

達人 Professional vol.40

2026年4月

Contents

- 巻頭言 第3次5カ年計画の最終年度 進化と深化
- 特集 2026年度事業計画・抱負 職能部門別 今年のトピック
- 2026年度新卒新入職員紹介
- 経マネ掲示板/DX TIMES
- 私たちの取り組み紹介/NEWS&TOPICS
- 私とフィロソフィ/在宅医療リレーエッセー
- 人事情報



いづろ今村病院

ご入職おめでとう

▶新卒新入職員一覧は P19 へ



今村総合病院



谷山病院



奄美病院



徳之島病院



愛と結の街

医療の原点は、慈愛にあり。

母が子を慈しみ育てる心、愛を持って病める人の苦しみを除く。
慈しみ、愛する心、その素朴で純粋な気持ちが慈愛会の医療理念です。

患者様を肉親と思い医療の達人(プロフェッショナル)を目指します。
同時に全職員の物心両面の幸せを追求します。

公益財団法人慈愛会 施設一覧

総病床数 1,536床

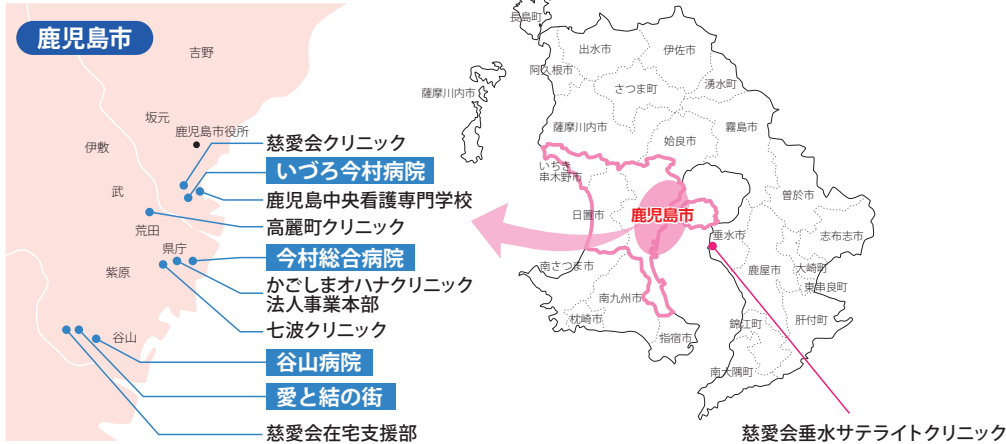
職員数 2,477名
(2026年3月1日現在・実働数)

鹿児島市を中心とした鹿児島保健医療圏 (推計人口 約65万人)¹⁾



今村総合病院 428床
急性期一般病床 330床
回復期リハ病床 50床
精神病床 48床

いづろ今村病院 115床
急性期一般病床 35床
地域包括ケア病床 58床
緩和ケア病床 22床



鹿児島中央看護専門学校

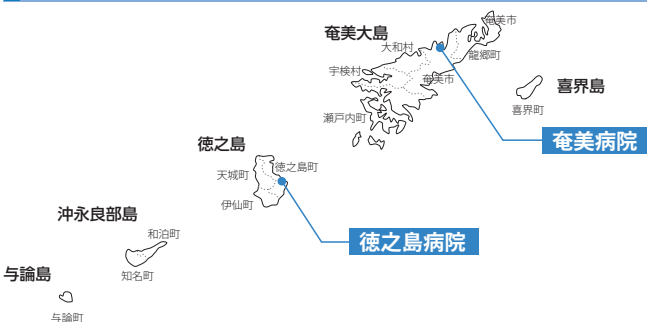


介護老人保健施設 愛と結の街
(入所定員 100床)



谷山病院
(精神病床 392床)

奄美保健医療圏 (推計人口 約9.6万人)¹⁾



奄美病院
(精神病床 315床)



徳之島病院
(精神病床 186床)



慈愛会クリニック



高麗町クリニック



七波クリニック



かごしまオハナクリニック



慈愛会垂水サテライトクリニック



慈愛会在宅支援部
笹貫訪問看護ステーション愛の街

¹⁾ 鹿児島県総合政策部統計課資料「県推計人口及び人口動態(市町村別) - 令和8(2026)年2月1日現在 -」参照

Jiaikai Transformationを目指して



これからの日本の社会保障の世界（医療・介護・福祉）で起きる2つのこと

1. 国民皆保険制度・介護保険制度の社会保険制度だけに頼ることができない時代の到来
2. 真面目に仕事をしていても患者さん・ご利用者が集まらない病院・施設は無くなる

▼では、これからどうすれば良いか？

1 新人とベテランに関係なく慈愛会スタッフ全員がPlaying Managerを目指す

- 右手に「自分の資格キャリアを向上させた知識と技術」を身に付ける
- 左手に「仕事の基盤となる日本の社会保障制度とチーム医療を遂行するためのマネジメント力」を身に付ける

2 慈愛会スタッフ全員が経営者としても医療提供できる力を持つ

- 医療の勉強だけでは自分の生活を守れないことを認識する
- 自分たちがサービスを提供している基盤のことも熟知する ▶ 医療・介護・福祉制度（基盤を作成するのは医療政策）

3 医療DXに取り組む

- 慈愛会スタッフ全員が「医療DX=慈愛会組織開発」に取り組む！！
- 慈愛会 は組織強化・開発を図る

これからの時代は...

物価や人件費に合わせて
公定価格が以前のように上がる時代は終わる



すなわち...

目の前の患者さんやご利用者のための医療・介護・福祉
を提供していれば国が面倒を見てくれる時代は終わる

慈愛会が勝ち抜くための活動

- 年報の作成
- 慈愛会学会活動
- 慈愛会学会誌の刊行等
- 歴史と症例数を増やす
- 成果を可視化する

慈愛会が力を入れること

慈愛会スタッフがレベルアップを図れるように
発表・発信 + 教育 に力を入れる

慈愛会アド・ベンチャー制度の制定に向けて

一言で言えば...「法人内企業制度」のこと

事業所内の業務改善計画

法人が主体的に公募する計画

事業所外起業を考える計画

スタッフの売り込み計画

なるべく門戸は広くしよう！という考え方

慈愛会スタッフにお願いしたいこと2つのこと

- ①その計画が、「医療の原点は慈愛にあり」という慈愛会の理念に沿ったものであるか？
- ②その計画が、**本当に実行できると皆を説得できるか？**

慈愛会スタッフが新しいことに挑戦するために
今までは...

- 慈愛会を退職してゼロからスタート ...
- 才能があっても上が詰まっていて
出世が望めないので退職 ...

これからは...



さまざまな思いの慈愛会スタッフが
挑戦できる機会を作りたい！

当法人は、「慈愛の理念」を信じて頑張ってください慈愛会スタッフと
ともに、この厳冬の時代を勝ち抜いていきたい！

第3次5カ年計画の最終年度 進化と深化



公益財団法人慈愛会 理事長 今村 英仁

2026年度は当法人の第3次5カ年計画の最終年度となります。法人としてさらなる高みを目指す“進化”と慈愛会スタッフの一人ひとりの成長を促進する“深化”、この両輪を回して、鹿児島県民の健やかな生活を支える活動を進めてきました。この間に勃発した新型コロナ禍の経験から、組織は平時と有事の双方に対応できる力を持たなければならないことを悟りました。さらに、社会保障制度だけに頼った仕組みでは、事業を継続することが困難となる事態も経験しました。世界に冠たる日本の国民皆保険制度は、医療提供者側から見て既に崩壊寸前の状態にあります。一方、医療制度の方向性を無視して事業継続することも不可能であり、医療組織として社会保障制度の基盤の上で事業を継続しながらも社会保障制度だけに頼らない仕組み作りの必要性を痛感しています。

全員経営の必要性 = 自立型組織の構築 = 医療組織開発

社会保障制度に頼れないVUCAの時代では、階層型組織から自立型組織を目指す必要があります。現在、慈愛会スタッフには、右手に自分の職種の知識と技術、左手にマネジメント能力、その両方を鍛えることをお願いしています。

左手に必要なマネジメント能力は、階層型組織のマネジメント能力ではなく、自立型組織に必要なマネジメント能力となります。

この双方の力を新人時代から育成するべく、人材育成、人事評価と給与制度、この3者のピラミッドを、感情労働である医療の世界で必須となるスタッフの心理的安全性の基盤の上に構築する仕組みづくりに着手しています。慈愛会では14の職種ごとにキャリア開発プログラムを構築しており、2026年度は全職種において事業計画を作成してもらいました。さらに自立型組織の全員経営を目指す中で不可欠な医療DXに慈愛会スタッフ全員が取り組むことで、慈愛会の組織開発を目指していきます。

鹿児島県民の健やかな生活をトップとする逆ピラミッドの構築

これからの医療政策の方向性を確認するには、新たな地域医療構想に基づく鹿児島の構想と診療報酬の動きを両睨みする必要があります。今回の診療報酬改定で、今村総合病院が急性期病院Aを取得できることは、長年にわたる再編成が実を結んだ結果と言えます。

その上で、これからの医療機関は、単独では実現できない機能を医療機関同士の連携・提携によって提供できるサービスづくりが求められます。これを患者・ご利用者から見たシームレスなサービスとするには、従来の高度医療機関を頂点とするピラミッド構造ではなく、鹿児島県民の健やかな生活を最上位に据え、高度医療機関が一番ボトムの逆ピラミッド構造で考えることが重要です。

この構造では、鹿児島県民の健やかな生活を当法人の在宅支援センター、健診センター、介護老人保健施設を含む介護事業が支え、その下に在宅療養支援診療所を含む診療所や在宅療養支援病院のいづろ今村病院が位置します。そして逆ピラミッドを支える土台として、精神科の谷山病院や高度医療機関である今村総合病院が位置することとなります。

一方、離島精神科医療を担う奄美病院と徳之島病院は、地域の行政とのタイアップや鹿児島大学病院と昭和医科大学病院のサポートを受け、地域住民のみならず国民にとっても必要不可欠で、日本に冠たる精神科医療の提供を目指さなければなりません。

最終目標は、慈愛会グループのサービスが鹿児島県民から見て必要不可欠となることです。一般診療科と精神科を有する相乗効果を活かし、少なくとも鹿児島県で一番となる診療部門を育て、日本レベルの診療を提供できる鹿児島県民の期待を裏切らない医療レベルを目指します。そして、当法人の各施設は慈愛会グループの中だけでなく、地域の医療機関や介護施設にも惜しみなくサービスを提供する覚悟が必要となります。そこまでして初めて多くの慈愛会ファンが獲得できると考えています。



慈愛会のサステナビリティ（持続性）＝慈愛会フィロソフィの遵守

最後に、これらの「進化と深化」の集大成を目指すにあたって忘れてならないのは、慈愛会のバックボーンとなる「あすなるの精神」と「亀の一步」を核とする慈愛会フィロソフィです。この慈愛会フィロソフィを羅針盤として爆風吹き荒む荒波を航海していく覚悟であります。

2026年度 慈愛会事業計画スタート

第3次マスタープランいよいよ総仕上げへ

公益財団法人慈愛会の経営方針を定めた「第3次中長期5カ年計画(マスタープラン)」は今年、最終年度を迎えました。「進化・深化」のテーマのもと、第2次マスタープランのテーマ「統合」をさらに「進化」させ、一人ひとりのご利用者(患者)、一人ひとりのスタッフにまで目が届く組織づくりを目指す「深化」を図ることを目標として、慈愛会は医療・保健・介護・福祉・教育の各事業を展開してきました。計画の総仕上げに向け各事業所が掲げた2026年度の目標、取り組み方針、及び、職能別各部門の新規・重点取り組み事項を、本誌面で特集します。

慈愛会第3次マスタープラン 計画テーマ

進化・深化

Evolution Deepening

5つの柱

1. 公益目的事業の遂行

- ・既存項目と新たな項目(追加)の検証・実績づくり

2. 地域医療構想と地域包括ケアシステムの体制構築

- ・当法人の強みである(1)一般診療科と精神科の両輪、(2)高度急性期(救急)・急性期医療から在宅医療・介護・福祉まで広範囲で切れ目ないサービスの提供
- ・有事における対応力の強化(BCP〈災害・感染〉策定・実地訓練の実施)

3. まちづくり・地域共生社会の実現

- ・地域共生社会(子ども・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り高め合うことができる社会)の実現を意識した、地域における各事業所の特性に応じた役割の獲得

- ・地域連携の構築(医療機関〈介護福祉事業所〉～地域住民～行政機関)

4. 地域社会に貢献できる人材育成及び教育体制の充実

- ・法人内外で活躍できる人材開発と教育支援の充実
- ・慈愛会教育システム(多職種共同教育システム)の構築

5. 法人運営の健全化と財務基盤の安定化・強化

- ・慈愛会フィロソフィに基づいた法人運営
- ・予算に基づく事業収益、事業利益、償却前利益の確保に向けた進捗管理及び早期対応
- ・生産性の向上＝職員一人あたり付加価値額の向上

5カ年計画スケジュール

区分	期間	診療報酬改定		診療報酬・介護保険報酬同時改定		診療報酬改定
		Stage1	Stage2	Stage3	Stage4	Stage5
		令和4(2022)年度	令和5(2023)年度	令和6(2024)年度	令和7(2025)年度	令和8(2026)年度
全体ステップ		地域共生社会の実現を目指す地域包括ケアシステムにおける役割の確立				
地域医療構想と地域包括ケアシステムの体制構築	一般	・外来機能報告を見据えた外来機能の分化、連携体制の構築 ・第8次医療計画「5疾病6事業及び在宅医療」を見据えた高度専門医療・専門医療の機能強化、地域ニーズに応じた新サービスメニューの開発 ・予防医療の質向上と機能強化 ・メディカルスタッフ協働によるチーム医療の積極的推進 など			・各診療科における中長期計画の再検証と専門医療の再強化 ・病棟、多職種間の連携強化を目的とした総合診療医の配置 ・専門医療、在宅・生活支援まで可能な総合診療体制の確立 など	
	障がい	・多様な精神疾患対応に向けた取り組み ・精神科救急医療体制の継続 ・認知症疾患医療の拡充 ・入院に頼らない精神医療の展開 ・地域生活支援機能の拡充 ・精神科病床の編成検討 ・メディカルスタッフ協働によるチーム医療の積極的推進 ・災害発生、感染症流行時の対応力強化			・3精神科病院(谷山・奄美・徳之島)における病床編成の再検討	
	在宅・介護	・質の高い在宅医療、在宅・介護支援機能強化に向けたソフト・ハード面の体制構築 ・法人内外における医療機関や介護関連施設とのネットワーク構築 ・LIFE(科学的介護情報システム)のフィードバックデータによる介護の質と生産性の向上				
まちづくり・地域共生社会の実現	一般	・患者送迎体制の拡充と強化 ・地域医療連携室・IPFM(入退院支援センター)を中心とした医療機関や介護関連施設とのネットワークの拡張、関係性の強化 ・地域との関係構築に向けた継続的な取り組み				
	障がい	・行政や障害保健福祉圏域「鹿児島・奄美圏域」における関係機関との継続的な連携体制の構築、地域移行・退院支援に向けた在宅サービスの拡充、地域との関係構築に向けた継続的な取り組み				
	在宅・介護	・医療機関や介護事業所、地域包括支援センター等との継続的な連携体制の構築、地域との関係構築に向けた継続的な取り組み				
地域社会に貢献できる人材育成及び教育体制の充実	共通	・法人内外で活躍できるプロフェッショナルな人材開発と教育支援の充実 ・慈愛会教育システム(多職種共同教育システム)の構築 ・全職種能力開発プログラムの推進、ミドルマネジメント研修、慈愛会学会学術集会の開催など				
共通方針		公益目的事業の遂行、職員の物心両面の幸せの追求、法人運営の健全化と財務基盤の安定化・強化、働き方改革とDXの推進、慈愛会総合情報システム(J-TIS)の安定稼働とDWHを活用したデータマネジメントの体制構築				

今村総合病院

許可病床数428床 職員数1,135人

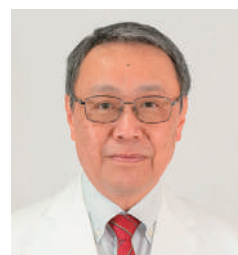
病院目標

地域の中核となる病院として、急性期総合病院としての機能を高めるべく、救急体制の強化とともにチーム医療の推進を図る。

2026年度 取り組み方針・抱負

淘汰の時代に、地域医療を守り抜く

院長 常盤 光弘



2025年度の目標として新規入院患者数8,500人/年(2024年度は7,612人)を掲げてきました。2026年2月現在の集計では、目標達成に近いところまでできています。総病床数428床を有する当院としてはより多くの新規入院患者さんに、当院の高度で安全な医療を提供し、より短い入院日数でご自宅などへお返すことこそがミッションと考えて運営していただいた職員の皆さんの貢献による結果です。あらためて深く感謝申し上げます。この方向性は2026年度も継続して推進していきます。というのも2026年度の診療報酬改定にて政府の方針がさらに明確になってきた中で、この方向性を堅持し地域の中核病院としてさらに充実が求められていることが明らかになってきたからです。このような政府による医療界への介入に関しては、賛否両論あります。しかし運営を健全化して、患者さんのためにより良い医療サービスを継続的に提供し、職員の皆さんに活力あるワークライフを営んでいただくためには、診療報酬改定内容と、その背後にある政府の意図をしっかりとキャッチした上での運営方針決定が必須です。今改定では政府の医療政策を踏まえた事業を行ってこなかった医療機関には“診療報酬の減算”といういわば罰が課せられることも分かっています。医療機関が自然淘汰されることを待つのではなく政府による人為的淘汰という大鉈をふるってきたと言える政策です。ですが我々の病院はこの様な憂き目を心配することなく、今改定にもしっかりと乗っかっていくことができます。これも

長年にわたる職員の皆さんのたゆまぬ努力と工夫の賜物です。

これまで具体的目標として総合入院体制加算3→2へのアップグレードを掲げてきました。ところがこの名称は破棄され新たに急性期総合体制加算(1~5)というものが設けられました。まさに寝耳に水という感もありますが、しっかりと旧来の加算2を取得するために準備してきたことが新加算の取得には必要条件であることも分かっています。新加算ではより上位の加算がいただけるように対策を怠りなくおこなっていきます。

2026年度の診療報酬改定に関する情報があまりにも衝撃的ですので今回の記事は改定一色となってしまいました。しかし我々にとってはこれまで同様、地域の方々、我々が提供する医療を必要としている患者さん方とそのご家族を幸せにすることが最大のミッションであることは未来永劫変わることはありません。医療においての生産性を上げることが叫ばれています。確かに費用対効果ということは我々も真剣に考えていく必要があります。ですが医療・病院が“生産”するものとは何か。それは幸せになった患者さんであり、また医療界に貢献できる皆さんのような崇高なプロフェSSIONナルであることを忘れずに歩んでいきましょう。

病院目標 「慢性疾患の患者を最後まで診る病院」
慢性期疾患を予防、急性期、回復期、維持期、終末期
全てのステージに対応できる病院

2026年度 取り組み方針・抱負

慈愛会連携を強化する中で いづろ今村病院の存在価値を高める

いづろ今村病院は、疾病の始まりから終わりまですべてのステージの患者様に信頼される病院を目指しています。その中で昨年度は、専門医療を提供するDPC急性期一般病棟を維持するために各科が協力して入退院調整を行い、DPC係数上昇に向けた取り組みを行いました。それにより係数は上昇しましたが、薬価の引き下げ等により結果的に次年度の診療報酬は大幅に下がることが予想されております。その中で費用削減策として、今村総合病院との連携強化による事務部門等の機能統合を行ってまいります。ただ、費用削減により病院自体のパフォーマンス・価値が下がらないように人材育成、職場環境づくり、診療の充実もさらに必要と考えます。

次年度増収対策としては、健康管理センターでの検診者の

院長 長野 真二郎



増加対策、さらなる外来診療の充実、そして、地域包括ケア病棟、緩和ケア病棟の病床利用率上昇への取り組みを行います。そのために緩和ケア専門医、消化器内科専門医を新たに常勤医として迎え、入院診療体制の充実とリウマチ外来新設による外来診療の充実も図ります。そして、慈愛会の在宅診療クリニックとの更なる連携強化により在宅診療部門の充実を図ります。

病院自体の機能を上げていくとともに、当院の強みである患者に優しい医療人の育成を継続していけるよう職員一丸となって進んでいきます。

通所リハビリテーション ウェルネスじあい

重点目標：利用者の自律した在宅生活継続のため、他事業所と連携しながら多職種で利用者の掲げた目標達成を支援する通所リハビリ事業所となります。

取組事項：利用者の目標達成に向けて個別リハビリや他プログラムの実施。

数値目標：登録利用者数65名以上
1日合計利用者数20名以上



指定居宅介護支援事業所 ウェルネスじあい

重点目標：医療との連携強化により、在宅療養支援病院内の居宅介護支援事業所として、状態に応じたマネジメントの実践により、在宅生活の継続を図ります。

取組事項：①ケアマネジャーの質を高め、それぞれの専門職との連携により良い支援に繋がります。
②自分らしい生活、最期をどのように迎えたかについて話し合う機会を作り「ACP」の実践に取り組みます。

数値目標：登録利用者数 71名
平均利用者数 58件以上



病院目標 精神障害にも対応した「地域包括ケアシステム」への参画

2026年度 取り組み方針・抱負

「地域包括ケアシステム」において役割を果たす

現在、全国的に非常に厳しい病院運営が余儀なくされている状況において谷山病院が勝ち残っていくために何が必要であろうか。私の考えとしては、精神障害にも対応した「地域包括ケアシステム」において谷山病院としての役割をしっかりと果たしていくと共に、病院の強みを生かし、他病院との差別化を図っていくことだと考えます。

谷山病院の強みとは、高い専門性を持つチーム医療の提供、心安らく快適な医療環境の提供、精神科救急医療の提供、などです。このような強みを生かしつつ、病院運営の具体的な数値目標に関しては、昨年度同様、①早期退院を前提とした診療体制(入退院数100名/月、平均在院日数250日)、②急性期治療病棟の在宅移行率60%以上、③病床利用率90%以上、④5年以上の長期入院患者の退院7名以上、一日の平均外来患者

院長 福田 恭哉

数123名という目標をあげています。

また、多様な精神疾患へ対応するために、認知症医療提供の拡充を目指しつつ、新規事業として、2026年4月よりうつ病に対するrTMS治療を開始するとともに、発達障害に特化した非薬物療法の導入を検討しています。

さらに、人材育成の点においても、病院独自の教育体制を構築したいと考えています。

このような取り組みを行うことで、谷山病院で働く皆が、働くことにより喜びや誇りを感じることが出来る職場を今後も目指します。



地域活動支援センター ひだまり

重点目標：地域から信頼される事業所になります。

取組事項：①地域活動支援センターI型における機能強化事業の活性化
②ホームページや関係機関訪問等による効果的な情報発信
③事務的DX化を拡充し職員のワークライフバランスの充実

数値目標：①地域活動支援センター事業 平均22件/日
②機能強化事業 5件/月
③指定特定相談支援事業 基本報酬 110件/月 加算40件/月
④指定一般相談支援事業 1件/月
⑤自立生活援助事業 2件/月



グループホームしらゆりの郷

重点目標：個々のニーズに応じた支援を行い中間施設としての役割を果たし、安心安全な生活環境を提供します。

取組事項：①多様な生活課題に包括的に対応できる事業所体制を構築します。
②本人の意向を踏まえたサービス提供と意思決定支援の推進を行います。
③支援の質向上の為に研修・学習の機会を充実させます。

数値目標：平均利用者数 29名以上
入居率： 90%以上



就労支援センターステップ (2026年度より社会福祉法人慈愛会による運営に移行)

重点目標：①利用者スタッフの就業生活の充実を図ります。
②よりよい事業所運営を行います。

取組事項：①文献や研修、行政との連携で制度理解を深めサービスの向上を図ります。
②利用者の健康状態やニーズに応じた支援を実践します。
③利用者の職業準備性を高める就労アセスメント・個別プログラムを実施します。
④利用者職員とのワークライフバランスを実現して、互いの就労意欲向上に繋がります。

数値目標：①800人/月以上
②月平均工賃 40,450円



病院目標 奄美における「精神科地域包括ケアシステム」をリードする

2026年度 取り組み方針・抱負

離島の「安心」支える基盤づくりを

日頃より当院の運営に対し、温かいご理解とご支援をいただき感謝申し上げます。

さて昨年度を振り返りますと、当院が目指す「精神科地域包括ケアシステム」の充実に向け、具体的な成果が得られた一年でした。昨年4月に開設したグループホーム・賃貸アパート複合施設「結浜ビル」はおかげさまで満室となり、精神障害を持つ方が住み慣れた地域で安心して自分らしく暮らせる基盤として機能しております。

また医療DXについては、開始から25年の節目を迎えた喜界島巡回診療において本年1月よりオンライン診療をスタートさせました。地理的な制約がある離島の精神科無医地区におい

管理者 坂江 清弘



ても、ICTの活用により地域の皆様への変わらぬ貢献とスタッフの負担軽減を両立させていく考えです。

本年度は診療報酬改定の年に当たります。当院では電子カルテ導入に向けた検討を本格化させます。併せて、環境調整入院の推進やSST(生活技能訓練)の導入により、若年層をはじめとする新規利用者の受け入れ体制を整え、多様なニーズに応えていきたいと考えています。

本年度も奄美の地域医療を支える一翼として、離島ならではの課題に向き合いながら職員と共に一歩ずつ歩みを進めて参ります。

指定障害福祉サービス事業所あらいぐま

重点目標：利用者が働く場や働く機会を整え、一人ひとりに合わせた「働く」を実現します。同時に利用者の生活に寄り添い、その人らしい生活を支援します。

- 取組事項：**
- ①利用者の高齢化や身体合併症に対応できる体制を強化します。
 - ②物価高騰に対応しながら作業内容や作業収益の維持・向上に努めます。
 - ③作業収益に連動して利用者工賃の向上に努めます。
 - ④スタッフの必要数確保に努めます。

数値目標：1日平均利用者数51名、登録者数85名
月平均工賃25,000円



訪問看護ステーションイルカ

重点目標：利用者が地域や自宅で安全安心な暮らしが続けられるように家族や関係機関と連携して支援していきます。

- 取組事項：**
- ①関係機関と連携し新規利用者の獲得に努めます。
 - ②各訪問スタッフが1人85~90件を維持し、複数名訪問を行えるチーム体制を構築していきます。
 - ③喜界島訪問件数増に努め、新規利用者を開拓していきます。

数値目標：月平均利用者数205件
月平均訪問件数870件



指定特定相談支援事業所あゆみ

重点目標：地域に必要な事業所として、信頼のおける相談窓口となれるよう努めます。

- 取組事項：**
- ①利用者のその人らしい生活を支援するため、関係機関との連携を強化します。
 - ②複数事業所で協働体制を組み、支援体制の充実とサービス提供の質の向上に努めます。
 - ③スタッフの必要定数確保に努めます。
 - ④働き方改革を推進し、タスクシフトやITを用いた働きがいのある職場環境の構築に努めます。

数値目標：計画相談件数105件/月
契約者数170件(利用者数合計)



グループホームひまわり

重点目標：利用者のニーズを踏まえ、社会生活に安心して移行できるよう支援します。

- 取組事項：**
- ①地域との交流・自立に向けた日中活動を支援します。
 - ②服薬・金銭管理・調理等の援助を行い、安心して自立した生活を送れるよう支援します。
 - ③他機関との連携を図り心身的な変化に対応できるように支援します。

数値目標：入居率80.8%以上
入院者ゼロ



病院目標 「南三島」を支える精神科病院として、 病院体制の再構築と強化

2026年度 取り組み方針・抱負

奄美群島南三島のセーフティーネットを担い続けるために

院長 加納 達雄



私は昨年8月から徳之島病院で勤務を始め、境遇の変化と初めての診療科に戸惑いを隠せませんでした。また、精神医療が様々な観点から法整備されていることにも驚きました。法を遵守し良質な医療の提供に最善を尽くしたいと思っています。個人的なことですが、病院のある徳之島町亀津は私の出生地で、島の変化も実感しています。島口が消え、海は埋め立てられ、生活様式や街並みが一変しています。道路が整備され島全体が車社会に変わっていました。沖永良部、与論も同じ状況のようです。

奄美群島南三島の精神医療の拠点として、当院の最重要課題はマンパワーの充足だと思っています。現在は幸いにして、昭

和医科大学のご協力のもと診療は成り立っていますが、今後も本部のご尽力のもと大学とのさらなる関係を深めていくことが肝要だと考えています。今年度は、医師確保の観点を兼ねて、精神神経学会認定の研修施設として関連病院指定の手続きを進めます。さらに、昭和医科大学のご指導の下、従来の精神科医療に加え、精神科関連疾患（認知症・発達障害・不登校支援等）にも対応できるハード・ソフト両面での体制づくりに着手したいと考えています。地域での孤立を見逃さず、あって良かったと思ってもらえる病院でありたいと願っています。

グループホームうんばた

重点目標：グループホーム入居者の地域移行促進と自立支援へのフォロー

取組事項：①生活スキルの習得（入居者の精神的・身体的な健康を維持できるように）を支援します。
②入居者自身の能力を最大限に活かしながら個別の目標やニーズに基づいた支援計画を実施し、本人の意思や希望を尊重した意思決定をサポートします。

数値目標：現在の入居者11名を維持しながら12室満室を目指します。



訪問看護ステーション わたりどり

重点目標：地域と協働し、その人らしい暮らしをサポートする事業所を目指します。

取組事項：①離島を含めた地域に精神科医療を届け経営の安定化を図ります。
②地域や関係機関との連携による支援の強化を行います。
③専門性を発揮でき、仕事が楽しいと感じられる人材育成を行います。
④スタッフの健康と安全を守り、不安なく働きやすい職場環境を提供します。

数値目標：年間訪問件数 3,360件以上
月平均訪問件数 280件以上



グループホームゆいはま

重点目標：入居者が安心した日常生活を送れるよう、家族・関係機関との連携、健康・メンタルケア、地域との交流を行い、自立に向けた支援を行います。

取組事項：①生活スキル向上のための日常訓練を実施します。
②通院・服薬管理を適切に支援します。
③日中活動や地域行事の参加を支援します。

数値目標：入居率90%以上、地域生活移行支援3件

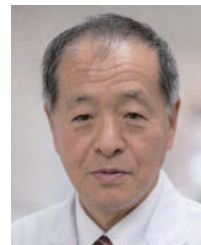


目標 谷山地区における地域包括ケアシステムの拠点としての役割強化の推進

2026年度 取り組み方針・抱負

地域包括ケアシステムの推進として医療機関・在宅支援との連携を深め在宅復帰・支援をスムーズに行うように役割を果たす

施設長 海江田 一也



2026年度は高市政権により臨時介護報酬改定+2.03%となりました。特に、処遇改善加算の拡充(対象拡大+率up)、生産性向上(ICT・協業化)など、拡充がされる一方、「加算を増やす」ではなく「加算を取る施設と取れない施設の差を広げる改定」となっており、今後は人材不足の中ICT未導入の老健施設はかなり不利となりそうです。

愛と結の街においては、2025年度に鹿児島県地域介護基盤整備事業費補助金が交付決定となりましたので、2026年度上旬にはナースコールの更新を行い、見守り支援機器(100台)の設置、介護業務支援としてのインカム、排泄支援としての排泄記録の自動化等を整備し、ICT機器の円滑な運用を図るためのネットワーク環境(Wi-Fi環境含む)の増強整備も併せて行います。よって介護職員等の人員体制の効率化・業務の負担軽減を図ります。

これからも地域にお住まいの方、地域の各事業所から頼られる「選ばれる老健」として存在感を示していきたいと思っています。各併設事業所もそれぞれの専門性を発揮し、地域の方々の様々なニーズに応えられる「選ばれる愛と結の街グループ」であるために2026年度の事業計画を進めて参ります。

1. 急性期・回復期医療から在宅へのシームレスな支援が行える老人保健施設としての役割を維持し、在宅支援機能の維持・拡大を図る

- ・医療機関・在宅支援との連携を深め、在宅復帰・支援をスムーズに行うための地域完結型の構築
- ・協力医療機関協定書継続、緊急時施設診療費算定の維持

2. 在宅支援の拠点として地域住民と地域関係機関と連携するために継続的に取り組む

- ・在宅からの入所者・利用者を増やすべく、地域での活動を積極的に行い、愛と結の街グループが利用しやすい施設であることを周知し、愛と結の街のファンを増やす
- ・非常勤雇用や柔軟な雇用体制の導入(老健アシスタント、介護助手アシスタント事業の継続)
- ・地域における送迎体制の充実(愛結グループ利用者の送迎サービスの拡充)

3. 労働生産性の向上に向けDX化も含めた業務効率化に取り組む

- ・看護・介護職の人員不足、また既存の職員の負担軽減を図るべく、補助金を活用したICT機器の導入を段階的に進めていく
- ・生産性の向上、業務改善による職場環境の整備
- ・LIFEフィードバックデータを活用したケアプランの構築

4. 収益改善策を図る

- ・老健入所者・利用者を増加させるため、通所リハ・老健療養棟でのサービス向上に向けて愛と結の街グループの人員配置の再編を進める。また人員配置の再編に向け併設事業所の事業内容を見直していく
- ・介護報酬外収益源の研究・新規収益源の開発(新規介護サービス・自費事業他の検討)

5. 谷山病院との連携・人事交流の推進

- ・施設給食問題の解決(厨房の協業化)

指定居宅介護支援センター 愛と結の街

重点目標: 住み慣れた地域の中で自分らしく住み続けられるように地域の社会資源も生かしながら一日でも長く在宅生活が送れるように支援します。

取組事項: 医療・福祉・介護サービスが総合的・効率的に提供されるように支援します。

数値目標: 登録利用者数 130件以上/月



ヘルパーステーション 結の街

重点目標: 住み慣れた環境で、できることを続けながら安心して生活できる暮らしを一緒に考え、継続的な支援を提供します。

取組事項: ①必要な支援の提案や暮らし方を一緒に考えます。
②働きやすい職場環境を整えます。

数値目標: 訪問件数: 月630件以上
内、身体介護: 月120件以上



愛と結の街グループ

デイサービスセンターあしたの風

重点目標：住み慣れた地域での在宅生活を継続できるよう、個性を重視した認知症ケアを実践することで、心身機能の維持とBPSDの軽減を図り、安心して生活を続けられるよう支援します。

取組事項：認知症の方一人ひとりの生活歴や価値観を大切にしながら、多職種連携による根拠に基づいたケアを実践し、BPSDの軽減と生活機能の維持向上を図り、安心して在宅生活を継続できる支援に取り組みます。

数値目標：年間平均利用率70%
新規利用者の獲得数15名



グループホーム愛と結の街

重点目標：住み慣れた地域で暮らし続けられるように、愛と結の街グループ・地域の事業所と連携を図り、安心・安全に過ごせるよう支援します。

取組事項：

- ①多職種と連携を図り状況に応じた介護サービスを提供します。
- ②1日でも長く生活できるように予防的視点で支援します。
- ③多様なニーズに対応できるスタッフの育成を行い、ケアの質向上に取り組んでいます。
- ④地域住民との交流を積極的に行い、認知症とグループホームの理解に努めています。

数値目標：利用率98%以上



デイサービスはなぶさ

重点目標：他事業所と連携を図り、利用者や家族が安心して自宅で生活し続けられるように支援していきます。

取組事項：

- ①利用者・家族が安心して自宅で生活できるように介護負担の軽減に努めています。
- ②状態に合わせた適切なケアができるように他事業所と連携を図り、安心して自宅で生活できるよう支援していきます。
- ③重度の方（要介護4～5）も自宅で生活できるよう支援していきます。

数値目標：平均利用率55%、新規利用者15名



住宅型有料老人ホーム あいゆいの家

重点目標：良好な生活環境を維持し、心身ともに健康で安心した生活を営むことができるように支援していきます。

取組事項：

- ①家族や他事業所と協力・連携を図りながら生活領域の拡大に努めています。
- ②自宅同様に快適な生活が送れるように適切な環境を提供していきます。
- ③心身ともに健康が維持できるように、予防的視点で支援をしていきます。

数値目標：年間平均利用率90%



慈愛会在宅支援部

職員数(笹貫訪問看護ステーション愛の街) 21人

2026年度 取り組み方針・抱負

さらなる在宅連携強化

在宅支援部として5年目を迎える2026年度は、病院と地域をつなぐ「切れ目のない看護」の質を一層高める一年とします。入退院支援や多職種連携を強化し、利用者が地域でその人らしく暮らし続けられる体制づくりを推進します。また、人材育成と業務効率化をコストではなく未来への投資と

捉え、教育体制の充実、ICT活用による業務改善、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。職員一人ひとりが専門性とやりがいを実感し、成長し続けられる組織を目指し、地域から信頼され選ばれる訪問看護ステーションとしての役割を果たしていきます。

顧問 中菌 明子



笹貫訪問看護ステーション愛の街

重点目標：心に届く慈愛の看護をモットーに地域で必要とされる事業所を目指します。

取組事項：①法人内や地域での円滑な連携強化

②各専門職の力を発揮できるように、生産性の向上を目指します。

③サテライトを活用し、エリア拡大に努めます。

④多様な健康障害の利用者に対応できる人材育成

⑤やりがいと働きがいのある職場風土をつくります。

数値目標：①利用者数 300名

②年間12,000件(月間件数1,000件) 一般:5,000件、精神:7,000件



鹿児島中央看護専門学校

定員 3年課程看護科40人
職員数18人 校長 今村 英仁

2026年度 取り組み方針・抱負

本校の温かなつながりを未来へつなぐために

副校長に就任して1年が経ちました。この1年、学生が安心して学べる環境を整えるため、微力ながらさまざまな課題に取り組んでまいりました。学生募集や学校施設に関する課題については、慈愛会の皆様のお力添えをいただきながら、一つひとつ前進することができました。依然として学生募集は厳しい状況にあります。しかし、このような時期だからこそ、本校の強みを改めて見つめ直し、小規模校だからこそ実現できる価値をさらに磨き上げる好機だと考えております。本校には、仲間同士のつながり、先輩・後輩の温かな関係、実習指導者や教員による

副校長 櫻美 尚美



きめ細やかな支援など、他校にはない豊かな人的環境があります。これは本校の大きな魅力であり、今後さらに強化していくべき財産です。この魅力をより確かなものとし、「ここで学びたい」と思っただけの学校づくりを進めてまいります。

そのためには、これまで以上に慈愛会の皆様の温かいご支援とご協力が欠かせません。2026年度も引き続きご指導ご鞭撻のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

高麗町クリニック

職員数13人

病診連携強化で地域医療に貢献する慈愛会の一翼を担う

院長 木原 浩一

昨年度も今村総合病院・いづろ今村病院との間で患者の皆様への受け渡しでお世話になりました。2026年度は、前年度果たせなかった訪問診療契約数が110名越えを、今年度こそ達成したいです。昨年度好調に推移した訪問リハビリテーション部門も、同様の取り組みを継続します。

通院に困難を抱えてご家族の負担が増大した患者の皆様を訪問診療で受け入れ、慈愛会の病院群における外来患者総

数を確保します。入院・外来部門と連携して定期検査を確実に実施し、必要時には入院医療に繋がります。親が慈愛会で一貫性のあるケアを受けると、その子供達は自分自身も慈愛会の医療を受けようとする蓋然性が高く、当院はその一翼を担って参ります。



慈愛会クリニック

職員数16人

新たな挑戦に向かって

ようやく患者数が徐々にではありますが増加傾向にあり、今年度の外来患者目標数は前年度から増やして患者延数920人、糖尿病患者数850人に設定しました。積極的な新患受け入れと患者に寄り添う継続的な治療は変わりなく取り組んでいきます。さらに節約や経費削減に努め、業務の効率化に努めます。また、来年度は、鹿児島県糖尿病協会の「糖尿病ウォークラリー」の当番世話人での開催を控えています。今年度は、

院長 今村 尚子

その準備も進めていきます。新たなスタッフも加わり、クリニックとしてさらなる効率化とあたたかさの両立に挑戦し、チーム医療の質を一段と引き上げるためスタッフ一丸となり取り組んでいきます。



七波クリニック

職員数25人

新年度へ向けて

当院は糖尿病内科としてチーム医療を行っています。診察前に栄養士を含め看護師による問診、生活療養指導、症例によっては足観察を行い、医師診察の流れで診察を行っています。医師の体制は常勤1名、非常勤5名ですべて糖尿病専門医です。糖尿病療養指導士5名を中心に看護指導、栄養指導など療養指導にはげみ、昨年度は運動、食事、薬、腎臓病についての糖尿病教室を行うことができました。今年度も継続開催

院長 鮫島 久子

できればと準備中です。生活習慣管理や注射治療に対し保険改正や高齢者の増加のあるなか、診療所を小さくせざるを得ない状況となり、運営、設営面での困難が予想されます。トラブルのないようスタッフ一同気をつけていこうと思います。



かごしまオハナクリニック

職員数23人

「かかりつけ機能」の質を高めて、選ばれるクリニックを目指す

かかりつけ機能の充実をうたう日本の地域医療構想と高齢化の加速に伴って、定期外来診療と訪問診療の短期的な需要の増加を日々実感しています。かかりつけ機能を今後も無理なく継続するために、昨年度に引き続いて① ICTやオンラインツールを駆使した外部の多職種との連携強化、量的業務のスリム化・効率化 ② 診療や業務の質向上を目的とした内外勉強会・カンファレンスの通年実施 ③ 地域医療を専門的に

院長 林 恒存

担う多職種人材のリクルート、リカレント教育、学生実習受け入れ、研修医・総合診療専攻医の育成などの強化。この3大目標の実践を通じて「かかりつけといえばオハナ」というブランディングを確立する1年にしたいと思います。



慈愛会垂水サテライトクリニック

職員数7人

地域に根ざしたクリニックとして

少子高齢化による人材不足が問題となっている垂水市では、製造業・農業の働き手として、ベトナム・フィリピン・インドネシア・ミャンマーなどから来日した特定技能外国人や技能実習生が増加してきています。垂水市と公益財団法人慈愛会との間に締結された「包括連携協定」をもとに診療を行っている当院にも、日本語や英語が通じない患者様の受診は産科・婦人科共に増加しており、日々の診療に苦慮しておりま

院長 貴島 佳子

す。社会的な問題を抱える患者様も多く、市の保健課と連携しながらの手探りで対応とはなりますが、地域に根ざしたクリニックとして新年度も地域在住の外国人患者様にも寄り添ったクリニックを目指して診療を行っていこうと思っております。



今年のトピック

—— 新規の取り組み、重点的に取り組む事項をピックアップ ——

看護部

慈愛会看護学会の創設 (新規)

今村節子先生が大切にされた「看護は論理的で科学的」という概念をもとに、慈愛会看護研究共有の場を開設し、慈愛会全体で看護研究の推進を図るとともに、慈愛会看護の歴史についても共有し、慈愛会看護の価値を高める取り組みを始めます。

次世代看護管理者の育成 (重点)

役職者任期制度・新人事制度を活用し、現場の意見を基に看護管理者にチャレンジしやすい環境づくりや、看護管理の魅力発信、看護管理業務改善を行いながら看護管理のやりがいを知る・感じられる風土づくりにチャレンジします。病院組織の垣根を越えて看護管理体験ができる機会を作り、視野拡大・ナレッジの共有の場にしたいと考えています。

卒前卒後継続した慈愛会教育支援体制の構築 (新規)

入職後継続した学士取得支援、修士・博士課程への道、介護福祉士・看護師への道を含めた生涯継続教育体制の構築、特定技能外国人のキャリアアップニーズ対応等多岐にわたるキャリア支援について、鹿児島中央看護専門学校・地域・大学と連携しながら構想化し実現していきます。

リハビリテーション部

ノーリフトケアの推進 (重点)

ノーリフトケアに関する知識・技術の習得を推進します。あわせて、セラピストが中心となり各事業所で他職種へ共有を進め、患者・利用者の安全確保と職員の身体的負担軽減を図ります。

施設間連携の強化 (新規)

今村総合病院から法人内各事業所への定期的な出向を計画します。他事業所の業務を理解する職員を増やし、必要時に円滑な相互支援が行える体制づくりを進めます。また、精神科入院患者の摂食嚥下機能向上を目的に、言語聴覚士による専門的評価の実施と他職種への知識・技術の共有体制を構築します。

薬剤部

大学訪問 (就職説明会・企業説明会・企業研究会等) (新規)

新人・中堅職員が自らの出身大学の就職説明会へ参加し、九州全域の大学で採用活動を行います。多様な職員が訪問することで若い感性を活かし、法人の魅力効果を効果的に伝えて薬学生の採用拡大を目指します。

化学療法における安全確保と対策のための人材育成 (専門・認定薬剤師) (新規)

急性期病院としての環境整備を進め、質の高い医療を担う人材育成体制を整えます。特に今村総合病院では、役割が多様化している化学療法管理機能を重点的に強化し、安全で質の高いがん薬物療法の提供体制を目指します。

精神科病院・離島病院の人材確保の確立 (重点)

全国エージェント経由で複数の薬剤師候補者と面談してきましたが、マッチングには至っていません。その中で大学の就職説明会にて奄美出身の薬学生と接点を得て、今後の関係構築を進めていきます。役職者任期制度も踏まえると、離島病院での人材確保は今後さらに重要になると考えています。

画像診断部

放射線治療の強化 (重点)

ガンナイフ、トモセラピー、小線源療法の徹底した品質管理により、高精度かつ安全な治療体制を維持し、症例数のさら

なる拡大を目指します。また、次世代の治療ニーズに応えるべく、RI 内用療法の導入に向けた体制整備を推進します。

機器の安定稼働 (重点)

放射線機器管理士を軸とした高度な精度管理体制を運用し、ダウンタイムの最小化と検査の質向上を両立させます。併せて、最新の知見に基づき各モダリティの撮影プロトコルを最適化し、診断能を維持した上での更なる医療被ばく低減を徹底します。

プロファイリングシステムを見据えた取組み (人材育成) (重点)

法人内診療放射線技師の連携を深化させ、認定資格取得や学会発表を積極的に支援します。個人の実績・スキルを可視化し「スペシャリスト」と「マネジメント」双方のキャリアパスを明確化した上で、多様な成長を促進します。また、心理的安全性の高い職場環境づくりを行っていきます。

臨床検査部

外来採血のタスク・シフト/シェアを進める (新規)

採血業務の教育を行い、外来採血業務でのタスク・シフト/シェアを進めます。看護師と臨床検査技師で採血業務を行う人員を確保し、採血ブースを増やし稼働することで患者様の採血待ち時間の短縮を図ります。

DX での業務効率化 (重点)

電子カルテ更新に合わせて、検体検査・輸血管理・生理検査・超音波検査・細菌検査(外注)の臨床検査部内の各部門システムの再構築・DX での業務効率化と省力化を検討し、電子カルテ更新時に必要な連携ができるよう計画します。

人材育成 (重点)

マネジメントリーダーを活用し、管理者育成を行います。新人研修や、中堅の検査技師の教育体制を整え、具体的な到達目標を明示し働き続けられる人材育成をおこないます。

栄養管理部

谷山病院と愛と結の街の統合 (新規)

2026 年度中の谷山病院と愛と結の街の給食部門の統合に向けて、準備を進めています。調理スタッフ不足は慢性的で、人員不足は深刻化すると考えます。谷山病院がセントラルキッチン、愛と結の街がサテライトキッチンの役割を担いスムーズに統合し運用できるよう、谷山病院ではクックチル導入に向けて試験運用を開始しています。安心安全な食事提供を継続していくために、業務の見直し、マニュアル改定、作業工程の再構築などに努めます。

ソーシャルワーカー部

人材開発 (新規)

マネジメントリーダーの運用と定着。

人材確保 (重点)

大学や専門学校の合同企業説明会への参加。鹿児島県 MSW 協会主催の医療ソーシャルワーカー合同就職説明会への参加。

慈愛会総合情報システム (J-TIS)

新電子カルテシステム導入について (新規)

電子カルテシステムの更新に伴い、全面的なシステム刷新を行います。現行システムからの移行を円滑に進めつつ、操作性

や情報連携の向上を図り、業務効率化を推進します。併せて教育・サポート体制を強化し、安全で質の高い医療提供に貢献していきます。

医療 DX の強化 (重点)

新電子カルテへの刷新を契機に、医療 DX を一層推進します。データの活用基盤の整備や各種システム連携の強化により、情報の可視化と業務の効率化を図ります。また、DX を推進し医療スタッフが本来業務に集中できる環境を整備し、医療の質と生産性の向上を目指します。

施設管理課

新電力導入後の状況確認 (新規)

九州電力契約時、高圧契約施設鹿児島市分の新電力切替施設については、日常監視の徹底を行い、比較調査を実施し更なるコスト削減できるよう努めます。

省エネ法に伴う定期報告、目標部分 (エネルギー消費原単位を中長期的にみて原油換算年平均 1%以上削減の努力)の達成に向けての体制再構築 (重点)

「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」(省エネ法)により、年間で原油換算 1,500kl 以上のエネルギーを使用する事業者は、特定事業者として、エネルギー使用状況の定期報告や省エネや非化石エネルギーへの転換に関する取り組みの見直しと計画策定、エネルギー消費効率の目標達成が求められており、取り組みが不十分な場合、国からの指導や助言、合理化計画の作成指示などが行われることがあります。また、定期報告情報の開示制度も存在します。特定事業者に該当する当法人は、定期報告を通じてエネルギー使用状況を国に報告し、目標部分 (エネルギー消費原単位を中長期的にみて年平均 1%以上削減の努力)の達成に向けて現状に合う機器管理の見直しを各施設行い施設管理課会議 (月 1 回)により検討し運用します。

スタッフのレベルアップ (重点)

電気基礎講習 (講師：九州電気保安協会) 内容の充実を図り今後、第 2 種電気工事士、第 1 種電気工事士、第 3 種電気主任技術者等の資格取得に備えます。また、月 1 回開催の施設課会議内にて簡易的な講習会を年 6 回開催予定です。

総務人事部

新人事評価制度の運用開始 (重点)

等級毎に設定した評価表を用いて評価を実施し、新たな昇格要件、役職者任期制度に基づき公平かつ適正な人事管理を行い、職員の役割実現と組織の活性化を図ります。人件費コントロールを行いつつ、役割や業績に基づいた処遇を行い優秀な人材の定着に繋がります。

処遇改善加算・診療報酬人件費相当分の配分仕組みの検討 (新規)

処遇改善加算・診療報酬人件費相当分の職員への配分について、職種毎等での均等配分ではなく、業績に基づいた配分の仕組みを検討します。また、将来的には業績について、病棟単位・診療科単位→部門単位→個人単位とより細かい実績評価に基づく支給の仕組みとできないか、検討を行います。

管理会計 (重点)

昨年度に引き続き、最終キャッシュフロー (C/F) 残高を事業所ごとの目標とする管理会計とし、将来の建物設備投資準備資金としての C/F の蓄積 (全体で 1 億 9,700 万円) を加味した予算となっております。なお、夏季・冬季賞与支給率は貯蓄目標額の達成状況により決定されます。

教育開発室

多職種管理者育成プログラム (マネジメントリーダー) 構築・運用開始 (重点)

2025 年度よりキャリア開発推進委員会を中心として構築を進めてきた多職種のマネジメントリーダーを、2026 年 4 月から運用開始します。管理者の育成・能力開発のための指標として、運用支援並びに未構築職種への作成支援に取り組みます。

スタッフプロファイリングシステムによるキャリア支援 (重点)

職員一人ひとりの資格・経験・実績を一元化し、個人のキャリアを可視化するシステムが構築されます。研修会受講履歴・リーダー取得情報等が反映され、人材育成にもつながるよう支援に取り組みます。

慈愛会学会 (学術集会・ジャーナル) の充実 (重点)

2026 年は学術集会開催 6 回目となります。演題発表と優秀演題を掲載したジャーナルの発行は、多施設・多職種の情報共有の機会となっています。更に充実した学術集会となるよう、各職種・部門の研究発表会との連携に着目します。

視能訓練士

収益性の最大化と診療報酬の適正管理 (新規)

白内障手術前検査や視野検査の適正予約管理を行い、検査待ち時間による機会損失の最小化。

業務効率化と医師の負担軽減 (タスク・シフト) (重点)

眼内レンズの管理 (発注・準備・返却)。

地域貢献 (新規)

下甕長浜診療所へのローテーション担当制の導入。訪問診療開始。

精神科 公認心理師

発達障害者支援に関する研修会参加の推奨 (キャリア支援) (重点)

発達障害者の二次障害による受診が増えています。研修会参加や自主学習を進め、対応力向上に取り組みます。

介護福祉士

利用者の安全・尊厳・QOL の最大化 (新規)

病院施設・介護保険関連事業所等、介護福祉士が働く環境において業務改善 (生産性・品質・安全・人材) への取り組みを強化することで、事故や感染、急変を未然に防ぐ安全管理を徹底するとともに、意思決定支援やプライバシー配慮、虐待防止などにより利用者一人ひとりの尊厳を守ります。更に、残存能力を活かした自立支援と個別ケア (生活歴・価値観に沿う関わり) を通じて、生活の楽しみ・役割・社会参加を増やし、心身の安定と満足度を高めることで QOL の最大化を図ります。

介護老人保健施設愛と結の街における DX 化促進と労働環境改善 (新規)

記録・情報共有・申し送り等を DX 化で標準化し、センサー機器やインカム、介護記録システム等の活用により、移動・待ち時間を減らし、転倒予防や急変対応の迅速化などケアの質向上に繋がります。創出した時間を利用者対応と学びに再配分し、負担軽減・残業削減・休憩確保・働きやすいシフト運用を実現することで、職員の定着と生産性向上を図ります。

介護人材確保、育成 (新規)

採用広報の強化と多様な採用ルート (新卒・中途・紹介・地域連携) の整備により、安定した人材確保を図ることを目指します。また、キャリアラダーや OJT の充実を図り実践力と専門性を継続的に高めます。更に、病院施設・介護保険関連事業所等の人材交流、キャリアパスの明確化と評価・処遇の連動、働きやすい職場作りを推進して長く安心して成長できる環境を整えます。

臨床工学部

DXの取り組み(重点)

2024年11月より透析支援システム(DiaCom)を導入し、透析カルテを電子化へ移行したが、シャントエコーレポートやCRRTの記録用紙など、DiaComが対応していない項目がある。これらの項目に対してkintoneを活用し業務の効率化・省力化に努め、担当者の負担軽減を図っていききたい。

ICU当直体制(新規)

ICU加算1取得の為に施設基準として専任の臨床工学技士が常時院内勤務していることが条件となっています。これに対応するため体制を整備し2025年5月より平日の当直体制、日曜日の日勤当直体制を開始しました。今後も若手の教育を行い当直業務ができる技士を増やし技士全体の負担を少しでも軽減しつつICU加算1取得に貢献します。

ダビンチ業務支援(重点)

今後、増加していくダビンチ支援手術に対応するための臨床工学技士増員と育成・教育を行います。

手術室業務拡大(新規)

業務のタスクシフトを行っていくうえで、人員増員と合わせて手術室業務全般(麻酔科医・看護師の業務)の業務を臨床工学技士の立場から支援していくことで業務拡大を目指します。

甌島手打診療所業務支援(新規)

地域連携の観点から、現在行っている甌島手打診療所の業務支援を継続していくとともに、医療の質向上のため臨床工学技士の立場から教育・技術支援を行います。

事務部

<今村総合病院グループ>

救急医療の更なる充実—急性期病院A一般入院料の取得(新規)

2026年度診療報酬改定において、高度急性期医療を担う医療機関を評価する「急性期病院A」が創設されたことを踏まえ、さらなる救急医療体制の充実を図り、当該区分の算定取得を目指します。

新地域医療構想に沿った運用検討—いづろ今村病院と相互の強み・機能を最大限に発揮する一体運営体制の構築(新規)

これまで以上にいづろ今村病院との連携を強化し、一体的な運営体制の構築を図ります。

<いづろ今村病院グループ(高麗町クリニック含む)>

今村総合病院との一体化推進(新規)

今村総合病院とともに事務部門における業務効率化・DXを推進します。

キャリアアップ支援および業務理解・処理能力の向上(重点)

計画的な教育・研修会等への参加を推進(チャレンジプランへ反映)。診療報酬・介護報酬への理解を深め、改定を踏まえた施設基準の見直し・提案を行います。

業務改善およびコスト削減(重点)

電子カルテ更新に向けた業務フローの整備と業務見直しを推進。セクションの垣根を越えたタスクシフト・シェアへ積極的に取り組み、多職種協働でコスト削減を図ります。

<谷山病院グループ>

人材育成・キャリア支援(新規)

役職者任期制度の運用を考慮した役職者配置等、体制を構築。

不在時等に相互補完が可能な体制の構築(新規)

(1)総務課における労務・経理各担当者間の係替え。(2)医事課における外来・入院各担当者間の係替え。

業務フローの見直し推進(新規)

上記取り組みに基づく役職者の異動、及び、電子カルテ更新も機に、従来の業務の進め方(フロー)の見直しを推進。

<奄美病院グループ>

人材育成・キャリア支援(新規)

(1)「全体最適」を念頭に置いた課題解決を図れる人材を育成。(2)請求業務担当を中心に診療報酬への理解を深め、グループ全体に説明できる人材を育成。診療情報管理士・施設基準管理士の確保、また取得を支援。(3)属人化を防ぎ、組織開発に参画できる人材を育成。

業務推進・改善(重点)

人材不足を前提に、生産性向上とサービス低下防止の両立を念頭に置いた各業務フローの構築・更新を推進。DXやリテラシーあるAI活用を推進し、黒字化を意識した業務遂行。各部署が改善案を提示・実行できる体制づくり。多角的な広報展開による新規利用者および各種専門職の確保。

<徳之島病院グループ>

人材育成・キャリア支援(新規)

キャリア開発ラダー、マネジメントラダー、およびプロファイリングシステムの構築・活用を通じて、事務部職員の人材開発を推進します。

業務推進・改善(重点)

事務部の全員が経営を意識して行動し、徳之島病院グループでの黒字化を自律的に目指す体制の構築を進めます。

<愛と結の街グループ>

老健療養棟のDX化(新規)

地域介護基盤整備事業補助金52百万円を活用。ナースコールの更新、100床の見守りカメラ設置、排泄記録の自動化、インカム・スマホの運用他、生産性向上推進新体制加算1の算定開始。

谷山病院との厨房協業化(重点)

人材確保が困難な中、調理業務の集約を図り、スタッフや厨房機器の効率的な配置を行い、スタッフの雇用も守りつつ施設内給食の黒字化に取り組みます。

<在宅支援部：笹貫訪問看護ステーション愛の街>

不在時等に相互補完が可能な体制の構築および人材育成(新規)

労務・経理各担当の係替えを行い、予期せぬ病欠等に相互補完ができる体制を構築。他部門との連携を通じ、横断的に課題解決ができる人材を育成。

業務推進・改善(重点)

収支構造の理解促進。コスト意識を持って更なる経費削減策を見出し、改善案を提示・実行できる態勢づくり。役職者においては事業所単位での黒字化を意識した業務推進・改善の視点を維持。

<鹿児島中央看護専門学校>

人材育成・キャリア支援(重点)

キャリアアップ、業務理解・処理能力の向上に向けた関わり積極的に取り組み、計画的な教育・研修会等への参加を推進(チャレンジプランへ反映)します。

業務推進・改善(重点)

業務フローの整備と業務見直しを推進。タスクシフト・チェンジに積極的に取り組みます。

ようこそ
慈愛会へ

入職おめでとうございます

2026年4月1日、公益財団法人慈愛会に新卒新入職員97人が仲間入りしました。この日入職を迎えた中途採用の34人とあわせ、計131人の入職式が同日、オンラインで開催されました。

入職者は、配属先の各病院施設で式に臨み、ホスト会場の法人事業本部（鹿児島市鴨池新町）から今村英仁理事長の式辞をライブ配信しました。

式辞の中で今村理事長は、慈愛会の90有余年の歴史に触れるとともに、「医療崩壊」ともいわれる厳しい医療情勢について言及しました。そのうえで、「これまでも幾多の困難を乗り越え、慈愛会は成長を遂げてきました。目標に向かって努力を重ねる『あすなろの精神』、たとえ歩みが遅くとも決してあきらめずに進み続ける『亀の一步』。これらの『慈愛会マインド』を大切にしながら、2,000人超の職員が一丸となり、鹿児島県民の健やかな生活を支える、必要不可欠な存在を目指しましょう」と呼びかけました。また、医療DXのさらなる推進、ウェルネス分野への展開など今後の展望を語り、だれ一人取り残さず全職員で発展を目指していく決意を示しました。

新入職員の皆さん、ご入職おめでとうございます。「医療の原点は慈愛にあり」の理念のもと、施設や職種の垣根を越えて、ともに歩んでいきましょう。



2026年新卒新入職員

(省略)

1. 四半期経費抑制率5%の設定

2024年度の法人業績は、「事業経費をあと5%削減できていれば黒字」という結果でした。これを踏まえ、「慈愛会スリム化運動」を推進しています。取り組み方針の詳細は『プロフェッショナル』vol.39(2025年12月発行)をご参照ください。3月2日現在、今村総合病院6件、いづろ今村病院5件、慈愛会クリニック1件の取り組みが報告されています。今後、他事業所の参考となる事例については順次報告してまいります。本取り組みは単なる経費節減にとどまらず、「全員経営」の実践という意味合いも持っています。

2. PFM(Patient Flow Management)の一体化と「お断り“0”」の実現に向けて

PFMの強化による院内・法人内連携の最適化に加え、法人として安定的に患者様・ご利用者を確保していくことは、経営の観点から不可欠です。そのためには、地域の連携先に対し、私たちの機能や受入体制を分かりやすく伝える取り組みが求められます。この方針のもと、合同営業推進会議(いづろ今村病院、今村総合病院、老健愛と結の街、笹貫訪問看護ステーション愛の街、公益社団法人教育・ヘルスケア振興節英会)を立ち上げ、合同営業用パンフレットを作成しています。従来の法人パンフレットとは異なり、連携先施設の視点から「必要とされる情報」に焦点を当て、各事業所の営業担当者と意見交換を重ねながら構成した内容となっています。



合同営業用パンフレット 表紙および裏表紙

3. 総合診療機能の充実(院内総合診療医および家庭医的総合診療医の強化)

2月6日、今村総合病院にて岡田唯男先生の講演会を開催し、40名近くが参加しました。講演では、Barbara Starfieldの提唱する「4+3」の概念(包括性・継続性・調整機能などを柱とするプライマリ・ケアの特性)や、厚生労働省の生活習慣病モデルを踏まえ、プライマリ・ケアの意義が示されました。最後にかごしまオハナクリニック林恒存院長より、「学生・病院・クリニックそれぞれで受け止め方は異なる」との前置きのうえ、法人全体で総合診療機能の充実に取り組む必要性について総括がありました。

4. 慈愛会在宅支援センターの設置

法人として在宅支援機能のさらなる強化を図るため、慈愛会在宅支援センターの設置について検討を進めています。

5. 医療経営塾「あすなろ」

入職1~2年目の若手職員からベテランまで幅広い層を対象に、医療経営塾「あすなろ」を開講します。2026年度は年6回開催予定で、5月29日の今村理事長による講演を皮切りに、奇数月に実施予定です。現在(3月2日時点)、案内ポスターを経営企画室にて作成中で、完成後、各事業所へ掲示をお願いする予定です。

6. 鹿児島中央看護専門学校の在り方検討

生徒数の減少や看護系大学の増加により、近年は入学者確保が年々難しくなっています。また、校舎の老朽化も課題となっています。これらの状況を踏まえ、将来の在り方について検討するプロジェクトを設置し、議論を進めています。

特集

みんなで描く「これからの今村総合病院」

SEC-COモデル研修で共有ビジョンづくり

今村総合病院は、将来の方向性を見据えた共有ビジョンの策定に取り組んでいる。合言葉は「共有ビジョンを作成し、最も大切な何かを手に入れる」。院内有志による「チームZ」が中心となり、病院の存在意義や実現したい姿、地域における役割について議論を重ねてきた。

未来像描く チームZの挑戦

研修は、組織論の一つであるSEC-COモデル（知識創造理論）を活用し、普段の職場を離れた環境で実施。日常業務の延長では語りにくい思いや価値観を率直に共有することを目的とした。創業者の理念やこれまでの歩み、職員一人ひとりの思いを持ち寄り、将来像を一枚のビジュアルにまとめた。

桜島を象徴に 未来像を可視化

絵には、病院が立地する鴨池校区や鹿児島島の象徴である桜島が描かれ、桜島の煙の中

には慈愛会フィロソフィにも謳われる「桜島の燃ゆるが如くに」が掲げられた。円の中心に今村総合病院を配置し、



チームZが描いた共有ビジョン
桜島や鴨池地域を象徴に、病院と地域の未来像を表現した

改善「自己実現サポート窓口」「月1地域拠点活動」「病気になる前からの関り」「DXチャレンジ」「忙しさの数値化」「ジャパニーズドリーム」夢が叶った「最高待遇」

そこから円状に将来に向けたキーワードを整理した。病院運営に関する言葉としては、「価値創造と発信」「感情の共有と心の余裕」「恒常的業務

「未来共有の場」「運動」「キャリア」などが挙げられた。また、地域との関係性に関しては、「病院の未来」「未来共有の場」「対話」「安心」「住み

慈愛と革新で描く 病院の未来像

たい」「活性化した鴨池地区」「イマムラニスト」「働きたい」「連携」といったキーワードが示された。

共有ビジョン案としては、「慈愛と革新で地域の『生き』と『未来』を守り抜く」「慈愛と革新で医療の常識を変える」心に寄り添い、科学で支えるこれからの『総合病院』へ」「生涯にわたり、地域の皆様とともに歩み、未来の医療を鴨池から広げていく」「生まれ変わる、今村総合病院へ強く、しなやかに健やかな体と心と明日をデザインする」」「慈愛の心で、地域の最後の砦に、心を救う、技を極める」」「生涯ともに健康をめざす。あなたの生涯を伴走します」」「挑戦と慈愛でいきる場をひらき、地域と未来を創造する」」「治療から予防、共存を支えて、人々が豊かであるために、今村総合病院(慈愛会)は存在します」」「慈愛fullー慈愛の心で地域の皆様の健康を守ります」など、多様な表現が提示された。

共有ビジョン行動へ

今回の取り組みは、職員の内面にある思いを可視化し、組織として共有できる言葉へとまとめていく試みである。今後は、策定されたビジョンを具体的な行動や施策に落とし込み、法人全体へ展開していく方針だ。チームリーダーの前田雄介課長(今村総合病院総務課)は次のように語る。「複雑化する医療ニーズに応えられるこそが、私たち今村総合病院の強みです。受け継がれてきた『慈愛』の理念を礎に、革新やDXを取り入れながら地域とチームレスにつながる存在へと進化していく。高度医療の提供にとどまらず、人の心に寄り添い、メンバー10名で練り上げた共有ビジョンに描かれた未来を具体的な行動へと落とし込む。この一歩一歩の積み重ねが、病院と地域の新たな価値を創造していく。――その挑戦が、いま始まろうとしています」。共有ビジョンが具体的な実践へどのように結びついていくのか。その歩みに期待が寄せられる。

使ってみる勇氣 — 小さな一歩が、未来の医療を変える —

「IT」……私がこれまでの人生で避けてきた言葉です。正直、得意な分野ではありません。

しかし、法人でDXが求められる中、得意な職員から教わりながら、生成AIやOCR(※)などのツールを恐る恐る触ってみました。するとどうでしょう。意外にも便利なものも多く、今では私の業務の頼れる相棒になっています。

今村総合病院では現在、個人での活用に加え、病院全体で様々なDXプロジェクトが動いています。今回はその最前線をご紹介します。

※OCR:紙や画像の文字を読み取り、編集可能なテキストデータへ変換する技術

文責:今村総合病院事務長 鈴木 大輔

1. 対面申し送りの一部をデジタル共有へ移行

—スマートフォンの活用(2026年1月～)—

厚生労働省からICTに関する補助金を受け、スマートフォン(以下、スマホ)を400台購入し、常勤医師や看護部、診療支援部へ配布しました。将来的な電子カルテ連携やリアルタイム情報共有を見据えた基盤整備と考えています。

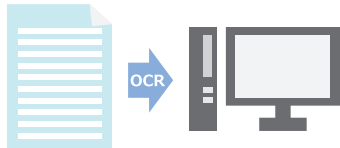
まだまだ、電子カルテとの連動ができないため、使用できる機能には制限がありますが、チャット機能によるコミュニケーションの向上や、音声入力による業務効率化を進めています。

【例えば、こんな業務改善】 申し送りの時間をケアの時間へ:夜勤者がチャットで共有することで、朝の対面報告が不要に。
「動き」を可視化:リハビリ中の動画記録により、患者さんの回復過程がひと目で比較可能に。

2. 「書く」から「読み取る」へ。待ち時間を30分短縮するAIの力

—今日のAIカルテ360(デジタル問診・OCR)(2025年11月～)—

患者さんがタブレットを使って、待ち時間に症状を入力できるデジタル問診。そして、紹介状をOCRで読み込み、データを保管する仕組みです。事務作業を多職種で分担できるようになったことで、診察がスムーズになり、待ち時間の短縮や聞き取り漏れの防止につながっています。患者さんにも職員にもやさしい、新しい診療支援のかたちです。



『今日のAIカルテ360』(デジタル問診・OCR導入済/3月～AI音声認識)

効果測定 1カ月後

	導入前	1ヶ月後
問診案内	17分/件	7分/件
問診結果の電カル転記・スキャン取り込み	9分/件	1分/件
デジタル問診利用		29.3% (291件)
紹介状転記	12分/件	未計測

※手帳は医療安全上の観点から看護師によるスキャン継続となり、本システムを利用していない

3. ご家族の「会いたい」をオンラインで。予約業務をスマートに効率化

—スマート面会(2025年12月～)—

面会予約をオンラインでできるようにしました。家族の面会をスムーズに、そして看護師の業務負担軽減を図ります。昨年12月から始めて1カ月目の効果測定結果を報告します。



日常業務等の自動化システム『スマート面会』

効果測定 1カ月後

	導入前	1ヶ月後
病棟での受付対応時間	6分/件	19秒/件
受付機案内係(非医療職)	—	約2時間45分 1-2名で対応
スマート面会利用率	—	約90%

A種のみ調査。病棟によって9秒～34秒と差あり

A種のみ調査。病棟によって差あり

4. 「伝わらない」をゼロにする。全職員がつながる

— 職員情報共有サイト「みんなのページ」(2026年3月から仮運用開始) —

「情報が伝わらない」— 多くの職場で聞かれる課題です。情報伝達は、思っている以上に難しいものです。それを解決する仕組みとして、職員情報共有サイト「みんなのページ」を導入します。どこからでも、いつでも職員は「みんなのページ」に入れます。伝える側も、全職員へ一斉に情報発信ができます。情報共有は組織力そのものです。必要な情報が、必要な人に、必要なタイミングで届く環境を目指します。



「使いにくい」は進化のヒント。失敗を恐れず挑戦し続ける理由。

DXの取り組みは、すべてが最初からうまくいくものではありません。今村総合病院のDXを引っ張っているテクニカルチームも、多くの失敗をしています。新しいシステムや仕組みを導入しても、現場が「使いにくい」「業務に合わない」と感じている姿を目にすることもあります。

でも、失敗に直面したあと、我々は普段の業務の根本を見直すことになります。組織のあり方を問い直すきっかけになっているかもしれません。

また、試行錯誤を通じて改善スピードは確実に上がっていることを感じています。

DXにおいて大切なのは、成功だけではなく失敗から学ぶことだと感じる今日この頃です。

使ってみて、使ってみて、また使ってみる。 その挑戦の先に、報われる病院があります。

DXとは、特別な人だけが使うものではありません。日々の業務を少し楽にするための“道具”です。

- ・記録を少し早く終わらせる
- ・情報共有がスムーズになる
- ・確認作業の手間が減る

その積み重ねが、患者さんと向き合う時間を生み出し、働きやすい職場につながっていきます。

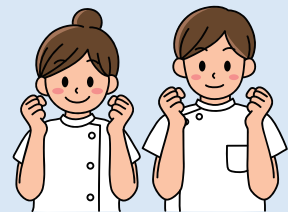
最初から完璧に使いこなす必要はありません。大切なのは、「まず一度、使ってみる」こと。

分からなくても構いません。失敗しても問題ありません。

DXはシステムではなく、「人が成長する」ための仕組みです。一人ひとりの小さな挑戦が、病院全体の未来をつくと信じています。

まずは今日、ひとつ新しい機能を触ってみませんか。DXの主役はシステムではなく、そこで働く私たち一人ひとりです。

DXテクニカルチームは、現場と一緒に考え、一緒に改善し“一緒につくるDX”を目指しています。



具体的な取り組みについては、
ぜひ動画もご覧ください。



DX推進概要動画 (2025.9制作)
スマホのカメラで
読み取って、チェック!



徳之島病院・奄美病院

距離や天候に左右されない医療をーオンライン診療開始ー

徳之島病院⇄沖永良部島・与論島

徳之島病院では、2025年11月よりIT大手DMM.comと連携し、オンライン診療の導入を進めました。巡回診療に出向く沖永良部島と与論島の患者さんが対象で、町の保健センターなどに行き、行政スタッフ協力のもと用意されたパソコンで医師の診察を受けています。巡回診療では移動手段の船便が荒天に左右されやすいという課題がありま

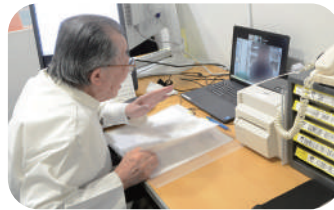


オンラインで診察する徳之島病院の医師

ましたが、現在は患者さんの受診機会が増え、医師の負担も軽減し、双方にとってメリットを感じています。

奄美病院⇄喜界島

奄美病院は2026年1月から、喜界島でのオンライン診療を導入しました。2001年の巡回診療開始から25年を迎え、対面診療に加えてICTを活用した新たな体制を構築しています。喜界島は精神科の専門医療機関がなく、受診のための島外移動が住民の方々の身体的・経済的な負担となっています。今後は3カ月に1回のペースでオンライン診療を行い、天候や距離に左右されない安定した医療を提供することで、負担軽減につながればと考えています。住み慣れた島で安心して生活できるよう、地域医療の充実に努めていきます。



奄美病院から医師が画面越しに診察



喜界島での受診風景

徳之島病院



熊田貴之先生

「治す医療」から「生き直す医療(リジェネレーション)」へ

今回、私たちは横浜市にある「リンクスマンタルクリニック」を視察し、これまで当院では実施していなかった社会生活技能訓練(ソーシャルスキルトレーニング:SST)や認知行動療法を体験しました。そこで患者さんたちがグループワークや料理作りなどを通して、自分で考え生き生きと生活する姿を拝見することができました。その後2月には、同クリニックを運営する医療法人ディープインテンション 理事長の熊田貴之先生をお迎えし、当院の未来についてご講演をいただきました。これから自分たちの病院をどのようにしていくかを考える貴重な機会となりました。4月には全スタッフ対象にSST初級研修を実施し、一人でも多くの職員が学べる場を提供していきます。

「離島からはじまる心のリジェネレーション」を掲げ、当院の景観を生かした心のリハビリができる病院へ、スタッフ一丸となって新たな一歩を踏み出します。



病院の未来を考える好機となった講演会

かごしまオハナクリニック

「終礼」 組織の縦割りを溶かし1日をリセットする5分間

スタッフ7名で始めたオハナも、いまや23名。分業体制によって業務効率は高まりましたが、同時に職種間の縦割りが強くなった結果、個人の連携が希薄になり、組織の一体感が弱まるという、新たな課題ができました。

そこで、帰宅前に全員集合して1日を総括し、業務モードをオフにする節目の時間として「終礼」をこの1月から開始しました。終業20分前に一斉に業務の手を止め、全員集合し円陣。まずスタッフ動静などの事務連絡。その日の「ヒヤリハットとカイゼン」共有。次に、その日の「良かった探し」エピソード共有。そして最後は「本日もおつかれさまでした！」と元気に挨拶を交わして一斉に帰宅準備に入ります。

1日の最後に再び全員が集まり笑顔で解散。このわずか5分の習慣が、オハナに様々な無形の資産をもたらすことを期待して、まずは続けてみたいと思います。



その日の「よかったエピソード」を笑顔で共有



「本日もおつかれさまでした」



鹿児島中央看護専門学校

「看護師になりたい!」を増やしたい!～出前授業の取り組み

「友達とお互い心臓の音を聞き合ったとき、みんないろいろな速さでももしろかったです」「看護師には一切興味がありませんでしたが、これを機にもっと知りたいと思いました」

これは、出前授業を行った中学1年生が書いてくれた感想です。

現在、看護学校は、18歳人口の減少、看護大学の増加、看護師志願者の減少等

により、学生確保に苦戦している現状があります。そんな中、出前授業を中学生向けに行う機会を3つの中学校でいただきました。中学生は、点滴の計算にグループで熱心に取り組んでくれ、全員正解にはびっくりしました。また、高機能シミュレーター「シナリオ」の心音・呼吸音聴取、脈拍測定等に目をキラキラさせて参加していました。看護師という仕事に少しでも興味関心を持ってもらい、将来一人でも看護師になりたいと希望してもらえるように、これからもこのような取り組みを行っていかようと思っています。



郡山中学校での出前授業



武岡中学校での授業の一コマ

愛と結の街

月に一度、本がやってくる日

—14年続く「走る図書館」が届ける読書の楽しみ—

鹿児島市立図書館が運営する移動図書館が、愛と結の街へ巡回を始めて14年になります。約3,000冊を載せた「走る図書館」は、「こすもす号」と「わかくさ号」の2台が活躍中。愛と結の街には、毎月1回～2回、30分ほど滞在し、愛と結の街利用者や小原町の住民を中心に毎回5人ほどが利用されます。地域の方からは「年齢的にも図書館まで足を運ぶのは大変なので助かる」「1度にたくさんの本が借りられるから、毎日の楽しみになる」と好評です。移動図書館の日に合わせてデイケアを利用される方もいらっしゃる、本を通じて交流を深める貴重な機会になっています。今後も多くの方に親しまれる場所として、この活動を大切に続けていきたいと思っています。



どれを借りようかな・・・



借りる手続きはオンラインで

今村総合病院

高校生ボランティア&職場体験



県内各校から参加いただいた高校生

2025年12月26日(金)、高校生を対象とした「高校生ボランティア&職場体験」を実施しました。本企画は、医療現場への理解促進と将来的な人材確保を目的としたリクルート活動の一環として行われ、県内の高校1・2年生12名が参加しました。院内に飾る装飾品の制作ボランティア活動と、看護師・理学療法士・臨床検査技師など多職種の職場体験を組み合わせて、医療機関の役割を体験的に学ぶ機会を提供しました。参加者からは「普段入れない場所を見学できた」「医療の仕事に興味が高まった」などの声が多く、満足度も高い結果となりました。今後も地域貢献と将来の医療人材育成につながる取り組みとして、継続的な実施を検討していきます。



患者様への心を込めた応援装飾は病棟を中心に院内に飾られています

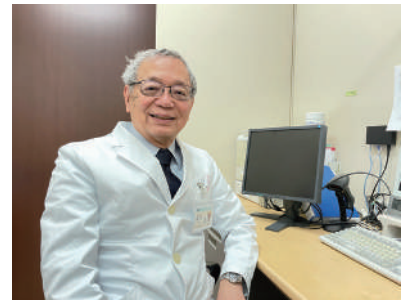


当日の様子はこちらから

いづろ今村病院 より

歴史上の人物を“診る”

いづろ今村病院健康管理センターの濱田陸三部長が、1月より南日本新聞で「病歴をたどる～先人たちのカルテ」を連載中です。歴史的人物の病や死因を脳神経内科医の視点で考察します。1月9日付は天璋院(篤姫)を「心原性脳梗塞症」、2月6日付は上杉謙信を「脳出血」と“診断”しました。毎月第1金曜掲載です。ぜひご覧ください。



谷山病院 認知症疾患医療センター より



「働く世代の前頭側頭型認知症を考える」講演会

講師を務めた雷智子副センター長(写真左から3人目)よりご寄稿いただきました。「若年性認知症とは65歳未満で発症する認知症で、全国で3.57万人と推定されています。働き盛り世代に多く、対応できる機関が少ないため相談がたらい回しとなり、診断に至らず、また診断後も孤立に陥る例も少なくありません。経済的・心理的負担も大きく、告知後の継続支援が不可欠です。多職種連携と柔軟な対応により、患者・家族の支えとなる取り組みを法人全体で共有していきたいと考えています」。

鹿児島中央看護専門学校 より

第21期生卒業式

令和7年度卒業式が宝山ホールにて挙行政され、第21期生40名が無事卒業しました。この学年もマイペースで個性の強い学生たちでしたが、互いを尊重し、助け合いながら3年間を乗り越えました。あらためて本当に大きく成長したと感じます。卒業式では笑顔があふれ、家族や教員、ご来賓の皆様にご挨拶の感謝を伝えました。4月からの活躍を期待したいと思います。



今村総合病院 より



薬剤師派遣によるがん教育

鹿児島県教育委員会の依頼(令和7年度「外部講師を活用したがん教育等現代的な健康課題理解増進事業」)を受け、当院薬剤師を外部講師として小学校へ派遣し、がん教育を実施しました。がんの基礎知識や予防、患者理解について分かりやすく講話し、児童の健康意識向上につながる取り組みとなりました。(11/11:鹿児島市立桜丘東小、12/12:鹿児島市立山下小)



当日の様子はこちらから

節英会 より

「看多機 みま森」のご紹介

「看多機 みま森」は、鹿児島市鴨池1丁目の複合施設「かもいけみらいの森」の2階にあり、医療依存度が高い人や退院直後で状態が不安定な人、在宅での看取り支援など、住みなれた自宅での療養を支える介護保険サービスを提供しています。要介護1～5の方々、4つの介護サービス(訪問看護・訪問介護・通い・泊まり)をニーズに応じて組み合わせてご利用になれます。お問い合わせ:099-204-4107



私とフィロソフィ

慈愛会フィロソフィver.2 全41項目の深化に向けて



第5回

徳之島病院給食では、業務の合間で誰もが気軽に目に届くところにフィロソフィを掲示しています。業務のことや人間関係で悩んだ時にふと目に留まり、ちょっと立ち止まって考えさせられるときもあり、気持ちを励まされたり、勇気づけられることもあります。

常に創造的な仕事をする

給食では毎日の業務の中で“気づき”を大切にしています。繰り返しの業務の中で些細なことでも、調理の仕方や残食量の把握、仕事の効率を考え、みんなで前向きに業務改善や節電・節水、食材費のコスト削減に力を入れています。職場環境を整えて人手不足でも楽しく仕事を続けていけるように進歩を続けていきたいと思ひます。

冊子抜粋 第11項 常に創造的な仕事をする

働くとは、「傍を楽にする」という一説があります。つまり自分以外の誰かを楽にすることが「はたらく（傍楽）」ということです。人から必要とされることで、人は生きがいを感じ、楽しく仕事をすることができます。

毎日の仕事の中で、これで良いのかということや常に自問自答し、同時に些細なことでも「なぜ」という疑問を持ち、昨日よりは今日、今日よりは明日と、改善・改良を考え続けることが創造的な仕事へとつながっていきます。

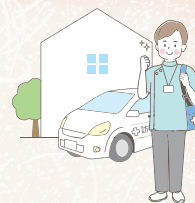
「なぜ」と考えることにより、コスト意識・効率性・生産性が高まり、職場環境が改善するのです。こうしたことの繰り返しによって、素晴らしい進歩が遂げられるのです。

在宅医療

リレーエッセー

19

住み慣れた家で支えたい。 定年まで貫く、私の訪問看護道



私は看護学校を卒業後、慈愛会の精神科病院一筋で歩んできました。今年度、長年務めた病棟での管理職を離れ、訪問看護という新しい業務に就く機会をいただきました。

慣れない車の運転には細心の注意を払い、利用者様の自宅を訪問してバイタル測定や服薬確認、そして日々の暮らしについて言葉を交わす毎日を過ごしています。病棟という規律のある空間とは違い、ご自身のテリトリーで自然な姿を見せてくださる利用者様一人ひとりに寄り添える今の仕事に、大きな充実感を感じています。

訪問看護において私が何より大切にしているのは、笑顔で安心を届けること、そして利用者様の不安やプレッシャーを取り除けるような接遇を心がけることです。また、この異動にあたって特定看護師の研修も修了しました。現在の精神科訪問看護ではまだ直接的な処置を行う機会はありませんが、学んだ臨床推論やフィジカルアセスメントの専門知識を活かし、在宅医療の質を高めてい

きたいと考えています。

これからも、利用者様とご家族が自宅で安心・安全に生活できるよう力を尽くし、定年まで訪問看護師として走り続けていきたいです。



訪問看護記録をつける筆者。毎日が充実しています

※氏名 職種 新役職/新所属 (旧役職/旧所属) の順

(省略)

医療経営塾

医療の未来を創る
リーダー育成プログラム。

あすなる

2026年度 受講生募集



申し込みはこちらから

慈愛会主宰の医療経営塾が2026年度スタートします。
私たちの仕事の基盤となる日本の医療制度、経営環境を体系的に学ぶ全6回シリーズ。
医療の質と組織経営を両立できる人材=ブレイングマネジャーへ、
成長のチャンスです。全職種対象、入職1年目から受講可能です。
医療のこれからを、共に考えていきましょう。

<p>第1回 5/29 (金)</p> <p>慈愛会の歴史と日本の医療のこれから</p> <p>公益財団法人慈愛会 今村 英仁 理事長</p>	<p>第2回 7/23 (木)</p> <p>医療分野におけるマーケティング思考</p> <p>株式会社アステム コンサルティング部 部長 古庄 雅彦 先生</p>	<p>第3回 9/24 (木)</p> <p>鹿児島県における地域医療連携</p> <p>医療法人玉晶会 加治木温泉病院 院長 夏越 祥次 先生</p>
<p>第4回 11/19 (木)</p> <p>病床運営とデータマネジメント</p> <p>株式会社アステム コンサルティング部 主任 橋口 聡志 先生</p>	<p>第5回 1/28 (木)</p> <p>医療DXを自分ごととして理解する</p> <p>NPO 法人 かごしま保健医療福祉 サービスを考える会 理事長 宇都 由美子 先生</p>	<p>第6回 3月 (後日決定)</p> <p>地域包括ケアシステムの全体像</p> <p>公立大学法人 埼玉県立大学 理事長 田中 滋 先生</p>

会場 今村総合病院 A棟4階大会議室

時間 17:00-18:30
会場・時間は各回共通

参加費 医師：2,000円
その他職種：1,000円
※慈愛会所属以外の方は一律 2,000円
各回。当日会場での支払い。

医療経営塾あすなる事務局 [✉ asunaro.medical-juku@jiaikai.jp](mailto:asunaro.medical-juku@jiaikai.jp)

ご案内 第6回
日本成人期発達障害臨床医学会総会・学術集会
－ライフステージと発達障害－
2026年5月16日(土)・17日(日)
カワイクス交流センター大ホール・展示ロビー

福田恭哉 谷山病院院長が副大会長を務め、
谷山病院が運営事務局となって上記日程で開催されます。
学会員以外でも、医療関係者は臨時会員として当日参加
可能です。参加費等、詳しくは右記二次元コードから
ご参照ください。

編集後記

新年度を迎え、Professional40号をお届けできることをうれしく思います。4月は、新たな仲間を迎え、組織全体が一步前へ進む節目の季節です。今年度も、医療・介護・福祉・教育の各分野が連携し、それぞれの現場で「慈愛会らしさ」を大切にしながら歩みを重ねていきます。4月に入職された皆さま、ようこそ慈愛会へ。慣れない環境の中で不安もあるかと思いますが、皆さま一人ひとりの力が、これからの慈愛会を支える大切な原動力です。本誌が、法人の取り組みや想いを共有する場となり、新年度のスタートを後押しする一冊となれば幸いです。

今村総合病院 広報戦略室 粟ヶ窪みゆき

達人 Professional

慈愛会報 [プロフェッショナル]
2026年4月 Vol.40
発行：公益財団法人慈愛会
編集：Professional 編集委員会
事務局：慈愛会 企画部 経営企画室



公益財団法人 慈愛会
<https://www.jiaikai.or.jp/>

慈愛会
公式Facebook