

人事管理計画について

定数設定の方針

■ 現在の両病院・両老健の職員数

現在の両病院、及び両老健の職員数は下記のとおりです。医師など職員数の不足が原因で、救急の受入対応など診療機能の提供に支障をきたしている課題を抱えています。

【病院】

	市川三郷病院		歟沢病院		合計(職種別)		
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
医師	8	41	9	42	17	83	100
看護師	43	13	59	9	102	22	124
准看護師	8	2	2	1	10	3	13
看護補助者	2	5	1	6	3	11	14
薬剤師	3		3		6	0	6
管理栄養士	2		2		4	0	4
診療放射線技師	3	1	5		8	1	9
臨床検査技師	3	1	7		10	1	11
臨床工学技士	3	1	1		4	1	5
作業療法士					0	0	0
理学療法士	3		4		7	0	7
言語聴覚士					0	0	0
社会福祉士	2		1		3	0	3
調理師(調理員)	1	5			1	5	6
ポイラー技士	2			1	2	1	3
洗濯				2	0	2	2
事務職	5	2	14	3	19	5	24
その他		1			0	1	1
合計(施設別)	88	72	108	64	196	136	332
	160		172				

【老健】

	市川三郷老健		歟沢老健		合計(職種別)		
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
医師	1	1	1	1	2	2	4
看護師	8		12		20		20
薬剤師			1		1		1
管理栄養士	1		1		2		2
歯科衛生士			1		1		1
保健師			1		1		1
作業療法士	2		2		4		4
理学療法士			1	1	1	1	2
介護福祉士	15		25		40		40
介護員		9		9		18	18
介護支援専門員	1				1		1
社会福祉士			1		1		1
支援相談員	1		3		4		4
ポイラ技士				1			1
事務職	3		3	1	6	1	7
その他		1				1	1
合計(施設別)	32	11	52	13	84	24	108
	43		65				

- ※ ・ 市川三郷病院の医師(常勤)は病院からの兼務職員
 ・ 市川三郷病院の管理栄養士(常勤)は病院からの兼務職員
 ・ 歟沢病院の医師(常勤)のうち1名は病院からの兼務職員
 ・ 歟沢病院の薬剤師は病院からの兼務職員

■ 統合病院における定数設定の方針

統合病院は診療機能・管理機能を強化していくことを目標としており、その強化に向けて必要定数の増加が見込まれますが、その一方で、安定的な経営を行っていくためには効率的な人員配置を考えていく必要があります。

定数設定の方針

- 統合病院として目標とする診療機能や管理機能を満たすために必要な定数を設定する
- 統合病院として目標とする施設基準(病棟の看護配置基準など)を満たすために必要な定数を設定する
- 統合病院として黒字化を達成し長期的に安定性のある経営を行うため、両病院・両老健を含む統合病院全体に関して、部門・業務の集約、ローテーション・兼務、施設間の異動・町との人事交流といった効率的な人員配置の可能性について検討した上で、過剰な定数は設定しない

■ 人員配置の効率化に向けた考え方 ①部門・業務の集約

統合病院全体として計画を策定していく必要があるもの、及び機能を集約することでその有効性や効率性が高まるものについて本部にその機能を集約します。また、集約に伴い、必要な職員数の見直しも検討します。

【想定例】

- 統合病院全体として計画を策定していく必要があるもの
 - ・ 事業計画や予算の策定、計画の進捗状況のモニタリングなどを行う部門(経営企画部門)
 - ・ 職員の配置換えや採用、育成計画の策定などを行う部門
- 集約を図ることで業務の有効性や効率性が高まるもの
 - ・ 契約の管理を行う部門や資金の管理を行う部門

【集約のイメージ】

現状

[市川三郷町立病院]

病院長

A部門 B部門 ……

職員 I

[社会保険鯉沢病院]

病院長

C部門 D部門 ……

職員 II

(例)市川三郷町立病院のA部門と、社会保険鯉沢病院のC部門は、類似する業務を行っている

統合後

企業長

統括本部
(※)

職員 I 職員 II

[市川三郷病院]

病院長

A部門 B部門 ……
(規模縮小)

[富士川病院]

病院長

C部門 D部門 ……
(規模縮小)

市川三郷病院のA部門、及び富士川病院のC部門の一部機能を統合病院の統括本部へ移管・集約する。それに伴い、人員配置の見直しを行う

■ 人員配置の効率化に向けた考え方 ②ローテーション・兼務

両病院・両老健の各施設において部門・業務の設置がそれぞれ必要なもののうち、複数の施設の業務を1職員が兼ねることで業務の効率性を高められるものに関してはローテーション若しくは兼務の可能性を検討します。

ローテーション……1職員の複数施設への勤務の割振りについて、定期的な定めがあるもの
 兼務……………1職員の複数施設への勤務の割振りについて、特に定めがないもの

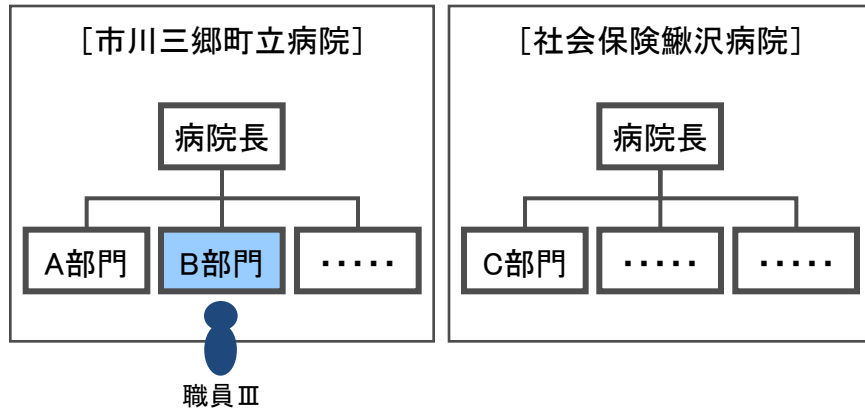
【想定例】

- ・ 外来診療におけるローテーション [対象職: 医師職、看護職]
- ・ リハビリテーションにおけるローテーション [対象職: コメディカル職(理学療法士など)]
- ・ 介護福祉業務(老健)と在宅診療業務(病院)との兼務 [対象職: コメディカル職(介護福祉士など)]
- ・ 地域連携業務(市川三郷病院と富士川病院)の兼務 [対象職: コメディカル職(社会福祉士)]

両病院間、両老健間のローテーション・兼務を検討するだけでなく、病院-老健間のローテーション・兼務の可能性についても検討する

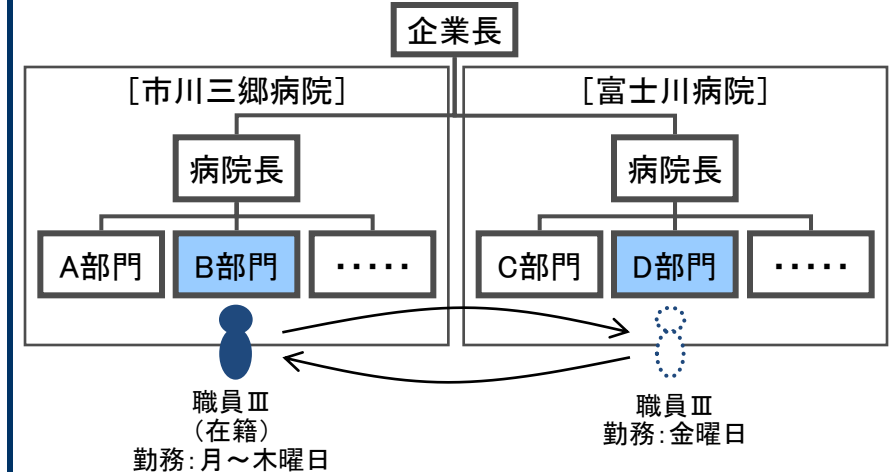
【ローテーションのイメージ】

現状



(例) 市川三郷町立病院にはB部門があるが、社会保険鵜沢病院では市川三郷町立病院のB部門に該当する部門はない

統合後



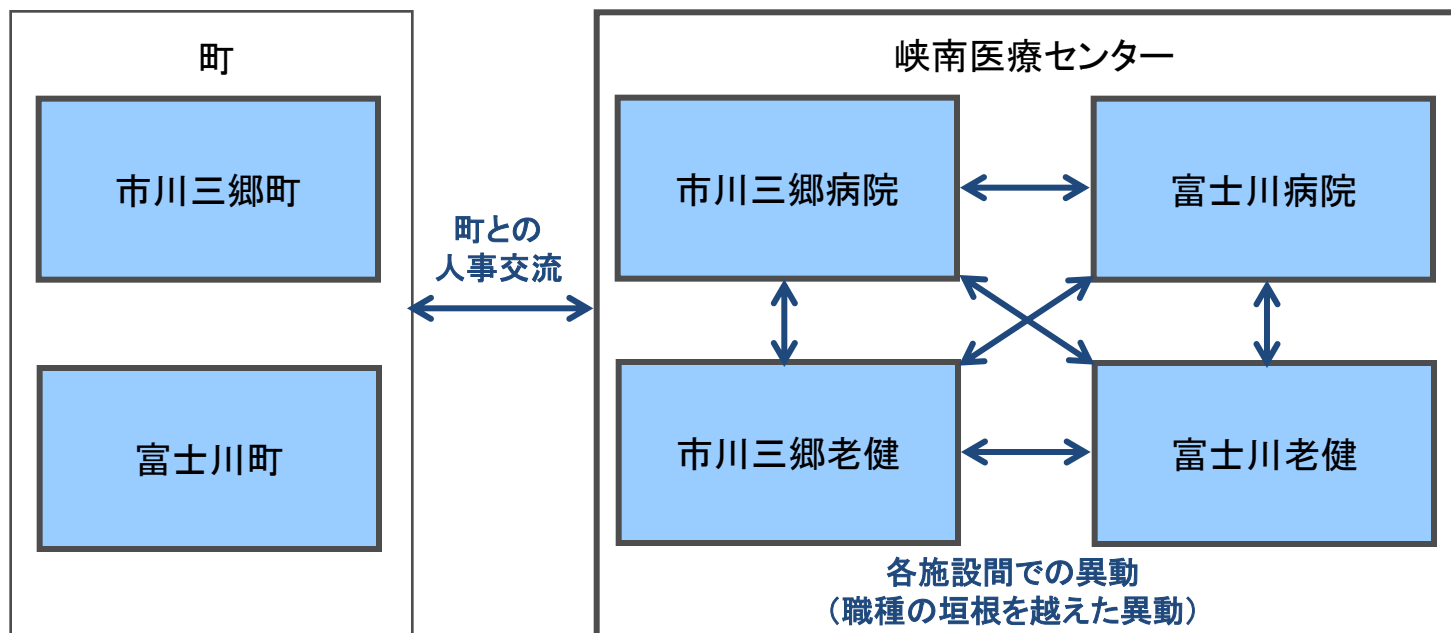
富士川病院に新たにD部門を新設し、職員Ⅲが市川三郷病院のB部門に在籍しながら富士川病院のD部門を兼ねる(例.B部門では月～木曜日、D部門では金曜日に勤務する)

■ 人員配置の効率化に向けた考え方 ③施設間の異動・町との人事交流

統合病院として機能強化を図っていくために新たに人手が必要となる部門については、4つの施設間で職種の垣根を越えた異動の可能性についても検討することで新規採用の増加を必要最小限に抑制します。また、町との人事交流についても検討します。

【想定例】

- 各施設間での異動（職種の垣根を越えた異動）
 - ・ 統合病院では地域連携機能の強化に向け、地域連携業務に従事する職員が必要となる
→ 老健の介護福祉士や病院・老健の事務職員などを地域連携業務に異動
 - ・ 統合病院では在宅診療部の設置に向け、在宅診療支援業務に従事する職員が必要となる
→ 老健の介護福祉士などを在宅診療支援業務に異動
- 町との人事交流
 - ・ 病院・老健の事務職員など



■ 将来的な定数見込み（病院）

両病院について、職種別の将来的な定数見込みは下記のとおりです。

職種	定数の増減見込み	定数
医師	診療科の開設や診療機能強化のため、定数の増加が想定される	基本構想に基づく
看護師 准看護師 看護補助者	【病棟看護師】 富士川病院は7:1看護により定数増加が想定される。市川三郷病院は13:1や20:1看護により定数減少が想定されるが、回復期リハ病棟を新設する場合は定数の増加が想定される 【外来看護師】 診療機能強化のため定数の増加が想定される	基本構想、及び看護配置基準に基づく
薬剤師 管理栄養士	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
診療放射線技師 臨床検査技師	富士川病院は町や企業の健診の取込など、検査健診機能強化のため、定数の増加が想定される	既存職員数＋両病院1程度と仮定
臨床工学技士	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
作業療法士 理学療法士 言語聴覚士	市川三郷病院はリハビリテーション機能強化のため、定数の増加が想定される	回復期リハ病棟の施設基準に基づく 回復期リハビリテーション病棟入院料2の人員要件 作業療法士1名(専従)、理学療法士2名(専従)
社会福祉士	地域連携機能の強化、及び2病院間の橋渡し強化のため、定数の増加が想定される	既存職員数＋2程度と仮定
調理師	仮に給食を業務委託に切り替えた場合、定数が減少する可能性がある	既存職員数～業務委託した場合と仮定
ボイラー技士 洗濯	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
事務職	部門・業務の集約、兼務、異動により定数が減少する可能性がある。ただし、経営管理を行う部門など、統合病院を統括する役割を担う部門については定数の増加が想定される	既存職員数～既存職員数2割減と仮定

■ 将来的な定数見込み（病院）

具体的な定数については、統合病院の診療・管理機能や看護配置基準等の施設基準を踏まえ、また効率的な人員配置を検討した上で、開院までの移行実務を進める中で精査していく必要があります。

【現在】

	市川三郷病院		鵜沢病院		合計(職種別)		
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
医師	8	41	9	42	17	83	100
看護師	43	13	59	9	102	22	124
准看護師	8	2	2	1	10	3	13
看護補助者	2	5	1	6	3	11	14
薬剤師	3		3		6	0	6
管理栄養士	2		2		4	0	4
診療放射線技師	3	1	5		8	1	9
臨床検査技師	3	1	7		10	1	11
臨床工学技士	3	1	1		4	1	5
作業療法士					0	0	0
理学療法士	3		4		7	0	7
言語聴覚士					0	0	0
社会福祉士	2		1		3	0	3
調理師(調理員)	1	5			1	5	6
ボイラー技士	2			1	2	1	3
洗濯				2	0	2	2
事務職	5	2	14	3	19	5	24
その他		1			0	1	1
合計(施設別)	88	72	108	64	196	136	332
	160		172				

【開院～平成35年度】

	市川三郷病院		富士川病院		合計(職種別)		
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
医師	10	41	20	42	30	83	113
看護師	40.5±4.5	13	100.5±2.5	9	141±7	22	163±7
准看護師	7±1	2	3	1	10±1	3	13±1
看護補助者	2	5	1	6	3	11	14
薬剤師	3		3		6		6
管理栄養士	2		2		4		4
診療放射線技師	3.5±0.5	1	5.5±0.5		9±1	1	10±1
臨床検査技師	3.5±0.5	1	7.5±0.5		11±1	1	12±1
臨床工学技士	3	1	1		4	1	5
作業療法士	2±1				2±1		2±1
理学療法士	5±1		4		9±1		9±1
言語聴覚士	0.5±0.5				0.5±0.5		0.5±0.5
社会福祉士	2.5±0.5		2.5±0.5		5±1		5±1
調理師(調理員)	0.5±0.5	2.5±2.5			0.5±0.5	2.5±2.5	3±3
ボイラー技士	2			1	2	1	3
洗濯				2		2	2
事務職	4.5±0.5	2	12.5±1.5	3	17±2	5	22±2
その他		1				1	1
合計(施設別)	91.5±10.5	69.5±2.5	162.5±5.5	64	254±16	133.5±2.5	387.5±18.5
	161±13		226.5±5.5				

■ 将来的な定数見込み（老健）

両老健について、職種別の将来的な定数見込みは下記のとおりです。

職種	定数の増減見込み	定数
医師	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
看護師	老健間、若しくは病院との兼務により定数が減少する可能性がある	既存職員数～老健の施設基準最小値と仮定 老健の人員要件（※） 入所者数を3又はその端数を増すごとに1人以上とし、その2/7を看護職員、5/7を介護職員の標準とする
薬剤師 管理栄養士 栄養士 歯科衛生士 保健師	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
作業療法士	老健間、若しくは病院との兼務により定数が減少する可能性がある	既存職員数～老健の施設基準最小値と仮定 老健の人員要件（※） 入所者数を100で除した数以上とする
理学療法士	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
介護福祉士	老健間、若しくは病院との兼務により定数が減少する可能性がある	既存職員数～老健の施設基準最小値と仮定 老健の人員要件（※） 入所者数を3又はその端数を増すごとに1人以上とし、その2/7を看護職員、5/7を介護職員の標準とする
介護員 介護支援専門員 社会福祉士 支援相談員	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
調理師 ボイラー技士 運転手	既存機能の維持のため、定数は現状維持と想定される	既存職員数
事務職	部門・業務の集約、兼務、異動により定数が減少する可能性がある。ただし、経営管理を行う部門など、統合病院を統括する役割を担う部門については定数の増加が想定される	既存職員数～既存職員数2割減と仮定

※厚生労働省「介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営に関する基準」による

■ 将来的な定数見込み（老健）

具体的な定数については、統合病院の診療・管理機能や看護配置基準等の施設基準を踏まえ、また効率的な人員配置を検討した上で、開院までの移行実務を進める中で精査していく必要があります。

【現在】

	市川三郷老健		鯉沢老健		合計(職種別)		
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
医師	1	1	1	1	2	2	4
看護師	8		12		20		20
薬剤師			1		1		1
管理栄養士	1		1		2		2
歯科衛生士			1		1		1
保健師			1		1		1
作業療法士	2		2		4		4
理学療法士			1	1	1	1	2
介護福祉士	15		25		40		40
介護員		9		9		18	18
介護支援専門員	1				1		1
社会福祉士			1		1		1
支援相談員	1		3		4		4
ボイラ技士				1		1	1
事務職	3		3	1	6	1	7
その他		1				1	1
合計(施設別)	32	11	52	13	84	24	108
	43		65				

【開院～平成35年度】

	市川三郷老健		富士川老健		合計(職種別)		
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	
医師	1	1	1	1	2	2	4
看護師	8		11±1		19±1		19±1
薬剤師			1		1		1
管理栄養士	1		1		2		2
歯科衛生士			1		1		1
保健師			1		1		1
作業療法士	1.5±0.5		1.5±0.5		3±1		3±1
理学療法士			1	1	1	1	2
介護福祉士	15		24±1		39±1		39±1
介護員		9		9		18	18
介護支援専門員	1				1		1
社会福祉士			1		1		1
支援相談員	1		3		4		4
ボイラ技士				1		1	1
事務職	2.5±0.5		2.5±0.5	1	5±1	1	6±1
その他		1				1	1
合計(施設別)	31±1	11	49±3	13	80±4	24	104±4
	42±1		62±3				

人事管理計画実現への取組みとその目標

■ 人事管理計画実現への取組みとその目標

人事管理計画を実現するために、開院までの間に取り組むべき事項とその目標は以下のとおりです。

検討項目	目標(開院時)	取組み項目	
制度・ルール設計	統合病院としての円滑な運営と職員のモチベーション維持とのバランスがとれる制度・ルールが運用できる状態になっている。	人事処遇制度全体	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 人事処遇制度全体の概要設計
		格付け制度	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 各職級の職務対応の設定 ➤ 昇格昇任(降格免職)要件の定義 ➤ モデル昇格パターンの設定
		評価制度	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 評価の仕組みの設計 ➤ 評価の要素の設定 ➤ 評価項目の設定、評価シートの策定
		給与制度	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 給料表の設計 ➤ 給料モデルの策定 ➤ 諸手当(期末・勤勉手当以外)の設定 ➤ 期末・勤勉手当の検討
		退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社保鰍沢病院職員の山梨県市町村総合事務組合への移行方法
		制度移行	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 移行後の経過的な措置の検討(期間・方法) ➤ 給与シミュレーションの実施
		労働条件・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働条件・福利厚生 of ルール検討
職員コミュニケーション	新しい人事処遇制度、労働条件・福利厚生に関して、職員間で理解が醸成されている。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 統合病院の人事処遇制度・労働条件・福利厚生に関する説明 ➤ 評価者への研修 	
労働法令対応	法令を遵守した手続きにより、統合病院への円滑な移行が図れている。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働組合(又は職員代表)との調整 ➤ 労使協定等の締結、届出 	