

「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」

2023
No.068
4月号

April

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)博愛社特定非営利活動法人 日本医師事務作業補助者協会
第11回 全国学術集会がオンラインにて行われました！

人財開発室

2022年11月20日(日)に特定非営利活動法人 日本医師事務作業補助者協会
第11回 全国学術集会がオンラインにて行われました。
今回AMGからは11演題の発表があり、内5演題が優秀演題賞を受賞しました！

～当日のプログラム～

- 学術集会長講演 「変化の時代を原動力に～臨床支援士の姿を共創しよう～について考える」
- 教育講演 「ディズニーランド伝説のトレーナーが明かすミッキーマウスに頼らない本物の指導力」
- 支部長座談会 「未来に紡ぐ地域Leaderによるクロストーク」
- 演題登録応援企画の報告と今後 久保田総局長が座長をされました！
- 事務長座談会 「事務長が考える医師事務作業補助者の未来」
- 特別講演 「未来の医療に貢献する医学研究は、医療現場における電子カルテ情報から発信される」
- シンポジウム 「事務長が考える医師事務作業補助者の未来」

右の写真は、当日の
Zoom映像をスクリーン
ショットしたものです。

久保田総局長より

今回もAMGより11演題と多くのエントリーをいただき、ありがとうございました。日本医師事務作業補助者協会の学術集会は、医師事務のみに関わらず、経営幹部の必須知識を得られるものとなっており、今後の業務効率化に関わるアイデアがたくさん発表されています！今回は前橋中央眼科が優秀演題賞を受賞するなど、AMGのスキルアップを感じました。これからも引き続き、よろしくお祈りします。

発表演題一覧

優秀賞	施設名	演題名	筆頭演者
	上尾中央総合病院	新入職者及び指導者教育への取り組みと気付き	平野井 真弓
	吉川中央総合病院	医師への救世主 メディカルクラーク	高橋 生実
🏆	白岡中央総合病院	施設訪問診療支援における医師事務作業補助者の役割とその効果	小林 彩
	津田沼中央総合病院	人材定着に向けた教育体制の充実に関する取り組みについて	千代 彩香
🏆	三郷中央総合病院	インフルエンザワクチン予防接種 診療補助について	木村 菜々
	船橋総合病院	難病患者に寄り添った書類作成を目指して	下山 優子
🏆	彩の国東大宮メディカルセンター	ミッション『消化器がんを全症例抽出せよ』 がんセンターボードを通じたがん診療質向上のための取り組み	菅原 望千恵
	伊奈病院	コロナ禍における医師事務作業補助者の業務支援	戸井田 智子
🏆	メディカルトピア草加病院	災害後における現実的課題 ～代用紙カルテは「誰が」処理するのか～	竹内 奈央
	上尾中央腎クリニック	医師事務作業補助者の代行入力による診療報酬請求適正化への取り組み	遠藤 美鈴
🏆	前橋中央眼科	前橋中央眼科one stop service	高橋 英里

掲載例

【病院名】
【所属部署】
【名前】発表者または
メンバーの写真

【演題名】

【抄録の要約】

【優秀演題賞受賞者コメント】

発表演題は、AMGポータル[E-JIMU]より視聴可能です！

※閲覧はAMG職員に限定しております。

AMGポータル

職員ID

パスワード

ログイン

こちらのQRコードよりアクセスし、職員IDと
パスワードを入力してログインしてください。

開く

事務部
E-JIMU/事務系ハイブリッド教育人財開発室(事務部会)

上尾中央総合病院
看護部
平野井 真弓



新入職者及び指導者教育への取り組みと気付き

ラダーを基に教育は指導者に任せていましたが、インシデント報告等より指導者の経験年数や知識、疾患の理解の差により研修者の習熟度に差があることがわかり、一貫した教育の必要性を実感しました。そこで医療者として求められるDAの役割や理解を目的に主任が主体となり教育に取り組みました。配属前研修、配属後巡視/面談、6ヶ月目研修、指導者教育等で研修者・指導者双方に不安や悩みを抱え込まない環境づくりを行った結果、前年と比較しLevel3取得が27%⇒77%と大幅に増加しました。今後も「同じ理解のもとに安心で安全な医療を提供する」という共通意識を持つ指導者を育てDA全体の質の向上を目指します。

吉川中央総合病院
メディカルクラーク室
高橋 生実



医師への救世主 メディカルクラーク

医師の病棟業務負担軽減のためサポートに入ってほしいと要望があり、各科専属のMCを配置し以下の業務を行った。

- ・回診同行時や病棟からの依頼対応
- ・診療情報提供書・退院サマリー・書類の代行作成
- ・ICや手術の日程調整
- ・手術前検査等のセット化、クリニカルパス活用等

専属MCを配置した結果、外来受診から入院後までのプロセスを把握することが出来た。従来は医師が多忙のため、他部署との連携が困難であったが、チーム医療の役割を果たすことが出来た。体制構築によりMCの医学的知識向上、医師の負担が軽減され、医師が診療に専念できる環境の構築に繋がった。今後も他部署と連携し医師の業務軽減に繋がっていききたい。

白岡中央総合病院
メディカルクラーク課
小林 彩



施設訪問診療支援における医師事務作業補助者の役割とその効果

当院へ約100人の入所者がいる特別養護老人ホームから診療依頼があり、診療開始に向け多職種とチームで取り組みました。入所者の大半が当院初診であり、医師だけで患者情報を入力するのは困難であり、当課は病名や既往歴、処方を入力業務や診療日の患者確認等で介入しました。当課の介入により医師は100人以上の入力業務が軽減でき、事前に当課が患者数の把握や入力を行ったことで質の高い診療となり、更に受診者数が増加し約1000万円/年の収入増加にも繋がりました。現在、別施設からも診療依頼がありますが、医師の業務整理・調整、人員確保が困難であり検討中である事や、当課の多職種連携を図れる人材育成が課題となっています。

今回、様々な方が演題発表に向け協力していただき感謝しております。今後も当院や当課の発展に繋がるよう業務に励み、医師の業務負担軽減やチーム医療に貢献できるよう努めていきたいです。

三郷中央総合病院
診療秘書課
木村 菜々



インフルエンザワクチン予防接種 診療補助について

インフルエンザ予防接種実施に当たり、予約制が導入され、運営を見直した。医師の負担となっている事務作業に介入し、問診表のチェックの強化と担当医の振り分けの係を決め、手順を統一した。問診の際に時間短縮の為、カルテ記載のワードパレットを作成し、診療記録の簡略化を行った。通常の診察とインフルエンザワクチンのファイルを色分けした。

医師事務作業補助者が介入したことで、診療に集中させる事が出来た。結果として、インフルエンザ予防接種の受付から診療終了までの時間が大きく減少、その一方で受入れ件数も増加した。医師の診療上の負担軽減につながり、収入にも貢献した。

日本国外で感染症が流行している事もあり、今後も診察・予防接種が円滑に提供できるように医師事務作業補助者が積極的に介入をして、医師の負担軽減を検討してまいります。

津田沼中央総合病院
メディカルサポート室
千代 彩香



人材定着に向けた教育体制の充実に関する取り組みについて

2022年度診療報酬改定により医師事務作業補助体制加算の要件が「3年以上の勤務経験者が5割以上配置」に変更となり、人材定着において職場には満足度の高い環境づくりが求められることとなった。満足度の高い環境づくりにはいくつかの要素があり「成長」の中の「教育体制の充実」として当院では①教育ラダーの見直し②部署内勉強会の実施③AMGグループオリジナルのE-JIMU研修の受講推進を取り組んでいる。個々の実践能力の把握や社会情勢により自分達にどのような知識が必要であるかを考え、業務内での成長実感や不安・負担軽減へつながらよう知識・スキル向上支援を行うことで、やりがいを感じ人材定着へつながらとえられる。

船橋総合病院
医療秘書課
下山 優子



難病患者に寄り添った書類作成を目指して

当院には神経内科の専門医が常駐しています。パーキンソン病等の難病疾患を患っているため、頻りに病院にくるのが困難な患者さんが多いです。今まで書類の更新時期になると医師は診察中に書類を記入していたため、診察時間は長くなっていました。しかし書類は診察日当日に渡すことができず、後日渡しとなっていました。現場スタッフから「受診時に書類を渡してあげたい」との声が上がったため、まず外来担当者が書類の依頼～完成までの流れについて見直しし、洗い出しを行いました。過去のデータをもとに診察中に医師事務が書類を作成。医師は書類の内容に変更点等がないかどうかを確認。会計時には出来上がった書類を渡せるようになりました。

彩の国東大宮メディカルセンター
医療クラーク課
菅原 望千恵



**ミッション『消化器がんを全症例抽出せよ』
カンサーボードを通じたがん診療質向上のための取り組み**

当院ではカンサーボードによって全てのがん症例を複数診療科・多職種で検討することを目指したが、消化器がんについては外科と消化器内科の二科となり医師数が多く、主治医からの提示では全例の抽出が困難で、主治医単独で治療方針を決定する症例も散見された。そこで各部署から網羅的に患者リストを集約し医師事務ががん症例を抽出することとした。医師事務が主体となった活動により抽出件数は大幅に増加し、新規消化器がん症例についてほぼ全例抽出できるようになった。全症例を複数診療科・多職種で検討することにより患者個々の状態に応じた最適ながん診療の提供に繋がり、医師事務ががん診療の質向上に貢献することができた。

これからも、医師事務作業補助者として医師が診療に専念することができるよう業務サポートを行いながら、当院の医療の質向上にも貢献していきたいです。

伊奈病院
メディカルサポート課
戸井田 智子



コロナ禍における医師事務作業補助者の業務支援

感染が拡大する中、当院でも各部署で人員確保が難しく、感染管理者も連日多忙な日々が続きました。その中で医師事務作業補助者として支援を開始。当初は、検査オーダー入力や患者さんへ陽性結果の電話取り次ぎを行っていましたが、今回、保健所の発生届け出をタスクシフトすることを開始。顕在化していくつかの問題について無理・無駄のない具体的な取り組みを行うことはできないかと考えました。結果、医師の業務負担の軽減、多職種間の業務手順が確立し、円滑な連携を図ることに成功しました。今後も多職種と共存するにはどうしたらいいのかと検討しながら、支援可能な業務について日々努力・進歩していきたいと考えております。

前橋中央眼科
地域連携室・診療支援室
高橋 英里



前橋中央眼科 one stop service

医師や各部署が本来の業務に対して専念し、円滑に遂行するため、また患者様に対しても迅速かつ確かな対応が行えるよう「予約・問合せ専用ダイヤル(窓口)」を開設。治療や診療方針以外の全ての問合せに対応可能な専属スタッフを配属し窓口の一元化を図った。この取組で医師や各部署は他の対応などで時間を取られることなく業務に専念できた。また専属スタッフが情報の提供を事前にする事で円滑な診療にも繋げることができた。患者様には効率の良い対応ができサービスの向上に繋がった。今後人材を増やすに当たり育成の難しさが懸念されるため、一定の知識を習得するまでに様々な経験を積んだうえで配属することが望ましいと考えられる。

今回発表のテーマは普段何気なく行っている業務でしたが、こうクローズアップしてみると様々な効果があることを改めて知ることができました。発表や業務に関しご指導いただいた各関係の方に感謝申し上げます。

メディカルトピア草加病院
臨床支援課
竹内 奈央



**災害後における現実的課題
～代用紙カルテは「誰が」処理するのか～**

昨今、病院が狙われるランサムウェア攻撃やウイルス感染、電子カルテの使用が困難でもBCPで最低限の診療はおこなえる。では「電子カルテ復旧後の現実と課題」は何だろうか。2か月間を代用紙カルテで診療し、滞りなく診療報酬請求できるまでを検証した。その期間使用された20万枚にのぼる紙情報を代行に専任している9名の医師事務作業補助者が入力すると、108日以上必要になると想定された。医師にとって重要な診療録の情報は、チーム医療を支える全ての業種と病院経営にも不可欠であると考えられる。これだけの存在価値が見出せる医師事務作業補助者は将来有望だからこそ、認知度の向上、OJTの構築、病院幹部の理解と協力が必要である。

今回の検証を通し、医師の信頼を得るために、私たちは日々の業務を丁寧に行うことが大切だとあらためて感じ、また、この職業の魅力を多くの方に、幅広く知ってもらえるよう伝えていければと感じた。

上尾中央腎クリニック
地域連携課 遠藤 美鈴
医事課 鈴木 めぐみ
事務部 高津 智行



医師事務作業補助者の代行入力による診療報酬請求適正化への取り組み

医師事務作業補助者の代行入力による診療報酬請求適正化への取り組み

【はじめに】 当院は人工透析専門のクリニックである。今回、医事課職員と診療報酬に関する情報を共有することにより診療報酬請求の適正化に向けて一定の成果を得ることが出来たので報告する

【方 法】 月1回診療報酬適正化に関する委員会を開催し医事課職員と医師事務作業補助者で算定状況を確認

【結 果】 他施設との重複算定、算定漏れ、患者情報共有により公費負担医療算定漏れの防止が出来た

【考 察】 診療報酬算定において両者が突き合わせの確認と情報共有を行うことは算定漏れや入力ミスを防ぎ適正な保険診療の向上に繋がります業務の負担軽減にもなると考え

次回開催案内

特定非営利活動法人 日本医師事務作業補助者協会
第12回 全国学術集会



**臨床支援士のidentity確立
～「自分ごと化」による主体的発展を目指して～**

日 時: 2023年10月28日(土) 10時～17時
形 式: ハイブリッド形式
会 場: TKPガーデンシティPREMIUM心斎橋
オンデマンド配信: 11月3日(金)～11月12日(日)
演題募集期間: 5月1日(月)～6月25日(日)
参加登録期間: 5月1日(月)～9月15日(金)
HP: <http://gakujutsu.ishijimu.org>



AMG目標であるプレゼンテーションの向上として、ぜひ! 演題登録にチャレンジしてみましょう!



埼玉上尾メディックス

2022-23 V.LEAGUE DIVISION1 WOMENレギュラーシーズン終了 埼玉上尾メディックスは悲願の初優勝を目指してV・ファイナルステージへ



2022年10月29日に開幕したV.LEAGUE DIVISION1のレギュラーラウンド最終週が3月25日、26日に埼玉上尾メディックスのホームゲームとして、埼玉県深谷市・深谷ビッグタイトルで開催されました。レギュラーシーズン第1位の東レ、第2位の埼玉上尾、第3位の久光、第5位のNECを迎え、V・ファイナルステージ進出をかけた頂上決戦が行われました。

埼玉上尾メディックスは、第1位の東レとの激戦を3-2で制し、翌日のNEC戦では0-3で敗れたものの、DIVISION1参戦史上、チーム最高の勝利数を挙げ24勝9敗、獲得ポイント70、第2位でレギュラーラウンドを終えました。深谷大会ではあいにくの天気の中、たくさんの方にご来場いただき誠にありがとうございました。

埼玉上尾メディックスは4月8日、9日に群馬県高崎アリーナ、4月15日に愛知県・スカイホール豊田で開催されるV・ファイナルステージ ファイナル4に出場し、ファイナル(決勝)進出を目指します。最後まで熱いご声援をお願い致します。



(4月20日時点)

深谷大会試合結果

3月25日(土) ○東レアローズ 3 (25-23, 21-25, 25-18, 21-25, 15-12) 2 ●東レアローズ
 3月26日(日) ●埼玉上尾メディックス 0 (21-25, 16-25, 24-26) 3 ○NECレッドロケッツ



レギュラーラウンド順位表 第2位 (3月26日現在)

チーム	東レ	久光	NEC	JT	デンソー	日立Astemo	トヨタ車体	PFU	KUROBE	岡山	姫路	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	○ 3-2 ● 1-3 ○ 3-2	○ 3-1 ● 0-3 ● 2-3	○ 3-0 ○ 3-0 ● 0-3	● 0-3 ● 2-3 ● 0-3	○ 3-0 ● 1-3 ○ 3-0	○ 3-1 ○ 0-3 ○ 3-1	○ 3-2 ○ 3-0 ○ 3-1	○ 3-0 ○ 3-0 ○ 3-0	○ 3-1 ○ 3-0 ○ 3-0	○ 3-0 ○ 3-0 ○ 3-0	○ 3-0 ○ 3-2 ○ 3-0	33	24	9	70	0.73	78	40	1.95



大久保茂和監督コメント

レギュラーラウンドの最後は非常に悔しい結果となってしまいましたが、この悔しさを成長の糧にして、ファイナル4に向けて準備を進めていきたいと思えます。今年のVリーグが始まって5か月・33試合、本当に皆さまのご声援が私たちの背中を押してくれました。最後まで一緒に戦ってください！引き続き、ご声援宜しくお願い致します。



山岸あかね選手コメント

深谷大会もたくさんのご声援ありがとうございました。埼玉でレギュラーラウンド最後の試合を戦うことが出来たことをうれしく思います。今日は勝つことはできなかったのですが、再来週から再開するファイナルに向けて、またチーム一丸となって戦っていきますので、今後も皆さんの声援をお願いします。

2022-23 V.LEAGUE DIVISION1 WOMEN個人賞

埼玉上尾メディックスの選手たちは各部門で健闘するも個人賞獲得ならず



#3 サンティアゴ・アライジャ・ダフニ選手

スパイク部門 第2位 記録: 49.6% **ブロック部門 第3位** 記録: 0.69%



#2 岩崎こよみ選手

サーブ部門 第4位 記録: 11.9%

サーブレシーブ部門



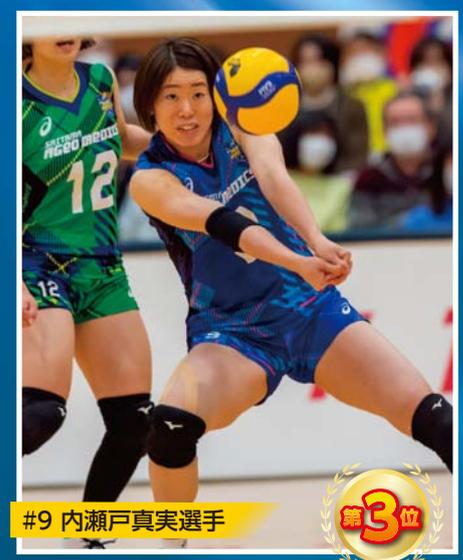
#7 山岸あかね選手

記録: 66.6%



#12 岩澤実育選手

記録: 68.9%



#9 内瀬戸真実選手

記録: 69.1%

3シーズンぶりのV・ファイナルステージへ

4月8～9日、群馬県高崎市・高崎アリーナ、4月15日 愛知県豊田市・スカイホール豊田にて開催されるファイナル4では、レギュラーラウンドの上位4チームが総当たり戦を行い、ファイナル4の上位2チームがファイナルへ進出します。埼玉上尾メディックスは初のファイナルへの挑戦、初優勝をかけて戦います。

ファイナル4 4月8日(土) 埼玉上尾メディックス vs 久光スプリングス @群馬県・高崎アリーナ
 4月9日(日) 埼玉上尾メディックス vs 東レアローズ @群馬県・高崎アリーナ
 4月15日(日) 埼玉上尾メディックス vs NECレッドロケッツ @愛知県・スカイホール豊田

ファイナル 4月22日(土) ファイナル4 第1位 vs ファイナル4 第2位 @東京都・国立代々木競技場第一体育館
 ※大会結果はくたかけVol.146号にて掲載予定

埼玉上尾メディックスから4選手が 火の鳥NIPPON 日本代表(候補)へ選出!



背番号2 セッター 岩崎こよみ選手

日頃よりあたたかいご声援・サポートありがとうございます。遠い遠い世界に感じていた日本代表の一員に選出していただき、驚きと喜びを感じています。まだ小さい息子と長い時間離れなければならない寂しさもあります。しかし、選手として、人間として成長したい気持ちと息子にとってカッコいい母ちゃんでありたいという気持ちが大きく挑戦することを決めました。今はメディックスのリーグ優勝のために全集中!引き続き応援よろしくお願ひ致します。



背番号10 ウイングスパイカー 佐藤優花選手

いつもたくさんのご声援ありがとうございます。
 私を支えてくれるチームメイト、スタッフ、家族、ファンの方々に感謝の気持ちを忘れず精一杯頑張ります。
 引き続き応援よろしくお願ひ致します。



背番号11 ミドルブロッカー 青柳京古選手

メディックスのファンの皆様、いつも応援ありがとうございます。このたび日本代表候補選手に選んでいただきました。
 初選出とても嬉しく思います。31歳でもまだ選んでいただけると信じていました。いつも支えてくれているチームメイトに本当に感謝しています。
 バレーボールを始めたころから変わらない夢を叶えるために、ここからがスタートだと思って謙虚に頑張ります。私の成長がチームの成長に繋がるように遅くなって帰ってきます。応援よろしくお願ひ致します!



背番号12 リベロ 岩澤実育選手

いつも応援ありがとうございます。日本代表候補選手に選出していただきとても嬉しく思います。日本のトップの選手と一緒にバレーボールができる喜びを噛み締め、自分自身も成長出来るよう、頑張っていきたいです。引き続き応援よろしくお願ひ致します。

「2023AMGキャリアラダーシステム」が完成いたしました



この度、「2023AMGキャリアラダーシステム」が完成いたしました。2017年に初版として作成した「AMGキャリアラダーシステム」は3回目の改訂となります。臨床の場で活用しやすいものに近づけるための修正を行い、内容も充実させております。ぜひご活用ください。

改訂の主な概要は以下の通りです。



《2023AMGキャリアラダーシステム：改訂第3版》

- ・運用の手引き内で明記されている「ラダーバッジ」を「ラダー徽章」に変更。(安全性や利便性等を考慮し、バッジからシールの形状へ変更)
- ・手術看護ラダーの全面的な改訂
- ・内視鏡看護ラダーの技術習得表の一部見直し
- ・介護職用「介護クリニカルラダーレベル別到達目標」の一部改訂と「介護クリニカルラダーレベル到達のための学習内容(施設)」を追加



▲ラダー徽章の付け方(見本)

《看護・看護補助技術チェックリスト(病院)：改定第4版》

2022年度春から一年先行して運用を開始しております。

《介護・看護技術チェックリスト(高齢者介護施設)：第2版》

「介護クリニカルラダーレベル到達のための学習内容(施設)」に則って改訂し、内容もさらに充実させております。

合格者紹介～認定看護管理者・認定看護師・専門看護師～

2022年度認定看護管理者・専門看護師・認定看護師 認定審査に合格された方のご紹介をいたします。

認定看護管理者

施設名	氏名
三郷中央総合病院	荒川 智美
上尾中央第二病院	鈴木 雅子



～合格者より～

笛吹中央病院
安全管理部感染管理課
加賀美 香織

この度、感染症看護専門看護師試験に合格し、認定を受けることができました。

学ぶきっかけは、もともと感染管理認定看護師として活動していましたが、感染管理の中で倫理的ジレンマを抱える事例に出会うことが多々あり、対応困難な課題が多数あったからです。就学中は、易感染患者や感染症を抱える人々の複雑で解決困難な課題に対して向き合い方などを学びました。

感染症看護専門看護師の役割は、感染症が流行した際に患者に対して高度な看護を提供したり、感染症の流行を未然に防ぐため感染予防を行ったりすることなどです。専門看護師に合格して今はまだ実感はないですが、これから活動の中で、感染症患者さんや、そのご家族・周辺の人々に広くケアを提供できるように精進していきたいと思っております。

専門看護師

施設名	氏名	認定分野
笛吹中央病院	加賀美 香織	感染症看護

認定看護師

施設名	氏名	認定分野	課程
上尾中央総合病院	小玉 勇士	心不全看護	B
吉川中央総合病院	大野 由紀子	認知症看護	A
彩の国東大宮メディカルセンター	齋藤 礼奈	手術看護	B
金沢文庫病院	森元 裕太郎	皮膚・排泄ケア	B

(敬称略)

月刊誌ナースマネジャー(日総研出版)に掲載されました

看護本部

2021年度より導入している“AMGセルフ・キャリアドック制度”の運用についての連載記事が「月刊誌ナースマネジャー」に6回にわたり掲載されました。制度の導入に至った経緯や概要・効果などについて、テーマごとにわかりやすく説明しております。是非ご一読いただき、AMGセルフ・キャリアドック制度をご活用ください。



組織の生産性向上と職員のキャリア開発の両立を目指す人材育成システム AMGセルフ・キャリアドック制度の運用

【執筆者】

島尻 美恵 (上尾中央医科グループ協議会 看護本部 看護教育部 部長/認定看護管理者/キャリアコンサルタント)

村尾 光英 (キャリアコンサルタント/2級キャリアコンサルティング技能士/一般社団法人日本産業カウンセラー協会 認定産業カウンセラー)

岩崎 太郎 (上尾中央医科グループ協議会 看護本部 教育部 介護科長/介護福祉士/キャリアコンサルタント)

掲載号	連載回	テーマ
2022.10月号	第1回	個人と組織をキャリア形成のパートナーに
2022.11月号	第2回	AMGセルフ・キャリアドックの概要と導入によって期待される効果
2022.12月号	第3回	AMGセルフ・キャリアドックの制度の構造 ～キャリア開発プログラムとキャリア面談～
2023.1月号	第4回	看護本部におけるAMGセルフ・キャリアドックの活用 ～受講する人の特徴・しない人への動機づけ～
2023.2月号	第5回	管理職のキャリア支援力向上を目的とした対話スキル研修
2023.3月号	第6回	キャリア研修の学習成果とAMGセルフ・キャリアドックの今後の展望

【日総研出版】月刊誌 ナースマネジャー

<https://www.nissoken.com/jyohoshi/nm/index.html>

連載記事は下記よりご覧いただけます。

<https://amgsys03.site:8060/nextcloud2/index.php/s/q5Ye9m57onLxnBS>

日本創傷・オストミー・失禁管理学会誌にて論文が掲載されました

日本創傷・オストミー・失禁管理学会誌にて論文が掲載されましたので、ご紹介いたします。

臀部に皺・弛みのある高齢の透析患者におけるびらんを含むIADに対するシアノアクリレート配合被膜剤と亜鉛華軟膏のケア効果の比較：後ろ向きコホート研究(2023年26巻4号)

蓮田一心会病院 褥瘡管理室 主任 藤井 渚

当院は、維持透析患者が300名程度通院しています。介護が必要な高齢者の割合も高く、オムツ内失禁に伴う皮膚炎の発生が多発します。予防ケアや軟膏による治療を行いますが、ケアに難渋することが多々ありました。そこで、導入して効果を認めたシアノアクリレート配合被膜剤と従来のケア方法を比較する研究に取り組み、この度、原著論文として掲載して頂きました。

今後さらなる高齢社会となり、患者の苦痛軽減に取り組み、費用対効果の高い対応が求められます。皆様の日常に貢献できるよう「医の心を重んじ愛し愛される病院」を目指し看護に尽力していきたく思います。

下記より、ご自由に閲覧できます。但し、論文許諾の都合上制限される論文もあります。

<https://www.jstage.jst.go.jp/browse/jpnwoem/-char/ja>

「2023年度 認定看護管理者教育課程 セカンドレベル」の申込みが5月1日から開始します!

お申込みはホームページからとなっております。多くの方のご応募をお待ちしております!

- 教育目的** 看護管理者として基本的責務を遂行するために必要な知識・技術を習得する。
- 研修期間** 2023年9月1日(金)~2024年2月3日(土) 計180時間 原則 週2回(金・土曜日)
- 申込期間** 2023年5月1日(月)~5月31日(水)
- 定員** 50名
- 受講料** 210,000円



「2023年度 医療安全管理者養成研修」が6月1日(木)から開講します!

本研修は、厚生労働省「医療安全管理者の業務指針および養成のための研修プログラム作成指針」に準拠し医療安全対策加算に対応しています。

研修期間 2023年6月1日(木)~7月13日(木) 計7日間(40時間)

今年度は、同一研修を2回開催します。次回開催は2024年1月開講です。

次回のお申し込みは、2023年11月1日(水)から開始になります。詳細は、キャリアサポートセンターのホームページをご参照ください。

「2023年度 感染管理認定看護師教育課程」開講しました

キャリアサポートセンターにおいて、2023年4月感染管理認定看護師教育課程(B課程)を開校しました。多くの方々のご支援のもと、開校できることに感謝申し上げます。

COVID-19感染症流行により、感染管理認定看護師の需要は高まりました。今後さらなる新興・再興感染症などにも対応できるよう、本課程では専門的知識や技術を習得し、AMG内や地域に貢献できる人材の育成を目指しています。一緒に感染管理できる仲間を募集しています。気軽にお声がけください。



AMG協議会 キャリアサポートセンター

[URL] https://amg.or.jp/career_support/



人財開発室

2022年度 AMG職員意識調査

ご協力ありがとうございました

AMG 職員意識調査 実施概要
※2023年3月6日時点

- 調査施設** 28病院・21老健・10クリニック・17施設
- 対象者** 18,806人(昨年比 +141人)
※2023年2月末日在籍者
- 最終母数** 17,424人(昨年比 +124人)
- 回収数** 16,148人(昨年比 +582人)

回収率

- AMG全体** 92.7%
- AMG病院全体** 93.0%
- AMG老健全体** 91.4%



2023年2月1日(水)から2月28日(火)にかけて、AMG職員意識調査を実施しました。

今回の対象者は、前年度を141人上回る、18,806人です。回収は、16,148人で、AMG全体の回収率は92.7%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す。また、運営にご協力いただきました担当者のみなさま、ありがとうございました。

AMGでは、職員意識調査の結果の要因分析や経年変化等を組織的な課題と捉え、改善活動に取り組んでまいります。

全体の結果や、各病院・施設別の詳細結果はただいま集計中です。

次号で、全体の結果をお届けします。調査項目は、まとめ次第、三役を通してお返しします。

2022年度AMG係長以上全体研修会

人財開発室

フォローアップ 詳細報告

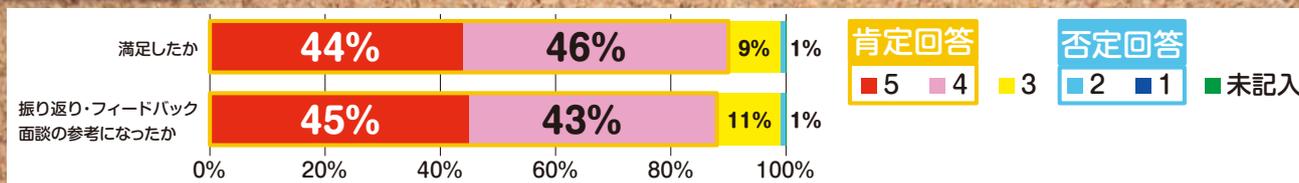
2022年11月30日(水)に、係長以上全体研修会フォローアップをオンライン(Zoom)で開催しました。今回の係長以上全体研修会フォローアップの目的は、6月に開催した係長以上全体研修会の活動の振り返りと、育成につなげる面談を学ぶ機会として活用していただくことです。

講師は、6月の研修会に引き続き、株式会社エイトドアより下田静香氏をお迎えしました。

当日は、AMGの管理職1,112名の参加申込みがありました。今回も、6月に開催した係長以上全体研修会と、フォローアップ研修会報告書で参加者より寄せられた質問の中から、人事評価に関する項目を抜粋し、「人事評価Q&A」を作成しています。昨年度の係長以上全体研修会より作成した「目標管理Q&A」と合わせて、ご活用ください。

今号では、参加者より届いた声をご紹介します。

研修会報告書より



参加者の声

人事評価のフィードバックの重要性が、仕事でのパフォーマンスを向上させることになり、人を育てることに繋がるといったことが印象に残りました。(病院・臨床工学技士・科長)

面談を、「チームスタッフとのコミュニケーションのためのツール」として捉えると、前向きに取り組めるような気がします。(病院・理学療法士・係長)

今まで、こちらの評価を伝える事しか出来ていなかったのですが、スタッフから人事評価の自己評価、目標の評価と取り組んだ内容、成果を聞くということがとても印象に残りました。(病院・看護師・科長)

面談は動機付けの機会であり、やる気のきっかけを提供する場。面接をする自分自身のモチベーションも必要と言われ、改めて自分自身はどうなのか考える機会となった。(老健・管理栄養士・係長)

2022年度

AMG主任職初任者研修会 開催報告

2023年2月14日(火)に、AMG主任職初任者研修会をオンライン(Zoom)で開催しました。今回は、66名の新任主任が参加しました。

本研修会では、最初に人財開発室駒宮室長より「AMGが期待する主任の役割」が伝えられました。その後、三谷宏治講師より、主任に求める能力「重要思考」の基礎となる「決める力と伝える力」についての講義がありました。

講義は、グループワークを通して「決めるためにダイジなことは何か」を学びました。研修会後半は、グループワークで学んだことを実践形式で深めていきました。

研修会で学んだ重要思考を日々の業務で活用しながら、身につけていきましょう。

プログラム

- AMGが期待する主任の役割
AMG協議会 人財開発室 室長 駒宮 和明
- 重要思考基礎
～決める力と伝える力～
講師 三谷 宏治氏
金沢工業大学 虎ノ門大学院 教授



参加者の声

複数人の意見をまとめることは難しいが、テーマの中で何を一番重要視するかをみんなで合わせることで自ずと優先順位が決まり、意思決定がしやすくなると実感できた。(臨床検査技師)

自分と違う考えを持っている方の意見が突破口となり、良い方向へ進んでいくことが爽快だった。成功することが絶対ではなく、まずは目的をもって挑戦することに意味があると感じた。(管理栄養士)

2022年度 第2回 中途入職者研修会 開催報告

中村康彦会長からのメッセージ



本研修を受ける443名のみなさん、こんにちは。

本来であれば、みなさんと集合型で研修のご挨拶をさせていただくのですが、新型コロナウイルス感染症の第八波がまだ残っているために、このような形の挨拶になりますが、ご了承ください。

みなさんは、昨年入職されて以来、新型コロナウイルス感染症の真ただ中で、病院や施設で患者様や入所される方々の面倒を見てこられました。これから、withコロナからポストコロナの時代に向かって医療界は動いていますが、まだまだ第八波も含めて、新型コロナウイルス感染症の波はこれからも続くと考えられます。しかし、社会や日本の経済は元通りに動き出しています。経済が元通りに動き出している以上、人の流れは止めることが出来ません。となれば、ますますこれから感染症が拡大することも懸念されるわけです。そして、日本の国民の方々も、医療や介護についてこの3年間、新型コロナウイルス感染症を体験して大きく感覚が変わってきました。そのなかでこれから我々はポストコロナの時代を生き抜くに当たって、色々な研修をしながら様々な研鑽をみなさんが積んでいただき、そして新しい時代の様々なことをみなさんが勉強し、それに向かってこれから歩いていく必要があると考えています。

2023年1月21日(土)に今年度2回目の中途入職者研修会をオンライン(Zoom)にて開催しました。

参加対象者は、2022年6月～2022年12月にAMGに中途入職した職員と、期間中に常勤になった職員です。今回は63の病院・施設から443名が集まりました。

本研修会の目的は①AMGを知る②AMG職員・医療従事者としての心得を知る、です。

研修会前半では、AMGのこれまでの歩みと、AMG職員として大事な考えを参加者へ共有しました。後半は「なぜ医療従事者に接遇は必要か」接客マナーと医療接遇の違いなどを学びました。

参加したみなさんが、AMGの一員としてそれぞれの職場で活躍し続けることを願っています。



▲久保田総局長 講話
「皆さんへのメッセージ」



▲看護本部 林局長 講話
「医療・介護に関わるもの的心得」

参加者の声

大きい組織の中にいると、一人の力は小さいですが、多くの方が同じ理念にむかって業務や患者さんに対応していくことで病院をよりよくしていきると学んだ。(病院 看護師)

AMGという大きな組織の一員になれたことを誇りに思い業務に励んでいきたい。(老健 リハビリ)

AMGグループの職員として自覚を持って、常に自分は何をしなければならぬのか何が出来るかを考えながら、各部署と連携・協力していきたい。(老健 栄養士)

係長以上全体研修会

開催のお知らせ

今年度の係長以上全体研修会のテーマは「管理職の仕事とやりがいについて考える～管理職の楽しさの再発見～」です。

講師は、株式会社エイトドアより下田静香講師をお迎えします。

日時 2023年6月28日(水)
17:00～18:30

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

主任職初任者研修会

開催のお知らせ

AMG主任職初任者研修会は、2012年度より「重要思考」をテーマに定期開催しています。

研修会では、講義とグループワークを通して重要思考を身につけます。

日時 ①2023年5月16日(火)
②2023年5月23日(火)
13:30～17:30

場所 オンライン(Zoom)

対象 2023年4月以降に新たに主任職に昇格した方

ワークアウトファシリテーター

研修会

開催のお知らせ

今年度も、AMGのワークアウトを継続的に盛り上げる人財の育成を目指して、ワークアウトファシリテーター研修会を開催します。

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 2023年6月22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

AMG階層別ノンテクニカル研修会 開催のお知らせ

2023年 6月28日(水)
2023年11月29日(水)
17:00~18:30

係長以上全体研修会

研修テーマ

管理職の仕事とやりがいについて考える

目的

管理職の楽しさの再発見



講師 株式会社エイトドア代表取締役
下田 静香 氏

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

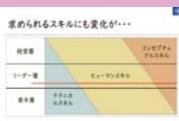
①2023年 5月16日(火)
②2023年 5月23日(火)
③2024年 2月13日(火)
13:30~17:30
①~③いずれかに参加

主任職初任者研修会

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~



講師 金沢工業大学 虎ノ門大学院 教授
三谷 宏治 氏

場所 オンライン(Zoom)

対象 2023年1月以降の主任職初任者(全職種)
2022年4月~2022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」

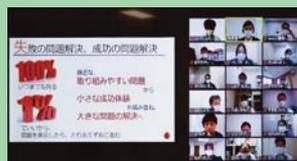
2023年6月22日(木)
13:30~17:30

ワークアウトファシリテーター研修会

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



講師 過去の同研修会受講者によるプロジェクトチーム

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。

2023年 7月15日(土)
2024年 1月20日(土)
12:30~14:30

中途入職者研修会

目的

AMGの理解とAMG職員・
医療従事者としての心得



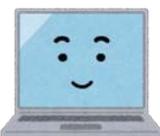
場所 オンライン(Zoom)

対象 ①2023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
②2023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

事務部会

オンライン学習 ~ produced by AMG ~



JIMUサロン
毎月1回ライブ開催

ノンテクニカルスキルを向上させる



E-JIMU
E-learning

自部署と他部門の知識を向上させる

日程 毎月1回 平日18:00以降~
開催方法 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
過去のテーマ アンガーマネジメント、OJTの進め方、
職場コミュニケーション、伝わる文章術、
レジリエンス、プレゼンテーションなど

特長 入退出自由、参加場所自由

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

コンテンツ内容 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

上尾中央医科グループ

医療の質向上委員会



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59回 (特別号) 病院機能評価を活用したマネジメント(事務管理編)

～次期改定3rdG:Ver.3.0事務管理項目の方向性(変更点のポイント)など～(前編)

支援部会長 久保田 巧

2023年度から、病院機能評価は3rdG:Ver.3.0が運用開始となります。これまでの評価に加え、さらなる病院の質向上に向け、本質的な内容を評価するような評価方法が導入される予定です。本質的な内容の評価とは、現行では、体制やマニュアルなど、ストラクチャー評価でよしとする項目も、新バージョンでは、それらが当たり前となり、その機能を通して組織・定期的な評価・検討が行われ、継続的な質改善活動が行われている実態までが評価の対象となります。体制やマニュアルなどが存在しても、実態がなければ、改善を促すB、もしくはC評価になる項目もあります。

今回を機会に、AMQI発足の趣旨である“機能評価の活動を単なる受審対策としない”そして“AMG全病院で病院機能評価の受審をマストとし、質の高い適切な病院運営に繋げるツールとする”をAMGのスタッフへ改めて認識してもらうタイミングになればと思います。これらを実現するために、3rdG:Ver.3.0の解説集を改善に繋げる教科書としてご活用いただくことを望みます。なお、3rdG:Ver.3.0は2023年6月から開始し、AMGでは、メディカルトピア草加病院の6月の受審を皮切りに開始されます。

事務管理領域には、人材の確保、教育・研修、人材育成・能力評価、学生実習、労務管理、安全衛生管理、予算管理・収益管理・支出管理・経営改善、情報提供、連携機能、来院時・入院時の配慮相談、苦情対応、個人情報管理・保護などの評価項目があり、診療、看護領域同様、事務担当者の活動だけでなく、全職種を対象とした取り組むべき評価項目が盛り込まれています。本記事では、3rdG:Ver.3.0の事務管理領域の中から主な変更点についてスライドを用いて説明します。なお、全ての事務管理領域の変更点やpointに触れることはできませんので、必ず、解説集を確認してください。

【各審査体制区分であらたに導入される評価方法】

3rdG:Ver.3.0では区分ごとに、新しく追加される評価方法が、以下のスライドの赤●の部分となります。今回の改定では、一般病院3で導入されている新たな評価方法が、他の機能種別にも範囲を広げて適用されることになっています。

カルテレビューは、Ver.3.0で新たに追加となる最も大きな審査のひとつです。全病院を対象とし、カルテ記載の定常状態を確認する審査となります。カルテレビューとは、カルテの精査を通して、カルテの「あるべき姿」を評価する目的に行われ、診療と看護サーバイヤーがそれぞれ10例を担当します。医師、看護師の他、診療情報管理士や医事課職員者の関わりが重要とされます。

※カルテレビューの詳細については、AMQI藤岡委員による研修動画「機能評価 3rd G:Ver.3.0の主な変更点と全病院を対象に導入されるカルテレビューについて」がAMG職員ポータルサイトのAMQIボタンの中にアップされています。

●新しく導入

進行表は200床以上の病院が大きく変化

区分2	区分3	区分4
100-199床	200-399床	400床～
一般1	一般2	

審査体制区分	カルテレビュー	テーマ別調査		医療安全・感染対策ラウンド	面接調査 (医師・歯科医師、看護部門の教育・研修)	病院幹部面談
		事務管理領域	薬剤			
区分1	●					
区分2	●					
区分3	●	●※1		●	●	
区分4	●	●		●	●	●
一般病院3	導入済	一部導入済	●	導入済※2	導入済	導入済

※1 組織ブロック、人材ブロック、経営ブロックのみ導入予定。(地域ブロックは区分4以降に導入)

※2 一般病院3で従来から実施している「医療安全ラウンド」は内容が異なる。

解説集の表現	基本的な意味	該当部分の評価のイメージ (中項目全体の評価とは必ずしも一致しません)	
		できている場合	できていない場合
● 高く評価される ● 優れている	秀でた取り組み。できていれば高く評価される。	S	A以下
● 適切である	できていれば適切である。	A以上	B以下
● 求められる ● 必要である	できていることが普通。できていない場合、当該中項目がC評価となる可能性がある。	B以上	C
● すべきである ● しなければならない	できていることが当然。できておらず、代替措置もなければ当該中項目がC評価となる可能性が高い。	B以上	C (中項目もC)

①

②

③

一般1(…適切である) 一般2(…求められる) 一般3(…すべきである)	一般1(…適切である) 一般2(…すべきである) 一般3(…すべきである)	一般1(…すべきである) 一般2(…すべきである) 一般3(…すべきである)
--	---	--

【要求水準が明確になる】

解説集のそれぞれの要求事項の語尾の表現が以下のスライドのように標準化されることになりました。例えば、4.4.2医事業務を適切に行っている項目には「定期的な自主点検の仕組みの確立が重要である」と書かれています。現行の要求事項の語尾には、「重要である」や「大切である」などが使用されているケースがあります。これらは、機構の求めている事項が「義務」なのか、「望ましい」かの理解にばらつきが発生します。しかし、今回、語尾の要求水準が標準化(以下スライド参照)されたため、現場スタッフが主体的に改善活動に着手しやすくなったと言えます。

要求水準は、以下のスライド①のように規模により要求水準を段階的に分けているものもあれば、③のように「すべきである」という項目に統一されている項目もあります。小規模だから、一般3より要求水準が低いと思われがちですが、必ずしもそうでなく、やるべき事項は規模に関係なく「すべきである」と要求されている評価項目も多数あります。

【病院機能評価3rdG:Ver.3.0の解説集を紐解く】

本題である3rdG:Ver.3.0の主な変更点を紐解いてみましょう。今回の変更点は、①大幅に内容が変更②現行にさらに詳細説明が追加される③要求事項は同じであるが、例えば、「適切である」→「すべきである」のように現行より要求levelが高くなるなどが全体の変更点の傾向となっています。この視点で解説集の新旧を見比べると理解が深まるでしょう。

【組織ブロック審査項目の主な変更点を見てみましょう】

【4.1.4 院内で発生する情報を有効に活用、4.1.5 文書管理の管理する仕組み】

以下のスライドをご覧ください。まず、4.1.4の代行入力の部分ですが、速やかな承認は、カルテ三原則の真正性の担保となっています。また、「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」にも①代行入力を実施する場合、具体的にどの業務等に代行入力を認めるか、誰が誰を代行してよいかを運用管理規程で定めること。②代行入力が行われた場合には、誰の代行がいつ誰によって行われたかの管理情報を、代行入力の都度記録すること。③代行入力により記録された診療録等は、できるだけ速やかに確定者による「確定操作(承認)」が行われるようにすること。この際、内容の確認を行わずに確定操作を行ってはならない。と明記されています。

昨今、医師事務作業補助者を活用した現場の効率化が進み、多くの病院で代行入力が行われています。そのため、カルテ確定操作(承認)の状況をモニタリングする組織の仕組みが求められることになりました。具体的には、サマリーの記載率と同様、該当委員会で代行入力の承認率を院内QIに設定する(上尾中央総合病院では既に行っています)し、組織的評価・検討をする。もし承認がされていない状況が散見されるようなら、その課題に対して病院としてどのように改善活動を行ったかなどの実態がなければなりません。

4.1.5文書管理では、以下のスライドの部分について「しなければならない」と要求水準が上昇したことから、文書管理規程(機能評価の要求項目が満たされた内容)、管理責任部署または担当者を明確化して文書を管理するインフラがなければ、C評価となるでしょう。文書管理の目的は、単に法令遵守の証拠というのではなく、組織の機能を可視化し、事業の効率性や有効性、責任の明確化などのガバナンスに活用することです。AMQI徳永委員長の格言「みんなでルールを決めて、みんなで守る」のように、決定事項は規程、マニュアル、業務フローマップとして文書管理で見える化する。組織のルールが文書管理されているから、一人の声高の方の意見で変更できない組織管理。また、変更提案がある場合は、組織的な検討のもと、継続か変更を審議する。このように文書管理をうまく活用していくことも重要だと思っています。

1. 院内で発生する情報を有効に活用している
2. 文書管理に関する方針を明確にし、組織として管理する仕組みがある

承認率の指標を評価

1. 代行入力を実施する場合には、どの業務に対して、誰が誰を代行入力してよいかを定めるとともに、代行入力がない場合には速やかな確定操作(承認)がなされているかを確認することが求められる。

4.1.4 (評価の視点) 情報の管理・活用に関する方針が明確にされ、それに基づき院内の情報が管理され有効に活用されていることを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> ●情報の管理・活用の方針 ●院内で取り扱う情報の統合的な管理 ●診療情報の管理・責任体制とセキュリティ対策 ●情報システムの導入・活用・更新に関する計画的な対応 ●医療の質や安全性、効率性の改善に向けた活用 ●データの真正性、保存性の確保 	◇情報を有効に活用していることを主眼に確認する中項目であることを明確にするため中項目名を変更する。◇内容を充実させるため、要素を追加。
4.1.5 (評価の視点) 病院として管理すべき文書が明確にされ、文書管理規程に基づき組織として管理する仕組みがあることを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> ●文書管理規程の整備 ●管理責任部署または担当者の明確化 ●発信、受付、保管、保存、廃棄の仕組み ●院内規程、マニュアル等の承認の仕組み 	◇規程の整備を求める要素を追加。

病院は規模や機能に応じて、組織として文書の取り扱いに関する方針(文書管理規程)を整備し、管理責任部署または担当者を明確化して文書を管理しなければならない(共通)。

【4.1.3 計画的・効果的な組織運営】

以下のスライドをご覧ください。赤枠の「部門・部署ごとの目標の設定と達成度の評価」の要求水準は上昇し、「望ましい」から「求められる」となりました。これで、目標管理の活動が必須になったと言えるでしょう。AMGの年度目標についても、リーダーの必要なスキルとして、目標管理を掲げています。目標管理の活動は、まさに、育成と病院の様々な質向上におけるマネジメントの両方が実現できる素晴らしい活動だと考えます。また、目標管理の活動は、組織的に達成状況の評価を定期的に行うなど、継続性、実効性が伴うものでなければなりません。従って、審査時に、単に目標管理シートを見せても、目標設定から達成度の評価に至るPDCAのサイクルの経過が見えなければ、ネガティブ評価になるでしょう。

4.1.3	計画的・効果的な組織運営を行っている (評価の視点) 病院の組織が計画的・効果的に運営されていることを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> ●病院運営の意思決定会議の実態 ●組織内の情報伝達 ●病院の実態にあった組織図や職務分掌 ●病院運営に必要な会議・委員会の開催 ●2年以上先の将来を見据えた中・長期計画の策定 ●理念・基本方針と中・長期計画等との整合性 ●リスクに対応する病院の機能存続計画 ●中・長期計画に基づいた年次事業計画の策定と実績評価 	病院経営にとって、病院全体だけでなく、部門、部署levelまで落とし込んだ目標設定が重要なため、要求levelがアップ
		<ul style="list-style-type: none"> ●部門・部署ごとの目標の設定と達成度の評価 ●職員の就労意欲、経営参画意識を高めるための組織運営活動や取り組み ●運営上の課題の明確化とその解決に向けた目標管理への関わり 	

部門・部署ごとの目標管理の要求levelがUP 『望ましい→求められる』

部門・部署ごとの目標の設定と達成度の評価 (抜粋)

1. 病院の年次事業計画を反映した部門・部署ごとの**具体的な年間活動目標が設定されていることも求められる。(旧 望ましい)**
2. 年間活動目標は、可能な限り数値目標を設定し、定期的に達成状況の評価を行い、**年度末で未達成の目標は、次年度の活動目標として継続性を有しているなど、実効性が伴うものであることが求められる。(旧 望ましい)※一般Iは適切**
3. 目標設定から達成度の評価に至るPDCAのサイクルの確立が重要である。

【地域・患者支援ブロック審査項目の主な変更点を見てみましょう】

【1.2.1 必要な情報を地域等にわかりやすく発信している】

以下のスライドをご覧ください。情報発信にあたっては、広報委員会や担当部署などの院内体制が整備され、医療広告ガイドライン等に則って組織的に検討し承認を得た上で発信されている必要であることが追加(青が追加されて文言)され、さらに、ホームページなどのアクセス数や検索内容、寄せられる利用者の声などを定期的に分析・活用する取り組みを行っている場合は「高く評価される」ことも明記されました。「高く評価される」ということは、この活動が充実していればS評価もありうるということです。活動イメージの一例としては、AMG協議会から定期的に発信される各病院のアクセスレポートを広報委員会等にフィードバックし、多職種で意見交換が行われ、ホームページなどの改良や充実につなげていく活動です。また、アウトカム評価としては、アクション後のアクセスレポートに変化を及ぼすようなことがあればさらに良いと思います。以前、浅草病院が、協議会広報支援室の松本室長とコラボしてアクセス数に変化を及ぼすプロジェクト事例がありましたが、これらの活動はまさしく高評価(S)に繋がります。

1.2.1 必要な情報を地域等にわかりやすく発信している

1. 情報発信にあたっては、**広報委員会や担当部署などの院内体制が整備され、医療広告ガイドライン等に則って組織的に検討し承認を得た上で発信されている必要がある。**
2. なお、**ホームページなどのアクセス数や検索内容、寄せられる利用者の声などを定期的に分析・活用する取り組みを行っている場合は高く評価される。**

※上記の表を参照しています。

掲載項目	キーワード	検索回数	クリック数	クリック率	平均滞在時間
★ 1	六郷中野総合病院	15,421	5,555	36.0%	1
★ 2	六郷中野病院	1,232	609	49.4%	1
★ 3	六郷中野病院	574	294	51.2%	1
★ 4	六郷中野総合病院 救急外来	289	208	72.0%	1
5	中上野中野総合病院	353	183	51.8%	1
6	救急外来 六郷院	962	147	15.3%	3
7					1
8					1
9					1
10					1
11					1
12					1
13					1
14					1
15					1
16					1
17					1
18					1
19					1
20					1
21					1
22					1
23					1
24					1
25					1
26					1
27					1
28					1
29					1
30					1
31					1
32					1
33					1
34					1
35					1
36					1
37					1
38					1
39					1
40					1
41					1
42					1
43					1
44					1
45					1
46					1
47					1
48					1
49					1
50					1
51					1
52					1
53					1
54					1
55					1
56					1
57					1
58					1
59					1
60					1
61					1
62					1
63					1
64					1
65					1
66					1
67					1
68					1
69					1
70					1
71					1
72					1
73					1
74					1
75					1
76					1
77					1
78					1
79					1
80					1
81					1
82					1
83					1
84					1
85					1
86					1
87					1
88					1
89					1
90					1
91					1
92					1
93					1
94					1
95					1
96					1
97					1
98					1
99					1
100					1

アクセス分析はアウトカム検証容易。若手のやりがいに繋げるのもひとつ

広報委員会 ホームページ改良PJ

改善には指標が必要



うちの整形外科のページの滞在時間が短く、やっぱり、内容薄いよね。それに比べ、消化器内科は症例の説明とか詳しく掲載されているから、滞在時間長いよね。

よくある症例の説明の充実を図り、それぞれの指標をモニタリングしてみよう

「地域の情報発信の充実」として、病院全体目標にして、診療科それぞれのホームページの充実を目標設定してもらおう。

- 経営ブロック審査項目の主な変更点を見てみましょう
- [4.4.1 財務・経営管理]
 - [4.4.2 医事業務を適切に行っている]
 - [4.5.2 購買管理を適切に行っている]
- 人材ブロック審査項目の主な変更点を見てみましょう
- [4.3.2 職員の能力評価・能力開発を適切に行っている]
 - [4.3.3 専門職種に応じた初期研修を行っている]
 - [4.2.4 職員にとって魅力ある職場となるよう努めている]

次号の続く(後編) 【事項の予定】

SW部 地域包括支援センター全体会議 開催!

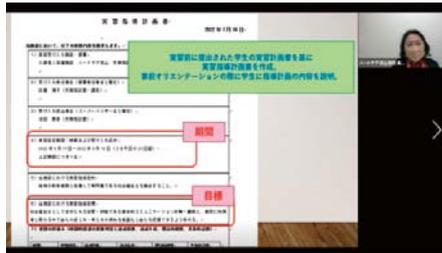
2022年11月22日、SW部、初の取り組みとして、グループ内9つの包括支援センターSWがオンライン全体会議を開催。各包括支援センターの地域特性紹介の後、グループワークを実施。AMG内での繋がりを作りながら、地域へ還元できる活動にしていきます。



包括運営部門担当：宮河(あげお愛友)、永野(平方包括)、殿岡(上平包括)

SW部 実習管理部門「実習指導者交流・意見交換会」開催

2022年12月16日、実習指導者交流・意見交換会を開催。実習指導者や実習指導に興味のあるSWが参加し、指導や受入に関する悩み・課題等について共有しました。また、HC流山 池田相談員より、どのように指導者同士や他職種、養成校と連携を取り、指導を行っているかの発表を実施。養成カリキュラム見直しにより、実践力の高い人材の養成が求められる中、組織として多くの学びの場が提供できるよう、体制を整える必要性を改めて感じました。



実習管理部門担当：竹内・滝沢(津田沼)、鈴木(上尾平方包括)、田中(HC流山)

SW部「データ分析とプレゼンテーション」研修 開催

2023年1月27日、SW部専門シリーズ研修③「データ分析とプレゼンテーション」を開催。

日本社会事業大学社会事業研究所共同研究員、日本医療ソーシャルワーカー協会理事、認定社会福祉士制度スーパーバイザーと多機関でご活躍の、原田とも子先生を講師にお迎えしました。SWがデータ分析やプレゼンテーションを行うことの重要性、その取り組み方法について、先生自身の現場経験も交えながらお話して頂きました。グループワークでも活発な意見交換ができ、充実した研修となりました。



教育ラダー部門担当：萩原(さがみりハ)、笠石(HC横浜小雀)、玉城(笠幡)、折尾(RCかつしか)

SW部 2022年度 第2回老健チーフ・代表者会議開催

2023年2月16日、老健チーフ・代表者会議を開催。

HC流山がHOTの受入実態を発表。その後、事前アンケート内容について議論、グループワーク、意見交換を実施。コロナ禍で、各施設とも様々な取組みや工夫をされており、今後の利用者支援や施設運営に活かす取組みとなるよう、活動していきます。



老健運営担当：宮河(あげお愛友)、初鹿(HC流山)、高橋(HC東大宮)、飯田(HC左近山)

SW部新人研修「自施設・自病院の紹介」開催

2023年3月17日、SW部新人シリーズ研修②「自施設・自病院の紹介」を開催。

さがみりハビリテーション病院患者支援室 萩原係長を講師に、2022入職SWが事前作成した所属機関紹介資料のプレゼンテーションを実施。久しぶりの同期交流では、沢山の笑顔が見られました。ファシリテーターである2年目SWにとっては、自分の新人時代を振り返り、学んだ経験や知識を後輩達に伝える良い機会になりました。

教育ラダー部門担当：萩原(さがみりハ)、笠石(HC横浜小雀)、玉城(笠幡)、折尾(RCかつしか)

