

Professional 達人

2025年12月 vol.39

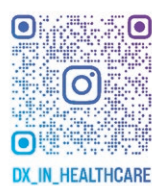
特集 医療DX最前線

「DX は魔法ではない、変革の『過程』こそが本質」

DX TIMES 2025.12 ▶P4へ

Contents

巻頭言 Jiaikai Transformation各論
Playing Managerを目指せ
特集 医療DX最前線 DX TIMES
経マネ掲示板 / 本部より「人事評価制度見直し」
私たちの取り組み紹介 / NEWS&TOPICS
慈愛会のプロフェッショナルたち
私とフィロソフィ / 在宅医療リレーエッセー
人事情報 / ハラスメント防止について
SNSアカウント一挙ご紹介



Jiaikai Transformation 各論 Playing Manager を目指せ

右手にplayerの知識と技術、
左手にmanagerとしてのスキルを身につける

公益財団法人慈愛会 理事長 今村 英仁



初めに、「管理者任用候補者選考における研修資料 Ver.9(令和7年10月発刊 256頁)」の巻頭言を転載します。

社会保障制度の限界を迎えた今、勝ち抜くために何をすれば良いか？ ＝全員経営

今年度の研修テキストの理事長のパートは、昨年までの内容に大事な前提を一項目加えました。それが表題です。

昭和 36 年に始まった国民皆保険に長い間守られてきた日本の医療が、突然その梯子を外される事態となりました。そのような状況でも当法人が勝ち抜くための戦略と戦術を記したのがこの前提項目です。

来年度にこの部分はまた書き改められるかもしれませんが、その時は今よりさらに厳しい状況になっていることが想像されます。

ただし、当法人はそのような状況になっても、少なくとも 10 年は戦うことができる体力があります。何故ならば、我々の先人が築いてきた強固な土台に加えて、「あすなろの精神」と「亀の一步」の慈愛会マインドで決して諦めることなく、目の前の患者さん・ご利用者さんのために尽力する慈愛会スタッフが 2,000 名以上いるからです。

理事長の役割は、誰一人取り残すことなく、慈愛会スタッフ全員と一緒に戦うことです。

宜しくお願いします。

このテキストは毎年改正され、今年度版が Version9 となりました。目次を見ると全て当法人スタッフが執筆した手作りのテキストです。一方、ご自分の資格キャリアを向上するための「能力開発プログラム」（キャリア開発ラダー）は、現在 14 分野で作成され、すべてをまとめると 700 頁を超えるボリュームとなります。そして、各資格業種のスタッフは、組織横断で一同に集まり毎年合同研修会を開催しています。

今、Jiaikai Transformation を遂行するために、新人とベテランに関係なく慈愛会スタッフ全員に、右手に自分の資格キャリアを向上させた知識と技術を、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、身につけるようにお願いしています。

幾つになっても、player としての能力を有することがこれから大事となります。manager の能力の多くの部分を AI が補ってくれるので、中間管理職は必要なくなるのです。

多くの仕事が、プロジェクト方式となり、誰でも manager の役割を担える必要が生じてきます。そうなる、組織の構造も、ピラミッド型からフラット型の組織となり、医療の世界でも、あるときは player あるときは manager の役割を果たせることが求められる時代がきます。

慈愛会は、誰一人取り残すことなく、時代に合わせた進化を遂げていきます。

スタッフ全員で厳冬の医療界を勝ち抜いていきましょう。宜しくお願いします。

「筋肉質で健康体になろう！慈愛会スリム化運動」 — 経費節減インセンティブ制度がスタートしました —

慈愛会では、現場発の改善を応援する新しい取り組みとして、「経費節減インセンティブ制度」を11月から開始しました。これは、日々の業務改善によって生まれた“節減効果”の一部を職員へ還元し、取り組みを継続しやすくするための制度です。

なぜこの制度を始めるのか

病院の仕事は、医療や介護だけではなく、小さな工夫の積み重ねで質が高まり、組織全体が強くなっていきます。

今回の制度には、次のような狙いがあります。

- 業務フローの見直しを定着させ、働きやすさと質を高めること
- 部署や職種の壁を越えて連携する“チーム文化”を育てること

インセンティブは「がんばった人・チームにしっかり報いる」ためのものです。

制度のしくみはこうなっています

■ 対象

慈愛会スタッフであれば 個人・チーム・部署問わず誰でも参加可能。部署横断の混成チームもOKです。

■ インセンティブ

節減できた金額の 50% (取り組みにより30～50%) を支給します。

上限額は設けていません。

■ 節減の基準

節減効果が数値化できる経費が対象です (人件費は除外)。比較は基本的に前期実績。

1年以上続く節減は月額換算で評価します。

■ 申請・承認

所定の申請書を提出 → 事業所の院長・施設長が審査 → 本部がモニタリング

支給は半期ごとです。

上半期: 11月内示 → 12月支給

下半期: 5月内示 → 6月支給

なにが「節減」になるの？

例としては次のようなものがあります。

- ・ 備品購入方法の工夫
- ・ 物品の共同利用や発注方法の改善
- ・ 外部委託費の見直し
- ・ 設備・システムの使い方の最適化
- ・ 院内での業務改善による材料使用量の減少 など

「これって節減？」と思う場合は、経営マネジメント推進室に相談できます。

不正防止について

業者との癒着や“見せかけの節減”など、不適切な申請が発覚した場合は、制度の継続を含め厳正に対応します。健全な制度運営のため、皆様のご協力をお願いします。

まずは1年間のトライアル

制度はまず1年間試行し、来年10月時点で効果と運用状況を点検します。

そのうえで、継続や改善の方向性を検討します。

キャッチフレーズについて

制度名称はやや堅いため、現場の皆さんに親しんでいただけるよう、経マネでは以下のキャッチフレーズを掲げます。

「筋肉質で健康体になろう！慈愛会スリム化運動」
— 無駄を減らすのは“我慢”ではなく、“進化”です —

現場からの工夫と連携で、慈愛会はさらに強く・しなやかになります。

皆さんのアイデアと挑戦をお待ちしております。



初期臨床研修修了者「あすなろ会」を開催

— 158名の歴史をつなぎ、次世代育成の新たな一歩へ —

11月1日(土)、鹿児島サンロイヤルホテルにて、初期臨床研修修了者「あすなろ会」を初めて開催しました。当法人の初期臨床研修は、2004年度開始のいづろ今村病院(旧 今村病院)「じあいプログラム」、2010年度開始の今村総合病院(旧 今村病院分院)「錦江湾プログラム」、そして両プログラムが2014年に統合し現在の今村総合病院「錦江湾プログラム」へと受け継がれており、これまでに158名の修了者を輩出しています。

今回は、修了者31名／関係者16名／スタッフ11名の総勢58名が参加。遠くは東京・横浜からの参加もあり、世代や医療機関を超えた再会と交流の場となりました。

会の冒頭、法人が新たに検討している「医療経営塾『あすなろ』」の概要について、今村英仁理事長より紹介されました。会を通して、研修医時代をともに過ごした仲間や指導医との再会を喜ぶ姿が多く見られ、各々が現在の診療やキャリアについて活発に語り合いました。

今回のあすなろ会は、単なる同窓会にとどまらず、「研修の歴史を未来につなぐ場」、「医療人材ネットワークのハブ」として重要な一歩となりました。

今後も継続的にあすなろ会を実施予定です。更に前進できるよう努めてまいります。



DXは魔法ではない、変革の「過程」こそが本質

この1年、「DX」という言葉は私たちの病院にも新しい風を吹き込みました。便利で効率的な未来のイメージを持つDXですが、「課題を瞬時に解決する魔法」ではありません。

現時点で、ここに記載したどのプロジェクトも、まだ成功してはいません。私たちは「道具」を導入しました。その道具を使いこなすために、従来の働き方を見直し、業務フローを再構築し、部署の垣根を越えて協力する過程があり、組織全体が最適化していくことがDXの本質です。

今村総合病院DXテクニカルチームは、企画立案から運用支援まで、一貫した活動を担ってきました。これは、現場の課題と、それに対する技術的な解決策を直結させ、速やかに変革の土台を築くためです。また、システム導入が目玉されがちですが、その裏で繰り返される地道な調査、分析、調整、対話こそが、DX業務全体の多くを占めています。

本報告を通じて、この1年で何が始まり、そして何がこれから本格化するのかお伝えできれば幸いです。

1. チームの概要

●メンバー構成：



- 主に今村総合病院におけるDX推進業務全般を遂行
- DXの考え方に沿い、従来の縦割り組織とは体制を異に、部署・組織の垣根を超えた活動を自律的に展開

2. 業務内容

【企画・調査】現場リサーチ・ヒアリング、課題抽出、業務フローの見直しと提案、費用対効果計算、計画立案、資料作成、プレゼンテーション、関係部署の調整

【システム開発・導入】システム構築、システム検討、メーカー・ベンダーとの交渉

【プロジェクト管理】契約調整、体制整備、文書管理、進捗管理、効果検証、報告書作成、広報活動

【運用・保守】マニュアル作成、利用者教育、運用支援、相談対応、保守業務

【リテラシー向上のための取り組み】AIガイドライン策定

3. 一般プロジェクト

- スマート採用**：独自システムで、応募から採用までをオンライン化。承認フローを抜本的に見直し、施設を横断した電子承認フローへ。今年度はリハビリ部にて試運用中。応募者データは人財データとして一元化を目指す。
- Web予約システム**：脳ドック、垂水サテライトの予約システムを構築し運用中。
- 経理システム**：バックオフィスシステム統合を視野に、経理業務の簡素化と効率化を図る。



本部財務経理課と経理システムの検討



採用システムは、本部総務人事課と対面だけでなくグループチャットでも頻繁に話し合いを重ねている

- コミュニケーションDX**：リハビリ部にてコミュニケーションツール「Slack」を導入。計画的且つきめ細かい運用支援と職員の積極的な活用により約3カ月で紙媒体や個人LINEからの脱却を実現。他のツールも検討し病院全体に展開を計画。
- 人財データ一元化**：職員IDを基軸とした「職員マスター」を整備中。組織横断的な人財情報の活用を進める。
- 職員インフォメーションサイト**：全職員がアカウントを持ち、業務マニュアルやお知らせを自ら入手できる仕組みへ。情報の「受け身型」から「自律型」へ転換を図る。
- 入院手続きDX**：患者情報入力システムを構築、入院説明動画を作成。患者データベースを患者自身がスマホから事前入力でき、電子カルテへ反映される仕組み。現在部分的に活用中。
- ご意見箱設置**：ICU入院ダイアリーの電子化、特定技能生の日本語練習アプリ開発など現場の課題解決を支援
- AI電話**：外来予約受付の導入を調整中

4. 補助金プロジェクト

厚生労働省の公募事業採択を受けて、5,000万円の補助金により進行中。医師・看護師のタスクシフトや業務負担・中断の軽減を図り、診療・看護に集中できる体制を整える。

AI問診 (2025. 11/4～)

AIが症状に合わせて質問を展開し、結果を自動で文章化。お薬手帳・紹介状OCR★搭載。外来看護師が各診療科でそれぞれ行っていたスキャンや転記作業を、非看護業務として切り離し1カ所に集約することで、ツール導入だけではない外来診療全体の運用改善を試みる。



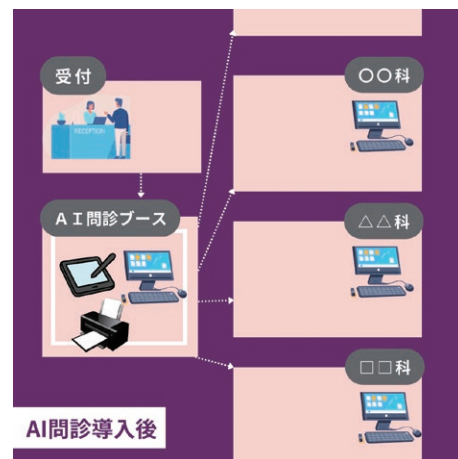
AI問診説明会



AI問診ブース



従来
受付で紙問診後、各診療科で紙問診・
看護師による補助問診、転記、スキャン



AI問診導入後
1カ所でまとめてタブレット問診、転記、
スキャン専従のナースエイド1名、
そのほか非医療職で補助

自動面会受付システム (2025. 12/1～)

面会予約のオンライン化と受付手続きの自動化システム。面会予定の見える化で、計画的な家族対応と看護業務の中断軽減を期待。AI電話での受付も順次対応予定。

iPhone (12月初旬予定)

院内用として400台配布予定。外線・チャット機能、音声文字起こし機能を搭載。

AIカルテ要約システム (12月中旬予定)

診察時の会話をAIが音声認識し、SOAP形式のカルテ下書きを自動生成。

AI問診・紹介状OCR★との統合型ソリューションで、包括的な診療補助を目指す。

★OCR…紙の文書の文字をスキャナーやカメラで読み取り文字起こしする技術



自動面会受付システム

おわりに

慈愛会DXの現在地は「スタートライン」です。何をもってDXの成功とするかは、組織文化の変革まで見届けなければ決着はつきません。新しい道具の導入を土台とし、業務の再定義や価値観のシフト、そして組織横断的な協力による業務フローの再構築といった変革の「過程」に職員一人ひとりが主体的に参画し、全体最適化を目指す継続的な適応こそが、DXを成功へと導く鍵だと考えます。

当院DXのスローガンは「働き方が変われば、医療はもっと届く」です。目指すのは、専門職が本来の職務に集中できる環境を整えることで、より良質な医療が提供され、職員が働く意義を感じ離職が減る、という好循環を生み出すことです。その結果、働く人にも患者様にも選ばれる病院となり、持続可能な病院経営の一助を担うことです。

今後ともご協力のほどよろしくお願いいたします。

DX推進概要動画



1. 人事評価制度見直し ー目的とスケジュールイメージー

現在慈愛会では、人事評価制度の見直しを進めています。見直しの目的、および、人事制度全体のスケジュールイメージをあらためてお伝えします。

①人事評価制度見直しの目的

- 役割等級制度¹⁾移行に基づき、等級ごとに示された役割の取組状況を公平・公正に評価を行い、評価結果の適正な人事処遇反映と職員ひとり一人の成長を実現していきます。
 - ・等級ごとの評価表による評価精度の向上
 - ・評価者研修の継続実施による評価者の評価スキルの平準化
 - ・システムによる人事評価の実施
 - ・人事評価結果と等級制度における昇格要件とのリンク

<目指したい姿>

- 「属人化、固定化」の排除と「多様な経験を通じた組織の活性化」
 - ・若手職員の登用
 - ・多くのプレイングマネジャーの育成
- 慈愛会内だけでなく、外部の組織でも活躍できる人材の多数輩出
 - ・教育開発制度の充実によるマネジメントスキルの養成
 - ・職員一人ひとりのプロファイリング充実によるキャリア支援の実現

1) 等級制度とは？

仕事、能力、役割などの軸に基づいて、従業員を階層ごとに整理し、階層ごとに何が求められているかを明らかにするための仕組みです。慈愛会では2024年度、従来の「職能資格制度」から「役割等級制度」に移行しました。どのような役割(ジョブ)を担い、その役割をいかに遂行するかを評価する仕組みです。

職能資格制度

能力によって等級が決まる制度
本人の能力が高ければ、与えられた仕事の価値に関係なく、等級が高くなる

基準は
能力

・年功序列になりがち

役割等級制度

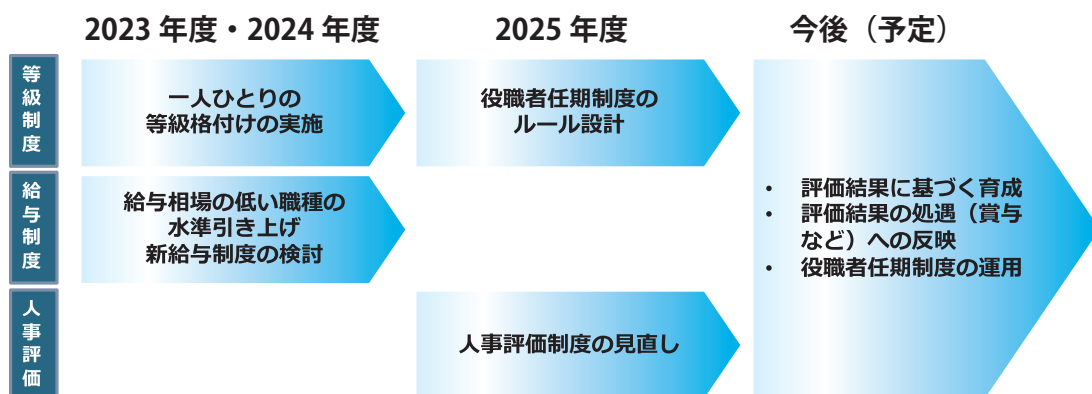
役割によって等級が決まる制度
与えられた役割や責任に応じて等級が高くなる

基準は
役割

・若手職員の登用
・多くのプレイングマネジャーの育成

②人事制度全体のスケジュールイメージ

※目安ですので、進捗に合わせて修正していく想定です。



2. ベースアップ実施について

2025年11月1日付で、全職員（年俸制以外）の基本給のベースアップを実施しました。物価高騰、採用力強化、最低賃金変更へ対応するため、現状の業績も勘案しベースアップを実施することとなりました。今後も引き続き社会情勢等を注視しつつ対応してまいります。ご理解のほどよろしくお願いします。

ノーベル賞 坂口先生とのご縁を誇りに

今村総合病院 名誉院長兼臨床研究センター長 宇都宮 與



今年、日本人として7年ぶりに大阪大学の坂口志文特任教授がノーベル生理学・医学賞を受賞されました。坂口先生は制御性T細胞の発見で免疫学に大きな貢献をされました。10数年前、私は成人T細胞白血病リンパ腫(ATL)の研究で先生の論文に共同発表者として加えていただいたご縁があります^[1]。今回の受賞を心より嬉しく思います。

また、坂口先生と関係の深い上田龍三先生(現 名古屋大学特任教授・名誉教授)が、制御性T細胞の特徴を利用した新薬開発に尽力され、当院(当時「今村病院分院」)もATL患者の治験に参加しました。有用性が認められ、国の承認を経て2012年に「ボテリジオ」という商品名で再発・難治ATL患者の治療薬として発売されました。この成果が、日本癌学会からトランスレーショナルリサーチとして認められ、チームで第2回JCA-CHAAO賞を受賞しました。

坂口先生の業績を通じ、今村総合病院が最先端研究とつながっていることを誇りに思います。

[1] Hiroyoshi Nishikawa, Yuka Maeda, Takashi Ishida, Sacha Gnjatich, Eiichi Sato, Fumiko Mori, Daisuke Sugiyama, Asahi Ito, Yasuo Fukumori, Atae Utsunomiya, Hiroshi Inagaki, Lloyd J. Old, Ryuzo Ueda, Shimon Sakaguchi: Cancer/testis antigens are novel targets of immunotherapy for adult T-cell leukemia/lymphoma. Blood 119 (13): 3097-3104, 2012
<https://doi.org/10.1182/blood-2011-09-379982>

私たちの取り組み紹介

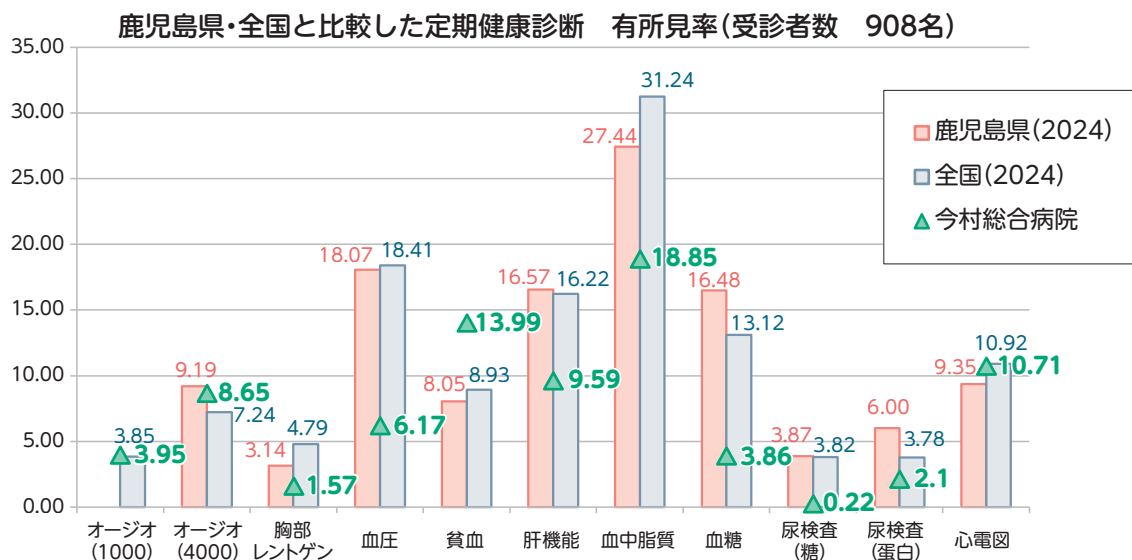


今村総合病院

定期健康診断 有所見率から把握した当院の傾向

今村総合病院「職員健診室」は2025年7月から保健師2名体制で活動しています。職員の皆さんが心身ともにイキイキと働けるよう、病気の予防・早期発見・健康管理といったことが主な業務になります。

健康管理の取り組みの一つとして、健康診断結果から有所見率(異常の所見のある者の割合)を出し、健康状態の傾向やどの項目に注意が必要かを把握するため、全国・本県と比較してみました。



全国・本県との比較で明らかに相違する傾向として、特に貧血項目で異常所見のある人が多く、年齢構成をみると20歳代から40歳代が8割を占めていました。

職場全体の健康課題でもあります。行く末は職員一人一人に合わせた健康相談や改善への糸口を一緒に見つけていきたいと考えています。

多くの人が自身の健康を後回しにしてしまいがちです。私たちの活動によって、職員の皆様が健康へ意識を向けるきっかけとなれるよう尽力していききたいと思います。



奄美病院

互いの「顔」が見える職場に — 広報紙でつなぐ250名の交流 —

奄美病院では1月から院内広報紙を不定期発行しています。250名に上るグループ職員が、互いに顔の見える職場になってほしいとの思いで開始しました。

広報紙は院内掲示とメール配信で提供。インタビュー企画は3名の介護福祉士にご登場いただきました。その職

種の魅力や役割を知ってもらうとともに、取材に応じていただいた方々がキャリアを振り返る機会にもなれば、との願いを込めています。また、自然豊かな当院は動植物に触れる機会も多く、桜の開花やカラス被害を伝えたことも。ハブ講習会では記事(写真右)と連動し、当日の様子をYouTubeで限定公開しました。

今後も職員の相互理解や交流をお手伝いできるツールとなるよう、楽しく、役立つ情報をお届けできたらと思います！



院内のさまざまなニュースを取り上げます



ハブ講習会を紹介した記事

高麗町クリニック

あの体操に第3が！

私たちが小さいころ、夏休みになると行っていた「ラジオ体操」。日本全国お馴染みのラジオ体操「第1」と「第2」ですが、実は…「第3」が存在することをご存じでしょうか？

高麗町クリニックでは職員の健康づくりを目的として、休憩時間を活用し、ラジオ体操第1～第3の実施に取り組んでいます。知る人ぞ知る「第3」は跳躍や屈伸が多く、アップテンポでなかなかハード。YouTubeのお手本を見ながら動きを追っています。

ラジオ体操は全身運動として、その効果が非常に高いことが知られており、基礎代謝のアップや自律神経を整える効果が期待されると言われています。

ぜひ皆さんの職場でも「ラジオ体操で健康増進」に取り組んでみませんか？



いづろ今村病院

不審者にどう対応？

受付で不審者が刃物を持って暴れる—という想定で、2025年8月26日に刺股を使用した防犯訓練を実施し、職員約50人が参加しました。鹿児島中央警察署の警察官扮する「診療に不満をいだいた患者」が、怒声をあげて刃物を振りかざす迫真の演技。受付役の職員が冷静に対処し、通報までの一連の流れを確認しました。

もし、院内で不審者を見かけたら…

①まずは挨拶するなど声を掛けて反応を見る

②目をそらす・場を離れるなど挙動不審の場合は周りの職員に知らせる(相手に悟られないよう(刺激しないよう))『合言葉』を決めておくといよい

③危険行動が見られたら大きな声を出しその場を離れる(命が最優先！無理に立ち向かわない) 周りの職員は直ちにコードホワイト発令/110番通報

ペイシエントハラスメント(患者・家族からの暴言・暴力、不当な要求などの迷惑行為。ペイハラ)が近年、深刻な問題として全国で取りざたされています。来院される方や職員自身の安全を守れるよう、日ごろから防犯意識を高めておかなくてはと再認識しました。





私たちの取り組み紹介

鹿児島中央看護専門学校

発達障害への理解を深め 支援方法を学ぶ



2025年9月13日に「発達障害の基本的理解と支援～発達障害の傾向のある人への接し方」というテーマで、順天堂大学保健看護学部教授の北川明先生に貴重なお話をいただきました。鹿児島県内の看護学校の教員、学生指導や新人教育に携わる看護職など約100名が熱心に聴講しました。

合理的配慮の考え方については、教育的な目標や到達基準は下げずに、そこにたどりつく方法を工夫することが大切だと学びました。また、発達障害の傾向のある人を支援する際は、困難な状況を先走って取り除くことをせず、まずは、本人が困難な状況を困難だと感じることからスタートし、次に、乗り越えていく方法を共に考えていかなければ

ならないことを理解できました。受講後の感想の中で「支援の方法や考え方が具体的に理解できた」「私たちが考え方を变え、方法や行動を変えていくことが大切」等の意見が多くあり、大変有意義な時間になったようでした。

七波クリニック

自己管理能力アップを応援

—多職種による体系的な糖尿病教育の継続展開—

七波クリニックでは、糖尿病治療に欠かせない自己管理の力を高めるため「糖尿病教室」を継続開催しています。医師・看護師・管理栄養士が、糖尿病の基礎知識や合併症予防、食事療法・運動療法・薬物療法について専門的に解説、学んだ知識を普段の生活に生かせるよう、実際の食事量を測ったり、血糖値の変化を確認したりと、楽しみながら学べる工夫を取り入れています。参加者からは「理解が深まった」と高評価を頂き、また、普段の受診では聞けない質問・疑問を気兼ねなくお話しいただける機会ともなっているようです。透析導入予防の観点からも、引き続き様々なテーマで教室を企画し、患者様の自己管理能力向上を支援してまいります。私たちスタッフも勉強会を通して最新の知識を共有しながら療養指導の質を高めていきたいと思ひます。



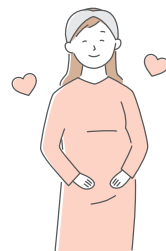
今村総合病院

すべての妊娠に 安心と選択肢を

このたび、今村総合病院 産科の新しいホームページを公開しました。当科では、陣痛や出産はLDRを、産後のママと赤ちゃんは個室を無料で利用でき、ママと赤ちゃんの大切な時間に配慮したリラックスできる空間を提供しています。不調がある時は妊娠中や授乳中に内服可能な漢方薬も提供できます。

妊婦さんに対する保険診療でのリハビリを提供しており、湿布や痛み止めが使えない妊娠中の腰痛・関節痛への医学的なアプローチが可能です。また出産後は、病棟理学療法士による抱っこや授乳時の姿勢の指導を受けることができ、子育て期の肩・腰・関節の痛みを予防できます。

さらに慈愛会では、出産を迎える職員と3等親以内のご家族を応援する「出産お祝い金制度」も設けています。詳しくは産科外来におたずねください。



▶新しい産科ホームページへ <https://www.jiaikai.or.jp/obstetrics/>



今村総合病院 より

形成外科 外来新設のご案内

今村総合病院では、2025年10月より新たに形成外科外来を開設しました。形成外科では、皮膚や皮下組織の病気、外傷、リンパ浮腫、ケロイド、治りにくい傷、血管腫など、体表の疾患に対する治療を中心に行っております。診療は非常勤体制にて隔週火曜日(第1・第3・第5週)に実施いたします。お気軽にご相談ください。



地域の介護講習会に講師派遣

鹿児島市社会福祉協議会の依頼により、リハビリテーション部から理学療法士と言語聴覚士を講師として派遣しました。介護予防のための体操や、誤嚥性肺炎を防ぐ口腔ケアのポイントなどについて講話を行い、地域の健康づくりに貢献しました。
(実施日:6/6・13・21・24、8/20・21、9/12・19、11/8・17・19)

投球教室開催

10月4日(土)、今村総合病院スポーツ整形外科リハビリセンターで第34回投球教室を開催しました。医師と理学療法士がチームを組み、地域のソフトボール少年団に体の使い方やケガ予防を指導。オリジナル野球手帳を配布し、「一日でも長く野球を続けてほしい」という想いで活動を行っています。



高校生ボランティア-かもいけ健康まつり-

10月18日(土)開催の「かもいけ健康まつり」において、医療を身近に感じてもらう取り組みの一環として、高校生ボランティア12名が運営に参加しました。来場者の案内や体験ブースの補助などを通じて地域と交流し、活動の証としてボランティア証明書を発行しました。

連携施設とのコラボ演奏-かもいけ健康まつり-

かもいけ健康まつり(10/18)のメインブースでは、南鹿児島さくら病院と当院職員()によるスペシャルコラボコンサートを開催しました。産科PRブースにちなみ、ドラマ「コウノドリ」主題歌「Baby, God Bless You」を披露。練習を重ねた息の合った演奏が来場者に感動を届けました。



今村総合病院より

子どもたちの絵が彩る 医療への想いカレンダー

第9回医療にまつわる絵画コンクールの入賞作品12点を使用し、当院オリジナルカレンダーを制作しました。子どもたちの感性豊かな作品を通して、地域の皆さまに当院の取り組みや医療への想いを広く知っていただくことを目的としています。

山形屋ななテラスギャラリー(1号館7階)にて応募全作品を展示
展示期間:2025年12月18日(木)から2026年1月5日(月)まで



いづろ今村病院より



地域連携のつどい

9月19日(金)、当院主催の地域連携のつどいをエルセルモ鹿児島にて開催しました。長野真二郎院長、慈愛会・今村英仁理事長の挨拶に始まり、新中須敦副院長による「地域医療連携と糖尿病」についての講演、循環器内科・山下誠主任部長、中窪尊子副看護部長による在宅支援センターの紹介が行われました。情報交換会では、参加者同士の交流が活発に行われ、大変有意義な会となりました。

いづろ健康・介護まつり

「心も体も健やかに！ 笑顔あふれるまち」のテーマのもと、11月22日(土)に開催しました。甲東中学校音楽部を招いての演奏会、名山校区コミュニティ協議会によるニュースポーツ体験コーナーなど、テーマの通り、地域との繋がりをより深められる催しとなりました。恒例の各種測定や相談ブースに加え、ハンドマッサージ、バルーンアートのプレゼントも人気を集めました。



谷山病院より



消防署から感謝状

恵イツ子看護師が、火災の通報と初期消火で被害の拡大を防いだ功績をたたえられ、鹿児島市消防局より感謝状を授与されました。「見過ごす人が多い中で勇気ある行動だった」と評価されました。仕事帰りに「火事だ！」との声を聞き、とっさに行動した恵さん。「火事を見つけたらどう対応するか再考する機会にもなった」と話しています。

互助会ボウリング大会

今年も大勢の職員が参加し楽しいひと時を過ごしました。ストライクはなかなか……でしたが、スペアが出た時の歓声と仲間とのハイタッチは最高の瞬間でした。普段あまり話す機会がない職員同士も交流ができました。このような機会をつくってくれる互助会の運営メンバーに感謝しています！



徳之島病院 より



長年のご功労に感謝

当院で33年、院長として31年という長い年月、地域の患者さんを支えてこられた末満純一名誉院長のご勇退に際し、9月20日(土)、今村英仁理事長も来島され「感謝の集い」を執り行いました。患者さんやスタッフとのふれ合いの様子がスライドで流され涙する場面もあり、心温まる集いとなりました。職員一同、寂しくはなりますが、どうかお元気で一日一日を楽しめますようにと願っています。

どんどん祭り

10月26日(日)に開催された、徳之島町最大の祭り「どんどん祭り」に、徳之島病院踊り連40人が参加しました。10月に昭和医科大学から着任したばかりの **新井 美穂** も交え「花の徳之島」「徳之島音頭」「ワイド節」を練習して臨みました。爽やかな秋晴れのもと、亀津市街地を踊り歩き、地域に当院をアピールしました。



福岡から徳之島へ OT実習生受け入れ

福岡医健スポーツ専門学校から作業療法(OT)の実習生を4週間受け入れました。患者さんと積極的に関わり、臨床での観察の視点や情報整理の方法を身に付けてもらいました。患者さんの背景や得た情報を多角的に考えることの難しさを知り、最後まで考えることを諦めませんでした。写真は患者さんと作った切り絵をオーシャンビューの窓に飾り付けている様子です。

鹿児島中央看護専門学校 より

戴灯式

10月3日(金)、第23期生の戴灯式を挙行了しました。『慈愛の心・思いやり・協働・命の尊重・責任感』の5つの言葉を胸に、『患者様に寄り添える看護師』を目指して成長し続けることを誓いました。3年間はあっという間です。目の前の『時間』と『仲間』を大切に、互いに切磋琢磨しながら全員で駆け抜けてほしいと思います。



法人事業本部 より



おはら祭夜まつり

11月2日(日)、79団体5,000人超が参加して賑やかに開催された「おはら祭『夜まつり』」。慈愛会踊り連も元気いっぱい笑顔いっぱい踊ってまいりました！ 医師・看護師をはじめ多職種の総勢130人が、各施設で練習を重ねた「おはら節」「鹿児島ハンヤ節」「渋谷音頭」の見事な踊りを披露しました。

愛と結の街 より

盛り上がりました「あいゆいマルシェ」

「第3回あいゆいマルシェ」を10月26日(日)に開催。口コミやSNSの効果が鹿児島市外からも来場がありました。東谷山小学校吹奏楽部の演奏にはご利用者が感動し、涙する場面も。愛結グループの畑で採れたサツマイモで作ったスイートポテト100食のふるまいは「甘くておいしい」と大好評でした。今後も地域に開かれた施設を目指していききたいと思います。



節英会 より



Trick or Treat! ハロウィンで多世代交流

10月31日(金)ハロウィンの日、かもいけみらいの森では、「森の学童保育あおば」の小学生たちが、2階の看護多機能小規模型居宅介護事業所「みま森」、3階の訪問看護ステーション「節愛」を訪ね、お菓子をプレゼントしてもらいました。ネコ耳のカチューシャやコウモリ風マント、お面などでちょっぴり仮装した子どもたち。普段とは一味違うおやつタイムを満喫しました。

慈愛会学会運営委員会 より

第6回学術集会ポスターデザイン決定

今回のデザイン募集には12点の応募があり、優秀賞に「**Adapt to New Conditions**」の作品が選ばれました。表彰式を11月17日(月)に行い、帆北修一理事長補佐から表彰状と副賞が授与されました。坂元さんは受賞作について「慈愛会の長い歴史を1本の木にたとえて、組織の柔軟な進化を表現しました」と話していました。



第6回慈愛会学会学術集会

2026年7月25日(土) 鹿児島県市町村自治会館にて開催

学術集会テーマ

「**Adapt to New Conditions** ～新しい状況にも順応するJiaikai～」

今回、慈愛会学会学術集会は第6回を迎えることになりました。第3次中長期5カ年計画(マスタープラン)である「進化・深化(Evolution Deepening)」と、昨年度の慈愛会学会学術集会のテーマである「JIAIKAI TRANSFORMATION」をもとに、次なるステップとして順応していく必要があると考え、今回の学術テーマを決めました。変容・変化していく組織や医療体制の中でどのように順応していくかを考えるきっかけになるような演題を募集したいと思います。慈愛会職員皆で学び、皆で高めあえる学術集会になるよう、多くの演題募集とご協力を何卒よろしくお願いします。

大会長 福田 恭哉
公益財団法人慈愛会 谷山病院 院長

演題登録基準(抜粋)

◆登録資格

演題発表者(筆頭研究者)および共同研究者は、慈愛会の職員に限る。ただし、運営委員会が特に認めた場合はこの限りではない。

◆発表内容

研究内容:症例報告・業務改善例など未発表の演題。カテゴリーは次の7つ。

- (1) **医療・福祉の質**:専門医療 高齢者ケア チーム医療 感染管理 褥瘡対策 など
- (2) **地域医療**:在宅医療 訪問看護 地域連携 など
- (3) **医療安全**:安全対策 転倒転落 急変時の対応 インシデント分析 など
- (4) **医療経済**:診療報酬、組織運営、病院経営、コスト管理 医療情報 など
- (5) **人材育成**:職員の教育 キャリア開発ラダー スペシャリスト育成 など
- (6) **働き方改革**:業務改善 組織体制 超過勤務対策 QC活動 など
- (7) **その他**:医療マネジメントに関することなど

演 題 募 集

登録期間 2026.2.28(土)まで

◆演題登録

①抄録原稿(1,000字以内)②演題登録 申込用紙③発表者の「**利益相反自己申告書**」を、学会運営委員会にメールで提出。E-mail:jgakikai@jiaikai.jp 慈愛会学会共有フォルダ\\172.20.19.61内「慈愛会学会」の各様式および要項を参照のこと。

◆採否及び発表形式の通知

2026年3月をめどに所属施設及び本人宛にメールで通知する。

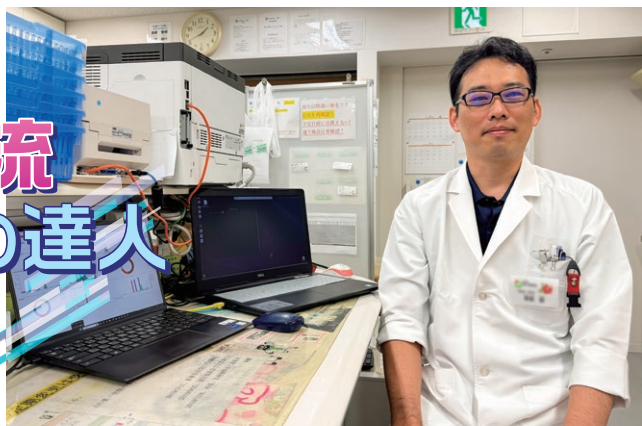
◆慈愛会学会雑誌への掲載

学術集会発表後、選出された演題の原著論文を「かごしま慈愛会ジャーナル」に掲載する。

問い合わせ先

慈愛会学会運営委員会 事務局
(教育開発室内)内線2060
直通電話:099-263-8151

薬剤師/SEの二刀流 情報セキュリティの達人



情報処理安全確保支援士という資格をご存じでしょうか？

多分 99% の人が知らないこの資格は、情報セキュリティに関する国家資格で、昔は情報セキュリティスペシャリスト試験と呼ばれていました。それが年々増えるサイバー攻撃への対策として国家資格として微妙な名前で生まれ変わり、2017 年から認定が始まりました。

私は SE のような業務も兼務させていただいているのですが、医療機関へのサイバー攻撃が増えてきたこと、病院が攻撃されると他の病院にまで被害が広がりがねないことから、セキュリティの勉強をしないとまずいかも……と思うようになり、この資格を取得しました。

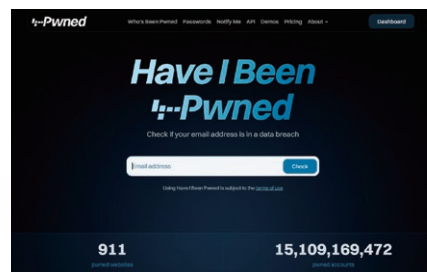
薬剤師などの医療系の国家資格と同じように、資格をとっただけで実務ができるわけではありませんし、本業の方から比べると絶対的に知識不足ですので、慈愛会の他施設にご迷惑をおかけしないよう、日々勉強していければと考えております。

さて、情報セキュリティについて勉強する中で、面白いなーと思ったサイトや攻撃手法について、いくつか紹介します。

■ パスワードの流出チェックサイト「Have I Been Pwned」 (<https://haveibeenpwned.com/>)

「同じパスワードを使い回さないほうがいい」とよく言われますが、その理由は、インターネット上で流出した ID とパスワードの組み合わせが販売されているからです。

このサイトは、メールアドレスを入力すると過去にパスワードが流出したことがあるかを教えてくれます。自分も試してみたところ、使っていたサービスがハッキング被害を受けており、2 件のパスワードが流出していました……。



パスワードの流出チェックサイト「Have I Been Pwned」

■ 二次元コードをつかった攻撃（クイッシング）

最近ではチラシや勉強会のお知らせなどに二次元コードが付いていますが、この二次元コードを読み取らせて詐欺サイトに誘導し、情報を盗んだりする攻撃です。

二次元コードは人間が見ても安全かどうか判断できませんし、ウイルス対策ソフトから見てもただの画像なので検知できません。しかも読み取るのは、セキュリティ対策のしっかりした病院のパソコンではなく、個人のスマートフォンなので、守るのが難しい攻撃です。二次元コードを見るとつい何気なく読み込んでしまいがちですが、実は危険が潜んでいるかもしれません。

■ 激安のタブレットやストリーミング端末にウイルスを仕込む攻撃（BADBOX 2.0）

激安のよくわからないメーカーのタブレットや、Amazon FireTV の偽物のようなストリーミング端末の中にウイルスを仕込んでおいて、それを使っている人の家を経由してハッキングなどの犯罪を行う攻撃です。FBI が警告をしており、日本でも 2025 年 9 月に「一般家庭のテレビ用機器から証券口座乗っ取りの攻撃が行われていた」との報道がありました。

「無料で見られる」「自由にアプリが入れられる」などと宣伝されていたり、SOEIN で激安で売られていたりする製品を購入するときは、くれぐれもご注意ください。ちなみに電子機器だけでなく、アイロンに無線 LAN のチップが隠されていたこともありました。

これらを見て面白いかも……と思った方には、情報セキュリティマネジメント試験、情報処理安全確保支援士試験がおすすめです。もしかしたら、そのうち診療報酬で評価されるようになるかも……!?!?

今回ご紹介したパスワードの
流出チェックサイト
「Have I Been Pwned」はこちら



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4回

介護老人保健施設 愛と結の街

愛と結の街では、毎週月曜日の朝の全体朝礼時、その日の担当スタッフが「慈愛会フィロソフィ」の項目の中で共感する部分や業務を行う上での自分自身の思いを発表する「1分間スピーチ」を実施しています。フィロソフィがスタッフにとって、モチベーションを上げるひとつのきっかけとなり、業務を行う姿勢を見直すとても有意義な時間となっています。

信頼関係を築く

介護の現場において、「多職種連携・協働」が重要であると感じています。各職種が意見交換を行うことで、専門性を生かしたケアを行うことができ、スタッフ同士だけでなくご利用者との信頼関係構築にもつながります。今後も、スタッフ一人ひとりが同じ目的を持ち、些細なことでも密にコミュニケーションを取り、ご利用者の退所後の生活を見据え、チームケアを実践していきたいです。

冊子抜粋 第36項 信頼関係を築く

信頼関係のベースがあれば、上司と部下の関係であってもお互い本音で言いたいことをはっきり言いあうことができます。それによって、問題点が誰の目にも明らかとなって仕事がスムーズに運んでいくのです。

信頼関係を築くにはどうしたらいいのか。

それは、「日頃から些細なことでも密にコミュニケーションを取り、お互いに相手を知り合うことができる」ことが必要です。上司が部下のことを知っているかどうか、逆に部下が上司のことを知っているかどうか、これこそが、信頼関係をつくっていく基盤なのです。

日頃からお互いが感謝と誠意を持って心を通わせ、心の結びつきをつくりあげるよう努力することが大切です。

在宅医療

リレーエッセー

18

「在宅」の安心感が生む対話

高麗町クリニック



この度、高麗町クリニックの訪問リハビリテーション（以下「訪リハ」という。）では鹿児島市のケアマネジャーに対してアンケートを実施しました。約200名に配布して80名の回答がありました。そのアンケート結果で明確になった高麗町クリニックの魅力があります。それは院長の往診です。訪リハを利用するにあたり、3か月に1回は医師の診察が必要になります（できなければ減算で実施可能）。訪リハの利用者は何らかの事情で外来受診ができないことが多く、往診はご家族からもケアマネジャーからも好評です。病院での診察では医師の説明が主になりますが、往診では利用者がよく話をされます。在宅という安全地帯であるからこそ、利用者は安心して意見が言えるのだと思います。院長は病状の説明からご本人の性格や生活に合った薬の飲み方、リハビリの強度、リスク等を話します。長い時は1時間近くに及ぶこともあり、難聴の方には筆談（パソコンで文字起こし）で対話することもあります。また、往診時はリハビリ会議を行い、利用者、

ご家族、ケアマネジャーを交えて今後の方針を話し合います。和気あいあいと話すことで、利用者が前向きな気持ちになり、リハビリの意欲向上につながります。高麗町クリニックは、これからも丁寧に利用者とそのご家族を支援していきます。



訪リハ利用者への往診風景（筆者右端）

(省略)

法人事業本部危機管理室より

職場におけるハラスメント防止について

働きやすい職場を阻害する要因の一つにハラスメント行為（セクハラ、パワハラ、マタハラ等）があります。今回はパワハラについてご説明します。

パワハラって？

職場における「パワーハラスメント」とは、
①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。（労働施策総合推進法 第30条の2）
※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。



代表的な言動の類型、該当すると考えられる例はどんなもの？

代表的な6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴り。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

慈愛会では各病院施設に相談窓口を設けています。詳しくは所属施設の総務担当者、または法人事業本部危機管理室（内線 2045）まで。

編集後記

気づけば2025年も12月に入り、残りわずかとなりました。今年はいつもの以上に残暑が長く感じられ、急な寒さに冬支度が追いついておらず師走の通りあわただしく過ごしています。

今号では各施設で催されたおまつりなど秋の恒例行事も紹介していますので、誌面から秋を感じていただけたらと思います。

医療DXの取り組みが着々と進んでいます。聞きなれない言葉を見聞きする機会も増えました。システムに明るくない自分が使いこなせるのだろうか!?と思う気持ちもありますが、子どもの頃に想像したドラえもんがいそうな未来が近づいてきているようでわくわくします。

Professionalも皆さまへ魅力ある広報誌としてお届けできるよう進化していきたいと思いますので2026年もよろしくお願いいたします。

いづろ今村病院 総務課

法人内 SNS アカウントを一挙ご紹介！ Follow & いいね！👍宜しくをお願いします

2025 年開始の Instagram アカウント



idzuroimamura_hospital
いづろ今村病院【公式】



taniyamahp
谷山病院



tokunoshima_hp
徳之島病院【公式】 | 医療・採用情報



dx_in_healthcare
366 日後に解散する医療 DX テクニカルチーム
【今村総合病院】



各種 SNS アカウント

Instagram



imamura_sougou
今村総合病院【公式】 | 医療・採用情報………



imamura_sougou_hospital.obgyn
今村総合病院 産科 婦人科………



imamura_sougou_reha
今村総合病院 リハビリ部【採用・公式】………



imamura_sougou_nurse
今村総合病院 看護部【公式】



imamura_sougou_pharmacy
今村総合病院 薬剤部………



aitoyuinomachi
愛と結の街 グループ



ka_chu_kan
鹿児島中央看護専門学校………



LINE



今村総合病院



YouTube



公益財団法人 慈愛会 今村総合病院



奄美病院公式



Facebook



今村総合病院薬剤部



公益財団法人 慈愛会 今村総合病院



Professional

慈愛会報【プロフェッショナル】

2025 年 12 月 Vol.39

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