

愛媛新聞(4月4日)に掲載されました。

## 医療現場 人が全て

松山赤十字病院 西崎新院長に聞く

松山赤十字病院（松山市文京町）の新院長に西崎隆氏（62）が就任した。地域医療の中核病院としての方向性や、院内でのソフト面の強化について聞いた。（梅林恭子）

―地域での役割は。

大きな病院が複数ある中予地域の強みを生かし、役割分担していく重要性を認識している。

新型コロナウイルスに関しては中等症までの患者を受け入れ、県立中央病院や愛媛大医学部附属病院と連携して新型コロナ患者以外のフォローも担ってきた。周産期・小児医療では成育医療センターを構えて先進的に取り組み、がん治療は「がんゲノム医療連携病院」の指定（2020年1月）を受け、連携体制づくりを進めている。

―災害対策では。

赤十字社の使命でもある災害救護をしっかりと担えるよう、災害拠点病院として職員の知識やスキルの向上に努めたい。

東日本大震災の災害救護で同行した看護師に、心のケアについて講義してもらった経験があり、副院長になってから「救護員院内認定研修プログラム」を策定した。看護師以外の職種も含めて3段階の研修を毎年実施している。初級は、小学校を救護所にする際の人員配置やペットと一緒に来る人への対応など、上級では治療の優先度を判定するトリアージなど実践に近い知識を学ぶ。ゆくゆくは意欲のある地域の人や医療関係者も受け入れていきたい。

―今後、新たに力を入れていきたい取り組みは。

「院内でのコミュニケーションを円滑にすることは良い治療にもつながる」と語る松山赤十字病院の西崎隆院長



みは。

医療現場も人が全てなので、人材育成を最も重視している。具体的には、企業のコミュニケーション技術の手法「コーチング」を取り入れたい。先進的だった名古屋第二赤十字病院をはじめ、石巻赤十字病院、九州がんセンターなどにも広がっている。院内の風通しが良くなり、職員から自発的においさつ運動が起こるなどポジティブな変化が起きていると聞く。

私も昨年9月から、院内で先陣を切ってオンライン講座を受けて実践した。「あなたはどのような人なのか」「何を目指しているのか」などの問いから対話し、互いの価値観を知ることができる。取り組みには時間もお金もかかるが、得られる物は大きい。職員の働きがい向上すれば患者の満足度も上がると信じて、惜しまずにやっていきたい。

コーチング導入で育成  
災害救護にも力