Vol.320

2025.2.7

メディカルディレクター会議が行われました。

医療法人社団 健育会　理事長 竹川 節男

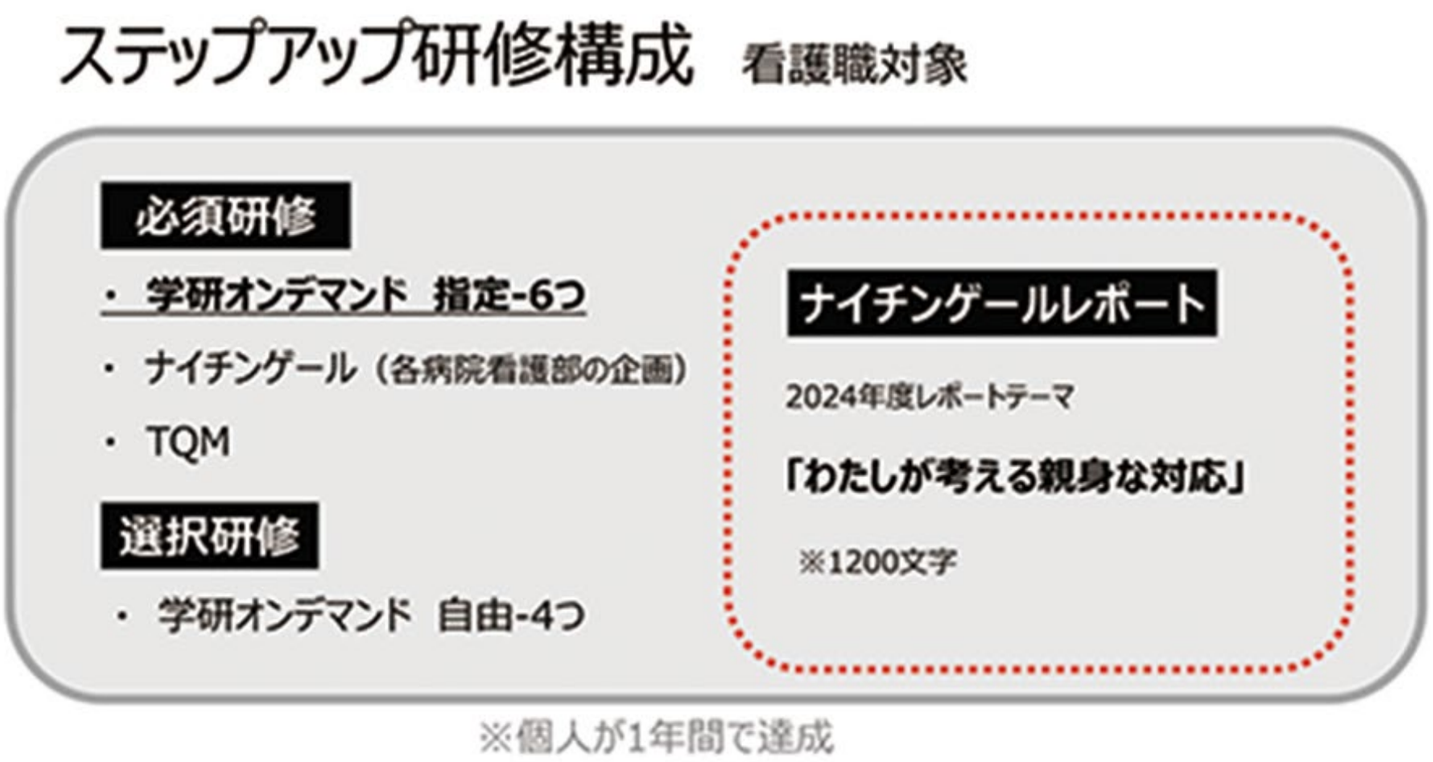
今回の会議はメディカルディレクターによる質のマネジメント計画の第3四半期までの報告と、Our Teamで経営力を上げる目標を掲げ、医師の意識改善をより高めることを目的としました。

医療の質マネジメント計画では「インシデント」「クリニカルアウトカム」「診療に関わる書類の整備」「患者満足度」について、各病院のメディカルディレクターが10月から12月における３ヶ月間の進捗を発表しました。「入院患者　転送状況」「看護師ステップアップ研修　受講状況」に関しては、本部より報告が上がりました。

「インシデント」の発表では、健育会グループのインシデントのレベル設定について、意見が各病院から集まりました。

「クリニカルアウトカム」では、西伊豆健育会病院で、引き続き管内救急搬送の拒否がゼロという成果が発表されました。

「患者満足度」では、茅ヶ崎セントラルクリニックで、タクシーでの送迎が満足度に繋がっているものの、予算を考えて送迎バスなどにするべきか、など議論がされました。



「看護師ステップアップ研修　受講状況」では看護職全員が参加し、今期の目標を達成しました。

発表後、私から理事長講評として以下のようなお話をしました。

今年の初めにもお話したように健育会グループは、日本人の国民性を活かしたOur Teamでの運営を目標としています。ひとりひとりがチームの一員である、という意識で安全・経営・親身な対応をチームで目指していくといった目標です。
今年は更に「健育会グループの伝統に基づいた文化」を築くことにも挑戦する、というお話をしました。
「人間の尊厳は平等である」「人の命は何よりも尊い」という医療人の哲学に基づいた行動を職員全員が意識せずに行う取り組みです。

なぜ「伝統に基づいた文化」を大切にしていくのかと言いますと、哲学を持ちながらチームでの経営を行うと自然と「親身な対応」ができるようになるからです。
「親身な対応」は安全性と経営の「しくみ」がきちんとできてこそ生まれます。
チームとしての認識を持ちつつ、ひとりひとりが哲学による行動をする。この両方を実践していくのが今年の私の目標です。

まず一番に「安全」が大切です。患者さんや利用者の安全が担保されていなければ、どんなに良い経営をしてい
てもその企業はすぐに潰れてしまいます。

次に重要になってくるのが「経営」です。安定し、きちんとした経営をする。当然、利益を生むことは根底としてありますが、どういう社会貢献をするか、ということも重要になってきます。医療の質を上げる為の管理をしっかり意識していくことが大切です。

そして最後に「親身な対応」が登場してきます。
「親身な対応」、つまり「人間の尊厳は平等」「人の命は何よりも尊い」という医療人の哲学に基づいて行動をしていくと、チーム力がより高まり、患者さんや利用者に対して素晴らしい力を発揮することができるのです。

「安全」「経営」、といったOur　Teamでの活動をしながら「親身な対応」でさらなる能力の向上を目指しましょう。

「安全」に関しては、本日のインシデント報告で、多くの医師がきちんと情報を把握していることがわかりました。

医師がミスをする、ということは最も重篤な事故に繋がりやすく、医師のインシデントはしっかりとフィードバックして、二度と同じことが起こらないよう徹底してください。

また、今回の報告を見て、自分の病院が他の病院よりインシデントの件数が多いものがある、と感じたメディカルディレクターもいたのではないでしょうか。
すべてのインシデントを改善させるのはとても大変ですから、重要な部分をより意識してしっかり把握するようにしてください。
患者さんの命に直接関わることや、他に比べてインシデントが多い項目に関することは、委員会に任せるのではなくてメディカルディレクター自身で改善するようにしてください。これは大きな事故の予防になります。

私はレベル３以上の医療事故が起きた際は、２４時間以内に報告を受けています。
法律上では医療ミスが起きた時、責任を問われるのは院長です。院長に影響が及び経営ができなくなるのを防ぐ為、私は情報をいち早く聞いているのです。
これはあくまで、医師たちを守る為の行動です。いくら私がミスを把握していても、現場のミスが減ることはありません。病院のリスクを減らす為には、医師の意識が上がらなければ改善しないのです。私が聞くだけではインシデントの向上効果には繋がらない、この認識をしっかりするようにしてください。
また、効率的な経営に医師が貢献するよう医療をこなす指導を徹底してください。その為には薬の投与や検査を行いすぎないようにすること。余分な薬は使わず、必要な薬を必要なだけ使ってください。名医こそ、最適の処置をするものです。

「親身な対応」に関しましては「人間の尊厳は平等である」「人の命は何よりも尊い」ということを全職員が再認識するようにしてください。
グループの職員は全員が医療人としての哲学を持っていると思います。しかし日々仕事をこなす上で、意識が薄らいでいってしまうことも現実です。
出勤して、仕事を始める前に「これから患者さんと接するんだ」という意識付けをすることで哲学を磨いていってください。
それぞれの病院でどういった意識をすればいいのか。日々の課題を作って臨んでほしいです。

若い頃、厚労省のある局長から医師免許という国家資格についてこんな話を伺いました。
「医療行為とはなにか。それは傷害罪である。なぜならば薬という毒を盛り、メスを入れて傷をつけているからだ。しかしそれは人の命を助けるという目的があるから許されている。国が下したライセンスを持っているからこそ、傷害罪に問われないだけである。自分たちは常に、傷害罪に問われるかもしれない立場にいるということを意識するべきだ。その為には誠意を持って、誰からも指をさされないよう、誇りを持って行動していくことが大切だ」
これこそ医療の哲学に結びつく考えだと思います。この気持ちをどんどん磨くような教育を導入してほしいです。

「人間の尊厳は平等である」に関しては、終末期の患者さんへの対応を例に上げましょう。
家族と相談し、自分たちの病院で看取る選択をした患者さんに対して、自分たちの病院でできることを最後まで全力で取り組む。苦痛の軽減を考慮しながら患者さんたちに一日でも長く生きてもらう。そう接していけばきっと「今日は調子がいいよ」と患者さんから笑顔が溢れたり「おじいちゃんいい顔してる」と家族が喜ぶ、といった充足が一瞬でも生まれてくるはずです。
全力を尽くしてもらえた本人は、きっと幸せに旅立つことができるはずです。
家族も、患者さんとの触れ合いを間近で見ているからこそ「最後まで見放されることなく看取ってもらえた」という気持ちが芽生えます。
こういった対応が「人の命は何よりも尊い」ということです。
今年一年かけて、健育会グループはOur Team経営と共に「健育会グループの伝統に基づいた文化」を作っていきます。
私の命がある限り、この理念を掲げ続けていきたいと思っています。

私の講評の後に、新しくグループの理事に就任していただいた健育会理事の北川雄光先生（慶應義塾　常任理事）と、常磐会理事の伊藤貞嘉先生（東北大学　名誉教授）からそれぞれ本日の講評をお話頂きました。

本日会議に参加してとても勉強になりました。効率的な経営と、医療の質を高めるというコンセプトをそれぞれ分業しているということに驚きながらも、とても感心致しました。
更に「しくみと文化」という理念にも感銘を受けました。患者さんの生活の質を上げていることに注力しているということが大変学びになりました。私自身が学生に教えられていない部分や、自分たちでは自覚していない部分が、本日の会議にふんだんに盛り込まれていたように感じます。
私自身DXを数年かけて推進していますので、それらに関する情報を少しでも健育会グループの皆さんに共有させてもらえればと思います。お役に立てることがあれば率先して行っていきたいです。

本日は大変勉強をさせて頂きました。健育会グループとはずっと昔から長いお付き合いになります。私は大学にいた後、病院で働かない人をどう働かせるか、どう勇気づけるか、という活動を行って参りました。
私の教室でも何名かが健育会グループに赴任しており、数え切れぬほどのご縁がたくさんあります。
これまではなかなか参加できませんでしたが、これからは積極的にお話を伺い、たくさん勉強させてい頂ければと思います。私の方でお力添えできることがあれば、ぜひ貢献させて頂きたいです。

「人間の尊厳は平等である」「人の命は何よりも尊い」ということを考えながら、職員全員がOur Team経営を意識しつつ、医療人の哲学に基づいた「親身な対応」で日々取り組んでいくことを期待しています。