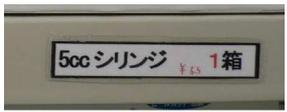


## 医療機関における参加型職場環境改善活動

### ラベル表示による整理整頓の水平展開

ガイドラインステップ	キーワード	・整理整頓 ・コスト管理
1 - 4 12 16	(6つ以内)	・創意工夫
改善・取組みの背景と課題	<p>看護師インシデント件数：医療事故に結びつきかねないインシデント発生防止対策の効果がでない。新人看護師や新入職者のみならず、中堅ベテランクラスの単純な確認ミスなどのインシデント発生も続いた。</p> <p>看護師の早期退職者が多い</p> <p>1年次と2年次が看護師の3分の2を占め、彼らへの教育指導の負担が中堅クラスの増大した業務負担に加重された。</p> <p>の原因として、仕事の忙しさ、負担の大きさが原因として考えられ、を招く悪循環が生じていると推測された。病院長よりこの「悪循環を断ち切る取り組み」をする方針が決定され、医療従事者による参加型職場環境改善活動の導入による「仕事のストレス」の軽減化が宣言された。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>仕事の負担の大きさがインシデントの発生や早期退職に関係していると考え、「仕事のストレス判定図」を用いたストレス調査を実施し、その調査結果はイントラネット上に公開された。</p> <p>ストレス調査結果からは、総合健康リスクの上昇と、手厚い職場の支援と仕事のコントロールをもっても補えない仕事の量・負担の大きさ、および残業時間との関連も浮かび上がった。</p> <p>看護師の早期離職が、職場の支援低下と中堅クラスの負担増加に直結することがうかがえた。</p> <p>公開されたストレス調査結果を他部署と比較することにより、所属部署における問題点の抽出、改善活動への動機づけができると考えられた。</p> <p>職場ストレスの減少は安全・安心・良質な医療提供にも貢献すると考えた。</p>	
改善・取組みの概要	<p>科学的根拠に基づく職場のメンタルヘルス--職場環境改善の効果評価研究」の一環として、医療従事者による参加型職場環境改善への取り組みを行った。</p> <p>リスクマネジメントを担当する副院長を総括責任者とする多部門から構成される職場環境改善活動支援チームを結成し、メンタルヘルスアクションチェックリストを用いた職場環境改善プログラムに従って、対象部署の推進者育成支援/各職場の討議によるリスク軽減策提案と実施への支援/職場訪問によるフォローアップを行った。</p> <p>健康教育の手法を用いた参加型の交流報告会を開催し、外部専門家の客観的評価に同僚の実践的評価を加味した活動評価を行い、表彰した。(承認と賞賛)</p> <p>これにより、グッドプラクティスの水平展開が実行された。</p>	

<p>写真・図表・イラスト</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>前</p> </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  <p>後:適正在庫</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>グッドプラクティス 水平展開例</p>  <p>単価表示</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>ラベル表示とボックスによる整理整頓</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>定数設定</p> </div> </div>			
<p>効果</p>	<p>整理整頓を目的としたラベル表示の定位置設定から、定期的経過報告会での交流を通して定数管理・適正在庫管理・不良在庫一掃から生まれたスペースの有効利用、適正在庫管理に新入職者が携わることで物品の名前・保管場所を覚える即戦力養成の教育効果等と、実践的かつ革新的に進化する職場環境の改善案が提示された。作業手順の見直しなどの業務改善、感染防止、スタッフ間の良好なコミュニケーション形成など、医療従事者の安全健康支援と医療事故防止の双方に寄与する改善であった。また、工夫を凝らした低コストの患者環境整備も多く実施された。</p>			
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改善や取り組みにあたっての要点 <ul style="list-style-type: none"> <li>病院幹部に対し、経営方針としての職場環境改善活動への取り組み宣言活動への支援要請</li> <li>共通認識作り</li> <li>「仕事のストレス」を「仕事のやりにくさ」と、定義・限定</li> <li>安全・安心・良質な医療の提供のために仕事のやりにくさを減らす。</li> <li>すべては患者様のために、そして「患者様にやさしい」は「職員にやさしい」</li> </ul> </li> <li>・同様な取り組みを検討している産業保健職へのアドバイス <ul style="list-style-type: none"> <li>主役は現場のスタッフで、われわれは応援団として、サポートに徹する</li> <li>外部専門家招聘：外部専門家による客観的評価による自己評価の向上と、招聘に伴うスケジュール管理の強化により、プロジェクト遂行が円滑に運んだ</li> </ul> </li> </ul>			
<p>参考資料</p>	<p>「医療機関におけるメンタルヘルス向上のための職場環境チェックリスト」 吉川徹編 労働科学研究小出版部</p>			
<p>投稿者</p>	<p>坂田知子</p>	<p>e-mail</p>	<p>ftoku@csf.ne.jp</p>	<p>2009年12月14日</p>