

教育グループ 4(部長会) 平成 28 年度 第 3 回 議事録

【年間テーマ：リーダーとしてのマネージメント能力を高めるためには・・・】

平成28年8月12日提出

日付	平成 28 年 8 月 6 日 (土)			
場所	セントラザ博多		記録者名：仲眞 裕子	
	原土井病院 関 和雄	有吉病院 福本 京子	東福岡和人会病院 坂田 加代子	津屋崎中央病院 小川 絹代
	福西会病院 財津 幸枝	東福岡病院 佐藤 和代	福岡みらい病院 大石 恭代	永野病院 仲眞 裕子
テーマ	職員満足度調査、ストレスチェックについての取り組み			
議論 各病院での取 り組み	<p>◎職員満足度調査を施行されている福岡病院より発表</p> <p>平成 18 年に患者満足度施行したら、職員もしたほうが良いとの声があり開始、今年で 10 年続いている。当初、回収率が 90 パーセントあったのが、今年では 66 パーセントに→その理由に、毎年同じことの記述内容が多くなった（上司や給料の不満）また、意見の集計が大変になってきたことで、答えやすいように番号を記入にして、また、項目も減らした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改善例を募集した。 <p>意見要望があった場合は、経営会議で検討する、 改善したことは、掲示や院内 LAN にて表示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・別の病院で、満足度調査ではないが、パワハラをする医師がいて、職員にアンケートをとり、気づいていない医師に対し意識になった。 ・接遇のアンケートで、結果が悪かった部署があり、その部署の離職率が多くみられた。看護職は、忙しいと言いつつも辞めずに在籍している。 ・他の病院でも職員の満足度調査をしなければならないと思う反面、怖くて出来ないというところもあった。 ・看護部長が個人面談をする。その前に、主任・師長から個人の強みの意見を聞いておき、その内容を伝えると「こんなふうに見てもらっている」という思いが、個人の意識も士気も高まる。涙するスタッフもいた。 			

	<p>◎ストレスチェックの取り組みについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・50人以上の事業所において、今年の11月までに、ストレスチェック制度が義務化された。業者委託でされた病院、自分の病院で取られたところ、まだ準備しているところもあり、回収率が100%から50~60%とそれぞれ。 ・産業医との面接を受けるストレス該当者はいるが、受ける職員は数少ない。 ・『心の相談室』という専門の診療を設けて相談が出来る場所を確保している病院もある。(数人利用している職員がいる。)
結論	<ul style="list-style-type: none"> ・職員満足度調査などやることに意義があると思われる。 ・リーダーとして、マネジメント力を身につけ、より良い質の向上を目指し手本となる行動・言語を職員に示唆する。 ・主任・師長は、なかなか褒めることをしらない、出来ない。褒めたらどんな変化が起きるかをみていかなければならない。
次回討論項目	<p>師長・主任会議などの進め方や内容について</p> <p>マニュアルの活用法について</p>

抑制廃止とケアの質を高める会 事務局

E-メールアドレス info@famcf.jp

(FAX.092-691-3961)

【年間テーマ 】

平成 年 月 日提出

日付	平成 年 月 日 ()			
場所			記録者名：	
出席者 (敬称略)				
テーマ				
結論				
決定事項				
備考				
次回討論項目				

抑制廃止とケアの質を高める会 事務局

E-メールアドレス info@famcf.jp

(FAX.092-691-3961)