



特定医療法人社団

鵬友会 ニュースレター

鵬友会ホームページ アドレス
<http://www.hoyukai.org/>

第207号

発行:2023年7月15日

発行責任者:

特定医療法人社団 鵬友会

湘南泉病院は2024年4月に移転します

～ 地域に貢献する医療を目指して ～

湘南泉病院 事務部長 福島 洋平



令和3年1月より湘南泉病院に異動し総務課長を経て、この度令和5年5月1日付で湘南泉病院事務部長を拝命することとなりました。私自身、法人内の異動は4度目となり、今回の異動で横浜市内の3病院1施設全てで仕事をさせていただくこととなります。

現在、湘南泉病院は法人内で唯一神奈川モデル認定医療機関として、日常的にコロナ陽性患者の受け入れを行っています。異動当初、受け入れに対する職員の前向きな姿勢、どのようにすれば受け入れられるかを常に考え、スピーディーに病院全体が動いている状況にただただ圧倒されていました。湘南泉病院には、理事長、常務理事がいる法人本部が院内に設置されているため、法人内の決定プロセスが早く、特にコロナに関係するものでは、先の神奈川モデル認定医療機関を始め、発熱者外来、新型コロナワクチン接種、自宅療養者見守り支援事業等に事業発足当初からいち早く取り組み、自院のものにするために試行錯誤した経験がこの職員の意識付けに繋がっており、今では湘南泉病院の強みとなっていると感じています。

そのコロナウイルスも5/8以降、インフルエンザと同等の5類感染症に引き下げられ、今では街行く人もほとんどがノーマスク、感染者数の報道もされなくなり、世間のコロナウイルスに対する脅威もどこか薄れてきているような印象があります。ですがコロナウイルス自体何も変わってなく、高齢者や持病がある患者が罹患すると、重篤化し最悪亡くなることもある病気であることに何ら変わりはありません。当院では患者への感染を防ぐため、職員へのプリコーションの徹底はもとより、コロナウイルスの

今までの経験やエビデンスを踏まえ、入院から一般病床へ移るまでの期間を細かく区切り、抗原検査やLAMP法検査を駆使してベッドコントロールを行っています。言葉で説明すると簡単ですが、無症状の患者もいる中、見えない敵との闘いに職員の日々の努力は計り知れず、本当に頭の下がる思いです。今後もコロナウイルスを取り巻く環境は変化していくと思いますが、常に患者のため、職員のために最善の手が打てるよう模索していく必要があると思っています。

さて、話は変わりますが、当院は来年4月に相鉄線ゆめが丘駅前への新病院建設、移転を予定しています。皆さんはゆめが丘駅周辺をご覧になったことがあるでしょうか。現在、新病院の工事も順調に進み、建物の3階部分まで骨格が出来上がり、横を通る環状4号線からもその姿形が窺い知れるようになってきました。

新病院は、地上5階建てで健診棟を併設した急性期一般病院で、病床数こそ156床で変更ありませんが、外来診療科目は16科から23科へ拡充、8床の高度治療室（HCU）や手術室及び初療室を備え、この地域で不足している救急医療の受け皿となるよう体制を整備し、さらに健診事業にも力を入れ、皆様の医療からの健康の維持増進にかかるまでトータルでサポートしていきたいと考えています。病院開院後は、同じく駅前にショッピングモールやマンション等の建設も予定されており、街づくりの中にある病院として存在感を発揮しつつ、前述した構想が絵に描いた餅とならないように、病院としての強みを生かして地域医療に貢献して参りたいと思っています。

第18回 医療法人社団鵬友会 幹部研修会 開催

鵬友会 幹部研修会を令和5年7月21日（金）に、【常務理事の講話】と【グループワーク】の2部構成で実施しました。（参加者69名）

初めに、池島理事長が開会の挨拶をし「今年はずっと違った試みとしてグループワークを取り入れ、法人全体の課題を皆さんと考える場にしたい。そして、法人全体のことを“考える”癖をつけてもらい、さまざまな施設のことを“考える”という思考を身につけてもらいたい。」と述べました。

常務理事の講話では、【幹部職員の心構え】としてトヨタ方式の行動基準を引用し、『幹部職員行動基準10箇条』を示し、よりよい組織を作るための幹部の心構えを説明しました。

グループワークでは、【法人内の各施設間の連携の強化について～鵬友会は、地域の医療・福祉に貢献する中で、いかに存在感を発揮していくか～】のテーマで行い、池島理事長の基調講演の後、『連携の強化策』、『連携を阻む課題』、『課題の解決策、期待される効果』等を8チームにわかれ討議し、4チームが発表しました。発表後、理事長の講評があり閉会しました。



池島 理事長



池島 常務理事

【各グループごとの意見抜粋】

◇連携の強化策

- お互いの施設の事を知る（師長研修、交換留学）。相談室に看護師が入ることで、患者の病状を知ることが出来る。コミュニケーションを取る。
- 通信技術を使ってやり取りし、情報共有・空室状況の把握。それぞれの大変さを知るために、職員の人事交流をして体験の場を作ってはどうか。
- 情報共有出来るようなシステムを作る。チームを作り、定期的なディスカッションを行うようにする。新規入院患者情報を各施設の相談員が共有し、特徴に合わせて患者の転院等をスムーズにする。
- 法人内各施設との連携。法人で薬品一括把握・情報共有。地域連携会議、ゆめが丘に連携室（ベットコントロール）、新規患者獲得（地域への営業、医師会等で講座開催）。
- 湘南泉と新中川の相談室の一本化（法人を統括する相談室の設置）。ITを活用した空室情報の共有（電子カルテの共通化）。
- 人事交流があると良い。情報共有。在宅部門の強化。相談室に医師・看護師・ケアマネを在籍させ、地域との連携を強化する。

◇連携を阻む課題

- 急性期、慢性期、老健、在宅（外来）等、お互いの施設の機能や特徴を知らないことが多く、連携を阻んでいる。
- 施設名は知っているが、中身は知らない。
- 自分の課だけを見てはいけいない。各施設の状況を把握していない。
- 交流、情報共有が全くない。考える文化、話し合いが大事、相互理解が必要。
- 物理的な距離。統一ルールの不在。
- 幹部職員は方向性は分かっているが、全職員末端まで周知徹底し、浸透させていくことが大事。
- 退院支援ナースが不在。訪問と病院の繋がりが少ない。施設間での情報共有が浅い。

地域と共に、未来へ ゆめが丘病院通信

【ゆめが丘病院建設工事は、内装の具体的な検討が始まりました。】

