

Vol. 163

2017.9.25

理事長トーク Top Interview

医療の質マネジメント 健育会方式 Part. 2

医療法人社団 健育会 理事長 竹川節男



今回の理事長トークでは、前回に引き続き「本質サービス」の質を管理するための「医療の質マネジメント計画」と質の向上を図っていくための「職員の教育」について、東邦大学医学部教授 長谷川 友紀 先生と健育会グループの森 智美さんとの3人で話した内容を紹介します。



これから着手すべきは「医師への教育」

理事長：看護師と介護士については、組織的に教育する仕組みが健育会グループの中でできてきました。またセラピストについても、各病院の現場で実質的な勉強をする仕組みが既にできており、学会発表も活発に行われています。そしていよいよこれから着手すべきは、「医師への教育」です。



長谷川：遂に医師への教育ですか。健育会グループの求める医療のレベルが、どんどん高くなってきているのを感じます。

理事長：医師たちのそれぞれの専門領域のことについては、プロですから各々で勉強して欲しいと思います。毎年秋には医師研修セミナーも開催していますが、健育会が求める医師像は、それだけでは不十分だと感じています。医師に求める役割は「医の倫理の番人であることの自覚」と「クライアントから信頼される努力を惜しまない姿勢」という2つを掲げています。ですから、その実現のためにも人間力のある医師を組織的に育成していくことが必要だと考えています。健育会グループの医師は、離職率が低く、永年勤続表彰される医師もいるくらいです。他の日本の病院・医療法人を見渡してみても、人間力を高めるための教育に取り組んでいるところは少なく、実際に実施していくに際して、その手法については前例がなく模索しているような状況ですが、長く勤める医師が多くいるからこそ、教育のしがいがあるのではないかと私は思っています。



「平成28年度医師研修セミナー」の様子

健育会ブランド向上を目指して

理事長：少し話は変わりますが、長谷川先生には、TQM活動発表セミナーの審査員長を務めていただいています。健育会グループの発表内容は先生の見から見ていかがでしょうか？

長谷川：健育会グループの発表は、大変筋がいいと感じています。TQMのストーリーとして大切なのは、目標設定、計画、仕組みとしての定着、多職種での取り組み、そして今後への応用ですが、ストーリーについてはほとんどの皆さんがその大切なところを押さえていると思います。また、発表を伺っていると皆さんが楽しんで取り組みを行なっていることが伝わってきます。やらされ感を全く感じません。さらに、病院には悪い意味でも医師を頂点とした職種のヒエラルキーのようなものがある場合が多いのですが、健育会グループの場合は様々な職種の方が堂々と発表されていて、これは職場の雰囲気として素晴らしいと感じています。再来年2019年に仙台で開催予定の「第21回フォーラム 医療の改善活動 全国大会」の大会長を健育会グループの石巻健育会病院が務められる予定ですが、大変楽しみにしています。



第11回 TQM活動発表セミナー

理事長：ありがとうございます。そのように言っていただくと、職員の励みになると思います。



第11回 TQM活動発表セミナー

森：私は先月、3つの学会（日本看護管理学会・日本看護研究学会・日本看護協会 - 慢性期看護学会）に参加させていただきました。私たちは、ナースの取り組み、医療安全、摂食・嚥下、ユマニチュードなど、近年、様々に取り組んできましたが、学会の中でもそのような話題が取り上げられました。その内容を看護部長と一緒に聞き「自分たちの方が、周囲よりも先に進んでいる」「私たちの取り組みの目指す方向性は間違っていない」ということを感じる事ができました。また、学会の他病院の発表の中で身体抑制の場面があると、参加した職員はとて違和感を感じたようで、このようなことから職員の成長を感じています。まだまだ取り組みとしては到らず成果にまで結びついてはいませんが、学会に出席することを通じて、皆でこれまで取り組んできたことや取り組みへの姿勢は素晴らしく、評価されるものだと感じる事ができました。引き続き、皆で取り組んでいきたいと思えます。



日本看護研究学会に出席した石巻健育会病院の皆さん



日本看護研究学会で発表する西伊豆健育会病院 伊東師長

長谷川：私が健育会グループに関わり始めて既に20年以上も経っていますが、年々職員の質がアップしていると感じています。これからは、もっと積極的に学会での発表を行なっていくなど、打って出ることによって健育会グループのブランド力がさらに高まっていくのではないかと思います。

理事長：先生のおっしゃる通り、これからの課題は「健育会グループのブランド力を高めていくこと」だと感じています。病院機能評価でも、「地域に根ざし、安全・安心、信頼と納得の得られる医療サービスを提供すべく、日常的に努力している病院」とであると認定していただいています。それは「プロの目から見て、頑張っている病院である」ということを示しているだろうと思います。

病院機能評価の状況

	認定番号	バージョン	種別・審査体制区分等	認定日	認定有効期限
竹川病院	LL12-4	3rdG:Ver.1.0～	リハビリテーション病院 (20～199床)(主たる機能)	2015/2/6	2019/11/14
熱川温泉病院	MA4-4	3rdG:Ver.1.0～	慢性期病院(20～199床)(主たる機能)、 リハビリテーション病院(副機能)	2014/7/4	2019/4/18
西伊豆健育会病院	JC1974	3rdG:Ver.1.0～	一般病院1(20～99床)(主たる機能)	2014/6/6	2019/6/5
石巻健育会病院	LL26-4	3rdG:Ver.1.0～	慢性期病院(20～199床)(主たる機能)、 リハビリテーション病院(副機能)	2016/11/4	2021/10/14
いわき湯本病院	JC2017	3rdG:Ver.1.0～	慢性期病院(20～199床)(主たる機能)、 一般病院1(副機能)	2015/3/6	2020/3/5
花川病院	JC248-3	3rdG:Ver.1.0～	リハビリテーション病院 (20～199床)(主たる機能)	2014/9/5	2019/7/25
	JC248-3-R	バージョン3.0	付加機能審査(リハビリ)	2017/8/4	2022/8/3

理事長：しかし、その評価が世の中の評価と一致しているかということそうではない部分もあります。世間を見回すと健育会グループよりも評価の高いリハビリ病院や慢性期の病院はたくさんありますが、取り組みの内容において健育会グループの病院は劣っていないと考えています。ですから、もっている実力がきちんと評価していただけるように積極的に打って出ること、自ずと健育会グループのブランド力も高めていくことができるのではないかと考えています。

その取り組みの一環として、現在、「ご家族への取り組み」を強化しています。健育会グループは、これまで全てが患者さん・ご利用者のためを考えた取り組みを進めてきており、ご家族への連絡というと、患者さん・ご利用者が具合が悪くなった時にお知らせするくらいでした。しかし今後は、患者さん・ご利用者への取り組みの方向性はこれまで同様変わりませんが、患者さん・ご利用者の日々の輝きの内容を、ご家族にもしっかりと情報発信していくことができると考えています。この件に関しては、どのような時にどのような方法でご家族に連絡するかという基準を決めるため、現在、各病院・施設で話し合いを進めています。



長谷川：私も義理の父が健育会グループの病院にお世話になったことがあります。遠慮があるのか、確かに家族への声かけは少なかったように思います。今までの取り組みを継続しつつ、ご家族への情報発信や接し方を見直すことで、ご家族の満足度が上がり、ひいては世の中に健育会グループの良い評判が広がっていくのではないかと思います。



まとめ

理事長：今回は、「(1) 医療の質を図る臨床指標のモジュール化、(2) 医師への教育システム確立、(3) 対外発表での情報発信強化、(4) ファミリーケアの仕組みの確立」と、まさに今、健育会グループに必要な課題について話すことができたと思います。

この4つの課題は、理事長トークvol.161から3号連続で取り上げてきた「表層サービス」と「本質サービス」に関連するものばかりです。今回の理事長トークの中で出た課題にしっかりと取り組んでいくことで、健育会グループのブランド力はさらに強化されていくものと確信しています。

