

第三者評価受審を通して 「気づいたこと、変わったこと」

白河厚生総合病院 臨床研修センター 高橋理恵

はじめに

Prologue

白河厚生総合病院の概要

overview



みなさん
こんにちは！

- 募集定員 6名 (2010年～)
- 病床数 451床
- 事務担当者 2名 (兼務)

本日お話ししたいこと



1 受審に至った経緯



2 いざ受審



3 受審後の変化



4 受審後のリアル

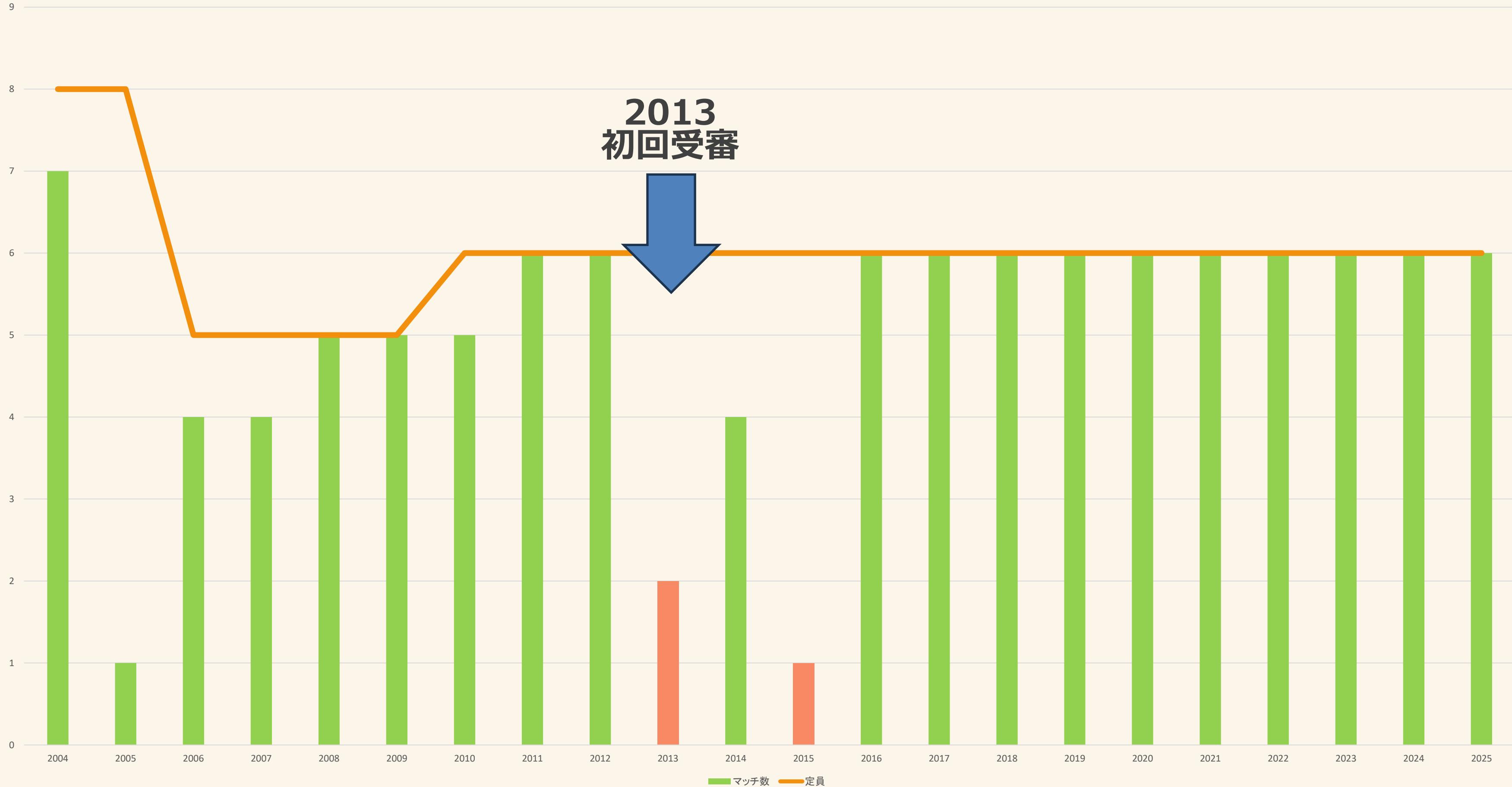
— メリット・デメリット —



5 結語

1. 受審に至った経緯

【マッチング数の推移】



第三者評価受審のきっかけは…

マッチング数減少の危機

研修プログラム改善の必要性

現状のプログラムに課題があることを認識し、抜本的な見直しが急務でした

客観的評価の重要性

第三者による専門的な評価を通じて、真の問題点を把握したいと考えました

2. いざ受審

訪問調査当日のスケジュール

9:50 サーベイラー（3名）到着 ⇒ サーベイラー打合せ ⇒ 書類確認

10:30 合同面接調査：院長・プロ責・副プロ責・看護部長・事務長・事務担当者が集められ、事前に提出した書類や当日確認した書類について質問される

12:05 昼食

12:50 内科系病棟・外科系病棟それぞれの指導医・指導者・研修医の面接
研修医は症例提示あり

13:05 院内ラウンド（一般外来・救急外来ではインタビューあり）

14:40 研修医インタビュー（30分程度） ⇒ 指導医インタビュー（20分程度）

15:35 サーベイラー会議

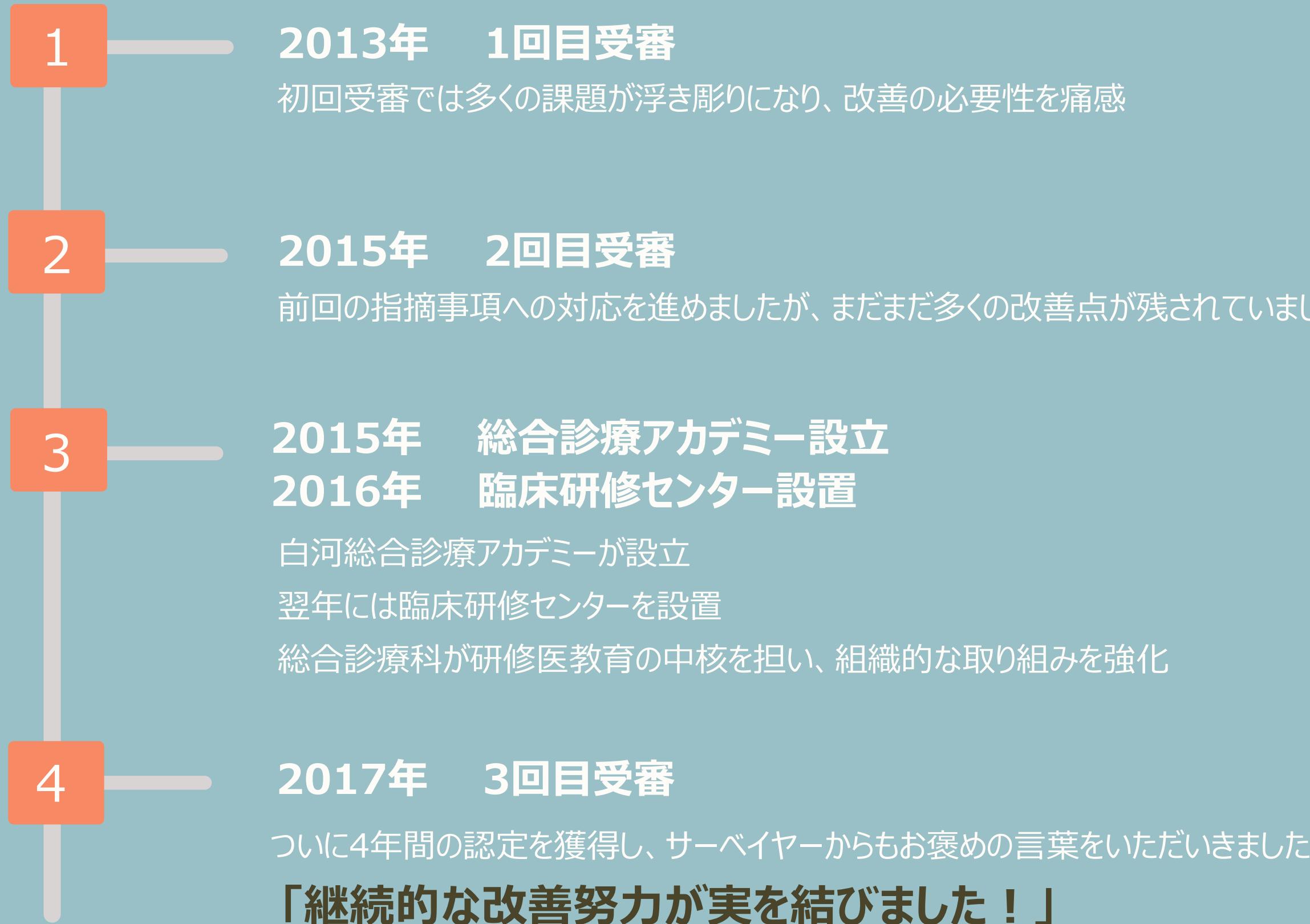
16:20 講評・意見交換

16:45 終了

関連書類をすべて
会場に集めて
確認されます

膨大な事前提出資料は、訪問調査のおよそ1か月前までに郵送で提出

受審を重ねる中での歩み



大変だったこと

膨大な資料準備

事前提出資料の作成に多大な時間と労力を要した

数値の裏付け確認

すべてのデータに根拠と正確性が求められ、詳細な検証が必要だった

課題の発見

準備を進めれば進めるほど、想像以上の不足点が明らかになった

得られたこと

客観的な現状把握

自院プログラムの真の強みと弱みを第三者視点で理解できた

専門家からの学び

サーベイラーから貴重なアドバイスと改善提案を得ることができた

3. 受審後の変化

JCEPを意識した日常へ

受審を通じて、日常業務におけるJCEP基準への意識が大きく変化！！

事務担当者の意識改革

「JCEPだと、どうだっけ？」

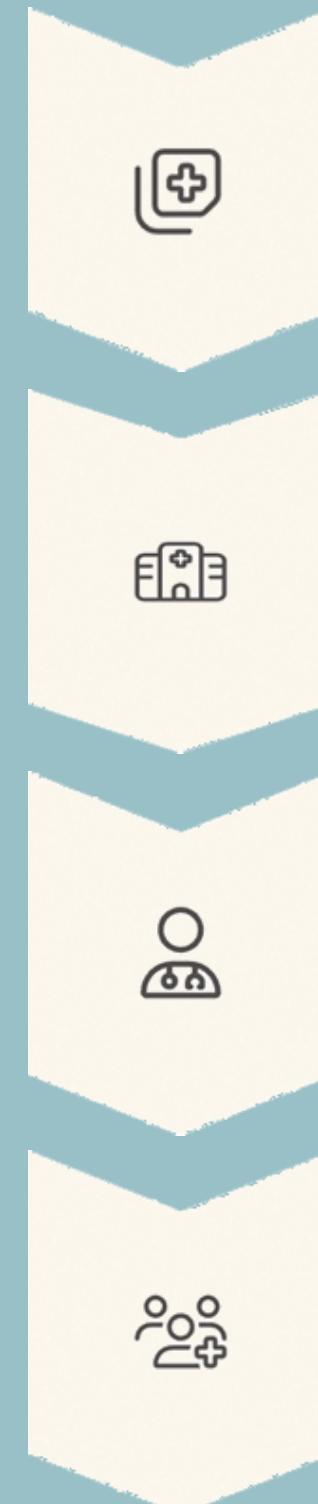
院長・プロ責の関与

委員会で取り上げられる機会が増えてきた

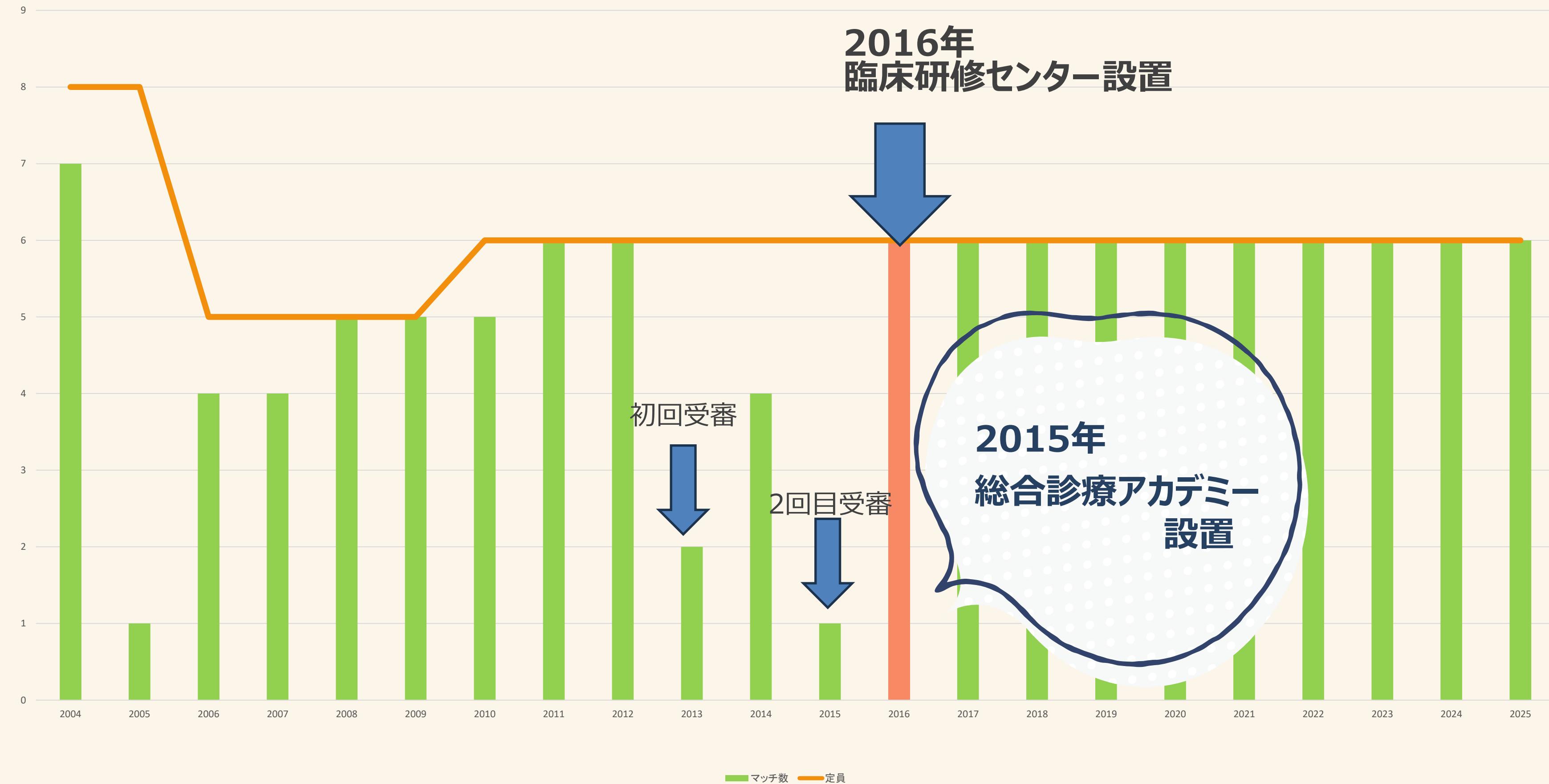
指導医の協力体制

「ああ、あれね」と理解 ⇒ (しぶしぶ) 協力

プログラム質向上



【マッチング数の推移】



4. 受審後のリアル —メリット・デメリット—

メリット

1

客観的な現状把握

強み・弱みを第三者視点で正確に把握できる

2

職員の改善意識向上

スタッフの質向上への意識が高まる

3

指導医への働きかけ

JCEPを根拠に指導医への協力依頼が効果的に行える

4

多職種連携の拡大

研修医とコメディカルスタッフのつながりが深まる

5

情報収集の機会

6

10年連続フルマッチ達成！

最終的に研修医確保の目標を達成することができた

デメリット



人的負担

特に事務担当者への業務負担が大幅に増加



金銭的負担

非会員の初回受審は900,000円！

更新でも800,000円

まとめ

継続的改善の機会

受審は大変ですが、プログラムの方向性を確認する貴重な機会です

第三者視点の価値

外部からの客観的な評価が質改善を効果的に後押しします

定期的見直しの重要性

継続的な自己評価と改善のサイクル構築に非常に役立ちます

 第三者による評価の受審は「ゴール」ではなく

プログラムの質の改善と
フルマッチ継続の手段

5. 結語

結語



専従担当者を配置できないため、研修事務にかけられる時間が限られており、**知識不足・情報不足が懸念**されていた



第三者の視点による客観的な意見を聞くことで、**定期的にプログラムを見直し、緩んだ手綱を締める**きっかけになっている

とても大変ですが

やってよかったです！

個人的には、

ご清聴ありがとうございました