

【1.体制】

2024年1月に発足した経営企画室は、2024年度は、室長、係長、主任の3名体制（全員、総務室兼務）で業務に従事した。

【2.取組内容と実績】

1. 持続可能な経営基盤確立のための各種プロジェクトの運営

(1) 第3次みすみ病院将来構想プロジェクト(中期的視点)

2024年7月に発足した当プロジェクトは、株式会社日本経営の最終報告書の内容に基づき、近隣医療機関との再編・統合も視野に、持続可能な医療体制提供のための検討を行った。メンバーは、支部熊本県済生会、熊本病院、福祉センター及びみすみ病院の代表者にて構成され、複数回の議論を重ねた結果、諸課題解決のため、次年度以降の継続案件とした。

(2) 支部業務統合ワーキングチーム(短期的視点)

2024年7月に発足した当チームは、働き手が減少する地域での組織の集約・効率化による持続的な医療提供体制の構築検討のため、支部熊本県済生会、熊本病院およびみすみ病院の担当者で、議論を重ねた。人事、経理、購買業務の集約検討の他、みすみ病院の経営再建のための様々な諸課題に対して議論する場となった。なお、本活動は、2025年6月を持って1年間の活動を終え、支部の事業として継続的な活動を行うこととなった。

(3) 経営戦略会議(短期的視点)

2024年7月に発足した当会議体は、急激な経営悪化に対して、早急な対策検討の必要性から、管理運営会議メンバーおよび関係所属長を参集し、隔週で管理運営会議終了後に議論を重ねたものである。①患者増、②単価増、③費用減、④人材の有効活用、⑤看護師の体制強化、⑥医師の体制強化の6つのテーマに分かれ、2024年度中の単月黒字化を目指し活動を行った。2024年10月には、全職員向けの経営戦略会議方針発表会を開催し、職員一丸となって、経営改善に向けた取り組みを行った。本会議が中心となって、職員の絶え間ない努力や、熊本病院との連携強化なども相まって、2024年度中に3度の単月黒字化（医業収支）を達成することができた。

なお、本活動は、次年度以降も継続して活動を行うこととなった。

2. 主任・係長研修について

2024年11月9日（土）に、対象者25名参加のもと開催した。

2024年度は、3年間のチーム活動の総括と経営戦略会議における「人材の有効活用に関すること」に関して、協働風土醸成やタスクシフト・シェアの推進のために必要な取り組みについて議論を行った。今後の活動は、①タスクシフト・シェア推進、②協働風土醸成検討、③ネゴシエーション（経営陣とスタッフ層の橋渡しの役割）の3つの視点で活動を進めていく事に必要性が議論された。

3. 幹部・リーダー研修について

2024年12月7日（土）に、対象者30名参加のもと開催した。

2024年度は、経営管理会議における「患者増対策」に特化し、①入院患者増に向けた回復期リハビリテーション病棟の病床利用強化、②外来患者増に向けた整形疾患患者の受入体制強化、③入院・外来患者増に向けた断らない救急医療体制の再構築の3つの視点で議論を行った。議論内容を、経営戦略会議の患者増チームへ継承しその後の活動に生かした。

4. 経営指標資料作成に関する運営見直し

元来、翌月末の医局会・診療連絡会議に向けて作成されていた月次の経営指標について、より迅速な経営改善対策検討のために、翌月月初の超速報版（収入）の資料作成及び翌月中旬までの速報版（収入・支出（予測値））を作成するスキームを確立させた。

5. 広報物作成の内製化強化

迅速かつ費用を最小限に抑えた広報物作成のため、オンラインのデザインツール「Canva」や各種ネット印刷の活用により、広報物作成の内製化を強化した。また、InstagramやFacebookなどのSNSの積極的な更新を行い、フォロワー数拡大につとめた。

6. 2025年度のキーワード・スローガンについて

【スローガン】見せましょう、みすみの底力を。協働の精神と誇りをもって

【キーワード】レジリエンス25

【3.今後の課題】

- 安定的な経営基盤確立のための、更なる収益構造の多角化
- 各部署と連携を密にした、ステークホルダー毎の戦略的な広報活動の実践
- 職員エンゲージメントの向上と職種間、部署間、組織間の更なる連携強化による強靱な組織体制の確立