

達人 Professional vol.37

2025年4月

Contents

巻頭言 「医療 厳冬の時代」
どう勝ち抜くか
慈愛会 アド・ベンチャー制度
制定に向けて

特集 2025年度事業計画・抱負
職能部門別 今年のトピック

2025年新卒新入職員紹介
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

ようこそ慈愛会へ

新入職者の各施設記念撮影を
まとめてご紹介!

いづろ今村病院



今村総合病院



谷山病院



徳之島病院



愛と結の街



奄美病院



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 1,567床

職員数 2,493名
(2025年3月1日現在)

鹿児島市を中心とした鹿児島保健医療圏(推計人口約65.6万人)¹⁾



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



徳之島病院
(精神病床 206床)



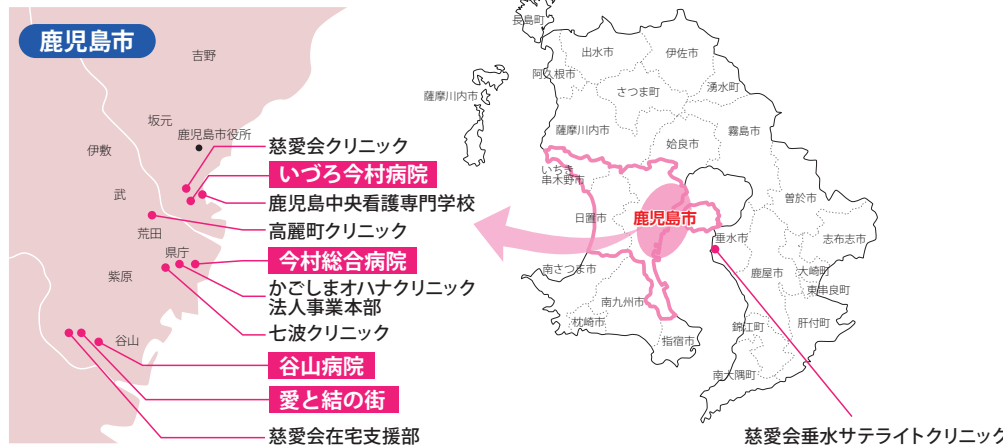
奄美病院
(精神病床 326床)



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

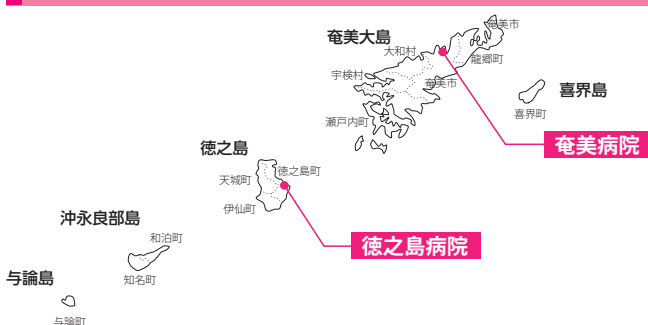


介護老人保健施設 愛と結の街
(入所定員 100床)



谷山病院
(精神病床 392床)

奄美保健医療圏(推計人口約9.8万人)¹⁾



奄美病院
(精神病床 326床)



徳之島病院
(精神病床 206床)

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6(2024)年12月1日現在-」参照

「医療 厳冬の時代」どう勝ち抜くか 慈愛会 アド・ベンチャー制度 制定に向けて

公益財団法人慈愛会 理事長 今村 英仁



年間病院倒産件数が過去最高になったとの報道や、病院の6～8割が赤字でこのままでは存続ができないということが、国会でも取り上げられる事態となっています。昨年度から、ここしばらくは「医療冬の時代」が続くとお伝えしましたが、いきなり「厳冬」の時代となりました。

鹿児島市立病院は令和5年度約30億円の赤字でしたが、令和6年度はそれ以上の赤字となるようです。民間病院でそれだけの赤字を出せば、先ず経営を継続することはできませんし、2期連続赤字であればそれだけで貸し出し要注意先となり、融資がストップします。幸い、公立病院である市立病院は一般会計から補填されますので倒産することはありません。この一般会計からの補填の原資は、鹿児島市民の税金であることを考えると、釈然としない気持ちも湧きます。

長らく続いたデフレ時代からインフレ時代となり、水道光熱費を含めた物価高騰と人件費高騰が続き、加えて、入院稼働率が下がる三重苦で、民間病院の首が窒息寸前となっています。国、と言っても財務省の考えでは、言うことをなかなか聞いてもらいづらい民間病院が無くなっても困らないし、むしろ、その方が好都合と考えている節があります。その結果、一般会計から補填が望めない民間の医療機関は絶滅危惧種と言われ始めています。ただ、3割から4割の病院はこのような環境下でも黒字を確保しているのでそのような病院は倒産しないことになります。

当法人は、令和6年度は、かつてない赤字となり、もしこれが数年継続すると残念ながら絶滅危惧種の仲間入りとなり“絶滅”します。そうならないために、昨年度から対策を立てて今年度は是が非でも黒字化することが必至です。そのためには、お一人でも多くの慈愛会ファンを増やすことが肝要となります。

さて、当法人は昨年度このような事態も想定の上、年功序列型からJob型への給与改定を行いました。Job型になりますと、同じ仕事を継続するだけでは給料が上がらないこととなります。診療報酬は公定価格で、この価格体系において年齢は考慮されず、かつ、勝手に診療報酬を上げることはできません。この仕組みの中では、Job型の給与体系は合理的です。

ただし、単純に年齢を重ねるだけでは給与が上がらないことに不満を持たれるスタッフは少なくないはずです。そこで、本年度から“慈愛会 アド・ベンチャー制度”を創設することを法人経営戦略会議でお願いしました。この制度は、一言で言えば、法人内起業制度です。事業所内業務改善のような小さな計画から、事業所外起業を考える大きな計画、また、法人が主体的に公募する計画から、スタッフの売り込みの計画までなるべく門戸は広くしようと考えています。その際に、2つのことをお願いします。一つはその計画が、「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？もう一つは、計画だけでは認可できません。その計画が本当に実行できると皆を説得できるか？これは、グーグル創業者の、ラリー・ペイジの名言の通り、「アイデアには価値はない、それを実行できてはじめて価値になる」からです。

今まで新しいことに挑戦したければ、慈愛会を退職してゼロからスタート、もしくは、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する、という方もおられたかもしれません。これからは、さまざまな思いの皆さんが挑戦できる機会を作りたいと考えています。

その上で、当法人では、慈愛の理念を信じて頑張ってください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と考えています。

2025年度 慈愛会事業計画スタート

第3次マスタープランは Stage4 へ

令和4(2022)年度にスタートした公益財団法人慈愛会の「第3次中長期5カ年計画(マスタープラン)」は本年度、4年目:Stage 4を迎えます。マスタープランの総仕上げに向けて、また、厳しい医療環境をいかに勝ち抜いていくかの正念場となります。今回の誌面では各事業所が掲げた2025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(こども・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、地区・域における各事業所の特性に応じた役割の獲得

- ・医療、介護福祉、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

		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	
区 分	期 間	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1,094人

病院目標

急性期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

中長期視点にて地域医療構想を視野に入れ、
大規模災害・感染症流行等の有事においても
「びくともしない組織」を作る

2025年度 取り組み方針・抱負

100 → 120 → 80 ⇒ 110 !

「生き残るのは最も強い種ではなく、最も知的な種でもない。最も変化に適応した種である」

地質学者で進化生物学者でもあるチャールズ・ダーウィンの言葉です。今まさに医療業界はこの金言を念頭に变革を遂げなければならない立場にあります。「決まりだから…」とか「これまでそうやってきたから…」という言葉は封印して様々なことにチャレンジすることが求められています。今まさに病院DXに取り組んでいることがその代表例です。2年後に電子カルテが新規更新されるまでに院内携帯端末（iPhoneなど）の利用やAIによる業務効率化を目指しています。しかしこれらの院内デジタル改革ともいえる作業はあくまでも、病院改革のツールとしてデジタルを利用するということに過ぎません。目指すべきは、一人一人の患者さんに当院の持てる力を発揮して有効で効率的な医療を提供することです。さらに職員の皆さんにとっては、良質な医療を提供することによって達成感とやりがいを感じていただくだけの職場へと成長していくことです。どのような改革を検討するときも常にこの2つの目的あるいはミッションを前提にしなければなりません。今まさに躍動し始めた息吹を感じているところです。ここ20年で我々が成し遂げてきた主な変革としては2012年の電子カルテ導入（それまでは紙カルテでした）と2017年の新病棟（A棟）建築でした。これらの時期には通常よりも120%の労力が必要と言われていました。今、病院DXに取り組んでいくにもまさに120%の力を発揮しなければならない時期にあたると考えています。少数の職員の方々に過大な負荷がかかることがないように皆で考え工夫していかなければなりません。改革の

院長 常盤 光弘



先には今の80%の労力で
110%のパフォーマンスを発
揮できる組織に成長してい
ることでしょう。

2025年3月には2年以上にわたって準備してきたガンマナイフ治療が本格稼働となりました。4月以降には手術室の増設（6室→9室へ）、血液内科におけるCAR-T細胞療法開始に向けた準備、ブレインハートセンターの立ち上げ、脳ドックや眼科網膜治療センターの立ち上げに向けて実際に動き始めています。これらにより新たなニーズを開拓していきます。より多くのニーズを獲得するためには、営業活動と院内外に向けた広報活動の強化が欠かせません。これらを独立した部署としてさらに活躍していただきます。様々な投資と工夫を積み上げて病院の大きな目標である新規入院患者数8,500人/年（現在7,500人程度）を達成していきましょう。

どんなにデジタル化が進んでも病院にとって最も大切なのは共に頑張っている職員の皆さんです。病院の運営基盤を強化して職員の皆さんに働き甲斐と共に相応の対価を提供できる組織でなければならないと痛切に感じています。2025年は医療業界にとって節目となる年だと言われています。冒頭のダーウィンの金言をもじって「勝ち残るのは最も変化に適応した病院である」という思いで2025年を発展の年にしていきたいと思います。

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
全てのステージで対応できる病院

2025年度 取り組み方針・抱負

超高齢化社会を迎え、 社会の変革に対応していく病院づくり

院長 長野 真二郎



団塊の世代が75歳を超え5人に1人が後期高齢者となる超高齢化時代に突入しました(2025年問題)。少子高齢化はさらに進み、2030年には生産年齢人口比率が60%以下となり、2035年には65歳以上が3人に1人となり人手不足がますます深刻になっていくことが予想されます。これからの10年間は少ない労働人口の中での職場環境づくり、医療デジタルトランスフォーメーションを含めた仕事の省力化を目指して改革していかなければなりません。

昨年度、当院は健康管理センターの移転・拡充を行いました。動線をよくすることでより多くの健診者に対応し疾病の早期発見は勿論のこと、産業医・保健師による保健指導の充実を図りました。

今年度は、専門医療の充実として内分泌代謝内科を新設し

ます。生活習慣病としての糖尿病、高血圧症、脂質異常症に対し、これまでと違うアプローチで専門的医療を提供できるものと考えております。在宅療養支援病院としては、これまで以上にかごしまオハナクリニックや高麗町クリニックと協力して在宅医療の充実を目指します。また、地域コミュニティとの連携を図り災害時支援の在り方などについても共に検討していきたいと思っています。そして、職員にも働きやすい職場の実現のための様々なツール提供や、個々のスキルをのばすべく研修会受講や資格取得の支援を積極的に行っていくとともに、人として医療人としての在り方・ふるまいについても共に学んでいきたいと考えています。

通所リハビリテーション ウェルネスじあい

重点目標：利用者ごとに異なる環境や目標に合わせてプログラムを作成し他事業所と連携して支援します。利用者・他事業所に頼られる通所リハ事業所を目指します。

取組事項：ハード面の調整を行いながら1日当たりの定員を徐々に増やし、最終的に4名程度の利用枠増加を目指します。

数値目標：登録利用者数 65名以上
1日合計利用者数(平均) 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：医療との連携により、自宅内での看取りや慢性疾患利用者の在宅生活の継続を図ります。

取組事項：①多職種カンファレンス等に参加することで情報共有し、在宅生活を継続できるように支援していきます。

②終末期の利用者及びその家族の気持ちの変化を理解しつつ寄り添い支えるケアマネジメントの実施。

数値目標：登録利用者数 35名
平均利用者数 30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

2025年度 取り組み方針・抱負

働くことに喜びと誇りを感じる職場を目指す

慈愛会医療理念は、①医療の原点は慈愛にあり、②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、となっています。また、谷山病院の基本方針は、①ビジョンを共有し、高い専門性を持つチーム医療を提供します、②心安らぐ快適な医療環境を提供します、③地域精神科医療に貢献します、となっています。このような理念や基本方針を前提に、2025年度の谷山病院の方針については、まず、精神科救急医療の提供、結核を伴う精神科医療の提供、長期入院患者の地域移行及び地域定着支援、多様な精神疾患への対応を継続して行っています。

具体的には、急性期治療病棟の在宅移行率は60%以上、病床利用率は90%以上、入退院数は月100名以上、平均在院日数は250日以下、5年以上の長期入院患者の退院は7名以上、

院長 福田 恭哉

一日の平均外来数は125名という具体的な数値目標をあげています。また、多様な精神疾患への対応について、発達障害への対応力の向上や認知症医療提供の拡充を目指すとともに、中等症のうつ病患者に対して行えるrTMS治療の導入を検討しています。

さらに、より働きやすい環境を作っていくために、業務改善提案制度導入による業務の効率化にも取り組んでいきたいと考えています。

こういった取り組みを行っていくことで、谷山病院で働く皆が、働くことに喜びを感じ、働いていることにより誇りを感じる職場を目指したいと思います。



就労支援センターステップ

重点目標：①就労支援を通して、利用者一人ひとりに合った生活スタイルや働き方を考えます。

②職員が意欲的に創造的に業務に取り組む環境づくり

③BCPIに備え、安全安心な作業提供ができるマニュアルを整備します。

取組事項：①就労選択支援事業を加え、利用者がより良い働き方を選択できる支援を行います。

②就労アセスメント機能を強化して利用者支援に活かします。

③利用者とのワークライフバランスを実現して、互いの就労意欲を上げます。

数値目標：①790人/月以上

②月平均工賃 39,400円



地域活動支援センター ひだまり

重点目標：地域の期待に応えら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事務的業務の効率化

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支援の質向上のために研修・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



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

2025年度 取り組み方針・抱負

リーディングホスピタルとしての自覚を

2025年度の始まりに当たり、ご挨拶を申し上げます。さて昨年度を振り返りますと、当院は9月に開設65周年を迎えることができました。また、施設再編の一環としてハード面の整備事業が本格化し、精神科デイケアと企業主導型保育園の移転リニューアルが完了いたしました。両施設ともに広々とした空間でリハビリテーション活動や保育活動が展開されており、利用者からは大変ご好評をいただいております。

年度末にはグループホーム・賃貸アパート複合施設が完成し、新年度よりオープンを迎える運びとなりました。既存のグループホームひまわり開設20年の節目とも重なる本年度は、目標に掲げる精神科地域包括ケアシステムの牽引役となれま

管理者 坂江 清弘



すよう、決意を新たに邁進していく所存です。

全法的な取り組みである医療DXも推進します。訪問看護ステーションでのモバイルシステム活用に加え、巡回診療を実施している喜界島においては、オンライン診療の導入に向けた検討をスタートさせます。

いよいよ次の奄美病院70周年に向け、「亀の一步」を踏み出しました。慈愛会グループの一員として、また、奄美群島の精神分野におけるリーディングホスピタルとしての役割を果たすべく、職員一丸となって奄美病院の進化を促して参ります。

指定障害福祉サービス事業所あらいぐま

重点目標：利用者が働く場や機会をつくり、一人一人に合わせた「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事業内容や収益を維持します。
③事業所内及び関係機関との連携を強化します。

数値目標：1日平均利用者数50名、登録者数85名



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90件/月、契約者数170件(利用者数合計)



訪問看護ステーションイルカ

重点目標：利用者が、地域や自宅で心身共に安心して暮らせるように家族や関係機関と連携し自立に向けて支援します。

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件~90件を維持していきます。
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200件、月平均訪問件数815件



グループホームひまわり・ゆいはま

重点目標：利用者の笑顔を大切に、自立に向けた援助を行います。

取組事項：①共同生活援助（介護サービス包括型）「ゆいはま」を新規展開します。
②日中活動を支援し、規則正しい生活リズムが身につくようお手伝いします。
③通院及び服薬状況を確認し治療の継続をお手伝いします。
④奄美病院グループの後方支援としての役割を遂行します。

数値目標：「ひまわり」入居率84%以上
「ゆいはま」入居率80%以上



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

2025年度 取り組み方針・抱負

2025年度のスタートにあたって

慈愛会職員の皆さんこんにちは。何とか皆さんのお力添えにて、2024年度を乗り越えることができ誠に有難うございました。我々にとってこれで終わりではなく2025年度も続きます。医師・看護師を含めた医療従事者の慢性的な不足、これをどう対策するか？

そのためには短期的対策と中長期的戦略が必要と考えます。まず短期的対策として①オンライン診療の導入②応援医師・看護師の活用③タスクシフト・タスクシェアの活用(①②に関しては既に導入済み)。次に中長期的戦略として①離島医療の魅力を高める(例えば離島勤務に対する金銭的インセンティブの整備、SNS等を活用した広報活動)②地域住民の協力体制の強化(患者のサポートには医療スタッフだけでなく、地域の福祉関係者やボランティアの協力が不可欠である。これを強化す

院長 太田 憲輔



ることで我々医療従事者の負担軽減に繋がる)③地方自治体・国との連携による制度改革の働きかけ(これは我々の力を超えている)。

以上、いろいろと考えてみましたが、最大のポイントは、我々が「離島で働く意義や魅力」を感じられる環境を整えることが「持続可能な解決策」になると思います。

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への促進並びに自立に向けての個別支援

- 取組事項：**①入退所のきめ細やかな総合的な支援(社会復帰促進の取り組み等)
②入居者の健康管理やホーム内外での事故防止対策への取り組み
③日常生活においての全般的な生活支援への取り組み

数値目標：現在の91.7%(12室中11室を維持しながら)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。
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 2,760件以上
月平均訪問件数 230件以上

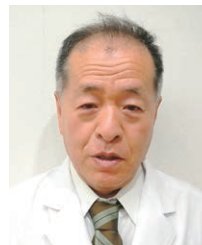


目標 谷山地区における地域包括ケアシステムの拠点としての役割強化の推進 ～地域を支え選ばれる組織作り～

2025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



2023年5月に新型コロナウイルス感染症の分類が5類へと移行されましたが、老人施設である愛と結の街では利用者の感染拡大が起こるなど昨年に引き続き様々な影響を受けた2024年度でした。今年度も法人内外の各病院との連携・協力をいただきながら、新型コロナを含む新興感染症に対応できる介護老人保健施設を目指していきます。

今年度は看護・介護部のトップが異動・交代となり、新たな体制での船出となりました。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2025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。

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

- ・医療機関・施設のみならず、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させていく。愛と結の街のファンを増やす。

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、新たな見守りシステムの導入を段階的に進めていく。
- ・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

- ・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。

⑤谷山病院との連携・人事交流の推進

- ・厨房の協業化により、スタッフの交流と人手不足の解消、調理部門の費用抑制に繋げていく。

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：①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。

②「ACP」の実践に取り組んでいきます。

数値目標：登録利用者数 130件以上/月
毎月の新規利用者 3件以上受け入れ



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と一緒に考え、継続的な支援を提供します。

取組事項：他事業所との連携を図りながら、個々の利用者の特性に応じた支援の提案。

数値目標：訪問件数 650件以上/月
内 身体介護 150件以上/月 を目指します。



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：愛と結の街グループや谷山病院・地域と連携し、利用者や家族が自宅で安心して生活を継続できるように支援していきます。

- 取組事項：**
- ①多職種協働で認知症の専門性を高め、利用者のBPSDの緩和や心身機能の維持を図ります。
 - ②認知症や介護の困り事相談や専門的アドバイスをを行い、家族の介護負担の軽減を図ります。
 - ③地域活動を再開し、地域住民への認知症の理解を深めていきます。

数値目標：稼働率70% 新規利用者15名



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きます。
 - 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に支援していきます。
 - ③重度の方（介護度4～5）も自宅で生活できるように支援していきます。

数値目標：平均利用率55% 新規利用者15名

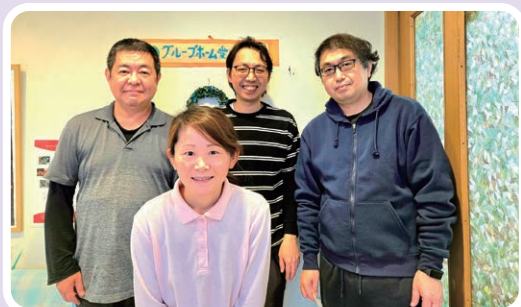


グループホーム愛と結の街

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他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きます。
 - 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促進に努めていきます。

数値目標：利用率98%以上



住宅型有料老人ホーム あいゆいの家

重点目標：心身ともに健康で安心して生活を営む事が出来るように、良好な生活環境を保持し支援を行います。

- 取組事項：**
- ①生き甲斐ある生活が送れるように、他事業所と連携を図りながら生活領域の拡大を支援していきます。
 - ②家族と協力しながら、自宅同様に快適な生活が送れるよう適切な環境を提供していきます。

数値目標：平均利用率90% 年間平均8名以上



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) 22人

2025年度 取り組み方針・抱負

共に育む組織づくり

在宅支援部として4年目になりました。昨年は初めて新卒訪問看護師を受け入れ共に育つ環境を提供しながら組織としても成長した一年でした。診療報酬改定でも在宅支援に重視した内容となり、ますます病院から在宅への切れ目のない支援は欠かせないものとなっています。笹貫訪問看護ステーション

顧問 中菌 明子

愛の街の強みをいかし、地域包括ケアシステムを基盤に在宅への入り口・出口の連携をさらに強化していきたいと思います。そこには「顔の見える連携」を大切に22名の訪問看護スタッフと推進していきます。



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とし、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、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 精神科: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20人 校長 今村 英仁

2025年度 取り組み方針・抱負

学生を大切にし、 選ばれる学校に！

副校長 櫻美 尚美

2025年4月より副校長に就任いたしました。

看護教員として鹿児島中央看護専門学校に就職し、10年が過ぎました。私がこの鹿中看で学んだことは、いかなる時も「学生を大切にする」という姿勢です。それは、実習指導や講義、さらに学校生活の中でも感じられました。先生方の厳しさの中にも学生の成長を信じて関わる温かい姿勢に、感動したのを覚えています。

少子化の中、学生確保も厳しい時代になっております。しかし、そのような中でも看護師を目指し、本校に入学してくる学生一人一人が、安心して学べる環境を作っていきたいと思っています。また、2025年度もこれまでの先生方の思いも大切にしながら教職員一同、教育活動に取り組んでいきたいと思っています。今後とも慈愛会の皆様のご支援・ご協力をお願いいたします。



副校長退任のご挨拶

顧問 久徳 美鈴

2025年3月末をもって、鹿児島中央看護専門学校の副校長職を無事終えることができました。これはひとえに慈愛会の皆様のご協力とご支援があったからです。心から感謝申し上げます。

これまで私は臨床と行き来しながら、22年間看護学校で看護教育に携わってきました。私が関わることができました卒業生は約800名を超えました。卒業生が慈愛会や地域で活躍し、心温まる看護を提供している姿を見聞きするたびに、大変嬉しく有難い経験をさせていただいたと心から思っています。本校の強みは、何と申しましても慈愛会各施設と連携し合いながら実習ができること、また、現場の看護師の皆さまが講師として新たな知識を学生に伝授して下さることです。

看護学校を取り巻く環境も大きく変化しておりますが、本校が慈愛会や地域に必要な看護学校として存続していくために、これからも後任となります櫻美副校長を中心に、ワンチームとなって頑張っております。

今後ともこれまで同様、ご支援とご協力をよろしくお願いいたします。



慈愛会クリニック

職員数16人

患者様へのサポートの充実と増収の工夫

院長 今村 尚子



今年度は、2024年度の診療報酬改定の影響が続く年であり、生活習慣病管理料IIや外来データ管理加算、DX加算などを確実に算定していけるようにスタッフみんなで協力していく予定です。透析予防管理料の算定が増収につながるため、患者様へのきめ細かい説明や指導を心がけたいと思います。外来患者の目標数は前年度と同数に患者延数880人、糖尿病患者数800人に設定しました。コロナ禍に減少した患者数が、すぐに元通りになることは望めません。近医の閉院等で転院してきた新たな患者を積極的に受け入れることで目標数に近づけるようにします。患者様に安心して通院していただくためにシステム充実のハード面と患者様と誠実に向き合う気持ちのソフト面で環境を整えていくことは、今後も変わりません。

七波クリニック

職員数24人

新年度へ向けて

院長 鮫島 久子



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、昨年度は運動と食事についての糖尿病教室を行うことができました。今年度も何らかの形で会を継続開催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など難しい状況であるからこそ、手探りとなりますが当院スタッフ一同患者さんたちに寄り添う医療に努めていこうと思っています。

高麗町クリニック

職員数13人

病診連携強化で慈愛会の外来医療を支援する一翼を担う

院長 木原 浩一



昨年度は今村総合病院・いづろ今村病院と患者の皆様への受け渡しが活発化しました。2025年度は、患者の皆様を更にお引き受けしたいと思っています。訪問診療契約数が110名から伸び悩んでおり、今年度こそ120名台に引き上げます。訪問リハビリテーション部門も同様です。

通院に困難を抱えて御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ることで、慈愛会の病院の外来負担を軽減しつつ外来患者総数は確保できます。入院・外来部門と連携して定期検査を確実に実施し、必要時にはスムーズな入院医療に繋がります。親が慈愛会でそのようにケアされると、その子供達は自分自身も慈愛会の医療を受けようと考えられます。当院はその一翼を担って参ります。

かごしまオハナクリニック

職員数17人

かかりつけ外来、訪問診療で、慈愛会の強みを必要な方にもっと届ける

院長 林 恒存



2024年度は、常勤医4名、看護師5名と診療体制を強化して、訪問診療件数、緊急往診、そして外来かかりつけの経年的な増加に柔軟に対応しました。またコロナ禍以後、今村総合病院ER頼みだった発熱外来をオハナでも開始し、念願であった今村総合リハ部門と協働する訪問リハビリテーションにも新たに着手しました。また2024年度下半期は、クリニック事務部門の業務体制の再編と人材育成にも力を入れました。

2025年度は①業務の省力化、生産性の向上を目的としたDx継続 ②在宅医療の高需要地域への訪問診療展開 ③地域医療現場での診療や接遇の質の向上と人材育成の3点を重点目標に、医療・介護・福祉複合体である慈愛会の強みを1人でも多くの方に届ける年にしたいです。

慈愛会垂水サテライトクリニック

職員数6人

開院2年目へ向けて

院長 貴島 佳子



2024年5月に開院し、火曜日・木曜日の13:30～16:30という限られた時間の、産科・婦人科外来のみの診療ですが、2025年1月まで9カ月間でべ人数312名の垂水市の女性に受診いただきました。仕事・家事・育児・介護と忙しくしていたため婦人科受診は数年ぶり～数十年ぶりという方が多く、垂水市での初めての婦人科の開院に喜びの声を頂きました。

今村総合病院婦人科とのスムーズな連携で画像診断ののち手術を行う症例も多く、これからも地域の女性に寄り添った専門性の高い医療を提供し、大隅地区にて慈愛会をアピールしていきたいと思っています。

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 ——

看護部支援室

労働環境改善・医療 DX に取り組み、働きやすい職場環境へ（重点）

現行の看護職の労働環境改善への取り組みを加速させ、看護業務や看護管理業務の業務フローを基にした業務改善に取り組むとともに、看護業務や管理に必要なデータのタイムリーな可視化による医療 DX を推進します。全てのスタッフが進捗状況を共有しながら、主体的参画を推進する環境整備に取り組めます。看護管理者自身が、医療 DX を駆使した改善に主体的に取り組めるよう、会議・研修企画に検討の場を設けることで推進を支援します。

人材確保活動、キャリア支援の強化（新規）

2024 年度に開始した九州管内への広報拡大を 2025 年度も継続し、慈愛会の認知度を高め奨学金制度の活用推進、オンライン説明会、SNS 広報により、病院見学から採用へとつなげる活動を強化します。ナースエイド確保については外国人特定技能職員採用を開始します。今村総合病院で 6 月頃より受け入れるための環境整備・体制整備に着手し、入国後は職員全体での支援により、まずは採用者の定着を目指します。また、キャリアサポートバンク制度の活用によって慈愛会内でのキャリアアップ支援を強化し、慈愛会の職員定着を図ります。

次世代看護管理者の育成（新規）

新人事制度の導入をチャンスに、キャリア開発ラダーと看護管理者育成のためのマネジメントラダーを改訂します。次世代看護管理者の育成は、看護管理の視点での視野拡大に向けた慈愛会内交流研修やシャドー研修を積極的に研修企画に取り入れます。施設間異動のシステム化、研修企画など、慈愛会組織の部分と全体最適を考えた管理の視点を強化します。

リハビリテーション部

言語聴覚士（ST）の訪問リハビリ事業開始（新規）

かごしまオハナクリニック訪問リハにおいて、現在、理学療法士のみで実施中ですが、2025 年度下半期より今村総合病院 ST の取り組みを開始します。誤嚥性肺炎等で総合病院での急性期治療を終了した患者が在宅生活を踏み出す際の不安解消となり、紹介元の連携施設側にとっても安心材料となります。慈愛会の更なる強みになると考えられます。

地域医療機関及び地域行政との連携強化（重点）

今村総合病院より南鹿児島さくら病院転院決定の際、さくら病院リハスタッフが総合病院に来訪し、リハビリを見学しながら患者を交えて行っている申し送りを引き続き実施します。切れ目ないリハプログラム継続と、患者の不安解消に繋がっています。総合病院 ST の垂水市小児言語相談事業において、市民から頻度増加の要望が挙がっているとの情報あり。地域で必要な医療提供の機会増加を図り、スタッフのやりがい向上にも繋がっていきます。

リハビリ部発信の院内教育（重点）

リハ部発信の院内教育システムとして、病棟毎のリンク Ns. 配置の設定がある委員会の Ns. へ通年で継続教育を行います。リハから伝達した知識・手技を習得したリンク Ns. が、いつでも現場で応用指導ができる効果が期待されます。2024 年度は褥瘡対策のポジショニング研修を実施、2025 年度は、インシデン

トの事例を元に骨折予防対策、更にノーリフトの普及にも取り組みます。

薬剤部

新カリキュラムによる専門職の教育体制（新規）

教育開発センターのラダーと組織横断的な取り組みにより、鹿児島市内 3 病院の薬局長を講師とする専門職としての教育体制を確立。その教育体制には奄美・徳之島病院による離島精神科医療研修を取り入れます。また、病院薬剤師会によるレベルに合った専門職としての教育体制の構築を目指します。

発注管理システムの入替え導入による効率化（新規）

谷山病院、奄美病院、徳之島病院の発注管理システムを入れ替えることで、慈愛会全病院の発注管理システムを統一します。これを機に更なる薬剤の統一化を図り、薬剤の有効利用の促進を図ります。

奄美病院の人材確保の確立（重点）

離島の高校生の進路指導教員に奨学金制度を説明し、将来薬剤師を目指す学生に奨学金をアピールし支援を行っていきます。また、全国規模のエージェント利用による早急な人材確保に努めます。

画像診断部

放射線治療の強化（重点）

ガンマナイフ、トモセラピー、小線源治療の 3 治療法の強化を行っていきます。高い技術と質の担保・効率化、専門性を高め、認知度向上、患者増加を目指します。

近隣医療機関との連携（重点）

技師による訪問活動、検査予約システム（カルナコネクト）の使用促進、CT・MRI 等の検査紹介、地域の医療機関技師の教育など、近隣医療機関との連携を強化し選ばれる病院となるよう精度向上に努めます。

人材育成（重点）

引き続きタスクシフト・シェアを推進・実施。多職種協働、専門性の向上、医療 DX 等へ対応していくための人材を育成します。また技師養成校、教育機関への講義・出前授業、県や技師会行事へ積極的に参画し、地域貢献に取組みます。

臨床検査部

法人内臨床検査部の連携強化（重点）

法人内施設間の連携を進めます。各施設での業務の効率化、検査手順の統一化、検査手順の共有を行い、法人内複数部署で業務可能な技師を育成し、他施設で人員減での業務応援が必要になった場合でも検査業務を維持できるようにします。検査結果の情報共有システムの検討を行います。

人材育成（重点）

2025 年度法人内で 7 名の新入職員、産休・育休等の取得者 4 名。休職中の一時的な人員減に対しても、双方が負担を感じずに業務できるように、クリニカルラダーを活用した教育体制を整え、働き続けられる職場環境づくりを行います。多業務のジェ

ネラリスト、各種認定資格取得のスペシャリストが、スキルアップに取り組める環境を整えます。

DXの取り組み（新規）

採血管準備装置更新に伴う、採血業務手順の改善・効率化を関連多職種で検討して実行します。生理検査システムの導入により業務の省力化・効率化を図ります。DXに取り組み、患者にも担当者にも安全で負担のない環境を整えます。

栄養管理部

調理師ラダー構築（新規）

調理師は現在、キャリアラダーが作成されておらず、どう目標を立て、キャリアアップしていくべきかの道筋がつくられていません。調理スタッフのキャリアアップ・モチベーション向上を目指すためにも、キャリアラダーを構築し、意図的育成に取り組んで、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上を目指します。

ソーシャルワーカー部

人材確保（重点）

必要な人材を必要な部署に安定的に確保するために、以下の取り組みを実施します。

- ・専門大学や専門学校と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）

システムの最新化（重点）

J-TIS のハードウェア基盤を更新し、電子カルテシステム、医事システム、および連携する各部門システムが安定して稼働できる環境を整備します。電子カルテシステムおよび医事会計システムについては、業務の効率化を図るため、最新バージョンのシステムを導入します。

慈愛会ネットワークの強化（重点）

医療 DX の推進により、スマートフォンやタブレットなどのモバイル端末の活用が不可欠です。それらのモバイル端末から電子カルテなどの診療システムへ円滑にアクセスできるよう、Wi-Fi ネットワークを強化します。また、慈愛会の各施設間で円滑にデータを共有できるよう、セキュアで高速な WAN 環境を整備します。

施設管理

九州電力の電気料金見直しに伴う新電力導入に向けての検討（新規）

2024 年度から 2026 年度に九州電力の電気料金値上がりが決定しているため、新電力導入による経費削減や CO2 削減等を検討します。

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等に関する法律」（省エネ法）により慈愛会全施設のエネルギー使用量等を年 1 回報告する義務があり、報告の目標部分（エネルギー消費原単位を中長期的にみて年平均 1 % 以上削減する努力）の達成に向けて、各施設において現状に合う機器管理標準の見直しを行い、施設管理課会

議（月 1 回）で検討し運用します。

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 回開催の施設管理課会議内にて簡易的な講習会を年 6 回開催予定。

総務人事部

新人事評価制度の構築（重点）

役割の達成度に基づく評価制度の構築、公平・納得感のある評価基準、昇格要件の検討、チャレンジの促進に向けた役職任期制度見直しを実施します。

人件費コントロールを行いつつも、役割や業績に基づいた処遇を行うことで優秀な人材の定着に繋がります。

DX 活用による人事・労務・経理業務の効率化（新規）

給与・勤怠・経理システム等の連携による業務効率化を推進します。勤怠システム上での各種申請を可能とし、結果を給与システムにも反映させ、ペーパーレス化・省力化を図ります。

また、システムベンダーの協力も得ながらスタッフの IT 人材化にも取り組んでいきます。

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 900 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

教育開発センターは 2025 年度より「教育開発室」に名称変更

多職種管理者育成プログラム（マネジメントラダー）構築（重点）

2024 年に新人事制度（役割等級制度）が導入され、各等級の役割定義が示されました。1～3 等級ではキャリア開発ラダー取得が明記されています。4 等級以上ではマネジメントラダーに取り組むこととなりますが、看護部以外（多職種）のマネジメントラダーは未構築です。管理者の育成・能力開発のための指標として、マネジメントラダーの構築と支援に取り組みます。

スタッフプロファイリング管理によるキャリア支援（DX）（新規）

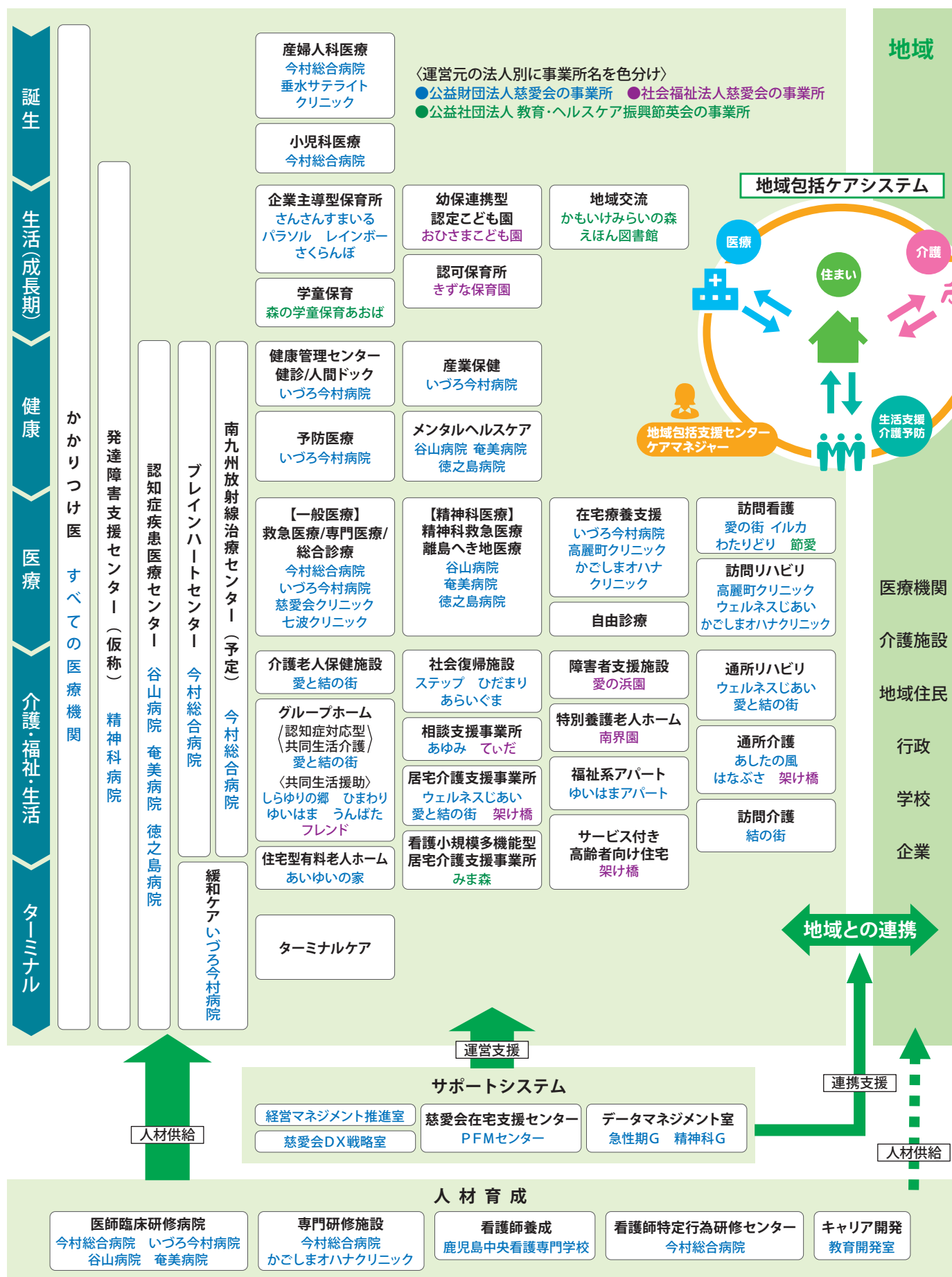
慈愛会には、様々な職種・多様な資格を持った方が属しています。その方たちが活躍していくために、一人ひとりの特性を可視化していくことが大切です。現在あるスタッフカードに、有する資格や研修会受講歴・ラダー取得状況等を反映し、充実させていくことが、個人の活動支援と同時に人材育成にも繋がると考えます。

DX 人材の育成（新規）

慈愛会全体で DX に取り組んでいくことが示されています。若手職員の DX スキル向上、中堅職員・管理職の DX 能力再開発が必要です。DX により業務最適化を図り、業務の生産性と正確性を向上させるためにも、各研修会に DX についての内容を企画したいと考えています。

慈愛会トータルヘルスケアシステム ～1人1人のライフステージを支える～

慈愛会グループのあらゆる機能をライフステージに沿って図式化しました。今後さらに新機能を増強し、地域になくてはならない存在としてのポジショニングを確立します。



令和7年度
入職式

新入職員の皆さん 慈愛会へようこそ

公益財団法人慈愛会入職式が2025年4月1日、鹿児島市鴨池新町の法人事業本部を主会場に、慈愛会各病院施設をリモート会場として開催されました。新卒新入職員107人、既卒入職者29人が各配属先で式に臨みました。

今村英仁理事長（日本医師会常任理事）は、東京の日本医師会館からオンラインで式辞を述べました。

「医療業界は非常に厳しい状況にあり、廃業に至る医療機関も少なくありません。慈愛会は昭和9年、初代理事長である祖父 今村源一郎が産婦人科医院を開院したのが始まりで、困難続きだったようですが、決してあきらめないという一心で現在の慈愛会をつくり上げました。

目標となる優れた病院施設に少しでも近付きたいと向上心を持ち続けること（あすなろの精神）、少しずつでも進歩しようと努力する姿勢（亀の一步）、それを私たちは『慈愛会マインド』と呼んで語り継いできました。慈愛会が目指すのは、鹿児島県民にとって必要不可欠な存在となることです。ピンチをチャンスに変えて、『慈愛会マインド』で一緒に頑張りましょう」

新入職員の皆さん、入職おめでとうございます。慈愛会スタッフ全体で皆さんを応援しています！



2025年新卒新入職員

（氏名省略）

今村総合病院より

脳疾患に挑む、 新導入のガンマナイフ治療開始！

2025年2月22日(土)、今村総合病院ガンマナイフセンターにてオープニングセレモニーをおこないました。八代一孝ガンマナイフセンター室長は、「ガンマナイフは1990年の国内導入以来、技術革新を重ね、今回導入したエスプリは最新の6世代目の機種です。九州初となるこの設備、これまでにない高度な定位放射線治療を提供できることを誇りに思います。すでに多くの患者様からご予約をいただいております。病院のさらなる発展に貢献できるのではと期待しております。鹿児島、さらには九州全体の医療に貢献できるよう、スタッフ一同頑張てまいります」と述べました。

3月3日(月)より治療を開始しました。



DXの進展に乞うご期待 「テクニカルチーム」活動紹介

当院では、医療DXを推進するため、本年1月より多職種による「テクニカルチーム」を立ち上げました。院長直轄のチームであり、メンバーは院内の様々な部署から選出された医療DXに関心を持つ5名の職員。それを肥後建樹郎副院长・吉森みゆき看護部長・佐々木大輔事務長補佐が支援しています。

発足から3カ月が経過し、現在、iPhoneの導入、入院説明動画の作成、入院手続きのWeb化、議事録の自動化など、幅広い取り組みを進めています。

本チームの目標は、ITを業務に結び付ける力を自ら養うことです。これまで、新たな試みを行う際、まず業者に相談し、良い機器を導入してきました。しかし、それらの機器は他のシステムと連携しないことが多く、全体最適につながらないケースがありました。今後は、私たち自身がITを使いこなす力を身につける必要があります。そのために、多くのことに挑戦し、失敗を重ねていくことが欠かせません。

現在、テクニカルチームのメンバーは、さまざまなDX施策に挑戦しています。それぞれの取り組みは、これまで築いてきた業務の変更を伴うため、一朝一夕に実現できるものではありません。しかし、このメンバーであれば必ず乗り越えられると信じています。そして、成功した事例は、慈愛会DX推進プロジェクトリーダーなどを通じて、法人内の他施設へ展開していきます。今後の進展に、ぜひご期待ください。



病院DXの今がわかるアカウント

多職種で結成された医療DXテクニカルチームの奮闘記をInstagramにて配信中！



こんなことに挑戦中！



入院案内説明動画

入院案内や書類説明を動画で行い、人による説明を縮小。家族間での共有もスムーズ。



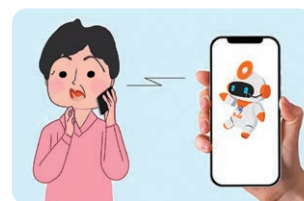
患者情報入力

患者様が事前に自宅で患者情報を入力しておく、入院時には電子カルテに反映。



AI議事録作成

会議では、録音→文字起こし→要約→Word形式で議事録作成までAIを活用して時短。



AI電話受付

病院の電話業務に特化したAIが24時間365日、人間に代わって一次受け。



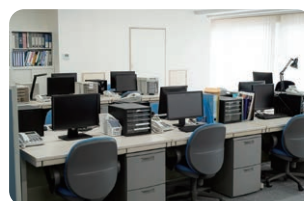
AI問診

AI問診で診察までの流れを効率化。患者様の記入負担も軽減。



配送ロボット

ロボットが検体や薬剤の配送、患者の荷物運搬、面会者の道案内、ローソンへの買い物を担当。



事務部システム一元化

経理、労務、会計、人事の一元化されたシステム構築で業務の属人化や煩雑さを解消。



モバイル連携

iphoneなどモバイル端末でスタッフ間のコミュニケーションや情報共有がシンプルに。

今村総合病院より

PROJECT Z

未来の病院をつくるのはあなた

今村総合病院では“Z世代(20代職員)が中心となった”PROJECT Zを立ち上げています。第1期のテーマは「人材採用」。3カ月間(2024年10月～12月)の活動期間を経て、1月に幹部メンバーを前に企画案の発表会がおこなわれました。

医療現場における人材確保と離職率低下を目的とした取り組みにおいて、現状分析では、看護部を中心に若年層・中堅層の離職率が高いことが課題として浮き上がりました。これを解決するために、採用の多様性(SNSやLINEの活用)、採用プロセスの効率化(SmartHR/HRMOS採用などのシステム導入を検討)特に、オンライン説明会やフォローアップ面談の導入、求職者の不安軽減と職員満足度向上を図ります。実行計画では、採用通知期間の短縮や環境整備を進め、持続可能な医療人材戦略を確立していきます。

プロジェクトZ 第1期メンバー



リーダー：泉 由佳作業療法士

メンバー：吉見 敦診療放射線技師、中島 徳久理学療法士、
諏訪 蘭 和人看護師、長崎 佳菜子病理検査技師、
大塚 祐希看護師、常盤 竜司事務員

相談役：吉森 みゆき看護部長

〈メンバーから〉

何か新しいことにチャレンジしたいと思い、思い切って活動に参加させていただきました。多職種のメンバーが集まり、ITツールの活用など普段行わない作業も多くなりましたが、新鮮で楽しく取り組むことができました。実際に経営幹部の方々へプレゼンをおこない、提案したことが実現に向けて動いているので、とてもやりがいのある活動となりました。

プロジェクトZ第1期リーダー リハビリテーション部 泉 由佳

いつる今村病院より

「内分泌代謝内科」4月新設

内分泌代謝疾患は、患者の日常生活に深刻な影響を及ぼす可能性がある一方で、適切な診断と治療が遅れることにより疾患が進行し、合併症を引き起こすリスクが高まります。いつる今村病院では、今まで代謝疾患の一つである糖尿病に特化した診療を行っております。しかしながら、地域におけるその他の内分泌および代謝系疾患への専門的アプローチは不足しており、どこに相談したらいいのかといった問い合わせが多くありました。そこで、より質の高い医療提供のため、また地域の医療機関の先生方の日常診療に少しでもお役に立つために、内分泌代謝内科外来(毎週火曜日午前)を新設しました。

外来担当医師

新中須敦医師(副院長 兼 糖尿病内科主任部長)、松下敬亮医師

診療の流れ

初診では、詳細な問診と身体診察に加え、必要に応じた血液・尿検査、画像診断(エコー、MRI、CTなど)、およびホルモン負荷試験を行い、正確な診断を目指します。治療方針は患者ご本人およびご家族と十分に相談しながら決定し、必要に応じて他科や鹿児島大学病院などの高次医療機関とも連携します。また、病態が安定した患者に関しては、必要に応じて、かかりつけ医との病診連携を行い、定期的な診察をさせていただきます。

主な診療対象疾患

肥満症	原因精査、教育・内科的治療、肥満関連疾患の予防と管理
脂質異常症	家族性高コレステロール血症などの原発性脂質異常症 他
甲状腺疾患	バセドウ病、橋本病、甲状腺結節、甲状腺腫瘍 他
副腎疾患	原発性アルドステロン症、クッシング症候群、副腎不全 他
下垂体疾患	下垂体腺腫、先端巨大症、プロラクチノーマ 他
骨代謝異常	骨粗鬆症、骨軟化症、副甲状腺機能異常 他
希少内分泌疾患	MEN症候群 他

谷山病院より

DPAT 2チーム体制へ

災害派遣精神医療チーム(DPAT)とは、自然災害や航空機・列車事故、犯罪事件などの集団災害の後、被災地域に入り、精神科医療および精神保健活動の支援を行う専門的なチームです。被災地域の精神保健医療ニーズの把握、他の保健医療体制との連携、各種関係機関等とのマネジメント、専門性の高い精神科医療の提供と精神保健活動の支援などを実際の被災地に入り活動していきます。

谷山病院は、先遣隊に続く鹿児島県DPAT部隊として登録されています。登録構成員は、医師2名・看護師3名・精神保健福祉士1名・作業療法士1名で専門的な研修、訓練を受け鹿児島県から任命されています。実際に要請、被災地支援に入ったことはありませんが「有事」に備え、鹿児島県総合防災訓練や鹿児島県DPAT研修へ定期的にチームで参加し、常に災害に関するスキルを磨き合っています。

今年度より谷山病院としては、初めてとなる女性の隊員が増えました。被災地では、女性にしかできない支援や活躍の場があり「谷山病院DPAT隊」としてのチーム力の質向上に繋がることを期待しています。



谷山病院DPAT隊



谷山病院初の女性隊員

奄美病院より

新愛称は「結浜ビル」

奄美病院と社会福祉法人慈愛会愛の浜園が共同で建設した新ビル（グループホーム・賃貸アパート複合施設）の愛称が「結浜（ゆいはま）ビル」に決定しました。助け合い精神の「結」と、名瀬浜里町の「浜」を組み合わせた造語で、「地域と繋がっていけるような施設に」との思いが込められました。

愛称は職員から募集し、投票で選定。命名者の川上あゆみ事務員は「選んでいただき光栄です。いつまでも皆様に必要なとされる複合施設になっていただけたら」と語りました。



命名者の川上事務員

プロ野球キャンプ応援

プロ野球の横浜DeNAベイスターズのB班春季キャンプが2月1日から24日まで、奄美市名瀬運動公園で行われました。キャンプ地最寄り事業所でもある奄美病院は、今回初めてのぼり旗を作成。病院入り口には応援メッセージも掲出して昨年のW日本一（一軍、ファーム）をお祝いしました。

キャンプ地に設置されたのぼり旗。▶連日汗を流す選手を見守りました



新園舎に移転しました！

さくらんぼ保育園



奄美病院の企業主型型保育施設「さくらんぼ保育園」が2024年12月に研修センター棟1階へ移転しました。研修センター棟に入っていた精神科デイケアが6月に奄美病院内へ移転したのに伴い、保育園園舎として活用するため改修工事が進められてきました。

新園舎は施設1階の約半分に当たる南側部分に配置され、メインの保育室・乳児室は旧園舎に比べ約2倍の広さとなりました。園児たちは真新しい施設で伸び伸び過ごしているようです。多目的スペースやスタッフルーム、休憩室などのほか、園児用トイレやシャワー室も備えられました。



改修を終えたばかりの園舎。保育室と乳児室を仕切るアコーディオンカーテンは用途に応じて開閉可能



新しくなった園舎で伸び伸びと過ごす園児たち

徳之島病院より

昭和医科大学医師による講演会

徳之島病院では、昭和医科大学から赴任中の吉田知弘医師・片岡悠哉医師（前号で紹介）による地域に向けた活動が展開されています。1月下旬には、当院において「地域移行・地域定着部会」が開催され、地元の施設職員向けに吉田医師が研修を行いました。参加者からは「精神科病院の現状がよく分かり、連携の重要性を感じた」との声が多々聞かれました。

また、1月には徳之島町、2月には伊仙町・天城町に片岡医師が出向き、職員向けに講演会を行いました。「ここがづらい時のサイン」と題し職場のストレスや休職制度に至るまで分かりやすくお話しされました。

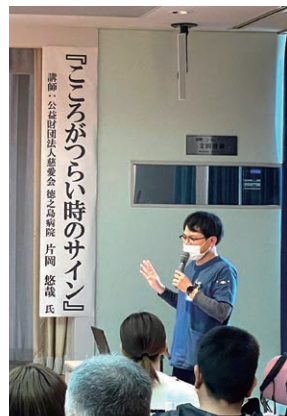
今後も地域へ開かれた精神科病院として、先生方のお力をお借りしながら活動を継続していきたいと考えています。



地域移行・地域定着部会



吉田医師による講演



片岡医師による講演

鹿児島中央看護専門学校より

第20期生 卒業式

去る3月6日、2024年度卒業式が挙行されました。この日、卒業したのは第20期生43名です。

卒業生たちは、校長先生から一人一人卒業証書を受け取り、達成感に満ちた晴れやかな表情で学び舎をあとにし、また新たなスタートラインに立ちました。

この学年が入学した3年前、カリキュラム改正が実施され、新しい教育内容になりました。初めてのことも多く、日々試行錯誤を繰り返しながら学生と向き合った3年間だったように思います。

20期生は本当にマイペースでしっかりと意思表示をする学年という印象です。その個性を心配した時期もありましたが、学生たちはお互いを尊重し合い、目の前の課題を乗り越えてきました。その学生たちの寛容さと成長には目を見張るものがあります。

まだまだ未熟な部分はありますが、世の波に揉まれ、さらなる成長を遂げてくれることを、学校職員一同願っております。



法人事業本部より

特定技能職員(外国人看護助手) 第1陣5名 今村総合病院で7月受け入れ開始 → 法人内各施設に配置へ



介護業界は近年人手不足が深刻化しています。看護助手の安定的な確保は法人全体でも課題であり、特定技能職員を外国から看護助手として定期的に採用し、安定的な人材確保に繋げていきたいと考え、採用を開始します。

特定技能とは、日本の人材不足解消を目的に2019年開始された在留資格で、12分野、在留可能期限は5年間です。各産業分野の技能試験の合格が必須ですので、来日5年以内に介護福祉士資格を取得できれば5年以上の滞在が可能となります。

2025年2月19日第1回インドネシア採用試験で15名を採用し、うち一般採用5名は7月、育成採用者10名は現地で半年育成の後、2026年2月頃来日予定です。まずは今村総合病院で受け入れた後、法人内各施設に配属します。

当法人で長く働いていただけるアプローチとして、「介護福祉士」を取得できる教育プログラムを構築します。資格取得後は2つのキャリアパス、「介護福祉士ブレイカーコース」から「マネジャーコース」へのレベルアップコースと、慈愛会の強みをいかして看護師資格取得コースを設定します。また優秀な特定技能職員を教育者として育成し、県内の他施設への外国人労働者教育者派遣や、現地での教育・採用を含めた体制・仕組み作りを構築してまいります。

慈愛会における特定技能職員における将来構想は、当法人で長く働いていただけるアプローチを職員全体で行い、特定技能職員・外国人が安全・安心に暮らし働くことができる共生社会の実現に向けたコミュニティづくりを目指しています。

心に届く慈愛の物語を紡ぐ会運営委員会より

第6回「心に届く慈愛の物語を紡ぐ会」にぜひお越しください！

2025年5月31日(土)9時20分～11時30分 カクイクス(かごしま県民)交流センター 県民ホールにて開催

今回の「心に届く慈愛の物語」エピソード募集には、慈愛会各病院施設の多職種から73作品の応募がありました。選考委員による1次・2次選考を経て、4月の選考会で入選作品が決定します。5月31日開催の「紡ぐ会」では、入選者による作品の朗読の後、入賞者の発表、表彰式を行います。

慈愛会職員の皆様のご来場を心よりお待ちしております。

問い合わせ先：運営委員会事務局（本部教育開発室 099-263-8151 内線 2060）

慈愛会学会運営委員会より

第5回慈愛会学会学術集会 67演題がエントリー

「Jiaikai Transformation」をテーマに、第5回慈愛会学会学術集会(大会長：長野真二郎いづろ今村病院院長)を2025年7月26日(土)、鹿児島県市町村自治会館にて開催します。

口演発表24題、ポスター発表43題、その他、企画について検討しています。

近日中に、学術集会参加者募集について、運営委員会より各病院施設へ案内を発出します。当日は離島施設にリモート会場を開設(Zoom配信)いたします。

多くの慈愛会職員のご参加をよろしくお願いします。

問い合わせ先：運営委員会事務局（本部教育開発室 099-263-8151 内線 2060）



法人事業本部総務人事部より

慈愛会資格取得奨学金貸与規程の一部改定について

意欲ある若手職員に門戸拡大 就学支援、人材育成を強化

これまで、対象者を勤続5年以上の常勤職員としていましたが、意欲のある、より若い職員も対象として就学支援を拡大し、人材育成をより強化するため、2025年4月より、要件となる勤続年数を引き下げ、対象者を勤続2年以上の常勤職員に改定しました。長期研修派遣審査会の審議を経て研修派遣が決定していることが要件となります。

その上で、資格を取得する職員にも相応の費用を負担していただく観点から、奨学金の貸与限度額を、資格取得に係る費用の全額から50%以内に変更しました。

限度額の変更により、資格取得に係る資金が不足する職員のため、新たに慈愛会職員貸付金制度を新設します(下記参照)。本制度では、不足分の資金を無利子で貸し付けるとともに、返済期間も最長、満65歳に到達する年度末までとし、職員の返済負担軽減を図ります。

慈愛会職員貸付金制度の新設について

職員の生活の安定を図るため、新たに職員貸付金制度を創設します。

〈職員貸付金制度の概要〉

- (1) 対象者
勤続年数2年以上の正職員および嘱託職員(連帯保証人1名必要)
- (2) 貸付限度額・金利
貸付金の事由、職員の勤続年数により、右図のとおり定める
- (3) 返済期間・方法
返済期間は職員が満65歳に到達する年度末までの期間を限度とし、毎月元金均等額を返済
退職の際は、未返済分の貸付金を一括で返済

	勤続2年以上	同10年以上	同15年以上	同20年以上	金利
災害傷病時貸付金	20万円	50万円	80万円	100万円	0.9%
生活資金貸付金	20万円	50万円	80万円	100万円	0.9%
子育て支援貸付金	30万円	80万円	100万円	150万円	0.5%
資格取得費用貸付金	資格取得費用から奨学金貸与額を控除した額				無利子
臨時貸付金	20万円	50万円	80万円	100万円	0.9%

*金利は理事長の決裁により、引き下げる場合もあり得る。

*資格取得費用貸付金にはパソコン等資格取得に必要な備品取得費用を含む。

職場の仲間を見つめる鋭い観察眼と、手から生まれる温かな線。その筆先が描くのは、ただの顔ではなく、その人の魅力や雰囲気まで感じ取れる「似顔絵」です。今回紹介するのは、そんな特別な似顔絵を生み出す有菌梨沙さんです。

似顔絵の達人

今村総合病院 診療放射線部 事務員 有菌 梨沙 さん



イラストを描いている様子

Q1: 似顔絵を描き始めたきっかけは？

iPadで誰でも絵をかけると聞き、YouTubeで勉強していたところ、声をかけてもらい宇都宮先生の似顔絵を描かせていただいたのがきっかけです。今とは違ってキャラクター的な似顔絵ですが、自分ではとても気に入っています。

Q2: 似顔絵を描くときに大切にしていることは？

似顔絵を見てくださった方に喜んでもらえればと思いながら描いています。

Q3: 似顔絵を描くこだわりは？

似顔絵のご本人に見てもらえたときのことを考えて忠実に表現できるように努力しています。

Q4: 今までで印象に残っている似顔絵エピソードは？

特徴を掴んで描いているつもりなのですが、描いている途中に周りからご指摘をいただくことも。髪型を少し変えてみたらとか、肌の色をもう少し暗めにしてみたらなどアドバイスしてくれます。自分では気づけないところに気づけ、とてもありがたいです。

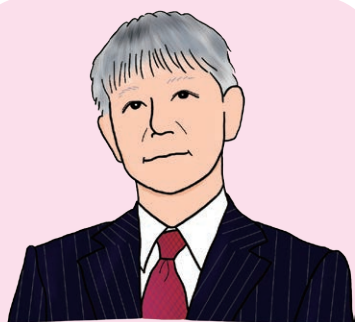
Q5: 今後、似顔絵で挑戦したいことは？

描いた作品をより多くの人に見ていただけるよう活動の場を広げていけたらと思います。

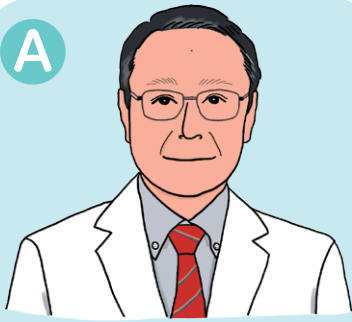
そっくり?! わかるかな?

似顔絵による今村総合病院の医師の皆さん

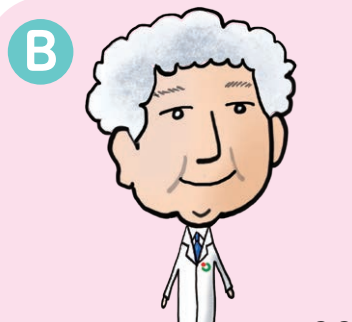
正解はいちばん下に!



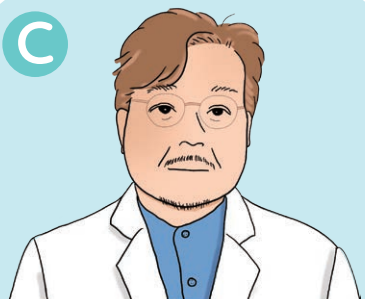
今村 英仁 理事長



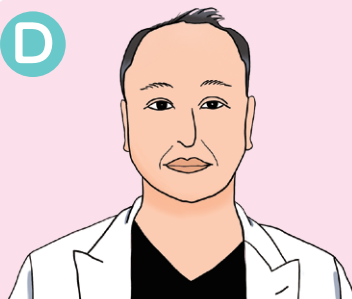
?????



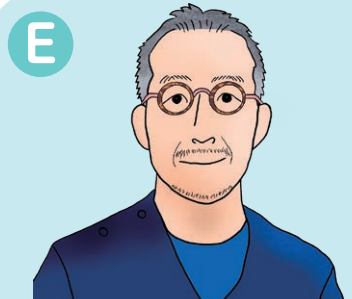
?????



?????



?????



?????

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2回

谷山病院 副看護師長 兼石 彰

谷山病院B2病棟では、隔週で朝の申し送り時「慈愛会フィロソフィ」を読み、共有する時間を設けています。私がおの場に参加できた日は、慈愛会フィロソフィver.2の作成に携わってきた思いを伝えています。当日、リーダーが目次を見て、どの内容を読むか決めて音読をします。その後、自然にスタッフから、その内容に関する自身の思いを表出する場面がみられます。日々、忙しい勤務をこなしていますが、その時間はスタッフのところが和む場となっています。

仲間のために尽くす

私は、日々の業務の中で自分自身の役割を果たすことは当然ですが、他のスタッフの動きを把握し、可能な限り協力していけるようにここがけています。仲間のために尽くすことで、自分自身の能力を高めることに繋がっています。私自身が勤務する病棟では既にその雰囲気があります。今後もスタッフ・患者さんから愛される素晴らしいチームを築くために尽力していきたいと思います。

冊子抜粋 第35項 仲間のために尽くす

人の行いの中で最も美しく尊いものは、人のために何かをしてあげるといふ行為です。人は普通、まず自分のことを第一に考えがちですが、実は誰でも人の役に立ち、喜ばれることを幸せとする心を持っています。

世のため人のために、仲間のために尽くすといふことは美しい心が行うものであり、それを行うことによってその人の心はさらに美しく、かつ純粋になっていきます。結局は自分自身を高めることになるわけです。

仲間のために尽くすといふつながりを持って、みんなのために努力を惜しまなければ、それが連鎖しすばらしい集団を築くことができるのです。

在宅医療

リレーエッセー

16

長く深く関わり 信頼関係を育む

かごしまオハナクリニック 副看護師長 平山 真樹



オハナクリニックで業務を始めて2年が経ちました。

訪問診療は、医師看護師のペアで自宅や施設へ出向き、1人平均15分から30分で診療します。看護師はバイタル測定、身体状況の評価、個別性や意向を尊重した会話、そして他職種と密に情報交換しながら、安心して在宅療養を支える役割です。

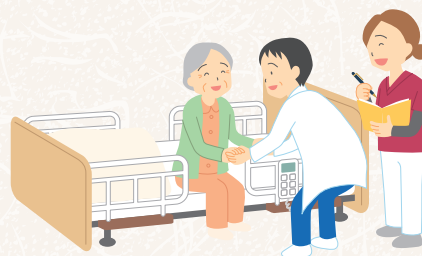
私はこれまで病棟業務の経験しかなかったので、赴任当初は、在宅の方と入院患者様との関わり方の違いに戸惑いと不安の連続でした。入院中は、短期的に深く関わりますが、多くの場合は限られています。一方在宅では、月1〜2回の短時間の定期訪問で少しずつ信頼関係を育み、人生の最終段階まで長く深く関わる違いがあります。訪問診療は相手が受け入れてくれる関係性でなければ良好な在宅医療を展開することができません。信頼関係は、たくさんの時間をかけて共に過ごすからこそ、生まれてくるものだと改めて感じました。訪問診療では、病衣ではない

生活者のお姿でペットやご家族との

ふれあい時の表情やしぐさを垣間見

ると私達まで嬉しくなったり、癒やされたりします。時には、過ごし方や生活環境の多様さに驚くこともあります。

これからも生活者として人生を重ねる方の思いを大切に、必要な時にはいつでも任せていただける安心の看護、在宅支援を、私達もやりがいや楽しみを日々感じながら全員で力をあわせて提供していきたいと思っています。



(省略)

編集後記

新入職員の皆さん、ようこそ慈愛会へ！じきに入職1カ月となりますが、ようやく周りの景色が見えてくる頃でしょうか。4月に異動された方々も、これまでとは異なる職場環境で気持ち新たにお仕事に励まれていることと思います。

Professional37号は、そんなフレッシュな皆さんと慈愛会をつなぐ架け橋になればとの願いを込めて制作しました。4月発行号は年間で一番、ページ数も掲載される職員数も多い会報です。ぜひお時間のある時に手に取ってください。きっとたくさんの笑顔が出迎えてくれます。

私自身も入職して2回目の春を迎えました。広報担当として本年度も「もっと多くの人に病院グループを知ってもらいたい」「職員間の絆を深めるお手伝いをしたい」と心に刻み、日々の業務に励みたいと思います。

奄美病院 事務部 富川 真智子

Professional^{達人}

慈愛会報 [プロフェッショナル]

2025年4月 Vol.37

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