

O-082

倫理的課題への対応力向上の取り組み

三浦清世美、葛本有美子、河合和子、岡本知光、柴田元博
JCHO中京病院

【はじめに】

超高齢化社会、医療技術の進歩、疾病構造の変化、高度情報化社会、価値観の多様化、権利意識の高まりなどにより、医療の現場には倫理的課題があふれており、医療従事者には高い倫理観が求められている。当院では、2013年、各部署が臨床上の倫理課題を中心とする倫理的課題に適切に対応するための相談・調整を担う部署として、倫理管理室が設置された。そこで、倫理管理室における倫理的課題への対応力向上の取り組みについて報告する。

【現状分析と取り組みの実際】

2014年、各部署では倫理カンファレンスを123例行い、81.3%が多職種で検討されていたが、2017年には17例と激減し、多職種で検討した事例は58.8%であった。討議内容は、患者の意思決定、患者・家族との関係、終末期ケアに関するものが多く、倫理的課題を検討するツールが活用されていなかった。そこで、2018年には倫理的課題対応フローを見直し、解決困難な倫理的課題を検討する場があることを全職員へ周知した。倫理的な視点を養うために、外部講師を招き、全職員を対象とした倫理講演会を開催した。また、患者・家族の最善を考えるツールとして臨床倫理4分割法を導入した。多職種が対話する場面で要となる看護師の教育研修プログラムを見直し、キャリアラダーの看護倫理を強化した。

【今後の課題】

倫理的課題への対応には、個々の倫理的感受性を養い、倫理的判断力と倫理的行動力の育成が必要であるため、適切な院内指針の作成と充実した教育プログラムの構築が不可欠である。また、倫理コンサルテーションが効果的に機能すれば、タイムリーな問題解決に貢献できると考える。倫理管理室の活動を通し、「倫理とは特別で難しいことではなく、倫理を考えることが日常の医療の質の向上につながる」ことを浸透させることで、すべての患者・家族に倫理的に向き合う組織風土の醸成を目指していきたい。

O-083

医療の質向上と経営改善に向けた人材育成
～業績評価制度の有効活用～

森田不二夫
JCHO可児とうのう病院 放射線部

【はじめに】

今回、当放射線部では医療の質の向上と経営改善を目的とし、様々な情報の数値化・可視化を行った。その結果、以前の様な漠然とした業績評価制度の目標ではなく、明確化された部門目標・個人目標を立てる事が可能となった。その過程で経営への貢献、人材育成および組織の活性化が行えたので事例を交えて報告する。

【方法】

1) 部門目標はモニタリングデータを極少数値化し設定した。2) 個人目標は面談を行い経験年数、職位に応じて立案させた。3) 進捗状況の確認のため、随時モニタリングデータをミーティング等で周知し定期的なヒアリングを行った。4) 個人評価を行う参考資料として備忘録を作成した。5) 個人評価確定後、業績評価制度に係わるアンケート調査（無記名）を行いスコア化した。6) その結果を分析する事により課題を把握し、自身の指導方針の見直しを行った。

【結果】

1) 勉強会・学会への参加後は聴講内容等を部内にフィードバックし、業務に取り入れるようになった。2) 業務関連の認定を取得するようになった。3) 肺がんドック等のオプション検診が一時的ではあったが増加した。4) 装置の保守点検、材料等の見直しを行い、3年間で約830万円のコスト削減となった。5) アンケート結果は、所属長に関する満足度、所属長とのコミュニケーション、業績評価制度の理解度、個人の満足度、業績評価制度が及ぼす部内への貢献度の内、前2項目が高いスコアであった。

【まとめ】

業績評価制度の有効活用から、勉強会、学会への出席や発表、各種認定の取得率が増加した。また、部門目標を上回る増収対策とコスト削減が行えた。アンケート結果から、業績評価制度がスタッフ教育に活かされているとの意見が多く、所属長とのコミュニケーションツールとして機能している事が分かった。今後も人材育成に主眼をおいた業績評価制度を有効活用し、医療の質向上と経営改善に向け発展させていきたい。

O-084

演題取り下げ

O-085

JCHO 病院間の出張支援の試み

鈴木奈穂子
JCHO中京病院 栄養管理室

【はじめに】地域医療機能推進機構病院（以下JCHO）では、医療技術職の昇格には転勤が必須条件である。管理栄養士は女性が多く、転居を伴う転勤ができない職員が多い。また中堅世代が少なく、役職者の退職により経験の浅い職員のみとなり栄養管理業務に支障を来すことが懸念されている。そこでJCHO東海北陸地区病院間で出張支援を行ったので報告する。

【目的】管理職不在の栄養管理室の業務が円滑に遂行されることを目的とした。

【方法】2018年4月から2019年1月、JCHO中京病院からJCHO若狭高浜病院栄養管理室へ2回出向き管理業務を行った。

【概要】JCHO若狭高浜病院は療養病棟、地域包括ケア病棟を持つ115床の病院で、附属老健を併設する。栄養管理室の人員は、1年の任期でJCHO金沢病院から転勤した5年経験者、9月退職者の補充採用の特養6年経験者、老健担当の新卒2年目という3名の管理栄養士で業務を行っている。給食は全面委託である。

【結果】この間の業務は、定例会議の他、目標管理、故障機器の更新、新人管理栄養士の育成等の管理業務。透折者延食の保管方法の変更等の衛生改善、経腸栄養剤の新規採用による栄養強化。また、未経験の在宅栄養指導も行うことができた。現在、若い管理栄養士の提案により食事オーダー整理、明確化に向けて取り組み中である。

【考察】日常業務は問題なく遂行できたと思われる。客観的な視点から問題に着目できたことで、衛生上の問題改善や、経腸栄養患者の栄養強化ができた。また在宅訪問栄養指導を経験し、退院後の継続栄養管理の重要性が理解できた。日常的に室長不在の為、若い管理栄養士が自主的に問題改善に取り組む力が養えたが、その反面自由に業務調整できるといった問題もあった。

【まとめ】出張支援は適切な人員配置が不可能な場合の特例対応であったが、この試みによりお互いから得られものがあり、双方の業務の見直しが行えたことは有益であったと考える。

O-086

看護師学校養成所（3年課程）の学生に関する教員の捉え方

中原寿子

JCHO 神戸中央病院附属看護専門学校

【はじめに】少子高齢社会において、社会人経験者の看護職への取り組みは看護職員確保に向けた施策の一つである。しかし、「学習及び学習支援」の調査で73%に社会人学生と教員の認識の違いがあるとの報告がある。

【目的】一般学生・社会人学生に関する教員の捉え方と学生の認識の共通点と相違点を明らかにする。

【方法】看護師学校養成所3年課程2校の社会人学生39名、一般学生180名、教員35名を対象に無記名自記式質問紙調査を実施した。調査票は「社会人基礎力」「基礎学力」「人間性・基本的な生活習慣」の認識を問う19の質問項目で構成した。

【倫理的配慮】滋慶医療科学大学院大学研究倫理委員会の承認を受け調査を行った。

【結果】教員より一般学生の自己評価が低いのは「ITスキル」のみであった。教員と一般学生の自己評価の上位3項目の共通項目は「社会人基礎力「柔軟性・状況把握力」」で、下位3項目に共通項目はない。教員より社会人学生の自己評価が低いのは「基礎学力」「生活習慣の自己管理」であった。教員と社会人学生の自己評価で上位3項目の共通項目は「社会人基礎力「規律性」」のみで、下位3項目に共通項目はない。

【考察】教員は一般学生の「社会人基礎力」「人間性・基本的な生活習慣」「基礎学力」に課題が多いと捉えている。教員の社会人学生・一般学生に対する上位項目は、それぞれの学習者の捉え方の特徴を表している。教員と社会人学生の自己評価「基礎学力」・一般学生の自己評価「ITスキル」の認識の違いは、初年次教育プログラムの重要性を示唆している。

【結論】教員と一般学生、社会人学生の自己評価の共通性は、上位項目に見られ、下位項目に共通性はなかった。社会人学生の「基礎学力」、一般学生の「ITスキル」では認識の違いがみられた。教員は学生の社会人基礎力等に対する自己評価を理解し、教育方法を改善・工夫していくことが学生の学習支援につながる。

O-087

当院における医師事務作業補助者の業務拡大への取り組み

浅沼小百合、星山直美、中野あゆみ、三上瑠紗加、齋藤篤志、山内貴雄

JCHO 相模野病院 医療秘書室

【はじめに】当院では2009年4月に医師事務作業補助者（以下MC）を1名配置し、2011年6月に医療秘書室として発足した。現在、医師事務作業補助体制加算1の40対1を取得している。主な業務内容は、各種診断書作成、紹介状返信作成、一部外来での検査説明並びに検査オーダー代行入力、退院サマリー代行作成、NCD登録、大腸癌手術症例登録、周産期登録を業務分担し行っている。MC導入から現在に至るまでの業務拡大への取り組みとその成果について報告する。

【方法】2009年4月にMCを1名配置し各種診断書作成（8科）、内科検査・入院説明、診察補助を開始した。以降、徐々にMCが増員され、医師の事務業務の負担軽減を目的としてMCの業務拡大を図るため医師へアンケート調査を2回行った。

【結果】医師へのアンケート調査結果から紹介状返信作成・検査オーダー代行入力などの要望があがった。しかし、その一方で「何を依頼したらよいか分からない」といった意見もあり認知度の低さも明らかとなった。この結果からMC全体のスキルアップや医師とのコミュニケーションの向上等が必要と考えられた。業務拡大後のアンケート調査結果では退院サマリー代行作成・NCD登録など専門性の高い要望が増え、「大変助かっている」など高評価の意見も得られることができた。

【まとめ】MC増員と共に順次業務拡大を行ったことで、医師の事務業務の負担軽減へ繋がったと考えられる。しかし、MC増員に伴う個々のスキルに差が生じないよう教育体制の見直しと室員全体の医療知識の向上が不可欠であり今後の課題となった。また、今年度より新たな業務依頼を受け、日々業務は広がっている。そのため業務内容の質向上と今後も医師が診療に専念できる環境を整備し、医師の事務業務の負担軽減のため何ができるか考え、更なる業務拡大へと努めていきたい。