

ふくよか

地域で支える医療と介護

2023 | 秋号 ■長崎県病院企業団本部
■令和5年10月発行



写真提供:(一社)長崎県観光連盟

「舟志のもみじ街道」(上対馬)

CONTENTS

- P1 ——— 企業長より
- P2 ——— 新監査委員の紹介
- P3 ——— 特集1 | 第45回長崎県地域医療研究会
- P4 ——— もくせい会会長インタビュー
- P5 ——— 特集2 | 令和5年度新規採用職員研修
- P5 ——— 働きやすい職場環境づくり
- P7 ——— BREAK TIME

「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付けて欲しいとの企業長からの願いが込められています。

vol.37

長崎の自然は『らんまん(地学編)』



NHKで植物学者・牧野富太郎をモデルとした『らんまん』が放映され、私は県教育委員会学芸文化課に在籍し、牧野博士の植物図鑑を眺めていた若かりし30代の頃を思い出しました。博士の図鑑は今まで見たカラー写真とは全く違う精細な描画でしたが、今更ながらその価値に気づくことになりました。

学芸文化課では、皆さんが良く耳にする“天然記念物”や“国宝”といった文化財の指定や保存に関わる仕事を担当しました。郷土長崎県が歴史文化だけでなく、豊かな自然に恵まれ、多くの貴重な動植物が育まれていることに感心し、また、専門的な指導を仰ぐため、招聘した地質・植物学者等の先生方と県内を巡回する度に、郷土に対する理解と認識を深める機会を得ました。今回はその一端として植物学ではなく、あまり接する機会が少ない地学関係の文化財をご紹介します。いずれも本県が誇るべき文化資源です。

2021年10月開館の「長崎県恐竜博物館」の近く、県の天然記念物「野母崎の変はんれい岩露出地」として指定されている“しめ縄”を張った有名な夫婦岩の一角は、九州で最も古い約4億8千万年前の岩石で、周辺で多くの恐竜化石が産出されるのも至極当然のような気がします。また、西彼杵半島の県の天然記念物「三重海岸変成鉱物の産地」では宝石の翡翠原石(新潟県糸魚川が有名)があり、当時とろっとしたツヤ感ある表面を撫でたことを記憶しています。

そのほか印象深いものとして、五島・壱岐・対馬のさざなみの化石である漣痕(れんこん、食べ物の蓮根とは違います)

BREAK TIME



や火山活動に伴う溶岩トンネル・断崖。島原の「平成新山」も国の天然記念物ですが、指定当時、北海道の「昭和新山」と同様、形成過程の詳細な記録もあるので“特別”天然記念物(いわゆる国宝級)にできないか、文化庁担当者に掛け合いましたが、“特別”は代表選手のみで同じ種別を2つ指定できないとのことでした。

また、当時地学関係者から「毎年8cmハワイは日本に近づいており、8千万年後には徒歩でハワイに行けるかも知れない」という話を聞き、毎日時間に追われる私たちの時間軸の短さを考えさせられたことを覚えています。

皆さんも身近な自然を探索してみませんか。

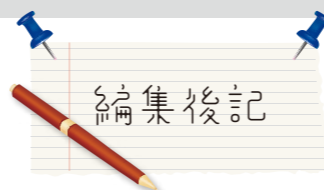
今回も最後に心に残った一言、詩人でハンセン病元患者である塔和子氏の「胸の泉に」の一節、「何億の人がいようと、かかわらなければ路傍の人」。どんなに小さな関りでも人の心は磨かれる、また、自ら関わるのが大切だと思っています。

(文:副企業長 馬場秀喜)



長崎市恐竜博物館

©NAGASAKI CITY



今号では、新規採用職員研修を特集しました。講義中の真剣な表情から一転、夜のバーベキューでは、どのグループも素敵な笑顔で応えてくれました。誌面の関係上、全グループの写真は掲載できず…。新規採用職員の皆様も、まぶしい笑顔に触れたかった先輩職員の皆様もどうかご容赦ください。[T.S]

令和5年10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
[U R L] 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 どんどんお寄せください!

地域で支える医療と介護

長崎県病院企業団
検索

長崎県病院企業団
ホームページ



ダイバーシティー(多様性)と

能力主義は相いれるか

企業長 米倉 正大

最近ダイバーシティー(多様性)という言葉が耳にするようになりました。社会の中で、あるいは企業の中で、差別なく、いろいろな人と一緒に混ざり合いながら生活していくことが、重要だということとです。ダイバーシティーには大きく分けて、表層的ダイバーシティーと深層的ダイバーシティーがあります。表層的には、外見的な性別、人種、身長、年齢、体格などです。一方、深層的には、性格、コミュニケーションスタイル、働き方、教育、宗教習慣、考え方、信念などです。

表層的なダイバーシティー中でも最近、ジェンダー・ギャップ指数で示した各国の順位が発表されました。日本は125位と発展途上国並みだということです。順位が低い原因は、政治では旧態依然と女性の占める割合は10%で、経済分野でも女性の管理職の割合は10%前後だといえます。我々医療の分野でも、施設長である院長を見ても企業団病院ではゼロ、県内の公的病院でもゼロ、全国・国

立病院機構140病院でも2人位で、女性の管理職としての社会進出を見ると惨憺たる状況です。このことは、相当前から叫ばれていましたが、日本では向に進んでいないどころか、後退しているような状況です。しかし、長崎県では、女性副知事が初めて誕生し、これから女性の活躍が期待されるところです。

さて、今回は、ダイバーシティーの中でも深層的な要因による差別について書いてみようと思います。これは、多くの問題を含んでいます。深層的な要因の中でも、能力に総称される学歴、コミュニケーションスタイルなどは、多様性とは言いながら、社会では簡単には受け入れ難いのではないかと思われます。例えば、高校や大学などは、明らかに能力選別入試を行っていますし、企業も能力重視の試験や面接を行っており、決して、職場に能力の多様性を持ち込むことはありません。病院に採用される時、医師、薬剤師、看護師、検査技師、放射線技師な

どは、すでに能力が試された国家資格合格者として採用されています。このような職種は別として、資格試験のいらない事務職やその他の職種についても、面接のときにすでにその能力が試験されて採用されます。学力やコミュニケーション能力には、様々なレベルがあり、入学や入社には、残念ながら多様性を受け入れがたい分野ではないかと思

います。

DIVERSITY MERITOCRACY

能力主義が行きつくところは 社会の分断である

実は、この能力主義こそが、避けて通れない現代の病魔なのではないかと考えます。人間の能力を測る尺度はいろいろありますが、特に今日では社会の複雑さに対応するため、学歴が過度に重視され、学歴偏重主義と能力主義が強く結びついています。現代社会の中で、ある程度の能力主義は仕方ないとして、行き過ぎた能力主義を是正するには多くの難問が立ちはだかっています。組織は、効率性と安全性および信頼性を追求しています。これは組織を運営していくためには、欠かせない要素です。そのためには一人一人の能力で表現される個性が大きく関係してきます。会社もいろいろな組織もその根幹は人であるという言葉に耳にします。

しかし、人の能力を重要視しすぎると、ダイバーシティーに逆行しかねない状況になり、行きつくところは社会の分断です。2016年、トランプ氏がアメリカ大統領選に勝利したことで、多くの労働者がエリートへの怒りを表し、彼を大統領にしたと報道されました。今のアメリカでは、学力世界と肉体労働世界の人々

の憎悪が渦巻く社会となり、能力主義が幅を利かせ、社会の分断を生むことはすでに証明されています。実際、トランプ大統領は、大手のマスコミがフェイクニュースで、自分を陥れようとしていると非難してきました。もちろん、大手マスコミの人たちは高学歴の人たちです。トランプ大統領が落選して3年がたとうとしている今でもアメリカ社会は分断された状況が続いています。この問題を解決するには多くのことを克服しなければいけません。そのカギはあらゆる労働への尊厳である。ハーバード大学のマイケル・サnder教授は言い切っています。高い給料の仕事だけでなく、すべての仕事への尊厳を高めることだと言っています。社会の多数を占める労働者が自らの仕事に敬意が払われていないと感じ、実際、その報酬は非常に低く抑えられ続けています。新型コロナウイルスが広がる中で、最

近話題になった感染のリスクにさらされながら、外に出て働かなければならないエッセンシャルジョブの人への社会的評価一つ取ってみてもしかりです。能力主義の恩恵を受けてきた人たちを一概に貶めることではありませんが、今の状況を放置しておけば、社会の分断は、さらに広がり、敵対関係に発展しかねないというのが、米国の現状でもあります。学歴偏重主義と能力主義の結びつきが強くなっている日本にもいずれ何らかの形で危機が訪れることになるかもしれません。

能力主義が顕著となった米国ではトランプ大統領の出現という形で現れましたが、過去を振り返ってみると、1966年の中国の文化大革命も又能力主義の弊害が根幹にあったのではないかと私は考えています。毛沢東主席が率いる中国の政権は国民に対し、「労働者階級からの権力奪取を目論む資本家の一味」とみなされる人物を「掃するよう中央政府からの呼びかけに答えて、学生たちは大

を提唱する共産主義を信奉する一方、常に疑心暗鬼のポル・ポトは自分のシンプである農村部の人間を除くあらゆる都市住民、とりわけ教師や専門家といった知識層を徹底的に殺しました。メガネをかけているだけで殺したそうです。10年ほど前、私はカンボジアの旅で、この悲惨な過去の状況を目にしました。

常に付きまとう各個人の能力の格差、これは人類にとつて永遠の問題です。しかしこれを放置すると、行きつくところは社会の分断であり、この領域にこそ知恵を出してその多様性を受け入れる社会を目指す必要があります。このような考え方は、国によってその表れ方が違っているだけで、中国では文化大革命として、カンボジアはポル・ポト政権による大虐殺として、アメリカではトランプ政権の出現として現れたのではないかと、私は勝手に想像しています。今回少し重いテーマを書きました。行き過ぎた能力主義は、社会の分断をもたらすという中で、一方で社会の構造が能力主義を肯定している状況では、人間の多様性を広める対応は非常に難しく、果たして、日本ではどうでしょうか。おもてなしの心を大事にしてきた日本人は、相手を尊重する精神でこの難関を乗り越えてくれるのでしょうか。



監査委員 松尾英紀

新監査委員の紹介

NEWFACE

はじめまして 監査委員の松尾です

9月1日付けで監査委員を拝命しました松尾でございます。貴重な紙面を割いて機会をいただきありがとうございます。私は、県庁時代に対馬に勤務したことがあり、また当時のいづはら病院運営協議会にも出席させていただいたことがあります。住んでみて人口減少が及ぼす様々な分野での影響と地域の存続にもかかわる恐ろしさは肌身に感じ十分認識していると思っております。

病院企業団は、人口減少が進む中、離島や半島地域の良質な医療を継続的にどのように提供していくかという極めて重要な役割を担われています。病院企業団の使命達成のため、皆様と意思を一つにし、今後の病院経営に少しもお役に立てるよう精一杯努めてまいりますのでどうぞよろしくお願いいたします。

ZOOM UP!

「第45回長崎県地域医療研究会」を4年ぶりに開催

～サステナブルな医療提供体制を目指して～

フロアからも多くの質問が出ていました

10月14日、15日にかけて長崎ブリックホール(長崎市)で、第45回長崎県地域医療研究会を開催しました。コロナ禍の中、これまで紙上開催が続きましたが、今回は久しぶりの現地開催となり、企業団病院等関係者約200名が参加し、講演・演題・シンポジウムなど充実した内容となりました。



会場の様子



会場からの質問

基調講演 | 蒲原島原病院長



メインテーマである「サステナブルな医療提供体制を目指して」について、今回の研究会会長である蒲原院長より講演いただきました。

〈蒲原病院長よりメインテーマへのコメントを戴きました〉

コロナ禍で病院機能を維持するためには、いわゆるBCP(事業継続計画)の確立が重要でした。しかし、従来のBCPは甚大災害等に焦点を当てたものであり、粛々と無期限に継続する事業計画はありませんでしたので、国連のSDGs2020アクションのように目標を定め、持続可能な医療提供へと旋回する時期と考え本テーマとしました。

特別講演 | バリオセキュア(株) 篠原永年氏

厚生労働省の最新「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン第6.0版」に求められる対応について、講演いただきました。オンライン資格確認の導入が原則義務化され、ネットワーク関連のセキュリティ対策がより求められています。サイバー攻撃の多様化・巧妙化が進み、診療業務に大きな影響が生じるリスクや、必要な安全管理措置など分かりやすく講演いただき、参加者も熱心に聴き入っていました。



シンポジウム・各演題



シンポジウム

シンポジウムは、「働き方改革～当院におけるタスクシフト」をテーマに、2024年4月に医師の働き方改革の新制度が施行されるのを前に、各病院の多職種の取り組み状況について5人のシンポジストから発表がありました。



指定演題「コロナウイルス感染症の5類移行後における地域医療の在り方」

各一般演題及び指定演題において、傍聴席からも様々な質問があり、活発な意見が交わされました。

研究会の発表集は企業団ホームページに掲載されます。次回は令和6年10月19日・20日開催予定。

インタビュー 「もくせい会 平光寿医師」



県内の離島医療に関心のある医師・研修医・医学生に対して、キャリア相談などサポートしている「長崎県離島医療医師の会(もくせい会)」の会長に今年5月に就任された上五島病院 平光寿医師にインタビューをさせていただきました。

INTERVIEW

Q 就任された抱負を一言いただけますか。

A 大学2年生から関わることとなった「もくせい会」でこのような仕事をしようになるとは、当時の私は想像できませんでした。五島市富江町に生まれ、主に離島での診療に携わりはじめて11年目となりました。

Q これまでご苦労されたことはどんなことですか。

A 診療を行う上では正直あまり感じたことがありません。いつも周りに助けられ、恵まれた環境で仕事をさせていただいていると思います。離島の生活環境に不安を抱く人もいるかもしれませんが、生活面でも特に困ることはありません。ただ、周囲の離島から離島への引越しをされている先生方をみると大変だなと感じます。

Q 先生の最初の当直はどんな感じでしたか。

A 長崎医療センターでの研修医としての初当直の時は非常に緊張していて、あまり記憶に残っていないほどです。

Q 指導された指導医の先生はどうでしたか。

A 当時の先輩医師たちはみんな、まさにスーパーマンのような先生でした。多方面にわたる幅広い知識と、専門分野の手法・治療をこなす姿は、今でも憧れます。

Q 忘れられない患者さんの思い出などありますか。

A 一番最初に入院主治医となった患者さんのことは強く記憶に残っています。自分だけではありませんが、初診から処方しただけではありましたが、初診から入院決定、治療して退院するまで一連の流れを行ったこの症例が、自分の内科医としての始まりだったと思います。

Q 若い医師に向けて企業団離島病院のお勧めポイントは。

A この紙面ですべての企業団病院のよいところを述べるのは難しいです！それぞれの病院の良さはもちろんのこと、それぞれの地域の魅力を、旅行ついででもいいのでぜひ見学にきて感じてもらえればと思います。

Q 若い医師に期待することは。

A 若い先生たちからは、専門医に対する希望や焦りを近年強く感じます。少しでもライフプランに沿えるよう周囲も努力したいと思っておりますので、若いときは学びに、そして専門医取得後も後進の指導を行いながら自分の力を発揮する場として、離島で働きたいと思ってくれる人が増えてくれると嬉しいです！

平会長、インタビューに対応してくださり、ありがとうございました。



THANK YOU


演習2 「チームの鎖」演習

【準備するもの】
A4用紙、はさみ2本、のり1個、おりがみ

【方法】

- 各グループに分かれる。
- 5人作業。1人観察者を決める。観察者は助言せず、指示もしない観察のみ。
- 上記道具を使って、折り紙で鎖をつくる（3分間）
- 制限時間内に、何個の輪ができたか競う。

①1回目：自由に
②2回目：利き手を使わず、利き手は背中にする
③3回目：利き手を使わず、かつ会話は禁止




5年後の自分への手紙

入社して2ヶ月～約1年の皆さんが5年後はどのように成長しているでしょうか？自分の目標、願いなどを書かれたでしょうか？手紙は5年後にお返しします。

◀自己紹介の様子



オリエンテーリング



ウォーキングスポット 映え7

研修の総決算。チーム一丸となり、ゴールを目指します。熱中症に注意しながら、「映え7」を探してパチリ📷「いい顔」

◀ウォーキング



懇親会

1日目の研修も終わり、各テーブルに分かれてバーベキュー。職員同士の親睦を深めました。



楽しくバーベキュー▶

研修後のレポート

- 新人同士や中途採用者同士、不安や悩みを共有できた。
- 他病院の方との良い交流の場となり、貴重な経験を得ることができた。
- 5年後の自分への手紙に書いた目標に近くよう努力していきたい。

今回の研修で学んだことを活かし、今後のご活躍を期待いたします。



**令和5年度
新規採用職員研修**

病院企業団職員としての自覚や職員相互のコミュニケーションを図るため、毎年開催している新規採用職員研修が6月19日～20日の2日間、長崎市伊王島町にある「i+Land nagasaki(アイランドナガサキ)」で行われました。今回は各病院から新しく採用された事務、看護師、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師、理学療法士の計54名が参加しましたので、その様子を報告します。

講義

講師 | 精神医療センター 村島正俊 看護師長(精神看護専門看護師)
 テーマ | ストレスマネジメント –自分のストレスを見つめてみよう–
 内容 | 自分がどのようなストレス反応が生じやすいかというパターンを把握し、自分なりの対処法を知ろう、3つのR(Rest、Refresh、Relax)をバランスよく

研修後のレポート

- ストレスを蓄積しないためにどうすべきか考える良い機会となった。
- 周囲の人が悩んでいるときに支え合い働きやすい職場環境を作っていきたい。



講話

講師 | 米倉正大 企業長
 テーマ | 新規採用者に期待するもの
 内容 | チーム医療に必要な5つのこと
 ①多職種とのコミュニケーション、②自分の役割と責任を自覚する、③多職種と信頼関係、④協調性と柔軟性、⑤常に向上心を持つこと

研修後のレポート

- 今回の研修でもグループワークがあり、コミュニケーションが大切であると感じた。
- チーム医療について再確認できた。

講師 | 馬場秀喜 副企業長
 テーマ | 公務員としての心得、長崎県病院企業団の概要
 内容 | 24時間365日公務員であることを忘れないように

研修後のレポート

- 看護師でありながら公務員としての責任もあり、基本的な挨拶や身だしなみ、公務員倫理を守ることが大切だと学んだ。
- 経営状況も知る機会となり、今後の離島医療について考えることも大切だと感じた。



働きやすい職場環境づくり

～仕事と子育ての両立～

病院企業団では、「働き盛り」と「子育て盛り」の職員の皆さんが、仕事と子育てを両立できる働きやすい活力ある職場環境づくりを進めています。男性職員の育児休業取得率は、令和3年度の11.5%から令和4年度は15.0%まで増加しています。病院企業団の「子育て支援ハンドブック」などを活用しながら、「子育て期のワーク・ライフ・バランスをデザインしてみてください。」

また、全ての職場において、子育て中の職員が休暇・休業を気兼ねなく取得できる雰囲気づくりはもとより、様々な状況にある職員がお互いのことを理解しあい、応援できる職場にしていきたいです。

**妊娠・出産・子育てに関する
休暇・休業、給付など**

〔休暇・休業制度〕

- ◆ 出生サポート休暇(不妊治療等で5日または10日以内)
 - ◆ つわり休暇(7日以内)
 - ◆ 妊産婦健診休暇(必要と認める時間)
 - ◆ 妊婦通勤緩和休暇(1日1時間以内)
 - ◆ 妊婦休息休暇(必要と認める時間)
 - ◆ 産前休暇、産後休暇(各々8週間)
 - ◆ 出産補助休暇(3日以内)
 - ◆ 男性職員の育児参加のための休暇(10日以内)
 - ◆ 育児休暇(1日2回各1時間)
 - ◆ こども看護休暇(5日または10日以内)
 - ◆ 短期介護休暇(5日または10日以内)
 - ◆ 介護休暇(通算6月以内で3回) ※無給
 - ◆ 介護時間(1日2時間以内) ※無給
 - ◆ 早出遅出勤務(選択制)
 - ◆ 育児または介護を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限(要件を満たす場合)
 - ◆ 育児休業(満3歳未満)
 - ◆ 部分休業(小学校就学前に2時間以内)
 - ◆ 育児短時間勤務制度(小学校就学前選択制)
- 〔給付制度〕**
- ◆ 出産費、家族出産費、出産費附加金、家族出産費附加金、出産手当金、育児休業手当金、介護休業手当金(共済組合)
 - ◆ 扶養手当、児童手当



※休暇・休業の取得可能要件や期間、手続など詳細は、子育て支援ハンドブック「子育て人選(再)「ワーク・ライフ・バランス」

