

P-5-31

二交替制勤務導入による時間外勤務時間減少への取り組み

高知赤十字病院 看護部

○小松 ゆり、梅原 初枝、三木 初美、吉永 恵子

【はじめに】働きやすい職場作り、勤務環境の改善は看護部の重点取り組みの一つである。その中で、病棟看護師の時間外勤務を含む総労働時間の増加は、労務管理上の課題であった。夜勤時間数は二極化し、36協定を超える病棟看護師は、27.9%に及んでいた。そこで、時間外勤務時間の減少を目指し、二交替制勤務を全病棟に導入した。二交替制勤務は、全看護師の業務改善を伴う計画的な推進により、定着に繋がった。【結果】1. 時間外勤務時間数の減少：二交替制勤務の導入にあたり、病棟毎に業務の再構築をした。その結果、病棟看護師の時間外勤務時間は、一月平均約5時間の削減に繋がった。2. 夜勤実施看護師の確保：看護師のワークライフに応じた勤務の選択を尊重し、3交替制勤務と二交替制勤務の複数夜勤とした。育児短時間制度を活用しながら、夜勤実施が可能であり、平成30年11月現在、育児短時間制度利用者の53%が夜勤を実施している。3. 看護師アンケート：二交替制勤務導入後に実施したアンケートで、47%の看護師が二交替制勤務導入に賛成していた。三交替制・二交替制勤務の複数夜勤での導入に賛成する者をあわせると74%の看護師が導入に賛成であった。夜勤が一晩で終わり、独立した休日取得できること、若い女性が多い職場で夜間の出勤・退勤がないことは、労務管理上も大きな利点である。4. 自覚症状しらべ：定点で看護師を対象に「自覚症状しらべ」を実施した結果、勤務前の自覚症状は二交替制勤務が低かった。【まとめ】1. 全病棟二交替制勤務の導入により時間外勤務の削減し、総労働時間が減少した。2. 二交替制勤務と三交替制勤務の複数夜勤により、ワークライフに応じた夜勤を選択することが可能となる。3. 二交替制勤務は看護師に支持されている。

P-5-33

A病院におけるがん患者指導管理料算定に向けた取り組み

旭川赤十字病院 緩和ケア推進室¹⁾、旭川赤十字病院 事務部 経営戦略室²⁾、旭川赤十字病院 看護部³⁾

○岸本有加里¹⁾、佐藤 明彦²⁾、阿部 昌江³⁾

【はじめに】A病院は北海道がん診療連携指定病院の役割を持ち、様々な病期のがん患者が入院し療養生活を送っている。緩和ケア推進室勤務のがん看護専門看護師(以下CNS)を中心に「がん患者指導管理料」を算定している。算定の有無と妥当性を検証、課題を抽出し、算定件数増加に向けての取り組みを実施、その後の算定状況について評価した。【取り組み】経営戦略室にて平成30年11月の入院がん患者のデータを予定・緊急入院に別けて抽出、看護部で「がん患者指導管理料」適応の有無を電子カルテの情報をもとに検証した。【結果】平成30年11月の入院がん患者は256人で、そのうち予定入院が189人、緊急入院が67人、予定入院患者のほとんどは算定対象外であった。緊急入院67人のうち21人がSTAS-J評価項目1〜2に該当しており、評価を確実に実施するまたは直接ケアを行ってれば算定できた事例が9例であった。この結果から、平成31年1月以降、緊急入院患者に関しては、疼痛コントロール不良などの症状がある場合はCNSへ連絡するよう関連部署に依頼し、確実に評価するよう取り組んだ結果1月以降の算定人数が増加につながった。【まとめ】経営戦略室とCNSの連携によりタイムリーにデータ分析ができたことが、現状把握と課題抽出につながったと考える。緊急入院の場合、がんによる疼痛などの身体的苦痛が大きくSTAS-J評価項目に該当することが明確になった。CNSが早期に介入することで、加算算定率の上昇だけではなく、がん患者の苦痛や不安の軽減につながると考える。今後は、病棟看護師の「がん患者指導管理料」の内容に関する知識の向上や、STAS-Jの周知などが課題である。また、CNSと関連部門看護師との連携や、多職種協働による業務効率化も課題である。

P-5-35

前橋赤十字病院 事務部における制服廃止改革について

前橋赤十字病院 用度課¹⁾、前橋赤十字病院 研修管理課²⁾、前橋赤十字病院 総務課³⁾、前橋赤十字病院 人事課⁴⁾、日本赤十字社 医療事業推進本部 病院支援部⁵⁾

○真形 由子¹⁾、土田ゆかり²⁾、塚越 貴子³⁾、掛園 千香⁴⁾、久保田奈津子²⁾、太田 吉保⁵⁾

【背景・目的】2018年6月に新病院への移転を控えていた当院では、建設費高騰のため一層「経費削減」の意識が高まっていた中、2017年10月に女性事務職員から事務制服廃止の提案があった。それとほぼ同時に院長へ直接職員の意見が届く投書箱にも同様の意見が寄せられたため、事務部内で本事業について検討することとなった。【方法】被服規定の担当課と制服を購入する担当課など6名が中心となり、女性事務職員123名を対象に廃止についてのアンケートを実施し意見聴取した。【結果】過半数以上の女性事務職員が制服廃止に賛成し、2018年4月から患者さんと接することが少ない部署から段階的に廃止し、2019年1月に全面廃止となった。また、廃止に合わせて被服規定を変更し「事務職員の服装(みだしなみ)ガイドライン」を新たに作成した。ガイドラインには、女性だけでなく男性の服装についても明記した。【考察】事務制服の廃止により経費削減することができた。また、ユニフォームの予備の確保とそのスペース等の管理業務の負担も大きく軽減することができた。今後の課題としては、「病院で働くというTPOに合った服装とはどのようなものか」という視点で、病院職員としてふさわしい服装についての検討や相談ができる環境を整えていくことが必要と考えている。

P-5-32

病院経営に貢献できる看護管理

深谷赤十字病院 看護部

○井桁 良美、新井登美子、中島 照江、兼山 純子、山田 栄子

【背景】看護部師長会では戦略課題に対し、部署や役割にあった看護師長のグループ分けを行い管理実践に取り組んでいる。看護管理者として経営視点を持ちマネジメント能力を発揮して組織的に「経営参画」に取り組んだので報告する。【実践経過】平成30年5月に看護管理者を対象に医事管理課職員と連携し診療報酬、救命救急入院料・救急医療管理加算について勉強会を企画・開催した。10月までに「断らない入院」を目標に個々の現場が教育や業務改善を重ね、入院患者を受け入れる体制を整えてきた。11月、救命病棟の増床にあたり救命救急入院料・救急医療加算取得、重症度、医療・看護必要度を見据えた病床管理の見直しを実施、師長会において説明、同意を得た。看護師長は各部署で、スタッフに経営状況を説明し、加算算定率や病床稼働率を可視化することで救命救急入院料・救急医療管理加算取得を考慮した転床への協力と理解を得た。【結果】毎日の病床運用会議において、集中治療室・救命病棟からの転床は患者の回復状態が最優先であるが占床率と在院日数を考慮し、救命救急入院料を基に検討・選択するようになった。また、転入を受ける側として重症度・医療・看護必要度の取得できる患者を優先的に選択するようになった。病床運用が効果的に行われたことで救命救急入院料算定率や入院単価を押し上げた。【考察】看護管理者対象の勉強会を開催したことで病床運用についての理解が深まり、師長や部署間での共通認識、協力体制を整えることができた。看護管理者が経営を意識する意味や必要性を各部署で丁寧に説明し、伝えることがスタッフのモチベーションを向上させ、病院経営への貢献意識を育むことになると考える。【まとめ】看護管理者が経営視点を持ちマネジメント力を発揮することで病院経営に貢献できた。

P-5-34

看護衣にかかる管理方法の改善と経費削減への取り組み

仙台赤十字病院 事務部・施設調度課¹⁾、看護部²⁾

○赤木 典子¹⁾、加藤 千恵²⁾、増子はるみ²⁾

【背景・目的】当院の看護衣賃借借及び洗濯等業務委託契約はA社との締結から10年以上が経過し、かつ、毎年自動更新となっていた。今回、看護衣の品質と管理方法及び価格の見直しを図り、その結果、経費削減の効果を得たので報告する。【方法】以下の3つの条件を提示し、対応可能な業者2社を比較検討の上、そのうちの1社と新規契約の締結をした。1. 看護衣の貸与方法を個人貸与(入職時5着貸与、その後毎年1着追加貸与)から共有貸与へ変更し、全貸与数を削減すること。2. 洗浄後の仕上げ方法を糊付けアイロン掛けプレス畳み納入からトンネルフィニッシャー仕上げ病院へ変更し、洗濯業務を簡略化すること。3. 東北ブロック赤十字病院購買プロジェクトの共同購入選定品を採用し、看護衣を安価に仕入れること。【結果】2019年4月から看護師一人あたりの看護衣にかかる金額は、月額3,800円(税別)から2,600円(税別)へと契約が変更された。削減見込みは年間4,392,000円(税別)、4年契約で17,568,000円(税別)である。さらに、共有保管場所に一括納入となったことにより業者及び看護助手の看護衣の運搬・仕分け配布業務等の削減及び看護師採用時の個別発注やサイズ交換等の業務、在庫管理が不要となった。【考察】病院としての条件を提示した上で行った交渉が経費削減に繋がったと考える。長年定着したシステムの変更に対する不安もあったが、本社及び東北ブロック赤十字病院購買プロジェクトで日本赤十字社看護服装規程等を吟味した看護衣の採用が導入への後押しとなった。また、職員一人一人の理解と協力を得られた結果、看護衣の新しい管理方法の導入が実現出来たと考える。

P-5-36

新設！経営企画係を命ずる ～はじめの一步～

秋田赤十字病院 事務部 企画調査課¹⁾、医療情報管理課²⁾、事務部³⁾

○目黒 ララ¹⁾、桜田 浩²⁾、佐々木 順¹⁾、安藤 和秀³⁾

【はじめに】当院は、平成10年に現在の秋田市上北手地区に新築移転して以来、医療収支での黒字は未だ達成されておらず、経営改善が急務な状況にある。その中、平成29年度に新たに経営企画係を設置された。立ち上げから現在に至るまでの取り組みを紹介する。【取り組み】まずは新設した経営企画係の役割を周知することからスタートした。その後職員の経営参画意識向上のため、診療報酬やDPC制度などの部門向け勉強会を開催した。それまで月末の会議で報告していた前月実績を、より迅速に次のアクションへ繋がるよう、毎月10日過ぎに確定する速報値で個別にフィードバックする運用に変更。これにより、会議に出られない医師へも確実に毎月情報が発達され、意見交換や改善策の提案が活発となった。平成30年度から、新たに診療科ごとの目標値を設定。同時に、それまで経営層のみで留まっていた原価計算結果を診療科へ発信。原価計算について疑問視する意見もあったが、仕組みについて時間をかけ説明し、病院の状況と科の特性が如実に表れる分析手法だと理解いただいた。目標値の進捗状況や今後のプランなどを話し合う、診療科部長対象の面談を実施。診療科ごとに改善策の提案、稼働増・費用減への対策について話し合い、経営改善に資する関わりを持つことができた。【結果】これらの取り組みにより、院内に意識変革が生じた。その成果もあり、平成30年度は病院収支2億2千万円の黒字を達成。医療収支は僅かに黒字には届かなかったが、赤字額が9200万円まで減少し、新築移転後最も少ない赤字額となった。【考察】どれも有意義な取り組みであったが、特に顔と顔を突き合わせた面談は、医療経営への理解やコスト意識を持つ一助となったと考える。今後は、他部門への面談も行い組織力の底上げを図りたい。