

## PB-186

### 麻酔科勤務体制の整備による1人当りの時間外勤務時間の短縮

武蔵野赤十字病院 麻酔科

○大畑 めぐみ

麻酔科の時間外勤務時間は、予定手術の時間超過や緊急手術により、大きく影響を受ける。当院麻酔科では、完全交代制をとるには十分な人数がいなかったため、平日は交代制、休日はオンコール体制を取っているが、手術件数の増加により、年々総時間外勤務時間が増加傾向にあり、1人当りの時間外勤務時間を短縮することが課題となっていた。今回、従来朝8時半からの出勤であった当直者の出勤時間を13時と遅らせることと、17時以降に残る管理列数を減らすことにより、1人当りの時間外勤務時間を短縮することに成功したので報告する。

## PB-188

### 教育体制（研修機会）の確保と経費等支出節減の両立を目指して

広島赤十字・原爆病院 人事課

○胤森 かえで、名越 浩子、福庭 健二、浜 知美、岡山 沙希、天野 裕司

【はじめに】医療業界をとりまく経営状況は年々厳しくなり、当院では経費（旅費）の節減に取り組むこととなった。しかし、ただ単に出張回数を減らすだけでは将来的な観点からマイナスである。なぜなら医療の質の維持・向上のためには、教育体制の充実が不可欠であり、その一環として研修会、学会等の参加が挙げられるからである。そこで、教育体制を維持しながら旅費を節減することを目指した。その取り組みについて報告する。

【方法】従来、学会については職種・役職毎に参加回数の上限を設けていたが、平成24年1月から演者の場合には、参加回数の上限を廃止し、教育体制の維持・拡大に努めた。一方で、旅費については旅費規程の上限額に準じて、運賃・宿泊費等を支給していた。しかし同年10月から、公務出張については「実費精算方式」を実施、およびバック旅行の推奨に努めた。次に、平成25年4月から、「県内出張の日当を不支給」学会出張についても「実費精算方式」を実施した。同時に、職員からの依頼をもとに旅行会社へ乗車券・宿泊券の発注をし、その料金を支払うという契約を旅行会社との間で締結した。これにより、旅行会社から安価なバック旅行の提案を受けることや、旅行会社へ早割切符等の購入を依頼することが可能になった。

【結果・考察】出張の行先や件数等の違いがあるため一概に比較することは難しいが、これらの取り組みは経費節減の一助になったと考えられる。旅費については、平成25年度は、前年度より1000万円以上の節減となった。しかし、旅費支給方法が変わり、事務処理の面で煩雑な点が残っているため今後はその整理に取り組む必要がある。また今後も、限られた経費の中で医療の質を維持・向上するための教育体制を確保していきたい。

## PB-187

### 警察OBによる「保安業務2交替24時間体制」の1年

石巻赤十字病院 総務企画課

○小山 祐一

【はじめに】患者の権利意識の変化によるクレームやモンスターページの増加により保安体制の強化が望まれていた。当院では、2010/4に警察OB2名を安全対策主任として採用し、クレーム、暴言・暴力に対応する保安業務を開始した。その後、随時増員し2013/5から警察OBによる「保安業務2交替24時間体制」を開始、1年経過し比較検討を行なったので報告する。

【採用状況と業務】2010/4.宮城県警察OBを2名採用（日勤帯のみ対応）2011/11.宮城県警察OBを1名採用（準夜勤帯の対応開始）2012/4.警視庁OBを1名採用（休日対応開始）2013/4.宮城県警察OBを1名採用（2交替24時間体制の開始）

【目的】1.暴言・暴力の抑止 2.具体的事案への迅速な対応 3.職員の不安感解消 4.保安体制確立による療養環境の向上

【方法】実施前後1年間の取扱事案をクレーム、暴言・暴力、その他に分けて比較検討した。

【結果】事案取扱総数で87件に対し128件、クレームで12件から17件と増加したが、暴言・暴力は11件に対し11件、コードホワイトは4件に対し5件と増減が見られなかった。また、2013年は暴力事案対応と診察後帰宅拒否患者の対応でオンコールを行なった。コードホワイト、暴言・暴力事案の発生件数に変化がなかったが、クレーム及び監視・抑制を中心に取扱数が大きく増加した。構内喫煙の取扱も増加した。

【その他の効果】定期的な院内外を巡回することにより敷地内禁煙など規制・ルールの徹底が図られてきた。・コンフリクトマネジメント委員会研修等で離脱術の指導・救急を中心に不穏で暴れる患者の抑制による診療介助

【まとめ】・クレーム、暴言・暴力等事案に迅速に対応することで職員の業務負担軽減及び不安感の解消に貢献している。・これまで見逃されてきた構内喫煙等の対応が増加すると思われる。・今後院の内外に周知することで一層の抑止効果が期待できると思われる。

## PB-189

### 職員満足度調査の結果と活用

諏訪赤十字病院 事務部 総務人事課

○原 和弘、大久保 真司

当院は急性期病院として機能の拡充を行ってきた中で、ここ10年間で職員数は約2倍に増加し、1000人を超える数になった。組織が大きくなると、職員が組織目的の共有と周知は徐々に困難になってくる。「組織は人なり」といわれ、より良い医療サービスを提供するためには、職員のモチベーションが高く働きがいのある職場環境づくりが大切であり、重要視されてきている。当院の基本方針のひとつに、「明るく働きがいのある病院を創る」が掲げられている。当院で働く職員の意識を客観的に把握し、今後の改善に役立てるために、全職員対象に職員満足度調査を実施したので、その結果と活用について報告する。

職員満足度調査の実施概要

1 目的

・職員の意識を客観的に把握することでベンチマークを行い、今後の改善に役立てる

・「明るく働きがいのある病院を創る」を目指し、職員満足の向上と患者満足の向上をはかる

2 対象：全職員約1000人 回収数808人（回収率83.7%）

3 調査時期：平成25年9/13～27

4 調査内容：13項目51設問 + 自由記載

5 調査委託先：N社 匿名性を確保するため回収封筒はそのまま業者へ発送

6 調査担当：安全衛生委員会（事務局 人事課）

結果

1 全体では、自分の職業についてと同僚または先輩との関係性についての満足度が比較的高く、他部署との関係性については低かった。

2 医師は全カテゴリを通して満足度が高かった。事務職は自分の職業についての満足度が低く、看護職は仕事への熱意・向上心が他職種と比べて低く、仕事を辞めたいという意味が他職種と比較して強かった。

3 質問別では、「自分は成長したいと思っている」「同僚・先輩とは関係が良い」が高く、「責任あるポジションにつきたい」「仕事を辞めたい」「福利厚生を活用している」「他部署とのコミュニケーション」「このアンケートを実施しても改善されない」の項目が低かった。