Inkar -インカラ- vol.54

- TOPICS -

新年のご挨拶
院長の独り言
受けてみよう肺がん検診
健康友の会のご案内

受けてみよう!　肺がん検診

肺がんは定期的な受診での早期発見が重要です

① 肺がんは、がんによる日本人の死亡原因第一位です。
② 定期的な受診が大事です。
③ 喫煙している、喫煙していた方は受診をすすめます。
④ 当院では放射線被ばく量を抑えた、低線量ＣＴを実施しています。

当院では低線量ＣＴによる
肺がん検診を実施しています

お申し込みは電話にて　0146-42-0701

健康友の会のご案内

仲良く楽しく元気よく!　健康友の会に入会しませんか?

1/27(土)
13：30～

当院新棟１階・通所リハビリホールにて

やってみようカーリンコン！

自宅でもできる運動のお話

どなたでも参加いただけます。参加料など一切かかりません。

健康友の会への入会者も大募集中です。年間を通じて様々なイベントを実施しています。

医療法人 徳洲会　日高徳洲会病院
〒056-0005　北海道日高郡新ひだか町静内こうせい町１丁目10番27号
☎ 0146-42-0701

院長
井齋　偉矢

新年あけましておめでとうございます。
希望に満ちた新年の幕開けと言いたいところですが、現実は、継続する正義対正義の戦争、夏の地球沸騰に続く狂った冬、底なしの政治資金規制法違反の連鎖、新たなコロナ変異株による再流行、真面目が取り柄だったはずの日本企業による不正の数々など、気合の入らない国内外の状況で辰年が明けました。日高徳洲会病院の新築移転計画も「御破算で願いましては」と相成りました。購入した土地が予想以上に軟弱地盤であったこと（沖縄のように何百本も杭を打つ予算は組めないので）、建築費の異常な高騰により予算と設計を練り直さなければならなくなったことがその理由です。しかし、新築移転計画そのものがなくなった訳ではありませんので、新年早々から再度計画を練り直して今年中には新たな新病院構想をお伝えできると思います。徳洲会グループは昨年創立50周年を迎えました。「生命だけは平等だ」の理念の下「生命を安心して預けられる病院」「健康と生活を守る病院」という愚直な目標を掲げて尽力してまいりました。しかし、理念と目標がはっきりしているので、コロナ禍のようなことが起こってもブレることなく仕事ができたと思っております。今年も職員一同頑張ります。

看護部長
木下　淑子

新年あけましておめでとうございます。
皆様におかれましては、健やかな新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。
昨年は、色々と変化の年でありました。昨年5月より新型コロナウイルスの感染法上の分類が、「2類相当」から季節性インフルエンザと同じ「5類」へと移行となり、社会生活もコロナ前の日常風景に戻りつつあります。しかし、現実は、当院においても多くの患者さんが、発熱外来を受診し、診断を受けております。終息というより「コロナとの共存」、いかにコロナと上手く付き合っていくかが大切であると考えております。地域の方々が、「コロナとの共存」をする為に、当院ができる地域貢献は何かを考え、実践していきたいと思っております。今年も地域に愛される病院であり続ける為に、笑顔と真心をもって患者さんに寄り添い、地域の皆様へ心に届く看護を実践してまいります。
本年もどうぞよろしくお願い致します。

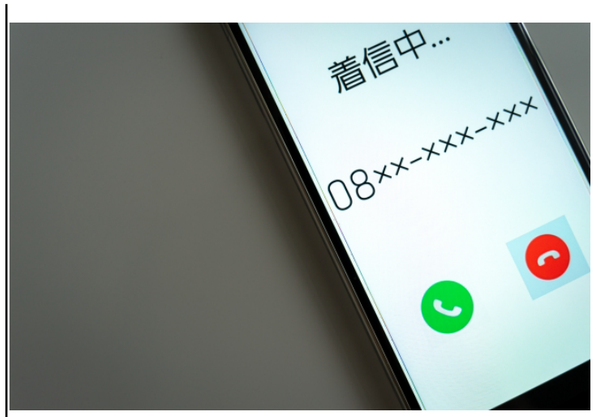
事務長
永井　司

年頭にあたり謹んで新春のご挨拶を申し上げます。皆さまにおかれましては新しい年を健やかにお迎えのことと存じます。
　昨年は全国の新型コロナ感染が未だ収束せず、当院もワクチン接種、発熱外来、入院受け入れなど様々な対応に追われた年でした。当院の運営に当たり今後の課題としては、地域医療を担う医師・看護師確保の強化、2024年から開始される医師の働き方改革へ向けた体制の整備の取り組みなどがあります。
特に医師不足に関しては国が示した医師偏在指標で47都道府県の中で北海道は全国29位の医師少数県に位置づけられており、日高管内も北海道内では医師少数区域に指定されている事から、当院も今まで取り組んで来た以上に医師確保を加速させていかなければなりません。
　2024年に開始される医師の働き方改革では、これまで適用されていなかった医師の時間外労働の上限規制が適用されます。休日の診察、平日時間外の診療や時間外の病状説明など、様々な対応が変わってくるでしょう。これまでの医師の激務を考えると、医師が健康を保ち疲弊せずに医療を継続していくためには必要な改革ですので、皆様にも何卒ご理解をいただきたいと思います。最後に当院は今後も地域医療を守っていくために必要な改革を積極的に行ってまいります。
新しい年が、明るい展望が開ける年になりますよう心からお祈り申し上げ、新年のご挨拶といたします。

院長の独り言

つながらない権利を考える

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日に仕事上のメールやＳＮＳや電話への対応を拒否する権利のことです。例えばフランスでは2017年に従業員数50人以上の企業を対象に、業務時間外の「つながらない権利」に関する定款の策定が法令で義務づけられました。欧米諸国では立法化の動きが活発です。日本でも厚労省のガイドラインが2021年に改定され、業務時間外における業務の指示や報告の在り方についてルールを設けるのが望ましいと記載され、業務時間外の連絡に応じなかったことを理由に、不利益な人事評価を下すことは不適切であるとの注意喚起が明記されましたが、立法化されていませんので強制力はありません。高度経済成長期に顕著だったように、もともと日本人は仕事とプライベートの境目が曖昧で、勤務時間外の業務連絡にも抵抗感がない傾向にありました。かつて「24時間戦えますか。はるか世界で戦えますか。（勇気のしるし～リゲインのテーマ～）」というＣＭの言葉が流行したことからも分かります。仕事の連絡に応答した「最も早い」時間から「最も遅い」時間までを「つながっている時間」として算出してみますと、その結果は



月間232.3時間でした。これは、所定労働時間176時間（8時間×22日）、残業時間15.7時間（42.9分×22日）以外の業務時間外に40.6時間の応答時間が生じたことになります。「つながらない権利」を得るために可能な対策を挙げてみます。
（1）管理職への教育・研修で意識改革を促す：長時間労働が当たり前だった時代を経験してきた「上司」の立場にいる人の意識を変える必要があります。上司が部下に対して勤務時間外に連絡をしなければいいのですから。
（2）取引先との契約内容に明記する：上司からの連絡がなくても、取引先からの連絡があっては意味がありません。取引先とのルールを明文化しておくといいでしょう。
（3）単純なルール作りから：難しく考えなくても、「〇時から〇時までのメール送信は禁止」「受信したメッセージには翌日の就業時間まで対応しない」といった簡単なルールを設けるだけでも社員の意識は変わると思います。日高徳洲会病院では、当直帯のファーストコールは原則として全て当直医に行くようにしており、働きたくても24時間働けないシステムにしています。