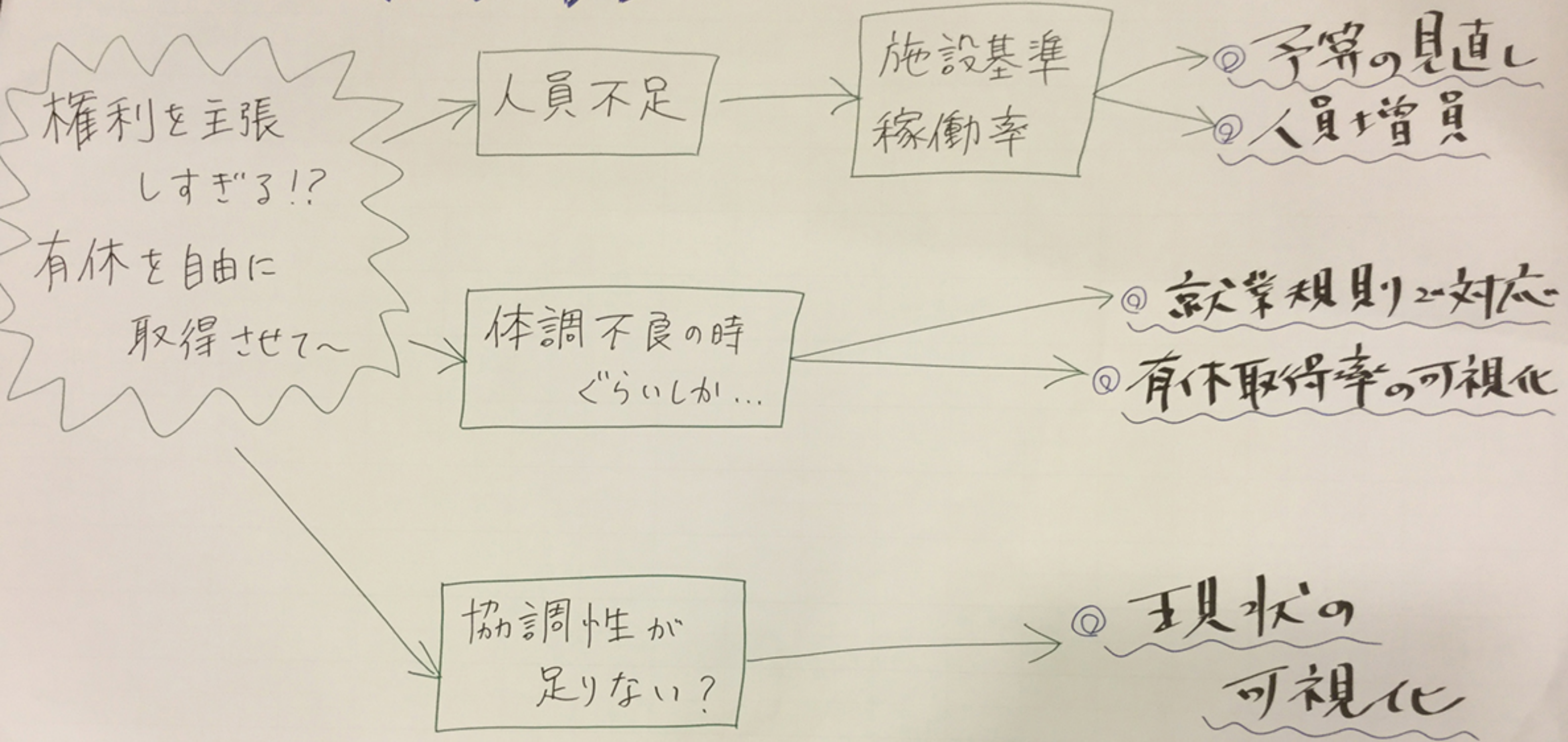


チーム ブラック



Team Onedafull ☺

影響 (外部要因)

業務
整理の
不十分さ

① 個人の
仕事

リハ部内

- ・ キャパシティ
- ・ スキル

業務
遂行力

- ・ 過負荷
- ・ 担当件数が多い
- ・ 人員不足
- ・ 教育体制^{不足}
- ・ 時間の確保

② 個人
以外の
仕事

リハ部内

- ・ 情報収集不十分
- ・ 他部署からの
依頼が多い

教育システムと
その時間の確保

③ 委員会
の仕事
(他部署)

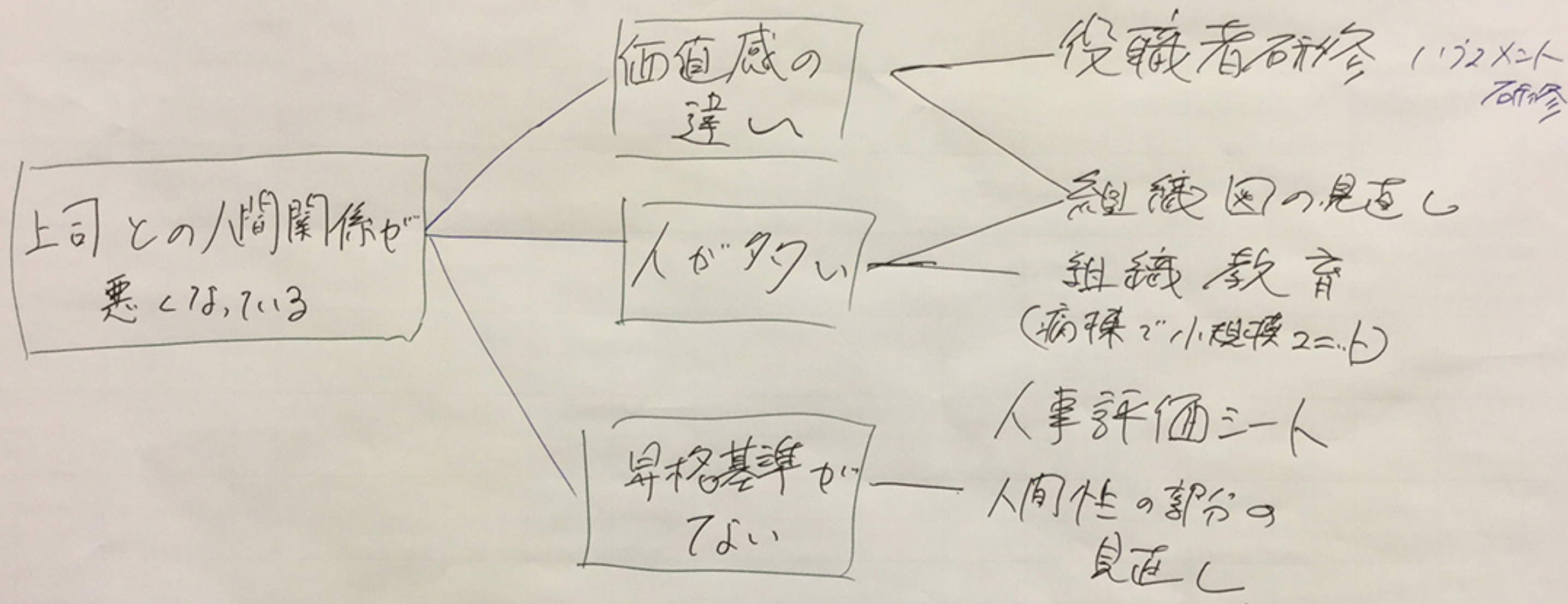
④ 院外
の仕事

① → ④
段階的に

現場での対応

- ◎ 何にも「ただ時間がかかっている」
- ◎ 指導体制: OJT
- ◎ 指導者との情報収集
- ◎ 面接・フィードバックの機会を持つ(作る)

11班 チーム名 日本横断



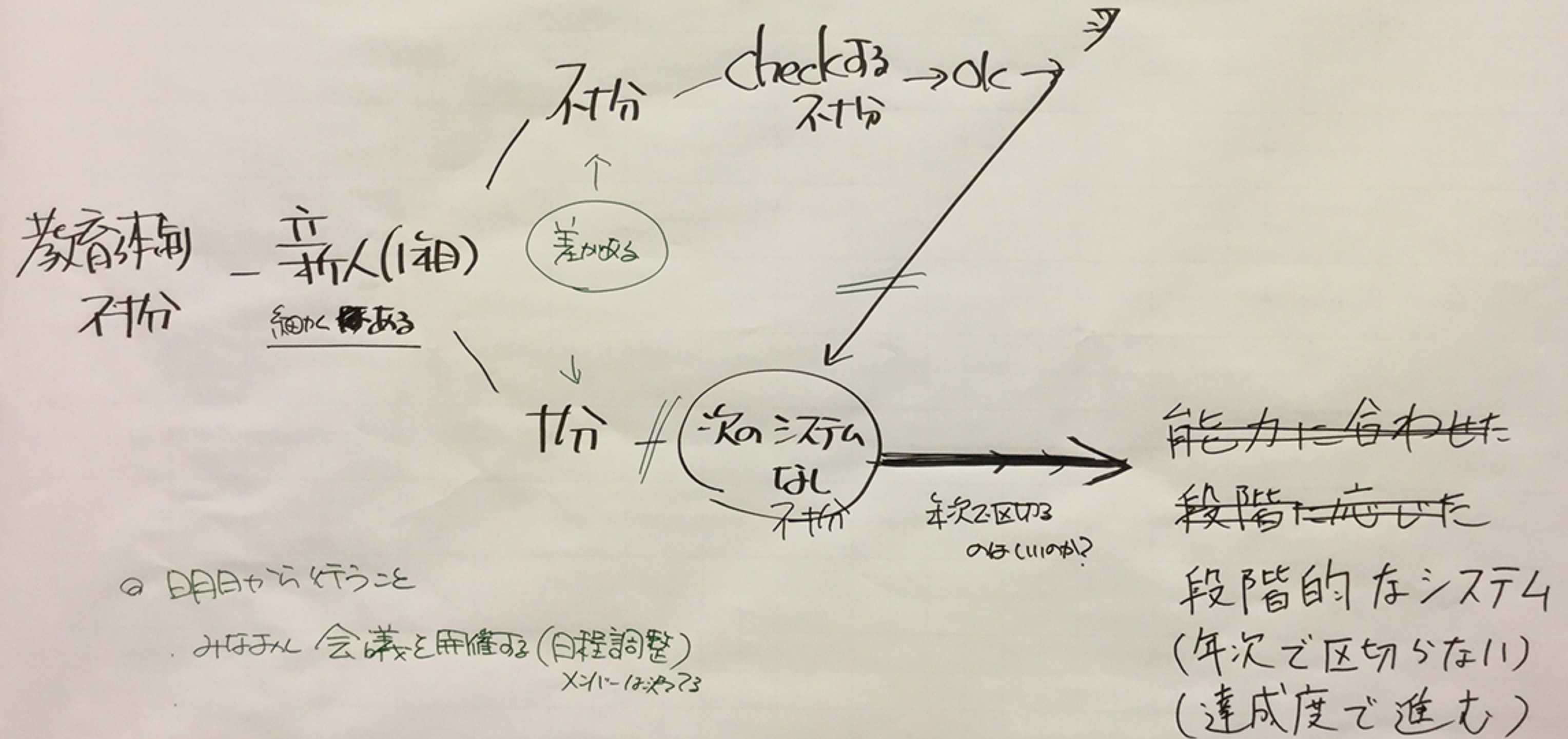
※ 上司と部下が親密な関係になりすぎる害もある。

・ 仕事 役割 分担 など 定まらう

11/22 X21 12月 7/8/9/10 → 11/22 X21 教育

チーム ブラインド

Goal : 個々の職員は能力にふに教育体制の確立



8 班

～次世代の 管理者育成～

3年後
リーダーがいらない

なりたくない
(気もちがない)

- 仕事内^容がわからない ①
- 楽しみがない ②
- 自信がない ③
- 仕事量が増える ④
- 責任が増える ⑤

能力がない

- セラマネ研修 ⑧
- 教育システムがない(中期教育) ⑥
- リーダー業務マニュアルがない ④

人材がいらない

- 異動 ⑨
- 雇用 ⑦

時間
かかる

- ⑦雇用(リーダークラス)
- ⑧セラマネ

- ④リーダー業務マニュアル
- ⑥研修計画
- ④業務整理
- ⑤委任

- ⑥研修(外部講師)
- ②給与・待遇

- ⑨異動 ⑤フォローアップ
- ③認める ③誉める
- 笑顔 ☺

コスト からない



薩長同盟

タイトル：転倒対策を多職種で協力していく為に
考える

現状：転倒対策がリハビリ任せ

理想：病棟スタッフ全体で考える

連携が取れない

マンパワー不足

量 人数が居ない[×]

質 知識を持ってる[×]
人が居ない

知識不足

物品の使い方が分らない[○]

患者さんの病態像が
見えていない

時間不足

リハとナースが[×]
話し合う時間が無い

時間が合わせ[○]
ずらい

×：時間がかかる。難しい。

△：ちょっと時間がかかる。

○：すぐに出来る。

対策

転倒が起きた後、話し合う時間を不目談して

物品の使い方を説明しながら 場を共有することから始める。

愚痴10

システム

伝達ルートが明確でない

伝達ルート提示

伝える時間・場所がない

会議や報告機会の
の定期化

上司が現場の業務を
理解していない

理解するための
時間を作る
(ミーティング・現場へ)

上司が部下の能力や個性を
知らない

面談・飲み会

部下が上司に不満がある

上司の仕事の
見える化

部下は上司の仕事
立場を知らない

組織の方針

管理職

育成システムの構築

上からの
情報伝達が
うまくいかない!!

テーマ: タイプの違う2人の職員どちらを昇進させる

~保守的なAさん, 攻撃的なBさん~

PROS
◦ 協調性⊕メンバーとの信頼⊕

◦ リーダー3年目. チーム運営慣れている.

A
さん

CONS

- 責任感はあるが、ムラがある.
- 保守的. 新しい取り組みに消極的
- やらなければならぬ事を放置することあり.

責任感⊕指導力⊕

◦ 中途採用. 他部署の様子を知っている.

◦ 知識も豊富.

◦ 指導力熱心

◦ 自己分析能力に足りていて. 対策を考へる事ができる.

B
さん

◦ 攻撃的 (一生懸命だが)

◦ リーダー 1 年目 (キャリー一杯一杯になることあり)

◦ 発想やアイデアを一旦ワールダウンさせる
ワンワッシュンできる仕組み.

結論

サポートアップできる仕組みを
作ったうえで

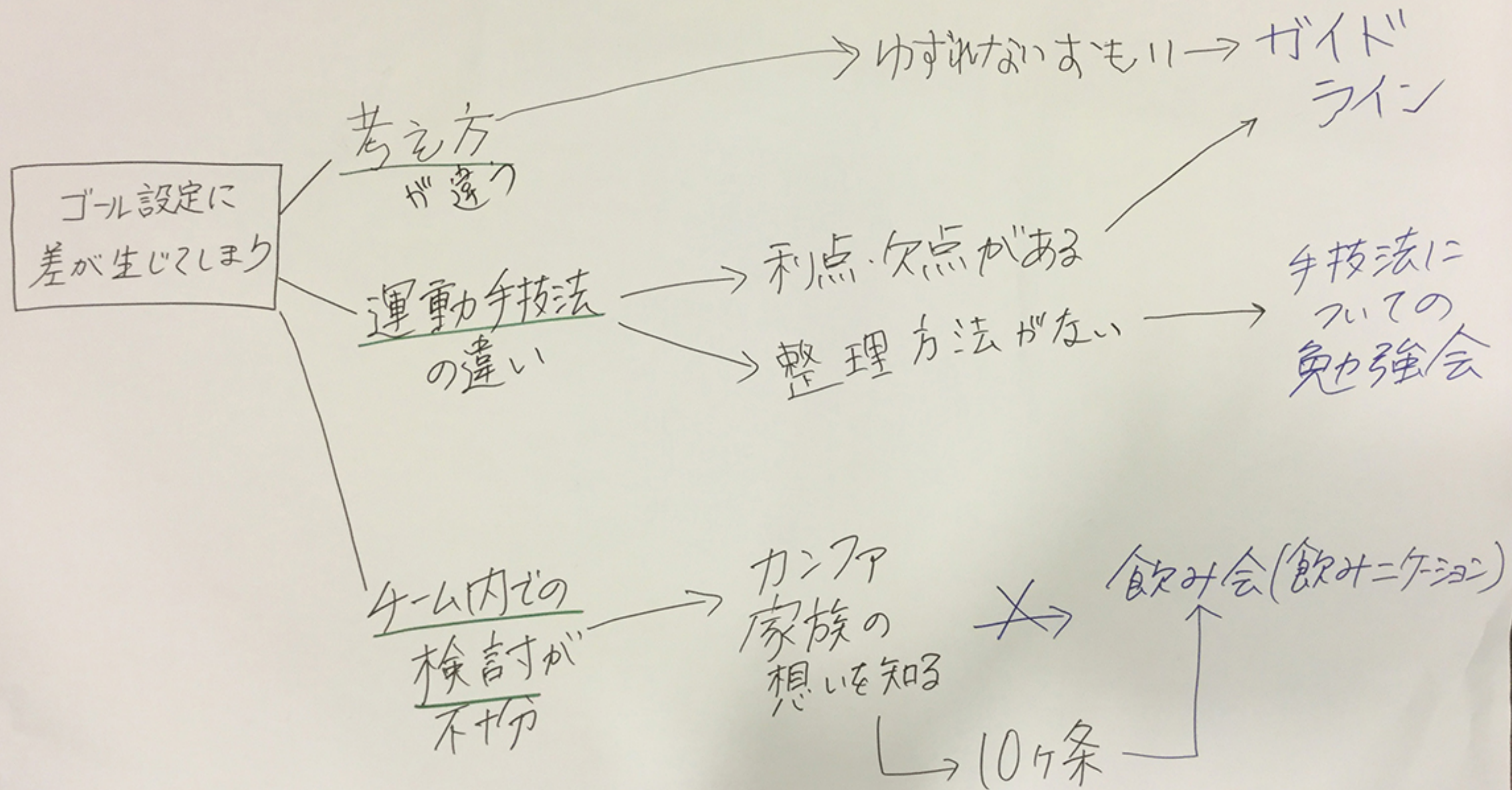
Bさんを主として
推す

セラムネ
レツド

ゴール-705

「0さんと若い衆」

方針の違い



Group 2 ほぼ西日本

程良い頃に中堅層が辞めていく...

システム

◎ 活躍する場がない

◎ 新人教育が優先されちゃう。

◎ 中堅教育システムがない。

◎ 新人教育と
荷ってもらう
(丸投げばかり)

「中堅で大事」
と共有する

◎ 中途採用プログラム
を新人教育と別!

◎ フォロワーチームを
作ってリーダーに
抜擢する

誘惑

◎ キャリアアップが望めない

◎ 組織に魅力を感じ
られない

◎ マネリ感 (隣の芝生は青い)

◎ やりがいいが
持てる

(ローテーションで
モチベーション維持)

(新しい役割を)

◎ リーダーが生き生き

ライフスタイル

◎ Uターン

◎ 結婚・出産

◎ 職場恋愛 おすすめ

◎ ロールモデルの提示

◎ 時短と託児所

Active 3

「転倒・転落予防」

転倒 転落 多発

システム

マンパワー

環境

対策
立案

情報
共有

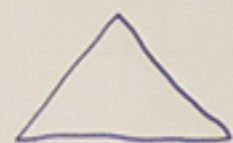
Ns.人数 6:1
+
CW

センサー

レベル
共有

マニュアル
作製

アセスメント
シート



コスト

・人員を増やす

・センサー類の購入

・マットを敷く

・委員会を立ち上げる

・マニュアルを作る
(定期的な対策の
見直しをするシステム)

・朝のミーティングで
リスクの高い患者のリストを
読み上げる

・KYT

・ベッドサイドに掲示

・インシデントの周知

時間

チーム: ラッキー7

『時間外勤務の短縮に向けて』

① 仕事の能差
標準化したものがない — マニュアル作成 標準化した書式の作成
ノウハウを伝達していない — 教育 OJT (マニュアルにない事も教える)

② 業務量の
かたまり
業務量分担がされていない — 業務の把握
業務分担の見直し

時間外勤務
が多い

人員不足 — 採用計画を立てる
人材不足 — 教育システムの見直し
外部から指導をうつる (下田先生に来てもらう)

③ 業務が多い — ルマがある — 単位以外で収益をあげる方法を検討する
ルマを減らすよう上層部にかけあう

④ 個人意識 — 時間外勤務に対する知識がない — 面接し就業規則を伝える
最悪 過労死



TOKYO 2020
(3年間)

までに『残業ゼロ』

平成が終わるまでに(1年後)週3日定時帰宅!!