

# 美 子

MA

YUMI

November 11  
2023

PUBLIC INFORMATION PAPER OF UMEGAOKA

医療法人圭愛会 日立梅ヶ丘病院

No, 94

# 永年勤続表彰をうけて

今年の4月に20年の勤続表彰を受けた3名の職員に、今の気持ちや20年の思い出を振り返って書いて頂きました。同じ20年でも、診療放射線技師、栄養士、介護福祉士とそれぞれ仕事異なる3名。もちろん辿ってきた道も違はず。そして、同時期に入社し、日立梅ヶ丘病院の歴史を共有してきた3名でもあります。入職したばかりの方は新鮮に感じるかもしれません。同じように歴史を重ねてきた方は、一緒に振り返りながら楽しんで頂ければと思います。



## 永年勤続20年表彰を受けて

レントゲン室 鉄 歩美

この度、永年勤続20年表彰を受けて振り返ってみると色々なことが思い出されます。私が入職したのは平成14年の7月でした。入職して間もなく初めてのレクリエーションが盆踊り大会で、やぐら設置から始まり屋台の準備など職員と入院患者さんが一緒に考え、病院全体が一体となり活動していたことに驚きながらも楽しんで参加することができました。また梅ヶ丘祭や職員旅行、ボウリング大会など現在では行われていませんが、懐かしい思い出です。



思い出の一枚「奥山先生と！」

特別休暇を利用し、家族旅行に行くことができ、大変感謝しております。今後も皆さんと協力しながら頑張っていきたいと思っておりますので、ご協力をお願い致します。

## 20年を振り返って

栄養課 井関 貴子

この度は、永年勤続表彰を頂きありがとうございました。この20年を振り返ると色々な事がありました。整形外科の病院から精神科病院に転職した為、最初は覚えることが多く大変な日々でしたが皆さんの協力もあり、何とか此処までやってこられました。



思い出の一枚「栄養課のみんなと！」

新棟の建設前には盆踊りや梅ヶ丘祭等のイベントもあり、患者さん達と協力してメニューや係を決めて楽しく開催したことが思い出されます。震災の時も皆で協力して食事の提供ができました。今までに経験したことのない状況の中、皆で配膳や食事作りを頑張りました。改めて防災対策の必要性や備蓄についても考えさせられました。新棟に引っ越した後は配膳方式の変更や新しい設備も導入された為、今までは採用出来なかったメニューも提供できるようになりました。

今後も新メニュー開発や患者さんの声を聞いてのメニュー作りも行って、頑張っていきたいと思っています。これからもよろしくお願い致します。

**ありがとうございます。**

グループホームことぶき 飛田 英明

この度は20年の永年勤続表彰をいただきまして、ありがとうございます。

20年前、右も左もわからずに介護の仕事に飛び込んだ自分がここまで続けてこられたのは、頼りになる上司や個性的で愉快的な同僚達の支えと協力、そして何よりも入居者様の笑顔や感謝の言葉のお陰であると感じています。

数多くの方々との出会いを通じて、様々な経験を積み、介護士として成長するために一歩ずつ前進して参りました。これからも、初心を忘れずに、温かいケアを提供することを心がけていきたいと思ひます。改めまして、この度はありがとうございます。

ことぶきのアイドル「とっとちゃん！」→



## 「コードレッド実践」を行って

リスクマネジメント委員会 川崎 正崇

リスクマネジメント委員会では、令和4年5月にコードレッドの意味と有用性についての院内研修を行いました。その後、実際にコードレッドが発令された際には、多くの職員が応援に駆け付け、研修の成果を実感しました。しかし、駆け付けた職員の役割や動きが不明確であること、要請した部署が駆け付けた職員任せになってしまうなど新たな課題も見つかりました。そのため、令和4年11月の院内研修ではコードレッドを要請した際に何をすべきか、また応援に駆け付けた職員は何をすべきかに重点をおきました。

そして今回(令和5年2月)は、実践形式で研修を行いました。研修を行うにあたって、①要請先の役割やリーダーの確立、応援者の役割について実際にコードレッドが発令された際に対応できるよう訓練する。②新採用者やコードレッド放送を聞いたことが無い職員が、訓練を通しコードレッドの体験をする。の2つを目的としました。実践場所はコードレッドの要請が多い部署の一つである外来の待合室とし、当該患者役及び、待合室で診察待ちをする他の患者役、リーダーを担う看護師、当該患者を対応する外来看護師等を設定しました。



今回の実践では、応援に駆け付けた職員が待合室奥の椅子のない場所に集まってしまったことで患者誘導が滞ってしまったこと、集まった職員が多く指示が行き届かなかったこと等があり、今後の課題となりました。

また、実践を行ったことで、要請先におけるリーダーの難しさや要請先の職員が応援に駆け付けた職員にどのような役割を担って欲しいのかを明確にする必要があることが示唆されました。コードレッドを体験していない職員の貴重な機会となるため今後も「コードレッド実践」を行っていかうと思ひます。



当院初!

# 男性の育児休業

## 育休を取得してみて

看護部 A 棟 北山 毅



この度、第二子が誕生するにあたり、育休を取得することを以前より検討しておりました。家族とは、私にどのような役割をして欲しいのかについて話し合いを重ねました。まず妻に育児の負担が偏りがちになるので、妻の休む時間を確保=取るだけ育休にしない、子とのスキンシップを図ることと日光浴の関係、長男の退行現象が予測されるのでその対応、両方の親が共に遠方に居り頼りにくいこと、経済的な側面等から期間を誕生後1か月程度と決めました。

職場においては、師長と何度か話し合い、受け持ち患者様の対応や私が遂行中の業務が、どこまで進み何を代行して欲しいのか、代役を務めて頂く方に負担にならないように書面にまとめて引き継ぎました。しかし、育休中も「あの件はどうなっているだろうか」「職場の皆に負担はかかっているか」等仕事の状況が気になることはありました。

育休中の私の役割について話し合いをした例としては、日光浴の関係で買い物等外出は私の役目になること、授乳が終わった後に抱っこをして<sup>あいき</sup>暖気を行うのは私の役目とし、夜泣きがひどいときは無理せず粉ミルクの対応をする等、妻の負担が軽くなるよう行動しました。0歳児は泣くことや表情の変化、所作等で欲求を訴えるので、常に観察は欠かせません。特に空腹や眠い時に泣くことが多いのですが、時が過ぎ子の視野が少しずつ広がってくると愛着形成している相手には抱っこして欲しくて泣いたり、子自身の周囲がどのような環境なのか少しずつ理解をしている様子も伺えました。一方で長男の退行と思われる粗暴な態度にも対応を迫られ、時には厳しく注意をしながらも言い聞かせを繰り返し、夜に散歩に行くなどをして対応しました。

また夫婦でお互い気付いたことを伝え合うようにし、看護学校で学習した知識とアプリ等で成長の程度や授乳や排せつの時間等をチェックしながら、子の成長具合を確認するように致しました。

今回、育休を取得した結果、第二子の成長をしっかりと見ることができ、また家族と思いや気付きを共有し過ごしたことは、育児の大変さを感じると共にワークライフバランスについての重要性や、物事を「やってくれて当たり前」ではなく「やってくれてありがとう」という他者への感謝の気持ちを常に持ち続けることの大切さを理解できたと思います。育児休業を許可して頂いた院長先生をはじめ、職場の皆様へ改めて感謝致します。





## 育児休業、はじめました。

看護部 B棟 薄 圭祐

6月初めに第一子長女が無事誕生し、7月3日から30日までの4週間に産後パパ育休なるものを取得させて頂きました。昨年10月からの新しい制度のようで「休みながら子供をみられる」と初めての子供が誕生したこともあり意気揚々としていました。育休前最後の退勤時に「お休みいただきます！」と挨拶して病棟から去りましたが、それが手当の出ない夜勤の始まりでした。新生児ってこんなに夜寝ないものなんですか？娘は混合授乳ができたので一日交替で夜泣きの面倒をみることができましたが、夜泣きとはこんなにもツライものなんですね…。ベッドに横にすると泣き出す。ミルクをあげようがオムツを変えようが泣き止まない。結果、一晩中抱っこして朝を迎えた日々でした。朝になったら腕と肩がバッキバキです。2人でやってもこんなに大変なのだから、育休取らなかつたら妻は1人で全部みていたんですね。そりゃメンタルやられますよ。世の中のお母さんに頭が上がりません。今回の経験で感じたのは、育休は休みであって休みではありません。仕事に来る方がよっぽど楽です。だって定時で終わるんですもん。職場の仲間が育休取る時に「休めて羨ましいね」なんて言うのは以ての外です。また、男性が育児を「手伝う」と言っている時点で妻任せであり、育児は夫婦で協力するものだという事を改めて認識させられました。4週間という短い期間でも、娘の大事な時期、妻が心身共に大変な時期につきっきりで一緒にいることができ良かったと思いました。ただ、育休明けは仕事に戻りたくなかったですね(笑)。これから出産を控えている方は遠慮なく育休を取得してください。自分が育休を頂いた分、他スタッフが取得する際は全力でサポートしていきたいと考えています。その代わりに育休を取る男性スタッフは全力で妻と協力し、産後の回復のサポートをして下さい！

最後に育児休業を快く許可して頂いた院長先生をはじめ、手続きを教えて頂いた総務課の皆さま、私が抜けた分をフォローしてくれた病棟の皆さまに感謝申し上げます。



お二人とも、  
かわいい写真をいただき、  
ありがとうございます。

子育ては大変！  
でもこの子がいるから・・・  
お仕事ますます頑張れちゃう！

# 患者満足度調査(第2報)

～患者満足度から2年間の接遇向上取り組みを評価・今後の方向性を考える～

看護部 教育委員会

## I. 調査目的

看護部 教育委員会は、患者・家族に安心して精神科における治療・看護を託して頂ける日立梅ヶ丘病院づくりを目指し、看護職員・看護補助者一人ひとりの接遇向上を図る取り組みを二年間（令和3年度～令和4年度）実施し本年度も継続している。

この度、接遇向上を目指して取り組んだ結果が、「患者満足度にどのように反映しているか」について、令和4年度・5年度の推移を分析することで、更なる接遇向上に向けての課題の明確化と今後の取り組みの方向性を考えるために、全病棟において入院患者に「患者満足度調査」を実施した結果、多くの示唆が得られたので報告する。

II. 調査期間 令和5年8月21日（月）～8月25日（金）

III. 方法 質問紙調査法

IV. 対象 入院患者116名【A棟:4名 B棟:38名 C棟:34名 D棟:5名 E棟:35名】  
【20～30代(5名) 40～50代(43名) 60～70代(53名) 80代以上(15名)】

## V. 調査内容

①言葉遣い ②傾聴 ③説明 ④質問・相談 倫理的行動【⑤最善の方法・⑥平等】

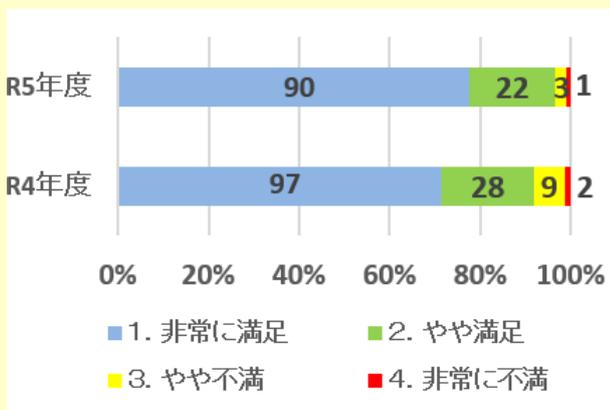
## VI. 評価方法

- 1) 調査の目的を患者に説明し調査票に記載して頂く。
- 2) 評価の基準 (4段階評価) 4評価:非常に満足 3評価:やや満足  
2評価:やや不満 1評価:非常に不満

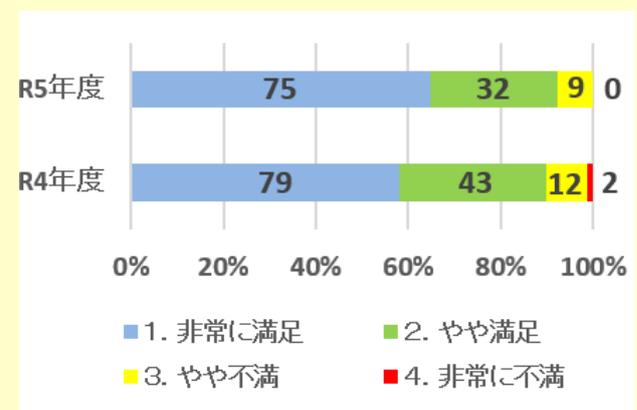
## VII. 結果

### ◆患者満足度 全体集計結果 (N:116)

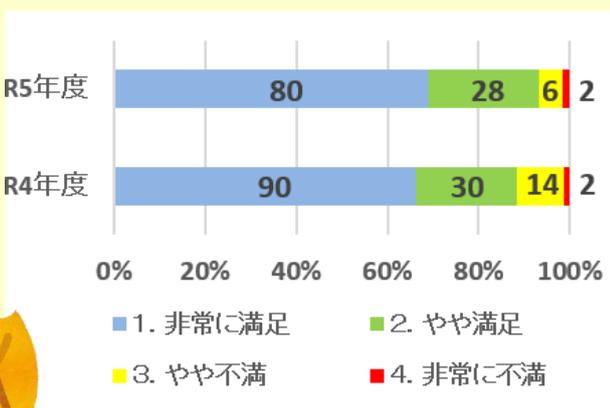
1. スタッフは、ていねいな言葉遣いで対応していますか。



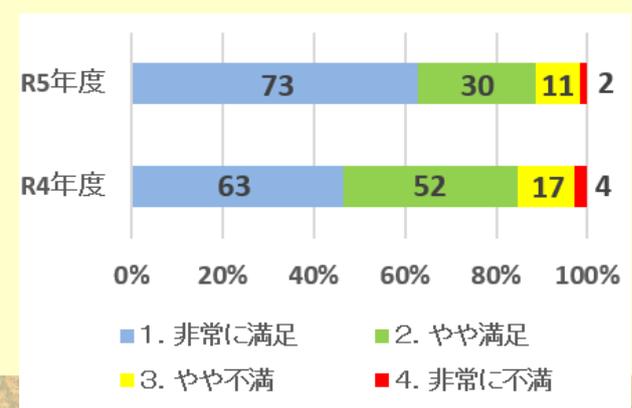
2. スタッフは、あなたの思いを聴くことができますか。



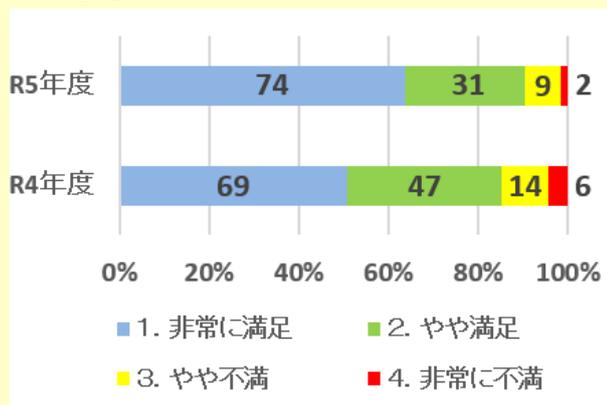
3. スタッフは、わかりやすく説明をしていますか。



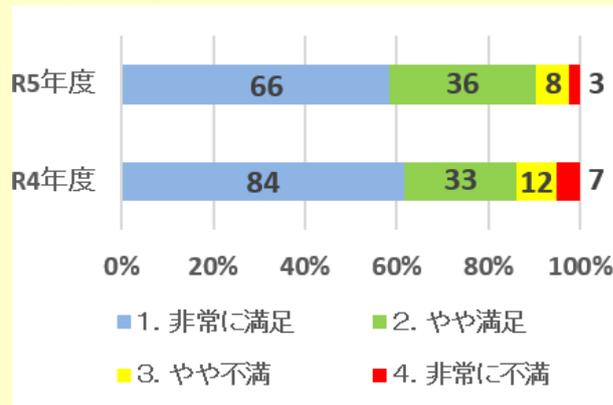
4. スタッフに、質問や相談をしやすいですか。



## 5. スタッフは、あなたのことを一緒に考えていますか。



## 6. スタッフは、誰に対しても平等に接していますか。



## Ⅷ. 考察

【1. ていねいな言葉遣いで対応しているか】は、令和4年度に比して、「非常に満足している」・「やや満足している」の合計が96.6%とやや高率化していることから、患者満足度は高いことが明確である。更に、「やや不満である」が低率化していることからていねいな言葉遣いで対応するよう努力していると考えられる。【2. あなたの思いを聴くことができているか】は、「非常に満足している」・「やや満足している」の合計が92.2%である。令和4年度に比して、高率化していることから患者満足度は高いことが明確である。更に、「やや不満である」が低率化し、「非常に不満である」が皆無であることから、患者の思いを聴くことができるように改善している。スタッフは、患者の目線に立って意図的に話しかけ、患者を尊重し客観的・共感的態度で話しを否定することなく傾聴することを通して患者のニーズを引き出し個々の患者に適切な対応をすることが患者満足度の向上に繋がると考える。【3. わかりやすく説明をしているか】について、「非常に満足している」・「やや満足している」の合計が93.1%であることから、患者満足度は高いことが明確である。「やや満足である」がやや高率化し、「やや不満である」が、著名に低率化していることから、スタッフは、わかりやすい説明を患者にしていることが推察できる。今後も、患者の個別性を考慮しわかりやすく説明し、理解できたかを確認することで患者満足度の向上に繋がると考える。【4. 質問や相談をしやすいか】は、「非常に満足している」・「やや満足している」の合計が88.8%とやや低率である。令和4年度、「非常に満足している」は低率であったが今回は高率化している。「やや不満である」・「非常に不満である」の合計が、低率化していることから、スタッフに質問や相談をしやすい環境に改善されていると考える。しかし、患者は、スタッフの表情に笑顔がなく険しい・常に忙しそうにしている・スタッフが近くに居ない等の現状から、質問や相談をしにくいと捉えていることが明確である。そのため、スタッフは、日々の忙しい中においても患者個々の表情・言動に着目していくことが必要である。【5. あなたのことを一緒に考えているか】は、「非常に満足している」・「やや満足している」の合計が90.5%である。令和4年度85.3%に比して高率化している。「やや不満である」・「非常に不満である」の合計が、やや低率化していることから、スタッフは患者にとって最善の方法を一緒に考えていることが明確である。社会復帰を目指している患者は、精神症状の対応・退院後の生活等の悩みについて、スタッフからの具体的な提案やアドバイスを通して、どうすることが自分にとって最も良いのかを共に考える倫理的行動を実践しているため満足度が向上していると考えられる。【6. 誰に対しても平等に接しているか】は、「非常に満足している」・「やや満足している」の合計が90.3%である。令和4年度86.0%に比して高率化している。「やや不満である」・「非常に不満である」の合計が低率化していることから、スタッフは、誰に対しても平等に接するよう行動していることが推察できる。患者は、スタッフからの指導や注意に対して納得できない・スタッフの対応が人によって違うと感じる等、誰に対しても平等に接して欲しいと思っていることを鑑み、個々の患者への対応を実践することが患者満足度の向上に繋がると考える。

以上の満足度調査結果分析を活かし、カンファレンス等において日々の患者への対応について看護チームとして客観的に振り返り、課題と方向性を明確にして、個々の患者に着目した看護サービスを提供することが患者満足度の向上に繋がると考える。



# 作業療法室で夏祭りを開催しました

作業療法室 直井 勇弥

7月20日から24日にかけて、作業療法室と病棟にて夏祭りを開催しました！

7月20日は、提灯や患者さんと一緒につくったお神輿（貼り絵）など、夏飾りで彩られた作業療法室に開放病棟の患者さんを招待しました！

縁日では定番の輪投げやルーレットのほか、新たに射的、ボールすくいを加えた4つのゲームブースを設け、4つ全てに挑戦していただいた方には、参加賞としてお菓子をプレゼントしました。

皆さん各ゲームに熱心に挑戦し、夏祭りを全力で楽しんでいただけました！

ちなみに一番人気は射的で、長蛇の列ができました…。

スタッフも浴衣や法被<sup>はっぴ</sup>を着て、夏祭りの雰囲気を感じながら患者さんと一緒に夏の風物詩を楽しみました。



医療法人 愛会 日立梅ヶ丘病院

IT委員会

鈴木啓之 渡邊友和 富田加代子 飛田英明 佐藤正啓

広報紙部会

大場史織 佐藤理緒 鈴木明日美 照山千春

所在地：〒316-0012

茨城県日立市大久保町 2409-3

TEL：0294-34-2103

FAX：0294-33-1800

URL：https://umegaoka.or.jp

E-mail：info@umegaoka.or.jp



ホームページ

## 編・集・後・記と表・紙・解・説

表紙の写真は数年前に行った京都。

洛南エリアにある東福寺開山堂常楽庵の庭園にあったつくばいの水面を撮ったものです。晩秋の京都は何処の寺院も紅葉が大変すばらしく、日中は色鮮やかな葉が、光を受けてさらに美しさを増し、夜はライトアップされ強調されたコントラストにより、増した色鮮やかな紅葉がそれはもう見事でした。コロナが終息しつつありますのでみなさんもぜひ！『そうだ京都、行こう』

検査室 鈴木啓之

