

令和3年度 訪問看護ステーション管理者研修

2021年5月20日～21日

令和3年度訪問看護ステーション管理者研修が令和3年5月20日～21日の2日間、本部で開催された。今年度は感染防止対策のため、本部での集合研修開催を中止し、全日程がZOOMによるオンラインで開催された。全国から51名(うち新任管理者14名)が参加した。

▶ 1日目

炭谷茂理事長の基調講演の後、日本訪問看護財団常務理事・佐藤美穂子氏の講義「訪問看護制度をめぐる動向(令和3年度介護報酬改定を主として)」が行われ、新型コロナ禍における訪問看護制度の動向、令和3年度介護報酬改定の主な事項等について解説があった。

▶ 2日目

午前中は、全国済生会訪問看護ステーションの6ブロックの代表として6名の管理者から各事業所の取り組みや今後の課題を踏まえて、活動報告・事例発表が行われた。

午後からは、12グループに分かれ「新型コロナウイルス感染症対策に関すること」と「介護報酬改定の説明や各ブロックからの活動報告で解決できなかったこと」の2つのテーマでグループワークを行った。各事業所での悩み、活動内容、今後の課題等について有意義な意見交換と情報共有の場となった。



令和3年度 副看護部長研修

2021年7月1日～2日

令和3年度副看護部長研修が令和3年7月1日～2日に本部で開かれ、新任の副看護部長16人を含む56人がオンラインで参加した。

▶ 1日目

炭谷茂理事長が基調講演で、「新型コロナが長期化している状況こそ済生会は地域包括ケアのトップリーダーとして総合的な医療・福祉サービスを提供し、病院・福祉施設機能の拡大に努めなければならない」と訴えた。

中央病院副院長兼看護部長・樋口幸子氏は「看護部長のマネジメント～済生会看護の歴史と展望～」と題し、同院の取り組みを紹介、「生き生きと輝く看護師を育てる要は副看護部長である」と言及した。

▶ 2日目

昭和大学大学院保健医療学研究科准教授・的場匡亮氏が、「人材の活用と病院経営への参画」の講義と、「2040年以降社会保障制度の課題」「COVID-19に関連して行政、地域等に対して実施した内容」などをテーマに受講者と意見交換を行ない、的場氏は、「成功体験や失敗事例をスタッフで共有し、自院の強みを引き出すことが大切である」と訴えた。

また、「新型コロナ等の災害危機管理」「副看護部長の役割」についてグループワークを実施。樋口氏のほか、脇和枝（福井）、檜山千景（水戸）、松本久美恵（香川）、岩崎理佳（唐津）の4看護部長が受講者をサポート。

「副看護部長は、組織横断的に自由に動ける存在。多職種との連携を強化してほしい」「看護部長と同じ方向を向いて、一枚岩で意思決定に加わってほしい」などとエールを送った。

令和3年度 新任看護師長研修

2021年7月14日～16日

令和3年度新任看護師長研修を令和3年7月14日～16日に、本部でオンラインにて開催した。今年度は60病院及び訪問看護ステーション、介護老人保健施設から63名の新任看護師長の皆さんが参加した。

▶ 1日目

炭谷茂理事長が基調講演で「新型コロナが長期化している状況こそ、済生会は地域包括ケアのトップリーダーとして総合的な医療・福祉サービスを提供し、病院・福祉施設機能の拡大に努めなければならない」と訴えた。

次に、加藤看護師社労士事務所・加藤明子氏が「労働法と看護管理」を講義した。基本的な労働法と新型コロナウイルス感染症の対応の様々な特例措置について解説した。

▶ 2日目

東京都看護協会教育部部長補佐・栗原良子氏が「人材育成」の講義をした。看護師長に昇格したという偶然の出来事を、柔軟に受け止め、自分自身のチャンスに変え行動していくことである。

「看護師長になり、経験した嬉しい出来事」をテーマにグループで話し合った。現場で経験したこの学びは自身への成長へとつながる。さらに、スタッフ・上司との関わりの中での気づきから成長していくのである、というメッセージであった。

次に、唐津病院看護部長・岩崎理佳氏が「看護部長のマネジメント 看護管理者に期待する役割—管理者としての1歩—」の講義をした。

看護管理者の役割は、社会情勢の動きや保健医療福祉体制の変化を理解し、分析を深く行い、患者や家族のニーズの変化を俯瞰（ふかん）し、ビジョンを持って役割を果たすことである。そして、自分を知り、管理者になるという覚悟をもつこと、管理を楽しむことも大切である、というメッセージであった。

▶ 3日目

東京外国語大学・市瀬博基氏に「ポジティブ・マネジメント—自ら考え、行動し、助け合う組織をつくる—」の講義が行われた。ストレス・マネジメントとレジリエンス、マインドフルネスについて解説した。傾聴の演習や6～7人のグループメンバー間でアイデアを広げ、つなげることを目的としたワールドカフェを行った。

職場の学びと成長は、協働と対話から生まれ、そこから仕事の「意味」を見出すことをサポートしていくことが必要と語った。

第 45 回 臨床研修指導医ワークショップ

2021 年 9 月 24 日～25 日

第 45 回全国済生会臨床研修指導医のためのワークショップが令和 3 年 9 月 24～25 日に本部主催で開かれ、本会 24 医療施設（協力施設を含む）から 24 人が参加した。

これまでは宿泊研修施設で開催していたが、新型コロナの影響によりオンラインで行なわれた。Zoom のブレイクアウトセッション機能や Google のアプリケーションを活用することで、ワークショップを行った。

この研修は厚生労働省の認定を受けており、16 時間以上のプログラムを実施する。平成 18 年 2 月に第 1 回を開催して以来、修了者は 1,314 人に達した。

開催責任者（兼）チーフタスクフォースの近藤昭信・済生会松阪総合病院外科部長のほか 7 人のタスクフォースが参加者をサポート、今後開催担当予定の長崎病院の協力も得ながら、職員 7 人が事務局を務めた。

主とするテーマは研修医が行なう研修プログラムの立案。目標の設定、研修方法（方略）、コーチング、評価といった指導に必要な知識と技術等について、グループワークなどを用いて効果的に進められた。本部の医師臨床研修専門小委員会の委員長で岡山済生会総合病院・塩出純二院長や京都大学の小西靖彦教授の講演も盛り込まれた。

受講者からは、

「目標を具体化し、評価することの重要性を理解できた」

「現状においてこれまでとほぼ同様の内容でワークショップを開いていただき、とてもありがたかった」

「オンラインだったが非常にスムーズだった」

といった声が寄せられた。



令和3年度 新人看護職員教育担当者研修

2021年10月20日～21日

新人看護職員教育担当者研修が令和3年10月20日～21日に本部で開かれ、67病院から67人がオンラインで参加した。

▶ 1日目

炭谷理事長の基調講演で「コロナ禍こそ、済生会は地域包括ケアのトップリーダーとして総合的な医療・福祉サービスを提供し、病院・福祉施設機能の拡大に努めなければならない」と訴えた。

続いて、東京工科大学名誉教授・齊藤茂子氏は「新人看護職員支援のあり方」と題し、新人看護職員研修における教育担当者の役割、新人看護職員の育成に必要な基礎知識を解説した。特に、今年度は新型コロナウイルス感染症下による看護基礎教育の変化について解説があった。

▶ 2日目

午前中は、杏林大学保健学部看護学科教授・金子多喜子氏が「風通しの良い関係とコミュニケーション」と題し、はじめに看護職員の離職率の推移と離職の一要因とメンタルヘルスについて解説した。「風通しの良い関係」を築くには、相手の目・表情を見て伝えることが大切である。さらに対面的ではなく共に考えていくような伴走型が重要である、と解説した。

続いて、午後からのグループワークに向けて、齊藤氏は「新人看護職員研修の考え方」と題し、新人看護職員研修計画の立案・実施・評価方法について解説した。

次に、公益社団法人東京都看護協会・教育部部長補佐・栗原良子氏が「新人看護職員研修の考え方 研修企画の提案書について」と題し、現在のコロナ禍の新人についての課題、そのような新人に必要な研修について解説した。そして、午後からのグループワークの研修企画提案書作成の考え方・記入方法について解説した。

午後からは、受講生が事前に6つの課題を選択し、その課題別に編成した16グループでのグループワークを行った。これまでグループワークでは、パソコンや模造紙等を活用してグループワークを行っていた作業を、Zoomの画面共有の機能を活用して効果的に研修企画提案書を作成した。

自己紹介と自施設の情報交換後、各課題別のテーマで話し合いを行った。各グループに齊藤氏、金子氏、栗原氏がファシリテーターとしてサポートし、指導方法・内容等のアドバイスを提供した。各グループから様々な提案が生まれ、活発な意見交換の場となった。

令和3年度 アドバンス・マネジメント研修Ⅳ（看護師）

2021年11月17日～19日

次世代の看護管理者としての役割を担う中堅看護師を対象としたアドバンス・マネジメント研修Ⅳが令和3年11月17日（水）～19日（金）本部で開かれ、74施設（重症心身障がい者児施設1施設含む）74人がオンラインで参加した。

▶ 1日目

炭谷理事長の基調講演で「コロナ禍こそ、済生会は地域包括ケアのトップリーダーとして総合的な医療・福祉サービスを提供し、病院・福祉施設機能の拡大に努めなければならない」と訴えた。

社会保険労務士法人あい事務所・福島紀夫氏は「医療従事者の管理職がおさえるべき院内活性化の労務管理」と題し、医療従事者の働き方改革に関する業務環境改善への取り組み状況と、労務管理の基本を解説した。次に、看護管理者が行う労務管理として、新人・中途入職者に対する対応や労働時間管理、管理者に求められるヒューマンスキル・役割、パワーハラスメント対策について解説した。最後に新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた今後の対策について解説した。

▶ 2日目・3日目

2日目午前中は、公益社団法人東京都看護協会教育部部長補佐の栗原良子氏が「人材育成」と題し、日本の人口動態、2040年に向けた国の看護職員確保の施策について解説した。次に、施設内における自身の役割、看護におけるマネジメント、人材（人財）育成について解説。続いて、5人1組になり「なぜこの研修を受講したのか？」「仕事で楽しかったこと、つらかったこと」をテーマに話し合った。自施設の情報交換と交友の場となった。

午後から3日目にかけて、高輪心理臨床研究所主宰で茨城大学名誉教授、福島学院大学教授の岸良範氏が「人間関係とリーダーシップー互いに育てあう職場を目指してー豊かに働くためにーメンタルヘルス（パワハラ対策を含む）・人間関係ー」と題し、講義と演習を行った。コロナ禍における職場の不安、ストレス、人間関係（コミュニケーション）、パワーハラスメントについて重点的に解説した。

次に「熱心なリーダーが陥りやすい点」「ある主任の指導」について話し合った。パワハラの背景にある心理的要因についての分析や注意・叱るときの方法と態度、上手な叱り方を具体的に説明した。次のグループワークではクライアントとカウンセラーの対話をそれぞれ体験した。この演習は「聴く」関係の中で、「応える」相手の感情や経験を理解し、相手に配慮する気持ちが必要であることを学ぶのが目的。こころを傾けて相手をわかろうとする技法を解説した。

続いて、「スリー・テンー誰が生き残るべきかー」をテーマに話し合った。このテーマをもとに異なった考えと向き合い、対話をしていくことが目的で、各グループで様々な考えが生まれ、活発な充実した内容のディスカッションとなった。

令和3年度 アドバンス・マネジメント研修Ⅲ（看護師）

2022年1月19日～21日

中堅看護師（全国済生会看護職教育体系クリニカルリーダー・レベルⅢ以上）を対象としたアドバンス・マネジメント研修Ⅲが令和4年1月19日～21日に本部で開かれ、74施設（重症心身障害児（者）施設1、訪問看護ステーション1含む）74名がオンラインで参加した。

▶ 1日目

炭谷茂理事長が基調講演をし、「コロナ禍こそ、済生会は地域包括ケアのトップリーダーとして、地域の要請に応じて総合的な地域医療・福祉サービスを提供し、病院・福祉施設機能の拡大とソーシャルインクルージョン（社会的包摂）に基づく、まちづくりの推移に努めなければならない」と訴えた。

続いて、高輪心理臨床研究所主宰・岸良範氏が、「人間関係とリーダーシップ—互いに育てあう職場を目指して—」と題して、「創造的な人間関係」と「コロナ禍における職場の不安」についての講義と演習（グループワーク）があった。

▶ 2日目

関東学院大学大学院看護学研究科看護学部教授・金井 Pak 雅子氏が「より輝ける看護師を目指して」と題して、中堅看護師の期待される役割や効果的なコミュニケーションスキルについて講義があった。「中堅看護師は変革推進者としての役割がある。交渉能力を高め、自部署だけでなく、組織の一員として組織全体を俯瞰（ふかん）すること。

現在の問題点を理論的かつ構造的に考えていくこと。そして、上司、スタッフ間だけでなく他部門とのコミュニケーションスキルを向上させるように努めなければならない」と話された。

▶ 3日目

岸氏による講義と演習を行った。演習では「伝えあう、わかりあう関係作りのための創造的対話を考える」、「今回の研修を日常の業務にどのように活かすか」をテーマに討議を行い、参加者から「言い訳を一生懸命に聴く」、「ゆっくりと話せる（聴きやすい）環境作りをする」、「自分自身の傾向を知る」、「相手の言葉だけでなく、表情やしぐさも見て、直ぐに答えを出せなくても心を傾けて聴けるようにする」といった意見があった。

演習を通して、岸氏は「反対意見でぶつかり合っても、相手の意見を認め、尊重しあえる関係を作っていくことが大切である。どんな反対意見でも組織の新たな価値観となり、多くの『知恵』となる。そして良好な人間関係がある組織へと繋がっていく」と参加者にアドバイスをした。

第 46 回 臨床研修指導医のためのワークショップ

2022 年 2 月 12 日～13 日

第 46 回全国済生会臨床研修指導医のためのワークショップが、令和 4 年 2 月 12～13 日に本部主催で開かれ、本会 21 病院から 24 名が参加した。

新型コロナの影響により、今回もオンラインで行なわれた。Zoom のブレイクアウトセッション機能や Google のアプリケーションを活用することで、ワークショップを行った。

この研修は厚生労働省の認定を受けており、16 時間以上のプログラムを実施する。平成 18 年 2 月に第 1 回を開催して以来、修了者は 1,338 人に達した。

今回、本部が主催で行ったため、開催責任者は医師臨床研修専門小委員会の委員長である塩出純二・岡山済生会総合病院院長にご担当いただいた。また、チーフタスクフォースの金原秀雄・福井県済生会病院内科部長のほか 6 人のタスクフォースに協力をいただいた。全国的にコロナ対応に追われる中、協力病院からの支援を受けることが困難だったため事務局が本部職員 4 名のみでの対応となったことや、複数のタスクフォースがリモートでの参加になるなど、前回よりも開催のハードルが高くなった面もあったが、タスクフォースの先生方の更なる協力もあり、無事に開催することができた。

主とするテーマは研修医が行なう研修プログラムの立案。目標の設定、研修方法（方略）、コーチング、評価といった指導に必要な知識と技術等について、グループワークなどを用いて効果的に進められた。

開催責任者の岡山済生会総合病院・塩出純二院長や京都大学の小西靖彦教授の講演も盛り込まれた。

受講者からは「具体的に指導医として必要なことを学ぶことができた」「タスクの先生のサポートが非常に適切で、議論をうまくまとめることができた。」「オンラインでもかなりつつこんだ討論ができた」といった声が寄せられた。



令和3年度 MSW 研修会・生活困窮者支援事業研修会

2022年2月25日

令和3年度MSW・生活困窮者支援事業研修会が令和4年2月25日に本部で開かれ、75人がオンラインで参加した。

炭谷茂理事長は「済生会におけるMSW事業の理論と方法」と題し、「MSWは地域課題の解決の中核になるべき存在。皆さんが日本の医療ソーシャルワーカーをリードしてほしい」と訴えた。早稲田大学人間科学学術院の岩崎香教授は「精神障がい者への理解」について講演。〈愛媛〉今治病院総合医療支援室の松岡誠子氏が無料低額診療事業等の取り組みを報告、具体的な実践を共有した。

グループワークでは、受講者が13グループに分かれ、精神障害者への支援、コロナ禍における無料低額診療事業・生活困窮者支援事業への取り組みなどを議論。

「ソーシャルインクルージョンの実現に向けて、地域に出て活動していきたい」
「済生会のMSWとして、病院だけでなく地域での課題などに視野を広げていきたい」

「コロナ禍においても済生会の理念をもとに業務を遂行していく重要性を改めて考えさせられた」

との声が聞かれた。

オンラインでの開催については「子育てや介護等で現地に行けない職員も参加しやすくありがたい」など好評だった。