

既卒中途新入社員に向けた研修（病院・介護施設）を開催しました

医療法人社団 健育会 理事長 竹川 節男



2021年3月19日（金）、他の病院、施設から転職して健育会グループに入社した職員を対象に 新入職員研修をオンラインにて実施。病院・介護施設従事者それぞれに、健育会グループについてと、目指すべき方向性を伝えました。同日に両分野開催は初めての試みです。



当日はWEBを使い、午前にオリエンテーションと私からの講話、午後には株式会社ビーフォーシー代表取締役の相部博子氏を招いた講義を行いました。病院からは23名、介護施設からは15名が参加。各分野で同日開催としたのは、健育会グループのMVV（Mission、Vision、Value）には「病院」「介護施設」で明確な違いがあることをお伝えしたかったからです。

健育会グループでは病院のほか介護施設も運営していますが、介護施設を病院からの患者さんの受け皿として考えていません。グループで介護施設を運営する「明確な使命：Mission」を見出したからです。病院と介護施設ではこの使命がまず違います。

また、介護施設で提供するの延命だけにとらわれない「幸せな一日」。一方で医療施設は命を救わなくてはなりません。そのため、期待されていること（価値：Value）も変わってきます。このような点を含め「健育会グループのMVV、新入職員に求めること」として、私からお話したことを紹介いたします。



みなさんが入職されて約半年。健育会グループの文化などを少し肌で感じてこられた時期だと思います。今日の研修は、健育会グループがどのような思いを持ってどこに向かっているかを理解していただくものです。

最初に健育会グループについて、少しご説明します。当グループは今年で68周年を迎える医療法人です。母体となるのは、先代理事長が昭和27年に設立した「竹川病院」と「熱川温泉病院」（昭和40年）の2つです。私は28年前から2代目として理事長を務めており、現在は9病院を始め、2つのクリニックと11の介護施設を運営しています。

8年前の60周年の際には、当時の天皇皇后両陛下が「ケアポート板橋」を公式訪問されました。民間の施設にいらっしゃることは非常にまれなケースです。同施設の取り組みがすばらしかったことに加え、海外からの研修訓練生などEPA（経済連携協定）に基づいた受入れが評価された結果だと考えています。中でもフィリピンから来ていた訓練生の存在は、天皇皇后両陛下のお心に大きく残られたようで、その翌年には当時のフィリピン・アキノ大統領が国賓としてわが国を訪問された時、天皇陛下は「両国は介護を通じて非常に密な関係にある」と、コメントされました。これは非常に意義のあることだったと感じています。



ここからが今回の研修の本題です。みなさんの日々の業務が、健育会グループの使命（Mission）に結びつく、すなわち使命を達成する原動力になっているということを理解いただきたいと思います。

冒頭にお伝えしたように、病院と介護施設で使命は異なります。使命とは、何のために当施設はあるのかを考えた上で果たすべきこと、すなわち「健育会グループの存在意義」です。

病院は「光り輝く民間病院グループ」であることを掲げています。かけがいのないグループでなければ意味がありません。医療機関の民営化までには長い歴史があります。日本では人命に関わる事業に対して、利益を生み出すことに肯定的でない風潮がありました。かつては、病院は赤字でも仕方がない、と。しかし、財政が破綻してしまつては国民の生活は守れません。民間の力を活かす「民活」こそが光り輝く未来につながる。民間だからこそ経営を成立させながらすばらしい医療を提供できる—健育会グループはその旗振り役となれる病院であるべきだと考えています。



民間病院ならではの対応は2011年の東日本大震災における対応でも浮き彫りになりました。石巻市の市立病院が震災後3日で復旧を断念した一方、当グループの「石巻港湾病院（現：石巻健育会病院）」は震災後約半年で完全復旧を果たしました。本部を通じて支援物資を行い、グループ内の全職種スタッフが応援に駆けつけることができたからです。



一方で介護施設での使命は「活力のある高齢社会のサステナビリティを実現する」ことです。sustainability=持続可能性です。高齢化が進む日本で、活力ある社会を維持するにあたって、介護は重要な役割を果たします。

過去の資料をもとに「今後の看取りの場」を推計したところ、2030年には医療機関や介護施設、自宅「以外」となる割合が格段に増加し、全体の35%にも及びます。つまり孤独死です。また、介護によって職を手放さなくてはならない「介護離職」問題もあります。このような方々を受け入れ、家族で温かい最期を迎えてほしい。日本に生まれてよかった、とっていただける仕組みを作りたい。社会への貢献しかり、我々が果たすべき明確な使命感を見出したからこそ、健育会グループは介護事業に参入しました。

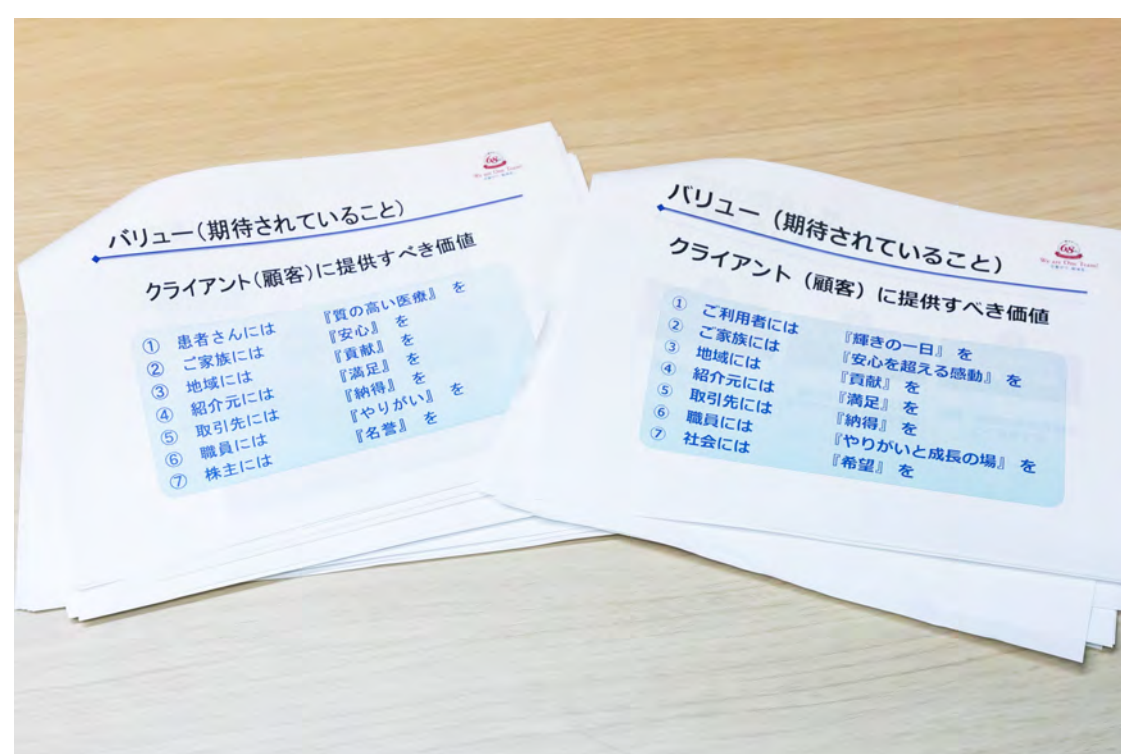
日本の介護は非常に効率的でレベルが高く、世界に誇れるものです。いつか海外からもこのノウハウが必要とされる日が来るのではないかと考えています。その際には自らが率先して手を挙げ、世界に伝えられるよう、心構えを持って業務に臨んでください。



ミッションを達成するための中期的目標（Vision）は、病院・介護施設ともに変わりません。「クライアントの心を豊かにする」ことです。

さらにそれぞれの施設理念は、地域性を加味した上で設定しています。ぜひご自身の勤務している病院、施設理念は理解してください。さらに全員で共有することが重要です。

目を閉じてみなが同じように自身の施設の理想像が描けること。これが効率的かつ質の高い施設を作り上げる原動力につながります。理念を軸に「自分が何をすべきか」を常に考えて動くことが、大きなベクトルになるはずです。理念が一致してこそ「クライアントの心を豊かにする」病院、施設となりそして「光り輝く民間病院」、「活力のある高齢社会のサステナビリティ」が実現できると考えています。



ミッションとビジョンを達成するためには、医療・介護に関わるすべての方々（クライアント）が、何を求めているかを理解した上で「期待される価値（Value）」を提供することが重要です。

ここでも病院と介護施設では大きく変わります。

病院において患者さまに提供すべきは「質の高い医療」、介護施設では「輝きの一日」です。またそのご家族に対して病院は「安心」を、介護施設は「安心を超える感動」を提供すべきだと思います。

バリュー（期待されていること＝クライアントに提供すべき価値）

（病院）

- ①患者 → 「質の高い医療サービス」
- ②家族 → 「安心」
- ③地域 → 「貢献」
- ④紹介元 → 「満足」
- ⑤取引先 → 「納得」
- ⑥職員 → 「やりがい」
- ⑦株主 → 「名誉」

（施設）

- ①利用者 → 「輝きの一日」
- ②家族 → 「安心を超える感動」
- ③地域 → 「貢献」
- ④紹介元 → 「満足」
- ⑤取引先 → 「納得」
- ⑥職員 → 「やりがいと成長の場」
- ⑦社会 → 「希望」

患者さまに対し、病院側は質の高い医療を提供するのは当然です。ここで話す「質の高い医療」は高機能医療ではありません。患者さまは一人ひとりの個性が異なります。ひとつのマニュアルをすべての事例に当てはめるのではなく、病気や性別など個々の人間性を理解した上で、求められている価値を理解すること。患者さまの求めることは、体調などによって日々変わるかもしれませんが、それらを汲み取り応えることが重要です。

一方、介護施設においては、必ずしも全ての方が1日も長く生きたいと望んでいるわけではありません。「今日生きることができてよかった、今日も楽しかった」。そう思っただけのことでもっとも大切です。ご家族からも「自宅ではなかった元気な姿を見ることができた」といったお言葉をいただいています。安心して預けられる場であることに加え、「感動」を提供できる施設であってください。

残念ながら現状、日本の医療で命は平等に扱われているとは言えません。しかし「尊厳」は平等です。全クライアントの尊厳を何よりも大切にしながら、日々従事することを心がけてください。



ここまでみなさんにはお願いや期待を中心にお伝えしてきましたが、私からも以下のことをみなさんにお約束します。

まず、みなさんが仕事にやりがいを感じ、夢を育てながら使命感を持ち続けられる環境の整備。健育会グループでは、正しい評価制度と学びの場を用意しています。日々の働きがしっかりと認められる環境と、研修や研究会などの勉強。この適正な評価と学びが、使命感を育てます。日々業務で追われている中で勉強するのは大変でしょうが、やりがいや使命感を持って働くことができれば、心にゆとりができ夢が持てるはずです。

そのために私は、「健育会グループがどのような観点を持って、どこに進もうとしているのか」を常にみなさんに明示していきます。

またすべての責任は私が負います。「もっとこうすればいいのではないか、効率よくできるのではないか」。常に疑問を持って考えながら業務についていただきたい。前例がないからと諦めるのではなく、改善するアイデアがあれば、上司に相談の上トライしてください。万が一、それで何か不都合が起きても、理事長である私がすべての責任を取ります。安心して積極的にチャレンジしていただきたいと思います。