

医療タイムス

週刊医療界レポート

2012.6/4 No.2062

特集

統合医療 急展開の予想!

難関あるも国立機関誕生に期待



タイムスインタビュー

多くの医療者が現実と理想に葛藤している
小説を国民の理解を深める媒体に

作家

久間十義氏

タイムスレポート

第13回富士通病院経営戦略フォーラム
患者中心のシームレスな連携は
退院調整に大きなカギが

Top News

総合合算制度を検討 厚労省
抗がん剤創出へ第一三共と包括提携を結ぶ 国立がん研究センター

医師だからできる経営実践術

勝つための必須項目 その11

全職員参加のミーティングを

今回も前回に引き続き「内部管理」です。医療機関の方向や問題を解決する意味でも重要な「ミーティング」についてお伝えいたします。私も勤務医時代には複数の会議やカンファレンスに定期的に参加し、ディスカッションを行っていました。ミーティングは、組織において最も重要な人間と人間との間の意思を伝達する手段です。通常、病院やある程度の規模の医療機関では部門ごとに定期的なミーティングが行われています。そして部門ごとから得られた問題や情報を統合して病院の運営に生かします。

問題は、各部門内でのミーティングが主体となるため、他の部門の情報や問題点が把握できないことです。「部門ごとでのミーティング」→「方針・解決策」→「管理者」→「他部門の管理者とのすり合わせ」→「解決策・方向性の決定」というようなプロセスを経なくてはなりません。時間的なロスが大きい点と問題の本質が隠れてしまう場合があります。しかし、実際このようなプロセスでミーティングを行っている施設が比較的多いことも事実です。

では、どのような形式のミーティングが良いのかということですが、ミーティングを行う意味から考える必要があります。定期的なミーティングは、その期間内に生じた問題点の把握と共有、今後の方向性（予定）の検討と共有です。そして、最も重要なのがミッションの再確認です。言うまでもありませんが、ミーティングは意思疎通を図り、情報を共有する上でまたとない機会です。その機会を利用してミッションの再確認を行う必要があると思います。提供する医療は患者ごとに異なります。基本方針を掲げても医療機関本来のミッションから必ずズレが生じてきますので軌道修正しなくてはなりません。そのために定期的なミーティ



放射線科専門医

(株)SEM medical solution代表取締役
医療法人社団南星会理事長（湘南な
ぎと診療所、湘南ライフタウン診療所、
湘南なぎと訪問看護リハビリステーション）

しま 栄治

1969年生まれ、1994年東邦大学医学部卒業、国立病院機構災害医療センター放射線科医長を経て、2005年(有)SEM medical solution設立。2007年湘南なぎと診療所開業。

ングを利用してミッションを再確認し、何度もインプットさせることで職員自身が自ら軌道修正できるように誘導しなくてはなりません。つまり、定期的なミーティングは部門ごとではなく、全職員参加型が望ましいということになります。

私の診療所には100人を超える職員（医師、看護師、事務、ソーシャルワーカー、運転手、PT/OP/ST）が在籍しておりますが、ほぼ全職員参加型の定例ミーティングを行っています。①情報の共有スピードと問題解決スピードが速い②異なる視点での意見や評価がその場で得られる③職員のモチベーションを高めることができる一などが利点といえます。さらに全く異なる部門からの意見が思わぬ解決のヒントとなることが多々あります。また、情報が湾曲して伝わらないため、決定事項に関しても全職員のコンセンサスがその場で得られることから運営がスムーズになるということも利点として挙げられます。ただし、最終決定は管理者が行います。

さらに、医療部門（医師、看護師、ソーシャルワーカー、事務）、訪問看護リハビリ部門（看護師、PT/OP/ST、事務）、ドライバー部門の部門ごとでも定例ミーティングを行っています。管理者としての問題点の把握と情報共有が主な目的です。今後の課題は、ミーティング時間の短縮を考えており、椅子に座らないミーティングを実現したいです。職員のプレゼン能力の向上も期待したいと思います。