済生会保健·医療·福祉総合研究所 所報 創刊準備第3号

平成29年1月



CONTENTS

01 人材開発事業の基本方向

炭谷 茂 社会福祉法人關済生会 理事長

04 インタビュー

テーマ:済生会総研が取り組む人材開発事業に期待する!

高木 誠 全国済生会病院長会 副会長 東京都済生会中央病院 院長

山森 秀夫 全国済生会病院長会 人材開発部会長

千葉県済生会習志野病院 院長

宮川 栄助 全国済生会事務(部)長会 副会長・人材開発事務部会リーダー

熊本病院 副院長(兼)事務長

池田惠津子 全国済生会看護部長会前副会長

「済生会 看護の質検討委員会」委員 済生会吹田病院 副院長(兼)看護部長

吉田 英康 全国済生会福祉施設長会 会長

特別養護老人ホームめずら荘 所長

10 済生会人像

12 済生会のなりたち等

八材開発事業の基本方向

平成28年12月に開催された第1回「済生会地域包括ケア連携士養成研修 会」において、済生会の歴史、特徴と使命(ミッション)を講義する炭谷 理事長。

人材開発事業の重要性

1

汰の時代」に入った。 繁に伝えられる。今や病院も福祉施設も「淘 近年医療、福祉を巡る経営環境は、 病院、介護事業の廃業のニュースが頻

の搬入などハード面にわたる。 目指して急ピッチで進んでいる。組織体制 整備などソフト面、 済生会総研の準備は、 研究所の内装、 29年2月の開設を 備品

用し合いながら、 研究と人材開発の両部門の相互の成果を活 来から実施してきたが、 将来に決定的な影響を与える。これらは従 2部門から構成される。 両者とも済生会の むことで、大きな効果を生み出すだろう。 済生会総研の事業は、研究と人材開発の 組織的、 済生会総研では、 計画的に取り組

> らない。住民の選択の目は厳しい。口コミ ばれる病院や福祉施設を目指さなければな 自身の体験が大きな決め手になる。 メディア、ネットによる情報とともに住民 なければ、存続できない。住民によって選 ーズに合致した質の高いサービスを提供し これからの病院や福祉施設は、 住民のニ

このためには優れた人材を職場に迎えると ともに、常に研修等により能力の向上を図 っていかなければならない。 常時、 病院や福祉施設の力量が試される。

役割の中心を担う。 これを理解して実行していく人材を養成す ることが求められる。済生会総研は、その 済生会は、 高い理念と使命を持っている。

とは、 略を許さず、経済的社会的に発展できたこ 小屋の教育機能は、 であったが、 日本が、明治維新後の激動期に列強の侵 江戸時代の教育のお蔭である。鎖国 地方の藩校、 国際的にも素晴らしか 庶民のための寺

理事長 炭 谷 茂



第1回「済生会地域包括ケア連携士養成研修会」 では、 員101名が、済生会の理念や使命、医療分野や福祉分野の専門的知識・技能、 各分野の連携の進め方を学んだ。

ファンも魅力を感じる。 手をじっくりと育てる方がチームに底力を しかし、 で即戦力を獲得するチームは、 選手個人の人生にとっても好ましい。 広島カープのようにファームで選 当座は強い。

った。 利用することを可能にさせた。 てきた西洋の先進的な知識や技術を吸収 教育の厚さが、 開国後、 急激に入っ

教育の充実である。教育政策は、 北欧諸国やドイツが福祉国家でありなが 経済的に発展している最大の理由は、 国家の最

が増えた。 成を行っていた。しかし、グローバルな競 のもと採用時から計画的に従業員の能力養 ではなく、 争激化により企業内部で人材を養成するの の従業員研修に力を入れていた。終身雇用 日本の企業は、20年ほど前までは、 短期的には良いが、 即戦力を採用して対処する企業 中期的には 自前

企業の活力が衰退する運命になる。

プロ野球の世界も似ている。安易にFA

プに努めているという社会的な評価を得ら れるようにしたい。 優れた研修を行い、 職員のキャリア・アッ

研修の内容

優先事項になっている。 するために必要なことを学ぶ、第2は、そ れる。第1は、 2

済生会総研の研修の内容は、二つに分か

済生会の理念や使命を実行

求められる。 使命を持っている。これを着実に実行する となって追求することである。済生会は、 理念と使命を組織の隅々まで浸透し、一丸 ためには、経営の基盤が盤石であることも 技能を取得することである。 れぞれの職種に求められる専門的な知識 施薬救療の精神」 組織の経営で最も大切なことは、 の理念を掲げ、 組織の 3つの

かりやすく具体的に済生会に勤務する職員 新たに作成された「済生会人像」 は、 分

済生会総研の人材開発では、

日本で最も

ながらカリキュラムを策定する。に当たっては、「済生会人像」を基礎にしの在り方を示した。上記の第1の面の研修

修でなければならない。 要求は変化、高度化する。これに応じた研 要である。近年、医療も福

のになる。とされる知識、技能を養成する実践的なも済生会総研の研修は、実際に現場で必要活生会総研の研修は、実際に現場で必要

実務に直結する内容だった。 宮脇昭、沼田真など当時の一流の講師陣で時に旧環境庁の自然保護行政研修を受講した。10日間の期間だったが、効果的だった。た。10日間の期間だったが、効果的だった。

た。目的があいまいで、予算の無駄使いに感じ員係長研修は、3月間という長期だったが、員に大田をは、3月間という長期だったが、

3 効果的な研修方法

研修生の反応を気にせず、滔々と話す人が中には「理解できない研修生が悪い」とし、中には「理解できない研修生が悪い」とし、

分かりやすく話すものだ。
義は、面白く頭に入った。高名な学者ほど野龍一の刑法など学会のトップの教授の講

せていきたい。

・テキストは、その場限りのものでなく、
はっかりしたものを作りたい。テキストが
しっかりしたものを作りたい。テキストが

高く、研修に対する参加意識が高まる。有益である。運営は難しいが、研修効果が事例研究やグループ討議の方式の活用は、



「済生会地域包括ケア連携士養成研修会」は、研修内容の充実を図り、 将来的には、済生会の外部からの受講者の受け入れも検討する。

定された。今回創刊準備第3号では、 平成29年2月の開設が目前に迫った済生会総研。基本構想の中で、 .福祉施設長会の人材開発を担う皆様に人材開発事業への期待を語っていただいた。 位置づけられた。 「済生会人」像をわかりやすく明確化することを挙げ、この度評議員会・理事会等の協議を経て「済生会人像」が 中期事業計画 (平成28年度~29年度) において、 人材開発事業について、 全国済生会病院長会、 研究事業と共に、もう1つの柱として人材開発事業 人材開発事業の拠り所として本会が求める人材像 同事務 (部) 長会、 同看護部長会

同じ方向

の高木先生をはじめ、委員の先生方 保対策委員会に示されました。委員 して「済生会人像」の原案が人材確 お話を伺いたいと思います。 から多くのご示唆をいただきました。 柱となる人材開発事業の拠り所と 済生会総研の事業のもうひとつ 病院長の立場からお二人に

会人像」を職員が具体的にイメージ ことはすごく大事なことです。 ションやビジョンを明確にしていく ます。組織の運営において組織のミッ することはとてもいいことだと思い 発の拠り所として済生会人像を策定 できるように、「施薬救療の精神」を に関しては、私も大賛成です。人材開 済生会人像が策定されること 体現する人材であると定義 「済生

> と思います。 で定義することは非常にいいことだ こと指すのかをわかりやすいかたち することや、 それが実際にどういう

山 森 チーム医療、 う方向に向かっていくにあたっては、 きるだけ早く社会復帰を目指すとい 病院ですと患者さんの治療をしてで 向に向かっていくことが肝要です。 番大事です。この視点を強調してい く必要があると思います。 済生会が組織として一つの方 人の和というものが一

得ていくことが非常に大きな課題に なってくるかと思います。 後済生会人像の浸透、 理解を

ことが必要だと思います。

仰せつかりましたが、

人材開発部会

は医師の養成や幹部候補生、

次世代

リーダーのみを対象に検討するだけ

ではありません。事務部長会、看護

病院を構成する各職種の

を園田会長からも求められています。

私は人材開発部会の部会長を

置づけているので、全国済生会病院

総研が事業の柱として人材開発を位 の担当副会長になりました。済生会 部会でして、私がその人材開発部会

長会との調整機能を十分に担うこと

させていくかということが大事だと 各施設の中でどのように浸透

> 山 森 とが必要だと思います。 に済生会人像を示すと同時に、職種 ことができました。ですから、 その当時は無かったです。院長になっ を意識して仕事をしたということは 志野病院に入ったのは16年前です 共通認識を持てるようにしていくこ しれませんが、済生会という組織の 職員であることは自覚しているかも が、いわゆる済生会という全国組織 います。職員が済生会という組織の ますます済生会の中で広がっていく て済生会という全国組織を認識する 一員であるという感覚は少ないと思 顔合わせをすることになって初め います。 全国の済生会の病院長と定期的 診療科別の横のつながりが今後 私が副院長として済生会習 職員

> > 会と、

とになりました。それが人材開発部

医療政策情報部会と記録広報

会を整理し三つの部会を創設するこ 院長が新しく会長になられて、委員 生会病院長会の中には委員会がいく

 \mathbb{H}

経緯を説明しますと、

国

発部会を設置されましたが、 待することについてお聞かせくださ 全国済生会病院長会では人材開 済生会総研の人材開発事業に期 現状の

研修にも目を配らなければ、

にバラバラとなりそれこそ和がなく

済生会総研を通して、

病院の職員はその病院の

が組 せください。

みや今後

の展望について

お

聞

高木 誠

制

全国済生会病院長会 副会長 東京都済生会中央病院

山森 秀夫

全国済生会病院長会 人材開発部会長 千葉県済生会習志野病院 院長

栄助 宮川

全国済生会事務(部)長会 副会長・人材開発事務部会リーダー 熊本病院 副院長(兼)事務長

池田惠津子

全国済生会看護部長会前副会長 「済生会 看護の質検討委員会」委員 済生会吹田病院 副院長 (兼) 看護部長

吉田 英康

全国済生会福祉施設長会 会: 特別養護老人ホームめずら荘 会長 所長 できないか考えています。

師を行えるような人材バンクを構築 ば病院で講演や研修を行う場合に講 キスパートの情報を集約して、例え 各病院の感染管理や医療安全等のエ は具体化をさせたいです。その他に、 ダーの育成についてです。来年度に 組もうとしていることは、次世代リー マになっています。またすぐに取り ていきたいということが一つのテー 生会全体として有機的に研修を行っ

ける横の繋がりも強めていく必要が かないといけないし、その階層にお 員の済生会に対する関心を高めてい いわゆる次世代リーダークラスの職 意識も高まってきますが、副院長や 会の関わりは非常に強くなってきて と思いますが、病院長になると済生 させいくかということにも関係する 済生会人像をどうやって浸透

高木 誠 全国済生会病院長会 副会長 東京都済生会中央病院

で、 に関する研修が企画されています。 次世代事務部門の幹部候補育成 現 在 人材確保対策委員会の中

続性の視点を持って経営面に寄与す

例えば臨床研究を行うにあ

と思います。 を有機的につなげていく必要がある 山森 各職種が取り組んでいる研修 ていって欲しいですね。 人材の交流を行い済生会の中で育っ 流、本部と病院との交流等、 なっているのですね。病院間の交 次世代の事務職の人材交流に 様々な

いいかなと思います。 の交流というものがもっとあっても 高木 賛成ですね。職種を超えた人

に研修内容等に反映していく予定でループを設け、済生会人像を具体的 画いただく予定をしています。 は各職種のワーキンググループに参 全国済生会病院長会の先生方に 今後 職種ごとにワーキンググ

す。

修を受けた人材が地域包括ケアのできれば素晴らしいと思います。研 人材開発をするといった先駆けがからの時代の要請に応えて新しい士にはすごく期待しています。これ と思います。 にぴったりな研修ですね。 ないでいくという点は済生会人像 中心となって、病院間、施設間をつ 施される済生会地域包括ケア連携 医療・福祉横断的なものがあっても 有している済生会の強みを出した のではなく、多様なサービス形態を だと思いますので、職種別のワー いいと思います。例えば、今年度実 いですよね。それこそ職種横断的、 研修は、職種ごとの枠にとらわれる ンググループに参画していきたい 員についての責任を持っている 済生会人像にもありますが、永 病院長はすべての 特に次世代リーダーの 病

山森 秀 夫 全国済生会病院長会 人材開発部会長 千葉県済生会習志野病院 院長

院の中にまだ育っていないのが実せんし、ノウハウを持った人材が病 の情報はあまり有効利用されていま ルテの情報を入力していますが、そ 現在どこの病院でも苦労して電子カ 仕事は、 高木 以前から大事だと思っている 晴らしいと思うのです。 を済生会総研とともにできれば、 きます。各地域でこのような取組み といった後方施設とのつながりがで のつながりになるでしょうし、将来 会をしています。この取組みは地域 報を管理する部門の職種の育成です。 養や回復期の病院、福祉・介護施設 的には DPC 病院だけではなく、療 選択するべき診療機能について勉強 タを分析して、地域における病院の 病院の中の膨大な医療情

当者が集まって定期的に DPC デー えば習志野病院では地域の病院の担 る人材の育成が必要だと思います。

SAISEIKAI

5

きますが、 な解析ができる人が必要にはなって す。臨床研究に関しては生物統計的 を抽出することがすごく大事なので たっても効率的かつ効果的にデータ 膨大なデータを持って

> ている人が少ないので、このような であったり、またそのノウハウを持っ ても簡単に利用できないような環境 人材の育成が必要だと思います。

事務長をはじめ、委員の先生方から 委員会に示されました。委員の宮川 柱となる人材開発事業の目的として 多くのご示唆をいただきました。 「済生会人像」の原案が人材確保対策 済生会総研のもう一つの事業の

非常に厳しいことだろうと思います ラムをつくっていくのかというのは なわち「施薬救療の精神」という根 す。済生会には済生会の人材像、す あるので、欠かせない要素だと思いま り入れられており、済生会全職員6万 会人の要素には経営という視点も取 思います。済生会人像は職種に関係な が、ぜひ期待したいですね。 に、どのようなトレーニングやプログ でしょうか。済生会人に近づくよう ら、皆さんも理解しやすいのではない 本、組織の軸がしっかりしているか 人余の組織を更に発展させる必要が が非常にいいことだと思います。済生 くイメージされてつくられているの ていただきましたが、このとおりだと 人材確保対策委員会で読ませ

浸透というのが大きな1つのテーマ 人材開発を展開するにあたって、

だと思います。

対しても済生会人であるということを がありますが、もうひとつには職員に だと思います。今回熊本で開催された うのは、誰かが言い続けることが肝要 新入職員も契約職員などいろいろな雇 といった環境を整えることができます い時間帯に研修プログラムを受講する ターネットを通じて、自分の都合のよ 改めて認識してもらう場であったと思 済生会健康フェアからだ健学祭では、 ンを受けてもらいます。浸透するとい 職員や産休復職者にオリエンテーショ 用形態がありますが、毎月全ての新入 ていけばよいと思います。今はイン ンクさせながら職員の皆さんに浸透し は時間もかかりますので、理念とリ 一つは市民、県民への広報という意味 済生会人を浸透させていくの

ますか。 も含めて活動内容を教えていただけ 積があると思いますが、 務部長会人材開発部会では多くの蓄 ことについてお聞かせください。事 続いて人材開発事業に期待する 今後の展望

> 狙っています。病院の規模の違いも きっかけづくりにしてもらうことを 宮川 研修手法を各ブロックに持ち帰りブ 切だと思います。それからネット ような仕組みづくりをすることが大 院もできるだけ参加していただける ありますし、研修に行けない病院は ります。年齢、ターゲットを絞って 現在の事業としては階層別研修とし た他の済生会病院との職員交流制度 ロックごとの研修を実施します。ま ワークづくりです。部会メンバーが いまでも結構あります。そういう病 できるだけ若いうちから研修を受け、 メントスキルというような四つがあ て初任者研修、マネジメントの基礎 部会が設けられました。その中の つとして人材開発部会があります。 マネジメントの応用編、マネジ 平成15年に事務長会の中に8 年間約50名前後が



宮川 栄 助

全国済生会事務 (部) 長会 副会長・人材開発事務部会り 副院長(兼)事務長 熊本病院

として済生会総研においても取り入 ないにしろ、人材開発の一つの手法 る手法を、先進的な取り組みをして 他の済生会病院に行っています。 系、プログラムやカリキュラム等の れていただけるとよいのかなと思い す。このようなやり方がベストでは くなってきているのが今後の課題で 員交流制度は現場の問題を解決でき ア連携士のようなイメージです。ま かなと思います。済生会地域包括ケ 定制度を創設できれば非常に良いの の一環として済生会独自の資格や認 議論をするということですので、そ てきていますが、事務局の負担が重 います。少しずつ取り組みは進化し いる済生会病院から学んでもらって 済生会総研では、職種ごとに研修体 職

種を超えた横断的な研修も今後はお た職種ごとの研修のみではなく、職

SAISEIKAI

れています。 は、例えば先進的な病院を見学に行 は、例えば先進的な病院を見学に行 来上がるとよいと思います。他に 常に行うという風土が職場の中に出 常に行うという風土が職場の中に出

をターゲットにしています。 含めて事務の責任者になるような方院だけではなく、支部と福祉施設も職を対象に設けられる予定です。病幹部育成に関する補助金制度が事務幹部育成に関する補助金制度が事務

宮川 こういう制度はありがたいで宮川 こういう制度はありがたいですなると、やる気が出て、効率性が高くなると、やる気が出て、効率性が高くなると、やる気が出て、効率性があると非常にありがたいです。研修を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけ期待を受けるということは、それだけがよりがたいですが、一般での気づきや自分にないですが、一般ででありがたいですが、一般でありがたいですが、一般でありがたいですが、一般でありがたいですが、一般でありがたいですが、一般でありがたいですが、一般でありがたいですがあると思います。

なるでしょうか。 材開発を展開すればより良いものに――今後済生会としてどのような人

宮川 組織が活性化するような、元宮川 組織が活性化するような事業であっ気を職員に与えるような事業であっ期的な成果を上げるためにはリーダーシップやマネジメントをしっかり研修すれば、成果がすぐにで一番悩むところは、成果がすぐにで一番悩むところは、成果がすぐにの研修すれば、成果は目に見えて上り研修すれば、成果は目に見えて上り研修すれば、成果は目に見えて上り研修すれば、成果は目に見えて上りの研修すれば、成果は目に見えて上

長期で成果を出し続けることに関しては、10年、20年という長いスパンで事業の取り組みを見ていかない人たちが組織の幹部やリーダーになることだと思います。これは外部から人材を登用することを否定するものではありません。純粋に参加したで育ってきたプロパーと、外部の血で育ってきたプロパーと、外部の血を入れるというのは人事戦略の一つを入れるというのは人事戦略の一つだと思います。

要するに人材育成にあたって採用の段階から力を入れたいと思っているらしいのです。優秀な人材のコます。いま企業では優秀な人材のコます。いま企業では優秀な人材のコます。いま企業では優秀な人材の油に追いつかないことがわかってきているらしいのです。優秀な人できているらしいのです。優秀な人できているらしいのです。優秀な人できているらしいのです。優秀な人できているらしいのです。優秀な人できているらしいのです。優秀な人に近いるがしてきた人を採用する。育成の段階から力を入れることも大切だろうと思います。

定されているところです。の目的、道標として済生会人像が策――人材開発事業を行っていく上で

池田 私達看護師は国家資格を持ったいう上で、済生会との組織人であるという帰属意識を持った人材を育てているという帰属意識を持った人材を育てています。済生会全体で多職種が力をいます。済生会全体で多職種が力をいます。済生会とはすごく大切だと思います。済生会とはで多職種が着を行った。

なると思います。 ――今後済生会人像の浸透が課題に

的には、日本看護協会が推進して とが見えてくることが大切だと思い けたらいいのかなと思います。具体 職種のサービスの標準化を図ってい したベンチマーク研究を実施し、各 会としてのスケールメリットを活か が必要だと思います。例えば、済生 体化するような取り組みを行うこと 組織横断的に済生会人として組織一 ます。もちろん私達は看護職ですか をやっていったらいいのかというこ 済生会の中における立ち位置を把握 はきちんとデータ分析して、自院の ス (DiNQL)) 事業というベンチ いる「労働と看護の質データベー んでいくことも大切だと思いますが、 にますます看護の質の向上に取り組 ら、看護職として済生会総研ととも のことをわかって、済生会として何 マーク事業があります。看護管理者 多職種の人たちが済生会全体

し、当院は何を努力すればいいのかし、当院は何を努力すればいいのかということがわかると済生会の中でということがわかると済生会の中でということがわかると済生会の中でという。通り一遍の情報交換ではなく、自分たちに本当に報交換ではなく、自分たちに本当に役立つ情報交換ができるというのが済生会のスケールメリットの一つだと思います。

田本部の重要をご全国斉上会量関かせください。

修を共催していると思うのですが、

看護部長会と本部では様々な研

現状の取組みや今後の展望について

池田 本部の看護室と全国済生会看 世代を担う済生会看護師および看護 管理者の育成を推進することに力を 管理者の育成を推進することに力を 世代を担う済生会看護師および看護 世代を担う済生会看護師および看護 世代を担う済生会看護職員教育指 か中に、「済生会看護職員教育指 の中に、「済生会のキャリア開発プログラムの体系図」を作成し、わかりやすく表記しました。これによっりやすく表記しました。

連携に関することです。
主選に関することです。
主選には看護人材育成、三つ目には経行される。
を管理、四つ目には済生会におけるができます。一つはるができます。一つはの事業を展開しています。一つは

ワーキングを設け、チーム医療の一、指して済生会看護補助者活用指針の理では、済生会看護の標準化を目理のは、済生会看護の標準化を目

池田惠津子看護部長

ナース育成研修は、平成28年度の診 本会が実施する認知症の支援 とコラボレーションし、感染管理に

は、多職種での連携事業の展開を検 た。4番目の済生会における連携で いったマネジメント研修を行いまし 護にかかわる診療報酬を点検すると 介護報酬の同時改定を見据えて、看 営管理に関しては、次期診療報酬と

し、感染管理の分野では福祉施設

対する知識の底上げを目指しました。

池 田 惠 津 子 全国済生会看護部長会前副会長 看護の質検討委員会」委員 済生会吹田病院 副院長(兼)看護部長

修として評価されました。 療報酬改定で認知症ケア加算2の研

と思います。研究に取り組んだ認知 て研究を行うことで得られた成果だ がリーダーになってまとめていきま がプロジェクトを組み、看護部長会 の済生会の認知症の認定看護師たち 看護の質が向上します。これは全国 ルを使用することによって、現場の 成しました。全国の病院でマニュア 題として取り組み、マニュアルを作 の事にどう対応していくか、研究課 ります。いわゆる不穏状態です。こ 神状態が不安定になることが多々あ り高齢者はせん妄を引き起こし、 入院という急な環境の変化などによ 全国の済生会が力を合わせ 一つの病院ではできないこと 高齢の入院患者さんが増加す 認知症には至ってなくても、

加算2が取得できます。3番目の経 該研修を受講することで認知症ケア 研修を行っています。本会が行う当 す。また認知症の支援ナース育成 ントラダーの構築に取り組んでいま の標準化の一環で今年度はマネジメ 成に関しては、済生会看護人材育成 行っています。

2番目の看護人材育

である看護補助者の育成事業を

ます。現在当院は医療福祉センター 護の研究への取り組みも必要だと思 会看護はすばらしいというような看 ちろん人材育成もそうですが、済生 として運営しており、 い事業所の対応も考える必要があり とても良いのではないかと思います。 なります。済生会総研での研究成果 ことが患者さんにとっていい看護に のキャリアの発展につながっていく る看護師の看護の質を高め、看護師 です。患者さんと直接向き合ってい にしないといけないのは看護の現場 くと非常にうれしいと思います。 の一端を済生会総研で担っていただ た方向に導いていくかというところ に受けられない、人材確保ができな が、現場の看護で活かされていくと います。私達管理者は何よりも大切 池田 今後済生会の看護をどういっ またなかなか単独では研修を充分 特別養護老人 Ł

研究に取り組むこと自体が人材育成 成感によりモチベーションが高まり、 症認定看護師にとっても、自身の達 にもつながったと思います。

すでに多くの蓄積のある研修の取組 ごとのワーキングチームを立ち上げ、 について期待することなどお聞かせ ことになる予定です。 み等を踏まえプログラムを策定する 今後人材開発事業に関する職種 人材開発事業

独で採用活動をすることは負担が大 ホームや訪問看護ステーションを有 いては、訪問看護ステーションが単 しています。例えば看護師の採用につ

きく、 学び、看護本来の役割をどの立場で みたいです。患者さん、地域の人々 ションを上げて帰ってきて、また現 ちは不思議と明るくなってモチベー 受けた人員や看護管理者を訪問看護 場でがんばろうという気持ちになる きるのかという点に関しては、この 地域包括ケアが盛んに言われている る時代になってきていると思います。 急性期の看護を行うことが求められ みに繋がっていくと考えます。今は 実践側面で理解し、急性期の看護を 連携や在宅医療は何かということを ションを通して、看護管理者が地域 ステーションに派遣するという取組 まえ、病院看護部の中から、研修を す。採用した看護師も少ない人数の も同様に充実できたらと切望します。 の暮らしを支えるという事を幅広く 訪問看護実践研修を終えた看護師た ような取組みが出発点かと思います。 にどのようなコラボレーションがで 療や介護の状況等をしっかり踏まえ、 急性期病院においても地域の在宅医 マネジメントしていくという取り組 みを始めました。このようなローテー しいことです。そのような現状を踏 中では研修を充分に受けることは難 急性期病院として地域包括ケア 大変エネルギーもいることで

吉田英

となどがあれば改めてお聞かせくだ 唆をいただきました。とりわけ福祉 じめ、委員の先生方から多くのご示 員会に示されました。吉田所長をは 生会人像」の原案が人材確保対策委 なる人材開発事業の拠所として「済 に従事する済生会人に求められるこ 済生会総研の事業の柱の一つと

げていけたらと考えています。 ます。これからもこのような共助と るスタッフを支援するという姿勢に DCAT (Disaster Care Assistance た、気持ちの良い方がとても多いと おもいやりの精神が非常に高く、ま 吉田 いう意識を普及し、次の世代につな 済生会の介護の質の高さを感じてい Team)活動で被災者や被災者を支え いうのが率直な印象です。最近では 本会の福祉に従事する方は、

浸透についてはいかがでしょう

るというところに意義があり、 6万人の職員が同じ志向性を共有す その職種や立場に即した目標を目指 な職種や立場がありますので、すべ 気がしました。ただ、福祉にも様々 する者として明かりが差したような ワードを見た時に、人材開発を担当 今回素案の中で示された五つのキー はとても難しいことだと思いますが、 していかなければいけないでしょう 済生会人像の視点が統一され、全国 しても良いのではないかと思います。 ての要素を求めてしまうのではなく、 ね。済生会人像を文章で表現するの 吉田 私たち施設長が率先して研鑽 まず

> うか。 はスタートすることではないでしょ

せください ることや展望がありましたらお聞か して福祉施設長会で取り組まれてい いうことで、特に人材開発部分に関 人材開発事業に期待することと

成の方向性を揃えようという流れに 観が共有できるようになり、 流の体制づくりを目指しています。 知識や技術面で全国横断的な情報交 等のテーマ別研修の機会を増やして、 ブロック単位で DCAT、感染管理 活動を重ねるにつれ、課題や価値 福祉施設長会では、 全国及び 人材育

のスケールメリットを生かした交流 できつつあります。このような本会 療分野の知識や技術の習得の糸口が 防犯対策等の研修会が実施され、医 を広げていきたいと思います。 務部長会と連携して、認知症・感染・ あると思います。 また、最近では、看護部長会や事

た対応が検討されているのでしょう 離職の防止についてはどういっ

と共立する働き方がどんどん拡大し 育児支援は、国の法改正により育児 子育て」、「収入」は4位(*)です。 吉田 で大幅な上乗せ改善が図られていま ており、収入面は、処遇改善交付金 離職理由は、1位が「結婚・

め入職者の多くは、利用者に寄り添っ 人間関係」の改善です。新卒をはじ 課題は2・3位の「職場の方針や

> 従って、スタッフと職場の意向のマッ 助に追われ、自分がやりたい介護が ますが、現実は食事・入浴・排泄介 や感謝の表情にやりがいを持ってい て、一緒にお話をしたり、 チングが大切だと思います。 できないことが少なくありません。 物、外食などを通して、その笑顔 散歩や買

> > 護士へも広がりを見せています。ま

若年層から高齢層に加え、外国人介

た、非正規職員が多いのも特徴です。

新人獲得という量的な面が究極な問 方で、現実は介護人材不足を背景に、 このような質的な対応が必要な一

先ほど来、量的に人材が不足してい リキュラムを検討いただく予定です。 順次立ち上げて、人材開発体系やカ 待することなどをお聞かせください。 る状況において、人材開発事業に期 今後、職種ごとにワーキングを

吉田 介護人材は、新卒、 転職者の

> そのツールとして介護のICT化も 個人の力量に委ねられることも多い 培われた経験による技法が展開され、 共通的な研修プログラムが必要です。 には、次世代の意向・感覚に応じた 中、人材を確保・定着していくため のが現状です。このような環境の ではないかと感じています。 質的な人材開発につながっていくの 新たな介護人材の確保に、さらには 環境を整え「見える化」することは、 ビスを標準化して、介護業務の情報・ 有用ではないでしょうか。介護サー 一方、介護サービスは、施設で長年

福祉士就労状況調査」より ンター「平成24年度社会福祉士・介護 資料:(財)社会福祉振興·試験セ



吉 田 英 康 会長

全国済生会福祉施設長会 特別養護老人ホームめずら荘 所長

「施薬救療の精神」を理解し、体現する人材です。

人材開発事業の拠り所として、制定された「済生会人」像。 済生会総研では、済生会人像に基づく研修カリキュラムを策定し、 済生会人の育成に努めていきます。

「施薬救療の精神」を中核として、その精神を理解し、体現する人材を「済生会人」と定義します。

済生会は、明治天皇による「済生勅語」によって設立され、「施薬救療の精神」に基づく生活困窮 者の救済を使命としています。その精神的源流を紐解けば、593年に聖徳太子が設立した悲田院、 施薬院、療病院にまで遡ることができます。済生会人は、本会設立の歴史的意義を自覚し、歴史の 重さから生み出される品格を示していくべきです。

生活困窮者を救済するための社会保障制度が整う今日においても、現実的には救済しきれない新 たな複雑化した問題を抱える生活困窮者は存在しており、更にはその存在自体が埋もれている(顕 在化していない) 生活困窮者も存在します。済生会人は [社会の最終ライン] を守るという気概を持っ て、制度や市場原理では対応できない生活困窮者を救済していきます。

> やりの精神を持つことが必要です。 や背景にある課題を把握すること、

めには、全職員が倫理観や人権意識を自覚 す。「施薬救療の精神」を的確に発揮するた のみではなく、地域社会の問題でもありま

し、本人の意思を尊重しながら真のニーズ

いる(顕在化していない)生活困窮者も存 いるのか。更にはその存在自体が埋もれて 用者、またはその家族等が何を必要として

在しており、そのような問題は個人の問題

供することが 日々進化・発展する保健・医療・福祉分

知識と技術を身に着けていく姿勢を求める す。このことは済生会に勤める全職種につ 思を尊重しながら、質の高いサービスを提 学び、研鑽し、研究し、患者・利用者の意 野の科学的・体系的な知識や技術を絶えず いて、その役割において求められる確かな 「施薬救療の精神」の体現で

> 療・福祉に関する課題に対しても、 の途上国において生じている保健・医

更には国際社会の一員として、海外

ローバルにつながり解決していくこと

「施薬救療の精神」

を体現していき

確かな知識と技術に 専門職として身に着けるべき 基づく質の高いサービスを提供します。

おもいやりの精神でのぞみます。

人々の幸せに資するよう、

多様で複雑化する問題を抱える患者・利

祉のニーズに対応していくためには、

多様化、複雑化する保健・医療・福

です。 図ることが可能となります。広く、多 チーム・組織として活動していくこと 術等の各種資源をつなげていくこと、 体感を持ち、 療・福祉団体である済生会全職員が一 個々の有する知識や技術だけでは限界 題をも解決していくということは、 様なつながりを構築し、地域社会の課 いでいくことで総合的に課題の解決を 住居等といったサービスや制度をつな いでいくことや医療、福祉、雇用、教育、 や福祉施設、住民等といった人をつな であっても、行政機関、他の医療機関 療の精神」を体現することができます。 で知識や技術を的確に発揮し、 があることを深く自覚することも必要 とにほかなりません。)地域とともにまちをつくっていくこ また本会だけでは対応できない課題 世界最大規模の民間非営利の医 個々の有する専門性、 「施薬救 そ

地域に根差し 人と人をつなぎます。

SAISEIKAI 10

地域の課題解決に**挑戦**します。 未**開拓**の分野においても本会の力を結集し、

開拓性と先駆性

的な取組みを行ってきました。となど、その時代やその地域社会において求められるニーズを開拓し、先駆回看護班の設置、日本で初めて「社会部」を設けMSW事業を行ってきたこ本会は、設立当初より巡回診療を実施し、関東大震災をきっかけとした巡

挑戦していきます。

・対していきます。

・対していきます。

・対していきます。

・利用者との関わりや地域社会とのつながりの中から潜す。

これからも患者・利用者との関わりや地域社会とのつながりの中から潜す。

これからも患者・利用者との関わりや地域社会とのつながりの中から潜

が起点にした新たなサービスの創造が必要になる場面も十分起こり得ま

ビスや制度に必ずしも当てはまらないことがあり、本人やその家族等のニー

今日の多様化、複雑化した問題を抱える患者・利用者においては、既存のサー

しているかを点検し、事業の**持続的発展に努めます**。無駄な費用となっていないか、経営資源を有効活用

持続的発展

健全経営を両立させる必要性を説いています。論語と算盤は一見相反するものであるが、経営の両輪であり、公益の追求とるでしょう。本会設立世話人の一人である渋沢栄一は「論語と算盤」の中で、「経営」や「経済」という言葉を「利益優先」という意味に解釈する人もい

とはできないのです。

とはできないのです。

には、将来の設備や人材への投資、制度の狭間に生じる課題に応じた公益的なば、将来の設備や人材への投資、制度の狭間に生じる課題に応じた公益的など、将来の設備や人材への投資、制度の狭間に生じる課題に応じた公益的など、将来の設備や人材への投資、制度の狭間に生じる課題に応じた公益的など、将来の設備や人材への投資、制度の狭間に生じる課題に必めなけれる場合である。

おもいやり 確かな知識と技術 協働 開拓性と 先駆性

済生会は 地 域 ·保健·福祉 を担

創立以来の理念 施薬救療による済生」

健指導を行いました。 貧困所帯に無料の特別診療券を配布して受診をうながしたほ によって生を済おうというのです。各地に診療所を設け、 れました。社会に増大した困窮者に無償で医療を行い、それ か、巡回診療班を編成して困窮者の多い地区を回り診察・保 済生会は明治天皇の「済生勅語」に基づき明治44年設立さ

して再スタートを切りました。天皇のお志を忘れないため、 社会福祉法人闘済生会」を現在も正式名称としています。 第二次大戦後、済生会は財団法人から社会福祉法人に改組



明治天皇

明

正

昭

和

平

成

44年2月11日 明治天皇「済生勅語」を発し、お手 元金150万円ご下賜

44年5月30日 済生会の設立許可(創立記念日)

治 44年8月21日 初代総裁に伏見宮貞愛親王殿下

1年10月24日 紋章として「なでしこ」を制定

5年4月1日 看護婦講習所開設認可

44年9月09日 医務主管に北里柴三郎

12年4月2日 第2代総裁に閑院宮載仁親王殿下

12年9月1日 関東大震災 臨時に巡回看護班編成

20年8月21日 第3代総裁に高松宮宣仁親王殿下

26年8月22日 医療法による公的医療機関に指定 27年5月22日 社会福祉法人として認可

37年10月7日 巡回診療船「済生丸」進水式

62年4月21日 第4代総裁に

高松宫宣仁親王妃喜久子殿下

6年9月7日 第12代会長に豊田章一郎

12年4月3日 第5代総裁に

三笠宮家の寬仁親王殿下

22年12月10日 本会のマスタープラン「第四次基本 問題委員会報告」

23年5月30日 創立100周年記念式典 天皇皇后両陛下ご臨席

25年4月1日 第6代総裁に秋篠宮文仁親王殿下

26年1月15日 第4代済生丸就航

日本最大の 社会福祉法人として

考えています。 福祉を総合的に提供することが、 217万人を含め延べ2546万人が本会を利用されました。 く日本最大の社会福祉法人です。平成27年度は、生活困窮者 定されており、 の福祉施設等(平成27年度)を運営し、約5万9000人が働 地域の方々の目線に立って、 現在、第6代総裁に秋篠宮殿下を推戴し、 理事長は炭谷茂が務めています。公的医療機関として指 全国40都道府県で99の病院・診療所、 皆さまに最適な医療・保健 われわれの最大の使命だと 会長は豊田章一 280

編集後記

は第3号の発刊となりまし 後のものとなります。 総合研究所所報 創刊準備号 創刊準備号では、基本構想 『済生会保健・ 準備号としてはこれが最 医 |療・福 祉

議員の皆様の研究事業に関す 稿いただき、掲載しました。 開発事業を行うという「基本 策定された、研究事業と人材 福祉の専門家である4人の評 期事業計画」と、保健・医療・ 討した開設に向けた「基本方 想」に基づき総研準備室で検 総研開設への思い入れ等を寄 の皆様による座談会を、また、 構想」と、検討委員会の委員 検討委員会での議論をもとに 準備第2号では、「基本構 (案)」を具体化した「中

国済生会病院長会、 定した「済生会人」像と、「全 れ、具体案について評議員会・ 同福祉施設長会」の人材開発 理事会でご協議いただいて策 構想」でその必要性が求めら 開発事業に関連して、「基本 今回の準備第3号は、 長 会、 同看護部長会、 同事務 人材

る期待を掲載しました。

いたしております。 ご協力をいただき、 思いを伺うことができまし の重要性に対する皆様の熱い なご意見を頂戴し、人材開発 職責から多様な角度から貴重 載しました。皆様それぞれの として取り組む人材開発事業 を担う皆様に、「済生会総 た。お忙しい中にも拘わらず の期待について」と題して 願いしたインタビューを掲 大変感謝

でおり、 借 者マネジメント研修会」を職 ポート」の発行も回を重ね、 して、 営情報システム」の開発と賃 種拡大して開催しました。 人材開発事業で、「医療技術 準備室では、開設を待たず ムページを開設し公開中で オフィスの改修工事が進ん インフラ整備としては、「経 ーラム」の開催、「季刊レ 研究事業で、「総研フ また、準備状況はホ

導、ご鞭撻をお願い申し上げ ずかです。 2月1日の開設まであとわ 引続き皆様のご指

(済生会保健·医療·福祉 総合研究所

準備室長

百瀬良彦

済生会保健·医療·福祉総合研究所 所報 創刊準備第3号

平成29年1月15日 第1版第1刷発行

茂

発 行 社会福祉法人關關済生会

理事長

集 済生会保健·医療·福祉総合研究所準備室 編

炭谷

〒108-0073 東京都港区三田1-4-28 三田国際ビルジング21階 TEL. 03(3454)3311 FAX. 03(3454)5576 URL http://www.saiseikai.or.jp



露にふす 末野の小草 いかにぞと あさ夕かかる わがこころかな

一生活に困窮し、社会の片隅で病んで伏している人はいないだろうか、いつも気にかかって仕方がない一初代総裁・伏見宮貞愛親王殿下は明治45年、本会事業の精神を野の撫子に託して歌にお詠みになりました。その御心を、いつの世にも忘れないようにと、撫子の花に露をあしらった紋章にして大正元年から用いています。

Social Welfare Organization Saiseikai Imperial Gift Foundation, Inc.

発行:社会福祉法人關 済生会

〒108-0073 東京都港区三田1-4-28 三田国際ビルジング21階 TEL. 03(3454)3311 FAX. 03(3454)5576 http://www.saiseikai.or.jp