

CQレポート

Vol.2

桜十字大手門病院（福岡市中央区）

100床 回復期リハビリテーション病棟/60床
障害者施設等一般病棟/40床

実施日時 2024年9月4日

大手門病院対応 安東事務長
角野看護部長
土井すのこ共創課課長 他





グループの強みを生かし、グループ全員でつくる、 “質向上スパイラル”

桜十字グループは約9,000名が働くグループへと大きく成長しました。私たちにとっての財産は、病院事業・予防事業・高齢者事業などヘルスケア分野を中心に多岐にわたる事業を開拓している多くの仲間がいることです。そして、各現場には、地域に選ばれる病院・施設・事業所になるために積み重ねてきた、たくさんの努力と工夫があります。

私たちCQ推進部は、この優良事例発見ラウンドを通じて、皆さんにこれまでに蓄積してきた努力と工夫を全グループに発信することで、質向上のスパイラルを作っていくことを考えていました。

1つの病院だけでゼロベースから考えるのではなく、グループの強みを生かし、仲間たちの知恵と工夫から、さらに良いものへと進化・改善させていく。このスパイラルが、私たち桜十字グループを日本一のグループへと押し上げてくれるはずです。

Contents

Sakurajyuji Otemon Hospital.



- 01 異なる文化を融合し、新しい病院づくりへ
- 02 入院相談の即日回答で紹介元病院の信頼を獲得 !!
- 03 人工呼吸器装着の患者さまの入浴を実現 !
- 04 地域の賑わいや安全安心の拠点づくり
- 05 私がやらねば！ドライバー不足解消への道
- 06 大手門の“good practice” [環境整備 & 美花隊]

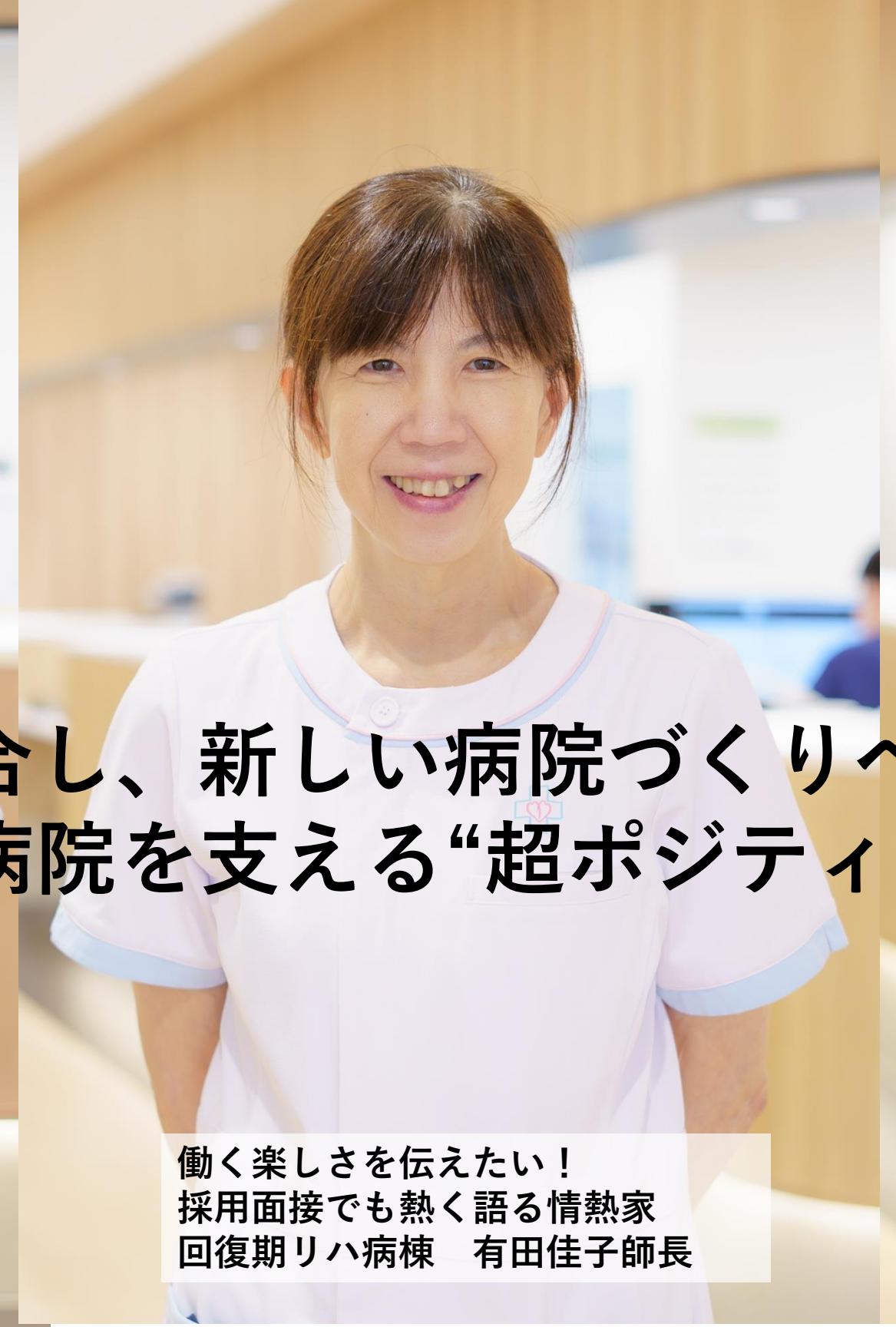


異なる文化を融合し、新しい病院づくりへのかじ取りを担う 桜十字大手門病院を支える“超ポジティブ”な3師長主任

患者さまを笑顔に！
患者さまファーストの実践者
障害者病棟 林香織師長

働く楽しさを伝えたい！
採用面接でも熱く語る情熱家
回復期リハ病棟 有田佳子師長

一人ひとりに寄り添い、
温かいリーダーシップを発揮する
回復期リハ病棟 神前歩主任



01

異なる文化を融合し、新しい病院づくりへ

2024年2月に開業した桜十字大手門病院は、旧けご病院と原田病院のスタッフ、そして新規採用したスタッフがいます。異なる文化や価値観を持つ組織が一つになるには、相互理解と信頼が不可欠です。桜十字大手門病院では、3名の師長主任が中心となって、互いの弱みや強みを理解し、共通の目標に向かって歩むための基盤を築いてきました。

01

開業2年前から人材交流スタート

桜十字福岡・看護部が中心となって看護部同士の交流をスタート。技術研修や懇親会、プロフェッショナルなスタッフを派遣するなどの人材派遣を行いました。

02

桜十字福岡・看護部の実践に触れる

桜十字福岡がどのような看護を実践しているか、まず知ってもらい、触れるところから始めました。

03

成功体験を重ね、自発的な活動へ!!

桜十字福岡での実践を真似た結果、うまくいったという成功体験を積み重ねていくことで、自発的に桜十字福岡の考えを取り入れてもらえるようになりました。

04

キーパーソンは3名の師長主任

旧けご病院の林師長と神前主任、原田病院の有田師長を中心となりスタッフを引っ張っています。3人の協力体制があってこそ、スムーズなスタートが切れたそうです。

01

異なる文化を融合し、新しい病院づくりへ

成果：互いの良さを認め合う組織へ

回復期リハ病棟 有田師長

看護の楽しさを伝えることが私の役割だと思っています。患者さまが回復してお元気になって退院していく、ご家族からもよかったですと言ってもらえるような看護を目指していきたいです。

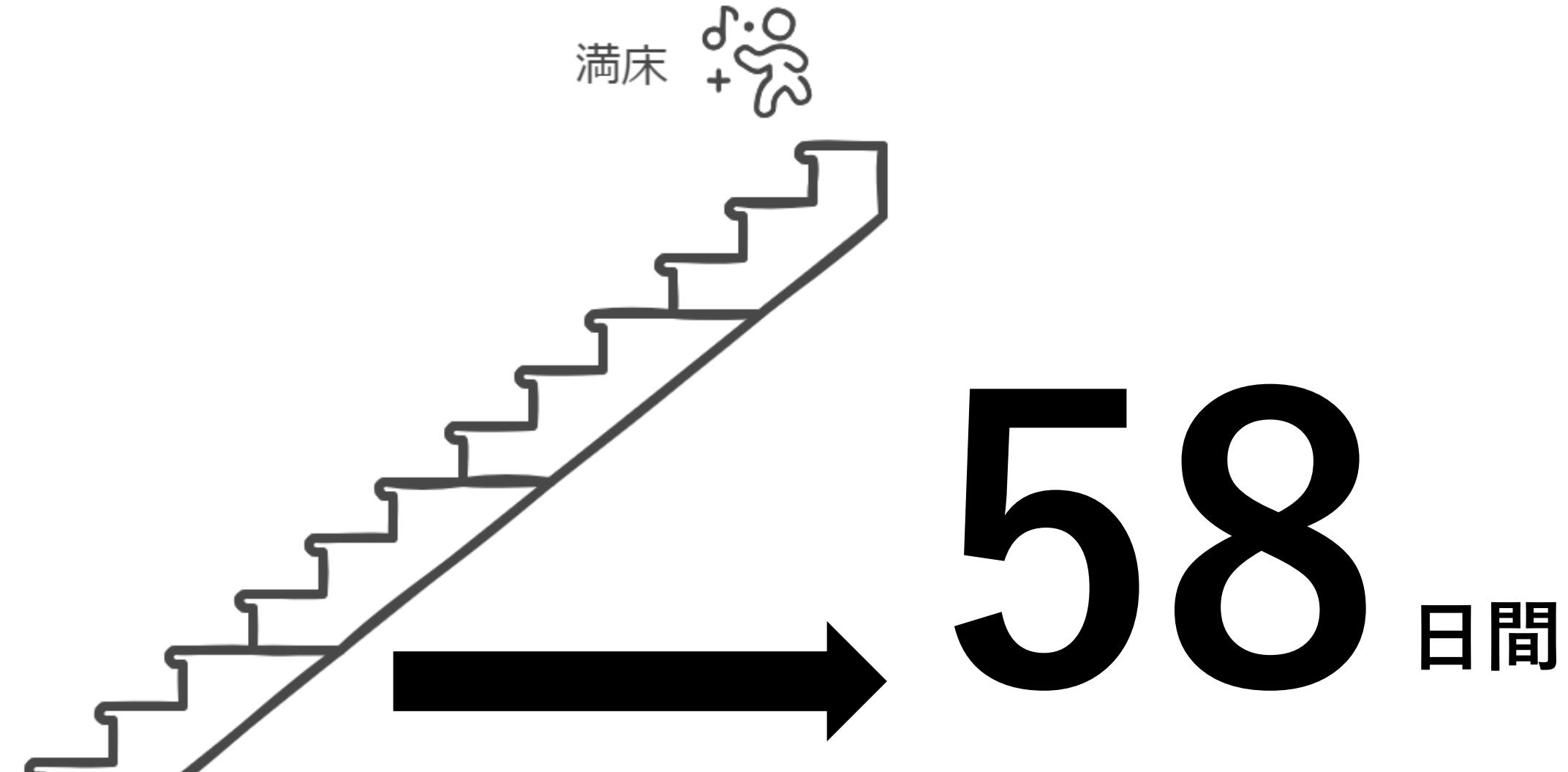
障害者病棟 林師長

桜十字福岡の角野部長や他の師長さんから学びつつ、新しい病院を創っていくんだと意識するようになりました。看護技術を統一していく中で、自覚が芽生えたように思います。医師をはじめ多職種で垣根のない、ご病院の良さも活かしながら、みんなで協力し合っています。

回復期リハ病棟 神前主任

初めて回復期病棟に携わることになり自信のなさや戸惑うこともありました。しかし、その経験を活かし、新しいスタッフと共に成長していくべきだと考えています。もっと自信をつけるために現在、回復期の認定看護師の資格取得に挑戦しています！

入院相談の即日回答で



5月1日にフルオープン 6月27日に満床達成 !!

02

入院相談の即日回答で紹介元病院の信頼を獲得 !!

桜十字大手門病院は2024年2月に開業。旧けご病院の40床と原田病院から60床を段階的に移し、5月1日に100床でフルオープン。わずか58日間でみごと満床を達成しました。短期間で満床を達成できた要因のは、スピード重視を徹底した地域医療連携室のアプローチにあります。

01

入院相談には 即日回答を徹底 !!

紹介元病院からの入院相談には、当日のうちに返答しています。迅速な対応が紹介元病院からの信頼獲得につながります。

02

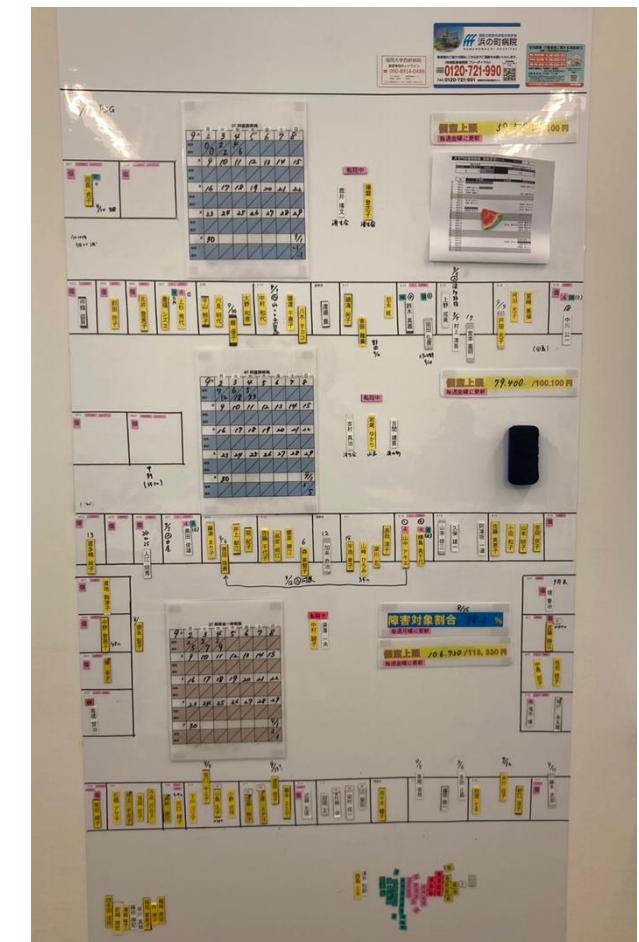
スピード重視で 柔軟な受入体制を 構築

回復期リハ病棟が満床の場合は障害者病棟でいったん受け入れるなど、柔軟に対応。医師、各病棟師長との協力体制も欠かせません。

03

稼働状況の見える 化で情報共有もス ピードアップ

ベッド稼働状況や入院受け入れ状況を全スタッフで共有。効率的な運営を実現しています。



各病棟のベッド稼働状況、医師別・日別の入院受状況、個室の稼働状況などを見える化している

02

入院相談の即日回答で紹介元病院の信頼を獲得 !!



多職種のチーム

連携室メンバー、医師、病棟師長主任、リハビリスタッフが一丸となって早期に入院を受け入れるために連携しています。

スピード感

見える化した情報を常に顔を合わせて共有。全員で認識を一致することができ、迅速な対応が可能になります。

目標達成

病院全体で目標を共有し、満床達成という成果につなげることができました。今後も信頼獲得に努めています。

人工呼吸器装着の患者さまの 「お風呂に入りたい」という 声を実現！

長く入浴できなかった患者さまの「お風呂に入りたい」という願いを叶えるために、チーム一丸となって協力し、月2回の入浴を実現した。



林 香織 師長

03

人工呼吸器装着の患者さまの入浴を実現！

長く入浴できなかった患者さまの「お風呂に入りたい」という願いを実現するため、スタッフで協力。まず浴室の環境を整え、ポータブル型の人工呼吸に変更。手順書を統一して何度も研修し、安全を確保した上で実施しました。医師をはじめ多職種の協力があって初めて実現することができました。

01

患者さまの声を真摯に受け止める

人工呼吸を装着していても「湯舟につかる」「お湯で汗を流す」など日常の生活で“当たり前”的なことをして差し上げたいというスタッフの強い思いがありました。

02

医師ら多職種で協力し、どうすればできるかを検討！

実現のためには、医師の理解と協力も欠かせません。看護師、介護士のチームで入浴を実現するためにはどうすればよいかを考えました。

03

ポータブル型人工呼吸器の標準化

安全面を確保するため、在宅用のポータブル型人工呼吸器を導入し、入浴を可能に。さらに手順書を作成して、何度もスタッフの研修も行いました。

04

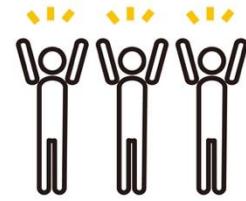
2名→3名体制で月2回の入浴を実現

通常の入浴は介護士1名と看護師1名の2名で対応。呼吸器装着の患者さまの場合は、介護士1名と看護師2名の計3名体制で対応し、月2回の入浴介助を実践しています。

03

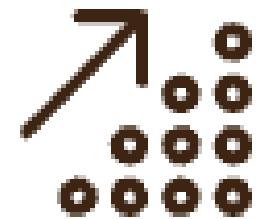
人工呼吸器装着の患者さまの入浴を実現！

患者さまのニーズに応える病院 = 地域に必要とされる病院



患者さまの笑顔と スタッフの達成感

久しぶりの入浴に、患者さまの表情が輝きます。患者さまの笑顔がスタッフのモチベーションになっています。



看護ケアの質向上

さらに安全性と快適性を追求し、月2回から週1回の入浴が可能となるよう努めています。



病院の価値を高める

呼吸器の患者さまにとって快適な療養環境を提供できたことは病院にとってのアピールポイントになり、地域で生き残っていく病院として価値を高めることにつながります。

地域の賑わいや 安全安心の拠点づくり

福岡市の旧簗子小学校跡地活用事業の公募で代表企業として採択され
「りすのこスクエア」はオープンしました。
コンセプトは「地域を支える場所、再び。—Reすのこー」。
地域の賑わいや魅力づくり、災害時の安全 安心の拠点として、
期待されています。



04

地域の賑わいや安全安心の拠点づくり

福岡市の旧簗子小学校跡地活用事業の公募で代表企業として採択され、「りすのこスクエア」がオープン。コンセプトは「地域を支える場所、再び。-Reすのこ-」。地域の賑わいや魅力づくり、災害時の安全安心の拠点として、期待されています。

**簗子公民館でさくら健
康教室と餅つき大会**



**芝生広場の凧揚げ大会
と和太鼓コンサート**



**地元自治会と福岡市消
防合同の防災訓練**



**すのこハウスでSJR健
康教室、運動会を開催**



地域との信頼関係を築き 親しまれる施設運営を目指す

地域や福岡市との施設開放連絡会で毎月情報交換を行っているほか、地域サークル活動では事前準備からサポートしています。

地域貢献の一方で、体育館など一般への貸し出し事業も順調に伸びていて、使用料等で月40万円を売り上げるなど好調です。

これからも地域との絆を大切にし、地域に親しまれる施設運営を目指します。

すのこ共創課
土井俊輝課長(事務局)





私がやらねば！ デイケアのドライバー 不足解消への道

デイケアの現場で起きたドライバー不足。「私がやらねば」の精神で、スタッフ全員が団結しました。その結果、12人中8人が運転業務を担えるようになり、職場の雰囲気も大きく変わりました。

デイケア中島宏文マネジャー

05

私がやらねば！デイケアのドライバー不足解消への道

運転する人と、しない人との不満の声が出ていました。ただ大型送迎車の運転はハードルが高く、嫌がる（苦手とする）スタッフは多くいます。当初は、送迎車2台に対してドライバーは3人しかおらず、1人が公休だと他の2人は絶対に休めないという状態でした。そこで、みんなが送迎業務に携わることができるよう改善を行いました。

01

空運転での練習会の実施

安全な環境で運転の練習ができるよう、空運転での練習会を企画しました。これにより、スタッフが徐々に運転に慣れ、自信をつけていくことができました。

02

職員ひとり一人にあった声掛け

各職員と個別に面談し、運転に対する不安や障壁を丁寧に分析しました。一人ひとりの状況に応じたサポート体制を構築し、無理強いせずに前向きな姿勢を育みました。

03

送迎業務の魅力を発信！

外出による気分転換や利用者との交流など、送迎業務の楽しさや意義を積極的に伝えました。これにより、スタッフの意識変革を促しました。

04

協力的な職場文化の醸成

「運転業務は助け合うのが当たり前」という雰囲気づくりに努めました。チーム全体で支え合う文化を育成し、個人の負担を軽減しました。

05

私がやらねば！デイケアのドライバー不足解消への道

成果：チーム力の向上と新たな可能性



運転業務

運転可能者の増加

12人中8名が運転業務を担当できる
ようになりました。



負担軽減

職場環境の改善

男女問わず協力し合う、
より良い雰囲気が生まれました。



スタッフ育成

採用面での効果

求人条件が緩和され、
応募者が増加しました。

06

大手門病院の“Good Practice”「環境整備 & 美花隊」

りすのこスクエアは、医療介護施設だけではなく、芝生広場やすのこ体育館、すのこハウスなど地域の方たちが利用する施設も備えています。訪れたすべての人気が気持ちよく施設を使っていただけるように環境整備・美化活動にも力を注いでいます。



毎日の巡回清掃

植栽などの緑が多く、毎日巡回清掃を行っている。携帯電話のライトを照らして小さなゴミを拾ったり、ベンチを常に清潔に保っている。



子どもたちも安心！芝生の管理

子どもたちが素足でもけがをしないように石拾いを徹底。早朝5時から天然芝の水やりを行い、こまめなに芝の手入れを行っている。

地域の方とすれ違う際は常に
気持ちの良い挨拶を心がけています



環境整備と美花隊のメンバー

お問い合わせについて

今回紹介した事例についてのお問い合わせは、**桜十字大手門病院の安東事務長へ。**
レポートについてのご意見ご要望も、お聞かせください。

CQチーム

中川 朋子（なかがわ ともこ）

メールアドレス t.nakagawa@sakurajyuji.jp

松枝 留美（まつえだ るみ）

メールアドレス：r.matsueda@sakurajyuji.jp

桜十字大手門病院

事務長

安東 裕一郎（あんどう ゆういちろう）

メールアドレス：y.ando@sakurajyuji.jp

アンケートご協力のお願い

今後の活動に役立てるために、アンケートへのご回答をお願いいたします。
また、**桜十字大手門病院**の皆さんへのメッセージも寄せいただけると嬉しいです。

