

第 16 回董仙会 TQM 発表大会

抄 録 集

日時：2018 年 10 月 20 日（土）

9：00～12：30 （集合・開場 8：30）

場所：コスモアイル羽咋 大ホール

二次健診・初診の予約化を目指して

部署：NSK48（内視鏡課・サービス課・健康管理センター）

発表：武田 洋和

【はじめに】

人間ドックや健康診断（以下、ドック・健診）は、早期発見・早期治療を目的とし、判定・診断を行っており、「要治療」、「要精密検査」と判定された場合、必ず二次健診を勧めている。また、異常がない場合であっても、何らかの自覚症状を認める場合には、二次健診を勧めている。

近年、ドック・健診時の胃部検査や各自治体の集団検診の精密検査として、胃内視鏡検査を実施している。当院における胃内視鏡検査はここ5年間で500件以上増加するなど、需要が高まっている。

内視鏡課、サービス課、健康管理センターでは、以下の問題点に着手することで、ドック・健診時を受け、異常があり、要精密検査と判定された場合、当院で二次健診を受けてもらいたいと考え、このテーマを選定した。

【問題点】

- ・曜日や日にちによって胃内視鏡検査の件数にバラツキがあり、午前の検査終了時間及び午後の検査開始時間の目途が立たない。（内視鏡課）
- ・ドック・健診や各自治体の集団検診の精密検査として胃内視鏡検査を希望する方に対する説明がうまくできず、受診者へ伝わらない。（サービス課）
- ・精密検査を勧める案内用紙「健康診断を受けられた方へ」は、診療科のみが記載された形式で、専門医師への受診につながらないことがあった。（健康管理センター）

【取り組み】

- ・内視鏡課と消化器内科医師で予約化のルールを策定し、7月23日診察分より胃内視鏡検査について、予約制を導入した。
- ・健康管理センターでは、精密検査を勧める案内用紙「健康診断を受けられた方へ」の一部細分化し、専門医師の診療科に加え、診察日や予約の必要な科を明記した表へ変更した。また、特に精密検査が必要な受診者へは、院内紹介状を作成し、二次健診を勧めた。

【結果】

- ・胃内視鏡検査について、予約制を導入したことにより、曜日や日にちによって胃内視鏡検査の件数のバラツキが解消された。サービス課では、予約化のルールができたことにより、胃内視鏡検査を希望する方に対する説明がしやすくなった。
- ・健康診断にて要精密検査と判定された場合、二次健診受診フローに基づいて、要精密検査判定の該当する診療科の受診案内が可能となった。
- ・「健康診断を受けられた方へ」の様式を修正して1ヵ月しか経過していないため、明確な効果は確認できていないが、要精密検査判定の該当する診察日や予約の必要な科を明記した表を目安に来院される方が多くなったように感じられる。

【考察】

- ・胃内視鏡検査について、予約日に検査ができるということが患者満足度向上につながっていると考えられる。
- ・当院でドック・健診を受け、特に精密検査が必要な方へお渡ししている院内紹介状は、優遇感を与えると考えられ、二次健診受診につながっていると考えられる。

【まとめ】

当院でドック・健診を受けた方が、精密検査なども当院で受けていただけるよう、わかりやすい受診のしぐみを他部署と協力し考えていきたい。

みんなで受けよう！乳がん検診 ～トモシンセシスの運用にむけての取組み～

サークル名：本部企画課、放射線課、健康管理センター

発表者：奥村 みず穂

【はじめに】

乳がんの罹患率は、女性のがんの中でトップであり、現在では11人に1人とされている。罹患率のピークは45才と若い人にも多いという特徴があり、年々増加傾向にある乳がんに対し、当院でも早期発見の為、トモシンセシス撮影もできる最新のマンモグラフィ装置を導入することとなった。トモシンセシスとは、異なる角度から撮影することで乳房の断層画像を作成し、正常と病変の区別をしやすくする撮影法である。乳腺の重なりが少ない断層画像が得られ、従来のマンモグラフィでは描出困難な高濃度乳腺において臨床的有用性が報告されている。非常に優れた機器ではあるが、まだ広く周知が足りないこともあり、今回TQM活動を通して乳がん検診を受けるきっかけにさせていただきたいと考えた。また9月から健康管理センターより「乳がんドック」が始まったこともあり、新たな撮影法でもあるトモシンセシスの認知度を上げ、件数増加を目的とした。

【目標】

健康管理センターでのトモシンセシスの予約を月10件以上にする。

【活動報告】

- 3月 新マンモグラフィ装置導入（能登初のトモシンセシス撮影可能）
- 4月 病院ホームページで宣伝（本部企画課）
- 6月 患者アンケート実施・集計（放射線課）
（新装置で撮影した方の乳房圧迫による痛みや理解度の調査）
- 8月 本部企画課、健康管理センター、放射線課、鎌田 Dr、
事務長で会議を開催（2回）
健康管理センターとミーティングを行い保健師向けトモシンセシスの
説明用パンフレットとマンモグラフィ Q&A を作成（放射線課）
乳がんセルフチェックパンフレット作成（放射線課）
- 9月 乳がんドック運用開始（健康管理センター）
メディア取材（北陸朝日放送、北國新聞）、病院ホームページで宣伝（本部企画課）
トモシンセシス1ヶ月分の件数集計
- 10月 広報誌「恵寿」で地域住民に周知（本部企画課）
放射線課の受付待合室のテレビ画面にマンモグラフィ及びトモシンセシスに
関する説明用動画を放映（放射線課）

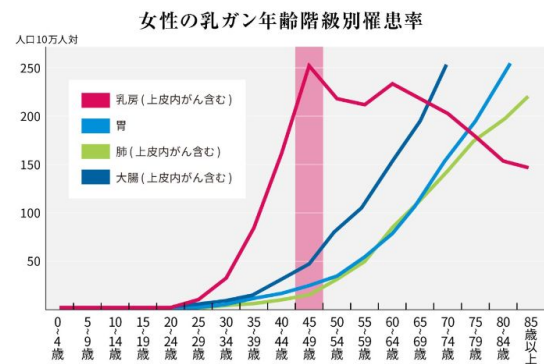
【結果・効果】

9月でのトモシンセシスの検診での件数は、7件だった。（予約自体は13件あったが、予約が9月に入らず他の検査の兼ね合いもあり、10月以降になった。）また前年度よりもマンモグラフィの検査が1件/日程増えており、トモシンセシスやマンモグラフィについて患者から質問を受けることも増え、関心は高まっているように感じる。

【まとめ】

患者さんの乳がんドックに対する関心は高く、ホームページやパンフレットを見てトモシンセシスを希望する方が多かったと感じる。ある程度の周知はできたと思われるが、今後は地域連携課にも協力をお願いして、近隣の医院への周知、また職員向けに定期的な検診受診の院内メールでの案内を、健康管理センターと協働で送信できるように検討していき、受診率向上に努めていく。

乳がんは早期発見により、適切な治療が行われれば、治るがんでもあります。女性職員の皆様、またご家族でどなたか希望される方、ぜひ当院の最新のマンモグラフィでの検査を、一度受けてみませんか？



資料：国立がん研究センター
がん対策情報センター『がん情報サービス』



「AMULET Innovality」

2018年3月導入

働き方改革に向けて ～医師の勤務管理導入～

部署：恵寿金沢病院 管理課、恵寿総合病院 管理課
発表：橋本 真理、松木尊紀法

【はじめに】

働き方改革に向けて、医師の勤務管理導入が、2018年のTQM指定テーマとなったので、恵寿金沢病院、本院管理課で、医師の出退勤入力導入を行なったので報告する。

【目標 KPI】

金沢病院：電子的出退勤入力、残業申請入力を100%にする

本院：電子的出退勤入力を0%→100%にする

【導入上の問題】

金沢病院：医師から「緊急呼出しで打刻無理ではないか」「忘れたらどうするのか」「始業前の申請は可能か」の質問があった。

本院：医師から「病院から呼び出しがあった場合はどうするのか」「他施設での診療、または会議等で病院を離れる際どうすればよいのか」「宿直、日勤/当直（副当直）はどうすればよいのか」「時間外勤務について、申請等はどうするのか」「押し忘れた場合、どうすればよいのか」の質問があった。

【取り組み】

金沢病院：4月から出勤、退勤、残業、呼出、有給取得等、システムによる申請を段階的に進めた。

①労働基準監督署提出の36協定の説明、②今回の改正法に対応出来ること、③事務効率化について、説明会を企画し実施した。

8月から残業申請の紙申告を廃止し、システム管理を本格運用させた。

承認権限は、事務長とし、月末に勤務表を発行、本人による押印も実施した。

本院：6月からまずはトライアル期間（お試し）として開始した。6/4医師の会にて説明した。

恵寿総合病院の常勤医師を対象とした。（関連施設、非常勤は対象外）

時間外勤務申請については今までどおり紙による申請とした。

宿直時の打刻に対応するため、システムの設定、勤務表の作成をした。

承認権限は管理課長が行い、勤務変更、押し忘れなどの修正に対応した。

10月から本稼動することが、9/25病院管理会議で決定、10/1医師の会にて説明した。

医師の会にてトライアル期間であがった疑問、質問、エラーに対して、Q&Aを配布した。

【結果】

金沢病院：100%

本院：90%

【今後/まとめ】

金沢病院：現在の勤務管理システムで対応出来ない宿直管理等について課題を整理し、本部に提案する。

本院：電子的出退勤入力を100%にする。

非常勤医師対しても電子的出退勤入力にできないか検討する。（現在は紙で管理している）

宿直時のいわゆる明けの退勤が押せない事象について改善する。

『他部署への応援体制をつくる』 ～15分でも応援を～

サークル名：おうえんし隊（手術室、本館6階、血液浄化センター）

発表者：亀井 美佳

【はじめに】

2年前に、他部署への応援体制の構築に向けてTQM活動を行い、現在まで当時に作成した情報共有フォルダーを使用している。しかし、応援スタッフが出せるかどうかの情報はあっても、食事介助が必要な患者が20名入院中だとか入退院・検査スケジュールが多いなど、各フロアで困っている情報が共有できていない状況がある。

相互の情報を共有すると共に、現在は看護必要度によって応援依頼先順位を決めているが、夜間に重点を置いたものであり、日勤帯でしかも短時間でも応援に行ける、来てもらえる様に情報を可視化して有効に人的資源を活用し労働生産性をあげることが出来ないかと考えこのテーマに取り組んだ。

【目標】

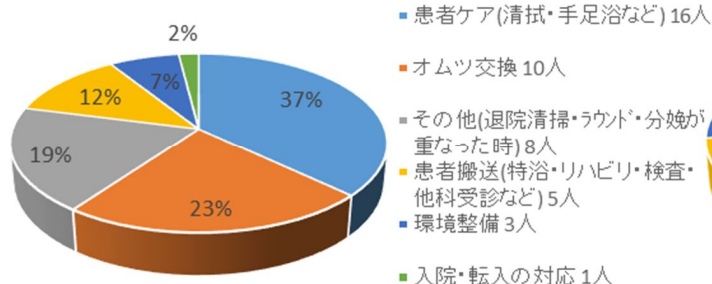
他部署への総応援時間を800時間超とする。

【現状把握】

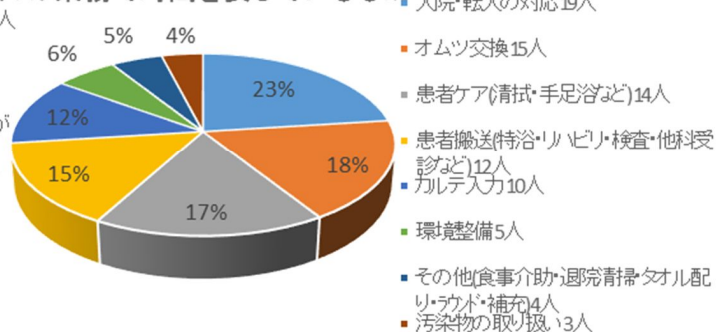
アンケート調査により、各部署で一番時間を要する業務は何かを調査した。対象は各病棟の師長・主任・日々のリーダー経験者および看護秘書に対して実施した。その結果「入院や転入の対応」に時間を要すると答えたのが23%であり、短時間でも他部署から応援があると助かる業務としては、「清拭・手足浴」などのケアが37%、次いで「オムツ交換」が23%となっている。

すでに隣接する病棟間で看護師・看護秘書の応援体制を取り合っているフロアもある。

短時間でも応援があると助かる業務



1日の業務で時間を要しているもの



【取り組み内容】

- ① アンケート調査により応援が必要である項目をピックアップした。
- ② 今までの情報共有フォルダーを相互の情報を共有できるフォルダーに修正した。
- ③ 応援体制のホームを応援が欲しい部署が応援欲しい「時間帯」「人数」「内容」をホームに記入できるフォルダーに修正した。

新応援体制						優先順位	応援依頼先	電話番号
日付	部	依頼時間	応援時間	人数	内容	選んでください	外来	8239
10月5日	本館7階東	12:20	15分間	1名	オムツ交換	2	手術室	8255
					オムツ交換	3	5病棟3階	5371
					患者ケア	4	5階西	1571
					環境整備			
					食事介助			
					搬送			

【結果、今後の課題】

応援者側・応援依頼者側の体制を見直したことにより各部署間の枠を超えた看護職員としての意識付けを期待するとともに、看護職員がお互いに尊重し合い、気持ちよく働けると感じる環境の構築に努めていくことが今後の課題である。また、この取り組みの定着により看護の質の向上・安全性・患者満足度を高めていきたい。

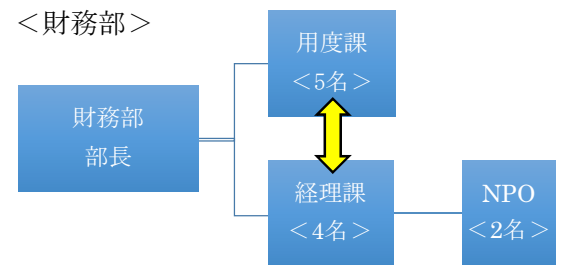
【はじめに】

お金やモノを取り扱う財務部では、人材育成の充実＝「人材」→「人財」に繋がると考えております。「業務マニュアルの見直し」「受け入れ体制の構築」等は人材育成に必要不可欠です。

また、働き方改革が叫ばれる昨今、財務部でも労働生産性の向上を図るべく、経理課と用度課の双方の業務を理解、見つけ直すことで、各課の業務マニュアル、業務内容の見直しもでき、より円滑に業務が遂行されると思い、このテーマを選定しました。

【現状把握】

用度課では、物品請求を受けてから、物品を発注し、納品時に検品等の確認を行いデータ入力。月初めに業者からの請求書が届き、請求内容を入力データ（納品内容）と確認。確認後、請求データと請求書原本を経理課へ渡す。経理課では、用度課から請求データを受取後、請求書原本と確認。仕入金額を業者ごと、施設ごとに集計管理。それをもとに、業者への支払の手続きを行う。という一定方向の流れとなっており、本来はタスク・シェアリングされていなければならない。



【戦略立案】

戦略目標	CSF（重要成功要因）	KPI（業績評価指標）	定義（算定式）	現状値	目標値
人材育成	部内人事交流の実施	人事交流実施人数	人事交流実施人数	0人	12人

【戦略_アクションプランⅠ】7月：受入体制の確立

【戦略_アクションプランⅡ】8月：1名ずつ人事交流実施→日報を作成し、フィードバック（内部監査）

9月：（8月とは別の課員で）人事交流実施→日報を作成し、フィードバック

【結果】

用度課：チェック体制見直し 物品払い出し時にダブルチェックすることでミス減少（看護秘書等 20名へのアンケート結果より：右図参照）

経理課：仕入金額集計業務の作業時間短縮、業務マニュアルが不十分、即時修正。修正したものを用いて、次回以降の人事交流で検証予定。

【考察】

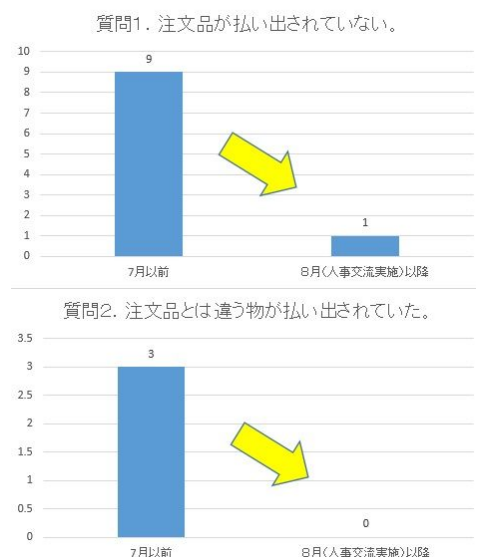
現在、2回の実施ではあるが様々な意見が出た。今後、交流回数を増やし、部内レベル・課内レベルで協議を図っていくことでPDCAサイクルを回すことに繋がると考える。

【今後】

10・11・12・1・2月に1名ずつ実施し、3月に日報をまとめて、振り返りを実施し、次年度以降も継続する。

【まとめ】

人事交流を実施したことにより、両課の業務を多角的な視点で分析することができた。業務マニュアルの再整備を図り、労働生産性を向上させ、人材育成をさらに推進していきたいと思っております。



産休・育休後の働き方支援 ～育 Cafe を開いて～

部署：3 病棟 2 階

発表：田畑 茜

【背景】

看護部では、約 10 年前から WLB の取り組みを行っている。いずれは、通常業務に復帰することを期待し、身体的・家庭的理由にも対応してきた。平成 30 年 9 月現在で約 28% の正職員が、夜勤や休日勤務に関する制限がある。新しく家族を迎えた後の産休育休後に勤務形態の制限が加わることも多い。日々変化していく医療看護の世界で 1 年以上のブランクからの復帰は不安の大きさを予想できる。そこで、現在育児休業を取得している職員に対し、育児情報を提供しつつ、休業後の職場復帰を不安なくスムーズにできるきっかけとなる場として育児サロンを企画した。WLB を保ちながらも働く女性の専門職集団として、すべての年代の職員が協力し合い、層の厚い看護職集団として力が発揮できればと考えた。

【取り組み】 育児サロンの開催：「育 Cafe」と命名

目的：育児に関する情報の提供とともに、休業開始前、仕事復帰前にほしい情報の収集と提供

対象者：産休・育休中の親子、2 歳未満児と仕事復帰している親子

看護部の育児休業取得者を対象に封書で案内 電話で勧誘 ポスター配布実施した

内容：開催時間午後 2 時から午後 3 時半の 1 時間半

7 月：ベビーマッサージってメリットいっぱい！ 8 月：簡単に作れて栄養たっぷり離乳食

9 月：初めての絵本読み聞かせ 絵本の紹介・あんずのこと知っている？ 病児保育の説明

10 月：乳幼児のお薬 子供にやさしい内服方法 知識を深めましょう

11 月：意外と知らない歯のはなし おしゃぶりってどう？ 12 月小児科医師と話そう

上記メインテーマを設け、それぞれ助産師 栄養士 保育士 薬剤師 歯科衛生士 小児科医と専門の協力をお願いした。メインテーマ後に産科病棟スタッフを交えて、自由に情報交換してもらい終了後にアンケートを実施した。

【結果】

参加率：(育休取得者 30.9.1 現在 17 名中) 1 回目 3 名 17.6% 2 回目.3 回目ともに 6 名 35.2%

アンケート結果：開催時間.長さ.メインテーマともに「よい」と評価を得ている。そのメインテーマと同様に仲間との情報交換、気分転換となったと回答している。実際、終了後も育児の情報交換で話が盛り上がっていた。一方、今後希望するテーマやほしい情報には、記入がなかった。

仕事復帰に関することもその場では出なかった。

【考察】

今回、育休取得者のみの参加であり、育児サロン本来の目的である育児情報の提供としては、アンケート結果からも、十分な役割を果たしたと感じている。メインテーマは十分に魅力あるものとなったが、参加人数が集められず、PR 不足を感じた。産休育休制度・働き方については、企画段階から積極的にはすすめることはできず、情報交換のときにも同様であった。

【今後】

董仙会では、2018 年 4 月 1 日現在 20～40 歳の妊娠適齢期にあたる女性職員は、1084 名中 52.5%にあたる 436 名である。看護師に限らず全ての職種の方を対象に、結婚や妊娠予定・産休取得時とタイムリーに、今後の仕事や生活設計に必要な情報を提供し、専門職としてのライフスタイルを見据えた仕事の続け方を支援していく。さらに、中途採用看護師を含む育児休暇復帰後の看護師がスムーズに職場に慣れることができるような教育計画を盛り込んだ Cafe を計画していきたい。同じ悩みを持つ者同士良い情報交換の場としても、2 か月に一回は残していきたい。今回このような発表の機会を得たのでたくさんの方の集まりを期待する。

