

O-7-11

東部ブロックにおける購買力強化プロジェクトについて

成田赤十字病院 事務部 管財課

○伊藤 正明、椎名佐都美

【背景】平成17年に、同じ二次医療圏にある中規模病院と共通する診療材料の購入単価を比較したところ、約9割の品目を当院が高く購入していることにショックを受け、当院の診療材料価格削減の取組みが本格的にスタートした。当初、当院単独での取組みを行っていたが、第2弾で葛飾赤十字産院との共同交渉、更に東部ブロック4病院から8病院へと参加病院数を増やした。さらには、県内他団体病院との共同交渉も実施した。交渉では納入業者やメーカーの抵抗もあり、苦勞する面も多々あったが、徐々に病院側の思いを理解してもらえようになり、各施設ともに大きな成果を得ることができた。その後、各施設で同種品の切替え等の取組みを行うなどして、数年経過した平成26年に東部ブロック購買力強化プロジェクトが立ち上がった。現在ではブロック内の13病院が参加し、調度業務担当者の業務スキル向上と様々な情報交換により業務に役立っている。

【活動報告】各施設の担当者が直接会って話をする顔の見える関係により信頼関係を構築し、真の情報交換ができるようになった。平成27年度は全体会議5回、研修会を4回開催し、各施設から「他施設の良い点を学ぶことができた。業者との交渉に役立った。新人の知識が向上した。」など好意的な意見が上った。

【考察】病院内において、診療行為は医師、看護業務は看護師、医薬品は薬剤師など各業務にプロフェッショナルが存在するが、診療材料の調達に関しては病院内にプロフェッショナルがない。逆に、診療材料を売る側（メーカー・ディーラー）はプロフェッショナルなので、病院側としては赤十字病院の横の繋がりを活かした真の情報交換等により購買力を向上させ、メーカー・ディーラーと対等に交渉ができる職員を育成し、コスト削減に取り組んでいく必要があると考える。

O-7-13

「新任課長・師長研修」の企画・実施

諏訪赤十字病院 教育研修推進室

○鈴木 和彦、仲沢 典丈、折井こずえ、原 雅功

【はじめに】意識調査から、昇進してまもない課長・師長の多くが、職場管理や部下への対応に不安を抱えながら日々の業務にあたっていることが分かった。背景には、管理職としての役割と基礎的な知識が十分に理解できていないことがあり、新任課長・師長研修を企画、実施した。その結果を報告する。

【目的】新任課長・師長として、知っておかなければならない役割と必要知識を理解・修得し、日常業務での正しい運用管理を行えることを目的とした。

【方法】医療技術職、事務職、看護職の新任課長・師長を対象に昨年度から実施。「期待される役割」と「その役割を遂行するために必要な知識」の観点で、「人材育成」「労務管理」「労働安全衛生」の3つを研修の内容とした。実施時期は5月、研修時間は3時間、受講者数は昨年度11名、本年度5名。講師は院内現任の部長、副部长、課長が半日、冒頭で院長から期待役割を伝える時間を設けた。また、本研修実施から半年後にフォローアップ研修を実施し、困りごとや経験談を受講者同士で共有、講師からアドバイスを行った。

【結果・効果】院内講師によるコンテンツ作成、想いの発信により、職場の運用管理を行うにあたっての基礎的な知識について概ねの理解が得られた。また、院長から直々に期待役割を伝えることで動機付けもでき、不安の払拭にもつながることができた。（理解度平均(2年計):3.30/4段階、満足度平均:80.0%）。

【考察・今後】概ねの理解はされたものの、十分な理解につなげるには時間の延長、内容の深堀りなどの改善が必要。フォローアップ研修は、理解の補完や現実的な問題の解決の意味で有効であった。今後、毎年度継続して実施し、また係長層への同様な研修についても企画し、教育研修の全体体系（全職種・全階層）の構築に向けて取り組んでいく。

O-7-15

SQE(職員の資格と教育)について

足利赤十字病院 事務部人事課

○柳田 真、若林 正貴、奥山 正己、相場 健志、鷺見 圭司

【はじめに】JCIスタンダードにおけるSQE(Staff Qualifications and Education)は職員の資格と教育について評価される章であり、主に患者ケアを行う医療従事者の質を高く保つための制度づくりとその適正な運用が求められる。安全で質の高い医療の提供のために、雇用管理と教育の観点から貢献することがSQEの使命である。

【取り組み】SQEWGは人事課を中心に構成され、各診療科および部門の代表者と連携を取りながら活動が進められた。JCIが求める管理教育制度は、既存の制度にはない要素を多く含んでいたため、審査項目によっては一からそのしくみをつくり上げなければならなかった。国家資格の管理では、免許証を提示させるだけでなく、その真正性の確認を、厚生労働省などの発行元に対して管理者側が行わなければならない。また、専門教育の修了についても同様の確認が必要となる。評価制度は、各人の技能や実績が、外部のベンチマークなど客観的指標に基づいて評価されていなければならない。JCIが重視する数値化やデータに基づいた考え方が、管理教育面でも問われるのである。医師の「特権記述書」とその他医療従事者の「職務記述書」も作成した。これは、資格や研修歴、評価などに基いて、各人が行うことのできる(行うべき)業務を示したものである。受講にあたり整備した記述書は、職務の細分化などの点で不十分との指摘を受け、次回更新までに改善を求められている。

【おわりに】JCIのミッションが患者安全であるからこそ、職員教育制度も、医療従事者の技能向上を目指すだけのものではなく、患者の利益に帰結するものでなければならない。SQEにおいては、欧米的な慣習に適應することに苦慮する場面が多かった。医療文化の違いを越えて、ワンランク上の患者安全を實踐できる雇用管理と教育研修の体制を構築すべく、さらなる活動を続けている。

O-7-12

1年目～3年目事務職員の研修計画の作成について

さいたま赤十字病院 事務部

○尾崎由梨亜、岡 広樹、眞下 透、吉賀由以子

【はじめに】近年の病院業務では扱う情報が増大し、事務職員のより意欲的で裏付けされた分析や周囲を巻き込む実効力が求められている。当院の新人教育は配属先でのOJTによる専門的能力の取得が中心で、基本的スキルや幅広い視点からの問題解決力、他職種との連携が不足するケースが見受けられる。

【目的】教育制度が不十分な入職1～3年目までの事務職員を対象に、段階的な能力向上の機会の提供と実効性のある研修サイクルを作成し、「自分で考えて行動する事務職員」を育成する。

【方法】研修検討会を設け、各年次に必要な知識や能力を洗い出し、社会人基礎→業務スキル→多職種連携の順に整理する。実効性と継続性の担保のため、院内の各種研修を活用し、業務連携を知るためのシャドウ研修、年2回のスキル研修を実施し、研修前後のアンケートで効果を確認する。スキル研修の間は、自身で到達目標を設定して成果と課題をまとめ、上司の評価を受ける事後課題を実施する。

【結果】1年目は「社会人としての基礎づくり」、2年目は「円滑な人間関係の確立」、3年目は「役割認識と行動力発揮」をテーマに研修を計画し、平成26年度より実施した。スキル研修の前後におけるアンケートの各自評価項目の数値は向上した。3年目対象の問題解決力研修では、各自が所属部署の問題を取り上げ、他の職員と協力し解決していく姿勢が見受けられた。事後課題の評価では、身になったという意見の他、自己、上司共に相互理解が深まった等の意見が見受けられた。

【考察】GWを通したチーム意識や個々の能力の段階的な向上、課題発見と改善のPDCAの定着化が図れた。上司評価の実施により意欲の向上と課題の実効力が得られた。効果的な研修計画の作成と「自分で考えて行動する事務職員」の育成について効果が得られたと考える。

O-7-14

職場風土の変革を目指したチームステップスの導入～改革への8ステップ～

高山赤十字病院 医療安全推進課¹⁾、医療安全推進室²⁾、看護部³⁾、事務部 医事課⁴⁾

○大西 一彦¹⁾、西尾 優²⁾、上野 博子³⁾、若田きみ子²⁾、林 将希⁴⁾、宮部 将幸¹⁾、後藤 泰代¹⁾

(はじめに) ヒューマンエラー対策から取り組み始めたチームステップス活動も4年目を迎える。チームステップスの4つのコアスキルを学ぶにつれ、その奥深さを知ることとなり直接的な治療の場面のみならず、広い意味での職場風土の変革に繋げられる活動であることに気づかされた。当院では、チームステップス活動を医療安全の枠を超え、職場の変革をもたらす活動と捉え、職場風土の変革を伴う事がヒューマンエラー防止に大きく寄与すると考えるに至った。

(取り組み) SBAR、CUS、2チャレンジルールなど、単体職種を中心に、少しでも早くチームステップスのツールを実際の業務に取り入れたいとする声も多く聞かれたが、「ペンギンのお告げ」に準じ、「改革を成功させる8ステップ」を確認しながら、又、チームステップスの頭文字にもあるように、「戦略」をもって導入しないことによる副作用を意識し、安全文化醸成には時間と根気が必要であるとの結論に至った。全職員の取り組みを成功させるためのフェーズアプローチ(事前評価、計画・実践、安全文化の醸成)の視点と、改革を成功させる8ステップを組み合せながら「高山赤十字病院版チームステップス活動」の実現に向け動き始めている。

(今後の課題) 全職員の活動としての取り組みと推進には大きな壁が立ちほかかる。なによりも病院内上層部の将来を俯瞰した多角的な視点と深い理解、推進役であるチームメンバーの組織化と情熱が活動を支えている。今回は、これまでの活動の軌跡と現在までの進捗、今後の課題、安全文化醸成への長い道のりについて報告する。

O-7-16

派遣型人事交流における看護師の学びについての考察

柏原赤十字病院 看護部¹⁾、日本赤十字広島看護大学²⁾

○鎌倉 恵美¹⁾、堀池由美子¹⁾、杉上 恭子¹⁾、上田サユリ¹⁾、高橋 高美¹⁾、眞崎 直子²⁾、松原みゆき²⁾

当院は、在宅療養支援病院として「支える医療」を提供している。一般病床78床(感染4床含) 地域包括ケア病床21床、計99床を有する他に健診事業、訪問看護ステーション・居宅介護支援事業所を併設している病院である。長年の看護師確保が困難な当院は、平成20年度より全国の赤十字病院の協力を得て看護師派遣を受け入れてきた。

しかし、平成26年9月8日、同じ市内にある公立病院と当院が平成30年度中に統合することが決定し、これまで以上に看護師確保困難な状況が発生した。統合までの間、在宅療養支援病院として慢性期看護や地域包括ケア病床、訪問看護ステーションなど特徴ある機能を維持する必要があり、現在も本看護部の支援を得て、全国の赤十字病院から看護師派遣を受け入れていた。急性期病院から派遣された看護師にとって全く違う環境で派遣期間を過ごすことがどうであったか、アンケート調査を実施した結果から、派遣看護師はストレスフルな環境を乗り越え、学びに転換していることに気づくことができた。

今回、平成27年度に派遣された看護師に自分で成長したと思える点や考え方・視点の変化などを「成長報告書」に記載してもらったところ、自分自身の学びを明確にしていることが何え、また成長したと思える点を知ること当院の特徴も見えてきたので、その結果を報告する。