

# 令和6年度入社した新社会人の6カ月 フォローアップ研修を行いました

医療法人社団 健育会 理事長 竹川 節男



2024年11月29日に、東京・神保町にて新社会人フォローアップ研修を行いました。この日は、社会人、医療人として必要な心構えやマナーについてビーフォーシーの相部博子先生が研修を実施。私は健育会とはどういう組織で何を目指しているかについて講話いたしました。

私は、Mission Vision Valueの説明と健育会グループの存在意義について話しました。

今日みなさんに集まっていたのは、前回の研修から一歩進み、健育会グループが、何のために存在していて、何を行っていくのかを「理解」してもらうことが目的です。覚えてもらうのではなく、理解してもらうための時間です。与えられた仕事をこなすだけでなく、健育会グループの一員としての自覚をもって仕事にあたってもらいたい。それを理解していただけたらと思います。



今から10年前になる60周年の際に、「ケアポート板橋」に天皇皇后両陛下が訪問された時のことをお話しします。

当時の天皇皇后両陛下は、敬老の日の近くに高齢者施設へ公式訪問することが行事となっており、そこで民間の施設であるケアポート板橋が選ばれたのです。天皇皇后両陛下が民間の施設を公式訪問されることは、極めて異例のことでした。

選ばれた理由の1つが、ケアポート板橋はさまざまな実績に加え、EPAに基づいた諸外国からの介護人材の受け入れをいち早く行ったことなどが評価され、厚生労働省が宮内庁に推薦をしてお縁を頂きました。天皇皇后両陛下は1時間半ほど施設を訪問されました。

今年、健育会グループは71周年を迎えました。私が理事長になって約30年です。私が病院を継ぐ時には三つの選択肢がありました。一つは、病院を継ぎ、経営をしていくこと。二つ目は、大学病院に残り、医療に従事していくこと。三つ目は、研究者として医療研究に取り組んでいくこと。当時は大学病院での研究面でも一定の成果があり、米国での発表なども行っていたため、それはそれでやりがいを感じていました。そうした中で父親の後を継いで経営者になる道を選んだ時に、このまま同じことを続けていては経営は成り立たないと思ったのです。そこで考えたのが、「ミッション」「ビジョン」「バリュー」のMVVという健育会の経営理念です。

まず、なぜミッションが必要なのか。これは組織が何のためにあるのか、という経営の基本的な考えを示します。まずは、病院、会社、法人すべてが利益を出して税金を納め、経済貢献すること。このことが国の形を維持することにつながります。もう一つは社会貢献。組織にとって、社会のために貢献することと同時に利益を出して還元することが経営の条件だと思います。

使命が必要であると考えたのは、何のために仕事があり、何のために経営をして、どのように社会・国に貢献するのか？ただ何となく病院を経営するのではなく、そういった「想い」が大切であると感じたためです。

当時、医療というものは国・行政が行うもので、民間が行うものは規模が小さく、レベルが低いという風潮がありました。一方で、世の中では、鉄道の民営化などが進んでおり、医療も例外でないと私は考えていたのです。そうして、医療の民営化を進め、様々な規制・考え方を変革していく「光り輝く民間病院グループ」という考え方を決めました。

理事長になってから10年もたたない2007年ころには、公立病院の民営化が推進されるようになり、時代の動きが、私が感じていたこととマッチしてきたと感じました。

病院が必要な場所なのに公立病院を作っても経営が成り立たない。そういった場所に健育会が病院を作ってその地域に貢献してきました。



次に、各病院でそのミッションを体現してきた象徴的な事例をお話したいと思います。東日本大震災で当時の石巻港湾病院（現在は石巻健育会病院）が津波被害を受けた時のことです。津波被害に襲われる中、石巻港湾病院も1階部分の天井まで被害を受けましたが、日ごろの訓練の賜物で患者全員は3階へ移動することができました。大変残念なことに、津波の被害に巻き込まれ命を落としてしまった職員が3名おりましたが、自分たちにも命の危険がある中で、職員の皆さんは、3月の凍える寒さの中で、患者さんのためにできることをすべて行ってくださいました。中には、自分の上着も寒さに凍える患者さんに差し出し、対応にあたる職員もいました。

しかしそんな状況にも関わらず、石巻港湾病院は民間病院のため、公的な支援はほとんど受けることができなかつたのです。市立病院は、食事支援やヘリコプターによる患者輸送が行われる中、同院は何も支援を受けることができませんでした。ライフラインが断たれ、命の危険と、とてつもない不安を感じる中で闘う石巻の職員を救うため、グループの病院・職員は、自らの危険を顧みず支援を行ってくれました。グループのチカラで支援を行い、石巻港湾病院は急速な復興を遂げ、そのことはニュースにも大きく取り上げられました。そうして多くの患者さんの命を助け、地域に貢献できたのは、民間病院だからできるチャレンジとスピードによって迅速に行動を起こせたからです。

西伊豆健育会病院は、理事長になる前に初めて院長になった病院です。西伊豆地域には病院がなく、地域住民にとっては有事の際に頼る病院がない環境でした。ハードな条件に公的病院が進出を断ってきた地域ですが、相談を受けたときに、社会的使命が私を動かし、ためらうことなく開院を決めました。ポリシーは、救急患者を断らないこと。できる限り、地域の患者を救うためにスタッフ全員が尽力し続けてくれています。

そして、湘南慶育病院。慶應大学病院の業績赤字が続き、湘南藤沢キャンパスに病院を作るという藤沢市と慶應義塾の約束が実行できない状況の中、慶應義塾から相談を受けて開院しました。大学のキャンパスの中に病院を作るとは、医学研究をする使命があると思い、民間病院では極めてまれな研究施設を院内に作りました。



最後は、コロナ禍における石川島記念病院です。救急病院でない当施設を、社会貢献のためコロナ病院にするという判断をしました。当時、コロナ病院にすることを職員に話した際、「みんなには残ってほしいけど、残ってくれとは言えない」と、苦渋の思いで話したことを今でも覚えています。そのような中、私の言葉を聞いた職員の顔はやる気に満ち溢れていました。医療機器や施設の整備・受け入れのオペレーション費の確保の確立など、医療・事務スタッフが総出で、ものすごいスピードで体制構築にあたり、コロナウイルスで苦しむ社会に貢献することができました。当時の状況は、「報道ステーション」に大きく取り上げられました。



民間病院というものは、安全、健全経営、親身な対応が大事です。そのために、スピードとチャレンジが大切なポイントになります。そして、患者さんにもっと親身に、もっと良い対応ができることを考え実行することが、社会に貢献することにつながります。我々が掲げている“Our Team”とは、チームとして、安全と健全経営、スピード・チャレンジで取り組んでいくということ。何かあったら、理事長である自分が責任を取ります。新社会人の皆さんには、既成概念・現在のルールにとらわれずにチャレンジしてほしいと強く願っています。

それぞれの病院の地域特性や、経営資源を加味しながら、健育会グループのMVVをベースに病院理念を作り目標としていくということが、病院の価値最大化にはとても大事です。それぞれの病院で働く人たちが、「目を瞑っていても全員が同じ絵を描ける」ということがとても重要なのです。

公立病院と民間病院の違いをここまで話してきましたが、公立病院の医師である知人は、本当に非常に忙しい日々を送っています。真摯に仕事に取り組んでいるが、公立病院では人・組織が分断されているという課題を、見聞きして感じています。チームとして連携する。そのことが、民間病院である健育会グループにおいて大切なことと、強く感じています。

次に、質の高いサービスについての話をします。大事なことは、クライアントに提供すべき価値を意識するということです。質の高い病院とは何か？一般的には、大学病院のように難病を治すことができることと考えられますが、そうではないと私は思っています。患者さんに関わる全てのスタッフが、部門の壁を越え、チーム医療を確立できている、ということが質の高い病院であると思うのです。

職員の皆さんに理解してほしいことは、自分の役割を全うすることです。そして、チームワークをもって、質の高いサービスを提供すること。最後に、その考え方をベースに、病院が進む方向性を理解すること。

現在のネット社会では、患者さんとそのご家族は、どの病院が良いかを比較検討する時間が存分にあります。医療こそ究極のサービス業である、と言い切れると私は考えています。そのために、医療従事者と患者さんの信頼関係の構築や、対応力はとても重要になります。つまり、Our Teamの意識が大事であります。全員参加型の経営に取り組んでいくということを健育会では打ち出しています。

これからの健育会が目指す、光輝く病院グループとはなんなのか。それは、愛情を持った親身な対応をすることです。それによって患者さんに幸福感を感じてもらうことで、患者さんの治癒力を促すことも重要です。

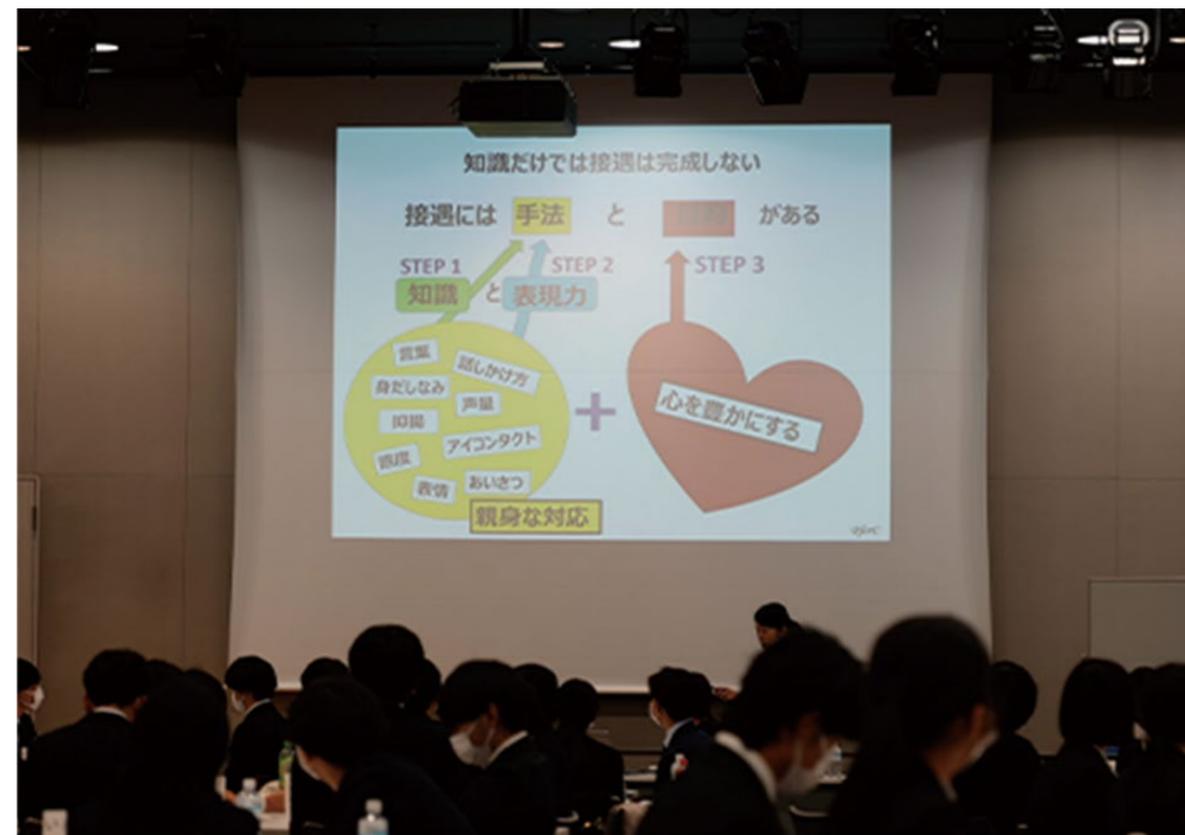
そして人間の尊厳を大切にすることも忘れてはいけません。人の命は平等に扱われるべきだと思いますが、世界の医療現場ではそうでない場面もあります。でも、尊厳は必ず平等に尊重できます。その人がどうありたいのか。どんな目標・夢を持っているのか。それを尊重し、サポートしていくことが大事です。

それを実践していくにあたり、理事長の私が皆さんに使命感を感じられるような教育・サポートをしていくことを約束します。そんな健育会という存在を“Show the Flag”として発信していき、旗振り役として進んでいきます。そして、最後に、すべての責任を取ります。

責任を取るために、今、私は、全グループの情報をすべてタイムリーに把握できるようにしています。新社会人の皆さんは、使命を感じて入社してきた人、必ずしもそうでない人、いろいろな人がいると思います。ですが、皆さんが健育会グループの一員としての使命感を持ち、チャレンジしていく環境を作りますので、その意識をもって仕事にあたってってください。これを、新社会人の皆さんへのメッセージとさせていただきます。

私の講話の後は、人材育成のプロであるビーフォーシーの相部博子先生が講義を実施。社会人への意識転換と医療者に求められる対人力についての研修を行いました。

トラジックモーメントとマジックモーメントを実際に体験してもらうため、全員参加型のロールプレイングを実施。グループに分かれ、全員に配役を割り振り、患者さんとのコミュニケーションで考えられるシチュエーションで練習してもらいました。



新社会人の皆さんには、社会人・医療人としての責任と健育会の在り方を理解し、愛情をもって親身な対応で、活躍してもらうことに期待しています。