

医療の質向上のためにユニークで先進的な取り組みをしている病院を紹介しております。

「わかてん」で横のつながりを

藤枝市立総合病院

若手職員による病院改革・改善プロジェクトチーム「わかてん」は、2009年5月に発足しました。医師2名、看護師4名、技師2名、事務2名という異なる職種の若手職員10名で構成されています。「わかてん」という名前は、若手職員10名（テン）から命名されました。原則、病院勤務3年以上で、27歳以上40歳未満がメンバーとなります。

08年1月に就任した毛利博院長は、これまでにさまざまな改革に取り組んできましたが、若い感覚で病院の改革案を考えてもらいたいとの思いから、この「わかてん」プロジェクトを始めました。

活動期間は約9か月で、メンバーは毎年入れ替わります。4～5月に各部署からメンバーが選定され、6月から活動を開始します。そして活動結果について翌年1～2月に発表します。14年度は1月に病院幹部で構成する運営会議での発表、2月には市役所に出向いて市長も出席する幹部職員会議での発表、その後、院内全職員の前での発表と続きます。

活動の進め方としては、それぞれが今まで個別に考えていた改革案を出し合い、実効性の高いもの、改革効果の高いものを研究テーマとして選出します。次にそれを実行すれば病院がこんなに改善されるという効果についてメンバー全員で考えます。そのうえで現状を調査し、実行計画を立てます。そして、発表された方針は関係部署に伝えられ、可能なものから順に実行に移されます。

14年度は、「患者さんに選ばれる病院、医



療スタッフに選ばれる病院」を目指して、その取り組み方針について検討しました。13年度までは、チームを構成するそれぞれの職種が均等に分かれた5名ずつの2つのグループで活動していましたが、14年度は10名が1つのグループで活動しました。これまでに58の提案がなされ、そのうち63.8%にあたる37の提案が実施されています。

全体の運営に携わる病院総務課の鈴木主幹は、「とかく縦割りになりやすい組織において、異なる職種の横のつながりができたことが『わかてん』の大きな成果である」と述べています。過去の好事例としては、お互いに褒めあう「Good Job Card」の導入や、接客の心得を学ぶための東京ディズニーリゾートへの新人研修の実施を挙げています。

今後の展開については、「より患者さん目線に立ったものにしたい。また発表を予算策定の10月にできるよう前倒して実施できるようにしたい」（同主幹）と考えています。予算の裏打ちがあれば、活動の成果もより大きなものになることが予想されます。

（企画部 林 秀行）

藤枝市立総合病院

静岡県藤枝市駿河台。許可病床数564床。2004年9月認定第MB0102号（複合B）、09年10月認定第MB102-2号（一般500床以上）、14年10月認定第MB102-3号（一般病院2（500床以上）（主たる機能））。