

【実習内容】

2021年10月～2023年9月の一般肺機能検査、9782件を検討対象として実習を行った。

- ① 肺機能検査室の問題点を整理
- ② 曜日ごとの傾向を探る（待ち時間、外来/入院の比率、診療科ごとの検査数）
- ③ 技師の経験年数における検査時間の比較（技師を若手・中堅・ベテランの3つのグループに分け、検査時間を比較）

【結果】

- ①問題点：検査室が狭い、待ち時間が長い、曜日・時間帯によって忙しさにバラつきがある。
- ②月、木曜が比較的件数が多く待ち時間が長い。月曜日は2593件（26.5%）、木曜日は2318件（23.7%）。1時間以上の待ち時間を有した患者の割合：月曜12.8%、木曜13.5%。外来の割合は月曜、木曜が約80%（呼吸器・アレルギー内科、整形外科が多い）。水曜は待ち時間が比較的少ない。
- ③ 1患者あたりの平均検査時間は11.3分。若手平均は12.0分、ベテラン平均は10.3分。

【検討を終えて】

- ・今まで漠然と感じていたことが数値化、可視化できた。
- ・過去2年間の平均約21件/日。現状の1台体制で対応できる件数上限を25件/日とすると、増加幅は平均4件/日程度（972件/年）が上限であると分かった。

【今度の取り組み予定】

- ・月曜、木曜の入院枠2枠を、水曜、金曜に振り返える案を部内で共有し意見を募り上司に提案する。
- ・若手技師の判断の手助けになるよう、波形判断基準の簡易マニュアルを作成する。

当院リハビリテーション課のガバナンス強化により人員の安定化と業務の効率化を目指す



【はじめに】

高齢化率 33.6%の●市にある当院は、6年ほど前に●単科から総合病院に転向し、入院（地域包括病棟）85床、外来、訪問の診療とリハビリに関わり、救急も受け入れている。リハビリテーション課としては“早く質高く繋ぐ”の理念のもと日々の業務にあたっているが離職が続き人員不足の状況であり、統制をとる仕組みがなく管理体制が不十分であった。よってフローチャートで状況を分析し、「人員安定により経営的視点の安定」と、「強化し安定した組織運営を定着させ持続的に行うこと」を目標として実習に取り組んだ。

【取り組み内容と結果】

講義の中で使用した5FCやSWOT分析を用いて当課の現状を可視化した。課として掲げる目標についてクロスSWOTを用いて戦略を整理し、SO戦略へむかうためにWO戦略とST戦略から取り組むこととした。その中で人員安定と組織強化への取り組みについてはGROWモデルを使用し現状とゴールを明確にした。また、リハビリテーション課組織編成について教育・学術班、運営・連携班、データ・診療報酬班を新たに設置しフローチャートによって抽出された戦略を振り分け、各担当者を配置し、コーチング流のタイプ分けを利用し相互のコミュニケーションに関わり方のアドバイスに取り入れることとした。実習終了時には病院の方向性に沿って各担当責任者が細分化した目標を立てるところまで進行し、退職希望者は無く経過している。

【今後の課題】

実習の中では分析に使用したフローチャートの適性判断や、組織編成の変化がもたらした数値的变化などの検証が行えていなかった。今後は設置した各班の数値的目標を定期的に評価する。また、組織編成前の収益や残業時間とも比較し業務の効率化や経営的視点に沿った改善を図る。

1. 実習テーマ

当院回復期病棟におけるベッドコントロール・入退院支援について

2. 実習開始時の現状

診療報酬改定に伴い回復期入院料1の維持が厳しくなり、医師の退職などもあり病棟収益は減収の一途を辿っていた。スタッフも異動者が多く、回復期病棟での役割や働き方について十分周知が出来ていない状態であった。

3. 実習方法

現状分析を行い、管理職での周知を図った上で当院回復期病棟が目指すべき像を決める。

現状に即したスタッフ指導を行い「早く良くして帰す」を確立する。

4. 実習の経過

現状分析を行う中で回復期病棟でのウィークポイントを一般病棟で補うことができるのではないかと考え、行動を起こす。

スタッフ指導については主任を中心に据えて現場スタッフとの認識のズレを修正しながら指導に当たる方法を指導し、FIMは介入前と変わることなく在院日数の短縮を図ることが出来た。

5. 残された課題

12月に生じた障壁により前方連携が一度ストップとなったが実習終了後も継続してアプローチが出来るように準備中。

人事総務課における業務改善と、人事総務課員が
“この部署で働いて良かった”と思える職場環境の構築



【目的】

当院は標榜科 28 科に 43 名の常勤医、診療部を始め総職員数は 900 名を超える。事務部は 9 課で構成され事務職員だけで 80 名を抱える。人事総務課員数は計 21 名、人事・給与・総務のグループで分けられる。当課は一部課員が法人人事総務部員を兼務し、組織体制が複雑となる。また、幅広い業務の役割分担を明確にして効率化を図り過ぎる事で課内業務に垣根が存在する。今回の実習では、演題に上げる課題への取組の報告を行う。

【実習方法】

① 業務の洗い出し、②課員個人の性格分析、アンケート実施、③垣根が発生する要因の分析、④幅広い業務を行っていることの院内周知、⑤課内の状況分析と打開策の検討、⑥現場の業務効率、課員モチベーション向上対策の実施、⑦改善策を実施した後の影響確認、⑧実習前後の比較、以上 8 つの項目について実習を行う。

【結果・考察】

実習を報告するに当たり課員へ実習目的の説明を行い承諾を得た。スケジュール管理やアンケート、フレームワークを使用し課内状況を分析し、コミュニケーション改善を試みた。また課員の意見を取込んだモチベーションアップ対策を実施した。以上の結果、課員の話聞き、その具体的な改善策を取込み実施する事がモチベーションアップに一定の効果がある事を実感した。当初目的とした実習は半分以上実施できていないと推察するが、実習後も引き続き継続的に改善策を実施し、職場環境の改善に取り組んでいきたい。

タイトル 47 文字

実習要旨 592 文字

四国病院経営プログラムの一年間を振り返って

四国病院経営プログラムを一年間受講して、多くの収穫がありました。考えるための基礎固めのための受講・経営者の現場の意見を参考にする受講・それらを基に受講生同士で話し合いながらアウトプットしていくものがバランスよくプログラムされていた。

基礎固めについては、これまで資格取得等でほぼ独学でやっていたため、そういったものを改めて盤石にする非常に良い機会となった。

経営者の枠で一番感じたことは、「人の科学」であると感じたことであった。抽象的な人間または集団の心理・行動を如何に言語化・分析しアウトプットを定量的に評価するかということで、経営学という血の通った学問の一端に触れることが出来、大変参考になった。

最後に CASE をはじめとしたアウトプットであるが、これが一番刺激を受けたように思う。多様な現場で働く人間同士で経営というものに思いを馳せながら意見を交換していく取り組みは大変刺激的であり、自分にはない多くの視点に触れる貴重な機会であった。なにより大変楽しく感じた。

不満等は特になかったが、多くの授業がWeb形式で構成されていた。対面であればもっと充実した内容であっただろうコマもあって、少し残念に感じた。