

「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.069  
7月号

# AMG News!

July



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

## 突破 ～新たな時代の扉を開く～ Breakthrough to the success

### 2023-24 シーズンスタート!

AMGと共に埼玉上尾メディックスの新たな時代のページを開くため、昨シーズン超えられなかった扉を「突破」します!

### ～キックオフミーティング～

6月1日、2023-24シーズン始動に先立ち、上尾中央医科グループ協議会ビルにてキックオフミーティングが行われました。佐藤嗣朗GMより今シーズンのチーム体制やスケジュール、新Vリーグについての説明が行われ、大久保茂和監督よりチームのスローガンや目標について、チームに共有されました。新体制、スローガンについては追ってご案内させていただきます。

### 新入団選手のお知らせ

この度、埼玉上尾メディックスへ黒後愛選手が入団致しました。黒後選手は、2017-18 V.LEAGUE 最優秀新人賞、2018年世界選手権、2019年ワールドカップ、2021年に開催された東京オリンピック出場と経験・実績ともに十分な選手です。

黒後選手への熱い応援を応援宜しくお願い致します!



黒後 愛(くろご あい)

コートネーム:ロイ  
生年月日:1998年6月14日  
ポジション:アウトサイドヒッター  
身長:180cm

#### 入団コメント

今シーズンから埼玉上尾メディックスでプレーさせて頂くことになりました。これまでの経験を生かし、チームの勝利に貢献できるよう全力で頑張ります。応援宜しくお願い致します。

## 2023 V・サマーリーグ 東部大会

7月7日(金)～9日(日)、長野県・松本市総合体育館にて、2023 V・サマーリーグ東部大会が開催されました。

埼玉上尾メディックスは、優勝を目指して若手中心の構成で大会に臨みましたが、最終結果を第7位で大会を終えました。

大変暑い中、たくさんの応援ありがとうございました!

### 試合結果

#### 予選グループ戦

- 7月7日(金) ○埼玉上尾メディックス 2-0 ●GSS東京  
●埼玉上尾メディックス 1-2 ○ルートイン
- 7月8日(土) ●埼玉上尾メディックス 0-2 ○学生選抜  
○埼玉上尾メディックス 2-0 ●KUROBE  
※KUROBEの棄権により埼玉上尾の勝利

### Pool B を第3位で順位決定トーナメント戦へ進出

#### 順位決定トーナメント戦 5～7位決勝戦

- 7月9日(日) ○埼玉上尾メディックス 2-0 ●群馬銀行 (Pool A 第3位)  
○埼玉上尾メディックス 2-0 ●群馬銀行 (Pool C 第3位)

最終順位 第7位



### 山崎の花選手コメント

いつも温かいご声援ありがとうございます!  
最終順位は7位という結果で悔しい気持ちもありますが、チームでスローガンにしている突破、成長という意味ではとても収穫のあった試合になったと思います。  
なによりみんながバレーを楽しみながらプレーできていた事がとても良かったと思います。  
プレーしている選手も応援してくださる方々も楽しくなるようなバレーができるチームになっていけるよう、愛し愛されるチームを目指して頑張っていきますので、これからも応援よろしくお願いします!



山崎の花選手

### 埼玉上尾メディックス



## 人財開発室

## 2022年度 AMG職員意識調査 全体結果報告

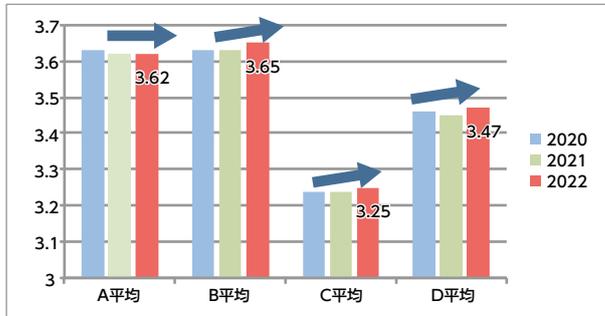
2023年2月1日(水)から2月28日(火)にかけて、AMG職員意識調査を実施しました。

今回は、前年度を582人上回る、16,148人の意見を受け取り、AMG全体の回収率は92.7%となりました。貴重な声を寄せいただきありがとうございます。

左下のグラフは、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、前回とほぼ横ばい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。

過去3年間 項目別平均比較



## 2022年度 AMG職員意識調査 実施概要

実施期間	2023年2月1日～2月28日
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	18,806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	全体 92.7%

## 注目する項目「病院・施設の運営」について

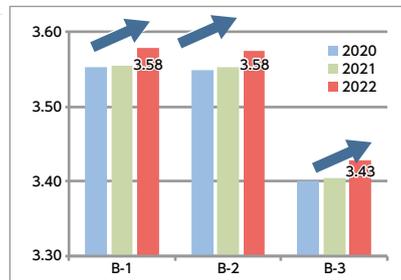
- B-1 自病院・組織の指示命令系統は明確になっていますか
- B-2 各部門の具体的な目標が示され、定期的に確認作業が行われていますか
- B-3 職位に応じた役割や各職員への期待が明確になっていますか

今回は、組織運営に関するB項目の中で、3項目に注目します。

B-1「自病院・組織の指示命令系統は明確になっていますか」、B-2「各部門の具体的な目標が示され、定期的に確認作業が行われていますか」、B-3「職位に応じた役割や各職員への期待が明確になっていますか」の項目が、昨年よりも上昇がみられます。

各施設、各部門で適切な目標を設定し伝達されていることや、目標達成に向けて確認作業が行われていた結果が伺えます。また、B-3「職位に応じた役割や各職員への期待が明確になっていますか」に対する肯定回答が増えていることから、職員自身が、職位に応じた役割と、役割に対してどのように業務を進めていくことが大切かを把握していることが伺える結果となりました。

人財開発室では、調査の結果をさらに分析し、見えてきた課題の解決に取り組んでいきます。



## 2023年度 AMG係長以上全体研修会 開催報告

2023年6月28日に、係長以上全体研修会を開催しました。今回も、昨年同様平日17時からオンラインでの開催となり、1,277名と多くの管理職が参加しました。

今回は、『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～』と題して、意識調査結果の現状から管理職としての役割と行動の振り返り、改めて管理職のやりがいや魅力を学びました。

講師は、株式会社エイトドアより下田静香氏と、株式会社プレビスより徳山誠氏をお迎えしました。

研修会前半は、下田講師よりやりがいやセルフモチベーションを学びました。後半は、徳山講師より、事例を交えながら、役割やおもしろさを再確認し今後の行動を学びました。

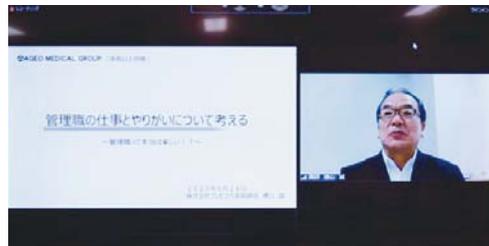
今回も、研修会に参加していただいた方を対象にアーカイブ配信をします。

また、11月にはフォローアップ研修を開催します。

次号で、研修会報告書にて寄せられた参加者の声の詳細をご紹介します。



▲講師 下田 静香氏



▲講師 徳山 誠氏

## 研修会概要

管理職の魅力や楽しさなど、  
難しい役割の中でのやりがいを再発見する

- ・管理職になる自分へのメリットとは
- ・管理職としての自分を元気にするスキル  
～セルフモチベーション～
- ・あなたにとって管理職とは
- ・管理職って魅力的な仕事かも

## 研修会報告書より

● 役職をもつことに責任やプレッシャーばかりを感じていたが、今までやってきたことを認めることでこれから先もやっていけるのではないかと考えることができるようになった。(病院 係長)

● 管理職が元気でいることでスタッフのやる気につながるということが自分にもできることと感じた。(その他 教員)

● ただ毎日をこなしていくことが精いっぱい、管理職のやりがいを深く考えることがありませんでした。改めて考えることができました。(病院 係長)

人財開発室

# 2023年度 AMG主任職初任者研修会 開催報告

2023年5月16日・5月23日に、AMG主任職初任者研修会をオンライン(Zoom)で開催しました。

今回はそれぞれ131人・100人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「主任に期待する役割」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。

講義では、重要思考とは何か、決めるための考え方と、伝える力を学びました。また、Zoomのブレイクアウトルーム機能を使用したグループワークを行い、決め方と伝え方について実践形式で考えました。グループワークでは、日々の業務ではあまり話す機会がない職種の方と意見交換をし、物事を新たな視点で捉えることができました。

参加者からは「研修を通して、伝える力が養われたと感じる。主任になり、新しく取り組む仕事など悩んでいたことに活かして頑張っていきたい」などの感想が寄せられました。

オンライン研修で身についた重要思考を、日々の業務や生活の中で繰り返し活用していきましょう！

## プログラム

### ① 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

### ② 重要思考基礎 ~伝える力と決める力~

講師 三谷 宏治 氏  
金沢工業大学 虎ノ門大学院 教授



▲講師 三谷 宏治氏



## 研修会報告書より

聞く人にとって大切なことが何か考えると同じ内容でも伝え方が違う、という話が患者様との対話で役立つと思う。(病院・診療情報管理士)

今後委員会で議論する時に何が一番重要なのか考えて進行しようと思った。(その他・事務)

自身の判断力や伝える力が不足していると感じていたため身に染みる講義でした。(病院・放射線技師)

# 2023年度 AMGワークアウト(ファシリテーター)研修会 開催報告

2023年6月22日に、AMGワークアウト(ファシリテーター)研修会をオンライン(Zoom)で開催しました。

本研修は、ワークアウトの基本的な進め方を学び自身の行動に落とし込み、職種を横断した現場でも中心となって活躍できる人財の育成を目的とした研修会です。講師は、前年度の研修会より選出された4名が務めました。本研修では、参加者と講師が「共に学ぶこと」を目指しています。

研修会当日は、今年度のワークアウト大会でファシリテーターを務める予定の職員55名が参加しました。研修会前半では、ワークアウトの取り組み方や問題の抽出・原因分析の手法を学び、事例を通して日常業務に活かすための視点を考えました。研修会後半は、12のグループに分かれてワークを行いました。所属や職種、年齢も様々なメンバーでグループが構成され、活発な意見交換が行われました。

研修会前半で学んだ考えをワークですぐに実践することができ、実りのある研修となりました。

本研修で学んだスキルを活用し、業務改善に取り組み、職場の活性化につなげていけることを期待しています。

## プログラム

- 概要** ワークアウトの基本概要
- 進め方** 改善基本ツールの紹介、問題解決のプロセス
- 事例紹介** 成功するツール使用例
- ワーク(演習)** 問題解決演習・発表



▲ツールを使ったグループワークの様子



▲今年度の講師のみなさん



## 研修会報告書より

職場での改善点について漠然と対応するのではなく、どのようにアプローチすべきか考え方や各種ツールの使い方について学ぶことができた。(病院 薬剤師 主任)

課題の大小に関わらず、出来ることから始められることを学び、活かせると思った。(その他 事務 一般)

正解・不正解はなく、どんどん意見交換すべきという点が今後の業務に活かせると思った。(老健 事務 一般)

県内外問わず多くの施設職員の方と交流できたのが良かった。(老健 介護福祉士 一般)



# 2023年度4月新卒(看護・介護職) 入職者数・卒業校一覧

看護本部

2023年4月に515名の新卒者が入職いたしました。入職した方の卒業校一覧と県別入職者について報告いたします。

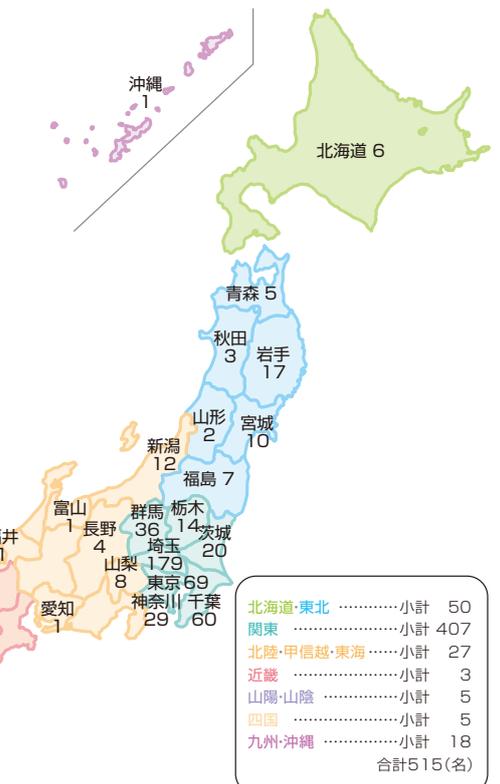
## 2023年4月(看護職員) 新卒入職者卒業校一覧

大学:68 短期大学:2 専門学校:91 高校:28 (計189校)

種別	県	学校名
大学	北海道	北海道大学
	青森	弘前学院大学
	青森	青森県立保健大学
	岩手	岩手県立大学
	岩手	岩手医科大学
	岩手	岩手保健医療大学
	宮城	宮城大学
	秋田	秋田大学
	秋田	秋田看護福祉大学
	茨城	茨城キリスト教大学
	茨城	茨城県立医療大学
	茨城	つくば国際大学
	茨城	筑波大学
	茨城	常盤大学
	栃木	足利大学
	栃木	国際医療福祉大学
	群馬	桐生大学
	群馬	群馬医療福祉大学
	群馬	群馬大学
	群馬	上武大学
	群馬	群馬バース大学
	群馬	群馬県立県民健康科学大学
	群馬	高崎健康福祉大学
	埼玉	東都大学
	埼玉	人間総合科学大学
	埼玉	日本保健医療大学
	埼玉	日本医療科学大学
	埼玉	埼玉県立大学
	埼玉	西武文理大学
	埼玉	東京家政大学
	埼玉	大東文化大学
	千葉	千葉科学大学
	千葉	秀明大学
	千葉	了徳寺大学
	千葉	淑徳大学
	千葉	聖徳大学
	千葉	和洋女子大学
	千葉	城西国際大学
	千葉	東京情報大学
	東京	国士舘大学
	東京	帝京平成大学
	東京	東京医療保健大学
	東京	目白大学
	東京	文京学院大学
	東京	東京工科大学
	東京	帝京科学大学
	東京	東京医療学院大学
	東京	駒沢女子大学
	東京	創価大学
	東京	東京女子医科大学
	東京	東邦大学
	東京	帝京大学
	東京	東京医科大学
	東京	日本赤十字看護大学
	神奈川	湘南医療大学
	神奈川	神奈川県立保健福祉大学
	新潟	新潟県立看護大学
	新潟	新潟医療福祉大学
	新潟	長岡崇徳大学
	富山	富山県立大学
	福井	福井大学
	長野	佐久大学
	愛知	愛知医科大学
	大阪	関西医療大学
	大阪	太成学院大学
	岡山	岡山大学
	愛媛	愛媛大学
	沖縄	琉球大学
短大	宮城 仙台青葉学院短期大学	
短大	神奈川 神奈川歯科大学短期大学部	

種別	県	学校名
専門学校	北海道	北部保健福祉専門学校
	北海道	北海道看護専門学校
	北海道	岩見沢市立高等看護学院
	青森	八戸看護専門学校
	岩手	MCL 盛岡看護医療大学校
	岩手	一関市医師会附属一関看護専門学校
	岩手	盛岡市医師会附属盛岡高等看護学院
	岩手	岩手看護専門学校
	岩手	岩手県立宮古高等看護学院
	岩手	水沢学苑看護専門学校
	宮城	石巻赤十字看護専門学校
	宮城	気仙沼市立病院附属看護専門学校
	宮城	仙台医療センター附属仙台看護助産学校
	宮城	奏会仙台看護専門学校
	山形	山形厚生看護学校
	福島	国際医療看護福祉大学校
	福島	ポラリス保健看護学院
	福島	松村看護専門学校
	茨城	宮本看護専門学校
	茨城	筑波学園看護専門学校
	茨城	筑波看護専門学校
	茨城	茨城県さくめ看護専門学校
	茨城	土浦看護専門学校
	茨城	アール医療福祉専門学校
	栃木	マロニエ医療福祉専門学校
	栃木	獨協医科大学附属看護専門学校
	栃木	国際テレビジョン小山看護専門学校
	群馬	太田高等看護学院
	群馬	公立館林高等看護学院
	群馬	高崎市医師会看護専門学校
	群馬	東群馬看護専門学校
	群馬	太田医療技術専門学校
	埼玉	国際医療専門学校
	埼玉	深谷大里看護専門学校
	埼玉	吉川福祉専門学校
	埼玉	さいたま看護専門学校
	埼玉	上尾中央看護専門学校
	埼玉	幸手看護専門学校
	埼玉	上尾市医師会上尾看護専門学校
	埼玉	専門学校日本医科大学校
	埼玉	久喜看護専門学校
	埼玉	草加八潮医師会看護専門学校
	埼玉	埼玉県立高等看護学院
	埼玉	春日部市立看護専門学校
	埼玉	川越市医師会川越看護専門学校
	埼玉	北里大学看護専門学校
	埼玉	大宮医師会看護専門学校
	埼玉	大原医療秘書福祉専門学校大宮校
	埼玉	蕨戸市医師会看護専門学校
	千葉	野田看護専門学校
	千葉	勤医会東葛看護専門学校
	千葉	山王看護専門学校
	千葉	奏会柏看護専門学校
	千葉	慈恵柏看護専門学校
	千葉	安房医療福祉専門学校
	千葉	松戸市立総合医療センター附属看護専門学校
	千葉	二葉看護学院
	千葉	千葉県立野田看護専門学校
	千葉	千葉中央看護専門学校
	東京	昭和大学医学部附属看護専門学校
	東京	帝京高等看護学院
	東京	早稲田速記医療福祉専門学校
	東京	東京墨田看護専門学校
	東京	聖和看護専門学校
	東京	首都医校
	東京	西新井看護専門学校
	東京	東京警察病院看護専門学校
	東京	博慈会高等看護学院
	神奈川	おだわら看護専門学校
	神奈川	横浜中央看護専門学校

種別	県	学校名	
専門学校	神奈川	横浜市病院協会看護専門学校	
	神奈川	厚木看護専門学校	
	神奈川	相模原看護専門学校	
	神奈川	神奈川県立よこはま看護専門学校	
	新潟	国際メディカル専門学校	
	山梨	甲府看護専門学校	
	山梨	共立高等看護学院	
	山梨	帝京山梨看護専門学校	
	長野	諏訪中央病院看護専門学校	
	長野	須坂看護専門学校	
	山口	岩国YMCA 国際医療福祉専門学校	
	山口	防府看護専門学校	
	愛媛	宇和島看護専門学校	
	香川	守里看護福祉専門学校	
	福岡	福岡市医師会看護専門学校	
	福岡	八女筑後看護専門学校	
	福岡	古賀国際看護学院	
	熊本	九州中央リハビリテーション学院	
	宮崎	日南看護専門学校	
	鹿児島	赤塚学園看護専門学校	
	鹿児島	鹿児島看護専門学校	
	高校	北海道	星槎国際高等学校
		青森	青森県立黒石高等学校
		岩手	岩手女子高等学校
		山形	山形県立山辺高等学校
		福島	福島東陵高等学校
		埼玉	埼玉県立上尾橋高等学校
		埼玉	埼玉県立上尾南高等学校
埼玉		埼玉県立大宮東高等学校	
埼玉		埼玉県立桶川西高等学校	
千葉		千葉県立沼南高等学校	
千葉		千葉県立流山南高等学校	
千葉		千葉県立柏陵高等学校	
千葉		千葉県立幕張総合高等学校	
千葉		千葉県立鎌ヶ谷西高等学校	
東京		都立橋高等学校	
東京		愛国高等学校	
奈良		飛鳥未来高等学校	
山口		中村女子高等学校	
香川		香川県立高松南高等学校	
高知		高知中央高等学校	
福岡		近畿大学附属福岡高等学校	
福岡		純真高等学校	
佐賀		佐賀女子短期大学付属佐賀女子高等学校	
熊本		熊本中央高等学校	
熊本		玉名女子高等学校	
大分		明豊高等学校	
宮崎		藤野高等学校	
鹿児島		鳳凰高等学校	



## 2023年4月(介護職員)新卒入職者卒業校一覧

大学:1 短期大学:0 専門学校:4 高校:2 (計7校)

種別	県	学校名
大学	東京	目白大学
専門学校	埼玉	吉川福祉専門学校
	埼玉	関東福祉専門学校
	千葉	中央介護福祉専門学校
	神奈川	湘南医療福祉専門学校
	鹿児島	宮崎
高校	埼玉	埼玉県立八潮南高等学校
高校	千葉	千葉県立流山北高等学校

2023年度 介護管理者向けの研修 介護マネジメントラダーI研修 看護本部

2023年度より老健施設の介護職を対象としたシリーズ研修が開始されています。

今年度は「AMG介護マネジメントラダー」に基づいた「介護マネジメントラダーI研修」を、主に部署の所属長および所属長を指している者を対象に全5回の計画で開催をしています。

- 自己の管理スキルを振り返り、管理者に必要な知識と技術を習得できること
- 介護現場における自部署の課題を明確にできること
- 管理者として必要なプレゼンテーションスキルを身につけ自身の言葉で目標を報告できること

以上の教育目標のもと、取り組んでおります。初回は5月9日に開催されましたが、約3年ぶりの対面研修会ということもあり、ワークやディスカッションが大いに盛り上がった1日となりました。引き続き感染対策に留意しながらも、学びとグループ内のスタッフ間交流ができる機会となることを期待しています。

日付	テーマ	内容
第1回目 (2023/5/9)	・研修概論 ・医療多職種連携	・研修オリエンテーション ・医療職との連携について
第2回目 (2023/7/6)	・質管理 ・組織管理	・管理者に必要な思考 ・組織理解と労務管理
第3回目 (2023/9/7)	・目標管理 ・介護倫理と質管理	・所属部署目標立案 ・部署の倫理的課題
第4回目 (2023/11/2)	・介護人材育成	・所属長の役割 ・自施設の教育課題
第5回目 (2024/1/29)	・目標立案発表	・所属目標立案 ・プレゼンテーション



外国人技能実習生 業務支援VODについて

AMGポータルにて、外国人技能実習生育成に向けた支援内容の動画と資料を随時アップロードしております。この度、技能実習評価試験(初級)対策のe-ラーニング動画をアップロードいたしましたので、是非ご活用ください。

【AMGポータルURL】

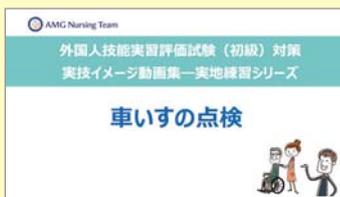
<https://amgsys02.site:8024/portal/page/login.jsp>



スマートフォン・タブレットからもアクセス可能です!!



<動画コンテンツ紹介>



★「研修・e-learning」→外国人技能実習生(e-Learning)を開く



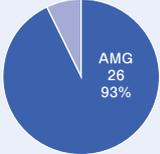
グループの皆様からも多くの方に受講いただいております！

キャリアサポートセンター

**医師事務作業補助者研修**

研修期間 5月11日(木)～5月25日(木)

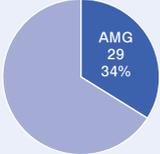
受講者総数 28名(内AMG26名)



**認定看護管理者教育課程ファーストレベル**

研修期間 5月19日(金)～8月18日(金)

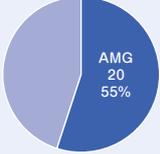
受講者総数 85名(内AMG29名)



**医療安全管理者養成研修**

研修期間 6月1日(木)～7月10日(月)

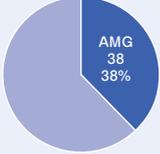
受講者総数 36名(内AMG 20名)



**看護学生実習指導者講習会**

研修期間 6月13日(火)～11月21日(火)

受講者総数 99名(内AMG 38名)



**感染管理認定看護師教育課程(B課程)近況報告**

現在、特定行為研修中です。研修はeラーニングと演習・実習をしています。演習や実習については、上尾中央総合病院の特定行為研修担当者や指導者の皆様のご協力により研修を進めることができています。9月からは専門科目の講義となります。講義以外でも施設見学なども計画しています。

**年間スケジュール**

2023年	4月11日(火)	開講式	
	4月～8月	共通科目	eラーニング授業
		特定行為研修区分別科目	臨地実習
	9月～11月	認定看護分野専門科目	集合研修(オンライン研修含む)
11月～1月	臨地実習・統合演習		
2024年	3月21日(木)	閉講式	



AMG協議会 キャリアサポートセンター

【URL】[https://amg.or.jp/career\\_support/](https://amg.or.jp/career_support/)



**ソーシャルワーカー部**

**ソーシャルワーカー部 2023年度 キックオフ(代表者会議)開催**

6月7日ソーシャルワーカー部の2023年度キックオフを開催。病院、施設、地域包括支援センターの社会福祉士などソーシャルワーカー総勢56名が参加。2023年度実績報告、2023年度目標等を共有。2023年度も、6部門体制で、AMG内連携による知恵の共有、ソーシャルワーカー同士の絆を支えに、AMG外連携にも力を入れ、地域に愛し愛される組織となるよう、努めます。



教育・ラダー部門	4つの教育プログラム(新人、専門、サポート、テーマ)を考案。AMG内外から講師を招聘し、7回の教育機会を提供予定。質向上に貢献。	※萩原(さがみ)、笠石(HC横浜小雀)、唐橋(CC八潮)、玉城(笠幡)
採用・広報活動部門	学生就職活動支援、学校への卒後報告連携。公式HP、AMGNews等を介してSW部活動紹介。職能啓蒙、採用、定着に貢献。	※橋本(船橋)、牛島(柏)、杉山(CC習志野)
実習管理部門	専門職の使命としての実習受入体制、実習指導者育成の推進を目指す。	※竹内、滝沢(津田沼)、寺西、中島(金沢文庫)、白井(三郷)、田中(HC流山)、吉田、米内(船橋)、畑(桜ヶ丘)、衛藤(八潮西部包括)、鈴木(平方包括)、尾崎(CC習志野)
病院運営部門	病院SW機能、診療報酬算定や適時調査、機能評価情報共有、SW相互支援システム構築、倫理綱領や日本SW協会業務指針活用調査予定。(例)病院管理職会議、病院機能一覧データ管理	※南(桜ヶ丘)、内田(津田沼)、大口(八潮)、鎌田(伊奈)、古橋(東川口)、権守(上尾)、山崎(越谷誠和)、奥寺(白岡)、角田(吉川)、中山(東大宮)
包括運営部門	AMG9地域包括支援センターの、絆と知恵を深める会開催予定。(例)成年後見制度部門研修、定例会	※宮河(あげお愛友)、殿岡(上平包括)、永野(平方包括)、奈良(大谷包括)
老健運営部門	AMG21介護老人保健施設の、絆と知恵を深める会開催予定。(例)老健サロン、老健チーフ会	※宮河(あげお愛友)、飯田(HC左近山)、高橋(HC東大宮)、初鹿(HC流山)、颯川(エルサ上尾)

役職省略 ※部門代表者

2023年度 上尾中央医科グループ 臨床工学部 新入職員研修会

2023年4月7日(金)にJA共済埼玉ビルにて、臨床工学部門の新入職員研修会を行いました。4月より入職した新入職員31名を迎え、臨床工学部門の新しい門出を祝うと共に、臨床工学技士として、医療人としての自覚を高める研修を開催しました。

研修目的

意欲を持って積極的に業務に取り組める環境を提供するとともに、うまくいかない、つまずいたとき、それを支えるインフラの構築を促す。

研修プログラム

- ① 開会挨拶 ..... 津田沼中央総合病院 高瀬科長
- ② 部長挨拶 ..... AMG協議会 臨床工学部 青木部長
- ③ 集合写真撮影
- ④ 業務内容紹介・所属長・新入職員自己紹介 ..... 各施設 所属長・新人
- ⑤ 新入職員代表挨拶 ..... 上尾中央第二病院 安野
- ⑥ AMG団体保険・臨床工学技士賠償責任保険について ..... 武蔵野社 江川係長
- ⑦ 災害対策WG活動紹介 ..... 上尾中央総合病院 青木主任
- ⑧ 血管造影WG活動紹介 ..... 上尾中央総合病院 渡邊主任
- ⑨ 広報活動WG活動紹介 ..... 白岡中央総合病院 門井主任
- ⑩ AMG臨床工学技士キャリアラダー説明 ..... 上尾中央腎クリニック 原科長
- ⑪ 閉会挨拶 ..... 津田沼中央総合病院 高瀬科長



施設の垣根を超える3つのワーキンググループ

臨床工学部では3つのワーキンググループがあり施設の垣根を越えて活動を行っております。新入職員研修会でWGの特徴を各リーダーに紹介して頂きました。

災害対策WG

2011年の東日本大震災での教訓を活かすべく、2016年に発足されました。WGでは、災害連絡訓練等の定期開催を行い、グループとして災害対策を進めております。発災時の迅速な対応につながる事が期待されております。



血管造影室WG

2022年、上尾中央総合病院渡邊主任が発起人となり発足されました。心臓カテーテル検査を行っている4つの病院が参加して頻繁に会議を行っております。WG活動の内容や学会発表の様子などを説明いただき、グループ病院としての仕事の楽しさを提案しました。



広報活動WG

2023年、AMG臨床工学部のホームページの定期的な更新を目的に発足されました。出来たばかりのWGでありこれからの活躍となりますが、WGの発足により停滞気味であった臨床工学部のホームページから積極的な情報発信が期待されます。



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60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)**

～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～(後編)

AMQI 支援部会長 久保田 巧

AMGニュース4月号の3rdG:Ver.3.0の改定概要と事務管理(前編)では、組織ブロックと地域・患者支援ブロックに焦点を当てました。今回は、後編として、経営ブロックと人材ブロックについても抜粋して解説したいと思います。やるべきことがたくさんあるかもしれませんが、重要なのはこれらの業務を日常の仕組みにどのように組み込むかです。そうすることで、業務が自動化され、適切にPDCAサイクルが回るようになりますし、むしろ、業務の削減にもつながることにもなります。ですから、業務を作るという視点ではなく、持続的な業務になる仕組みを作る視点で、以下の解説を読んでいただくとよいと思います。

## 【経営ブロック審査項目の主な変更点を見ましょう】

## 【4.4.1 財務・経営管理】

次のスライドをご覧ください。ここでは、病院の『経営企画』を評価する際に、病院の経営改善に向けた『取り組み』を明確に評価することが示されています。さらに、効果的な経営管理につながる活動を評価する視点が重要視され、『分析』と『データ』という要素が中項目に追加・変更されています。現代の病院・介護経営は複雑で高度なものとなっており、その難易度はますます高まっています。そのような状況下では、データ分析が非常に重要な役割を果たしています。

## 4.4 経営管理 財務・経営管理を適切に行っている

4.4.1	財務・経営管理を適切に行っている (評価の視点) 会計処理が適正に行われ、経営状況の把握と分析に基づき経営管理が的確に実施されていることを評価する。	●予算編成の手順と執行状況の把握 ●財務諸表の作成 ●病院会計準則もしくはこれに準じた会計処理 ●財務諸表の作成と会計監査の仕組み ●経営状況の把握と分析 ●収支分析による課題の検討 ●データを活用した経営改善活動	◇病院の『経営企画』を評価する中項目として病院の経営改善に向けた『取り組み』を評価することを明確にした。 実効性のある経営管理へ
-------	--	---	---

右のスライドは、AMGキックオフで職員の皆様に説明した2023年度のAMG統一目標です。この項目は、機能評価要求事項と密接に関連しています。今年度も、このAMG目標に沿った実効性のある体制整備をお願いします。各AMGの機関内で配布される資料には、目的が明確になっていないものが散見されます。この機会に、それぞれの作成資料の目的を考えましょう。目的を再確認することで、現在の資料が本当に有効なものかどうかわかります。その結果を踏まえて、資料を改善する必要もあります。

ここで解説集やAMG目標に掲載されている『活用目的』の一例を紹介します。以下の資料は、AMG協議会から病院事務長に毎月送られる未収金回収率のベンチマーク資料です。資料には、スライドに示されたように明確な目的が記載されています。現場で定期的に作成される会議資料でも、初めの頃は目的が明確でしたが、経年により資料の目的が曖昧になり、ただ配布されるだけの資料が存在することがあります。また、この資料は、青色は平均以上を示し、赤色は平均未満を示しており、一目で自院が適切に機能しているかを判断しやすい形式にもなっています。このような課題を視覚的に訴える手法も重要であり、これは4.4.2医事業務の「グラフなどでわかりやすく可視化したり、傾向や課題などの解釈を加えることなどの工夫により、データに基づく経営判断の促進が図られているなどの体制があれば適切である。」という要求事項に関連します。

意思決定に役立つ資料は、関係者が手に取った時に課題が明確になるようなものでなければなりません。また、現場のスタッフに課題を浸透させるためには、口頭では限界があります。そのため、当該資料には『活用目的』を明記することが、持続的な改善活動に効果的です。さらに、目的を継続するためには、資料の作成時に明確な目的を記載することで、資料の理解が持続的に深まる利点があります。近年では、医療の質データと経営データは密接に関連していますので、様々な部門レベルまでの意思決定に役立つ資料に、このアプローチを浸透させていきたいというのが、目標達成に向けたAMG統一目標のカテゴリ3の部分です。

## 2023年AMG統一目標 カテゴリ3. 健全経営の継続

## ・確実な予算達成に向けたデータを活用した経営改善活動

(病院・介護、クリニック、その他)

- ・病院経営においては、データに基づく経営判断を促進する仕組みづくりが求められる。
- ・データ活用にあたっては、各部門、部署から抽出されるデータの「活用目的」や「評価基準」を明確に設定することを義務づけ、組織として全体・部門別に把握・管理することが求められる。
- ・その上で、予算達成に向けた詳細な経営指標等の分析や定期的な実績進捗管理(前年同月対比、KPI比較)が組織的に行われなければならない。
- ・なお、「活用目的」や「評価基準」が明確でないデータ資料が漫然と組織内で作成されていることが無いように組織として改善活動が求められる。
- ・このようなデータ分析結果に基づいて戦略・方針を決めることによる実効性のある経営改善活動が医療・介護に求められる。

●スマホス導入目的：4か月以内の未収金指標のみに注力した精度の高い未収金管理を目指す。  
 ●管理データ作成の目的：機関ごとに導入前平均値比較を下回らないことが必須指標になり、モニタリングデータとして活用する。また、ベンチマーク・ランキングにより、AMG内の自院のポジションを明らかにし課題解決に繋げる。

病院別未収金管理データ(1)：回収率比較表(22年2月～)

AMG協議会 取締役部長会より  
 ▶スマホス導入目的：4か月以内の未収金指標のみに注力した精度の高い未収金管理を目指す。  
 ▶管理データ作成の目的：各機関ごとに導入前平均値比較を下回らないことが必須指標になり、モニタリングデータとして活用する。また、ベンチマーク・ランキングにより、AMG内の自院のポジションを明らかにし課題解決に繋げる。

青塗：平均値以上、赤塗：平均値未満  
 ※改善幅は導入前既往6ヶ月の回収率対比

4月(11月)	導入前		発生月未収		4か月後未収		導入後		回収率		回収率改善幅	
	患者数	金額(円)	患者数	金額(円)	患者数	金額(円)	患者数	金額(円)	患者数	金額	患者数	金額
AMG協議会	90.00%	98.78%	20.50%	17.16%	1	17.16%	1	90.00%	98.78%	20.50%	1	17.16%
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
計	79.02%	73.64%	4.50%	0.63%	-	0.63%	-	79.02%	73.64%	4.50%	-	0.63%

今回、中項目に追加された『データを活用した経営改善活動』については、下のスライドで示されるデータトリブンの考え方に基づいて評価項目が設定されています。この項目の冒頭には、「病院経営においては、データに基づく経営判断を促進する仕組みづくりが求められる」と明記されており、この活動は必要不可欠です。

AMGでは、さまざまな経営データ資料が入手できますが、これらを病院として合理的かつ継続的に把握し、分析することにより、現状を正確に把握することが求められます。また、他の病院との経営指標の比較や、長期的な展望に基づいて経営改善に向けた取り組みが行われているかどうかとも評価されます。そのため、この活動にはしっかりと取り組んでいただきたいと思います。

次に、中項目の予算編成について、「手順と執行状況の把握」という文言への変更が行われました。これにより、予算書の作成だけでなく、「適切な予算編成の下で、予算達成に向けた定期的な進捗状況の把握、さらには差異が生じた場合には適切な改善活動を行っているか」という一連の活動が評価されるようになりました。要するに、経営状況の把握だけでなく、改善活動においても、適切な計画、明確で詳細な目標設定、進捗確認、評価などの持続可能な組織的な活動が病院の経営管理において非常に重要であるというメッセージです。実際には、幹部会や経営を主体とする会議体で、これらの資料を定期的に配布し、議論や評価する仕組みを作ること、持続的に課題の共有ができることとなります。現在の病院・介護運営の難易度が高まっており、このような詳細な進捗管理が必要な時代になっています。

経営を主体とする会議では、経営管理の視点から、昨年同月比較やKPI(重要業績評価指標※目標となる数値)の比較などの差異分析や評価・検討などが組織的に実施されているかが注目されます。ただし、全体の稼働率や平均在院日数などの大項目レベルの前年同月比較やKPIのみでは、実効性のある運営とは言えません。部門別や算定件数、疾患別のレベルまでドリルダウンして設定された目標との比較を行うことが重要です。その会議で、たとえば、訪問リハビリの月目標と乖離している場合には、リハビリチームに説明を求めることで、部門間だけでなく組織全体でさまざまな課題共有や議論が可能になります。これもAMG統一目標のカテゴリ3に盛り込まれています。

【4.4.2 医事業務を適切に行っている項目の主な変更点を見てみましょう】

医事業務の評価項目は、以前は主に窓口業務などに重点を置いた評価項目でしたが、以下のスライドのように病院経営に資するデータの提供が追加されるなど、その他の経営の視点が盛り込まれる内容に変更されています。

解説集4.4.2の要求事項のアウトラインを次ページのスライドにまとめました。この7つの業務は、医事課の代表的な業務です。ここで

収支分析による課題の検討 **データを活用した経営改善活動**

要約するとデータの分析で得られた結果から計画を立てて成果を出すこと。 → **データドリブン経営**

データドリブン経営の進め方

- データ分析の目的を確認(KPI・KGI)
  - 何のためにデータ分析をするのか目的が重要。やみくもにデータを分析しても効果はない。まずは明確に組織的な目的(KPI)を設定し、その目的に沿ってデータを集めることが大切。
- データ収集の活動
  - 意思決定に必要なデータを蓄積していくには、DWHなども有効。また、院内の様々な蓄積データを活用する方法もあるが、その経営に関するデータを事務管理として、どのように管理しているかが重要。
- データの分析の活動
  - データの収集が完了したら、目的に沿ってフォーカスすべきデータを決め、整理・分析する。分析まで自動化できるツール(BI)も存在するため、内容によって使い分ける。
- 意思決定や課題解決における活動
  - 分析結果を経営を主体とする会議等で情報提供し、意思決定を促す。

予算管理の編成の手順と執行状況の把握(あるべき姿)

- 解説集
- 予算は、病院の事業計画と整合性のある実行可能な計画として編成されるものであるほか、中長期計画を達成するための短期利益計画でもあったことから、予算作成前に現状の各種分析により、適切な数値計画や目標を明確に設定することが求められる。
  - 予算編成にあたっては、部門別予算および全体予算を核対のうえ調整される仕組みがあり、理事会等において組織決定されるまでの手順が確立されていなければならない。(抜粋)
  - 予算の執行管理においては、定期的な実績の進捗管理を行い、実績と予算との差異が生じた場合は、すみやかに原因を追究し、適切な対策を講じる体制が求められる。

- 要約
- 予算編成は、適切な数値計画や目標を設定すること、また、部門別、全体予算を検討のうえ、調整される仕組みがあること(組織的活動、詳細なKPI)。
  - 執行状況の把握は、実績差異分析などの確実な進捗管理(前年同月対比だけでなくKPI比較)を定期的(どのくらいのペースか)に行い、差異が生じた場合は、すみやかに原因究明をし、適切な対策を講じる組織的な体制が求められる。

重要なのはこれらの業務が適切に各目標指標に向けて機能しているかどうかです。施設基準などの項目においても、遵守するだけでなく、管理するための体制の評価が求められており、自己点検だけでなく、組織全体で目指すランクアップや新規取得などの施設基準が明確にされ、その進捗管理などが行われる必要があります。医事課の職員は、以下の7つの業務を代表的な業務として整理し、再度点検を行うことが重要です。

### 【4.4.2 医事業務を適切に行っている項目の主な変更点を見てみましょう】

また、当該項目では、「これらの分析データは、遅滞なく経営幹部や臨床現場と共有されることが求められます。」と追記され、病院経営に役立つデータの提供として、上記のスライドで示された業務の成果が組織的に評価・検討されることが求められています。これらの指標は、以下のスライドでまとめられていますが、各指標を定期報告の仕組みを通じて様々な会議体で報告することで、これらの改善活動が持続的に行われることとなります。医事課内だけで評価されるなど、組織全体にまで定期報告・評価がされていない病院もあると聞きます。ですので、事務長や院長が経営を主体とする会議に報告の仕組みを作る構築を方向づけることが重要です。これらの活動は、「AMG統一目標 カテゴリ3. 健全経営の継続」に記載されている「病院経営においては、データに基づく経営判断を促進する仕組みづくりが求められる。」という部分が示しています。

### 【4.5.2 購買管理を適切に行っている項目の主な変更点を見てみましょう】

この項目では、物品管理から購買管理に文言が変更され、医薬品の購入プロセス、医療消耗品の購入プロセス、医療機器(高額)の購入プロセス、在庫の適正管理といった視点で各業務フローを確認するようになります。以前までは物品に焦点が当てられていましたが、物品だけでなく、薬品や医療機器などの総合的な購買管理が適切に機能しているかが重要です。一部の職員は、稟議決裁や共同購入があるから大丈夫だと思込んでいるかもしれませんが、AMG協議会への提案前までのとりまとめのプロセスも非常に重要であることを意識してもらえると良いと思います。

医療機器などの設備投資については、予算申請書の取りまとめや各診療科との折衝など最適案を選択するための仕組みが求められ、現場でどのようなヒアリングが行われているかが重要です。ここでは、コスト面だけでなく、業務の効率性の改善や医療の質などの購入にかかる評価に加えられることは必須です。既にAMGの病院では、現場から事務部へ起案される機器申請書に(1)コスト:費用対効果(2)業務効率性(3)医療の質の向上を記載する欄があり、適切な評価とヒアリング業務の時間短縮などの効率化が行われている病院も多いです。また、このような流れがないAMG病院は、すみやかにこの体制を作ってください。また、その他、実行・事後評価として、申請時の必要性や稼働状況などの採算性に関するデータが、購入後に検証されている必要がある部分では、AMGには、高額機器購入については、回収計画書を添付することを必須としています。しかし、事務部だけで策定・処理されている計画書が散見されます。この活動は、申請する診療部と一体となり、作成することでコスト意識の共有にもなります。機器の保守費用についても、メーカー間の価格交渉の見積の段階で契約内容やライフサイクルコストを含めた価格の妥当性を評価する体制が適切であると追加され、デジタル機器や保守料が発生する医療機器については、単なる購入単価だけでなく例えば5年間の総支出を評価して価格比較や価格交渉を行う流れがしっかり構築されていることが大切です。

診療材料や薬剤などの購買管理については、委員会の設置

## 4.4 経営管理 医事業務を適切に行っている

4.4.2	<p><b>医事業務を適切に行っている</b></p> <p>(評価の視点)</p> <p>窓口の採納業務や診療報酬請求業務が組織的かつ合理的に行われ、病院経営に活用するためのデータが収集・提供されていることを評価する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●窓口業務の対応手順の適切性</li> <li>●レセプトの作成・点検・保険請求業務と返戻率の対応</li> <li>●施設基準を管理するための体制</li> <li>●未収金への対応</li> <li>●病院経営に資するデータの提供</li> </ul>	<p>◇医事業務について、経営面への寄与もあらたに要求するべく要素を新設した。</p>
-------	--	---	---

### 4.4.2 医事業務を適切に行っている

<p><b>代表的な業務</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 返戻率・査定への対応、診療の適切性から検討する場を設けて査定・返戻の防止・削減・原因を分析・対策を講じる。</li> <li>2. 再審査請求についても組織的に検討され処理されている活動。</li> <li>3. 診療報酬改定や医療保険制度などに関する情報とともに診療行為の請求可否を明確にし、院内に情報提供する。</li> <li>4. 施設基準遵守の定期的な自主点検の確実な仕組みの確立と活動。</li> <li>5. 施設基準の取得可能なものは取得すべき施設基準等を組織で明確にし、組織として目指す。</li> <li>6. 未収金管理は、病院全体で取り組む(経営を主体とする会議)活動。実質的な未収金の評価(金額と発生理由の明確化と督促が手順)。評価するデータとその評価。</li> <li>7. 診療報酬請求のためだけのデータ使用で終わらず、様々な分析データとベンチマークなどの病院の経営判断に資する各種の意思決定に有用なデータの分析と経営幹部や臨床現場への提供・共有の活動による、医事業務のデータ活動。</li> </ol>
---

### 永続的な改善活動サイクル

<p>【(組織的)定期的に経営を主とする会議体で報告】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・査定・返戻の対策の実施件数(〇〇件、年間活動実績) 査定・返戻率目標</li> <li>・再審査請求→医事のみで決定ではなく、会議体で査定の報告と再審査請求の有無</li> <li>・施設基準:自主点検:マンスリー(必須)、人員チェック、自主点検ミーティング→事務幹部報告</li> <li>・施設基準:ランクアップ、新規取得→会議で明確にして、目標設定でモニタリング</li> <li>・未収金 回収率と推移(特に3か月以内の回収率)→会議体に報告(毎月と推移)</li> <li>・ベンチマーク(DPC) 比較の指標設定とモニタリング→会議体に報告(毎月と推移)</li> <li>・その他のPJデータ(算定率など) モニタリング→会議体に報告(毎月と推移)</li> </ul>
--

## 4.5 施設・設備管理 購買管理を適切に行っている

### 購買管理のあるべき姿の体制作りとして活用

4.5.2	<p><b>物品購買管理を適切に行っている</b></p> <p>(評価の視点)</p> <p>病院で使用される各種物品購入の過程が明確であり、物品の購入、品質管理、在庫管理が適切に行われていることを評価する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●購入物品の選定</li> <li>●物品購入の過程</li> <li>●使用期限の管理</li> <li>●在庫管理の状況</li> <li>●ディスプレイ製品の管理</li> <li>●医薬品購入の過程</li> <li>●医療消耗品購入の過程</li> <li>●医療機器購入の過程</li> <li>●高額医療機器購入の過程</li> <li>●在庫の適正管理</li> </ul>	<p>◇本項目は、単純な物品の管理だけでなく、適正な価格で購入し、質を評価しながら組織として決定しているか、「購買」管理へ変更し、病院経営に対して大きな影響を持つ各種物品や医薬品の「購買管理」の適切性が図られているかを評価することとした。</p>
-------	---	--	---

### 医療消耗品購入の過程

(適正な価格管理から経営管理をする)

<p><b>要約</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 会議体等の議事録より実際の活動の把握(質・経済性を比較・評価し、購入の必要性が検討)(報告のみが多い、実際の議論を多職種で行い経営参画させる)</li> <li>2. コスト削減に向けた取り組みとして、同種同効薬の見直し(増一減)・削除などの検討、在庫管理の徹底などの数量的な管理、価格交渉による購入額低減などに取り組み。(他、共同購入など)</li> <li>3. 医師、看護師とともに物品使用の標準化を図り、同種同効品の統合など多様なコストの低減に向けた取り組み(高く評価できる)</li> <li>4. 価格ベンチマークなど他の病院の情報を積極的に得ている。(既導入品の適正価格化の活動、SPDがディーラーだと適性価格が見えない)</li> <li>5. 発注から検収に至る一連の購入過程において、委託業者と病院職員の役割分担を明確化し、病院の管理・担当責任者が状況を把握している。職員が関与しない自動発注など(職員の関与)</li> </ol>
---

<p>医薬品採用申請書</p> <p>申請書に以下の項目が盛り込まれているか?委員会が議論されているか?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 質評価項目</li> <li>・ 経営的評価項目</li> <li>・ 既導入品の同種同効品記載</li> <li>・ 増一減でない場合は、委員会決議ではなく、幹部会権限ルールなど</li> </ul> <p>継続的な仕組みにする</p>
---

だけでなく、経済性や品質評価などの多面的な評価が行われた上で決定されることが重要です。例えば、1増1減の範囲で収まる場合は委員会に権限委譲され、増加が必要な場合については上位の組織で最終決定する仕組みがあればより良いと考えます。業務の削減と適切な選択を行う視点では、予算編成の機器の購入申請と同様に、申請書にはコスト面だけでなく、業務の効率性の改善や医療の質などを記載する欄を明確に設定することが重要です。申請書の理由欄が自由記述であり、これらのルールが別の記載マニュアルに設定されている場合などは、ルールが持続的に守られず、窓口担当者の確認事項などの業務の発生が生じることにもなります。全ての業務に共通しますが、申請書を伴うマニュアルの重要事項は、申請書にも再掲することで持続的にルールを遵守できるようにすることが有効です。

### 【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および4.3.3の主な変更点について説明します。これまでは、育成に関する審査項目は事務部門以外に限定されていました(旧一般3、特定機能病院群では事務も含まれていました)。しかし、今回の改定では、要求される項目が全職種に拡大し、より詳細な要件が求められるようになりました。解説集には、医師、看護師、薬剤師、医療技術部・事務部とカテゴリ分けされ、それぞれが詳細に解説されています。事務部門においては、社会福祉士、診療情報管理士、医療情報技師、医師事務作業補助者、事務担当者などが評価され、サーベイヤーの評価担当者も割り振られています。

4.3.2の記載には、「薬剤部、医療技術部、事務部等については、人員数等の理由により体系的な能力評価やキャリアパス等の整備が難しい場合であっても、科の責任者が部下の能力を客観的に把握して、人材育成の観点から必要に応じた助言、指導、支援等が行われていれば適切である。」と記載されています。AMG独自の開発である道navi(近日導入予定)を活用する場合には、これはノンテクニカルスキルの評価であり、業務技術のテクニカルスキルについては別途の評価基準が必要であることを、「客観的」という言葉が示しています。言葉をそのまま理解すれば、自己評価以外の第三者による上司評価となりますが、スタッフへ求めるものを明確にし、それに向かって自己改善する環境がなければ、人は育ちません。いずれの場合でも、適切な評価としては、それに伴う指導・支援が必要です。そういう意味では、AMGでは「客観的評価」を段階的な育成指標があると定義したいと思います。AMGの臨床研修医、看護部、技術部では、かなり体制整備が進んでいますので、これらの部門ではS評価を目指し、育成のアウトカムである好事例を積み上げていただきたいです。事務部では、上尾中央総合病院の事務部門別ラダーを参考にさせてもらい、それぞれの環境にあった体制構築を望みます。今回の改定により、より体系的な育成体制が求められるようになったと言えます。

4.3.3の初期研修については、その名前から研修医に焦点が当てられていると勘違いされるかもしれませんが、解説集には以下のように記載されています。「一定期間(例:医師2年、歯科医師1年、看護師1-2年、薬剤師1年、医療技術部・事務職員1年)の研修を『初期研修』または『新人研修』として定義し、同期間の研修を所定のプログラムに沿って適切に実施する必要があります。」と期間が定義されています。以下のスライドは2020年度の統一目標の一部ですが、既にAMGではこの要件が要求されており、今後も継続されることが期待されます。もしもこれらの体制の流れがなくなっている場合には、再びその構築をお願いします。

#### 4.3.2 職員の能力評価・能力開発を適切に行っている

職員全員の能力開発プログラム

##### 職員個別の能力開発の実施 (抜粋)

薬剤部、医療技術部、事務部等については、人員数等の理由により体系的な能力評価やキャリアパス等の整備が難しい場合であっても、科の責任者が部下の能力を客観的に把握して、人材育成の観点から必要に応じた助言、指導、支援等が行われていれば適切である。(一般1:高く評価される)

##### 本項目のポイント

- 1.各職種における人材育成の方針や仕組みを確認する。
- 2.人事考課や個人別目標管理システム等の中で、個々の職員の能力評価がどのように行われているかを確認する。
- 3.各々の部門・部署で必要な教育・研修などを受けることができる仕組みを確認する。

#### 4.3.3 専門職種に応じた初期研修を行っている

新人研修

一般2のみ新規追加

##### 計画に則った研修の実施 (抜粋)

1. 職種によって法的な定めのある、プログラム内容等が様々ではあるが、一定期間(例:医師2年、歯科医師1年、看護師1-2年、薬剤師1年、医療技術部・事務職員1年)の研修を「初期研修」あるいは「新人研修」として定義づけ、同期間の研修が所定のプログラムに沿って適切に行われている必要がある。
2. 指導の記録が随時記載されていることも必要である。

##### 研修内容の評価と見直し (抜粋)

1. 研修内容がより充実したものとなるように、研修者から研修計画や指導者、研修環境等に関する意見を聞く機会を設け、見直し作業を組織的かつ継続的に行っていくことが求められる。
2. 特に医療技術部や事務部門などにおいて、初期研修プログラムによる研修実績の蓄積が少ない場合には、研修担当部門や初期研修の経験が豊富な医師や看護師等によるサポートが積極的に行われていれば適切である。

## 2020年度 AMG統一目標 カテゴリ5 人材育成

### 4.人材の育成

#### 4-2 全職種の初期研修(入職1年目~2年目まで)

##### プログラムの充実

新入職員の入職後初期研修としてスキルアップと振り返りなどのフォローアップを体系的に組み込み、仕事への動機付けをすることが求められる。また、早期離職を防止する意味でも、このプログラムの充実が求められる。

- ・ 特に1か月、3か月、6か月などスモールステップの振り返り必須
- ・ 面談時の手法はフレームを設定

### 【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項目の主な変更点を見てみましょう】

会議・委員会の場における意見集約、管理職等による面談や職場巡視、職員意見箱の設置、職員満足度(やりがい度)調査、ストレスチェックの実施などにより、労働条件や職場環境等に関して、職員の意見・要望が把握されなければならない。(旧:必要である)と要求水準においてはこの活動が義務とされました。また、ここで重要なのは、「収集された意見・要望については、職員満足度の向上や魅力ある職場づくりに活用で

きるよう、職種別の調査結果や経年変化が把握され、組織的に対応策が検討・実施される必要がある。」とされています。これは、単なる満足度調査をやっている資料を見せるだけでは、評価がネガティブになり、この結果をどう分析活用されているかの視点が重要であるということです。

AMGでも、この点を重視しており、職員のやりがい度を測るためのワークエンゲージメント指標として位置づけています。2023年度AMGでは、やりがい調査の結果をドリルダウン分析できるように、BI(タブロー)を使って各機関に配布していますので、ぜひこれらを活用し、やりがい度向上の課題解決活動に役立ててください。

以下のスライドに示されているように、目標管理の視点の質問項目を例にやりがい調査のBIを見ると、各リーダーたちは、自分たちが行っているという意識と現場では実際に行われていないという意識の乖離に気付くことがあります。また、平均よりも上回っているかもしれませんが、経年比較すると徐々に低下していることにも気付くことができます。これは課題の抽出に非常に有効な手段です。

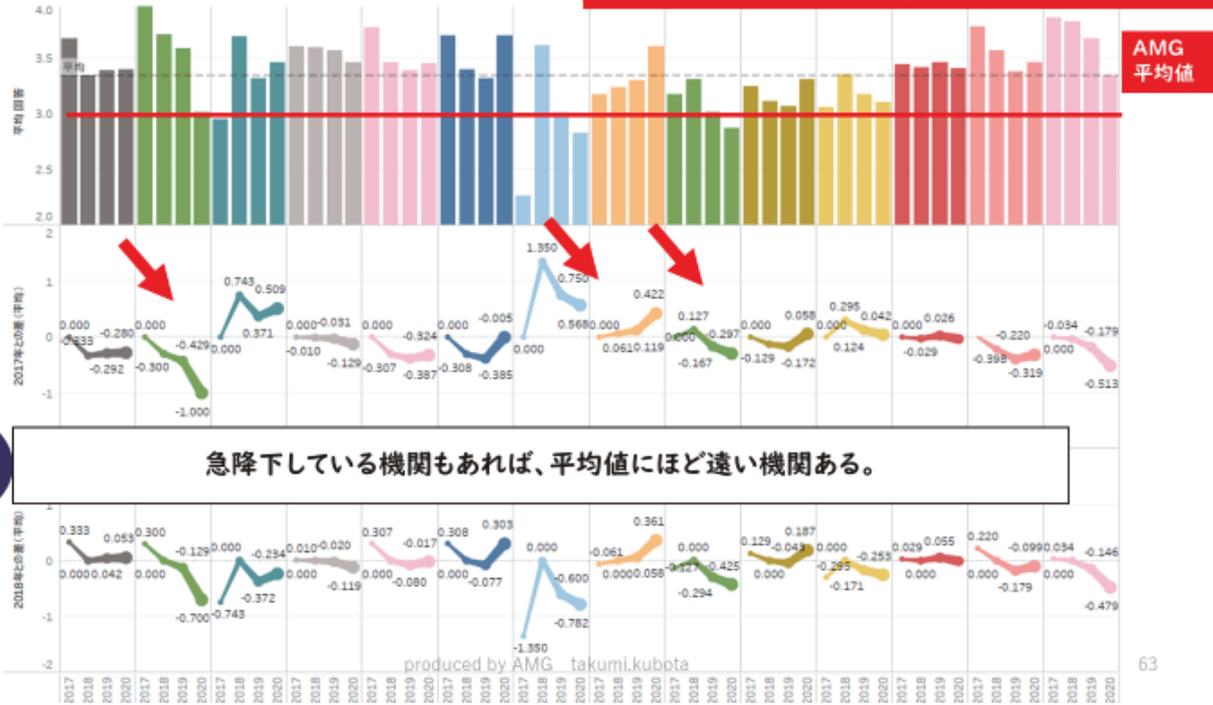
以下のスライドに示されているように、目標管理の視点の質問項目を例にやりがい調査のBIを見ると、各リーダーたちは、自分たちが行っているという意識と現場では実際に行われていないという意識の乖離に気付くことがあります。また、平均よりも上回っているかもしれませんが、経年比較すると徐々に低下していることにも気付くことができます。これは課題の抽出に非常に有効な手段です。

・「働きがい」をもって働くことのできる環境の実現

- ・ 職員の「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めると働く意欲が向上する。
- ・ このワーク・エンゲージメント評価であるAMG職員意識調査のスコアをアウトカム指標として、低値の要因分析や経年変化等を組織的な課題と捉え、改善活動として組織的に取り組まなければならない。
- ・ また、長時間労働の是正、ハラスメント対策の徹底、再発防止の取り組み、ジェンダー平等などにも適切に対応することが求められる。
- ・ 多様化する社会と職場環境の調和をはかる改善活動を行っていき、職員が安心して働くことのできる環境整備や継続的な改善活動を行っていかなければならない。

**B-2: 各部門の具体的な目標が示され、定期的に確認作業が行なわれていますか**

AMGやりがい調査より 2017年から直近4年間の推移 している ≠ 認知されている



point

改定3rdG:Ver.3.0事務管理項目の方向性(変更点のポイント)などへの総まとめです。

1. 医療の質の体制、継続などを実効性のあるものにするためには『仕組み』が大切です。
2. 要求事項は、ただやっていることを示すだけではなく、評価や改善に焦点を当てています。
3. 要求事項は、実効的な質の向上や経営管理として、日常業務に簡単に組み込むことができるものばかりです。
4. 小規模の病院でも、組織管理のような部門や担当の存在は、より効果的な機能を実現することが可能になります。
5. 解説集はより詳細になり、要求水準の整理が行われました。その結果、各現場が主体的に改善活動を行うことが可能になりました。前編で示した要求水準を現場へ理解させることと同時に各要求事項を担当する責任部署や担当の所在を明確にする活動が重要です。
6. 診療報酬は医療の質と密接に関連しています。質の視点で経営指標を設定しやすくなり、職員の参加を促しやすくなります。ですので、医療の質コントロールにおいて、事務系の関与が病院経営管理に必須となりました。
7. 解説集では『組織的』『仕組み』『体制』などの言葉が頻繁に使用されています。これらは、各組織の3役が適切に関与し、仕組みをするための支援が必要であることを指しています。

以上

# 第1回 二次健診受診率アップの取り組み(決勝大会)開催報告

2023年6月10日(土)、上尾中央総合病院の中村記念講堂にて、第1回二次健診受診率アップの取り組み発表会(決勝大会)を開催いたしました。(集合型およびZoomでのライブ配信)

各病院の発表前には、中村康彦会長よりご挨拶をいただきました。今年度のキックオフ大会でも発信していただいた、AMG方針、「健全経営の継続」のひとつである、「予防事業の強化と二次健診受診率の向上」が今後益々、重要であり各病院・クリニックの素晴らしい取り組みをグループ全体で共有し、D判定対象者(要精密検査)を適切に受診勧奨する活動(集患対策)として、しっかり取り組んでほしいとのメッセージを頂戴いたしました。

10施設による演題は、どれも興味深い発表ばかりでしたが、決勝大会に進出した施設に共通していたものとして、「病院(クリニック)全体で組織的に取り組んでいる」ということが挙げられます。この取り組みの成功の秘訣は、健康管理課だけでなく3役のみなさまを含め、多職種で連携(チームで)検証を行い、改善していく活動が必要になると考えます。

総評では、久保田総局長より、しっかり取り組めば確実に結果を出せるアプローチとして、自院の強みを生かした対象症例に絞ったの取り組みや(例:便潜血陽性→大腸内視鏡検査)、モンスターワードを入れた受診案内を作成し、健診結果報告書と一緒に封入(このまま放置した場合のリスクを記載)することで受診を促す。ショートメールを使った受診勧奨、また、自院で受け入れが難しい症例に関しては、地域連携課とも協力し、近隣の病院と連携する等、今後のブラッシュアップに向け、貴重な多くのアドバイスをいただきました。

最後に今回の発表会を開催するにあたり、多大なるご支援・ご協力をいただきました、上尾中央総合病院のみなさま、AMG協議会のみなさま、ご協力いただきましたすべてのみなさまに感謝申し上げます。

令和5年度も二次健診受診率アップに向けた取り組みを積極的に進めていただきますよう、引き続きどうぞ、よろしくお願い申し上げます。



## 発表演題一覧

優 秀 賞	特 別 賞	施 設 名	演 者
3 位		船橋総合病院 (健康管理課)	萩原 正人
		浅草病院	松本 淳
		三郷中央総合病院	海老沼 厚
2 位	🌸	伊奈病院	吉岡 理恵
		メディカルトピア草加病院	佐久間 宏
	🌸	東川口病院	小池 健之
		上尾中央総合病院 (健康管理課)	前田 智則
👑 1 位		吉川中央総合病院	相野谷 尚行
	🌸	アルシェクリニック	石川 泰之
		彩の国東大宮メディカルセンター	清水 亨

