

2018.10 発行

やっぱりドライが良い

暑い日が続いています。こんな時は、仕事が終わった後で、キンキンに冷えたビールを一杯飲みたくなることもあるのではないのでしょうか（最近はそういう人も少ないかもしれませんが）。私は実家が酒屋だったこともあり、ビールはなんでも飲みます。なお、今回の内容はドライといってもアサヒスーパードライの話ではありません。あしからず。

最近、職員満足度の高かった病院や施設に訪問して、その理由についてヒアリングをする機会が多くあります。その中で、ある病院のスタッフの方から「うちの職場のいいところは、良い意味でドライなところですね。」という話を聞きました。

「詳しく聞かせてもらっていいのでしょうか？」私はとても興味が沸いたので詳細について伺いました。

「そうですね、うちは中途のスタッフが圧倒的に多くて、病院も少し前に移転リニューアルしたため、昔からの慣習があまりないと感じています。だからこそ、職員同士の変な気の使い方や、プライベートの干渉、意味が薄いルール等がないですね。それが、中途スタッフにとっては、働きやすい要因になっていると思います。そのため、従来からのルールに固執する風土もなくて、必要なものは変えていけば良い、前職の経験やノウハウで良いものはそのまま今の職場で活用すれば良いという意識のスタッフが多いと思います。そのような風土があっただけか、他県から来たスタッフからも、変な地域独特のこだわりがなくて働きやすいと言われるようになりましたね。」ちなみに、この病院では他の職員や上司を気にすることで退社時間が遅くなるような残業がなく、月平均残業時間1時間ほどで、夏・冬休みも有給で取れるそうです。

ドライな職場と聞くとどうしてもマイナスのイメージしかなかったのですが、中途社員が多い中で、こだわりを捨てて新しい方法に次々とチャレンジしていく時には、ドライな風土がプラスに働く場合もあるのかもしれない。アサヒスーパードライも、詳細なマーケティングにより、当時のビールの既成概念を壊して誕生したと言われていています。今一度、従来からある既成概念に縛られていないか、組織を見渡してみると、また違った発見ができるかもしれません。

もしよろしければ、仕事終わりに、ビールを片手に意見交換してみても面白いと思います。

次長 松浦総太郎

兵庫県立大学卒。2001年入社。2013年日本社会事業大学専門職大学院卒。医療、介護施設の組織、人事改革を専門分野とする。特に、医療、介護現場における人事制度構築と導入、組織制度構築、人材育成支援、BSC等マネジメントシステム導入などを中心に、経営分野全般を幅広く支援している。



職員が**気**持ちよく働けるように

「病院の裏の土地を整備して、職員の駐車場にしようかと考えているんだよね」とある病院の事務長が話をされました。どうして、費用をかけてまで、職員の駐車場を新たに建設するのかを伺うと、「うちの病院は急な坂の上に建っていて、職員はその坂を登って病院まで来るんだけど、真夏なんかは暑くて大変だし、年配の方にとっては疲れるくらいの坂なんですよ。そんな状態で業務をはじめてもらうのは申し訳なくてね。このことに関して、職員から不満が出たことはないけど、理事長が毎日その坂を登っている職員を気の毒に感じて、病院の裏に駐車場を

設けようという話になったんですよ。」とのこと。

このことを聞いて、私は率直に素晴らしいなと感じました。そして、患者満足を高めるためには、職員満足を高めることも重要だと気付きました。職員が気持ちの良い状態で患者にサービスを行えるようにしたい、そのためにも、職員が気持ちよく働ける環境を創ることが重要だという考えを、理事長はじめ経営幹部の皆様が共有されていたのです。

患者サービス向上と職場環境向上は一見別物のように思われますが、患者サービス向上と職場環境の向上は両輪となっているのではないかと

思います。職場環境を改善する取り組みは様々ありますが、職員のために行う取り組みというのは、結果として患者に対しても良い影響を与えるのだと考えさせられました。



高比良寛治

「全員**営**業」を教えられる

弊社は「全員営業」という哲学（フィロソフィ）のもと、自身でセミナー講師・営業を行って提案し、受注に至った場合は、そのまま担当することが多いです。そのため、他の担当者から担当を引き継ぐ時には、非常に緊張します。

ある九州のお客様を別の拠点の担当者から、私が担当を引き継ぐことになりました。引き継いだ時点で入院基本料の変更を予定しており、ある意味、センシティブな状態でした。

引継ぎ2カ月後に入院基本料を変更し、一時的に病床稼働率が70%台前半まで低下。しかし、毎月の会議の中で「当院の競争優位性・訴求ポイントは何か?」「それはどう訴

求したら良いか?」の議論を重ねていき、広報誌・パンフレットを見直していきました。

そうすると、徐々に近隣の連携医療機関への訪問頻度も上がっていきます。地域連携室だけでなく、看護部長も一緒に訪問する体制が出来上がったので、訪問時も先方の看護部長や開業医の先生自ら対応していただけるようになっていきます。併設したデイケアの担当者も広報誌の見直しを進めてくれています。こうした体制が整ってきたことにより、直近では病床稼働率が93%まで上がってきました。

私がお客様から感じたのは「全員営業」の大切さでした。入院基本料

の変更という困難を乗り越える中で、「全員営業」の風土が醸成されたのだと感じます。「全員営業」という弊社の哲学の大切さ、有効さをお客様の取り組みからあらためて教えられる機会になりました。



太田昇蔵

保育とは

先日ある法人様で行われた保育方針説明会に参加してきました。その説明会の目的は、職員全員が持つべき意識・価値観・考え方を共有して、進むベクトルを合わせていくことです。説明会に参加させていただき、改めて職員全員に対して法人の大事な考えを共有していくことの大切さについて気付きを得ました。

説明会は、以下のような手順で行われました。

- ① 園長挨拶
- ② 園長・主任紹介
- ③ ○○会職員として
- ④ 保育方針説明会
- ⑤ グループ討議
- ⑥ 発表

以上の中で非常に大切だと感じたことは、⑤のグループ討議です。なぜなら、法人の大事な考えを共有し浸透させるにあたって、各職員が説明会を通じて「どう感じたか」「何を思ったか」を意見交換することが重要だと考えるからです。

討議では、「異年齢保育の良さはこんなことだよ」「子供の関わり・声掛けではこんなことが難しいと思っている」など様々な意見交換が行われ、各職員から多くの気付きがあったと好評だったそうです。法人として、進むベクトルを合わせていくための大きな第一歩を踏み出すことができた瞬間でした。



杉島凌太

ほんの少しの一言で

「ほんの少しの一言で相手との関係性が変わったりする」私はこのような考え方に対して、やや否定的な目で見えていた面がありました。なぜならそんな少しの一言で関係性が変わるのであれば、人間関係に悩むことは不要ではないかと思ったからです。ですが、最近この考えを覆すような出来事があり、多くのことに気付かされました。

数週間前のことです。私はお昼休みになると、決まって近くの喫茶店で昼食を食べます。その際、近くに座っていた外国人が必死になって本を読んでいた。なんだろうと気にはなりながらも、いきなり声をかけるのは不躰だなと思った私は何事も声をかけることなく、喫茶店を後にしました。それから数日後、また喫茶店に入ると、同じ方がまた必死に本を読んでいた。この日、よ

うやく彼が読んでいた本は教科書だということが判ったと同時に、恐らく日本語の勉強をしているのだと察しました。頭を抱えながら教科書とにらめっこする彼を見て放っておけなくなった私は「あの、何かお困りですか」と声をかけました。すると彼は「ありがとうございます。実は日本語学校の宿題に苦戦していて・・・」とはにかみながら答えました。私は隣に腰掛け、教科書に書いていることを解説していきました。それから、喫茶店で会ったときは必ず日本語を教えたり、異文化の違いについて話したりと、いつの間にか友達のような関係になっていました。

この不思議な出会いの中で、簡単な一言で関係性が変わることと、相手がどう思っているかを察する力が大切なことではないかと気付きました。

それは弊社が大切にしている5つの基準行動にある「気付きと挨拶」の本質ではないかと改めて感じました。例えば仕事で困っている人がいることに気付くこと、そして何かしらアクションを起こす（挨拶をすることや声をかける）ことで、その人との関係性も変わり、より良い仕事ができるのではないかと考えています。より多くの働きかけをこちらからして、さらに仕事を楽しくしていこうと決意しました。



藤詩絵里

良くしたいなら、よく見て、よく聴く

弊社では社員の成長、社内の活性化を目的とした人事交流を行っております。

効果として日々の慣れた環境から離れ、違う環境や人と関わることで、気づきや良い意味での違和感を覚えます。それにより、普段働く環境との比較ができ、改善点が見えてくることがあります。この交流を通じて重要だと感じた点は「よく見て、よく聴く」ことであると気づきました。

物事の改善を図るにあたり、現状を把握することは非常に重要です。一方で、他を知ることも同様に重要ではないでしょうか。より良くする

ための情報がなければ、現状を分析しても改善策が見えてこないことは往々にしてあります。内向きで考えるだけでは、本当に大事なことには気がつきにくいものではないでしょうか。他を知る機会には日常に多くあります。お客様や他の拠点の社員の様子や言動から多くの改善のきっかけを得ることができます。

さらに、私たちは他の拠点での気づきを社内でも共有しています。複数人で行っていても気づくことはそれぞれ違います。そのため、SECIモデルに基づいて①共同化(感じたことの共有)②表出化(伝達可能な形式

知に転換)③連結化(形式知を組み合わせて新たな形式知を考える)④内面化(形式知を実践する)を行います。与えていただいている環境に感謝をして、さらにより良くしていくための組織貢献をしてまいります。



猿渡大吾郎

温故知新

温故知新とは、論語に出てくる言葉ですが「故きを温ね、新しきを知る、以って師と為なる可し」を表しており、昔の物事を研究し吟味して、そこから新しい知識や見解を得るという意味です。そして非常に大切なことであるとつくづく最近感じています。

この仕事をしていると、経営者とお話しさせていただく機会が非常に多くあります。先日、愛読書についてお話をお聞きすることがありました。その際、教えていただいた本は古くからある名著でした。これは他の経営者とお話した際にも同様の回答をいただいたことがあります。

経営に関する書籍であれば、世の中には多数ありますが、なぜその本を手にとるのか。私は疑問に思い理由をお尋ねしました。それに対し、

次の答えをいただきました。「物事は基本的に人間がつくっている。けれども、人間の根源はほとんど変化していないはずだ。」つまり、その本質を理解することができれば、多くの事象を理解することができることでした。

それでは、なぜ名著である必要があるのでしょうか。その理由として、名著と呼ばれる本は本質をシンプルに整理してくれているからです。それゆえに、名著が愛読書になっているとのことでした。加えて、以前に読んだ本を見返すことで新たな発見が得られる等、その大切さも教えていただきました。確かに、同一の書籍でも読書の回を重ねるごとに理解が深まり、気づきが生まれた経験があります。

イノベーションとは、既存の知識

の新結合であると言われます。「温故知新」と言われるように、今一度振り返ることで、眠っていた本から新たな知識や気づきを得られ、それが何らかのアイデア創出に繋がるかもしれません。早速ですが、私も過去の本を見直し始めました。皆様も改めてお手持ちの本を見返してみたいかがでしょうか。きっと新たな気づきに巡り会えると思います。



松永透

基本の**徹底**は差を生み出す

ある病院の病棟を見学させていたときのことです。その見学時、病棟の師長とお話しさせていただきました。目的の話も終わると、人材育成の話になりました。このお客様では新卒の採用が徐々に増えていきます。師長によると、新卒採用者が増えるにつれて、人材育成の内容と方法も変わったとおっしゃっていました。特に新人には基本の徹底を指導しているとのことでした。そこで、今年入職したであろう看護師とベテラン看護師の仕事をしばらく観察させていただきました。両者を比較すると同様の業務でもスピードが違いました。もちろん、技術面での経験や熟練度の差もあると思います。しかし、医療職ではない私から見ても、

新人看護師とベテラン看護師との仕事の違いでハッキリ分かるものがありました。それは、モノを探している時間など無駄な時間がベテラン看護師には少ないということです。ベテラン看護師はモノの整理・整頓も徹底しているため、無駄が少ないのです。また、ベテラン看護師は仕事の段取りも組み立てられており、スムーズでした。しかし、新人看護師は終始バタバタとしていたり、モノを探していたりしていました。

私は基本の徹底が差を出しているのではないかと思いました。弊社には5つの基準行動というものがあります。仕事の基本であり、仕事の信頼を築くものとして徹底して指導されます。事例に挙げた整理・整頓や

仕事の計画・段取りは、基本的なことかもしれませんが、当たり前にできるようになるのは容易ではないと思います。今回の体験により、自分は仕事の基本が当たり前に行えるレベルだろうか、振り返る機会をいただきました。



玉利裕希

結婚・出産しても**働**き続けられますか？

最近弊社でも2020年度の採用活動が始まり、学生と会う機会が増えました。学生から私が最もよく受ける質問は、「結婚・出産しても働き続けられますか？」等、ワークライフバランスに関することです。

この質問に対する私の回答はこうです。「ライフイベントを経ても、働き続けたいと思えることが一番大事だと思うよ。」

学生からすると、質問の答えになっていないと思われるかもしれませんが、自分自身が育児休業を経て、子育てをしながら働く中で、仕事と家庭を両立するには、「働き続けたいと思えるかどうか」が一番大切だと気付いたので。

子育てをしながら働いていると、様々なことで「本当にこのままでいいのか」と感情が揺れ動きます。特に、子どもが病気をしたときなどは思い悩みます。そんなときに「やはりなんとかこの状況を乗り切って、仕事を続けよう」と思えるからこそ働き続けられるのです。

もちろん、周りの方々の支えがあって働き続けられているので、職務的にも人格的にも働き続けて欲しいと思ってもらえるスキルを身に付けることも大切ですが、その原動力となるのも働き続けたいと思えるかどうかだと思うのです。

働き方の多様化に合わせて、人事制度や賃金制度の見直しを行ったり、

システム化を進めたりすることも大切ですが、ライフイベントに差し掛かる前に、「仕事が楽しい、この職場で働き続けたい」と思えるような体験をさせることも大切なのではないかなと思う今日この頃です。



馬渡美智

失敗と反省 お客様志向をもっともっと

先日、とあるお客様が、弊社主催のセミナー会場にご来場頂いたのですが、急な対応のために開始前にお帰りになるということがありました。その際に、弊社社員に「資料だけでもいただけないか」とおっしゃったのですが、この際に弊社社員が「一度、上司に確認します。」と返答。それから「後日郵送させていただきます。」という対応をしてしまいました。

この話には続きがあり、その後すぐに資料をお送りすることをしなかったため、お客様からの催促を受け、資料を楽しみにされていた期待を裏切ることにもなってしまった、というように続きます。そうした失

敗と反省がございました。

後者のお送りをしなかった件は、仕事の基本行動に関することですので、事態を厳しく受け止め、二度とないように改善しなければなりません。一方で、前者の対応の件も、やはりお客様志向を追求するならば、その場でお渡しする対応をするべきであったのだと反省いたします。

かの有名なリッツ・カールトンの逸話には、東京に帰京するお客様が傘を忘れられた際に、追いかけて新幹線にまで飛び乗って一両ずつ探してまわった、という話もあります。しかも、上司に確認をせず、従業員の判断で行ったそうです。お客様のために、ということを従業員一人ひ

とりが自ら考え行動をとることができる。そういうクレドが浸透しているからでしょう。そう考えると、弊社もまだまだ足りていません。

お客様志向は、細部に表れます。お客様志向をもっともっと。弊社も精一杯努力し続けていきます。



高園忠助

セミナーのご案内

医療機関における “コストマネジメント”解説セミナー

- 医療機関に求められるコストマネジメントの考え方
- 職員の採用・定着を踏まえた適正な給与費の組み立て方
- 医薬品・診療材料・保守料など、コストマネジメントの具体的手法論

開催概要

福岡開催

開催日：12月13日（木）
会場：（株）日本経営福岡オフィス

熊本開催

開催日：12月14日（金）
会場：くまもと県民交流館パレア

時間

14：00～16：30（開場13：30）

参加料

無料

セミナーの詳細、お申し込み方法については、同封のチラシをご確認ください。

私はミスした人を怒りません

私が社会に出た頃、「あの人はどういう人だろうか」「あの上司はどういう方針なのだろうか」「はてさて、どこにツボがあるのだろうか」「どういうときに怒るのだろうか」などということをよく考えたものでした。そうしたことは何ヶ月も、場合によっては何年もかけてなんとなく分かっていくのですが、ここがツボだろうと思っていたところが外れ、「え～、そこで機嫌が悪くなるんですか!？」みたいなこともあり、なかなか上司が理解できないということもありました。「矛盾を飲み込むのが仕事だ!」などとはっきり言われて、迷いの森に入り込んでしまったこともあります。それでも、仕事はがんばって続けるものだと思いますが、今の若者の場合、退職してしまう人も多いでしょう。

「上司が何を考えているのかがよく分かりません」という相談を受けることがあります。これは、よくあるフレーズですが、正確には「上司の方針が分かりません」ということなのでしょう。上司が何を大切にしているのか、どういう方針なのかということは、普段の行動や判断、指示などに表れます。部下は、そうしたことを通じて上司がどういうことを大事にしていたり、方針にしているのかを「推察」するわけですが、行動や判断、指示などに一貫性が感じられないと、「何を考えているか分か

らない」という解釈になります。

上司が何を考えているか分からないと感じると、部下は不安になります。特に、今の時代は、上司と部下の関係が不安であると、メンタルトラブルを起こしてしまったり、退職につながってしまったりしやすい時代です。気になることがあっても言い出せないなど、リスクの多い職場になってしまいうでしょう。昨今の企業不祥事もこういう職場風土や上司部下関係に起因しているものが数多くあります。上司と部下の関係は、安心と信頼の関係に早急に転換する必要があります。

そのためにご提案です。経営トップでなくても、部下を持ったなら、管理職・役職者は、自分が大切にしていることや方針を明確にし、できれば、書面で部下に示しましょう。これからの時代は、マネジメントに関する自分の価値観や方針を示すことが必須になると考えています。

管理職の方は、すぐに書き出せるでしょうか。書き出せる人は、マネジメントに関する自分の価値観や方針が明確だということです。実際には多くの方が悩みます。悩むということとは、これまでにほとんど考えてきていないということです。ぜひ、時間をとって、考えてみてください。顧客に対する姿勢、職場運営の方針、部下育成の方針くらいがまずはまとめられるとよいでしょう。

価値観や方針を示すということは、部下に対して自分のマネジメント姿勢を宣言するということですから、管理職自身がその方針に縛られるということになります。つまり、これは管理職自身が、自分自身に対して立てる誓いなのです。例えば、私は「手抜き、横着、ルール違反によるミス、トラブル、事故については、厳しく対応するが、真剣に取り組んでいるにもかかわらず、ミス、トラブル、事故が発生してしまった場合は、怒らないし、糾弾しない。上司として絶対に社員を守る。」と宣言していますから、指導はしますが、絶対に怒りません（頭に来ることはあっても怒りません）。

上司がマネジメント方針を示してくれば、部下は安心して仕事をすることができます。安心できる、心理的安全性の高い職場でなければ、闊達な意見が交わされる職場になりません。従業員が主体的に行動できる職場づくりのために、管理職の皆さんは自分の方針をぜひ示してほしいと願っています。



橋本竜也

Libraを活用した重症度、医療・看護必要度に関する解析結果！

弊社が開発した、病院分析システムLibraに集積された158病院のデータを用い、重症度、医療・看護必要度に関する解析をいたしました。今月号から数回に分けて、解析結果をお伝えいたします。

※ 以下より、重症度、医療・看護必要度は「必要度」と記します。

※ なお、以下の内容は弊社独自の分析や考察であり、結果を用いて確実に必要度の改善等をお約束するものではありませんので、ご注意ください。

今回は、「必要度が高い症例は何か？」について解析しました。

解析方法：疾患別の必要度 I における該当患者割合を集計

解析理由：各病院が受け入れている患者の疾患構成によって、必要度は大きく変化すると思われます。

「今後どの患者層の受け入れを積極化すべきか」の検討材料とするため、

ここでは症例別の看護必要度 I の該当患者割合を集計しました。

次号以降は、「必要度の低い症例は？」「入院期間別に必要度が低下しやすい・もしくは持続し続ける症例は何か？」をテーマに情報発信していきます。

以下は、Libraの登録データから、**DPCごとに必要度 I の該当患者割合が高く**、かつ症例数が4,000件以上のDPCに絞りこみを行った表です。基本的には「手術」や「手術・処置等」の診療行為が行われるDPCコードが上位に位置していますが、必ずしも外科系の疾患に限らないことが分かります。また、今回の診療報酬改定にて認知症に関する項目が追加されたことで、誤嚥性肺炎、心不全、狭心症など、高齢者が罹患しやすい疾患が多くを占めていることが分かりました。ベッド調整等の参考としていただけますと幸いです。

①：A得点が1点以上、B得点が3点以上かつ「診療・療養上の指示が通じる」又は「危険行動」、

②：A得点が2点以上かつB得点が3点以上、③：A得点が3点以上、④：C得点が1点以上

| コード | DPC名 | ① | ② | ③ | ④ | 対象外患者 | 総計 | 該当者割合 |
|----------------|----------------------------------|-------|--------|-------|-------|--------|---------------|-------|
| 040081xx99x00x | 誤嚥性肺炎 手術なし 手術・処置等2:なし 副傷病:なし | 7,048 | 12,252 | 54 | 10 | 18,373 | 37,737 | 51.3% |
| 160800xx01xxxx | 股関節大腿近位骨折 人工骨頭挿入術 肩、股等 | 1,866 | 6,899 | 14 | 4,467 | 22,895 | 36,141 | 36.7% |
| 050130xx99000x | 心不全 手術なし 手術・処置等1:なし 手術・処置等2:なし 副 | 2,690 | 8,448 | 686 | 12 | 14,892 | 26,728 | 44.3% |
| 040110xxxxx0xx | 間質性肺炎 手術・処置等2:なし | 340 | 2,945 | 981 | 2 | 6,367 | 10,635 | 40.1% |
| 180010x0xxx0xx | 敗血症 (1歳以上) 手術・処置等2:なし | 918 | 2,592 | 86 | 15 | 5,380 | 8,991 | 40.2% |
| 040081xx97x0xx | 誤嚥性肺炎 手術あり 手術・処置等2:なし | 1,591 | 2,950 | 4 | 20 | 2,370 | 6,935 | 65.8% |
| 130100xxxxx4xx | 播種性血管内凝固症候群 手術・処置等2:4あり | 748 | 2,996 | 220 | 21 | 2,944 | 6,929 | 57.5% |
| 180010x0xxx2xx | 敗血症 (1歳以上) 手術・処置等2:2あり | 889 | 3,118 | 83 | 19 | 2,564 | 6,673 | 61.6% |
| 040040xx99000x | 肺の悪性腫瘍 手術なし 手術・処置等1:なし 手術・処置等2: | 310 | 2,759 | 342 | 0 | 3,081 | 6,492 | 52.5% |
| 060035xx01000x | 結腸(虫垂を含む。)の悪性腫瘍 結腸切除術 全切除、亜全切 | 73 | 1,345 | 681 | 247 | 4,131 | 6,477 | 36.2% |
| 050130xx99020x | 心不全 手術なし 手術・処置等1:なし 手術・処置等2:2あり | 695 | 2,629 | 140 | 1 | 2,434 | 5,899 | 58.7% |
| 130010xx97x2xx | 急性白血病 手術あり 手術・処置等2:2あり | 16 | 1,158 | 1,720 | 2 | 2,640 | 5,536 | 52.3% |
| 050130xx97000x | 心不全 その他の手術あり 手術・処置等1:なし、1あり 手術 | 505 | 1,676 | 183 | 81 | 2,321 | 4,766 | 51.3% |
| 0400801499x012 | 肺炎等 (市中肺炎かつ75歳以上) 手術なし 手術・処置等2:1 | 561 | 1,243 | 58 | 3 | 2,793 | 4,658 | 40.0% |
| 050130xx9702xx | 心不全 その他の手術あり 手術・処置等1:なし、1あり 手術 | 451 | 2,287 | 69 | 49 | 1,744 | 4,600 | 62.1% |
| 0400801499x003 | 肺炎等 (市中肺炎かつ75歳以上) 手術なし 手術・処置等2:1 | 528 | 1,502 | 25 | 9 | 2,488 | 4,552 | 45.3% |
| 070560xx99x0xx | 全身性臓器障害を伴う自己免疫性疾患 手術なし 手術・処置等 | 88 | 1,183 | 296 | 0 | 2,979 | 4,546 | 34.5% |
| 050050xx02000x | 狭心症、慢性虚血性心疾患 経皮的冠動脈形成術等 手術・処置 | 79 | 594 | 290 | 1,378 | 2,129 | 4,470 | 52.4% |
| 130030xx97x40x | 非ホジキンリンパ腫 手術あり 手術・処置等2:4あり 副傷病: | 76 | 791 | 585 | 11 | 2,904 | 4,367 | 33.5% |
| 110070xx0200xx | 膀胱腫瘍 膀胱悪性腫瘍手術 経尿道的手術 手術・処置等1:1 | 9 | 979 | 238 | 347 | 2,692 | 4,265 | 36.9% |
| 060020xx02x0xx | 胃の悪性腫瘍 胃切除術 悪性腫瘍手術等 手術・処置等2:なし | 53 | 778 | 486 | 177 | 2,715 | 4,209 | 35.5% |

解析の続きを先行して知りたい！という方はLibraのHPより会員登録をお願いします。

LibraのHPに会員登録いただくと、Libraにて蓄積されたデータを解析した結果や、新しくリリースした分析機能について等の記事を無料で閲覧できます。

⇒URL: <https://sdb-libra.jp/> (会員登録完了後、HPよりLibra news第10号をご覧ください。)

Libraを使用して症例別の看護必要度を分析したい等のお問い合わせはLibra事務局西田までお問い合わせください。

⇒Mail: k-nishida@medi-system.co.jp Tel: 03-5781-0600

九州医療介護経営研究会 ～事務局の独り言～

7月の研究会では、奈良県福祉医療部長 林修一郎氏をお招きし、「地域医療構想の実現に向けて～病床機能の分化・連携に向けた奈良県の取組～」というテーマでご講演頂きました。私がお講演をお聞きして特にポイントと理解したことは、以下のような点です。

- 地域の医療ニーズとその変化に応じて、適切な医療提供体制を構築することが地域医療構想の目的であるが、その際、医療機関の経営と医療従事者のキャリアパスが成り立つかを考えることは極めて重要。
- 2025年、そして2040年に向けて直面していく課題は、都道府県ごとに明らかに異なっており、全国一律とはいかない。
- 病床機能報告と医療需要推計は元々の定義が異なるので、単純に病床機能ごとの過不足を比較するのは危険。

このような中、奈良県では、各病院が課題と感じている“医師不足感”の理由が、「中規模病院が多いことによる“医師散在”にある」との仮説に基づいて政策を立案されているとのことでした。具体的には、「断らない病院」と「面倒見のいい病院」に分け、双方の病院機能を明確化するための指標づくりに取り組んでおられるとのことでした。会員からは、地元の地域医療構想や県政策と比較しての、ご意見ご質問が多く寄せられ、非常に活発な研究会となりました。10月の研究会は、10月13日（土）に「在宅医療の現状と看取りの課題」（日本在宅医学会理事 田村学氏）をテーマに実施します。体験入会を含め、ご希望の方は事務局までお早めにお申込み下さい。

文責：一般社団法人医療介護の安定と地域経済活性化フォーラム 事務局長 大池康礼

九州医療介護経営研究会とは・・・

2003年9月にスタートし、これまでの開催回数が150回を超える会員制の経営研究会です。無料での入会体験制度もございますので、お問合せ、資料等をご希望の方は、事務局までお気軽にお問い合わせ下さい。

担当：西岡こずえ TEL 092-409-7532 E-mail kyusyu_jimukyoku@hcsrev-f.or.jp



読者の声

弊社に届いた「9月号読者アンケート」の一部をご紹介します。



毎回楽しみにしています。色々なことを再確認できる興味深い内容が多いです。9月号のBOOK REVIEWで紹介していただいた本を手取るきっかけとなったものは何なのでしょう？

匿名希望 様

いつも福岡オフィスCommunication Letterをご覧いただき、アンケートにご記入いただきありがとうございます。

今回のCommunication Letterで私が取り上げた書籍を選んだきっかけは、「何故上官に反抗したのか」という部分に興味と疑問を持ったからです。当時、上官や国に刃向かうことはありえないとされた世の中で、何故主人公は自らのリスクを省みずに刃向かったのか。ここで言う「反抗」とは何なのかということを知りたいと思い、手に取りました。

実際読んでみたところ、それは目の前にある当たり前に健全な疑問を持つということだと解釈しました。国がこうだから、上官がこう言っているからと目の前にあるものに対して、何の疑問も抱かなければ思考力が落ち、最終的に自分のことを自分で考えられなくなるのではないかと危惧しました。これは現代でも同じではないかと考えます。個人的な解釈ではありますが、ここで言う反抗とは健全な疑いをもち自己確立することではないかと考えます。

以上のことがこの本を手に取り読み進めていくこととなったきっかけと気付きです。日々得る気付きをこれからも活かして参ります。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



YouTube革命 メディアを変える挑戦者たち

昨今、学生を含む多くの若者たちの余暇の一つが動画鑑賞だ。日本人に限らずアメリカ人も平均的に1日に5時間以上、画面でなにかを観ている。その時間の大半を締めているのはテレビであるものの、デジタル動画の消費量が年間25%ずつ増加していると言われており、ネット配信や動画サイトなど、動画による視聴のシェア率は大きくなっている。

日本でも巷では若者のテレビ離れが進んでいると言われてている。テレビ以外での動画・映像視聴の手段はネット上での視聴であり、その一翼を担っているのは動画投稿サイトYouTubeだ。本書ではそんなYouTubeが変えたメディア業界についての話やYouTuber（ユーチューバー：YouTube上のクリエイター、動画投稿者）たちがなぜ成功し、ヒットしたのかについて考察がなされている。

YouTubeというのはもはやエンターテインメントを生み出す場所となっている。YouTube上に存在している動画には、TVゲームの評価から、メイク動画などの美容指導、新商品の使用感の解説といった批評・紹介するものから、ゲームのプレイ動画、自身の歌った歌や楽器の演奏動画、ダンス動画など自らを発信するものまで多岐に渡る。このように、これまでのメディアにはなかったジャンルを生み出し、非常に大きな人気を集めている。過去に他の動画投稿サイトはあったものの、ここまで大衆に対して広がったのはYouTubeを他においてない。

また、YouTubeでは、クリエイターたちがファンと広く深く繋がりを持つことができる仕組みとなっている。例えば、そのクリエイターの動画を見て気に入った場合、他の動画を見ることもできれば、最新の動画を見逃さないようにすることもできる。また、コメントを書き込んだり、ファンミーティングという形でそのクリエイターと実際に会うこともできたりするようになってきている。つまり、ファンたちはただ動画を楽しむのではなく、そのコミュニティに帰属できる場所を探しているのだと本書では述べられている。

実際、ネットの普及により、人々は不特定多数の人と同じ趣味、同じ考えなどで簡単にコミュニティを創り上げることができるようになった。まさに、このコミュニティを築き上げることこそが、これからの時代に求められてくるのではないだろうか。実際、トップYouTuberと言われる人たちは、自身を偽らず、自身の意見や自身の人生についても率直かつ等身大の自分を語っている。もちろん、彼ら彼女らに対して批判的な人々もいるのは確かだが、彼らはあくまでファンが楽しんでくれることだけを追求し、ファンと距離を置くのではなく、直に対応をしているのだ。これまでのメディアの常識にとらわれず、ありのままを発したことが、YouTuberをここまで大きな存在としたのだと本書では述べられている。

今のメディア業界を牽引しているとも言える動画配信サイトの変遷、昨今耳にしているであろうYouTuberという存在が一体どんなものであるかを知ることができる書籍となっている。どんな世界であるのか、また、今の若い世代が興味を持っているものが何かを知る一つの機会となるだろう。ぜひ一度手にとってはいかがだろうか。



YouTube革命 メディアを変える挑戦者たち

(著者)

ロバート・キンセル
マーニー・ペイヴァン

(ISBN)

9784163908113



山崎太郎

社長の手紙

日本経営では社長が毎月給与明細に1枚の手紙を添えて社員に思いを発信しています。

今月に入ってから連日、西日本・中部圏を中心に猛暑日が続いています。総務省消防庁が8月7日に発表した熱中症情報では、「7/30～8/5までの全国の熱中症による救急搬送人員は、13,575人（昨年同期間5,441人：2.49倍）今年4/30～8/5の熱中症による救急搬送者数（速報値）が全国で71,266人となり、統計を取り始めた2008年以降で過去最多となった」そうです。気象庁竹川予報官は、「命の危機のある温度、1つの災害であるという認識はある」と先月の臨時記者会見で述べています。残暑が続いていますが社員、ご家族の皆さんは、熱中症予防対策を十分取り、くれぐれも体調管理にはご注意ください。

先月30日にアイトワ大学大学院（アイトワ州：米国）からインターシッププログラムで弊社に来ていたキャロンさん（Cameron Steeplesさん）から、「Developing International Business」と題し、大阪本社でプレゼンテーションを行っていただきました。当日は、東京・福岡の拠点もTV会議にて参加、総勢50名の方々に聞いてもらい、質疑・応答も積極的に行われました。その中で、「Initial Assumptions for Nihon Keiei in America - the market for Japanese assistance in healthcare is quite strong, particularly in the areas of Quality Management and Process Improvement」とプレゼンがあり、品質マネジメント（品質管理）は継続的な改善が重要であり、私達が米国で支援できるのではないかと提言がありました。今回のインターシッププログラムに対応いただいた全ての社員の皆様に感謝申し上げます。アメリカの病院では、3年に一度JC（The Joint Commission）による機能評価（事前通知なし）の審査を受けています。そしてその国際認証がJCIであり、私どもが日本で認証の支援を行っていることは皆さんご存知の通りです。JCの審査では、先ほど述べた品質マネジメントの継続的な改善が要求されているので、米国の病院ではTQM（Total Quality Management：総合品質管理）、シックスシグマ（Six Sigma：米トヨタが開発した品質管理手法）、リーン（lean manufacturing, lean product system：トヨタ生産方式）などを用いて、改善が継続的に病院現場で行われています。現場では、手法を組み合わせたリーンシックスシグマも導入されています。来期以降もインターシップを継続する予定です。新規事業、新規コンサルティング、コンサルティング強化など、よりテーマを具体化し、数値化（予算計画など）も含めた提言になるように、これまでの振り返りを行い、より良いプログラムを目指したいと考えております。

さて、働き方改革関連法が6/29の参院本会議で可決・成立し、2019年4/1から施行されます。法案の柱は、「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」「長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等」「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」の3つからなっています。クライアントの方々や弊社も勿論、本法案に対応していかなければなりません。それには、月初全体朝礼でお話した「主体性の発揮」が重要であると考えています。今年度の経営方針書の冒頭にも「顧客の健全な成長と発展を祈り、理念経営のもと人財育成を通じて、これまで事業に取り組んで参りました。これまでの感謝とこれから300年先を見据えた挑戦を掲げ、永続して社員一人一人が人生・仕事の主人公として取り組む企業創りを目指すことを社内・社外に発信します」と謳っています。主体性を発揮するには、日々思考することが前提です。クライアントの唯一無二のパートナーとして、信頼を築くには、経営課題、課題解決のソリューションが常に頭の中にあり、一緒に働く仲間も含め、仕事が高次化するための視点での課題、課題解決のソリューションは何であるかなどを考え抜く習慣が身につけていて、行動することで、周囲に自らが能動的に働きかけることを意味しています。未来も含め良き結果をもたらすことができることが、主体性を発揮することになると考えます。開発型企業とは、日々思考する習慣から提案を行い、その提案を思考・行動することで品質がさらに高まり、そしてその提案をクライアントへ行い、業務提供を通じて社会に貢献することを目指しています。生産性・付加価値向上を目指し、新たな業務ツール導入や業務プロセスを示してもそのことを実行するのは私達自身です。日々、未来を良くするための主体性の発揮をより一層よろしくお祈りいたします。

株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊





Communication Letterをご覧くださいまして、ありがとうございます。
本紙へのご感想などをお寄せいただけましたら幸いです。

発行所：株式会社日本経営 福岡オフィス

(〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1-11-5 アサコ博多ビル7F)

TEL : 092-409-4466 FAX : 092-409-4588

発行責任者：橋本 竜也 (E-MAIL : tatsuya.hashimoto@nkgr.co.jp)