

1. 企画総務室の体制

事務スタッフ7名（企画・総務・人事・広報・経理・購買・施設・設備管理）に健診事業事務スタッフ3名（臨時）の10名体制で臨んだ。

経営的にも7年連続の黒字決算で締めくくることができ、医師を中心に提供体制面も充実し、働きやすい環境実現のため、新スタッフ棟の整備や定期昇給や手当の見直しを行った。

3. 2014年度採用状況（2014年4月1日採用）

職種	受験者数	採用数	
看護師	7	6	
理学療法士	11	2	
作業療法士	4	2	
薬剤師	3	1	
			計 11

※受験者数は書類選考後の人数

2. 職員数推移

職 種	2005年 3月末	2006年 3月末	2007年 3月末	2008年 3月末	2009年 3月末	2010年 3月末	2011年 3月末	2012年 3月末	2013年 3月末	2014年 3月末
医師	12	11	9	12	11	11	12	14	13	12
看護師・准看	64	61	65	67	71	74	74	82	81	83
看護助手	13	17	15	14	13	12	13	15	20	22
薬剤師	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6
臨床検査技師	5	7	6	6	6	7	7	9	8	10
放射線技師	4	4	3	4	4	4	4	5	5	6
理学療法士	4	7	7	6	8	9	9	11	14	17
作業療法士	2	4	6	7	7	8	7	10	13	15
言語聴覚士	1	1	1	1	1	3	3	2	4	5
臨床工学技士	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理栄養士	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
MSW	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
事務員	9	11	11	12	14	13	15	19	19	18
労務員	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
介護支援相談員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
清掃員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合 計	124	132	132	139	145	151	155	177	189	203

※医師は当院所属で熊本病院への派遣医師、熊本病院からの派遣常勤医師含む

※委託職員除く

4. 階層別研修会

研修会名	開催予定日	対 象	目 的
新入職員 研修会	4月1日(月) 2日(火)	新入職員 (20人)	医療人、済生会職員としての基本的事項を身につける
係長・主任研修会	11月16日(土)	係長・主任 (20人)	病院・自部署の課題を把握し、その解決に向けた具体的取組みを検討する
幹部・リーダー研修会	12月14日(土)	幹部・医師・所属長 (23人)	次年度行動計画を策定する。

5. OFF-JT 研修会

研修会名	開催日
接遇	4月2日(火) 3日(水)
ファシリテーション	4月20日(土) 21日(日)
ポジティブシンキング	5月11日(土) 12日(日)
ポジティブシンキング	6月8日(土) 9日(日)
チームビルディング	7月27日(土) 28日(日)
フレームワークデザイン	8月24日(土) 25日(日)
コーチング	9月28日(土) 29日(日)

6. 2013年度の取り組み

〈在宅支援体制の強化〉

前年10月に「居宅介護支援センターみすみ」を開設、ケアマネージャーを独自採用することで近隣福祉施設の当院に対する敷居を下げ、より連携しやすい体制づくりに取り組み、看取りなど医師による往診も積極的に展開した。

〈働き甲斐のある職場環境づくり〉

ワークライフバランスプロジェクトを立ち上げ、職員の意識調査を実施。有給取得率の向上、福利厚生充実、初任給額・定期昇給額・手当額の見直しに努めた。また、認定資格の取得支援、看護学生への就学支援も前年に引き続き実施した。

〈多職種協働への取り組み〉

院長自らグループウェアを活用した脳卒中診療の連載講義を行い、QC活動では異職種の業務を理解するDVD作成など、外部の既製品に頼るのではなく、自らの手作りで実施することで、職員の意識付け、価値観の創造に繋がった。

〈運営実績〉

新入院数が1,691名（前年▲2名）と伸び悩んだが、救急車搬入数は1,031台で前年+25件であった。救急外来経由の入院は929件と新入院の55%を占め、救急トリアージの中核拠点として地域ニーズに対応した。

また、強化方針にあるリハビリ機能については入院単価が38,094円と強化開始後2年間で+8,142円と、大幅に増加した。増員したセラピストを含め、病棟看護師やセラピストが十分に病院の方針を理解したうえで行動し、それが結果に結びついた。

課題であった亜急性期病床26床の運営に関しては、前年低

減した入院単価の改善により前年収益をなんとか維持した。今期の診療報酬改訂では予測どおり亜急性期入院管理料が無くなるため、地域包括ケア病床（30床）に変更することで増収を見込んでいる。

〈財務実績〉

医業収益は対前年比5.0%の増、医業利益率1.9%と、なんとか7年連続の黒字決算を果たすことができた。流動比率も386%で、安定した経営状況となっている。

電子カルテ更新や新病院建替を視野に計画的な資金運用につとめたい。

6. 2014年度行動計画策定

基本方針を「飛躍のための体力強化」とし、マンパワーの確保を組織的に行うべく、人材確保対策室を新たに設立、病院見学会や看護学校の実習受け入れにむけて準備を行いたい。

また、病院も新耐震基準前の建物であるため、年度内に補助金を活用して耐震診断を実施し、同時に新築移転に向けたプロジェクトを始動する。

2014年 基本運営方針 「飛躍のための体力強化」 —医療のさらなる充実および新病院にむけて—

1. 人員確保の強化

- ・「人材確保対策室」発足
(実習制度の拡充・紹介報酬制度の開始
職員療の整備)

2. 多職種協働体制の強化

- ・委員会、勉強会の一元化・管理情報の共有化

3. 社会貢献の強化

- ・住民：健康出前講座、介護予防教室の推進
- ・行政：行事(マラソンなど)協力・福祉事業参加
- ・医師会：宇天医会、休日輪番制参加

2014 Keyword 「体力強化」