

2021年4月

新しい年度を迎えて

新年度が始まりました。新型コロナで明け暮れた昨年度であり、第4波の来襲が危ぶまれている新年度の幕開けですが、この1年余りの間に私たちは多くのことを学びました。いつまでも「コロナだからできない」を言い訳にしているわけには行きません。もちろんコロナ対策は最大限実施しつつ、同時に医療者として患者の皆さんのために新しい価値を作り出して行かなければなりません。

先月も紹介しましたが、3病棟ではスタッフが職種別の組織に所属するのではなく、病棟所属という形を取り、現場で発案し、現場で決定し、現場で実行するというシステムを取り入れることになっています。これは看護部からの発案です。

また医局と訪問看護ステーションが協力して訪問診療を始めることになりました。訪問リハビリテーションをより効率的に運営するために訪問看護ステーションから提案があり、すでに準備段階の訪問診療が始まっています（私も参加します！）。

リハビリテーション部の課長からは、リーダー研修や人事考課の要望がありました。リーダー研修については7月から8月にかけて、WEB形式で実施する予定です。なるべく多くの職員が参加できるような仕組みにしたいと思って

います。人事考課システムの構築については、どのような形にすれば公平かつ正確な評価が可能になるか考えてもらっています。

またある看護助手の方は、院内放送でBGMを流してみてもどうかと提案してくれました。現在、有線放送を導入して実現できないかを検討しているところです。

このように新しい価値の創造は、個々の職員の発案から生まれてくることが圧倒的に多いと感じます。皆さんが現場で働く人ならではの感性を持って、私に提案・提言をしていただきたいと思います。誠愛の未来は職員一人一人が作り上げるものだと思います。

最後にもう一つお願いがあります。今現在も新入職員のオリエンテーションが行われていますが、新入職員は皆さんの挙動を手本として刷り込み行動するようになります。どうか立派な手本となるよう心を引き締めて指導に当たってください。とくに私が新人に強調したのは「素敵な挨拶のできる社会人になってほしい」ということです。新人が素敵な挨拶のできる社会人に育つかどうかは、ひとえに皆さんの挨拶にかかっているということをもう一度思い出していただきたいと思います。

長尾哲彦