

## 経営企画室会議議事録

日時：2024年1月16日（火） 14:00～16:00

形式：ZOOM 形式

参加者：磯岡、高橋（裕）、高橋（祐）、松本、水野、茂呂、山本、渡辺、佐藤

### 1. 活動レビュー

#### 1) 経営企画室マター

##### <中期計画>

・医療・介護などの需要を把握し、新規事業の実施を図る : 具体化していない

##### <今年度重点項目>

・DXの推進

進んでいる案件（発熱外来、ワクチン接種受付、OPEN-DX）と停滞している案件（業務部システム）とがある。

##### <新規企画項目>

・印西市事業：紹介物件（土地）の視察等を行っているが、いずれも具体化までは至っていない。

#### 2) サポート事業

##### <中期計画>

・国際事業の展開（日越交流プロジェクト等） : 具体化していない

##### <今年度重点項目>

・介護部門の経営改善を図る：

クレオは高橋（祐）さんが事務長として異動し直接関わる形に

イスパーロは介護医療院転換の方向。施設長が理事長兼務、ケア部長と事務部長が交代という転換期。

ケアプラザは事業分析を実施し共有しているが目立った動きはない。

・各事業所の目標・評価等の明確化と実行（PDCA サイクル）

形だけ回すことは実行しているが、中身が伴っていない。今後の課題として認識。

##### <新規企画項目>

・国際事業 : 現時点では時勢も含めて推進が難しい状況。

#### 3) 経営企画室業務

##### <事業戦略>

保健、医療、介護、生活支援、教育複合体の拡充：未実施

##### <課題>

老健の経営再建 : 重点項目

イスパーロの介護医療院転換 : プロジェクトとして実施

療養病床開設の調査・研究・提言 : 未実施

新規事業の調査・研究・提案 : 未実施

室員増員 : 提案は実施。最終的な判断は理事長。

皆さんには、例年通り活動レビュー、来年度活動に関する提案の提出をお願いしたい。

書式は自由として今月中で提出ください。（佐）

## 【質疑】

Q1. 伸治さんがベトナムに滞在しているのは、ベトナム事業の推進を目的としたものか？（松）

A1. 国際事業の推進を目的とした滞在ではない。DX 開発等に従事している。（山）

Q2. 人事異動については経営企画室は携わっているのか？（松）

A2. 異動に関する提案は行った。現実の異動に直接反映されてる部分は少ないが参考にはされていると思う。（佐）

Q3. 病院の増床（4床増床）の届出が出ているが、結果は知っているか？（松）

A3. 結果の通知は春以降ではないか。（水）

## 2. 進捗報告

### 1) 美化修繕案件

複数のサーベイからの提案事項と業務部の取扱案件を含めた美化修繕案件について精査しており、実行段階に移行する。

【質疑】 Q1. 本館と新館の継ぎ目については確認したか？（松）

A2. 確認している。他も接合部の問題は項目に入れ確認している。（佐）

### 2) 多面評価

共有した設問や回答対象者（評価者）について意見を頂いている。

これらをふまえ修正案を作成している。

【質疑】 Q1. 何かをモデルにして設問設定しているのか？

A1. リクルート社の多面評価、SmartHR のサーベイなどを参考に設定している。

### 3) 居宅統合

情報共有した通りの状況で、今後他の担当者の状況も併せて可視化し、課題を共有したい。（佐）

## 【意見】

「けやき」から「ふさ」へ移行する情報も重要だが、ふさ側の受け入れ体制としても基準や上限などとの兼ね合いもあり、見ていく必要がある。在宅センターが内部で解決を図ろうとする傾向があるので、外部からも指摘できると良いのではないかと。

↪ 採用については他法人との比較上で競争力は低い。

現時点で見直すことが難しいとの判断であり、この条件で採用活動を進める必要がある。（佐）

Q1. 薬剤師の給与見直しの際はどうか対処したか？

A1. データはかなり収集した。県内施設の給与情報も揃え、同時期にあった全国規模の薬剤師会調査結果も参考とするなどした。養成校や実習指導担当教授からの生の声も併せて提案を行った。（薬高）

Q2. 給与のグラフで、範囲の大きい事業所については出来高制を採用しているのか？（松）

A2. そうしたインセンティブを含む可能性が高い。当法人でも採用しているが、インセンティブがない条件提示が低い。（佐）

Q3. 社会福祉士の採用も厳しいのでは？（佐）

A3. 無資格者を採用して資格取得を支援する予定。診療報酬での加算にも関わるため、資格者採用は厳しくなる。（松）

Q4. 給与提示については、当法人ではインセンティブを加味していないのでは？

また、ハローワーク基準での掲載は縛りが大きいので、ホームページ上での掲載とは異なる。（茂）

A4. そういえば、現状のホームページ上では「¥〇〇〇〇～¥●●●●」の ●●●●部分は示していない。

低い下限給与だけの掲示もどうかと思うが、インセンティブも含めて比較できなくしている。

ホームページ上とハローワークでの提示を変える、といった対処も必要かもしれない。（佐）

Q5. 他にも同様の問題が生じていることをふまえると、給与体系について抜本的に変える必要があるのではないか？

総務部と協議して進める必要があると感じている。（渡）

Q6. 楽楽販売については進捗どうか？（渡）

A6. 本件は元々、自前化を前提として運用するシステムとして導入を企画した経緯がある。

導入に向けて設定などを進めていたところではあったが、自前化に必要な情シス職員の退職希望が出ており、自前化という大前提がなくなる状況に直面している。

自前化せずにシステム利用することでデータ容量が増え、料金が膨れ上がることが予測されるため、中井さんと相談して再導入を見合わせている。退職が確定した時点で最終決定するが、ほぼほぼ確定している状況。（佐）

↳ もしほぼ決まっている状況であれば早急に利用を停止した方が良い。

月々14万円をムダに垂れ流すことは避けた方が良い。（山）

#### 4) OPEN-DX

一部では利用進めているが完成には至っていない。

予防医療センターからWEBアンケート実施の依頼もあり対応している。

フリーWi-Fi導入に併せて運用開始する予定。

勤怠、遅刻・早退、時間外申請についてシステムを構築進めている。

先々は勤務予定表もシステム内で提出できる形としている。（山、渡）

#### 5) Wi-Fi 関連

##### 【経緯】

クレオのWi-Fi導入に向けた見積もりを依頼したところ、かなり高額な見積もり（1200万円）が提示された。

この内容についての精査を行っているところで、妥当性の有無を明確にしたい。

アビーサでは、アビーサクリニックで病院での診療情報などを閲覧したいとの要望があり、問い合わせた経緯があるが、その際にも意図せず案件・金額が大きくなった。（ク高）

↳ これに関して長谷川さんに対する質問書を作成した。

内容が不明だったり、金額面、機器のスペック、台数などについての疑義があり、それらについての照会となる。（山）

↳ 機器の台数に関する現調は「年末で多忙である」ことを理由に行っていないため、台数算出の根拠は乏しい。（ク高）

↳ 病院東館での機器導入に際して、他社の見積もり額が「ユタカ社」の約半額だったと聞いている。

それでも長谷川係長は「何かあったら責任とれますか？」と部長を脅して案件を通した経緯がある。

この際には千葉部長も「システムを構築した業者である「ユタカ社」の方が間違いない」と後押ししており問題。（山）

↳ 本件以外でも、サーバー更新等を含めた過剰な支出が審査なく行われることは避けたい。

報酬改定においてもデジタル化が推進される現状において、情シス部門がDXの推進の障害になっているという事実は極めて大きな問題。対処しなくてはならない。（ク高）

- ↳ 理事長は問題があるのであれば幹部会で議論すべきとしている。(渡)
- ↳ 理事長は山本さんと長谷川さんのバトルとして捉えている節があるので、その認識は改めてもらう必要がある。(ク高)
- ↳ SSIと“ユタカ社”の組み合わせが問題なのか、単独で問題なのかは確認が必要。  
直接話を聞ける2病院に確認したところ、サーバー等の費用はその程度と回答があった。(松)
- ↳ SSIの電カル導入は地域内でも多い。表は後ほど共有する。(佐)

本件のような高額案件の決済権限・経路としては妥当か？(高)

- ↳ 購入検討委員会が動いているのでは？(松)
- ↳ 委員会は通っているが、詳しい担当者がいないため疑義が生じないのではないか。(水)
- ↳ 長谷川さんは自分より詳しい担当者の介入を頑なに拒んできた経緯がある。(山)
- ↳ 幹部会は意見交換できる場ではない。効果は期待できない。  
購入検討委員会の見直し(有識者の招集を義務づける等)を提案するのが良いかも。(佐)
- ↳ 医療関係者は備品等コストに疎い。加えて法人全体で管理者の責任の所在が不明確な点は問題。  
購入検討委員会は機能しているとは言い難い。相見積もりも意味のない場合もある。  
組織としてどう取り組めるか、は経営企画室で検証していくことは可能ではないか。(薬高)
- ↳ そもそも予算がないのが問題。その管理体制も整え妥当性を得る手続きは必要ではないか。(磯)
- ↳ 予算を構築する、という管理者としての教育も徹底されていないことも改善すべきでは。(ク高)
- ↳ 予算については細かなものは把握できない。次年度は予算計画を立案してもらいたい。(水)
- ↳ 人件費についても同様。適正人数は把握しているがその妥当性は誰からも指摘されない。(薬高)
- ↳ 組織が金銭を含む管理面が弱いのが元凶に感じる。(ク高)
- ↳ 組織としての仕組み作りや予算書作成の問題を解決する必要がある。資源管理という視点を明確にして計画作成できるように理事長に提案したい。(佐)

以上