

## P-3-23

### 社会福祉士の人材育成指針と体制の構築

石巻赤十字病院 地域医療連携課

はせがわ ひかる  
○長谷川 光、菊地 花、佐々木千穂、澤田 友美、八島 浩、  
中村 真也、高橋 斐美、伊藤 茂樹

2022年度に社会福祉士が新たに2名採用されることになった。同時期に2名が採用されるのは初めてであったため、新人教育の体制づくりは取り組むべき課題となった。チームとして複数名で新人教育を担当することになり、統一された教育指針やそれに基づいた明確な目標設定をする必要が生じた。まず取り組んだのは、社会福祉士の人材育成指針・計画の体系化である。これまで体系化されていなかった「当院の社会福祉士がどのような役割を期待され、ニーズを充足するために習得すべき能力はなにか」という、人材育成に関する指針、目標設定から評価までの体系化について取り組んだ。その後、技術習熟に関する確認事項や評価方法の検討などを行い新人教育体制の構築に取り組んだ。課内に検討チームを発足し、職能団体や多職種キャリアラダーに関する情報収集を行い、社会福祉士の人材育成指針（スキルマップ）と評価を行うための方法（振り返りシート等）を検討した。その後、人材育成指針内の1年目社会福祉士の目標に基づいた「地域連携教育プランシート（業務チェックリスト）」を作成した。その結果、評価のための振り返りシートは2021年度内に評価の機会を持ったうえで、所属上長との期末評価に活用することができた。教育プランシートは今年度の新人教育に活用している。今回社会福祉士の人材育成指針・計画の体系化に取り組み、業務内容や課題を可視化することで、共通認識を持つことにつながったと考えられる。今後、指針ツール等の有用性については、今年度活用した上で、指導を受ける側の1年目社会福祉士を交え、評価をする必要がある。

## P-3-25

### 新規採用事務職員に期待される能力を向上させるための他者の関わり

横浜市立みなと赤十字病院 総務課

あさい みちひさ  
○浅井 道久

【はじめに】日本赤十字社は医療施設事務職員キャリアアップガイドラインを定め、新規採用職員に期待される能力として、ビジネスマナー、良い人間関係とチームワーク、業務遂行に必要な基礎知識の習得、自己理解と自己成長などを挙げている。新規採用職員が能力を高める方法としては、職場でのOJTや集合研修が一般的だが、経験学習の知見では、個人が経験を意味づけて内省する上で、他者との双方向の会話やフィードバック、コーチングの重要性が指摘されている。【目的】横浜市立みなと赤十字病院事務部では、事務職員に対する研修を新規採用職員のレベル1から課長級のレベル5まで、5段階に分けて実施している。レベル1では、4月のオリエンテーション以降、当直や総合案内の研修、社会人マナー、文書研修、看護体験、コミュニケーションスキルなどの研修を年10回程度行う。研修の講師は事務部や看護部から選ばれているが、このほかに研修の準備やフォローアップを行う事務局として、研修生の直属の上司でない課長2人と係長1人が配置された。集合研修の効果高め、経験学習を促進するため、双方向の会話やフィードバック、内省支援を行った。【方法】1.レベル1研修後のアンケート提出時に事務局の職員が研修生と個別面談を実施して双方向の会話やフィードバックを行った。2.毎月、事務局が作成した「仕事のコツ」を配信して研修生の内省を促した。【結果】すべてのレベル1研修が終了した3月に研修生にアンケート調査を行ったところ、事務局の職員との関わりが集合研修の効果高め、経験学習を促進していることが示唆された。【考察】職場でのOJTや集合研修に加えて、直属の上司以外の職員が双方向の会話や内省支援を行うことが新規採用職員に期待される能力の向上に役立つ。

## P-3-27

### オンラインを併用したチーム医療ワークショップの取り組み

横浜市立みなと赤十字病院 人材開発課<sup>1)</sup>、臨床教育研修センター<sup>2)</sup>

なかつまみこ  
○仲田絵美子<sup>1)</sup>、若林 良明<sup>2)</sup>、熊谷 二郎<sup>2)</sup>、田口 享秀<sup>2)</sup>、  
齊藤きく枝<sup>1)</sup>、萩山 裕之<sup>2)</sup>

【はじめに】当院では2013年度より新卒入職者対象に、職種を越えてチーム医療の重要性を考え、「横のつながり」を深めるためのワークショップを4月に1泊2日で開催してきた。新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、2020年度から、感染防止対策としてオンライン併用型のワークショップとして開催したので報告する。【方法】対象者はすべての職種の新卒入職者とし、ユニフォームではなく、私服での参加とした。参加者は院内3つの会議室に分かれ、各会議室には9-10人のグループを3-5グループ配置。全体討議にはオンラインツールを活用。使用したツールはZoom、googleドライブ、googleフォーム。テーマは、「よいチーム医療とは」や「患者目線で病院や職員の役割を考える」であり、メンタルヘルスや医療安全についての講義も行った。各グループにはPCを1台ずつ配置し、プロダクトはgoogleドライブ上のシートに入力。発表はZoomでそのシートを画面共有し各会場から行った。ワークショップ終了後、Googleフォームを用いたアンケートを実施した。【結果・考察】2020年度は10月、2021年度および2022年度は4月に計3回開催したが、感染者を出すことなく終えることができた。アンケート結果より、他職種との関わりはチーム医療にとって重要であり、このようなワークショップは必要であるという意見が大半を占めた。従来は宿泊で行っていた研修を、感染防止対策に留意し1日開催に縮小したが、コロナ禍において「横のつながり」を深めるため有意義であったと考えられる。【まとめ】ウイズコロナ、アフターコロナの時代にこのワークショップを継続して開催するため、オンラインツールの使い方に磨きをかけるなど柔軟に対応していきたい。

## P-3-24

### BFH認定施設のスタッフ育成への取り組みと課題

富山赤十字病院 看護部 7階西病棟

つじくち  
○辻口てるみ、萩中 優子、郷谷さと美

【はじめに】当院は2009年にユニセフ・WHOのBFH（赤ちゃんにやさしい病院）の認定を受けた。認定取得後は妊産婦が希望する母乳育児ができるように支援しているが、スタッフの異動、退職に伴い母乳育児支援のスキルを維持することは難しい。また全国的に出生数が減少しており当院においても同様に分娩数は減少傾向にある。2019年から新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として面会制限があり妊産婦は早期の退院を希望する現状がある。このような中で母乳育児支援のスキルを向上するためにスタッフ育成に取り組んだことを報告する。【方法】BFH認定取得時からの分娩数、母乳率、部署内の看護スタッフの異動・退職、産科医、小児科医の異動等から見てきたことを分析した。また、母乳育児支援スキルの学習方法の変遷、昨年度の取り組み、今後の教育の在り方を模索した。【結果・考察】出生数、母乳率は年々低下した。人事異動に伴い看護職員や小児科医が入れ替わる状況があった。スタッフ教育は母乳育児学習会を勤務時間外に自己研鑽として行ってきたが、2019年の働き方改革とともに、時間外の活動の減少に伴いポスター発表形式で病棟内に学習した内容の掲示を行う方法や、授乳カンファレンスの場で後輩の育成を図り、母乳育児の知識を学習するように関わってきた。昨年度は母乳育児に対する学習方法を強化するために、母乳育児学習会を1年間に4回開催した。昨年度の月別母乳率から学習会は一定の効果があったと考えられる。今後、スタッフの希望も取り入れ、学習方法の充実を図りたい。その方法として、学習会の開催後の2週間健診や1か月健診の母子を担当し、褥婦の様子や生の声を聴き、妊娠から産後のケアに活かすことのできる体制を作りたい。

## P-3-26

### 高松赤十字病院紀要活性化に向けた図書・紀要作成委員会の取り組み

高松赤十字病院 脳神経内科<sup>1)</sup>、同 胸部・乳腺外科<sup>2)</sup>、同 血液内科<sup>3)</sup>、  
同 形成外科<sup>4)</sup>、同 薬剤部<sup>5)</sup>、同 検査部<sup>6)</sup>、同 看護部<sup>7)</sup>、同 事務部<sup>8)</sup>

みね ひでき  
○峯 秀樹<sup>1)</sup>、監崎孝一郎<sup>2)</sup>、井出 眞<sup>3)</sup>、野網 淳<sup>4)</sup>、  
岡野 愛子<sup>5)</sup>、細川 早織<sup>6)</sup>、林 美紀<sup>7)</sup>、村井由紀子<sup>7)</sup>、  
新原 祐司<sup>8)</sup>

＜はじめに＞高松赤十字病院紀要は職員から投稿された論文を査読のもとに掲載し、院内外への情報発信の推進の場として大きな役割を担っている。2013年に創刊し、年1回発行している。投稿数は年々増加し、2020年の第8巻は21巻を掲載した。コロナ禍で多くの学会が中止となる中、2021年度は投稿数減少の懸念があった。今回、本紀要と同様に幅広いテーマで演題募集を行っている高松赤十字病院医学会に重点を置き、その発表演者に積極的に投稿を呼びかけた。また、本学会では新型コロナウイルスを要望演題にしていたが、今回の紀要では新しい試みとして従来の一般募集に加えて新型コロナウイルスをテーマに募集を行った。本紀要への投稿数増加のために図書・紀要作成委員会が行った取り組みについて報告する。＜対象＞令和3年度高松赤十字病院医学会に発表した19演題の演者19名＜方法＞学会発表時に聴講し、写真撮影を行う。学会終了後に発表の労いと演題内容の感想を述べた写真付きメッセージカードを演者各々に届ける。同時に本紀要への投稿を呼びかけた。＜結果＞19名中8名が本紀要に投稿した。結果、第9巻は計26（総説1、報告3、原著3、臨床研究1、症例報告11）巻を掲載した。医師15、看護部4、薬剤師1、理学療法士1、栄養士18、放射線技師1、検査技師1、事務2篇と多職種から幅広く投稿が得られた。新型コロナウイルス関連は9篇であった。＜結論＞図書・紀要作成委員会の今回の取り組みは非常に有用であり、過去最多数の論文が投稿された。テーマ募集も好評であった。今後も高松赤十字病院紀要の活性化に向けて活動を継続していきたい。

## P-3-28

### 当老人保健施設における外国人技能実習生受け入れの取り組みと課題

多可赤十字病院 老人保健施設

ななぶ たまき  
○南部 圭希、松本 泰明、藤原 未来、仁尾 美鈴、内山 弘子

当老人保健施設は昭和63年に開設し34年目を迎えた。在宅復帰を目標とする老人保健施設としての在り方を模索する中で、利用者へのケアの質向上を目指して介護職員の教育に取り組んできた。介護職員キャリアアップ制度を導入してキャリアアップを図るとともに、施設内では多くの研修を実施し、外部からの実習生も多く受け入れている。令和2年度、県の社会福祉協議会から外国人技能実習生の受け入れ紹介があった。外国人技能実習とは、国際貢献を目的とした発展途上国に対する技術移転と人材育成のために行われているものであり、実習生は帰国後、習得した技能を活かしてその国の経済発展と産業振興の担い手となることが期待されている。今回、実習生を受け入れることで国際貢献となり、職員がグローバルな視点を得るとともに、当施設の介護の見直しができ、質向上につながるのではないかと考え受け入れこととした。受け入れに当たっては、当施設の担当者がベトナムの現地へ赴き、面接を行って人選し、3名と契約を結んだ。令和3年度に来日予定であったが、新型コロナウイルスの影響で延期となった。延期中も担当職員は受け入れ準備の研修を受け、施設内で伝達する等、準備を進めていった。また、オンラインで来日後に居住する家の様子伝えるなど、実習生の不安の軽減や、モチベーションが維持できるように努めた。そして今年度5月ようやく来日できることとなった。当施設で外国人技能実習生の受け入れは初めての試みである。現場での実習だけでなく、基礎を整え、地域社会に馴染めるようサポートする等、多岐にわたる支援が必要となる。実習生はもちろん当施設の職員、利用者の思い、受け入れにおいての取り組みと課題を報告する。