

医師等医療従事者の勤務環境改善の推進による
病院経営への影響に関する調査・研究報告書
(個別病院概要版)

平成31年3月

東邦大学医療センターの取組み



開設主体	：	学校法人東邦大学
所在地	：	東京都大田区
病床数	：	大森病院（934床） 大橋病院（319床） 佐倉病院（451床）
病院機能	：	特定機能病院、救命救急センター、総合周産期母子医療センター、地域がん診療連携拠点病院 等

※写真は東邦大学医療センター大森病院

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 総労働時間の管理
- ・ 勤務間インターバルの管理
- ・ 多職種へのタスクシフティング
- ・ 複数主治医制の導入
- ・ 会議時間の圧縮

勤怠管理システムを導入し、個々人の業務時間、滞在時間を把握することで注意喚起を促し、法人全体の一人当たりの月間平均時間外時間数の短縮に成功している。また、勤務管理システムをもとに勤務間インターバルを調査した結果、64.3%以上の医師において8時間以上のインターバルが取れているか、若しくは翌日の勤務がないという結果になっている。

医師事務作業補助者や認定看護師等を活用したタスクシフティングを進めており、特に周術期管理の一部を認定看護師に移管する等、多職種連携が行えるように人員配置を見直している。

②働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 夜勤免除、短時間勤務制度の策定
- ・ 院内保育所、病児保育の整備
- ・ 職場への復帰支援
- ・ 人員計画の定期的な見直し

就学前の子供がいる場合や介護がある場合に申請を行うことで、夜勤を免除する制度や働きながら子育てをする職員のために24時間利用可能な院内保育所を設けている。

メンタルヘルスに起因する休職者には産業医が復職支援プログラムを作成し支援を行うことや、診療業務を離れていた医師向けの準修練医制度を設けている。

また、毎年人員配置計画を作成し、診療報酬の加算点数や患者数、売り上げを参考に人事部で妥当性を確認している。

③働きがいの向上

- ・ 表彰制度
- ・ キャリアアップ支援

毎年、優秀な成果を挙げた部門やチームに対して理事長表彰と所属長表彰を実施している。また、個人向けのキャリアアップ支援として、研究や学界の費用負担や論文作成の補助を行う国際交流センターを設置してしる。

取組みの成果

- ✓ 大森病院では、平成23年から実施した周術期管理における多職種連携により、患者の高齢化率上昇（+3.4%）、重症化にもかかわらず、手術件数が400件増加し、平均在院日数は2.4日、術後入院日数は1.7日の短縮に成功している。
- ✓ 佐倉病院では、救急医師への協力体制の整備により、救急車の謝絶率が27.7%となり、目標であった30%を下回った。救急車の受け入れ件数は増加している。
- ✓ 東邦大学は直近5年間安定して黒字を確保している。特に収益の約75%を占める医療収入は、継続的に増加しており、過去5年間で4,602百万円（7.6%）の増加を達成している。

横須賀市立うわまち病院の取組み



開設主体	: 横須賀市
所在地	: 神奈川県横須賀市
病床数	: 417床
病院機能	: 救命救急センター、地域周産期母子医療センター、 心臓脳血管センター、地域医療支援病院 等

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 総労働時間の管理
- ・ 時間単位の有給取得制度の実施
- ・ 人員配置や制度新設によるタスクシフティング
- ・ 複数主治医制の採用

勤務環境の改善や女性の働き方改革を推進するために、うわまち病院では、「勤務環境改善委員会」や「女性の活躍推進プロジェクト」を立ち上げた。

労働時間の管理やタスクシフティング、複数主治医制等により医師の勤務環境の改善を進めると共に、時間単位の有給休暇制度を実施し、独自の取組みとしてうわまち病院版プレミアムフライデー制度を構築し、概ね3ヶ月に1度、午後3時から2時間の時間有給を取得することを病院全体で推奨している。

医師の負担軽減及び処遇の改善を目的としたタスクシフティングでは、認定看護師が活躍している。10名の認定看護師と2名の特定行為に係る看護師も在籍しており、チーム医療の文化が醸成され、医療の質向上にもつながっている。

②働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 当直シフトの見直し
- ・ 短時間正社員制度
- ・ 育児休業者の復職支援
- ・ 院内保育所の整備

うわまち病院では、職員の働き方や個人の事情に合わせた制度を設けている。当直シフトを見直し当直明けの時間に勤務する場合は超過勤務手当を設けることや、常勤職員として復帰が見込まれる者は、原則2年の間、正社員の身分を有したまま短時間勤務を適用することが可能である。

また、育児休業者には復職をサポートするプランを作成することや、育児と仕事の両立を可能とするために院内保育所も整備されている。

取組みの成果

- ✓ うわまち病院の常勤医師の7日あたりの勤務時間は、最も労働時間が長かった月で41.42時間となっているが、これは厚労省が調査した病院に勤務する常勤医師の週当たりの勤務時間（平成29年4月6日医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査より）を下回っている。
- ✓ 看護師の離職率は、平成26年には19.7%であったが、勤務環境改善の取組みにより平成29年には12.1%、平成30年は8.9%（見込み）となっている。
- ✓ 女性医師のうち、平成25年度から平成29年度までの間に離職した医師は25人いたが、離職理由が出産や育児によるものは一人もいない。その間に、女性医師の中で育児休暇を取得したのは9人であった。
- ✓ 人員の増加により平成26年から平成29年にかけて医師の給与費は10%、全給与費は7%増加しているが、一方で、手術件数は14%増加し、入院診療収益は6%、外来診療収益が13%増加した。医師が本業である診療業務に集中できる環境が整い、密度の濃い医療提供が可能になった効果が表れていると推測できる。

医療法人社団美心会黒沢病院の取組み



開設主体	： 医療法人社団美心会
所在地	： 群馬県高崎市
病床数	： 130床
病院機能	： 救急告示病院、群馬県ドクターヘリ搬送収容対象病院

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 専門職種が担うべき業務の整理とタスクシフティング
- ・ 会議の整理と圧縮
- ・ 診療業務の整理と専門科の開設

現在4名の医師事務作業補助者と7名の専任職員が医師の事務作業や代行入力を行っている。医師事務作業補助者の導入後、医師の残業が削減されている体感がある他、診断書作成にかかる期間が2週間から1週間に短縮され、患者の利便性も向上している。

看護師のサポートとしても外来に8名のクラーク、病棟に看護管理部として2名のクラークを配置している。看護師は看護業務に専念できるとともに、クラークも患者に接する問診等を行うことで仕事へのやりがいが増したことや、医療職の業務内容がより理解できるようになり、人材育成の1ステップとしても機能している。

②職員の健康支援

- ・ 職員のカウンセリング利用推進

院内にカウンセラーが常駐しており、患者及び職員の相談を受けているが現在では、職員の利用が多く、メンタルヘルスに寄与している。

③働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 当直シフトの見直しと休暇が取りやすい文化の熟成
- ・ 当直勤務の環境整備

平成29年より、連続勤務時間の短縮を目的とした勤務間インターバルを実施した。また、当直職員のための環境整備として当直室とは別に医師向けの仮眠場所を2部屋設けている。

④働きがいの向上

- ・ 希望者へのダブルワーク斡旋
- ・ 給与体系の見直し

美心会では、訪問看護の延長として、日常生活における様々な支援の提供を目的とした生活支援サービス業（ベンリーくろさわ）を平成28年10月から開始し、希望する職員は空き時間を利用して働くことができる。

⑤その他

- ・ ホワイト500認定の取得、働きやすい病院評価認定

取組みの成果

- ✓ 近年の求職者は職場環境を重視する傾向にあり、ホワイト500認定の取得や働きやすい病院評価認定はリクルート面でイメージアップにつながっている。職員数は離職者をふまえても毎年50名程度の純増となっており、新規事業の運営に必要な人員が適宜確保できている。
- ✓ タスクシフティングや当直シフトの見直し等により、職員の残業時間は減少傾向にある。
- ✓ 法人全体の経営状況は平成26年の病院移転後も継続して黒字を計上している。

聖隷福祉事業団の取組み

事業内容

- 病院・診療所
- 保健事業
- 特別養護老人ホーム
- 保育所・こども園
- 障がい・福祉サービス
- 訪問看護事業
- デイサービスセンター
- ケアプランセンター
- 有料老人ホーム 等



聖隷福祉事業団は、保健、医療、福祉、介護サービスを総合的に提供する社会福祉法人である。国内に152施設、349事業を有し、平成29年度のサービス活動収益約1,136億円、職員数約15,000名の大規模法人である。

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 総労働時間の管理
- ・ 休暇取得の推進

事業所毎に毎月の残業時間の確認を行っている他、事業団全体として月1回の部門毎の責任者会議にて労働時間の長い職員のリストを共有し、対応を依頼している。超勤が続く場合は、本部の人事部が介入して是正対応を行っている。

有給休暇の取得率については、毎年、全施設全部門を対象に法人内ワースト30を開示している。ワースト30に入ってしまった部門の部門長には、次年度に向けた改善施策をレポートで提出させている。平成28年度に45.1%であった有給休暇取得率は、平成29年度には46.7%に上昇している。

②職員の健康支援

- ・ 人間ドッグ、医療費、スポーツ等への補助

職員の健康維持に係る費用の低減、補助を積極的に実施しており、スポーツエールカンパニーにも認定されている。具体的には、35歳以上の人間ドッグ受診無料、医療費の全額給付（互助会より）、ジムやクラブ活動の活動費補助（指定施設で実施の場合）である。

また、疾病発生率のモニタリングも行っており、平成25年度以降、休職を伴う疾病の発生割合は全職員の3%程度で推移している。

③働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 夜勤免除、短時間勤務制度の策定

夜勤が難しい看護師に対しては理由を問わず、勤務時間を限定する制度の適用が可能である。今後はがん治療をしながら働くための制度を平成31年4月から開始する予定である。

④働きがいの向上

- ・ 生産性向上
- ・ キャリアアップ支援

平成30年より表彰制度を改定し、各施設で取り組んでいるサービスの質向上や生産性向上に寄与する様々な業務改善の取組みを表彰するようにしている。キャリアアップ支援では、理事長からの「女性活躍推進とキャリア支援」のメッセージのもと、えるぼしの最高段階の認定を取得しており、女性の活躍を推進している。

取組みの成果

- ✓ 健康経営に関する取組みの結果、平成30年2月よりホワイト500の認定を取得した。
- ✓ 事業の拡大に伴う職員数の増加により人件費も増加しているが、生産性の指標としてモニタリングしている「一人当たりのサービス活動収益」や「一人当たりの付加価値」も約1.3%増加し、法人全体のサービス活動総収益に対する人件費率は維持されている。
- ✓ 平成29年の内定者向けに実施したアンケートにおいて、聖隷福祉事業団を選んだ理由の一つとして「健康経営優良法人の取得など、働き方改革に積極的な法人であること」を挙げた学生が18.7%おり、リクルート面での成果を実感している。また、離職者や求職者も減少し、法人全体の勤続年数平均は、平成5年から1.5倍に伸びている。

医療法人栄仁会宇治おうばく病院の取組み



開設主体	: 医療法人栄仁会
所在地	: 京都府宇治市
病床数	: 555床
病院機能	: 精神科救急、輪番施設

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 医師事務作業補助者へのタスクシフティング
- ・ 余裕を持った人員配置
- ・ 会議や勉強会の定時内開催

現在4名の医師事務作業補助者が配置されており、医師の事務作業補助を行っている。医師の実感として、診療に集中できることや病棟に顔をだす機会が増えたという声があがっており、業務改善につながっている。

看護師を配置基準よりも2~3割多く配置している。潤沢な人員配置により業務量が分散され患者のケアの質が向上するとともに、職員の体力的、精神的な健康を意識している。宇治おうばく病院の医療収益に対する人件比率は68.5%で、黒字の精神病院における平均値60.5%よりも大幅に高い。

②働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 育児休暇や短時間勤務制度による子育て支援
- ・ 当直の対応
- ・ ハラスメント対策の実施

育児休暇に対して取得を積極的に促しており、育児休暇の取得率は100%である。男性職員による育児休暇の取得事例もあり、現在までに看護師1名（2回）、コメディカルが1名取得している。育児休暇から復帰した職員向けの短時間正社員制度もあり、事情に応じた早期職場復帰も可能である。

③働きがいの向上

- ・ 福利厚生の充実
- ・ キャリアアップ支援

チーム医療促進を目的として、福利厚生の一環として多職種によるサークル活動を支援している。現在は11団体が活動しており、1団体当たり年間20万円の補助を行っている。

他科出身の医師の精神保健指定医や専門医の取得を支援しており、現在在籍している精神保健指定医15名のうち10名が宇治おうばく病院で精神保健指定医を取得した。

④その他

人事部門の職員は、京都府医療勤務環境改善支援センターのセミナー等にも参加し、勤務環境改善に関する知識の習得を心がけている。

取組みの成果

- ✓ 宇治おうばく病院の職員の離職率は8~9%程度、勤務年数は8年程度であり、京都府の看護師の離職率平均が11.7%であることから、離職を抑えられている。
- ✓ 潤沢な人員配置の結果として時間外業務が抑えられたことや休暇が取りやすいことから、リクルート面で結果が出ている。医療機関全体の60.8%、長期療養に対応する施設の71.6%が看護師不足を問題視している中で、募集をかければほぼ不足なく採用が出来る。
- ✓ 精神科救急には「精神保健指定医が常勤で5名以上いること」等の高い施設基準が設けられているが、職員のキャリアアップ支援を通して必要な人員の確保と環境整備を行ったことで算定が可能となった。

医療法人社団恵仁会なぎ辻病院の取組み



開設主体	： 医療法人社団恵仁会
所在地	： 京都府京都市
病床数	： 169床
病院機能	： 慢性期

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 職員の勤怠管理の自動化
- ・ 外来機能の縮小
- ・ 給食業務の徹底した外注化
- ・ 職員の勤務時間のモニタリング
- ・ 面会時間の短縮・退勤奨励

平成28年より職員の勤怠管理をタイムカードから静脈認証による勤怠管理システムに変更した。このシステム化により、出退勤の情報を元に給与計算まで自動で行い、銀行への給与の自動振り込みまでが可能となり、毎月の給与管理及び支払い業務の時間が削減された。一方で、医療機関向けのシステムではないため、導入のために従来の勤務シフトを見直した。

平成30年4月からは職員の残業時間短縮のために、16時～20時の外来診療を休止した。医師が診療を行う限り、その他の職種も業務が終了しないため、夜の外来診療自体を終了することにしたという。夜間外来の患者数は全体の15～20%であったため、減収が予想されたが、実際の外来患者数の減少は7%に止まっており、夜間外来の半数以上の患者が診療時間内に来院している。そのため、職員の残業代の削減分が診療収入の減額分を上回り、夜間外来診療の停止は黒字の要因となった。

また面会時間短縮した。面会時間の終了5分前にはチャイムを鳴らし、面会者だけでなく職員にも退館・退勤を促している。また、さらに病院の意思を示すため、職員通用口へ電子錠を導入し、平日は17時30分～翌日6時まで、土曜日は14時～翌外来日まで自動施錠を行った。当直等の出勤が予定される部署・職員にのみ電子錠を配布し、残業を行った者はインターホンにて入館することになった。副次的な効果として、不審者の侵入が物理的に困難になったことから、夜間警備員の配置を中止し、人件費の削減につながった。

入院食をクックチルに切り替えた。毎日栄養科に患者毎に配膳された状態で冷凍された食事が届き、各階にあるリヒート室で再加熱し提供している。HACCPに沿った衛生管理の制度化が栄養科職員の負担になっていたが、一切の院内調理を行わないことで食品衛生法の適用を受けない仕組みとなり、負担は削減された。

その他にも、調理場がなくなり、スペースが有効活用できるようになったことや、在庫管理がシンプルになったこと、災害が発生した場合にも調理済のアレルギーや食事形態に配慮した食事が1食分ストック出来ている安心感等をメリットとして感じているという。

取組みの成果

- ✓ 勤怠管理の自動化やモニタリングによりなぎ辻病院の職員の総労働時間は減少した。定時は17時30分であるが、17時を過ぎれば退勤して良いというルールがあるため、医師を含め多くの職員が定時には退勤するようになっている。また、クックチルの導入により、栄養科職員の早出勤務の出勤時間が1時間遅くなり、退勤時間は1時間半早くなった。
- ✓ 残業代削減の取組みにより、年間1,000万円程度の残業代の費用削減に繋がった。病院はこの黒字を原資として、残業代の減額による給与の減少補填として、全職員に臨時賞与を支給している。

山口県立医療センターの取組み



開設主体	: 独立行政法人山口県立病院機構
所在地	: 山口県防府市
病床数	: 504床
病院機能	: 地域医療支援病院、へき地医療拠点病院、地域がん診療連携拠点病院、救命救急センター等

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 外来看護師応援体制の構築
- ・ 産休、育休看護師の交流の機会の創出（育サポの会）
- ・ 医療機器で測定したバイタルデータを電子カルテに自動的に取り込める仕組みの導入
- ・ 病棟看護師業務の見直し

外来の診療科によって患者数や業務量に差があり、業務時間のばらつきがみられたことから診察を終了した診療科をフォローする体制を構築している。

病棟の業務量調査から、業務負荷が薬剤科領域、リハビリ領域、SPD領域等の業務実施にあることが分かったため、病棟薬剤師、病棟リハビリのPT、OTやSPD委託業者との業務整理を行い、業務負荷の軽減を行った。

結婚や出産等による看護師の離職を防ぎ、経験と技術のある看護師の育成を図ることを目的として、平成26年から産休、育休を取得する看護師向けに支援を行う「育サポの会」を実施している。病院のイベントや研修制度等について継続的に情報を発信し、病院との繋がりを持たせることや、希望者を集め、ベビーマッサージ講習や食事会等のイベントを開催している。

病棟看護師の記録業務負担の軽減を目的として、バイタルデータの自動取り込み機能を導入した。これにより、負担軽減とより詳細な記録の作成が実施されている。

②働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 勤務シフトの見直し
- ・ オンライン研修制度の導入

現行の勤務体制は3交代を基本としているが、若手看護師から2交代での勤務を要望する声が増えた。これを受けて平成30年11月からは試行的に3交代と2交代の勤務を病棟に分けた運用をしている。

医療技術の向上、専門性への対応が求められると同時に女性看護師は家事、育児等にかかる時間も増え、継続的に出席が必要となる集合型研修の実施が難しい状況となっていた。これを改善する目的として、全看護職員に対してID、パスワードを配布し、パソコンやスマートフォンからいつでも必要な研修が受講できる体制を確保している。また、研修のメニューやコンテンツ、テキストは病院側で作成している。受講率の管理や課題、定着確認テストを実施し、定期的に受講状況、テスト結果を確認し、受講への促進を促すとともにコンテンツの見直しを図っている。

取組みの成果

- ✓ 外来看護師応援体制の構築をはじめとする取組みにより、外来の終了時間は短縮された。また、病棟看護師業務の見直しや記録業務の自動化により、病棟でも時間外労働が減少し、看護師全体の残業時間が減少したことで、残業代の支出が抑えられた。
- ✓ 外来の応援体制から派生し、看護全体で助け合いの風土が醸成された。働く環境として風通しの良い職場環境となり、以前よりも離職率が減少している。これにより、採用コストの抑制とともに、教育者の負担が削減された。

医療法人八女発心会姫野病院の取組み



開設主体	： 医療法人八女発心会
所在地	： 福岡県八女郡広川町
病床数	： 140床
病院機能	： 救急告示病院

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ ICTの活用
- ・ 職員の有給休暇・リフレッシュ休暇の取得推進
- ・ メディカルクラークの導入
- ・ 看護補助者へのタスクシフティング

姫野病院では、業務効率を目的としたモバイルデバイスによるチャットを導入しており、通話により業務を止める必要がない。病棟では見守りカメラやインカムを使用し、職員の無駄な導線を最小化することに取り組んでいる。その他にもシステムを利用しスケジュールを管理することで業務効率を向上させる取り組みや、病院実績やタスクをスプレッドシート化する等、ICTを活用することで業務の効率化を図っている。

職員の有給休暇取得率は以前から8割を超えていたが、近年は夏期・冬期休暇の公休に合わせて取得することを推進しており、職員のワークライフバランスを意識している。

時間外業務の発生原因が医師の事務作業にあると考え、メディカルクラークを導入し、文書作成を中心とした事務作業のタスクシフティングを行った。看護部でも看護補助者の配置を手厚くし、介護士・介護福祉士の採用を積極的に行っている。

②働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 夜勤の免除制度
- ・ 院内保育所の整備

医師の働き方を尊重した結果、夜勤については希望する医師以外は免除とした。オンコール体制も無くし、夜間は非常勤の医師のみで対応を行っている。当直医に対しては、常勤・非常勤に関わらず受け入れ救急車数や入院患者数により、インセンティブを付与することでモチベーションを保っている。看護師についても、育児中やシングルマザー、介護をしている看護師を免除の対象とする一方で、夜勤を積極的にしたいという看護師を多く採用し、バランスを保っている。夜勤明けについては必ず9時に帰宅するよう徹底している。

職員が子育てをしながら働くための院内保育所も充実させており、保育施設を2施設、病児保育施設を1施設完備している。

取組みの成果

- ✓ ICTの活用により業務の効率化が図られたことやメディカルクラークの導入、看護補助者へのタスクシフティングにより時間外業務が削減されたことで、離職率の減少に繋がった。平成29年から平成30年12月時点にかけては、医師・看護師及び全職員平均で離職率がすべて低下しており、特に医師の離職は0名となっている。結果として、採用コストを抑えることに成功した。
- ✓ 医師の働き方に配慮した夜勤の免除制度や院内保育所の整備により、子育てをしながら働くことのできる環境が整った。実際に、姫野病院の職員の合計特殊出生率は平成27年時点で2.43ポイントとなっており、これは全国平均1.45ポイントを大きく上回っている。また、子育て世代が多くなったことで、定時に帰宅する風土が院内全体に広まり、その他職員も定時に帰宅するようになった。

阿蘇医療センターの取組み



開設主体	： 阿蘇市
所在地	： 熊本県阿蘇市
病床数	： 124床
病院機能	： 救急告示病院、災害拠点病院、へき地医療拠点病院等

勤務環境改善の取組み内容

①働き方・休み方の改善

- ・ 当直明け勤務の見直し
- ・ ICT導入によるタスクシフティング
- ・ 人員配置によるタスクシフティング

平成30年7月から、当直明けの医師について原則翌日の午後勤務を無くすシフトに変更した。ただしやむを得ず勤務をお願いする医師については、手当を支給することとした。加えて、十分な負荷軽減施策が実施できていない代わりとして、当直時間中の業務内容を時間外手当の支給額に反映するインセンティブ制度を開始した。当直時間中に診療した患者数、実施した検査の内容、算定した診療報酬点数、入院となった患者数などを指標として独自の点数換算を行っている。

平成28年1月より、医師の負担の軽減及びチーム医療の推進を目的として、認定看護師等多様で高度な医療機能提供に必要とされる各医療職種の資格取得を推奨している。病院は、研修受講中の住居費用を負担する他、常勤のまま出向扱いとすることで、職員の金銭的な負担を軽減し、取得意欲を持ってもらえる環境を築いている。

地域の特性上、放射線科医や病理医の常勤医の確保が難しいため、ICTの導入によるタスクシフティングに取り組んでいる。平成24年に熊本大学病院との間の救急搬送支援に係るコンサルテーションシステム、平成26年に放射線画像の遠隔読影システム、平成28年に遠隔術中迅速病理診断システムを導入した。

②働きやすさ確保のための環境整備

- ・ 人員確保のための制度新設

熊本県は震災後の地域の、医療提供の継続に重大な影響を及ぼす事態を憂慮し、看護協会と協力して、市内の5病院と共同で「くまもと復興支援ナース」制度を立ち上げた。平成29年5月の開始以降、本制度には計77名が登録し、44名が実際に阿蘇地域の病院に1-3ヶ月の短期間赴任した。そのうち28名が熊本県外からの応援であり、3名が阿蘇市内に定住を選択している。

③働きがいの向上

- ・ 医師のキャリア志向もふまえた外来診療科の整理

医師からの相談を契機として、専門外来の開設と共に総合診療を担当する医師との役割分担を整理し、医師の志向・専門性と患者とのマッチングを改善した。

取組みの成果

- ✓ 平成26年の新病院開院以降、積極的な採用活動を行うと共に、環境整備を行ってきたことで、震災による退職者をふまえても、正職員数が約1.3倍に伸びた。
- ✓ 人員増により、平成26年度から平成28年度にかけて職員給与費が24%増加した。一方で、手術件数は約2倍、救急車受け入れ件数は58%増となり、入院診療収益が123%、外来診療収益が44%増加した。医業収益100対給与比率は、平成26年度の88%から、平成28年度に62%まで低下し、徐々に同規模の黒字病院の平均値 55.9%に近づいている。