

平成31年度 病院事務部の運営方針

菊川病院事務部長

榊原敏矢

病院事務部の組織体制

総務課

医事課

経営企画課

基本方針

- 菊川病院事務部は、第三次中期計画に掲げた目指すべき病院像（ビジョン）の実現に向けて、3つの基本方針を柱に、診療部・看護部・診療技術部・事務部が一丸となり、経営改善に取り組みます。
- ビジョン…急性期から在宅まで切れ目のない医療を提供し、地域住民の「こころ」と「からだ」を守ります。
基本方針…①菊川病院に求められる医療の提供
②人材の確保及び最適配置、人材育成の強化
③持続的経営の実現に向けた経営管理体制の整備運用
※菊川市立総合病院第三次中期計画より

現状と課題

- 医療職の人事評価制度の試行
医療職の人事評価制度は、平成29年度に制度を再構築し、平成30年度から試行を開始して見直しを進めてきました。今後は職員のモチベーションアップと組織の活性化につなげるために評価者の研修を進め、より公平性のある制度にして行く必要があります。
- 外来待合ホール天井の補強対策
外来待合ホールは、構造が吊天井となっているため、平成30年度に強度調査を実施したところ、補強対策が必要であることが判明しました。今後は患者の安全確保のため、早期に補強対策工事に着手する必要があります。
- 医療費の未収金対策
行政改革の取り組みの強化により、未収金比率の低減に努めてきましたが、目標値以内には達していません。当院を利用される患者の公平性を確保するためにも、特段の経済的な理由もないまま支払いを放置している利用者には、より厳しい対応で臨まなければ更なる未収金の拡大につながることを予想されます。今後は弁護士による法的な回収を進めるとともにシステム化を図り、より公正・公平な未収金対策に取り組む必要があります。
- 次期診療報酬改定への対応
2年に一度行われる診療報酬改定は、3期連続のマイナス改定となっており、平成32年4月に予定されている次期改定においても大きな影響が予想されます。今後は順次公表される改定に関する情報を収集・分析し、その対策に関して院内関係部署が連携を強化して早期に取り組む必要があります。
- 健康啓発事業の推進
市民が住みなれた地域で健やかに生活していただくために関係機関と連携を密にし、急性期から在宅まで切れ目のない医療が提供できるよう努めています。今後は公立病院として医療を提供することに加えて、病気にならないための健康啓発事業にも積極的に取り組む必要があります。

- 人事評価制度と一体性のある目標管理制度の推進
 BSC（バランス・スコアカード）による目標管理制度を導入し、診療部を中心に各部署がアクションプランを策定して中期計画を推進する取り組みを実践しています。また、平成29年度から人材育成と組織活性化のため、医療職の人事評価制度の再構築を進めています。今後は「人事評価」と「目標管理」の制度間の調整を図るとともに、経営管理体制の更なる精度の向上が必要となっています。
- 第四次中期計画の策定
 第三次中期計画は、期間を平成32年度までの4年間とし、職員が一丸となり取り組みを実践しています。しかし、慢性的な医師不足に加えて、診療報酬のマイナス改定や医師の働き方改革の推進、消費税率の改定など、医療を取り巻く環境は年々厳しさを増しています。今後は更なる経営改善に向けた計画の策定が必要となっています。

重点的に取り組む施策・事業

	重点施策・事業	取組内容	達成目標
1	医療職の人事評価制度の試行	目標管理制度と一体性のある人事評価制度を試行するとともに、より公平性のある制度となるよう評価者研修会を開催します。	業績評価も含めて試行するとともに、評価者研修会を4回開催します。
2	外来待合ホール天井の補強対策	外来患者の安全確保のため、外来待合ホールの吊天井を補強するための基本設計・実施設計を行い、補強工事を実施します。	平成32年3月までに、補強工事を完了します。
3	医療費の未収金対策	債権の適正な管理と回収業務の効率化を図るとともに、法律事務所による徴収事務を活用し、未収金を削減します。	未収金を削減します。医業収益に対する未収金比率0.025%以内（H30年度分）
4	次期診療報酬改定への対応	平成32年4月に予定されている診療報酬改定に対応するため、関連する情報を収集・分析し、院内関係部署へ情報を発信します。	情報収集を行い、平成32年3月までに全職員に対して説明会を2回以上開催します。
5	健康啓発事業の推進	10回目の節目を迎える「菊川病院地域のみなさま感謝デー」の会場を文化会館アエルに移し、従来の取り組みに加え、「健康に笑顔で暮らす」をメインテーマに、落語家による「健康落語」や当院医師による「健康シンポジウム」を開催します。	平成31年9月までに、地域のみなさま感謝デーを開催します。
6	人事評価制度と一体性のある目標管理制度の推進	中期計画、年度の院長基本方針、各部門・部署の組織目標、個人目標が一体性のある取り組みとなるよう運用を調整し、BSCを活用した目標管理制度により、第三次中期計画を実践します。	運用を調整し、アクションプランを推進します。（各部門長の評価が5点満点で3点以上）
7	第四次中期計画の策定	第四次中期計画がスタートする平成33年度の当初予算編成やBSCによる目標管理制度、人事評価制度を円滑に推進するため、平成32年度の上期完成を目指し、経営計画の策定作業に着手します。	平成32年度上期完成を目指し、計画策定作業に着手します。