

[ライブ・サーティ]

Live30

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

VOL.

203

2014年
3月-4月



CLOSE UP

法人ヘルスケア講演会 大道会60周年の飛躍

「みんなで創ろう、みんなの未来」

OMICHI ACADEMY

リハビリテーション・ケア合同研究大会千葉

第55回日本小児神経学会 近畿地方会

平成25年度下期 新主任昇進者研修会

2年目職員 フォローアップ研修会

OMICHI SCRAMBLE

回復期リハ認定看護師取得

第7回 森之宮病院 登録医総会を開催

INFORMATION

第3回 介護事業部門プレゼンテーション会を開催

森之宮病院がマンモグラフィ撮影装置を更新



最優秀賞
「Live30」
最優秀賞に輝いたことを受けて
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

平成26年1月30日、クレオ大阪東において「平成25年度法人ヘルスケア講演会」を開催しました。現在、進行中の「大道会 未来創造プロジェクト（仮称）」の活動内容を発表し、新しい大道会を職員みんなでつくって「こう」と呼びかけを行いました。発表の主な内容をお伝えします。

法人ヘルスケア講演会 大道会60周年の飛躍

「みんなで作ろう、みんなの未来」プロジェクトの活動報告をしました



約300名の職員が参加。メンバーによる熱のこもった活動報告を通して情報を共有しました



アンケートなどを分析、解説する森之宮病院リハビリテーション部 日浦伸祐副部長



提案の概要を発表する人事制度改良ワーキングのメンバー、森之宮病院看護部 正壽佐和子科長



「サービスセンター」設置案を紹介する森之宮病院リハビリテーション部 椎名英貴副部長



プロジェクトの全体像を紹介するとともに、全職員に参加を呼びかける森之宮クリニック 吉田誠統括部長

平成26年は創立60周年の節目の年であり、大道会は「未来創造プロジェクト（仮称）」を通して、さらに地域の人々のニーズに応えられる医療機関になること、働きやすい職場になることをめざします。今講演会ではプロジェクトの中から人事制度改良、課題解決スキル強化、データ分析スキルの各ワーキングの活動の様子や成果をメンバーが発表。今後は全職員が新しい大道会を作る取り組みに参加して欲しいとアピールしました。

人事制度改良ワーキングでは事前一般職員・主任100名にアンケートを行い、講演会当日も同内容のアンケートを来場者参加型で実施しました。その結果、

①大道会が優れているサービスは？
回答…リハビリテーション

②改善が必要なのは？
回答…施設や職種の連携

③未来はどんな大道会になっていたほしい？
回答…地域密着、急性期から介護まで一貫

と、いずれも同じ回答が多数を占めました。事前アンケートに寄せられたコメントには、「森之宮病院とポバース記念病院のリハの連携ができれば、利用者には喜ばれる」「他施設との接点が少ない、実情が分からない」などの声があったことも紹介。職員一人一人は一生懸命に取り組んでいるが、全体のコミュニケーションに課題がある状態とアンケートを分析し、相乗効果が生まれる組織になれば、さらなる発展が期待できる、連携を通して透明性のある関係を構築することで働きやすい職場環境が作れるはずといった考えを示しました。そして、アンケート結果も踏まえ、今後の大道会がめざす姿とし

人事制度改良ワーキングからの提案

「患者さんの健康を生涯にわたりサポートできる施設になるには」



楽しいオープンセッションでみんな笑顔に



誕生日を会場の拍手で祝ってもらった職員



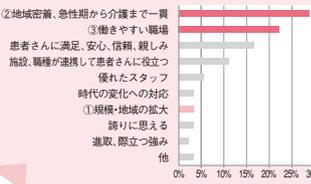
3つのアンケートに色紙を上げて回答。参加型の手法で一体感が高まりました

て豊富な施設と人材を活かした「フラッグシップサービス」、「ワンストップサービス」を提案しました。

アンケートで頂いたご意見の例

●めざす状態
「質問3. 未来の大道会は、どんな法人になっていたいですか。自由にお書き下さい」
次の①、②、③のうち、どれが最も多かったでしょうか？

- ①規模拡大、エリア拡大
- ②地域密着、急性期から介護まで一貫
- ③働きやすい職場



「フラッグシップサービス」とは、他にはない高度な医療で近隣と広域の患者を支えること、「ワンストップサービス」は、予防、急性期から回復期、維持期まで人生を一貫して患者を支えることや、地域にあって安定して機能し続けることとし、この2つが両輪として機能してこそ、「大道会の近くに住んでいて良かった」と言われる組織になれるとまとめました。大道会は、これまでの60年間も地域における役割を果たしてきましたが、今後は他の医療機関との連携も進め、地域の人々の健康を支援し続ける施設になりたいと訴えました。

施設間の連携が課題という点については、「サービスセンター」を設置するアイデアを発表。患者は複数の疾患や障害、生活上の難しさを持っていることが多く、施設間にまたがるケースはどこがまとめるのか分からないといった現状を指摘し、サービスセンターに相談すれば施設間のネットワークを通して入院治療、在宅治療、訪問看護・リハなど最適な治療の組み合わせが提案できるという状態に

するのが望ましいのでは、との考えを述べました。

課題解決スキル強化ワーキング

実践的な課題解決スキルを学んでいます

平成22年に始まったマネジメント研修で養成された10名のトレーナーが、現在には課長・主任を対象に課題解決スキル強化を目的とした研修を行っています。研修は1日7時間で4回、「楽しくてワクワクする研修」をモットーとし、課題の全体像を把握することから、分析、解決策立案と学んでいきます。研修生の一人、中窪主任は、「良い医療を提供したいが現場でうまくいかない事に直面する時がある。研修によって、どんな風に考え、分析、解決していったら良いかを実践的に学べた。職員とクライアントの両方の満足度を重視する考え方も学べた」と感想を発表しました。

課題解決スキル強化ワーキング

参加メンバー



ワーキングの進行状況話す森之宮病院看護部 柴田まゆみ科長



現場とたが現場で有効だったポイント、体験を話すと、病院内で記念セッション、美佐主任

データ分析スキル強化ワーキング

データ分析を課題解決に繋げたい今年も研修を続けます

当ワーキングでは政治や経済などさまざまな社会情勢と経営資源（人・物・資金）、大道会の強みを把握し、経営陣が的確な判断ができる科学的根拠を提示できるようになることを目標に取り組んでいます。継続する重要な意思決定のシーンで確信を持って前に進めるように、多様な仮説の裏付けをし、検証します。

平成25年10月から1年間をめどに分析の基礎、データ収集、データ分析、総合演習の4ステップを進めています。メンバーの大平課員は、「まだ、分析手法を学び終わった段階ですが、現場でデータ分析ができるようになるのが最終目標。課題解決に繋がる提案ができるようになりたい」と抱負を語りました。

データ分析スキル強化ワーキング

参加メンバー



科学的根拠を提示できるようになりたいと語る大道会本部管理部 野中優課長



将来は現場で役立つ提案がしたいと話す森之宮病院地域医療連携室 大平剛士課員

大きなお世話プロジェクト

小さな実績にもみんなの協力が必要と実感

このプロジェクトは、大道会の医療介護サービスに新たな価値を付加し、他にはないサービスの実現へ繋げようとするものです。職員にアイデアを募集したところ、利用者の環境整備や職場改善に関するものを中心に、今講演会までに100以上が集まりました。そして、第一弾として「洗面台に傘・杖立てを」多目的トイレに着替え用の台を「のアイデアが実現したことを報告。提案者がアイデアの背景を説明したほか、あいさつの推進や、職員専用禁煙外来の設置提案も各提案者が気付きの経緯や意義などを発表しました。

進行役のサワコ（正壽佐和子科長）さんは多くの人の協力でアイデアは実現できるとコメント。今後もチャレンジを続けると結びました。



某TV番組組に演出された「サワコの部屋」で、他にはないサービスを創造していく取り組みを紹介

発表報告

リハビリテーション・ケア合同研究大会千葉



ボバース記念病院
リハビリテーション部
言語療法科
梅原健

言語聴覚士(ST)として

医学管理分野で発表しました

日程：平成25年11月22日〜23日
場所：千葉市・幕張メッセ

幕張メッセで開催されたリハビリテーション・ケア合同研究大会千葉2013に、北海道医療大学との共同研究である「DNAマイクロアレイ法によるWilliams症候群の欠失範囲の同定と表現型の検討」という演題を医学管理分野で発表させて頂きました。

マイクロアレイ法という特殊な検査法を用いて血液からWilliams症候群の染色体の欠失範囲を同定することに成功しました。その結果、5症例ではありますが、表現型で3つのタイプに分類することができ、表現型で特異的顔貌がみられない患児は染色体の欠失範囲が一番狭いなど、遺伝子と表現型の関連について興味深い結果となりました。また、STがこのような発表をすることは珍しく、他病院の医師やコメディカルからは、「私の知らない手法でSTが発表するのは面白い」と声をかけて頂いたほか、三輪書店から雑誌への投稿依頼(コラム)を受けるなど、とても有意義な時間となりました。

私以外の医学管理での演題はポトックスやNIRS、fMRIを用いた研究が主であり、全国の傾向を知ることができました。他会場のリスク管理分野では特にピクトグラム



者さんの状態を担当者以外でも直ぐに把握でき、また、知らないスタッフが危険行動を見逃す事のないようにするシステムを構築した発表はとても魅力的でした。また、同じセッションでPT・OTだけでなくSTが転倒転落の危険因子について発表するなど interdisciplinary teamwork (医療者の個々の機能や役割が決まっているチーム医療)ではなく transdisciplinary teamwork (医療者が状況に合わせて、その役割を変化させるチーム医療)が、求められるチーム医療だと感じました。発表の最後にリハ医の先生が、「危険因子である高次脳機能障害の判断は臨床所見だけでなく標準化された検査バッテリーを用いて客観的に評価する必要がある」と話されるなど臨床へ生かすことができる内容でした。

今後、出生前染色体検査をはじめとして遺伝子は医療従事者にとって必要な知識であり、リハビリにも深く関わる分野になるため、リハビリの目線から今後も様々な学会で発表をしたいと思えます。

発表報告

第55回日本小児神経学会 近畿地方会



森之宮病院診療部
小児神経科医長
荒井洋

臨床現場から先進的な研究を支えていきたい

日程：平成26年3月1日
場所：大阪薬業年金会館

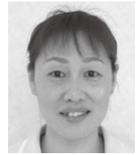
近畿2府4県の小児神経科医が年2回集まる本学会では、様々な小児神経疾患の症例報告が行われます。今回もてんかん、神経外科疾患、代謝異常症、感染・免疫疾患などの中で、比較的稀な疾患に関する発表が相次ぎました。神経疾患は、急性の病気であっても後遺症を残すことが多く、リハビリテーションのためにしばしば当院を紹介されます。そのような患者さんの原疾患に関する最新の知識や治療法の進歩を学ぶことができました。

私は、ウースター・ドロート症候群という稀な疾患の診断基準に関して報告しました。この基準は、平成23年度から参加した厚生労働省の班研究において作成したもので、24年度には、これを基に全国の専門病院を対象に症例数の調査も行いました。今回は、この疾患に類似した背側脳幹症候群との異同について、電気生理学的検査を用いて検討した結果を発表しました。

特別講演では、前述の研究班の班長でもある山形大学小児科の加藤光広先生が、てんかんと脳形成障害に関連する遺伝子について最新の知見を述べられました。この分野では、加藤先生を中心として、日本から多くの疾患関連遺伝子が報告され、これらを基により有効な治療法が開発されることが期待されています。当院も今までに幾つかの原因遺伝

参加報告

平成25年度下期 新任昇進者研修会



グリーンライフ
療養サービス部
療養3科主任
南山裕美

役職者としての役割・責任の考え方を学びました

日程：平成25年11月20日
場所：森之宮病院会議室
講師：天野常務理事

平成25年度下期新任昇進者研修会に参加させて頂き、「ヘルスケア分野を取り巻く環境変化と役職者の対応」について受講しました。

最初に、時代・業種・規模・国籍を問わず成功した組織の4つの共通点として、

- ① 他から謙虚に学ぶ(傲慢は衰退を生む。同・異業種関係なく学ぶこと)
- ② 自己満足しない(頑張っているだけでは不十分。評価は第三者がするもの)
- ③ 適時的確な意思決定(社内調整に無駄な時間を費やさない。会議は長くて1時間)
- ④ 改革・競争に摩擦を恐れない(責任転嫁・評論家・仲良しクラブ・傷の舐めあい(駄目)と、解説されました。これらのキーワードは自分自身、また、グリーンライフ全体にとってもとても重要なことであり、1つ1つを役職者がリーダーとなり実践していく事で働きやすい環境が作れ、ご利用者様にもより良いケアができるのではないかと感じました。

特に、私が実行したいと感じたのは、④「改

革・競争に摩擦を恐れない」です。自分の考え・意見ははっきりと伝える。その中で色々な議論をし、少しずつご利用者様や職員の業務の為に、より良い方向へと進めば、今までの以上の評価を得られるのではないかと考えます。

次は、「良い病院(施設)・選択される病院(施設)とは2要素のバランスが優れている」というテーマでの講義でした。

(I)医療の質

① 技術的要素 ② 人間関係的要素 ③ アメニティ要素

(II)経営の質

① 患者さん、地域社会への還元(最新の機器設備・研究・研修への投資)

② 最新制度(リニューアル・新築)

③ 職員への還元(E・S・I・C・Sは相関)

経営の質については、一定の利益を上げないと何とできない、という事でした。一定の利益を得ることで新たな機器を購入したり、研究・研修への投資を行ったりといった知識・技術面のレベルアップが図れます。

そして、コミュニケーションという部分では、挨拶で相手の第一印象が決定します。例として、ご利用者様、ご家族から不満が1つ上がったとします。実際、その裏には多数の不満があり、信頼は気づかないところで下がります。1人の苦情の裏には4〜5名の苦情が隠れており、そうなってからの改善は大変難しいものです。わずかに1名の満足を得るには大変な努力が必要であるために、日常からのコミュニケーションが重要になってきます。改めてコミュニケーションの重要性を感じました。

このことをしっかりと考えながら、日々前向きに取り組み、実践し、自己実現が図れる組織になるように努めます。

参加報告

2年目職員 フォローアップ研修会



森之宮病院診療部
医療社会事業課
吉岡みゆき

学んだことを忘れずに
ソーシャルワーカーとして
3年目も日々、精進します

日程：平成26年1月25日

場所：森之宮病院 ウッティホール

天野常務理事から「医療関連政策の変遷と大道会の沿革&対応」について講義を受け、創立以来、現在に至るまで大道会が医療関連政策とともに変化・対応してきた歩みを学びました。そして、今後は、社会保障制度改革推進法により、病床の役割の分化・地域との連携強化を行い、また、在宅医療を推進する包括的マネジメントが重要視されていることから、社会のニーズに応え、社会から支持される病院・施設をめざしていかなければならないことを教えて頂きました。

当法人の取り組みで最も印象に残ったのは、平成元年に全国初で導入した「地域モニター制度」です。他病院では、モニター会の機能が中断してしまうケースが多いですが、当法人では現在も継続。患者さん・ご家族が安心して医療を受けられるように病棟の質の向上をめざして誠実に対応している姿勢を知ることができました。私もソーシャルワーカーとして、患者さん・ご家族の思いや意見を伺う機会があります。それらを聞き漏らすことなく、切実に対応していこうと再度、決意しました。

「医療看護分野職員の課題解決手法などマネジメントの基本」では、私は課題を発見するとすぐに解決案に飛んで考えてしまい、課

題を分析し、深めて考える視点が持っていないか、かつと気づきました。「問題とは設定した「目標」と「現状」との「ギャップ」である」とのお話があり、3年目を迎える職員として、将来的には創造型の問題意識できる人材にしなければならぬと思いました。

「医療に関わる職員として知っておかなければならない全体の確認」など、2つの小テストでは、記載できなかった箇所もあり、恥ずかしく感じました。業務内容や環境に慣れしてきた現在こそ初心を忘れず、新たな気持ちで勉学に励みながら、日々精進したいと思えます。

参加報告 新入職員フォローアップ 研修会



森之宮病院
リハビリテーション部
作業療法科
大澤千尋

初心に戻ることができ
仕事への意欲が高まりました

日程：平成25年11月30日

場所：森之宮病院 ウッティホール

1. 日本の病院の現状と将来展望 ー医療人としての基礎知識ー

日本の医療の現状と今後の病院に求められる高い質や安定性の確保について天野常務理事に講義して頂きました。

無保険者が多いアメリカなどに対して、日本は体制や設備も整っている。しかし、医療従事者数が少なく、負担が多いことを知りました。今後、受診者には選ばれる病院になるためには高いサービス(高い治療技術や療養環境、受診者とのコミュニケーション)が必要で、その実現の為に安定した経営基盤が必要だと感じました。高いサービスを提供で

きることは、私たちの達成感にもなるため、意識して働いていきたいです。

2. フォローアップ研修 ー更なるステップアップー

働く上で必要不可欠な社会人基礎力と、不安を感じる業務を行う際に必要な能力、そして不安の対策となる報連相についてに講義して頂きました。

私も考えを端的に伝えることが苦手で、人間関係や業務に不安がありました。社会人基礎能力とは粘り強さや考える力、チームワークなどで、基礎学力の延長にある能力。様々な経験をすることで高められるとのことでした。特に病院ではチームワークが必要。他施設との連携のためにも社会人基礎力を一から見直したいです。チームの役割を果たすためにはメンバー各自が個性や能力を活かすことが大切で、チームの力が質の高いサービスの提供や自己の成長、病院の経営に影響することを学びました。私はまだチームの中で役割を十分に果たせておらず、受診者だけでなく、チームや病院全体に影響を与えてしまふと感じました。現状報告をし、次に何を考えるべきかを相談するために5WIHを意識していきたいです。

3. ファーリングアーツ体感

ファーリングアーツは音楽と光と絵画による体感型の総合芸術で、見る人によって感じ方が変わります。作品が何かを表現しているのではなく、体感者の中に表現されることで、いつのまにか自分と向き合うような体験をしました。自分がどう感じたかを考えることで自分を表現できることがファーリングアーツの効果だと感じました。

今回の研修で、入職時の気持ちを改めて振り返ることができ、また、新たな気付きもありました。

参加報告

キャリア入職者研修会



帝国ホテルクリニック
検診技術部看護課
仁井貴子

医療はサービス業と自覚し、患者さんの満足度を高めるために日々努力します

日程：平成25年12月3日
場所：森之宮病院会議室

【研修内容まとめ】

① 大道会グループの概要
・新入職者に望む10項目

給料は患者・お客様から支払われる事を理解する。各自がステップアップすることで、より良い医療サービスの提供が可能。有限の目標を持つ。単純な仕事も計画、実行、チェック、アクションのサイクルで実施する。左右に目配り・気配りできるT字型人間になる。医療分野は日進月歩であり向上心をもって勉強する、など。

・大道会の概要

病院の経営状況は二極化の時代。全国の病院の半数が赤字経営であり、中でも自治体病院は顕著。将来、大道会が自治体病院等の経営に関わる可能性も皆無ではなく、今から体質強化を計る必要がある。大道会ではベンチマーキング手法を取り入れ、定期的にモニター会を実施、幹部も出席することで即断、即決の対応が可能となっている。医療の質だけでなく、経営の質も満たされることが「選ばれる病院」に繋がる。

② 防災・防犯

・暴力団関係者が施設を利用することもあり、犯罪に巻き込まれる恐れもある。患者・お客様

様に処置対応の不平が出て、自己で対応できない時は上司に対応してもらおうか、本部に対応を依頼すること。

・盗難にも注意し、声掛けなどで予防したり、防犯への意識を持つことが大切。

③ 接遇講習

・国民の6割が医療をサービス業と認識。サービスには「本質」と「表層」がある。本質は受けることが当然のサービス(質の高い医療)、表層はあれば嬉しいサービス(思いやりや気遣い)。表層サービスの向上こそ患者・お客様満足度UPに繋がる。

・良い第一印象には「笑顔」「身だしなみ」「挨拶」「言葉遣い」が重要。

・相手が快と感じるプラスのストローク(肯定あるいは否定を表現・伝達する言動の1単位)には笑顔、思いやりの声掛け、優しいタッチ、傾聴等がある。受診者は健康人より一層温かいストロークを求めているが、求めるストロークには個人差がある。相手の求めるストロークを与えられれば信頼関係が築ける。

【研修を通しての学び】

当院でも医療をサービス業と認識している職員はまだ少ないように感じます。一方、国民の6割がサービス業と考えている事を知り、病院評価の雑誌も店頭に並ぶ今日、より一層の本質及び表層サービスの充実が求められると感じました。評価の良い病院となり、赤字経営に陥らない為に、各職員にできることは表層サービスの向上、接遇対応の向上です。昨年のマナー研修でも学びましたが、笑顔や身だしなみが人の印象に与える影響は大きく、重要です。

有限の目標を持つこと、向上心を持つことが「新入職者に望む10項目」に含まれてい

ましたので、まずは接遇を目標に掲げようと思います。

参加報告

トヨタ工場見学報告



大道会本部管理部課長
野中優

課題解決のスピード感を実感
職場活性化のヒントを得ました

日程：平成25年11月21日
場所：トヨタ元町工場

城東納税協会青年部会、城東優良申請法人二世会主催の標記の工場見学に参加させて頂きました。私にとって初めての工場見学だったため、他との比較はできませんが、自動車を作るための安全対策と効率化を確認することができ、私の業務でも展開できる知識習得の機会となりました。

最初に感じたことは、工場内外を問わず、整理整頓が徹底されていたことです。整理整頓は自動車業界に限らず、安全面とコスト面に効果が得られ、仕事の効率アップにも有効です。工場内の厳しい監視体制が感じられましたが、大道会の医療安全面においても、専門部署による自己監視体制の必要性を実感しました。

作業の効率化については、次ぎの3つの運用が確立されていました。

① ジャスト イン タイム

「必要なものを」「必要なときに」「必要なだけ」生産するトヨタ独自のシステムです。近年は受注車種の多様化もあり、ベストな選択と感じました。

② 「ひもスイッチ」「行灯」の利用

作業遅延の問題を早期に回復させる仕組みです。作業ラインはリーダー1名+作業員5名のチームで構成されており、作業員が解決困難な状況に陥った場合に「ひもスイッチ」を引き、「行灯」と言われる掲示板にライン番号を表示。駆けつけたリーダーが問題解決する仕組みです。常に問題は管理者の指示の下、その場で解決させるポリシーが徹底されていました。

③ 創意工夫提案制度

「自分たちの職場は自分たちで改善する」、全員参加の改善活動のことで、全作業員に改善案を求め、実現していく内容です。採用された内容は、既に実ライン上に取り入れられており、改善に向けたスピード感を感じました。また、インセンティブ制度があるため、職員は常に改善意識を持ちながら、効率化を追求する活動を行っていました。

現在の本部業務でも多様化する社会情勢に合わせたチーム行動が求められています。今後は管理者がしっかりと管理を行い、問題を適切なタイミングで発見し、先送りしない体制の確立は職場マネジメントの観点からも重要なファクターであると実感しました。また、創意工夫提案制度については、現在大道会でも取り組んでいる「大きなお世話ワーキング」と同様の内容で、大道会職員からも実現可能な提案がなされています。しかし、提案を聞くだけでなく、内容によってはスピード感をもって対応する姿勢を見せ、それにインセンティブ制度を組み合わせれば、更なる職場活動の質向上、顧客満足向上の発展に繋がると考えます。

今回の工場見学の経験で得た知識を最大限活かし業務の改善や効率化、職場の活性化に取り組めます。

ボバース
記念病院

回復期リハビリテーション 認定看護師資格取得

平成23年に全国回復期リハビリテーション病棟連絡協議会が主催する回復期リハビリ認定コースに第6期生として参加しました。回復期病棟に勤務して1年が過ぎ、病棟主任として、リハビリ看護に必要な知識・技術をもっと学びたいと思つてのことです。

幅広い知識・技術を習得できたと感じています。また、多職種で行うチームアプローチの重要性、質の高い看護の提供についても多くの事を学ぶ良い機会となりました。

研修期間中と研修後の実践活動では病棟の科長をはじめ、多くのスタッフの協力や、支えがあり、頑張ることができました。

今後は、認定看護師資格を取得したことでリハビリ看護



ボバース記念病院
看護部2階病棟
湯川智子主任

の専門性向上に向けて、その知識と経験を一人でも多くの看護師に伝えられるようにしたいと思えます。そして、認定看護師としての自覚を持つて力を発揮し、病棟に貢献していけるように頑張りたいと思います。

森之宮病院

森之宮病院で落語の鑑賞会が行われました

2月12日に平成25年度第4回鑑賞会が森之宮病院1Fこもれび広場にて行われました。今回は桂文我さんにお越し頂き、落語を観賞しました。会場の設営もいつもとは違い、落語の台座を作る場所から初めてのことです。スタッフも戸惑い、桂文我さんの厳しいチェックもありましたが、なんとか時間までには準備を終えて、落語を始めることがで

きました。落語が初めての方もいる中で、分かりやすく落語の説明を加えながらお話をさせて頂きました。会場の皆さんにも関係が深い病院の話、年配の方に関する話、夫婦の話などをして頂き、なるほどと感動させられました。会場の皆さんも大笑いやクスクス笑いされ、心あたたまる一時になったことと思います。



桂文我さん、お越し頂きありがとうございました。
(森之宮病院 診療技術部検査科 高木慶伸)

森之宮病院

第7回森之宮病院 登録医総会を開催しました

2月1日、帝国ホテル大阪において、「第7回森之宮病院登録医総会」を開催させて頂きました。講演会では、大道理事長から「平成25年・地域医療機関からの年間紹介件数・紹介内容・科別手術件数および術式」についてご報告させて頂きました。続いて、山口健一法律事務所、山口健一先生に「こんなときどうする!?患者や従業員とのトラブル対応術」というテーマで講演を頂きました。患者や従業員とトラブルになった場合、どのように対応すればよいのか、実際にあった事例を参考にそれぞれの対応方法を紹介して下さいました。皆さん熱心に講演を聴かれ、たくさんのご質問がありました。

懇親会では、東成区医師会長の中村クリニック、中村正廣先生に乾杯のご挨拶をして頂きました。

今回、初参加の先生方や久しぶりにご参加下さった先生方もおられ、また、当法人各施設職員も参加し、とても賑やかで和やかな懇親会となりました。森之宮病院へのご意見はもちろん、介護・在宅関連など、様々な貴重なご意見を頂きました。

当法人スタッフ一同、今以上に地域連携を図り、より良い医療・介護サービスを提供させて頂こうと気持ちを新たにしました。1日でした。
(森之宮病院診療部地域医療連携室課長 杉浦美保)



登録医総会

第3回 介護事業部門プレゼンテーション会を開催

平成25年12月3日、第3回介護事業部門プレゼンテーション会が行われました。この会は大道会グループの介護事業部門(サンローズオオサカ、グリーンライフ、在宅事業部)が相互理解を深め、連携強化を進めるために平成25年度から始めています。

第3回目となる今回は、サンローズオオサカが施設内の見学会と事業紹介(プレゼン)を行いました。

見学会では、普段あまり施設内に入ることがなかった他施設の職員が、浴室やご利用者が過ごされる部屋を見て、ご利用者がどんな風に過ごしておられるかを知ることができました。

また、プレゼンでは、各部門の事業内容や強み、サンローズ職員がどん

な想いを持って働いているかなどを聞き、サンローズオオサカが大切にしていることを感じる事ができたのではないかと思います。

現在のサンローズオオサカには大道会からの出向等でセラピストや看護師の職員が勤務するようになり、医療ニーズやリハビリのニーズがある方のご利用が増えたように感じます。中には大道会の在宅事業部やグリーンライフのサービスを複数利用されている方もいらっしゃいます。

今回の発表を通じてお互いの顔や事業内容を知ることができ、これまで以上に、ご利用者にとって今必要なケアは何か、施設でも自宅でも一貫したサービスの提供ができないかなど、話す機会ができるようになれ

ばと思います。

これからもご利用者・ご家族が安心して自宅で過ごすことができるように、私たちが協力して暮らしを支えていけるようになっていきたいと思われました。

(サンローズオオサカデイサービスセンター主任 大塚明子)



サンローズオオサカ施設内見学・プレゼンのメンバー

森之宮病院がマンモグラフィ撮影装置を更新しました

森之宮病院では、平成26年1月27日にマンモグラフィ撮影装置を更新しました。

新しい装置は、従来の装置に比べて少ない放射線量で乳がんの指標となる石灰化がより鮮明に描出できるようになりました。また、画像処理能力が向上したため、撮影後すぐに画像を確認でき、検査にかかる時間が短くなっています。被曝の低減や検査時間の短縮によって検査を受け

る方の負担が軽減されています。

当院ではマンモグラフィ検査の撮影は、全て検診マンモグラフィ撮影認定を取得した女性技師が担当しており、女性が安心して受診できる環境作りに努めています。画像の読影は全て認定を取得した医師が行い、診察は乳腺専門の医師が行っています。

乳がんは早期発見、早期治療で治る確率が高い病気です。ぜひ一度、

乳がん検診をご利用下さい。

(森之宮病院 診療技術部画像診断科 甲木明恵)



更新されたマンモグラフィ装置とマンモグラフィを担当している技師

Live30【ライブ・サーティー】 2014年3-4月号 vol.203 〈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

■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
ボバース記念病院
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
東成山水学園(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と、大道会の携帯サイトにアクセスできます。



編集後記

新入職員を迎える季節となりました。私にも後輩ができましたが、教えることの難しさを痛感しています。また、私が入職した時に先輩たちが忙しい中とても分かりやすく様々なことを教えて下さったことを思い出し、改めて先輩たちへの感謝の気持ちが湧いてきました。私も、教えて頂いた先輩たちに恩返しができるように、頼れる先輩になれるように努めたいと思います。新入職員の皆さんも、新しい環境の中で緊張しているとは思いますが、体調には気を付けて頑張ってくださいと思います。(広報推進委員/森之宮病院歯科診療部 一宮桃子)