

第4回看護研究会

(管理者研修会)

令和5年12月15日(金)

ハイブリッド開催

(受講会場：岡山県医師会館)

[午前]

演題 『倫理的な組織文化を創る－看護管理者の役割－』

講師 北海道医療大学 名誉教授 石垣靖子 先生

[午後]

演題 『2024年診療報酬改定の方向性
－看護職員が知っておくべきポイント－』

講師 (株)ASK 梓診療報酬研究所 代表取締役 中林 梓 氏

一般社団法人岡山県病院協会

(注：類似した感想はまとめています。)

第4回看護研究会（管理者研修会）のアンケート集計（令和5年12月15日）

（79病院212名 出席 ・ 133名 回答）

1. 講演『倫理的な組織文化を創るー看護管理者の役割ー』を聞いて。

（講師：北海道医療大学 石垣 靖子 名誉教授）

A.

a. 大変勉強になった	98名	c. 勉強にならなかった	0名
b. 勉強になった	34名	d. 全く勉強にならなかった	0名

未記入1

B. 感想があれば一言。

- ・ 分かりやすかった。ありがとうございました
- ・ 倫理について苦手意識があったので分かりやすい講義だった
- ・ 忘れていそうなことを思い出させていただいた。いろいろ反省
- ・ 大切なことだが現場には定着していない、これからの課題
- ・ 明日からの仕事も、自分の人生も頑張れる
- ・ 管理者だけでなく、スタッフにも聞いてほしいと思った
- ・ 石垣先生の話はいつも温かい気持ちにさせてもらえる。また明日から看護頑張ります
- ・ 初めて講演を聞いて心打たれた。次回もあるなら他の管理者にも聞いてもらいたい
- ・ 昨年に続き、2度目の聴講だった。昨年同様、とても心に響き、悩みながら日々活動しているが、力をもらえた気がする
- ・ 先生の言葉に心が揺れた。また明日から管理者として少し頑張れそうな気がしている
- ・ 倫理は、医療現場では日常的に関わる問題のため、共感する部分も多く勉強になった。先生の講義に胸が熱くなることが多々あった。ありがとうございました
- ・ 石垣先生の倫理観・看護観が語られ、人間を看られるよう人材育成、自身も初心に戻り日々の仕事を頑張っていきたいと思った
- ・ 倫理観を深めながら働きたい
- ・ 日頃の自分の看護や倫理観について振り返ることができた
- ・ 日常業務の中での倫理的配慮の重要性を改めて学ぶことができた
- ・ 日々の業務の中でモヤモヤしていること、改めて看護の原点を見返すことができたように思う
- ・ いい表情をする。管理者としての心構えと患者さんに対する姿勢を再確認できた。ありがとうございました
- ・ 自分の看護を振り返ることができた。患者・家族・スタッフのために自分が変わらなければならない
- ・ 看護職としてのあり方を改めて振り返り、初心に戻ることができた
- ・ 日々の業務で摩耗していく倫理観を補充できた
- ・ 患者・スタッフ・自分、全て「人間尊重」が大切
- ・ 『患者を看る』心に響いた
- ・ 看護の基本を思い出した。「患者」でなく「人」まさしく!!
- ・ 看護の基本を振り返ることができた。明日から心を入れ替えて頑張れる
- ・ 自分が考えを変えていかないと、スタッフも変化しない。看護の初心を思い出した
- ・ 自分を大切に、機嫌よく、患者でなく人として接することを忘れずに仕組みづくりに取り組む
- ・ 患者の定義を言われ、看護師としての責任を改めて感じた。患者を一人の人間として理解しなければ、アドボケーターとしての役割を果たせず、看護に繋がらないことが理解できた

- ・ 講義を聞き、涙が出そうになった。患者の立場で看護をしていきたいと思う
- ・ 看護師として管理者として業務に追われる日々の中で、何をしなければいけなかったのか、何を伝えなければいけないのかを確認する機会となった。心が洗われ、そして厳しい言葉に引き締められ、また今日からやっという意欲が出てきた
- ・ 貴重な講演ありがとうございました。組織の要となる看護管理者の育成に努めていく。自分が幸福であること、大切にすること、伝えていきたいと思う
- ・ 倫理事例検討を多職種と検討している。治療選択だけでなく、患者の人権・尊厳を守るために私たち医療者の対応はどうか、どのような価値が対立しモヤモヤしているのか、今後どうすればよいのかを部署でも検討し、病院幹部とも検討している
- ・ 対象者は人間である。基本的なことではあるが、とても気付きの多いお話だった
- ・ 倫理的というとなんか難しく考えてしまいがちだったが、患者さんを人としてみて寄り添うことだと思った
- ・ 話すスピードや言葉の一つ一つがとても心に響いた。自身が実際日常業務（ルーチン）に追われ日々患者さんを看ていなかったことに気づきショックを受けた
- ・ 患者様一人ひとりの人生や性格、家族の思いも含めて、ルーチンにならないように看護するよう、部署全体で行えるように指導したいと思った
- ・ 患者さんに寄り添える優しさのある看護ができる風土の醸成について考えていきたい
- ・ 看護で病院を選ぶ時代というのが印象に残った。”目を開けて見て下さい”に胸が熱くなった。優しい丁寧な看護が提供できるように、役職としての役割遂行を頑張っていきたい。ありがとうございました
- ・ 地域住民は、看護で病院を選ぶ
- ・ 中間管理職の考え方が分かった
- ・ 中間管理職が倫理的な文化を創る役割があり、中間管理者と共に仕組み作り、そしてスタッフとの対話を設ける。また、心理的安全が担保された環境でジレンマを出せるような組織にしたいと、講義を聴講させていただき感じた。ありがとうございます
- ・ 看護管理者（中間管理職）が組織の倫理的な文化を創っていく必要がある。ルーティンからケアへ。業務ではなく、人間を看ていくための組織作りが大切
- ・ 自分自身の行動を振り返る機会になった。倫理的な組織を作るための働き方を考えていきたい
- ・ 全ての医療・看護行為は倫理に基づいている。当たり前のことだが、改めて考える機会をいただいた
- ・ ICUの理念に、看護の本質はやさしさ、という言葉を入れたいと考えた
- ・ 医療の本質は優しさ。人間としての対等性を築くということがいかに大切であるか。倫理的な組織文化を創る上での看護管理者としての姿勢がいかに大切になるかということ学べた
- ・ 自院はこれからと思う。倫理的な考え方ができる組織を作っていきたい
- ・ 倫理的な意識を高められる環境作りに力を尽くしたいと思った
- ・ 看護の力を発揮し患者さんに貢献でき、スタッフのモチベーションの向上や維持につながる職場環境を目指したい
- ・ 今していることが倫理である。部署を充実することの大切さ。とても心に残った
- ・ 倫理的な組織文化を創らなければ、医療とケアの質の向上はない
- ・ 倫理的考えが全ての基本であり、それが組織を作っていくということがより理解できた。また、患者さんである前に人である、という言葉が印象的だった
- ・ 我々看護師が倫理的な組織文化を作らなければならない
- ・ 倫理的組織を作るのは、自分達看護師であるという言葉が印象的だった
- ・ 組織文化を創るのは自分達なのだ改めて認識した

- ・ 倫理的な組織文化を創るのは看護師であるため、患者家族だけでなくスタッフ自身を大切にすることも大事であると感じた
- ・ 主任として自部署のスタッフの倫理的感受性を高め、倫理的な文化を作れるように努めたいと思う
- ・ 師長が病院のカギであること、組織文化の中心は看護であることを改めて認識し、自身が日々いい顔と表情であるよう、笑顔でスタッフに対応していきたい。石垣先生の声のトーンに癒され、涙がこみ上げ胸が一杯だった
- ・ 倫理的組織風土を作る際、一番必要なのは自分の心身健康だと感じた
- ・ ジョンセンの4分割法で倫理カンファレンスを行ったことがあるが、臨床倫理検討シートを活用し今後の看護倫理に役立てたい
- ・ 看護ケアや日常的なカンファレンスを行っていきたい
- ・ 倫理を考えられる組織を作るため、まず話し合ったり気付きを語り合っていきたい
- ・ 日々管理者として、倫理的な組織文化を作ることが大切と思っているが、なかなかスタッフに伝わらないことも多く悩んでいた。しかし、まず管理者が率先してカンファレンスに参加したり、現場を大切にしたいと思った。ちょうど1年前に管理者となり、日々模索しながら悩みながら行ってきた。そして、いつも笑顔で元気なことだけが自慢だった。先生が「いい顔をする、ご機嫌でいること、自分に目を向けること」と言われ、涙があふれてきた。私、頑張ってきたなど。ありがとうございました
- ・ 今年度より役職がつき、不安な日々の中業務にあたっていたが、講義で「病院理念のカギは部署である」と言われ、スタッフと共に患者さんに適切なケアが提供できるようになりたいと思う
- ・ 看護師として大切なところ、相手のことを理解しようと努力することと、管理職として自分を大切にしながら心得ておく気持ちを学んだ
- ・ 看護師同志での話し合いはあっても、医師とのカンファレンスや面会がなかなかできない家族や認知症である患者さんとのやりとりの難しさに行き詰りを感じている。それでも患者さんに寄り添えるように頑張りたい
- ・ 業務を遂行するうえで患者さんとの対話を大切にしていた。間違っていない大切なことだと背中を押していただけて安心した
- ・ 早く施設に戻り、部屋回りをして患者さんのお話を聞き、スタッフと語り合いたいと思った
- ・ スタッフの話に、細かいことであってもしっかりと耳を傾けていきたいと思う
- ・ スタッフの声に耳を傾け、一人ひとりを大切にできる組織が作っていけるよう努力したいと思った
- ・ 小さな声にきちんと耳を傾け、一日一日を大切にしていこうと思った
- ・ 気づいたこと、疑問に思ったことを発言しやすい環境づくり。患者の立場に立ち最善の治療ケアを患者とその家族と考え提供する。自分を愛すること…心がけようと思った
- ・ 何気ないふれあいの中での、その人の思いに触れる関わりを今後していきたい
- ・ 患者さん・家族・スタッフ、そして自分も大切にし、文化をつくりたいと思った
- ・ 自分を愛し大切にすることで、スタッフも感じ取る。人間を看ようとするものの大切さを改めて知った
- ・ 自分を大切に、スタッフを大切に、患者さんがその人らしく生きられるように、を大切にしていきたい
- ・ 自分の人生や患者さんの人生を大切に思いたい。人としての心を大事にしたい
- ・ スタッフを人として大切にすること・尊重すること。その中で組織文化を育てる
- ・ スタッフを大切にしていたけれど、自分も大切にすること
- ・ 自分を大切にし、スタッフも大切にすること(3) ・ 自分も含め人を大切にすることが分かった
- ・ 「患者家族を代理者（代弁者）にさせない」という言葉に感動した

- ・ 看護管理者として「話せる環境」を作るよう心がけている。また、チームカンファレンスの頻度を高め、個人の意見だけがクローズアップされることによる看護のしづらさみたいなものをなくすよう努めている。誰もが意見を言える環境を作り、チームで支えることが大事だと感じている
- ・ 高齢化・医療の高度化により、命を守ることは高度化している。一方、様々な価値観や事情など複雑となっており、きちんとニーズに応じた対応がより一層求められると感じた
- ・ 「倫理」という難しい言葉でなくても、スタッフは何かを感じていることはよく分かる。スタッフの満足度は、患者に対して益がある事ができた時に上がっているように思うので。患者から暴言や暴力もある場合、私達に対する倫理とは？ 私達も守られるべきだと思う。平均在院日数が10日を切る急性期では、患者とより深く関わることは現実的には難しいかと思う
- ・ マイクの音量をあげていただければよかったと思う。聞き取れないところがあった
- ・ 声が小さくて聞こえにくかった
- ・ 先生の声が小さくて聞きづらい点もあった

2. 講演『2024年診療報酬改定の方向性－看護職員が知っておくべきポイント－』を聞いて。

(講師：(株)ASK 梓診療報酬研究所 中林 梓 代表取締役)

A.

a. 大変勉強になった	78名	c. 勉強にならなかった	2名
b. 勉強になった	47名	d. 全く勉強にならなかった	0名

未記入6

B. 感想があれば一言。

- ・ わかりやすかった・とても分かりやすかった・早足だが分かりやすい(4)
- ・ わかりやすく纏めてくださっており理解しやすかった
- ・ 分かりやすく説明して下さり、大変勉強になった
- ・ パワフルで、とても分かりやすく話してくれてよかった
- ・ 確認事項を分かりやすく説明して下さった
- ・ 元気な声で楽しかった
- ・ 難しかったが、かみ砕いて説明して下さり参考になったと思う
- ・ 活発な講演で最初はビックリしたが、聞き取りやすかった
- ・ 日頃聞けないことを聞くことができてよかった
- ・ 知っておくべきことが多い
- ・ 管理者は知っておくべき内容だと思う
- ・ とても今後参考になった
- ・ 業務に直結する内容なので、興味深かった
- ・ 資料の見直しが必要と思う
- ・ 精神科分野で知っておくべきポイントを知ることができた
- ・ 大変勉強になった。音声トラブルのためか、所々聞き取りにくいところがあった
- ・ 今まで診療報酬の講演を聞く機会がなかったので、よかった
- ・ もう一度ゆっくり読み直したい。たくさんの情報を整理しなくては…
- ・ 内容が濃厚だった。ポイントをまとめて説明して下さり感謝
- ・ 先生のメリハリのあるトークに吸い込まれ、ポイントが分かりやすかった
- ・ 分からない点もあったが、病棟に関する所は理解することができた
- ・ 情報が多くついていけない部分もあったが、今の医療に合わせて見直しがされていると分かった
- ・ 多くの情報をいち早くキャッチし、現状を確認し取り組んで行かなければいけないと感じた。先生の講演はいつも楽しく分かりやすく飽きさせず、先生の言葉で教えて下さり大変勉強になる

- ・ 情報が多く未定の事項もあり、なかなか理解できたとは言えないが、国の考え方もわかり勉強になった
- ・ 診療報酬を聞くと難しいイメージであったが、とても重要なことだと学ぶことができた
- ・ 2024年に向けた改定のポイントを大変分かりやすく教えていただき、ありがとうございます。外来での算定可能な診療報酬に向けて、外来機能等検討していきたい
- ・ 説明いただいた内容を、病院内で自分達ができること・検討できることはないか、が広がった
- ・ 数年前にも先生の講演をお聞きする機会があった。今回は自施設の施設基準をもとに聞くことができたかなと思う。今後の仕事に活用していきたい。ありがとうございます
- ・ 今後の方向性、組織として早めに取り組まなければいけないと思った
- ・ 2024年の診療報酬改定に向けて、自施設で早期から取り組めることは準備していけるようにしたいと感じた
- ・ 情報が多く難しいと感じたが、2024年診療報酬改定に向け動向をいち早く知ることができた。今後、自院でも情報共有を行い自分にできることを行っていきたいと思う
- ・ 診療報酬改定案について今後の方向性を知ることができた
- ・ トリプル改定で大きく変わるが今までやってきたことを振り返り今後につなげたい
- ・ トリプル改定のポイントを教えていただき、大変参考になった。ありがとうございます
- ・ 診療報酬はお金。とれるものはとり、準備できることは今のうちから
- ・ 改定の方向性が説明され、理解はできた
- ・ トリプル改定を目前にして勉強になった
- ・ トリプル改定の方向性が分かった
- ・ 点数がつくところをよく知る
- ・ 病院経営において、今後の戦略を考える参考になった
- ・ 自分の病院に関係している項目はよく情報を集めたい
- ・ 自分自身が関連する内容を選択的に聴講できるのはよかった
- ・ 地域や患者・病院に関わる全て、関連して医療行為に基づいた加算がとれることが勉強になった
- ・ 診療報酬改定は毎回研修で聞いているが、いつも現場の大変さは反映されていないと思う
- ・ 地域貢献、下り搬送など勉強になった
- ・ 超急性期病院の役割
- ・ 看護の中でのデータを知ることや、改定のために看護の質向上に努力することを意識した
- ・ 診療報酬改定。気になるポイントをまとめ早急に情報をキャッチし対応していきたいと思う
- ・ 関係している所しか理解できていなかったが、他の所との繋がりが分かり、勉強になった
- ・ 自施設、自分の分野と関連がないところは正直難しかったが、方向性など全体像は理解することができた。また先生のパワフルなご講演に元気をもらった
- ・ しっかり自院の今後に活かす。相変わらず速くて・・・
- ・ 現在、病院の方向性として間違っていないことが確認できた。診療報酬改定に備えて、細かい点のシステム化を検討していきたい
- ・ 患者様の対応にスタッフが上手に業務できるためには、知っておくことが多い。圧倒された。診療報酬が日々変わっていることに驚いた
- ・ 急性期入院医療の今後や急性期・回復期・地ケア病棟のそれぞれが力を入れていかなければならない状況が明確になった。地域の病院であるため、現在も高齢者が多く、救急搬送の受け入れにしても退院支援にしても、現在まっただ中で取り組んでいる状況
- ・ 2024年診療報酬改定に向けて、回りとして取り組む課題が多く、考えていかなければと思った
- ・ 中医協では下り搬送・必要度（特にC項目）が見直されており、今後急性期病院のあり方が検討されていることが分かった。令和6年度診療報酬改定は物価高騰・賃金上昇などの文章が入り、経営においても重要となることが理解できた

- ・ 急性期病院の救急の受け入れ入院に変化が起こるだろうと思った
- ・ 地域包括ケア病棟で勤務している。急性期並みの治療を行うこともあり、その後に退院調整しているが、時間がかかることがある。そういう部分が評価されたらと思う
- ・ 高齢化の進んでいる地域では、スタッフがいないことは本当にリスクであると思う
- ・ かかりつけ医機能について考えさせられた
- ・ Drにも知ってほしい内容が多いと感じた
- ・ 退院前後の支援の重要性を痛感した（根拠）
- ・ 回りハとの連携を進めていきたい
- ・ 診療報酬改定に向けて、歯科・リハ・口腔ケアの強化が重要と思った
- ・ 病棟に関係する部分は伝達する。退院カンファ、計画書作成サイン 必要書類チェック、拘束の事や点数にも関係するので実施
- ・ 診療報酬改定において、リハビリと栄養管理の重要性が理解できた
- ・ 大きな改定になり、今からできること、拘束をしないなどやってみたい
- ・ アプリの活用。DXの活用は勉強をしていきたい
- ・ アプリの導入が新鮮だった
- ・ アプリを活用していく時代になったのだなと思った
- ・ DXについていこうと思った
- ・ アプリでの診療には少し困惑している（アプリが苦手なもので）
- ・ 改定の範囲が広く苦手な分野だが、ICTやオンラインについていけないといけないことが分かった
- ・ 理解できていないワードが多いので、勉強していきたい
- ・ まだ自分自身の知識が追いついていないので、難しかった
- ・ 診療報酬について研修を初めて受講しました。正直難しすぎて内容が理解できなかった
- ・ ちょっと量が多くて困った。資料を見直したい。ありがとうございました
- ・ とても難しかった
- ・ 盛りだくさんで訳が分からない
- ・ 早口で聞き取りにくかった
- ・ 内容が多い
- ・ 資料が小さくて見えにくい
- ・ 資料が見えない。早口で理解ができない

3. 今日の講演を聞いて、あなたが活用できる場所は何ですか。

- ・ 課題が様々に見えてきた。取り組みたい
- ・ 今後の判断の指標になった
- ・ 他のスタッフに今日のポイントを伝えたいと思う
- ・ 検討します
- ・ 今日出席していない管理者へ伝達講習を行う
- ・ 見直して考えたい
- ・ 再度見直していき、活用できる場所を考えていきたいと思う
- ・ 実行できる場所から一つ一つ前に進んでいきたい
- ・ 師長会で共有していく。また、自院では何ができるかを検討していきたい
- ・ 倫理については、改めて大切なことを再確認できてよかった。研修を患者さんや家族、スタッフとのかかわりに活かしていきたいと思う
- ・ 自分達看護師はアドボケートになること。看護師として、倫理をしっかりと訴えていくこと
- ・ 倫理について、またスタッフと話をしていきたいと思った
- ・ 倫理的ケア・看護を、スタッフと実現を目指したい
- ・ 倫理的場面に遭遇した時に役立てたい
- ・ 組織倫理について考える
- ・ 倫理的問題について何かきっかけにできそう。具体的には不明
- ・ 病院は看護師で選ばれているということをスタッフへ伝えていく
- ・ 倫理は難しくない。当たり前を当たり前でできる看護師を育てたい
- ・ 倫理的に振舞える人材育成について考える機会となった

- ・ 看護者に必要な倫理観を自身で育み、広めていきたい
- ・ 倫理的な組織文化を創るための、自分ができることを考えていきたい
- ・ 倫理的な組織文化が作っていけるよう、心理的安全性を保持して風通しのよい部署作り
- ・ 医療の本質の「やさしさ」を念頭に置き、尊重する気持ちを大切にし、業務に取り組んでいきたい
- ・ 倫理的な組織文化を創るために、よい部署作りに努めたい。「人間尊重」を常に大切にしたい
- ・ 倫理は看護の質に大きく影響し、組織文化をつくるのは看護師、特に管理職であることを学び、倫理的感性を高めるために、倫理カンファレンス・事例検討は定期的に行っていきたい。患者を人間としてみていくためにも、その人の人生を日常会話の中からキャッチしていきたい
- ・ 「人間を看る」専門職として、自身の看護実践の振り返りや人材育成の視点に活かしていきたい
- ・ 倫理的な組織文化を創るには、キーパーソンは看護である
- ・ まずは自分が病院組織文化にとってのキーパーソンだと意識して、シャキッとすること
- ・ 倫理面に気をつけた看護はすぐにでも行い、スタッフみんなができるようにしたい
- ・ 身近なところから倫理観を高めるような支援をスタッフに行っていきたい
- ・ 臨床倫理検討シートの活用・シートを用いてカンファレンスを行う(2)
- ・ 倫理において、家族面会について感染管理のもと実現していきたく強く思った。中心静脈栄養についてと身体拘束解除に向けて再検討
- ・ 抑制についてスタッフと検討する(2) ・ 部署の倫理、向上を目指す
- ・ インフォーマルな振り返りを行うことを、部署に働きかけること
- ・ 小さな気づきにも耳を傾けていきたい(2) ・ 小さな気づきを見つけること
- ・ 日々の業務・仕事を大切にしてい ・ ACP の活用
- ・ 部署で行っている困難事例や振り返り事例などを日常的に行いたい。倫理的な視点の育成と強化に繋がるようにしていきたい
- ・ 日常業務（ルーティン）を目標にしない。人を見る Ns 育成をしたい
- ・ スタッフ一人ひとりが意見を言える環境作りを見直したい
- ・ 自分も職員も大切に考え、働きやすい環境にすること。働くモチベーションを高めること
- ・ 管理者としてスタッフとどう関わるといいのか教えて頂いたので、活用していきたい
- ・ 対等性の構築について考えること。自分自身の安全や健康について考える
- ・ 自分自身が安全で健康でいることと、自己への思いやりと他者への思いやりはリンクしているため、自身に対しても寛容になれるよう、少し余裕を持って過ごせるように心掛けていきたい
- ・ 部署スタッフの気づきを自由に語れるためには、看護師長の気づきを自由に語れる看護部門になる
- ・ 自分自身、周囲の人について、常日頃より会話を持ち大切にするのを共有していくことが大切と思った
- ・ 倫理的な組織文化を創るため、日頃からスタッフと患者との関わりをみていきたい。また、患者の意思を聞き、また汲み取れるようにしていきたい
- ・ 部署スタッフからしてみれば上司は最大の環境であると心して、上機嫌で過ごす
- ・ カンファレンスの充実、スタッフ・現場重視、自分を大事にする
- ・ 自部署のカンファレンスのあり方を改めて実践していきたいと思う
- ・ もっと細かに業務の中でカンファレンスをしていながら、患者本人へも声かけして尊重していく
- ・ 時間におわれる時でも少し患者さんと会話をする時間を作りたいと思った
- ・ 患者さんのために必要な支援が滞りなくできるように努めたいと思った
- ・ 患者さんを人として、その方の人生を知ることが大切になりたいと思った

- ・ 緩和ケアに関わっているが、目の前にいる患者さんにも歴史があり、大切な人生や大切にしている事があり、それを時に聞いていきたい
- ・ 高齢者に対する対応
- ・ 笑顔でいようと思う
- ・ 病棟のベッドコントロール
- ・ 200床未満のため戦略的に稼働率を考えていく。今後、療養病床への透析患者の入院・受入検討中
- ・ 現場から声をもっとでるような環境
- ・ 働きやすい職場作り
- ・ 個々が気持ちよく働ける職場環境を作っていることで、働きたい場所になればなと思った
- ・ 心理的安全性の環境が作れるようにしていきたい
- ・ 診療報酬の一部。中間管理職が組織的な文化をつくる
- ・ 来年度の診療報酬改定の方向性
- ・ 関係各所へ情報共有し、改定に向けて準備する
- ・ 診療報酬の改定で、病院の体制や看護など今後やるべきことが変化する。事前に知っておくことで、人員配置やベッドコントロールに役立つと感じた
- ・ 社会情勢や社会のニーズに合わせて見直しがされていることが分かった。病院で働く看護師として、改定の動きについていけるよう情報収集を続けたい
- ・ 倫理カンファレンスの場を増やす。診療報酬改定に向けての準備をする
- ・ 管理者としての心構え。診療報酬改定についての勉強。他管理者への情報伝達
- ・ 折れない心を持ち続け、発信していくこと。令和6年のトリプル改定に向けて、自院の情報収集をしていくこと
- ・ 診療報酬にもう少し興味をもって学んでいこうと思う（活用はそれから）
- ・ 診療報酬に関しては勉強不足な部分が多いので、しっかり学んでおく必要があると思った
- ・ 自院に関連するところを再度、医療区分に着目する、読み込んでいく
- ・ 学ばなければ理解できない、ことが分かった
- ・ 医事科との連携で診療報酬の取りこぼしをなくす。看護業務基準の見直し、倫理の部分にも触れみんなで考える時間を作る
- ・ 遠隔モニタリングで加算をとれるようにする
- ・ 加算について変更があるであろうと、予測できた
- ・ まずは拘束を、どうしても要るのか患者の様子を観察する
- ・ 多職種連携強化、入退院支援
- ・ 多職種連携と術前、リハビリの強化。「栄養とリハビリ」拘束の評価
- ・ 急性期からの栄養評価が次の病院につながると思った
- ・ かかりつけ機能をもつ外来について議論、体制強化について提案したい
- ・ 在宅では施設やクリニックとの連携を図りたいと思う
- ・ 明日から、医事・リハビリと確認すること
- ・ 看護必要度の新たな情報共有、平均在院日数短縮に向けての取り組み、地ケアへの救急受け入れ
- ・ 必要度・退院前訪問・高齢者に向けての方向性など、勉強になった
- ・ すでに入院基本料6の看護必要度に関して対応を始めている。処遇改善に関して、看護師でもコロナ病床を持つ病院看護師は約1/3。看護師、看護補助者の処遇改善、そして他職種の処遇改善のためにどのような方向で進むのか見守りたいと思う

4. 次年度の研究会に希望する講師案と研修内容があれば、ご記入ください。

- ・ 次年度も同講師 ・ 同じ内容 ・ 石垣先生の講義(2)
- ・ 本年度の講師の先生でお願いしたい。どちらの先生もパワフル
- ・ 叶うなら、石垣先生の倫理教育 ・ 倫理的な内容をもう一度
- ・ 心理的安全性、看護管理者の役割 ・ ハラスメント対策、看護管理者の経営的視点
- ・ 働きやすい職場環境 ・ スタッフ面接に関して
- ・ オンライン診療、接遇など ・ メンタルヘルス研修
- ・ 診療報酬改定後のポイント ・ 診療報酬に関わる実践的な内容
- ・ マネジメントに関する内容は、何度でも研修を受けたい
- ・ 介護保険との連携 ・ 緩和ケアや認知症患者の看護
- ・ 在宅施設、慢性期の連携 ・ 聞いたら元気が出るような研修

- ・ 遠くから来られる講師の場合、オンラインでもよいのでは？

5-①. 今回のハイブリッド開催はいかがでしたか？ 参加された感想やご意見を、ぜひお聞かせ下さい。

- ・ 良いと思う・よかった・よかったと思う・とてもよかった(6)
- ・ 良かったと思う。次回研修会は、会場で講師の方と直接対面したい
- ・ 参加しやすい・参加しやすかった(7) ・ 参加しやすくて良いと思う(2)
- ・ 多くの方が聞けるので良いと思う ・ スムーズでトラブルなく良かった
- ・ 問題なし ・ ハイブリッドでも聞き取りやすかった
- ・ 音声・画像ともに問題なく視聴できた
- ・ 画面も見やすく音も聞きやすくオンラインでもわかりやすかったと思う
- ・ 自分の好みに合わせて参加できるのは良かった
- ・ オンライン参加させていただいた。通信中断はなかった。現地やオンラインが選択でき良いと思う
- ・ 時間が有効活用できるし、参加しやすい
- ・ 仕事の兼ね合いもあるので、講演であればオンラインはありがたい
- ・ 会場に行く時間を考えると Zoom 参加は良かった
- ・ 会場まで足を運ばなくてオンラインで見れてよかった。時間活用ができた
- ・ 現地に行かずに参加できることは移動手段や時間の削減に繋がり大変良いと思う
- ・ 現地に行く時間が省略できるので、病棟業務ができるため有効
- ・ 職場で受講できたため、研修時間の前後の時間を有効活用でき助かった
- ・ 岡山に行くのは遠いため、オンライン研修は心身ともに負担が少なく助かる
- ・ 移動が大変なので、近場で受講でき助かった
- ・ 移動や駐車場などの心配をしなくていいので、今後もこのような形式で行ってほしい
- ・ 移動時間がなくて良い。同じ病院職員なので途中でも話しやすい
- ・ 現場に行かず研修を受けられることは大変ありがたい。今後も是非ハイブリットでお願いしたい
- ・ 感染の問題や、遠方からであれば現地までの交通の時間やコストの削減になって良かった。研修終了後に、現場に戻って業務の手伝いもできた
- ・ 朝や研修後、現場をのぞくことができるからありがたい
- ・ 職場から受講できるので業務への支障が最小限で済むため良い

- ・ 遠くても学習をする機会をいただけてありがたかった
- ・ 職場で講義受けられることがよかった。有意義な研修だった
- ・ 職場で受講することが出来て、参加しやすかった・とてもよかった・参加しやすい(4)
- ・ 先生の顔が小さくて見えにくいのが残念だった
- ・ 午前はこちらの PC の問題で音声小さく、スピーカーを設置しても改善しなかったが、午後は PC を変更し、十分に聞こえて良かった
- ・ Zoom での参加だったが、音声に聞き取りにくさがあった
- ・ オンラインだったので聞き取りにくい
- ・ 良かった。大変ありがとうございました。早口になると聞き取りにくいところがあった
- ・ 病院で参加できたのはよかった。マイクを通すと聞き取りづらい部分もあった
- ・ 貴重な講演ありがとうございました。時折音声が聞き取りにくいところがあり残念だったが、大変勉強になった
- ・ 午前中、会場マイクの音量をもう少し上げていただき良かった
- ・ 午前中の講義の音が聞き取りにくかった(2)
- ・ 会場側のマイクの関係か、音声が聞き取りにくい時があった
- ・ 会場は余裕があって良かった。午前、講演の声が小さくて聞こえづらかった
- ・ 会場が混み合っていないくてよかった
- ・ 会場が密でなくて良かったが、換気のためドアが開いており近い席で寒かった
- ・ 会場が密にならず、また遠方の方には参加しやすい形式で良いと思う
- ・ ハイブリッド開催、大賛成。ただ気になったのは、会場が広いのに席を前に固めてしまい、やや密になったこと。インフルエンザやコロナが増加しつつあるので、もう少し工夫してもいいのではないか
- ・ 良いと思う。会場に来れない場合等のご配慮をありがとうございます
- ・ 久しぶりの会場参加で気分転換になった
- ・ 今回は会場参加だったが、オンラインよりこちらの方がやっぱりいい
- ・ あっという間に時間が経った。特に石垣先生の話は心に染みた
- ・ 石垣先生の話聞いて感動した
- ・ 今後の活動に有益な情報ばかりで学びが多かった
- ・ 現状での課題や、問題視していることにもリンクしている所があり参考になった
- ・ 診療報酬についてはとても難しかったが、貴重な機会をいただいたと思っている。ありがとうございました

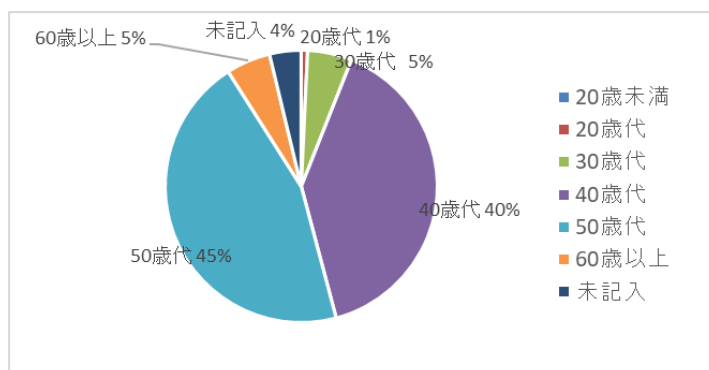
5-②. ハイブリッド開催はどこで参加されましたか。

- a. 受講会場（岡山県医師会館）（55名） b. 病院（勤務先）（72名） c. 自宅（6名）

◆ 参加者の状況

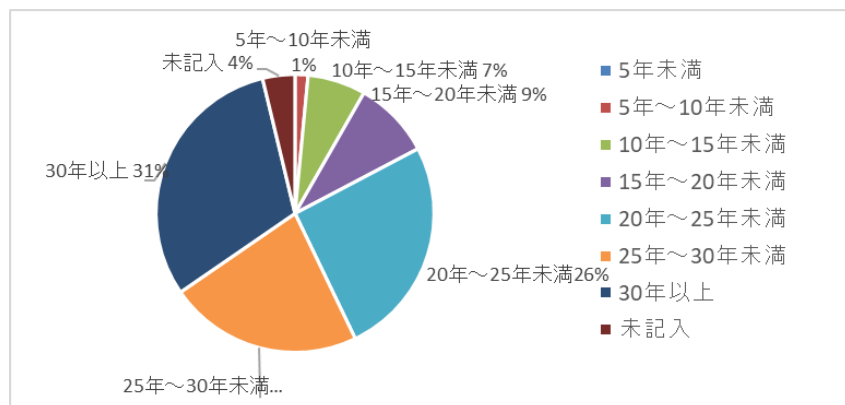
【年 齢】

20歳代	(1)
30歳代	(7)
40歳代	(53)
50歳代	(60)
60歳代	(7)
未回答	(5)



【勤務年数】

5年～10年未満	(2)
10年～15年未満	(9)
15年～20年未満	(12)
20年～25年未満	(34)
25年～30年未満	(30)
30年以上	(41)
未回答	(5)



【役 職】

看護部長・総師長・看護副部長	(15)
看護師長・課長・科長・室長・師長代行	(57)
副師長・副科長・副師長代理	(12)
主任	(24)
副主任・係長・主幹	(7)
中間管理者	(10)
一般職	(1)
未記入	(7)