

医療経営士からの実践報告！

病院改善ケーススタディー

チームづくり×進捗管理で 着実な経営改善を実現

福島赤十字病院事務部経営企画課経営企画係長
医療経営士2級

金子 瑛^{たけし}さん

新型コロナが5類に移行されても入院患者数は回復せず、前年度に続き減収が予想された。福島赤十字病院の金子瑛氏はチームづくりとアクションプランで経営改善に挑んだ。その取り組みと成果について、2024年の「全国医療経営士実践研究大会」福岡大会の演題発表より紹介する。

会議体の再構築により 動けるチームづくりを実践

新型コロナウイルス感染症のまん延により、全国の医療機関で経営が悪化しました。当院でも例にもれず2020年度の赤字額が大幅に増大し、22年度は19年の新築移転後、最大の赤字が見込まれる状況でした。

まずは、チームづくりです。当院では幹部や院長補佐、事務部長が参加する経営会議が毎月末に開催されていました。経営企画課から収支報告は行っていたのですが、具体的な経営改善を立案できていませんでした。次第に報告だけの場となつてしまい、参加者からも「なぜこの会議を行っているのか」という疑問が出ていました。そのようななか、23年3月に病院機能評価の受審（更新）があり、経営企画課が事務局を担っていました。もともと、医療の質に関する取り組みを管理する部署や委員会がないことが当院の課題の1つでもありました。そこで、これを

きっかけとして経営と医療の質に関する2つの議論を活発に、継続して行う手段の検討を行いました。

そこで、これまでの経営会議を総合戦略会議とし、部会からの報告・提案を受け協議を行う病院の意思決定機関として位置づけることにしました。その下に収支の改善を目的とした「経営部会」と病院ブランドの向上を目的とする「医療の質向上部会」を置き、そこで議論したアイデアを総合戦略会議で決定する仕組みとすることでそれぞれの会議の役割が明確化でき、議論の活性化にもつながりました。

アクションプランシートで 進捗管理を見える化

しかし、会議体をつくっただけでは仕組みがつくれたとは言えません。その会議での決定事項をしつかりと進めていくことができれば意味がありません。

そこで、経営部会のなかで進捗管理ができるような方法を検討していたなかで、看護部が目標管理に使用していたアクションプラン