

# 令和2年度 病院事務部 重点施策の実施結果

達成  
状況

S … 目標を上回る結果となった  
A … 目標通り達成した  
B … 達成したが課題が残っている  
C … 達成できなかった

## 総 括

- ・大規模地震発生時に対応できるよう、防災マニュアルと組織体制の見直しを進め、防災訓練を実施しました。
- ・2024年から適用される「医師の働き方改革」に対応するため、計画を策定するとともに、制度等について説明を行いました。
- ・患者の公平性と医業収益の確保に向けて、未収金対策に取り組みました。また、レセプトチェックシステムを導入し、診療報酬請求事務の適正化を進めました。
- ・浜松医科大学や関係病院と連携してリクルート活動を展開し、家庭医5名を招聘しました。
- ・人事評価制度と一体性のある目標管理制度により、第三次中期計画を推進しました。また、院内経営改善ワーキングを開催し、第四次中期計画を策定しました。

|   | 重点施策・事業              | 取 組 内 容                                                   | 達成目標                                           | 達成<br>状況 | 実施結果                                                                                                                       |
|---|----------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 防災対策の強化<br>(病院総務課)   | 従来の防災マニュアルの見直しを進め、大規模地震発生時に対応できるよう、運用重視の防災体制を再構築します。      | 令和2年12月に、改定後の防災マニュアルに基づき防災訓練を実施します。            | A        | 新防災マニュアルを作成するとともに、組織体制も見直しを進め防災訓練を実施しました。(新型コロナ感染防止のため机上訓練を中心に行いました。)今後新たな体制が全職員に浸透するよう、計画的に防災訓練を実施します。                    |
| 2 | 働き方改革への対応<br>(病院総務課) | 医師の労働時間の制限は2024年度から適用されますが、本年度から定められた時間内となるよう働き方改革を推進します。 | 令和3年3月までに、時間外勤務が上限の年間960時間以内となるよう負担軽減対策を推進します。 | A        | 「勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を策定するとともに、診療部会で医師に対して制度等の説明を行い上限の960時間以内をクリアできました。今後も病院全体の働き方改革の取り組みを検討・実践し、職員の負担軽減対策を推進します。       |
| 3 | 医療費の未収金対策<br>(医事課)   | 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。<br>医業収益に対する未収金比率0.025%以内(令和元年度分)    | C        | 医業収益の0.073%が未収となり、目標達成には至りませんでした。法律事務所による徴収の委託化などの対策は実施しているものの、生活困窮、所持金不足等による分納者が増加している状況にあります。今後も粘り強く支払督促を行い、未収金の削減に努めます。 |

|   | 重点施策・事業                           | 取 組 内 容                                                                                   | 達成目標                                          | 達成<br>状況 | 実施結果                                                                                                                                                                                    |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | 診療報酬請求事務<br>の適正化<br>(医事課)         | 診療報酬請求事務の効率化と適正な収入を確保するため、入院のレセプトをチェックするシステムを導入します。                                       | 令和3年3月までに、レセプトチェックシステムの運用を開始します。              | B        | レセプトチェックシステムを導入するとともに、関係スタッフを対象に操作やマスタ設定の説明を行いました。出力の手順等を決め、入院レセプトについては4月分から運用を開始します。<br>課題として、一部対応できない項目があるため、運用面やシステム面での調整を進めています。<br>今後も精度向上のため、随時マスタの設定を行い、診療報酬請求事務の効率化と適正な請求を進めます。 |
| 5 | 家庭医の招聘<br>(経営企画課)                 | 浜松医科大学や関係病院と連携し、東京・名古屋・大阪で開催されるレジナビに出展するとともに、ワークショップや学会・ホームページ等で積極的に情報を発信し、リクルート活動を展開します。 | 令和3年3月までに、プログラム全体で3名以上の専攻医を招聘します。             | S        | 今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、レジナビが中止になるなど、リクルート活動は苦戦を強いられました。しかし、SNSを活用してWEB説明会への参加を呼びかけるなど、新たな手法により専攻医の招聘活動を展開し、全体で5名の専攻医を招聘することができました。<br>今後も関係機関と連携してリクルート活動を展開し、家庭医を招聘します。               |
| 6 | 人事評価制度と一体性のある目標管理制度の推進<br>(経営企画課) | 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。<br>(各部門長の評価が5点満点で3点以上) | A        | 今年度も、全部署を対象に院長ヒアリングを実施し、各部署は新たな戦略マップに則して組織目標を設定しました。また、関連する組織目標の中から個人目標を選択するなど、一体的な取り組みとなるよう推進しました。期末には各部門長が評価し、平均点で3.7点となりました。<br>今後も部門間の連携を強化し、経営改善に努めます。                             |
| 7 | 第四次中期計画の策定<br>(経営企画課)             | 第四次中期計画がスタートする令和3年度の当初予算編成や目標管理制度、人事評価制度を円滑に推進するため、経営計画の策定作業を進めます。                        | 令和2年12月までに、第四次中期計画を策定します。                     | A        | 院内経営改善ワーキングを延べ21回開催し、計画の原案を策定しました。その後、市議会全員協議会での説明を経て、最終的には外部委員で構成される菊川市立総合病院事業評価委員会での承認を受け、第四次中期計画を策定しました。<br>次年度からは、新たな中期計画に則り、組織横断的に編成するワーキング活動を中心に経営改善に取り組みます。                      |