

[特別講演]

多職種協働スタイルが生み出す人工知能とビッグデータの応用

社会医療法人三栄会 ツカザキ病院眼科
主任部長 田淵 仁志



私が講演させていただいた当日は晴天ではなかったですが、会場には大勢の参加者の方がいて、大変ありがたかったです。今回テーマをAIとマネジメントの二方向に欲張ってしまって、AIのハナシだけでせっかく頂いた1時間の枠を使いきってしまい、

トホホな講演下手で申し訳なかったです。この機会に、当日解説できなかったマネジメントのお話をさせていただきます。

マネジメント学は「成果を上げるため」の学問です。成果を意識しないことは目的がないことと同義です。それを掲げていると、何のために、という質問を愛する若者には選ばれにくい職場になってしまいます。しかし、そうならないよう私が大切にしている原則が、Psychological SafetyとCreating Shared Valueです。Psychological Safetyとは心理的安全と言って、怒られない職場、責められない職場のことを意味します。例えば、職場でケアレスミスをしたときに、そのことを事細かく責め立てられ、それ以前の不注意を思い出したように蒸し返して叱られるということがあります。そういう職場では、正直に言ったら怒られるのでミスは隠される傾向にあります。一方で誰も責めることなくオープンに共有する職場では、ミスはたくさん表出しますが、自然に改善が生まれ、組織としての正しさは増していくのです。これを言い得て妙の表現で述べると、「良い病院はミスが多く、悪い病院はミスが少ない」ということになります。オープンにミスを口に出来て共有できる職場環境こそ、Psychological Safetyがある環境なのです。

一方でCreating Shared Value（以下CSV）とは、共

通価値の創造のことです。みんなが共に働くということは価値観が一体であることが大事な条件です。その価値を生み出し共有することができれば自律的にメンバーが分散行動しながらも規範を保ったまま成長軌道に乗ることができます。いわゆる頭を働かせているスタッフがいる職場となります。ただ働く人それぞれに事情があり、目標があるでしょう。それをそのままエゴイスティックに口にするになればぶつかります。そのため、個人それぞれを包括し得る共通価値の創造こそ、チーム形成に必須なのです。ツカザキ病院眼科のCSVは「国民皆保険制度の維持」です。「ご高説は立派だけど、現場とのギャップを埋めることが大切」と私は「ご教示」頂くことがあります。CSVは実は現場運営のためにこそ機能させるものです。私が講演で述べた人工知能開発はメンバーの誰もが知らない段階から地元の工学部と脈々と進めて来て実を結ぼうとしています。さらに日常的に私自身の手作りデータベースが稼働し成長しているわけです。それらの医療効率化、ひいては皆保険制度維持に通じるテクノロジーを通じてメンバーはCSVを体感しているのです。個人の事情のはるか上を行く大切な行動指針をハートで受け止めることが出来ると、ヒトは自分のなけなしの余力を差し出してくれます。そうやって、どうにかこうにか、現場で毎日発生している無数のトラブルを乗り越え、ストレスを溜めながらも、ウチのメンバーはもう一歩前に歩んでくれているのです。その「もう一歩」を日常業務の困難の中で自発的に踏み出すことがどれほど大変な作業であるかについては皆さんご存知の通りです。私達ツカザキ病院眼科はみんなの一歩、誰かの一歩のおかげで成長を継続しているのです。

今後とも新潟医療福祉大学のさらなる発展を祈念しております。ツカザキ病院眼科についてもどうぞよろしくごお願い申し上げます。