

ふくよか

2023春号

■長崎県病院企業団本部
■令和5年4月発行

島原城に咲く梅の花

目次 CONTENTS

P2…企業長より

孤独の中で闘っている病院長の思いを知っていますか

P4…退職者の挨拶

退職される職員から挨拶をいただきました。

P5…表彰者のご紹介

表彰された職員についてご紹介します。

P6…特集 看護職員のキャリア開発ラダーについて

看護職員の質的水準向上等の取組をご紹介します。

P7…各種看護師育成資金貸与制度のご案内

子育て支援ハンドブック（改訂版）のご案内
ぜひご活用ください。

P8…Break Time

「最初に確認したこと」

vol.
35

孤独の中で闘っている病院長の思いを知っていますか

企業長 米倉 正大

私事になりますが、2002年から2012年まで、国立病院長崎医療センターの病院院長を10年間やってきました。その最後の4年間は、九州担当理事をやりましたので、九州の28の国立病院長の悩みなどにも接してきました。そしてまたこの11年、8病院及び3診療所を取りまとめる病院企業団の企業長として、多くの病院長の苦悩を見てきました。この約20年余りを振り返って、病院長として闘っている彼らの思いを代弁させていただくことにしました。

一般的に公的施設の病院院長に就任する医師の年齢は高く、場合によっては定年退職の数年前ということすら少なくありません。しかも、医師の中でも若いころから「病院長になりたい」と考えている医師はおそらくごく少数派で、病院で勤務している間にいろいろな要因が複雑に

絡まって病院長になったというのが実態ではないでしょうか。現在の病院院長は、以前よりも多くの病院経営の知識が求められます。経営にかかわる知識は、それまで追求してきた医学あるいは医療の道とは専門性が明らかに異なります。長い間、臨床医として活躍してきた医師が、突然、病院長になり、これまでの臨床医としての立場とは異なった立場に入り込みます。病院長になった時には、これまで経験してこなかった病院経営特有の事象を学ぶことは大変ですが、しかしそれは非常に重要なことです。医師会を含めた地域医療構想、DPCデータを用いた診療報酬のシステムはもちろんです。そのデータを利用した各部門への人の配置は特に頭を悩ませるところです。

最近では病院長の守備範囲はさらに広がり、医療従事者の働き方改革・ワークライフバランス

ス、医療安全と感染管理、医療訴訟、パワーハラスメントの問題などの広い視野を持つ必要があります。これとは全く違った大きな仕事として、各診療科の医師の確保に多くの病院長が苦勞しています。その点では、長崎県病院企業団は、40年以上前から長崎県養成医システムが確立していることで、ほかの病院と比べると医師確保には比較的恵まれています。

しかし、守備範囲が広がった現在では、優れた病院長は、一日にして生まれるわけではありませぬ。失敗と成功を経験し、試行錯誤を繰り返しながら、そして先輩や後輩との対話の中から、立派な病院長は育っていきます。いろいろな職種の職員とのディスカッションから得た多くの知恵を実践で活かすことによつて、病院長としての能力はさらに磨かれていきます。そして、多くの病院長が同じ苦悩を

抱えていると知ること、気持ちが晴れやかになり、明日への活力が生まれます。すべての病院長は、医師として、自分の病院の医療の質をどう追及するかという問題、および病院経営者としてどう収支を改善し、大きな赤字は出さなくても少しでも赤字をなくすかというジレンマの中で闘っています。特に長い間、臨床医として闘ってきた病院長は、患者さんの側に立ち、また医療従事者の側に立つて考える癖がついています。医療の質にこだわり、患者さんから選ばれる病院作りを目指すことが、常に頭の中から離れませんが、しかし、職員配置を潤沢に、また高品質の医療機器などにこだわると、高コストに繋がってしまうという泥沼にはまり込んでしまいます。病院経営というところ、「収支を改善すること」とあるいは「利益を出して次の投資の原資を稼ぐこと」と理解されがちです。もちろん、こ

れも病院長の役割の一つですが、病院経営者に課された役割はそんなに単純なものではありません。医師としての理想と病院経営の現実をどう調和させるか、孤独の闘いの中で苦闘しながらの日々を送っています。

病院には多くの職種があります。その人たちを、同じ目標に向かって統率していくという仕事は、いろいろな苦労があります。どの職種一つ欠けても全体の組織は崩れていきます。職員が気持ちよく働ける職場を作るといことが、まず最優先される事項だと思います。職員が気持ちよく働ける病院では、患者さんも笑顔になります。しかし、そのような病院を存続させていくためには、経営的に安定していなければなりません。そのため要求されるのが、医療の質において費用対効果を考えた経営を、いかにバランスよく保つかということなのです。理想と現実を行き来しながら悩んでいくことが続いていきます。時には医療職の思いを尊重しつつも、現実的な意思決定を行う必要があります。一部の職種と意見が異なるときは、丁寧な説明が必要となります。また上に立つも

のが部下に命令する時、あるいは職員の誤りを注意する時、そのあとには説明責任とフォローに数倍もの時間を費やすことが重要でです。これをおろそかにすると、職員はついてきません。これは、私の信念です。

また、公的な病院長という立場は、永久に続くわけではありません。一般的には10年以内が普通です。即ち次の人に引き継ぐまでの一時的な立場であることを自覚しないといけません。また病院長には、人を育てるといいう大切な役割もあります。各部門に適切な人材を育て、バトンを渡せるように意識して育てなければなりません。病院長になる人には、向き不向きがあります。相手の思いを早く読み取る術も重要な才能であり、上に立つためには必須な要件です。

今、長崎県の離島及びへき地で起こっている人口減少の問題は、病院運営上きわめて大きな課題をいくつも抱えています。私は数年前に「縮小の時代を生き抜く知恵と勇氣」と言うスローガンを掲げました。多くの難問に病院長を先頭に職員一丸

となつて、勇気をもって改革に果敢に取り組んでいくことが重要であると言ってきました。そのためにはまずそれらの課題を職員と情報共有することが重要です。人口減少による患者数減少、また各職種の職員確保の問題、そもそも縮小していく離島・へき地での医療の質を大きな赤字を出すことなくどう保っていくのか、いろいろな悩みの多い課題です。数十年前までは、日本の経済は右肩上がり、これに伴い病院の役割も右肩上がりに多くの機能を拡大させてきました。しかし、人口減少を迎え、これに伴い患者さんの減少を前にして、医療の質を維持しながら、経営を安定させるためにはどのような縮小計画を立てるのか、病院長の苦悩は続きます。

特に、長崎県病院企業団の拠点病院は、それぞれの地域医療の要です。地域医療のビジョンをどのように達成するのか行政との話し合いの中で調整していくことも必要となります。行政との情報共有は非常に大切です。病院長は、政治家と直に接する機会は少なく、政治に首を突っ込むことに躊躇している人

が多いですが、地域の拠点病院の役割を担っている病院長は、これらの仕事を苦手だと言っている余裕はありません。特に、コロナ禍においては、行政との情報共有は非常に大切で、拠点病院の役割の大きさが認識され、大変ではあります。病院長としてやりがいがあったのではないかと思えます。最後になりますが、病院長職は多くの人と接する機会が多く、一見派手な役割と思われがちですが、ここに書いてきた思いを抱きながら、病院長は孤独の中で闘っています。病院長の思いなど想像もしてこなかったらう職員の皆さんに、少しでも知ってもらいたくて、あえて筆を執りました。



退職者の挨拶

令和4年度末に退職された5名の方からの挨拶です。



島原病院 事務部長 山崎 司



長崎県病院企業団にお世話になり、早くも5年となりました。2年間は五島中央病院と奈留医療センターに勤務し、3年間は島原病院勤務でした。どちらの病

院でも職員の採用が最重要課題でした。優秀な職員に恵まれ、つつがなく今日を迎えられたのは、皆様のおかげだと思っております。

職員を大切にすることで、地域住民の健康を守ることが病院の目指す目的だと思い仕事をしてまいりました。そのためには、収益を上げて必要な建物と最新の医療機器を備えて、最高の医療スタッフを迎えることが大切だと思っております。

企業団病院となり15年目となりますが、これからは少子高齢化社会が進み、医療者確保と人口減少による患者確保が大切になってゆきます。医療者確保のために、病院間の垣根を低くし、人事交流が進むことを期待し退職の挨拶と致します。

今後は諫早の地でボランティアをしながら暮らしておりますので、お近くにお越しの節はお立ち寄り下さい。

島原病院 院長 木下 明敏



平成23年4月に、当時長崎医療センター院長だった米倉正大企業長に背中をおされて、長崎医療センターから長崎県島原病院の副院長として赴任しました。令和2年4月に院長へ昇任しましたが、昇任後はコロナとの闘いに明け暮れた3年間でした。私のモットーは「前向き、笑顔、思いやり」それに「感謝」です。

このモットーで、職員がやりがいをもって胸を張って働ける職場作りを目指してきました。令和4年に病院理念を「地域の健康な未来を創造する」と改訂しました。医療を取り巻く環境は、コロナ禍で急激に変化し、もうコロナ前には戻りません。中核病院として職員一人一人が地域医療を牽引していくという気概・矜持を持って、自律的に考えて動くことが、この変革の波に取り残されないためにも重要なことです。先を走りすぎる場面も多かったかと思えます。ただ一心に組織変革を成し遂げたかったためとご容赦ください。病のために志半ばでの退職ですが、多くの方々に支えられてきました。ここに深謝申し上げますとともに、今後の皆様の益々のご健勝とご多幸を祈念しております。

対馬病院 看護部長 山田 久美子



このたび、3月末日を持ちまして定年退職の運びとなりました。

昭和61年に旧厳原病院に入職して以来、いろいろなことがありました。

何度となく辞めたい病が出ては消えてきましたが、無事定年まで勤めることができましたのも、みなさまのおかげです。感謝申し上げます。

また、長年看護部長を務め、至らない点も多く、ご迷惑をおかけしたことをこの場をお借りして、お詫び申し上げます。最後の3年間は新型コロナウイルスという見えない敵との戦い、終わりの見えない日々が続きました。その苦境を院長のリーダーシップのもと病院全体で一致団結、協力し、乗り越えられたことは、対馬病院の強みだと思います。これからも対馬の住民のため頑張ってください。私も一住民として、応援しています。

最後になりましたが、みなさまの健康と益々のご活躍、そして長崎県病院企業団のさらなる発展を心よりお祈りし、退職の挨拶といたします。みなさま、長い間、ありがとうございました。

上五島病院 看護部長 頭島 利江子



平成9年に入職、看護師として26年が経過しました。いろいろな刺激を受け、経験を重ねたことは自身の貴重な財産となりました。これまでお世話になりました多くの方々にお礼を申し上げます。

定年退職を迎えるにあたり、様々な想いを巡らせています。看護師として、必死だった時期、楽しかった時期、悩んでも悩んでも答えが見つからなかった時期、わずかでも成果を得られた時期、他にもその時々を思い出します。看護部長に就任してからの5年間も日々変化のある毎日でした。特に、「COVID-19感染症対策」「外国人技能実習生の受け入れ」に関しても、「必死」から「わずかな成果」までを辿ってきました。そのような中、看護師の確保、人材育成については常に課題でありました。厳しい状況でも一緒に関わり支援していただいた皆様には感謝の気持ちでいっぱいです。本当にありがとうございました。

今後の長崎県病院企業団のさらなる発展を願い、上五島病院もその時々での特徴、世情に応じて発展していくことを祈念いたします。

* 表彰者のご紹介 *

本部 貞方看護管理監 瑞宝単光章受章



皇居宮殿東庭にて

令和3年秋の叙勲において、瑞宝単光章を受章されました。また、新型コロナウイルス感染症拡大により延期されていた皇居内見学等に令和5年1月ご出席されました。

長年のご功績に対する、栄えあるご受章、心よりお祝い申し上げます。

壱岐病院 事務部長 吉永 可公

平成30年4月から5年間、長崎県壱岐病院で勤務させていただきました。その間、壱岐病院では令和2年3月、長崎県において1例目の新型コロナウイルス感染者を受け入れました。その後も壱岐では全国の流行波と同じよ



うな状況が続いていますが、向原院長先生指揮の下、職員の皆様のご努力で公的医療機関の使命を果たせています。

未だ感染収束は見通せない状況ですが、本年5月には、感染症法上の分類変更が決定しており、これまでの制限等が見直しされて感染対策は大きく変わろうとしています。併せて、病院への診療報酬の特例措置や支援事業補助金も見直しされ、病院経営は厳しくなることが考えられます。更には、医師の働き方改革2024、公的医療機関等2025プランで病院はさまざまな対応を迫られると思います。

このような中、壱岐病院では今年度、新しい病院情報システム、電子カルテの更新、数年後には健康増進や診療機能充実のための増築工事の完成を目指しています。

長崎県壱岐病院は1895年に設置された壱岐石田郡立病院を前身に128年の歴史があり、これまで幾多の変遷がありました。これから先もその時代に合った医療を提供し、壱岐病院が安定した経営基盤の下、住民の皆さんから愛され必要とされる病院であり続けられようお祈りいたします。

5年間大変お世話になりました。

対馬病院 梶野診療支援部長 医療功労賞受賞



福岡市内で行われた表彰式
(読売新聞西部本社提供)

この度、約30年にわたる離島医療へのご尽力が称えられ、「第51回医療功労賞 九州地方医療功労賞」(読売新聞社主催)を受賞されました。

今後も地域のため、ますますのご活躍を心よりお祈り申し上げます。誠におめでとうございます。

八坂対馬病院長兼上五島病院顧問 地域医療貢献奨励賞受賞



東京都内で行われた表彰式

この度、離島やへき地などで地域医療に多大な貢献をしている医師を顕彰する「第16回地域医療貢献奨励賞」(一般社団法人住友生命福祉財団主催)を受賞されました。

長年にわたり長崎県内の離島医療に携われ、その功績が認められての受賞となりました。誠におめでとうございます。

看護職員のキャリア開発ラダーについて

企業団看護部では、看護職員の質的水準向上等を図るため、各病院で臨床ラダーを運用していました。2021年度に日本看護協会臨床ラダーに準じた企業団病院共通の「企業団キャリアラダー」を導入しました。

「ラダー」とは「はしご」を意味しており、「企業団キャリアラダー」では、ジェネラリストとしての看護実践能力、スペシャリスト(専門看護師、認定看護師、診療看護師)や看護管理者に必要な能力が段階的に表されています。各段階で期待される能力や、到達度によって能力を客観的に示すことで、個々の自己研鑽や職員の育成、ひいては質の高い看護の提供につなげることを目指しています。

どこの、どのような環境で働く看護師でも同じ基準が適用されているので、「どのぐらい知識・スキルが身についているか」「自分の段階に合った課題・目標・役割」がわかりやすくなるとともに、「患者さんからの信頼」や「モチベーション向上」にもつながります。

自分の目標を定め、ラダーを取得して、ステップアップしていきましょう！

ラダーⅠ 新人レベル

ラダーⅡ 一人前レベル

ラダーⅢ 中堅レベル

ラダーⅣ～Ⅴ

エキスパート・
看護管理者

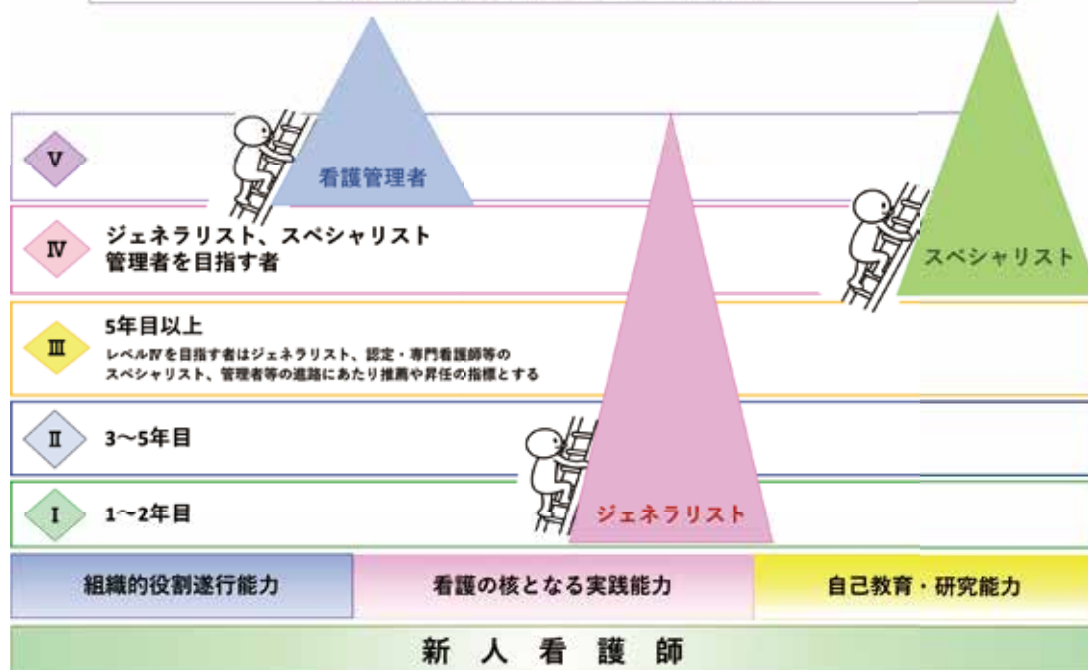


長崎県病院企業団看護部キャリア開発ラダー

長崎県病院企業団 看護部基本的理念

良質な医療と看護を通して郷土に貢献する

- 高い看護実践能力を有する看護師育成
- チーム医療を推進し、地域と連携した看護を提供
- 働きやすい魅力ある職場づくり(職場環境)



➤ 各種看護師育成資金貸与制度のご案内

一定の要件を満たすと、貸与額の返還が免除されます！



認定看護師資格を取りたい！

貸与の条件

※それぞれ両方を満たすこと。

- ☑ 病院が必要とする認定看護分野である
- ☑ 自己啓発等休業を取得して養成施設に通う

貸与金額

- 入学金、授業料、実習料の実費
- 教科書代 10万円
- 生活費 25万円/月

免除要件

資格取得日の翌日から起算して5年間
企業団病院に在職



助産師資格を取りたい！

- ☑ 病院長に資格取得について承認を受けている
- ☑ 自己啓発等休業を取得して養成施設に通う

- 入学金、授業料、実習料の実費
- 修学補助費 10万円/月
- その他必要経費(教科書代等)



診療看護師になりたい！

- ☑ ①以下のいずれかに該当
(A)大学院の修士課程に在学
(B)修士課程修了後に連携医療機関※において実務研修中
- ☑ ②①に引き続いて企業団病院に勤務

- (A)の期間中
- 入学金 50万円以内
 - 生活費 25万円/月
- (B)の期間中
- 生活費等 25万円/月
 - 宿舍費用の一部

(A)の貸与期間と
(B)の研修期間のそれぞれ2倍の期間
企業団病院に在職

※診療看護師については、毎年度7～11月にかけて翌年度の修学生を募集しています。

※連携医療機関…長崎医療センター
または企業長が指定する医療機関

ご質問等は各病院の総務課または本部総務人事班
(095-825-2255)までお寄せください

子育て支援ハンドブック（改訂版）のご案内

妊娠・出産・育児・介護と仕事との両立のためにハンドブックをご活用ください！

Q. どんなときに活用したらいいの??

1. 不妊治療での通院で休みたいとき・・・出生サポート休暇（新設）
2. 子どもの熱で早退もしくは休みたいとき・・・子ども看護休暇
3. 育児のために短時間勤務をしたいとき・・・育児休暇、育児短時間勤務、部分休業
4. 出産・育児に係る男性職員のための休暇・・・出産補助休暇、育児参加のための休暇
5. 介護のために休みたいとき・・・短期介護休暇、介護休暇、介護時間

子育て支援ハンドブックはこちらです。 右のQRコードからもアクセスできます。
<https://www.nagasaki-hosp-agency.or.jp/service/jisedai/>

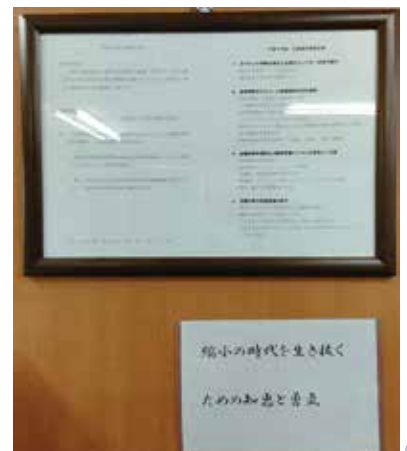


Break Time 最初に確認したこと



- 春は別れの季節、そして出会いの季節といいますが、年度末、病院企業団で地域医療にご貢献いただいた多くの方が、退職、異動となり職場を後にされました。ご退職された方、異動となられた方、これまで本当にお疲れ様でした。心から感謝を申し上げます、ありがとうございます。これからのますますのご健勝とご活躍をお祈り申し上げます。
- また、年度が替わり、新規採用者をはじめ、多くの方に病院企業団に来ていただきました。病院企業団へようこそ。これからどうぞよろしくお願いいたします。今は期待とともに不安に感じることも多いと思いますが、わからないことは先輩や上司に相談して、少しずつ職場に慣れていただければと思います。
- 私は1年前に病院企業団に赴任してきましたが、4月1日に私が最初に確認したことは、病院企業団の目的＝基本理念でした。病院企業団は約2300名の様々な職種の方で構成されています。様々な考えを持つ職員が1つの組織として事業を推進していくためには、組織の目的＝『**基本理念**』を共有することが最も重要だと思います。
- 『**医療の地域偏在が顕著な長崎県の離島・周辺部における継続性のある良質な医療の提供と医療レベルの向上を図り、県民の健康な生活の確保に貢献する。**』これが、病院企業団の基本理念です。新規採用職員はもちろん、病院企業団のすべての職員の皆さんにあらためて、この基本理念を共有してほしいと思います。
- この基本理念を確認して、私が意識したのは、「継続性のある」という部分です。「良質な医療の提供と医療レベルの向上」は、すべての医療機関に共通する目標だと思いますが、他の医療機関と異なるのは、企業団病院は、それぞれの地域の医療の最後の砦だということです。企業団病院がなくなれば、その地域の医療は成り立ちません。人口が減少していく縮小の時代においても、将来にわたって、離島・周辺部の医療を守っていくためには、病院企業団の各病院が、健全な経営と、良質な医療の提供・医療レベルの向上を両立していかなければなりません。
- BreakTimeのコーナーの内容としてはどうかと思いましたが、年度の初めにあたり、この基本理念を、新規採用者をはじめ企業団職員の皆さんと共有したいと思います。また、病院企業団の基本理念とは別に、各病院や各部署もそれぞれ基本理念や目標を掲げていると思いますので、あらためて確認してみてください。

(文：副企業長 伊藤幸繁)



企業団本部に掲示されている基本理念

編集後記

この度、人事異動で6名の方が本部を去ることとなりました。大変お世話になりました。ありがとうございます。近くに來たら遊びに来てくださいね。皆様の新天地での益々のご活躍を祈念しております。

また、5名の方が本部へ着任されました。一緒に頑張っていきましょう！



ふくよか

～「ふくよか」の由来～
医療人として患者さんに寄り添った会話が自然と出てくるような能力をつけてほしいとの企業長からの願いが込められています。

令和5年4月発行
編集・発行／長崎県病院企業団本部
〒850-0035 長崎市元船町17-1 長崎県大波止ビル7階
TEL.095-825-2255 FAX.095-828-4759
E-mail : honbu@nagasaki-hosp-agency.or.jp
URL : <http://www.nagasaki-hosp-agency.or.jp/>
上記メールアドレスに記事についてのご意見・ご感想を
ごんごんお寄せください！



長崎県病院企業団

検索