

多職種チーム対抗 BLS大会と交流食堂

青年実行委員会企画

楽しみながら交流とレベルアップ



ちょうど1年前、日本相撲協会が京都舞鶴市で春巡業を行った際、土俵上で同市市長が突然その場に倒れ、そこに女性がとっさに駆け寄り心臓マッサージにあたりました。市長は救急隊員によって病院に運ばれ、1カ月の入院療養を経て復帰ができた、という出来事を覚えていますでしょうか。もしも、救急隊が到着するまで何の処置も行っていないならば、一体どうなってしまうのでしょうか。

ある報告においては、「心臓が止まると、1分間に10%ずつ救命率が下がる。心臓マッサージは救命率を改善し、脳の後遺症を減らす。心臓が止まった人がそのまま死に至るか蘇生するかは、病院に

運ばれる前の処置で決まる」と言われています。

3月29日、タイトルにあるイベントを開催しました。BLS（一次救命処置）は誰もが特別な器具がなくてもでき、急に倒れた人に対して、救急隊や医師が到着するまでの間に行う応急処置を言います。

今回、マネキンを使ってタイミングや深さなど、いかに効果的な心臓マッサージができるかを多職種チーム対抗ゲーム形式で競いました。医師、看護師、セラピスト、技師、事務が教え合い、協力して蘇生の訓練をすることはよい交流の機会にもなると考えたからです。

青年実行委員会では、これから抱う若い職員が自分たちの文化や価値観を大切に、職場地域に還元で

きる内容を前提に楽しめる企画を考えています。今回32人の参加があり、アンケートより「役立つ内容で、普段直接は関わらない人達と知り合えた」や後の交流食堂（食事会）では、仕事のやりがいや悩みを職種を超えて直接共有できる貴重な場となりました。

（耳原総合病院管理事務室 衛藤桃子）



理事会報告

3月度理事会（概要）

3月28日（木）午後6時から理事21名、監事1名の出席で、第17回理事会が、社会医療法人同仁会本部3階会議室で開催されました。

理事長開会挨拶のあと、専務理事より会務報告、友の会活動、経営結果等の報告が行われ、出席理事全員が報告及び協議事項について了承しました。

＜主な内容＞

- ① 拡大常任理事会の会務報告
- ② 健康友の会みみはら代表世話人会議報告
- ③ 評議員会議案について
- ④ 社保・平和・まちづくりの取り組みの報告
- ⑤ 2月度経営結果についての報告
- ⑥ 規程の変更について
- ⑦ 協議・確認事項
- ・ 新勤務体系導入についての進捗状況の報告
- ・ 無料低額診療の各事業所実績についての報告

60年のあゆみ

耳原実費診療所創立60周年記念誌

いのち輝け未来へ

その14

前倒産・セラチア菌感染を乗り越えて

1967年～

第5章

（前号のつづき）

なぜ、前倒産の事態に至ったのか

全日本民医連は、80年代に起こった山梨動医協や福岡・健和会の経営破綻や全国的な経営危機の経験を通じて教訓を導き出し、「民医連統一会計基準の強化」「共同組織の強化」など重要な方針を提起しました。

同仁会は、深刻な経営危機の状態でしたが、残念ながらこうした全国的な教訓から学ぶことができませんでした。また、バブル崩壊後の情勢や医療環境の厳しさを直視せず、医療経営構造の転換が遅れました。同時に、事務系が集団として情勢や経営状況を共通認識にして、組織的に提起することも極めて弱い状況でした。

民医連統一会計基準を軽視した「我流」の経営が行われていたことで、正確な経営実態が法人に反映されず、経営危機の認識を遅らせる最大の要因となりました。

「規模が大きく他に経験がない」「自分たちが先進で特別」といった経験主義や我流が根深くあり、全国や大阪の経験に真摯に学ぶ姿勢が極めて弱かったといえます。

全日本民医連の現地調査では、「医療と経営のかい離」「職員と管理部門のかい離」「地域のかい離」の3つのかい離が提起されました。

同仁会は医療が高度になり、病院の規模も大きくなる中で、「医療技術を高めよい医療をし

たい」「自分たちのやりたい医療」ということと経営問題が一体のものとはとらえられず、同仁会の力量以上の投資や人的体制、労働条件などをすすめるなど、「医療と経営のかい離」を起していました。また、そのことも関連して、地域の声をよく聞き、実態を把握しながら、地域の医療要求とマッチした取り組みをしていく姿勢と実践の弱さがありました。また、友の会活動を第一義的な課題ととらえることもできませんでした。

「一体自分達は何のために、誰のためにここで医療を行っているのか、病院の主人公は誰なのか」に立ち返ったときその答えは見えてきました。設立当時から全く変わらない「真実」が見えてきたのです。

さらに、職員からは「赤字、赤字と言いがらボーンヌスが出るし本当はどうなのかと思って」「発言しても上に通じているのかいないのかも判らなかつた」「計画や予算を立てても結果の検証や総括をしてくれなかつた。自分達も経営は管理の仕事かと思って」「などの意見が多数出されるなど、まさに「管理部と職員のかい離」でした。民医連経営において職員に公表できない情報は基本的にありません。経営を含む正確な情報公開、地域の医療要求や実態が運営にストレートに反映される機構、全職員参加の経営により職員の主体性を引き出し、やる気、創意、団結を生み出す運営の重要性が再認識できました。

※発行当時の原文のまま掲載しています。