

第 17 回董仙会 TQM 発表大会

抄 録 集

日時：2019 年 3 月 9 日（土）

9：00～12：30（集合・開場 8：30）

場所：七尾サンライフプラザ

「カルテコに登録して健康管理」
～あなた自身で「生きる」をデザインしよう～

サークル名：健康意識高め隊（外来・3病棟2階・本館5階西）

発表：竹端義子

【はじめに】

恵寿総合病院は、最先端のITを活用した取り組みに加え、「生きるをデザインしよう」という想いのもと、地域住民の皆さまが、自分の医療・健康情報を含めた生活情報全てを自分自身で管理できる「パーソナルヘルスレコード（以下PHR）」を提唱している。「カルテコ」導入はこの一環であり、2017年9月に北陸で初めて稼働した。そして今年度、基本理念に「職員の健康と幸せ」が新たに追加された。これらのことを受け、TQMメンバーは「看護部職員の健康意識を高め、医療・健康情報を自身で管理できる」ことを目的として、登録可能な看護部職員全員のカルテコ登録を目標とした。

【方法】

5～6月	TQMメンバーはカルテコの説明会に参加し、年間活動計画表を作成する
6～7月	看護部職員がカルテコについて理解を深め、登録に繋げるための説明用紙を作成し各部署に配布する
6～7月	各部署の推進メンバーを選出し、個別に説明を行い登録する
7～2月	推進メンバーを中心に、看護部職員に周知すると共に登録を開始する
7～2月	各部署の登録一覧表を作成し、毎月、進捗状況を確認する
7～2月	登録一覧表には自身以外のカルテコ登録者、二次検診の受診状況、登録して良かったこと、未登録の理由についても入力できる欄を設け調査する（自由回答）

【結果】

業務	戦略目標	重要成功要因	業績評価指標	目標値	期末(2月1日現在)	達成度
プロセス	新サービスの創出	PHRの事業の拡大	看護部職員のカルテコ登録者数	390	381	97%

自身以外の登録者では「夫、子供、母」の登録、二次検診の受診状況では「受診した。定期受診中である」という回答もあった。登録して良かったことでは「自分の検査データが閲覧できるのは健康管理に繋がる。採血データが見れるので食生活に気をつけるようになった。処方された薬が分かるのでお薬手帳の代わりになる。いつでも閲覧でき自分のカルテのように管理できる。健診結果が前年度と比較できるため、健康意識が高まった。検査結果の推移が分かっていい。二次検診受診につながった」などの回答が得られた。未登録の理由としては「ガラケー（ガラパゴス携帯）のため携帯から閲覧できない。個人情報。セキュリティが気になる」との回答であった。

【考察】

カルテコを利用するには、3つのStep操作が必要である。スムーズな登録ができるように、時間帯や人数を考慮し、登録までの操作を一緒に行うなど、推進メンバーの活動により登録者数を増やすことができた。また「登録して良かったこと」では、健康を意識した回答が得られ、カルテコ登録により「看護部職員の健康意識を高め、医療・健康情報を自身で管理できる」という今回の目的につながったと考える。

【今後の課題】

カルテコの利用を勧めていく上で、地域住民の皆さまや職員に「登録して良かった」と実感してもらう必要がある。そのため健康管理に役立て、「参加型医療」として利用できるPHRのメリットをいかに周知し、登録に結びつけるかが課題である。今後も推進活動を継続しながら、より多くの方が利用できるような提案も必要だと考える（例えば先を見据えた情報共有として、健診結果から生活習慣を見直すためのミニアドバイスの掲載など）。

【おわりに】

看護部職員の健康意識を高める活動ができた。

自分の「生きる」を「PHR」によってデザインしていくことが自分を知り病気を知る上で大切なことである。

ノーリフティング介護の理解と実践

～楽でいいがいねとなるために～

部署：チームノーリフティング

発表：鶴野 誠

【はじめに】 ノーリフトとは「押さない、引かない、持ち上げない、ねじらない、運ばない」をキーワードとして危険や苦痛を伴う人力のみの移乗を禁止し、ケアされる人の自立度を考慮した福祉用具使用による移乗・介護をさす。当法人においては各部署で腰痛対策委員会を立ち上げて活動を行っている。今回このTQMテーマ活動を始めるにあたり、各施設でのノーリフト活動について情報共有を行い、特に介護負担の大きい入浴業務の中の特浴者の移乗・移動から、取り組むこととした。

車椅子から、ストレッチャー、ベッドからのストレッチャーなど事業所により移乗方法などの違いがあるため、水平移動での特浴者の増加を目標とした。取組み前、(鳩ヶ丘2名、和光苑2名、鶴友苑0名、ほのぼの2名)の状況である。

【取組み】 目標値：4施設で水平移動での特浴者 20名以上とする。

- ① ノーリフトケアの講習会に参加し、推進メンバーの養成
- ② スライディングボード、マスターグライド、ストレッチャーなどの介護用具の選定と整備
- ③ 各事業所においてノーリフトの研修会を開催、実技指導、(器具の使用方法、移乗方法)
- ④ ストレッチャーでの特浴者の選定基準を作成し、特浴マニュアルの見直しを行う。
- ⑤ 病院での入浴業務をビデオ撮影し、情報を共有する。
- ⑥ ノーリフトケアについてのアンケート調査(4施設)を行い、周知状況を把握、課題の抽出

【結果】1、各事業所合わせて21名ストレッチャーでの特浴者が増えた。また、ノーリフトの考え方を元にして、利用者の身体機能を活かして、立位で特浴のストレッチャーへ移乗して頂くという考え方が定着した事業所も増えた。

- 2、介助者の負担が減った。腰痛予防効果あり。入浴業務について苦痛や苦手意識をもつ職員が減った。
- 3、入所者の安全、安楽につながった。
 - ・皮膚外傷が減った・転倒、転落のリスク軽減
 - ・移乗時の不快軽減(利用者からも器具を望まれる声がある)
- 4、ノーリフトが有効であると認識した職員が増えた。(アンケート調査より)

【課題と対策】

- 1、介助者：ストレッチャーでの特浴は約1.5倍～2倍の人員が必要なため、お互い助け合う。
- 2、エレベーターの使用1回につき移動効率の差：車椅子3人/回、ストレッチャー1人/回時間かかるため、入浴順番の効率を考える。
- 3、ノーリフト介護技術向上：特浴マニュアルや用具の使用方法についての熟知
特浴の業務フローの見直し 継続的な研修・習慣化、施設間の連携
- 4、環境：A部屋にストレッチャーが入らない。：設置家具、移乗方法を変更検討
B 特浴の脱衣場が狭い。：時間帯を考慮し、計画的に移動を考える。
C 電動ベッド普及率をあげる。：予算にあげる。計画的に導入

【今後の取組み】 取組みをすすめていく中で、持ち上げる、抱え上げるといった介護方法を長年行ってきた施設は、今までの方法を変えてノーリフトを浸透、受け入れていくには多くの時間を要した。継続していくにはその必要性の理解と成功事例を積み上げていくこととし、日々の業務からノーリフトをすすめていくことが最優先ではないかと考える。働き続けられる職場となるために、また選ばれる施設となるために介護の質向上に今後も取り組んでいきたい。

65 歳定年延長制度の導入について

～雇用確保から戦力化へ～

部署：董仙会本部 総務部

発表：松田 久良

【はじめに】

確かに、高齢者雇用は定年再雇用制度など当会も含めて社会全体で進んできてはいる。しかし、高齢者雇用の趣旨が従来の高齢者の雇用確保から、高齢者の長年培った知識・経験を活かし組織の中核の支え手としての戦力化の観点へとシフトしている。

また、2025 年までに公的年金の支払開始年齢も段階的に 65 歳に引き上げられる。そのため、働く側にとっても、働かねばならないニーズがあり、労使双方から高齢者の働く環境の整備が求められる。

そこで、当会においても、65 歳定年延長制度導入が喫緊の課題となっており、その実現のため、総務部として同制度導入に向けて取り組むこととした。

【方法】

導入に向けて検討すべき事項

- 定年年齢・引き上げ回数・選択の有無
- 対象者・仕事内容・役割・役職
- 労働時間・配置・異動
- 人事評価
- 賃金・退職金
- 再雇用制度と定年引上げとの比較検討

設計・変更必要な制度

- 給与人事システム
- 就業規則
- 退職金支給規程
- 企業型年金規約(DC)

【結果】

現行の給与人事システムはかなり古く、そのまま、定年延長制度導入したとしても、それによる管理は困難を伴うことが判明したことから、最新の人事給与システム変更には着手。2019 年 3 月目処に移行予定だが、その反面、移行には相応の負担を強いられることとなった。

また、老後の年金資金運用の多様化の要請に応えるため、企業型年金規約(DC)の変更も実施。新タイプの投信導入や個人型確定拠出年金(iDeCo)対応する制度が 8 月に実現した。

しかし、上記のとおり、定年制度の見直しは、極めて広範囲で慎重で緻密な検討を要するところ、絶対的なマンパワーの不足から、最終的な見直し実現には至らなかった。

【今後の課題】

来年度の”65 歳定年延長制度の導入”に向けて、引き続き、総務部一丸となって挑む。相当な負担は覚悟の上だが、それを契機として、人事制度・賃金制度全体の見直し、さらには董仙会全体の働き方改革も期待できる一大プロジェクトと自負し、職員が誇りを持てる職場の実現に向けて取り組む。