

## 学校法人 大阪滋慶学園

## チーム医療担える人材を育成

学校法人大阪滋慶学園 浮舟 邦彦理事長

## 対談

医療法人藤井会 藤井 弘史理事長

高齢化社会に貢献するヘルスケア人材を数多く輩出する医療・福祉系専門学校として高い評価を得ている学校法人大阪滋慶学園。「実学教育」「人間教育」「国際教育」の3つの理念を柱に教育を実施し、社会の変化に対応して大学院大学や高校の開設・運営にも取り組んでいる。医療の高度化や複雑化、在宅ニーズが進むなか、どのような人材を育成していくのか。同学園の浮舟邦彦理事長と医療法人藤井会の藤井弘史理事長が語りあった。

## 高い視点と幅広い視野

—藤井会では、大阪滋慶学園の卒業生が数多く活躍されています

藤井 藤井会の職員はパートを含めて約2100人ですが、そのうち100人が大阪滋慶学園の卒業生。重要な業務を担っているのが看護師、そして草分けの頃から育成してこられた臨床工学技士が多数活躍しています。人工透析や人工肺装置の操作を行う臨床工学技士は現時点で20人在籍しており、それぞれが指導的な立場にいます。

ある卒業生の中国人看護師は通訳としても活躍。事務の医事課課長も卒業生で

す。どんな組織もリーダーの能力しだいでは活気が生まれ、成長します。大阪滋慶学園の卒業生は優秀な人が多く、現場や法人本部のリーダーとしてなくてはならない存在です。

—重要ポジションで活躍する人材を輩出する大阪滋慶学園の教育方針は

浮舟 開校以来、「職業人教育を通して社会に貢献する」というミッションがあり、「実学教育」と「人間教育」「国際教育」の3つを建学理念に掲げてきました。業界に直結する専門学校として、即戦力の知識と技術の習得をめざし、国

つきふね・くにひこ 大阪滋慶学園理事長のほか、北海道から九州まで全国76校の専門学校や大学院大学、高校を運営する滋慶学園グループの総長。関西学院大学、米ウエストフロリダ大など海外3大学から教育名誉博士号を授与されている。日本医療秘書学会代表理事。78歳。大阪府出身。



家試験合格がミッションのひとつです。同時に、チームの一員として仕事ができる人材を育成するために人間力を養い、

世界で活躍できるように高い視点と広い視野を持つことの重要性を教えてください。



職業人教育の必要性や医療の安全管理、地域貢献にいたるまで対談は示唆に富む内容となった

## 「問題」はチャンス

—人間教育の具体的な内容は  
浮舟 とくに、人に寄り添うための「サービスマインド」と、問題点を見つけてイノベーションしていく「ベンチャースピリット」を重要視しています。仕事をしていくなかで常に問題点は出てきますが、それを隠したり、避けて通ったりするのではなく、問題解決にチャレンジする冒険心が非常に大事になってきます。「問題があることが問題ではなく、問題はチャンスだ」と考え、産学連携で企業サイドからの課題にチャレンジすることで積極性も養う。人に寄り添うだけでなく、ベンチャースピリットも併せ持った人材の育成がますます求められると考えています。

—2000人以上を抱える藤井会が求める人材は

藤井 理想的なのは、強く、正しく、優しい心を持った人材です。医療現場で

は、人に優しくするという気持ちが必要ですが、しかも困難を克服して突き進む強さと、多少軋転があっても正しいといえる心、それらをバランスよく持っている人が理想ですが、なかなか難しい。

理事長が話された「問題はチャンス」という発想は、貴校の学生による研究発表会でも伝わります。現場にこそ問題があり、問題を改善することの大切さを研究を通して教える。そこが大阪滋慶学園の教育の原点なのだとわかりました。「1年は1日1日の連続であって、貴重な時間なので立ち止まらないように」と、大阪保健福祉専門学校などの学校長である近藤雅臣さんがよく話されます。医療人として仕事をする中で社会に貢献しながら、きちんと勤労の対価も得る。実生活でどう生きるべきかを教えているのも、貴校が評価されている点だと思います。

## マネジメント力が重要テーマ

—医療現場では多職種連携の「チーム医療」がキーワードになっています

浮舟 マネジメント力を重要テーマに、キャリア教育のなかで、主体的に目標を持って取り組むセルフマネジメントとチームマネジメントを身につけてもらいます。チームマネジメントの中にはリーダーシップと、リーダーを支えるフォロワーシップ、仲間で仕事をしていくためのフェロウシップがあります。それらを講義形式で学ぶのではなく、研究発表

や産学連携イベント、社会貢献事業を通して学んでもらいます。早い時期から医療業界を知り、何が必要とされているのかを学ぶことが重要です。「就職フェア」でも病院や施設、企業が求めていることを肌で感じてもらい、保護者にも就職について考えてもらう機会を提供しています。

藤井 学校外の世界とつながることでコミュニケーション力や人間力が磨かれていくわけですね。

## 実践力と創造力を養う

浮舟 専門学校と大学との違いは、即戦力としての人材を育成しているかいか。われわれは卓越した実践力と創造力を養うことを目指しています。ただ、企業が求める人材は、社会背景や企業の変化に伴い、どんどん変化しています。それをしっかり受け止めたくらうえで企業のニーズに合った人材を育成することが求められる。産学連携はますます重要になってきます。

—海外に提携校が多く、留学生も多数活躍されています。国際教育を重視する理由は

浮舟 臨床工学技士として日本の国家資格を取得し、現在北京で活躍する卒業生をはじめ、多くの優秀な留学生を輩出してきました。彼らは中国にとっても有為な人材で、卒業後は日本の病院でキャリアアップしたり、日本で習得した技術と知識を自国での仕事に生かしていま

す。国際教育を重視する理由のひとつには、アジアの医療人材、スペシャリストの育成の側面もある。スペシャリストは世界のどこにいても通用するという考えは開校当初からあり、国際性と職業教育は自然とリンクします。国籍を問わず、日本の企業が海外進出する際の有能な人材の育成は、グローバル化が進むいま、必然の流れです。

—医療の国際化について、藤井会ではどんな取り組みをされていますか

藤井 当病院は大阪府東大阪を地盤としているので外国人観光客の患者は少ないですが、知り合いを通じて手術目的で来院される外国人はいます。言葉の壁をなくして不安を和らげてあげることも、医療機関の責務。中国語を話せるスタッフがいたり、患者だけでなく医師や事務方も助かるので、中国人留学生は貴重な存在になります。



## 学校法人 大阪滋慶学園

## 優秀な人材確保がキーポイント



ふじい・ひろふみ 1991年関西医科大学医学部卒。  
2002年同大学附属滝井病院（現関西医科大学総合医療センター）高度救急救命センター、06年同附属枚方病院（現同大学附属病院）救命救急センター、07年石切生喜病院心臓血管外科などを経て13年医療法人藤井会副理事長。17年から同会理事長。52歳。奈良県出身。

地域から要請が増えています。岡山県美作市には女子のプロサッカーチームなどがあり、地元からの強い要請でスポーツ医療の看護専門学校を開校しました。自由に時間がとれるなかでスポーツをしながら学べるのが大きな特徴です。留学生向けの日本語学科も開設準備中で、通信制高校も開校。さまざまな事情で高校に行けなかった人がここで学んでいます。

藤井 高校を卒業しないと看護専門学校に入学できませんから、資格を取得するためにもこうした高校は必要ですね。

—藤井会は17年、奈良県香芝市に病院を開校されました。東大阪を中心とした地域の医療・介護ニーズにどのように対応しますか

藤井 病院というのは、地域とともに栄えたり、衰退する。香芝市は病院の空白地帯でした。もともと奈良県は人口密度が低いので病院が少ない。地域の医療

貢献のために、と新設しました。もうひとつの狙いは、当グループにとって明るい未来が描けるエリアということです。香芝市は18歳未満の若年者人口が17%を占め、人口増が見込める。病院の将来を見据えたとき、医療ニーズがあるエリアに進出して経営の安定性を担保したいと考えました。グループ初の小児科を設けたのもそのためです。病院の周辺地域は人口が安定しており、人材の確保も比較的順調です。

介護は、病院の外来患者からの声で訪問看護とデイサービスを始めました。他の介護施設と異なり、入院施設をグループ内に保有しているので安心感があり、ニーズはかなり多い。今後は、ショートステイや自宅での看取りに対応した支援サービスにも取り組み、地域の医療・介護に貢献していきたい。

## IT、AI駆使する人材養成

—将来展望をお聞かせください

浮舟 少子高齢化は避けて通れないので、社会の変化を捉えてしっかり受け止めることがまず重要です。これからは教育の高度化がさらに進み、キャリアアップやリカレント教育など人材に対する新たな要請が出てくる。医療機関と地域、官との連携が進み、医療体制が病院内完結から地域包括へ、また医療と福祉の垣根が低くなったことで、病院で必要とされる人材はどんどん変化します。

一方、ITとAIの進化により、それらを使いこなして仕事の効率を図れる人材も必要になってきました。キャリア教育はますます広がりを見せています。そんな社会の需要にどう応えるのが、われわれの大きな課題です。常にイノベーション的発想とベンチャー精神を持って世の中の変化を楽しみながら進んでい

たい。具体的には大学の開設や「eスポーツ」、IR（統合型リゾート）人材の育成も視野に入れています。

—藤井会の将来展望は

藤井 ニーズが広がったとしても経営的に採算がとれるのかどうかを常に考えています。国の医療費が逼迫（ひびく）して、患者を支える人材も不足している。病院が生き残るには、優秀な人材をいかに安定的に採用していけるかが重要であり、人材確保はどの業界でも企業存続の一番のキーポイントになる。そのためには組織に魅力が必要で、やる気のある職員には待遇面で還元していきたい。そういう意味で、留学生を積極的に受け入れて国家資格の取得もサポートしている大阪滋慶学園は魅力的な学校です。貴校の繁栄はわれわれの繁栄にもつながるので、今後も期待しています。

—医師の過重労働をはじめ、働き方改革は業界を問わず重要なテーマです

藤井 当病院では、手術後の疼痛の管理など、従来医師が行っていた特定の行為について、看護師が分担し医師の負担を軽減できるように準備を進めています。また負担が大きい書類作成や診断書記載などは、医師支援課がサポートしており、この分野では貴校の卒業生が活躍しています。彼らは手術の術式やカルテの内容、病名を知識として理解しているため、医師と医事課との橋渡し役となっており、業務全般の負担軽減に貢献しています。医師支援課のスタッフはグループ全体で25人います。

—藤井会は医療の安全や質は業界トップレベル。どのようなマネジメントされていますか

藤井 医療現場では100%安全であることが当たり前、と要求される。しかし、人間が行うことなのでどうしても小さなミスは起きます。ヒューマンエラーをなくすには、一にも二にも初歩的な確認作業の現場での徹底が必要。各病院に医療安全部門を設け、トラブル発生時に対処、改善する体制を整えています。基本的な確認作業を徹底、小さなミスを認識、改善することでトラブル回避に努めています。たったひとつの小さなミスでも病院全体のイメージダウンにつながる。安全確認を怠らないことが大切です。

## 医療安全の専門家を養成

—2011年に医療安全管理の専門家を養成する滋慶医療科学大学院大学を開校しました

浮舟 リスク問題は医療機関においては経営問題に直結します。医療が高度化、多様化、複雑化し、スペシャリストが分化しつつあるなか、医療安全管理分野の研究者が実践的科目を受講することでより専門性を高めることをテーマに運営しています。目指すのは、医療安全管理の学問体系の確立と、患者の視点に立つての医療の安全・安心の実現。キャリア10年以上という看護師が約半数を占め、ドクターも毎年1人は入学される。

藤井 藤井会も受講を検討中です。現在の態勢ではうまくいかないことがあり、解決には安全管理のスペシャリストの指導が必要と思うからです。

浮舟 従来は現場で学んだり、習得しましたが、医療安全を学問として研究することが自信につながり、横の連係が生まれ、マネジメントをベースにした自分の立ち位置が見えてくる。卒業生がよく言うのは、常にいろいろな職種の人と議論できるということ。平日夜間と土曜日に開講するなど働きながら学びやすい環境を整えています。修業期間は2年ですが長期履修制度も設けています。

## 地方のニーズに応える

—地域医療も大きな課題です。大阪滋慶学園は近年、出雲と鳥取、岡山に看護などの専門学校を開校されました

浮舟 少子高齢化社会が進んだことによって、いま医療・福祉分野での人材確保が重要になってきています。また、工

業社会から知識社会へと変容するなか、IoT（モノのインターネット）やAI（人工知能）の知識を持ったスペシャリストが求められる。

地域創生も大きなテーマです。地域内での人材の循環が基本なので、いろんな



■医療法人藤井会

1971年夜間診療所として藤井院を開業し、80年に藤井会設立。高度急性期医療を担う石切生喜病院（大阪府東大阪市）や大東中央病院（同大東市）を中心に5病院のほか、診療所や介護施設、保育園など計14事業所を運営して

いる。職員数は約2100人。救急医療から透析治療、在宅医療・介護までトータルケアシステムを構築し、大阪東部エリアの医療・介護の中核を担う。2017年には奈良県香芝市に香芝生喜病院（241床）を開校し事業エリアを拡大。法人本部は東大阪市弥生町18-28。