

O-8-33

業務スキル向上のための教育研修におけるアンケートから見る課題と今後の展望

日本赤十字社 医療事業推進本部 経営企画部 経営企画課

○栗田 裕章

【はじめに】日本赤十字社医療事業推進本部では、医療事業推進本部に所属されて1年目の職員及び経営企画業務に従事する係長級等を対象とし、経営分析能力やプレゼンテーション能力等の業務スキルの向上を図り、赤十字医療施設の経営改善に資することを目的として1年間を通して研修会を開催している。平成25年度から直近までの各年度で行ったアンケート結果を基に課題と今後の展望を報告する。【方法】平成25年度から平成30年度までに開催された業務スキル向上のための教育研修のアンケート結果を基に、現状の課題を整理し、研修会の開催回数や時期についても整理し、今後の展望について集計を行った。【結果・考察】平成29年度までは、年11回の集合研修においてグループワークを行い、自施設へ持ち帰り発表資料を作成していたが、自施設との通常業務と併せて業務量が多く負担になっているとの回答が多く、平成30年度から研修回数を年間4回に削減し、各回を2日間として研修内で発表資料の作成を完結できるようにプログラムの見直しを行った。また、アンケート結果では、今後の本研修に対し、戦略での業務では携わらないことも含めて総合的に学習することができ、経営、自施設を考慮する視点が身についたという期待が多く寄せられた。今後の展望として、フォローアップ研修、応用編といった次の段階も検討していきたい。本研修を受講し、病院経営の知識やノウハウを習得することで、赤十字病院グループにおける業務レベルの向上を図り、医療事業に精通した質の高い事務職員の育成を図っていききたい。

O-8-35

消化器内科医師の働き方改革の現状

名古屋第二赤十字病院 消化器内科

○林 克己、渡邊 崇、宇野 好、宮城島 俊、岡山 幸平、鈴木 孝典、豊原 祥資、荒木 博通、斎藤 彰敏、水野 裕介、蟹江 浩、日下部篤宣、宮部 勝之、山田 智則

当院は名古屋市東部に位置する800床を有する急性期の総合病院である。年間、救急車受け入れは1万を超え、各科にわたり幅広い疾患を24時間受け入れている。しかし、2018年6月に働き方改革関連法可決・成立し、医療者の労働環境も著しく変わる可能性が出てきた。過去数年來に渡り、医療者の長時間労働は労働者の善意、犠牲の上に成り立ってきた印象があるが、厚生労働省の指導のもと我々も2019年4月より、長時間労働の是正、年次有給休暇の確保に向け当院も動き出した。まず、過去の働き方における問題点を洗い出した。当院、消化器内科は常勤15名で当直業務も行って来たが、その翌日も勤務が続く状態が常態化していたため、改善の余地があると考えた。さらに、緊急処置などが必要な場合のバックアップ体制も維持する必要がある。当直者は救急外来と病棟管理を同時に任されるため、時間外労働が増え、肉体的にも精神的にも疲弊する現状があった。そこで今年度より、病棟が中心となり当直者の翌日の退勤を促し、さらに確実に年次有給休暇がとれるよう年度計画を立て、各医員の有休をマネージメントして今年度のスタートとなった。近年の医師不足も加わり、都市部でも医師が足りず、前年に比して1名減の14名でのスタートとなったが、少しづつ医員の意識も変わりつつある印象である。3か月ごとに医員へアンケートを行い、職員満足度を確かめながら、今年度より始まった働き方改革の現状を伝え、さらに今後の課題点を明らかにしていきたい。

O-8-37

病児・病後児保育事業の立ち上げについて

前橋赤十字病院 総務課

○諏訪 由佳

【背景】病児・病後児保育(以下、病児保育という)とは子供が病気の治療中または回復期で集団保育等が困難な期間において、医療機関等の専用施設で一時的に子供を預かる事業である。病児保育は平成28年に厚労省の後押しもあったことから、需要の高まりが見られる。当院は職員の子供を対象にした通常保育のみを運営していたが、病院移転を契機に、2018年6月に病児保育の開設を目指すこととなった。【目的】病院移転と同時に開設し、市民や職員にとって働きやすい環境を作ることとする。

【方法】1. 施設による対応のばらつきにより利用者が混乱することを防ぐため、市と他施設との会議を重ね、無断キャンセルの対応等病児保育事業における統一ルールを定めた。2. 病児保育には通常保育とは違い、保育的な観点と看護的な観点を両方が必要であるため、両方に協力してもらいながらデイリープログラムやマニュアルを作成した。3. 施設完成後、低年齢児の安全を確保するために家具の固定等の安全対策を講じた。4. 施設内感染が起りやすい病児保育は通常保育よりも厳重な対策が必要となるため、当院が使用している院内感染対策マニュアルやマスク・手袋等のセットを設置した。【結果】2018年6月1日の移転日から約1週間後の6月11日に病児保育を開設することができた。前年度の利用者は335名、その中で当院職員の利用は70名であり、全体の21%であった。【今後の展望】利用人数から病児保育事業の必要性を感じるところであるが、1日当たりの定員が4名に限られているため、利用したいのに利用できない申込者が相当数いると思われる。また、他施設との二重予約により、当日のキャンセルが少なくない。結果としてキャンセル枠を上手く活用できていない現状がある。他施設や前橋市を巻き込み、予約方法の検討を早急に行う必要がある。

O-8-34

当院での勤務環境整備に関する取組みについて

伊勢赤十字病院 男女共同参画委員会(ワークライフバランス委員会)

○東川 正宗、原 祐子、吉村 卓也、松崎 美紀、谷水 博美

はじめに:2018年10月1日改正医療法による医療スタッフの勤務環境の改善が努力義務化された。2018年6月29日には働き方改革法案が成立し、2019年4月以降、改正法が適用されている。働きやすい職場環境を整え職員満足度をあげることが、患者の満足度の向上につながる。また、離職を防ぎ、経営の安定化、医療の質・安全の向上をもたらすと考えられる。昨年に続き、当院での勤務環境整備に関する取組について報告する。方法:ワークライフバランス委員会活動の一環として、三重県による「女性が働きやすい医療機関」の認証をうける活動を行った。その活動の中で、院内保育所利用に関して職員にアンケート調査を行った結果、夜勤手当が保育料で相殺されてしまうとの意見があった。そこで、保育所利用料金規定を変更し、夜間保育料金および夜勤の前後の保育料も無料化した。結果:当初は夜勤帯のみの利用が多かったが、夜勤前後の保育料の無料化が周知されるにつれ、夜勤帯だけでなく、夜勤入り・明けのみの利用が増加していた。また、時短勤務者における夜勤勤務者の割合は40%から73%へ増加した。職員満足度調査から当院の取り組みは職員から肯定的にとらえられていると考えられた。考察:医療者における働き方の大前提は24時間、365日医療を提供することである。夜勤、当直が前提の職業であることを認識しておく必要がある。人生における結婚・子育て・介護・病気などのライフイベントに際して、支援する側が支えられる側を支援する理由は、支えられる側が帰郷して支援する側にまわるからと見える。支援を受ける者、支援する者それぞれが協力し入れ替わりながら人生の様々なイベントと付き合い、支援を受ける側だけでなく、支援する側にも優しい、真に職員に優しい病院を目指す必要がある。

O-8-36

職員共済会における職員満足度及び職員健診受検率向上に繋がる取り組み

北見赤十字病院 健診部

○関原 満彦、鈴木 広美

【はじめに】職員健診受検率向上への課題解決を模索していたところ、平成27年度より職員健診時のオプション検査が開始されることになった。選択肢は広がり健診受検率向上へも繋がることを期待し職員共済会事業としてオプション検査の半額助成を開始した。【取り組み】職員福利厚生を担う職員共済会では大きく2つの事業を展開している。ビールパーティー、小旅行、スポーツ観戦等各種行事の事業は福利厚生費として病院より月額1,000円助成される会費収入にて運営している。また医療費付加給付事業は平成9年度より職員の健康増進及び受診のしやすさをめぐることを目的に外来・入院費自己負担分の給付を開始した。会費は個人負担月額1,500円にて運営しており、その後、歯科等の助成も順次進め、今般、オプション検査助成を開始することとした。【結果】助成は平成27年度73件292,240円に始まり平成30年度162件638,880円の給付と確実に効果が出てきており、同時に職員健診受検率も平成27年度95.5%から平成30年度は99.5%と成果のひとつと考えられる。【考察】医療費助成開始から20年以上経過していることから、オプション検査助成も会員から異論もなくスムーズに開始することができた。しかし、本制度を知らない、申請し忘れていた職員もいることから更なる啓蒙の必要があると感じている。また、平成30年度からは紹介状なしで受診した場合に算定する初診受診治療費の助成も開始したこと更に受診しやすい環境が整っており、早期発見・早期治療することで職員の精神的・身体的負担の軽減や、病気で休む年休や病欠が減ることで職員と病院両者にとっても非常に有用な取り組みであり、結果、満足度及び健診受検率の向上に繋がった事例である。

O-8-38

教育研修会にかかわる管理システムの運用について

北見赤十字病院 教育研修推進室

○伊藤めぐみ、澁谷 尚紀、小林 泰

【目的】教育研修会における受付のシステム化ならびに研修会開催・受講状況確認システムの運用を開始したので報告する。

【結果】受付に職員証のQRコードを読み取って瞬時に職員情報を取得する入退室管理システムを採用し、スピーディで確実な受付システムを導入した。開催・受講状況の確認にはAccessを利用した新しいシステムを情報システム係と人事課の協力を得て構築した。イントラネット上に管理画面を作成し、職員番号を入力するだけで過去に開催・受講した研修会のタイトル、開催日等を一覧で確認できるシステムが完成した。また、部署や期間を指定しての検索や、研修会名の一部を入力してのあいまい検索も可能である。

【考察】職員個人の受講状況だけでなく、条件を設定して検索することで研修の分類や部署ごとにも開催・受講を管理できるよう工夫した。さらには検索結果をExcelに出力し、自分のパソコンにダウンロードすることができるため、用途に合わせたデータ加工が可能となった。これにより必要な情報に合わせた簡単に研修管理を行うことができ、職員のニーズに応えることができた。【結論】以前は受付・名簿提出が手書きだったため、確認とデータ入力に多くの時間と手間がかかっていたが、人事データを利用することで正確な情報が瞬時に得られるようになった。新システム導入により効率化が図られるとともに、教育研修推進室の業務軽減にもつながった。今後は申込・申込状況の確認もイントラネット上で行うことができるよう取り組みを進め、さらなる職員満足度の向上と業務の効率化に努めたい。また、今回導入した入退室管理システムを研修会の受付だけでなく、災害時の職員管理にも役立てていくよう検討中である。

10月17日(木)
一般演題(口演)抄録