

社会医療ニュース

社会医療研究所

〒114-0001

東京都北区東十条3-3-1-220号室

電話 (03) 3914-5565 (代)

FAX (03) 3914-5576

定価年間 6,000円

月刊 15日発行

振込銀行 リソナ銀行

王子支店 1326433

振替口座 00160-6-100092

発行人 岡田 玲一郎

「プラチナくるみん」や「ユースエール認定企業」で職場の「働き方改革」を実現するのも経営では？

所長 岡田玲一郎

一般産業の景気がいいと、病院、施設は求人難になるといわれてきた。今年の春闘は賃上げこそ昨年より低水準だが、病院、施設は診療報酬、介護報酬の改定はない。どうするの、であるという認識がわたしには重く乗しかかる。

働き方改革に乗るのか、避けるのか

昔は医療業界は3Kといわれていたし、実態もそうだった。働き方改革以前の状態で、求人に苦労したものだ。その3Kは改善してきたが、それでも、わたしの知る限り病院、施設の退職者の退職理由は「残業」から「有給休暇」へと変化している。

有給休暇が取れないのは、現場の職員にとって切実な問題である。産休は取れるけど育休となると、病院、施設によつてちがいが生じている。そのちがいが職員の定着に影響していることは、事実である。

社会は「過労死」に敏感になっており、企業も働き方改革を模索している。病院、施設も労働集約型産業、さらには対人援助業、サービス業としても質の高い職員の確保は必要不可欠だ。

そんなことを思っていたとき、「ユースエール認定企業」の存在を知った。旅はするもの、人には会うこと、そこから得られた知識が大きなヒントになることを経験した。人に会い、語っていると、未知の世界を知ることができる。一期一会なんて難しい話ではなく、人は皆それぞれに経営に苦闘されているのである。

年齢もあると思うのだが、最近、知己を得た方に会うようにしている。今回も、愛知県碧南市にある医療法人愛生館小林記念病院に3年ぶりぐらいいお伺いした。もう亡くなられた先代理事長さんとは30年？以上前にメイヨ・クリニクスの視察で二緒した。その前の

経緯があったのだと思うが、定かではない。その後、職員研修などでお世話になったが、この3年間の時間の中で小林武彦理事長は、息子一人を後継者として育てられておられた。そこに、先述の学びがあったのである。

ユースエール認定企業とは、全従業員の有給休暇の取得率が70%以上、残業も月一人20時間以下で従業員300人以上の企業に対して、厚生労働大臣が認定する制度である。それを、医療法人ではなく社会福祉法人愛生館福祉会という、特養、老健施設で取得されておられた。老人福祉施設の労働条件は、一般的に厳しい。本稿執筆時点ではサ高住の大量撤退が報じられていた。介護職の求人難が大きな原因であるが、その求人難の原因を辿ると労働条件の問題が挙がってくる。有給休暇は取れないわ、残業は多いわとなつたら、退職者が増えるのは、当然だ。

病院の場合は、中小病院なら従業員数300人以内の病院は多いと思うが、ユースエール認定企業に準じる労務管理が必要だ。東海4県で初めてだそうだが、従業員

数300名以上のトヨタやアイシンなどの大企業は、「プラチナくるみん」で税制の優遇措置を得られているものと思う。しかし、富山のパナソニックの工場はそれを悪用したと報道されている。しかし社会は、「過労死労働時間」がクローズアップされ、働き方改革は止めようのない流れだと、わたしは思う。日本人の働き過ぎ、長時間働くことで善しとする風潮は、社会の中に残存している。先進諸国との比較も、新聞紙上を賑わしている。幸福度51位の国だ。

職員慰安旅行にしても、運営は非常に難しい。もちろん、全職員が賛同する職員旅行はあり得ないから、いくつかのオプションを選択する制度を設けられている病院が多い。しかし、有給休暇、残業にオプションをつける必要はあるまい。昔は、有給休暇の買い上げなどを、わたしもやっていた。現在でもそれが通用する職員はいるのかもしれないが、労働意欲、仕事の成果となると疑問がある。

いずれにしても、永遠の課題だと思ふ労務管理に注力する時代であると思う。職員の欲求は、ある意味、際限がない。どれだけ賃金を上げて、満足しないものだ。いまさらのようにだが、対人援助を業とする病院や福祉施設は、職員が労働条件に満足を感じていない、経営競争に負ける。仮に職場に不満をもちながら仕事をしていたらどうなるか、ということだ。

ましてや、社会は変化しており、職場の満足の要素、不満足の要因は、このところ「働き方」にある。賃金は最大の要素であるが、賃金で職員を操作する時代ではない。プレミアム金曜日は無用論もあるが、わたしはそれが定着する時代になると思っている。

「他者への無関心」も強くなっている。対人援助職を職業とする人は、この「他者への関心」がなかったり、薄い人は不要だ。

だから、気持ちのゆとりと共に「他者への関心」を、折にふれて教育する必要がある。この辺りの濃淡が組織によって異なっていることをみる。それが、経営に影響していることは、言うまでもない。

社会福祉法人愛生館のご努力は、大いに参考にさせて頂きたいと思ふ。難しいことを考えないで、職員の満足がなかったら、いいパフォーマンスはできないと、単純に考えられ、せつかくある「ユースエール認定企業」や「プラチナくるみん」にチャレンジされたら、いかがだろう。職員の満足は、顧客の満足と共に理念に謳われている組織は多い。それを現実にするのが経営で、有言実行が問われている。

たらどうなるか、ということだ。ましてや、社会は変化しており、職場の満足の要素、不満足の要因は、このところ「働き方」にある。賃金は最大の要素であるが、賃金で職員を操作する時代ではない。プレミアム金曜日は無用論もあるが、わたしはそれが定着する時代になると思っている。

組織医療としての病院

(354)

新須磨病院

院長 澤田勝寛

—しつけの三原則 職場の三原則 人生好転の三原則—

稲盛和夫さんには多くの名言がある。そのひとつが成功の方程式、成果＝熱意×能力×考え方である。熱意や能力は0から100だが、考え方はマイナス100からプラス100であり、考え方が間違っていると、いくら熱意や能力が高くても、マイナスのため、社長（院長）は正しい考え方を身につけなければならないと説いている。

正しい考え方を知らずには、読書が大切。とくに長年多くの人に読み継がれてきた古典論語や老子（がい）がよい。最近では現代仮名遣いの分かりやすい本が出版されており役に立つ。古典でなくても、松下幸之助さんや稲盛和夫さんや鍵山秀三郎さんの本は、学ぶことが多い。

社長（院長）の仕事は、会社（病院）の方向付け、資源の適正配分、人を動かすことである。そのためにも常に正しい考え方ができる習慣を身につけ、その訓練を怠らないことが大切。

私は、今年前期高齢者になるが、50歳を過ぎた頃から、正しい考え方の意義を深く考えるようになった。社会医療ニュースに寄稿させていただくようになったのが2004

年2月。ちょうどその頃からである。

それ以来、岡田先生の医療に対する「厳しい視線」を常に意識しながら、正しい医療とは、正しい生き方とは何かと考えてきた。古典も読んだ。名経営者や碩学の本までには至っていないが、多少ぶれない考え方ができるようになった。そして、自分が納得し腑に落ちた言葉については、職員にも伝えるようにしてきた。この度、その中から、三つの三原則について書いた。

森信三先生は、私のメンターのひとりである。「修身教授録」など名著が多数ある。先生は難しいことを、分かりやすい言葉に集約する達人で色々な珠玉の言葉がある。今回はその中の「しつけの三原則」と「職場の三原則」を紹介する。また「人生好転の三原則」については、日本の碩学安岡正篤先生の言葉を紹介する。

◆しつけの三原則

- ① 子どものしつけは次の三つだけをする。
- ② 朝、必ず親におはようと挨拶をする。
- ③ 親に呼ばれたら必ず「ハイ」とはつきり返事をする。
- ④ 履物を脱いだら必ず揃え、席を立つたら必ず椅子を入れる。

ただしこれは、こどもに押し付けるのではなく、親が見本を示すことが大切。「子は親の鏡」といわれるように、こどもは何でも親の真似をする。親がいつも、「おはよう！」「ハイ！」と元氣よく言つて、脱いだ靴を揃えるようにすれば、こどもは必ずまねをしてするようになる。

まわりを見回して、この三つがきちりとしてできる大人がどれだけいるであろう。返事はせず、挨拶もろくにできない社会人はザラである。椅子はそのまま、靴をそろえる人はあまりお目にかかったことはない。しつけはこの三つだけで十分であるといわれることにも納得する。今からでも遅くはない。「他人の振り見て我がふり直せ」である。

◆職場の三原則

職場では、「時を守り、場を清め、礼を尽くす」というのが森先生の教えである。「時を守り」とは時間厳守のこと。団体生活をする上で「時間厳守」は必須の心構えである。遅刻は問題外。ギリギリ間にあえないというものでもない。10分前までには到着し、準備を整え、5分前に着席するくらいの余裕が必要である。

「場を清め」とは、いわゆる5S運動（整理・整頓・清潔・清掃・躰）

に、謙虚でまわりに感謝する気持ちを忘れないということである。「清掃」は鍵山秀三郎さんがいわれているように、掃除を通じて問題点などに気づくようになる。気づきを通して、どうすれば人に喜んでもらえるかが分かり、人との付き合いもうまくいくようになる。

「礼を尽くす」の基本は、しつけの三原則と同じ「挨拶」と「返事」のこと。「おはようございます」という挨拶は幼い頃から教えられていくはずなのに、社会人になってもできない人は多い。「はい」という返事も同様。挨拶と返事ができない人が増えると、その組織ではコミュニケーションが損なわれていき、人間関係を壊す結果につながる。

◆人生好転の三原則

「喜神を含む、感謝の念を持つ、陰徳を積む」は安岡先生の教えである。

「喜神を含む」とは、いつも喜び楽しむ気持ちを持たないということ。「錦を着て憂う者あり、水を飲んで楽しむ者あり」という言葉がある。いくら上等のきれいな服を着ていても難しい顔をしている人がいる反面、貧しくてもお酒やご馳走がなくても水だけでも楽しめる人がいるという意味である。

「感謝の念を持つ」は解説の必要もない。「井戸を見たときは井戸を掘った人を忘れてはいけない」とか、「咲いた花を見て喜ぶならば咲かせた根この恩を知れ」といっ

た分かりやすい諭えがいくらでもある。寝る前に一日を振り返り3つ感謝することを一ヶ月ノットに書き続けることで、運命がかわると言っている人もいる。

「陰徳を積む」とは、人の見えないところでいい事をするという意味である。誰も、何かいい事をした時は、人に見てもらいたいし、褒めて欲しい。それを人知れずこっそりすることが陰徳を積むことである。さり気なく人に親切にする、ゴミを拾う、トイレや洗面台を使ったあと拭いておく、なにかの寄付をすることなどもそれに当たる。

「帰る時来たときよりも美しく」は鍵山秀三郎さんがいわれていることである。ホテルや旅館で泊まったあとは、寝間着やタオルをたたみ、布団の皺を伸ばし、浴槽を掃除し、ゴミをまとめて帰るということである。心がけてはいるが、鍵山さんのように徹底はできない。

日本を代表する碩学の森先生や安岡先生だけでなく、一代で立派な会社を作り上げた、松下幸之助さん、本田宗一郎さん、稲盛和夫さん、そして鍵山秀三郎さんが同じことを言っているのを見ると、喜神、感謝、陰徳を心がけることで、人生が好転するのは間違いない。

以上三つの三原則をまとめた。どれもそんなに難しくはないことばかり。良い考え方は習慣にすることが大切。ぜひ、お試しあれ。

経営体として必須条件の
人材育成の基本と手法 (8)

職員研修の現場にいる者として

岡田 玲一郎

分かりきっていることだが、人材
という人が人財という人が、対人
援助業である病院や施設は、職員
なしには成立しない。その組織の価
値は職員によって決する。もちろ
ん、経営者も管理職も職員のひと
りであり、その価値も大きい。

OffJTとしての
職員研修のすすめ方

OffJTとOffJTを併行する
ことは、皆様ご承知のことだ。当所
で行っている職員研修は、病院、施
設内で行うことが多いが、OffJTと
は異なり、一種のOffJTであ
る。職場ではあるが仕事を通じて
の研修ではなく、仕事を離れたと
ころでの研修である。しかし、もの
ごとは簡単にいかない。OffJT
の参加者に対し、メールや電話で仕
事の相談や指示、あるいは判断を
求める部下が存在する。

権限の明確化と同時に権限の委
譲が行われていなかったり、不足し
ていると、このような事態が発生す
る。アクシデントの場合でも、権限
の委譲が日常の場で明確にされて
いれば起きることは少ないのだが、
現実には、個人差がはつきりとみ
られる。この辺りも、病院、福祉施
設の組織開発(OD)の必要性、緊

急性を感じる場面である。職員研
修中だから連絡できるが、仮に有
給休暇で不在だったら、どうするの
か、である。ひとつの問題として記
しておく。

基本はPDCAのサイクルだが
なぜP(計画)が必要なのか

PDCAは、一般職員はともか
く、主任クラス以上の人は知ってい
るものだ。そもそも、対人援助はP
DCAのサイクルで実行されるもの
だからだ。看護でいえば看護計画
であり、治療でいえば治療計画が
出発点だ。もちろん、突発事項、例え
ば急な心肺停止などは応急の行動
が必要であるが、突発事項が起き
た場合の計画はなければならな
い。そのPDCAのPはスタートだ
けに、実効的な計画を立てること
が、重要である。

そこで、大事なことは「なぜ」で
ある。なぜこの計画が必要かは、十
分に吟味されなければならない。
例えば「新人育成計画」のなぜは、
新人がいまままでの育成教育計画で
は育たない、成長しないからであ
る。この「なぜ」を掘り下げること
は、職員研修の大事な柱である。
PDCAのC(チェック)が重要な
は、D(実践)されたP(計画)が期

待どりの成果を得られたかなの
だが、PDCAのA(行動)の後にも
C(チェック)が必要だ。わたしの感
覚でいえば、万事、日常に「なぜ」と
いう疑問というか問題意識を有し
ている職員の割合がどれくらいいる
でいるかが、組織の成熟度を表す。
なぜこんなことになるんだ、なぜう
まくいかないんだと考えれば、いろ
んな原因を明確にできるだろう。
ひとつの問題として記しておく。

レクチャーの重要性は
内容もあるが関心度だ

当所で行っている職員研修は、2
〜3時間のレクチャーから入る。レ
クチャーの内容は診療報酬や介護
報酬についてもふれるが、いわゆる
「これを取ったら〇点になる」なん
てことは、教えない。ひたすら、質の
高い医療、介護に質の高い報酬がつ
くように、やっとなつてきたんだか
ら、医療、介護の質とはなにかを語
り掛ける。

ここで重要なことは、研修参加
者一人ひとりへの関心だ。幸い、
レクチャーする立ち位置は、参加者
の顔、身体が視える。特に、表情は
その人の心を反映しているものなの
である。だから、病院の幹部の人た
ちに「後ろ姿でもいいから視られた
ら」とお勧めする。すると、「ホン
ト、よく分かりますね。」というレス
ポンスがある。
それを視る眼は、やはり感覚の
問題がある。鈍感な人は、身体か

ら発する積極性や逆にネガティブ
思考を感じられない。ホント、身体
はなにかを発しているものなのだ。
わたしの場合、生来の鈍感さを発
見し行動の変容をもたせさせたの
は、IPRトレーニング後の数年だっ
た。IPRトレーニングの間、あるい
はその後のトレーナーとしての関わ
りの中に、ゆっくりと醸成されてき
たのが他者に対する関心という
心であったと思う。

いずれにしても、天性でいい感覚
を持つておられる人もいる。多く
は、親がいい親である。家賃しゅう
して孝子出す、であろう。リッチな
親の下で育つた子と、どうして格差
がつくのだろうか、と、しきりに思
うことがある。

関わりは関心から生じ
関心が関わりを生む

当たり前のごとくようだが、職
員研修をしていて痛感すること
だ。わたしは、よく「他者への関心」
と書くが、自身の行動でもメチャ他
者に関心がある。なんで電車に乗っ
てすぐスマホを開くのだろうとか、
なんで電車の中で化粧するのだろ
う、顔色が悪いけど大丈夫なのか
から、座席に座つていても体の不自
由な人に、すぐ眼が向く。

妊婦タグをつけておられるのに、
大半の人はそれに気づかない。車中
の人に関心がないからだ。そういう
人は、わが子にも真の関心がないか
ら、自分の考えに子を向かわせて

しまう。この破壊された親の子も、
電車の中でよくみる顔だ。やがて一
流大学を出て公務員になると、口
クなことしか頭を回転させない
人間になる。関心が他者に向かわ
ないで、己に向くからだ。

そういう意味でも、職員研修は
重要な場なのである。収入のため
に職員研修をやる研修屋さん、あ
るいは研修会社という利益を至上
とする組織の人は、対人援助職の
研修には不向きである。が、結構、
この手の研修屋さんはいる。

研修への関心は、先にも述べたよ
うに、どうやったら点数が取れるか
とか、収入が上がるかではないので
ある。うるさいかもしれないが、対
人援助の質がどうかなのである。
その先にあるのが、国民の幸せ(福
祉)であるという理屈を頭で分か
るのではなく、そういう身体に変容
させるのである。

だから難行苦行で、質の高い対
人援助を提供されている組織で
は、職員全体の質の向上、あるいは
維持に資力を投じられている。難
行苦行ということは、職員は粘土
細工のオモチャじゃないからだ。あ
るいはパソコンで変換できる画面で
はない、生身の人間なのだ。

先に、参加者の表情や身体から
発する、目には定かに見えないもの
を、鋭く感じる感覚と述べたのは、一
般にいわれる感性かもしれないが、
それを磨く場としての職員研修を
なさつて頂きたい。

「四苦八苦 四苦八苦 四苦八苦 四苦八苦 四苦八苦 四苦八苦 四苦八苦 四苦八苦」

蒔いた種を生やす 四苦八苦の修行が必要

四苦八苦

「蒔かぬ種は生えぬ」という諺がある。わたしには、蒔くより播くがピタリくるのだが、それは気分の問題で、どちらでもよい。

一方、人生を80有余年、社会に種蒔きをしてから50年、ずいぶん種蒔きをしてきたが「種を蒔いても生えぬ」も、アリだ。蒔いても蒔いても、種から発芽がないのだ。これは土壌の問題で、荒地地や気象条件が悪いと、種は腐敗したり枯死してしまう。いま流行の水耕栽培のパクチーの種のようにはいかない。

もう書きたいことは、お分かりだろう。でも、分かるとはかわることゝを大事にしたい。こちらが荒地地に畝を入れ、あるいはトラクターで耕地しても、土そのものがかわつていかなないと、蒔けども蒔けども、種は発芽しないのだ。それほど、組織風土の改革は、言うは易し、なのである。満蒙開拓は、いまや死語だが、長野県や北海道の開拓は知っている人もあろう。

体を張り、心を強くしても、自然である土壌は、容易に肥沃にならない。わたしの経験によると、10年、15年の時間は必要だ。息切れしそうになるが、希望を持ち、土を信じて肥沃に懸ける執念が必要だ。

要だ。土壌を信じて、ことだろう。

肥沃な土壌では植物は育つ。育つた植物が、さらに土壌を改良する。化学肥料ではなく、有機肥料の成せるところだ。しかし、ついつい化学肥料を使用しようとするのが、地主である。そこに、根気というまさに有機な肥料が必要だ。

医療機関も福祉施設も、社会資源だ。それを弁えない組織は、姫路のことも園のようなことを、やつてしまう。あるいは、入居者、利用者への暴力、暴言行為も、土壌の問題だ。

肥沃な土壌になつてくると、植物は育ち、収穫は増える。土壌が先か植物が先かは、懸かつて地主の構えだ。優れた組織になつた社会医療法人も医療法人も、地主であるトップのあり方ひとつだ。そして、それを継続していく次世代、管理職の生き方が問われてくる。

どうも、そこからしか、収穫を得る方法はないから、いつてみればトップの人を存じ上げているが、本紙2頁で連載されている澤田勝寛先生の文章を読むたびに、経営哲学の確固さを感じる。最近、土壌（職員）に対しての啓発の小文を発表されており、それ

が送られてくるが、これにも土壌に対する真の愛情、わたしの感覚では、やさしさを感じるのである。

患者さんのため、地域のためという基本姿勢やスローガンは必要だが、もつと根本の組織の社会的存在への啓発が大事な有機肥料になることを感じる。その成果をどこでみるかといえば、それはどなたも感じられるように、職場での職員の姿勢である。もちろん個人差は宿命だが、その宿命を打破する勢いは、やはり社会への自己実現にかかっている。

マズローの欲求のヒエラルキーを持ち出すまでもなく、賃金や労働条件は大事だ。だから、ここ2号ほどは、「働き方改革に乗り遅れるな」と警鐘を鳴らしている。理念や哲学と次元のちがう基本的なものは、逃がしてはなるまい。

そして、土壌と同じように組織の伝統が築かれていくことをみる。いわば、蒔いた種が発芽し、成長し、果実を得るサイクルを動かす伝統もまた、組織のトップが育成していくものなのである。

よく、病院経営は厳しい時代といわれるが、わたしは厳しい病院もあれば成長していく病院もあることを経験する。社会に病院は不可欠で、厳しいのは安穩と日々を過ごしていた病院なのである。病院数も病床数も、社会の要求より過多であることが、すべての原因であらう。だから、土壌だ。

岡田

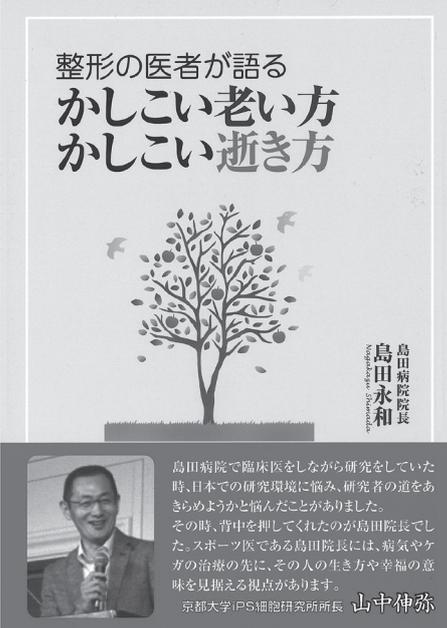
人間、死ななかつたら、200歳、300歳以上の老人の社会になる。

自然の摂理が老いであり、死である。

そして、人間は自然の存在であるから、老いるし逝く。そこが分かっているならば、本書は人生の指南書となる。どのように老いていくか、どのように逝くのかの好著として推薦します。

社会医療研究所
所長 岡田玲一郎

整形の医者が語る
**かしこい老い方
かしこい逝き方**



島田病院院長
島田永相

島田病院で臨床医をしながら研究をしていた時、日本での研究環境に悩み、研究者の道をあきらめようかと悩んだことがありました。その時、背中を押してくれたのが島田院長でした。スポーツ医である島田院長には、病氣やケガの治療の先に、その人の生き方や幸福の興味を見据える視点があります。

京都大学IPS細胞研究所 所長 山中伸弥

この一ヶ月の 喜怒哀楽



◎補助金の威力

モリトモ、カゴイケ、加えてアキエと、新聞紙上を賑わす。根本のところをいえば、各種補助金のオイシサである。特養ホームと病院の合築を二法人でやり、老健施設と手術室の併設にも関与してきて、病院そのものの建築では得られぬ金銭的威力を痛感したことがある。ところが、人間なにをするか、わかつたものではない。特養ホームと病院の合築では、そこで給付された補助金がオーナーの株式運用に流用されてしまった。この火消しには、ほんとうに参ってしまった。報告書をゴマカシて、一次的に辻褃を合わすしかない。モリトモと同じだ。

先のモリトモ他の件も、もし補助金制度がなかったら、起きるわけもない事件であろう。結局は、破産で一件落着くであろう。

しかし、福祉施設への補助金制度は、わが国の福祉に大いに貢献した。また、貢献があるからこそその制度であろう。全てがキレイにいついてるとは思えないわたしは、性悪説に毒されているのだろうか。いや、人はときとして悪人になるし、善人で通して生きるのとはとても難しい

と思っている。補助金悪用をやつていとは思わないが。

◎幸福度ランキング51位

その福祉国家を自賛する政治家がおられるが、国民の幸福度は低迷している。わたし自身も、幸福度より難儀度の方が高い。たぶん、幸福度の高いお方は、他者の難儀の恩恵を受けてのことではないか。

ヨーロッパの人は知らないが、北米の二カ国の人びとは、公私にわたらずいぶん親しく付き合ってきた。アメリカのクールさに対して、カナダはウエットであるが、人生そのものはゆつたりしている人が多かった。トランプ大統領は報道でみる限り、ヴェニスの商人という感じがして、わたしのアメリカ人観では異質だ。ビル・ゲイツさんとは器がちがう感じだ。しかし、トランプさんも幸福度は高そうな感じだ。社会的にはなく、プライベートでルンルン感がある。家族も含めて。

翻つて、わたしを含めた日本人をみると、楽しみが足りないように思う。いや、楽しみ方を知らないのかもしれない。それ以上の問題として、人生を楽しむものだという経験に鈍感なのかもしれない。

そこにあるのは、国民一人当たりの所得だ。なぜ断言するかといえば、国民の幸福度ナンバーワンを目指しているブータンが、幸福度では低位だからだ。この国も豊かではない。そしてわが国も、いかに国民

民所得を増やすかによって、幸福度は上がるだろう。お金を稼げることと幸福度はパラレルだ。それとも、清貧をよしとしますか。

◎記憶、思慮がないとバカになる

?マークをつけなければならぬ記述だが、人間、記憶したり考えたりしないと、その機能が衰えてバカになるとしか思えない。

駅やバス停から降りてスマホを取り出して、これから行く場所を探している姿をみると、行き先ぐらゐ覚えておけ、と言いたくなる。邪魔なんだよ。わたしは、初めて行く所は地図を見る。秘書にグーグルからマップを出してもらつてもあるが、グーグルのマップは大雑把だ。地名、番地を見て行つた方が、はるかに確実だ。

そうやって探す方が脳味噌にはいいような気がする。スマホに探らされて行くより、頭が働いているように思う。自分で考えたり、探すよりスマホの方が便利のように思われるかもしれないが、便利に慣れてしまつと不便に対する耐性が弱くなるよ、絶対に。

バカが多くなると、社会が困るんだから、記憶、思考の能力を低下させない日常生活が必要だ。特に、年寄りには便利さに殺される。

ましてや病院や施設の職員ともなると、記憶能力や思考の習慣が希薄になれば、組織として致命傷になるのではなからうか。あらゆる

ことを忘れないで記憶し、そこから考えることを教育しないと、病院、施設の明日は保てないと思うのである。便利に片づけることを効率だけで求めてはなるまい。

◎腹が立つというか、情けない。

自宅から事務所まで、バス、私鉄、JRを使って出勤している。いわゆる重役出勤で、10時出勤だ。その私鉄で、毎朝、腹を立てている。終点の降車口のドアの所を定位置にしているが、毎日、そこで化粧をしている20代のオンナと面と向かう。家でしてこいよと思うのだが、眉から始まつて口紅まで約10分間の車中で仕上げている。

電車が揺られて黒や赤の化粧品が俺にくつついたらどうすんじゃ、と腹が立つ。おまけにブスとまでいわないが、美人、美形ではない。美人、美形なら鑑賞に堪えられるが、それでも起床を10分早くして化粧は家でしてこいよと立腹する。

この手のオナゴが増えてきている。座席に座つていても嫌なことだが、立つて化粧は男でいへば立ち小便だ。しかも、終点に着くと脱兎の如く走つている。よほど朝起きが苦手な女だと、呆れている。この手の職員も、不必要だ。

◎ミニコミの休刊、終刊

上野千鶴子さんが毎日新聞のコラムで書かれていたタイトルだ。本紙もミニコミ紙だが、実売の三倍以

上、コピーで読まれている。よく「読んでますよ」と送付先の職員から聞くからだ。

上野千鶴子さんの書かれている対象は、女性向けのミニコミ紙誌だが、ここでも活字離れ、実は高齢社会の影響をみる。幸い、本紙は一定部数は維持しているし、利益を求めたものではないから、休刊、終刊はいまのところ考えられない。しかし、わたしの書いていることが時代遅れになつてきたら、わかつたものではない。廃刊するしかない。

体力が落ちて、医療、福祉の現場で仕事ができなくなつてきたら、自動的に廃刊する。机上で理論を構築して書くのなら現場体験は必要ではないが、動く社会、動く現場のリアリティこそ、原動力だ。もちろん、思考もするし論理立てもするけれど、毎日をいろんな思いで仕事をされている対人援助職の人たちとふれ合わなかつたら、論理が湧いてこない。ホント、対人援助職の人たちの多くは、体を張つて仕事をされている。もつと報酬を上げなければ!

岡田



これからの一ヶ月の
不安・不運・不信

医療の沸騰点



永遠の課題としての教育論3

—日本の教育事情—

済生会熊本病院 副島 秀久

古い話だが大学に15年ほど在籍し、うち2年弱をミシガン大学で過ごした。1980年代半ばの話だ。日本とアメリカの教育体制の違いについて海外から地元の熊本日日新聞に何回かに分けてレポートした。最も驚いたのは米国では教育が総ての人に普遍的なものであり、外国人としての我々にも平等に教育を受ける権利が保障されていた事である。長女は既に日本の小学校に入学して9月から地元小学校に再入学した。教育費は無料に必要な費用はランチャ程度であった。1年生の1クラスは13人で、日本で36人学級などと騒いでいるのが馬鹿々々しいほどのゆとりである。先生のほかボランティアもいるので、かなり細かく面倒を見る事ができる。実際、国語(英語)は7レベルに分かれており、早く進む子はレベルを上げ、ゆつくりした子は低いレベルから進める。つまり個人の能力によって教えるレベルを柔軟にすることで、解らないまま進むのではなく、理解させながらステップを踏んでレベルアップするのである。36人学級ではこうはいかない。先生も忙しいので教える内容を平均的レベルに置かざるを得ない。結果的にできる子は退屈で、できない子は未消化のまま次の学年に行くことになる。ゆとり教育というのがあったが、先生の数を増やさず授業時間を減らすだけでは、成績が下がり先々ゆとりがなくなる。

ミシガン大学の生理学教室に入っ て実験を始めたが、日本での研究環境とかの地の圧倒的な差に再度、驚愕した。今はずいぶん改善されただろうが、自分の大学院生時代は試験管の準備から片づけや動物の飼育まですべて一人でやっていた。したがって盆暮れだろうが日曜祭日、お構いなく実験室に顔を出さなければならぬ。授業料を払って給料はないので、必然的にバイトに行くことになり、ますます多忙な中で実験し論文を書くという過酷さだ。アメリカでは動物は冷暖房完備の清潔な環境で飼育されていた。この素晴らしい環境は日本の学生下宿の環境をはるかに上回るもので、住居と食事だけを考えるとラットがうらやましく思えるほどであった。それだけではなく、研究を支えるラボラントインが多くいて、実験の準備、片付け、測定、データ集計などを

手伝ってくれるので、こちらは論文を書くことに集中できた。この状況を見て日本の研究は無理だと即座に悟り、せつかく留学させてくれた教授や支えてくれた教室員には申し訳ないが、帰ったら臨床一筋で行こうと決心したのである。アメリカの医学生は一度4年生の大学を出たり就職したりしたあとにメデイカスクールに入学するので、それなりに大人であるし何より授業料が高いので必死に勉強する。休講になると次はいつかと必ず問いただされる。休講を歓迎する日本とは大違いであった。それに臨床実習が多く座学は少ない。日本では座学中心のカリキュラムだがもう少し実習、OJTを増やし、医師免許を取得したらある程度業務ができるようにしなければ、この点でも医師不足の原因になる。

ミシガン大学では時々泌尿器科の手術を見せてもらった。日本では大騒ぎでやる死体腎移植を2人で、鼻歌交じりでやっていたのでま たしても驚いた。さらなる驚きはミシガン大学のウロにミシガン大学出身者が0であると言う事実で、米国では母校に残ることは原則無い。大学を出たら師を変え、異なる環境で違った考え方を学ぶというのが一般的だ。日本のように自 学に残り殆ど自学出身者で固めた 医局というギルドにどっぷり浸かる というのは、医師としての技術、

知識を学ぶ上でも、他の世界を知り人間の幅を広げるという意味でも不利、かつ不自然だろう。他流 試合を拒み仲間内だけの切磋琢磨には限界がある。また、異なる 考え方や価値観を認め、許容する という寛容さも培われない。さらに悪いことに仲間内だけでやって いるうちに流派ができ、これはや がて派閥に成長し、学閥という利益・既得権共有集団が出来上がる。激しい教授選(戦?)は学問 的争い以上に共同体の権益をめぐる争いでもある。

こうした学閥は仲間内の結束と 他者排除、既得権益の死守となり、およそ学問の府、最高学府という名にふさわしくない状況を作り出すのである。群馬大学の外科 の例を挙げるまでもなく、身内同 士では客観的な評価は難しく、ま た対立関係の学閥間で助け合うこ とは決して無い。お互いに質を上 げ、より安全な医療を提供するとい う患者サイドの視点は失われて しまう。症例数や論文も大事だが安全で質の高い医療提供に優先 するものはないだろう。また専門 医制度が必ずしも専門医の質を 担保するものではないという事実 も明るみに出た。質管理や質保証 といっても、縦割りの組織体制や偏ったメンバー構成では難しく、質と はほど遠い権威主義や大学中心主 義が見えてくる。

教育は最も有効な未来投資で

あるが、それを担う学校や大学の 質そのものが問われているのではな いだろうか。暴力団とのつきあいが 明るみに出た病院長や、研修医の 女性への暴行など最近では医師に あるまじき品のない事件が多い。 医師という職業も一般論として人 口10万人あたり2・0(5000人 あたり1人)を超えるとそれほど 稀少な職業でもなくなるそうだ。 事実、労基の問題で弁護士に相談 したら「医師も労働者」とにべも なく断定されてしまった。肉体労働 者的是ではあるが、使命感や職業 倫理といったある種のプライドも打 ち砕かれるような気がした。治療 の甲斐なく患者が亡くなって、疲 労困憊の暁を迎えても、医師とし ての使命感が支えになっていたのだ が。そのような教育を受けてきた 自分にとっては寂しいとともに、こ れからは「仕事の鬼」は出ないな と思った。日本経済を立て直し、 世界第2位の経済大国を打ち立 て、ジャパンアズナンバーワンとい われた活力はもはやない。大きな 夢が描けない膠着した老大国にな りつつある。教育を抜本的に再考 する時期にきているが、森友学園 を巡る政治や官のいわゆる「付度」 はルールを守らないと同義語だ。 週に数日しか出勤せず、巨額の税金を東京ガスに付度した石原氏の 「記憶がない」、「一任していた」 で組織が動くなら、リーダーもそ の教育も要らない。

「レセプト債」なる債券が破綻したことが報じられていたが、そもそもレセプトが債券化されるのかと大きな疑問を持っていただけに、驚きはない。と同時に（このフリース、安倍総理がよく使う）債券になるレセプトって、ロクな内容ではないと思った。間違っても、ゴメンナサイはない！

資金繰りに支障を来たず診療内容のレセプトであることは、間違いない。取引銀行から資金を得られないから債券として売ったわけで、証券会社の利益を含めればかなり買い叩かれているだろう。債券の購入者の利益も入るから、いわば

二束三文しか医療機関に入っていないことになる。証券会社も問題があると思うのが、フツーだろう。

レセプト債で儲けようと思う気はさらさらないから、まだ、未収金の回収の方がマトモだと思ふ。医療には、ほんとうはそんな利潤はないのに、そこでなんとか儲けようとする、歪みが出るもんだという典型である。仮に、架空請求のレセプトだったら……と思う。

そのレセプトだが、わたしの時代は手書きだった。下手な汚い字で書いていたが、数字は判読できただろう。しかし、そのレセを起すのは大変だった。なにしろ、カルテの医師の記載がなっていないか

レセプト債の変



ら、病名と検査、薬や注射の関係が判然としない。もし監査があったらどうしようと思うのが、事務長として頭を痛めるところだった。〇〇ばかりしかないとカルテも、めづらしくなかった。医師にそれを言うと、ほとんどの医師は「それは頭の中に記録している」だった。つまり「知らしむべからず依らしむべし」の世界だ。

その「紙のレセプト」は十数万円札だったり、百万円札だよと医事課の職員に指導していたものだ。現在は、USB一本に何千万円分のデータが入っているのだろう。しかし、その元となるのは紙であ

れ電子であれ、カルテから起こされたものだ。電カルの時代になって久しいが、そこに記録されている診療行為が正しいかどうか問われてくる。紙カルテの頃は、先にも述べたように事務方が医師の怠慢をカバーしていた。特に、症状の記載が雑（自分の頭の中にはあるそうだが）な場合、電子カルテになつてからどうカバーしているの

だろう。この辺も、これからの経営にとって課題だと思ふ。手術室などでの使用医療用品や注射薬などは、看護師がダブルチェックされているのが、フツーだろう。心カテやステントを受けたときに、

痛感することである。あるいは、手術室での音声記録も普及してきた。ただ問題は、日常の外来診療や入院患者の回診の際の記録である。そこがきちんとされている病院はレセプト債に売却されないだろうが、雑になつてると売りに売れない可能性がある。

それは経営の乱脈な病院での話だが、これからの時代、電カルの記録は綿密である必要を感じる。というの、レセプトのチェックにAIの導入も必至だと思ふからである。それに対する反対論はあるのだが、やはり診療の公正さが問われてこよう。医師の診断の絶対説

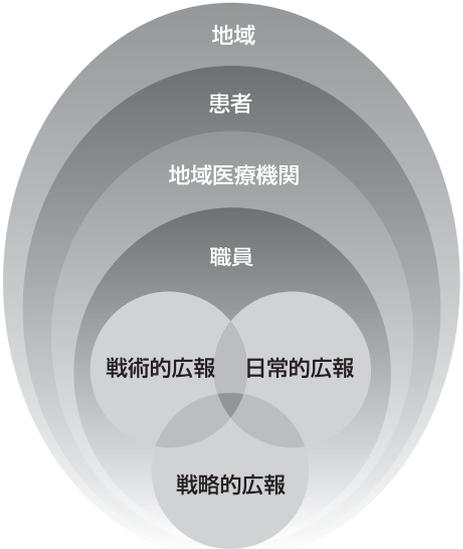
は、京都府立医大の一件でも強く出されているが、そこに社会的性があるかどうか問われてこよう。

社会的性ということとは難解な話ではなく、京都府立医大の一件でも、社会はオカシサを感じている。ということは、自由裁量権の問題だ。医師の診断は絶対に正しいと言いつ張るのは、無理があると思ふ。時代は、そんな時代ではない。防衛医療になつてしまふという意見もあるが、医師の権威の防衛ではなく、患者を防衛することこそが医道の本道ではないかと信じる。その意味でレセプト債の破綻は大きな意味を有していると考え、から、論及させて頂いた。医療の根つ子にあるものはなんなのか、引き続き問われるであらう。岡田

広報、情報の視点から病院経営を考えます。
広報で変わる 医療環境
 DOCUMENTARY FILE
 49

広報的視点から、病院のビジネス構造の改革をサポートします。

病院経営の再構築の時代を迎えた今、
 私たちHIPは、貴院の将来ビジョン、
 そのための経営戦略・戦術における課題を見出し、
 そのためのソリューションとして、広報活動を組み立てます。
 アプローチの視点は三つ。
 戦略的広報、戦術的広報、日常的広報。
 いずれにおいても、
 病院経営者、そして現場の職員の方々と一緒に考え、
 貴院がめざす医療、病院の実現に向けて、
 あらゆる広報表現物をご提供します。



HIP 有限会社エイチ・アイ・ピー
 〒466-0059 名古屋市中区福江2丁目9番33号
 名古屋ビジネスインキュベータ白金406
 合同会社プロジェクトリンク事務局内
 TEL052-884-7832 FAX052-884-7833
 貴院の広報をあなたといっしょに考えます。そして答えを出します。私たちはエイチ・アイ・ピーです。

第421回 これからの福祉と医療を実践する会

私は外科医の傍ら、社会起業家としての活動を行なっている。

「チーム医療は市民参加型に進化する」というビジョンから、9年前に一般社団法人チーム医療フォーラムを設立し、市民の健康リテラシー向上と、いのちを大切にす

と日本人において健康における当事者意識を持たせるのは極めて困難で、体力のある企業が数千億の資金を投入しても実現不可能と言われている。ブルーオーシャンの

先行者利益は莫大であろうが、本格参入する営利企業が現れないのが現状である。われわれ社会起業家の腕の見せどころであろう。

超高齢社会には様々な問題が山積している。社会全体を一つの大きな生態系と捉え、複雑系の科学による対応をしていくべきと考えている。法人の活動を知、情、意の分野に分け、医療の姿を探索する季刊誌『ツ・ナ・ガ・ル』の発行、いのちのやりとりを共感しあう場としてのMEDプレゼン開催、健康リテラシー向上のための草の根勉強会支援を行なっている。事例として、超高齢社会のイシューである高齢者の低栄養（サルコペニア）問題に対し、日本静脈経腸栄養学会・東口高志理事長の指導のもと市民の栄養教育の重責を担っている事業を紹介する。食とい

うアプローチによるソーシヤル・キャピタルの復興であり社会貢献事業でもある。チーム医療による組織活性化のみならず、これからの社会における医療の新たな使命についても熱く語ってみたい。

（秋山和宏）
日時 五月十九日（金）
午後二時～四時半

人を治し、
社会を良くする医療のために
……チーム医療フォーラムの挑戦

発題者 特定医療法人財団松園会
東葛クリニック病院 副院長

（二社）チーム医療フォーラム
代表理事 秋山和宏

会場 戸山サンライズ特別会議室
会 員 一八〇〇〇円
会 員 外 一五〇〇〇円

申込先 Tel. 03-5834-1461
Fax. 03-5834-1462



新宿区戸山1-22-1
地下鉄東西線早稲田下車徒歩10分
大江戸線若松河田駅下車徒歩8分

書き終えて

▼お知らせ欄みたいただが、対人援助職の方でIPRトレーニングに参加される人には、当研究所で3分の1の五万円を補助します。どうしようもない職員はやめてね！
詳しくはIPR研究会に問い合わせ。

▼補助金の金額はモリトモ的なのではないし、少額だ。しかし、各種補助金でわが国の福祉が充実してきたように、小さな小さな社会還元になろう。対人援助とは、感性なしにはできないことは、今月号の3頁に書いたのでご参考に。

▼しかし、総理大臣ともあるう人が、夫妻で（わたしに言わせれば）怪しい思想の人に近づかれてしまうとは、与党内で批判があるように、脇が甘いのだ。もともと、政治家とは、いい顔をする宿命。

▼「清き一票」は、必ず存在すると思うが、「汚染された一票」もあるにちがいない。政治が清廉か汚濁かも一票によつて決するのだ。

▼義理で投票するなんて、義理で仕事をしているのとオンナジダ。そんな組織は腐敗するのだが、義理が廢ればこの世は闇よ、なんて思っている職員は腐敗菌だ。もちろん、義理の経営は論外で人情もへんやなさに繋がってしまう。

▼「働き方改革」は、医療、介護では難問だ。だからこそ、小さな努力の積み重ねが必要だと思う。それが、経営をも左右するだろう。

医療と介護をデザインする企業 株式会社 星医療酸器

パレットで解決！

GPS

全地球測位システム
GPSで現在地を特定しコールセンターに自動転送され、迅速に対応

Bluetoothリモコン

2階から1階、別の部屋からでも、リモコン操作が可能です。

どうしたのかな???

機器に何かの不具合が発生すると手元の画面で対処方法が確認できます

いろいろ知りたい!

ポンベの使い方等の必要な情報は、動画でいつでも見る事が出来ます。

在宅酸素療法

Back to Home!
HOME OXYGEN THERAPY

酸素濃縮装置

酸素濃縮器リモコン 災害時救済ボタン付
※写真は2L器
2L 3L 5L

携帯用ポンベ

生活に合わせて色々な使い方が可能です。3色からお選びいただけます