

2018年4月5日

九州から日本を動かす! Move Japan forward from 九州! (51)

カイゼン活動というのは日本人が独自に持つ強みだと思います。我が国の産業がこうして競争力を持つに至ったのは、私たちが、無駄をなくし 皆で決めた目標の実現に向け チームワークよく進んでいくという文化・常識を持っているからだと思います。それも、暗く強制的なやり方ではなくて、明るい職場づくりを通して実現していくという文化です。多くの異なった国家資格を持ったスタッフが働き、患者管理というリスクもストレスも多い労働集約型の職場環境である病院が、チームワークによって競争力を高め、また勝ち残っていくためにカイゼン文化の活用は実に重要であるといえます。

公立病院が毎年約1兆円の補助金が必要という状況の中で、さらに改善を進めることで赤字が削減できないものかと私は思います。飯塚病院も救急医療、毎年の研修医教育費用等を含めて補助金を国から貰っていますが、ある都立病院の補助金が1年に数十億に及ぶというのは驚きです。国の財政がひっ迫する中で、この補助金額の大幅減額に向けてカイゼン活動導入が検討されるよう働きかけることで、役立てないものかと思っています。

私たちの経験上、医師のリーダー方がカイゼン活動に参画し始めると、それまで職場環境の変革に声を出さなかったメンバーたちからもだんだんと意見、提言が出始め、それをリーダーが支援することでかなりのスケールとスピードでカイゼンの運動が広まっていきます。通常の仕事の中に多くのカイゼン余地を残しているであろう公立病院において、カイゼンによるコストメリットは非常に大きな数字と成果に繋がると想像できます。

カイゼン運動や文化の凄いところは、従業員満足度 (employee satisfaction ES) が上がっていくことです。病院のスタッフが明るく、職場の安全向上やストレス解消、チームワークの向上に動き出したら、これは勿論スタッフの生産性は上がりますし、時間のゆとりが出来ることでサービスに対しての思いが高まり患者の満足 (customer satisfaction CS) に繋がり、それが経営の強化を通して損益の向上となり、経営者の満足 (owner satisfaction OS) に繋がるのです。この3つのSのサイクルは病院、特に公立病院ではあまり聞きませんが、一部では始まっているようなので、この動きがもっと表面化し、厚生労働省でも期待しているとか、表彰するというような形で評価をしていくと、動きが大きくなりもっと盛り上がりも出てくるものと思います。

元来、医療スタッフは競争心がありますし、頭も良く、傾向と対策が固まれば一気に経営改善の手法を考え動き出すという気もします。今まで公立病院にはこうしたカイゼン余地が十分ありながらも、3つのSを上げなくてはとか、上げることで経営の安定を図ろう、お国の財政負担の削減に寄与してみようという思いが不足していたと思います。それだけに、マネジメントの面白さや快感がじわじわ浸透していくと、病院経営にカイゼンブームが起こりうるとも考え、地方からの発信をしていく活動を継続していこうと思っています。全国で働いている医療スタッフの数はおおよそ、200万人です。その人たちにとって明るい職場づくりをしていくことで医療現場でのストレス解消、リスク低減、満足度の向上に寄与する発信をしていきます。

麻生 泰