

Y9-08

事務職員研修体系の構築に向けての取り組み

横浜市立みなと赤十字病院 事務部人事課

○^{かげやま}藤山 ^{ともひこ}智彦、^{みやま}三橋 文武、^{やま}谷 文恵、^{まつむら}松村 健也

<はじめに>医療機関は一般企業とは性質を異にする組織体であり、医療サービスの提供、他職種構成、診療報酬請求による収益計上などその特殊性はきわだっている。事務職においても医師請求業務、医業会計など特殊性のある実務を遂行しており、様々なステークホルダーに対する高いコミュニケーション能力が要求される。厳しい競争の中において、事務職も人材育成により業務遂行力を向上させる必要がある。そのための研修体系の構築について当院の取り組みを述べる。

<方法>平成24年5月、人事課長、会計課長、医療情報課長（看護職）、総務課係長（行政から派遣）の4人でプロジェクトチームを立ち上げた。主事から課長まで意識調査を実施。それを元に議論を重ね、次の視点に立ち研修を構築することになった。（1）共通視点（入社1年目〔レベル1〕から課長〔レベル5〕まで）意義ある研修にするには、研修にかかる意図・目的の明確化、組織との有機的つながりの意識的強化、業務にかかる知識や技術の習得とその即効性を認識させる。（2）入社1、2年目〔レベル1、2〕毎月開催による計画的な育成と院内講師を起用しての当院オリジナル感のある研修にする。（3）中堅以上〔レベル3、4、5〕事務部共通目標に対する研修を取り入れ、事務部各課での遂行を支援する内容とする。経営分析関連等の研修を充実させる。各課の専門性の高い業務を支援するために、自己選択による外部研修参加を認める。課長や係長はレベル1・2の講師を担い、指導力を育成する。

<今後の課題> 資格取得のための研修の設定、病院全体を見渡す視野の育成、研修に対する検証、個人に対する研修後の評価の実施等、課題は多い。

Y9-09

医療現場を支えるために ～スキルアップを目指して～

旭川赤十字病院 メディカル・アシスタント室

○^{おおば}大場 ^{まさたか}将玄、^{くにま}國本 雅之、^{ながえ}長江 範之、^{やま}山田 浩貴

【目的】近年、医師事務作業補助者(以下クラーク)の存在に期待が高まってきているが、業務内容や教育方法に関する情報は少なく、具体的なスキルアップ方法というものは無い。当院のメディカル・アシスタント(以下MA)室では、現在25名の医師事務作業補助者(以下クラーク)が在室しており、これまで医療知識向上のため、院内外の勉強会への参加や資格取得を目指してきた。しかし、これらは個々での自由な取り組みで、MA室全員でスキルアップを図るというものではなく、それぞれの知識不足の他に、部署としてのまとまりのなさが懸念されていた。そこで、さらなる業務の拡大や、業務の質の向上、後輩育成のためにも、まずはMA室の現状を再確認した上で、スキルアップを目指すこととした。

【方法】当院のクラーク業務を<1>医療文書・診療録の作成<2>診療に付随する事務的業務<3>医師の診察補助、の大きく3つに分け、それぞれに必要なスキルを検討した。また、MA室内でアンケート調査を行いクラーク個々のスキル状況を把握した。また、現在約50ある業務の担当状況と、それぞれの担当者の業務理解度を再確認した。

【成績】必要なスキルとしては医療知識・文章構成能力・パソコン操作技術・コミュニケーション能力等が挙げられ、医療知識以外のパソコン講習会等への参加も必要であることが判明した。また、各アンケート調査から、MA室では知識・教育方法・業務等についてのあらゆる情報が不足しており、またその少ない情報を共有できていないということがわかった。

【結論】そこで現在MA室では個人・職種間・他院との連携を重要視した「情報の収集・発信・共有」を念頭においたスキルアップ対策により、業務の質の向上・業務拡大に繋げることとしている。

10月17日(木)
要望演題
抄録

Y9-10

民間救急救命士学校の学生指導に対する病院内救急救命士による教育体制の構築

足利赤十字病院 救命救急センター

○^{しらた}白田 ^{たけし}武志、^{さか}坂庭 弘晃、^{よした}吉田 直人、^{こがわ}小川 理郎

今回のべ74名の民間救急救命士養成校の学生から救命救急センター(以下センター)における臨床実習項目ごとに定められている経験状況と経験数を過去3年間分の実態調査を行って、当院の病院内救急救命士による彼らの病院実習の教育体制をみなおした。養成学校が定めた病院実習の内容は、手技と検査にかかわる29の細目と標準目標数が定められている。実習水準は学生が経験すべき手技と観察項目、検査について、A:病院指導者の下で実施できる。B:指導者の介助により実施できる。C:指導者のもとで医療行為実施者を介助する。D:見学だけにする。の4段階に分類されている。実態調査の結果では、実習先のセンターでは、基本的なバイタルサインの観察など占められているAの水準項目であっても、学生はただ見学だけに止まって、D水準と評価しなければならない場合が15%に認められた。基本的で絶対に体験する必要がある必須の観察項目が全く実施されていない場合があることが確認された。大学及び専門学校救急救命士民間養成学校の養成課程では、センターで160時間以上の臨床実習を履修することが義務付けられている。病院実習での経験が、その後の彼らの学校成績や救急救命士を目指すモチベーションと自分の将来像に多大なる影響を与えている。実習は養成学校の教育課程において最重要の位置付である。学生は直接患者と向き合っ初めて救急医療に接する機会であり、彼らは病院で学ぶことに対して期待して積極的な姿勢で臨んでいる。日常臨床で多忙な医師、看護師は、学生に十分な教育がおこなえないことがある。当センターでは病院救急救命士が勤務し、彼らに対して基本的な観察に対して十分な教育体制を構築した結果、充実した実習が可能になっている。

Y9-11

当院救命救急センターでの病院内救急救命士(院内救命士)制度の構築と整備

足利赤十字病院 救命救急センター¹⁾、

足利赤十字病院 看護部²⁾、

足利赤十字病院 事務部³⁾、足利赤十字病院長⁴⁾

○^{おがわ}小川 理郎¹⁾、^{よした}吉田 直人¹⁾、^{さか}坂庭 弘晃¹⁾、^{しらた}白田 武志¹⁾、^{みやま}三田恵美子¹⁾、^{あらい}相沢香代子²⁾、^{かわづ}川崎つま子²⁾、^{あらい}鷺見 圭司³⁾、^{こがわ}小松本 悟⁴⁾

救急救命士が病院に勤務することは救急救命士法(24条.43条.46条)で認められ、全国約30病院で院内救命士として勤務している。しかし社会的な認識や全国的の病院内での彼らの認知度は十分とはいえず、医療職としての勤務形式や役割が明確化されていない。H22年に当院では全国92の赤十字病院のうち最初に医療職II(他のコメディカルと同等)として院内救命士を就業させ新医療職部門を充足させた。院内救命士の教育理念、教育目的、教育目標を明確にして各学年での実践的な到達レベルの指標(クリニカルラダー)も掲げ、充実した教育と研修体制も整備して現在2名が勤務している。彼らの業務責任は救急指導医のセンター長とし、救急指導医/専門医の監督と指導の下に勤務している。勤務内容は1.Dr.Carの緊急自動車走行と搭載医療機材の管理、医師の救急現場での活動支援。2.ERでの使用物品と資機材などの管理、整頓、医師の診療処置の介助と助手3.病院間の患者搬送業務。4.院内重症患者移送。5.救急救命士要請課程・生涯教育での病院実習の担当と指導。6.院内の急変対応の補助と院内外の蘇生講習会の参加と指導。7.MC(メディカルコントロール)における事後検証の補助などである。院内救命士が勤務して他の医療職との遜色もみられず、病院前救護において地域の消防組織とより密接な関係が得られただけでなく、救命救急センターの医療スタッフの業務の負担軽減につながった。間接的な影響や相乗効果は計り知れない。地域における救急医療の質の維持とさらなる充実をはかるには、今後各地で院内救命士体制の構築と役割が整備されることを望まざるにはいられない。