

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. 2020年度採用状況（2020年4月1日採用）

職種	受験者数	採用数
看護師	7	7
言語聴覚士	1	1
薬剤師	2	2

3. 職員数推移

※受験者数は書類選考後の人数

職種	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	2020年 4月末
医師	12	14	13	12	13	12	11	12	12	11
看護師・准看	74	82	81	83	85	88	91	90	92	93
看護助手	13	15	20	22	23	22	21	21	24	23
薬剤師	4	4	5	6	6	6	6	7	5	7
臨床検査技師	7	9	8	10	9	10	10	11	11	10
放射線技師	4	5	5	6	7	6	7	6	6	6
理学療法士	9	11	14	17	17	18	19	20	20	20
作業療法士	7	10	13	15	17	19	19	18	20	20
言語聴覚士	3	2	4	5	5	6	6	6	6	5
介護福祉士	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2
管理栄養士	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
MSW	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
事務員	15	19	19	18	28	26	26	29	28	29
労務員	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
介護支援相談員				1	1	1	1	1	1	1
病棟クラーク										3
清掃員				1	7	7	7	7	7	7
合計	155	177	189	203	226	230	234	240	245	247

※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6日(金)	2年目職員 9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	12月14日(土)	幹部リーダー職員 12名	課題共有と次年度計画策定

5. 2019年度事業報告

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

地域包括ケア病床の病棟化を検討したが、必要なマンパワーの確保ができなかったため保留とした。

(2) 働き方改革の推進に関すること

- ①主治医意見書作成やリハビリオーダー・指示受け等、一部において権限委譲による医師の負担軽減を行った。

- ②人事考課及び稟議のシステム化により業務効率化を行った。
- ③有給休暇の可視化により取得率の個人・部署格差是正を図った。
- ④ディクテーション・検査結果の自動転送などITを駆使した効率化を検討し、音声入力、バイタル自動転送を開始した。

(3) 経営改善に関すること

- ①常勤医師の負担軽減を目的に、日直の非常勤医師スポット派遣紹介会社と契約したが、確保には結びついていない（成果契約で返金保証付）。
- ②病床利用率90%以上維持するため、退院調整機能を強化すべく入退院運用に関する基準の見直しを実施した。
- ③外来単価UPのために定期検査が必要な患者を一部診療科に対し医事室で選別抽出を行った。
- ④サブアキュート（地域包括ケア病床）直入基準を整備した。

(4) 病院の将来構想に関すること

建物老朽化に伴い、建替えも視野に入れた将来構想を支部プロジェクトで検討したが、自己資金のみでの建替えは長期経営が難しく、公設民営など行政の支援が得られれば再検討することとし、プロジェクトは一時停止とした。

6. 2020年度事業計画

基本方針「オールみすみで生産性を向上させよう」

keyword 「着実」

(1) 効率化による生産性の向上

<IT化の推進>

- ・新システムの機能の周知/習得と評価
- ・遠隔診療の導入（画像診断・松合診療）
- ・連携先とのWEB連携
- ・人事考課・年末調整のWeb化
- ・RPA導入の検討
- ・出張申請書・報告書のWeb化検討

<改善文化の推進（PDCA定着）>

- ・部署毎に業務改善策を検討
- ・組織体制・他部署支援体制の見直し
- ・属人化した業務の削減
- ・3S活動の取り組み

(2) 収益の安定化

<病床有効利用>

- ・入退院管理運用の徹底
- ・外来からの入院増に向けた運用の見直し
- ・病床管理会議で退院調整情報の共有

<外来診察枠の有効活用>

- ・診察枠の組み直し
- ・常勤・非常勤医師の確保による診察枠増加

<付帯事業の収益増（通所・健診など）>

- ・分析に基づいた営業や広報の強化
- ・利用者増に向けたハード・ソフト面の再考
- ・地域イベント（健康相談等）参加

(3) 地域ニーズへの貢献と地域住民の健康推進

<地域貢献>

- ・旧松合診療所への月2回の出張診療
- ・出張健康相談（出前講座・地域イベント）

<SNS等各種コンテンツの充実（採用・集客）>

- ・SNSを活用した広報活動の強化
- ・採用専用ホームページの構築

(4) ES・CSの向上

<職員モチベーション向上>

- ・有給休暇年5日取得
- ・連続休暇取得の推進
- ・職員表彰制度の検討（サンクスカード、資格取得、学会発表など）

<患者アメニティの向上>

- ・冷蔵庫付床頭台の更新
- ・病棟浴室の修繕
- ・花いっぱい活動の実施

<連携先満足度向上>

- ・連携先の支援（教育・技術支援・医療機器活用）

(5) 人材育成

<Eラーニングの有効活用>

- ・院内研修のEラーニング化の推進
（医療安全・感染研修会の年2回の内1回など）

2020年度 みすみ病院 基本運営方針

Keyword: 『 **着実** 』

「オールみすみで生産性を向上させよう」

重点目標

- ◎ITと各種ツール活用による業務効率化
- ◎収益の安定化
- ◎病院広報の強化
- ◎ES（職員満足）とCS（患者満足）の両立