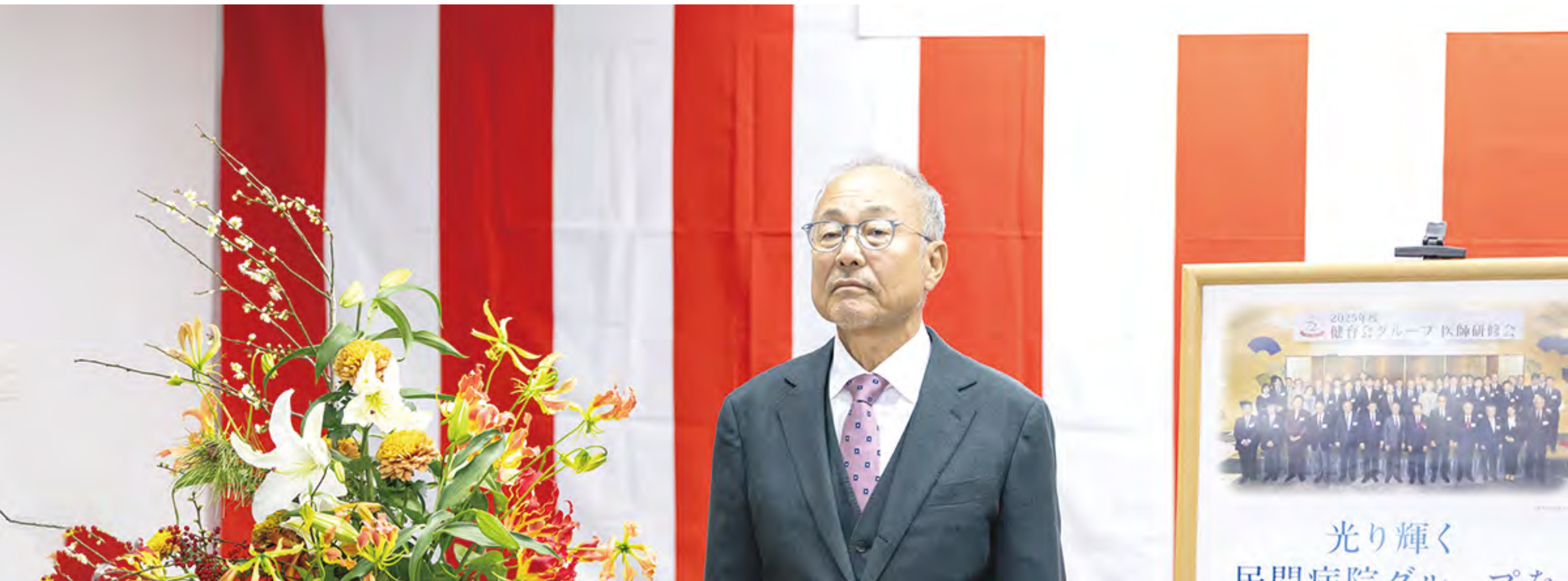


2025年の年頭所感を、全職員に語り掛けました

医療法人社団 健育会 理事長 竹川 節男



2026年1月5日、仕事始めの日に健育会 本部よりグループの全職員に向けてオンラインで年頭所感を語り掛けました。また、各病院・施設の幹部に向けて来年度の課題を直接伝えました。

2026年の仕事始めにあたり、健育会の氏神様である板橋区の城山熊野神社へ参拝いたしました。その後、健育会本部より、グループ全職員に向けてオンラインで年頭所感を語り掛けました。



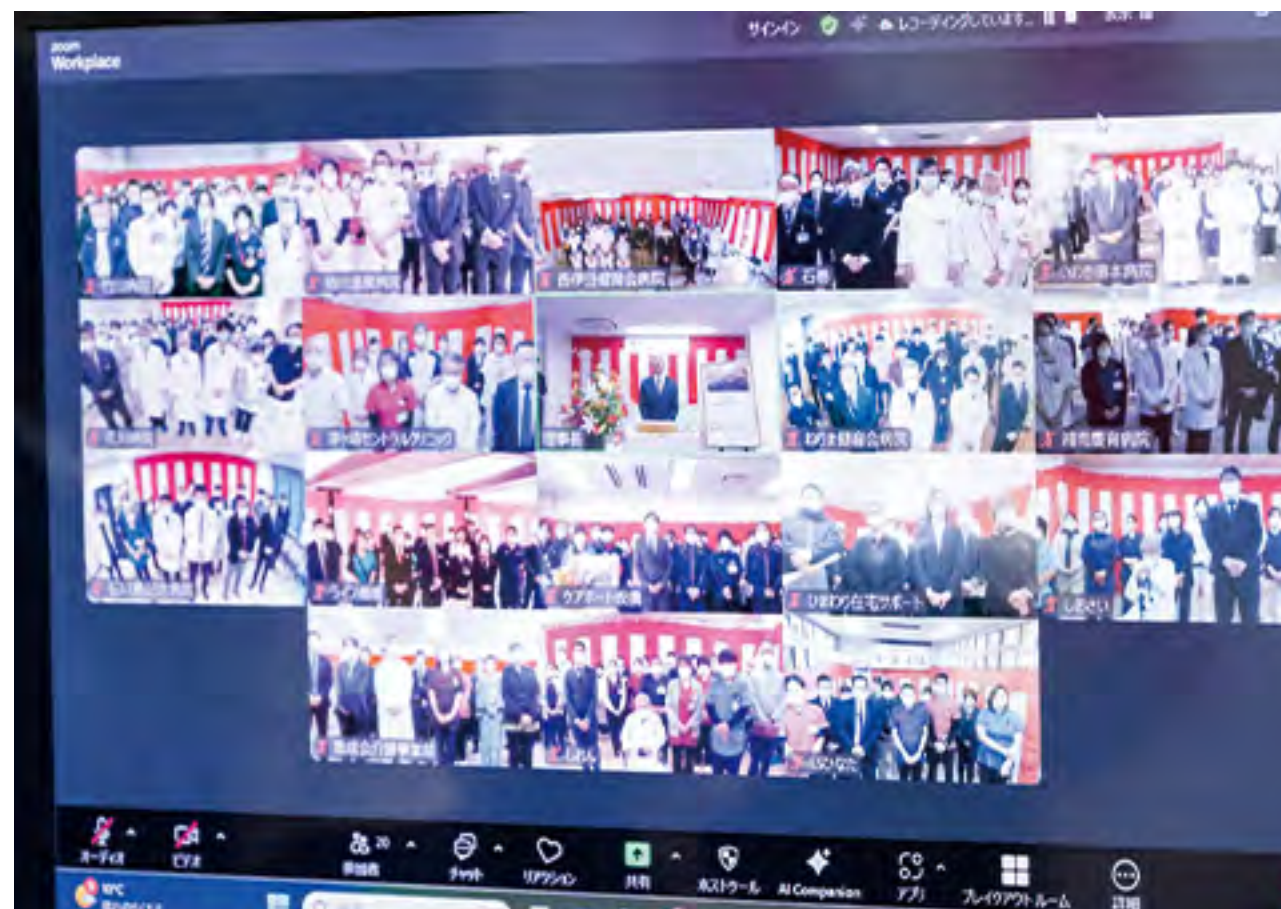
新年あけましておめでとうございます。

昨年、アメリカではロサンゼルス・ドジャースがワールドシリーズ二連覇を達成しました。大谷翔平選手をはじめ、世界最高峰の選手が集うチームですが、特に印象的だったのは「個の力」よりも「チームの力」が際立っていたことです。

実力が拮抗する強豪チームとの戦いにおいて、ドジャースはそれぞれの選手が「チームに貢献しよう」という姿勢で取り組み、見事に勝利を挙げました。25年ぶりのワールドシリーズ二連覇は、選手一人ひとりが自分の役割を理解し、仲間を信じ、チームの勝利に貢献するという強い使命感が生んだ結果だと私は感じました。

現在、医療・介護の世界は、経営も運営環境も非常に厳しいのが現状です。そして、これらの状況が今後すぐに改善していくことは難しいでしょう。今こそ、私たち健育会グループは、ドジャースが発揮したチーム力のように、「Our Team」として、効率的かつ質の高い医療・介護の提供をより強く意識し、取り組んでいくことが求められます。

医療も介護も、一人の力だけでは成り立ちません。職種や立場を越えて力を合わせることは、その力を二乗にも三乗にも高めることができます。苦しい医療・介護現場の逆境を乗り越え、患者さんやご利用者により良い医療・介護を提供する。それと同時に、職員の皆さん自身も仕事に対する充実感を得て、生活レベルの向上を実現していくこと。それが「Our Team」の目的です。



一方、スポーツの世界では、勝利の先に「優勝」という明確なゴールがあります。健育会グループでも、病院・施設の理念、そして一年後の「あるべき姿」が明文化されています。しかし、私たちの仕事はスポーツとは異なり、目標が見えにくく、日々の業務で常にゴールを意識し続けることが難しい場面もあるかと思います。

それでも、チームの一員として力を発揮し、仲間の役に立てていると感じられれば、そこには大きな喜びが生まれます。

互いに支え合いながら仕事をすることで一体感が生まれ、その手応えは皆さん自身の「幸せホルモン」を活性化させ、日々の中で前向きな気持ちや充実感を育んでくれるはずです。その積み重ねこそが、健育会グループの夢である「光り輝く民間病院グループ」の実現につながります。

2026年は、より一層「Our Team」として共にチームに貢献する喜びを感じ、力を合わせて前に進む一年にしていきましょう。

本年は、全国の病院・施設の幹部を千代田区の如水会館に集め、経営指針の振り返りや今年度の目標の再確認、そして来年度の課題について、私から直接お話しする場を設けました。

当日は、まず月間報告会を実施し、続いて理事長講話を行いました。



昨年の11月までは予算未達で修正予算を組む病院もありましたが、12月は過去最高の在院数を記録し、皆さんの意識の変化が良い数字として表れました。医療収入においても、人口減少などの外的要因がありながら、多くの病院が前年度目標を上回っています。年度末に向け、原価低減も含め、このまま気を引き締めて走り抜けてください。

2025年の目標であった「伝統ある健育会文化の基盤をつくる」ことは、単なる黒字化だけでなく、効率的で質の高い医療を提供するという目的で掲げられました。この目標は、残念ながら未だ達成できていないように感じます。

これは「愛情を持って親身な対応」が皆さんにしっかりと定着されていないことが原因です。医療人としての哲学が無意識レベルで自然と実践できるようになって初めて「愛情を持って親身な対応」をすることができます。

哲学がしっかりと浸透し「愛情を持って親身な対応」ができたとき、私たちは胸を張って「人間の尊厳は平等である」と主張することができます。人間の尊厳は何よりも尊いという医療人としての哲学をさらに徹底して根付かせるよう努めてください。

マンパワー不足を補うためのIT化は、業務の効率化を通じて皆さんの心に余裕を生み出し、より「親身な対応」を実現させるための投資でもあります。今年度の残りの期間で、IT活用の目的と意義をしっかりと理解するようにしてください。



来年度の重要課題は「リーダーシップ」です。明確なゴールがあるスポーツとは異なり、私たちの仕事は、目標に向けて意識を保ち続け、チーム力を強固にすることが難しいのが現状です。だからこそ、強いチームワークを確立することができれば、健育会グループは日本の医療に貢献できる、卓越した病院・施設になれると確信しています。

その実現のためには「チームに貢献できた」「仲間の役に立っている」と実感できる環境作りが不可欠です。

そのためにも、管理者の役割を今一度見直していただきたいと思います。

管理者の皆さんには、単なるルールの徹底だけでなく、自らが学び、独自のリーダーシップを確立することを求めます。特に部長職の方は、採用や教育の当事者として行動を起こしてください。その懸命な姿はスタッフの目に留まり「私も頑張ろう」という意欲を引き出し、離職率低下やチームの一体感の強化につながっていくでしょう。

一年後のあるべき姿に向かい、「Our Team」として全員が経営やチーム作りに参加し、絆を共有するような環境作りを徹底するようにしてください。



健育会グループでは「安全」「経営」「親身な対応」を遵守しています。「安全」は一人ひとりの意識の上で成り立ちます。もし、「安全」に対する意識が足りない人がいたときは、グループ長の判断で、適切な処置を行ってください。

運営や医療の質は組織で対応するものです。全職員が「Our Team」で一体感を持ち、常に向上心を持って「経営」に取り組むようにしてください。

そして「人間の尊厳は平等」であるという哲学を浸透させ、自然と「親身な対応」が行える医療人を目指してください。

本日お集まりの幹部の皆さんは、単なる「マネージャー」ではなく、「リーダー」であるという強い自覚を持ち、邁進してください。

今回の理事長講話には、スペシャルゲストとして、慶應義塾大学医学部内科学（消化器）教室教授の金井隆典先生にもお越しいただきました。金井先生からは「健育会グループに対する愛情と、Our Teamの取り組みに感銘を受けた」という温かいお言葉を頂戴しました。



その後、会場を移して新年の懇親会を行い、湘南慶育病院の鈴木則宏院長より乾杯のご挨拶をいただきました。会場では、新年の抱負やこれからの健育会グループのあり方など、参加者それぞれが食事を楽しみながら語り合い、大いに交流を深めました。

会の結びには、私から、幹部の皆さんのスピード感と明るさに胸を打たれたことを伝え、盛会のうちに締めくくりました。

年度末に向け、さらに追い込みをかけるとともに、新年度の皆さんの更なる活躍を期待しています。

今回の理事長講話の様子は、動画も用意する予定です。ぜひ閲覧してください。

