

(株)メディヴァの取組み
—医療・介護の魅力と生産性向上に向けて—

株式会社メディヴァ
代表取締役 大石佳能子



メディヴァの事業ドメイン

ミッション: 患者視点の医療改革



⑥海外展開

(ミャンマー、ベトナム、タイ、中国、カザフスタン、モンゴル、UAE、イラン、キューバ)

- ②コンサル、再生支援
- ③運営支援

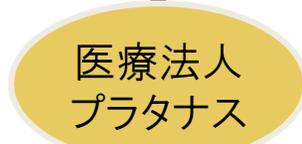
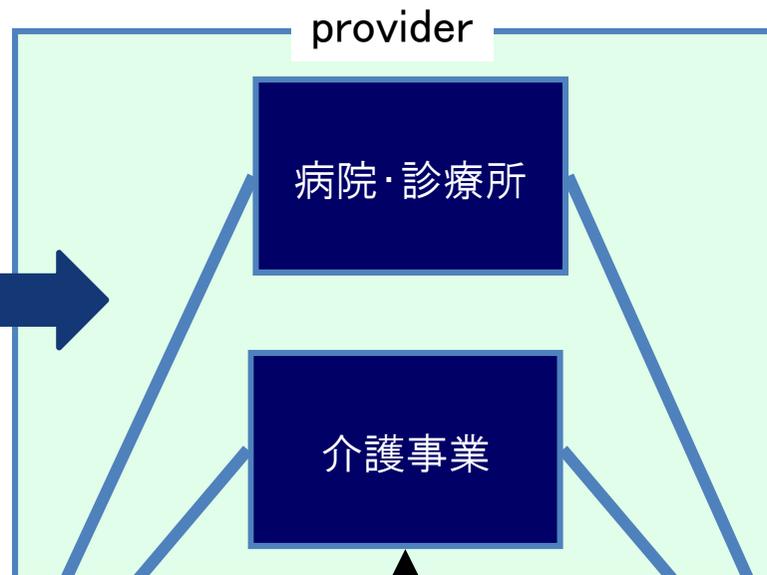
- ④事業コンサル、医師等紹介、採用支援



亀田総合病院



東急不動産



payer



partner

- ⑤健保コンサル、特定保健指導、疾病管理

- ①7カ所の分院、出張所

桜新町UC(外来、在宅、NCS)



施設在宅医療

松原UC(外来、病棟、在宅)



鎌倉UC(外来)



「赤ひげ先生」を創る



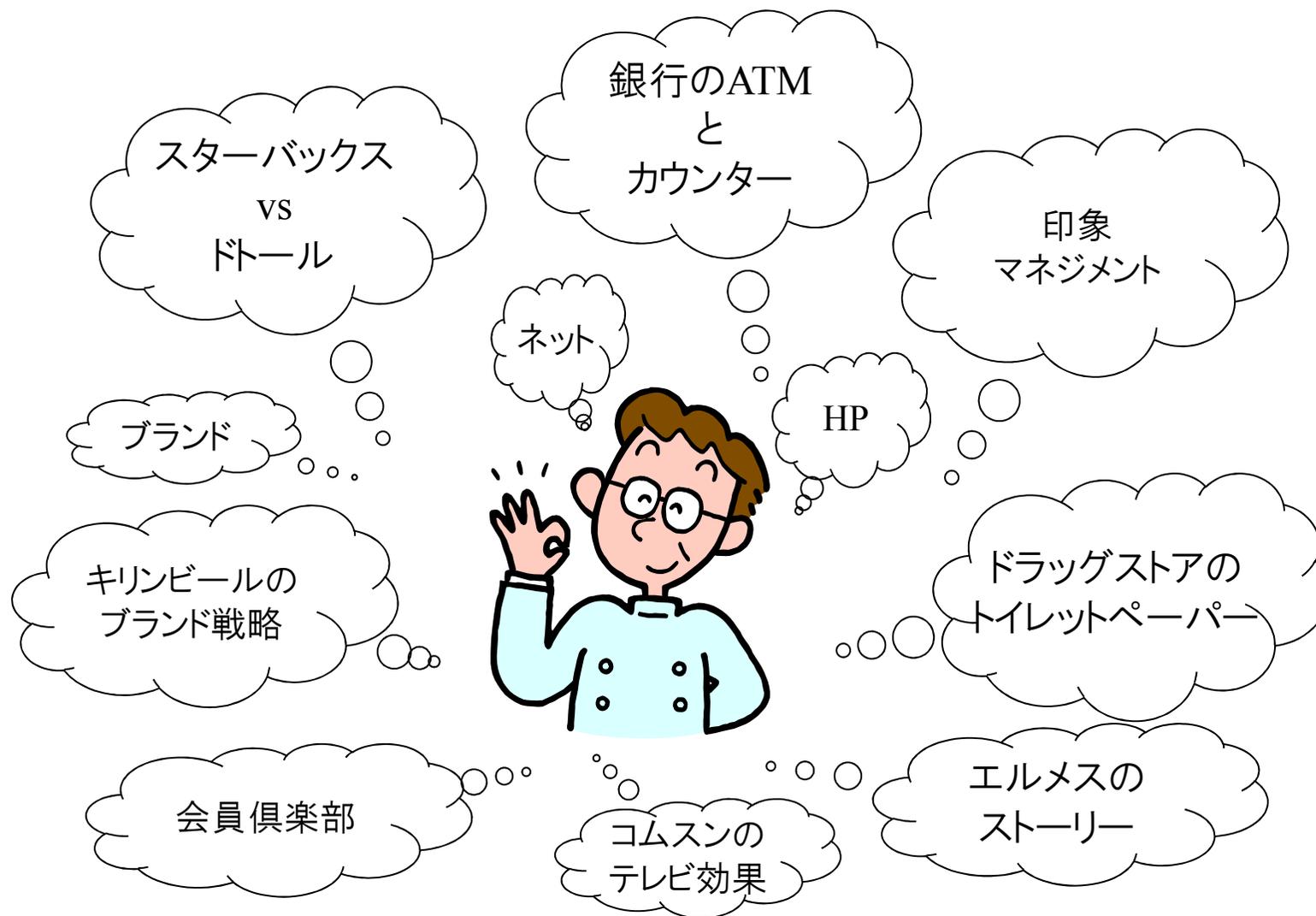
患者さん思いで、親切で、びっくりするぐらい優秀で、身を粉にして働く「赤ひげ先生」ではなく、、、

個人の能力

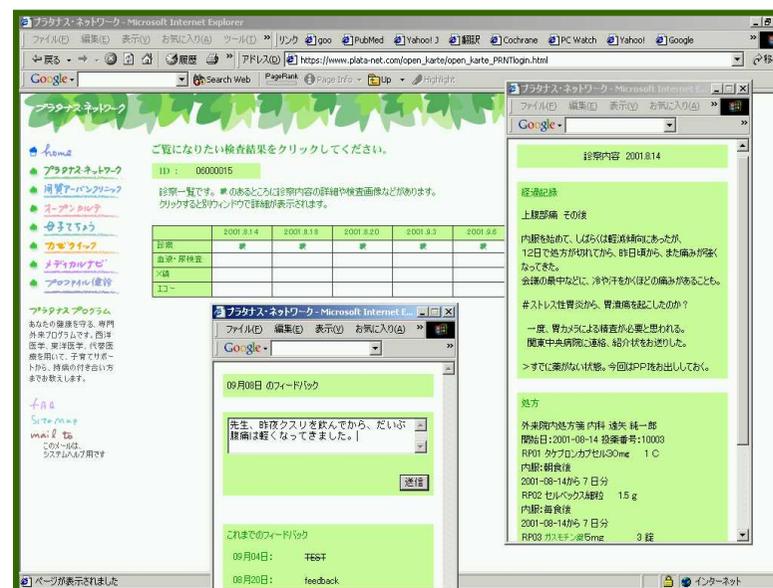
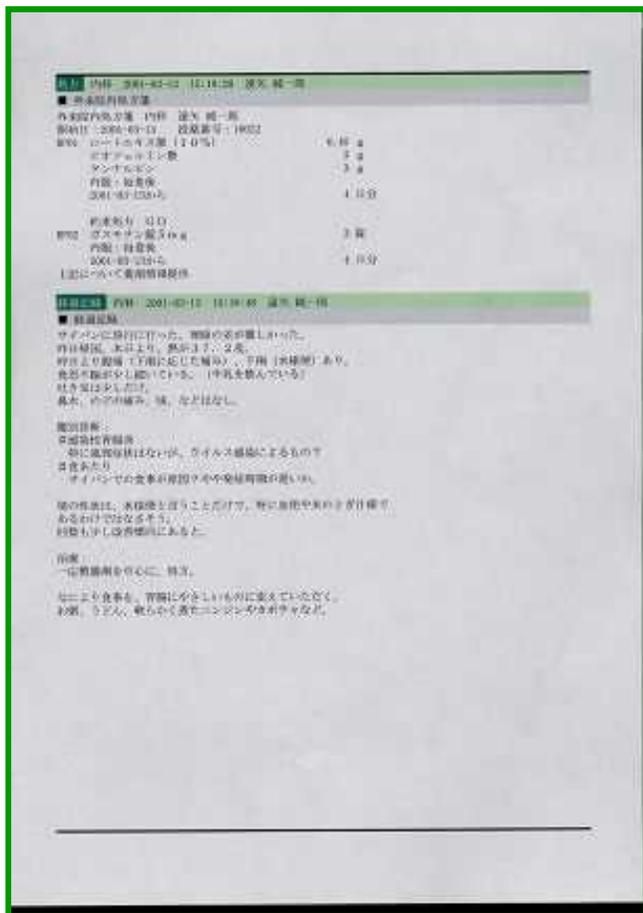


普通の、患者さん思いの先生が、自分の生活も大事にしながらか、「赤ひげ先生」になれること

仕組み



患者様参加型医療:カルテ開示の完全開示



「地域包括ケア」を支える「在宅療養支援診療所」

在宅療養支援診療所の要件

- ① 診療所
- ② 24時間連絡を受けられる体制
- ③ 24時間往診可能
- ④ 24時間訪問看護が可能
- ⑤ 緊急時に入院できる病床を確保
- ⑥ 連携する医療機関、訪問看護ステーションに患者情報を提供
- ⑦ 年に1回、看取りの数を報告

在宅療養支援診療所年別届出数

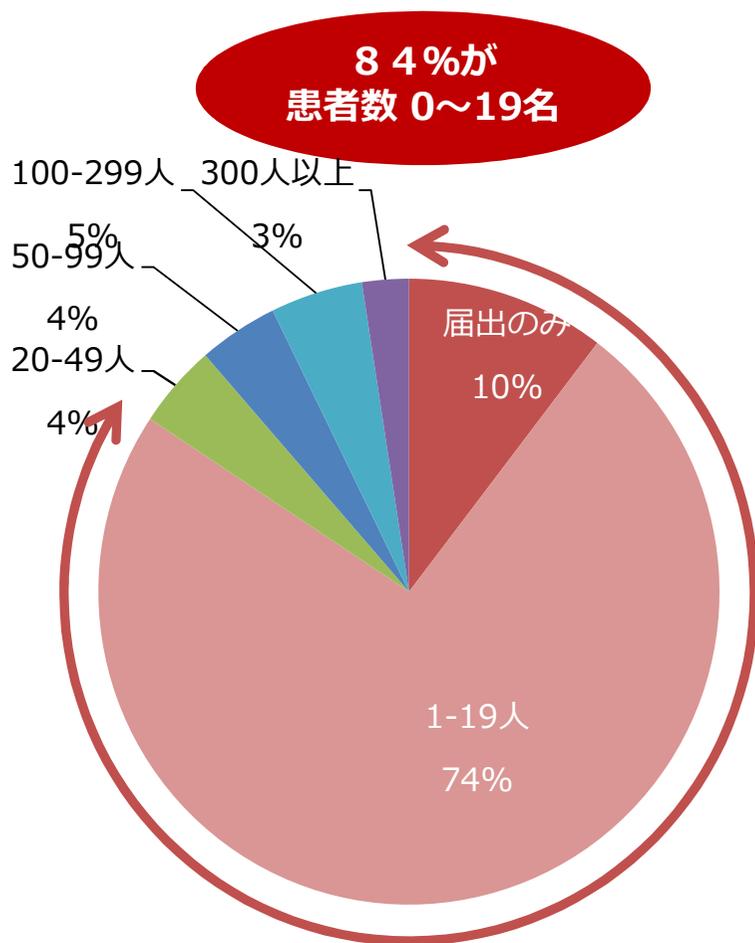


(資料)保険局医療課調べ(2012年7月1日時点)、日本医師会総合政策研究機構「2012年度診療報酬改定についての調査結果報告」

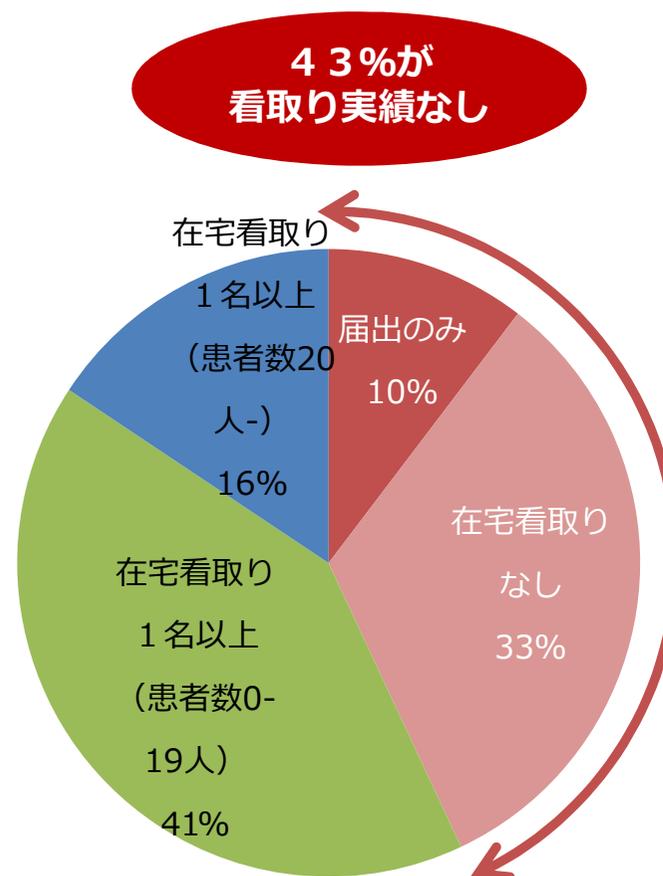
実質的に稼働していない在宅療養支援診療所が多い

「在宅療養支援診療所」の患者数・看取り数

在支診の患者数



在支診の在宅看取り数



桜新町アーバンクリニック 在宅医療部

- 住所 東京都世田谷区用賀2-15-5-2F
- 院長 遠矢純一郎
- 従業員数 18人
- 医師10名(常勤4名)、看護師7名、薬剤師1名、療法士2名、事務5名他

<在宅医療診療実績>

- 患者数 300名(個人宅230名、施設70名)
- 看取り数 105名/年

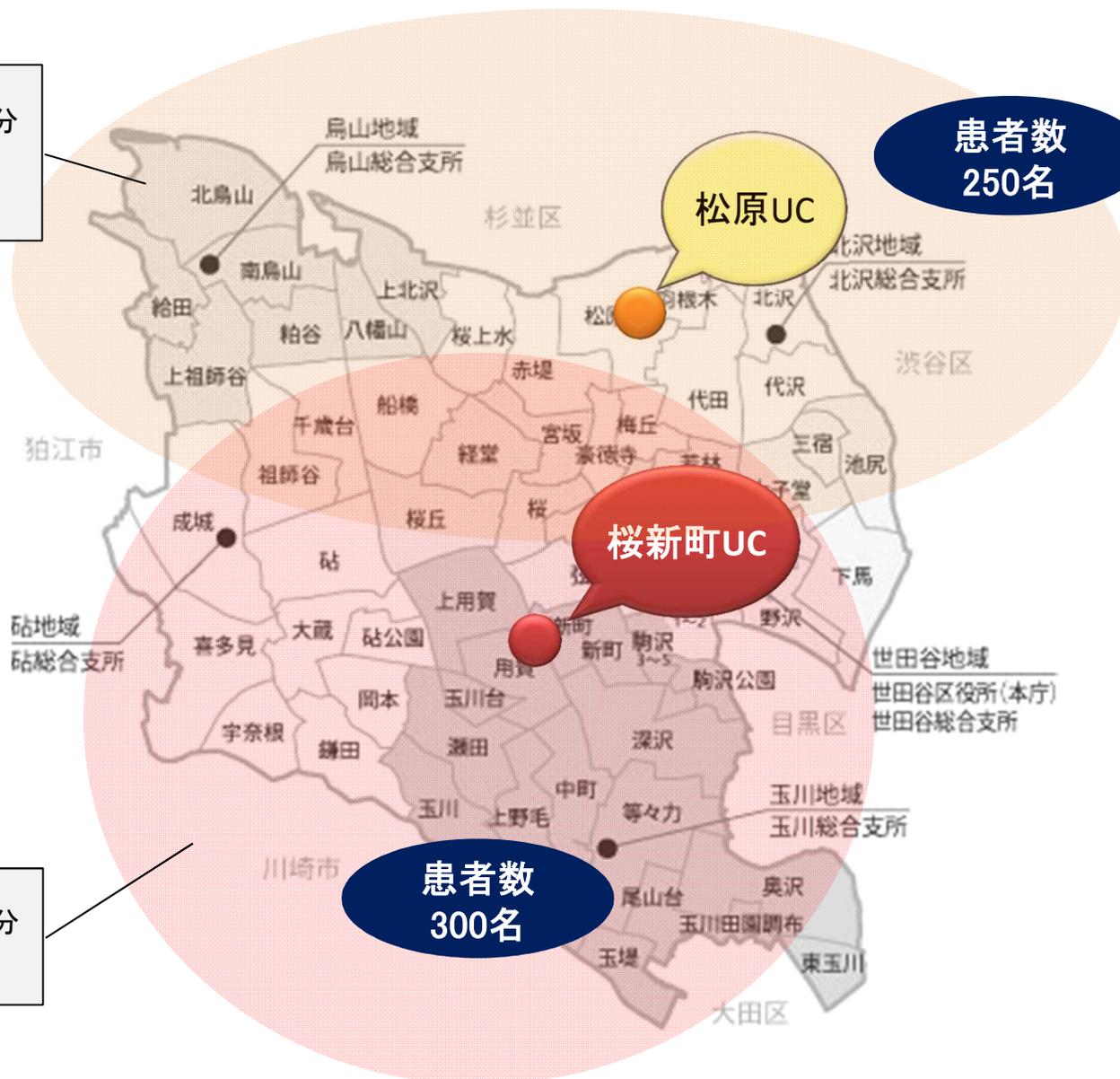


(資料)桜新町アーバンクリニック厚生局届出実績(H25.6~26.5実績)



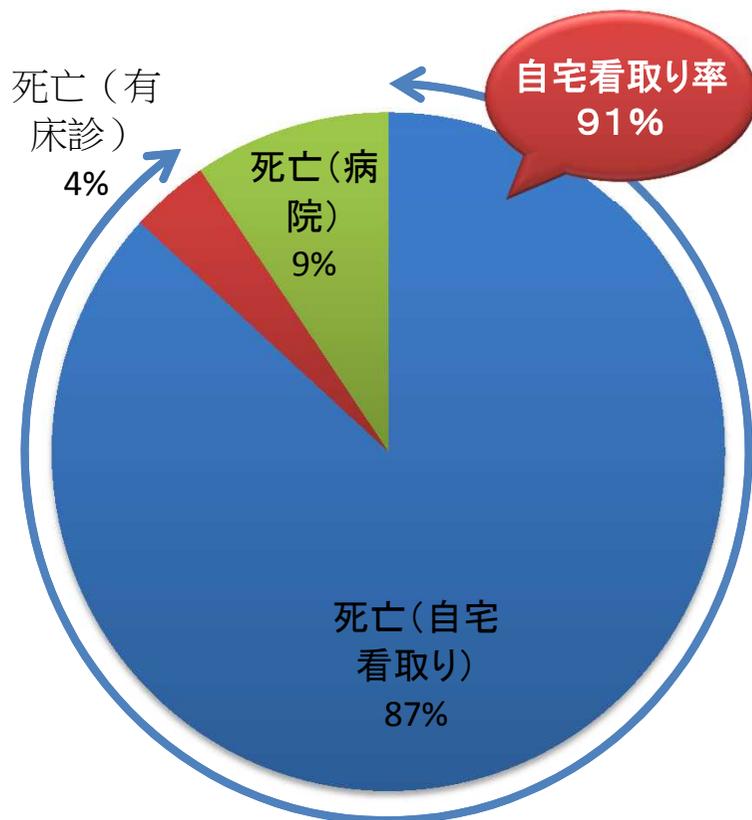
桜新町アーバンクリニックの訪問エリア

- ・世田谷区の北半分
- ・杉並区の南部
- ・渋谷区の一部

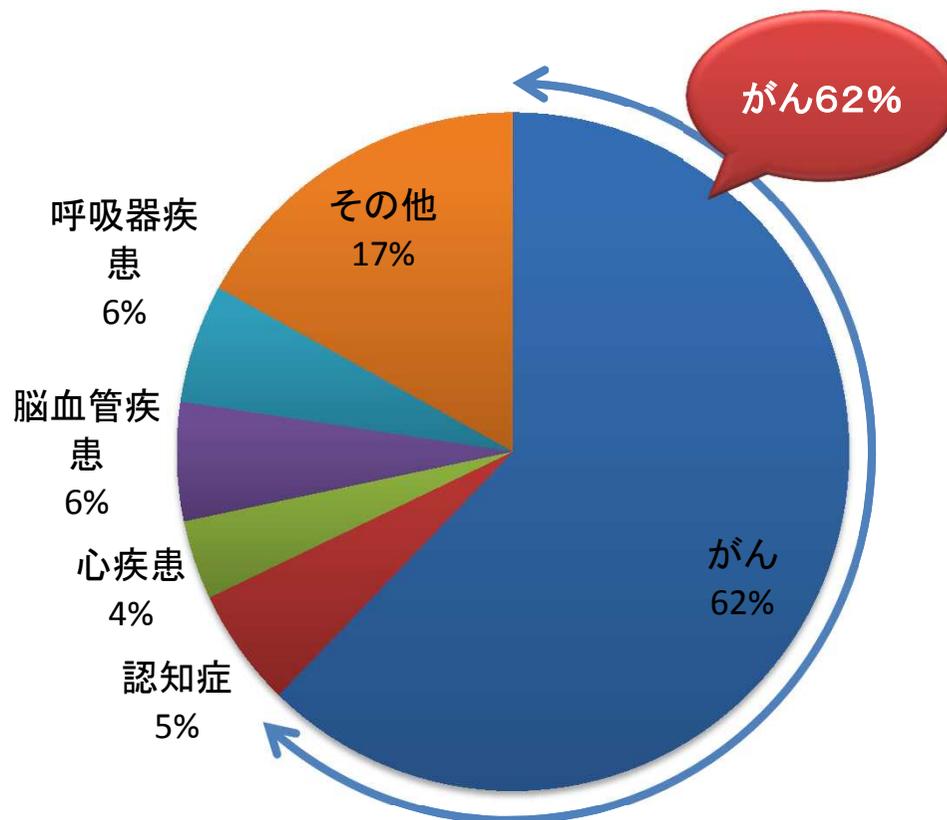


- ・世田谷区の南半分
- ・川崎市高津区

自宅看取り率

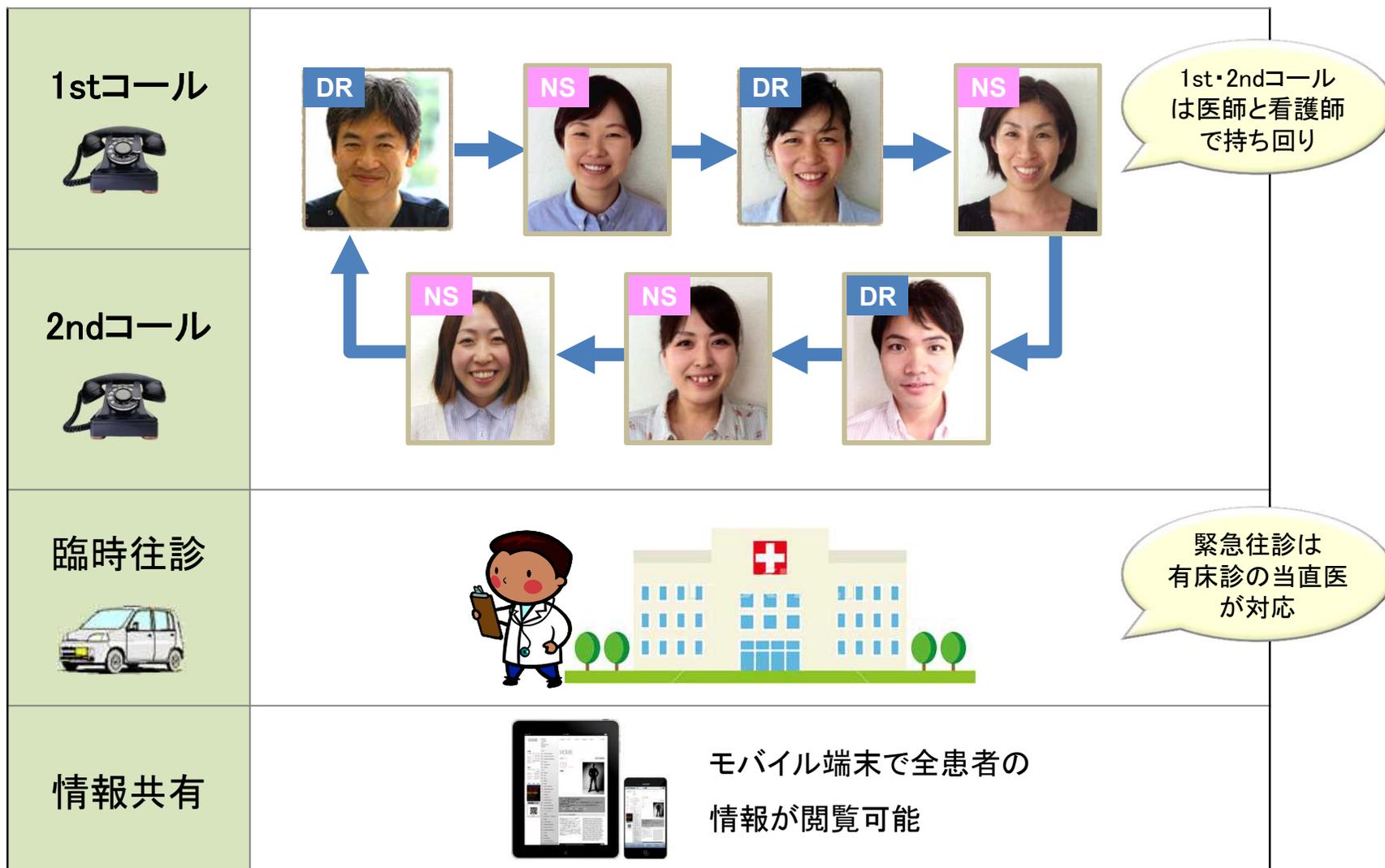


死亡患者の死因



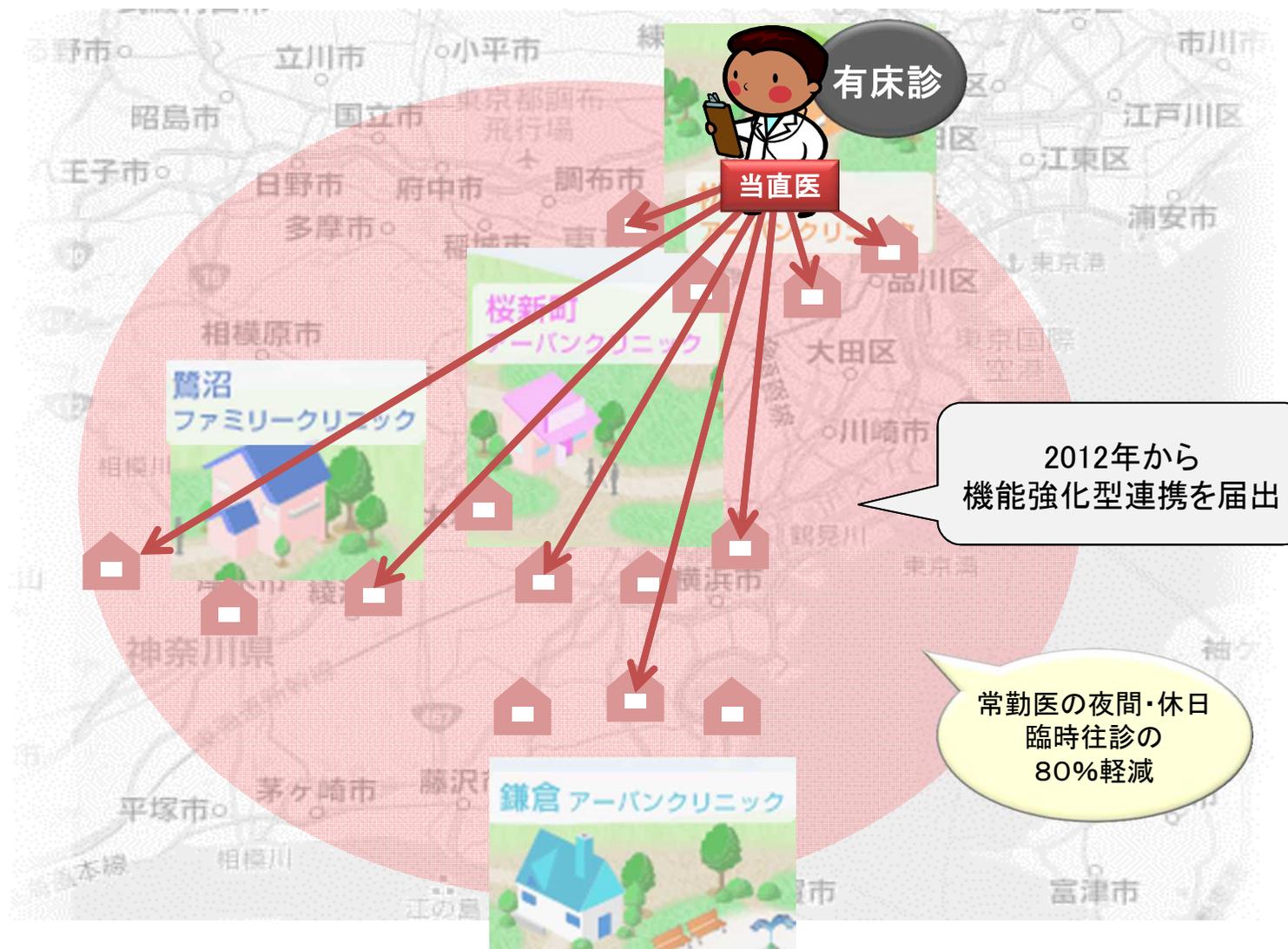
(資料) 桜新町アーバンクリニック在宅患者数(H24.8~25.7実績)

コール・臨時往診体制



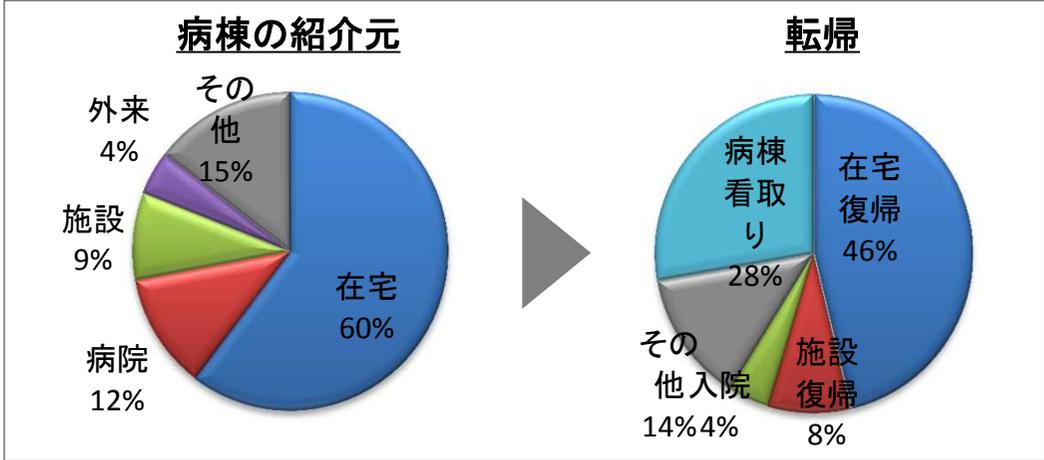
夜間・休日の緊急往診体制

- 有床診に当直医を置き、全クリニックの夜間・休日に代理往診できる体制を整備。



有床診療所(在宅のバックベッド)

東京医療センター、
 関東中央病院、
 日産玉川病院、
 久我山病院、
 慈恵第三病院 etc...



医師・看護師にiPhoneを貸与。
いつでも、どこでも以下の情報の
閲覧が可能。

1. 基本情報
2. 保険情報
3. 病名
4. 連携情報
5. 患者
6. サマリー
7. 情報
8. 受診情報(3ヶ月間)
9. 検査結果



ファイル共有クラウド
「SYNCNEL」

在宅医療向け電子カルテによる業務の軽減



The screenshot displays a medical software interface with several key sections:

- Appointment Schedule (予約一覧):** A table listing patient appointments with columns for date, time, and doctor.
- Medical Notes (診療記録):** A detailed view of a patient's medical history and current condition.
- Prescription List (処方):** A list of prescribed medications and their dosages.

A smartphone in the foreground shows a mobile application interface, demonstrating the software's accessibility on mobile devices.

往診・検査・医材等
スケジュール管理

書類や処方箋の
一括作成

統計機能

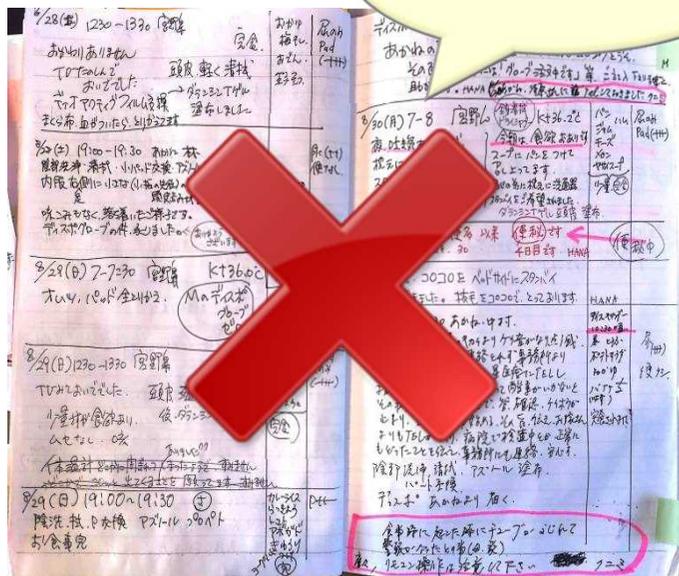
連携先登録
患者情報の自動配信

患者診療サマリー
の自動作成

いつでもiPhoneで
サマリー閲覧可能

クラウド型地域連携システムによる情報共有

患者宅の連携ノート



クラウド上の掲示板に
複数事業所から
書き込みが可能

訪問日時	緊急フラグ	記録者	写真
訪問区別	ステータス	コメント	
2010年11月02日	相談あり(Drへ)	加藤花子(家族) 患者家族	
その他	安定	胸水はそのままにしているでも宜しいでしょうか。抜いたりするような処置は自宅にいたままでできますか?ベットで横に...	
2010年11月01日	重要	遠矢純一郎医師 桜新町アーバン	
その他	安定	胸部CT画像を添付します。右側の大量の胸水と、それに圧排され無気肺化した右肺葉があります。右主気管支に...	
2010年10月28日	通常	斉藤直人薬剤師 薬局	
定期訪問	安定	本日お薬をお届けしました。(訪問服薬指導) #PPIの変更 口腔内崩壊錠のため「後味」が悪く、バリエット...	
2010年10月27日	通常	遠矢純一郎医師 桜新町アーバン	
定期往診	安定	その後、大きな変化はなし。時折咳嗽と血痰がある。以前滑車神経麻痺物が二重に見えていたことが...	
2010年		松岡博美看護師 訪問看護ステーション	

家族

医師

薬剤師

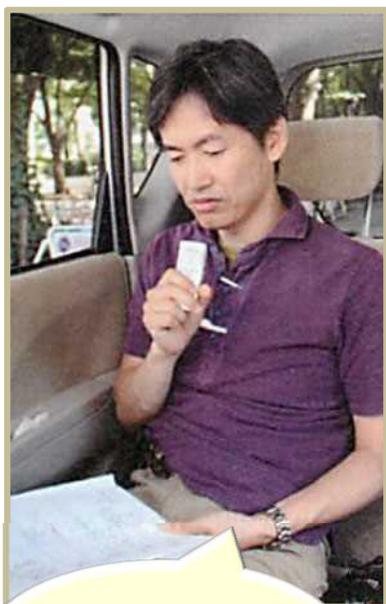
看護師

ヘルパー

iPhone等からも
閲覧・書込が可能



ディクテーションによる時間の有効活用



移動中に録音し、
スタッフに送信



専任スタッフが
カルテ入力



カルテを
確認・修正

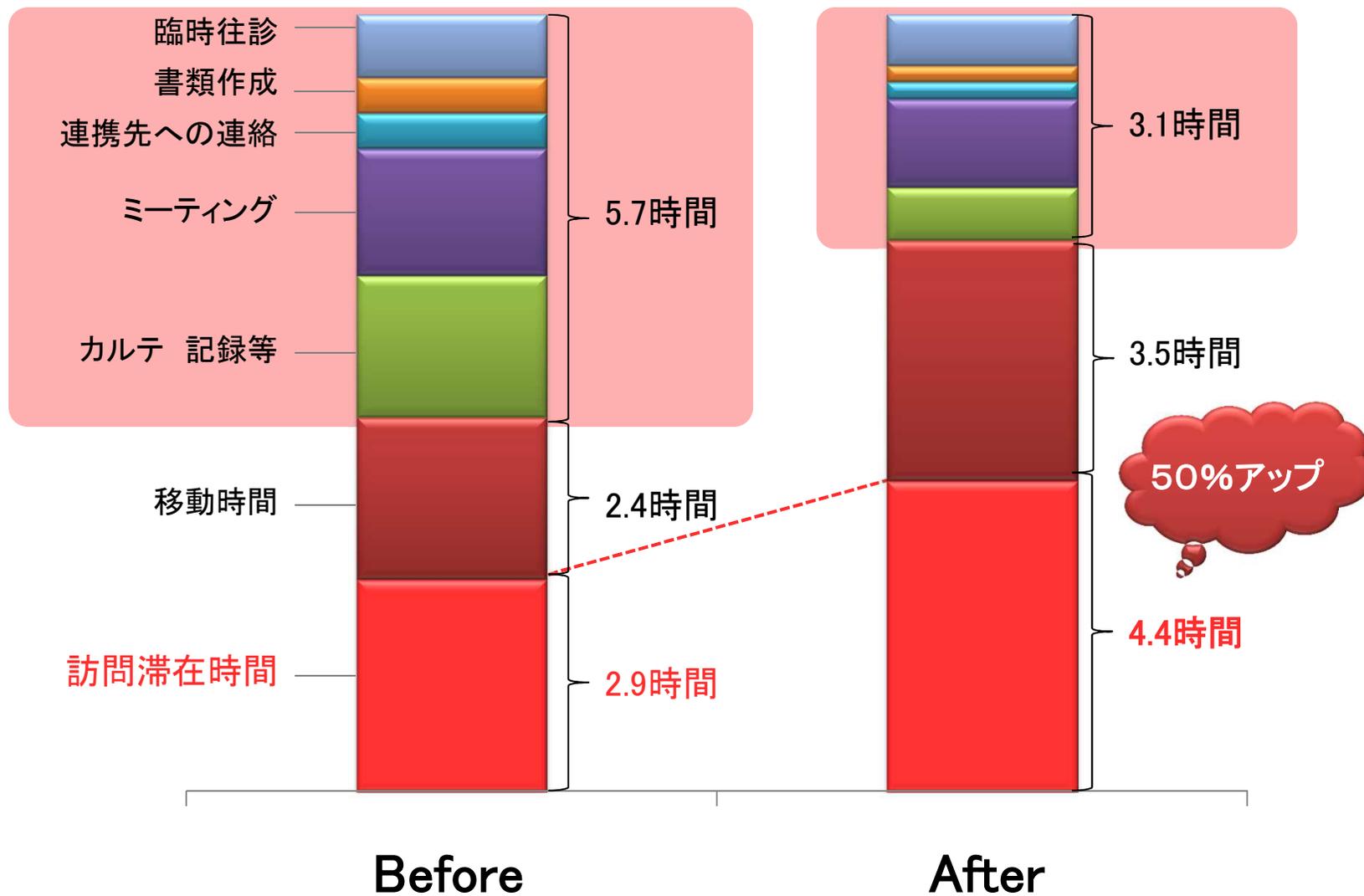


医療事務が
カルテに保存

Before 入力10分 × 患者10名 = 100分/日

After 録音 3分 × 患者10名 = 30分/日 (移動中)

医師業務の効率化



機能訓練に特化した短時間型サービス「ぽじえじ」



顧客

定員 : 15~19人 週5~6日
対象者 : 要支援者、要介護者(車いすの受入れは物件による)
商圈範囲: 往復30分以内(都心では1.5~2.0km)

サービス

人員配置: 施設長1、看護師1、介護2~3
料金 : 500~800円/回 (自己負担)
提供時間: 1回3時間 (午前・午後)
内容 : **機能訓練**(マシントレーニング、歩行訓練、口腔体操等)
※レクリエーション、食事、入浴はなし

②アセスメント



身長: 159cm
 体重: 75.5kg
 5m歩行: 16.1秒
 (歩数): 17歩

腰の曲がり方 足の運び方

ご利用当初

①目標設定(夢)

山登りが好きだった、
無理でも、せめてハイキング
に行きたい

評価・再アセスメント

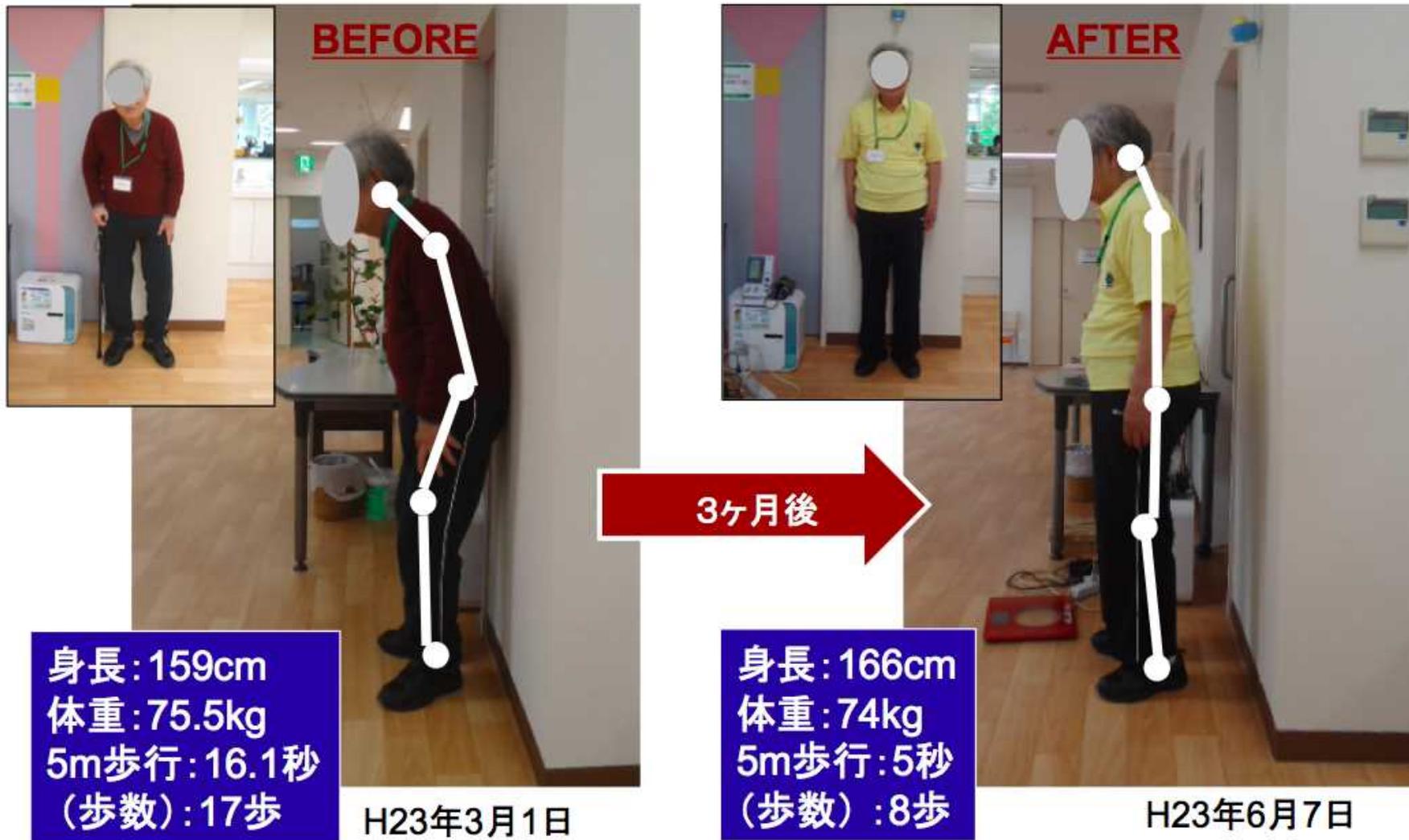


身長: 166cm
 体重: 74kg
 5m歩行: 5秒
 (歩数): 8歩

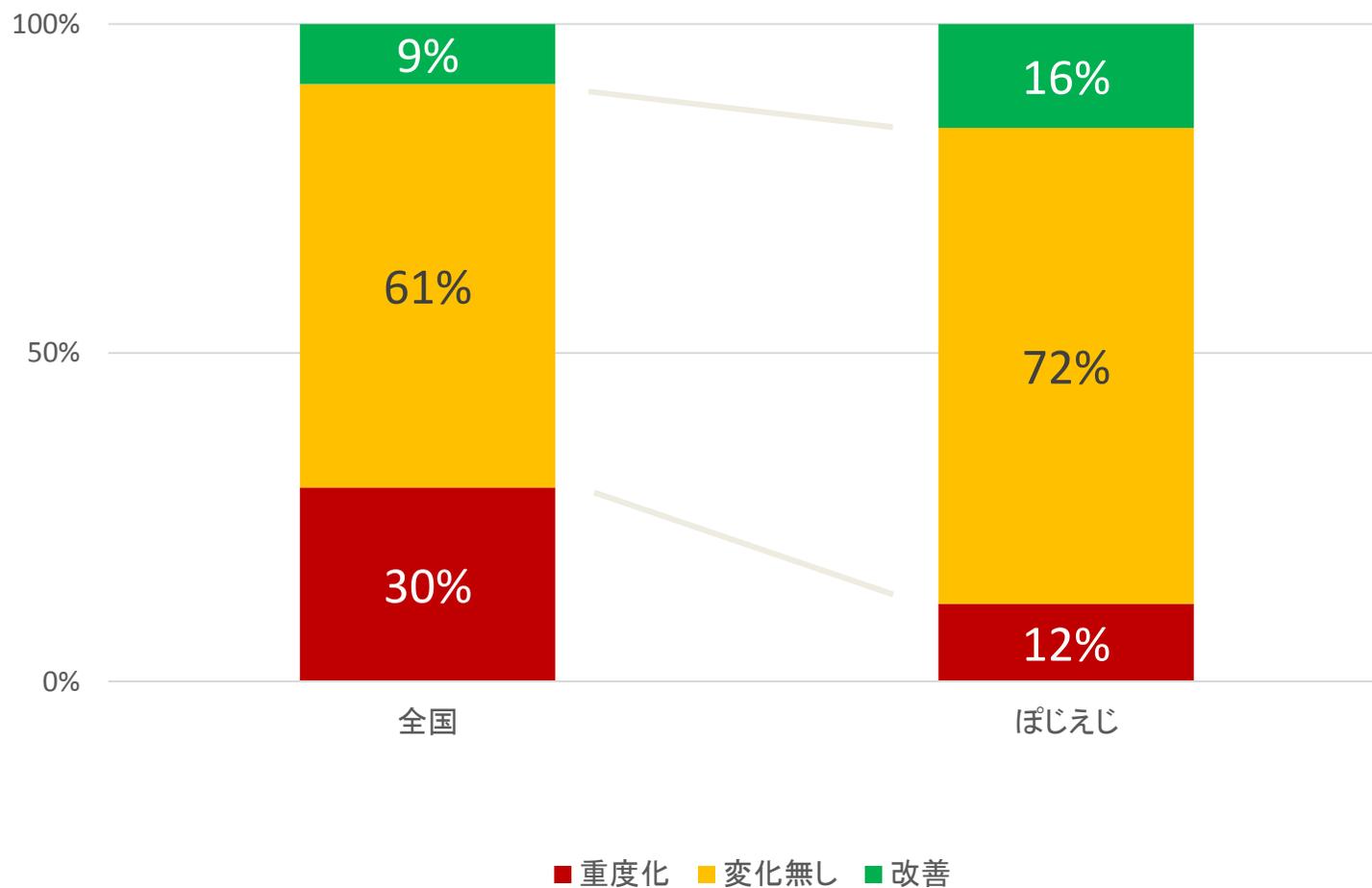
腰の曲がり方 足の運び方

3ヶ月後



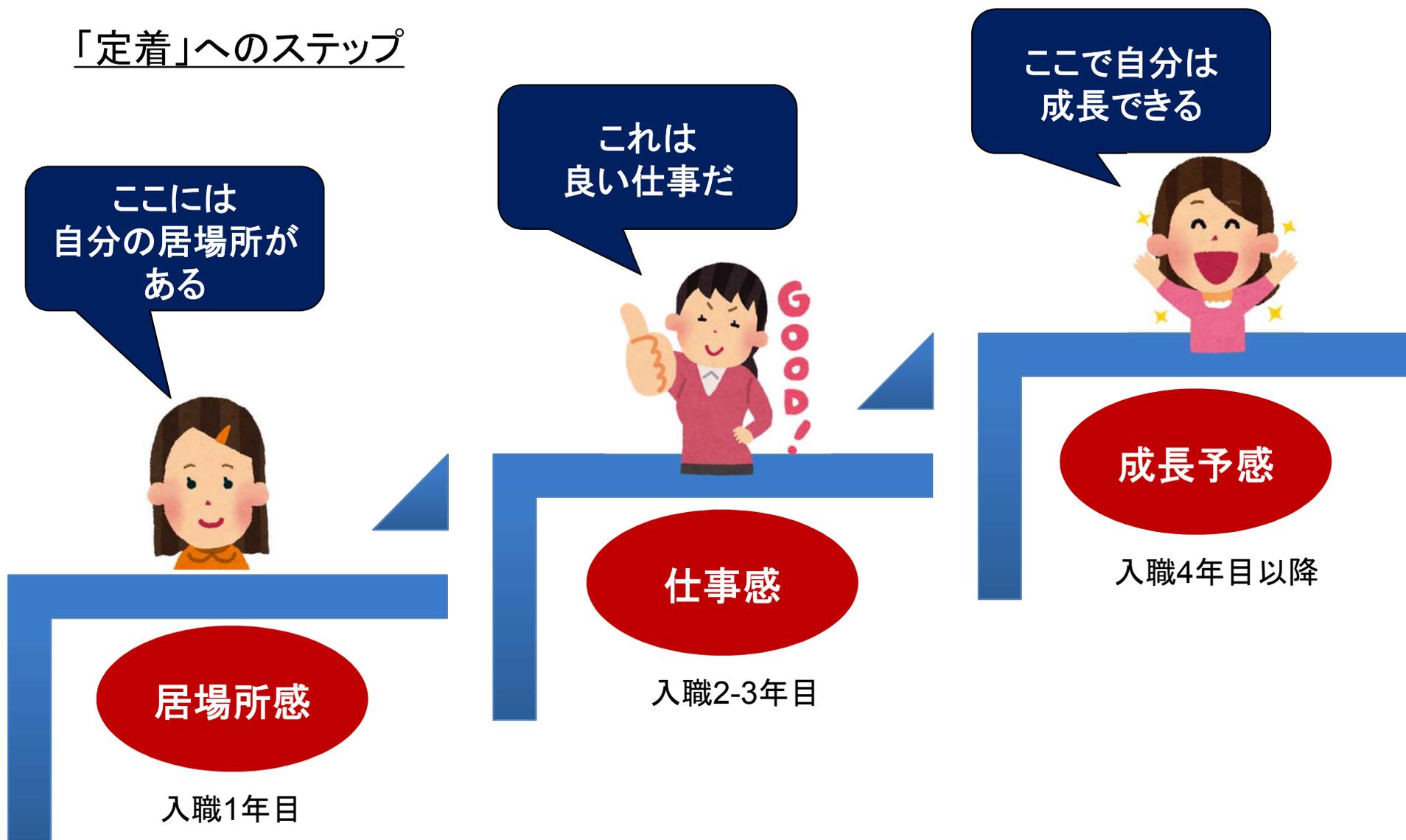


＜1年間の介護度の経過＞



補 足

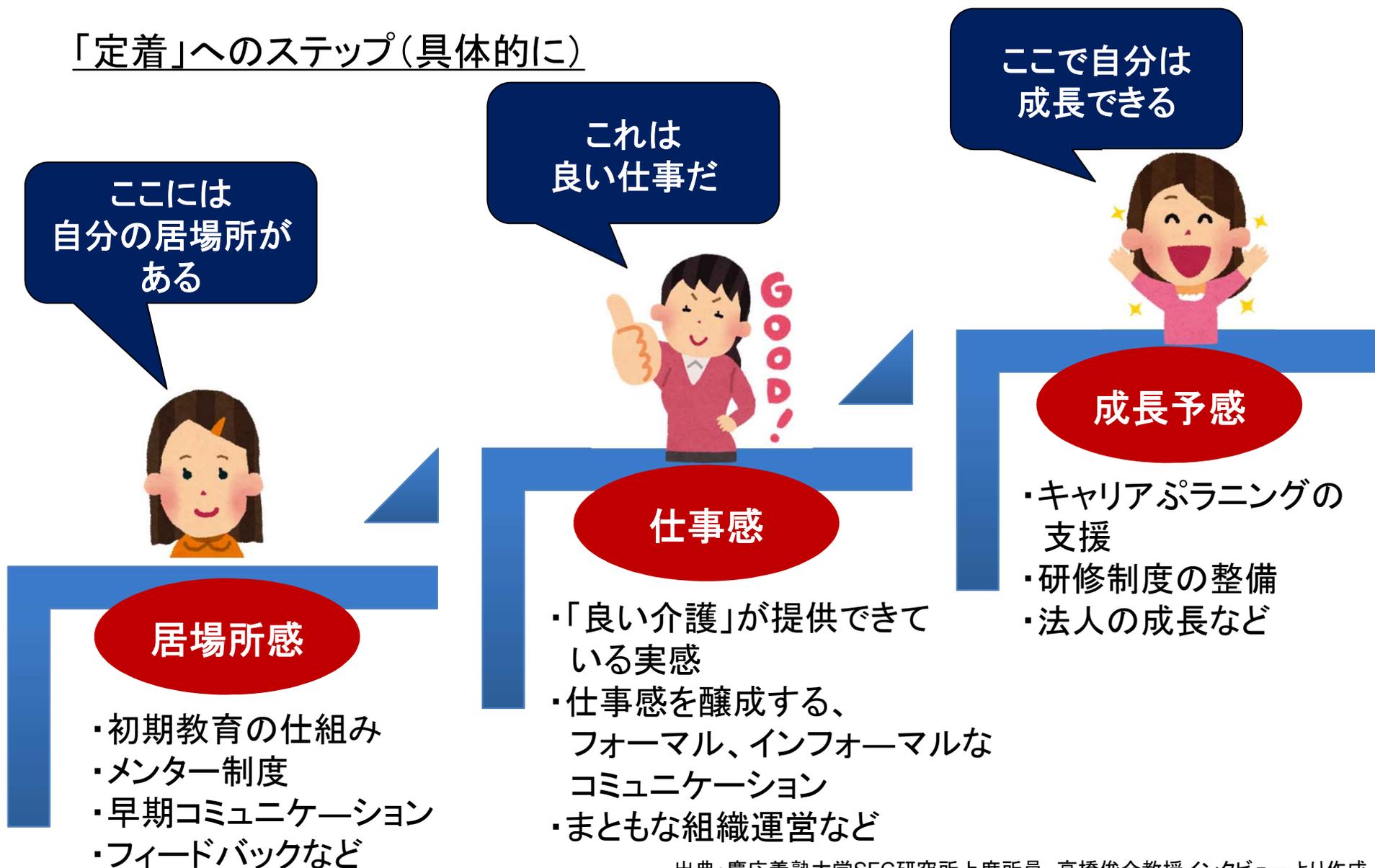
「定着」へのステップ



出典: 慶応義塾大学SFC研究所上席所員 高橋俊介教授インタビューより作成

「定着」を促進する仕組み

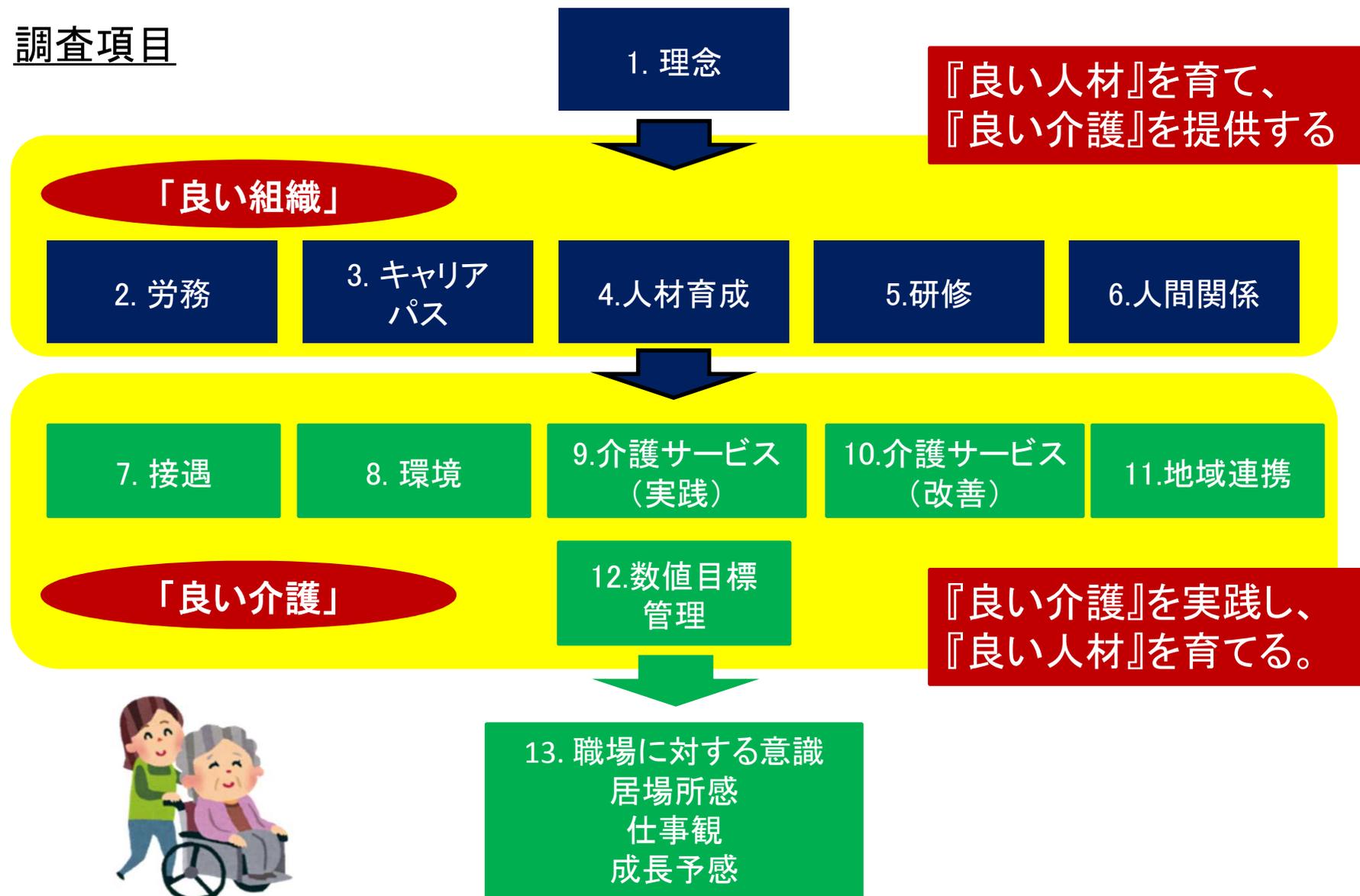
「定着」へのステップ(具体的に)



出典: 慶応義塾大学SFC研究所上席所員 高橋俊介教授インタビューより作成

『良い介護事業者』の評価概念

調査項目





アンケート調査と結果

アンケート調査票

施設運営に関するチェックリスト(施設系)					
	←	←	←	→	
1. 理念					
1.1	理念が明確に示されている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
1.2	スタッフが理念を理解している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
1.3	理念に基づいてサービスが実践されている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
2. 労務					
2.1	日常業務に人手不足を感じていない	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
2.2	残業がスタッフのストレスになっていない	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
2.3	有給休暇(産休・介護休業等)がとれている	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
2.4	働く者の個別事情に応じられる柔軟性がある	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
3. キャリアパス(=職種・役職に求められる能力や要件を段階的に示したもの)					
3.1	キャリアパスが策定されている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
3.2	キャリアパスがスタッフ全員に明示されている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
3.3	キャリアパスに応じた評価・給与体系が整備されている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
3.4	現在の給与が業務内容に見合うと感じられる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
4. 人材育成					
4.1	スタッフの目標や課題を相互理解するため、定期的な面談を行っている	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
4.2	定期的な評価を行い、本人へのフィードバックを実施している(されている)	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
4.3	「昇進目標」を設定し、その達成を支援している(されている)	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
5. 研修					
5.1	介護技術を高めるための研修がある(介護のプロ養成)	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
5.2	リーダーシップを学べる研修がある(チームビルディング・マネジメント)	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
5.3	定期的な研修に参加している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
6. 人間関係					
6.1	良好な人間関係を築くために、チームビルディングを意図した組織作りが行われている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
6.2	スタッフ間の情報共有がスムーズで、助け合いができるチームワークがある	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
6.3	所属部署に限らず、他部署に相談窓口がある(ネットライン)	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
7. 接遇					
7.1	利用者に対して敬意を持った言葉遣いをしている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
7.2	身だしなみに配慮しており、清潔感がある(制服、爪、髪、臭い、化粧など)	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
7.3	利用者に対して、丁寧で謙虚な態度で接している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
8. 環境					
8.1	施設内・外の清掃が行き届いており、清潔である(臭いも含む)	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
8.2	施設内・外の設備が管理され、資産を有効活用している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
8.3	車両の管理が行き届いている(傷、汚れ、臭いなどに対応している)	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
9. 介護サービス(実践)					
9.1	利用者の自立を促進するために過介護でないサービスを提供している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
9.2	利用者の生活、事情や意思を尊重した個別対応をしている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
9.3	利用者が積極的に施設内で活動している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
9.4	リスクマネジメント(ヒヤリハット、介護事故)を意図したサービスを提供している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
9.5	根拠に基づいた介護を実践している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
10. 介護サービス(改善)					
10.1	利用者の声を定期的に収集し、反映している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
10.2	利用者のご家族、キーパーソンと連携している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
10.3	情報共有の仕組みがあり、抜け漏れの無い情報共有がされている	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
11. 地域連携					
11.1	地域の医療機関と連携している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
11.2	地域の介護事業者と連携している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
11.3	地域の医療機関と連携している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
11.4	地域の介護事業者と連携している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
12. 目標数値管理					
12.1	事業の特性を踏まえた目標数値(例: 稼働率、看取り率、褥瘡率)を設定している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
12.2	目標数値と結果をスタッフが共有し、理解している	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
12.3	目標数値と結果を習慣的に業務に取り組み込んでいる	できている	ややできている	あまりできていない	できていない
13. 職場に対する意識					
(入社1年以内の方はお答え下さい)					
13.1	今の職場に受け入れられていると感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
(入社2～3年以内の方はお答え下さい)					
13.2	あなたの仕事は社会に役立つ価値のある仕事だと感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
(入社4年以上の方はお答え下さい)					
13.3	今の職場で今後の自分が成長し続けることができると感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない
(全員お答え下さい)					
13.4	介護の仕事に魅力を感じる	そう思う	やや思う	あまり思わない	思わない

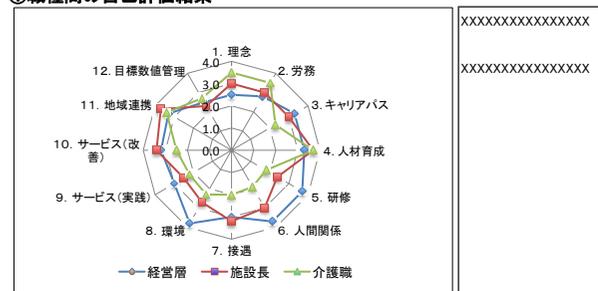


アンケート結果

【良い介護】施設認定アンケート結果

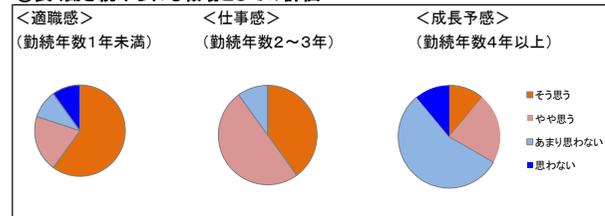
●●老人保健施設

①職種間の自己評価結果

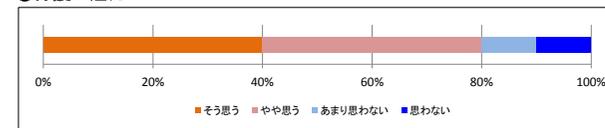


XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

②長く働き続けられる職場としての評価



③介護の魅力



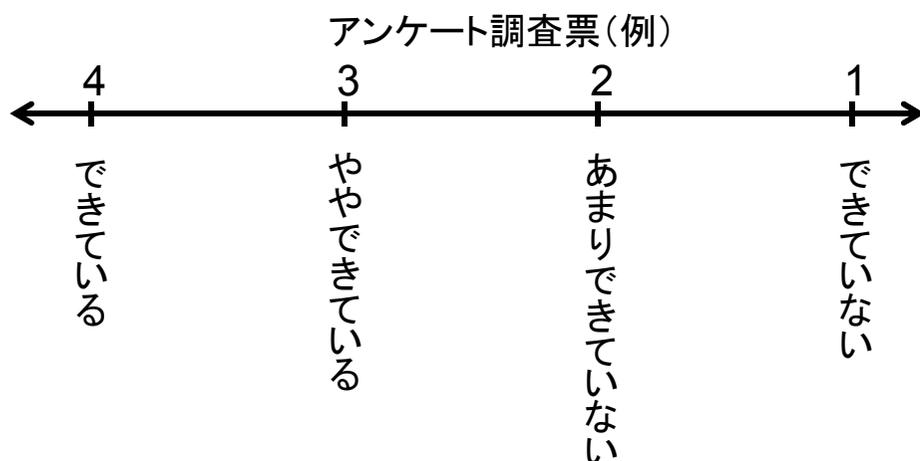
④総合評価

XX
XX

アンケート調査例

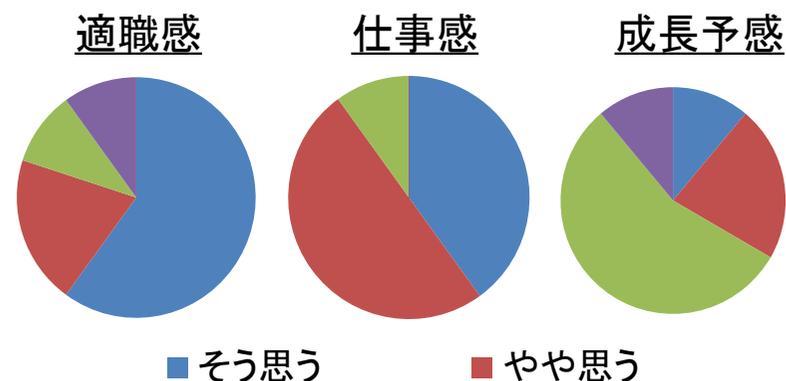
■ 人材育成

- スタッフの目標や課題を相互理解するため、定期的な面談を行っている
- 定期的な評価を行い、本人へのフィードバックを実施している(されている)
- 「背伸び目標」を設定し、その達成を支援している(されている)
- …

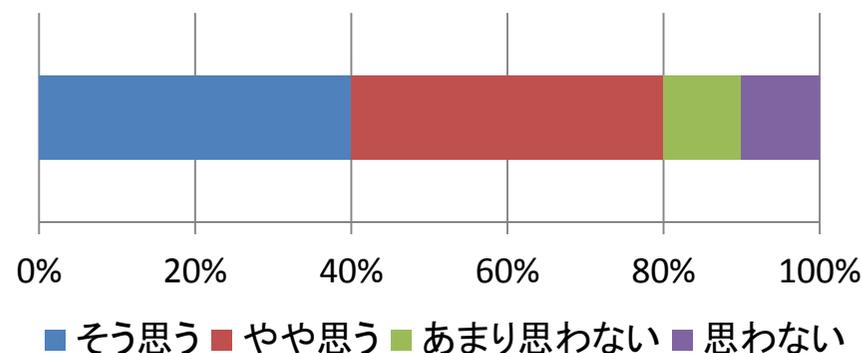


アンケート結果例

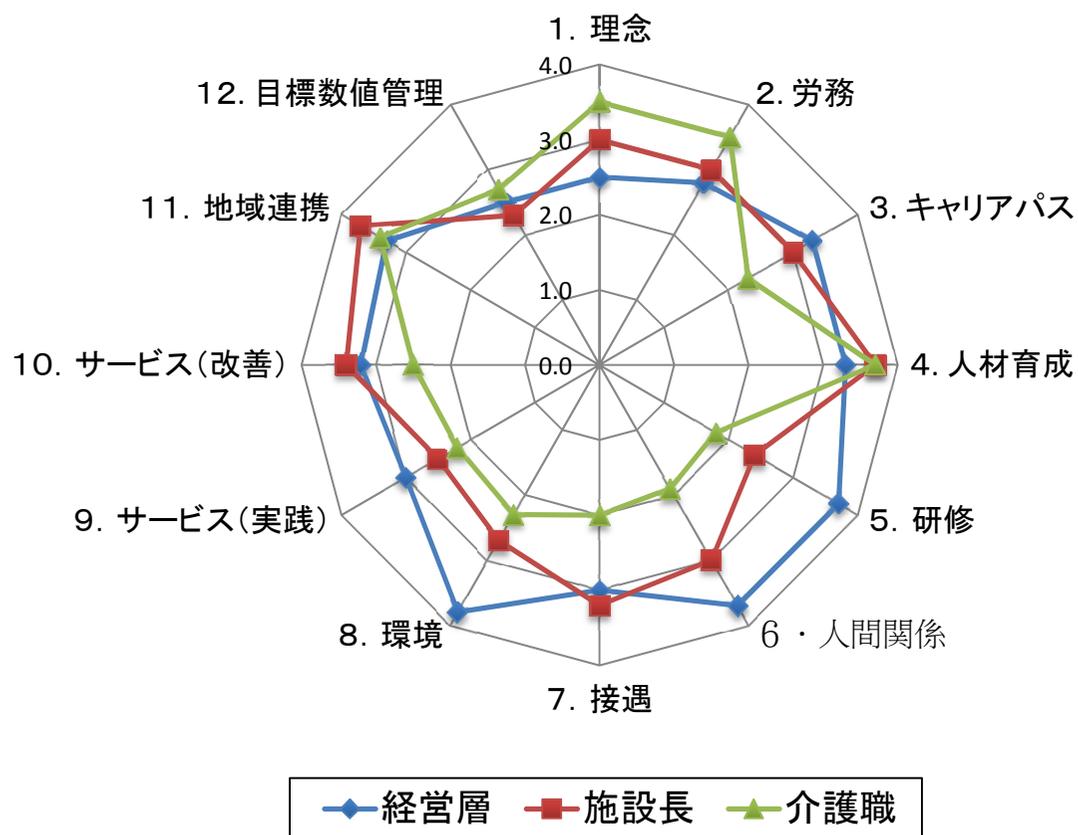
長く働き続けられる職場としての評価



介護の魅力



アンケート結果例(経営層と現場の差異)



ポイント

- ・認証に必要な最低基準点数を設定(足切りとして活用)
- ・自己評点を基に判断
- ・経営層、施設長と現場の差異をチェック

【各項目の点数設定】最高4点、最低1点