

「AMG協議会ニュースは、AMG協議会各部署からAMG全職員への情報発信を目的としています」

2022
No.064
5月号

May

上尾中央医科グループ
AGEO MEDICAL GROUP編集・発行人 AMG協議会総務部 広報室 <http://www.amg.or.jp>
〒362-0075 埼玉県上尾市柏座1-10-3-58 TEL:048-773-1113 FAX:048-773-7116
監修/(株)寿エンタープライズ 制作/(株)博愛社

総務部

第3回 総務課育成プロジェクト発表会開催!

1位

災害発生時に備えて

横浜鶴見リハビリテーション病院 課長 小池 康之



AMGにてご協力頂きました皆様、メンバーの皆様ありがとうございました。

杉並リハビリテーション病院 吉岡 明彦



リーダー、各メンバー、ご協力頂いた杉並の皆様感謝申し上げます。

横浜中央看護専門学校 主任 斎藤 有紀



他施設の方と切磋琢磨し、取り組む中で大きな学びを得ました。メンバーの皆様感謝いたします。

ハートケア左近山 黒木 あやめ



病院や学校など様々な現場の事を知れて、良い経験となりました。

ナーシングプラザ港北 原口 大志



コロナ渦の中でも参加したメンバーには感謝します。

2022年3月12日令和3年度総務課育成プロジェクト発表会がイコス上尾にて開催されました。今回も昨年同様発表者・プロジェクトリーダー・審査員のみ会場に集まり、その他聴講者はZoom配信にて参加しました。

Zoomにて延べ120を超える聴講施設が見守る中、全14題の発表が行われました。発表会当日は、大幅な電車遅延により発表順が前後するトラブルもありましたが、発表会として大いに盛り上がる結果となりました。

6名の局統括部長会メンバーによる審査が行われ、リーダー横浜鶴見リハビリテーション病院 小池課長のチームが見事1位に輝きました。後日、1位から3位までのメンバー全員に盾と賞状、4位から6位までのメンバー全員に賞状が授与されました。

試みが評価され見事入賞したグループ、残念ながら入賞できなかったグループとありますが、このコロナ禍で集まりづらい状況の中、様々な工夫でディスカッションを行い、発表会まで参加いただいた延べ58名の精鋭に感謝いたします。

そして令和4年度にも行われる総務課育成プロジェクトの参加を心よりお待ちしております。



総務部

2位

業務継続計画

エルサ上尾
統括課長 佐々木 陽介

2位という結果を頂きましてありがとうございます。今後も総務課の繋がりを深め、健全な施設運営に繋がりたいです。



あけぼの
主任 佐伯 時宗

このような賞をいただきありがとうございます。今後も総務課職員として、施設にグループに貢献できることを創造していきたいともいます。



ケアセンター習志野
高田 悠太

他施設様の総務の仕事内容を情報共有出来て良かったです。



三郷ケアセンター
塩尻 雄三朗

このような賞を頂けて光栄です。全ての関係者に感謝を伝えたいです。



高野統括部長



河原局長

3位

採用業務効率 UP

さがみリハビリテーション病院
係長 松本 雅大

このメンバーで活動できたことが財産です!



桜ヶ丘中央病院
田尻 貴則

様々なことを学ぶことができました。横のつながりができたことも大変嬉しく思います。



ハートケア横浜
岸 綾子

プロジェクトには初めて参加しましたが、みんなで意見を出し合いとても爽やかな時間でした。



横浜鶴見リハビリテーション病院
春山 紀子

他施設の皆様と話し合う機会は、とても貴重な経験になりました。



リハビリポート横浜
須貝 千里

他施設、病院の方々と関わることができ、とても勉強になりました。今回の経験を日々の業務に活かしていきたいです。



4位

AMG ポイント導入による新しい福利厚生

船橋総合病院
課長 西村 祐一

育成プロジェクトを通じて自身にも良い刺激をいただきました。



AMG協議会
清水 遊馬

現場で働いている方々と一緒にプロジェクトを進められて非常に勉強になりました。



船橋総合病院
前川 達輝

入賞することが出来嬉しく思います。今回の経験を大切にしていきたいです。



山崎統括部長



福島統括部長



高橋統括部長

5位

「利用者目線ではじめる広報」～初心者でもできるホームページ充実化～

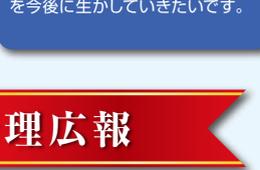
浅草病院
係長 高橋 暁久

メンバーにも助けられました。業務にしっかり活かしていきたいです。



上尾中央第二病院
外館 涼

途中大きな問題もありましたが、チーム一丸となって乗り越えられました。今回出来た繋がりや経験を今後に生かしていきたいです。



千葉愛友会記念病院
神谷 雄貴

2回目の参加でしたが、チームにより進行や雰囲気は全く違うもので、今回もよい勉強になりました。ありがとうございました。



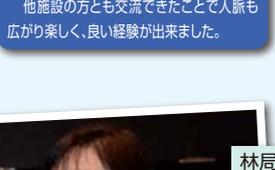
彩の国東大宮メディカルセンター
西 拓馬

このプロジェクトを通して得られたものを今後活かしていきたいです。



吉川中央総合病院
稲守 翼

今回、初めて参加させて頂き、最初はわからない事ばかりでしたが皆で意見交換したりしていく中で色々な事がわかってきました。他施設の方とも交流できたことで人脈も広がり楽しく、良い経験が出来ました。



6位

危機管理広報

リハビリポート横浜
係長 家名田 将邦

各メンバーの豊富なアイデアと展開力によって支えられたプロジェクトでした。この経験をいかし日々の業務でも活用していきたいです。



横浜相原病院
水落 智美

メンバーの方の協力のおかげで、入賞できました。貴重な経験をさせて頂き、心から感謝です。



浅草病院
主任 永田 光基

自分たちが取り組みたい内容で入賞に繋がれたのは、メンバーはじめ多くの方々のご協力があるからこそです。この貴重な経験で得た学びを、今後様々な業務に活かし精進して参ります。



金沢文庫病院
伊藤 遼奈

意見を交換しあって学ぶことができ、とてもよい刺激になりました。



林局長



総務課育成プロジェクト発表会 演題一覧

順位	テーマ(発表順)	リーダー	発表者	メンバー
3	採用業務効率UP	松本係長(さがみ)	田尻(桜ヶ丘)	岸(HC横浜)・春山(鶴見)・須貝(リハポ)
	グループ内短期研修制度	竹山課長代理(千葉愛友)	内匠(浅草)	富永(協議会)・川井(CC習志野)
	総務課職員の離職防止 ～次世代育成に向けてできること～	高野課長代理(白岡)	木村主任(千葉愛友)	秋山(協議会)・青木(浅草)
	障がい者雇用の強化と定着へ向けて	大野係長(上尾)	横濱(彩の国)	原田係長(伊奈)・蓮見(協議会)
	経費削減これならでき!!	相川主任(NP流山)	明石(なみき)	難波(RC船橋)・河野(協議会)
	委託業者の見直しで経費削減	山田課長(HC東大宮)	阿部(MT草加)	宮田(回生)
6	ペーパーレス化で〇〇〇万円減!?	大山係長(笠幡)	熊上主任(上尾)	篠原副主任(恵和園)・屋代(協議会)
	危機管理広報	家名田係長(RP横浜)	水落(横浜相原)	永田主任(浅草)・伊藤(金文)
5	「利用者目線ではじめる広報」 ～初心者でもできるホームページ充実化～	高橋係長(浅草)	外館(上尾第二)	神谷(千葉愛友)・西(東大宮MC)・稲守(吉川)
1	災害発生時に備えて	小池課長(鶴見)	吉岡(杉並)	斎藤主任(横浜専専)・黒木(HC左近山)・原口(NP港北)
2	業務継続計画	佐々木事務長代行(エルサ)	佐伯主任(あけぼの)	高田(CC習志野)・塩尻(三郷CC)
4	AMGポイント導入による新しい福利厚生	西村課長(船橋)	清水(協議会)	前川(船橋)
	マニュアル作りのためのマニュアル	鈴木主任(なみき)	藤井(左近山)	根津(津田沼)・村上(小雀)・石黒(あおば)
	固定資産について マニュアル・管理表作成と他部署との連携で継続的な管理を目指して	松本主任(津田沼)	矢部(白岡)	原田主任(東川口)・高瀬(HC流山)

上尾中央医科グループ

医療の質向上委員会



AMQI
The AMG Committee of
Medical Quality Improvement

お問い合わせ先 | AMQI事務局 (上尾中央総合病院 組織管理課) e-mail ▶▶ omr@ach.or.jp

連載 第55回 「新人サーベイヤーのとある1日～カルテレレビューって?～」

2022年3月6日サーベイヤーフォーラムなる催しがWeb開催された。どうやらサーベイヤーの質向上のための勉強会のようだ。新人の自分にとって貴重な経験になることは間違いないと考え迷わず参加した。全国のサーベイヤーの半数以上が参加しているようだった。

まず冒頭で司会の先生が、上尾の現院長からこの企画を引き継いだと仰っておられ、いつもの事ながら驚かされたと同時に、同じAMGに属していることを誇りに思った。

さて、そこでもっばら話題になったのが病院機能評価3rdG:Ver.3.0について、である。

2023年度より運用予定になっているものであるが、変更点が色々あり、専門の先生らによるレクチャーやシンポジウム

が行われた。詳細は後日正式発表されるまでのお楽しみであるが、すでに一般3では取り入れられており、一般1、2にも導入される予定の、カルテレレビューについて少し情報共有したい。

一般3は特定機能病院、主に大学病院が対象となる機能評価である。そこで約4年前から行われている評価方法の一つがカルテレレビューである。

診療・看護サーベイヤーがピックアップしたカルテを5冊以上、約1時間かけてチェックするというものである。そこで質的監査の重要性が考えられるが、AMQIでは各病院の監査状況の調査・把握、評価、改善に向けた取り組みなどにつき協議しており、先を見通して活動している事に、また感心させられるのであった。

2022年度 看護本部基本方針

看護本部

看護本部MISSION・VISION・VALUEをもとに2022年度看護本部基本方針を作成いたしましたので、ご報告いたします。

MISSION

AMG 理念「愛し愛される病院・施設」

VISION

私たちは人を愛し・自らを愛し・組織を愛します

VALUE



AMGの看護職・介護職は、AMGのサービスを利用されるすべての方を尊重し、信頼と安心を提供します



AMGの看護職・介護職は、個人や家族、地域社会が最大限の健康を取り戻し、質の高い生活が送れるよう支援します



AMGの看護職・介護職は、多様性を受け入れ、お互いの信頼関係を築きます



AMGの看護職・介護職は、療養の場・生活の場として相応しい環境を提供します

2022年度看護本部基本方針

看護本部の動き

病院・施設の動き

【教育部】AMG看護本部のVISIONを実現するための人材育成・キャリア支援事業

I 看護・介護職教育支援事業

- ・ 専門資格取得者の把握
- ・ 新任役職者職務説明会（主任・係長・科長・副部長・部長）（前期・後期の2回/年）

- 1. 有資格者の有効活用
- 2. 各職務分掌に順じ管理業務の遂行
- 3. 新任部長・新任副部長・新任科長・科長（現職）のシャドウイング研修への参加及び受け入れ

II 看護職・介護職人材開発事業

- 1. AMGキャリアラダーシステム管理・・・2023年春の第3版発行に向け改訂作業（通年）

(病院版)

- ・ 看護クリニカルラダー（病院・高齢者介護施設・訪問看護）
- ・ 看護マネジメントラダー
- ・ 透析看護ラダー・内視鏡看護ラダー・手術看護ラダー
- ・ 介護クリニカルラダー
- ・ 介護マネジメントラダー
- ・ 看護補助ラダー
- ・ 保育ラダー

(施設版)

- ・ 看護技術チェックリスト
- ・ 介護技術チェックリスト
- ・ AMGポータルを活用し、「学習内容一覧表」に準拠した「看護ウェビナー」・「介護ウェビナー」の運用開始（2022年4月～）
- ・ 看護クリニカルラダーレベル到達のための学習ガイドブック 出版（2022年3月）

- 1. 病院・施設における運用と部署ごとのラダー構築の取り組み
- ・ 看護クリニカルラダー（病院・高齢者介護施設・訪問看護）・看護マネジメントラダーのレベル認定
- ・ 透析看護ラダー・内視鏡看護ラダー・手術看護ラダーのレベル認定
- ・ 介護クリニカルラダー・介護マネジメントラダーのレベル認定
- ・ 看護補助ラダーのレベル認定
- ・ 保育ラダーのレベル認定
- 2. ラダーレベルに応じた、OFF-JT/OJTの企画・運営
- 3. 「看護ウェビナー」・「介護ウェビナー」・「看護クリニカルラダーレベル到達のための学習ガイドブック」を効果的に活用できる学習環境の整備

2. AMG看護本部セルフキャリアアドックの推進

- ・ 一般職・役職者対象（新任主任・主任・係長・科長・副部長・部長）のキャリア開発プログラム・キャリア面談の企画・運用
- ・ 資格取得後の経験年数別（2021年度新卒者・45才以上）キャリア開発プログラム・キャリア面談
- ・ セルフキャリアアドックのコラムの配信（12回/年）

- 1. キャリア研修の受講希望者調査及び受講に向けた勤務調整
- 2. キャリア研修の受講状況把握
- 3. 個人のID・パスワードの管理
- 4. セルフキャリアアドック制度の周知活動（コラムリーフレットの各部署・病棟への配布）

III 継続教育事業

- ・ 認定看護管理者教育課程（ファーストレベル（70名）、セカンドレベル（40名））
- ・ 看護学生実習指導者講習会（90名）
- ・ 介護福祉士実習指導者講習会
- ・ 医師事務作業補助者研修
- ・ 医療安全管理者養成研修
- ・ ケアマネ養成講座
- ・ フォローアップ研修

2022年度online開催

- 1. 各研修への計画的な受講促進
- 2. 受講修了者の有効活用
- 3. 医療安全管理者養成研修（厚労省）を活用し、各施設内の医療安全体制の強化
- ・ 医療安全管理者研修

【人事部】AMG看護本部のVISIONを実現するための労務環境改善事業 看護職・介護職の定着・確保

I 看護職・介護職などの採用推進

- ・ 効果的な採用活動の検討
- ・ 訪問看護ステーションにおける新人看護師採用の検討及び教育体制の整備
- ・ 復職支援事業の推進
- ・ ホームページの整備に向けた提案
- ・ 外国人技能実習生事業の運営に関する提案・支援

- 1. 効果的な使用活動の検討
- ・ 復職支援事業の推進
- ・ パンフレット・Webサイトの整備
- 2. 目標による管理の実施（適切な面接の実施）
- 3. 病院・施設紹介用の動画制作・Webサイトの見直し、コンテンツの充実
- 4. 外国人採用に向けた検討及び環境整備
- ・ 外国人向けの教育体制の構築及び実践
- ・ 技能実習が適切に継続できるための支援

II 離職防止の取り組み

- ・ 看護職キャリアパス・介護職キャリアパスの構築
- ・ 人事考課の適切評価に向けた取り組み（3回/年）
- ・ パワハラ・セクハラ・マタハラ等のハラスメント相談窓口の設置
- ・ メンタルヘルス相談窓口の設置
- ・ 職員の各種調査実施の案内と結果分析・対応

（4回/年 内訳：意識調査アンケート 冬1回、職員の職業性ストレスに関する実態調査 春・夏・秋の計3回）

- 1. 看護職・介護職キャリアパスを活用したラインマネージャーによる目標面談（3回/年）
- 2. 人事考課の適切な実施（3回/年）
- 3. 職員の意向調査の実施（4回/年 内訳：意識調査アンケート 冬1回、職員の職業性ストレスに関する実態調査 春・夏・秋の計3回）

【業務部】AMG看護本部のVISIONを実現するための看護・介護の質向上と経営参画

I 看護・介護の質向上

- ・ 病院・施設の質評価の向上のための支援
- ・ 地域包括ケアシステム構築に向けた支援
- ・ 安心・安全なケア提供・定着に向けた支援
- ・ 施設でのインシデント報告システムのブラッシュアップ

- 1. 病院医療機能評価の受審及び質の維持・第3者評価受審及び質の維持
- 2. 看護・介護サービス質調査の結果活用
- 3. 身体拘束・抑制への取り組み、不適切ケアへの取り組み
- 4. インシデント報告システムの定着
- 5. 在宅復帰支援の継続
- ・ 専門性の高い看護師の在宅との連携
- ・ BCP
- ・ 訪問看護の体制整備・機能拡大強化、居宅介護支援事業所の整備と充実
- ・ 入退院調整看護師育成のための体制強化と継続、グループホームとの連携
- ・ 地域連携強化
- 6. 業務量調査の取り組み
- 7. 記録について

II 看護・介護職の経営参画

- ・ 健全経営に向けた支援、法令順守への支援

- 1. 法令順守（適切な人員管理含む）
- ・ 病院・施設の機能に合わせた施設基準等の要件整備
- 2. 経営分析及び改善に向けた取り組み
- ・ 資源（人・物・金）の流れの可視化
- ・ 在庫管理の徹底
- 3. 監査等への積極的な取り組み
- ・ 病院機能評価、実地指導、適時調査、監査法人、保健所立ち入り調査、ISO等

人財開発室

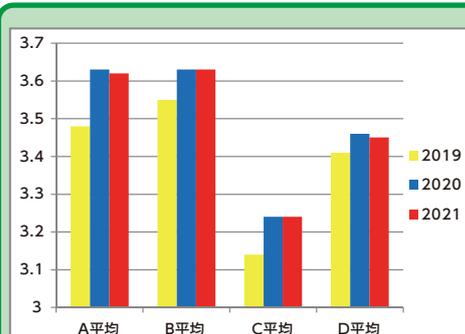
2021年度 AMG職員意識調査 全体結果報告

2022年2月1日(火)から3月10日(木)にかけて、AMG職員意識調査を実施しました。2021年度も、Web方式で開催しました。今回は、前年度を268人上回る、15,566人の意見を受け取り、AMG全体の回収率は90.0%となりました。貴重な声をお寄せいただきありがとうございました。

グラフ(右図)は、AMG全体の結果を過去3年の平均値と比較したものです。大項目平均は、初めてのWeb開催となった前回とほぼ同様の結果となりました。

各病院・施設別の詳細結果はただいま集計中です。調査項目がまとまり次第、三役を通してお返しします。

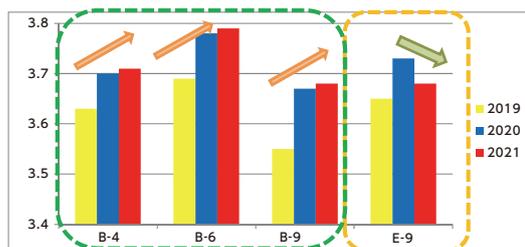
大項目別平均 過去3年の推移



(A~D項目計32項目)

A項目	経営方針について	(6項目)
B項目	組織運営について	(10項目)
C項目	人事制度について	(6項目)
D項目	職場の雰囲気について	(10項目)

注目したい項目 「上司と部下の関係」について



- B-4** 上司はあなたの自発的な提案を受け入れてくれますか
- B-6** 上司はあなたにとって話しやすいタイプですか
- B-9** 上司は他の部門との調整をこまめにしてくれますか
- E-9** あなたは、尊敬する上司から業務を指示されると、やる気が出るタイプですか

今回は、「上司と部下の関係」についてご紹介します。

組織運営に関するB項目の中で、上昇傾向の項目が複数あります。その中でもB-4「上司はあなたの自発的な提案を受け入れてくれますか」・B-6「上司はあなたにとって話しやすいタイプですか」・B-9「上司は他の部門との調整をこまめにしてくれますか」の、上司との関係性を問う項目は、3年連続で上昇しています。上司に対する肯定回答が増えていることから、上司は部下の声に耳を傾け、コミュニケーションを取りながら、適切に対処をしていることが伺えます。

一方、自身の傾向を問うE-9「あなたは、尊敬する上司から業務を指示されると、やる気が出るタイプですか」に対する肯定回答者が減少しています。上司からの指示で動くのではなく、自発的な行動を起こすことで、信頼できる上司に応えようとする部下が増えつつあることが伺える結果となりました。

2021年度 AMG職員意識調査 実施概要

実施期間	2022年2月1日(火)~3月10日(木)
調査対象施設	28病院・21老健・10クリニック・17施設
対象者数	18,665人(昨年比+150人) ※2022年2月末日在籍者
最終母数	17,300人(昨年比+222人)
回収数	15,566人(昨年比+268人)
実施率	全体90.0%(+0.4%) ※実施率=アンケート回収数÷最終母数 (最終配布数=対象者数-回収除外者数)

久保田総局長よりコメント

R4年度のAMG目標に掲げる「働きがい」に影響を与える「ワークエンゲージメント指標」の一つが「AMG職員意識調査」です。その中で、特に大きな影響を及ぼすB項目は、上司・部下との関係性を表す設問です。全職種計の経年変化では上昇傾向だとしても、職種別、職位別までの分析では、一部が低下しているなども発見できます。このデータを、働きがい向上に向けての改善活動に確実に繋げていきましょう。

2022年度 ワークアウトファシリテーター研修会 開催のお知らせ

目的	①ワークアウトの基本と仕組みを学ぶ ②問題解決の手法を身につける
日時	2022年6月23日(木) 13:30~17:30
場所	オンライン(Zoom)
対象	今後のワークアウトを務める者又は予定者

2022年度 第1回 AMG中途入職者研修会 開催のお知らせ

日時	2022年7月16日(土) 12:30~14:30
場所	オンライン(Zoom)
対象	2022年1月~5月に入職した職員 (・上記期間内に常勤へ身分変更した職員) (・中途入職者でこれまでに未受講の職員)

2022年度 AMG係長以上全体研修会 開催のお知らせ

今年度のAMG係長以上全体研修会のテーマは『人を育てる人事評価』です。講師は、昨年に引き続き株式会社エイトドアより下田静香氏をお迎えします。人事評価の本来の目的は、「人材育成」と「円滑かつ成果の出る部署運営」です。今回は、人事評価の基礎知識と、具体的な取り組み方法を学びます。

今年度も、本研修会の学びを深め実践に結び付ける機会として11月にフォローアップ研修を行う予定です。人事評価の目的を理解し、積極的に取り組めるよう、支援していきます。

テーマ	“人を育てる人事評価 ~正しく知って、正しく評価~”
場所	オンライン(Zoom)
対象	係長以上の全職員(全職種、理事・運営委員も対象) ※チーフ職の主任も参加可
日時	2022年6月30日(木) 17:00~19:00
講師	株式会社 エイトドア 代表取締役 下田静香氏



AMG全体研修会

係長以上全体
研修会
6月30日



研修テーマ

人を育てる人事評価
～正しく知って、正しく評価～

目的

人事評価本来の目的と
評価者としての役割を理解し
効果的な部下育成のあり方を考える

概要

講師 株式会社エイトドア代表取締役
下田 静香 氏
日程 2022年6月30日(木) 17:00～19:00
場所 オンライン(Zoom)
対象 係長以上の全職員(全職種)
※理事・運営委員も対象
※チーフ職の主任も参加可
内容 人事評価の目的と評価者の役割
人事評価の基礎知識

主任職初任者
研修会
5月17日・5月24日
・来年2月14日



目的

主任に求められる
役割認識と思考能力の醸成

～重要思考基礎～
決める力と伝える力

概要

講師 金沢工業大学 虎ノ門大学院 教授
三谷 宏治 氏
日程 ①2022年5月17日(火) ②5月24日(火)
③2023年2月14日(火) 13:30～17:30
①～③いずれかに参加
場所 オンライン(Zoom)
対象 2022年1月以降の主任職初任者(全職種)
2021年4月～2021年12月主任職初任者のうち未受講の方
内容 主任に求める能力
重要思考基礎「決める力と伝える力」

ワークアウト
ファシリテーター
研修会
6月23日



目的

AMGのワークアウトを盛り
上げる人財を継続的に育成する

- ①ワークアウトの基本と
仕組みを学ぶ
- ②問題解決の手法を身につける

概要

講師 過去の同研修会受講者によるプロジェクトチーム
日程 2022年6月23日(木) 13:30～17:30(予定)
場所 オンライン(Zoom)
対象 今後のワークアウト大会にて
ファシリテーターを務める者または予定者
内容 本質的な業務改善を進める手段として、
ワークアウトの基本と仕組み、
問題解決の手法を学ぶ。

中途入職者
研修会
7月16日
・来年1月21日



目的

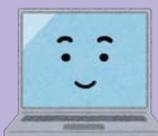
AMGの理解と
AMG職員・
医療従事者としての心得

概要

日程 ①2022年7月16日(土) 12:30～14:30
②2023年1月21日(土) 12:30～14:30
場所 オンライン(Zoom)
対象 ①2022年1月～5月に中途入職した職員・
常勤へ身分変更した職員
②2022年6月～12月に中途入職した職員・
常勤へ身分変更した職員
③これまで未受講の方
内容 AMGの紹介
AMG職員・医療従事者としての心得

オンライン学習 ～ produced by AMG ～

JIMUサロン
毎月1回
ライブ開催



目的

ノンテクニカルスキルを
向上させる

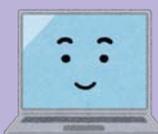
概要

日程 毎月1回 平日18:00以降～
または土曜14:30以降～
場所 オンライン(Zoom)
対象 事務職(医療マネジメント職)・全職種
部署・役職は問わない
内容 外部講師より、様々なノンテクニカルスキルを学ぶ
入退出自由、参加場所自由

事務局会

E-JIMU

E-learning



目的

自部署と他部門の
知識を向上させる

概要

目的 ・自部署と他部署の知識をバランスよく身につける
・自身のキャリアパスで経験していない部門の知識を
向上させる
・AMG職員がAMG職員のためにコンテンツを作成し、
互いに教えられる環境をつくる
コンテンツ 医事・財務・総務・在宅/介護・診療情報・健康管理
地域連携・医師事務・web/IT・業務支援
特長 AMGポータルから入り、いつでもどこでも学習可能

事務局会

2022年度
「AMG階層別ノン・テクニカル研修会」開催のお知らせ

2021-22 V.LEAGUE DIVISION1 最終結果報告

2021-22 V.LEAGUE DIVISION1 を終えて



2021-22V.LEAGUEは2021年10月15日に開幕し、レギュラウンド3回戦総当たりの後、その上位3チームがファイナルステージに進むレギュレーションにて行われました。埼玉上尾メディックスはマルコス監督2年目を迎え、昨シーズンのカップ戦優勝の勢いを持ってリーグ戦初優勝を目標に臨みました。

開幕週で岡山シーガルズに2連勝と好調なスタートを切ったものの、第2週で前回優勝のJTマーヴェラスにホームで連敗すると、その後は今シーズンから土日同一カードの戦いになかなかフィットできず連勝することができませんでした。

そんな中、オミクロン株による各チームにコロナ陽性者を出る状況で、埼玉上尾もクラスターが発生し2週にわたりリーグ戦出場を回避することになりました。その間に選手の体力・気力を戻すことは非常にタイトでしたが、逆にチームは一つにまとまり、それまでほぼ固定メンバーで戦っていましたが、状況によって選手を交代させチーム力で勝利を得ることにより進化していきました。しかし上位の東レアローズに勝ち越す力がありながら、下位の日立Astemoリヴァーレに負け越すなど「勝負への執念」が足りず、最終順位は20勝13敗で5位となり、ファイナルステージ進出はなりませんでした。

選手たちはマルコス選手の基本に忠実な指導論で成長をリーグ戦で見せてくれました。

昨シーズンのV Cupで自信をつけた佐藤優花が開幕からレギュラーを獲得し、持ち前の肩の強さを生かしたスパイクでチームの主軸として活躍。若崎(旧姓富永)こよみは5月に出産後、チームに復帰し、シーズン後半は貴重な司令塔として活躍を見せてくれました。チームキャプテンの山岸あかね、ゲームキャプテンの内瀬戸真実も卓越した技術とキャプテンシーでチームをけん引しました。また、アジア枠外国籍選手、サンティアゴはブロック部門でリーグ1位(ブロック賞)を獲得しました。

残念ながら目標のリーグ制覇はなりませんでしたが、コロナ禍の中、AMGグループの皆様には会場にて、画面を通してはもちろんのこと、直接、お声掛けも頂戴致しました。ご支援、誠にありがとうございました。



最終順位報告

20勝13敗
第5位

チーム	JT	東レ	久光	NEC	デンソー	PFU	日立Astemo	岡山	姫路	トヨタ車体	KUROBE	試合数	勝	負	ポイント	勝率	得セット	失セット	セット率
埼玉上尾	● 1-3 ● 0-3 ● 0-3	○ 3-2 ● 1-3 ○ 3-2	● 0-3 ○ 3-1 ● 1-3	● 0-3 ● 1-3 ○ 3-1	○ 3-1 ● 2-3 ○ 3-2	○ 3-1 ● 2-3 ● 2-3	○ 0-3 ○ 3-0 ○ 3-0	○ 3-2 ○ 3-0 ○ 3-0	○ 3-1 ○ 3-0 ● 2-3	○ 3-1 ○ 3-1 ○ 3-0	○ 3-1 ○ 3-0 ○ 3-0	33	20	13	60	0.61	72	55	1.31

アントニオ・マルコス・レルバッキ監督 挨拶

2021-22V.LEAGUEは最終順位5位という結果に終わりました。優勝を目指して臨んだリーグだけに非常に残念です。チームは数多くの経験を積み重ね、これまでレギュラーと控え選手の差が課題でしたが、後半戦は途中から出場した選手の活躍も見られました。私は黒鷲旗を持って勇退させていただきますが、埼玉上尾メディックスのこれからの活躍、日本バレー界の発展を心から祈念しています。ありがとうございました。

山岸あかねキャプテン 挨拶

今シーズンもたくさんのご声援ありがとうございました。いい時も悪い時も支えてくださる方々のお陰でこうしてリーグ戦を戦い抜くことができ、感謝の気持ちでいっぱいです。目標とする結果には届きませんでしたが、この悔しさを糧に今後も努力していきたいと思っています。本当にありがとうございました。

日本代表選手紹介・各選手意気込み



山岸あかね

いつもたくさんのご声援ありがとうございます。この度日本代表候補選手に選出させていただきました。選出していただいた方には覚悟を持ち色々なことを学んで吸収したいと思います。また、自分の持ち味を出しながらも、成長できるように頑張っていきたいと思います。これからも引き続き応援よろしくお願いします。



内瀬戸真実

いつもたくさんのお応援ありがとうございます。日本代表候補選手に選出させていただき、とても嬉しく思います。そして、選出いただいたのもチームの仲間や家族、ファンの方の支えがあったと思っています。自分の役割を理解し、チームに必要とされるように色々な覚悟を持って頑張ります。引き続き応援よろしくお願いします。



佐藤優花

応援してくださるファンの方々、チームのメンバースタッフ、たくさんの方に感謝の気持ちを忘れず自分ができる事を精一杯やりきります。初選出で学ぶ事がたくさんあると思うので、成長できるように向上心を持って頑張ります。応援よろしくお祈りします!



山崎ののた

選んでいただいて嬉しい気持ちとまさか自分が、と驚きもあります。高校からセッターに転向して自分のチーム以外でプレーしたことがないのでわからないことも多いとは思いますが、チャレンジ精神を忘れずにどんどん積極的にプレーしていきたいです! また素晴らしい環境でバレーボールができる感謝の気持ちを忘れずに頑張りたいです。



山中宏予

この度、日本代表候補選手に呼んでいただけて、とても嬉しく思います。日本のトップレベルの中で、プレーできることは貴重で、送り出してくださいこのチームにも感謝の気持ちでいっぱいです。私自身まだまだ未熟ですので、最高の場所でたくさんのごことを吸収していきたいです。そして、自分の良いところを精一杯アピールしていきたいです。宜しくお願いします。



新入団選手・スタッフ紹介



山中宏予

しっかり自分自身の責任を果たして、グループの皆さんに応援していただけるよう頑張ります! これから、よろしくお祈り致します!

背番号: 1
ポジション: ミドルブロッカー
身長: 180cm
出身校: 青山学院大学
所属: AMG協議会リハビリテーション部



堀迫 雅

不慣れなことからご負担をおかけするかと思います。一生懸命頑張ります。よろしくお祈り致します。

背番号: 15
ポジション: アウトサイドヒッター
身長: 177cm
出身校: 中京大学
所属: AMG協議会総務部



岳野ひかる

慣れないことも多くご迷惑をおかけすると思いますが、精一杯頑張りますので宜しくお願い致します。

背番号: 20
ポジション: リベロ
身長: 167cm
出身校: 日本体育大学
所属: AMG協議会経営管理部



亀井美子

仕事をしっかり覚えて、皆さんの力になれるよう頑張ります! 宜しくお願いします。

背番号: 23
ポジション: アウトサイドヒッター
身長: 171cm
出身校: 米沢中央高等学校
所属: AMG協議会組織運営部



岡崎安湖

たくさんのごことを吸収して、自分にできることを全力で頑張りたいと思います。これから、宜しくお願い致します!

役職: マネージャー
出身校: 園田学園女子大学
所属: AMG協議会組織運営部

埼玉上尾メディックス

第70回 黒鷲旗全日本男女バレーボール大会結果報告

コロナ過で中止が続いていた黒鷲旗全日本男女バレーボール大会が3大会ぶりに大阪府・丸善インテックアリーナにて開催されました。リーグ戦を中心となって戦っていたメンバーを日本代表メンバーに召集され、大幅にメンバーを入れ替え若手選手が中心となって戦いました。グループ戦を2勝1敗、第2位で通過し決勝トーナメントへ進出。準々決勝でNECレッドロケッツと対戦し、惜しくも2-3で敗れ、ベスト8で大会を終えました。まだまだ課題は残るものの、来シーズンに向けて若手選手たちの活躍が光る大会となりました。今後のメディックスの将来を担う選手たちの活躍にも引き続きご期待ください!!

試合結果

予選グループ戦

- 4月30日(土) vs 就実高等学校2(25-21、25-12)0
 - 5月1日(日) vs 東海大学0(24-26、26-28)2
 - 5月2日(月) vs デンソーエアリービーズ2(28-26、25-17)0
- 結果:2勝1敗、第2位で決勝トーナメント進出

決勝トーナメント

- 5月3日(火・祝) 準々決勝 vs レッドロケッツ
- 2(21-25、30-28、25-23、24-26、10-15)3

最終結果:準々決勝敗退



退団選手・スタッフ紹介



アントニオ・マルコス・レルパッキ監督 挨拶
この2年間、チームの成長に貢献して頂いたすべての皆様に感謝致します。そして私が退団するに至り、チームは来シーズン、Vリーグのタイトル争いをする準備ができていますと確信しています。最後にいつも私達を支えてくれた埼玉上尾メディックスのファンの皆様は特別な存在で私の心に永遠に留まることでしょう。



山口珠李 挨拶
いつもメディックスへのたくさんのご声援とご支援ありがとうございます!
この度、メディックス6番山口珠李、5月をもって退団して退社をします。メディックスに入団し5年間たくさんお世話になりました。思うように結果が出なかった時でも、お疲れ様!頑張つてねと皆様からのお声にげに強く助けられていました。私たちがバレーボールできていたのも皆様のご支援あっての事だと思えます。本当にありがとうございましたこの感謝の気持ちを忘れず、次のステップでもここで学んできたことを活かし頑張ります! 今後ともメディックスの応援、そしてご支援よろしくお願ひ致します。ありがとうございました!



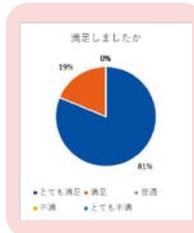
畠山亜希子通訳、マルコス監督、山口珠李選手、丸毛達也トレーナー、豊輪貴幸コーチが黒鷲旗を持って勇退

ソーシャルワーカー部

AMGソーシャルワーカー(以下、SW)部 新人研修会 開催報告

新人SWを対象に、2回のオンライン研修会を開催。1回目はテーマ「SWの基本姿勢」、実践と倫理綱領、価値観など相談援助業務の基礎を学びました。2回目はテーマ「自施設・自病院紹介」、参加者が自施設・病院、人口動態等の資料作成、発表。互いに機能や地域における役割を学び、プレゼン能力も磨きました。事後アンケート満足度は高く、参加者、主催者双方に実りある研修となりました。教育・ラダー部門:萩原/さがみ、笠石/HC横浜小雀、玉城/笠幡、折尾/RCかつしか

ソーシャルワークはAIで可能?



ソーシャルワークとは

ソーシャルワーク専門職のグローバル基盤

【機能】
ソーシャルワークは、社会安寧と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと発展を促進する。実践に基いた専門職であり学習である。

社会正義、人権、専門的責任、および多様な背景の理解は、ソーシャルワークの中心である。

ソーシャルワークの原理、社会科学、人文学、および地域・関係性の知を基盤として、ソーシャルワークは、集約的知識を取り組みがグローバルな影響を高めるよう、人々にさまざまな機会を提供する。

この定義は、各国および世界の各地域で開発してまいりました(2014年7月、ISSW研究会よりISSW研究会にて採択)

SW部 病院管理職会議 開催報告

病院運営部門(竹内/津田沼・内田/津田沼・南/桜ヶ丘・大貫/横浜鶴見・鎌田/伊奈・権守/上尾・丹藤/白岡・吉元/杉並)主催で、病院SW管理職が参加。数年間蓄積した病院SWのビッグデータである機能一覧の共有。ICTの活用・面会制限と入退院支援・身寄りのない患者への支援など多岐に渡る課題について、各病院の知恵を共有。AMGだからこそできる、病院SWの知恵が結集する会です。



SW部 人材採用活動報告

人事部、寿エンタープライズ、採用広報部門(牛島/柏・杉山/CC習志野・橋本/船橋)が、SW採用パンフレット作成。就職説明会は、ハイブリッド式(オンライン+オンサイト)で、学生を惹きつけます。2022年度は例年の倍以上である29名のSWが入職。ますます賑やかに専門職としての使命、AMGへの貢献に努めます。



AMGで働く3つの魅力

- 75病院・施設による 支え合い
- 成長の機会 さまざまな経験を積める
- 福利厚生◎ 働きやすい環境がある