



## 11/26 「役員研修」で八王子医療センター視察・意見交換会実施

### 来年「40周年」を迎える八王子医療センターの現状を把握

2019年11月26日、茨城医療センター視察に続き「第8回役員研修」として、八王子医療センター(以下、八王子)への法人役員視察および病院職員との意見交換会(\*)が実施されました。

今回は、短期的および中長期的な整備計画に向け、実際に法人役員が八王子を訪問し、特に施設・設備に課題のある場所を重点的に視察しました。

また、視察後には病院教職員が講堂に集まり、法人役員と意見交換を行う場が設けられました。矢崎理事長、林学長からの挨拶の後、卒業生理事の代田先生(①)、外部理事の桃井先生(②)から視察した感想が述べられ、その後多くの教職員から質問や意見が投げかけられ、法人役員がその一つひとつに真摯に答えていました。

中でも病院教職員からの「八王子市で“東京医大”と言っても通じない、“医療センター”と言わないと通じない」という話や、池田病院長からの「ぜひとも3病院がよくなる体制づくりをお願いしたい」という切実なメッセージが印象に残りました。

それに対し「皆さんの意見・問題点を真摯に検討していきたい」という三木常務理事(③)の言葉もあり、今後本部としても東京医大が新宿・茨城・八王子の3つの地域で附属病院を展開していることをさらに広報していく必要性を感じました。

最後に、矢崎理事長(④)から、「東医の伝統を維持しつつ、外部の幅広い人材を活用できる大学にしていきたい」という力強い言葉が述べられ、河島常務理事(⑤)の挨拶で閉会しました。

\*:この役員研修は、本学の再生に向けた「理事会機能の強化」のために統合管理室で企画・実施しているものです。また、意見交換会は、中長期計画で掲げている「経営と現場の相互理解の深化」および林学長が新生に向けて掲げている「ダイバーシティ推進」としての「意見の言いやすい雰囲気ならびに場作り、多職種間の交流の場作り」の一環として学長企画プロジェクトチームからも企画提案し、八王子の教職員の全面的な協力により実現しました。

### 視察から見えた「八王子医療センター」の特徴を再認識

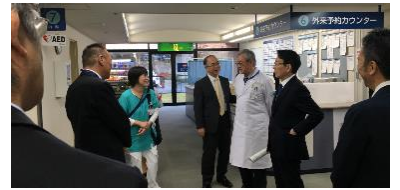
- **がん診療・移植医療・救急医療**の3つの柱で高度医療を提供
- 救急搬送患者の4割が入院。**重症患者を多く受け入れている**(救命病棟では、夜間入院に対応できるようなベッドを確保)
- 大学病院として消化器外科・移植外科学分野があり、**腎移植・肝移植の診療実績があるだけでなく**、研究・教育にも力を入れている
- 東京都内に16しかない**DPC特定病院群のひとつ**(2019.4.1現在)
- 院内保育所・研修医宿舎「緑風館」があり、**研修医の教育環境が充実**

#### PICK UP!

**9月の台風15号災害で、千葉県からの要請に基づきDMAT隊を派遣**するなど災害医療に貢献

※詳しくは[八王子ホームページニュース](#)をご覧ください。

視察の様子



視察中、説明に聞き入る林学長

意見交換会の様子(会場 手術棟3階講堂)



想いを伝える池田病院長

📄 [八王子医療センターホームページ](#)もご覧ください。

<https://hachioji.tokyo-med.ac.jp/>

📄 動画での診療科紹介も、ぜひご覧ください。

<https://hachioji.tokyo-med.ac.jp/movie-list/>



# 11/5 新生セミナー「ダイバーシティ推進センターセミナー」開催

2019年11月5日、教育研究棟(自主自学館)大教室にて「ダイバーシティ推進センターセミナー」が開催されました。このセミナーは、「東京医科大学・新生セミナー」の第4弾として、外部の講師を招いてその知見を聞き、さらに林学長との対談の場を設け、教職員とともに「ダイバーシティ推進」について考える機会を企画したもので、教職員のSD研修としても位置付けられていました。

はじめに、司会の石センター長より「ピンチはチャンス。今が大学を改革できるチャンスのとき。このセミナーでヒントを得て、新しいことをするために有益な情報を持って帰ってほしい」という挨拶がありました。

第1部では、「逆風の中での戦い方」と題し、株式会社メディアジーン BUSINESS INSIDER JAPAN 統括編集長 浜田敬子氏から、朝日新聞勤務時代に起きた企業としての危機、そして出版不況の中AERA編集長時代に自ら実行した「大特集主義」への転換とそれに基づく働き方改革の紆余曲折など、実体験に基づくまさに逆風の中での戦い方についてわかりやすくお話をいただきました。

第2部では、浜田氏と林学長の対談企画として、事前に教職員から募集したテーマ(古い組織体制をどうしたら変えられるのか/男性と女性の仕事の考え方の違いについて等)について、それぞれの視点から意見をうかがうことで、講演の内容についてさらに理解を深めることができました。

※講演内容の詳細レポートはこちら(学内専用)

講演



対談



左から林学長・浜田氏・石センター長

【参加者アンケート】参加した教職員の気づきや学びを抜粋して紹介します。※詳細はこちら(学内専用)

## 【第1部】講演会「逆風の中での戦い方」

- 「皆がハッピーになる」という言葉が印象的でした。改革とは厳しいイメージではあるが、皆で楽しみながらできるのではないかと感じました。
- 大変かもしれないが今は変わるチャンスでもあるんだと改めて認識することができた。できないと思っているのは自分自身で、まずはやってみることが大切で、試行錯誤していこうと思った。
- 「忙しい女性は効率良く動く」という話がとても印象に残っている。私もそういう風に働きたいし、同僚達にもそうなってもらうってフォローしあえる関係を目指したい。
- 従来の習慣・文化で物事を考えていくのではなく東医以外の人達と共に新しい目・柔軟な心と頭で新しい東医を作っていく気持ちになりました。5年後10年後の東医を信じたいです。
- ピンチを切り抜く経験話が素晴らしかった。チャレンジしていると改革の話(ヒント)が外から来るというのは面白い。

## 【第2部】浜田氏と林学長の対談

- 大学の今の問題を新聞社の例えを用いて分かりやすく説明して下さったのでとても参考になりました。
- 大学での新しい取り組みを息長く続けることが大切と感じました。「上の人や若手」との隔たりを意見で言われましたが大学と病院の隔たりもあるように感じます。同じ組織なようで、病院の課題は自分たちで解決していかなければならないと感じます。
- 「変えられないものはない」というフレーズは心に響きました。
- 役職につく意義について考えさせられた。マイナスイメージでいたのだが後輩にも伝えていきたい話だった。
- 「トップと若手のミーティング」⇒「変えたいミドルを呼ぶ」というのに感心しました。事務方だけでなくドクターや他の医療職も対象にして学長ミーティングをしてほしいです。「変えられないのか?」という目で見てできるところを簡略化するということを実行してみようと思います。

# 12/18 大学病院にて「学長とのランチ交流会」を開催

2019年12月18日、お昼休憩の時間を活用し、今回は大学病院内部にて「学長とのランチ交流会」を開催しました。これは、学長企画プロジェクトチームの企画によるもので、前回大学で開催した交流会のアンケートであった病院内での開催希望の声を受け、実現しました。

当日は少人数ながら、大学事務や大学病院事務だけでなく、手話サークルを始めたという看護師や耳の不自由な職員の方や、院内で中国語等の通訳をされている方など、多様性のある職員が集まり、お昼やお菓子を食べながら、林学長との交流を楽しんでいました。

参加者からは「普段話せない方とお話できて良かったです」「林学長とも気軽に話が出来たので有意義な時間でした」といった声の他、「他部署の業務や職員への理解が進む機会があると良いと思います」といった声も聞かれ、今後の企画に活かしていければと思います。

