

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。

2. 2019年度採用状況（2019年4月1日採用）

職種	受験者数	採用数
看護師	7	4

※受験者数は書類選考後の人数

3. 職員数推移

職 種	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	2019年 3月末
医師	11	12	14	13	12	13	12	11	12	12
看護師・准看	74	74	82	81	83	85	88	91	90	92
看護助手	12	13	15	20	22	23	22	21	21	24
薬剤師	4	4	4	5	6	6	6	6	7	5
臨床検査技師	7	7	9	8	10	9	10	10	11	11
放射線技師	4	4	5	5	6	7	6	7	6	6
理学療法士	9	9	11	14	17	17	18	19	20	20
作業療法士	8	7	10	13	15	17	19	19	18	20
言語聴覚士	3	3	2	4	5	5	6	6	6	6
介護福祉士	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2
管理栄養士	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
MSW	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4
事務員	13	15	19	19	18	28	26	26	29	28
労務員	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
介護支援相談員					1	1	1	1	1	1
清掃員					1	7	7	7	7	7
合 計	151	155	177	189	203	226	230	234	240	245

※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 2日(月) 3日(火)	新入職員 10人	医療人、済生会職員としての基本的事項を身につける
2年目フォロー研修	9月10日(月)	2年目職員 3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
係長・主任研修会	11月10日(土)	係長・主任 22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
中堅職員研修	11月17日(土)	中堅職員 12名	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

5. 2018年度の取り組み

働き方に応じたより良い病院づくりを基本方針にキーワードを「めりはり」と設定、

- ・病床機能の再編
- ・働き方改革
- ・経営安定化に向けた対応
- ・パフォーマンス向上のための組織体制の再編を重点項目として取り組んだ。

①病床機能の再編

地域包括病床の増床および病棟化、地域包括ケア病棟入院料Ⅰの取得による単価UPに取組んだ。入院料Ⅰの算定については基準となる訪問診療件数をクリアし、9月より算定開始、これにより単価は3,000円ほどUPした。増床および病棟化については、基準となる看護助手の確保が難しく年度内実施には至らなかった。

②働き方改革

4月よりタイムカードを導入し、勤務時間だけでなく在院時間の管理も開始。時間外対策としては、委員会の集約、開催頻度、開催時間の見直しを行った。在院時間の管理開始時点と比較すると徐々にではあるが残業時間は減少傾向にある。

③経営安定化に向けた対応

病床利用率向上、外来・介護部門での増収、同時に費用削減策を講じることを当初目標としていた。収益に関しては、入院・健診・介護部門においては増収となったが、外来については患者数の減少により減収となった。

費用については、人件費や一部委託料は増加したが、患者数減により変動費である材料費と医薬品費が減少したため、結果的には前年度よりも19,751千円減少した。

④パフォーマンス向上のための組織体制の再編

パフォーマンスを向上させるための組織再編、内科医師の確保、コメディカル部門の再編、支部内の人事交流等を当初の年度計画としていた。

消化器内科医の確保はできたが、麻酔科医の退職があり、医師数は増えていない。

リハビリ以外のコメディカルは診療支援部として包括化し、経営改善プロジェクトを新たに創設した。

6. 2019年度事業計画

基本方針 「発想の転換でチャレンジを」

Keyword 「ひらめき」

重点行動目標 ①多様で柔軟な働き方の推進

②マネジメントの強化

③将来構想の明確化

④コンプライアンスの徹底

(1) 地域包括ケア病床の病棟化検討

一般病床43床のうち3床を地域包括ケア病床に転換し、地域包括ケア病床の病棟化を検討する。実施後は一般病床43床→40床、地域包括ケア病棟45床→48床、回復期リハ病棟40床となる。近隣開業医の病床閉鎖により95床減少しており、一般病床を減らした場合に、救急ストップが増加しないか、必要な看護補助者の人員確保ができるかなどの検討を行う。

(2) 働き方改革の推進に関すること

- ・現体制の中で今のパフォーマンスを維持していくには職種・部署間を越えた業務支援を行っていくことが必要である。そのための仕組み作りを検討する。
- ・主治医意見書作成やりハビリオーダー・指示受けなど権限委譲による医師の負担軽減を図る。
- ・年末調整・人事考課・出張等の人事関係の申請及び稟議決裁文書のシステム化により業務効率化を図る。
- ・有給休暇見える化による有給取得率の個人・部署格差の是正を図る。
- ・ディクテーション・バイタル自動転送・採血管自動準備などAIを駆使した機器導入を検討する。

(3) 経営改善に関すること

- ・常勤医の確保はもとより、医師の連続勤務時間を短縮するためにも当直非常勤医師確保に向けて取り組む。
- ・病床利用率90%以上維持するため、退院調整機能を強化する。
- ・付帯事業としての健診、通所リハビリの新規利用者確保に努める。
- ・外来単価UPのために定期検査が必要な患者を医事室にて選別抽出する。
- ・サブアキュート（地域包括ケア病床）直入基準を整備する。

(4) 病院の将来構想に関すること

- ・建物の老朽化に伴い、病院の建替えを視野に入れたみすみ病院の将来構想を支部でプロジェクトを編成し検討している。2018年度中には方向性を決め、2019年度には具現化に向けての新たなスタートを切りたい。
- ・将来構想を考慮したタウンミーティング、医師会など関連団体との意見交換会の開催を検討する。