

報告

経営・勤務環境改善

医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修（6回目）

「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」6回シリーズも最終会を迎え、平成28年2月25日（木）メルパルク京都において開催された。参加者は80名であった。

第1部は「医療従事者の確保と定着について～看護師採用の具体的な事例から～」をテーマに南東北グループ人財開発部部長諸橋泰夫氏を招き、ご講演いただいた。

した。そのため、第2部の公認会計士の石井孝宜先生（石井公認会計士事務所所長）をお招き

医療従事者の確保、中でも看護師の確保・定着に悩んでおられる会員施設が多いと思われるが、そこにスポットをあてた講演であった。

採用活動をする上で、自己紹介は大切である。出身地や出身校など共通項目がある場合には話がしやすくなり、信頼を得ることができ、採用にまで進むことがある。どんなかたちであれ自分を売ることが大切である。

病院開設時（2012年8月）の看護職数は131名であったが、2016年4月に71名の入職予定があり、目標の400名に達する。今までは看護師が足りないから採用するといった流れであったが、これでは集まらない。だから、「こんな



諸橋泰夫氏

看護部にしたいのでうちに来てよ」という夢のある表現ができるよう、いつまでに、どんな看護師を、何人、どういう方法で、採用計画を立てることが重要である。また、採用活動は広報活動でもあり、合同就職フェア・合同説明会・学校訪問などの積極的な情報発信が大切であり、県人会への参加も有効であった。何より、病院をよく知ってもらうことが重要である。

パンフレットのリニューアルも大切で、若い看護学生に手にとってもらうための工夫も必要であり、また、ワークライフバランスも職員同士お互いさま精神でできる雰囲気を作ることが重要である。

その他、様々な研修・病院のハード的環境整備、親睦会や病院祭りなど他職種の交流を深める機会を増やし「この病院」から「うちの病院」へと仲間意識・帰属意識をもたせること、笑顔にさせることが重要である。しかし、どの施設もそれぞれ色々な状況があり、一度にはできないので、できることから取り組んでいくことが大切だと締め括られた。過去の概念の脱却、人と人との関係性がいかに大切なのかを再認識できる講演をしていただいた。

第2部は「診療報酬改定と医療法人改革〔その2〕」をテーマに石井公認会計士事務所所長である石井孝宜氏にご講演いただいた。

医療法人等改革並びに地域医療連携推進法人制度施行に関しては現時点において未だ関係省令・通知等が確定していない状態となっており、

このため、医療法人改革に関して法律ベースで確定している部分についての解説となる。

経営の透明性の確保においては、①事業活動の規模その他の事情を勘案して省令で定める会計基準に従い、公認会計士等による監査・公告を実施。

②役員と特殊の関係がある事業者との取引の状況に関する報告書を作成し、都道府県知事に提出。③理事の忠実義務、任務懈怠時の損害賠償責任等を規定。

また、ガバナンスの強化は、①召集通知、②監事選任時の監事の同意、③役員報酬の決定手続、④理事長の業務状況報告など新しく実施義務が規定された。

平成28年4月診療報酬改定について、その全体像についてあくまでも私見として解説があった。0.49%の診療報酬改定は、すべての医療機関にプラス改定とはならず、平成14年度のマイナス2.7%、平成18年度のマイナス3.16%は病院経営を直撃したが、平成28年4月改定は実質的にそれを超える衝撃的な改定となる可能性がある。また、平成26年4月改定での議論は一般病棟入院基本料7:1の届出病床を9.6万床減少させることが予定されていたが、現実には1.1万床の減少にとどまり、8万床が変化しなかった。今回の改定でもそこが重点となる。これから、機能の見直し、再編により病院数、病床数は減少し、開設者の淘汰により新しい病院開設主体が誕生し、大規模化するようシフトしている。診療報酬改定は、価格だけでなく、量的抑制や構造改革を含むものとなった。最後、

自然科学者ダーウインの名言「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるでもない。唯一生き残るのは、変化できる者である」と締め括られた。

6回、延べ18時間の講義は、今後、2025年に向けて厳しさが増すであろう医療政策をどうのりきるか、病院経営、財務、医療界の動向など多岐にわたる内容を分かりやすく、また、将来を見据えた講義であり、とても有意義な時間であった。

(新河端病院・内尾孝経=事務長会常任委員会委員)

