

1. 体制

事務7名（企画・総務・人事・広報・経理・購買・施設・設備管理）に健診スタッフ3名の10名体制で臨んだ。

3. 2018年度採用状況（2018年4月1日採用）

職種	受験者数	採用数
看護師	7	5
理学療法士	8	2
作業療法士	3	2
計	18	9

※受験者数は書類選考後の人数

2. 職員数推移

職 種	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	2015年 3月末	2016年 3月末	2017年 3月末	2018年 3月末
医師	11	11	12	14	13	12	13	12	11	12
看護師・准看	71	74	74	82	81	83	85	88	91	90
看護助手	13	12	13	15	20	22	23	22	21	21
薬剤師	4	4	4	4	5	6	6	6	6	7
臨床検査技師	6	7	7	9	8	10	9	10	10	11
放射線技師	4	4	4	5	5	6	7	6	7	6
理学療法士	8	9	9	11	14	17	17	18	19	20
作業療法士	7	8	7	10	13	15	17	19	19	18
言語聴覚士	1	3	3	2	4	5	5	6	6	6
介護福祉士	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
管理栄養士	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
MSW	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
事務員	14	13	15	19	19	18	28	26	26	29
労務員	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
介護支援相談員						1	1	1	1	1
清掃員						1	7	7	7	7
合 計	145	151	155	177	189	203	226	230	234	240

※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 ※ME（臨床工学技師）は熊本病院からの派遣

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 3日(月) 4日(火)	新入職員 (4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11日(土)	係長・主任 (23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 9日(土)	幹部・医師・所属長 (26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	参加者数
社会人基礎研修	9月9日(土)	11名
ファシリテーション	9月10日(日)	20名
リーダーシップ	9月10日(日)	11名

6. 2017年度の取り組み

2017年度は庄野弘幸新院長体制での稼働に伴い、キーワードを「再編」とし、「高度な医療提供のための安定財源確保」を基本方針に①加算の取得、②病床の有効活用、③費用の削減、④個人のレベルアップを重点項目として取り組んだ。

また、働き方改革や裁量労働制、無期雇用転換など労働関連の事項がクローズアップされた年でもあったため、規則や規定の見直しや時間外対策に取り組んだ。

(1) 加算の取得

①医師事務作業補助体制加算1(30対1→20対1)230万円(年間)の増収

②人工肛門・人工膀胱造設術前処理加算

※回復期リハビリテーション病棟入院料1体制強化加算は医師の専従要件を満たせず取得不可であった。

(2) 病床の有効活用

地域包括の増床に伴い、病床利用率は改善し、90.6%(前年度87.3)であった。

(3) 費用の削減

高額医薬品の後発品切替および地域包括ケア病床など診療費が包括される病床での医薬品使用の工夫により薬品費が大幅に削減した。

(4) 個人のレベルアップ

①認定看護師は現在7名(脳3・緩和2・皮膚排泄1・感染1)であるが新規で1名認知症看護分野にて取得支援(熊本保健科学大学)を行うこととした。

②看護管理者はファースト1名、セカンド1名取得。

③その他の資格取得についてはこれまでは職員が自費負担で取得し、合格後に必要経費を支給していたが、テキスト代や受講料など負担額も大きいため、初回のみ必要経費を最初から支給する形に変更した。

(5) その他

①組織図を見直し、働き方改革の一環として委員会・プロジェクトの再編・統合を行った。介護職員の処遇改善加算を考慮し新たに専門正職員(介護福祉士)を設定、それに伴う就業規則の変更も実施した。

②経歴3年以上の契約および嘱託職員について無期雇用転換ルールを作成、且つ経歴5年以上の場合は原則無条件にて無期雇用へ転換可能とした。

③委員会・プロジェクト・各種会議の合計数が31種類あり、7割以上が時間外に実施されていたため、可能な限り業務時間内に実施することとし、全職員対象の必

須研修については法令や施設基準等にて必須な6研修だけに絞込み、その他は任意参加とした。

7. 2018年度事業計画

2018年基本方針

「働き方に応じたより良い病院づくり」
Keyword:「めりはり」

<重点行動目標>

- ①病床機能の再編
- ②働き方改革による業務効率Up
- ③経営安定化に向けた対応
- ④パフォーマンス向上のための組織体制の再編

(1) 病床機能の再編

現在、一般43・地域包括45・回復期40の計128床であるが、診療報酬改定の動向を見た上で一般病床(減床)から地域包括(増床)への再編を進める。

サブアキュート受入れの診療報酬が手厚くなることから、施設からの入院受入強化策を講じると共に地域包括ケア病棟入院料Iを夏までに取得できるよう訪問診療を増やす。

(2) 働き方改革

年末の幹部研修にて病棟のピーク対策について協議し、業務の生産性向上を目的に定期の入院・退院時のピーク時間帯の他職種応援体制を確立すると共に、定期入院予定日以前に前倒しで実施可能な業務の洗い出しを行い、可能なものから取り掛かることとした。

また、時間外労働の実態を把握し、適切な時間外労働管理を行う計画を立案することとした。

各種委員会プロジェクト等会議については可能な限り業務時間内に行うこととし、全職員対象の必須研修については法令や施設基準で必要不可欠な6種類に限定することとした。

(3) 経営安定化に向けた対応

年末の幹部研修にて今後の施設整備費用(予算)と定期昇給等人件費の予測(予算)を示し、増収がない場合には数年後には医業収支(補助金除く)が赤字になることを共有。

病床利用率の向上、外来および介護部門での増収を主眼に、費用については医療機器やエレベーターの保守契約、諸イベント等の見直しによる費用削減策を講じることとした。

(4) パフォーマンス向上のための組織体制の再編

病院の機能、各部門のパフォーマンスを向上させるために組織再編を検討する。具体的には内科医師の確保、コメディカル部門の再編、支部内の人事交流、2018年度重点項目達成に向けてのプロジェクト設立等を目指したい。