

テーマ：PDCA サイクルにおける評価指標の設定

医療機関全体で勤務環境改善に取り組む際は、「医療勤務環境改善マネジメントシステム」を活用し、**PDCA サイクル**を回しながら継続的に改善を進めることが有効とされています。方針表明や体制整備といった初期の取組が進んでいる医療機関でも、具体的な指標の設定や行動計画の策定の段階になると、検討が難しくなる場合があります。今号では、この「**指標設定**」の段階に焦点を当てます。

PDCA サイクルは何を回しているのか

PDCA サイクルは、「計画（Plan）→実行（Do）→評価（Check）→改善（Action）」という 4 つの工程の名称として説明されることが多くありますが、実際にサイクルの中で回っているのは、手順そのものというより「**評価指標**」です。目標に対する進捗や達成状況を測るものさし（評価指標）が定まっていなければ、Check の工程が成立せず、Action の工程も「何を見直すべきか」が曖昧なまま進めることとなります。結果として、サイクル自体が形だけのものになりやすくなります。

評価指標が決まらないのは、よくあることです

「働きやすい職場を目指す」「職員の負担を減らす」といった目標は、それ自体は重要な方向性であっても、そのままでは評価指標に落とし込みにくいものです。目標を設定したものの、「これをどう測ればよいか分からない」という状態で止まってしまうことは、マネジメントシステムを運用する医療機関で少なからず見られます。**指標の設定に迷うこと自体は、特別なことではありません。**

指標選びに詰まることは、課題の明確化につながります

評価指標が決まらない、あるいは指標を設定したものの思うような効果が見えなかった場合、指標選びの技術的な問題である以前に、「**自院が本当に改善したい課題は何か**」がまだ十分に言語化できていない状態であることが少なくありません。

例えば、「働きやすい職場を目指す」という目標のままでは指標化が難しいものの、これを「時間外労働時間を削減する」「業務における記録時間を短縮する」というように具体化していく過程で、自院が本当に対処したかった課題（長時間労働なのか、記録業務の煩雑さなのか）が初めて明確になることがあります。**指標を探す作業そのものが、漠然とした目標を具体的な課題へと変換する機会になる**といえます。

SMART は、問いかけのチェックリストとして活用を

目標設定の視点として知られる「**SMART**」は、以下の 5 つの視点の頭文字を取ったものです。

- Specific （テーマは具体的か）
- Measurable （測定可能か）
- Attainable （達成可能なレベルか）
- Result-based （成果に基づいているか）
- Time-oriented （期限が明確か）

※出典：医療勤務環境改善支援センターの運営及び活動にあたっての手引き（令和 7 年 3 月改訂版）

SMART は、満たすべき固定のルールというよりも、目標を見直す際に自ら問いかけるためのチェックリストとして活用すると、指標を具体化するきっかけになります。特に、目標が指標化しにくいと感じる場合には、5 つの視点のうちどこで詰まっているのかを確認することで、次に何を検討すべきかが見えてきます。

東京都医療勤務環境改善支援センター

勤改センターでは、医療機関における良好な勤務環境の整備に向けた取組みへの支援を実施しております。お悩みのこと等がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

随時相談窓口
（平日 9:30-17:30）

03-6272-9345



詳細はこちら