

## O-12-22

### 医局会活性化に向けた当院の取り組み

名古屋第二赤十字病院 総務課

○伊申香菜美、渡邊 勝、錦見 俊徳、吉田 幸彦、田嶋 一喜

【はじめに】当院は平成24年度に経営困難に陥ったが3年かけて平成27年度には改善することができた。それは全職員の小さな努力の積み重ねや各診療加算の取得や支出の見直しなどによるものでもあるが、これらを着実に行うためには職員のモチベーション維持が非常に大切となる。今回は経営の要ともいえる医師のモチベーション向上への取り組みと、それに伴い現れた医局の変化について述べる。

【方法】医師全員が集まる場合は月1回の医局会のみであり、この場をいかに充実させるかが重要と考え、従来の上意下達型から自治型への転換を目指して代議員制度とアンケートの導入を行った。研修医及び各年代の医師代表や部長会の代表を代議員とし、会議の場では意見が出にくい場合、アンケート方式にして意見を抽出し、それを代議員会で検討した。事案によっては病院幹部や各部署に疑問や提案を投げかけることも行い、その成果は翌月の会でフィードバックするようにした。

【結果】アンケート回収率が上がり、不満や疑問点を吸い上げることができた。これまでは「医師が意見を言う場」として医局会が機能していなかったが、アンケートを通して幹部との意思疎通が良好となり、病院側としても医師からの意見を取り入れた対応がなされたため批判的意見から建設的意見へと医師の意識に変化が認められた。

【考察】医局会を連絡事項伝達のみとしてだけでなく、医局員の疑問を解消する場として活用したことで、経営改善に向けて業務が多忙になった状況でも医師のモチベーションは維持できたと考えられる。経営改善後の現在も当直制度などを変えようとする新たな提案がみられ、以前より医局が活性化していると感じられる。

## O-12-24

### アクションカード方式を採用した火災対応マニュアル作成及び消防訓練の実施

前橋赤十字病院 事務部<sup>1)</sup>、前橋赤十字病院 看護部<sup>2)</sup>○唐澤 義樹<sup>1)</sup>、清水 浩幸<sup>1)</sup>、友野 正章<sup>1)</sup>、三枝 典子<sup>2)</sup>

【目的】当院では、消防法に基づき「消防・防火防災計画」を消防機関へ届出している。当院が火災や地震により被災した場合には、当計画に基づいて行動することになっている。しかし、当計画書はその性質上から多岐にわたる膨大な情報が記されており、一目で分かるものとは言い難い内容であった。したがって、誰もが最善の行動を行える火災対応体制を構築するために、より実践的なマニュアルを構築し、防火に対する教育体制を強化することを目指した。

【方法】職種を横断したプロジェクトチームを作り、現場の意見を取り入れた新しい火災対応マニュアルを構築した。実践的なマニュアルを構築する工夫として、アクションカード方式を採用した。アクションカードとは、緊急時に効率よく行動することを目的に作られた「行動指標カード」のことである。消防訓練前に、マニュアルの説明及び消防設備の知識についての講習会を開催し、消防訓練において実践した。そして、マニュアルの検証を行った。検証方法として参加者に対するアンケート及び視察者のチェックシートを設けた。

【結果】新しい火災対応マニュアルを取り入れて消防訓練を行った結果、参加者の視点からは、以前の消防訓練より防火知識向上の役にたったという意見が多かった。視察者からは以前の展示型訓練から脱却してより実践的な訓練ができていたという声をいただいた。プロジェクトチームの視点からは、今後も細かい修正は必要だが実践的で効果的な訓練が行えていた。今回の訓練結果から、有用な火災対応マニュアルが構築できたと考えられる。

【今後の課題】常に実用的なマニュアルを更新するために、問題点を発見しフィードバックして改善を行える体制を構築することが今後の課題である。

## O-12-23

### 赤十字医療施設における職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告

長浜赤十字病院 看護部<sup>1)</sup>、平成27年度赤十字医療施設近畿ブロック看護部長会<sup>2)</sup>○呉竹 礼子<sup>1,2)</sup>、島田 恵<sup>2)</sup>、今村香代子<sup>2)</sup>、田中千代美<sup>2)</sup>、  
弘川 摩子<sup>2)</sup>、松井 和世<sup>2)</sup>、中尾ひろみ<sup>2)</sup>、三木 幸代<sup>2)</sup>、  
天野 智子<sup>2)</sup>、森本 敦子<sup>2)</sup>、中野 玲子<sup>2)</sup>、佐金 鈴子<sup>2)</sup>

はじめに

日本赤十字社医療施設看護部長会は、平成25年から労務管理・処遇改善・看護の質評価の3本柱で7項目の重要課題を上げ、各ブロックで取り組んでいる。近畿ブロック看護部長会は、労務管理の中の「パワーハラスメント（以下パワハラ）のない職場環境づくり」という課題に取り組むことになった。平成24年度厚生労働省委託事業「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」を参考にアンケート用紙を作成し、平成26年9月～10月に全国の赤十字医療施設94施設において実態調査を行った。調査結果より今後の課題が明らかになったので報告する。

結果・考察

施設の95%が施設内に相談窓口が設置されており、相談の多いテーマとして、メンタルについてパワハラが多く、パワハラの発生傾向としては3年前に比べると増加傾向にあると回答したのが30.9%であった。具体的な取り組みでは、「職員を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した」で37.3%が効果を実感しており、パワハラの理解促進のための研修、委員会や相談員の対応などの体制整備が進められていることがわかった。しかし、「パワハラかどうかの判断が難しい」と80.9%が課題としてあげられており、パワハラの理解と対応スキルの向上のための組織対応が必要である。

今後の課題

パワハラを予防するために、適切な対応が実施され、病院幹部のリーダーシップが必要であり、組織の支援体制の周知、組織体制、組織対応の3点の視点から検討し、赤十字組織全体が同じように取り組んでいく。

## O-12-25

### 平成28年熊本地震災害にかかる避難所における健康支援事業

日本赤十字看護大学<sup>1)</sup>、日本赤十字社本社<sup>2)</sup>○内木 美恵<sup>1,2)</sup>

【目的】熊本地震において日本赤十字社(以下「日赤」とする)は海外救援金を財源に避難所を対象とした健康支援事業を行ったため実践報告を行う。

【方法】期間は4月29日から3か月間。対象は避難者1,400人、家屋の損壊1,431件の被害を受けた西原村(西原村,2016/5/1)を中心に被災6市町村であった。活動は物資支援、人的支援のハード・ソフト両面で行い、ソフト支援は(1)震災により中断した乳幼児健診の再開、(2)育児広場の開催、(3)柔道整体日赤ボランティアによる支援、(4)派遣看護師による避難所における生活と健康の支援であった。なお、倫理的配慮として個人が特定されないよう個人に関する記述を避けた。

【結果】活動にあたり、日赤が行った過去の災害支援分析、本震災直後から活動した救護班とこころのケア班の報告書から現状分析を行い、健康支援事業を企画した。その後、熊本県庁並びに被災町村、及び被災地域を管轄する保健所との調整を経て事業サイトを決定し、実施を開始した。物資支援としてミスト発生機、介護ベッド等を5市町村に提供した。ソフト面の支援に関しては西原村で実施し、住民課保健師等をカウンターパートとした。(1)乳幼児健診は震災で損失した資機材提供と健診スタッフとして看護師派遣2回を行った。(2)育児広場は介護奉仕団、看護師等を配置して4日/週実施し、母親2-15名/回、子ども2-25名/回の参加であった。(3)柔道整体日赤ボランティア活動は5回実施し、16-30名/回の利用者があった。(4)避難所の生活と健康支援は福祉避難所での看護であり、看護師を全ブロックから18班37人を派遣した。

【考察】本事業により、医療救護、こころのケアから避難所での生活と健康支援へと切れ目のない活動ができ、被災者が仮設住宅に移動までの最も苦しい時期の継続支援となった。この形は新たな日赤災害支援となると考える。