

PB-106

会計課 5S の取り組み

松山赤十字病院 会計課

○酒井 かおり、谷岡 晋伍

【はじめに】平成 25 年度事務部 BSC の財務の視点・戦略的目標として経営基盤の安定・強化を掲げ、事務副部長を中心とした 5 S プロジェクトチームを平成 25 年 4 月に結成した。

各課より 1 名、チームメンバーを選出、各課 1 件以上の目標の設定・取り組みにより、経費削減に努めることとした。

【方法】1. インターネットバンキングの有効活用

会計課では、平成 20 年より E 銀行のインターネットバンキングで振込みをしているが、頻繁に振込みをする事業者は振込先を登録している。しかし登録件数が 100 件に限られる為、新規登録が出来ない状況であった。これを解消するため、登録内容を見直し、現在使用していない登録先の削除、新規振込先を追加した。

2. 出張旅費明細の封筒の見直し

出張者には出張旅費明細を封筒に入れて配布し、出張後に配布した封筒を会計課で回収し、再利用していた。封筒にはそれぞれの部署と氏名を直接印刷しており、部署異動があれば新たに印刷し、封筒の返却がなければ、その都度再発行していた為、無駄が生じていた。これを改善するため、使用されずに残っていた窓付き封筒を有効活用することにした。従来のように封筒に直接宛名を印刷するのではなく、中に入れる出張旅費明細の用紙に部署、氏名を印字することにした。

3. 会計課内の整理・整頓・清掃他 3 件の取り組み

【結果】

1 により、業務の効率化が図られた。2 により、封筒への印刷が不要となり、経費削減に繋がった。また封筒が共有できるようになったことで会計課での封筒の保管も容易になった。3～6 の 5 S に会計課全職員で取り組むことで、会計課内の整理・整頓を日々心がけるようになり、そのため仕事をする環境が整った。業務の見直しを行った事で業務内容の効率化や経費削減に繋がった。目標を共有することにより会計課職員が一丸となった。

PB-108

初期臨床研修医が望む指導医の関わり

福井赤十字病院 教育研修推進室

○東川 佐枝美、山本 菜未

【はじめに】初期臨床研修医からの指導状況評価を基に、望まれる上級医・指導医の関わり・指導のあり方を明らかにする。

【方法】1. 対象者：2013 年度に当院で初期臨床研修を行った研修医 13 名（1 年目 12 名、2 年目 1 名）。2. 方法：各診療科の研修終了時に、当院でのすべての研修が終了するまで上級医には見せないことを前提として、指導状況を点数評価（6 項目各 5 点満点）し、良かった点と改善してほしい点を記載してもらった。この評価表の点数を集計、記載内容は、記載内容を読み取り、意味内容ごとにまとまりを作った。対象者には本研究についての説明を行い、書面で同意を得た。

【結果】回収された評価表は、113。点数評価の平均点はすべての項目で 4 点以上であった。指導で良かった点の記述は 95 あり、主な内容は、1. 手技をしっかりと教えてもらった、2. 指導の下で処置や治療、全身管理を任せてもらった、3. 一人の医師として見てもらった、4. 質問しやすいなど科全体の雰囲気が良い、5. 指導医の診療姿勢が尊敬できる、6. 研修医への配慮があった、であった。改善してほしい点の記述は 43 あり、主な内容は、1. 手技の経験が少ない、2. 治療への関わりや任せてもらったことが少ない、3. 科全体の雰囲気がよくない、4. 研修医の状況への配慮不足、であった。

【考察】評価平均点は 4 点以上あり、研修医にとって当院での臨床研修指導は概ね良好と評価されたといえる。良かった点、改善してほしい点の記述から、研修医が求める指導とは、手技の指導と実践である。また、「指導の下で患者を任せてもらう」中での学びが求められており、それは「一人の医師として見てもらえる」ことにもつながる。短期間で診療科をローテーションする研修医にとって、自分がその科の中で医師として承認されていると感じられることは、学びの重要な基盤となる。

PB-107

赤十字組織における疾病にかかるスティグマ対策に関する一考察

日本赤十字社本社 医療事業部

○小西 慶二

【目的】赤十字組織における疾病にかかるスティグマ（差別・偏見）対策について調査を行い、その特性と今後の可能性の明確化を図る。

【方法】赤十字・赤新月社連盟（以下、IFRC）及び赤十字社の公式ホームページを通じて確認できる HIV/エイズのスティグマ対策の活動事例を対象に調査を実施し、赤十字組織に共通して認められるスティグマ対策の特性の抽出・整理を行った。【結果】活動事例から「全人的ケア」「組織間連携」「ボランティア参加」の三つの特性を見出すことができた。「全人的ケア」の要素として、病の治療だけでなく、スティグマ対策を通じて、HIV/エイズ感染の予防・抑制を図ることとともに、患者やその家族などエイズで苦痛を被る人々の精神面も含めた社会的サポートなどが認められた。「組織間連携」の要素として、「IFRC 主導による赤十字組織間の連携」「赤十字社主導による赤十字社間の連携」「赤十字組織と他団体との連携」の三つの内容が認められた。「ボランティア参加」の要素として、IFRC が 2002 年にたちあげたグローバルキャンペーンと、それ以降に展開されている各国赤十字社のコミュニティケア等の取り組みが認められた。【考察】活動事例から認められた「全人的ケア」「組織間連携」「ボランティア参加」の各特性の根底には、赤十字の「人道」「世界性」「奉仕」の各原則が存在し、赤十字組織の行動理念としてその活動の基盤になっているものと考えられる。また、赤十字組織の行動理念をもとに展開された HIV/エイズにかかるスティグマ対策の枠組みは、HIV/エイズ以外の疾病のスティグマ対策においても、有益な示唆を提供しうるものと考えられる。

PB-109

事務系職員 1～3 年目研修体制構築への取り組み

広島赤十字・原爆病院 教育研修推進室¹⁾、人事課²⁾

○山光 康子¹⁾、椿 里加¹⁾、高畠 良憲¹⁾、福庭 健二²⁾、天野 裕司²⁾

【はじめに】事務職員は、配属部署の実務を通して部署に必要な深い知識とスキルを習得するというスタイルで人材の育成を行ってきたが、昨今の医療機関への多様な医療ニーズに対応するためには、自律的に判断し行動できる人材の育成が求められるようになっていく。当院では平成 23 年度から 1～3 年目事務系職員の研修体制構築に取り組んだ。3 年間の実施で考察したことを報告する。

【研修の実際】1 年目研修は、1 年目職員が必要な知識・技能の習得を狙いとした講義を 5 月から週 1 回、約 3 か月間実施。2 年目研修は、病院事務職員として必要不可欠な医事業務に関連した知識の習得を狙いとした医師事務作業補者に求められる基礎知識の内容を 2 日間実施。3 年目研修は、病院の財務運営状況を理解し病院の方針・目標に寄与できる職員となる。自部署で業務改善を提案し中心となって遂行できる。を狙いとした講義やグループプロセス等の演習を 1 日間実施後、自部署で 5 S 活動を行いその取り組みを発表。

【結果・考察】配属部署での教育に頼る従来の人材育成の方法は、配属部署の業務に特化した知識とスキルの習得が中心となる傾向が強く、病院事務職員として基礎となる知識やスキルを学ぶ機会がなかった。今回研修体制を構築したことで、同期職員が知識や情報を共有でき、段階を踏んだ人材育成が可能となった。3 年目研修は、受講者からは達成感があつた、所属長からはモチベーションがあつた、日常の業務と繋げた研修のため効果があつたなど高い評価を得た。職員個々の成長のみならず、事務職員全体のレベルアップに繋げることが重要であり、継続した取り組みによる体制の充実が今後の課題である。