

地域に根ざした周産期医療の実現に向けて ～現状分析と戦略的改善への取り組み～

田中 大貴

(社会医療法人抱生会丸の内病院 診療部 診療支援課 係長)

医療経営士1級
認定登録番号：
12010025010015

【目的】

当院は長野県松本市に立地する199床のケア・ミックス型病院である。周産期医療を強みとしており、近年の著明な分娩件数の減少により、2023年・24年度は社会医療法人の認可基準である年間分娩件数500件を下回った。松本市の出生数減少等に伴い、当院の分娩件数もピーク時の5割以下にまで低下し、早急な対策の検討が必要となった。

本取り組みは、当院の現状分析と課題の洗い出しを行い、具体的改善策を立案・実施することで持続可能な周産期医療提供体制の構築を目指した事例である。

【実施方法】

2024年1月、法人理事長の指示の下、母子医療センター長を委員長とする「丸の内病院の周産期医療の現状と将来を考える委員会」を設置。医療経営士の観点から事務局として参画した。委員会は理事長、産婦人科長、小児科長、麻酔科長、看護部長、女性病棟師長、事務部長等12名で構成。

具体的取り組みとして、①分娩費用の価格体系刷新：マーケティング手法を応用した概算額の提示による新規利用者の心理的ハードルの低減。②情報発信力の強化：利用者アンケート調査結果を踏まえた産科ホームページの全面リニューアルとInstagram開設。③食事サービスの見直し：利用者満足度調査に基づくお祝い膳のアップグレードと給食委託業者との契約履行内容の見直し。④独自サービスの開発：地元人気店との提携による焼き菓子セットの提供。⑤一般不妊治療の導入。⑥産科医

師による連携先クリニックへの訪問を実施した。

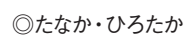
【実施期間】

2024年1月～現在

【考察・結果】

各取り組みにより段階的な改善効果が確認されている。分娩費用の価格体系の見直しによる利用者理解が促進され、Instagram開設では2025年10月現在で閲覧件数102,000件、281名のフォロワーを獲得し情報発信力が向上した。お祝い膳のリニューアルでは利用者から好評を得ており、地元人気店との提携企画についても今年9月から産後の利用者に焼き菓子セットの提供を開始している。2024年度分娩実績407件に対し、2025年度の分娩予約を含む合計数は549件を見込んでおり、社会医療法人の認可基準である500件の達成に向けて回復傾向を示している。

本取り組みは現在進行中であり、最終的な成果は今後の経過により左右される見込みであるが、現時点では各施策が相乗効果を発揮し、分娩件数も回復の兆しが見られている。継続的な取り組みの推進により、さらなる有効性が期待されている。



1978年生まれ。2006年、医療関連企業に入職し神奈川県内の複数医療機関でDPC請求・分析業務に従事。在職中に医療経営士を取得。2014年、ターンで長野県の公立病院に入職し、経営企画課にて新公立病院改革プラン策定に携わる。診療情報管理、地域連携、在宅診療の各部門も担当。2023年4月より現職。医療経営指導士

まちの保健室を起点とした地域活動と 外来受診の分析から新たな地域戦略を！

千葉 瑛斗

(医療法人溪仁会定山溪病院 経営管理部 経営管理課 主任)

医療経営士3級
認定登録番号：
30110025010274

【目的】

定山溪病院では、当院があるA地区において令和4年度から「まちの保健室」を実施してきた。このまちの保健室の実施が、当該地域住民の外来受診行動に与えた影響を評価し、新たに、B地区における「まちの保健室」実現の可能性について地域分析の結果とあわせて検証する。

【実施方法】

調査対象期間を令和2年度から令和6年度までとし、「まちの保健室」への参加者の①外来受診状況、②参加者の声、③A地区及びB地区における75歳以上の外来受診状況、④当院が実施している外来送迎の実績等を調査し、⑤B地区の地域分析を実施した。

【実施期間】

令和7年4月～8月

【考察・結果】

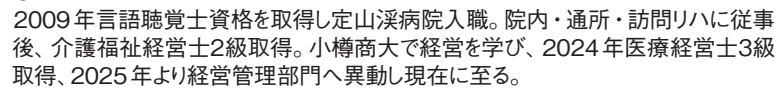
令和2年と令和6年の比較において、①「まちの保健室」の外来受診状況は、受診者・受診件数ともに1.6倍に増加していた。②参加者の声からは「まちの保健室」に対するポジティブな評価、受診動機等が聞かれた。③A地区及びB地区における75歳以上の外来受診状況は、A地区では受診者数・受診件数が増加していたが、B地区ではA地区と比較して微増にとどまった。④外来送迎件数は50倍以上の増加であり、とくにA地区での増加率が高かった。⑤B地区では過去6つの医療機関が閉鎖し新規開院

はなく、高齢者人口は7,000名、高齢化率は39.9%と高い。さらに公共交通機関の減便、冬季の除雪状況などが通院の制限因子となっており、国道を境にした高低差からバス停までの移動も高齢者にとって大きな負担であることが明らかとなった。

調査結果①～④から、A地区で実施してきた「まちの保健室」は参加者・地域住民にとって当院をこれまで以上に知る機会となり、受診動機に繋がったと考えられる。また、「まちの保健室」を実施してきたA地区と未実施のB地区を比較すると、その実施が受診者数・受診件数増加に寄与したと評価できる。B地区の地域分析からは、「まちの保健室」を起点とすることで、A地区と同様に外来受診者数・件数の増加を見込める要因が導き出された。

B地区においては医療アクセス上の課題が明確となった。定山溪病院としては、巡回送迎サービスの新設や同地区へのクリニック開院の検討を視野に入れ、地域住民との双方向のやり取りを通じて課題解決を図りながら、定山溪病院のあるべき姿を模索していきたい。

今回の発表では、これらの調査結果に加え、本件の最新状況についても報告する予定である。



地域医療へ貢献できる急性期病院の 役割を果たす取り組みについて

椰野 由美

(学校法人藤田学園藤田医科大学 岡崎医療センター
地域医療連携部 医療連携室 課長)

医療経営士3級
認定登録番号：
32310023010203

【背景】

当エリアは、地域医療連携推進法人制度化を地域の協力で逸早く実現できたことや、開院直前に横浜港に帰港したクルーズ船COVID-19無症状感染者と濃厚接触者128名の受け入れをさせていただいた経緯がある。

【目的】

400床ある地域医療支援病院として開院6年目を迎えたが、開院3年目より、7,500件を超える救急搬送に対応している。病床稼働率が100%を超えることもあり、地域の急性期病院としての役割を果たせないという問題があった。

また、外来患者も800人を超える日が増え、外来の待ち時間が長くなり、予約取得までの期間も長期となる診療科も増え、地域の急性期病院として早急な後方連携および逆紹介強化が必須となった。医療連携室は、地域医療に貢献する目的で逆紹介強化の取り組みを行い、更なる紹介患者の受入れを行う。

【実施方法】

逆紹介の取り組みとして、全診療科ごとに診療と処方みの患者リストを作成し、看護部・医事課と協働で医師へ対象患者を知らせる。医師は対象患者の中から、症状の安定した患者については、紹介元への逆紹介をする。かかりつけ医のない患者については、医療連携室にてかかりつけ医相談窓口にて医療機関選定を行う。

院内周知として、電子カルテ画面へ逆紹介推進のポップアップを表示、電子カルテを立ち上げる度に

表示し医師への周知を行った。また院内の会議体での周知も行い、病院全体の逆紹介推進の意識向上を図った。

紹介患者増加の取り組みとして、定期的な紹介患者の実績等の分析を行い、医師同行訪問を強化し、地域との連携を強化した。紹介いただける医療機関への広報紙、地域住民向けの広報紙を作成。知名度アップを目指す広報活動を行った。

【実施期間】

2025年1月より現在実施中

【考察・結果】

紹介・逆紹介とも、数字を示すことにより、医師に理解いただくことができ、協力を得ることができた。医師や看護師へのヒヤリングを行うことにより、スムーズな運用を提案できた。多職種で取り組みを行うことで、病院全体の取り組みとして認識され、紹介・逆紹介とも成果を得ることができたと考える。

◎なぎの・ゆみ

学校法人藤田学園法人本部経理課より6年前に、藤田医科大学病院総務課へ異動。翌年には、現在の藤田医科大学岡崎医療センター総務課へ異動となり、ダイヤモンド・プリンセス号の受け入れを経験。3年前に現在の医療連携室へ異動となった。

離職防止による経営リスク低減を 目指した総務課の取り組み

～人材流出は、見えない赤字～

横森 裕香

(社会医療法人加納岩財団 事務局 総務課 課長)

医療経営士3級
認定登録番号：
31910022010220

【目的】

職員の離職による経営的損失を軽減し、安定した医療提供体制を維持することを目的としている。

特に、即戦力の喪失や採用・教育コストの増加、職場の生産性低下といった離職の連鎖的影響を防ぐため、職員が安心して働き続けられる環境づくりを総務課主導で推進している。

【実施方法】

まず、過去10年間の退職者数・離職率・年齢構成・勤続年数などを詳細に分析。看護職員の離職が全体の約6割を占め、若年層・短期勤続者の離職傾向が顕著であることが判明した。アンケート調査では、人員不足、身体的・精神的負荷、待遇への不満、ハラスメントなどが離職理由として挙げられた。これらを踏まえ、2025年1月より新たな休暇制度（治療サポート休暇・出生サポート休暇・育児短時間勤務の延長・看護休暇等の拡大）を導入し、職員のライフステージに応じた支援を強化。また、院内保育所のリフォームや外部病児保育の導入、外部相談窓口の設置など、職場環境の改善にも取り組んだ。

【実施期間】

現状分析と制度設計は2024年まで実施し、2025年1月より新制度の運用を開始。新休暇制度も有効活用されている取得実績が確認できた。制度の定着と効果検証を進めている。

【考察・結果】

離職は病院経営に多方面で影響を及ぼしている。

特に、採用活動の外部依存による人材紹介手数料は2024年に約1,570万円に達し、経営負担が増加。

さらに、中堅層の離職は、スキル損失による即戦力の欠如、教育コストの増加、チームの生産性低下、職場風土の不安定化などが連鎖的に発生し、在職職員の負担増によるさらなる離職リスクも懸念される。新制度導入後は、育児・治療支援の利用が進み、職員の定着支援に一定の成果が見られる。今後は、紹介会社に頼らない採用経路の開拓、適正な人員配置、社内イベントの企画などを通じて、職員満足度と組織力の向上を図り、持続可能な病院経営の基盤を強化する必要があると考えている。

