

☆ キラリと光る☆ 病院マネジメントのヒント

2019年5月31日号

=vol.25=

～ごあいさつ～

こんにちは。ホワイトボックス コンサルティング部の阿部勇司です。梅雨入り前だというのに、まるで夏のような暑い日が続いた先週末、トランプ大統領来日のニュースを多く目にしました。賛否両論ある大国の大統領ではありますが、72歳という年齢にもかかわらず、3泊4日のハードスケジュールを消化していくのは並みのことではなく、さすがに見習わなくてはならない部分もあったのではないかと思います。健康管理は大事ですネ。

さて、今回の《☆キラリと光る☆ 病院マネジメントのヒント》は、次の内容でお届けします。

【目次 (Contents)】

- ◆今号の注目 Topic : 「様式9の勘どころ」
- ◆WB's Opinion : 「有給取得率の向上と人材育成」
- ◆お知らせ
- ◆編集後記

*本メールは、ホワイトボックス（株）コンサルティング部スタッフと名刺交換をさせて頂いた皆さま及び弊社がサイト運営している、ドクターレジャーボックスのWebサイトに無料会員登録された皆さまへお送りしています。配信停止を希望される方は、お手数ですが本メール文末にある購読解除手続きへお進みください。

【今号の注目 Topic】

▽様式9の勘どころ

看護師さんの獲得よりも看護補助さんの獲得の難しさを多く耳にするようになって久しいですが、病院最大組織である看護部の員数管理は働き方改革を伴い、ますます重要なポイントになってきます。今回のTopicでは、食わず嫌いの方も多い「様式9」について、その概要とポイントを考えてみました。

<http://bit.ly/2ECtoY9>

【WB's Opinion 「有給取得率の向上と人材育成」】

自動化された工場では大半の成果を機械が担いますが、病院では、すべての機能を果たす

重要な資源はヒトです。人を大切にしない組織は成果を継続してあげることができません。

さて、医療機関では恒常的に看護師さんが不足しているために、いつでも退職することができるといわれています。以前我々が関与した病院では、有給取得率が90%あったにもかかわらず、退職者が続出していました。不思議に思って調査をしてみると、ある病棟の看護師さんだけが突出して退職していることが分かりました。さらに詳しく調べてみると、その病棟では有給休暇を取れるのは4年目以降の看護師だけで、それ未満の者は有給をとれないという暗黙のルールが存在していたために、異常なことに、個人別にみれば有給取得率が0に近い看護師さんが多数存在していました。

もちろんこれは古い話であり、先ごろ改正された働き方改革により、4月以降はすべての従業員が有給取得を年5日以上取得することや、有給休暇の付与日や残日数は従業員ごとに管理することなどが求められますが、当時、この病院が有給取得率を個人別に管理しだしたのはそのときからです。

こうしたことが起こってしまった背景には、その病棟の責任者である師長の指導が正しく行われていなかったことも判明しました。看護部長は師長を異動させ、新しい師長を責任者にしたうえで、病棟の運営を任せました。退職者は減少し、病棟運営が円滑に行われるようになったと思った矢先、再び事件が起こります。

数人の若い看護師さんたちが、「この病院には教育システムがなく、また大半の医師は看護師に何かを指導することもせず、私たちはいつも何か足りない状況におかれている」と声をあげたのでした。“成長できない組織にはいたくない、限られた時間を有効に使うためには活力の高い病院に移りたい”、という本音が垣間見えた瞬間でした。

看護教育でいえば、少なくとも新人のプリセプティング、卒後研修、ラダー、職務基準やマニュアルを基礎とした教育カルテによる職場内教育や、集合教育等が行われる必要があります。そして、なによりも必要なことは、組織幹部が人を育てよう、人材育成をしながら病院の地域貢献を図ろうという意識をもつことが大切です。

病院幹部にそうしたマインドがない病院に人は定着しません。病院の機能を考え、どのような人材が必要なのかを検討したうえで、それらを満たす職員を多数養成する。厳しい医療環境を迎え、そうした対応を行うことが病院幹部には求められています。

【お知らせ】

▽病院マネジメント講座（Web 講座）のご案内

<http://media.manabilabo.com/wbox/>

私たちは、急性期病院をはじめ、回復期、慢性期、外来診療所、在宅療養支援診療所等 100 近い病院や診療所、介護施設の支援をしてきました。各医療機関には様々な課題がありましたが、結局は皆同じテーマに収斂することが分かりました。

「人がどのように力をつけ、組織の中で役割を果たすのか。またリーダーとして成果をあげていくのか」ということが最も大切なテーマです。

私たちがつくってきたことのなかに、皆さんの参考になるものがあればという思いから、本講座をはじめました。院長や事務長、看護部長をはじめとした医療機関のマネジメント層だけでなく、病院との取引をしたいという多くの企業の営業マンや士業の方々にとっても、役に立つ内容であると理解しています。マネジメントに興味をもっている多くの方々の一助になれば幸いです。

【編集後記】

働き方改革の波は、今後どこまで浸透していくのでしょうか。その波が、本来私たちが持たなくてはならないものまでも押し流してしまわないか、正直、個人的には一抹の不安があります。肉体的にも精神的にも人を追い詰めてしまうような働き方は、当然是正されるべきでしょう。しかし、やるべきことすらやらなくなってしまう、あるいはできなくなってしまう、はてはそれを盾にやらない理由を正当化してしまう、という負の連鎖だけは避けなければなりません。

すでにできあがっているものであれば、流れに乗って巡航するのに大きな力は必要としませんが、物事の初動の場合には、より大きな力を必要とするものです。一人ひとりにかかる負荷は、人数と個人の能力にも依存するのでしょうかから、人手不足の折とはいえ、人材採用に安易な妥協は許されない環境になったともいえるのでしょうか。

▽ご意見・お問い合わせ

本メールマガジンは自動配信システムを利用して送信しております。そのため送信元のメールアドレスに返信しても届かない場合がございますので、ご意見・お問い合わせ等につきましては、お手数ですが以下のメールアドレスまでご連絡ください。

✉ support@whitebox.co.jp

▽登録解除フォーム

メールマガジン購読解除を希望される方は、下記のフォームから手続きをお願いします

<https://goo.gl/QWL7dE>

▽ホワイトボックス(株)メールマガジン「☆キラリと光る☆ 病院マネジメントのヒント」
は毎月15日と月末に発行予定です(該当日が週末の場合は、週明けに発行します)。

発行：ホワイトボックス株式会社 コンサルティング部

HP <http://www.whitebox.co.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座1-20-11 銀座120ビル7階

☎：03-6278-8741

*掲載記事の無断掲載を禁じます

Copyright ©ホワイトボックス株式会社 All Rights Reserved.