなっても定着するかは日本人労働者より難しい感じがします。職種や人種に関係なく、一度勤め始めた者が長く勤務を続けようと思ってもらうために、職場での人間関係や労働環境を良くする努力を職員全員が考えられるようになると良いのではないかと思います。

## ◆ トピックス

外国人労働者が話題となっている。医療でも介護職不足が深刻で、確保が難しくなっている。外国人労働者を受け入れている医療機関も出席医療機関の中で10ヶ所ほどあり。定年が60歳から65歳に延びた時に、看護師、介護職員の確保のための戦略も必要。

## ◆ 返戻・増減点情報等

- ・初めて参加、重工記念病院3名
- ・透析のリン吸着材の金属タイプ複数銘柄使用は国保では査定される
- ・慢透算定時のCa、P、PTHの出来高算定は、パーサビブやオルケディア使用では社保で査定される
- ・整形外科でアルツディスポの関節注射時のキシロカインが査定
- ・「兼症病名が多いので・・・」と連絡文書が届いたが、意味は？  
・・・「〇〇兼〇〇」と言う病名のことではないか。1つの病名欄は1つの病名にする
- ・人工膝関節術後に脱臼して、観血的整復術を算定が創傷処理に査定
- ・電子カルテ化をした際に困ることは？  
・・・他院からの紹介状、カルテ開示、移行するときに検査結果などをスキャンしておくといよい、半年間紙カルテを出したが医師はほとんど見ていなかった。前はこうだったのに・・・と言われるが、考え方が変わったことを納得してもらう。簡単なマニュアルを作ると良い
- ・スキャナ取り込み後の書類の保管方法、保管期間は？  
日付順に保存、患者別に保存、5年程度保存の病院あり。タイムスタンプを付けて原本保証すれば捨てられる
- ・電子カルテにするなら来年10月に消費税が上がるのでその前がよいのでは
- ・難病の更新認定がなかなかできず、期限切れ発生あり。更新であっても医療証が確認できないの

で難病使用せず、障害との併用で出したが単独レセでと返戻。手続きを 2~3 ヶ月前から行うようにしている病院あり

- 他院の退院証明書は患者に返すか、病院で保管か？
  - ・・・どちらの病院もあり
- 回復期リハ病棟に入院前の急性期病院での 6 単位リハのカウントはどのように把握しているか？
  - ・・・2 ヶ月を超えそうな患者の場合のみ前医に聞いている、リハビリ情報をもらうようにしている等あり。控除する場合は摘要欄に急性期での 6 単位以上の情報を記載する
- 労災にて救急外来で死亡のケースで入院診療計画書が作成されているか確認あり。患者への交付は出来なくてもよいが、作成はしていないといけないと言われた
- 外傷性脳出血、てんかんの患者でイーケプラが減点
- 訪問薬剤指導の報告書が 1 回で 6 枚程度あり、たくさんたまるが保管は必要か？
  - ・・・必要
- 病院機能評価を今週受審したが、医療安全と感染対策を重点的にみられる。カルテ監査ができていないと言われた。退院した際のカルテチェックが電子カルテでは PDF 化するときに帳票類が揃っているかチェックしているが。カルテの質の監査では同僚監査がほとんどされていないと言われた



# 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（12月）

報告者：医療法人財団善常会 善常会リハビリテーション病院 後藤宏平

日時：平成30年12月20日（木）14：00～

場所：愛知県医師会館 6階 研修室

参加人数：38名（複数出席施設 9施設）

## ◆ 報告者雑感

忘年会も一段落し、2018年のまとめを行っている最中ですが、年が明ければあっという間に新年度がやってきます。次回改定の情報収集を始める時期かと思えます。データ提出加算を開始する医療機関においては、データ入力、エラーチェック等の準備も大切ですが、DPC事務局から送られるメールチェックを忘れずに行ってください。ソフトのバージョンアップ等重要なお知らせが書かれています。不明点があれば他の医療機関へ質問するなど、早めの対応が肝心です。

## ◆ 返戻・増減点情報等

- 特定疾患処方管理加算2（※旧長期処方加算）を算定したら、調剤薬局が残薬調整を行ったため査定となった。再審査の結果、患者は28日以上処方を受けていないため、査定、復活することはできないが、調剤薬局から日数変更等の連絡があった場合、カルテ記録の変更は行っても、算定の修正を怠るケースがあるので注意が必要
- 入院中の担当医が退職した後、診断書等の依頼があった場合は、院長権限で作成を行う事もある
- 院内満足度調査で面会時間の延長希望があった。多くの医療機関が、20時まで面会可能としている
- ガスター注査定あり。経口摂取不良の患者のみ算定可能。食事ありや、H2 ブロッカー等服用可能な場合は算定できない
- 診察時にエコー指示を出し、エコーを別日に行なった時に、診察時の外来管理加算が査定される
- 関節リウマチでメトトレキサート服用患者の検査が、免疫抑制剤・生物学的製剤使用時は、3ヶ月に1回を限度に行うとして査定

## <表紙掲載会員紹介>

\*\*\*医療法人笠寺病院\*\*\*

表紙の施設名	笠寺病院
理事長	春日井貴雄
病院長	春日井貴雄
所在地	〒457-0046 名古屋市南区松池町 3-19
HP アドレス	<a href="http://www.kasadera.or.jp/">http://www.kasadera.or.jp/</a>
電話番号	052-811-1151
FAX 番号	052-811-2515
診療科目	内、呼、循、消、内視、糖、分、代、神、老、外、消外、整、皮、リハ、放、麻
その他の法人施設名	笠てる訪問看護ステーション、笠てる居宅介護支援事業所
ひと言 PR	平成 30 年に 128 床すべて地域包括ケア病棟に転換しました。また在宅療養支援病院でもあります。それらの機能により、名古屋南部の地域包括ケアシステムの構築の一助となっていきます。

## <編集後記>

新たな年がスタートしました。今年はどのような年になるのか気になるところです。

2年に一度の診療報酬改定、3年に一度の介護報酬改定に悩まされる中、昨年は6年に一度の診療報酬と介護報酬の同時改定が行われました。改定ごとに施設基準が一段と厳しくなっていくのは悩ましい限りで、6年後の2024年の改定はどうなるのか動向が気になるところです。悩みは尽きませんが、どちらにしても個人での対応では対応しきれない部分があるので、今まで以上に職員一丸になって取り組んでいく必要性を感じています。

さて、今年をご存知の通り、「平成」最後の年になります。今年も働き方改革関連法の施行、天皇陛下の即位、消費税増税と様々なことが控えており、年始から体制の整備に向けて慌ただしさを感じています。

その中でも、天皇陛下の即位に関連し、土曜休みの病院施設にとっては10連休となる大型連休が控えておりますので、その内容を調べてみました。この休みは、「国民の祝日」になり、「天皇即位の日及び即位礼正殿の儀が行われる日を休日とする法律」として、天皇の退位等に関する皇室典範特例法（平成29年法律第63号）を踏まえ、天皇の即位に際し、国民こそって祝意を表するため、平成30年12月14日に公布されました。その結果、天皇即位の日の2019年5月1日及び即位礼正殿の儀が行われる日の2019年10月22日は休日となります。また、「国民の祝日に関する法律」（第3条第3項）に規定する休日として、前日と翌日の両方を「国民の祝日」を挟む平日は休日となることにより、2019年は、4月30日と5月2日も休日となります。これにより、最大10連休となることになりました。これに伴い、長期間にわたる休診により患者の治療等に支障がきたさないよう体制整備の検討が必要なことを感じています。

(T.I.)

[編集発行所] **一般社団法人 愛知県医療法人協会**  
〒460-0008  
名古屋市中区栄四丁目14番28号 愛知県医師会館内  
TEL052-242-4350 FAX052-242-4353  
E-mail : kyokai@a-iho.or.jp  
URL <http://www.a-iho.or.jp/>  
年間購読料 / 6,300円（消費税8%含）  
（会員は会費の中に含まれていません、送料共）  
料金1部 / 1,050円（消費税8%含）

[発行人] 木村 衛  
[制作] 小田印刷合資会社

**各 位**

日本医療法人協会 愛知県支部 支部長 小林武彦  
 一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛  
 同事務部会 部会長 鈴木 学

**共催セミナー 施設基準遵守と適時調査対策**

平素は、両団体の運営に格別のご支援、ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。  
 さて、今年度の診療報酬改定も実質マイナス改定となり、厳しい経営状況に置かれております医療機関にとって、医療サービスに見合った適切な診療報酬の確保に努めるとともに、施設基準を遵守し適時調査において返還の無いようにすることは、何よりも重要なこととあります。そのような中で、施設基準遵守と適時調査対策セミナーを、下記のとおり開催することといたしました。

参加ご希望の方は、平成 31 年 2 月 13 日 (水) までに ホームページまたは、FAX 送信で事務局へお申込み下さい。

1	日 時	平成 31 年 2 月 20 日 (水) 14:30~16:30 (開場&受付 14:00~)	
2	会 場	今池ガスビル 9F ガスホール (地下鉄今池駅 10 番出口直結) 千種区今池 1-8-8	
3	テーマ	施設基準遵守と適時調査対策 兼愛知県医療法人協会第 5 回事務部会研修会	
4	講 師	上尾中央医科グループ、株式会社プリオ統括本部長兼 千葉愛友会記念病院事務局長 小林洋一 氏	
5	参加費	共催団体会員 1名 3,000円 (税別)	*参加費は事前振込み 事務局よりお送りする「申込確認書」に 記載の方法でお振込みください
		後援団体会員 1名 4,000円 (税別)	
		会員外 1名 5,000円 (税別)	
6	定 員	200 名・・・定員になり次第受付終了	
7	共 催	日本医療法人協会愛知県支部・愛知県医療法人協会	
8	後 援	愛知県病院協会、愛知県精神科病院協会	
9	申込方法	①ホームページ <a href="http://www.a-iho.or.jp/">http://www.a-iho.or.jp/</a> 「集合研修のご案内」 から該当研修の選択、必要事項入力後送信	
		② FAX・・・下記の参加申込書を送信	

<共催セミナー 参加申込書> 送り先 Fax 052-242-4353

法人名			病院・施設名		
所在地	〒				
Tel				fax	
◎申込責任者	役職			ふりがな 氏名	
	参加者の職種	参加者の役職	参加者の氏名		
1					
2					
3					

以下をご了承の上、お申し込みください。

申込責任者欄	必ずご記入下さい ご記入のない場合受付できません 同人が参加する場合は参加者氏名欄もご記入ください
受付した場合	参加申込受付後一週間以内に「申込確認書」を FAX で送信…届かない場合は下記事務局へご連絡ください 参加費入金確認後、「受講票」を FAX で送信 当日「受講票」を各自必ず持参し、受付にご提出ください

愛医法発第 75 号-3  
平成 30 年 12 月 17 日

各位

一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛  
同 IT 委員会 委員長 宇野甲矢人

平成 30 年度 IT セミナー

## 「電子カルテの活用、RPAとAI導入が切り開く近未来の臨床医療」

電子カルテは普及したものの、そこからデータを抽出し、臨床や経営に活用するまでには様々なハードルがあります。

今回のセミナー前半は、偕行会法人本部情報システム部主任佐藤孝弥氏より電子カルテから実際にデータを抽出した際の実例と苦労話を紹介して頂きます。それを自動化した際に実現しうること、すなわち、事務的生産性効率を上げるツール RPA(robotic process automation)を利用することによりどのような事ができ、いったい何を定型化できるのかをベンダーにご講演頂きます。両者の対比から RPA や AI 導入の障害の一端を明らかにします。

後半は、医療に AI を導入するに当たって黎明期から携わってこられた医師お二人をお招きし、医療と AI についての総論を岐阜大学医学部名誉教授高橋優三先生に、実例についてを偕行会リハビリテーション病院院長田丸司先生にご講演頂きます。

盛りだくさんの内容ですが、このセミナーを通じて電子カルテの戦略的活用の可能性を俯瞰できればと考えております。

\*RPA とはこれまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作を、ソフトウェアのロボットにより自動化するものです。表計算ソフトやメールソフト、ERP(基幹業務システム)など複数のアプリケーションを使用する業務プロセスをオートメーション化し、事務的生産性効率を上げるツールです。

参加ご希望の方は、平成 31 年 2 月 15 日(金)までに事務局へお申込みください。

1	日時	平成 31 年 2 月 22 日(金) 14:30~16:30 (開場&受付 14:10~)			
2	会場	愛知県医師会館 地階 健康教育講堂(名古屋市中区栄四丁目 14 番 28 号) *全館禁煙			
3	テーマ	電子カルテの活用、RPAとAI導入が切り開く近未来の臨床医療			
4	講師	岐阜大学医学部 名誉教授 高橋優三 先生 偕行会リハビリテーション病院 院長 田丸 司 先生 他			
5	参加費	主催・共催団体会員 1名 3,000 円(税別)	*参加費は事前振込み 事務局よりお送りする「申込確認書」に 記載の方法でお振込みください		
		後援団体会員 1名 4,000 円(税別)			
		会員外 1名 5,000 円(税別)			
6	定員	90 名・・・定員になり次第受付終了			
7	主催	愛知県医療法人協会 Tel 052-242-4350	8	共催	日本医療法人協会愛知県支部
9	後援	愛知県病院協会、愛知県精神科病院協会			
10	申込方法	①ホームページ <a href="http://www.a-iho.or.jp/">http://www.a-iho.or.jp/</a> 「集合研修のご案内」から該当研修の選択、必要事項入力後送信			
		②FAX・・・下記の参加申込書に記入して送信 <b>Fax 052-242-4353</b>			

### <平成 30 年度 IT セミナー参加申込書>

法人名		病院・施設名	
所在地	〒		
Tel		fax	
◎申込責任者	役職	ふりがな 氏名	
	参加者の職種	参加者の役職	参加者の氏名
1			
2			

以下をご了承の上、お申し込みください

◎申込責任者欄	必ず記入してください。ご記入のない場合受付できません。同人が参加する場合は参加者氏名欄もご記入ください
受付した場合	参加申込受付後一週間以内に「申込確認書」を FAX で送信…届かない場合は下記事務局へご連絡ください 参加費入金確認後、「受講票」を FAX で送信 当日受付に「受講票」をご提出ください

一般社団法人愛知県医療法人協会 平成 30 年度 I T 委員会セミナー

テーマ:

**「電子カルテの活用、  
R P A と A I 導入が切り開く近未来の臨床医療」**

日 時：平成 31 年 2 月 22 日（金） 14：30～16：30

場 所：愛知県医師会館 地下健康教育講堂（名古屋市中区栄四丁目 14 番 28 号）

参加対象：理事長・病院長・事務部門・システム担当者

スケジュール

時間	項目	担当
14:30～	1. 開会挨拶	一般社団法人愛知県医療法人協会 I T 委員会
14:35～	2. 講演 1	医療法人偕行会 法人本部 情報システム部 主任 佐藤孝弥 氏 【電子カルテから実際にデータを抽出した際の実例】
	講演 2	【R P A の概要と事例紹介】
	講演 3	岐阜大学医学部 名誉教授 高橋優三 先生 【医療と AI についての総論】
	講演 4	偕行会リハビリテーション病院 院長 田丸 司 先生 【医療と AI…実例について】
16:20～ 16:30	3. 質疑応答・ 閉会挨拶 終了	一般社団法人愛知県医療法人協会 I T 委員会

・進行は状況により変更することがございます

一般社団法人愛知県医療法人協会事務局 Tel 052-242-4350

**各 位**

一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛

**「地域包括ケアの深化・推進に向けた**

**2020年診療報酬改定の展望と今後の病院経営戦略」**

2025年改革シナリオを念頭においた2018年医療・介護・障害報酬のトリプル改定が行われ、1年が経過しようとしています。今回の改定は、プラス改定であったものの、次なる改革の準備（仕掛け）となっています。2012年同時改定も穏やかでしたが、2014年診療報酬改定、2015年介護報酬改定が大改定であったように次期2020年診療報酬改定、2021年介護報酬改定は、厳しい改定が行われることを認識すべきと思われます。そこで、本セミナーでは、我が国の診療報酬研究の第一人者であるASK梓診療報酬研究所 中林梓氏に2018年同時改定を検証すると同時に、各種加算の完全算定や上位基準取得による増収・増益対策や2020年診療報酬改定に向けた病院経営戦略について実践事例を交え、分かり易く解説いただきます。セミナー終了後、講師の中林梓氏を交えての懇親会（別紙参照：セミナー参加者対象）を開催します。あわせてご参加ください。

申込期限 平成31年3月8日（金）但し、定員になり次第受付終了

なお、このセミナーは、東邦ガス株式会社様からの招待参加者もお見えになるということをご承知おきください。

1	日 時	平成31年3月15日（金）14：00～17：00（開場&受付13：30～）	
2	会 場	今池ガスビル9Fガスホール（地下鉄今池駅10番出口直結）千種区今池1-8-8	
3	テーマ	地域包括ケアの深化・推進に向けた2020年診療報酬改定の展望と今後の病院経営戦略	
4	講 師	保健・医療・福祉サービス研究会 診療介護報酬指導講師 <b>ASK 梓診療報酬研究所 代表取締役 中林 梓 氏</b>	
5	対象者	理事長、院長、事務部門長、看護部門長及び準ずる方	
6	参加費	当協会会員	1名 3,000円（税別）
		後援団体会員	1名 6,000円（税別）
		会員外	1名 9,000円（税別）
		参加費は事前振込み 事務局よりお送りする「申込確認書」記載の方法でお振込みください	
7	定 員	200名	同一施設から複数名のお申込みをして頂けます。但し、申込人数が定員を超えた場合には、後日参加人数の調整をお願いすることがございます。あらかじめご了承ください。
8	共 催	一般社団法人愛知県医療法人協会、東邦ガス株式会社	
9	後 援	愛知県病院協会・愛知県精神科病院協会	
10	申込方法	①ホ-ム^ーシ= URL : <a href="http://www.a-iho.or.jp/">http://www.a-iho.or.jp/</a> ②FAX = 下記の参加申込書を送信	

＜参加申込書＞ 送り先 Fax 052-242-4353

法人名			病院・施設名		
所在地	〒				
Tel				fax	
◎申込責任者	役職			ふりがな 氏名	
	参加者の職種	参加者の役職	参加者の氏名		懇親会参加は○ を付けて下さい
1					
2					

以下をご了承の上、お申し込みください。

◎申込責任者欄	必ず記入 ご記入のない場合、受付できません 同人が参加する場合は参加者氏名欄もご記入ください
受付した場合	参加申込受付後2週間以内に「申込確認書」をFAXで送信…届かない場合は下記事務局へご連絡ください 参加費入金確認後、「受講票」をFAXで送信 当日「受講票」を各自必ず持参し、受付にご提出ください

別紙

**セミナー「地域包括ケアの深化・推進に向けた2020年診療報酬改定の展望と今後の病院経営戦略」開催後の懇親会について**

平成31年3月15日（金）14：00～17：00のセミナー「地域包括ケアの深化・推進に向けた2020年診療報酬改定の展望と今後の病院経営戦略」開催後に懇親会を開催予定です。

懇親会には、講師、中林梓氏にご参加頂く予定で、セミナーに関する深掘りや、日頃の疑問、病院経営に関するアドバイスを頂けるチャンスです。

また、ご参加頂いた方同士でコミュニケーション頂くことで、セミナーの理解を深めることや、御自身とは異なる意見や考え方を知ることによって新たな発見に繋がることも期待出来ます。

会費は無料です。

セミナーに参加予定の方は折角の機会ですので、是非、懇親会への参加もご検討下さい。

1	日 時	平成31年3月15日（金）17：30～19：00
2	場 所	今池ガスビル8F ガス燈
3	対象者	セミナー「地域包括ケアの深化・推進に向けた2020年診療報酬改定の展望と今後の病院経営戦略」にご参加頂いた方
4	会 費	無料
5	定 員	100名
6	申込方法	「研修のご案内」のセミナー参加申込書、所定の欄に○を付けて下さい



愛医法発第 87 号- 3  
平成 31 年 1 月 29 日

各 位

一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛  
地域保健情報委員会 委員長 亀井克典

平成 30 年度 一般社団法人愛知県医療法人協会

地域保健情報委員会 シンポジウム

# 医療・介護における A I 活用 「効率化のための現状と課題」

**参加対象** 医療、介護に携わる方

## 目 的

3つの先進事例から、A I, I T 活用の可能性と課題について考える

\* 医療・介護は基本的に人が人に関わるサービスであり、効率化にはなじまない業態とされてきた。しかし、昨今医療・介護の人手不足は深刻で、外国人労働者の参入拡大が図られている。そこには言葉、文化、生活習慣などの様々なハードルがある。

\* こうした中で、急速に進化・発展している A I や I T を活用し、医療・介護業務の効率化、省力化を図ろうとする試みが始まっている。

**開催日時** 平成 31 年 3 月 20 日 (水) 14:00~16:30 受付 13:40~

**申込期限** 平成 31 年 3 月 13 日 (水)

**会 場** 愛知県医師会館 地階健康教育講堂 **定 員** 90 名

名古屋市中区栄四丁目 14 番 28 号 地下鉄栄駅 13 番出口から南へ徒歩約 5 分

**参加費** 事前振込 申込受付後事務局より振込方法をご連絡

**主催、共催団体会員** 1 名 3,000 円 (税別)

**後援団体会員** 1 名 3,500 円 (税別)

**会員外** 1 名 4,000 円 (税別)

**申込方法** ①当協会ホームページ <http://www.a-iho.or.jp/> ② F A X 別紙参加申込書を送信

【主催】愛知県医療法人協会【共催】日本医療法人協会愛知県支部【後援 (予定含)】愛知県病院協会、愛知県精神科病院協会、愛知県老人保健施設協会、名古屋市老人保健施設協会

平成 31 年 3 月 20 日 (水) 地域保健情報委員会 シンポジウム

医療・介護における A I 活用「効率化のための現状と課題」

プログラム

進行、担当者等は変更する場合がございます

項目	講師/担当
1. 開会挨拶	一般社団法人愛知県医療法人協会
2. 講演 3名	<p>① ICTリハの取り組みについて (株)エムダブルエス日高 代表取締役 北嶋史誉 氏</p> <p>② ケアプランにおける A I 活用の試み (株)シーディーアイ 代表取締役 社長 岡本茂雄 氏</p> <p>③ ICT、A I 活用による介護サポートの試み 医療法人愛生館 副理事長/社会福祉法人 愛生館理事長 小林清彦 氏</p>
3. シンポジウム	<p>【座長】愛知県医療法人協会 副会長/地域保健情報委員会 委員長 亀井克典</p> <p>【シンポジスト】 講演講師 3名</p>
4. 閉会挨拶	愛知県医療法人協会 常任理事/地域保健情報委員会 副委員長 川本一男

地域保健情報委員会シンポジウム 参加申込書 送り先 Fax **052-242-4353**

所属する団体に○	主催・共催	後援団体=団体名	会員外
法人名	病院・施設名、企業名		
所在地	〒		
Tel	Fax 必ず記入		
◎申込責任者	役職	ふりがな 氏名	
	参加者の職種	参加者の役職	参加者の氏名
1			
2			

以下をご了承の上、お申し込みください。

◎申込責任者欄	必ずご記入下さい ご記入のない場合受付できません 同人が参加する場合は参加者氏名欄もご記入ください
受付した場合	参加申込受付後 2 週間以内に「申込確認書」を FAX で送信…届かない場合は下記事務局へご連絡ください 参加費入金確認後、「受講票」を FAX で送信 当日「受講票」を各自必ず持参し、受付にご提出ください

各 位

一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛  
研修事業部

平成 30 年度 一般社団法人愛知県医療法人協会 人材育成プログラム⑤

# アサーション



## 「人を大切にする関わり方」

**参加対象** 医療、介護に携わる方・職種を問わず

**目 的**

**アサーションとは何かを知る**

- ・アサーションの理論を学び、自他尊重の態度を習得する 自分の考えや気持ちを\*アサーティブに表現できるコミュニケーション力を身につける \*アサーティブとは何かを学ぶ

**コミュニケーションの本質を理解する**

- ・コミュニケーションとはどのような仕組みで成り立っているのか どのような効果があるのか 医療、介護の現場での重要性を理解する

**開催日時** 平成 31 年 3 月 13 日 (水) 10:00~16:00 受付 9:40~

**申込期限** 平成 31 年 2 月 27 日 (水)

**会 場** 愛知県医師会館内 当日 1 階案内掲示 **定 員** 60 名

名古屋市中区栄四丁目 14 番 28 号 地下鉄栄駅 13 番出口から南へ徒歩約 5 分

**講 師** 青地 真巳 国家資格 1 級キャリア コンサルティング技能士、  
日本産業カウンセラー協会認定 産業カウンセラー・キャリアコンサルタント

**参加費** 事前振込 開催決定後、事務局より振込方法をご連絡

主催、共催団体会員 1 名 6,500 円 (税別)

後援団体会員 1 名 7,000 円 (税別)

会員外 1 名 7,500 円 (税別)

**開催について** 開催に必要な人数に達しない場合は、開催を中止することがあります

開催決定日 平成 31 年 2 月 28 日 (木) ...早くなる場合があります

**開催可否連絡** 1. 申込責任者様へ郵送 2. 当協会ホームページに掲載 <http://www.a-iho.or.jp/>

**申込方法** F A X 別紙参加申込書を送信

【主催】愛知県医療法人協会 【共催】日本医療法人協会愛知県支部  
【後援】愛知県病院協会、愛知県精神科病院協会

## 平成 31 年 3 月 13 日 (水) アサーション「人を大切にする関わり方」

**プログラム** ・進行は変更する場合があります ・休憩は適宜入れます

時間	カリキュラム	内容
10:00	開会挨拶	
10:05	1. オリエンテーション	
	2. コミュニケーションとは 〈講義〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションの仕組み理解する</li> <li>・コミュニケーションを円滑にするためのポイント</li> <li>・医療、介護現場におけるコミュニケーションの重要性</li> </ul>
	3. アサーションとは 〈講義・ワーク〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3つのコミュニケーションパターン</li> <li>・自身の職場でのコミュニケーションの取り方に気づく</li> </ul>
11:50	昼食	
13:00	4. アサーティブな自己表現 をするために 〈講義〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・伝え方のコツとそのポイントを知る</li> </ul>
	5. 事例検討 〈講義・ワーク・ ディスカッション・ 発表〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「先輩に依頼した仕事のチェックをしてもらいたい」を 問題解決の台詞で対応してみる</li> <li>・「何度もミスをする部下に改善をしてもらいたい」</li> <li>・「同じ部署の職員から不満の声が出ていることを伝える」</li> </ul>
16:00	6. まとめ 終了	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各自が作成した台詞を分かち合う</li> </ul>

**アサーション 参加申込書 送り先 Fax 052-242-4353**

所属する団体に○/ 主催・共催 /後援団体=団体名				/会員外	
法人名			病院・施設名		
所在地	〒				
Tel				Fax 必ず記入	
◎申込責任者	役職			ふりがな 氏名	
	参加者の職種	参加者の役職	参加者の氏名		受付欄
1					
2					

以下をご了承の上、お申し込みください。

◎申込責任者欄	必ずご記入下さい ご記入のない場合受付できません 同人が参加する場合は参加者氏名欄もご記入ください
受付した場合	申込受付後一週間以内に参加申込書に「受付印」押印後 FAX で送信…届かない場合は下記事務局へご連絡ください
開催に必要な人数に達しない場合は、開催を中止することがあります	





Leica

Mathieu Bitton with the Leica M10-P

## LEICA M10-P

### M型カメラ史上最も静かなシャッター

「ライカM10-P」は、Mシステムの基本コンセプトを受け継ぐ一方で、M型カメラ伝統の伝統の“控えめさ”をさらに追求しました。

最大の特長は、シャッター音の静音性を大幅に向上し、リリース音をこれまでのM型カメラの中で最も小さく抑えていることです。また、外観も目立たず控えめなデザインで、本体正面にはライカの赤ロゴを入れずに、トップカバーの上面に「Leica」の筆記体のロゴをさりげなく刻印するだけにとどめています。

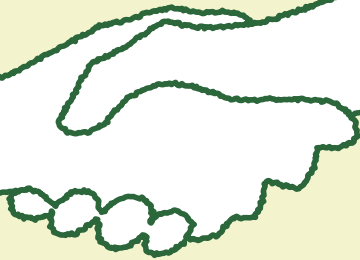
さらに、新しい機能として、液晶モニターにタッチパネル式を採用したほか、新たに水準器を搭載しました。

[www.leica-camera.co.jp](http://www.leica-camera.co.jp)

ライカ松坂屋名古屋店 052-264-2840



**エフケイは、  
医療法人のサポート企業です。  
コストとパフォーマンスを  
複数の情報から同時にご判断いただく  
お手伝いを業務としてしています。**



#### 取扱保険会社・協力会社

##### 【生命保険】

アクサ生命 大同生命 エヌエヌ生命 メットライフ生命 オリックス生命 日本生命 ソニー生命 東京海上日動あんしん生命 損保ジャパン  
日本興亜ひまわり生命 三井住友海上あいおい生命 アフラック生命 ニッセイ・ウェルス生命 明治安田生命 FWD富士生命  
SBI生命 マニユライフ生命 チューリッヒ生命 ジブラルタ生命 楽天生命 朝日生命 第一生命 富国生命 メディケア生命  
ネオファースト生命 第一フロンティア生命 三井生命

##### 【損害保険】

損害保険ジャパン日本興亜 三井住友海上火災 あいおいニッセイ同和損保 東京海上日動火災 セコム損保 AIG 損保 そんぽ24 損保  
ニューインディア保険 アイペット損保 Chubb 損害保険 スター保険 ソニー損保 イーデザイン損保 ロイズ・ジャパン  
日立キャピタル損害保険 共栄火災海上 日新火災海上 楽天損保 チューリッヒ損保

##### 【少額短期保険】

さくら少短 プリベント少短 トライアングル少短 日本少短  
アイアル少短 ジック少短 エール少短

##### 【確定拠出年金 運営管理機関】

SBI ベネフィット・システムズ

##### 【リース】

オリックスグループ SMFL キャピタル(旧日本GE)

##### 【福祉車両レンタル・販売・修理】

イフ・オートサービス ファブリカ

##### 【コンサルティング】

中小企業経営支援協議会 財務工房 エイチ&リレーションズジャパン トライリンク 日本M&Aセンター

##### 【会計・税務・相続・事業承継・M&A】

公認会計士・税理士 山田美典事務所 辻・本郷税理士法人 税理士法人山田&パートナーズ しんせい総合税理士法人 シンワ税理士法人  
野田公認会計士事務所 野村会計事務所 税理士法人津田明人税理士事務所 雑賀公認会計士事務所 税理士法人江崎総合会計  
税理士法人 Bricks&UK 税理士法人 T&L 朝日税理士法人

##### 【労務】

オリンピア法律事務所 名古屋中央法律事務所 宇都木法律事務所

##### 【Webサイト制作・グラフィックデザイン・会議運営・イベント】

スタックス

**愛知県医療法人協会  
集団扱割引  
詳しくは協会ホームページまで。**

総合保険代理店



株式会社エフケイ [www.efu-kei.co.jp](http://www.efu-kei.co.jp)

名古屋市中区丸の内 2-2-15 Tel 052-232-8484 医療法人担当：大須賀・加藤(きみひろ)

医療法人の  
コストパフォーマンス  
向上をお手伝いします。

総合保険代理店  
株式会社エフケイ