

達人 Professional vol.29

2022年9月

Contents

特集 第2回慈愛会学会学術集会
慈愛会NEWS
慈愛会第3次マスタープラン
職能部門別 編
永年勤続表彰
慈愛会の達人たち-燐製づくりの達人-
慈愛会フィロソフィ/人事情報

特集

第2回 慈愛会学会学術集会

過去から学び、飛躍する慈愛会



巻頭言

次の飛躍へ向かって 挑戦のスタート

日本医師会常任理事就任がもたらす新たな使命

次の飛躍へ向かって 挑戦のスタート

日本医師会常任理事就任がもたらす新たな使命

公益財団法人慈愛会 理事長 今村 英仁



今年6月に開催された日本医師会役員選挙で常任理事に選任・選定されました。今号では、その経緯と当法人との関係について触れたいと思います。

日本医師会役員立候補の件は昨年暮れ、池田琢哉鹿児島県医師会会長の下命で、鹿児島県医師会理事会承認の下決定しました。今年に入り九州医師会連合会、九州全県の医師会長の推薦をいただき、九州ブロック代表候補となりました。役員選挙は、松本吉郎会長候補の計14名の松本キャビネットの一員として臨みました。幸い、松本キャビネット候補全員が選任・選定され6月25日の代議員総会から仕事開始となりました。

日本医師会の常任理事になると常任のため、月曜の夕方に上京して金曜の夕方に帰鹿するまで週のほとんどを日本医師会の仕事に充てる必要があります。慈愛会の現場での仕事は月曜の午前中と限られた時間だけになります（Zoomのお陰で、随時、慈愛会スタッフと会議が出来るのは非常に大きなアドバンテージです）。その結果、慈愛会の事は全て現場にお任せすることになります。また、医療提供者の代表として存在する日本医師会の仕事は、私利私欲を捨て、日本の医療の未来を考えて行動しなければなりません。

慈愛会にとって理事長が日本医師会の役員を務める事に意味はあるのでしょうか？

わたしなりに次の3点を考えてお引き受けしました。

- ・慈愛会の存在意義が認められた
- ・慈愛会が日本の医療に貢献する使命を帯びる
- ・慈愛会の次の時代への挑戦が始まる

今回の新型コロナ禍でも当法人の各事業所はスタッフ全員の努力のお陰で地域医療に可能な限りの貢献をしています。また、普段から地域医療にしっかりとコミットして医療提供を行っていることが認められたからこそ理事長に下命が下されたのは間違いありません。

一般医療と精神科医療、また、高度急性期から在宅医療まで幅広い医療提供を行い、保健・医療・福祉・教育複合体としての経験が基になって日本医師会の仕事が可能となります。これからの慈愛会は日本の医療に貢献する使命を帯びたと言えます。一方、それだけ世間の目は厳しくなりますが、慈愛会スタッフの皆さんならしっかりとその使命を果たしてくれると信じています。

新型コロナ禍が世界を襲ってから3年目に突入しましたが、すでに過去2年間慈愛会の業務をほとんど現場に任せてきました。これからは、一段とステップアップして、自立・自律して仕事することが求められます。皆さんならそれが可能です。そして、その事は慈愛会の次の時代の布石でもあります。

慈愛会創設90年を間近に控え、次の飛躍へ向かっての挑戦のスタートです。

どうか宜しくお願いします。

第2回学術集会への取り組みと
「大会長講演」に込めた想い第2回慈愛会学会学術集会 大会長 宇都宮 與
今村総合病院 名誉院長兼臨床研究センター長

令和3年にスタートした慈愛会学会学術集会の第2回が、7月9日昨年と同じ鹿児島県市町村自治会館で開催されました。今年は慈愛会の始まりである今村産婦人科医院の開設から88周年にあたります。小さな医院から現在の公益財団法人慈愛会、二千数百名の職員を抱える大きな法人に発展するまでには多くの職員の苦労と努力が積み重ねられてきました。しかしこのように大きな法人に発展する過程において病院同士や事業所同士の情報の共有や協力などは十分とは言えませんでした。新たに立ち上がった慈愛会学会の学術集会を通して法人の情報共有、活動の見える化が求められています。第2回学術集会の大会長を仰せつかり、学術集会のテーマを「過去から学び、飛躍する慈愛会」と掲げました。職員の皆様にそれぞれの施設の過去を振り返り、どのような困難に遭遇し、それに立ち向かい、工夫・改善を行った結果、法人の発展に繋がったかを知っていただき、さらに飛躍する慈愛会に繋がるきっかけになればと考えました。また、過去に酔いしれるだけでなくこれからの慈愛会の発展を見据え一丸となって取り組んでいくきっかけになることを目指しました。

今回は、大会長講演の機会をいただき、「慈愛会における血液内科 ～歴史と現在・未来～」のタイトルで、血液内科の歩みを詳細に振り返ることができました。血液内科の始まり、現状を振り返り、無理と思えることでもみんなの協力を得ながら立ち向かうことで目標を達成することができた経験をお伝えしました。飛躍する慈愛会の中で、一翼を担ってきた血液内科として、新たな歴史を刻んでいきたいと思います。

第2回学術集会は、コロナ感染の急拡大の中、中止も危ぶまれました。プログラムの一部変更や対面参加者の制限などはありませんでしたが、会場参加とリモート参加で500名弱の参加をいただきました。パネルディスカッション、口演、ポスター発表といずれも充実した内容でした。ポスター会場での質疑応答はできませんでしたが、会場とリモートで多くの職員が他分野の活動発表を聴講・閲覧でき、重要な情報収集、共有、情報交換の場となりました。昼食時の法人の歴史をつづった動画も法人の立ち上がりから現在に至るまでの充実した内容の紹介でした。また、昨年と今年と法人の入職式も全体ではできませんでしたが、この2年間の新入職者のビデオ紹介も有意義でした。非常に印象的な内容の動画を作成されたいづろ今村病院の画像診断科のスタッフに感謝します。本学術集会で発表していただいた皆様、開催に向けて準備に取り組んでいただいた準備委員会の皆様に御礼を申し上げます。



◆ Photo album 2022.07.09 ◆



開会宣言
木佐貴涼子運営委員長



今村英仁理事長挨拶



司会:いづろ今村病院
中武知史事務員 中窪尊子看護師

パネルディスカッション コーディネーターとパネリストの皆さん



コーディネーター:今村総合病院
吉森みゆき看護師 有馬丈洋医師



いづろ今村病院
松下格司医師



谷山病院
鳥井口三恵子看護師



谷山病院
中尾明美看護師

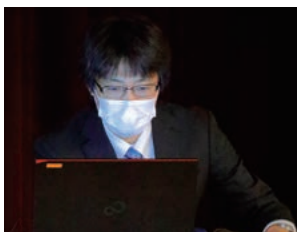


愛と結の街
下大迫陽子看護師



鹿児島中央看護専門学校
櫻美尚美教務主任

口演発表 第Iセッション



座長:今村総合病院
肥後建樹郎医師



今村総合病院
中野伸亮医師



いづろ今村病院
新中須敦医師



いづろ今村病院
久保田敬子医師



今村総合病院
田畑千歌歯科衛生士

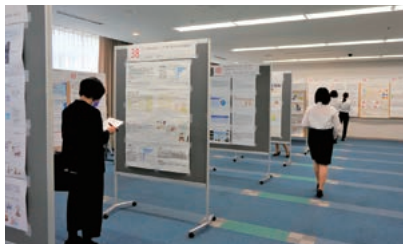


いづろ今村病院
小浜侑貴視能訓練士



発表に対する意見、質問が相次ぎました

ポスター会場

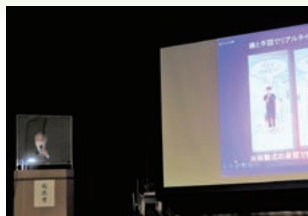


かごしま慈愛会ジャーナルも展示

口演発表 第Ⅱセッション



座長：法人本部
木佐貫涼子統括看護部長
竹迫智子看護部支援室長代理



今村総合病院
馬場隆行診療放射線技師



いづろ今村病院
東屋敷史織薬剤師



今村総合病院
谷口麻里子薬剤師



今村総合病院
登美奈子事務員



今村総合病院
有島尚紀施設管理員



鹿児島中央看護専門学校
飯田珠美事務員

自治会館の様子



口演発表 第Ⅲセッション



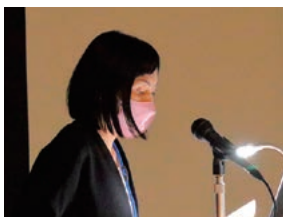
座長：谷山病院
田中佑樹事務員



今村総合病院
松元知佳看護師



今村総合病院
西森識看護師



奄美病院
吉村あゆみ精神保健福祉士



今村総合病院
諏訪園和人介護福祉士



今村総合病院
松山日実子看護師

口演発表 第Ⅳセッション



座長：いづろ今村病院
東郷桂子看護師



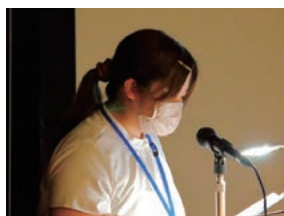
社会福祉法人慈愛会愛の浜園
松原充子生活支援員



奄美病院
砂川恒医師



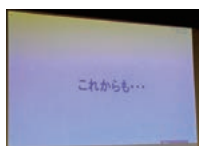
今村総合病院
垣内恵梨奈看護師



グループホーム愛と結の街
加納美紀介護福祉士



居宅介護支援事業所ウェルネスじあい
長野加代子介護支援専門員



昼食休憩中に投影された
学会運営委員会制作動画より



発表者の皆さん
座長を務めた皆さん
審査にあたった皆さん
学会運営委員会の皆さん
学会運営事務局の皆さん

前日・当日の各係・担当者の皆さん
第2回学術集会に関わった全ての皆さん

おつかれさまでした

審査結果報告

慈愛会学会運営委員会

第2回慈愛会学会学術集会における優秀発表者を決定しました。

口演発表から最優秀賞1名、優秀賞4名、ポスター発表から最優秀賞1名、優秀賞4名、特別賞として口演発表の1名を選出しました。また、今村英仁理事長より「今回の発表だけで終わらせるのではなく、継続して取り組み、次回その成果を発表できるよう奨励したい」とのご助言を受け、本年度より奨励賞として7名を選出し、合わせて18名の皆さんを表彰しました。

表彰式を2022年8月1日(月)、かごしまオハナビル3階大会議室で執り行いました。受賞者のうち16名(会場9名/リモート7名)が出席し、今村英仁理事長より表彰状と褒賞金が授与されました。受賞者の皆さん、誠におめでとうございます。

第3回慈愛会学会学術集会を令和5年度に開催予定です。法人内から多くの演題登録があることを期待いたします。

* 演題登録時の所属

口演 最優秀賞

当院における臍帯血移植の試み

今村総合病院 医師 中野 伸亮 他

口演 優秀賞

今村総合病院Stroke care unitの多職種連携

今村総合病院理 理学療法士 松元 龍 他

選ばれる看護師養成所を目指した
一戦術としてのICT推進の効果

鹿児島中央看護専門学校 事務員 飯田 珠美 他

特定行為研修を修了した看護師の
看護実践に対する変化

今村総合病院 看護師 西森 識 他

ワーカーミーティングの活性化へ向けて
～SPRINT(最速仕事術)の応用～

奄美病院 精神保健福祉士 吉村 あゆみ

口演 特別賞

離島で働く人達の不安軽減に向けた多職種の思い

徳之島病院 看護師 白山 洋美 他

口演 奨励賞

当院入院患者における週1回GLP-1受容体作動薬の
使用状況および消化器症状の副作用発現に関する検討

いづろ今村病院 薬剤師 東屋敷 史織 他

医師事務補助課に求められること
～医師事務補助課の変遷と今後について～

今村総合病院 事務員 登 美奈子 他

ポスター 最優秀賞

GLSによる糖尿病性心筋症の検出

いづろ今村病院 臨床検査技師 白田 歩実 他

ポスター 優秀賞

2021年度外来患者満足度調査と
ベンチマークの活用～患者様の声から学ぶ～

いづろ今村病院 事務員 楠原 憲一郎 他

新人看護師成長パス、指導者パスの導入を試みて

今村総合病院 看護師 松山 郁子 他

離島における非常食のあり方とは
～コロナ禍を踏まえて現場の視点から考える～

奄美病院 管理栄養士 和田 裕美 他

プレデイケアの効果～デイケア導入期に必要なこと～

谷山病院 作業療法士 東泊 由紀

ポスター 奨励賞

地域医療連携サービスの使用実績と今後の課題
～選ばれる画像診断部となるために～

いづろ今村病院 診療放射線技師 脇田 慎一 他

楽しい医療安全活動の推進～2つの活動を通して～

谷山病院 看護師 早水 裕子

外来栄養指導強化に関する取り組みについて

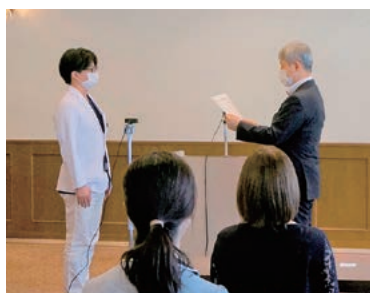
徳之島病院 管理栄養士 清水 崇 他

住宅型有料老人ホームにおける生活支援の
在り方について～ほがらかハウスの事例からの考察～

住宅型有料老人ホームあいゆいの家 介護福祉士 中馬 健一

管理者任用候補者選考制度における研修目標の
達成度～受講動機別目標達成度の比較と考察～

法人事業本部教育開発センター 看護師 池田 貴美子 他



表彰状授与



受賞者代表挨拶



リモート参加者を含めて記念撮影

人生100歳時代 地域と共に歩む慈愛会の 更なる発展を目指して

第3回慈愛会学会学術集会 大会長 野村 秀洋
介護老人保健施設 愛と結の街 施設長



令和2年3月25日慈愛会参事会において、公益財団法人慈愛会の学術組織である慈愛会学会の設立が承認されました。そしてコロナ災禍の中、ハイブリッド方式で第1回学術集会が令和3年7月10日「逆境に強い体力のある組織づくり」をテーマに、初めて開催されました。口演発表とポスター発表で合わせて63演題が発表されました。どの発表も素晴らしく、感動しました。

またその素晴らしさが、「かごしま慈愛会ジャーナル」創刊号として発刊されて、慈愛会職員の宝物・共有財産となりました。

更に第2回学術集会が令和4年7月9日「過去から学び、飛躍する慈愛会」をテーマに開催されました。ハイブリッド方式で職員全員が参加できて、今回も73演題（口演24・ポスター49）を発表頂き感激の極みです。必ずや慈愛会学会の目的「多職種が専門性を高め相互の学習の機会を作り、多職種協働の文化の醸成と医療の質向上を図ること」を果たして、慈愛会の医療提供体制を一段と高めていると確信します。このような学会ができる素晴らしい組織の中で医療に携わっていることに、皆さんは自信をもって頂きたいと思います。

さて、次期（第3回）：令和5年度の大会長を拝命し、責務と同時に名誉を感じております。高齢者医療、在宅医療がますます大きな必要性を帯びてくる時代にあって、われわれ介護老人保健施設愛と結の街も非常に大きな役割を果たしていると自負しております。第3回学術集会のテーマは未だ決まっておりますが、今年度は慈愛会第3次マスタープランの初年度でもありますので、理事長の基本方針である第2次マスタープランの目標「統合」を引き継ぎ、第3次マスタープランの目標「進化・深化」をテーマとして、超少子・超高齢者社会の到来における「人生100歳時代」「2025年問題」「2040年問題」を見据えた地域と共に歩む慈愛会の更なる発展を目指しては如何でしょうか。

開催時期は令和5年7・8月を予定しております。奮ってご応募・ご参加・ご協力をお願いいたします。



ダビンチによる 低侵襲ロボット支援手術の開始と今後の展望

今村総合病院は「ダビンチ サージカルシステム（以下ダビンチ）」を導入し、ロボット支援手術を本年度開始しました。現在、主に泌尿器科がロボット支援手術に取り組んでいます。今後の展望を含めて、泌尿器科の一美貴弘主任部長にお話を伺いました。

●ロボット支援手術とはどのような手術なのでしょうか？

ロボット支援手術は、患者さんの体に小さな穴を開けて行う低侵襲^{ていしんしゅう}の手術です。開胸手術や開腹手術に比べて手術痕はほとんど目立たず、より少ない出血量で術後の痛みも軽くなります。

当院では本年4月よりダビンチを使用してのロボット支援手術を開始しました。

手術というと、執刀医が手術台のわきに立って行うイメージが強いかもしれませんが、ダビンチによる手術は、術者が「サージョンコンソール」と呼ばれる操縦席に座って行います。3Dモニターで体内の立体映像を確認しながら、手元のコントローラで、ロボットアームに装着された鉗子やメス、内視鏡カメラを遠隔操作します。

●ロボット支援手術の利点を教えてください。

最初に述べました通り、小さな切開部だけで行う手術ですので出血量が少なく、術後の回復が早いのが患者さんにとって大きなメリットだと思います。

当院では「腹腔鏡下手術」を数多く実施しています。身体に開けた小さな穴から内視鏡を挿入し、中の様子をテレビモニターで確認しながら、別の穴から挿入した器具で病巣部を摘出するものです。

直接臓器に触れない遠隔操作による手術という点で2つの手術は類似していますが、ロボット支援手術は患者の傷がより小さく治りが早いのが特長です。

また、術者の視点で述べますと、ロボット支援手術は腹腔鏡下手術と比較して格段に精緻な動きが可能です。例えるならば、腹腔鏡下手術は“さいばし”を使って行っている感覚と表現できます。それに対しロボット支援手術は「術者が小さくなって実際に身体の中に入り、患部の前で手術を行っている」ような感覚です。この感覚を文章で表現するのは難しいのですが、ロボット支援手術はそれほど繊細で緻密な操作が可能なのです。

●対象となる疾患はどのようなものですか？

当院では現在、前立腺の治療を目的とした手術がほとんどです。

先々は、腎臓がんの治療方法として腎臓の部分切除や、膀胱がんの治療として膀胱切除も行うことを視野に入れています。

また、消化器外科分野での手術も検討していると伺っています。

●今後の展望はどのように考えられていますか？

患者の負担が少ないロボット支援手術のニーズは、ますます増加していくと推測します。

まず当科においては、ダビンチによる手術件数を増やし、着実に成果を上げていきます。

そして、泌尿器科で対応できる対象疾患を広げるだけでなく、他科とも連携し、今以上に多くの患者さんを治療できる体制を整えていきたいと考えています。

微力ながらも、ダビンチによるロボット支援手術が地域医療を支える一つの柱になることを目指していきたいと思います。



手術支援ロボット「ダヴィンチ サージカルシステム」

（インタビュー：今村総合病院 事務長補佐 鈴木 大輔）

院長交代について

高麗町クリニック院長の前院長 斧渕泰裕医師が退任し、新院長に木原浩一医師が就任しました。一言ご挨拶をいただきます。

令和4年7月から高麗町クリニック院長を拝命いたしました。これまでは、心臓核医学検査を中心に循環器内科医として活動してきました。藤元総合病院在任中に訪問診療および緩和ケア医療に関わるようになり、高齢化が進行する社会における訪問診療の意義について痛感させられる日々でした。訪問診療と入院医療の両方が補完することにより、高齢化社会における理想的な医療が実現出来る可能性を実感して参りました。慈愛会の一員としてその一翼を担う所存ですので、御指導御鞭撻の程をお願い申し上げます。



高麗町クリニック 木原 浩一 院長

略歴:

- ・鹿児島大学医学部第一内科助手
- ・国立循環器病センターRI検査室
- ・垂水市立医療センター垂水中央病院循環器内科部長
- ・出水郡医師会広域医療センター循環器内科部長
- ・藤元メディカルシステム藤元総合病院病院長

包括連携協定締結

慈愛会



垂水市



協定締結式の様子

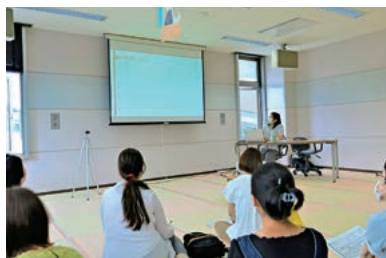
子ども子育て支援や産科・婦人科の医療提供体制の充実を目指して「包括連携協定」を2022年5月10日に締結しました。

自治体と医療機関が包括連携協定を結ぶのは県内初となります。

産科医療機関がない

垂水市において、妊産婦や乳幼児世帯の不安解消につながるよう、今村総合病院の産科医や助産師、言語聴覚士など、専門スタッフが垂水市に赴き、講話や相談会、垂水市の保健師の方々との協働による保健指導などを実施していく計画です。

早速、6月16日に垂水市子育て支援センターで講演会を開催し、今村総合病院産婦人科の貴島佳子医師が、出産・子育て・更年期など幅広い女性の悩みに寄り添った講話と、骨盤体操の指導にあたりました。



垂水市で開催した講演会

慈愛会



鹿児島市鴨池校区 コミュニティ協議会

「健康・福祉・文化」をテーマに、相互に連携・協力し、鴨池校区の地域力向上の実現に寄与することを目的として「包括連携協定」を2022年6月16日に締結しました。

締結式で、今村英仁理事長は「病院の在り方として、これからの時代は治療に加え地域の皆様と一緒に地域を守っていく役割が必要だと考えます。一緒に地域を育んでいく力になればと思います」と抱負を述べました。

同協議会が校区内全戸へ毎月配布するコミュニティ誌で、健康・福祉に関する情報発信、啓発活動を進めるほか、「慈愛コミュニティ委員会」を立ち上げ、地域課題についての協議、および今村総合病院での院内コンサートや絵画コンクールなど文化イベントを協同して企画・実施していく予定です。



協定締結式で挨拶する
今村英仁理事長



締結式参加者の皆さん

初期キャリア支援研修開催

＼チャンス チャレンジ チェンジ！／

慈愛会教育開発センターによる初めての多職種合同研修として、「初期キャリア支援研修」(対象:昨年7月以降に初めて昇任した副主任、副看護師長)が7月1日に開催されました。法人内8施設から、17職種の総勢42名が参加しました。

「管理者に求められるもの」「財務状況の把握」等の講話で新任役職者としての知識・認識を深め、グループワークでは「役職者として取り組んでいきたいこと」をテーマに活発に意見交換しました。先輩管理者の語りでは「謙虚さや学ぶ姿勢を大切に」「自分ができると自信を持って、コツコツと努力を続ける」という話に、皆さん真剣に耳を傾けていました。受講後の感想では「3C(チャンス、チャレンジ、チェンジ)」を意識していきたい「上司の管理のビジョンを咀嚼して理解するように努める」「言われたことをそのまま受け取るのではなく話の背景や状況を捉えて行動に移す習慣を身につけたい」と頼もしい言葉が聞かれました。新任役職者同士の交流も深まり、有意義な研修となりました。



先輩の語り



グループワーク

慈愛会第3次マスタープラン 職能部門別 編

本年度スタートした慈愛会第3次中長期5カ年計画（マスタープラン）。前回28号掲載の「病院施設別」「診療部門（診療科別）」各マスタープランに続き、今回は職能部門別に策定した中長期方針、重点戦略テーマ、主な取り組み事項と達成目標を詳報します。

● 看護部支援室 ●

鹿児島県では2021年65歳以上29.1%であり、急速に高齢化が進んでいる。入院期間の短縮、認知症高齢者や単身高齢者の増加がみられ、医療の現場では少子化による人材確保が困難となり、一人一人の生産性向上が重要な課題となる。高齢社会において認知症や医療ニーズの高い中等度の方を含む要介護高齢者が住み慣れた地域で尊厳をもって生活できるためには、医療と介護、介護サービス事業所間の連携協力の上で必要なサービスを切れ目なく安定的、継続的に提供するための体制構築および高齢者ケアのプロフェッショナル育成が必須である。また、社会のニーズの変化に対応し、生涯を通して、予防・生活機能の回復・維持を助け支援する実践能力を備えた人材育成が重要となる。

今後予測される新興感染症、災害等、状況に対応できる体制と人材育成を行い、平時から有事に備えておく。ICT等のテクノロジー活用による業務負担軽減、タスクシフティング、生産性向上等働き方改革に積極的に取り組む。

1. 看護実践能力の高い人材育成とキャリア支援

- (1) クリニカルラダー（看護師・訪問看護・認定・特定看護師・ナースエイド、介護福祉士）活用によるキャリア支援
 - ・放送大学、大学院への進学システム
 - ・大学との連携・共同研究参加
- (2) スペシャリストの計画的育成と活動支援
 - ・認定看護師教育課程（在宅ケア、認知症、高齢者、感染、緩和ケア他）受講促進
 - ・特定行為研修：2022年度目標10名以上
 - ・高齢者ケアプロフェッショナルの育成
 - ・認定・特定看護師等クリニカルラダー構築
 - ・認定・特定看護師活動支援マニュアル活用
 - ・各施設・法人内、地域活動拡大
- (3) 管理者マネジメント力育成・マネジメントラダー活用
 - ・認定看護管理者教育課程受講促進
 - ・認定看護管理者育成：2026年度 全施設に配置（目標）
- (4) 慈愛会内外組織横断支援ナース育成
 - ・ハイブリッド活用による認定看護師、特定看護師不在地域への介入、地域看護力向上
- (5) 看護＋介護 一体化
 - ・強力な看護チーム構築
 - ・認知症高齢者や単身高齢者への対応
 - ・専従退院支援看護師の育成：慈愛会専従退院支援看護師協働チーム2025年度設置
- (6) 臨床教員配置による基礎教育・臨床教育の充実
 - ・臨床教員配置（今村総合病院モデル）
 - ・臨地実習指導マニュアル改訂
 - ・実習指導者育成、看護研究支援
- (7) 介護人材の確保と教育
 - ・介護福祉士ローテーション研修導入
- (8) 定期異動体制構築（管理者、職員）による職場活性化・質の均てん化
 - ・定期異動体制：2022年度検討、2023年度導入、2024年度～定着
- (9) J-seaty 研修継続による慈愛会職員育成
 - ・研修修了者支援、活動評価

2. 急性期、回復期、在宅医療サービス向上

- (1) 訪問看護部の設置 / 訪問看護ステーション一元管理
 - ・ICT導入によるタイムリーな情報共有システム検討（かごしまオハナクリニックとの共同開発）：2022年度
 - ・サテライト拡大による利用者増、特定看護師・認定看護師配置増加：2023年度
- (2) 病床利用率向上のための具体策策定と実施による経営参画
 - ・病床コントロール機能の強化
- (3) 外来機能の明確化・連携 / かかりつけ機能の強化と外来看護専門性の向上
- (4) 地域とのコミュニケーション 地域との一体化

3. 医療と介護、介護サービス事業所内の連携強化、協力体制整備による連携推進

- (1) 慈愛会内外との連携強化（情報連携強化）、連携推進
 - ・連携推進部門設置
 - ・慈愛会連携バス作成：2024年度～運用・改善
 - ・ACP導入準備：2022年度実態調査、2023年度活用検討・推進、2024年度～共有化
- (2) アセスメントシート活用の効率化（整理）
 - ・多職種協働情報記入（自動反映）シート考案：2023年度情報シート作成検討及び電子カルテとの連動、2024年度～共有化

4. 看護職の働き方改革（働く環境の整備、子育て介護支援、ICT活用、人的支援、働き方改善 etc.）

- (1) 働きやすい労働環境の整備（夜勤時間の検討、超過勤務の削減、部署による休暇取得日数の格差減少、お互い様お陰様補完体制）による職場満足度向上
 - ・労働環境調査職場風土5カ年調査の評価、改善計画策定：2022年度
 - ・有給休暇取得増加
 - ・看護師の離職率減少への取り組み（10%以下）
 - ・ストレスチェックと早期のメンタルヘルス介入
- (2) ICT等のテクノロジー活用による業務負担軽減、生産性向上（記録の効率化・看護記録の音声入力、医療—介護—在宅現場をつなぐ情報共有システム、会議・研修等への活用推進）
 - ・ICT、ロボット導入：2024年度導入・評価
 - ・業務内容・記録内容の洗い出しと精選及び教育
 - ・診療記録への看護記録一元化
 - ・クリティカルパス活用による業務軽減
- (3) 子育て支援 介護支援 プラチナナース支援の充実
 - ・子育て世代の働きかたニードと現状把握
 - ・子育て支援研修企画（働くママサポート・育児休業復帰支援）
 - ・夜間保育キッズキャンプ
 - ・介護休暇取得把握と支援
- (4) タスクシフティング・タスクシェアリング
 - ・多職種効率化プロジェクト
 - ①仕事量（仕事の無駄削減、代替方法提案）②業務プロセス改善
- (5) 縁結び応援プロジェクト活動の拡大
- (6) 各職種の処遇改善・給与反映の検討
 - ・一般介護福祉士、看護補助者 / 認定看護師・特定看護師資格手当 / 感染リスクを伴う勤務環境下での看護職の処遇改善

5. 感染症・災害への対応力強化、業務継続計画 BCP 策定など着実な整備

- (1) 新興感染症・災害時業務継続計画策定と定期シミュレーション
 - ・感染症や災害への対応力強化
 - ・感染症、有事に対応した業務継続に向けた取り組み強化（BCP策定）：定期訓練による職員行動習慣化
 - ・安否確認システム / 体調管理アプリ：2023年度稼働
- (2) 地域への活動支援体制整備
 - ・地域活動支援チーム編成：2023年度～

6. 多職種連携チームによるマネジメント、安全で質の高いサービス提供

- (1) 摂食嚥下チーム 感染対策チーム 認知症ケアチーム 緩和ケアチーム等 活動推進

● リハビリ部 ●

慈愛会リハビリ部は7施設に約150人が配置され、慈愛会の強みである「一般診療科と精神科の両輪」「高度急性期（救急）・急性期医療から在宅医療・介護・福祉まで広範囲でシームレスなサービス提供」にしっかりと関わっています。その遂行に向けて、人材育成・教育体制（ラダー）を構築、また最新の治療技術を含めたロボットリハビリの準備も行っています。リハビリ専門職がチーム医療を実践し、在宅での生活にも目を向け、「患者様・地域に選ばれる」リハビリ部を目指します。

1. 医療から介護・精神科含めたシームレスな地域連携

- (1)早期社会復帰に向けての退院前リハ指導
 - ・一般身障病院だけでなく、精神科病院でも退院前指導は勿論、在宅へのサマリー作成・地域との連携を実施：85%以上目標
- (2)在宅状況維持への訪問リハ活動推進
 - ・慈愛会リハ部全体として、高麗町クリニックでの訪問リハの充実と、オハナクリニックからの訪問リハ実施の検討（人材派遣・異動検討）
- (3)病院と介護施設との連携（慈愛会内での在宅復帰向上）

2. 人材確保・育成と教育体制の充実

- (1)慈愛会内施設でのスタッフローテーション
 - ・2～3人/yearを継続：2022年度～
 - ・期間を短く、回数増検討：2023年度
 - ・ローテーション中間評価：2024年度
- (2)能力開発（クリニカルラダー）の推進
 - ・ラダーⅢ取得者7名以上：2024年度
 - ・ラダーⅣ取得者7名以上：2025年度
 - ・ラダーⅤ取得者7名以上：2026年度
- (3)心リハ指導士・がんリハ研修・専門・認定セラピスト等育成
 - ・2～3人/yearの資格取得：2022年度～
 - ・5年毎の登録制度確認：2024年度

3. Big Data の up date と活用（県民への還元）

- (1)各施設での臨床データ収集と up date
- (2)臨床データに基づいた、学会発表・論文作成
 - ・リモート発表：2022年度目標2回
 - ・ハイブリッド発表：2023年度目標4回→2026年度目標20回
- (3)エビデンスのある、県民への地域リハ・教育講演開催
 - ・2023年度10回以上目標、以後前年度超えを検討

4. 働き方改革・ICT の活用

- (1)財務の視点 標準18単位/day 精神科OT 17件/day
- (2)DXの活用にて、労働環境改善（超過勤務削減）
 - ・超過勤務削減：2024年度までに5割削減、2025年度以降ゼロ目標
- (3)ワークライフバランス推進（継続勤務に繋げる）
 - ・有休取得率：2022年度50%以上目標
 - ・男性育休推進の啓発、リフレッシュ休暇構築
 - ・退職者全体の1割未満

5. BCP（事業継続計画）・SDGs（持続可能な開発目標）への取り組み

- (1)院内災害時でのリハスタッフ協力体制構築
 - ・院内災害の理解：2022年度
 - ・各施設でのBCP理解：2023年度
 - ・現場への啓発活動、模擬活動発表：2025年度～
- (2)地域リハ貢献活動（障害予防・健康増進活動含む）
 - ・職場体験：2022年度2回目標
 - ・スポーツ障害予防活動、フレイル予防活動、予防リハ体操冊子発行（2025年度）
- (3)SDGsでのスタッフの労働安全・リハ治療技術革新
 - ・腰痛発生防止：2022年度
 - ・自動車運転支持指導：2023年度
 - ・メンタル負担軽減：2024年度
 - ・ロボットリハ治療推進：2025年度

6. 慈愛会リハビリ部連携強化

- (1)毎月の精神科・一般身障リハ責任者会議継続
 - ・毎月1回Web会議継続
- (2)医療・介護分野スタッフとの意見交換含む活動実施
 - ・年1回ずつの慈愛会一般・精神科リハビリ全体活動発表会の継続（リモート参加も含めた検討）
 - ・オープン化検討：2026年度

● 薬剤部 ●

基本方針である「地域包括ケアシステムにおける相互支援と連携を強化し、地域共生社会の実現に貢献する」を念頭に、薬剤部としては、人材育成・教育体制を進化させ、慈愛会薬剤部合同研修会・症例検討会等の開催継続により、学会発表・論文文化を目指し、各種認定薬剤師を増加させ、資質向上を図る。また、薬業連携交流会・近隣調剤薬局意見交換会等の開催により、地域連携をより深化させ、地域医療にも貢献出来る薬剤部を目指す。さらに、各施設の特性に

応じた薬剤業務の効率化・生産性向上を図り、病棟関連指導報酬の増加や在宅医療への取組等を実施し、チーム医療を強化することにより、地域の実情に応じた医療提供体制の確保を推進する。

1. 人材育成・教育体制の構築

- (1)全体の薬剤師数
 - ・2022年度目標50名→2026年度目標54名
- (2)認定薬剤師の養成
 - ・感染1名、NST2名、CDE1名、精神科1名：2022年度
 - ・がん1名：2023年度
 - ・感染2名、NST1名、精神科1名：2024年度
 - ・がん1名、精神科2名、CDE1名：2025年度
 - ・がん1名、感染2名、NST1名、緩和1名、精神科2名：2026年度
- (3)症例検討会の実施
 - ・2022年度目標66回→2026年度目標82回
- (4)薬剤部合同研修会
 - ・年1回実施
- (5)学会発表・論文文化
 - ・学会発表：2022年度目標8回→2026年度目標11回
 - ・論文1報/年：2023年度～

2. 地域連携の強化

- (1)薬業連携交流会の開催
 - ・薬業連携交流会：2022-2023年度2回/年、2024年度3回/年、2026年度4回/年
 - ・近隣薬局意見交換会月1回実施継続
- (2)退院時薬剤情報連携加算件数増加
 - ・2022年度目標111件/年→2026年度目標163件/年
- (3)連携充実加算件数増加
 - ・2022年度目標200件/年→2026年度目標240件/年
- (4)入退院支援センターでの業務
 - ・2022年度準備、2023年度業務開始、以後継続
- (5)在宅医療への取り組み（在宅患者訪問薬剤管理指導）
 - ・実施目標2025年度

3. 薬剤業務の効率化・生産性向上

- (1)医薬品の安定供給体制の確保
 - ・慈愛会各施設との連携強化と情報一元化
 - ・採用医薬品の統一化を推進
- (2)調剤業務の効率化
- (3)病棟薬剤業務の標準化
 - ・手順書統一し運用開始：2023年度
- (4)薬剤管理指導件数増加
 - ・2022年度目標21,730件/年→2026年度目標24,050件/年
- (5)退院時服薬指導件数増加
 - ・2022年度目標6,630件/年→2026年度目標8,378件/年
- (6)向精神薬調整連携加算件数増加
 - ・2022年度目標41件/年→2026年度目標51件/年
- (7)薬剤総合評価調整加算件数増加
 - ・2022年度目標71件/年→2026年度目標111件/年
- (8)薬剤調整加算件数増加
 - ・2022年度目標16件/年→2026年度目標32件/年

● 画像診断部 ●

放射線治療においては、照射件数4,000件/年を目標とし、高い品質を維持し専門性の向上を図る。画像診断では、引き続き機器の安定稼働、効率化を心掛ける。

いづる今村病院・今村総合病院との連携をさらに強化し、患者様に覚えてもらえる人材、院内外からも認められる人材、オールラウンダー・スペシャリストの育成を行い、多職種連携としてタスクシフト・シェアを強化していく。

地域連携システムC@RNAコネクットの活用、外部向けの広報、積極的に地域行事等へ参加し地域連携強化を図る。

1. 放射線治療部門 安定稼働の継続

- (1)安定稼働
 - ・4,000件/年、品質管理
- (2)専門性の向上
 - ・JASTRO施設認定取得申請、作業環境測定士取得者1名：2022年度
 - ・放射線治療専門放射線技師取得者2名：2023年度
 - ・第1種放射線取扱主任者取得者2名：2024年度

- ・放射線治療品質管理士取得者 2 名：2025 年度
- ・医学物理士取得者 1 名：2026 年度

2. 生産性の向上、効率化

- (1)機器の安定稼働
 - ・日常点検・定期点検の徹底
- (2)地域連携強化
 - ①他医療機関からの検査紹介増加
 - ・2022 年度目標 450 件 / 年→ 2026 年度目標 490 件 / 年
 - ②技師による施設訪問の継続
 - ・2022 年度目標 10 件 / 年→ 2026 年度目標 30 件 / 年

3. 人材育成

- (1)技師連携強化
 - ・全体研修 1 回以上 / 年開催、一体化会議 1 回 / 月
- (2)スペシャリストの育成
 - ・資格取得、更新 5 名 / 年
- (3)多職種連携
 - ・告示研修修了者：2022 年度目標 20% 以上→ 2026 年度目標 100%

● 臨床検査部 ●

臨床検査部として病院が患者様に最適な医療を提供できるように、正確で迅速なより質の高い検査結果の提供を行う。医療の高度化・複雑化に対応し、また診療科の要望に応じて、新規検査項目の検討や導入を行う。検査システムの精度保証のために、外部・内部精度管理を継続する。業務の効率化、改善を行い、適切なコスト削減を行う。関連病院内外での検査業務の連携や、病院内外での多職種チーム、委員会活動への参加で、臨床検査部内外の連携を強化する。能力開発プログラムに沿った教育・人材育成で、各検査技師がスキルアップできる環境づくり、心身ともに健全な状態で働きやすい環境づくりを行う。

1. 臨床検査業務を改善し、より質の高い検査結果を提供する

- (1)検査件数（検体検査・輸血検査・生理検査・病理検査）の把握
 - ・検査実績件数の前年度比 102%をめざす（検体検査・輸血検査・生理検査・病理検査）
- (2)新規検査項目の検討と導入
 - ・診療科の要望に応じた新規検査項目の検討と導入

2. 正確で迅速、安全な検査結果提供の維持

- (1)外部・内部精度管理の実施
 - ・外部精度管理とメーカーサーベイランスの受検
 - ・内部精度管理の維持・継続
- (2)医療安全・接遇教育の実施で質の高い検査提供の維持
 - ・院内外の講習会の受講と、部署内教育の実施
- (3)業務の効率化と改善で、適切なコスト削減を行う
 - ・業務効率化の検討を行い、適切なコスト削減の実施

3. 関連病院内外での連携の強化

- (1)連携病院間での強化
 - ・臨床検査部一体化会議を隔月開催し、連携病院間でも業務改善を行う。
- (2)外部への検査部としてのアピール
 - ・ホームページの更新
 - ・慈愛会臨床検査部パンフレットの作成：2022-2023 年度

4. 人材育成を行い、検査技術のスキルアップを行う

- (1)専門性の高い知識と、検査技術の習得
 - ・タスク・シフト／シェアに関する厚生労働省指定講習会の受講：2022-2024 年度
 - ・担当分野内外でのキャリアの充実、検査技術の知識や技術の向上：2025-2026 年度
- (2)各種認定資格の取得を目指す
 - ・各種認定資格の受験と取得を目指す環境作り。各種認定資格の維持更新：2022 年度
 - ・各種認定資格の受験と取得と維持更新ができる環境作り：2023-2026 年度
- (3)ラダーに沿った指導・教育を行う
 - ・ラダー認定制度を活用した人材育成の実施

5. 働きやすい環境づくり

- (1)必要な休暇取得ができる職場環境の維持
- (2)身体的にも精神的にも健全に業務できる環境を整える

● 栄養管理部 ●

地域包括ケアシステムの構築に向けて栄養管理がますます重要視されている。また、調理師不足をはじめとする病院（介護）給食問題の対策を講じる必要がある。第 2 次マスタープランでは「栄養部門における病院・施設の連携強化」「食事の質の向上及び栄養管理の充実」と「費用の極小化」「次世代を担う人材育成と課題」を大きなテーマとして取り組んできたが、第 3 次マスタープランでは「栄養ケアマネジメント機能強化と人材育成」「病院給食、介護給食の合理化と展開」「栄養部門の組織体制の検討、財務の視点」に再構築した上で機能強化を図っていく。さらに、地域一体型 NST 構築を目指して取り組んでいく。

1. 栄養ケアマネジメントの機能強化と人材育成

- (1)急性期から在宅まで一貫した栄養マネジメント機能の強化
 - ①管理栄養士の病棟配置に向けた取り組み（急性期病院）
 - ・仕組み作りと NST 研修への参加：2022 年度
 - ・運用体制構築とツール等の準備、NST 研修への参加（資格取得）：2023 年度
 - ・病棟業務拡充、人材育成、研修参加、地域一体型 NST に向けた取り組み：2024-2025 年度
 - ・病棟業務・NST の充実と人材確保・育成、地域一体型 NST との連携に向けた取り組み：2026 年度
 - ②精神科における栄養マネジメントの取り組み
 - ・精神疾患や高齢患者の低栄養対策
 - ・退院に向けた栄養ケア体制に関する調査、必要な人材確保：2022 年度
 - ・NST 研修への参加：2022-2024 年度
 - ・NST 導入・運用、体制の整備：2025 年度～
 - ③介護における栄養マネジメントの機能強化
 - ・NST 委員会と担当医との連携
 - ・研修会への参加
 - ・介護報酬改定に合わせた基盤作り：2024 年度
 - ・改定に伴う運用の見直し：2025 年度
 - ・運用、体制の充実
- (2)地域一体型 NST に向けた取り組み
 - ①在宅・地域への栄養マネジメント（医療：急性期等）
 - ・ニーズ、報酬など制度や仕組みを調査・学習して必要項目をピックアップ
 - ・栄養情報提供書の見直し（運用状況）
 - ・栄養ケアステーションへの協力（研修）
 - ・地域一体型 NST に向けた体制の構築と運用について他職種・多方面との協議・検討
 - ・栄養のジェネラリストに向けての研修、実技などを学ぶ
 - ・地域一体型 NST の運用：2026 年度
 - ②在宅・地域への栄養マネジメント（医療：精神科）
 - ・ニーズ、報酬など制度や仕組みを調査・学習して必要項目をピックアップ、人材確保
 - ・栄養情報提供書の導入：2022 年度
 - ・地域一体型 NST に向けた取り組み検討
 - ③在宅・地域への栄養マネジメント（介護）
 - ・ふれあい会食にて栄養講話の継続
 - ・訪問給食の継続
- (3)人材育成
 - ①各職種のラダー作成と運用
 - ・管理栄養士のラダー運用と見直し
 - ・その他の職種のラダー構築、運用：2024-2026 年度
 - ②連絡会議、合同研修会の開催
 - ・栄養部 WG の継続、発展的再編に向けた検討
 - ・合同研修会の毎年開催（2023 年度、2025 年度は職種毎開催）
 - ③実習（研修）の機会などの提供
 - ・実習生の受け入れ、職場体験などへの協力
- (4)その他
 - ①地域貢献・院内外活動の充実
 - ・地域イベント、院内行事等への参加協力
 - ・各種講師派遣、関連団体への参加協力
 - ②その他
 - ・③-③の取り組みの継続が人員確保に繋がる

2. 病院給食、介護給食の合理化と更なる発展に向けた取り組み

- (1)厨房運営の合理化や品質向上に向けた取り組み
 - ・調理スタッフ不足への対策と栄養マネジメント強化を踏まえた取り組み（慈愛会本部との連携）

- ①調理スタッフ不足への対策
 - ・体制の見直し、求人依頼
 - ・状況に応じた給食（完調品、カット野菜、献立簡素化など）
 - ・給食運営方法が変わったら、それに準じて検討
- ②品質向上、給食運営の発展に向けて
 - ・ニーズに合わせた給食提供の維持
 - ・衛生安全管理の徹底
 - ・給食運営方法が変わっても可能な限り利用者のニーズに対応する
- (2)安全管理における連携
 - ①衛生管理、感染対策、その他安全管理
 - ・HACCP の考えに基づき、大量調理施設衛生管理マニュアルの遵守
 - ・マニュアルの見直し
 - ②非常食
 - ・BCP と整合させた非常食の在り方検討
 - ・自助、互助、共助など連携への検討

3. 栄養部門の組織体制の整理、財務の視点

- (1)慈愛会栄養部門の組織体制の検討
 - ・重点戦略テーマ 1、2 の進捗と整合させながら、組織体制を検討する
 - ・栄養マネジメントと給食管理の整理
- ①栄養指導、経口維持などの件数 目標値の設定
 - ・目標値を設定して、達成できるよう体制を整える
 - ・経営に貢献する
- ②診療報酬、介護報酬の算定拡充
 - ・重点項目をピックアップ（2021 年 12 月時点）
 - 診療報酬：急性期病院 NST 加算、ICU 早期栄養介入加算
 - 精神科病院 NST 加算等
 - 介護報酬：栄養マネジメント強化加算
 - ・点数獲得に向けて取り組み、進捗に応じて目標値を設定する（急性期）

● J-TIS ●

J-TIS の安定稼働と、DWH の積極的な利活用による情報共有と業務の効率化を推進する。

- ・定期的なハードウェア・ソフトウェアの更新サイクルの見直しを検討し、さらなるシステムの安定稼働を目指す。
- ・最新のインフラを利用できるクラウド環境の利用検討や効率的にリソースを活用することで業務の効率化を推進する。
- ・インターネット通信環境に影響を受ける離島や専用線未敷設施設のネットワークレスポンスの改善とセキュリティの向上を図り、慈愛会ネットワークを強化する。
- ・急性期病院の電子カルテと介護システムの連携と精神・介護・福祉の情報の DWH への統合を行い、法人内での情報共有をさらに推進する。

1. J-TIS の安定稼働

- (1)J-TIS ハードウェア基盤更新：2023 年度
- (2)システムの最新化
 - ・谷山病院電子カルテ (Live) 更新：2022 年度
 - ・電子カルテ (MIRAI) 更新：2023 年度
 - ・輸血部門システム更新：2024 年度
 - ・勤怠管理システム更新：2025 年度
- (3)慈愛会ネットワークの強化
 - ・本部・高麗町 CL のネットワーク強化：2022 年度
 - ・谷山―愛結ネットワーク強化：2023 年度
 - ・離島ネットワーク (WAN) 強化：2024 年度
- (4)サイバーセキュリティ対策
 - ・VPN ルーターファームウェア最新化
 - ・バックアップの 2 重化：2022 年度
 - ・エンドポイント対策の強化：2023 年度～
- (5)仮想端末環境の拡充

2. DWH の活用拡大

- (1)急性期電子カルテと介護システムの連携
 - ・「MIRAI」「寿」連携：2023 年度
- (2)精神科基盤の DWH 構築
 - ・精神科電子カルテの DWH 構築：2022 年度
- (3)介護・福祉基盤の DWH 構築
 - ・介護基盤の DWH 構築：2023 年度
- (4)DWH の利活用拡大

3. 人材育成

- (1)職員教育、(2)スキルの向上
 - ・勉強会を年 4 回実施

● 施設管理 ●

第 2 次マスタープランの重点戦略テーマでもあった省エネへの取り組みについて引き続き目標へ向けできることから行う。定期報告削減率達成（エネルギー使用量原油換算前年度－5％）へ向け管理標準の見直しを行う。施設課スタッフとしての専門的な技術の習得や資格取得ができるよう講習等を実施する。技術の習得、各スタッフの技術力向上、各施設の設備管理が標準化されることにより施設課スタッフは全施設の設備管理が誰でもできるようになることを目標とする。

1. 省エネへの取り組み

- (1)機器現状把握
 - ・熱源設備現状調査：2022 年度
 - ・電気設備現状調査：2023 年度
 - ・衛生設備現状調査：2024 年度
 - ・更新機器等現状調査：2025 年度
 - ・全機器現状調査確認：2026 年度
- (2)定期報告削減率達成（エネルギー使用量原油換算前年度－5％）
- (3)施設毎の機器管理標準、共通管理標準の構築
 - ・施設毎の管理標準作成：2023 年度
 - ・共通管理標準作成：2026 年度

2. 教育・人材育成（施設課のレベルアップを行う）

- (1)専門的な技術の習得
 - ・ボイラー講習：2022 年度
 - ・医療ガス設備講習：2023 年度
 - ・消防設備講習：2024 年度
 - ・昇降機等講習：2025 年度
 - ・ビル管理に関する講習：2026 年度
- (2)資格取得に向け勉強会を行う。
 - ・電気に関する資格講習：2022-2026 年度

● JSW（慈愛会ソーシャルワーカー）部 ●

一般科・精神科にも特化した共生社会の促進に向けて役割を果たす体制づくりのため、入院治療中心から地域生活中心への取り組みを推進し、長期入院患者を生まない退院支援の流れを定着させていく必要があると考える。精神科領域としては、地域生活支援として精神科急性期治療や地域移行・地域定着事業の退院支援を継続しながら、在宅部門（医療、介護、障がい）と更に連携強化し、入院に頼らない地域生活支援の充実を図っていく。また、地域に根ざした病院づくりの一翼を担うべく、ソーシャルワーカー部門として地域コミュニティへの参画も積極的に展開し貢献するためにも、人材確保を含めた教育基盤を作っていきたいと考える。

1. 地域貢献

- (1)地域交流会等に参加し、社会福祉・精神保健福祉に関する知識の普及啓発活動に参画する
 - ・健康・介護祭りへの関わり（相談ブース等の担当）
 - ・モニター会議参加
 - ・がん相談関連のイベントへの参加
 - ・世界アルツハイマーデー街頭活動への参加
 - ・地域ケアマネ等向け研修、意見交流会の開催
 - ・地域住民向け講座等への講師派遣（認知症サポーター等）
 - ・地域における啓発活動への積極的な参加（ピアサポーターとの協働）
 - ・家族支援教室の開催
 - ・秋祭りの開催
 - ・地域団体への参加（鴨池校区コミュニティ協議会、鴨池商店街振興会、小原町内会はぐくみ会、東谷山校区コミュニティ協議会）
 - ・地域健康クラブ等へ出張講演
- (2)認知症疾患医療センターの役割の充実と機能強化
 - ・認知症疾患医療連携協議会の開催
 - ・認知症カフェ開催
 - ・医療従事者・介護従事者向け研修会の開催
 - ・初期集中支援チームへの協力

- (3)沖永良部・与論島への巡回診療、訪問看護の実施
- ・離島訪問委員会の設立：2022 年度
 - ・離島訪問主要メンバーとしての PSW 参加継続
 - ・離島訪問委員会安定運営

2. 地域連携

(1)関係機関との連携強化

- ・地域連携セミナー開催準備対応
- ・計画的な訪問活動
- ・今村総合病院・いづろ今村病院合同での訪問活動開始
- ・他医療機関実績（20 以上の施設、年 3 回以上の面会：今村総合・いづろ）
- ・自立支援協議会への参加（奄美：1 回 / 月、徳之島：1 回 / 2 カ月、谷山 1 回 / 月）
- ・居住支援協議会への参加（奄美：要請時、徳之島：1 回 / 3 カ月）
- ・奄美地区地域医療連携協議会への参加（3 回 / 年）
- ・精神医療審査会へ委員としての参加
- ・介護認定審査会へ委員としての参加
- ・介護予防地域ケア会議へ参加（1 回 / 3 カ月）
- ・谷山中央地域ケア推進会議へ参加
- ・鹿児島市ケアプラン適正化事業へ指導者として参加、鹿児島市介護支援専門員協議会施設委員、鹿児島県介護支援専門員協議会更新研修等の指導者として参加：2022 年度

3. 法人内連携強化

(1)慈愛会ソーシャルワーカー（JSW）部門の組織体制の強化

- ・国家資格取得加算提案、精神科救急医療相談事業の夜勤金額の見直し提案：2022 年度
- ・JSW 代表者会開催 1 回 / 月、必要時
- ・総会準備委員会の開催 1 回 / 月
- ・教育委員会（初任者研修）1 回 / 月
- ・人材確保のためのリクルート活動
- ・離職防止、人材確保に向けた情報共有及び取り組み強化

(2)離島採用できる体制づくり

- ・離島と協力し、離島採用の体制を整える
- ・部門として離島の人材不足の解消方法を検討開始し実施する

(3)施設間連携強化の推進

- ・慈愛会連携推進会議 ・合同カンファレンス

4. 教育体制

(1)クリニカルラダーを活用した教育体制の充実

- ・適宜クリニカルラダーの見直しを図る
- ・評価者のサポートを行う

(2)大学や専門学校等の実習生受け入れの継続

- ・計画的に実習指導者資格研修が受講できる体制整備
- ・若手の実習指導者資格取得者が実習指導できる体制整備

(3)支援者としての質の担保、向上

- ・合同症例検討会の継続・伝達研修会実施の継続

5. 退院支援

(1)地域移行・地域定着支援の充実を図る

- ・退院支援マニュアル作成
- ・クリニカルパスの見直し、活用定着に向けた取り組み強化
- ・ピアサポーターの活用
- ・ライフパス活用の取り組み強化と評価
- ・入退所時訪問指導の強化

6. 財務

(1)新しい取得可能な加算要件を理解し、正しく算定していく

- ・診療・介護・障害報酬改定内容の理解と柔軟な対応

(2)算定可能な加算等を積極的に取得していく

- ・入退院支援加算Ⅰ・総合評価加算・介護支援連携指導料（該当病床×0.15 件以上 / 年）・退院時共同指導料（退院時共同指導料Ⅱ取得推進）・多機関共同指導加算取得・精神科急性期医師配置加算・地域移行実施加算・院内標準診療計画加算・介護支援等連携指導料・精神科退院前訪問指導料・退院調整加算・超強化型老健の維持（在宅復帰率 50% 以上、ベッド回転率 10% 以上、入所前後訪問指導割合 30% 以上、退所前後訪問指導割合 30% 以上）

(3)相談支援専門員を増員し、契約者数の増加を目指し支援の充実を図る

- ・適正人数の相談支援専門員を計画的に養成・配置し、契約者数の増加を図る
- ・鹿児島県相談支援ネットワークへの参加

● 総務人事部 ●

今後の 5 年間は、慈愛会内における更なる連携強化を図るとともに、慈愛会の保有する資源を地域社会へ積極的に投入して、信頼関係を地域社会と構築していかなばなりません。そのためには、慈愛会自身の経営安定化へ向けての財務基盤の強化をはかる必要があります。また、人事・労務面においては、働き方改革に即した職員一人一人の処遇の実現と働き甲斐がある職場環境の構築が必要です。このような「多様性をもった適応力の高い組織の形成」を目指し、財務（含む管財）および人事戦略を展開していきます。

1. 公正・公平な処遇の実現

(1)ドクターパフォーマンスレビューの進化（深化）

- ・変更内容の確定、医師説明会実施：2022 年度
- ・2023 年度年俸より適用、賞与導入：2023 年度
- ・制度の適正状況確認、見直し協議：2025 年度
- ・制度改定：2026 年度

(2)一般職員給与水準の適正化

- ・給与変更内容確定 対応実施（8 月）：2022 年度～
- ・給与水準の適正状況確認：2026 年度

(3)一般職員への賞与査定導入

- ・目標管理制度の導入：2022 年度
- ・目標実績の賞与反映策の決定：2023 年度
- ・賞与査定開始：2024 年度冬季賞与～
- ・制度の適正状況確認、見直し協議：2026 年度

2. 多様性に対応できる人事施策の展開

(1)更なる法人内連携強化に向けての組織体制の構築

- ・本部組織、在宅部門組織の見直し：2022 年度
- ・CE、栄養、検査部門統括者の配置：2023 年度
- ・組織態勢の検証：2026 年度

(2)地域社会および法人外事業所等との連携の展開

- ・県内外医療機関・施設との連携模索：2022 年度
- ・社福慈愛会を活用した地域への浸透：2023 年度

(3)多様な働き方への対応と多様な人材確保・活用策の展開

- ・外国人活用策、メンタルヘルス対応：2022 年度
- ・医師働き方改革対応決定：2023 年度
- ・多様なリクルート策の協議実施：2024 年度

(4)人事情報の集中一元管理システムの構築

- ・職員カードシステムの選定作業実施：2022 年度
- ・職員カードシステムの決定：2023 年度
- ・対応実施：2024 年度～

3. 地域社会、地域医療機関他に貢献できる人材の育成

(1)キャリアラダーに基づく人材育成

- ・認定結果の人事考課への反映開始：2023 年度
- ・マネジメントラダー検討：2024 年度
- ・マネジメントラダー構築：2025 年度

(2)長期研修派遣制度（キャリアアップ支援強化）の継続

- ・派遣要領の見直し、活用状況検証：2022 年度
- ・奨学金貸与システムの見直し：2023 年度
- ・派遣状況、人材活用状況の検証：2026 年度

(3)法人外医療機関他との人材交流および人的派遣

- ・スタッフ派遣時報酬について協議：2022 年度
- ・実施状況の確認：2024 年度
- ・派遣のシステム・組織の構築：2025 年度

4. 収益性と安全性を維持できる医療経営への転換

(1)的確に財務状況を認識できる管理会計の展開

- ・事業利益に着目した管理会計の実施：2022 年度
- ・管理グループ単位の検証：2023 年度
- ・管理会計制度の見直し、協議：2024 年度
- ・対応実施：2025 年度～

(2)計画的設備投資による事業の継続

- ・必要設備投資の実施状況管理：2022 年度
- ・水産会館跡地活用策の決定：2023 年度
- ・泉町本部ビル対応協議：2024-2025 年度
- ・泉町本部ビル対応策決定・開始：2026 年度

(3)将来の建物改修準備資金の確保

- ・建築設備投資計画適確性検証：2022 年度
- ・対応実施：2023-2024 年度
- ・確保資金の妥当性検証、見直し：2025 年度
- ・対応実施：2026 年度

- (4)各事業所への本部貸付制度の検討：2022 年度
 - ・対応実施：2023-2025 年度
 - ・実施状況の検証：2026 年度

5. 各種会計基準に基づく適正・適確な経理処理の実施

- (1)インボイス制度、電子帳簿保存法への対応：2022 年度
 - ・経過措置に準拠した対応実施：2023 年度～
- (2)職員「保全協会」の制度見直し
 - ・逆ザヤ状況の是正対応策検討：2022 年度
 - ・「保全協会」の適正な運用実施：2023 年度
 - ・対応実施：2024 年度～
- (3)トーマツと連携した現場における経理処理状況の把握
 - ・トーマツと連携した処理状況確認：2022 年度
 - ・内部監査組織の必要性検討：2023 年度
 - ・対応実施：2024-2025 年度
 - ・経理処理状況のリスク評価：2026 年度

6. 法人保有資産の保全体制の強化と有効活用

- (1)本部管財機能の見直し
 - ・本部管財課の組織見直し：2022 年度
 - ・法人管財業務の位置づけ確定：2023 年度
 - ・新たな法人管財部門の設立：2024 年度
 - ・対応実施：2025 年度～
- (2)法人保有資産の CEIA システムによる一元管理
 - ・今村総合病院より登録開始：2022 年度
 - ・いづろ今村病院他事業所へも拡大：2023 年度
- (3)法人保有資産の保全計画策定
 - ・医療機器の保全計画策定：2022 年度
 - ・施設関連機器の保全計画策定：2023 年度
- (4)法人保有資産の有効活用
 - ・売却を含めた有効活用の検討：2022 年度
 - ・対応実施：2023-2025 年度
 - ・実施状況の検証：2026 年度

7. 適正な物品管理の実施（購入、更新、配置）

- (1)本部における価格交渉の定型化
 - ・本部でのまとめ交渉、2 次交渉実施：2022 年度
 - ・CE センターの金額交渉関与：2023 年度
- (2)医療および施設関係機器の更新計画策定
 - ・機器使用年数の検討：2022 年度
 - ・システムでの使用期間管理：2023 年度
 - ・使用年度超機器の更新計画策定：2024 年度
- (3)医療機器の適正配置
 - ・機器の保有・使用状況把握：2022 年度
 - ・余剰備品等の状況把握・情報開示：2023 年度
 - ・施設間機器貸借体制の構築：2024 年度

● 教育開発センター ●

超高齢、少子化社会の現在、医療の達人として活躍するためには法人全体の質向上、法人内外に活躍できる人材開発・教育支援が重要である。計画的な職員教育の充実とともにスペシャリスト育成、スペシャリスト多職種協働チーム活動による組織力強化と組織づくりを目指す。職員一人一人が慈愛会既存の教育システムを活用しながら自発的に成長できる機会、環境づくりに取り組む。第2次マスタープランでは新たな部門として職員能力開発プログラムの構築、特定行為研修機関、慈愛会学会・ミドルマネジメント研修立ち上げ、統合を図った。第3次マスタープランでは更に「進化・深化」を目指し、質の向上と教育開発推進と活躍の場づくり、積極的なキャリア支援、法人内医療の質向上のためのクリティカルパス整備と活用推進に取り組む。

1. 医療の達人プロフェッショナル育成

- (1)クリニカルラダー、キャリアラダー活用の推進
 - ・全職種クリニカルラダー構築および導入、職員研修一元化（入職時、中途採用研修）：2022 年度
 - ・クリニカルラダー申請認定率向上：2023-2025 年度
 - ・全職種クリニカルラダー見直しと活用推進：2026 年度
- (2)スペシャリスト、ジェネラリストの育成
 - ・資格取得支援、計画的育成、長期研修派遣推進（全職種派遣状況把握）
- (3)多職種合同研修
 - ・教育開発センターへ看護職以外の多職種配置検討：2022-2023 年度
 - ・多職種協働研修開催

- (4)一人ひとりのスタッフの付加価値を上げる
 - ・チャレンジプラン全職種導入、導入前 管理者教育支援、目標管理推進、人事考課と給与反映検討：2022 年度
 - ・チャレンジプラン活用推進：2023 年度～
 - ・目標管理制度活用による職員の達成感・やりがい感の上昇、人事考課と給与反映：2023 年度
- (5)多職種協働チームケア実践（重症化予防、患者満足度向上）
 - ・教育開発推進委員会定期開催
 - ・多職種協働チームケア検討：2022 年度
 - ・多職種協働チームチーム活動開始：2024 年度～
 - ・多職種協働チーム支援による上位診療報酬加算取得
- (6)スタッフプロファイリング管理とキャリア支援
 - ・総務人事部と協働しスタッフプロファイリング検討：2022 年度
 - ・スタッフプロファイリング作成：2023 年度
 - ・スタッフプロファイリング一元管理によるキャリア支援活用：202 年度～
- (7)心に届く慈愛の物語を紡ぐ
 - ・「医療の原点は慈愛にあり」理念に基づく実践
 - ・看護部のみの活動から慈愛会全体での取り組みへ
 - ・心に届く慈愛の物語を紡ぐ会開催

2. 管理者（マネジャー）のマネジメント力向上

- (1)管理者任用候補者選考研修質向上
 - ・クリニカルラダー構築と管理者任用候補者研修受講対象基準の検討、研修内容・方法の見直し：2022 年度
 - ・管理者任用候補者選考基準統一：2023 年度
 - ・研修継続による管理者育成
- (2)ミドルマネジメント研修
 - ・多職種（各部門）管理者 人材育成
 - ・ミドルマネジャーの管理能力向上研修の継続と充実
- (3)初期キャリア支援（昇任者研修）
 - ・新任昇任者研修 7 月開催（副主任、主任、副看護師長）：2022 年～
- (4)看護部他管理者育成プログラム（マネジメントラダー）作成検討・活用
 - ・多職種マネジメントラダー作成検討：2022-2023 年度
 - ・マネジメントラダー作成・周知：2024 年度
 - ・マネジメントラダー運用：2025 年度
 - ・申請認定者増加：2026 年度

3. 地域人材派遣・人事交流

- (1)スペシャリスト派遣・人事交流
 - ・放送大学編入制度活用支援
 - ・スペシャリスト地域派遣活動推進
 - ・大学教育機関との連携

4. 慈愛会クリティカルパス多職種協働開発および普及

- (1)慈愛会クリティカルパス整備
 - ・慈愛会クリティカルパス活用状況実態把握、クリティカルパス活用推進上の課題抽出、クリティカルパス普及検討、新クリティカルパス開発プロジェクト立ち上げ：2022 年度
 - ・現クリティカルパス活用推進と新開発：2023 年度
 - ・慈愛会クリティカルパス委員会立ち上げ、定期開催：2023 年度～
 - ・クリティカルパス普及、適応率上昇：2024 年度～
 - ・診療情報管理室との協働によるデータ分析と活用：2024 年度～
- (2)慈愛会連携パス作成による連携推進
 - ・慈愛会連携推進委員会との連携
 - ・慈愛会連携パス検討：2022 年度
 - ・連携パス作成：2023 年度
 - ・連携パス運用：2024 年度
 - ・連携パス活用による連携業務効率化：2025 年度
 - ・連携数増加：2026 年度

5. 慈愛会学会学術集会継続開催

- (1)学会運営
 - ・第 2 回学術集会大会長 今村総合病院臨床研究センター：2022 年度
 - ・第 3 回学術集会大会長 愛と結の街：2023 年度
 - ・第 4 回学術集会大会長 今村総合病院：2024 年度
 - ・第 5 回学術集会大会長 いづろ今村病院：2025 年度
 - ・第 6 回学術集会大会長 谷山病院：2026 年度
- (2)かごしま慈愛会ジャーナル発行
 - ・第 1 巻発行：2022 年度
 - ・継続発行：2023 年度～

永年勤続表彰 初年度818人を顕彰

慈愛会各施設に長く勤めてきた方々の功績に敬意を表する「永年勤続表彰制度」が2022年度より導入されました。慈愛会の歴史が始まった1934年5月5日（今村産婦人科医院開院日）に合わせ、5月を中心に各施設で表彰が行われました。今回表彰の対象となった皆さんをご紹介します。

*表彰時の所属施設毎に、表の左から2022年4月1日現在の勤続年数、お名前、職種

(省略)

日本理学療法士協会 協会賞

今村総合病院 村山 芳博 リハビリ部 統括室長補佐

今回、公益社団法人日本理学療法士協会の協会賞を、全国で34人の中の1人として受賞させていただくことができました。

昭和59年に理学療法士となり、当時の今村病院分院に入職させていただき、それから約38年、慈愛会にて皆様のご指導の下、育ていただきました。衷心より感謝申し上げます。

また慈愛会での業務と同時に、公益社団法人鹿児島県理学療法士協会での活動(県民の医療・保健・福祉の発展に寄与する事業等)を実施し、その中で部長、理事、副会長を歴任し、現在は監事と日本理学療法士協会の代議員を拝命しております。ここでも、いろいろな経験をさせていただきました。

理学療法士としての38年の中で、他職種との連携・ご協力の下で“病院業務”と、“協会活動”を実施・両立できたのは、周りの皆様のご理解ご協力があったこそだと思っています。この場をお借りしまして感謝申し上げます。

皆様、本当に有難うございました。



日本内科学会第337回九州地方会(5/28熊本) 初期研修医奨励賞

「末梢血中の腫瘍細胞が少なく診断に苦慮したHCLの1例」

今村総合病院 萬福 歩夢 医師



今回初めて学会で発表するという機会を頂き、非常に緊張しましたが、研修医奨励賞という荣誉ある賞を頂くことができ大変嬉しく思っております。学会では、『末梢血中の腫瘍細胞が少なく診断に苦慮したHCLの1例』について発表しました。稀な疾患であるHCLの診断に至るまでに末梢血での次世代シーケンサーによる変異解析、骨髄の macrodissectionによる変異解析が、診断の一助になったことについて臨床経過も踏まえて発表しました。HCLについて自分自身もよく知らないことが多く、症例を通して知識を深めることができました。またそれについて今回発表することができたことは自分にとって非常に価値あることであったと思います。スライド作りから、発表に至るまで多くの先生方にご指導頂き、血液内科の小田原淳先生(現九州大学病院 遺伝子細胞療法部助教)には特にお世話になりましたのでこの場を借りまして再度お礼申し上げます。現地参加で他の先生方の発表も聞くことができ、非常に勉強になる症例ばかりで参加できて本当によかったと思っています。今回の経験を糧にこれから先も精進していきたいと思っています。

オープンキャンパス開催

鹿児島中央看護専門学校

鹿児島中央看護専門学校は7月23日、30日の両日、2022年度のオープンキャンパスを開催しました。23日には31名、30日には38名(うちオンライン参加5名)の方々にご参加いただきました。開催日間近での新型コロナウイルス感染急拡大に伴い、急遽予定していたプログラムを縮小し、全員にフェイスシールド・エプロン・マスクを着用していただくなど、万全の感染防止対策を行いながらの実施となりました。

冒頭の学校紹介で、久徳美鈴副校長が、教育理念やカリキュラム、充実した実習環境やICT教育、国家試験合格率の高さなどアピールポイントを紹介しました。

講義や演習の体験として、iPadのデジタル教科書を使った「eテキスト・ICT環境を知ろう」、病気の状態に設定したモデル人形の心音や肺の音を聴診器で聞く「シミュレーター・フィジコモデル体験」等、さまざまなプログラムを実施しました。手洗い演習用のクリームとブラックライトを使った「衛生的手洗い」の体験では、コロナ禍ということもあり、皆さん一発できれいに洗うことができていたようです。

短時間ではありましたが、在校生や教員との交流タイムも設けました。

参加者の皆さんからは「ICTを使って勉強することの便利さにとても感動しました」「オープンキャンパスの内容も充実していて、とても分かりやすく、楽しい時間でした!」などのお声をいただきました。今年も多くの出願をいただければと期待しています。

鹿児島中央看護専門学校 事務主任 金子 ゆり



ICT体験



赤ちゃん抱っこ・おむつ交換体験



手洗い体験

法人事業本部 総務人事課より

投資教育動画シリーズvol.2

慈愛会職員のiDeCo加入が可能に!

公的年金に上乗せして給付を受けられる私的年金制度の一つ、iDeCo(イデコ)(個人型確定拠出年金)。老後の所得確保のために、自分の責任において運用商品を選んで運用する年金制度です。慈愛会では2022年10月から、企業型確定拠出年金加入者(正職員)もiDeCoの平行加入が可能になります。

- ・iDeCoの掛金の上限額は資格級(職能資格)によって異なります。
- ・平行加入には手続きが必要です。

詳しくは動画をご参照ください。(省略)

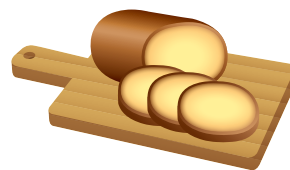




燻製づくりの達人

介護老人保健施設愛と結の街 介護福祉士

脇田 亮 さん



燻製の事は以前から興味がありましたが「準備が大変そう」「結構面倒なのでは？」と思っていました。

2018年に愛と結の街へ入職し平日休みが取れるようになってから余暇時間が増え、何か新しいチャレンジを、と考えはじめた頃、実務者研修の講師が雑談で「自宅で燻製釜を作りベーコンを手作りしています。仕込みから準備まで時間はかかりますがなかなか美味しいと評判です」と楽しそうに話されたことを思い出し、よしこれだ！とひらめきました。

早速インターネットで検索すると、段ボールやフライパンで簡単にできると分かりました。ホームセンターや通販で段ボール素材の簡易燻製器が1,000円程、スチール製の燻製器が4,000円位から販売されていますが、DIYも趣味なので段ボールを使って自家製燻製器にチャレンジ。記念すべき初回はベーコン、ウインナー、ゆで卵の順に燻したのですが、熱源が炭火だったため、ゆで卵を燻す頃には炭火近くの段ボールが熱に負けて燃えて崩れてしまいました。

その後も情報を仕入れてフライパンでやってみたり、木材、コンパネで燻製器を作ったりして、食材もベーコン、ウインナー、ナッツ、チーズ、ゆで卵、魚介類、猪肉、マヨネーズ、オイル、醤油、コアラのマーチ、等々、レパートリーを広げました。

ベーコン以外は手軽に出来ますが、チーズは温度が上がると溶けてしまうので何度か失敗しました。現在はスモークチーズの色艶をもっと濃くしたいと思い、冷燻器を手作りしました。熱源をガスから電気に替えたり、サーモスタットで温度管理したり、工夫を重ねています。試行錯誤した甲斐あって、良い感じの色艶になった時は嬉しいです。スモークチーズは作るのが趣味で、自分では味見程度しか食べないので、親戚や友人にプレゼントしており好評を得ています。

また寒い時期になったらベーコンや猪ジャッキー、鮭とば等を作りたいです。準備から燻製、片付けまで1日がかりになってしまうので、今度は庭に燻製小屋を作ろうと計画しています。

皆様も興味がありましたらフライパンで簡単に出来るのでぜひチャレンジしてみてください。何度もするうちに自分なりのコツが掴めると思います。燻製チップもいろいろな種類があり同じ食材でも風味が違って面白いですよ。私もいろんな食材を燻して燻製LIFEを楽しんでいきます。





【法人事業本部の取り組み】



法人事業本部では、毎週月曜日の朝礼時に当日の進行役(持ち回りで担当)が所定の項目を朗読し、自身の仕事・生活を通して感じたことや思い思いのエピソードを発表しています。自身の行動や判断、物事に対する考え方について振り返ることができ、また他職員にとっても、各人の想いや考え方を聞くことができる貴重な時間と場になっており、慈愛会フィロソフィを身近に感じられる一時でもあります。

法人事業本部 理事長室室長 兼 経営企画室室長 内田 良慶

亀の一步で努力を積み重ねる



常日頃から、目標に向かって少しずつでも努力をしていくことが大事だと、子供たちに伝えたいと思っていますが、自分が出来ていないことに説得力があるはずがありません。

人間は主体性を失った時点で成長は止まってしまうと思います。

フィロソフィは慈愛会職員が物事を主体的に捉え、行動していく指針となるものです。

まずは自身の目標を明確に定め、子供たちに背中中で語れるように亀の一步を積み重ねていきたいと思っています。

法人事業本部 理事長室兼経営企画室 吉永 圭一郎



この亀の一步という言葉は、入職式の中で理事長がお話しになってとても印象深かった言葉です。日々の業務に追われ余裕のない時こそ深呼吸をし、この言葉を思い出し焦らず作業するように心掛けています。

亀の一步は目に見えない前進かもしれませんが着実に目標に近づく方法だと思います。

まだまだ慣れない事ばかりですが、これからも常に目標を掲げこの言葉を胸に一層業務に邁進して参りたいと思います。

法人事業本部 総務人事課 栗森 香織

冊子抜粋

第5項 亀の一步で努力を積み重ねる

大きな夢や願望を目標に掲げることは大切なことです。しかし、大きな目標掲げても、日々の仕事の中では、一見当たり前で単純と思われるようなことをしなければならぬものです。従って、時には「自分の夢と現実の間には大きな隔たりがある」と感じて思い悩むことがあるかもしれません。

しかし、どのような仕事であっても、目標を達成するためには、基本的な事項を疎かにせず、常に一人一人が自己研鑽に努め、改善を行うなどの地味な努力を積み重ねていくことが大切です。

偉大なことは最初からできるのではなく、『亀の一步』の努力の積み重ねがあって、初めてできるということを忘れてはなりません。

在宅医療

リレーエッセー

8

利用者さんとの関わりの中で感じたこと

徳之島病院 作業療法士(OT) 城間 いずみ

スタッフの皆様今日も1日お疲れさまです。現在私は徳之島病院に勤め始めて3年が経ち、離島訪問(主に与論島)に同行する機会が増えてきました。医療機関やサービスの少ない離島生活において、利用者様がどのように生活されているのか、周りの支援・協力はあるのだろうか?と感じていました。

実際訪問先での利用者様は、精神科病院がないからこそ今の生活を維持されようと薬の管理(台風が来る前に早めに薬の注文をする)や生活内での日課(役割)を持つなど自身で考えていました。

あるご家庭の話です。毎日畑や新聞配りに勤しんでいるものの「私は怠け者だ」と若かりし頃の自分を比較し頑張る本人と、体に負担をかけないようにと心配する娘さん、本人の人生だから思うように生きてもらいたいと見守る旦那さんの関係が、とても素敵で理想的な家族の輪だと訪問させてもらうたびに感じています。本人のやりたいことに対して娘さんの支えがあり、息抜きが出来るよう旦那さんのフォローが入る...それぞれの役割が自然と出来ていることに感動しました。

また与論島の保健センターでは自宅訪問を実施しており、小さな地域だからこそその支え合いや、異変にすぐに気付けるよう情報共有が出来ています。利用者中心ではなくみんな一緒に地域で過ごすというシステムは離島ならではの感じる今日この頃です。ぜひ皆様にも離島へ来ていただき、この感動を共有できたらと思います。



与論島 百合ヶ浜にて朝焼けをバックに同行した揚村美帆子OT(右)と筆者(左)

(省略)

慈愛会刊行物のご案内

* QRコードから気軽にアクセスください。

かごしま慈愛会ジャーナル第1巻

(創刊号)

第1回慈愛会学会学術集会の優秀演題10編の論文と、“新型コロナ禍における病院経営”など、直近の話題を含めた専門性の高い投稿2編を採択し、全12編の論文を掲載しました。



慈愛会年報第6号

(2021年度版)

病院施設長総括、各種指標、学術研究業績、職能別各部門の取り組み等のほか、当法人の新型コロナ対応（診療実績、鹿児島県の要請による人材派遣実績等）を集約しました。



編集後記

「慈愛会のプロフェッショナルたち ○○の達人」に、今号を含め5人の方を愛結グループから紹介させて頂きました。みなさん得意な話をする際は、普段の仕事の様子からは想像ができないくらい饒舌になり、取材(?)側も話を聞いているだけで、ワクワクしてきます。ただ達人までの道のりは決して容易ではなく、5人の達人たちの共通点は、うまくいかない時も失敗を繰り返しても決してあきらめず、探求心を持ち続けている所だと感じました。だからこそ「達人」になれるのだと思いました。まだまだ、愛結には自分が知らない達人たちが存在している事と思います。達人たち同様、あきらめず一人でも多くの達人たちを紹介できるよう、これからも地道に委員として取り組んで参りたいと思います。

愛と結の街 介護福祉士長 川崎 友義

達人 Professional

慈愛会報 [プロフェッショナル]

2022年9月 Vol.29

発行：公益財団法人慈愛会

編集：Professional 編集委員会

委員会事務局：慈愛会 企画部 経営企画室

duties-support-room@jiaikai.jp

TEL 099-256-0311 内線 2042



公益財団法人 慈愛会
<https://www.jiaikai.or.jp/>