



本年もよろしく
お願いいたします

塩釜神社から新春の塩釜港を望む

厚生協会だより

2019年1月21日
第 353 号

発行
公益財団法人
宮城厚生協会

〒985-0835
宮城県多賀城市下馬
二丁目13番7号
TEL 022-361-1113
FAX 022-361-1124
発行人：平賀 秀法

富を得て
分けて広がる
地球の輪

今生きて
歴史を紡ぐ
証なり

初日の出
新たな時代
幸あれと

北部診療所ケアマネージャー

佐藤 志津子

迎春





理事長年頭のごあいさつ



職員、地域住民、共同組織の皆様と協働し組織改革に取り組みます

(公財) 宮城厚生協会理事長 小熊 信

皆様、明けましておめでと
うございます。

昨年は、年の漢字として「災」が選ばれたように自然災害が多かった年でした。そしてこれに呼応するかのよう
に、政治の世界でも「一強多弱」の勢力分布を背景に、国会内では「やりたい放題」の国会運営がなされ、国民にとつてはまさに「二重の災い」を受けたように思われます。

今年夏には、参議院選挙が予定されていますが、現状の不健全な政治手法を続けさせないためにも、この選挙で新たな政治勢力分布を構築していくべく民主勢力と協働して戦っていかねばなりません。

「経営構造転換5か年計画」の折り返し点の年

さて法人にとって今年は、直面していた経営危機からの脱却を目的に、2016年期限事会が提起した「経営構造転換5か年計画」がちょうど折り返し点を迎えます。

当初この計画は、2013年来から続いた法人の経営危機から早期に脱却することを目的に、より生産性の高い「事

業構造」に変革させていくことを目指しました。その結果、全職員の尽力により当面の経営危機からは脱却することができ、また改革道半ばとはい

え、わずかながらも明るい兆しを感じられるまでに至りました。経営改善に尽力していただいた全職員に改めて敬意と謝意を表したいと思います。

法人もこの間様々な施策を図りながら経営構造転換のための課題について検討してきました。このような検討過程の中で法人は、10年来の懸案事項であった「泉、古川次期構想」の検討を通して、現在法人が取り組んでいる「経営構造転換計画」を目前の経営危機打開のための政策として位置付けるだけでは不十分であり、10〜20年という長期的な観点からの位置付けが重要であるとの新たな認識に至りました。

これは、20年後の坂総合病院の全面移転や5年以内の泉、古川のリニューアルに象徴されるように、今後法人は約200億円前後の投資をすることが求められており、そのため約50億円前後の自己

資金を確保していかなければならないという背景に基づいています。

また、このような多額の資金需要への対応として、これからの20年という期間は、現状の法人の経営実態から決して十分な時間ではありません。つまりこのことは、法人がこれまで経験したことのない「新たな異次元の経営課題」に対して、長期的な観点で今から対応していかなければならないことを示しています。

長期的な課題挑戦への新たな飛躍の年と位置付けます

他方、このような経営環境への対応の困難さゆえに、これまで築いてきた事業資産を安易に放棄することは、新たな経営危機を生み出しかねない可能性があるだけでなく、「無差別、平等な医療を通して民主的な医療運動を地域に展開していく」という法人が自ら課してきたミッションから大きく後退することになりかねません。

私たち法人の最終目標は、法人の理念やミッションを追

求していくことであり、経営環境の安定化を目指すことは、そのための前提条件の構築にすぎないということを改めて再認識する必要があります。

法人は、長期的な「異次元の経営課題」の克服という課題と、私たちの理念の具現化を発展的に追求していくという2つの課題の存在を再確認して、本年を困難で長期的な課題挑戦への新たな飛躍の年として位置付けます。

そして「経営構造転換5か年計画」のこれまでの位置付けを長期的な経営戦略の一環として修正した上で、引き続きリーダーシップを発揮して、職員、地域住民、共同組織の皆様と協働しながら組織改革に取り組んでいきます。今年も全職員の奮闘と主体的な取り組みを期待します。





お話す井川氏

12月20日(木)の午後、坂総合病院セミナー室において長町病院、古川民主病院、泉病院などとテレビ中継しながら160名以上が参加し、標記テーマで「2018年度宮城厚生協会ハラスメント研修会」が開催されました。はじめに『日頃の信頼関係が大切！ パワーハラスメントに該当する例』の動画を見ました。

2018年度 宮城厚生協会ハラスメント研修会

セクハラ・パワハラ 防止研修

～さまざまなハラスメントとその防止対策～

セクハラ・パワハラ・マタハラの法的な定義が説明され、裁判例の紹介も含め具体的にそれぞれの特徴や実態などが報告されました。そして、加害者や事業者の法的責任について、医療・介護現場におけるハラスメントの事例から見た実態として、パワハラの実態(○身体的な攻撃、○精神的な攻撃、

21世紀職業財団の井川資英氏(ハラスメント防止客員講師)を講師に迎え、テキスト「職場におけるセクハラ・パワハラ防止のために(医療・介護編)」に沿いながら、補足・追加も含め、事例を交え様々な内容が分かりやすく説明されました。

医療・介護現場におけるハラスメントの実態

- 人間関係からの切り離し、
- 過大な要求、○過小な要求、
- 個の侵害)について述べ、
- また、パワハラに該当しないもの(○業務遂行上必要な指示、命令や正当な注意・叱責、
- 正当な教育指導、○正当な評価・処遇、○相当性を欠くとはいえない範囲のもの)などの説明がされました。



研修会の様子

グループで事例検討

1つのパワハラ事例(職場の先輩からハラスメントを受け続け、それが原因で発症に至った可能性が高く、このような悲惨な結末に至らないために何かすべきことがあったはずという内容)について12のグループに分かれて、本人

ができること、その人の同僚としてできること、職場のチームとしてできること、組織(病院)としてできることなどを検討し、その検討結果をグループごとに発表しました。発表内容のそれぞれの項目について、その都度講師からのアドバイスもありました。



各グループで検討



ハラスメントの基礎知識共有が大切

ハラスメント防止対策について述べられました。今回のような研修会の定期的開催などの機会を設定するなどして、事業所全体でハラスメントの基礎知識を共有することの大切さや、ハラスメントが発生した場合、専門的な知識を持った担当相談(部署)者が、被害者は何を望んでいるかをきちんと把握し、迅速かつ適切な対応をすることの必要性が強調されました。また、パワハラにならない指導のポイントとして、①具体的な行動に焦点、②人格の否定、性格の非難はダメ、③感情的にならないで、④どう伝わったか確認しよう、⑤状況に応じた指導を、⑥部下の成熟度別にスタイルを変えて、⑦日頃部下とのコミュニケーションに配慮する、なども述べられました。



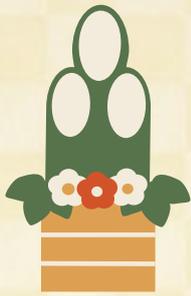
持ち前のまじめさと素直さを活かし、
全員で前進し続ける集団でありたい

坂総合病院食養室室長 池本 あゆみ



2018年は、久々に新卒採用の管理栄養士が配属になりました。若い力が順調に育っていく楽しみを感じています。中堅・ベテラン陣も円熟味を増し、ますますプロフェッショナルに磨きをかけています。日々忙しい中でも、インシデント対策や、塩釜管内病院・施設の嚥下食名称対応表の作成、楽しめる糖尿病教室、食養ニュースの発行等、様々な取り組みを行ってきました。Hiitebitでは「雑談から生まれる業務改善」が実践出ています。2019年もHiitebitや職場会議で意見を出し合いながら、持ち前のまじめさと素直さを活かし、全員で前進し続ける集団でありたいと思っています。

プライベートでは「日々ZUMBA!!(ダンス系の運動)」。ZUMBAに出会い、のめり込み、早10年以上。どんなに仕事で疲れていても、ZUMBAを踊ればリセットしてまた頑張れます。週3〜4日ZUMBAが出来たら最高!!ラグビーのワールドカップ日本開催も楽しみです。オールブラックスの試合を生で観たいものです。



の抱負



今年「進」。目標に向かって1歩1歩
前進する年にしたい

長町病院食養室主任 三浦 朋子



今年の抱負は、一文字に表すと「進」です。目標に向かって1歩1歩前進する年にしたいと思っています。

昨年は、今後の診療報酬改訂を踏まえ、長町病院管理栄養士の事業構想を作成し、2018年7月からパートを1名増員、3名体制になりました。体制が充実した成果として全入院患者さん訪問、特別食の患者さんの栄養指導(前年比約250%増)、2病棟あるリハ病棟の栄養管理に介入開始ができました。これまでは入院した患者さんに管理栄養士は出会いする機会が少ない状況でしたが、増員後は毎日各病棟に出向き、最低1回は患者さんに直接会いに行けるようになりました。患者さんの声を食事に反映できるようにしました。患者さんからも直接栄養士が来てくれたと喜んでいただいています。

今年度はさらに病棟での管理栄養士業務を充実させ指導件数を増やします。また、近隣医療機関から栄養指導の依頼を受けるシステムを作ります。来院が難しい地域の患者さんの栄養指導(在宅栄養指導)を行なえるような体制づくりと準備を進めていきたいと思っています。

私生活では高齢になった両親の顔を見るようになるべく実家に帰るようにしたいと思っています。自分自身は見かけによらず体は丈夫で助かっていますが、体力がないので、将来フレイル(虚弱状態)、サルコペニア(筋力低下)にならないよう、仕事の合間に体力づくりに励みたいと思っています。

季節の移ろいを感じ、静かに散策が楽しめる所を巡り、心に栄養を与えようとにも御朱印集めを楽しみたいと思っています。

適度にストレスを発散し、 穏やかな1年にしたい

古川民主病院食養室主任 遠藤 あずさ



明けましておめでとうございます。

古川では地域包括ケア病床増床に伴い、病院食を食べる患者様が増えていきます。食欲不振を訴える方も多く、個別対応が多くなっています。病院食を安全に提供するためにも、厨房職員への負担も考慮しながら、患者様の摂取量・満足度を上げていくことが課題となっています。

また、栄養指導件数を増やすことも目標にしています。医師・看護師・事務など多職種の方々に協力して頂き、徐々に増やすことができています。昨年成し遂げることができなかった在宅栄養指導は、今年こそシステムを作り、実施できるようにしたいと思います。

古川は管理栄養士1名ということもあり、多職種の皆さんに協力して頂き、支えられていることを実感しながら日々業務を行なっています。今年も一緒に働く多職種の皆さんへの感謝の気持ちを忘れずに、私も少しでも皆さんのお役に立てるように努力していきたいと思っています。今年もご指導よろしくお願い致します。

個人的には去年からジムに通い始め、格闘技系エクササイズやホットヨガなどにはまっています。今年はゴルフを始められたらなーと思っています。適度にストレスを発散し、穏やかな1年にしたいです。

今年

4 病院食養室職責者

今年「KTBC(口から食べるバランスチャート)」を導入したい

泉病院食養室主任 平井 利枝子



明けましておめでとうございます。

昨年は診療報酬改定に伴い、回復期リハビリテーション病棟においてリハビリテーション総合実施計画書の作成に管理栄養士も参画することになりました。必要となり、栄養の過不足がはっきり分かるようになりました。食べられない患者さんにどうしたら食べてもらえるか、病棟のスタッフやNST委員と試行錯誤しながら取り組んでいるところです。食事の個別対応も増えており、セントラルキッチンの職員の方達の協力を得て対応しています。

今年NSTの回診シートの見直しと同時に、「KTBC(口から食べるバランスチャート)」を導入したいと考えています。KTBCとは対象者の口から食べる支援において、包括的な視点で多職種による評価とアプローチをするためのアセスメントツールです。「口から食べる」ための要素を13項目に分類したもので、それぞれの項目について5段階で評価し、リーダーチャートにすることで視覚的に情報の共有ができる仕組みとなっています。現在はNSTの学習会で勉強中です！

個人的には職場で常に「筋肉」、「たんぱく質」と耳にするので、自身の筋肉はどうかと思いついて、1年前からジャガサイズ(ダンスフィットネス)に通っています。毎日通えば筋肉もついたでしょうが、今のところ週1回…。今年は週2〜3回は通いたいです。



新年おめでとうございます。

元号も変わる大きな節目でもある今年、私も定年を迎えますが、新しい自分に出会う楽しみもあります。看護師歴44年、大半の39年間は厚生協会で（古川29年、坂で10年間）向き不向きではなく「前向きに、そして笑顔を絶やさず謙虚に真摯にしたたかに」と欲張りなモットーを持ち、いろいろな方たちとめぐり会い、看護師としても人としてもたくましく育てられたと感謝しております。

「ここで頑張ろう！」と気を引きしめた

看護学生時代は『患者中心の看護とは？』を追求し、『傷ついた兵士を見るよりも戦争のない平和な日本を！』のスローガンで学生運動を、坂病院で、今でいうインターンシップに参加。内科外来で故高橋実先生に「東京は憧れで行ったのかい？」と質問されたのを覚えています。公立、大学病院で5年間、患者中心？の看護に疑問をもち、1980年に厚生協会に入職。古川民主病院は16床の有床診療所でした。

4月1日初めての出勤日。朝会が終わって看護室に、後から来た初代故彦坂直道所長「な、な、なんだ！君たちは！」の激怒した声、一看護師の「先生、今日はエイプリルフールでえ～す」。朝会で看護師の勤務者の大半が急病等休みと報告したようで看護室にいる看護師を見ての一言だったようで、目が点。

毎日全員で朝会を行ない、気になる患者さんの情報報告、全職員の順番で行なう3分間学習等、いろいろなことを職員間が同じ目線で確認しあい、みんなの声を聴き患者さんが安心して病気と向き合い援助するための対策を考える。なんと素敵な医療人たちの職場なんだろう。患者さんの事を第一に考えること、患者さんから学び、人としても医療者としても成長し社会変革運動に結びつけることが大事と教わり、いのちの差別があってはならないことを医師含め多職種の方たちとも共有し実践している組織。目からうろことはこのことで、「ここで頑張ろう！」と気を引きしめたことを覚えています。

無差別平等は、自分の生き方、仕事への姿勢の私の大事な指針

今も昔も、平和であること命の重さは平等でなければならないことは当然で、厚生協会設立趣意書、民医連の医療理念、看護の3つの視点と4つの優点、常に振り返り自分に問いかけながらの39年でした。無差別平等のみかた捉え方は、自分の生き方、仕事への姿勢の私の大事な指針となっています。

今年の干支亥の年は、季節は冬、春の芽吹きまでエネルギーを内にこめている『個人は知識を増す、精神を育てる』『組織は人材育成、設備投資、財務基盤を固める』だそうです。今後の宮城厚生協会のご発展を心よりお祈りいたします。