

令和元年9月10日号（第200回）

阿伎留通信

令和元年初秋、輝き続ける「阿伎留通信」発刊200号に祝砲！

～病院から発信する地域健康づくりに大きな貢献～

院長 荒川 泰行

「患者サービス改善委員会」が責任編集して発行している「阿伎留通信」は、平成15年1月10日に創刊号「インフルエンザ Q & A」を発刊して以来、旧公立阿伎留病院の全面改築にともなって平成18年8月に公立阿伎留医療センターへ名称変更して新病院の開院などがありましたが、16年余りの歳月が経過し、令和の時代の最初の初秋に発刊記念200号を迎えることができました。

「阿伎留通信」は医学・医療の進歩とともに、様々な病院情報をはじめ、新しい医療や健康リテラシーに関する身近な話題を取り上げて、患者さんをはじめ地域住民の皆様に健康増進と予防医学情報を発信して地域から信頼され、選ばれる病院づくりと地域健康づくりに大きく貢献をされてきましたことは、まさしくあっぱれなことでもあります。文字通り“継続は力なり”であり、長年にわたって編集に携わってこられた「阿伎留通信」の編集委員会の皆様のご苦勞とご努力に敬意と感謝を捧げて、祝砲を放ちたいと思います。

病院は地域との関わりなくして存在できません

～病院の未来には地域でのポジショニングとブランド力が鍵～

公立阿伎留医療センターは、秋川流域の公立病院として地域の患患者や住民から信頼されるよりよい医療を提供して地域医療・介護連携の推進とともに、地域の健康増進や疾病予防の実現に貢献する役割を担っておりますが、医療は地域を支える重要なライフラインの1つであり、かつ公立病院には地域医療の最後の砦としての役目があります。

誰もが健康になる権利を持っておりますが、健康はあくまでも「住民の住民による住民のための健康」であることを基本認識とすることが大切であります。どなた様にとりましても「健康は幸せの土台」であります。健康を勝ち取るには“知識・情報”という力が必要であります。今後も「阿伎留通信」が揺るぎない地域貢献の編集方針を貫いて、病院が発信する地域健康づくりの一環として秋川流域の健康処方箋を描くために大いなる役割を果たすことを期待してやみません。病院の未来にとって、地域におけるポジショニング（立ち位置）とブランド力から派生する地域社会への“影響力”が重要な鍵となります。

わが国は、世界に前例のないスピードで人口減少と超少子高齢社会が進展する中で、「3

人に1人」が65歳以上、「5人に1人」が75歳以上となり、生産年齢人口が減少し老年人口の増加に伴って国民の高齢者医療や介護の需要がさらに一段と増加することになります。同時に、労働力不足、需要の減少で経済の縮小、社会保障への負の影響などデフレスパイラルが起こることが推測されます。このような人口変動が、ひつぎ型と呼ばれる人口ピラミッドとなって、人口のボーナス期からオーナス期へと移行し、いわゆる「肩車社会」到来の懸念が現実の問題となってきています。人口危機は性別も貧富の差も政治的な立場も関係なく、この国に住んでいる限り全国民を巻き込んで崖を転がり落ちるようになります。

したがって、人口構造の変化にともなって地域社会の環境や仕組みも変わりますので、病院経営の視点から“2025年社会モデル”、さらにその先の“2040年社会モデル”に対応する医療政策動向と医療環境を巡る潮目を見据えて包括的な対応が必要です。取り急ぎ、自院の持てる医療資源を有効活用して必要な戦略・戦術（医療管理の向上、業務効率の向上、医療収益の向上、）を具体的に実現し、地域医療に根ざした医療サービスの提供と経営基盤の強化を図り、公立病院として①公共性、②公平性、③安全性、④自主性、⑤目標管理、の5つのミッションを達成しなければならないと考えております。

医療を提供する私ども病院側は、地域住民の病気からの健康回復、維持、向上に全力を上げることに意義があります。その取り組みが評価されてはじめて医療収益が発生するのでありまして、評価を得ることなくして、先ず医療収益ありきであるのは本末転倒であります。であれば、医療は医療、経営は経営、別々であったり、平行や二律背反の関係ではなく、延長線上の関係が維持されることが医療倫理の原点であります。

未来に向けて、ONE AKIRU, ONE TEAMで頑張ろう！

社会的責任（CSR）と社会的貢献

病院事業は変化に適合した安全で安心できる合理的な医療行為を提供する非営利事業としての社会的側面がありますので、営利を最初から目的とする一般企業とは異なった事業活動の本質があります。

一般的に企業（事業所）には4つの社会的責任（Corporate Social Responsibility : CSR）があると言われてしています。

□法的責任(法を遵守する)

法令遵守。法律は社会的善悪の法典である。ルールに従って実施する。

□経済的責任(企業が存続するために利益をあげる)

□倫理的責任

倫理観に基づいて正しく公平に行う責任

□社会貢献的責任

社会貢献、文化支援等

4つのCSRのうち、社会貢献活動は企業や団体、個人が本業を通じて公益に資する活動を言い、そのために利益を上げるものではありません。

医療は個人（患者）を対象とする極めて個人的なものであると同時に、その個人が生活し労働する場としての地域と切り離しては考えられないという意味でまた地域性の強いものでありますので、医療を地域医療という考え方で捉えることができます。

したがって、地域住民の健康維持や疾病予防・治療を目的として取り組む医療活動が主体的に実施される場として地域を捉えますと、医療そのものが社会貢献であり、医療に携わること自体、既に社会に対する目的を背負っています。医療に携わることによって、自動的に目的が発生しますので、逆にそれとは異なる目標によって社会貢献とは相反したり、妨げられたりするものであってはならないと思います。

兎に角、病院経営においては、個々の患者ニーズに応えるよう、患者目線でとことん医療サービスの質向上を常に考え、それによって評価に見合った収益が得られるようになるプロセスこそが、医療と経営の関係であり、順序であると考えます。こうすることによって、医療は医療、経営は経営、別々であったり、併行したり、あるいは二律背反の関係は起こらなくなると思います。

地域住民が病気になったときの病院の役割は基本的 CSR ではありますが、医療を地域的かつ包括的な視野で捉えて、病院が自発的に発信する地域社会づくりの活動として、文化活動や保健教育活動などを通じて行う社会貢献活動は選択的 CSR として理解することができます。国・都・市・町・村等の保健事業への協力、患者団体、支援団体と積極的に関わっておりますが、例えば、阿伎留医療・介護アカデミーとしての地域医療・介護施設連携事業や健康出前講座（市民健康講座）の開催、健康のつどいや産業祭など地域の催しものへの参加、健康情報の発信、広報誌の発行、などの諸活動は社会貢献活動に値するものとして評価できます。これらのことは単なる「慈善活動」としてではなく、地域での病院のイメージを高める「病院ブランディング・病院力の向上・病院価値向上の一手段」として捉えて、私どもは地域社会から必要とされる病院として在り続けるために、病院として地域健康づくりの基盤整備という社会的責任を果たし、信頼されることがなによりも大切です。

その中で、新しい概念「職員のエンゲージメント」が重要！

病院の臨床指標や経営指標などなどを含めて様々な QI（医療の質の指標）を高めて、また地域社会への責任を果たして、持続性と成長に必要な「病院アウトカム経営」を達成していくために、人材の確保と育成に関連して「職員エンゲージメント」が新しい概念として登場しています。これから多くの人々が共有する概念となり、新時代を生き抜く、柔軟で強かな組織づくりに欠かせない主要課題の 1 つになるものと思慮しています。

そもそも「エンゲージメント」とは「約束」「誓約」「契約」といった意味の英単語ですが、最近「従業員エンゲージメント（Employee Engagement）」が注目されています。これは、企業と従業員が、信頼関係を前提に、従業員一人ひとりが企業の掲げる理念、戦略・目標を適切に理解し、共感して、自発的に自分の力を発揮する貢献意欲を意味します。

これまで事業所（企業）と従業員の関係性を図る指標の1つに「従業員（職員）満足度」がありますが、これはあくまでも「従業員が今の労働環境に満足して働く上での居心地の良さを示す指標」であり、福利厚生や労働環境、上司や部下との人間関係性が挙げられません。

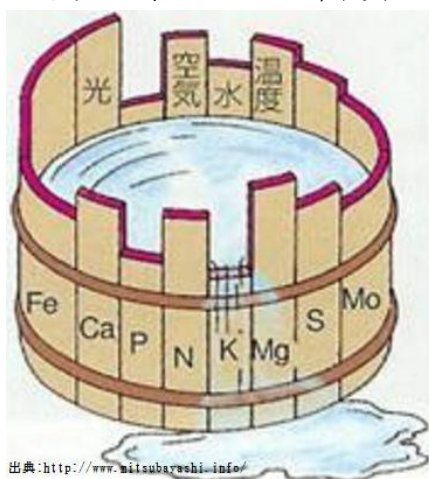
「従業員満足度」は、事業主が働きやすい環境を整え、従業員の労働意欲や会社への忠誠心を高めるという一方的な意味合いが強いです。一方、「従業員エンゲージメント」は会社と従業員がお互いの価値観を認め合い、お互いのために能力を発揮することを約束するという自立的な発想が含まれています。「従業員エンゲージメント」を高めると、

- ①従業員に「もっとよい会社になりたい」という貢献意欲が高まる
- ②従業員が自ら考え、自発的な行動が増える
- ③従業員同士のコミュニケーションが増える
- ④従業員一人ひとりが生き生きとする
- ⑤職場環境の雰囲気良くなる

などのメリットが期待できます。したがって、企業の業績アップに貢献するか否かの視点で考えると、「従業員満足度」よりも、「従業員エンゲージメント」の方が企業の業績向上と相関関係性が強く、大きな影響力のあることが示されています。

「リービッヒの最小律」と「ドベネックの桶の法則」

「リービッヒの最小律」とは、19世紀最大の化学者の一人とされたリービッヒが提唱した最小律の理論で、植物の成長速度や収量は、必要とされる栄養素（ミネラルなど）のうち、与えられた量の最も少ないものにのみ影響されるという植物学の概念（リービッヒの最小養分の法則とも言われる）であります。その中で、「植物の生育には様々な微量元素が必要だが、これらの栄養素の内の最も少ない栄養素が生育を支配する」と提唱しました。



リービッヒの最小律を、桶を使ってわかりやすく説明したものが「ドベネックの桶の法則」です。植物の成長を桶に張った水に見立てて、桶を作っている板を、それぞれの栄養素に見立てます。使われている板の高さが、例え一枚の板がどれだけ長くとも、一番短い板に合わせて水があふれ出し、結局水カサは一番短い板の高さで決まります。一番低いレベルがボトルネックとなり、それ以上に収量（成長）しなくなるという理論です。戦略としては、弱点とバランスの悪さを克服して平均点を上げる方法が必要となります。

阿伎留通信については、バックナンバーを公立阿伎留医療センターのホームページで御覧になることができます。ホームページアドレス(<http://www.akiru-med.jp>)