

# 3 COMMUNICATION LETTER

2018.03 発行

## 5年目の新春病院トップマネジメントセミナー

2018年1月27日に「新春病院トップマネジメントセミナー2018」を開催しました。約160名のお申込みをいただき、本当に感謝の気持ちでいっぱいです。

恒例となった新春病院トップマネジメントセミナーのルーツは、2013年1月31日に開催した「(株)日本経営福岡オフィス開設記念 病院トップマネジメントセミナー」です。2013年1月に福岡オフィスを開設し、その開設記念として広く九州・沖縄・山口の皆様へ弊社のことを知っていただくことを目的に開催いたしました。

弊社としても東京に次ぐ新たな拠点を開設することはチャレンジでした。私は2013年1月のオフィス開設に先立ち、2012年4月から単独で福岡に赴任し、12月までの9ヶ月間一人事務所で勤務していました。翌年1月に5名の仲間を迎えて正式にオフィスを開設しても、仕事がなければ拠点は閉鎖になります。そうした危機感の中で、オフィス長として就任予定で当時は大阪にいた橋本と、講師はどうするか？チラシのデザインはどうするか？チラシをどのように九州・沖縄・山口の皆様へお届けするか？などを密に報告・連絡・相談しながら準備したことを思い出します。

幸いにも開設記念セミナーは130名を超える方にご参加いただき、九州・沖縄・山口の皆様とのご縁をいただくことができました。そこで、翌年からは新春病院トップマネジメントセミナーと名称を変更し、日ごろお世話になっているお客様に感謝の意を表すための無料セミナーと位置づけて開催してきました。この新春病院トップマネジメントセミナーになってから今年は5年目です。今年も約160名のお申込みをいただき、多くのお客様との縁をいただいていることに感謝しています。

昨年の新春病院トップマネジメントセミナーからは、セミナー時に“修羅場講座”のご案内も行いうようになりました。私自身、社会人として一番成長できたのは2012年4～12月の一人事務所の期間です。誰もいない事務所の中で、自発的にアポイントを入れなければ終日事務所に一人ぼっちですし、本社のメンバーに密な報告・連絡・相談をしなければ社内の誰からも忘れられてしまいます。その上、顧客を創造できなければ職場も失ってしまいます。この極限の“修羅場環境”が自身の一番の成長になったと思います。こうした修羅場を擬似的に経験する“修羅場講座”を昨年から開講し、新春病院トップマネジメントセミナーは、そのお披露目の場としての性格も持つようになりました。

会場後方からご参加された多数の方を拝見し、あらためて多くの皆様とのご縁でオフィスが無事に5年経過し、6年目を迎えられたことに深く感謝した次第です。



### 次長 太田昇蔵

西南学院大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。グロービス経営大学院MBAコース修了。大規模グループ法人の基幹病院（約300床）の医事課を経て、2007年に日本経営グループに入社。

医療情報システム導入支援や医療関連企業のマーケティング支援を経て、人事コンサルティング部に異動。2012年に1人で福岡に赴任し、2013年の福岡オフィス開設の地ならしを行う。



「変化に対応したものだけが生き残る」。経営論においても、ダーウィンの進化論から引用したこの言葉は、しばしば聞かれます。この変化に対応することが、今の時代は何よりも求められていて、そしてその対応には、ますます速さが求められているように思います。

一例ですが、20年ほど前に「一人1台PCを持つようになるなんて信じられない。私は今更タイピングなんて覚えられない」と言った人は、きっとwindows95誕生後に瞬く間に普及したことをみて驚愕したことでしょう。今やPCのタイピングは必須スキルになっており、変化へ対応することの必要性を物語っているエピソードです。

しかし、昨今においては、それ以上にスピードが求められています。デジタル技術の進化と普及速度をみると、黒電話の普及に76年間、ポケベルの普及に24年間、PCの普及に13年間、インターネットの普及には5年間と、年々早くなっているそうです（Sansan株式会社 柿崎氏の資料より引用）。これからAI到来と言われていますが、既にいくつかの技術は実用化されています。社会全体への普及も私たちが思うよりずっと広がっていくのではないのでしょうか。

この原稿を書いているのは1/31ですが、1/24に診療報酬改定の短冊が出て、1/26に介護報酬改定の単位数が公表されました。既に対策を検討し早速動いているところ、まだ情報収集段階のところ、様々ございます。

意思決定、プランニング、実行、検証、いずれもPDCAをハイスピードで高回転していくことが大切であり、弊社もそのようなコンサルティングを行って参りたいと思います。（高園）



診療報酬と介護報酬の改定内容の概要が発表された後で、ある法人で連携強化のプロジェクトに参加しました。この法人では半年間かけて、目標として定めた法人内連携及び、地域連携の取り組みを継続してきており、やっと成果が見え出してきたところでした。しかし、今回の報酬改定の内容は、この法人にはかなりインパクトの強い内容であり、今までの取り組みで出してきた成果が半減してしまうような内容でした。

メンバーが意気消沈している中、プロジェクト開始早々に理事長が立ち上がり「今までとやるべきことは何も変わらない。患者様やご利用者様、地域のことを考えて今までどおり改善に取り組めば、必ず成果はまた出る。今までの取り組みは決して無駄ではない。勇気を持って取り組もう。」と発言されました。その後のプロジェクトメンバーの顔に意欲が戻ったのは言うまでもありません。

普段はほとんど発言をされない理事長でしたが（実際プロジェクト中は終始無言）、過去ではなく未来を見つめ、部下を鼓舞する絶妙のタイミングでの発言に感銘を受けました。我々も短期的ではなく、長期的に物事を観察し、常に視座を高めることで、今回の理事長のように、最適なタイミングでお客様に支援とアドバイスを提供することを学ばせていただいた瞬間でした。（松浦）



先日、お客様との打ち合わせ中に理事長が次のようなことをおっしゃっていました。「職員には『作業』で終わらすのではなく、『仕事』をしてほしい。一つひとつの作業というのは、魂や想いを込めることで『仕事』になるんだ」。私はこの言葉に非常に胸を打たれました。もし、相手が目の前にいる場合、自分が行っていることが貢献に繋がっているという実感は持ちやすいかと思います。ただ、対象者が不特定多数にわたる業務はその実感を持ちにくくなってしまわないでしょうか。さらに、その業務は『作業』として見れば誰にでもできることかもしれません。しかし、その『作業』に対して、「これに関わるであろう誰かのために、少しでも良いものにしよう」と考えることによって、それは相手の貢献に繋がるかけがえのない『仕事』へと変化するのではないのでしょうか。皆さんは、株式会社JR東日本テクノハートTESSEIという企業をご存知でしょうか？こちらの企業はJR東日本の新幹線の清掃をされている企業です。こちらの企業では従業員教育の際に「皆さんは『単なる清掃員』ではなく、『新幹線のメンテナンスを清掃という面で支える技術者』である」と伝えていきます。ただ清掃を行うのではなく、清掃を通して乗客のために「最高のおもてなし」を届ける。さらに、その想いをもとに誇りと生きがいを持って『仕事』をすることを非常に大切にしており、その想いは『7 minutes miracle』と世界でも取り上げられるようなサービスを生み出しました。

私自身、どこか日々の業務を作業的に捉えている節がありました。「なぜ私がこれをしないとイケないのだろう」「私がしなくても良いのではないか」そう考えてしまうことも何度かありました。しかし、この資料をご覧になる方のためにもっと見やすくしよう、もっと分かりやすくしよう工夫することが相手への貢献に繋がるのではないのでしょうか。さらに私の心持ち、行動次第で、いくらでも貢献に繋がることができると考えております。理事長からの言葉は今の私にとって非常に勇気づけられる言葉であり、大きな気づきをいただいた出来事でした。（山崎）



「隣の芝生は青く見える」ということわざがありますが、入職後ある程度の経験を積んだ職員で、このような気持ちになる方も増えるのではないのでしょうか。

ある病院様の話です。その病院様では、自画自賛する場があります。これは「うちの病院はココがいいよね！」という部分に気づくような仕掛けがある企画です。診療実績や患者さんや地域の医療機関からの声を職員が感じる会を催しているのです。また、その会で、中途採用の職員と新卒採用の職員がグループを組み、中途採用入職者から見た自院のよさについて語ってもらう場を設けられています。

私がこの企画のいいなと思う点は、成果や誇るべきことを自慢し話しているところです。嫌味な自慢ではないのです。このような自院の自慢話が様々なところから聞こえる病院はいかがでしょうか。私はかっこいいなと思います。実際、この病院様でこの会に参加された方々は口を揃えて、「当院のすごさを再確認した。もっとこの良さを職場に広めたい」とおっしゃるそうです。私はこの病院様を訪問しているつも感じる職員間の強い結束感の根幹はここにあるのではないかと思います。

（玉利）



多くのお客様と話をさせていただく中で、常々思うことが職場内でのコミュニケーションの重要性です。そして、最近、重要に思うことが上司の聞く姿勢です。部下がコミュニケーションをとりやすい雰囲気を作っているかというのは、組織内のコミュニケーションを活発化させるポイントではないかと思います。

あるお客様先で、悩み相談を受けたときのことで。その方は、イキイキと仕事をされているのですが、一つ悩みに思うことがあるとのことでした。それが、「上司が多忙であるから声をかけ辛い」、「声をかけると悪いと思ってしまう」ということでした。私も、話しかけていいのかなと、同様の経験したことがあります。今は、そのような気持ちにならずにしていますが、この話を聞いて私は当時の自分を思い出しました。

部下の方からすると、何か困った時・辛い時などに支えとなる人は上司かと思えます。そのような時に気軽に相談ができることは重要だと思います。しかし、部下の立場からするとなかなか気軽に相談をできないケースもあると思います。そのような現象を解消するためにも、何気ない会話や話しやすい雰囲気作りが大切ではないかと感じます。朝の挨拶を終えてから何気ない会話をすることでコミュニケーションの数が増え、上司・部下間の関係性も高まっていくのではないかと感じます。そして、先輩として後輩から相談を受ける立場になって、自分自身の行動を振り返るキッカケになりました。（高比良）



皆様の組織におかれましては「違和感」のある事象が起こった際に現場ではどのような行動が起きるでしょうか。お互いに「すぐに指摘をする」のか「見て見ぬふりをする」のか、組織の状態が明確に現れる瞬間ではないでしょうか。

先日、ある企業様を訪問した際に、上司が部下を『現行犯逮捕』し、大切な指導を行っているシーンに出会いました。その際にお伝えになっていたことは組織として大事にしたい「価値観」についてでした。皆様もそうだと思いますが、日常の業務は忙しさの連続だと思います。しかし、組織として最優先すべき判断軸が「何か」に立ち返ってみるといかがでしょうか。「今は忙しいからいいか」と見過ごすのかそれとも「今、ちょっと待ちなさい」と引き止めるか。この行動の差による組織やお客様に与える影響は、計り知れないものになるのではないのでしょうか。今回ご訪問をさせていただいた企業様では、違和感があればすぐに対応するという、まさに『現行犯逮捕』が文化となっており、「組織が大切にしている価値観のためには妥協は許さない」という想いが目の前に広がっていました。

皆様の組織ではいかがでしょうか。お互いに監視し合うというよりも、どれだけお互いが組織の文化や価値観にこだわっているかのバロメーターになるのではないのでしょうか。私はこのシーンとの出会いから「逃がしてはならぬ時は逃がさないこと」、さらに「価値観を伝えることに手間を惜しまないこと」の重要性に気づかせていただきました。（猿渡）



皆さんは上司から、自分に対する上司の思いを綴られた手紙をもらったことはございますか。

先日、ある法人様で人事考課制度のトライアル運用（お試しでの運用）を行いました。あくまでトライアル運用ということで、処遇への反映等はありませんが、職員の育成を図ることを目的に新制度の導入・運用がスタートしました。そこで、理事長の思いに感動する出来事がありました。それは、理事長が評価者となる役職者に、一人ひとり個別に考えた手紙を作成し、直筆のサインを加えて渡していたことです。

トライアル運用は、「まずやってみる」ということを目的にするため、フィードバック面談は行わない、評価結果を公開しない等、本格運用とは違った簡素化した方法で進めるケースが少なくありません。だからこそ、制度導入初期において、理事長が評価者一人ひとりに手紙を作成して、日ごろの感謝の思い・期待している思い等を伝えられたことは非常に素晴らしいと感じました。手紙をもらった役職者も大変驚いており、モチベーションが上がっているような雰囲気でした。

人事考課制度は、あくまでツール（道具）でしかありません。そのツールを用いて、どう組織を良くしていくかは法人様によって方法が様々です。その一つの方法として、手紙を書いて思いを伝えることも検討されてみてはいかがでしょうか。

（杵島）



「ありがとう」5文字のありふれたこの言葉ですが、実はきちんと理解して使えていないと感じる言葉だと思います。この「ありがとう」を真剣に考える機会が、先日ありました。それはとあるお客様先で、職員意識調査の結果の説明会をした時のことです。

説明会の前日、参加者に伝えたいポイントを準備していた私は、そのポイントのなかに、「職員の報われ感」という項目があることに気がつきました。この報われ感とはどういうことだろうと考えていたのですが、私は、「報われ感とは、相手に感謝されることで実感することだ」と気がつきました。

相手が何かしてくれたときに、「ありがとう」と声をかけるだけで、「やってよかったな」と報われ感を持ってもらえます。私自身も、これまで何か仕事をした際に「ありがとう」の一言を言ってもらったことで心が温かくなり、笑顔になれたことを思い出しました。

説明会当日、私は「これまでの私自身の経験や、温かい思いに満たされたエピソードを紹介しよう」と思い、ご参加いただいた方にこのような問いかけをしました。「ありがとう、足りていますか」と。

そこから、自身の経験も踏まえて報われ感に焦点を当てて説明をしたところ、説明会終了後、参加者の方から「本日はありがとうございます。思えばありがとうってあまり使っていないことに気づきました。職場を明るくすることは簡単だけど、なかなか言えない言葉なんですね」と声をかけていただきました。お客様のために貢献できたという思いで胸がいっぱいでした。常に相手のことを考え、感謝の気持ちを忘れずにいようと決心した経験でした。（藤）



弊社には「修羅場講座」という次世代幹部を育成するための講座があります。決して安価な講座ではないにも関わらず、たくさんの方にお申込みいただいているのは、それだけ本気で次世代幹部の育成に取り組まれている法人が多いからだと考えます。

弊社では「経営力＝戦略の妥当性×実行の徹底度」と定義しておりますが、経営力の高い組織には、必ずと言っていいほど、経営者の右腕となる方がいらっしゃいます。

そして、その右腕となる方は、「他所で鍛えられた優秀な人材」ではなく、「若い頃から経営者と行動を共にし、経営者自ら育成してきた人材」であることが多いです。

経営に直接影響を与える仕事を人に任せることは、私の想像など及びもつかないほど覚悟がいることなのでしょうが、人に仕事を任せることは、人を信じ抜くことに近いものがあると考えます。そして、人を信じ抜くことこそが、人材育成の本質であると考えます。

他所で鍛えられた優秀な人材を採用すれば、このような覚悟は必要ないかもしれませんが、それでは恐らく、経営者のスピリットの継承はできません。若いうちから経営者の仕事に同行させ、経営者が持っている知識、知恵、技術、経験等を学ぶことで初めて、右腕となる人が育成されるのだと思います。そしてまた、右腕となった人が次世代幹部にそのスピリットを伝えていくことで、人は育成するものだという風土や文化が出来上がっていくのではないのでしょうか。（馬渡）



## NEWS セミナーのお知らせ

### 新認定医療法人制度の活用セミナー

開催日：【福岡開催】 3月16日（金）  
受講料：無料・参加特典あり



医療法人設立実績**100件以上**  
の日本経営がノウハウを  
お伝えいたします

### 障害者施設対象 人事制度を活かした組織力向上セミナー

開催日：【鹿児島開催】 3月15日（木）  
【熊本開催】 3月29日（木）  
【大分開催】 4月6日（金）  
受講料：無料



平成30年度障害福祉サービス等報酬改定や外部環境、地域環境の変化を踏まえて、障害者施設に適した組織作りをお伝えします。



人間ドックの受診者数を急激に伸ばしている病院があります。その実績は、2011年の700人から、2016年の4,100人へと約6倍。一般検診も含めるとさらにすごい実績となっており、今年度もさらに伸びています。

何がすごいのか。ハード面や診断の質なども素晴らしいのですが、すぐに分かるのはスタッフの対応です。皆さんにこやかで、話し方も丁寧でいて優しく、廊下等ですれ違うときは、必ず立ち止まって優しく会釈してくれます。ハード面も当然素晴らしいのですが、やはり、スタッフの方々にお会いすると、こういうドックでまた受診したいと思うものですね。

ただ、どれだけ設備やサービスがよくても、実績を伸ばすのは簡単ではないはず。こちらのドックでは、口コミが非常に力を発揮していますが、もう一つ見逃せないことが、企業への営業ノウハウです。

ほとんどの企業はどこかで企業健診を受けていたりしているので、どこに行っても必ず競合から顧客をスイッチさせる必要があります。営業ノウハウは様々あるようですが、私がなるほど！と思ったのが、何らかの理由で健診を受診しそこなった人を紹介してもらい、そこから信頼を積み上げていくということでした。企業としては、未受診者がいては困ります。いきなり全社員をひっくり返そうとすれば難しいですが、個別の社員であれば可能性はあります。そこで、評判を上げれば、次につながる可能性があるということでした。もちろん、そうはいつでも、営業担当者に高いコミュニケーション力がなければ成果にはつながらないでしょうが、やはり実績を上げているには、きちんとした理由があると感じました。

ある有料老人ホームで、常にほぼ満室を維持している営業担当の方がいます。その方は、病院に足しげく通い、退院調整困難な患者を紹介してもらうようにしているそうです。また、特に紹介できる患者がいらないという場合でも、ちょっとした片づけを手伝ったり、情報提供したりして関係を作っているそうです。だから、入居者に困ることはないということでした。

人間ドックの事例と有料老人ホームの事例に共通することは、はじめから大きな成果を得ようとするのではなく、相手の困りごとを解決するような小さな役立ちを積み重ねることだと思います。それを当たり前のようにできる人が、大きな実績を作るのだと感じます。顧客獲得の王道を実感しました。（橋本）





今回ご紹介する本は、山梨広一氏の「必ずできる。」というものだ。本書は、タイトルの通り「必ずできる。」ようになるための思考について紹介している本である。

必ずできる思考法を、本書ではプロヴォカティブシンキングと紹介している。プロヴォカティブとは、刺激的等と日本語で訳されるが、本書では「可能性を信じること、可能性を広げること」という意味で使われている。聞き慣れない名前であるが、内容はシンプルであり、ロジカルシンキングに新たな思考法を加えた考え方のことである。この思考ができるようになることで、①高い目標を達成する可能性が高まる②問題解決の選択肢が広がる③面白がりながら発想が広がる④行動力が増す⑤成長が加速する、という5つの効果を得られると述べられている。

具体的な思考の中身であるが、次の4つの思考スタイルを組み合わせたものがプロヴォカティブシンキングである。

### 1.ストレッチ思考

…目的や目標をできる限り高く設定することによって、目線を上げ、視野を広げ、発想を拡大してより大きな成果の実現をめざす考え方のこと。個人や組織のアスピレーションを高め、高揚感やエネルギーを生み出す効果もある。

### 2.メイクイット思考

…高い目標や困難な問題に挑む際に、「できるか、できないか」ではなく、「できる解を探す」という姿勢で臨む考え方のこと。

### 3.インサイト思考

…問題を表層的、抽象的な捉え方ではなく、好奇心を持って分析的思考で掘り下げていく思考方法のこと。「Why?」や「How?」を繰り返し考えるためにも、問題に興味を持ち、解決することを面白がるのが重要である。

### 4.デッサン思考

…一つの答えが出たところで満足せず、多面的に考えを重ねていくことでより多くのこと、より深い答えを見つけ出す考え方のこと。

以上の思考を論理的思考と組み合わせる習慣を身につけることで、ブレークスルーを起こすことができるようになるのである。しかし、これらのマインドセットを身につけることができたとしても、ベースは論理的思考であるため、その思考方法を鍛えなければならない。本書では、上記の思考法の紹介の他、日常における論理的思考の筋肉を鍛える方法も紹介されている。

少子高齢化の重度化や技術革新、多様性等、時代全体を捉えると複雑な問題がひしめき合っており、難しい印象が持たれる。しかし、ここで紹介されるマインドセットと論理的思考を併せ持つことができれば、問題に直面した際、解決の可能性を見出すことができると考える。はじめから、

「その問題は解決できない」と考えるのではなく、可能性を信じ、追求していく姿勢が重要だと考える。前向きな問題解決を行うためにも、まずは自身の考え方や心の持ちようから変えていっていただきたい。

問題解決に悩める方から、さらにステップアップしたいとお考えの方まで、多くの方に学びのある内容である。現状を打破したいと考える方には、ぜひ一度本書を手にとっていただきたい。(松永)



## 九州医療介護経営研究会 ～事務局の独り言～

1月の研究会では、認定NPO法人ささえあい医療人権センターCOML 理事長 山口育子氏をお招きし、『患者・家族とのコミュニケーション』というテーマでご講演頂きました。“経営”に直結する内容ではないものの、年が改まったこの時期に、サービスの受け手である患者（利用者）との関係、距離感を捉え直す本当に良い機会になったと思います。私がお講演をお聞きして理解したことは、以下のような点です。

- 1999年から始まった“医療不信”の時代に多かった医療訴訟相談は、2007年の“医療崩壊”以降、激減した。
- COMLでの患者相談（電話）の平均は40分。自己決定重視の流れの中で、患者にとっては「丸投げ」された感がある。
- 患者意識の変化はマスメディアの影響力が大きいですが、若い世代はインターネットで情報を入手する時代に移行している。
- 「興味がなくても知っておくべきことをどう伝えるか（新聞/テレビは果たしてきた）」はネット時代では大きな課題。

病状や手術等の重要なインフォームド・コンセントの場面では、説明側の方から“メモを勧める”等の日常業務の工夫は非常に参考になりました。また「医療の限界と不確実性について、患者に“説明”するのではなく、“一緒に考える”姿勢が求められている」というコメントには、参加者の多くの方がハッとさせられたと仰っていました。

3月の研究会は、3月17日（土）に「診療報酬改定の概要」（保険局医療課 企画官・古元 重和氏）をテーマに実施します。医療課長通知の公表後の研究会となりますので、体験入会を含め、ご希望の方は事務局までお早めにお申込み下さい。

文責：一般社団法人医療介護の安定と地域経済活性化フォーラム 事務局長 大池康礼

### 九州医療介護経営研究会とは・・・

2003年9月にスタートし、これまでの開催回数が150回を超える会員制の経営研究会です。無料での入会体験制度もございますので、お問合せ、資料等をご希望の方は、事務局までお気軽にお問い合わせ下さい。  
担当：西岡こずえ TEL 092-409-7532 E-mail kyusyu\_jimukyoku@hcsrev-f.or.jp

## NEWS 人事の悩みを解決！サービスのご案内

職員がイキイキ働く組織を創るポイントを発見できます！  
職員意識調査アンケートシステム



### STEP1

#### 組織の状態を知る

3分類15カテゴリー60問の設問で、職員の「意欲度」と「満足度」を分析し、組織の活性度を測定します。

### STEP2

#### 他病院・他施設との比較ができる

他の病院や施設などのデータと比較することで、現状を客観的に把握し、改善目標を立てることができます。

### STEP3

#### 組織の改善ポイントを知る

3分類15カテゴリー60問の設問から、意欲と満足度を高めるために改善すべきポイントを導き出します。

お問い合わせ先 ESNavigator II 専用ダイヤル（福岡）



0120-200-488

### 病院分析システムLibraとは？

経営分析システムLibraは、日本経営が600件を超える病院経営コンサルティングの実績に基づいて開発したWebサービスです。コンサルティングのノウハウを生かし、収益向上・費用削減・医療の質向上の三点について、有用なデータ分析が簡単に実施できます。

Libraには大きく9つの分析機能があり、診療実績分析、財務分析、生産性分析、人員配置分析、分析サマリーツール、疾患分析、シミュレーション、診療報酬算定支援、その他 病院情報の公表資料の表示機能など、様々な観点での分析ができます（さらに詳しい情報は、添付の資料をご確認ください）。

### さらにこの度、平成30年診療報酬改定の対策も可能となるあらたな機能を追加しました！

平成30年診療報酬改定においては、これまでの7対1入院基本料と10対1入院基本料の間に中間的評価が新設されるとともに、重症度、医療・看護必要度の実績により区分の変更がされることとなりました。これは従来の7対1入院基本料から10対1入院基本料へのスムーズな移行を促すことが目的で、10対1へ変更しても大幅な収入減に繋がらないようにする考えです。

このことから、各病院において以下の取り組みが必要になると考えられます。

- 7対1の病院では 必要度が下がらないよう、正確な記録や地域連携活動、入院診療の外来移行化が必要になる。
- 10対1の病院では より高い看護必要度加算となるよう、正確な記録や必要度の高い患者層の確保が必要になる。

皆様の病院では、どのような対策をされていますでしょうか？  
Libraでは、重症度、医療・看護必要度対策の支援として、以下の機能を追加しています！

集計表\_重症患者割合\_月単位\_指定合計  
集計期間：2017/11～2017/11

|                    | 2017年11月～2017年11月 |        |         |        |
|--------------------|-------------------|--------|---------|--------|
|                    | チェック前             |        | チェック補正後 |        |
|                    | 患者数               | 重症患者割合 | 患者数     | 重症患者割合 |
| A得点が2点以上かつB得点が3点以上 | 675               | 15.4%  | 407     | 9.3%   |
| A得点が3点以上           | 137               | 3.1%   | 114     | 2.6%   |
| C得点が1点以上           | 137               | 3.1%   | 55      | 1.3%   |
| 対象外患者              | 3,427             | 78.3%  | 3,800   | 86.8%  |

#### 1. 看護必要度チェック（集計）機能

現在の重症患者割合をチェックする機能です。現制度によるHファイルでのチェック（必要度Ⅰ）のほか、中医協より公表される最新のロジックを踏まえてEFファイル、様式1を  
チェック（必要度Ⅱ）した結果を表示します。今回の診療報酬改定による影響を確認することができます。

データ精度（一致率）  
集計期間：2017/11～2017/11

|       | A モニタリング及び処置等に関する項目 |         |         |         |         |         |
|-------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|       | 中心静脈圧…              | 人工呼吸器…  | 輸血や血液…  | 肺動脈圧測…  | 特殊な治療…  | 抗悪性腫瘍…  |
|       | A-09-01             | A-10-01 | A-11-01 | A-12-01 | A-13-01 | A-14-01 |
| 3階東病棟 | 91.6%               | 95.1%   | 93.7%   | 95.8%   | 96.5%   | 100.0%  |
| 4階東病棟 |                     |         | 93.5%   |         |         | 93.2%   |
| 5階東病棟 |                     |         | 94.1%   |         |         | 95.1%   |

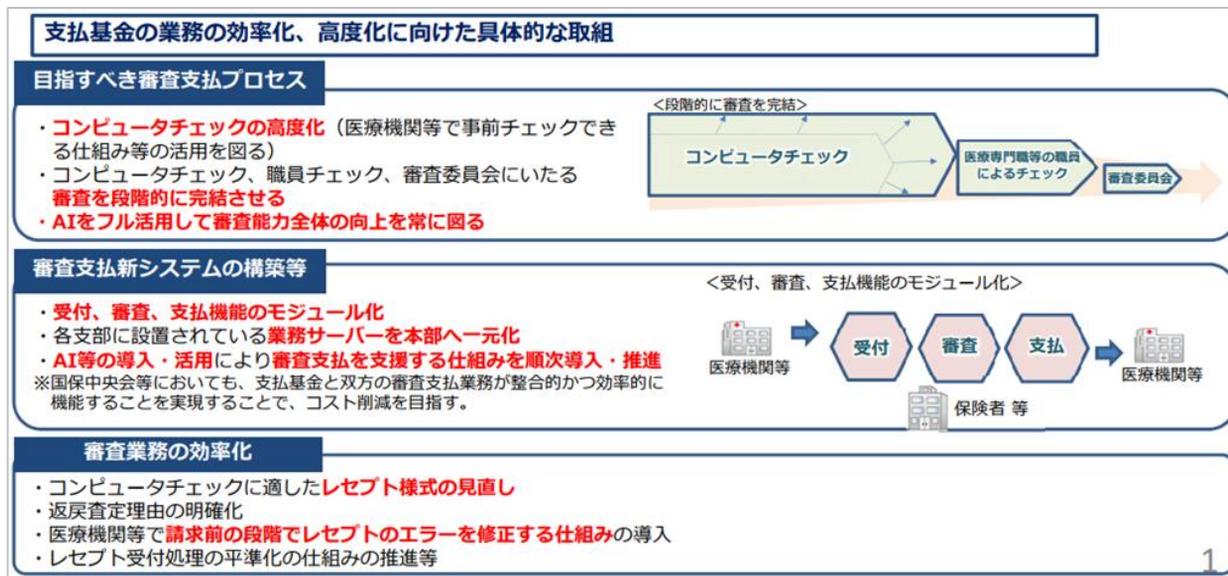
#### 2. 看護必要度チェック（整合性）機能

厚生労働省などの公開資料に基づいて弊社で作成した判定基準をもとに、診療行為データ（EFファイル）と必要度データ（Hファイル）の一致率を表示できます。各機能共通で、診療科・病棟ごとに必要度の各項目の一致率を確認し、記録の改善ポイントを把握できます。

| No ▲ | 患者特定コード                                | 評価項目ID  | 評価項目名              | チェック前 | チェック後 |
|------|--|---------|--------------------|-------|-------|
| 1    | 01393496f0c21712568c75d0c3cdf01f20ede… | A-03-01 | 呼吸ケア（喀痰吸引のみの場合を除く） | 1     | 0     |
| 2    | 01393496f0c21712568c75d0c3cdf01f20ede… | A-05-01 | 心電図モニター管理          | 1     | 0     |
| 3    | 01393496f0c21712568c75d0c3cdf01f20ede… | A-06-01 | 輸液ポンプ管理            | 0     | 0     |

整合性チェックのチェック結果を、患者個人別に、どのような観点でチェックがされたかも確認できますので、現場での改善活動にお役立ていただけます。

平成の節目となる平成30年がスタートしました。政府・与党は働き方改革を掲げ取り組んでいますが、「厚生労働省は今年4日、22日召集の通常国会に提出する働き方改革関連法案の施行日を、現行方針の平成31年（2019年）4月から1年程度延期する検討に入った」と報道がありました。法案の成立は早くても今年5月以降の見通しになるとのことです。働き方改革に欠かせないのはICT活用です。今年4月の診療報酬・介護報酬の同時改定の中でもICT活用については取り上げられていますが、その先2020年には「支払い基金業務効率化・高度計画化」が予定されています。



（支払い基金業務効率化・高度計画化工程表概要より抜粋）

【レセプトに患者の住所情報がない（現状）レセプト様式には、保険者番号、氏名、生年月日等はあるが、住所情報がないため、地域単位での医療提供体制や医療の地域差に係る分析・評価等が困難との指摘がある。また、氏名の記載について、医療レセプトは漢字又はひらがな表記を原則としている一方で、介護保険の受給者台帳はカタカナ表記としているため、同一患者の双方の情報を紐付けた分析ができていない（対応策）利活用の内容と入力側の負担等を考慮しつつ、レセプトに患者の住所地の郵便番号（7桁）及び氏名のカタカナ記載を求める。なお、医療機関やシステム等への影響を確認した上で、必要に応じ、一定の経過措置期間を設ける。】

（中医協：診療報酬に係る事務の効率化・合理化及び診療報酬の情報の利活用等を見据えた対応について平成29.9.27）

2020年支払い基金のシステム刷新によりレセプト住所情報の記載が実現されれば、個人の医療・介護・特定検診の情報が一元化されることとなります。それにより更に本質的な医療・介護サービスの提供が求められることになると予測されます。このように著しい環境変化の中、13日に「サエ薬局グループ経営方針発表会」が開催され、藤澤会長、山本専務はじめ10名の方々と一緒に出席しました。

サエ薬局グループは今期21年目を迎えます。今期方針「永続的・発展的な幸せ社会の創造を目指して」を掲げ、21期目がスタートしています。方針発表では、「創業の原点に帰る」として、「人生の目的（幸福の輪を拡げる：自利から利他へ）①自分の幸福②家族の幸福③職場仲間の幸福④社会の幸福⑤将来世代の幸福⑥地球の幸福」を見据え、実現に向けた内容となっています。特に能力開発の中で、職務能力に於いては、独自に開発したSAP（Seara Academic Program）は、薬剤師が日々の業務で抱いた「疑問」から、自ら学習する内容になっており、大学の認定講座にも取り入れられています。

（次ページへ続く）

(前ページから続き)

さらに診療科ごとに医師を講師とした学術研修も述べ79回開催、また前期114名の方々が外部資格取得を実現しています。人格能力(人間力)向上に於いては、私達も取り組んでいます木鶏会は、継続し、すでに57回実施されています。自ら学ぶことの重要性を改めて感じると共に未来は自分達で創る強い意志と覚悟を垣間見ました。今後の運営に見習うべきことが多くあった方針発表会でした。每期出席の機会を頂いていることに感謝申し上げます。方針発表会最後に小池会長が話されたこの一言を忘れず私も皆様と社業に取り組んで参ります。

「感謝の心が幸福の呼び水であり、素直な心が進歩の親」

株式会社日本経営  
代表取締役社長

平井 昌俊



**Communication Letter**をご覧くださいまして、ありがとうございます。

本紙へのご感想などをお寄せいただけましたら幸いです。

発行所：株式会社日本経営 福岡オフィス

(〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1-11-5 アサコ博多ビル7F)

TEL：092-409-4466 FAX：092-409-4588

発行責任者：橋本 竜也 (E-MAIL：tatsuya.hashimoto@nkgr.co.jp)