

O-11-52

「平成28年 熊本地震」被害の復旧工事における課題と対策

熊本赤十字病院 事務部 総務課 施設係

○重村 一誠¹⁾、奥田 幸寛、小林友美恵、小川 宜裕

熊本赤十字病院では、平成28年4月14日と16日の2度にわたって最大震度7を観測した「平成28年 熊本地震」により、外壁ではX字状のひび割れやタイルへの亀裂、内部では天井の崩落、壁の剥離やひび割れ、エキスパンションジョイント（建物接合金物）やガラス製品の破損、さらには、サッシの変形による窓の開閉不良など甚大な被害が及んだ。

設備においても、エレベーターの故障、受水槽や高架水槽への亀裂、照明設備の崩落、電気室変圧器やUPSの故障など病院運用に支障を及ぼす重大な故障も目立った。県の基幹災害拠点病院としての災害医療はもちろんのこと、地域における急性期医療の中核病院として約490名の入院患者、そして約1200名の外来患者への通常診療を継続させるにあたり、多くの課題に直面した。

天井崩落の危険性による正面玄関ホールの通行制限や手術室の利用制限、広範囲に渡って被害を受けた病室外壁の補修に伴う病棟閉鎖など、復旧工事を実施するにあたり、患者や来院者に極力負担や迷惑がからぬよう様々な対策を講じた。その結果、約1年という長期間の復旧工事のなかで医療収益の減収を最小限に抑え、患者からの苦情や事故などの大きな問題が生じることなく竣工することができ、更には、病棟閉鎖に併せてトイレやユニットバスの撤去工事や廊下全面のLED化工事など通常運用時では実施しづらい工事を行い、療養環境や労働環境の改善、電気代のコスト削減へとつながった。

現病も開設から19年目を迎え、建物、設備にも老朽化が見え始めており、今回の地震被害で建物基礎など表には見えていない構造上重要な部分の損傷が残っている可能性も否定できない。今回の経験を生かし、同規模以上の災害時でも十分に機能する新病院の建て替え計画に反映させていきたい。

O-11-54

外来採血室の業務改善と取り組み

京都第一赤十字病院 検査部¹⁾、京都第一赤十字病院 病理診断科部²⁾

○菊田 健¹⁾、完岡 正明¹⁾、大嶋 文子¹⁾、多氣 秀和¹⁾、小藪 治久¹⁾、下村 恵子¹⁾、大西 重樹¹⁾、浦田 洋二²⁾

【はじめに】 外来採血患者の採血待ち時間(以下TAT)は検査結果報告までの時間に影響するだけでなく患者満足度にも大きな影響を与える。TATの集計・原因分析・業務改善を行い、外来採血待ち時間短縮および外来採血待ち時間30分以上の人数を減らすための取り組みを行った。【取り組み・成果】 2015年1月のTAT分析では外来採血待ち時間30分以上の割合が全患者の約14%、人数にして1日約50人であった。そこで「待ち時間30分以上の割合を5%未満にすること」を目標に設定した。8時～9時の受付人数が特に採血待ち時間に大きな影響を与えることが分かったので、8時からの外来診療開始前の採血早出職員を1名増員した。この結果、2015年6月には待ち時間30分以上の割合は24%となり当初の目標を達成することができた。次にさらなる改善を求めて現状を分析したところ、1)患者動線が悪い、2)採血者動線が悪い、3)採血室・人員の不足などの問題点が採血待ち時間に大きな影響を及ぼしていることが明らかになった。そこで、1)～3)それぞれについて1)検査部の機器更新に合わせて採血室レイアウトを変更し優先席と車椅子スペースを設置、2)採血台と採血管準備システムの動線見直しを行い、さらに3)採血室の最繁忙における応援体制充実のため、他部門の業務見直しにより人員を確保する。同時に新規採用者全員に対して採血教育を行ったことで、採血台の増設・運用が可能となった。取り組み以降、外来採血待ち時間30分以上の割合は「1%未満」を維持することができている。【まとめ】 TATの集計・原因分析・改善策実施によりこれまで一定の改善効果を認めたが、今後は他部門の改善も図ってゆきたい。

O-11-56

パワーハラスメント予防への取り組みの効果

京都第二赤十字病院 看護部

○森下ひろえ、谷口 治郎

【はじめに】 パワーハラスメント（以下パワハラ）は、職場風土を悪化し職場全体の士気を低下させ生産性の低下に繋がると言われている。厚生労働省が「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を公表してから4年が経過した。当院は2013年から多職種によるワーキングを結成しパワハラ予防に取り組んでいる。その効果を考察する。【取り組みと考察】 2013年から実態調査、職員研修等を実施し、啓蒙ポスターを掲出した。また、職員にはハラスメント防止ハンドブック（抜粋版）や相談窓口が掲載されたポケット便覧が配布されている。2013年、2016年の実態調査において、回収数（回収率）は440（36.7%）から728（49.8%）に上昇した。調査結果は、1）パワハラを受けたことがあるが139人（31%）から161人（22%）、2）パワハラを見たことがあるが135人（31%）から186人（25%）、3）パワハラを行ったことがあるが33人（7%）から22人（3%）に低減した。防止ハンドブックについては6割が知っているという回答した。また、管理監督者の研修受講率は6割であった。回収率50%の調査等ではパワハラ実態の全容をとらえていないとは言えない。しかし、複数の取り組みを継続して実施することがパワハラ低減に効果があると考察する。【おわりに】 パワハラ予防の継続的な取り組みは、パワハラ低減に一定の効果をもたらしている。パワハラ予防への継続的な取り組みは、職場環境を改善し生産性を高める病院経営に寄与することに繋がる。

O-11-53

東ティモール赤十字社組織強化事業報告

大阪赤十字病院 国際医療救援部¹⁾、日本赤十字社 国際部開発協力課²⁾

○喜田たろう¹⁾、辻 佳輝²⁾、中出 雅治¹⁾

【はじめに】 東ティモール赤十字社(以下、CVTL)は、同国の独立にともない2000年に設立された赤十字社で、2005年同国政府および赤十字国際委員会による承認を受け、183番目の赤十字社として国際赤十字・赤新月社連盟(以下、連盟)に加盟した。【活動】 演者は連盟組織強化(Organizational Development以下、OD)要員として同国に駐在し、長期戦略改訂、約款改訂、組織能力自己評価(以下、OCAC)の実施と改善計画の策定、支部開発、ボランティア管理、会員管理の改善に携わり、また会計管理、財源確保、事業評価・報告システム、広報の強化など、同社が重要課題と位置づける種々の活動の支援を行った。【考察】 CVTLは2000年に設立された比較的若い社ではあるが、国際赤十字からの財政・技術支援を受けながら急速に発展してきた。そのため同国の赤十字社法や同社の約款、統治と管理システムなど、国際赤十字が主導する赤十字社のあるべき姿を忠実に具現しており、また連盟などが導入する各種の新しい取り組みも積極的に採用する柔軟性がある。これらの特徴は、OCACにおいて70%以上の項目が、国際標準以上と評価された点にもあらわれている。一方CVTLの過去の事業を分析すると、連盟要員などの外国人が主導して実施した事業では、開発や運営に必要な知識が、CVTL内部に十分に蓄積されていない状況が見受けられたことから、OD関連事業の遂行にあたっては、出来る限りCVTL関係者に活動を主導させることに留意した。同社の自立的な成長を促し、強力な赤十字社として東ティモールの脆弱性の改善に寄与させるために、国際赤十字による継続的な支援が期待される。

O-11-55

障がい者雇用で師長の業務負担軽減 ～師長アシスタントを配置して～

伊勢赤十字病院 看護部¹⁾、伊勢赤十字病院 事務部²⁾

○谷 眞澄¹⁾、松崎 美紀¹⁾、松本ゆかり¹⁾、青木 悦子¹⁾、青木恵津子¹⁾、古川 亨²⁾

【背景と目的】 当院は救命救急センターを有する地域の基幹病院として急性期医療を担っている。平成28年度は、病床稼働率93.8%、平均在院日数12.3日である。このような高稼働の病床管理は、ベッドコントロールや退院調整を効率よく行わなければならない。少子高齢化や核家族化を背景に、気になる患者への対応やスタッフ教育、多様な勤務への対応など、看護管理者の業務は、ますます増大している。看護師長の業務改善や支援方法の検討のため平成27年に当院の看護師長の業務調査を行った。その結果から、上位に書類チェック、データ入力等があった。一方、病院は一定の割合で障がい者雇用が義務付けられているが、法定雇用率2%をクリアすることが危ぶまれた。【取組の実績】 看護師長の支援目的に看護師長が行う管理事務作業の補助者（以下師長アシスタント）として障がい者を採用した。2つの病棟に1名の師長アシスタントを配置し、現在4名が勤務している。この4名を含めて障がい者の法定雇用率（平成29年1月）は2.4%となった。師長アシスタントの業務について、個人の体調など考慮しながら業務内容と配置を決定した。各種報告用紙の作成・整理、データ入力、帳票作成などを業務とし、行わない業務は、患者への直接介助や検体、輸血、薬剤の搬送などで、病棟の看護助手業務と区別した。病棟管理日誌や、看護師の面接時の記録管理等多くのデータ入力を行うことから看護師長の業務負担軽減につながった。【課題】 障がい者雇用は、個人の障がいの程度に応じて業務を決定することから、業務実施に不安定要素があることを管理者は理解しつつ、継続して勤務ができるよう一定の配慮と支援が必要である。

O-11-57

統合再編まで看護職員の想いに寄り添うために ～トーク・カフェを実施して～

柏原赤十字病院 看護部

○鎌倉 恵美、堀池由美子、杉上 恭子、上田サユリ、高橋 高美

当院は、昭和10年に日本赤十字社に移管され、今年で82年目を迎えている。医師や看護師等の確保困難な状況は続いているが、現在、一般病床76床（感染4床含）地域包括ケア病床23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。

平成26年9月、同市内にある公立病院と統合することが決定し、平成30年度に赤十字病院としての歴史を閉じることとなった。平成27年度より本格的な統合に向けたスケジュールが進められる一方で、雇用の不安を抱えながらも統合まで赤十字病院の機能を維持するために懸命に勤務してくれている職員に寄り添っていく必要性を感じた。しかし、消極的な風土になりがちな状況下において、定期的に職員面談を行っているだけでは、それぞれの想いに寄り添えないのではないかと考えた。もっと近くで看護職員一人ひとりに想いに寄り添えるように、平成28年度より看護師長たちと一緒に、少人数グループで語る場「トーク・カフェ」(以下、トーク・カフェと略す)を開催してきた。テーマは「赤十字病院の想い出」「赤十字病院と私」など赤十字に関連するものなら自由とし、1回的人数は4～5人、各人のスピーチと師長たちとの意見交換などを加え、全体約1時間程度で終了するよう実施している。今回実施したトーク・カフェは、短時間ではあるものの、各々が就職した当初から現在までの様々な経験や想いを語る以外に、長年勤務した赤十字病院がなくなることや将来への不安など赤裸々な想いも表出する機会となった。自己の中で封印していた想いをお互いに共感し合う中で、同僚や赤十字病院への感謝の気持ちを高め、有意義な時間となっていることが伺えたので、その結果について報告する。