

高度・専門機能（救急・災害時の医療）

高度・専門機能（リハビリテーション（回復期））

一般病院1

一般病院2

一般病院3

リハビリテーション  
病院

慢性期病院

精神科病院

緩和ケア病院

# Improve Vol.26

～認定病院の改善事例紹介シリーズ～

| 紹 | 介 | 事 | 例 |

特定医療法人財団松圓会 東葛クリニック病院

「本院 - 7クリニックの密な連携で  
法人全施設の職員に成長の機会を提供」



●若手も一役!病院機能評価を教育の場として活用

●専門性を高める院内認定資格

エコーマスター

フットケアナース

●原動力は、職員の人生を担っているという責任感



〈本事例対象エリア〉  
千葉県松戸市



人の安心、医療の安全 JQ  
公益財団法人 日本医療機能評価機構  
Japan Council for Quality Health Care

<https://www.jq-hyouka.jcqhc.or.jp/>

## 本院 - 7クリニックの密な連携で 法人全施設の職員に成長の機会を提供

特定医療法人財団松圓会 東葛クリニック病院

慢性腎臓病に特化し合併症にも対応するために、グループの7クリニックと連携し、電子カルテの開発、職員のスキルアップ支援など、様々な取り組みを進めています。

(病院長 内野 敬)



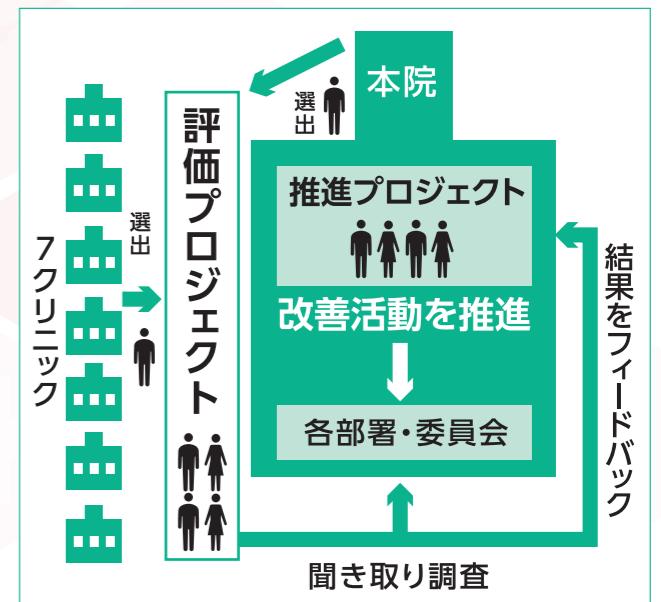
員が本院で研修を受ける機会も多くあり、法人全体のコミュニケーションと連携も確かだ。

若手も一役!

病院機能評価を教育の場として活用

東葛クリニック病院では、病院機能評価の受審にあたって、「推進プロジェクト」と「評価プロジェクト」という2つのプロジェクトを起ち上げて対応していく。各プロジェクトは受審の約1~1年半前から準備を始め、それぞれ月に1、2回の会合を行う。メンバーはどちらも約20名で構成され、機能評価の領域ごとにグループに分かれて担当する。

「推進プロジェクト」は部門長などが中心になり、各部門内で機能評価の項目に合わせて、足りないとこ



「推進プロジェクト」と「評価プロジェクト」の2つのプロジェクト体制で病院機能評価に対応し、改善を現場に根付かせている。

ろの改善を進める。一方、「評価プロジェクト」は本院を含めた法人全施設の若手や中堅職員が中心となって構成され、各部や委員会に訪問し、機能評価の項目に準じたものになっているか聞き取り調査をする。「『評価プロジェクト』が第三者となって行った調査結果を『推進プロジェクト』にフィードバックします。これを繰り返すことで、改善を促進させます」と説明するのは、総務部長の仲村孝雄さんだ。

以前は上層部が関わって確認する方法が主体だった。しかし、改善策を根付かせるには、現場に近い立場の職員が意識的に関わる必要があると、2009年の受審から現在の2つのプロジェクト体制に変更した。

「評価プロジェクト」の半数近くは立候補者だ。前回の受審で活躍していたメンバーを見て、「勉強になるから参加したい」と自ら手を挙げる職員も多い。グループの各クリニックの職員もプロジェクトメンバーとして参加できるため、法人全体で改善するという意識も高まっている。

## 専門性を高める院内認定資格

### I. エコーマスター

東葛クリニック病院では、法人全体での職員の技術向上への取り組みも盛んだ。

臨床工学部と看護部共同の取り組みとして、近年主流となっているエコーを使って針を刺す(エコーアクセス)技術を向上させるため、「エコーマスター」という院内認定資格を活用して積極的に専門技術の育成を行っている。人工透析治療に欠かせないバスキュラーアクセス(患者さんに造設される血液の経路)の管理技術向上のために始めた院内認定資格であったが、求められている医療に対応させた。

「院内認定資格の質を担保するために、血管診療技師(CVT)の資格を持つ講師役が必要だと考えました。



エコーマスター育成の様子



稻田陽司 臨床工学部長

臨床工学技士の1人にCVTを取得してもらい、現在、手術室などの現場を回って、本院、クリニック問わず、希望者へ技術を伝えています」と臨床工学部の稻田陽司部長は話す。

エコーマスター院内認定資格がきっかけでCVTに興味を持つ職員も出てきているという。そうした職員へ向け、CVT取得の後押しも強化している。

### II. フットケアナース

看護部では、専門性をもったフットケアができる看護師を育成するため「フットケアナース」という院内認定資格にも力を入れている。透析の患者さんの約半数は糖尿病性腎症で足の創傷も多いため、フットケアは重要だ。

「希望者は本院の創傷ケアセンターで研修し、知識と技術を修得すればフットケアナースとして認定しています。現在、本院に3名、5つのクリニックに1名ずつ配置しています。目の前の患者さんへケアが出来るよう各クリニックに少なくとも1名ずつ配置するのが目標です」と谷口弘美看護部長は話す。

週一回の終日研修を3ヶ月間、勤務時間内に確保し、専門技術向上のための教育を行っている。

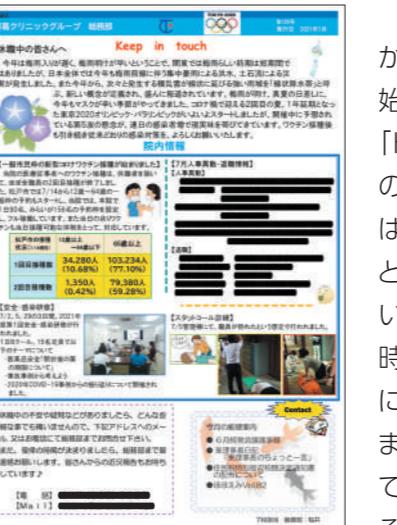
### 「使ってもらう資格支援」にリニューアル～利用件数が2倍に増加～

「2014年に設けた資格取得・検定助成金制度を2018年に改定し、より活用しやすい形にしました」と話すのは仲村部長だ。「受験料に限らず研修費なども助成の対象に加えました。また、資格を細かくランク付けし、助成金の上限も引き上げました。例えば、国家資格なら10万円が上限で、不合格の場合でもその50%の5万円が上限として支給されます。1度だけですが再チャレンジが認められており、同じ資格への2回目の挑戦でも助成を受けることができます」(仲村部長)。

職員のプライベート充実のため、仕事に直結しない趣味の資格でも上限3万円で助成を受けられる。加えて、2019年からは、業務に直結するものを限定としてパート職員にも適用を始めた。こうした取り組みにより、年間20件ほどだった利用件数が約40件へ倍増した。

### 働き続けてもらうための環境づくり

東葛クリニック病院では、「人材を大事にする」という初代理事長の設立当初からの考えが根付いています。人材を大事にしていることの表れとして、働き続けてもらうための環境作りにも力を注いでいる。



休職者へ毎月送付する「Keep in touch」

で人事異動や職場のトピックを伝えています」と仲村部長は説明する。

### 退職理由を分析し、採用を改善

看護師については、看護部長と看護主任、グループクリニックの看護師、総務部長の計6名からなる看護師確保委員会を毎月開催している。

「ここでは退職原因を分析して、退職を減らすための取り組みにつなげています。また、次の採用ではどのような看護師や看護助手を欲しいのかといったことも話し合います。資格や能力がある人がモチベーションを保てる業務分担が議題に上がっています」と仲村部長は話す。

### 価値観を問う。ギャップを埋める面談の工夫

職員面談においても、看護部では工夫をこらしている。その1つが「健康で働き続けられる職場環境」の条件を入職者へ問うことだ。「入職時のオリエンテーションで、『健康で働き続けられる職場環境とはどのようなものか』、それぞれの考えを箇条書きで提出してもらいます。3ヶ月後の正式な辞令交付の際にも、看護部長面談を必ず入れています。その時に入職時に本人が書いた箇条書きを見せ、もし大きなギャップがある時は、そこをどう埋めるかを話し合います。希望する人にはさらにその2ヶ月後、看護部長面談を設け話し合いを重ねます」と谷口部長は話す。

### 原動力は、職員の人生を担っているという責任感

職員の異動の際にも慎重に面談を重ねる。その原動力となるのは、仕事によって職員の人生が左右されることがあるという责任感だ。

「法人内の異動の際も、異動の2カ月後に看護部長面談を設定し、職員の話を聞くようにしました。看護部は年間20名前後の退職があります。人それぞれの働き方があり、やむを得ない場合もありますが、できるだけ働きやすい環境を整えて、退職者を減らしたいと思っています。異動させたことでその職員の人生を変えてしまうこともあるので、必ず直接話す機会を持って、結果を師長にフィードバックしています」と谷口部長は熱く語る。

### 部署を越えて、工夫を共有

臨床工学部では、年に2回の育成面談に面談シートを活用している。「部下と話す機会はあまりないので、育成面談を十分に活かそうと思いました。うちでは91名も部員がいるので、面談するのが大変です。面談する人によって内容にばらつきがあるのはよくないと考えて、面談シートを使い始めました」と稻田部長は説明する。自分のスキル、生活、将来のプランなど、面談シートに予め記載してもらい、それを元に面談をする。「看護部には以前から面談シートがあると聞いたので、それを参考にして臨床工学部用のものを作りました。看護部とは密接に関わって仕事をしていることや、看護部長の人柄もあって壁がないため、よく相談させてもらっています」と稻田部長は話す。

### 職員が不利益にならないよう、コロナ休暇を整備

東葛クリニック病院では、コロナ禍での職員への配慮も欠かさない。「ワクチン接種や発熱外来といった今までなかった業務が上乗せされて、職員には大きな負荷がかかっています。感染したり、濃厚接触者になったりし、出勤できなくなることもあるでしょう。そうした時に職員が不利益を受けないよう、コロナ休暇制度を設けました。有給休暇とは別に年間20日の休暇を取得できるようにしています」と仲村部長は話す。



谷口弘美 看護部長

# 病院機能評価受審の効果

## カルテの質が飛躍的に向上

### 内野 敬 病院長

1999年に病院を建て替えた時、せっかく病院を新しくしたのだから新しいシステムを導入しようと考えて、病院機能評価を受審しました。その時から5年ごとに受け続けているので、2019年でもう5回目になります。

受審してよかったですのは、カルテの質が非常に高まることです。医師も看護師もSOAP(「主観的情報」「客観的情報」「評価」「計画(治療)」の4つの項目にそって記載する)形式できちんと記載するようになり、詳細な記録がわかりやすい形で残るようになりました。実際に患者さんからのお問合せがあった際、医師や看護師が患者さんに話した内容が第三者への開示に耐えうる質の高さで記録してあったことで、しっかりと対応できました。

2010年頃には電子カルテを導入し、法人の全施設で共有するようにしました。独自形式の電子カルテを開発し、受審の度に改善を実行しやすいうように改良しています。例えば、ある程度想定される定型文を電子カルテに用意しておき、ボタンで選択していくだけで記録できるようにしています。機械にできることは、できるだけ機械にまかせたいと考えています。

1回目と2回目の受審は非常に大変でした。しかし、回数を重ねるうちに改善が必要なところは減っていき、3回目以降は少しの修正で済むようになっています。評価の際にも「よくできていますね」と言っていただけることが増えて、これでいいのだという自信になっています。ただ、受審をやめると自己流になりそうなので、第三者の目で定期的に確認していただくために、5年に一度の受審は続けるつもりです。

## 看護師長や看護主任の大きな成長の機会

### 谷口 弘美 看護部長

看護部では受審を教育の場ととらえ、勤務時間にしっかりと時間を確保した上で、師長や主任を、機能評価の受審に対応する「推進プロジェクト」や「評価プロジェクト」へ任命しています。



## 時代のニーズに気づくよい機会

### 仲村 孝雄 総務部長



受審は、その時代に社会が求めるものや患者さんが求めるものに改めて気づく、よい機会になっていると思います。

「評価プロジェクト」メンバーの若手・中堅職員は、自分が所属している部署から離れ、他部署や各委員会へ聞き取りに行くことで、他部署はこんなところに苦労をしているんだ、こういうところを工夫しているんだ、だからこういう形になっているんだということを改めて気づく貴重な機会になっています。機能評価のプロジェクトメンバーが成長していく姿を見ることで、次回の受審では自分もメンバーとして活躍しようと立候補してくれるのだと思います。

法人全体としても、自院を見つめ直すよい機会になっていると思うので、今後も受審をしないという選択はないと考えています。

## 病院概要

2021年12月時点

病院名	特定医療法人財団松圓会 東葛クリニック病院	理事長	東 伸宣	病院長	内野 敬
所在地	千葉県松戸市樋野口 865-2				
開設	1973年(昭和48年)4月				
標榜科目	内科、腎臓内科、人工透析内科、糖尿病内科、呼吸器内科、外科、血管外科、消化器外科、泌尿器科				
病床数	病床数: 95床	病院HP	https://www.tokatsu-clinic.jp/		

## 病院機能評価とは…

## 病院の質改善活動を支援するツールです。

患者さんの命と向き合う病院には、その医療の質を担保するために備えているべき機能があります。

国民の健康と福祉の向上に貢献することを目的とする公益財団法人として、1995年に設立された日本医療機能評価機構は、病院が備えているべき機能について、中立・公平な評価調査者チームによる「病院機能評価」審査を行い、一定の水準を満たした病院を「認定病院」としています。

評価を行う項目は「患者さんの視点に立って良質な医療を提供するために必要な組織体制」や、「実際に医療を提供するプロセス」、「病院全体の管理・運営体制」など、約90項目があります。信頼できる医療を確保することを目的に、評価調査者が病院の機能を評価することで、その病院の課題を明らかにして医療の質改善を支援するものです。



## バックナンバーのご案内



バックナンバーは評価機構のホームページよりご覧いただけます。  
<https://www.jq-hyouka.jcqhc.or.jp/tool/improve/>

- Vol.25 公益社団法人鹿児島共済会 南風病院 (2022年1月発行)
- Vol.24 順天堂大学医学部附属順天堂医院 (2021年10月発行)
- Vol.23 医療法人 桜十字 桜十字病院 (2021年8月発行)

スマートフォン・タブレットはこちらから



## その他の活動

評価機構では質改善活動の支援として様々な活動を行っています。



詳細はホームページをご覧ください ➡ <https://www.jq-hyouka.jcqhc.or.jp/>

## Improve Vol.26 認定病院の改善事例紹介シリーズ

一般病院1(主たる機能)、慢性期病院(副機能)

2022年3月発行

発行: 公益財団法人 日本医療機能評価機構

〒101-0061 東京都千代田区神田三崎町1丁目4番17号 東洋ビル

TEL: 03-5217-2326 (評価事業推進部) <https://www.jq-hyouka.jcqhc.or.jp/>

E-mail: jushin@j cqhc.or.jp

スマートフォン・タブレットはこちらから

