

平成30年度 市立大森病院 方針書

市立大森病院 事務局長 村上伸夫

1. 市立大森病院の使命（役割）

○保健、医療、福祉、介護が一体となった「地域包括医療ケア」を推進し、地域住民の健康増進、保健衛生並びに高齢者福祉に関する医療サービスを提供していく。
○安全で安心な医療の提供と健全で安定した経営の確保と共に、地域に信頼され、魅力ある病院づくりを推進する。

2. 平成30年度における課題（前年度の振り返りから）

○経営健全化へ向けた収益確保対策と経費の削減
○医師看護師等の人材確保と働き方改革への対応
○感染対策の更なる徹底と強化の継続

3. 平成30年度の『スローガン』

「地域」「患者」「職員」に魅力のある「三方良し」の病院づくり

4. 年度目標となる方針（目標）

○健全経営に向けた検討と実践
○診療、介護報酬同時改定への的確な対応
○地域密着病院として地域住民の安心な生活へ寄与する「地域包括ケア」の推進
○働き方改革による職場環境づくり

5. 重点取組項目

(1)	項目	経営健全化への着実なステップ
	取組内容	①診療、介護報酬同時改定の実施に伴う、病院機能の見直しや新たな施設基準等への的確かつ柔軟な対応 ②委託料、医療材料費及び光熱水費の削減、並びに後発医薬品導入等における、職員それぞれのコスト意識をもった経営参画
(2)	項目	地域包括ケアの拠点としての機能の充実
	取組内容	①「医療介護連携システム」の有効活用による、地域の診療所や介護施設等との連携強化 ②訪問診療、訪問介護及び訪問リハビリなど、介護部門の充実による医療と介護のシームレスな関係の構築
(3)	項目	「働き方改革」への対応及び人材の確保・育成
	取組内容	①業務見直しによる医師の負担軽減、バランスの良いメディカルスタッフの人員配置等による働きやすい職場環境づくり ②各種研修会、学会への参加と発表の推奨、及び認定資格の取得奨励等による職員の資質と労働意欲の向上 ③存続に向けた院内保育所の直営化と職員のワークライフバランスに寄与するその安定経営

6. 方針に対する年度上期（4月～9月）の取組みの状況【現状】

◇経営健全化への着実なステップ⇒①診療報酬改定による施設基準等について協議検討を重ね、新たな届出をした。②光熱水費の削減や委託料(保育所直営化、検査外注)等の見直しを行った。
◇地域包括ケアの拠点としての機能の充実⇒①「地域医療介護連携システム」に対象者データを登録し有効活用を推進したほか、地域包括ケア懇談会や認知症研修会の開催、昨年度から拡充した訪問リハビリ、通所リハビリ等の事業強化を行った。
◇「働き方改革」への対応及び人材の確保育成⇒①勤務医、看護職員負担軽減計画を策定し、医師事務補助員の増員や勤務態勢の見直しを行った。また、労働安全衛生委員会及びワークライフバランス委員会を開催し職場環境の向上に努めた。②国保地域医療学会をはじめとする各種学会への参加や様々な院外研修へ職員を派遣し育成に努めた。③院内保育所直営化のための職員を確保し、利用を促進しながら健全経営に努めた。

7. 年度下期（10月～3月）に向けた課題と取組みの方針【ギャップと対策】

- ・入院患者数の減少による収入減(上期後半～)の原因究明とその対策
- ・経営改善検討委員会での病院機能の検討と見直し
- ・固定経費の削減に対する継続的な取り組み
- ・総合診療専門研修プログラム専攻医をはじめとした医師確保対策、及び事務局職員、看護介護職員の確保
- ・魅力ある病院づくりの取り組み「20周年記念の病院祭」「健康の丘設立20周年祝賀会」(10/27)の開催

8. 総括 取組みの結果と成果、次年度に向けた課題【結果と成果】

- ①経営健全化への着実なステップ
- ・診療報酬改定に対応した施設基準の見直しを行い、職員体制を整えながら4項目を届出し実施。新たな加算等による収益の確保を図った。
 - ・外来患者数は伸びたが、入院患者数が減少している。経営的には前年度より改善されたが、今後は病床機能について再検討が必要である。
 - ・職員個々のコスト意識により、診療材料費の削減、臨床検査委託の見直しや院内保育所直営化等が行われ経費は抑えられたものの、一方ではマンパワー不足による人件費や委託料の増加、燃料費の単価アップ等があり、部分的な成果はあったが、全体的な数値としては平準化された。継続的な取り組みが不可欠である。
- ②地域包括ケアの拠点としての機能の充実
- ・地域医療介護連携システムが実質稼働したほか、施設や地域と連携した各種の研修や事業を実践し機能が強化された。
 - ・新築移転20周年の節目を迎え、「20周年記念病院祭」「健康の丘設立20周年祝賀会」「英国人家庭医の招聘」などのイベント開催による魅力ある病院づくりに取り組み、職員の意識高揚や地域の内外に情報発信できた。
- ③「働き方改革」への対応及び人材の確保・育成
- ・医師、看護師や事務職員の確保等、来年度から施行される「働き方関連法」に向けた様々な準備を行った。総合診療専門プログラム専攻医の確保には至らなかったが、常勤医師は前年度と同数を確保、看護師は6名、事務職は2名を新規に採用した。また、職員に向けた研修会の開催や派遣により人材育成に努めた。
 - ・嘱託及び臨時の看護師、介護士、事務員の離職が進んでおり、今後ともマンパワー不足に対する対策が必要である。