

医療勤務環境改善モデル 医療機関に選ばれて

医療法人元湧会吉井病院

応募の動機

- 病院改革に際し、スタッフの意識改革・スキルの底上げ・自らの改善に対する積極的動機の開拓が必要
- 病院としての目標は既にあった
- 病院全体を目標達成のためのone machineとして機能させる必要があった
- 医療勤務環境改善モデル医療機関として選ばれることで、スタッフの意識改革につなげるきっかけにしたかった

昨年度の取り組み

1

- 各部署に問題点を挙げさせる

2

- 集計・統計学的処理

3

- 課題の抽出

4

- テーマの選定

5

- 部署毎のテーマ確定~計画策定・一部実行

1) 問題点抽出

- まず、各部署におろさせ職員全員の声を聞く
- 不平・不満も構わず、とにかく多くの意見を聞き出す

2) 集計

- 統計処理に関して、minorityの意見をpick upさせるのに工夫が必要であった
- テーマの選定につながる問題提起を主眼に置いた集計を行った
- スタッフにおろす際にも論点を簡潔に伝える必要があった

3) 課題の抽出

- PDCAサイクルの最も大きな関門
- 初体験者はここで躓くことが多い
- 課題抽出に当たってはある程度、条件付けを行った後に抽出させた
- Ex) ハードウェアの問題は避けて、ソフトウェアを課題に挙げる。個人的問題を掘り下げて、全体的問題として取り上げる。

4) テーマの選定

- テーマを選定するに当たって、課題抽出で浮き出た問題～課題を全てテーマとせず、1～3点に絞る
- 1年で実行可能と思われるテーマを選ぶ
- チームメンバーのみで無く、部署全体で取り組めるテーマを選ぶ

5) 部署毎のテーマ確定・行動計画策定

- 部署毎に理解度の差、取り組みに対する温度差が大きい
- 部署毎に計画を策定してもらう
- 部署毎の取り組み～進捗状況に部署間の差があっても構わない
- PDCAサイクルを根付かせるのが最も大きな目的であり、進捗度に差が出るのは問題とならない
- 一部の部署では既に計画策定を行いつつ、計画実行している部署もあった

6) 1年間の成果

- 部署毎にテーマを選ぶことが出来た
- PDCAサイクルの理解が（まだ途上ではあるが）出来る様になった
- 2年目に向けて、大きく一步を踏み出すことが出来た

今後の取り組み

- 今年度もモデル医療機関として選定された
 - 医療再生機構の指導を仰ぎながら各部署が行動に取り組む
 - 挫折しかかったときがもっとも大きなチャンス
 - そこに真の問題点が内在していることが多い
-
- PDCAサイクルをシステム化する 部署毎 病院全体
 - 目標である「幡多地区を日本一の骨粗鬆症管理モデル地区とする」に向い、各部署が一体的なテーマを選ぶ

スタッフの感想（positive）

- 病院の現状を把握し、他院との比較が出来て良かった
- 他部署の意見が聞けて勉強になった
- もっと何か出来ることがあるのではないかと思った
- スタッフの率直な意見が聞けて良かった
- 業務内容などにスタッフ間の認識のずれがあったが、その際確認が出来て良かった
- 今まで我慢してきたことが少しずつ改善に向かい、楽になった

スタッフの感想 (Negative)

- メンバーに集まってもらい、意見を集約するまで時間的制約もあり大変だった
- プロジェクトを全て理解する間もなく、大変だった
- 現状では何か変わったと言う印象ではない
- プロジェクトに参加するメンバーが多すぎるのではないか？
- 時間がかかりすぎ？
- 委員～スタッフにおろすのが不十分？