

# 愛知県医療法人 協会報

No. 242

平成30年10月31日発行



〈杉石病院〉

会員紹介 P. 26掲載

## CONTENTS

巻頭言	ACPが必要とされる時代への環境変化／ICからSDMへ、PSからPXへ	勢納八郎	1
寄稿	二刀流と多能工	浅井健次	3
寄稿	継がって 支えられて	山口愼也	4
寄稿	世の中に溢れている自己啓発の本	神野晶二	5
寄稿	備えていますか？	加藤みちよ	7
寄稿	最近思うこと	白井絹代	8
報告	平成30年度マネジメント塾基本コース	水野英明	9
報告	第一印象UP接遇研修会	新家幸夫	11
報告	第1回看護管理育成研修会	上村志磨子	12
報告	第2回看護管理育成研修会	加藤みちよ	15
報告	第3回看護管理育成研修会	西元千代	17
報告	第4回公開研修		19
報告	第1回QOL研修会	高野洋子	20
報告	教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（7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（9月）	唐澤利昭	23
お知らせ			25
会員紹介	杉石病院		26
編集後記			27



*Better Health, Brighter Future*



タケダから、世界中の人々へ。より健やかで輝かしい明日を。

一人でも多くの人に、かけがえない人生をより健やかに過ごしてほしい。タケダは、そんな想いのもと、1781年の創業以来、革新的な医薬品の創出を通じて社会とともに歩み続けてきました。

私たちは今、世界のさまざまな国や地域で、予防から治療・治癒にわたる多様な医療ニーズと向き合っています。その一つひとつに答えていくことが、私たちの新たな使命。よりよい医薬品を待ち望んでいる人々に、少しでも早くお届けする。それが、いつまでも変わらない私たちの信念。

世界中の英知を集めて、タケダはこれからも全力で、医療の未来を切り拓いていきます。

武田薬品工業株式会社

[www.takeda.com/jp](http://www.takeda.com/jp)

# ACP が必要とされる時代への環境変化／ IC から SDM へ、PS から PX へ

協会 常任理事

医療法人偕行会 偕行会城西病院

副院長 勢納八郎

愛知 ACP プロジェクトの講師人材養成講座に参加させていただいた。

ACP は Advance Care Planning の略で、人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスのことである。そこには自らの意思を事前指示書にしたためたり、代理意思決定者をあらかじめ指名しておくことを含んでいるが、それだけにとどまらず、何度でも訂正可能で間違いのない意思確認をすることに重点が置かれている。むしろこうした意思確認のプロセスそのものと言ったほうがふさわしい。

超高齢社会を迎えた今日では、寝たきりやフレイルが増加しており、緊急時にもそれ以上の延命を希望しない場合が増加している。老人ホームなどの介護現場で緊急時対応を間違いのないものにするためには、こうした ACP の取り組みが欠かせない。

さてその ACP であるが、いざ実践しようとするするとデリケートな問題が山積している。

- ① いつその話題を切り出せば問題にならないのか？
- ② 話の記録をどう共有し、また訂正するにはどうしたらよいのか？
- ③ そもそもこうした取り組みで本人の意思確認が本当にできているのか？

などなど・・・枚挙に暇が無い。しかし逆にこうした問題があるからこそ、単なる事前指示書や代理意思決定者の任命にとどまらず、ご本人の意思確認を随時行って関係者で共有するプロセスそのものに重点が置かれていると解釈している。

この際私がもっとも重要と感じたのは、ご本人と医療者の間のコミュニケーション：Shared Decision Making (SDM) である。

SDM は患者と医療者が対等の関係で、あらゆる可能性について十分に情報共有した上で、患者の好みやこだわりと医療者の価値観やお勧めも加味して、双方向に十分話し合った上でなされる。

双方向での十分な話し合いを必要とする点では Informed Consent (IC：十分な説明と同意) より、さらに一步患者側に寄り添ったものとなっている。

重要なのは説明や同意そのものよりも、十分に意思表明していただけたか、意図を汲み取れたかと言う点である。もはや同意書のレベルを超えてしまっている。ACP がプロセスそのものといわれる所以である。

もうひとつの話題を提供したい。

患者満足度 (PS : Patient Satisfaction) という言葉はなじみ深いですが、これを上げるために患者経験価値 (PX : Patient Experience) を重視すると言うのは最近知ったばかりである。

一般に基本的価値や期待する価値、願望価値と言った顕在的ニーズが満たされないとクレームになるが、こうしたニーズが満たされた上に、予想外価値を経験することで人は感動し、共感や愛着、信頼を寄せるようになる。

こうした言わば潜在的ニーズは患者目線にならない限り理解不能であるが、このニーズを満たし、

ひいては Loyal Customer としての獲得を目指す取り組みがある。クリーブランドクリニックが先進事例である。

PXでは Customer (Patient) Journeyと言われるユーザー目線での消費行動を時系列で把握し、それぞれのプロセスでの思考や感情をリアルに理解することが前提となる。各プロセスにマッチした予想外価値を構想することで Loyal Customer 獲得の可能性が開かれる。そういう意味では PX の取り組みには終わりが無い。

この点で満たされたかどうかの結果を問う PS とは違っており、PX がプロセス志向と言われる所以である。

ACP と PX、二つの新しい概念がどちらもプロセス志向であることは興味深い。いずれも思考や感情を理解し、患者と同じ目線に立とうとする点で共通している。

当然コミュニケーションは双方向となり、この点でコーチングスキルはいずれの場面でも有用と思われる。

今後 PX に取り組んでいくかどうかは別にしても、医療・介護業界のみならず、近未来の社会においてコミュニケーション能力がますます重要となってくるものと思われた。

## 二刀流と多能工

協会 理事

医療法人宏和会

瀬戸みどりのまち病院

病院長 浅井健次

大の野球好きの私にとって今シーズンのエンゼルス大谷翔平選手の活躍には本当に興奮させられた。シーズン後半の右肘のケガは残念だったが、先日右肘側副靭帯再建術（トミー・ジョン手術）も成功したようで安堵している。今シーズンの大谷選手はピッチングや打撃はもちろん高い走塁技術もメジャーで注目されており、まさに走攻守、全てのスキルが高いレベルにある事を見せてくれた。来年はリハビリに専念し再来年には更なる進化を遂げた「二刀流」の姿を見せてくれる事と信じている。

話は変わり、先日不勉強な私は「多能工（マルチスキル）」という言葉は初めて耳にした。マルチスキルと聞いて真っ先に頭に浮かんだのが冒頭の大谷選手の二刀流である。ご存知の方も多いと思うが、多能工はトヨタ自動車工業（現トヨタ自動車）の副社長であった大野耐一氏が考案したといわれおり、1人が複数の異なる作業や工程を遂行することで業務のムダを省き、労働生産性、効率性を高めるものといえる。そういう意味では大谷選手の二刀流はチームの労働生産性を上げるために行っているわけではないので「二刀流」＝「多能工」ではないが、最近サッカー日本代表西野前監督が「ポリバレンタ」という言葉を用いて注目されたが、複数のポジションをこなせる選手を選考の基準とし、W杯で躍進したのは記憶に新しい。いずれにせよどの世界でもマルチスキルを持つ人間は重宝されるのは間違いない。

多能工は製造業だけでなくホテルなどのサービス業でも取り入れられており、その成功例にあの「星野リゾート」があるそうだ。では我々医療の世界ではどうだろう？ 医療では専門職、資格職の集まりであり領域意識も高いため、「多能工」が根付きにくいようにも思える。実際、ネットで「多能工 医療 病院」で検索してもヒットする件数が多くなかったが、昨年厚労省で実施された「新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の資料の中に「多能工の必要性」という言葉が出てきているのを見つけた。当院でも慢性的な人手不足問題を抱えており、働きやすい職場環境を整えることはもちろんだが、いかに労働生産性、効率性を上げるかが課題であり、「多能工」が1つのヒントになればと考えている。



## 継がって 支えられて

協会 事務部会 委員  
医療法人仁医会  
あいちリハビリテーション病院  
事務部長 山口愼也

今年の4月25日母がガンで他界しました。  
年齢は68歳、俗にいう若くしてあの世に旅立ちました。

昨年までは4人の孫たちの幼稚園、中学校・高等学校、塾、部活、買い物、などなど、お抱えのタクシーのように早朝から夜遅くまで送り迎えに走り回っていました。それもこの上なく嬉しそうにしながら。

また、一方自宅で35年間クリーニングの取次店を細々と営んでもきました。お客は、全てご近所の方。昔から（母は、鹿児島県出身ちなみに父親は香川県出身で共に“金の卵”ともてはやされて田舎からトヨタ関連企業へ就職したくちである）の近所の住人は、同郷で同じ会社で勤めた気の知れた仲間とそこから広がったお知り合い。

クリーニングは、袋に入れ名前を書き留めた紙を置いておけば、それで次回、電話をかけてお越しいただければ出来上がり。無人のお店でも、お客は手慣れたものでクレームは殆どありませんでした。

母はご近所さんと顔を合わせれば、お茶タイム。お菓子を持ち寄り自宅で四方山話。冬になると、裏山で採れた草花を採取してクリーニング店の片隅でリース作り。そしてクリーニング店で販売。そのお金を障害者福祉施設へご寄付させて頂くサイクルが毎年恒例でした。いつしかその活動が評価をされて市長から表彰を受けたこともありました。息子ながらお気楽な暮らしだと感じて眺めていました。

しかし、母が亡くなってから様々な方が仏前に手を合わせに来てくれて気付かされた事がありました。皆さん、母に“助けてもらいました”“元気をいただきました”、などと感謝の気持ちを伝えられます。中には私も顔を見たこともない方でも、涙される方、仏前に手紙を寄せる方も見えました。

30年以上お店を営んでくると、ご近所の様々なお話が耳に入って来たようです。時には、ご近所の方の耳に入れたくない話や悲しい話も多々あったようです。母は、その都度そのご近所の方に「お茶でも飲まない」とお声掛けをしたり、時にはランチをしたり、リース作りを毎年の行事とする事で一人にならないように努めていたようです。

ご近所の方にとって母と話に行くついでにクリーニングを出しに行くという感じだったようです。田舎から出てきた人ばかりが暮らす新興住宅地にお店を構える、そこには、親戚や昔ながらの友達が存在しない環境でお互いが気遣いながら、寄り添い合いながら生活をする雰囲気地域に合っていたのだと思います。

現在は、少しずつご近所も建て替えをされる住宅も増え、息子・娘達の次の世代へ様変わりし始めてきています。この地域で生まれ育ってきた世代です。私もその一人です。

私達が、これから築くご近所さんとの継がりは、母親世代との継がりととは異なるかもしれません。今は、どんなご縁が広がっていくのか分かりませんが、近所の皆さんとの関わる機会には顔を出しお手伝いを出ることがあればさせていただく。そんな関わり続けて行くつもりでいます。



# 世の中に溢れている自己啓発の本

協会 事務部会 委員

医療法人白楊会

メディカル・サテライト・名古屋

事務長 神野晶二

大きめな本屋に行けば、自己啓発にまつわる本が、手を変え品を変え、所狭しと並んでいます。廃盤した本や書店に並んでいない本を含めるといったい何冊の自己啓発に関する本が世に出回ったのでしょうか。

別の言い方をすれば、本当に読者のためになった本や、有効に活用できた本がいかに少ないかと言えるでしょう。

私自身も何冊も手にして読んでみては、大した変化も感じられず、又、新しくブームになればその本を手にしてしまったものの、初めはそこそこ意識するものの時間がたつにつれ書いてあった事さえ忘却してしまう事の繰り返しでした。

これは、決して書き手の問題ばかりではなく読み手の問題もかなり占めているように思います。

こうした中、交流分析との出会いがその仕組みがある程度納得できたので紹介したいと思います。

交流分析とは、アメリカの精神科医のエリック・バーンによって創始された心理学の一つであります。精神分析の口語版と言われるほど取り組みやすく、自己発見、自己理解など気づきをもたらす、よりよい人間関係、自尊心と自律心の向上をもたらす、心理療法だけでなく人との交流、学校教育、子育て、人材育成など領域で用いることができる実践的な心理学の一つです。

## —その中での禁止令という理論—

幼児期から、親から躾や教育の元、快と不快なメッセージの使い分けをします。

まだ言葉の理解できない子供は親の表情を巧みに読み取る力を持っているので、親がいなくては生きていけない子供からすれば、親の不快な表情は相当な不安要素となります。

そして、子供なりに何をしたら良いのか何をしたらいけないかのルールを作り、そのルールを破れば恐ろしい世界に引き込まれてしまうという幼稚な決断をしてしまいます。

ルールを破らないために意味づけされた 12 の禁止令（生存するな、自分自身であるな、子供であるな、成長するな、成功するな、重要であるな、考えるな、所属するな、近づくな、健康であるな、感じるな）が個人差はありますが多かれ少なかれ子供の深層心理に組み込まれていきます。例えていうと、親が、子供に対し「この子さえいなければ」とか、その子に亡くなった兄弟がいて位牌を前にいつも泣いていたりすると“存在するな”の禁止令が組み込まれる可能性があります。親が、子供をあまり褒めない、成功しても褒めてもらえない＝成功はしないほうが良い“成功するな”。親が何でも決めてしまうと自分は考えなくても良いのだと“考えるな”などの禁止令が組み込まれていきます。

禁止令は子供が成長しても親の養育スタイルは大きく変わらないので強化され続けます。

武道館でコンサートをやれとか、1万人の面前の前で演説しろと言われれば、だれでも緊張して怯んでしまうのは当たり前ですが、何故か消極的になったり、重要な場面で失敗してしまったり、人を信用できない、つい人を避けてしまったりするのは、生まれて間もない子供が武道館でもきくと緊張しない事を思うと深層心理にある禁止令がブレーキをかけているのではという理論です。

いくら本を読んでも変わらないのは、自分自身の深層心理にある禁止令というブレーキが作用しているという事になります。

交流分析を習い始めて 10 年近くになりますが、課題が山の様に待ち受けている自分でいうのも何ですが、各々もっている影響の大きい禁止令に気づき、その上で自己啓発に関する本を活用すれば、今よりも格段と有効に使えるではと思います。

# 備えていますか？

協会 看護部会 管理教育 委員  
社会医療法人大雄会 総合大雄会病院  
看護部長 加藤みちよ

今年は気象災害ともいえる猛暑と共に地震や次々に発生する台風などの災害に見舞われた。今も避難生活を送られている方々や復興に尽力されている方々には健康に留意していただくよう心から願いたい。そして、いつ発生するか分からない地震への備えの重要性を実感する日々である。

当院は災害拠点病院であり、毎年大規模災害を想定した防災訓練を実施している。今年も9月上旬に実施した。北海道での地震発生直後であり、報道される被災の実態を目の当たりにし、参加する職員の表情も緊張感で引き締まったものを感じた。訓練の始めには2011年に発生した東北地方太平洋沖地震の映像も流され、震度7の地震のもたらす影響・恐怖を改めて目にした。その後、シェイクアウト訓練（地震の揺れから自分の命を守るための行動「姿勢を低く」「頭を守り」「じっとする」を取る事）を行い、震度6弱を想定した訓練を開始した。

例年、災害対策本部の設営・運営、トリアージ、ベッドコントロールを主に行う。毎年参加し、毎回思う事は「こんなに情報が錯綜し、だれが何をしているか把握できず、あっという間に訓練が終わった」である。

訓練前には「災害時の初動」についての研修も受講し、「CSCA」（「Command&Control 指揮と連携」「Safety 安全」「Communication 情報伝達」「Assesment 評価」）を学び、意識して行動しようと思うが、これが本当に難しい。対策本部に入ってくる様々な情報から（建物の被災状況、ライフラインのダメージなど）診療継続可能か、傷病者の受け入れは可能かの判断をしていくが特にライフラインのダメージに対しては「あれもできない」「これもできない」「それは無理だろう」となってしまう、「指揮・連携」が遅れてしまう事を痛感した。

ただ、訓練も回を重ね、実際の地震の発生もあり、震度6弱の地震が発生したら現場はどうなるかを絶えず想定しながら考え動く事が少しずつできてきたように思う。訓練のシナリオはスムーズに流れ行くが実際は次々と問題が発生し混乱を招く事は避けられない。それを想定してできる限り落ち着いて行動する事を絶えず自分自身に言い聞かせていきたい。

そんな中、休日の午前中に震度2の地震が発生した。ドンという衝撃の後に揺れを感じた。椅子に座ったままテーブルの端を掴んで動けず、シェイクアウト訓練どころではなかった。そして、「ドン」という衝撃と共に頭に浮かんだのは「あっ！何も備えていない！」であった。みなさん、備えましょう！

## 最近思うこと

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

厳しかった今年の夏が過ぎ、秋の景色に変わって来ました。  
日本は四季に恵まれ、それぞれの良さがあります。でもここ数年は、過去に経験しなかった災害が多くなっています。ゲリラ豪雨や、例年にない台風のルート、大規模地震発生など数多くの災害が発生しています。今年は、台風が幾つもの日本列島を通過し、愛知県でも甚大な被害がでました。

台風 24 号では、私の住む町は、停電が 20 時間も続き日常生活が大変でした。毎日の生活が如何に電気に頼っていたかを実感しました。暗い夜中ランタンの明かりを頼りに、スマホでの情報収集で一晩を過ごしました。幸い当院がある地域は停電なく無事でしたが、病院でも停電が起きていたら考えると一大事だと思いました。

しかし、今回の台風での教訓は、今後の災害対策を考えるうえで重要なことだと思いました。

日本の気候は急速に変化しているのでしょうか？ 先日、東京湾でテーブルサンゴが確認された記事がありました。

日本の気候では生育できないとされていた様々な生物が報告されています。今後、どのような状況に変化していくのでしょうか。素晴らしい日本の四季は・・・そんなことを考えていると、心配と不安がいっぱいです。

私たちの毎日は、目の前にある課題をクリアするだけで過ぎていきます。日々、ふと頭を空っぽにして立ち止まることも大切だなと感じた瞬間がありました。いつも車で通る道を、歩いて通った時、今まで気付かなかった街並みの美しさに「ハッ」としました。こんな所を毎日通っていたのだと自分の視野の狭さに驚きました。それと同時に、何だかうれしい気持ちになりました。目の前にあっても見えていないことが沢山あるかもしれません。たまには、頭を空っぽにすることを皆様にもお勧めします。すばらしい発見があるかも知れません。

## 平成 30 年度 マネジメント塾基本コース

報告者：協会 事務部会 委員

医療法人財団善常会 善常会リハビリテーション病院 事務部長 水野英明

日時：第 1 回 平成 30 年 6 月 13 日（水）

第 2 回 平成 30 年 7 月 11 日（水）

第 3 回 平成 30 年 8 月 8 日（水） 各回 9：45～16：30

テーマ：第 1 回 「ヘルスケアマネジメントとは」ヘルスケアサービス発展のマネジメント

第 2 回 「ヒューマン・マネジメント」成功するマネジメント

第 3 回 「プロセス・マネジメント」実践のマネジメント

場所：愛知県医師会館 8 階 803～804 会議室

講師：株式会社シノハラ 篠原正行氏

サポート講師：香徳会 川本一男、社団喜峰会 磯村延宏、財団善常会 水野英明

参加人数：第 1 回 20 名

第 2 回 21 名

第 3 回 22 名

マネジメント塾基本コースが 3 回すべて終了しましたので報告いたします。今年度も職種不問で初級管理者及び候補者の方を対象として、必要な経営の基礎知識とその展開力・実行力を身につけてもらうことを目的に全 3 回のプログラムで開催致しました。

第 1 回目テーマ「ヘルスケアマネジメントとは ヘルスケアサービス発展のマネジメント」として、香徳会の川本インストラクターによる「2018 年度マネジメント塾開講にあたって」「平成 30 年度診療報酬・介護報酬改定と地域包括ケアシステムを考える」の講義がありました。講義では、医療・介護の基本的事項やヘルスケア・マネジメントとはなにかなど、幅広い内容を学習しました。株式会社シノハラ 篠原インストラクターによる「医療サービスの基本テスト」の講義、経営計画 SWOT 分析手法とその活用方法の修得を目的としたグループワークを行いました。グループワークでは経営理念を浸透させるためには、目的・目標に貢献するにはどうすればよいか、事例を用いて皆で考えました。

第 2 回目テーマ「ヒューマン・マネジメント 成功するマネジメント」として、財団善常会の水野が「ヘルスケアサービス」の講義、篠原インストラクターによる「管理者におけるコミュニケーションスキル 教育ゲーム（ラボラトリートレーニング）」、グループワークを行いました。講義では、ヘルスケア・サービスの特徴でもある専門職と組織の関係やリーダーシップについて学習しました。グループワークでは、医療現場の事例を用いリーダーシップや、他業界の事例を用いた、人と組織のマネジメントなどについて学びました。

第3回目テーマ「プロセス・マネジメント 実践のマネジメント」として、社団喜峰会の磯村インストラクターによる「非営利組織における経営成績～利益の考え方を中心として～」の講義で、経営成績を表す財務諸表の損益計算書や貸借対照表などについて学習しました。実際に上場している企業（松屋フーズ、吉野家ホールディングス、ゼンショーホールディングス）の貸借対照表や損益計算書の確認もしています。あとは、篠原インストラクターによる目標管理（経営数字）をシミュレーションゲームでエンジョイしながら経営を体感しました。シミュレーションゲームでは、院長・事務長役の二人一組となり、白熱したゲーム展開で時間も少しオーバーしてしまいました。

今回のマネジメント塾基本コースでも、薬剤師・看護師・リハビリ・介護士・事務などの他職種参加があり、他職種交流なども出来た活発な研修でした。アンケートでも良い評価が多数だったので、少しは会員法人の発展に貢献出来たのではないかと思います。

今後の予定ですが平成30年度も各施設の中上級管理者のレベルアップを図ることを目的に、マネジメント実践コースを行います。全2回（平成31年2月13日、3月13日）で行いますので、たくさんの方のご参加をお待ちしております。

#### <会場風景>



# 第一印象 UP 接遇研修会

報告者：協会 事務部会 委員

医療法人秀麗会 山尾病院 事務長 新家幸夫

日時：平成 30 年 8 月 9 日（木）10：00～16：00

場所：愛知県医師会館 8 階 801～803 会議室

テーマ：患者・利用者の方の満足度をアップするために

講師：弓矢玲子

参加人数：39 名



午前 10 時からの研修開始時間でしたが、タイトルの「第一印象 UP 接遇研修会」という名に相応しく、参加者が早々に集合され、10 分前には講義が開始されました。

研修参加者はグループ分けされている各テーブルに着席された時は、緊張感から硬い表情でしたが、自己紹介して研修が始まると徐々に笑顔になり、明るく研修を受けていました。

講義では、身だしなみは自分だけでなく他の人が見てどうか？、であると弓矢先生からのお話が印象的でした。また、病院の受付において、笑顔で対応しましょう！というスローガンを掲げてあるにも関わらず、スッピンを隠すためにマスクをする職員がみえます。これも身だしなみの観点では NG です。

この様なあたり前の事をあたり前に出来る事が、この研修のなかで大切だと感じました。今回の研修を各法人にかえり、一つでも活かせて頂ければ有意義な研修だと思います。

## ＜会場風景＞



# 第1回看護管理育成研修会

報告者：協会 看護部会 管理教育 委員

医療法人衆済会 増子記念病院 看護部長 上村志磨子

日時：平成30年6月5日（火）10：00～16：30

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：① レポートの書き方を学ぶ  
② 人を動かす管理職者としての品格  
③ 看護管理とは

講師：① 特定医療法人共和会 共和病院 副院長兼看護部長 松下直美氏  
② 愛知県医療法人協会 事務局長 久野桂子  
③ 一宮研伸大学 看護学部 講師 鈴江智恵氏

参加人数：48名



## 1. 「レポートの書き方を学ぶ」

研修会申込時の課題レポート「管理者として私がすべき課題」が返却され、振り返りがおこなわれた。

- ・1文40文字程度、多くても60文字、段落は1マス空ける
- ・テーマにそって、文献検索をする（医中誌・CiNii・メディカルオンラインの活用）
- ・インターネットのコピーペーストはやってはいけない
- ・レポートの基本構成 ① タイトル・名前 ② 序論 ③ 本論 ④ 最後に課題（文献）
- ・はじめから、私は・・・とは、書かない。看護管理者とは、●●●・・・である。など、まずはマクロの視点から書き始める。

事例を挙げわかりやすく説明された。

## 2. 「人を動かす管理職者としての品格」

① 受講時の心構え → 所属先の管理職者として、また、ビジネスマナーを発揮して受講する

② 「わかる」は「できる」？

ペアになったのジャンケンゲームで理解する。「わかる」は「できる」と思われているが、「わかる」は「できる」でない。しかし変わっている最中だから失敗ではない

③ マナーの意味

マナーとは 心 と 型 の調和である。その両方を理解し、身につけた人が社会を変える力となる

④ ビジネスマナー 5つの基本の型 挨拶・表情・身だしなみ・姿勢と態度・言葉遣い  
管理職者としての品格

品格＝見る人が自然に尊敬したくなるような気高さ、おごそかさ

風格＝その人の容姿や態度などに現れる品格

⑤ 受講時の約束

・自ら挨拶する・身だしなみを整える。仕事として受講する・姿勢と態度、言葉遣いに注意

## ⑥ 挨拶

姿勢・動作の説明。お辞儀（会釈 敬礼 最敬礼）の練習

### 3. 「看護管理とは」

#### ① 「看護管理って何だろう？ 役割を考える」

まず、グループ内で自己紹介

- 看護管理とは、看護管理者の概念的定義、役割行動について日本看護協会の定義を用いて説明
- 内部 外部環境の変化、現場で何が起きているか？ 社会情勢や米国と比較しながら説明
- 役割期待 → 上司・部下の間で役割期待が曖昧になっており、役割認識と行動にずれが生じている

解決策 → 役割期待を伝達するコミュニケーション 言葉による確認をすること！

- リーダーシップとマネジメントの関係性。変革の最大の原動力はマネジメント
- 目標管理 → PDCA サイクルの大事なところは ACT（改善）であり、次につながっているかが重要

具体的な方法 → ストレッチゴールの設定、自律性を促す、支援する

- 権限の委譲と付与することでのエンパワメントのメリット、デメリット  
気を付けること → あまり口を出さない。ある程度の失敗はよしとして任せる
- 承認の効果 → モチベーションを上げる  
個人を表に出す文化、褒める文化

- 「ズームイン」の視点移動で考える

高いところから俯瞰してモノを見る。本質を見る（概念化能力を身につける）

- 生産性 生産性 = (量 × 質) ÷ 時間 いかにか時間を減らすか  
「グレシャムの法則」の作用 じっくり考える時間をいかに作るか

- タイムマネジメント

3要素 スケジューリング 時間節約 時間増大

セルフマネジメントができることが重要！！

- 時間管理のマトリックス第1から第4領域

第2領域 緊急でないこと「問題が発生することを予防、成果への準備」

この時間を捻出することが重要

- 看護管理者のストレス

もうこれだけの水ととらえるか、まだこれだけ残っているととらえるか

柔軟に乗り越えようとする力 レジリエンス を高めること

“リカバリーカ” が大事であり、柳の木のように

#### ② 「すべきことをするために」 グループワーク 15:25~15:45

自分が何をすべきか、やれること、こうしたいと思っていることを A3 に書き込む

#### ③ 情報共有&全体ディスカッション 15:45~16:15

発表と講師からのアドバイス

##### A. 自分が伝えることを諦めている

→ 諦めるプロセスで何があったかを考えてみる

##### B. 自分が何を役割として求められているか質問できない。部下にも伝えていない

→ 自分が考えていることを伝える。すり合わせをする

##### C. 承認されたい欲求があるが諦めがあり伝えていない

→ コミュニケーションが大事。顔色をうかがわない組織を目指す

##### D. マネジメント力がない。投げかけはするがプランがないためそのままになってしまう

→ リーダーシップの方向性が大事。バランスが大事。どのようにアサーティブに解決に向け

るか、自分もその中の一員であるから With で取り組む

E. 楽しそうに感じる管理職がどのようなものか考えたい

→ 楽しくやるのは無理で、楽しく見せる。辛い時は助けを求め理解してもらう。吐き出すことも大事。無理に頑張らなくてよい。スタッフを育てている自分も成長している

F. 権限の委譲について。口や手まで出してしまう

→ じっと我慢して。しかし時と場合による。安全は優先しなければならない

最後に

自分がすべきこと、人から与えられるのではなく自らすべきことを示すこと

「精魂つめて仕事をし、成果を出すことも大事であるが、定期的に、自分の能力を高める時間、休息はより仕事の質を高める」

<感想>

今年度は、若干少ない 48 名の参加であった。第 1 回目とあって、委員長挨拶から「レポートの書き方を学ぶ」までは大変緊張している様子の受講生が多かった。

「人を動かす管理職者としての品格」の講義が始まり、「わかる」は「できる」？ のペアになったのジャンケンゲームで一気に和み、表情の硬さが取れた。午後の「看護管理とは」の講義の前に、管理職者としての品格、受講時の心構えについての説明があったことで自己の取り組み姿勢を再認識することができたと考える。結果、ほとんどの受講生が真面目に積極的に楽しんで参加している様子がうかがえた。

鈴江先生の「看護管理」についての講義は、盛りだくさんであったが、要点を絞り先生の体験を交え、大変わかりやすく講義していただいた。受講生は、メモを取るなど真剣に参加していた。

情報共有&全体ディスカッションでも、適切なアドバイスをいただき、大変充実した第 1 回の看護管理育成研修会であった。

受講生の皆さんは、この場限りでなく本日学んだことを実践し、品格を備えたリーダーシップとマネジメントのバランスの良い看護管理者を目指していただきたい。

<会場風景>



## 第2回看護管理育成研修会

報告者：協会 看護部会 管理教育 委員  
 社会医療法人大雄会 総合大雄会病院  
 看護部長 加藤みちよ

日時：平成30年7月13日（金）10：00～16：30

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：人間関係論

講師：南山大学 名誉教授 津村俊充氏

参加人数：48名



### <内容>

1. 第1回研修の振り返り 担当：愛知県医療法人協会 事務局長 久野桂子  
 グループワーク

各自の研修レポートをもとに何を学び、どのように活用する（しているか）を発表

2. 講義：人間関係論

1) ねらい

(1) グループの中で起こるプロセス（自分や他者の動き、コミュニケーション、意思決定、リーダーシップなど）に気づき、チームワークを発揮するためのより効果的な関わり方について学ぶ

(2) 体験から学ぶこと「体験学習の循環過程」を学ぶ

(3) お互いの成長のために効果的なフィードバックを行うことを実践し、チームや個人の成長に取り組む

2) 体験から学ぶとは

#### 体験学習の循環過程

体験（体験する）：気づく（感受性）



指摘（何が起こったか）：考える（思考力）



分析（なぜ起こったか）：課題を見つける（応用力）



仮説化（次にどうするか）：試みる（行動力）



3) チームにおけるプロセスに気づく

#### 問題解決実習『ナースをさがせ』

ねらい ・グループで起きていることをとらえる

グループで問題解決の実習をする過程で起こるさまざまなことから、例えばメンバーの参加の仕方、コミュニケーション、リーダーシップ、情報の扱い方などに気づく

・グループの中での自分のあり方に気づく

#### 4) コミュニケーションとは

実習『流れ星』(講師が一方向的に読み上げる文章を絵に描いてみる)

一方通行のコミュニケーションは聞き手によって理解が違う

言い手と聞き手の世界は違うことを理解する

#### 5) プロセスに気づき、働きかける

コンセンサス実習『ボランティア』

ねらい ・話し合いをする中で、自分の思いを伝えるとともに相手の思いや価値観を知り、受け止める体験をする

・コンセンサスに取り組む際に起こるグループ・プロセスに気づき、意識的に働きかける

#### <感想>

グループワークを主とした講義であり、体験から学ぶための実習が講義の中に盛り込まれていた。実習(体験)後には必ず振り返りの時間を設け、自分がどの程度自分の意見や考え・アイデアを言えたか、メンバーの意見や考え・思いを聴く事ができたかなどの自己評価・分析を行った。この講義のポイントとしては、自己の振り返りのみでなく、メンバーが自分の言動をどのように理解し感じたかを聞く事ができる所である。自己評価で気づかない点を指摘されたり、称賛される事で自分の特徴を知る機会になる。

本講義は今回で3年目となり、毎回行われる実習に『流れ星』がある。一方的な情報を元に絵を描いていくが、人によって様々な絵が出来上がる。言い手の理解と聞き手の理解は違い、そこに十分なコミュニケーションがあってこそ、お互いの理解が得られ、コンセンサスが生まれる事を体験から学ぶ良い機会となっている。

今回の研修の体験から得られた学びをぜひ現場でメンバーに伝え、実践して欲しいと思う。

#### <会場風景>



# 第3回看護管理育成研修会

報告者：協会 看護部会 管理教育 委員

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

日時：平成30年8月3日（金）10：00～16：30

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：ファシリテーション

講師：公益財団法人アジア保健研修所 事務局長 林 かぐみ氏

参加人数：48名



## 【研修のねらい】

1. 職場における話し合いに関して問題点を探り、めざしたい状況を描く
2. 改善のために、必要なスキルを考え、習得をめざす

## 【研修内容】

### 1. 導入

いぬ VS ねこ どっちを選ぶ？ というゲームを研修生全員で行い、その選択理由について意見交換を行った。理由づけの中から、研修生は、自分の意見と他者の意見を交換することにより、自分の考え方の狭さや他者の意見を聞くことによる思考の広がりについて感じる事ができた。この導入によって「ファシリテーションとは何か」を「考える」事ができた。この導入を行ったことにより、その後の学びが活かされることになった。

### 2. ファシリテーションって何？

そもそも、ファシリテーションとは何か。言葉の意味は、容易にする・促進することである。それは一体どういうことをすれば、そのこと（ファシリテーション）が出来るのか。自分たちの行動・言動から振り返ってみる。

「人々の活動が容易にできるように支援し、うまくことが運ぶよう舵取りすること」について、ゲームや事例を通して学んでいく。

## 【学習のポイント】＜参考資料：日本ファシリテーション協会 HP＞

### \*チーム活動の2つのプロセスについて

- ① 1つは、段取り、進行、プログラムといった、活動の目的を達成するための外面的なプロセス
- ② もう1つは、メンバー1人ひとりの頭や心の中にある内面的なプロセス

### \*ファシリテーションに必要な「4つのスキル」について

- ① 場のデザインのスキル → 場をつくり、つなげる
- ② 対人関係のスキル → 受け止め、引き出す
- ③ 構造化のスキル → かみ合わせ、整理する
- ④ 合意形成のスキル → まとめて、分かち合う

### 3. 「遠くの」「身近な」状況を考える

黄色のタスキの人はファシリテーターとして、意見をまとめる役割をする。

バングラデシュの2枚ポスターAとBの選択について。どうしてそれを選択したのか。

皆の意見をどうまとめたのか。意見の出方はどうだったのかについて振り返る。

バングラデシュという知らない状況からスタートすることにより、状況把握から話し合いが始まった。まずは、理解しようとした、問題は何だろうかなど、話し合いのプロセスについて、講師が研修生に質問しながら、話し合っただけで何が起きていたのか探し出し、1つ1つ丁寧に言葉でわかりやすく説明がされていた。

次に「身近な」状況で考える事例として、患者のカンファレンスでリアルに考えるという課題を行った。ファシリテーターとして、グループメンバーにどのような声をかけたのか、食い違う意見をどうしようとしたのか、逆にメンバーはどのように話し合いに参加していたのか、話し合いの満足はあったか等について、講師が話し合いのプロセスを質問しながら、ファシリテーターの行動に関する重要性を説明していた。

最後に、研修のまとめとして、講師より「チームカアッパ」に必要な3点について説明があった。

1. めざすもの・大切にしたいことを共有する力、2. 今起きている問題状況を分析する力～何がどう（なぜ）問題なのか、3. 対応する力・解決する力、これらは話し合いをする際、誰かがやるのではなく、皆が意識してこの3つの行動をすることによって意見交換し、問題を共有することにより、状況を変化させ、解決に向うことができるということを示していた。

#### 【全体を通しての感想】

「ファシリテーションとは何か」について、定義を言葉で説明することはできる。しかし、相手が理解できるように、そして具体的な行動で説明することは大変難しい。今回の研修では、ゲームや事例を通して、回答するにあたって意見が対立（異論が出る）することを想定し、講師との質疑応答からファシリテーターの役割が何か気づくことができたと思う。また、ファシリテーターを中心として、グループメンバーたちが話し合う課題に対して、どのように意見し行動していったのかについて、講師が随時、研修生に質問を投げかけ行動プロセスを引き出していた。講師のこのようなやりとりによって、本日の〈学習ポイント〉内面的と外面的プロセス、必要な4つのスキルを学習することができた。さらに研修生は、講師の説明によってファシリテーターが話し合いを行う際、課題解決のためにはどのような考え方で意見をまとめていくことが重要なのか体験を通して学ぶことができたと思う。管理者にとって必要なスキルであるファシリテーションは明日からすぐにも活用できるスキルである。是非、今回の学びを単に「理解できた」とするのではなく、多くの場面で活用し、習得することを期待したい。

#### <会場風景>



## 第4回公開研修

<講師 吉居理奈子氏>

日 時：平成30年8月31日（金）10：00～16：00

場 所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テ ー マ：リーダーのための「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：53名



### 【研修概要】

- 自らのモチベーション（やる気）を引き出す方法を知り活かす  
「やる気＝モチベーション」という感覚発生のメカニズムを知り、やる気を引き出す思考パターンを持つことにより、仕事への意欲、充実感を高める
- 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、組織の人材開発を促進する  
人は、どんな上司のもとでなら、やる気になれるのか？  
様々なワークを通して、人の内面からの変化、組織力向上につなげる力を養う
- 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  
物事の捉え方を変えることで、意識や、心理面での変化が起こる  
問題や課題をクリアするために必要な思考変換を学び、活かす

### 【参加者からの声】

- ・自分がやる気を出すことさえ難しいのに、人にやる気を出させるのはさらに難しいと考えていました。それが普段何気なくやっている声がけさえ「承認」につながっていると気づけてよかったです
- ・以前から興味があり大変勉強になりました。ありがとうございました。学んだ事を活かし、後輩の指導も頑張っていきます。先生の笑顔がステキでした
- ・講義だけでなくディスカッションあり、キャリアトランプありと、とても楽しく受講できました。これから自分を変え、少しでも職場で活かしていけるよう頑張ります
- ・まずは自分にOKを出します。上司が自分に対して安心感を得られていなかったのだと気がつきました。癒しスポットになります！
- ・部下の出来ない部分にばかり目を向けていましたが、これからは出来ていることに目をむけ、ほめながらモチベーションを上げていきたいです
- ・何事もとらえ方、考え方次第で変わることが多いとわかりました。今までマイナス思考でしたが、今後はプラス思考でいきたいです
- ・もっと時間をかけて学びたいと思いました。また同じような研修があれば参加したいです

# 第1回 QOL 研修会

報告者：協会 地域包括ケア委員会／介護研究会 委員

医療法人偕行会 偕行会城西病院

総合相談窓口 所長 高野洋子

日時：平成30年6月1日（金）14：00～17：00

場所：愛知県医師会館 9階 大講堂

テーマ：多職種チームで実践する高齢者の排泄ケアの実際

講師：NPO 法人日本コンチネンス協会 会長 西村かおる氏

参加人数：117名



## 【講義の内容】

### 1. 「コンチネンスケアとは何か」

「失禁、もらしてしまう状態」から「禁制、排便のコントロールがついた状態」のケアへその人にとって気持ちの良い排泄になるようなポジティブなケアをすることをいう。そのために、排泄にまつわる生活動作をアセスメントする。アセスメントするには正常な状態の理解が大切。

### 2. 「排泄障害の原因と種類」

排泄動作を見ると、排尿か排便どちらかに問題があるか一つひとつ明確に分ける。例えば、「泌尿器の低下で排尿が上手くできない」蓄尿障害（切迫性尿失禁、腹圧性尿失禁）、尿排泄障害（残尿、溢流性尿失禁）、「消化器の低下で排便が上手くできない」畜便障害（下痢、便失禁）便排出障害（便秘、残便）がある。そして、排泄障害のケアステップでは排泄のことだけではなく食べること・サルコペニアが関係している。

### 3. 「排尿障害のケア」

平成28年の診療報酬改定から「排尿自立指導料200点（週1回）」が新設された。そして、平成30年4月から施設においても100点（月）が新設された。いずれも多職種が協働して支援計画を作成し、それに基づいて支援した場合の評価である。病院の中では排泄ケアチームが活動し「排尿日誌」や「残尿測定」などから状態をアセスメントし、障害のタイプ分類を行い介入の評価を行う。排尿日誌の効果や原則、付け方についても事例をもとにした紹介があった。

### 4. 「排便障害のケア」

#### ・便の形成

咀嚼（歯牙、唾液）⇒嚥下（ずれによる逆流を防ぐ）⇒消化（水はたてに流れ固形は固まる）⇒栄養吸収（小腸は7m、お腹がなる）⇒腸内の移動（腸内細菌は海藻を分解）

#### ・下剤が正しく使われていない（整腸剤を上手く使う）

認知症になると薬の影響で便秘になる。姿勢が大切。

せんねん村の取り組みについて紹介があった。（食物繊維20g、排泄日誌など）

## 5. 「認知症による排泄障害のケア」

認知症は脳の病変であるため、当事者の行動に着目し身体と心のアセスメントを両方する必要がある。

「私がこの人だったらどうだろう」と先ずはその人の気持ちになって考える。

・認知症の方々の排泄ケア基本

- ① 定時排尿誘導
- ② 習慣化排尿誘導
- ③ 排尿自覚刺激行動療法

## 6. 「多職種チームで排泄ケアを実践するには」

みんなが同じように関わってチームで排泄ケアを大切にしていく。プロフェッショナルな活動にはお金がつく。

## 7. まとめ（感想）

コンチネンスケアは、その人のための前向きなケアである。思いを大切にチームで関わっていきます。

### <会場風景>



# 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（7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7月19日（木）14：00～

場所：愛知県医師会館 6階 研修室

参加人数：39名（複数出席施設 8施設）

## ◆ 報告者雑感

今年の夏は梅雨明けから酷暑が続き、7月は厚生局への定例報告作成や、年度初のデータ提出もあり、何かと忙しい日々を追われています。データ提出は毎年項目が変更となり、形式チェックソフトも6月末にしか発出されないため、エラーが出た際は理由を探るのに提出日までの短時間で悪戦苦闘しています。今回の改定で対象入院料が拡大され、今まさに試行データ提出で悩んでいる方もいらっしゃると思いますが、経験のある病院の方にアドバイスをもらうなどして、なんとか乗り切りたいと思います。

## ◆ トピックス

次回の診療報酬改定の議論がキックオフされた。今回改定の入院基本料の区分けが次回の改定でどうなっていくのか、今回新設された加算や施設基準の追加等から予測できることもある。地域医療構想の高度急性期、急性期、回復期、慢性期の区分けがあるが、療養病棟や回復期リハ病棟もデータ提出をするようになり、病床機能報告との付け合せが可能となった。

## ◆ 返戻・増減点情報等

- ・特定疾患処方加算と長期処方加算の名称が1と2に変更となったため、算定時の院内入力チェックが甘くなり査定数件あり
- ・診療報酬改定で明細書摘要欄への記載要領が変更となり、療養費同意書交付料の病名記載がないなどで返戻多数あり。その他にも記載要領変更があるので注意が必要
- ・薬剤で禁忌薬の併用で返戻あり、あえて禁忌薬を使用する場合は詳記が必要
- ・特定薬剤治療管理料で今回の改正で決められたレセプト電算処理システムコードが入力されてなく査定
- ・認知症ケア加算の届け出をしたが、6月に研修を受けた方は1月の実績がないとだめですと言われた
- ・抗甲状腺ペルオキシダーゼ抗体が縦覧査定、疑い病名の場合は6月に1回の算定
- ・退院時共同指導料2の注4の解釈について、文書のみでよいのか？
- ・高血圧薬が長期で出ている患者に、初診料算定し査定
- ・3月以内の入院履歴について退院証明書を持っていない患者について、どのように確認し、確認した記録をしているか？
  - ・・・・別用紙を作成して患者に記載してもらう病院あり
- ・入院患者で外用薬のみ出ている場合に、調剤料は処方された日以外も使用している日数分算定が可能。医事システムでは手入力となる
- ・地域包括ケア病棟のレセで急性呼吸不全の患者は対象ではないと返戻された

# 教育研修委員会／事務部会 医事業務研究会（9月）

報告者：医療法人財団愛泉会 愛知国際病院 唐澤利昭

日時：平成30年9月20日（木）14：00～

場所：愛知県医師会館 6階 研修室

参加人数：35名（複数出席施設 8施設）

## ◆ 報告者雑感

医療機関における施設基準の適時調査は毎年7月に医療機関毎で行う自己採点と、臨場における確認から構成されている。現場における実地確認は都道府県毎で異なるが、およそ3年に1度行われる。当医事業務研究会に参加されている医療機関の中にもすでに適時調査の予定となっている医療機関が見受けられ、いつ自施設への調査依頼が来てもおかしくない状況である。施設基準における人員や設備、マニュアルといった内容を常日頃から確認するため、特に関連する部署への情報提供を行い、部署毎で対処できるような体制を作っていきたいと思う。

## ◆ 返戻・増減点情報等

- レセプトチェッカーの導入について検討している。導入のメリットとして残業の減少、レセプト精度の上昇を期待している
  - 実際に導入している医療機関から、使い方次第では目標を達成することは出来ると思うが、レセプトチェック項目のカスタマイズに手間はかかる
- 院外処方箋において、調剤薬局の残薬調整により長期投薬（特定疾患処方管理加算2）の算定条件に合わなくなってしまうことで、保険者より加算の減点通知が届いた
  - その旨を記載し、再審査請求を行った
- 調剤薬局からの後発医薬品変更連絡書の取扱いについてどうしているか
  - ほとんどの医療機関が電子カルテ上に内容を記載する対応をとっている
- 限度額認定証が新たに発行されたことにより、透析患者のレセプトで特記事項の記載漏れ、負担金額記載欄の記載漏れがあって返戻となった。予め県や市町村に確認をとったが、返戻となってしまった
- リハビリテーション計画提供料は介護保険へのリハビリへ繋ぐ目的があるが、予定（通所リハなどの予約）を組む段階で算定が可能であるか
  - 計画提供料を算定している医療機関がなく、詳細は改めて調べる必要がある
- 緩和ケア診療加算はカンファレンスを行った日に算定するとなっているが、毎日行えば毎日算定可能であるか
  - 算定している医療機関がないため、改めて調べる必要がある
- 療養費同意書交付料を算定する場合にレセプトの適応欄に傷病名の記載が必要になったが、適応疾患として病名欄に記載する必要があるか
  - 保険医協会の回答では、傷病名への病名記載が必要であり、当然、診療録への記載も必須である

- 地域包括ケア病棟入院中に他院受診があった  
受診日に抗がん剤の投与が 14 日もあったが、他の病院はどのように対応しているか  
→ 診療費については合議となっているためそのように対応している  
受診日 1 日だけは保険請求可
- 地域包括ケア病床から地域包括ケア病床への転院についてどのように対応しているか  
→ 国保連合会、支払基金、保険医協会ともに医療機関で通算せずに算定可との回答であったが、厚生局の回答は、想定範囲外のため算定不可と言われた  
(地域包括ケア病床の目的に合わないため、算定の想定をしていない)

# <お知らせ>

## 『愛知県広域災害救急医療情報システム(EMIS)入力訓練のご案内』

愛知県医療法人協会では、災害対策委員会が担当し、愛知県広域災害救急医療情報システム(EMIS)入力訓練を行うこととなりました。

昨年度に引き続き、今年度も、会員施設のうち、病院を抽出し、ご協力いただきたいと思います。

対象施設の会員の皆様には、平成31年1月初旬に、ご案内を郵送いたします。詳細は送りする文書でご確認ください。

ぜひ、ご協力いただきますよう、お願いいたします。

—訓練日時—

平成31年1月30日(水) 9:00~15:00

## <表紙掲載会員紹介>

\*\*\*医療法人赫和会\*\*\*

表紙の施設名	杉石病院
理事長	杉石宗隆
病院長	杉石宗隆
所在地	〒470-2357 知多郡武豊町字向陽一丁目 117
HP アドレス	<a href="https://www.sugiishi.or.jp/">https://www.sugiishi.or.jp/</a>
電話番号	0569-72-1155
FAX 番号	0569-73-7456
診療科目	内、呼内、消内、循内、外、皮、脳外、消外、耳、リハ、小
ひと言 PR	当院は知多郡武豊町で 60 年以上地域医療を担ってきました。 現在は 140 床のケアミックス病院として急性期・回復期・慢性期の入院と、 一般外来・二次救急外来を実施し、地域の皆様の健康に貢献しています。

## <編集後記>

我が家には、ねこが2匹います。

2012年11月、雨に濡れ、か細い声で鳴いていた手のひらサイズの子ねこを娘が拾ってきました。白・黒・茶の三毛猫。三色だからダンゴと名付けました。私も幼少時に子ねこを拾ってきては、親に隠れてミルクをあげていました。必ず見つかり叱られて、飼うことができませんでしたが。

私は、犬よりねこ派だし、ダンゴは毛並みがよくて黒毛がハートの形をしていて、そのまま外に出すと生きていけないと思い飼いはじめました。もちろん面倒は、ほぼ娘と私が担当でした。

外で生まれて捨て猫だったからか、何度か家から脱走していました。家ねこにするのは、かわいそうかなということになり、探すのをやめました。そのダンゴが、いなくなって5日後に戻ってきました。活動が鈍くなったり、食欲が落ちたり、威嚇したりなんか様子が……。避妊をしていなかったなので妊娠していました。

ねこは、一度に3から5匹産むと聞いたことがあります。そんなにたくさんは飼えないし、どうしようか悩んでおりましたが、脱走してから60日目の2016年6月1日に1匹だけ出産しました。母ねこは三色なのに、産まれたての子ねこは黒にちかい全身こげ茶のメスでした。

母ねこがダンゴだから、子ねこはあずきと娘が名前を付けました。母性ってすごいですね。私たちが、子ねこをみたり、触るのを嫌がり、段ボールで作った子育て部屋は早々に退所して手が届きにくい隙間等で子育てしていました。2匹とも病気もなく元気にすくすくと育ち、今も我が家で一緒に暮らしています。野生のねこを家ねこにしてしまっ、2匹が幸せかどうかは分かりませんが、大事な家族の一員です。

家に帰ると玄関先で待っており、ニャーと泣きながら足元に擦り擦り甘えてくるダンゴとあずき。とても癒されています。

(S.U.)

[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

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

## 第 3 回事務部会研修会

## 患者と医療関係者との法律関係

日頃は本協会の活動にご協力をいただきありがとうございます。

弁護士 太田 成先生には、平成 27 年から毎年事務部会研修会でお世話になっています。本年は基本に立ち返り、医療訴訟になってしまった時に【患者と医療関係者との法律関係の理解をしていること】の重要性について解説していただきます。参加ご希望の方は、平成 30 年 11 月 22 日（木）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。尚、定員になり次第受付を終了します。皆様のご参加をお待ちしております。

1	日 時	平成 30 年 11 月 30 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 *全館禁煙			
3	テ ー マ	患者と医療関係者との法律関係			
4	講 師	弁護士法人後藤・太田・立岡法律事務所 弁護士 太田 成			
5	参加費	主催・共催団体会員 1名	4,000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	
		後援団体会員 1名	4,500円（税別）		
		会員外 1名	5,500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	8	共 催	日本医療法人協会愛知県支部
9	後援予定	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			
		② F A X・・・下記の参加申込書を送信			

<第 3 回事務部会研修会 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	参加申込書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、受付にご提示ください
その他	空調による温度差を調整できる服装でお越しください（脱着が可能なもの、ひざ掛け等お持ちいただく）

**愛知県医療法人協会 会員の皆様**

一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛

**会員限定『30年同時改定後の医療法人経営対策』セミナー および****『当協会新事業 団体保険制度【業務災害安心総合保険】ご紹介』のご案内**

30年同時改定後、すでに半年以上経過しました。会員の皆様におかれましては、30年度の病床機能報告も済まされた病院や、まだこれからという病院もあろうかと存じます。今回の改定を指揮された厚労省の迫井医療課長によれば、「地域医療構想に寄り添う改定」と言われています。さて、ご案内のセミナーは、スズケンの梶村氏をお招きして、同時改定後の検証と今後の対策についてご講演いただきます。また、会員の皆様へ当協会事業としてスタートした 団体保険制度【業務災害安心総合保険】をご紹介します。公的な労災保険の上乗せ保険です。会員の皆様には保険料が安く設定されています。是非この機会にお聴きください。参加ご希望の方は、平成 30 年 11 月 30 日（金）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。皆様のご参加をお待ちしています。

1	日時	平成 30 年 12 月 7 日（金） 14：00～16：30（開場&受付 13：40～）
2	会場	愛知県医師会館 地階健康教育講堂
3	テーマ	① 当協会新事業 団体保険制度【業務災害安心総合保険】 ② 30年同時改定後の医療法人経営対策
4	講師	① 株式会社エフケイ 医療法人担当 大須賀 泰夫 チャブ保険 A&H 営業本部 川崎 慎之助 ② 株式会社スズケン お得意さまサポート部 コンサルティング課 梶村 孝夫
5	参加対象	愛知県医療法人協会会員の理事長、院長、事務部門長、看護部門長、及び準ずる方（賛助会員を除く）
6	参加費	無料
7	定員	90名・・・定員になり次第受付終了
8	主催	愛知県医療法人協会
9	申込方法	愛知県医療法人協会ホームページから または FAX 送信・・・下記の参加申込書を送信

愛知県医療法人協会 会員 無料

&lt;参加申込書&gt; 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・役職		参加者 氏名		
1					
2					

【参加申込について】次をご了承の上、お申込みください。

◎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。
受付から研修当日まで	1. 受付後、一週間以内に受講票【受講番号入】を FAX で送信する。 …届かない場合は下記事務局へご連絡ください 2. 研修当日は受講票【受講番号入】を必ずご持参ください。
キャンセルの場合	平成 30 年 12 月 5 日（水）までにご連絡ください。キャンセル、当日欠席の場合資料送信はいたしません。

一般社団法人愛知県医療法人協会事務局 Tel 052-242-4350 e-mail : kyokai@a-iho.or.jp

各 位

一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛  
同 研修事業部

人材育成プログラム②

## 【アンガーマネジメントに学ぶ接遇研修会】

### イライラをコントロールして相手にも自分にも優しい応対

日ごろの応対をさらに向上するための研修会です。感情〈怒り〉のコントロールの仕方を学び、身につけることは、現代のビジネススキルに欠かせないものです。患者・利用者の方、同僚そして自分のためにも優しい応対ができるように、実践しながら学びます。

・内容詳細：別紙 2/2 参照 ・申込期限：平成 30 年 12 月 4 日（火）

1	日 時	平成 30 年 12 月 11 日（火） 開催時間 13：00～16：30（開場&受付 12：40～）			
2	会 場	愛知県医師会館（名古屋市中区栄四丁目 14 番 28 号）内 当日、1 階の案内表示をご覧ください *全館禁煙			
3	テーマ	アンガーマネジメントに学ぶ接遇研修会			
4	講 師	日本マナー・プロトコル協会認定講師、アンガーマネジメントファシリテーター 男女脳差理解によるダイバーシティ・コミュニケーションインストラクター 西原 恵			
5	対象者	職種を問わず 医療、介護に携わる方			
6	参加費	主催・共催団体会員 1 名 5,000 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		
		後援団体会員 1 名 6,000 円（税別）			
		会員外 1 名 7,000 円（税別）			
7	定 員	54 名・・・定員になり次第受付終了	9	共催	日本医療法人協会愛知県支部
8	主 催	愛知県医療法人協会	10	後援	愛知県病院協会・愛知県精神科病院協会
11	申込方法	①ホームページ URL：http://www.a-iho.or.jp/ 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		
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	参加申込書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、受付にご提示ください



各 位

一般社団法人愛知県医療法人協会 会長 木村 衛  
同 看護部会 部会長 三浦眞弓

看護師対象 人との関わり方

【アサーション研修会】

昨年度、大変高評価を頂いた研修会です。  
リクエストにより 2 回で 1 コースとしま  
した。身につくまで学べます。

仕事を通して、日々多くの人と関わりを持ちます。あなたは人との関わり方に何か工夫をしていますか？  
この研修会では、自分と相手を大切に表現する方法【アサーション】を学んで習得します。医療従事者として  
自分の考えや気持ちを \*アサーティブに表現してみましょう。\*アサーティブとは何かを研修会で学びます。

・内容詳細：別紙カリキュラム参照 ・申込期限：平成 30 年 12 月 6 日（木）

1	日 時	第 1 回 平成 30 年 12 月 13 日（木） 開催時間 10：00～16：00（開場&受付 9：40～） 第 2 回 平成 31 年 1 月 22 日（火） 開催時間 10：00～16：00（開場&受付 9：40～）		
2	会 場	愛知県医師会館 9 階大講堂（名古屋市中区栄四丁目 14 番 28 号 中日ビル南 50m）*全館禁煙		
3	テ ー マ	人との関わり方 自分と相手を大切に表現する方法		
4	講 師	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 青地 真巳		
5	対 象 者	看護師		
6	参加費 2 回/ 1 コース	主催・共催団体会員 1 名 15,000 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	
		後援団体会員 1 名 18,000 円（税別）		
		会員外 1 名 20,000 円（税別）		
7	定 員	54 名・・・定員になり次第受付終了	9	共催 日本医療法人協会愛知県支部
8	主 催	愛知県医療法人協会	10	後援 予定 愛知県病院協会・愛知県精神科病院協会
11	申込方法	①ホームページ URL：http://www.a-iho.or.jp/ ②FAX 下記の参加申込書を送信		

<看護師対象 人との関わり方 アサーション研修会 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					

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	参加申込書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、受付にご提示ください
昼 食	各自でご用意ください 昼食休憩中の外出可能 持込の場合、会場内で飲食可能
その他	空調による温度差を調整できる服装でお越しください（脱ぎ着が可能なもの、ひざ掛け等をお持ちください）

# 看護師対象 アサーション研修会 ～自分と相手を大切に表現方法～ カリキュラム



## 【目的・ねらい】

### コミュニケーションの本質を理解する

日常使われているコミュニケーションという言葉、この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、またどのような効果があるのか、改めて医療の現場での重要性を理解していただきます。

### アサーションを知る

アサーションの理論を学び、自他尊重の態度を習得していただきます。そして、ケーススタディを通じて、医療従事者として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ます。

第1回 平成30年12月13日(木)

10:00	■開始		・事務連絡
10:05	■オリエンテーション ①講師自己紹介 ②研修の目的・ねらい ③受講者自己紹介		
10:20	■コミュニケーションとは	講 義	・グループごとの自己紹介 ・コミュニケーションの仕組みを理解する ・コミュニケーションを円滑にするためのポイント ・医療現場におけるコミュニケーションの重要性
10:40	■アサーションとは	講 義  ワーク	・3つのコミュニケーションパターン  ・自身の職場でのコミュニケーションの取り方に気づく
11:50	■昼食		
13:00	■アサーションとは	講 義	・自己表現がむずかしい理由 ・5つの権利
13:30	■アサーティブな自己表現 をするために	講 義	・伝え方のコツとそのポイントを知る ・「騒がしい患者様に注意をする」
14:00	■事例検討	ワーク	・問題解決の台詞で対応してみる ・「職場の会議に遅刻する看護師に対応する」
14:45	■休憩		
15:00	■事例検討	ディスカッション 発表	・各自作成した台詞を分かち合いグループごとに発表する
15:45	■まとめ		・1日の振り返り ・次回までの準備
16:00	■終了		

第2回 平成31年 1月22日(火)

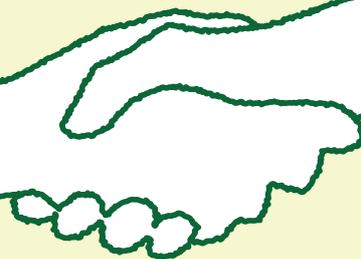
10:00	■開始		事務連絡
10:05	■オリエンテーション	講義	
	①前回の振り返り		
	②研修の目的・ねらい		
	③受講者自己紹介		
10:50	■職場でのアサーション	ディスカッション	・1回目の研修後、職場でアサーションを試みた事例をグループで分かち合う
		発表	・好事例を発表、質疑応答
11:50	■昼食		
13:00	■ケーススタディ	ディスカッション 発表	①怒鳴る患者様 ②部屋に文句を言う患者様 ③ケアに満足しない患者様 ④検査が予約時間に受けられない患者様
14:45	■休憩		
15:00	■ケーススタディ		
15:45	■まとめ		・本日の振り返り
16:00	■終了		

休憩は適時お入れします

進行は変更する場合がございます

一般社団法人愛知県医療法人協会事務局 Tel 052-242-4350 e-mail : [kyokai@a-iho.or.jp](mailto:kyokai@a-iho.or.jp)

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 マスマニューチュアル生命 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

##### 【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 そんぼ24  
ニューインディア アイベツト損保 Chubb 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 楽天損保

##### 【少額短期保険】

さくら少短 フリベント少短 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  
ご相談・お問合せください。

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

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