

兵庫県民間病院協会会報

2024

7

令和6年 通巻641号

目次

巻頭言	（一社）兵庫県民間病院協会 理事 大江 与喜子	1
随筆		
自然との邂逅	（一社）兵庫県民間病院協会 理事 吉田 寛	3
協和マリナホスピタルとしての役割		
	（医）協和会 協和マリナホスピタル 事務長 小田原 隆	5
診療報酬改定を向かえて		
	（宗）セブンスデー・アドベンチスト教団 神戸アドベンチスト病院 看護部長 足立 光生	6
令和6年度 第54回 定時総会議事録		7
令和6年 総会後の特別講演会・懇親会の開催について		9
令和6年度 第1回 事務長会・看護部長会合同幹事会議事要旨		10
「診療報酬改定研修会」の開催について		12
令和6年度 誌上シンポジウム「民間病院の雇用と人材育成」		13
病院かわら版	（医）敬愛会 西宮敬愛会病院	28
エリア情報（神戸・東阪神・西阪神・東播・西播）		30
協会だより		38
令和6年度診療報酬改定に係る疑義解釈		38
お知らせ		39
（一社）兵庫県全日本病院協会だより		41
兵庫県病院協同組合だより		43
兵庫県病院企業年金基金だより		44

（題字は齋藤兵庫県知事）

医は仁ならざる…

(一社)兵庫県民間病院協会理事
(医財)樹徳会 上ヶ原病院

理事長 大江 与喜子



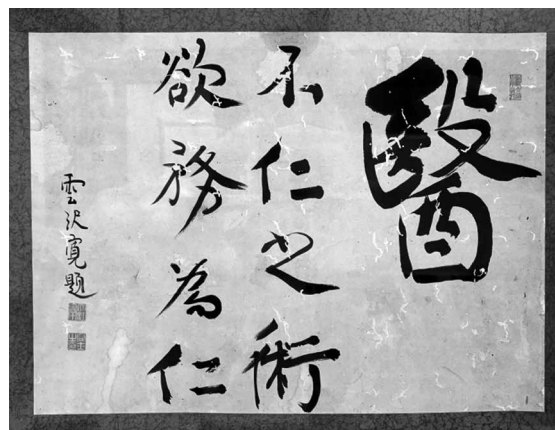
中津藩（大分県）の「大江医家史料館」を訪れる機会がありました。自分の大江とは全く関係はありませんが、日本の大江はどこかで繋がっているはずだと、親しみを感じてしまいました。

中津奥平藩藩医であった初代大江玄仙は南蛮流外科。3代目大江文明（初代雲沢～以後襲名）は内科の著書を残しました。そして5代目大江雲沢（1822～1899）は華岡青洲に麻酔を学び、「華岡流外科書」を残し、近代式医学校・中津医学校を設立、初代校長を勤めました（これも全く関係ありませんが兵庫医科大学を設立した父と重なってしまいました）。7代続く藩医でした。初代雲沢より伝わる名言です。

「医は仁ならざるの術 努めて仁をなさんと欲す」

医は仁術なりと学び、実践してきたつもりで40年余り。しかし、これは「医は仁ならざる…」と言っているのです。

なるほど医療現場は、針を刺す、切る。放射線を浴びせる。毒をもる～抗生剤、抗がん剤などは殺細胞。免疫抑制剤に至ってはすばらしい免疫力を低下させる。向精神薬とくれば精神、神経を鈍らせる、動きたいのに動くなと押さえつける。何をもって「仁」なりと言えたものでしょうか。その結果、薬剤性肝障害、腎障害、神経障害、依存症、放射線障害にいたっては忘れた頃に発症したり、針刺しによる末梢神経障害、脊髄ブロックでの下半身麻痺、中心静脈穿刺時の気胸、ちょっとしたすきの転倒転落、誤飲、あげればキリがありません。



大江医家史料館（大分県中津市）所蔵

県医師会で取り上げられる医療安全対策委員会には毎月3～5件くらいの新件があがってきます。どれも意図して起こったことではなく、細心の注意がどこかひとつだけ噛み合わなかったための結果です。医療者はスーパーマンではありません。だからこそ「…努めて仁をなさんと欲す」この言葉の後半部分が重要なのです。患者さんには嫌なことをしているのだからこそ、心のこもった医療を、言葉を、安全のために努力しなさいということなのです。

商売上手な医師を妬んで「医は算術」と揶揄した言葉が流行ったこともありました。仁をなすためには、すべての医療従事者が気持ちよく働けることが重要です。働いただけの処遇があってこそ余裕を持って心をこめて医療ができるのです。そのためには算術も必要です。財務省主導の診療報酬改定の中では一文字を入れ替えたくるのが本音です。「医は財ならざるの術 努めて財をなさんと欲す」病院にとっては「人材」が財産です。これも「仁財」と書き換えることにします。



高カリウム血症改善剤 薬価基準収載
処方箋医薬品（注意・医師等の処方箋により使用すること）

ロケルマ[®] 懸濁用散分包 ^{5g}10g

ジルコニウムシクロケイ酸ナトリウム水和物
LOKELMA[®] 5g・10g powder for suspension (single-dose package)

「効能又は効果、用法及び用量を含む注意事項等情報」等については電子化された添付文書をご参照ください。

製造販売元【文献請求先】
アストラゼネカ株式会社
大阪市北区大深町3番1号 ☎0120-189-115（問い合わせ先フリーダイヤル メディカルインフォメーションセンター）

2023年4月作成

自然との邂逅

(一社)兵庫県民間病院協会理事
(医)寛仁会 吉田アーデント病院

理事長・院長 吉田 寛



時に用事があり田舎に向かうことがあります。山の新緑の煌めきを眺めながら、滔々とした川の川端に佇むと、軽やかな山風が肌の汗を涼しく乾かしてくれます。日が山に遮られ、俄かに影が増して夕刻を過ぎると、清閑とした街並みや木深い森は、夕闇に没します。辺りは闇に包まれ、視線を凝らすと人家の灯もまばらで、空には満天の星が輝いています。その天空を飛行機が翼灯を点滅させながら飛行しているのが、確認できます。空気は澄み切り、季節によって聞こえてくる音が違います。水の音・風の音・満山の蝉の鳴き声・秋虫・鳥・蛙の鳴き声・猪の息遣い・鹿の足音・熊の唸り等々。感じる匂いも違います。木・花・草・水・薪の匂い等々。全てに鄙の芳醇な味わいがあります。

田園に身を置き、五感を研ぎ澄ませ、呼吸法を用いて小周天・大周天を試みると、あらゆる経絡に気が満ち溢れてくるのが分かります。下丹田を中心に、中丹田・上丹田の充実感を味わうことができます。経穴の湧泉・百会を通じて、宇宙・天空・地上・大地を廻る生命力の流露が感じ取られ、自然に生かされていることを実感します。

我々の先達は、現代とは違う中国の古典・思想・自然観から多くのことを学んで来ました。先人は、自然を通じて不撓の生命力の発露を下丹田に湛え、活力源を醸す方法を追及したとされています。武術の鍛錬法・呼吸法・気孔などに、その教えが引き継がれているようです。人

間以外の自然の動物・生物を敬い、その生命力・強靭さ・瞬発力・柔軟性に学び、方法論を構築しているように思われます。武術十体形には、猿・熊・馬・虎・龍（唯一想像上の動物）・鶴・蛇・燕・鶏・鷲の動きと経絡の流れが、含まれているとされています。これらの生物は、個体の運動能力を比べると、人間の比ではありません。人間は決してナンバーワンではなく、宇宙・地球から生じた全ての生物・物質・事象を敬うことが肝要であると深く感じます。

2015年に国連本部で採択されたSDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) は2030年までに国際社会が目指す目標とされています。「五つのP」People・Prosperity・Planet・Peace・Partnershipがそのキーワードになっているようです。Planetの意味するところは、持続可能な消費と生産、天然資源の持続可能な管理、気候変動への緊急な対応などを通じ、地球を劣化から守ることにより、現在と将来の世代のニーズを充足できるようにするとのことです。第2次世界大戦後、世界各国では「資源は無限である」という前提条件のもとに開発が進められてきましたが、先進諸国で公害が大きな社会問題となり、種々の研究から「地球の資源は有限である」ということが明確になったとのことです。1972年国際的な研究・提言機関のローマ・クラブは、「成長の限界」と題した報告書を発表し、「このまま人口増加や環境汚染などの傾向が続けば、資源の

枯渇や環境の悪化により、100年以内に地球上の成長が限界に達する」と警鐘を鳴らしたと伝えられています。地球上で人間がナンバーワンであるとの自得と錯覚が、乱開発という誤謬を招いたのではないのでしょうか。

人間を含むあらゆる生物そしてあらゆる物質は、宇宙・地球より生まれ、元に回帰することを重要視する人は、多いと思います。我々が生かされている自然の恩恵に感謝し、これらの宇

宙・地球そして全ての生物・物質に対して、畏敬の念を持って接することが、今我々に最も求められていることのように思われます。久遠の時間の中で、人類が弥縫の策を講じるが故に、将来の世代に禍根を残さぬよう、確固たる対応を取ることが緊要であると提唱されています。美しい宇宙・地球の保全と国際社会の安寧を、祈念懇望致します。



健康と科学に奉仕する

宮野医療器株式会社



本 社	〒650-8677 神戸市中央区楠町5丁目4-8	☎(078)371-2121(夜間)
大倉山別館	〒650-8677 神戸市中央区楠町2丁目3-11	☎(078)371-2121(夜間)
M S C	〒650-0047 神戸市中央区港島南町4丁目6-1	☎(078)302-7001(代表)
ボムアインテック	〒596-0817 岸和田市岸の丘町2丁目2番10号	☎(072)447-6208(代表)
MSCウエスト	〒654-0161 神戸市須磨区弥栄台2丁目12-1	☎(078)797-2072(代表)
神戸西営業所	〒654-0161 神戸市須磨区弥栄台2丁目12-1	☎(078)797-2072(代表)
姫路営業所	〒670-0940 姫路市三左衛門堀西の町7番地	☎(079)281-0880(代表)
明石営業所	〒674-0083 明石市魚住町住吉2丁目1-33	☎(078)947-3237(代表)
北兵庫営業所	〒669-3304 丹波市柏原町上小倉152-1	☎(0795)72-2288(代表)
北兵庫営業所	〒668-0063 豊岡市正法寺46-2	☎(0796)24-1170(代表)
阪神営業所	〒661-0026 尼崎市水堂町3丁目15-14	☎(06)6436-5678(代表)
大阪支社	〒564-0002 吹田市岸部中2丁目2-13	☎(06)6821-7171(代表)
大阪北営業所	〒564-0002 吹田市岸部中2丁目2-13	☎(06)6821-7111(代表)
大阪中央営業所	〒553-0006 大阪市福島区吉野5丁目5-8	☎(06)6468-3701(代表)
大阪東営業所	〒578-0948 東大阪市菱屋東2丁目14-20	☎(06)4308-6160(代表)
大阪南第一営業所	〒593-8316 堺市西区山田2丁目27-2	☎(072)271-3801(代表)
大阪南第二営業所	〒596-0817 岸和田市岸の丘町2丁目2番10号	☎(072)447-6208(代表)
和歌山営業所	〒640-8322 和歌山市秋月4丁目2番地1	☎(073)475-2365(代表)
京都営業所	〒601-8188 京都市南区上鳥羽南中ノ坪町20番地	☎(075)692-3921(代表)
舞鶴出張所	〒624-0906 舞鶴市宇倉谷1555番地4	☎(0773)78-2881(代表)
奈良営業所	〒639-1044 奈良県大和郡山市小泉町東1-6-2	☎(0743)59-5151(代表)
岡山営業所	〒700-0945 岡山市南区新保1307-1	☎(086)805-0211(代表)
広島営業所	〒733-0842 広島市西区井口5丁目23-15	☎(082)270-0530(代表)
福山営業所	〒721-0973 福山市南蔵王町3丁目12-13	☎(084)973-1080(代表)
鳥取営業所	〒680-0902 鳥取市秋里1356番地	☎(0857)26-6771(代表)
米子営業所	〒689-3547 米子市流通町158-19	☎(0859)37-1610(代表)
高松営業所	〒761-0312 高松市東山崎町435-2-102	☎(087)847-3430(代表)
名古屋営業所	〒459-8001 名古屋市中区大高町字坊主山1-12 ESR内	☎(052)629-1260(代表)
三重出張所	〒510-0834 四日市市ときわ5丁目20号	☎(059)356-8174(代表)
東京営業所	〒113-0034 東京都文京区湯島2丁目16-7	☎(03)3816-4575(代表)
東京営業所	〒244-0815 横浜市戸塚区下倉田町828番地335	☎(045)869-5150(代表)
埼玉営業所	〒362-0805 埼玉県北足立郡伊奈町栄6-84	☎(048)720-1161(代表)
福岡営業所	〒811-1323 福岡市南区弥永5丁目26-3	☎(092)571-2993(代表)
北九州営業所	〒802-0832 北九州小倉南区下石田3丁目5-24	☎(093)963-6161(代表)
熊本営業所	〒861-8035 熊本市東区御領6丁目3-34	☎(096)389-8833(代表)

モイラン神戸店	〒650-8677 神戸市中央区楠町5丁目4-8	☎(078)371-2130(代表)
モイラン姫路店	〒670-0940 姫路市三左衛門堀西の町7番地	☎(079)283-2061(代表)
モイラン阪神店	〒661-0026 尼崎市水堂町3丁目15-14	☎(06)6434-5711(代表)
モイラン大阪店	〒553-0006 大阪市福島区吉野5丁目5-8	☎(06)6468-2220(代表)
モイラン鳥取店	〒680-0902 鳥取市秋里1356番地	☎(0857)26-6771(代表)

協和マリナホスピタルとしての 役割

(医)協和会 協和マリナホスピタル

事務長 小田原 隆



1999年1月に開院した協和マリナホスピタルへの着任は、当院開院時と合わせ2021年4月の着任にて3度目となります。協和マリナホスピタルは、西宮浜内の最南端にあり、新西宮ヨットハーバー前の最高のロケーションの中、地域包括ケア病床25床、障害者病棟35床、回復期リハビリテーション病棟50床、緩和ケア病棟30床の合計140床で運営しております。慢性期から重度の肢体不自由者や神経難病の患者、リハビリテーションを目的とされる患者や緩和ケアまで幅広く受け入れております。また、129床の介護老人保健施設も併設し、長期入所や短期入所対応、通所リハビリテーションも行い、敷地

内には訪問看護ステーションも設置し、医療から介護、在宅まで提供しております。慢性期病院の特性上、地域の急性期病院を中心に様々な医療機関よりご紹介いただいた患者様を、できる限り速やかに受け入れ、各医療機関のご協力と連携を図りながら今後も進んでまいります。前述した各病棟の特性を生かした患者様を受け入れながら、協和マリナホスピタルとして、併設した介護老人保健施設や訪問看護ステーションとの連携を強みとして、医療から介護や在宅まで幅広いかわりを持つ役割を果たしてまいります。



診療報酬改定を向かえて

(宗)セブンスデー・アドベンチスト教団 神戸アドベンチスト病院

看護部長 足立 光生



今年は2年に1回の診療報酬改定であると同時に介護・障害福祉の改定でトリプル改定です。私が看護学生であった約30年前から2025年問題についてずっと言われてきました。今回の改定ではいよいよ2025年を来年に控え、地域包括ケアシステムを見据えた地域医療でのそれぞれの立ち位置を明確にする時が来たように思います。国の目指す医療の在り方と自施設の目指すべき姿をどこに位置付けるのか大きな決断が必要な改定であると同時に、見据えた方向がうまくマッチしない場合には病院運営が見込めなくなるような厳しい改定であると感じます。

当院は神戸市北区の116床の中小病院です。特徴としては開設当時から地域の中で知られている産婦人科、県内では一番早い時期に開設したホスピス緩和ケア、そして地域の中での2次救急への参画している急性期の分野、と大きく分けて3分野です。

産婦人科の分野では地域でお産ができる施設が減り続けている中でどのように維持し必要に応え続けていくのか。ホスピス緩和ケアの分野では増え続ける多死社会に地域と連携しながらどう貢献していくか。急性期の分野では地域の救急を担える病院が限られている中であって地域の必要にどのように応えていくべきなのか。

116床の小さい病院では大病院と同じ機能が果たせない中で、私達にしかできない役割とは何かを改めて考えるきっかけになっています。また同時にかじ取りが本当に難しいと感じます。

診療報酬では病院の規模で診療内容の役割を明確にしていますが、前述の地域の必要と当院の果たしてきた役割を振り返り、且つこれからの地域での役割を見据えながら当院の果たすべき役割をより明確なものとしていく必要を感じています。今まで当院を利用してくださっていた患者さんの思いを大事にして、しっかりと応えていきつつ自分達の果たせる役割を明確に発信することも重要であると考えています。

それと同時に当院の医療を支えてくれている職員一人一人のモチベーションを合致させていくかが問われている気がします。患者様からの投書や、ご意見を頂く中からは「現場のスタッフが元気で明るく頑張ってくれること」このことが来てくださった患者様に一番のケアに繋がることだどつくづく感じます。

大きな決断と変革を迫られているこの時期に、現場の職員が生き甲斐やりがいを感じながら医療に取り組めるような環境作りができればと考えています。

令和6年度

第54回 定時総会議事録(速報)

- 1 開催日時 令和6年6月20日(木)
15:20～15:40
- 2 開催場所 ラ・スイート神戸
オーシャンズガーデン
- 3 総会員の数 244名
- 4 総会員の議決権の数 244個
- 5 出席した会員の数 184名
(委任状出席0名、書面議決157名を含む)
- 6 出席した会員の議決権の数 184個
出席率 75.4%
- 7 出席した役員
理事 西昂、同 高橋玲比古、同 橋本創、
同 森光樹、同 常岡豊、同 大村武久、
同 那須範満、同 大江与喜子、同 藤久和、
同 吉田寛、同 譜久山剛、同 大西尚、
同 江尻一成、同 東靖人
監事 北川透、同 稲見直邦

- 8 議事録作成者
副会長 森光樹、監事 稲見直邦

- 9 議事の経過の要領及びその結果
(開催のことば)

高橋副会長より、令和6年度一般社団法人兵庫県民間病院協会第54回定時総会の開会宣言が行われた。

(点呼)

橋本事務局長より出席者数の確認報告があり、本日の定時総会が定款第18条第1項の規定により、成立していることが報告された。

(会長あいさつ)

西会長より、本日の定時総会に出席された方への謝辞が述べられたあと、病院を取り巻く環境は厳しく、全国レベルでは病院が毎月1、2件廃業しており、このような厳しい経営環境の下でも病院が安定的に経営できるよう協会では努力するので、引き続きのご協力をお願いしたいとの発言があった。

(議長選出)

高橋副会長より、議長に医療法人旭会園田病院理事長・院長橋本創先生を選出したい旨議場に諮り、全員異議なく承認された。

直ちに橋本創先生の承諾を得る。

橋本創先生が議長就任のあいさつを行い、以後、橋本議長が議事を進行する。

(議事録署名人の選出)

議長より、定款第21条第2項の規定により、本日の議事録署名人に医療法人社団一葉会佐用共立病院会長森光樹先生及び医療法人社団顕修会顕修会すずらん病院理事長・院長稲見直邦先生を指名し選出したい旨を議場に諮り、異議なく承認された。

議長は直ちに各先生の承諾を得る。

(事業報告)

報告事項① 令和5年度事業報告の件

森副会長より、令和5年度事業報告書に基づき、定時総会及び理事会の開催状況、会報編集委員会、事務長会幹事会等各種会

議の活動状況、会報誌の発行やホームページの運営等広報活動の状況、研究発表会をはじめ医療政策、診療報酬に関する研修会・講演会の開催状況、「神戸圏域医療介護連携システム事業」を実施した旨報告された。また、設立50周年記念事業について、特別講演会・式典・祝賀会が開催され、50周年記念誌「温故知新」が発刊された旨報告された。

次に、当協会の会員数が本年3月末現在245人である旨報告された。

議長より、以上の報告に対して議場に諮ったところ、全員異議なく了承された。

報告事項② 令和6年度事業計画及び収支予算報告の件

森副会長より、令和6年度事業計画に基づき、定時総会及び理事会をはじめ、事務長会幹事会、看護部長会幹事会等各種会議の開催、「病院職員給与・労働条件実態調査」の実施等管理運営・経営改善に関する事業、新型コロナウイルス感染症対策等地域医療に関する事業、会報誌の発行やホームページの運営等広報活動に関する事業、研究発表会をはじめ経営関係、診療報酬、医療政策等に関する研修会や講演会の開催等を計画的に行うとともに、神戸圏域医療介護連携システムの運営を推進していくことについて報告された。

次に、これらの事業を実施していくため

の収支予算について、令和6年度収支予算書により、報告された。

議長より、以上の報告に対して議場に諮ったところ、全員異議なく了承された。

(議案審議)

第1号議案 「令和5年度計算書類について承認を求める件」

森副会長より、令和5年度貸借対照表、正味財産増減計算書及び財産目録に基づき、令和5年度収支決算状況が説明された。

引き続き、北川監事より、監事を代表して「会計帳簿及び関係書類により審査した結果、特に問題はなく正確かつ適正に処理されていることを認めた。」との監査結果が報告された。

議長より、本案について議場に諮ったところ、全員異議なく承認可決された。

(審議終了)

橋本議長より、以上で本日の定時総会に提案された議事の審議がすべて終了したこと、並びに出席者の協力により円滑な議事進行ができたことに対する謝辞が述べられた。

(閉会のあいさつ)

高橋副会長より、閉会のあいさつに続き、令和6年度一般社団法人兵庫県民間病院協会第54回定時総会の閉会が宣言され、全日程を終了した。

令和6年 総会後の特別講演会・懇親会の開催について

(一社)兵庫県民間病院協会、(一社)兵庫県全日本病院協会、兵庫県医療法人協会の3団体主催による『特別講演会・懇親会』が、令和6年6月20日(木)神戸市中央区のラ・スイート神戸 オーシャンズガーデンにおいて、3団体定時総会後に開催された。

特別講演会は、医療法人池慶会理事長、池端病院院長の池端幸彦先生を講師にお迎えし、「令和6年度診療報酬改定を踏まえた民間病院の経営戦略」と題して開催された。

講演の冒頭、診療報酬制度は、少子高齢化に伴う人口構成変化、疾病構造の変化等を考慮して、国民皆保険制度が持続可能となるよう、診療報酬の総額をまず内閣で決定し、次に社会保障審議会医療保険部会で診療報酬改定に関する「基本方針」を策定、これに基づき、中央社会保険医療協議会で個別の診療報酬項目等が議論される現状システムの説明があった。つまり、中医協での協議は、医療関係者でのパイの奪い合いであり、医療全体の経営環境を改善するためには、予算総額を増やす必要があり、それには、政治的な力を持つことが重要であると、中医協等での委員経験を踏まえての感想を述べられた。

続いて今改定の要点として、病院職員の賃上げ、医療DXの推進、患者の重症度、医療・看護必要度の評価見直しによる施設基準の変更、地域包括医療病棟の創設等、病院での対応、選択が必須となる項目等について、詳しい解説があった。

最後に、自院の経営環境を参考事例として紹介し、地域ごとの疾病構造変更による介護、医療の連携強化の重要性を強調し、今回の診療報酬改定を契機に、各病院が個々の特性を生かした病院経営改革を進めるよう提言されて講演を終えられた。

その後、懇親会が開催され、参加者の情報交換と交流の場となった。

- | | | | |
|---|--------|---|--|
| 1 | 日 | 時 | 令和6年6月20日(木) 15:50～19:30 |
| 2 | 会 | 場 | ラ・スイート神戸 オーシャンズガーデン |
| 3 | 主 | 催 | (一社)兵庫県民間病院協会、(一社)兵庫県全日本病院協会、兵庫県医療法人協会 |
| 4 | スケジュール | | (1) 特別講演会 (15:50～17:20)
講 師 医療法人池慶会理事長 池端病院院長 池端 幸彦 先生
演 題 「令和6年度診療報酬改定を踏まえた民間病院の経営戦略」
～中医協での議論を振り返りながら～
(2) 懇親会 (17:30～19:30) |



令和6年度

第1回 事務長会・看護部長会合同幹事会議事要旨

日 時 令和6年7月3日(水) 16:00～17:00

場 所 兵庫県医師会館 6階
 合同幹事会及び事務長会幹事会 会議室4・5
 看護部長会幹事会 会議室1

【出席者】

事務長会：播間会長、西宮副会長、野原副会長、宮宗、下林、伊田、横内、阿児、田中、西井、藤井、金田各幹事

看護部長会：寺岡会長、岩城副会長、大島副会長、平沙、瀧本、足立、高田、山内、毛利各幹事

事務局：橋本事務局長、岩崎主任、尾崎、稲田

議 題

- (1) 事務長会の役員改選について
 事務長会規約に基づき、会長、副会長が選出され役員が以下のとおりとなった。任期は2年。

役職名	支部役員	氏 名	病院名/役職名
会 長	西播支部会長	播間 利光	中谷病院副院長兼事務局長
副会長	東阪神支部会長	西宮 謙二	安藤病院事務長
副会長	西阪神支部会長	野原 謙次	谷向病院事務部長
副会長	神戸支部会長	金澤秀市朗	金沢病院副理事長兼法人局長
副会長	東播支部会長	黒川 雅博	高砂西部病院事務長
幹 事	東阪神支部副会長	宮宗 欣弘	みやそう病院理事長・事務長
幹 事	東阪神支部副会長	伊藤 仁	はくほう会セントラル病院経営管理部長
幹 事	西阪神支部副会長	下林 実	西宮協立リハビリテーション病院事務部長
幹 事	西阪神支部副会長	伊田 佳史	仁明会病院事務長
幹 事	神戸支部副会長	横内 幸男	西病院法人本部長兼事務長
幹 事	神戸支部副会長	阿児 良典	吉田病院事務管理部長
幹 事	東播支部副会長	田中 豊人	野木病院事務長
幹 事	東播支部副会長	西井 欣廉	吉川病院事務長
幹 事	東播支部副会長	藤井 健	大西脳神経外科病院事務部長
幹 事	西播支部副部長	寺本 英徳	佐用共立病院事務長
幹 事	西播支部副部長	金田 篤志	金田病院事務長

参考 (看護部長会役員)

役職名	支部役員	氏名	病院名/役職名
会長	西阪神支部会長	寺岡由佳里	西宮協立リハビリテーション病院看護部長
副会長	東阪神支部会長	道脇まゆみ	尼崎中央病院副院長・看護部長
副会長	神戸支部会長	岩城 一男	中井病院看護部長
副会長	東播支部会長	大島佐代子	順心病院看護部長
副会長	西播支部会長	池上 京子	揖保川病院看護部長
幹事	東阪神支部会長代理	平沙 由希	尼崎中央病院副看護部長
幹事	東阪神支部副会長	岡村 千絵	ベリタス病院看護部長
幹事	東阪神支部副会長	佐々木雅子	九十九記念病院看護部長
幹事	西阪神支部副会長	瀧本美奈子	熊野病院看護部長
幹事	神戸支部副会長	足立 光生	神戸アドベンチスト病院看護部長
幹事	神戸支部副会長	高田 郁子	西記念ポートアイランドリハビリテーション病院看護部長
幹事	東播支部副会長	山内 玲子	あさひ病院看護部長
幹事	西播支部副会長	毛利 まき	高岡病院看護部長

(2) 会報掲載原稿執筆の依頼について

【事務長会・看護部長会共通議題】

播間会長より、資料2に基づき平成6年度の会報「随筆」等の執筆担当支部の確認を行った。

(3) 第19回研究発表会の座長について

【事務長会・看護部長会共通議題】

セッション1～6、9を看護部長会から座長選出し、セッション7、8、10～12を事務長会から座長を選出することを決定。

〈看護部長会：座長選出割り当て〉

東阪神支部 セッション1、9

西阪神支部 セッション2、6

神戸支部 セッション3

東播支部 セッション4

西播支部 セッション5

〈事務長会：座長選出割り当て〉

東阪神支部 セッション11

西阪神支部 セッション7

神戸支部 セッション8

東播支部 セッション12

西播支部 セッション10

☆ 事務局への座長報告期限

令和6年7月10日(水)

(4) 令和6年度第1回近畿病院団体連合会事務長会の対応について **【事務長会議題】**

播間会長より、資料4に基づき近病連事務長会概要の説明を行い、資料5に基づき「令和6年度診療報酬改定について」、「病院事務職員の採用について」のアンケート調査結果を説明した。なお、発表は「令和6年度診療報酬改定について」を西宮副会長、「病院事務職員の採用について」を藤井幹事が行うこととなった。

令和6年度第1回近畿病院団体連合会事務長会

日時：令和6年7月30日(火)

13：30～18：00

場所：都ホテル京都八条（京都市）

「診療報酬改定研修会」の開催について

令和6年度の診療報酬改定が6月1日から施行され、算定基準、施設基準等の詳細が逐次示されていることから、会員病院が提供した医療行為に対し適切な診療報酬が確保できるよう、(株)リンクアップラボ代表取締役の酒井麻由美先生を講師とした診療報酬改定研修会が開催された。

会員病院で実務を担当する職員約80名が参加し、実例を踏まえた講師からの説明に、熱心にメモを取って聴講する姿が目立った。

- 1 開催日時 令和6年7月4日(木) 14:30～16:30
- 2 開催場所 兵庫県医師会館6階 会議室4・5・6
- 3 テーマ 「令和6年度診療報酬改定の内容と請求上の留意点」
- 4 講師 (株)リンクアップラボ
代表取締役 酒井 麻由美 先生



○○○○○○○○ 令和6年度 誌上シンポジウム ○○○○○○○○

『民間病院の雇用と人材育成』

兵庫県民間病院協会 第9回誌上シンポジウム開催にあたり

兵庫県民間病院協会誌編集委員長
(医)公仁会 姫路中央病院

理事長 東 靖人



我が国の人口が減少局面となり、若い世代の職業意識も変化し、医療ニーズも多様化するとともに、医師等の偏在などを背景として医療機関による医療スタッフの確保が困難な状況が生じてきています。私たち民間病院が将来にわたり質の高い医療サービスを提供するためには、安定した雇用を実現し、勤務者の環境を改善することにより、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが不可欠です。医療スタッフについては、専門資格職で占められ、心身の緊張を伴う長時間労働や当直、夜勤・交代制勤務などその厳しい勤務環境が指摘されてきました。これらに対して、なかば強制的な手法で働き方改革やベースアップ加算などの外部からのシステムが立て続けに導入され、正直に申し上げて現場は混乱しているのが実情と思います。

ともあれ、すべてのスタッフが健康で安心して働くことができる環境整備は大切な課題です。また安定した雇用を実現してゆくことも簡単ではなく、特に地方の中小病院ではこの傾向が強いです。医療スタッフ不足により管理職は現場の調整に追われ、ベテランと監督職は忙殺され、若手スタッフは組織と上司からのサポートを感じられず苦しむといったスパイラルは避けねばなりません。

今回はテーマとしてこの難しい、民間病院の雇用と人材育成をとりあげました。シンポジストの方々にはそれぞれの現場での取り組みとご苦勞を提示いただいております。これが正解というものはもちろんありませんが、私は病院全体で問題を共有してワンチームでアプローチすることが大切と感じました。ぜひご一読いただき貴院の参考にしていただければと思います。

離職防止への取組みとゼネラリスト育成について



(医) 尼崎厚生会 立花病院
事務部長 堀 耕一郎

【はじめに】

厚生労働省の雇用動向調査「令和4年雇用動向調査結果の概況（令和5年8月22日）」によると、令和4年度の全国全産業の離職率は15.0%であり、分野別では、宿泊業・飲食サービス業の26.8%が最も高く、医療・福祉分野は15.3%という結果であった。

令和6年度診療報酬改定では、医療従事者の人材確保や賃上げに向けた取組みとして、特例的な対応を行うとし、ベースアップ評価料が創設された。

国民の約3人に1人が65歳以上、約5人に1人が75歳以上とも言われている、いわゆる「2025年問題」も迫っているが、社会構造が大きな変化を迎えるなかで医療DXやAIでは代替されない対人サービスに必要な職員確保は最重要課題である。

ここでは、平成31年4月に現職を拝任した際の現状とその後の取組みについて紹介する。

■パレート分析から見えたもの

まずは、平成30年度における入退職者の状況をパレート分析にて評価した。

当該年度の離職率は「23.1%」であり、人材流動率は「39.6%」であった。

離職率の高さも問題だが、人材流動が激しいと現場での教育指導の労力はもちろん、入退職に係る事務手続きやオリエンテーションなど、関係者に大きく負荷がかかってしまう。

入職ルートを分析した結果、採用活動については問題ないと思えた。(図1)

入職ルート

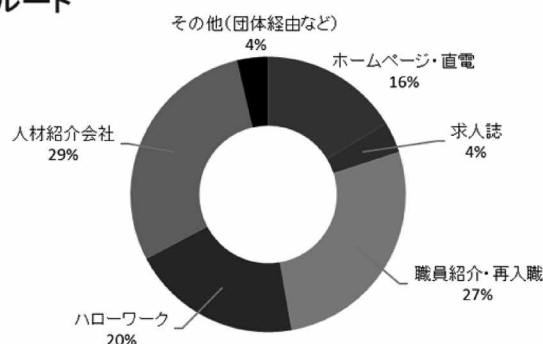


図1

次に退職者の分析を行う。退職理由に関しては、本人申告をベースとしているため一概には判断できないが、「給与」や「待遇」に関しての不満はなく、家庭環境や体調面などの理由を除くと「スキルアップ(やりがい)」と「職場環境(ソフト面)」が2大要因と考察された。(図2)

転職・スキルアップ・進学	20
家庭事情(転居・結婚・子育て・介護)	12
人間関係・職場環境・業務等の不満	14
健康面・体力不安・年齢	10
スキル不足等本人の問題	2
不明	2

図2

また、期間中の退職者の勤続年数をみると、4人に1人は1年未満での勤続であることが判明した。(図3)

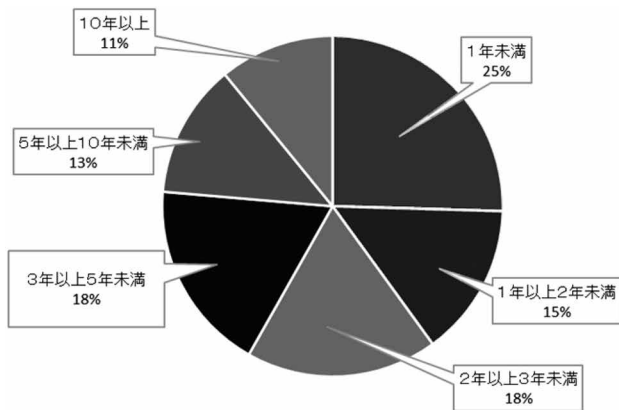


図3

■オリエンテーションの強化

まずは新入職者の早期退職を解消すべく、面接選考時から入職、入職後のフォローを強化する取組みを行った。応募者が面接に来院した際、ホームページや病院見学では分からない部分を紹介した資料を用意した。(図4)



図4

ここには、職員構成の詳細なデータ(部署ごとの年齢層や勤続年数など)や年間行事予定や委員会活動の紹介などを掲載している。これは、入職前と入職後の職場イメージのギャップを抑えることが狙いである。

次は入職時のオリエンテーションプログラムを見直し、さすがに毎月は難しいが、入職者の職種に係わらず受講してもらう項目を増やした。薬剤師や管理栄養士、臨床検査技師などが当院における運用を説明したり、理学療法士によるポジショニングの実技講習などである。

それぞれの部署へ配属される前に、病院全体とのつながりを意識付けるようにした。

また、入職後1か月を経過した職員は全員事務部長(私です)との面談を実施することにした。

面談自体は短時間で他愛もない会話がほとんどであるが、中には職場や上司の不満をぶつけてくる職員やその場で退職の意向を示す職員もいた。私自身にとっても様々なことに気付かされ職場環境改善のヒントになるケースも多くあった。

この1か月面談は5年経過した現在も継続中である。

入職後6か月经過時には、院長面談がある。よほど良いことをした時か、よほど何かをしかした時にしか訪れないであろう院長室のドアを叩くのは緊張の瞬間であろう。

一人ひとり面談をこなす院長も大変だとは思いつつながら無理をお願いした。内容については1対1なのでどんな会話をしているのか知る由もない。

こうして、新入職者が職場で「孤立しない」「つながり体験」によってフォローするしくみを構築した。

■新型コロナが人材流動に与えた影響

エッセンシャルワーカーである医療従事者も、コロナ禍での業務は強いストレスがかかり、一定程度の離職は避けられなかった。ただそれよりも転職やスキルアップなど能動的なアクションも鈍ったように感じる。実際当院でも採用者数・離職者数・離職率・人材流動率が減少した。(図5)

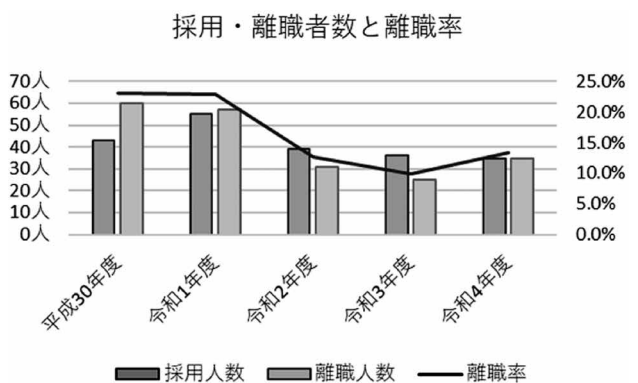


図5

ただ、この期間の当院と全国企業平均や医療・福祉分野の離職率との比較ではいずれも下回っており、前述の取組みの成果が多少でも関与しているならうれしい結果である。(図6)

	立花病院	全国企業平均	医療・福祉分野平均
令和1年度	22.9%	15.6%	14.4%
令和2年度	12.7%	14.2%	14.2%
令和3年度	9.9%	13.9%	13.5%
令和4年度	13.4%	15.0%	15.3%

図6

また、転職や退職に慎重になっていた分、多くの方が自分の現在の仕事や将来に関することに熟考を重ねる期間でもあったのではないかと推察される。

【キャリアアンカーとやりがい】

「なぜ、いまの仕事をしているのですか？」

「この病院で働くことで何を得たいですか？」

と問われたら何と答えるだろう？

その人の特性を知り能力を伸ばすひとつの指標としてキャリアアンカーという価値観がある。

“キャリアアンカーは、自分が仕事をしていくなかで最も重みを感じている価値、何をおいても大事にしたいこと。”という定義でキャリア選択の判断基準とされている。(図7)

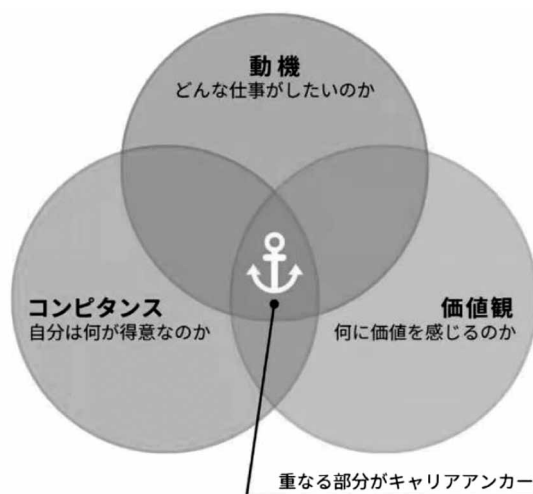


図7

40の質問に答えることで8つのカテゴリーに分類され、いわゆる「適職」を見極め、企業求人とのミスマッチを防ぐ手法として、転職エージェントがカウンセリングなどで使用している。

企業側で有効活用するというのはなかなかハードルが高いが、エキスパートが多い病院職員のなかで、ゼネラルな適性を評価するツールとしては良いのかもしれない。

【ゼネラリストの役割】

医師やコメディカルスタッフは、ホスピタリティを軸に医療技術や看護の質の向上など「患者満足度の追及」という明確なミッションがある。

※補足

以前は、医師以外の医療従事者をパラメディカルと呼んでいた。

パラメディカルのパラ (para) には、側面や補強という意味があり、文字通り、医師や歯科医師といった医療担当者に対して補助をするスタッフを意味する。

日本においては、パラメディカルを医師至上主義的な意味として捉えられるケースが多かったため、現在では、協力や協同という意味を持つ「co」を用いて、コメディカル (和製英語:comedical) と呼ばれることが多い。

個人的には、側面からしっかりサポートする観点から「パラ」のほうがしっくりくるが……。

話がそれたが、では、事務部門を中心とした運営スタッフをどのようにモチベートするのか。

もちろん総論的には前述の「患者満足度の追及」であったり「医療を通じて社会貢献」など病院全体としての目標に貢献することではあるが、実践事項として医療専門職と違い、目の前の患者一人ひとりと向き合っているわけではない。

では、いわゆるゼネラリストに求められるものは何なのか。

ヒエラルキー構造である病院組織においては、並列なコミュニケーションが不足がちになる。つまり情報が縦方向に流れやすく、横方向

の情報や連携が不十分なケースが見受けられる。この部分をニュートラルに支えていくことで、病院運営に深くかかわり貢献する。

診療や看護などの専門領域に『情報という資源領域』で連携することが、ゼネラリストに求められる役割と考える。

【おわりに】

「情報…」とくれば「伝達」という単語へと続き一体化のイメージもある。まさしくこの『伝える』能力を高めることがゼネラリストのスキルアップだと感じている。

例えば、医療事務では診療報酬の正確な算定、基準などの理解と伝達、診療情報管理部門ではDPCデータ作成から統計的な分析の提示、入院支援部門では医療相談員による院内外でのコミュニケーション、患者家族への説明伝達事項、総務部門では年間行事予定の管理や人事や各種通知、社会情勢を反映した職員への周知など。

それらを総合的にとりまとめ、分析したうえで経営判断を仰ぐ管理部門。

こうした病院運営に欠かせないゼネラリストたちの業務を支える情報伝達方法として、会議、面談、文書、デジタルツール、オンラインアーカイブなど様々なコミュニケーション手段があるが、大切なのは伝える力。

この伝達力アップこそがゼネラリスト育成であり、円滑な病院運営の基盤強化につながるのではないだろうか。



スタッフの癒し系アイドルでもあるエモーショナルロボット
愛称は「たっちゃん」

平成後期からコロナ禍を経て現在までの雇用手段及び人材育成方法について

平成28年に谷向病院事務次長として入職し、平成31年事務部長を拝命して5年目となりました。入職した頃は医師（常勤、非常勤とも）や常勤の看護師、看護補助者等の採用をほぼ紹介会社経由で行っておりました。

平成の間はそれでも雇用出来ておりましたが、新型コロナウイルス感染症が全世界に蔓延し、当院でも新型コロナウイルス感染症患者を

受け入れた令和2年から理事長を始め院長、看護部長が現場の病棟課長、主任、スタッフの体調管理を徹底するために毎日報告会を開き何とか頑張って乗り切ってまいりました。

その間、如何に離職を防ぐかが最大の問題だと認識しておりましたが、巷の看護職員退職のニュースやSNSでの情報により心配していた退職者が出てしまいました。コロナ禍で紹介会



(医) 喜望会 谷向病院
事務部長 **野原 謙次**

社が急増し、紹介会社選択にも苦慮するようになりました。紹介会社と求人者の面接もWEBが主流となり受け入れ側（医療機関）としては全幅の信頼を置けなく感じてきました。紹介手数料も上がり求人方法自体を見直すことにしました。

給与体系を見直し新たなハローワーク求人票の作成やホームページの全面リニューアルをし、応募しやすいレイアウトを考えました。それが功を奏したのか全求人半数程度がホームページ上やハローワークからの応募になりました。

職員紹介も増えてきておりいい形で雇用ができております。

すこしずつではありますがインターンシップ制も導入しております。

看護助手は日本人の雇用が難しいこともありベトナム人4名とモンゴル人（アルバイト）2

名を雇用しております。今後も外国人なしでは難しいと考え引き続き採用する方向で検討しています。

人材育成では看護部長が先頭に立ち下記のようなことを行いました。

- ① 看護助手主任制度を導入しモチベーションアップに繋げる
- ② 定期的なローテーションを行い各部署の活性化を図る
- ③ 管理者考課を行い、より精度の高い人事考課を行う
- ④ 新入職員向けオリエンテーションの実施
- ⑤ 看護部にて教育プログラムの作成
- ⑥ 院内認定制度を導入しモチベーションアップを図る

など人材育成・管理者育成を今後の目標に掲げ、全職員が地域に必要とされる病院としての使命を果たす一端を担う者だという自負をもって邁進していく所存でございます。

「人が集まる（辞めたくない）病院」を目指して

(医社) 顕鐘会 神戸百年記念病院
事務長 二宮 克行



医療業界のみならず、様々な業種で人手不足という言葉をよく耳にする。少子高齢化による労働力不足の中、働き方改革関連法によって年間時間外労働時間の上限が制限されるなど、人材の囲い込みが進んでいる。医療業界は公定価格で国が金額を決めており、その病床数以上の収入は見込めず、医療従事者は命と向き合うという大きな責任が伴う仕事であるにもかかわらず、給与に転嫁されにくいといった現状があり、ましてや、ここ数年はコロナ禍も重なり離職が

進むという負のスパイラルに悩まされている。

当院は、2018年から10カ年の長期計画として『人が集まる（辞めたくない）病院』を掲げている。組織発展に寄与する人材の育成と確保を目的に教育支援委員会を設置し、持続的な人材育成システムを構築したうえで、人間力の向上と現場力の醸成、その他資格取得についての経済的支援を行い、今年度は新人事制度を導入した。職員満足度を高め働きやすい就労環境を作ることが長期計画実現の為の必要条件である

と考えている。

さらに、2019年度より一般社団法人日本医療介護人材育成支援機構（以下JMC）と連携して、「雇用と人材育成」において様々な取り組みを行っているので今回はその一部を紹介する。

JMCへ依頼している取り組みは次の通りである。

- ・セルフケア面談 年3回
- ・3年目研修
- ・昇格候補者アセスメント研修
- ・昇格者研修
- ・ハラスメント研修
- ・アンガーマネジメント研修
- ・ホスピタリティ研修
- ・新入職員研修

当院では毎年40名近い新入職員を迎え、その新入職員に対して、年3回（5月、11月、3月）キャリアコンサルタントによるセルフケア面談を実施している。私自身の経験でも、上司との面談は行っていたが、その場では本音が話せないこともあった。そして面談は何か事が起きた時に行われることが多く、そういった時ほど面談をする（話しを聞く）立場の職員が自分の事を多く話ししてしまったり、答えを誘導してしまう質問（クローズドクエスチョン）であったり、効果的な面談が行えないと思う事があった。それを外部の精通したコンサルタントが聞く為、オープンクエスチョンで話しやすい環境を作ってもらえることでストレスを溜め込まずに本音を吐露できる場が作れたと感じている。ま

た、その内容については守秘義務があるので病院側には伝えられる事もなく、個人のプライバシーに最大限配慮することができる。面談内容で、コンサルタントがどうしても伝え方が良いと思う事については本人の同意を得てから伝えてもらっている。

その結果として、セルフケア面談を実施してからの当院の新卒の離職率は2.1%（入職者235人）と一定の成果が出ていると言える。2年目以降の職員も本人が希望する事でいつでも面談を受ける事ができる仕組みとしている。3年目の年度末には4年目を迎えるにあたっての心構えなどを研修として行い、4月の新入職員を歓迎するイベントの企画運営を行ってもらう事で自覚を芽生えさせるとともに成功体験として自信をつけてもらうような取り組みを行っている。

当院と同じように、複数の施設を持たず単体で運営している病院の共通の悩みとして『昇格』があるのではないだろうか。従業員のステップアップとして、また、組織力の強化として昇格は必要であるが、その基準について客観的なものが存在せず、年齢や経験年数で決まることが多かったため、役職は就いたが業務内容は変わらないという事もあった。昇格候補者を各部署から提出してもらい、昇格にあたっての心構えを学んでもらう機会としてアセスメント研修を実施している。その客観的な評価を基に最終的に病院幹部との面談によって昇格の判断を行っている。また、昇格後にも昇格同期と悩みの共有や、判断基準の醸成を目的に昇格者のフォ



ローアップ研修を実施している。

ハラスメントについては、病院としても研修で「ハラスメントとは～」という基本から、「相談員の質問力の向上」を目的とするものまで多岐にわたり、また、医師や管理職に対しては「アンガーマネジメント」についての研修の時間を設け、また、回数も1度ではなく複数回の研修を実施し、ハラスメントのない職場を目指している。

以上がJMCへ依頼して実施している研修の一部である。当初はすべて院内で行っていたが、それが職員にとっての負担に繋がっていた事は否定できず、対応の遅れなど望まない結果になっていた事もあった。それらについて専門的な知識と豊富な経験をもつ外部への依頼をしたことで職員が安心して業務に従事する事ができるようになったと感じている。コロナ禍により大きく変わった市場で民間病院の採用活動は今

まで以上に厳しくなってきた為、いかに「辞めたくない職場」を作ることができるかが今後の雇用確保には重要である。

民間病院の経営はさらに厳しくはなるが簡単になる事はない。職員が安心してやりがいをもって働ける場所を提供する事で雇用が安定し、それが人材育成へと繋がり、自ずと医療の質は上がっていくと考えている。まだまだ道半ばではあるが、これからも職員満足度を高めていけるような取り組みを続けていきたいと考えている。



ホスピタリティ研修
(YouTube)



3年目対象ワークショップ
(YouTube)

医療療養病床の現状と課題から



(医) 弘成会 明海病院
看護部長 青山 岸江

【はじめに】

我が国は超高齢・長寿社会・少子化に伴い将来の労働人口の減少が問題となっています。また、医療・介護教育に目を向けると、2020年からコロナ禍社会が始まり、専門職の臨床実習が叶わず、教育側も適切な教育を提供できない等、もどかしさが残る時代でした。

さらに医療・介護の分野では介護職の人員不足が深刻で、医療機関や併設する介護事業所も常に悩み続けているのではないのでしょうか。

海外からの雇用促進として技能実習性の受け入れに取り組んでいる病院・施設もあります。



淡路島を望む

今回、シンポジストとして、立場上日々悪戦苦闘している内容で良ければと、参加しました。皆様のお役に立つ内容かはわかりませんが、「失敗談」も含め、30年間の出来事を記し、同じ悩みを共有し、共に進化し続ける民間病院でありたいと願います。

【法人のあゆみと明海病院】

1930（昭和5）年19床で開設の「藤江診療所」が始まり、その5年後には「明石保養院」となり、65床に増床。その後72床に増床し、戦後も一貫して、結核患者のための長期療養病院として歩み、超高齢社会が迫り始めた1992（平成4）年、介護老人保健施設「ライフ明海」を開設後、さらに在宅介護支援センターと保育所を開設。1996（平成8）年には「明石保養院」を「明海病院」に改称し、翌年、結核病棟から一般病棟へ転換。現在、医療療養病床（60床）を運営しています。在宅部門は1998（平成10）年から訪問看護ステーション・訪問介護ステーション・グループホーム・通所リハビリにも取り組んできました。

これらが一か所に集まっている入院・施設生活ばかりではなく、多くの選択肢から、地域で住み慣れた所で過ごし続ける場を提供できる法人に進化して来ました。近年、現理事長は、外来受診者の高齢化に伴い、訪問診療の希望増加傾向に応え訪問診療にも積極的に取り組んでいます。益々在宅での多職種連携が必要となってきました。

【法人と私のあゆみ】

1993（平成5）年、私は「高齢者看護を学びたい」一心で、老人保健施設ライフ明海に入職し、「介護と医療の実態」を勉強不足のまま突入しました。病気を見つけるだけではなく、慢性疾患と共に暮らすために老健では「高齢者の生活で不自由な場面を支援する施設」「認知症者の対応する施設」（痴呆症を改め）と認識しつつも、出勤し、各々の看護目標が設定できな

いまま、あっという間に時間が過ぎていました。「ここでの勤務は無理かな？」折角入職したが退職願いを申し出ること、度々でした。当時、常務理事からは「何があれば勤務が継続できるのか？」私に問われ、私は「先を見越せる看護部門の婦長（現師長）が必要ではないか？」と生意気な発言をしてしまいました。そして私の勉強不足をしっかりと聞き、訪問看護への転職を考えていることをお伝えすると、即座に「当法人も訪問看護ステーションを開設予定はある。」と方向性を出されたのです。

そして、1997（平成9）年、前理事長から総婦長（現看護部長）を拝命し、自分と共に就労する看護職雇用者と人材育成の戦いが始まりました。

その直後、今後の日本の医療構想の中で、当法人の役割は何か？を求めて、明石市の医療構想と日本の目指す医療構想を勉強し直し、さらに米国の医療構想の視察の機会を与えてくれました。この視察は私にとり、大きな転機となり、立ち位置が変わると「見える景色が変わる」ことに気づいたのです。（43歳）

後に高齢者介護の基本である認知症介護はデンマークから学びました。

怒涛の日々の連続、明石保健所保健指導課から「これからの看護職の役割・病院から地域へ」というテーマでテレビ放映依頼があり、これを機に現在の多職種連携会議開催のきっかけになったと記憶しています。また、ヘルパー養成依頼も各養成所から殺到し、結果、年間延べ400名を受け入れ、兵庫県看護協会からは「訪問看護管理者養成カリキュラム内容」で老健や在宅支援センター、グループホーム見学を受け入れる等、地域での人材育成にも取り組みました。2000（平成12）年に介護保険制度の幕明けとなりました。各看護大学や看護専門学校からのご依頼も多くなり、許す限り、講師活動も行い、「私が考える看護とは」を具体的に講義内容に加えることで、看護・介護職の採用に繋がりました。応募者の中には急性期病院経験後、

家族の状況に合わせ離職後の復帰先として、高齢者医療・介護・在宅医療に興味を持つ人があり採用に繋がり、コツコツ・一生懸命、人員を増やしてきました。

【高齢者問題と医療界の外国人労働者問題】

2025年問題とは4人に1人が後期高齢者となり、社会保障が増大し、現役世代の負担が増え、医療介護体制の維持が困難となり、人員不足は約20万人と言われています。ピークに達する2040年は3人に1人が65歳以上の高齢者となり、地域包括ケアシステムは自治体ごとの財政に委ねられるも、労働人口減少が加速する時代、解決策はあるのか？と。

国は諸外国からの「技能実習生」の受け入れを政策に打ち出したものの、中々思い通りに進まず、遂に廃止となりました。次に「育成就労」という名の政策が出された時、半世紀前の慶應義塾医学部附属厚生女子看護学生時代を思い出しました。当時80名募集のところ50名に打ち切り、すでに韓国、タイ、ラオスからの留学生30名を受け入れ、1年間、日本語学習を行い、その後我々学生と合流し、共に看護学を学んで卒業後、さらに1年間の学習を行い3名が日本で国試に合格したのです。後日、すべての費用は両国間の支援でした。現在JICAに所属していた同窓生からその後の暮らしぶりを聞き、懐かしさと言葉の壁を乗り越えての苦労が伝わってきました。

【法人内職員確保対策と雇用形態】

明石市では「ワーク・ライフ・バランス」というフレーズを軸に「あかし女性応援ねっと」が発足しました。言葉の意味の解釈をしながら「一人ひとりが、仕事や家庭生活・地域生活・自己啓発などの様々な活動とのバランスで共存・展開できる状態か」を学び、法人内で展開している具体的な取り組みとして報告しました。

① 院内保育所の設立1994（平成6）年～

- ② 妊娠中の職員への配慮（常に、妊娠、育休、時短勤務者がいます）
- ③ 兵庫県障害者雇用制度の活用（現在3名が就労し、定期的巡回支援制度を活用中です）
- ④ 職員教育（組織内・外）を推進（コロナ禍社会によりweb研修が主流となりました）
- ⑤ キャリアアップ教育支援など（資格取得・継続・情報提供など）

当時、いくつかの課題の一つにベテラン職員が「親の介護」を理由に退職する事態もあり、その対応が模索されましたが、現在では具体的に取り組みが進みました。

＜看護助手の継続的な雇用策＞

法人内で処遇改善金の支給対象施設へ異動希望介護職は、必要に応じ面接を行い、異動も可能にしました。異動後施設と病院の業務内容の差異がわかり、再度戻り異動も可能とし、現在、院内では介護福祉士を取得しキャリアアップすることで、資格手当や夜勤手当の増収で就労を継続しているケースもあります。病院の看護助手で介護福祉士が全体の66%、勤続10年以上者は77%と増加となりました。看護助手人員不足を補うために派遣・紹介派遣も利用しましたが、時間給が1,900円～と高い上に経験が浅く指導が必要となり、さらに無断欠勤やロッカーの鍵の返却のないままの状態がありました。担当指導者から「不誠実で理不尽な派遣職員に頼りたくない」という声もあり、直接雇用者をコツコツ集めることに努めています。

また最近ではシルバー世代からの問い合わせもあり、1日体験後手伝い業務を希望日数・希望時間のすり合わせにより就労するケースもあります。業務の見直しをすることで働き手の確保に繋がりました。

＜看護職確保の課題と職業意識について＞

「安心・安全な職場」「知識・技術の習得」「風通しの良い職場」「健康状態を相談できる環境」「産業医の存在」「家族の看病・見取りに伴うス

スケジュール調整」「子育てへの理解」（クラブ活動遠征など）「女性ならではの悩み」「時間外勤務の有無」などなど……。

就労条件（希望）の調整は女性の年代別で異なりますが、皆の理解と協力（合意形成の基）で取り組んでいます。看護職は診療の補助ばかりではなく、身体・精神のアセスメントを短時間に判断する業務に加え、生活支援を看護助手と共に行う必要があります。また介護保険の導入後は相談業務も増え、システムの知識や用語の理解も必要となってきました。

現在、私は地域包括医療・ケア連携室長を兼務しており、あらゆる部門からの相談事を受けています。各部署の課題と解決策を共に考え、相談者が解決への道に気づくように、何回でも時間の許す限り面談に応じています。職員以外ご家族やご本人、地域の方、県外から紹介相談（介護の悩み）などなど……「聞いてもらい少し、気が晴れた」「元気がでた」「やってみます」の手応えを得て終了していきます。『看護業務は相手の承認の欲求を満たし、悩み事の交通整理と相談者が解決の糸口に気づく作業である。』ことを伝え、「やりがいと人格形成の生涯学習の職業」であり、その上「継続は力なり」もお伝えしたいですね。

現在は入院患者数に必要な法定人員は確保し、さらなるケアの充実と病床稼働率により発生する余力人員が何をすべきかの「気づき」が必要ではないでしょうか。

【特定行為看護師取得支援と効果】

教育体制は法人内の共同作業で行っています。昨年は創傷管理関連項目での特定行為看護師が各部署合同研修会を開催しました。専門職が一堂に集まり、全身の管理の必要性、創傷の評価、特定行為看護師の活動範囲について学び、その後事例の具体的相談に対して病院・施設・GH内を横断的に関わることに繋がりました。今後も強化していきたいと考えています。

【各種実習生受け入れ体制強化】

多職種連携が必要な医療業界を益々発展させるためには、実習生の受け入れが、未来の人財確保に必ず繋がると考えています。臨地実習は欠かせないカリキュラムです。医師・看護・介護・セラピスト・薬剤師などなど、窓口を一本化し、自ら学び、「気づき」のできる若きエースを発掘する体制を本年度は強化します。

【終わりに】

最近、日曜日「そこまで言って委員会」を爆笑しながら、時に真剣に見入っています。

各界の著名人がテーマに沿い、自身の主張をします。時にはタイムリーな内容もあり、私自身の知識の補いにもなります。この投稿内容を作成しているある日、「能力と願望のギャップ」と「現代のコミュ力」をお話しされた方がいました。「現代社会において、自身の能力はさておき、願望を強く言う人は、果たして会社にとって必要なのか？」という投げかけでした。人員不足の時代、つい「こま」として採用しがちですが、会社に貢献できる人なのか。という視点で採用を積極的に考える必要があります。我々の職業は、病める人への貢献を評価し、自身の心と体の健康を重んじ、看護の技術を磨き続けることであり、またそのような人でありたいと、考えています。IT推進の現代「心・技・体」を磨く、心ある医療アスリートを育成し、人が人を看る医療・介護界を大切に作り上げ、発展に寄与し、民間病院協会医療機関の皆様と共に、豊かな時代作りに貢献する大切さを痛感しています。

当院における看護職員雇用の現状と質向上に向けて



(社医) 恵風会 高岡病院
看護部長 毛利 まき

【はじめに】

2023年10月に30年ぶりに改正された「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」では、現役世代（担い手）が急減する中で、増大し、多様化する看護ニーズや24時間体制の勤務に対応していくためには、定着促進を柱に、看護師等の確保を推進していくとともに、生涯にわたって看護師等の業務を継続できるよう、看護師等個人の資質の向上を図っていくことが重要であると明記されている。また、看護管理者の重要性が加わり、看護管理者が自施設の看護師等の指導や育成に果たす役割発揮が求められている。

今回のテーマ「民間病院の雇用と人材育成」は、病院組織にとって医療・看護の質を保証するために重要であり、直面している課題である。

当看護部においても、「人材確保と定着促進・思いやりの心で共に成長できる環境をつくる」を看護部目標に掲げており、看護管理者として労働環境を整えることは重要なミッションであると捉えている。

着任3年目ではあるが、当院の看護職員雇用状況と就業の促進、処遇の改善、資質の向上等の取り組みについて紹介する。

【高岡病院の概要】

当院は1955年に西播磨地域で最初に設立され、西播磨の精神科医療を担う中核病院としての役割を担っている。姫路市の西部に位置し、精神科救急、児童・思春期医療、認知症医療、麻酔を必要とする特殊な治療、リワーク事業など、ほぼ全ての領域を網羅している。2019年か

ら「認知症疾患医療センター」、2023年からは「災害拠点精神科病院」の指定を兵庫県から受けて、県内外における自然災害等の被災者及び支援者に対し、精神科医療及び精神保健活動の支援を行うDPAT先遣隊を1チーム登録しており、平時より対応できるよう体制整備を進めている。

病院理念：人間愛に基づいた医療・介護・福祉
を行い社会に貢献します

基本方針：医の倫理に基づいた医療を行います
向上心を持ち、心のこもった医療を行います

患者さんの人権を尊重します

診療科目：精神科・神経内科・心療内科・内科・
歯科・歯科口腔外科

基準承認状況：

- ・精神病棟463床
- ・精神科救急入院料（2病棟：91床）
- ・精神一般（6病棟：342床）
- ・児童・思春期精神科入院医療管理料（1病棟：30床）
- ・入院基本料15：1
- ・看護配置加算
- ・看護補助加算1
- ・精神科作業療法
- ・運動器リハビリテーション（Ⅰ）
- ・脳血管疾患リハビリテーション（Ⅰ）
- ・入院時食事療法
- ・薬剤管理指導

【看護部概要】

看護部理念：思いやりの心が伝わる看護を実践
します

看護方式：プライマリーナーシング

看護職数：正看護師 246名
准看護師 19名
病棟アシスタント37名（合計302名）
（60歳以上の看護師・准看護師・病
棟アシスタント：38名）

平均年齢：43.57歳

新卒の就職状況：2022年（5名）、2023年（7名）、
2024年（4名）

離職率：9.38%（新卒者5年以内の離職率0%）

有給取得率：95.55%

残業時間：1.42時間（1人あたり月平均）

育児休暇取得者数：21名（女性職員14名、男性
職員7名）

子の看護休暇取得者数：19名（女性職員16名、
男性職員3名）

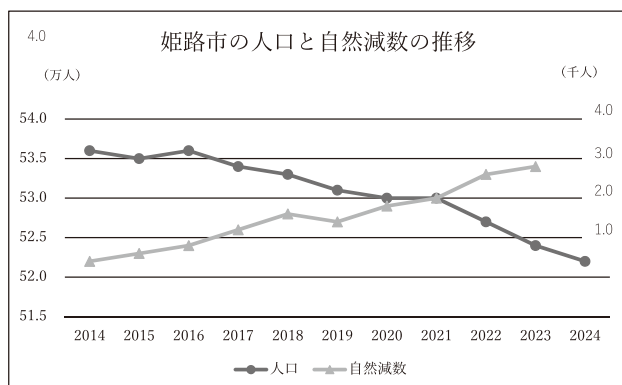
介護休業取得者数：3名（女性職員2名、男性
職員1名）

介護休暇取得者数：2名（女性）

【地域の実情】

1. 人口減少

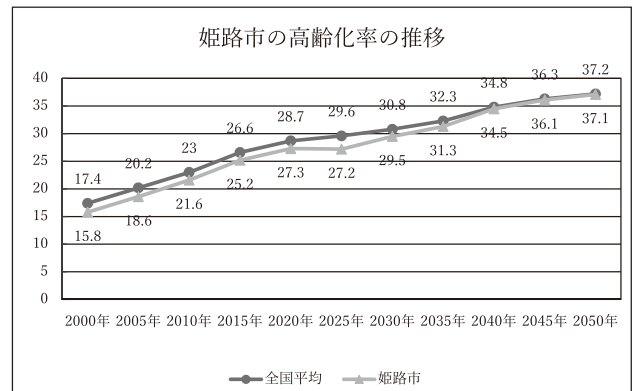
姫路市の人口は、今年1月1日時点の推計人口は52万1799人、前年同期比で2575人減少。出生数の低下などで21～23年は3年連続で人口減が年間2千人を超え、このペースが続けば24年中に人口は51万人台となる見込みとなっている。



神戸新聞 NXET

2. 少子高齢化

姫路市の2020年の総人口に占める65歳以上の割合（高齢化率）は、27.3%。今後、高齢化率は2050年には37.1%に達し、おおよそ10人に4人が高齢者になると見込まれている。この少子化は医療従事者の減少につながると考える。



©jp_gdfreak.com

【取り組みの実際】

1. 就職につながる要因と育てる環境

看護師の志願理由としては、看護学校の講義や臨床実習で精神科に興味を持った、知り合いから勧められた、教育体制、残業が少ない勤務環境や自宅から通いやすいという立地条件などがある。当院では、市内看護専門学校3校の精神科看護学の講義を担当し、合計4名の看護師を派遣している。経験を積んだ看護師が各々講義内容を工夫し、学生アンケートでは、講義の前後で精神科看護に対する印象や考え方が変わった、興味を持った等の記載もあった。また、臨床実習においては、6校、126名（2024年度）の看護学生を受け入れている。各病棟に臨床指導委員を設置し、質の高い学習体験ができるよう尽力している。実習経験による病院や看護の良い印象が、新卒者の就職につながっていると感じており、これからも就職の動機づけとなるような教育の充実に努めていきたい。

2. 退職理由と定着に向けた事例

看護師等の退職理由としては、健康問題、体力面、能力面、人間関係、キャリアアップ、出産や育児、介護との両立などがある。各部署の管理者は、年2回、面接シートを活用して目標管理面接を行い、スタッフの状態把握、育成指導、各種相談、職場に適應できるようサポートし、必要に応じて部署異動、勤務時間変更などの働き方を検討している。新人教育ではプリセプター制度を導入している。

3. 就業の促進（採用活動）

- 1) ハローワーク・ナーシングセンターの活用
 - ・ 随時訪問し担当者(就職支援コーディネーター等)と面談
 - ・ 求人情報や雇用条件等についてリサーチ・相談
 - ・ ミニ相談会、面接会の開催
 - ・ 高卒採用の求人登録（職種：病棟アシスタント）
- 2) 合同就職説明会参加(看護協会・看護学校)
- 3) 看護学生対象にインターンシップの開催
- 4) 昨年には未来の医療者へのアプローチということで、地域の高校生（13名）を対象としたインターンシップを開催
- 5) 職員による紹介料を増額(10万円→20万円)
昨年度の紹介実績6名（正看護師）
- 6) 病院のホームページ（看護部サイト・募集ページ）の見直し
- 7) 奨学金制度（60万円／年）

4. 処遇の改善

夜勤体制（3交代から2交代へ）変更、休日数の増加、福利厚生の見直しを実施。保育所完備、現在は寮のリニューアルを行っている。十分な職員数を確保することで時間外労働の削減、休暇の取得促進、育児・介護支援につながっていると考える。賃上げについては、2024年度診療報酬改定で、医療従事者の賃上げに向けて「ベースアップ評価料」が新設され、6月より給与規定が変更となる。ベースアップ評価料の趣旨が人材確保であることから、

特に課題とされている（確保ニーズが高い）職種、病棟アシスタントなどに手厚く支給される。

5. 資質の向上・人材育成

教育理念：看護部の理念に沿った質の高い精神科看護職員の育成

個々がキャリアアップの向上に主体的に取り組める精神科看護職員の育成

院内では、医療安全・感染・褥創など必須研修を軸に集合教育を実施している。また、外部の認定看護師に講師依頼（フィジカルアセスメント・認知症ケア・緩和ケア）、院外研修（日本精神科看護協会）、eラーニングの導入など様々な研修方法を組み合わせ、効果的な研修の実施、スキルアップの支援に努めている。これらは全て日勤業務の時間内に実施している。また、資質の向上・看護における精神科領域の確立のため、看護学生の臨床実習受け入れや講師派遣なども積極的に行っている。

看護継続教育：教育委員会（看護副部長、看護課長）が中心となって、年間計画やクリニカルラダー導入などに向けて取り組んでいる。新人教育においては、プリセプターが臨床指導や評価、メンタルサポートなどを行う役割を担っている。プリセプターの支援としては、プリセプター委員会を毎月開催し、育成プランの立案・修正評価、現状での関りや問題点を共有し、改善方法について検討している。

6. プラチナナースについて

60歳以上の看護職員の就業数は年々増加しており、今や現役看護職員の9人に1人を占めている。定年退職前後の就業している看護職員（以下、プラチナナース）の自己キャリアを活かし、体力・健康状態、経済的ニーズに応じた働き方の選択や勤務環境を検討していく必要がある。（プラチナナース活躍促進サポートBOOK/参考・引用）

当院においても日勤のみの勤務や、負担を考慮して配置場所や業務内容を検討するなどし、様々な働き方でプラチナナースが活躍し

ている。経験やスキルを発揮し、自分らしく、安全に安心して働くことができる職場環境作りが今後の課題である。

【おわりに】

精神科医療に従事する看護師の役割は、限られた入院期間の中で再発しないための工夫を患者さんと考え、退院後の生活環境や、患者さんが社会の中で生活していける力を持てるよう援助していくことである。患者・家族により良い

支援をするために看護の質を保証し向上を図ることは、やりがいや就労意欲を高め、看護師の高い定着率を維持できると考える。そのためには、看護師の確保・育成のシステムを構築していくことが重要である。

職員が、「高岡病院で働いてよかった」と思ってもらえる環境をつくること、看護の質向上のための改善活動の積み重ねが、働く看護職の定着や安定した雇用につながると信じ、今後も看護部全体で取り組んでいきたい。

誌上シンポジウム総括 「民間病院の雇用と人材育成」

今回で9回目となる誌上シンポジウムは、現時点で最もタイムリーな課題である「民間病院の雇用と人材育成」について事務長会3支部と看護部長会2支部の5病院より発表をいただきました。病院という組織において雇用する職種も様々であり、施設基準の維持、チームマネジメントやボトムアップの視点でも、一定数の確保は必須であります。しかしながら採用に困難する例が多々存在しますし、雇用方法においても、地域性や病院機能によって変化しており、現時点でも売り手市場の中、医療・介護業界の採用難、人材不足は続いています。今誌上対談では、具体的な採用方法の明記や、離職防止の取り組み、人材育成に至るまで、実践しながらの思いが込められた内容となっていますので、病院の幹部職員には共感する部分も多かったのではないのでしょうか、参考のうえ、実践してみたいと思っただけならば幸いです。特に雇用と人材育成において職員の定着は不可欠です。

兵庫県民間病院協会事務長会会長
(医)健裕会 中谷病院
副院長兼事務局長 **播間 利光**



定着するための活動が今後の自院の未来を左右するとも考えられます。職員間の価値観をすり合わせるコミュニケーションを続けながら、職員の方々お一人おひとりが、病院をより良くしたいと前向きな組織となれば「風通しの良い職場」となり、定着率も高まるのではと思っています。光熱費や物価の高騰、また企業の賃上げが高まる外部環境の中で、採用担当者の苦悩は今後も続くと思われます。採用と並行して定着率アップとなる人材育成を病院全体で取り組んでいただき、職員満足度の高まりとともに皆様の病院が益々発展することを期待しています。

最後に、今回執筆いただいた5病院それぞれの取り組みを参考に、今後の病院運営に活かしていただければ幸いです。お忙しい中、ご執筆いただきました5病院の方々にはこの場をお借りして、厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。



医療法人敬愛会 西宮敬愛会病院



医療法人敬愛会 常務理事
低侵襲治療部門 COKU主任部長
大塚 正久

医療法人敬愛会 西宮敬愛会病院は、2012年に医療療養型病床・回復期リハビリテーション病院として開院し、皆様のご支援を賜りながら阪神間を中心に地域に根ざした慢性期医療を提供してきました。しかしながら、コロナ禍や大病院の統合など医療体制は変わりつつあり、当院がある医療圏においても医療を取り巻く環境は変わりつつあります。そのような環境の中で、消化器外科医である私と三賀森医師の二人でこれまで培った技術や経験を活かして何とか地域医療に貢献できないかと考え、鼠径ヘルニアや胆石症に伴う胆のう摘出術など、手術が必要な消化器外科領域の良性疾患に対して先進的医療を提供する低侵襲治療部門とし

て、2023年11月に「COKU」を設立しました。

COKUは、限りなくゼロに近い単位の「虚空(こくう)」に由来しており、患者さんが「手術を受けたことを忘れてしまう」ほど、心身に負担の少ない低侵襲の根治手術を提供したいという我々の想いを込めて命名しました。治療を受けていただいた患者さんに「体の傷も、心の傷も可能な限りゼロに近づけ、今までと変わらない笑顔を」をコンセプトとし、日々診療にあたっております。

さて、我々が多く行っている腹腔鏡による鼠径ヘルニアの手術は、腹腔内に入らず鼠径ヘルニアを修復するTEP法(完全腹膜外修復法)と、腹腔内から鼠径ヘルニアを修復するTAPP法(経腹的腹膜外修復法)の二つがあります。当院では両方の術式を行っておりますが、我々はTEP法を第一選択しており、TEP法の中でも一つの傷で行う単孔式TEP法(SILS-TEP)



西宮敬愛会病院 低侵襲治療部門 COKU 外観

を中心に手術を行っております。しかし、患者さんの状態によっては、TAPP法や鼠径部切開法のほうが安全性が高いこともあります。当院では、血液検査、心電図検査、呼吸機能検査、CT検査といった術前検査をしっかりと行い、患者さんやご家族とよく相談しながら、適切な治療法をご提案しています。

また、本年の4月から消化器内科の嶋吉医師を迎え、胃・大腸の内視鏡検査と治療、一般診療や血液検査なども含んだ消化器ドックを行っております。内視鏡治療については、ごく初期の大腸ポリープは日帰り手術で内視鏡的切除も行い、全身麻酔も可能な治療環境を活用して早期の消化管がんに対しては短期入院での内視鏡的粘膜下層剥離術（ESD）も行います。内視鏡は最新機種を導入し、さらに内視鏡AI診断システムも導入しており、精度の高い診断・治療を提供しております。患者さんには早期発見・早期治療の重要性をお伝えしながら、一人でも

多くの方に受診していただければと考えております。

今後は良性疾患の腹腔鏡手術、胃・大腸内視鏡検査や消化器ドックに加え少しずつ当部門の診療科目を拡げていきたいと考えています。将来的には、外科的治療が必要な良性疾患全般に対して質の高い腹腔鏡手術やロボット手術を積極的に行い、内視鏡治療も積極的に行う医療機関として、西日本を代表する低侵襲治療を提供する施設になればと思っています。

そのためにも、患者さんのニーズにしっかり応えられる存在として、治療だけでなく、周術期（術前・術中・術後）管理や患者さんの心のケアすべてにおいて、スタッフが一丸となって取り組んでいきたいと考えております。

今後、我々の低侵襲治療が少しでも地域医療に貢献できれば幸いです。これからも引き続き、ご指導・ご鞭撻の程、よろしくお願い申し上げます。



手術室



内視鏡室



神戸

(公社) 神戸市民間病院協会
令和6年6月度 第1回理事会

日 時 令和6年6月13日(木)
15:00～15:40
場 所 神戸看護専門学校 8階講堂

理事総数15名 出席理事数14名
監事総数2名 出席監事数1名

出席役員

代表理事 (会長) 西昂 (議事録作成者)
理 事 高橋玲比古、吉田寛、金守良、
荻原徹、稲見直邦、吉田泰久、
中井正信、上田大介、藤井正彦、
久野英樹、笹野哲郎、大西安代、
中野市雄

監 事 西村元延

出席参与・参事

参 与 藤久和、具英成
参 事 横内幸男、阿児良典、谷口美幸、
岩城一男、足立光生

上記のとおり出席があったので定款第33条の規定により会長 西 昂が議長となり、開会を宣し議事に入った。

報告事項1 令和6年4月・5月度管理部門並びに看護専門学校の収支報告

議長の指名により事務局長から、4月・5月度管理部門並びに神戸看護専門学校収支について報告を行った。

報告事項2 学校報告

議長の指名により大西学校長から下記の報

告を行った。

(1) 学生の状況

1年生:

4月23日～26日

看護を考える実習 終了

入学後すぐの臨地実習で、病院・病棟・外来・看護活動等を見学し、看護の対象や患者を取り巻く環境、看護について考える良い機会となり今後の学習へとつなげることができた。

6月11日

「SNS 個人情報管理について」講演会

講師：兵庫県警察サイバーセキュリティ
捜査高度化センター

サイバー企画課 兵庫県警部補
本田 英理 様

5月末コロナ感染症にて出席停止：1名

2年生:

5月末コロナ感染症にて出席停止：1名

3年生:

5月7日～7月25日 専門分野実習

実習施設により有症状の学生は学内実習に変更となり学内にて対応

(2) 卒業生カムバックデイ・3年生との交流会開催

5月27日(月) カムバックデイ開催

参加者30名が近況報告など行い楽しい時間を過ごすことができた。悩んでいる卒業生に対しては教員からアドバイスをを行い、就業継続への支援を行った。カムバックデイ後は3年生との交流会を実施、在校生は先輩から職場の事など話を熱心に聞いていた。

(3) 学生募集に関する事

学校見学会開催:

4月以降、10月まで毎月1回土曜日に開催予定。

エ リ ア 情 報

4月・5月終了

次回6月15日開催予定

オープンキャンパス：

8月1日・2日に開催予定

現在申込受付中

(4) 今後の予定

6月14日(金) 17:00～20:00

講師会議及び交流会

本校カリキュラム概要、学生状況、看護基礎教育の動向等について説明 外部講師21名参加予定

議題1 新役員について

議長の指名により事務局長から、新役員について、理事・監事については定時総会（5月30日）、正副会長は第1回理事会（5月30日）、参与については第10回理事会（4月25日）において選任されたこと説明した。その上で、理事会運営規則第3条により、事務長部会及び看護部長部会からの参事候補について説明を行った。

議長は、参事候補について議場に諮った結果、満場一致で原案通り承認し可決確定した。

議題2 役員の業務分担について

議長の指名により事務局長から、役員の業務分担、及び神戸市関係審議会等委員への理事等の委嘱状況について説明を行った。

議長はこの説明を議場に諮った結果、満場一致で本件を原案通り承認し可決確定した。

議題3 定時総会について（報告）

議長の指名により事務局長から、定時総会の収支報告について説明した。

議題4 その他

・理事会の冒頭、兵庫県弁護士会の種谷弁護士より、同会の進めるホームローヤー制度について説明があった。

・7月理事会

令和7年7月11日(木) 15:00～16:00

・神戸市医師会との懇談会 6月27日(木)

・合同納涼会（民病協・二次救） 8月20日(火)

(一社)神戸市第二次救急病院協議会 第1回理事会議事録

日 時 令和6年6月13日(木)

16:00～17:10

場 所 神戸看護専門学校 8階 講堂

出席役員 理事13名 監事2名 実行委員6名

議 長 高橋 玲比古 会長

議 題

1 神戸マラソン2024の開催協力依頼について

神戸市マラソン実行委員会より事務局担当者2名が来訪され前回開催された「神戸マラソン2023」の活動結果を簡潔に報告され二次救急協議会への謝辞を述べられた後、今年度開催予定となっている「神戸マラソン2024」の協議内容紹介（今年度はフルマラソンに加えてリレーランが新設）に引き続き大会開催中の医事・救護体制について改めて協力支援を依頼された。これを受け高橋会長が理事会に諮ったところ異議なく承認された。

2 神戸市消防局新救急システムとMefis新システムとの連携、及び新システムの神戸市公募ベンダーへのMefis現システムの一部紹介について

釜戸事務局長より、神戸市消防局からの要請のあるMefisシステムとの連携・統合の選択決議と消防局新システム実施へ向けた神戸市公募による公募参加のベンダーへのMefisシステムの一部公開の承認について理事会にて審議頂きたいと議題提起された。これを受け、高橋会長が補足解説を加えられ理事会審議となった。まず、神戸市公募での参加ベン

ダーへのMefisシステムとの連携に係る一部公開については異議なく承認された。続いて其々のシステムの連携・統合については現時点ではあまりにも予算を含めた情報量が不足しているとの意見が多くを占め、連携・統合方法については、もう少し消防局にシステム開発の作業を進めて、より具体的な新システムの選択肢を明示して頂き、当協議会としての選択の方向性を検討したいとし、引き続き継続審議事項となった。この理事会での審議内容は、明日事務局より神戸市消防局担当者へ報告依頼する事となった。

3 神戸市徳洲会病院の輪番制一時脱退（令和6年8月末迄）、及び救急受入の現状について

釜戸事務局長より、神戸徳洲会病院の現況についての報告があった。それによると、二次救急輪番体制は前回の理事会決議により、当該病院より一時脱退の届け出が提出されている。又、救急受入については当該病院の意向により、可能な範囲での受け入れを実施しているとした。但し、Mefiaシステム上での積極受入表示は控えて頂いているとも報告した。これを受け、高橋会長が理事会に諮ったところ、神戸市を含めた関係団体からの意見・指導も受けているとの情報も報告されたが、暫くは現況の状態で見守る事になった。

4 令和6年度県医師会救急医療業務等功労者表彰の推薦について

釜戸事務局長より、例年開催される兵庫県医師会主催による救急医療等功労者表彰の協議会への推薦依頼について報告があった。それによると、例年慣例により前年度救急搬送件数や会員病院実績期間等を検討事項にして表彰病院（救急功労者）を決定し推薦しているというものであった。理事会にて慎重審議した結果、今年度は灘区の金沢病院を推薦す

る事となり、事務局より当該病院に通知案内を出し推薦者選定を依頼しその結果を神戸市医師会を通じて兵庫県医師会に提出する事となった。

5 未収金回収業務委託費用支援事業結果について（令和4年度）

釜戸事務局長より、標記支援事業の結果報告があった。それによると、令和5年度（事業対象は令和4年度）から、事業開始となった標記支援事業を会員病院へ適用事案を申請依頼したところ、合計8病院からの申請があり、総額約30万円の申請額となった。この内容につき、二次救急事務局にて要綱に基づき厳選審査した後、神戸市健康局に支払請求したとし、その後、神戸市健康局の審査を完了し5月中旬に二次救急協議会に補助金支払いがあり、5月末に該当する8病院に事務局から振込が実行された。この支援事業は令和6年度以降も継続事業として実施されていく事となるとした。これを受け、高橋会長が理事会に諮ったところ意義なく承認された。

6 救急車搬送患者未収金調査について（令和5年4月～12月）

釜戸事務局長より標記未収金調査報告があった。それによると令和5年4月～12月は合計で約1580万円となっており5年度年間合計未収金額を予想すると、約2100万円程度の金額になるので今期9か月としては例年平均にて推移しているとした。これを受け、高橋会長が理事会に諮ったところ異議なく承認された。

エ リ ア 情 報

東 阪 神

事務長会定期総会 議事録

日 時 令和6年6月21日(金) 15:00～
場 所 尼崎市中小企業センター
出 席 西宮、宮宗、伊藤、向井、榊、野村、
河上、井内、東、岡田、植木、井上、
畑林、堀、斎藤、野崎、徳岡、廣、鈴木、
丸中、辻井、川原、辻脇、石橋
計24名

議 題

- 1 業者によるプレゼンテーション (30分)
「省エネセミナー」(株)大阪ガスファシリティーズ
省エネ診断グループ
- 2 第25回地域包括ケア病床研修会
(担当:各事務長)
地域包括ケア病棟(病床)算定病院より報
告がなされた。
- 3 東阪神民間病院協会・尼崎民間病院協会令
和6年度定期総会報告(担当:畑林事務長)
6月13日 都ホテル尼崎にて17:00より
開催され承認された。
尼崎
全21病院中15病院参加 理事長・院長18名
委任状6病院
伊丹・川西・猪名川
全13病院中5病院参加 理事長・院長7名
委任状8病院
その後懇親会(18:00～20:00)が行われ、
61名の参加であった。
- 4 近畿厚生局・保健所立入調査情報交換。
5月30日にて近畿厚生局適時調査が行われ
た病院より報告がなされた。大きな指摘は特
に何もなく、細かい点については保険医登録

出退・入院診療計画書の多職種参加・院内感
染レポートを特に何もなくても週1回は必ず
作成する事ぐらいであった。

- 5 診療報酬改定情報交換(担当:各事務長)
「ベースアップ評価料」「生活習慣病管理料」
等についての情報交換がなされた。

次回開催予定

日時:令和6年7月19日(金) 15:00～
場所:尼崎中小企業センター

西 阪 神

2024年度 事務長研修会 議事録

開催日時 令和6年6月20日(木)
15:30～16:30

開催場所 西宮市医師会 会議室

出席者 33名のうち12名出席

議 長 野原会長

書 記 國見会報編集委員

議 案

- 1 医事部会よりご報告
(敬愛会病院 崎尾事務長)
・連絡事項3項目の報告がなされた。
・議題8項目の報告がなされた。
→特に質疑なし。
- 2 その他(野原会長)
・ベースアップ評価料は各病院でどのよう
に対応されているのか?(谷向病院:野原事
務長)
→手当として支給:9病院、基本給アップ
として支給:3病院
・新型コロナウイルス感染症の発生状況はど

エ リ ア 情 報

のような感じか？（谷向病院：野原事務長）
→各病院落ち着いており、多く発生していない状況。

感染力が弱まっているような感じがする。

- ・とろみサーバーを導入しようか検討している。各病院の導入状況を教えて欲しい。

（めいわりハ病院：杉事務長代理）

→導入病院は少なく、リース対応している。

- ・新紙幣の対応状況はどうか。（谷向病院：野原事務長）

→病院ごとに進捗にバラつきあり。

- ・病院の屋上に携帯電話業者から依頼があり基地局を設置しているが、設置について適正な金額設定が分からない。設置している病院はあるか。（有馬病院：辰巳事務長）

→設置している病院なし。

- ・事務長研修会時に講師を招いた研修会を再開してもよいのではないか。（谷向病院：野原事務長）

→前半の30分を使用して開催してもよい。

診療報酬改定やコストダウンの内容で調整を進める。

3 院長会総会（7月2日）について（野原会長）

- ・各事務長経由にて出欠席を確認し、出欠表を6月27日までに野原宛に返事（FAX/mail）をお願いする。

◎次回の事務長研修会の予定

- ・日時：令和6年7月18日（木） 15：30～
- ・場所：宝塚リハビリテーション病院

看護部長会議事録

日 時 2024年6月13日（木）

14：30～16：30

場 所 フレンテ西宮

参加施設 20施設

議 題

1 7月の研修会について

7月27日実施予定。昨年実施した「効果的な体の使い方」の続編。

研修担当：Dブロック施設。

役割：受付、誘導、会費徴収等。

場所：平成リハビリテーション専門学校

※研修参加者の駐車場はないため、公共交通機関又は、一時的預かり駐車場を利用して下さい。

2 2024年度 診療報酬改定について意見交換各施設での取り組み紹介

- ・身体拘束についての取り組み

指針とマニュアル作成や委員会、同意書作成などを検討している。委員会については、医療安全委員会の中に入れて考える施設や認知症ケア委員会の中に入れてある施設もあり、病院の機能規模により様々。しかし、記録に関しては、十分注意が必要で、身体拘束の除去に向けての評価を適切に行うため、評価管理アプリを使用して、評価と記録の充実を図っている。また、身体拘束を最小限にするため医師及び職員への指導を強化していくことも重要である。

- ・看護介護の協働

看護補助者研修や介護マニュアル（業務指示書）を改定し、看護補助者の活用を行い加算の申請を行っている。さらに、看護補助者の教育を行うためにも、ラダーの作成を行い教育に力を入れている。また、介護補助者の人材確保が難しいため、機能別業務の工夫も必須。人材に関しては、外国人介護職の採用は増ってきており、介護の教育はもちろんであるが、日本語の教育、接遇面での教育がとても重要になってきている。

エ リ ア 情 報

- ・看護必要度の重症度割合について
重症度の基準が厳しくなっており、クリアできるよう現状の再確認と工夫が必要。
 - ・生活習慣病加算
自院で加算が所得できるように取り組んでいる
 - ・意思決定支援
身体拘束最小化と合わせて医師・職員への指導教育が必要で今後検討している。
- 3 障がい者雇用についての情報交換
看護介護に関しては、病室内環境整備に関する業務として雇用しているところが多い。障がい者雇用に関して、どの施設も苦慮しており、ハローワークや特別支援学校とのつながりを強化することで、障がい者雇用を促進できる可能性がある。今後、雇用を促進するうえでどのような業務を担当できるかさらに各施設での検討も必要になってくる。
- 4 お知らせ
会報誌
2024年6月 こだま病院 浦島看護部長
2024年11月 明和病院 末武看護部長

次回定例会

日時：2024年8月8日(木) 14：30～16：30
場所：フレンテ西宮

東 播

第607回 事務長会・役員会 議事録

日 時 令和6年6月11日(火)
16：30～17：15
場 所 ホテルキャッスルプラザ 西明石

協議事項

- 1 令和6年度の事業について
 - ・6月29日(土) 13：00～ホテルキャッスルプラザ西明石でハラスメント研修を開催する。参加者は、46名。役員の参加も含めると50名前後となる。
 - ・(株)ウイ・キャンに講師を依頼し、若手・中堅職員スキルアッププログラムを開催する。参加人数によっては今後の計画の見直しや来年度の研修方法を検討する。まずは、参加人数を募ることとする。
 - ・合同研修会(2024年10月26日)は、会場担当者と打ち合わせ中である。
- 2 医療情報交換 等
 - ・今回の診療報酬改定で新設されたベースアップ評価料について、施設基準届出後の状況確認をした。
 - ・人材派遣業者使用状況について、規制や手数料について意見交換した。
 - ・各病院で人材獲得について、どのように取り組んでいるかなど意見交換し、東播民間病院の中で連携して交流できるシステムづくりを検討していく。

次回開催予定

日時：2024年7月9日(火) 16：30～
場所：ホテルキャッスルプラザ 西明石

第608回 事務長会・役員会 議事録

日 時 令和6年7月9日(火)
16：30～17：30
場 所 ホテルキャッスルプラザ 西明石

協議事項

- 1 令和6年度の事業について

エ リ ア 情 報

- ・6月29日(土) 13:00～ホテルキャッスルプラザ西明石でハラスメント研修を開催した。7月開催予定であった研修会については、参加希望者が少なかったため開催をキャンセルとする。
 - ・今後、開催予定の研修会については、平日午後(木曜日)からのweb開催とする。平日の開催とすることで出席希望者が参加しやすくなるかなど、意見を確認し、改めて次年度以降の研修日程の検討を行う。
 - ・10月26日(土)に開催する事務長会・看護部長会合同研修会の開催案内については、8月にアナウンスを開始する予定である。当日会費については昨年開催の研修会と同額で設定を行う。当日の余興については検討中である。
 - ・兵庫県民間病院協会の第19回研究発表会が8月24日(土)兵庫県民会館にて開催される。座長依頼が野木病院の田中事務長にあり、ご担当いただく。
 - ・近畿病院団体連合会が7月30日(火)に開催される。ここで病院事務職員の応募に男性が極小となっている現状について、東播地区から大西脳神経外科病院の藤井事務長が発表される。各施設からは男性が応募しやすいように、総合職として採用募集するなど業務範囲を限定せずに募集するなどの意見が出た。
- 2 医療情報交換 等
- ・各施設の地域医療連携の部門の組織体制について、意見交換が行われた。看護師、メディカルソーシャルワーカー、精神保健福祉士、事務員で構成している医療機関がほとんどであった。責任者については看護師が担当している、医師が担当しているなど施設によって異なっている。

次回開催予定

日時：2024年8月13日(火) 16:30～

場所：ホテルキャッスルプラザ 西明石

西 播

令和6年度 事務長会総会 議事録

開 催 日 令和6年5月24日(金)
15:30～15:50
会 場 ホテル日航姫路(藤の間)
会員病院数 48
出席病院数 25
議 長 会長 播間利光
司 会 事務局長 太田篤志
書 記 事務局長 太田篤志

司会者が議場に、本日の総会は定足数を満たしたので有効に成立した旨を告げ、議長選出に入った。

議 題

- 1 議長選出の経緯
司会者が議場に指名を促したところ司会者一任の声があり、播間会長を指名し議場に諮り、異議なく選出となった。
- 2 議長あいさつ
- 3 議題
第1号議案 令和5年度事業報告について
第2号議案 令和5年度会計報告について
議長が一括で令和5年度事業報告と令和5年度会計報告をし、議場に審議を求め、全員賛成にて承認された。
第3号議案 令和5年度監査報告
会計報告を受け、谷田監事が会計監査

エ リ ア 情 報

報告を行った。

第4号議案 令和6年度役員改選（案）について

議長より地区ごとに、三役及び理事の選出を行った旨の報告があった。また、監事及び各委員については後日電子メールにて配信することとし、議場に審議を求め、全員賛成にて承認された。

第5号議案 令和6年度事業計画（案）について

第6号議案 令和7年度会計計画（案）について

議長が一括で令和6年度事業計画と令和6年度会計計画を説明し、議場に審議を求め、全員賛成にて承認された。

第7号議案 西播民間病院事務長会 会則の変更（案）について

西播民間病院協会 事務長会 会則の変更（会員病院）について、D地区の信原病院が退会しD地区は14病院から13病院に変更、合計48病院となるため、現状に合わせた形に会則を変更したい旨、議場に審議を求め、全員賛成にて承認された。

第8号議案 その他

兵庫県民間病院協会会報の「随筆」及び「かわら版」の担当を順番制に変更したい。順番については後日メール配信することとし議場に審議を求め、全員賛成にて承認された。

出席者 中谷病院 播間利光、入江病院 岡村裕樹、佐用共立病院 寺本英徳、厚生病院 太田篤志、姫路聖マリア病院 前田文彦、姫路共立病院 鍛冶絢子、三栄会広畑病院 飛岡秀典、赤穂記念病院 花房武史、國富胃腸病院 谷田史朗、高岡病院 加地広季、仁恵病院 中島明宣、姫路第一病院 笹倉達也、姫路中央病院 吉田明史、金田病院 金田篤志、龍野中央病院 森崎進 15病院

司 会 会長 播間利光

書 記 事務局長 太田篤志

定刻になり、会長が挨拶をして審議に入った。

議 事

- 1 令和6年度総会の流れ及び令和5年度事業報告、会計報告、令和6年度事業計画（案）、会計計画（案）について播間会長より説明があり承認された。
- 2 会計計画については、令和6年度より信原病院がクリニックに変わったため49病院から48病院になり収入が6,000円減となる旨播間会長より説明があった。
- 3 役員改選案について、令和6年度の会長、副会長、事務局長及び各委員について決定後メール配信する旨播間会長より説明あった。
- 4 会則の変更について、信原病院が退会となったためD地区が14病院から13病院に減る旨、播間会長より説明があった。

令和6年度 第2回事務長会役員会 議事録

開催日 令和6年5月24日(金)

15:00～15:30

会 場 ホテル日航姫路（藤の間）

協会だより

- 令和6年7月 3日(水) 事務長会・看護部長会合同幹事会
4日(木) 診療報酬改定研修会
17日(水) 理事会（兵庫県病院協会と合同開催）
18日(木) 会報編集委員会
30日(火) 近畿病院団体連合会事務長会

〔予定〕

- 令和6年8月 19日(月) 会報編集委員会
24日(土) 第19回研究発表会

令和6年度診療報酬改定に係る疑義解釈

診療報酬に係る疑義解釈については、これまで会報に標題を掲載してきましたが、紙幅の関係から、兵庫県民間病院協会ホームページのみの掲載とさせていただきます。

「トップページ」➡「会員専用ページ※」➡「診療報酬改定情報」をクリックすると表示されます。
※ログインにはパスワードが必要です。

（兵庫県民間病院協会HP「会員専用」）

Hyogo Private Hospital Association
一般社団法人 兵庫県民間病院協会

HOME 本協会について 会長挨拶 役員紹介 会員一覧 アクセス お問い合わせ

保護中: 会員専用ページ

行政通知等の情報

研修会・講演会のご案内

診療報酬改定情報

様式集

兵庫県民間病院協会名簿

兵庫県民間病院協会会報

（診療報酬改定情報）

Hyogo Private Hospital Association
一般社団法人 兵庫県民間病院協会

HOME 本協会について 会長挨拶 役員紹介 会員一覧 アクセス お問い合わせ

診療報酬改定情報

令和6年度改定疑義解釈資料の送付について (その5)

令和6年度改定疑義解釈資料の送付について (その4)

令和6年度改定疑義解釈資料の送付について (その3)

令和6年度改定疑義解釈資料の送付について (その2)

令和6年度改定疑義解釈資料の送付について (その1)

会員専用ページ

お知らせ

第19回 研究発表会

日 時 令和6年8月24日(土) 13:30～16:40 (受付開始 13:00～)

場 所 兵庫県民会館 9階 けんみんホール 10階 福の間 11階 パルテホール

参 加 費 1,000円/人 (ただし、発表者は無料)

申し込み方法 兵庫県民間病院協会ホームページから、病院ごとにまとめてお申し込みください。

申込期限 令和6年8月9日(金)

そ の 他 演題等は、兵庫県民間病院協会ホームページに掲載しております。
なお、発表者は締め切っております。

兵庫県民間病院協会会員名簿（令和5年度版）の変更について

(変更)

頁	病 院 名 (※)	箇 所	変 更 前	変 更 後
15	阪神リハビリテーション病院	病 床 数	160床	192床
17	伊丹せいふう病院	病 床 数	210床	178床
49	神戸平成病院	院 長	ひ だか あき なり 日 高 昭 斉	きた がわ ひろ ゆき 北 河 宏 之
71	新 淡 路 病 院	名 誉 院 長		き ど がみ よう いち 木 戸 上 洋 一
		院 長	き ど がみ よう いち 木 戸 上 洋 一	ほり たか はる 堀 貴 晴

病院名 (※) 欄は、法人名等を省略して記載しています。

お知らせ

事務局休業のお知らせ

来る8月13日(火)～15日(木)の3日間は、事務局が所在する兵庫県医師会館が休館となることに伴い、事務局の業務を休ませていただきますのでご了承ください。

(一社)兵庫県民間病院協会
兵庫県病院協同組合
兵庫県病院企業年金基金

未来をみつめて技術の進歩と
予防医学の向上に努力を続けています

—化学を通じて豊かな未来づくりに貢献する専門商社—

試薬・化学工業用薬品・臨床検査用試薬・機器



広瀬化学薬品株式会社

<https://www.hirosechem.co.jp/>

本社 〒650-0046 神戸市中央区港島中町2丁目2番2号
TEL(078)303-3800(代) FAX(078)303-3700
兵庫西支店 〒674-0074 明石市魚住町清水字井桶田
TEL(078)942-2511(代) FAX(078)942-2515

(一社)兵庫県全日本病院協会だより

一般社団法人 兵庫県全日本病院協会

令和6年度 第12回定時総会議事録(速報)

- 1 開催日時 令和6年6月20日(木)
15:00～15:15
- 2 開催場所 ラ・スイート神戸
オーシャンズガーデン
- 3 総会員の数 128名
- 4 総会員の議決権の数 128個
- 5 出席した会員の数 97名
(委任状出席0名、書面議決79名を含む)
- 6 出席した会員の議決権の数 97個
出席率 75.8%
- 7 出席した役員
理事 西昂、同 吉田寛、同 鄭正秀、同 橋本創、同 常岡豊、同 大江与喜子、同 中井正信、同 譜久山剛、同 古城資久
監事 大隈健英、同 東靖人
- 8 議事録作成者
副会長 吉田寛、監事 東靖人

9 議事の経過の要領及びその結果

(開催のことば)

吉田副会長より、令和6年度一般社団法人兵庫県全日本病院協会第12回定時総会の開会宣言が行われた。

(点呼)

橋本事務局長より出席者数の確認報告があり、本日の定時総会が定款第18条第1項の規定により、成立していることが報告された。

(会長あいさつ)

西会長より、本日の定時総会に出席された方への謝辞のあと、本年6月に行われた診療報酬改定の内容は、予め危惧していたとおりであり、特に処遇改善のお金をどう振り分けるかが悩ましい課題であると述べられた。令和6年度は、ベア+2.5%、令和7年度はベア+2%の賃上げが目標とされているが、病院側が適切に処理しなかった場合、診療報酬を削減される不安がある。

医療関係職種だけでなく、事務職員も対象とする必要があり、処遇改善を行うにあたり、様々な疑義が生じると思われる。前回の診療報酬改定でも多くの疑義解釈通知が出されたが、当協会では、診療側にとって有利な回答が得られるよう努力するので、会員の皆様には、ご理解、ご協力をお願いしたいとの発言があった。

(議長選出)

吉田副会長より、議長選出について、西会長を選出したい旨議場に諮り、全員異議なく承認された。

直ちに西会長の承諾を得る。

西会長が議長就任のあいさつを行い、以後、西会長が議事を進行する。

(議事録署名人の選出)

議長より、定款第21条第2項の規定により、本日の議事録署名人に医療法人寛仁会吉田アーデント病院理事長・院長吉田寛先生及び医療法人公仁会姫路中央病院理事長東靖人先生を指名し選出したい旨を議場に諮り、異議なく承認された。

議長は直ちに各先生の承諾を得る。

(事業報告)

報告事項① 令和5年度事業報告の件

橋本事務局長より、令和5年度事業報告書に基づき、定時総会及び理事会の開催状況並びに、研究発表会をはじめ、医療政策、診療報酬に関する研修会や講演会の開催状況等が報告された。

次に、当協会の会員数が本年3月末現在128人である旨報告された。

議長より、以上の報告に対して議場に諮ったところ、全員異議なく了承された。

報告事項② 令和6年度事業計画及び収支予算報告の件

橋本事務局長より、令和6年度事業計画に基づき、定時総会及び理事会の開催、並びに研究発表会をはじめ経営関係、診療報酬に関する研修会や講演会の開催等、諸事業を計画的に推進していくことが報告された。

次に、これらの事業を実施していくための収支予算について、令和6年度収支予算書により、報告された。

議長より、以上の報告に対して議場に諮ったところ、全員異議なく了承された。

(議案審議)

第1号議案 「令和5年度計算書類について承認を求める件」

橋本事務局長より、令和5年度貸借対照表、正味財産増減計算書及び財産目録に基づき、令和5年度収支決算状況が説明された。

引き続き、大隈監事より、監事を代表して「会計帳簿及び関係書類により審査した結果、特に問題はなく正確かつ適正に処理されていることを認めた。」との監査結果が報告された。

議長より、本案について議場に諮ったところ、全員異議なく承認可決された。

(審議終了)

議長より、以上で本日の定時総会に提案された議事の審議がすべて終了したこと、並びに出席者の協力により円滑な議事進行ができたことに対する謝辞が述べられた。

続いて、吉田寛副会長より、令和6年度一般社団法人兵庫県全日本病院協会第12回定時総会の閉会にあたり、鄭正英副会長からあいさつがある旨、紹介された。

(閉会のあいさつ)

鄭正英副会長より、閉会のあいさつに続き、令和6年度一般社団法人兵庫県全日本病院協会第12回定時総会の閉会が宣言され、全日程を終了した。



金額単位：円

6 月 度 事 業 報 告	種 目	件 数	取扱高	前年同月比	種 目	件 数	取扱高	前年同月比
	1. 融 資	0 病院			6. 牛 乳	1 病院	28,591	8,892
	2. 寝 具	26 病院	6,790,676	52,941	7. 防 虫	0 病院		
	3. 白 衣	22 病院	9,480,923	312,870	8. 保 険 (手数料収入)		369,600	10
	4. 患 者 衣	9 病院	705,089	△ 7,766	9. 飲 料 (手数料収入)		6,534	△ 3,696
	5. パ ン	0 病院	0		10. そ の 他 (手数料収入)		4,073	4,073

6月理事会について

6月の役員会は、同日兵庫県民間病院協会の総会開催のため、休会と致しました。

なお、7月の役員会は下記の通り開催予定です。

1 次回役員会等の開催日時について

- ・ 定例役員会 令和6年7月17日(水) 14:30～15:00
医師会館6階 第1会議室

院内業務改善やコスト削減、患者様へのサービス向上、職員の満足度向上等をお考えの組合員病院様に、実現へのお手伝いができるよう、組合から無料で適切な事業者・事業をご紹介します、ご提案などをさせていただきます。

当組合の業務内容につきましては、兵庫県民間病院協会発行の会報の最終ページに掲載しておりますので、ご確認いただければ幸いです。

今後も皆様のお役に立てるよう業務に努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

兵庫県病院企業年金基金だより

兵庫県病院企業年金基金資産別運用状況一覧表 (2024年4月～2024年6月)

収益率計算方法 : 修正ダイツ法
 総合口6資産分解 : 分解する

ファンド名	速 確 区 分	国内債券		国内株式		外国債券		外国株式		キャッシュ等 (短期資金)		その他		資産全体		資産全体	
		時間加重	金額加重	時間加重	金額加重	時間加重	金額加重	時間加重	金額加重	時間加重	金額加重	時間加重	金額加重	時間加重	金額加重	時間加重	金額加重
		時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)	時価総額 (構成比)
ベンチマーク		-2.45%	-	1.69%	-	5.63%	-	9.73%	-	0.00%	-	0.00%	-	-	-	-	-
総合計	確	-2.27%	-	1.67%	-	5.60%	-	9.64%	-	0.00%	-	0.09%	-	0.43%	-	0.43%	-
		4,773,782,345	52.28%	926,060,519	10.14%	849,073,967	9.30%	939,928,842	10.29%	322,202,650	3.53%	1,319,792,600	14.45%	9,130,840,923	100.00%	9,130,840,923	100.00%
みずほ信託銀行合計	確	-2.47%	-	1.64%	-	5.59%	-	9.61%	-	0.00%	-	0.09%	-	0.37%	-	0.37%	-
		3,065,787,382	47.77%	620,443,150	9.67%	574,786,791	8.96%	640,024,929	9.97%	261,804,830	4.08%	1,255,587,443	19.56%	6,418,434,525	70.29%	6,418,434,525	70.29%
みずほ信託銀行バラ ンス	確	-2.47%	-	1.64%	-	5.59%	-	9.61%	-	0.00%	-	-	-	0.44%	-	0.44%	-
		3,065,787,382	59.38%	620,443,150	12.02%	574,786,791	11.13%	640,024,929	12.40%	261,795,813	5.07%	1,255,587,443	19.56%	5,162,838,065	56.54%	5,162,838,065	56.54%
みずほ債券 S A	確	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00%	-	-0.38%	-	-0.38%	-	-0.38%	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	9,017	0.00%	638,366,798	7.00%	638,375,815	6.99%	638,375,815	6.99%
みずほフアラロン	確	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00%	-	0.58%	-	0.58%	-	0.58%	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	617,220,645	0.00%	617,220,645	6.76%	617,220,645	6.76%	617,220,645	6.76%
三井住友信託銀行バ ランス	確	-2.44%	-	1.85%	-	5.62%	-	9.75%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.52%	-	0.52%	-
		764,337,216	59.48%	158,773,984	12.36%	142,248,960	11.07%	155,383,305	12.09%	0	0.00%	64,205,157	5.00%	1,284,948,622	14.07%	1,284,948,622	14.07%
三菱UFJ信託銀行バ ランス	確	-2.45%	-	1.61%	-	5.62%	-	9.67%	-	0.02%	-	-	-	0.45%	-	0.45%	-
		704,799,903	59.35%	146,843,385	12.37%	132,038,216	11.12%	144,520,608	12.17%	59,229,684	4.99%	1,187,431,796	13.00%	1,187,431,796	13.00%	1,187,431,796	13.00%
りそなマルチ	確	1.50%	-	-	-	-	-	-	-	0.00%	-	-	-	1.49%	-	1.49%	-
		238,857,844	99.51%	-	-	-	-	-	-	1,168,136	0.49%	-	-	240,025,980	2.63%	240,025,980	2.63%

(注) 「ファンド名」-「ベンチマーク」は、ファンド「総合計」のベンチマークの値を表示。

兵庫県病院企業年金基金時価増減一覧表 (2024年4月～2024年6月)

収益率計算方法

: 修正ダイアツ法

金額単位 : 円

ファンド名	速確区分	2024年3月末 時価総額	2024年6月末 時価総額	増減額			収益		時間加重 収益率	複合ベンチ マーク騰落率
				増減額	掛金等	給付等	掛金等	収益		
総合計	確	9,100,517,344	9,130,840,923	30,323,579	117,763,239	126,718,830	117,763,239	39,279,170	0.43%	—
みずほ信託合計	確	6,403,600,552	6,418,434,525	14,833,973	117,763,239	126,718,830	117,763,239	23,789,564	0.37%	—
みずほ信託バランス	確	5,149,179,301	5,162,838,065	13,658,764	117,763,239	126,718,830	117,763,239	22,614,355	0.44%	—
みずほ債券SA	確	640,783,901	638,375,815	-2,408,086	0	0	0	-2,408,086	-0.38%	—
みずほアラロン	確	613,637,350	617,220,645	3,583,295	0	0	0	3,583,295	0.58%	—
三井住友信託バランス	確	1,278,330,889	1,284,948,622	6,617,733	0	0	0	6,617,733	0.52%	—
三菱UFJ信託バランス	確	1,182,082,187	1,187,431,796	5,349,609	0	0	0	5,349,609	0.45%	—
りそなマルチ	確	236,503,716	240,025,980	3,522,264	0	0	0	3,522,264	1.49%	—

【月末マーケット指数】

	NOMURA-BPI		日興CB		TOPIX		FTSE世界国債		MSCI-KOKUSAI		コール有担保		日経平均(円)		10年国債		為替(円/ドル)		米国NYダウ(ドル)		米10年国債		為替(円/ユーロ)	
	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末	2024年3月末	2024年6月末
2024年3月末	366.497	357.511	-	-	4,699.20	4,778.56	587.98	621.10	8,067.185	8,851.883	-	-	40,369.44	39,583.08	0.725	1.050	151.345	160.860	39,807.37	39,118.86	4.20	4.36	163.453	172.402
2024年6月末	357.511	357.511	-	-	4,778.56	4,778.56	621.10	621.10	8,851.883	8,851.883	-	-	39,583.08	39,583.08	1.050	1.050	160.860	160.860	39,118.86	39,118.86	4.36	4.36	172.402	172.402
年度末比上昇率幅	-2.45%	-2.45%	-	-	1.69%	1.69%	5.63%	5.63%	9.73%	9.73%	-	-	-1.95%	-1.95%	-	-	6.29%	6.29%	-1.73%	-1.73%	-	-	5.48%	5.48%

兵庫県病院企業年金基金のホームページ <http://www.hyogokenbyoin-kikin.or.jp>

ISR

Intelligent Social Reliance
アウトソーシング サポート



ISRビル (統括本部)

〒650-0026
神戸市中央区古湊通1丁目2番
(ISRビル)

(業務案内)
TEL 0120-366-761
www.isr-group.co.jp

社会保険労務士
ISR 梨本

働き方改革策定

労働条件・ハラスメント

労働保険事務組合
経営者会議

概算確定・労災特別加入

合同会社
ISR パーソネル

副業推進支援

人材紹介・リーダー育成

ISR e-Sports

シニア躍動・企業健康経営

株式会社
アイ・エス・アール

データセンター ISR

レセプト管理・情報デザイン

ISRサテライトオフィス

リモートワーク・ウェブ会議

信頼・向上 そして社会貢献

男女共同参画社会づくり協定グループ (兵庫県)

病院年報・周年記念誌

承ります！

会報、大学要項など
70年以上の実績があります。



今ご覧いただいている会報誌も弊社で作成いたしました。

患者様向け小冊子

も承っています！

例えば、診察・入院・手術などの手引書を、
幅広い年代や、日本語が不慣れな方向けに

- ・ 翻訳
- ・ イラスト作成
- ・ ストーリー仕立てのまんが化

動画にも
できます

すべてまるっと、お任せください！

印刷以外も

ご依頼ください！



ホームページ



動画



デジタルサイネージ



看板



資料のデジタル化
(冊子・図面など)

情報をデザインする会社



株式会社 七旺社

URL : <https://www.shichiou.co.jp>

TEL : 078-575-5212

FAX : 078-577-8366

e-mail : info@shichiou.co.jp

〒653-0012 神戸市長田区二番町4丁目27番地



担当：水原 まで

医療・福祉のスマート経営に、
アプリケーションは自由自在。



多様な業務をコーディネートし、お客様に合ったサービスをお届けします。
業務内容の組み合わせも、お気軽にご相談ください。

医療・福祉事業経営のトータルアウトソーシング・ソリューション ワタキューグループの[包括委託サービス] (セイモアシステム)

包括的に一元的に医療経営・福祉事業経営をサポートする[セイモアシステム]は、ワタキューグループ各社の協力体制で実現しています。

- ワタキューセイモア(株) / リネンサプライ・販売・総合サポート
- (株) フロンティア / 調剤薬局事業・福祉用具レンタル・販売事業
- 日清医療食品(株) / 給食受託事業・在宅配食サービス事業
- (株) メディカル・プラネット / 人材紹介・派遣・研修事業
- 縮久リネン(株) / ホテル・レストラン向けリネンサプライ
- 古久根建設(株) / 総合建設業



健康と快適の明日を考える

ワタキュー セイモア株式会社

www.watakyu.co.jp

近畿支店 / 〒610-0396 京都府綴喜郡井手町多賀茶臼塚12-2 TEL 0774-82-5101

神戸営業所 / 〒651-1301 兵庫県神戸市北区藤原台北町7-4-1 藤田建設ビル2F TEL 078-982-2940

業 務 案 内

兵庫県病院協同組合 (設立昭和 37 年)

幹 旋 及 び 取 扱 い	基準寝具及び 白衣・患者衣の賃貸	○ ワタキューセイモア(株)
	牛 乳	○ (株)共進舎牧農園
	ねずみ・衛生害虫防除	○ アペックス(株)
	自動販売機による飲料	○ (株)チェリオ Co.、アサヒカルピスビバレッジサービス(株) 関西コーヒー(株)、(株)アペックス西日本、 関西キリンビバレッジサービス(株)
	保 險 代 理 店	○ 損害保険ジャパン代理店 (組合募集代理店…(株)インシュアランスサービス・(株)A・I・P) 兵庫県民間病院協会の会員病院、従業員を対象とした自動車保険・火 災保険等の取扱い ○ アフラック生命保険株式会社 (組合募集代理店…(株)エイフ) 組合員病院、従業員を対象とした集団扱い商品 (がん保険) の取扱い
	自 動 車 リ ー ス	○ (株)イチネン
	家庭常備薬、サプリメント (対象:組合員病院の全職員)	○(株)諒和 (旧 大日商事(株)) 組合員病院の職員の福利厚生及びその家族の疾病予防、健康増進の一 助として、年2回幹旋実施
	紳士服、レディース用品 (対象:組合員病院の全職員)	○(株)青山商事と提携 「洋服の青山」で買い物時、「AOYAMA タイアップカード」(入会無料) の提示により、通年、10%の割引 (割引セールの場合は割引後の価格 から) が受けられる。(福利厚生の一助として)
引 越 (対象:組合員病院及び組合 員病院の全職員)	○(株)サカイ引越センターと提携 「特別割引専用ダイヤル」(TEL 0120-56-1141) で申込みと、特別優待 割引(引越基本料金の20%以上割引。但し3月15日～4月15日は除く) が受けられる。(福利厚生の一助として)	

※上記以外にも、オゾン方式グリーストラップ改善装置、転倒リスク軽減離床センサー、多言語映像通訳等の
病院関連商品をはじめ、病院運営に役立つ物品・機器の紹介や幹旋をおこなっています。

※また、院内業務改善やコスト削減、患者様へのサービス向上、職員の満足度向上等をお考えの組合員病院様に、
実現へのお手伝いができるよう、組合から適切な事業者・事業をご紹介します、ご提案などをさせていただきます。
お気軽にお問合せ下さい。

加入病院 123病院
 主な取引銀行 商工中金、みなど、日新信金他
 理事長 西 昂 (医療法人康雄会 西病院理事長)
 専務理事 鄭 正 秀 (神戸博愛病院院長)
 常務理事 森 村 安 史 (医療法人樹光会 大村病院理事長)
 事務局長 谷 水 直 人

- ・協同組合には10万円の出資金のみ拠出いただければご加入できます。ご加入後は年会費など頂戴することはありません。
- ・取扱い業務並びに組合加入その他詳細は協同組合事務局へお問い合わせください。

協同組合事務局・TEL (078) 230 - 2525
 FAX (078) 230 - 2526



(一社)兵庫県民間病院協会会報
令和6年7月25日発行・通巻641号

発行人 一般社団法人 兵庫県民間病院協会会長 西 昂
〒651-0086 神戸市中央区磯上通6丁目1番11号 兵庫県医師会館7F
TEL (078) 230-1181 Eメール info@hgminkanhp.or.jp
URL <https://www.hgminkanhp.com>
編集者 東 靖人、榎 政重、榎本暁士、原 正也、山田泰嗣、吉田明史

印刷 (株)七旺社 神戸市長田区二番町4丁目27番地・TEL (078) 575-5212(代)