

[ライブ・サーティ]

Live30

<http://www.omichikai.or.jp>

VOL.

198

2013年
6月



CLOSE UP (1)

法人トップや管理職に加えて、今年度はマネジメント研修のトレーナー候補が講師を担当

平成25年度新人教育集合研修を開催

CLOSE UP (2)

より強固で働きやすい組織風土を目指して

人事制度改良プロジェクトをスタート

OMICHI ACADEMY

受講報告 第28回日本静脈経腸栄養学会学術集会

OMICHI SCRAMBLE

ワーク・ライフ・バランス推進中の森之宮病院看護部が
日本看護協会「カンゴサウルス賞」を受賞
入職医師紹介

INFORMATION

帝国ホテルクリニックに新しい所長が就任



最優秀賞
「Live30」
経営理念に基づき、
最も優秀であったことを認め、
日本一を贈ります。
日本経済新聞

この春、63名の新入職員が社会医療法人大道会の仲間入りをしました。
3月25日(月)～29日(金)の5日間にわたって、
本部主催で実施した新人教育集合研修の内容とともに、
新入職員による受講レポートを紹介します。

法人トップや管理職に加えて、今年度はマネジメント研修の
トレーナー候補が講師を担当

平成25年度新人教育集合研修を開催

法人の20名が講師を担当
トレーナー候補も講師を担当

大道会では、30年以上前から毎年、本部
主催による新人教育集合研修を実施して
います。社会人として、医療人として、配
属先でスムーズに仕事を始められるよう
に、医療業界の概要をはじめ、大道会の組
織運営、各施設や部署の特色や業務内容、
接遇などプログラムに工夫を凝らしてき
ました。

近年は外部講師への依頼を減らし、法人
のトップや管理職が講師の中心となつて
います。今年度は20名が講師を務めました
(プログラム参照)。

「職員数1250名を超える大道会のだ
まざまな施設や事業、業務内容を知つても
らいたいと、法人内に協力を依頼しました。
トップをはじめ、各部門長や現場担当者に
よる講義を受講して、新入職員は多くのも
のを得ることができたと思います(研修
担当・本部管理部長人事課・新谷佳久主任)

特に今年度は、平成22年度から実施して
いるマネジメント力強化研修の受講者の
中から選抜したトレーナー候補4名が講



さまざまな施設長・管理職がパワーポイントを使って講義を行った。
写真講師は、医療コンシェルジュの資格を持つ森之宮クリニック荒
木課長による接遇研修。

師を担当しました。この4名は中間管理職
を対象とした上記研修を終了後、現在は、同
研修の講師を目指して養成プログラムを受
講しています。

森之宮病院看護部の福井科長と正壽科長
が「初めてヘルスケア分野で働く新人へ」と
題して、患者さんやご家族とどのように向
かえばいいか、社会人として必要な能力や
ストレス解消法など、これから働く上です
ぐに役立つ内容を紹介しました。また、同
院の医療社会事業課・藤井課長と地域医療

平成25年度新人教育集合研修プログラム (*印は外部講師)

| | 3月25日(月) | 3月26日(火) | 3月27日(水) | 3月28日(木) | 3月29日(金) |
|---------|---|--|---|---|--|
| 研修内容・講師 | 人事課オリエンテーション(新人研修を受講するにあたって、自己紹介) | 人事課オリエンテーション | 互助会・野口会長 [互助会について] | 入職式 | 森之宮クリニック 企画広報部医療 コンシェルジュ・ 荒木課長 |
| | グループワーク(説明、作業、発表) | 天野常務理事 [新人に望む10項目] [国の医療、介護政策の変遷と当会の対応][OECD各国とわが国の比較][社会医療法人の使命と義務] | 帝国ホテルクリニック健診部内科・沖永医長 [メンタルヘルスケアについて] | 社会福祉法人山手学園本部・畑事務局長 [山手学園について] | 「接遇講習—患者と顧客対応の実践」 |
| | 大道理事長 [経営トップから新人に望むこと] | 宮井副理事長 [森之宮病院が目指すもの] | 森之宮病院心臓血管センター・大久保部長 [MHPの急性期医療について] | YG検査 | 森之宮病院システム管理室・安藤副部長 [電子カルテ・イントラネット] |
| | 森之宮病院歯科診療部・旭部長 [歯科診療部について] | グリーンライフ 濱田施設長 [介護老人保健施設・グリーンライフの役割と今後の方向性] | (社)おおさか人材雇用開発人權センター事務局 企画相談員・高山氏* [人権問題について] | 森之宮病院看護部・福岡部長、ボバース記念病院看護部・白樫部長 [当会各施設における看護部(師)の使命と役割] | 人事課オリエンテーション [就業規則・社会保険制度・ハラスメントについて] |
| | | 大阪病院保険サービス・片岡氏* [医療機関・介護施設における個人情報対応事例] | 城東消防署* [防災について] | 森之宮病院看護部6階東病棟・福井科長、外来看護科・正壽科長 [初めてヘルスケア分野で働く新人へ] | 人事課オリエンテーション(研修まとめ) |
| | ボバース記念病院・今林院長 [BHPが目指すもの職場の安全衛生について] | 城東警察署* [防犯について] | 森之宮病院看護部 6階東病棟・福井科長、外来看護科・正壽科長 [初めてヘルスケア分野で働く新人へ] | ※各施設に配属 | |
| | | 本部渉外担当・峰部長 [医療機関での防犯・防災について] | 森之宮病院医療社会事業課・藤井課長、森之宮病院地域医療連携室・杉浦課長 [地域医療連携室・医療相談室の役割] | | |
| | | | 森之宮クリニック・高見所長 [がん検診とPET-CT検査] | | |

連携室・杉浦課長は、それぞれの業務内容を中心に法人内外の連携の重要性を具体例を交えながら紹介しました。

この研修を土台にして これからは個性を伸ばしてほしい

新人教育集合研修では、新人同士が交流を図れるようグループワークを導入しています。今年度は、お互いを早く知ってもらいたいと研修初日に開催しました。

テーマは「職種紹介」で、それぞれの職種ごとにグループに分かれて話し合い、自分たちの職種内容について発表しました。各グループとも初日とは思えないほど活発に意見を出し合い、最後の発表も図やイラストを使って工夫を凝らし、発表も落ち着いて行っていました。

「この新人教育集合研修では、社会人、医療人として基本的なことを指導しています。ここで学んだことを土台に、それぞれの配属先で積極的に仕事に取り組んで、それぞれの個性を伸ばして欲しいと思います。」(新谷主任)



マネジメント研修のトレーナー候補も、新人集合研修の講師を担当した。写真は、森之宮病院看護部の福井科長と正壽科長。

新入職員 研修レポート 「私たちが学んだこと」 新入職員が受講後、提出した研修レポートの中から、抜粋して紹介します。



患者さんやご家族の方々と 向き合う姿勢を学ぶことができた

太田 紫乃 森之宮病院診療部医療社会事業課

福井科長と正壽科長による「初めてヘルスケア分野で働く新人へ」の講義では、技術やテクニックの前に必要な患者さんやご家族と向き合う姿勢について学びました。ヘルスケア分野は患者さんやご利用者、ご家族の方々の苦しみや悩みに寄り添い、癒やし、共に闘う場であり、その方々の人生の岐路に立ち合う中でどのように関わり、どのような役割で接することが求められているのか考えながら支援する必要性を感じました。

法人内や院内では、多職種間における連携が求められています。自分の役割を考えながら、常に患者さんやご家族の立場に立つということを忘れずに職務に励みたいと思います。また、社会人基礎力や、働く上でどのような能力や要素が必要なのかという話も、これから社会人となる私たちに必要な内容であり、学びになりました。



「させてもらっている」と意識して リハビリテーションを行っていききたい

丸山 良平 森之宮病院リハビリテーション部作業療法科

天野常務理事の「お給料は患者さんやご利用者から頂いている」という講義が印象深かったです。「病院のスタッフのおかげで体調が良くなった」と、スタッフを目上の人のように接する患者さんがおられます。しかし、私たちがお給料を頂けるのは、スタッフや医師を信頼して下さっている患者さんのおかげであると考えます。リハビリテーションや治療を「してあげている」のではなく、「させてもらっている」ことを常に意識することで患者さんや仕事への意識、目標の持ち方などが変わってくると思います。

自分の技術を向上させることは、患者さんに提供できるアプローチの幅の拡大につながると考えます。困難なことも、達成することが患者さんのためになると考えると実現できると思いました。



自分の役割を知っておく大切さを 学んだグループワーク

長富 友見 森之宮クリニック企画広報部

初日のグループワークでは、自分の職種の役割や業務について同じ職種同士で意見交換でき、改めて医療現場における自分の役割について考えるきっかけとなりました。事務職のメンバーと話し合った結果、事務職の役割とは「書類作成や患者さんに対するフォローなど迅速で正確に業務をこなすことで病院内の検査や治療がスムーズにいくようサポートすること」、「患者さんと医療スタッフをつなぐ職種である」という結論を出しました。自分の役割をきちんと把握しておくことの大切さに気付くことができました。

チーム医療を行うためには、お互いに役割を分担した上で連携して円滑に業務をこなしていかなくてはなりません。良い医療を提供するために、他職種とのつながりを大切にしながら働いていきたいです。



自分自身で「思いやりの心」を 育てていく必要を感じた

今田 絢子 森之宮病院リハビリテーション部言語療法科

接遇の研修では、大道会の考える接遇が患者さんだけでなく、業務上関わるすべての方が対象となっている点に驚きました。対象を選んで表面的な接遇を行うのではなく、広く周囲に対する「思いやりの心」を自分自身で育てていく必要があると教えられているように感じました。

言語聴覚士にとって、会話もリハビリテーションの一環であるため、患者さんが会話を楽しんでいただけるよう、また安心してお話いただけるよう、自信が良い聞き手、良い話し手にならなければいけないと考えます。そのためにも、今回学んだコミュニケーションの目的や交流分析についての視点をもとに定期的に振り返りを行いながら、コミュニケーション能力を伸ばしていきたいと思っています。



社会人として、医療従事者としての 自覚が生まれた

青山 万智 森之宮病院診療技術部薬剤科

天野常務理事の「新人に望む10項目」で、2点印象に残ったことがあります。1点は「働くということはお給料を頂くこと。そのお金は患者さんから頂いている」ということです。新人であっても患者さんからお金を頂いてヘルスケアサービスを行っているという自覚を持ち、より良い医療をお返しできるようスキル向上に努めたいと思います。2点目は、「どんな単純な仕事も計画的に」ということです。簡単な当たり前の仕事だからこそ、丁寧にやることを意識しながら働きたいと思います。5日間の研修を終えて、大道会に就職できることを改めてうれしく思いました。社会人として、医療従事者としての自覚が生まれたと思います。実際の医療現場では臨機応変に自分のできる最大限の能力を発揮して地域医療に貢献していきたいです。



リハビリテーションの内容や意味を考え 連携を大切に、看護を行っていききたい

安森 彩加 ポバース記念病院看護部2階病棟

グループワークでは、理学療法士と作業療法士の発表内容に興味を持ちました。実習中、疑問だった2つの違いが、グループワークによって解けました。理学療法や作業療法を行うことで患者さんが自立し、社会復帰・自宅復帰できるように働きかけている職種であるということを知ることができました。

配属となった回復期リハビリテーション病棟で看護を行っていく際、どのようなリハビリテーションを行っているのか、どういう意味があるのかを学ぶことが必要であると考えようになりました。私たち看護師はどの職種よりも患者さんに関わる時間が長い職種です。患者さんの状態に合わせたリハビリテーションが行えるよう、他職種のスタッフとの連携を大切にしていきたいと思っています。

大道会では、平成22年度から中間管理職を対象としたマネジメント力強化研修に取り組んできました。その中で新たに取り組んでいる人事制度の改良プロジェクトについて紹介します。

より強固で働きやすい組織風土を目指して

人事制度改良プロジェクトをスタート

マネジメント研修を受講した
選抜メンバーが中心になり
中長期ビジョンを策定

大道会では、より強固な組織づくりを目指して、平成22年度から中間管理職を対象にしたマネジメント力強化プロジェクトに取り組んでいます。その一連の流れとして、今年1月から進めているのが人事制度の改良プロジェクトです。

本部管理部・井山裕部長をプロジェクトリーダーに、マネジメント研修に参加していた管理職から6名をメンバーに抜擢。さらに、オブザーバーとして2名の管理職を選抜。実務サポートとして本部人事課から3名が参加しています。

「人事制度は継続的に見直していくものだと思います。人事制度は過去2回にわたり策定してきましたが、前回の改訂当時と現在とは大道会もかなり変化しています。そのため改良に取り組みました。いろいろな立場の人間、実務に携わっている管理職層



中長期ビジョンを作成するため、延べ6日間にわたってディスカッションを行った。



4月16日に行われた「成果共有プレゼンテーション&ディスカッション」の様子。写真は、理事長に対し中長期ビジョンのプレゼンテーションを行っているところ。



プレゼンテーション終了後、理事長の意見に真剣な表情で耳を傾けるメンバー。この日、さらにブラッシュアップをさせて中長期ビジョンの策定にこぎつけた。

「目標としているのは、10年、15年というぐらい長い期間でも通用するような人事制度です。大きな投資をしているわけですから、十分に定着する人事制度にしていきたいと思えます。組織として発展するだけでなく、頑張った人が報われる仕組み、成長が実感できるような仕組み、心身ともに元気に働けるようなサポート体制などをつくっていききたいと考えています。人事制度がどうなっているか、多くの職員はよくわかっていないと思います。このプロジェクトを通じて、法人として働きやすい環境をつくらうとしている姿勢を知ってもらいたいですね。」(井山部長)

の意見を十分に反映したいとメンバーに加わってもらっています。」と井山部長。

同プロジェクトは、人事制度そのものを考える前に、中長期ビジョンの策定からスタートしました。メンバーは1月から4月にかけて、計6日間にわたって話し合いを行いました。

「すべてが見通せるわけではありませんが、例えば5年後、どういう事業を展開しているか、2025年の国の医療介護政策の方向に沿った形で中長期ビジョンを考えました。時間をかけて話し合うことで、メンバー内で共通の認識を持つことができました。」(井山部長)

6回目には、その内容を大道道大理事長にプレゼンテーション。その場で理事

長から課題や意見を頂きました。当日、さらにブラッシュアップを実施。中長期ビジョンを策定し、今後の戦略の方向性を明確にしていきました。



プロジェクトリーダーを務める井山部長。

平成27年4月に 新しい人事制度のリリースを目指す

そのビジョンに基づいて、5月からは来年4月にかけて人事制度の現状を把握し、課題や組織、人材要件を明確化。来年度から、人事評価の仕組み構築、報酬体系の構築、システムの仕組み構築など、具体的に検討を進めていく予定です。2年後、平成27年4月に新しい人事制度のリリースを目指しています。

人事制度改良プロジェクトの目的

☑ 目指す姿の具体化

法人のビジョン・戦略をよりいっそう理解しやすいよう明確化する。

☑ 人材要件の再定着

目指す姿の実現に向けて、組織や個人が担うべき役割や満たすべき要件を再定着する。

☑ 人事制度の再構築

組織と個人の理想状態と現状のギャップを明確化する。そのギャップを解消するための評価の仕組みを策定する。策定した人事制度に基づいて、採用配置・評価・報酬・能力開発の人事システムの仕組みを再構築する。

☑ 人事制度を機能させる 仕組みの構築

策定した人事制度を狙い通り機能させるための運用の仕組みを再構築する。

☑ 経営視点の強化

一連のプロジェクト活動を通じてプロジェクトメンバーの経営視点をよりいっそう強化する

受講報告

第28回 日本静脈経腸栄養学会 学術集会



森之宮病院
看護部
4東病棟主任
牟禮 博子

栄養もチーム医療 多職種が協働していきたい

日程：2月21、22日
場所：石川県金沢市

今年2月から、当院ではリハビリテーション(以下リハビリ)関連NSTを開始しています。回復期リハビリ病棟における栄養管理、サルコペニアについて知りたいと、第28回日本静脈経腸栄養学会学術集会(以下JSPEN2013)に参加しました。

テーマである「和」の人の「和」の食「和み」の心「和」のもと、臨床栄養学と関連の深い日本病態栄養学会、日本褥瘡学会、日本リハビリテーション医学会など8つの国内学会、団体と共に開催されました。それぞれに関連した演題や最新情報が発表され、リハビリテーションと栄養の関係性に関する内容も多く発表されていました。

サルコペニアとは、筋肉量減少をいい、①75歳以上、②BMI21以下、③手足の細さ(筋肉量減少)で診断が行われます。回復期リハビリ病棟への入院患者も、発症早期は一般的な筋肉量ですが、麻痺や廃用による活動量の低下で筋肉量減少が考えられ、サルコペニアのリスク患者は多いと考えます。

講演ではサルコペニアの発生メカニズムや予防について紹介されました。リハビリでは機能改善や筋力増強のために患者さんへ運動負荷をかけ、これに伴い

エネルギー消費量は増加します。栄養管理において、その消費量に見合った摂取量であれば筋肉量は維持されます。

しかし、栄養管理が行われずにリハビリを続けると、消費できる栄養が少なくなるため、体内でエネルギー貯蔵庫である筋肉量が減少してしまいます。筋肉増強のために行われているリハビリが逆効果となり、転倒などの危険度が増加することを知りました。リハビリを行う上で栄養管理は必須であると感じました。

この学会に参加して、すべての基本は栄養であることを再認識しました。栄養もチーム医療であり、多職種が協働して患者さんの健康を改善・維持・予防しなければならぬと痛感しました。今後は低栄養患者の抽出とともに、移動動作改善に見合った摂取量を調整する仕組みを栄養サービスクや療法士とともに協働して検討できればと考えます。皆さんのご協力をよろしくお願いします。

受講報告

第9回

大阪看護教育 管理学会報告



森之宮病院
看護部
5階西病棟主任
浦野 美和子

自分の役割を認識して キャリア形成を築いていきたい

日程：2月23日
場所：大阪市・ナーシングアート

キャリアアマネジメントや自分自身のキャリア形成などを考えるために、参加しました。最初に「これからのキャリア形成を考えよう」と題して、助産院を開設した講師の選択過程を聴きました。講師がキャリア形成していく上で主軸

となったのは、自ら規範を作り、それに従う「自律性」を育むことだったそうです。その根幹をつくるためには、「私はどんな役割を担い、そのために何をしたい、どこにたどりつきたいか」を意図的に考え、実行することが大切である」といわれ、信念の強さに驚きました。

看護教育におけるキャリア支援については、自らキャリアを選択し、プロ意識を持って自己研鑽し続ける能力が身につくような支援が必要であるといわれていました。認定・専門看護師の資格取得を選択した要因と、その志を継続できた理由についても紹介されました。能力開発できる機会を提供されたことで自己を振り返り、問題や課題をどうしたらクリアできるか常に考えることができたそうです。「信念」を持って、決してあきらめないこと、打たれ強い自分をつくること、自己を振り返り、原点に立ち戻ることの大切さについて話しておられました。

これらに共通することは、「自律性」と「自分」に問いかけることだと思えます。自分は何をしないといけないのか、やりたい事は何かを見つめ直し、与えられた課題に対して何ができるか、常に考えることが大切だと学びました。自分の役割を認識して、これからのキャリア形成を築いていきたいと思えます。

グリーンライフで 実践報告会を開催

身近な疑問をヒントに今後も 研究を継続していきたい

3月22日、第5回目となるグリーンライフ実践報告会を開催しました。療養サービスクの瀧口科長の応援のもと、グリーンライフ介護福祉士会のメンバーを中心に、事務スタッフとも協力し、無事

開催にこぎつけました。今回は例年より議題数が増え、過去最多の8題が発表されました。発表チームはそれぞれ日々の業務をこなしながら、チームメンバーと協力して研究テーマに取り組み、実践していきまいた。忙しい中、成果をまとめる、パワーポイントで発表資料作成するのは悪戦苦闘の日々だったと思います。

当日、研究チームのリーダーが演者となり、約1年かけて行ってきた成果を発表しました。7分という短い発表時間の中、緊張感を見せながらも堂々とした発表でした。質疑応答は活発に行われ、職種間で様々なやりとりがありました。時間が足りないと思うほどで、今後の研究課題となる重要な意見を聞くことができました。

今回、当施設の濱田施設長の声掛けにより、大道理事長にご参加いただき、研究チームや運営メンバーは感銘を受けました。今回の研究成果を含め、業務を通じて感じる身近な疑問をヒントに、グリーンライフだけではなく法人全体で取り組める研究内容を検討していきたいと思えます。今後も継続して開催できるように、法人連携に努めながら、当施設内で日々努力していきたいと思えます。(グリーンライフ療養サービスク主任 上田正)



実践報告会で司会を務めた上田主任。

森之宮病院

ワーク・ライフ・バランスを推進してきた看護部が 日本看護協会の「カンゴサウルス賞」を受賞しました

平成22年度から、看護職のワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)推進ワークショップがスタートしました。日本看護協会と都道府県看護協会が共同して、看護師が働き続けられる職場作りのための活動を地域主体で全国的に展開する初めての試み。森之宮看護部では初年度より参加しました。

先ごろ、3年間取り組んで成果を挙げた施設(8県27施設)が「カンゴサウルス賞」に選ばれ、日本看護協会において授賞式が行われました。大阪府からは4施設が選ばれ、

森之宮病院看護部の福岡部長が出席し、同会の坂本すが会長より賞状と記念品を授与いただきました。

森之宮病院看護部では、離職率を減らし働き続けられる職場をつくっていききたいとの強い想いを抱き、看護の喜びを感じることで「楽しく、明るく、元気な職場を作る」ことをビジョンに掲げて3年間取り組んできました。

ピンチ問題点を改善するチャンスに変える機会をいただいたと捉えて、インデックス調査で現状を知ることから取り組みをスタートしました。アクションプランを「有休取得の公平化」「始業前の業務改善」「育児制度の情報共有と活用支援」「キャリア支援」の4項目に決めて取り組んできた結果、「有休取得の公平化」は部署間での格差がなくなり、個人の意見を踏まえた取得に改善できました。「始業前の業務改善」は、業務改善をすることで残業や必要以上に早い時間から始業することがなくなり、育児制度の情報共有と活用支援」では、育児に際して、職員は不安なく制度を活用



ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる福岡看護部長(前列)、田中副部長(後列左)、上田副部長(後列右)。

用できるようになり、安心して復職することにもつながっています。「キャリア支援は教育体制の見直しにつながり、キャリアアップを目指したいという希望者が増えています。今後、この受賞を励みに、PDCAのサイクルを回しながら職場環境の改善に取り組み、看護師が働き続けられる職場づくりを目指す活動を続けていきます。

(森之宮病院看護部長 福岡幸代)

森之宮病院・ボバース記念病院

入職医師のご紹介

森之宮病院とボバース記念病院に新しい医師が入職しましたのでご紹介します。

森之宮病院心臓血管センターでは、循環器内科に1月に入職した川崎大三部長に加えて2月に福田医師が入職、心臓血管外科には4月に加賀谷医師が入職し、新たなスタッフでスタートを切っています。

森之宮病院

こども病棟で大阪城公園まで お花見に出かけました

森之宮病院小児病棟では、毎春、近隣の公園まで子どもたちとご家族、スタッフとともにお花見に出かけます。今回は大阪城公園まで行きました。公園内は桜が咲いており、非常に暖かく気持ちよくお散歩できました。チューリップ花壇の前では集合写真を撮り、桜の木の下にシートを敷いてジュースやお菓子を楽しく食べました。子どもたちは楽しそうな表情で、ご家族とともに良い時間を過ごすことができました。病

院で入院生活を頑張っている子どもたちにとって、とても良いリフレッシュになったと思います。(森之宮病院看護部3階病棟 迎 勝真)



大きな桜の木の下で、ご家族と一緒にゆったりとした時間を過ごされました。

●森之宮病院



循環器内科
福田修久医師



心臓血管外科
加賀谷英生医師



神経内科
乙宗宏範医師



小児整形外科
浦川ひかり医師



小児神経科
大村馨代医師



歯科
外川健史医師



歯科
藤井亮介医師

●ボバース記念病院

デイケアでお花見を楽しみました



甘酒を飲みながら仲良くお話されているところです！

3月末からの1週間をお花見週間として、デイケアのご利用者で千間川公園へ行ってきました。少し肌寒さを感じる日やポカポカ陽気の日もあり、今年は温度差がある天候でしたが、華やかな桜を見上げながら心地よい小鳥のさえずりが聞こえ、雰囲気を楽しませてくれました。

「さくらさく、いつも散りゆく、さくらぼし」花見来て今年もこれだ、うれしさよ」
 これからも健康と安全に気をつけながら、季節感に応じた楽しい行事を企画し、ご利用者に提供していきたいと思えます。
 (グリーンライフ療養サービス部1科 久高真希)

頑張っている職員に注目！

ただ今、奮闘中

#41

入職して1年ながら常に笑顔で患者さんに対応！

森之宮病院 看護部7階東病棟 小田悠香 科員

昨春、森之宮病院の仲間入りした小田悠香さん。済生会野江看護専門学校を卒業後、7階東病棟に配属となって1年が経ちます。



当病棟は、消化器・整形外科・形成外科・乳腺・循環器・心血管外科・歯科……と、内科・外科を問わず様々な分野の患者さんが入院されるため、幅広い知識・技術が要求されます。小田さんも入職時は寝る間も惜しんで学習したのではないのでしょうか。

病棟内に同期がいなかったことから不安も大きく、緊張や戸惑いがあったのではと考えられますが、それにもめげることなく、頑張ってきました。努力・努力の日々ですが、「単科と比べると大変さはありますが、様々な知識が得られる職場です」と前向きに答えています。入職2年目ですが、常に笑顔で、落ち着いた勤務しているのにはいつも驚かされます。

「まだまだ勉強不足なところがたくさんあり、先輩たちに指導やアドバイスをもらっています。毎日楽しく勤務しています」

皆に支えられて1年という大きな山を越えた小田さん。今後も知識や技術のさらなる向上を目指して、奮闘する毎日です。

(森之宮病院看護部7階東病棟 井上由美)

Medical Doctor's Voice #59

「最近歩きづらいのは年のせいだと思いませんか？」



森之宮病院診療部
循環器内科部長
川崎 大三

カテーテル治療を受けていただいた患者さんの多くから、「足が暖かくなって靴下が要らなくなった」「どれ

「歩行」は日常生活の中で当たり前のように行っている行動ですが、健康を維持するうえで非常に大切な機能です。

誰しも年を取ればあらゆる機能が低下してきます。血管の老化(動脈硬化)が歩行障害を起こす原因であることはあまり知られていないのが現状です。

足の動脈硬化により血流が悪くなり、歩行障害を及ぼす状態を「下肢閉塞性動脈硬化症」といいます。代表的な症状は左記の通りです。

① 散歩、坂道、階段などの動作で特にふくらはぎのあたりが痛くなり、立ち止まり、休憩すると再び歩けるようになる「間欠性跛行」

② 深爪や靴づれでできた足の傷がなかなか治らないなどの「足趾潰瘍・壊疽」

このような症状を認めると患者さんは歩くのがおっくうになり、運動不足から高血圧、糖尿病、脂質異常症のコントロールまで悪くなる悪循環を引き起こします。一見足の病

気と軽視されがちですが、下肢閉塞性動脈硬化症は、将来、心筋梗塞や脳梗塞の発生率が非常に高い予後不良の病気といわれています。

われわれ循環器内科は、こうした全身の動脈硬化をお薬で予防したり進行を防いだりします。それでも不十分な方に血流が悪くなった部分をカテーテルという医療器具を使って体に傷を残すことなく、数日の入院期間で血流の流れを健康な時と同じ状態に戻すのが仕事です。

カテーテル治療を受けていただいた患者さんの多くから、「足が暖かくなって靴下が要らなくなった」「どれ

だけ歩いて足が痛くならなくなった」「足の傷がみるみるよくなった」「足の傷がみるみるよくなった」などのご意見をいただくことが多く、非常に満足度が高い効果的な治療法です。腎臓の機能の悪い方でも造影剤を一切使わずに検査・治療できることも当院独自の特徴です。血管の老化が気になる方はぜひ一度受診してみてください。

帝国ホテルクリニックに新しい所長が就任しました

今年4月、阿部亨前所長に代わって、鍵谷俊文新所長が帝国ホテルクリニックのトップに就任しました。鍵谷所長のあいさつをご紹介します。

「受診者や健康保険組合などからの信頼の実績を維持できるように頑張りたい」

4月から阿部亨先生の後任として、4代目の帝国ホテルクリニック所長を務めることになりました。平成8年の開設当初から大阪大学の仲間とともに応援してまいりましたが、私にとっては新たな環境での仕事です。

スタッフの皆さんに教えていただきながら、一緒に新たな伝統を築いていきたいと思っています。

私は、3月まで全日本空輸株式会社大阪健康管理センターで20年間主席産業医として勤めてきました。帝国ホテルクリニックの人間ドック結果を会社の定期健康診断の代用として提出される社員も多く、結果報告書はよく拝見させていただいておりました。検査データ、判定とも的確で信頼できるものでした。これからはその結果報告書を作成する側になりましたが、これまでの受診者や健康保険組合などの依頼者からの信頼

の実績を維持できるように頑張りたいと思いますので、ご協力・ご支援をお願い申し上げます。



帝国ホテルクリニック所長
鍵谷俊文

ヘルパーステーショングリーンライフを開設 ヘルパーがご自宅に訪問、生活援助・ 身体介護サービスを提供しています

今年3月、介護老人保健施設グリーンライフでは、「ヘルパーステーショングリーンライフ」を開設いたしました。ご自宅での生活に不便を感じている高齢者の方、介護にお困りのご家族に代わって、ヘルパーがご自宅に訪問してさまざまなサービスを提供

させていただきます。ご自宅で生活されている高齢者の方が安心・快適に自分らしく過ごしていただくために、「心に残るサービス」提供を目指していきます。訪問のご希望がございましたら、担当のケアマネージャーさんまでご相談ください。

(ヘルパーステーショングリーンライフ主任 大村 尚)



ヘルパーステーショングリーンライフ
大村主任(左)と、新美科員(右)。

●主なサービス内容

- ① 生活援助サービス(お部屋の掃除、衣服の洗濯、調理、買い物代行など)
- ② 身体介護サービス(食事、排泄の介助、移動の介助、買い物や病院への外出介助など)
- ご利用いただける方
介護保険の要介護①～⑤、または要支援①～②の認定を受けている方

●活動時間

- 月曜日～金曜日(祝日を含む) 午前9時～午後6時
- お問い合わせ
ヘルパーステーショングリーンライフ
電話 06-6965-5680

ご寄付を頂きました

青木定雄様(京都市左京区)よりご寄付を頂きました。ありがとうございます。有意義に活用させていただきます。

Live30【ライブサーティ】 2013年6月号 vol.198 (隔月発行)

編集発行人／社会医療法人 大道会
〒536-0023 大阪市城東区東中浜 1-5-1
TEL.06(6962)9621 FAX.06(6963)2233

●本法人の経営理念

1. 社会から信頼される病院・施設づくり
2. 安定した経営基盤の確立
3. 職員の福祉向上と人材育成

●職員行動モットー

- 親切丁寧に(受診者・お客様・ご利用者)
待たさない/よく説明する/連携する

■大道会

社会医療法人大道会本部
T EL 06(6962)9621
森之宮病院
T EL 06(6969)0111
ポバース記念病院
T EL 06(6962)3131
森之宮クリニック(PET画像診断センター)
T EL 06(6981)9600
帝国ホテルクリニック(人間ドック)
T EL 06(6881)4000
大道クリニック(人工透析)
T EL 06(6961)5151

介護老人保健施設グリーンライフ
T EL 06(6965)0666
訪問看護ステーションおおみち
T EL 06(6967)1123
訪問看護ステーションおおみち森之宮営業所
T EL 06(6942)3737
訪問看護ステーション東成おおみち
T EL 06(6977)8680
ケアプランセンター城東おおみち
T EL 06(6964)5285
ケアプランセンター東成おおみち
T EL 06(4259)5311
レンタルケアおおみち
T EL 06(6967)6250

特別養護老人ホームサンローズオオサカ
T EL 06(6974)7388
東成山手学園(保育園)
T EL 06(6974)7377

- パソコン <http://www.omichikai.or.jp>
- 携帯 <http://www.omichikai.or.jp/i.cgi>

バーコードを読み取っていただく、大道会の携帯サイトにアクセスできます。



編集後記

昨年4月、大道会に入職して1年が経ちました。新入職員を迎え指導する立場となり、少し不安な部分も抱えつつ先輩方のように行えるように努めています。質問されることは改めて勉強することにつながり、相手にわかりやすい説明を心がける機会にもなります。指導しながら業務に取り組む際は、説明する順序や平易な言葉の選択など相手の立場になって考えるようにしています。これは日々の業務にも通じることですので、機転が利いた対応ができるように邁進します。(広報推進委員会/森之宮クリニック企画広報部 笈友里恵)