



IKU BOSS PRESS

昭和ボスから令和ボスへ ～新しい働き方、マネジメント、そして人生～

イクボスワークショップ 2拠点で開催、病院長がイクボスを宣言!

in 多摩永山病院 (1/20)

2023年1月20日、多摩永山病院の診療科部長を中心に中井院長を含む24名が参加し、「イクボスワークショップ in 多摩永山」をオンラインで開催しました。質疑応答では、部下への対応や部門間の連携における難しさや悩みが切実に語られました。続いて「部下との接し方」「無駄の削減」「チーム作り」の3テーマで、活発なディスカッションが行われました。「部下との距離感を把握する、チームの一体感を作る」ために必要な今日から行動できるヒントを得た、忌憚のない意見交換から悩みや苦勞を共有したなどの感想が多く聞かれました。



イクボス宣言

1. 各職員の目線でキャリア形成と私生活を応援します。
2. 効率的に働ける環境を整備し、チームワーク醸成のたゆまぬ努力をし、職員全員のモチベーション向上とキャリア・アップを促進します。
3. 仕事の充実が私生活の楽しみにつながり、私生活の充実が仕事の楽しみにつながるよう自らも実践し、組織に浸透させます。

日本医科大学多摩永山病院
院長 中井 章人

両病院の今後のイクボス推進と発展が大いに期待される充実したワークショップとなりました。

in 千葉北総病院 (2/7)

千葉北総病院のイクボスワークショップは2月7日に院内の会議室で開催しました。参加者は医師11名、看護部と薬剤部9名、事務職4名の計24名の管理職です。多様な部下とのコミュニケーションの取り方や、チーム力の向上について、千葉北総病院オリジナルの4つのディスカッションテーマで白熱した議論が行われました。部下の多様性を受け入れるにはひとり一人の意見を聴くことが重要、多様な職種に参加により多様な価値観を知ることができた、各管理職にワークショップがいきわたるとよい、などの意見が多く上がりました。



イクボス宣言

1. 病院長を筆頭に、病院で働く管理職に「イクボス」の取り組みを周知し、院内全体にこれを定着させることにより、職員一人一人が生き生きと輝きながら働き暮らせる環境づくりに取り組みます。
2. 職員が働き方改革の必要性を認識し、仕事を効率的に行うことができるように組織改革・業務改善を推進します。
3. 自らも病院管理職とともに、一人一人の個性に合わせた、仕事のオン・オフを明確にしながら家族との触れ合いを中心にワークライフバランスの実践者となり、「イクボス」精神の普及に努めます。

日本医科大学千葉北総病院
院長 別所 竜蔵

どうする イクボス 多摩永山病院 中井 章人 院長

1. 昔の医療現場

かつて、病院は医師をピラミッドの頂点として、様々な職種がその指示のもとに働く縦の組織で、診療科横断的な部署はありませんでした。そうした縦社会では、ハラスメントが起きやすく、また、横行していたように思います。この仕組みでは、全ての責任が医師にかかります。その重圧のためか、医師の中には、自分の思い通りにならないことがあるたび、容易に不満を周囲の人々にぶつける者もありました。正直、私自身もそんな医師の一人でした。

しかし、自分が管理職に近づくと、自分の担当患者だけではなく、一つの診療科として、安全で安定した医療提供をしなければならないことに気づくわけです。誰かを責めれば、そのパフォーマンスは低下し、声を荒げて良い結果を残すことはできません。

すでに40歳近くになっていましたが、そんな頃から、私のイクボス活動が始まりました。また、時を同じくして、認定看護師や特定行為研修終了者の資格が確立し、薬学部は6年制になり、ME部も発足し、医療安全、感染制御、緩和ケアチーム、栄養チーム、褥瘡チームなど診療科横断的な部署も整備され、現場には職能を活かし責任ある仕事を担うパートナーたちが誕生したわけです。



中井院長と多摩永山病院イクボス推進担当
右から、堀教授、畝本教授、柳原准教授

2. ワークの効率化

医療行為は、時間依存性です。ですから、医師を含め全ての職種は労働者と位置付けられます。この解釈には納得し難いところもありますが、国は働き方を改革

し、仕事効率を向上させることを求めています。

これらを成し遂げる一つのキーワードは多職種による協働です。各職能がプロフェッションとして、いかに責任ある仕事を果たすかということが求められます。現在は病院長として、全ての職員がそれぞれの生活環境に応じ、能力を十分発揮できるようにシステムを整備し、病院全体を効率的に運営していくことに心血を注いでいます。

3. ライフの充実？

私自身はライフも散々で、子育てもせず、家でもずっと仕事をしていました。家内と2人の老後を考えるととても心配になり、家を増築し、すでに嫁いだ娘2人の家族と3世帯で暮らすことにしました。家には小さな庭があり、晴れた休日には、日がな一日、孫の声を聞きながら庭で過ごし、芝刈りや読書をしています。旧車が好きで、機械式時計の収集癖はありますが、イクボス宣言をした私には、より積極的にライフを楽しむための趣味が必要かもしれません。すでに65歳ですが、この先を考えると、今が一番若いのですから、サーフィンでもしてみるかと、庭でワイン瓶を抱えうたた寝をしている始末です。

職員の皆さんには、後年このようなことにならないよう趣味を持ち、ライフを充実させ、ワークの楽しみにつながるよう過ごしていただければと思います。

愛車 Fiat Dino Spider 206 1967年



休日の庭で孫と



千葉北総病院 別所 竜蔵 院長 **イクボス**を語る!

イクボスへの思い



イクボス宣言をする別所院長

多くの大企業がこの「イクボス宣言」を発出しているのですが、そのほとんどは民間の営利企業であり、医療機関として宣言をすることによ

り、どのようなメリットがあるのかと考えました。一般企業では、部下が新しいアイデアを出し風通しのいい企業風土を形成するための一助であり、上司（管理職）自らが率先して取り組むことにより、従業員のワークライフバランスを向上させることで、企業業績が上がり、また企業のイメージアップにつながることで、優れた人材の確保や離職者の低減にもつながるとのメリット等は、その通りでしょう。このようなメリットが、ほとんどの職員が国家資格を有するプロフェッショナルであり、日常の業務が社会貢献に直結しているものであり、また医療法をはじめとした多くの法制度（規制）のもとに存在する保険診療機関にとって、どれほどの効果があるのか？ということなのです。

病院長が、その職員を大切に思い、その私生活をも含めて守ってほしいという強い思いを改めて宣言することは、私自身その覚悟を再認識するとともに、病院管理職員にも浸透していくでしょう。それが病院全体に広がることにより、職員が日々の業務を気持ちよく、安心して遂行できることにつながります。さらに医療機関としての大きなメリットとして、職員が、気持ちよく働ける環境というのは、医療安全の向上につながる、ということがあると思います。部下のことをよく理解している上司には、何でも相談できる、心配なことを遠慮なくチームと共有できるなど、医療安全管理の世界では以前から提唱されている「ノンテクニカルスキル」の向上の一つの方略として、また無理のない業務の遂行が可能となれば、医療安全に資することは、当院の医療安全に長く携わってきた者としても、大いに意義深いことであると思います。



右からイクボスワークショップ講師の川島氏、別所院長、千葉北総病院イクボス推進担当の神田教授、伊藤助教

千葉北総病院のイクボス推進の考え

病院長としても、「千葉北総病院のファンを増やしていこう」とのスローガンを掲げておりますが、その意味でもイクボスの推進は、職員の生き生きとしたチームによる勤務・職場環境の向上につながり、患者さんやそのご家族への接遇も、より良いものへ増進して行くことと思えます。

こういった意味からも、育児や介護にかかわる職員を応援し、また職員一人一人のワークライフバランスを重視することを積極的に推進することが、多くの無形の資産を当院に与えてくれることになるのだろう、と期待しています。

「医師の働き方改革」によっても仕事のオン・オフを明確にすることは極めて重要であり、医師のみならず、看護師や薬剤師、ME や検査技師等の医療スタッフ、事務職員など全職員がオフ時間には、それぞれの個性や生活環境に合わせて、最もリラックスできる時間を過ごしてもらうことが、オンタイムの業務へのモチベーションを高めることにつながるでしょう。大きなイベントなどに限らず、日々のささやかなホッとする時間を作り、のんびりと頭を休めることも、大切なワークライフバランスの一端だと思えます。私自身も足元を見つめなおしながら家族とともにリラックスできる時間を作っていきたいと思えます。



イクボスセミナー in 付属病院 2月6日開催しました

2022年10月に日本医科大学付属病院の汲田伸一郎院長がイクボスを宣言し、付属病院のイクボス推進が開始しました。最初のイベントとしてイクボスセミナー「～医療従事者だってワーク・ライフ・バランス～誰もが活躍できる職場と活躍させる上司」を2023年2月6日に橘桜ホールにて開催しました。イクボスについて全ての管理職が学ぶことにより、一斉にイクボス推進をスタートするのがねらいです。



講師：川島 高之氏

付属病院などの管理職 85 名（看護師 41 名、コメディカル 14 名、事務職 13 名、医師・研究者 10 名）が参加し、講師川島高之氏（NPO 法人ファザリングジャパン理事）のイクボスとしての豊富な経験に基づく説得力のある講演に、熱心に聞き入っていました。



付属病院 汲田院長

約 7 割の回答をいただいたアンケートでは、ほとんどの人が、「セミナー受講を周囲に勧めたい」「イクボスを目指したアクションを取ろうと思う」と回答しており、ひとり一人の行動変容が促進されたことが伺えます。さらに「部下とのコミュニケーションの重要性」「管理職は支援職」「ワーク・ラ

イフ・バランスの真の意味を理解できた」「管理職自身も充実を目指す」など、多くの気づきや感想が多数上がりました。



会場の様子



講師川島氏を囲んで（左から石井副院長、土佐特任教授*、川島氏、鈴木看護部長*、汲田院長、山本事務部長*、伊勢薬剤部長*、樋口庶務課長* ……付属病院イクボス担当）

このセミナーを起点に付属病院ではイクボスマインドを大切にしたいチームビルディング、働きやすい職場づくりを進めます。セミナーはウェブサイトから視聴いただけます。

セミナーご視聴はこちらから ▶



今月のイクボス川柳

勤務時間 6時-15時 いかがですか？

投稿者：ぷーこさん

詠み人のコメントです。「講師になると短時間勤務女性医師任用制度※を使うことができない。子育て中の母としては夕方がとても貴重な時間ゆえ制度を選択しているが…今後どうするかと思う時の選択肢。2024年からの働き方改革に伴う勤務制度改善で、Win Winにならないか?!」母としての役割、キャリアの選択に悩める様子が伺えます。ボスや周囲との対話から、ご自身とチームにとってWinWinに近づけるような選択がなされることを願っています。

※短時間勤務女性医師任用制度（通称：ハーフ助教）

日本医科大学付属 4 病院等に勤務する育児中の助教・医員をが対象の制度。勤務の上限は 7.5h/日、20h/週 時間外勤務は行わない。男性も対象。1つの助教・医員定員枠に 2名までの任用を認めている。



応募はこちら！

