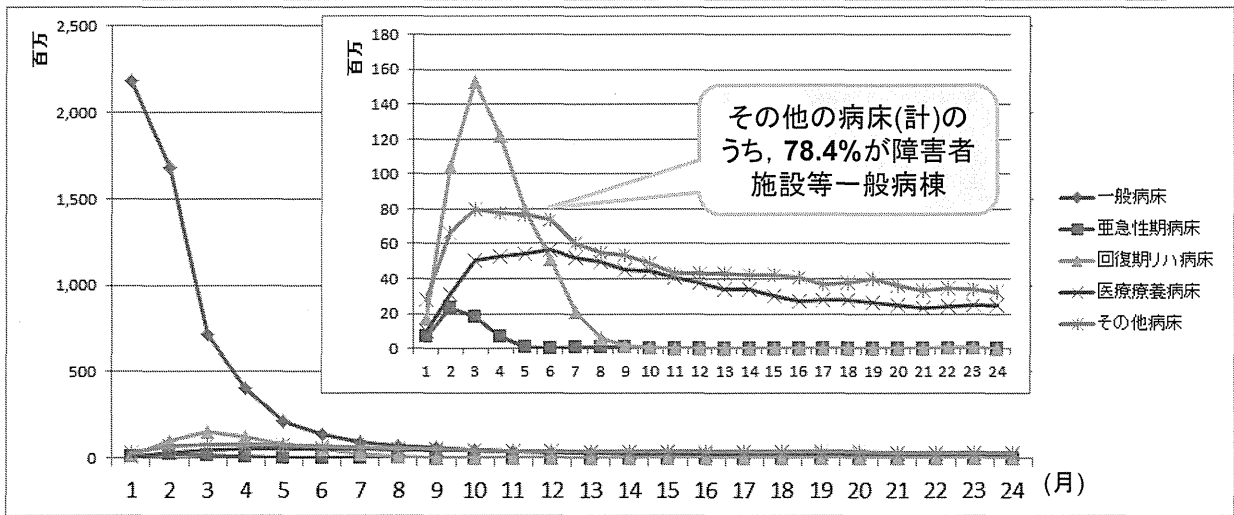
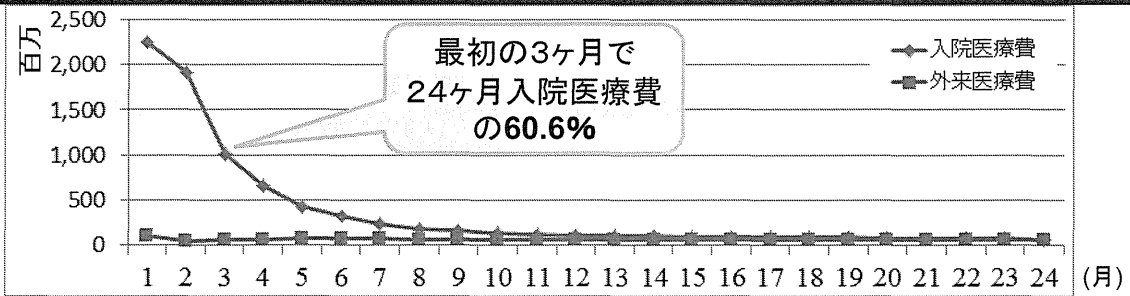
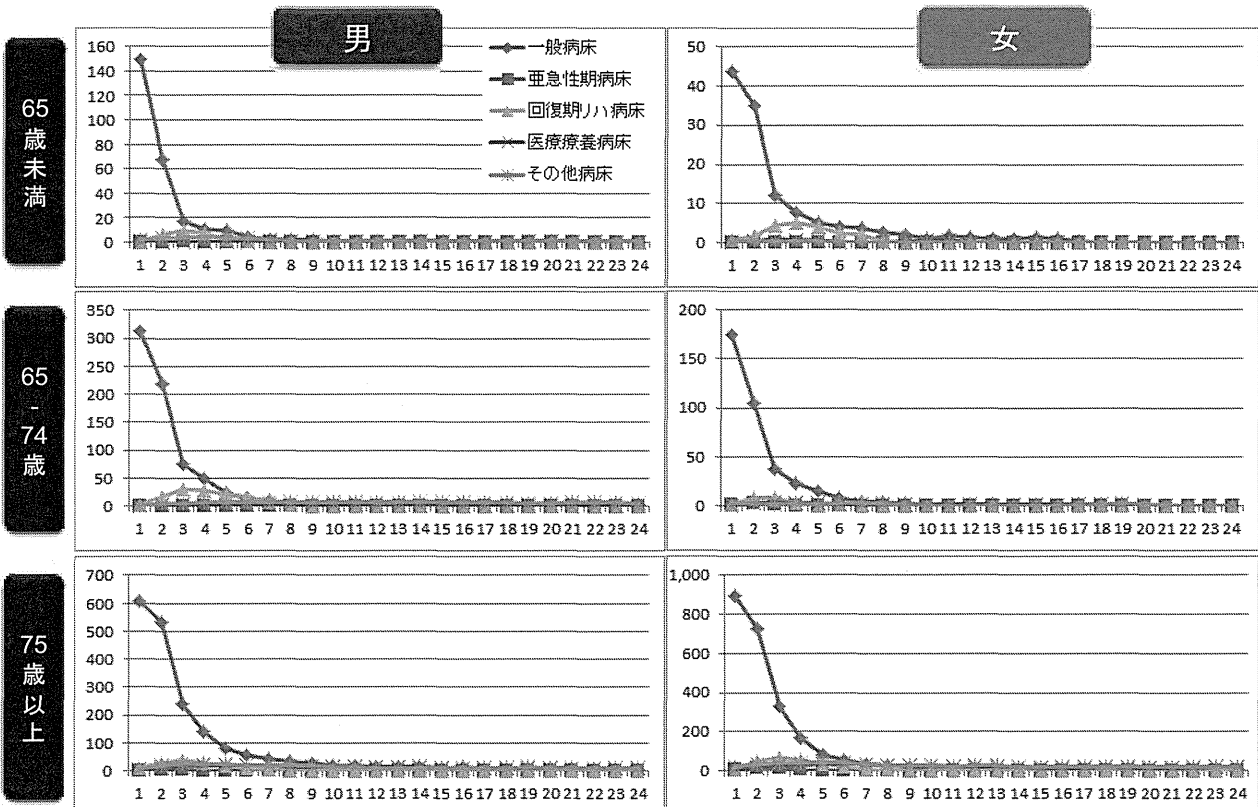


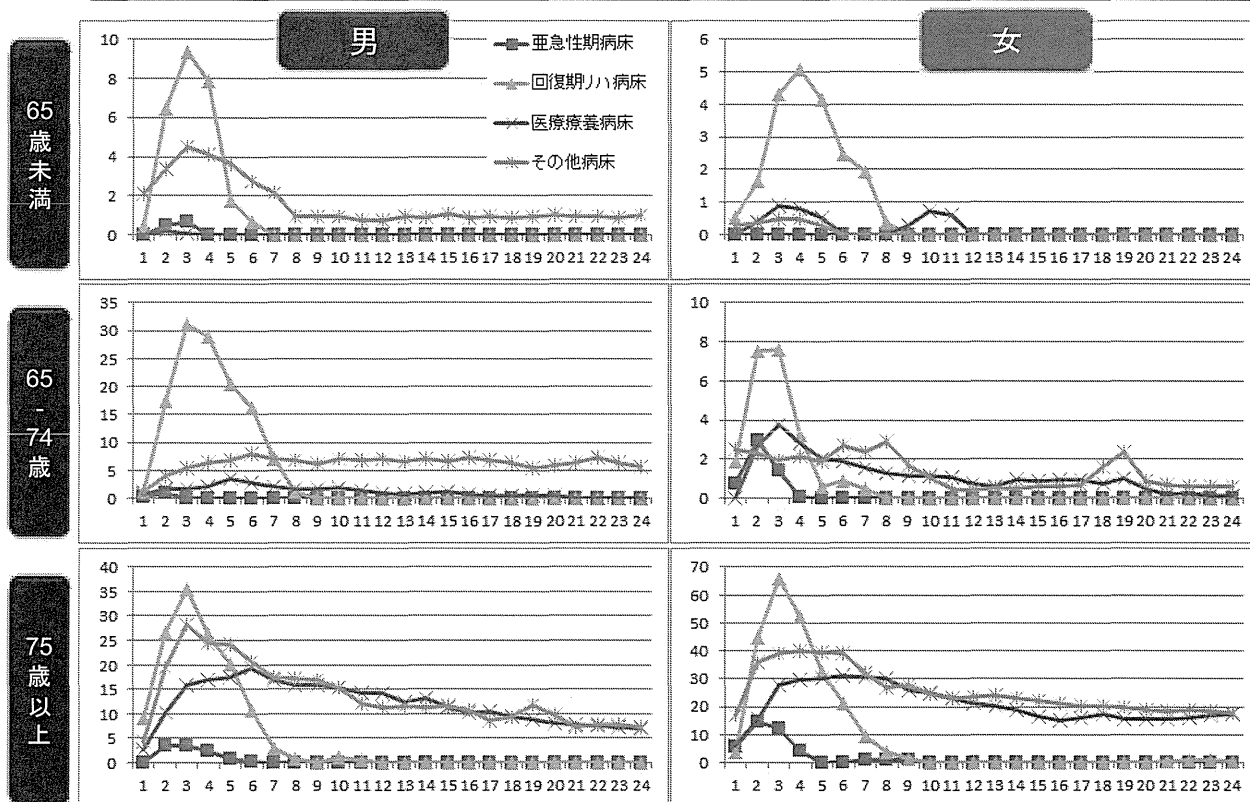
月別累積医療費の動向 n=3,714



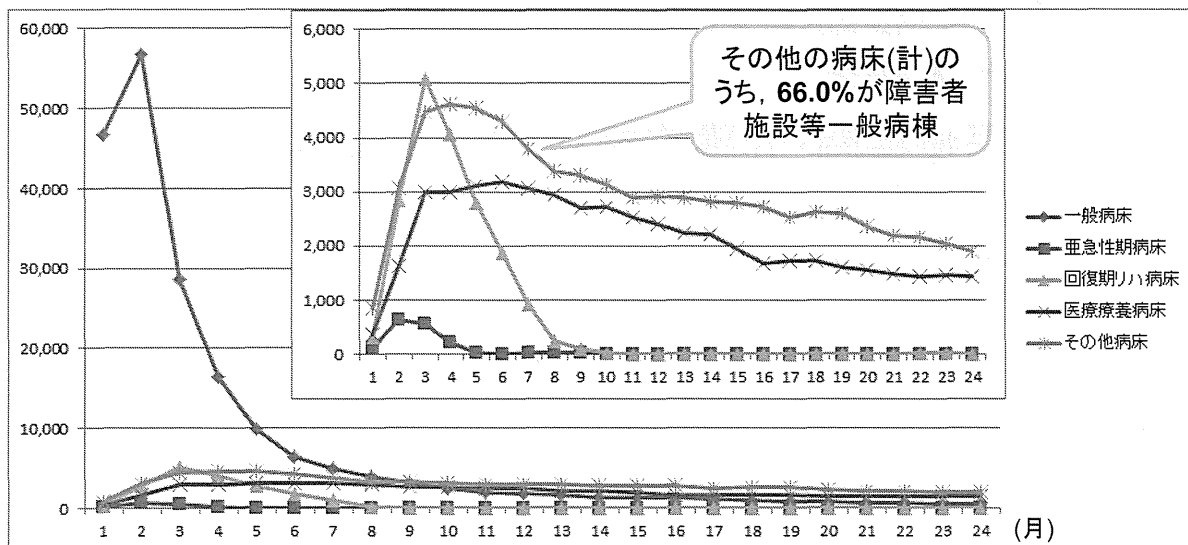
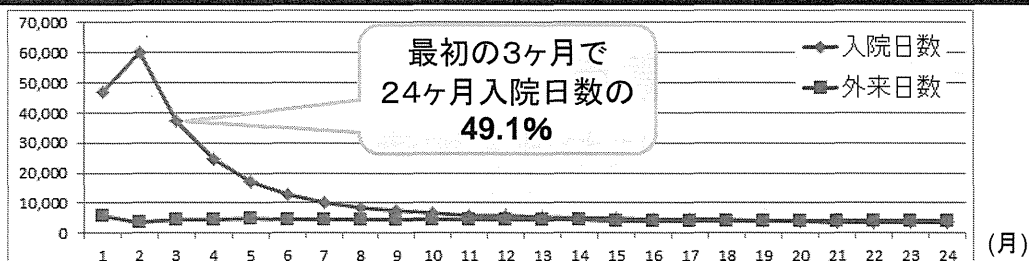
性・年齢層別 月別累積医療費の動向 n=3,714



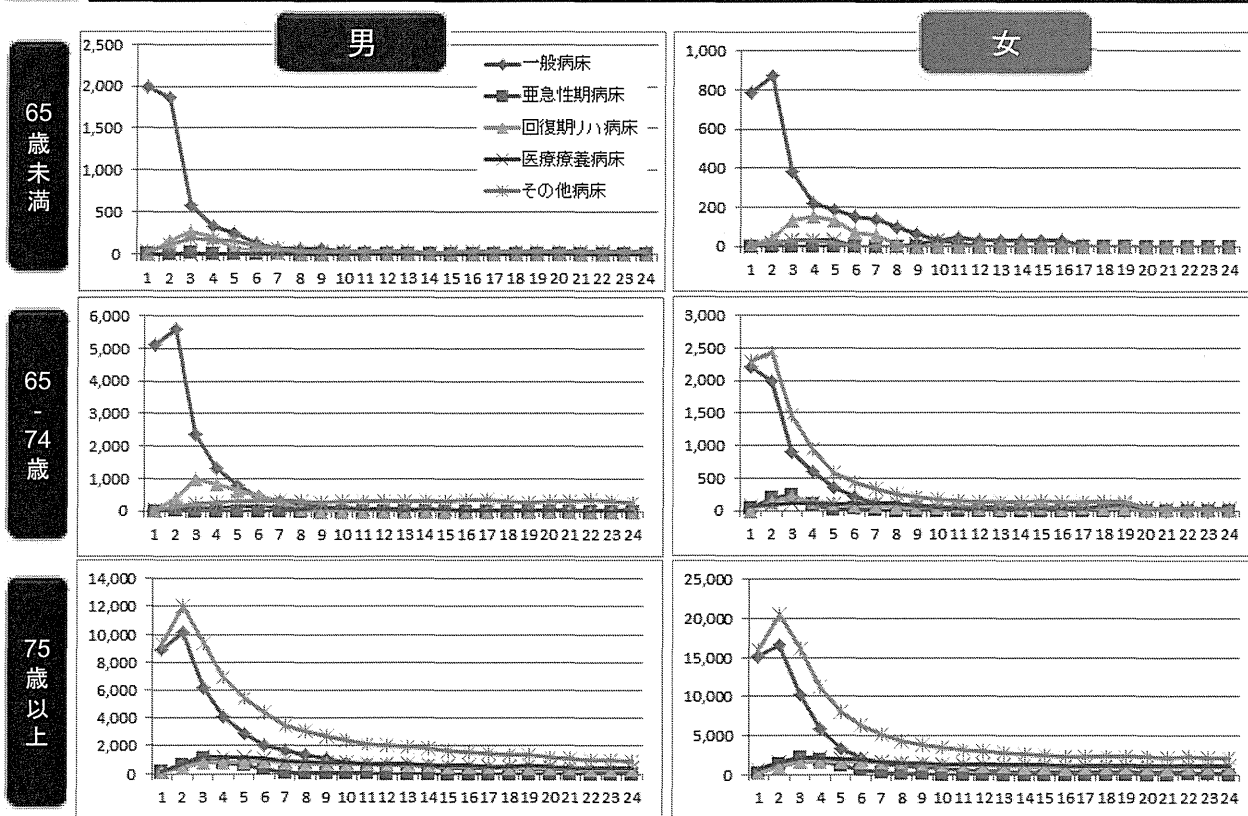
性・年齢層別 月別累積医療費の動向 一般病床以外



月別累積入院日数の動向 n=3,714



性・年齢層別 月別累積入院日数の動向 n=3,714



注意点

● 解釈における注意点

- 府外の医療機関における加療分は含まない
→ 資源消費量を過小評価
- 保険者の移動については補足しきれていない
→ 同一人物を
- 府外医療機関・介護施設などでの死亡は含まない
→ 死亡数を過小評価

● 資源消費の範囲

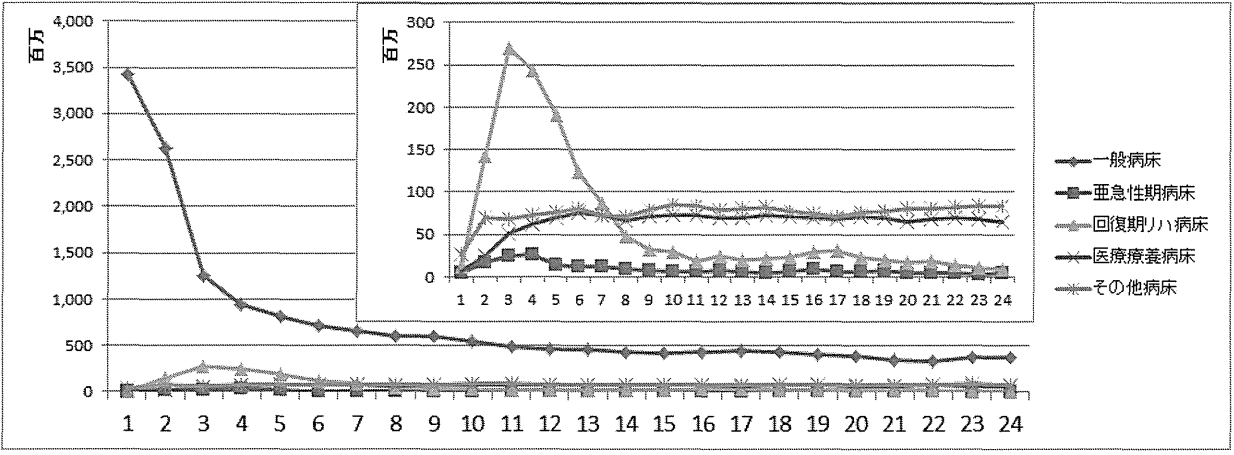
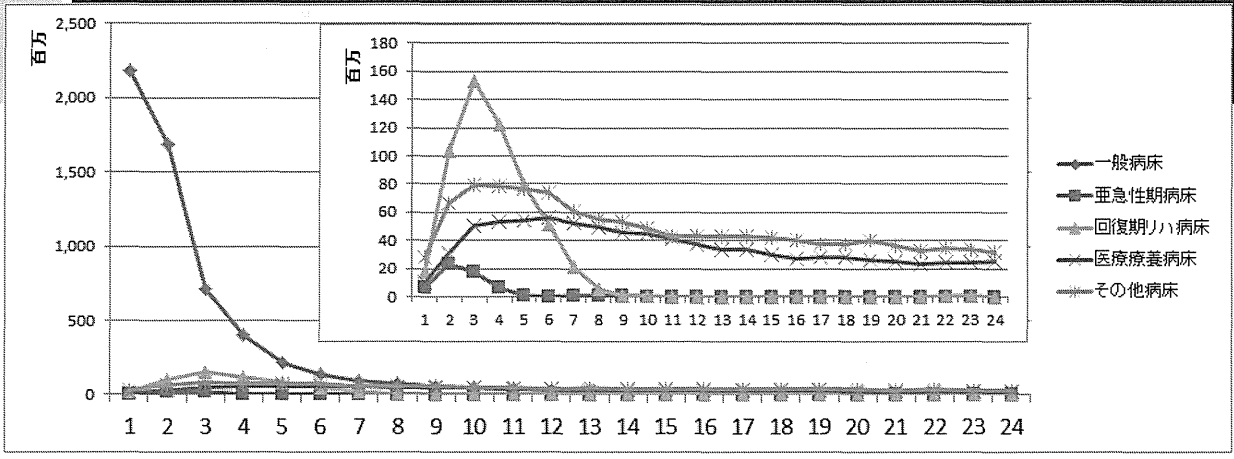
- 脳梗塞発症後の資源消費実態の把握に向けて、
医療資源のみならず介護資源についても分析対象に

まとめ

- 脳梗塞患者について、初回入院以降2年間の医療資源消費動向を機能別に可視化
- 初回入院以降3か月で24か月分の医療費の60%を消費している
 - 医療費 | 1ヶ月:26%, 3ヶ月:60%, 1年:88%
 - 障害者施設等一般病棟の利用が一定量発生
 - 外来:時間の経過に対して大きな変動なく資源消費
- 利用可能性
 - 人口動態や技術革新に伴う医療資源活用の利用に応じた、医療提供体制上の課題の検討
 - 疾患別にみた機能別基準病床数や医療費の推計

15

APPENDIX



第 71 回日本公衆衛生学会総会：山口，2012 年 10 月 24 日-26 日。

医療計画に向けた臨床・行政・大学の協同によるエビデンス構築-山口県萩の事例-

大坪徹也¹，中田祐広²，後藤悦¹，福田吉治³，今中雄一¹。

¹京都大学大学院医学研究科医療経済学分野，²萩市民病院，³山口大学医学部地域医療推進学講座

【目的】山口県萩医療圏は，少子高齢化が顕著な地域のひとつである。人口構造の変化に対し，持続可能な医療提供体制の再構築は，住民ならびに親族が安心して生活をおくるための重点課題として，強い危機感と共に認識されている。そこで，圏内に有する医療機能を可視化し，臨床，行政，学識経験者の協議による医療提供体制の重要課題の抽出を目的とする。

【方法】医療機能の可視化に際し，萩医療圏を構成する，萩市および阿武町の国民健康保険および後期高齢者医療制度の被保険者のレセプトデータを用いた。参照期間は，2011 年 2 月から 2011 年 8 月として，患者の流出状況を中心に集計した。集計結果は，医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、大学、行政、消防の委員により構成される、萩地域医療再生計画推進協議会における議論に活用された。

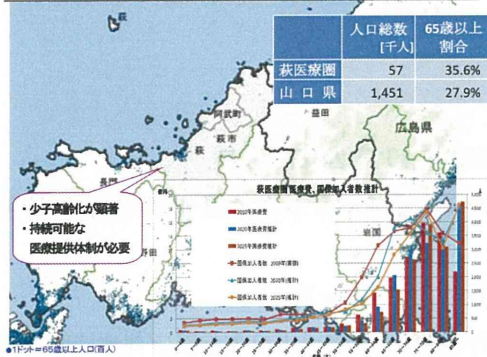
【結果】医療圏内受療割合は、入院 3,279 件のうち 71.1%、外来レセプト 175,792 件のうち 89.5%であった。疾患別の圏内入院割合は、最も件数の多い「循環器系の疾患」において 80.6%であったのに対し、次点で件数の多い「新生物」では 53.5%であった。手術を伴う入院については、件数の最も多い「消化器系疾患、肝臓・胆道・膵臓疾患」の圏内入院割合が 67.5%であった。

【考察】人口規模が小さく患者の流出傾向が強い医療圏において、医療機能の実態についてレセプトデータを中心に明らかにし、整備指針について議論を重ねてきた。こうした一医療圏での根拠に基づく医療提供体制整備への協議は、本邦でも先駆的な取組みのひとつである。本研究で活用したデータは、当該医療圏の被保険者に限られるため、他圏域からの流入状況は明らかにしていない。今後、医療圏間の医療連携を検討する際、近隣圏域における医療機能の状況についても分析、検討することが望まれる。

【謝辞】本研究は次の委員の議論を通じて行われた。(敬称略) 亀田秀樹、中村丘、市原巖、山本達人、都志見睦生、上利康博、東郷孝治、岡かおり、宮内美智代、米澤文雄、中村州光、八木田眞光、中嶋薫、中田祐広、阿武利明、石井智、神崎卓也、三浦哲志、河村哲、堀秀通。また、山口県国民健康保険団体連合会の協力のもと、データの活用が実現した。

【背景】

萩医療圏：萩市と阿武町からなる二次医療圏



【方法】

エビデンス構築に携わった人たちの特徴

臨床

◎ 日常の診療に携わる経験から、地域の疾病の特徴や医療提供体制に関する情報が豊富。

行政

◎ 地域の住民の健康状態、医療施設や医師看護師の充足状況、市町の財政問題等、広範囲に情報を把握できる。

大学

◎ レセプトデータを集計、分析するノウハウがある。

【目的】

レセプトデータを用いた分析に基づき、

- (1) 現状の医療提供体制の把握
 - (2) 中長期的な視点での医療提供体制の整備
- を、行うための課題を抽出するに資したデータ分析結果を提供する。

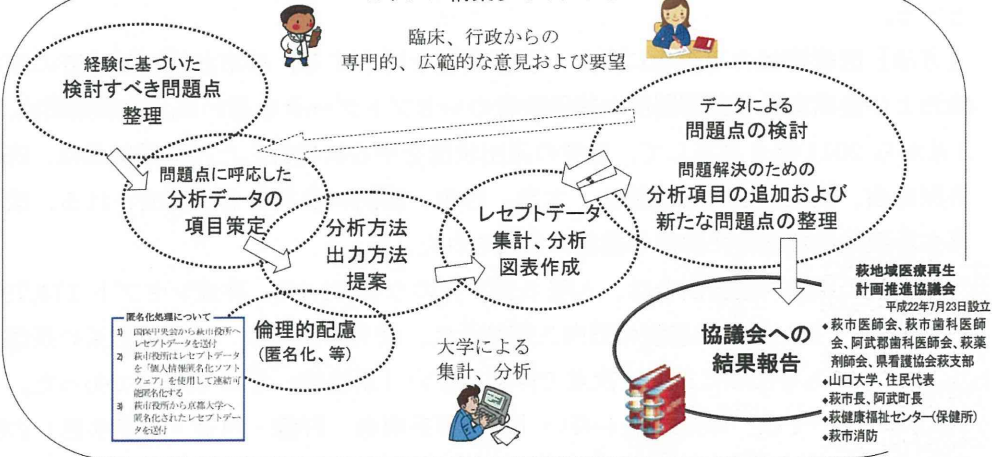
【成果】

- 根拠に基づいたデータ分析結果を提供し、医療提供体制整備への協議に貢献した。
- 臨床、行政、大学の三者の長所を組み合わせ、エビデンスの構築を行った。
- 本邦でも先駆的な取り組みのひとつである。

データ

被保険者：国民健康保険および後期高齢者医療制度
 参照期間：新・保険者事務共同電算処理システムおよび後期高齢者医療制度の電算処理システム
 2008年5月～2011年8月（診療分）
 詳細データ（医科） 2009年9月～2011年8月（診療分）
 詳細データ（DPC） 2011年2月～2011年8月（診療分）

エビデンス構築までのプロセス



【結果】

分析内容

レセプトデータ基礎集計
 入院/外来、病院/診療所、医科/DPC

患者の移動状況
 他医療圏や県外への流出……◎
 疾病分類別

疾病別（病室中、急性心筋梗塞・狭心症、がん（胃、肺、肝、大腸、乳房）、休日・深夜）
 患者の移動状況
 医療資源の配置
 入院件数・平均年齢・平均在院日数
 外来患者数・平均年齢
 傷病別患者数の将来予測

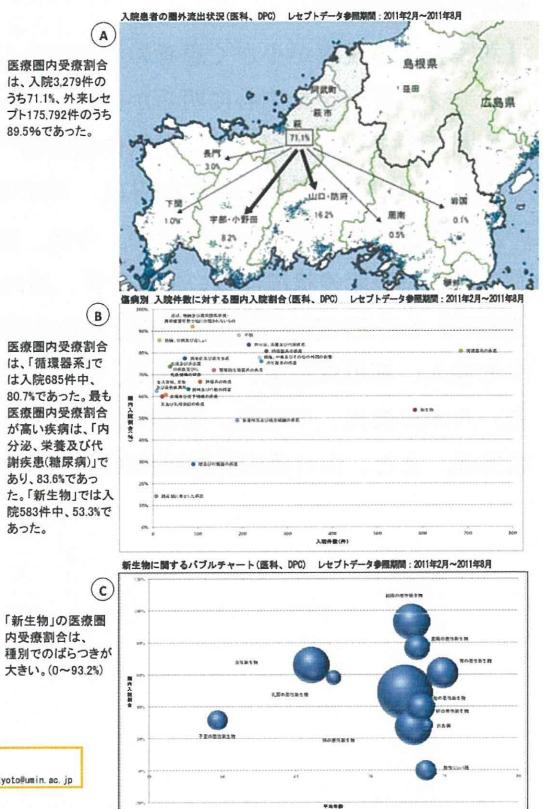
疾患別（全疾患）
 入院件数×圏内入院割合……◎
 圏内入院割合×平均年齢

疾患群別バブルチャート
 圏内入院割合×平均年齢×入院件数……◎

脳梗塞および脳神経系疾患の入院診療の実態
 患者属性・医療費・在院日数
 急性期治療における圏内実施状況
 リハビリテーションにおける圏内実施状況
 診療バス
 患者の流出状況

診療行為別
 手術種類別件数の実態
 補助療法、高額薬剤提供の実態
 麻薬使用量の実態
 人工透析実施の実態

国保保険料の将来推計



本研究に関するお問い合わせ先
 中田裕広 萩市立病院 事務部長 TEL: 0838-25-1200 e-Mail: shiraki@hagci.jp
 大井隆也 京都大学大学院 医学研究科 医療経済学分野 TEL: 075-753-4454 e-Mail: otsubot-kyoto@uim.in.ac.jp

謝辞

本研究は、次の委員の議論を通じて行われた。(敬称略) 亀田秀樹、中村丘、市原敏、山本達人、都志見陸生、上利康博、東郷孝治、岡かおり、宮内美智代、米澤文雄、中村州光、八木田真光、中嶋薫、中田祐広、阿武利明、石井智、神崎卓也、三浦哲志、河村哲、堀秀通。また、山口県国民健康保険団体連合会、山口県後期高齢者医療広域連合の協力のもと、データの活用が実現した。

病院人材の職場への定着意欲と 組織文化との関連

第50回日本医療・病院管理学会学術総会
2012年10月18日

京都大学 大学院医学研究科
医療経済学分野
田中将之, Park Sungchul, 森島敏隆, 猪飼宏, 今中雄一



1

背景

- 一般的に、職場の環境や組織文化が人材の定着に影響
 - 医療機関は、専門職集団
 - 他業界にないほどの多職種の協働によってサービスが提供
- 病院の組織文化や組織の風土、職員の意識が人材の定着に影響するという仮説

2

背景(先行研究)

- 医療職の職場への定着意欲と仕事内容や管理体制が関連

Dickin KL. et al. J Nutr Educ Behav. 2010.

Bittner NP. et al. Nurs Educ Perspect. 2012.

Toh SG. et al. Devi MK. Int J Evid Based Healthc. 2012.

- 医療職の職場への定着意欲とメンター制度、教育支援プログラムが関連

Stilwell B. World Health Popul. 2011.

Buffington A. et al. J Nurs Adm. 2012.

3

背景

しかし、多数の急性期病院の横断的調査に基づく、病院人材の職場への定着と組織文化の関連をみた量的研究が極めて少ない

目的

多施設横断調査に基づき、病院人材の
職場への定着意欲と組織文化の要素と
の関連性を検討

5

方法(対象・期間) 職員意識調査

対象：DPC対象92病院

－ QIP(Quality Indicator/Improvement Project)

配布方法：階層別無作為サンプリング

－ 1病院75名計6,900名

経営幹部(10)、医師(30)、看護師(20)、コメディカル
(10)、

事務職(5)

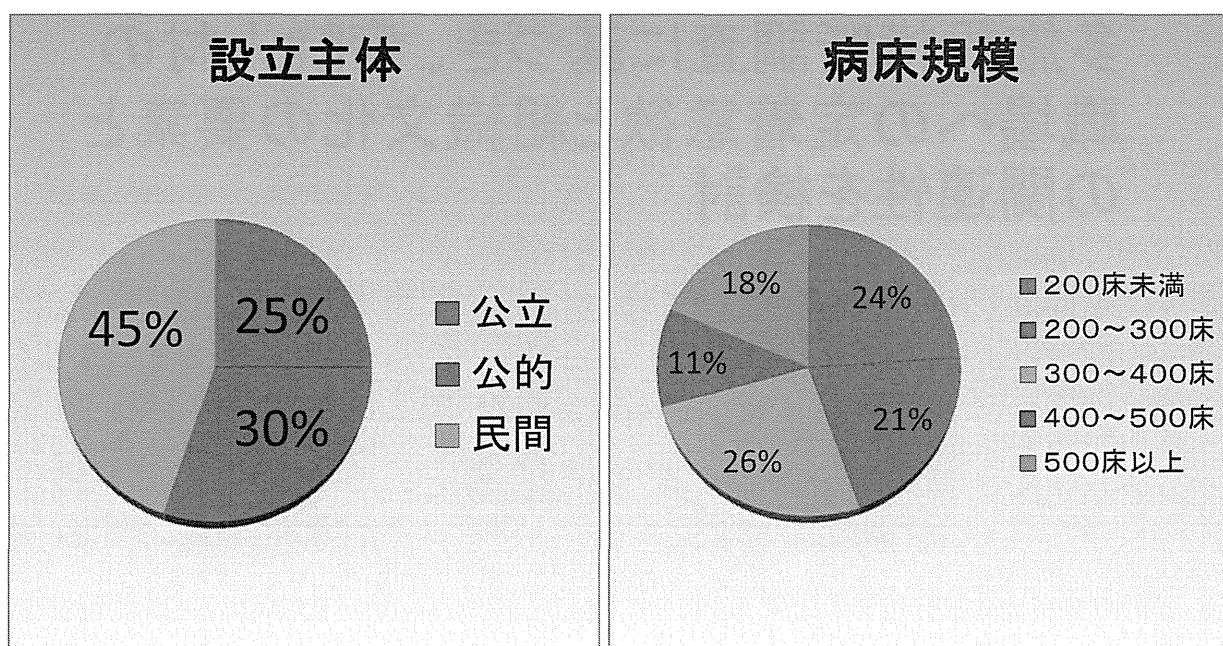
()内は配布数

期間：2010年12月～2011年2月

調査票：無記名

系統的な文献レビュー、測定学的検討等を経て開発

対象施設(92病院)の構成



7

質問項目

職場定着意欲と組織文化

- 職場定着意欲(2)
- チームワーク(4)
- 情報共有(2)
- 士気・やる気(3)
- プロとしての成長(3)
- 資源(3)
- 責任と権限(2)
- 改善のシステム(4)
- 安全の確保(2)
- 仕事量と負担(2)
- 業務改善(3)
- 経営改善(3)
- 計画実施(3)
- 改善の成果(2)

※職場定着意欲: 職務への満足
職場への定着意欲

※()内は、質問項目数

方法(統計解析)

- スコア化
 - 回答を0～100点でスコア化、平均スコアを算出
- 重回帰分析:ステップワイズ法
 - [職場定着意欲]と病院組織文化の各項目との関連
 - 目的変数:職場定着意欲
 - 説明変数:チームワーク、情報共有、士気・やる気
プロとしての成長、資源、責任と権限、
改善のシステム、安全の確保、仕事量と負担
業務改善、経営改善、計画実施、改善の成果
- 解析ソフト
 - SPSS15.0J for Windows

9

結果

- 回収率 76.7%
 - 5288名より回答が得られた

職種	N
医師	1932
看護師	1857
コメディカル	862
事務職	617
無記入	20
合計	5288

職位	N
幹部	590
中間管理職	2678
非管理職	1681
無記入	339
合計	5288

10

職場定着意欲 職種職位別

	平均値	標準偏差	
全体	56.2	24.6	
医師／全体	61.9	24.4	平均が70以上
医師／幹部	74.9	20.4	
医師／中間管理職	62.5	23.7	
医師／非管理職	56.8	25.3	
看護師／全体	49.4	24.1	平均が50以下
看護師／幹部	63.7	21.9	
看護師／中間管理職	51.1	23.3	
看護師／非管理職	46.2	24.2	
コメディカル／全体	59.1	22.7	
コメディカル／幹部	74.4	23.5	
コメディカル／中間管理職	59.2	22.5	
コメディカル／非管理職	57.7	22.8	
事務職／全体	54.3	24.3	
事務職／幹部	64.6	22.7	
事務職／中間管理職	54.2	23.6	
事務職／非管理職	43.6	23.9	

11

職場定着意欲と組織文化の関連

	職場定着意欲 相関係数	Cronbach's α	
に 関 する 項 目	チームワーク	0.41**	[0.80]
	病院情報共有	0.31**	[0.75]
	組織士気・やる気	0.33**	[0.78]
	文化プロとしての成長	0.48**	[0.82]
	資源	0.42**	[0.78]
	責任と権限	0.45**	[0.80]
	改善のシステム	0.34**	[0.83]
環 境 に 関 する 項 目	業務改善	0.42**	[0.74]
	経営改善	0.43**	[0.78]
	仕事量と負担	0.18*	[0.66]
	安全の確保	0.36**	[0.86]
	計画実施	0.38**	[0.81]
職場改善の成果	0.35**	[0.78]	

$r > 0.4$

** $p < 0.01$

* $p < 0.05$

全職員 重回帰分析結果

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF
職場定着意欲	プロとしての成長	0.265	0.000	1.650
	資源	0.131	0.000	1.567
	責任と権限	0.149	0.000	1.686
	仕事量と負担	0.155	0.000	1.071
	計画実施	0.085	0.000	2.151
	チームワーク	0.078	0.000	1.972
	経営改善	0.047	0.014	2.935
	士気・やる気	-0.05	0.001	1.987
	業務改善	0.059	0.003	3.018

$R^2=0.37$

13

職種別 重回帰分析結果

医師					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.301	0.000	1.390	0.402
	責任と権限	0.222	0.000	1.638	
	安全の確保	0.129	0.000	1.859	
	仕事量と負担	0.094	0.000	1.075	
	計画実施	0.11	0.000	1.514	
	資源	0.68	0.004	1.724	
看護師					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.251	0.000	1.746	0.371
	仕事量と負担	0.226	0.000	1.043	
	資源	0.164	0.000	1.524	
	責任と権限	0.179	0.000	1.700	
	経営改善	0.115	0.000	1.945	
	安全の確保	-0.062	0.017	1.935	
	チームワーク	0.470	0.05	1.642	
コメディカル					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.233	0.000	1.651	0.311
	責任と権限	0.149	0.000	1.532	
	資源	0.15	0.000	1.335	
	仕事量と負担	0.128	0.000	1.065	
	チームワーク	0.099	0.008	1.686	
	計画実施	0.090	0.009	1.419	
事務職					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.267	0.000	1.722	0.293
	責任と権限	0.17	0.000	1.561	
	資源	0.136	0.001	1.424	
	チームワーク	0.126	0.005	1.697	
	改善のシステム	-0.133	0.003	1.672	
	仕事量と負担	0.084	0.019	1.056	
	業務改善	0.101	0.036	1.914	

14

職位別 重回帰分析結果

幹部

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	業務改善	0.165	0.000	3.049	0.364
	責任と権限	0.204	0.000	1.647	
	プロとしての成長	0.188	0.000	1.599	
	資源	0.172	0.000	1.508	
	士気・やる気	-0.104	0.200	1.767	
	経営改善	0.124	0.260	2.788	

中間管理職

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.263	0.000	1.681	0.325
	責任と権限	0.146	0.000	1.563	
	資源	0.131	0.000	1.454	
	仕事量と負担	0.153	0.000	1.059	
	計画実施	0.068	0.000	2.051	
	チームワーク	0.098	0.017	1.872	
	経営改善	0.059	0.016	2.349	
	士気・やる気	-0.046	0.038	1.935	

非管理職

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.316	0.000	1.642	0.375
	仕事量と負担	0.223	0.000	1.102	
	経営改善	0.137	0.000	3.364	
	資源	0.12	0.000	1.574	
	責任と権限	0.109	0.000	1.627	
	計画実施	0.093	0.001	2.072	
	改善の成果	-0.083	0.013	2.877	
	情報共有	-0.069	0.007	1.687	
	チームワーク	0.064	0.019	1.947	

15

医師・職位別 重回帰分析結果

幹部

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	責任と権限	0.288	0.000	3.049	0.381
	安全の確保	0.175	0.004	1.647	
	資源	0.177	0.002	1.599	
	プロとしての成長	0.128	0.022	1.508	

中間管理職

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.34	0.000	1.466	0.377
	責任と権限	0.253	0.000	1.410	
	仕事量と負担	0.157	0.000	1.023	
	安全の確保	0.138	0.000	1.503	

非管理職

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.43	0.000	1.512	0.440
	経営改善	0.136	0.013	2.663	
	仕事量と負担	0.124	0.000	1.041	
	責任と権限	0.136	0.001	1.618	
	安全の確保	0.157	0.002	2.346	
	士気・やる気	-0.128	0.006	1.909	
	計画実施	0.089	0.044	1.745	

16

看護師・職位別 重回帰分析結果

幹部					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.381	0.000	1.524	0.377
	業務改善	0.309	0.001	1.501	
	仕事量と負担	0.195	0.012	1.029	
中間管理職					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.264	0.000	1.579	0.323
	責任と権限	0.205	0.000	1.582	
	仕事量と負担	0.178	0.000	1.023	
	資源	0.127	0.000	1.390	
	経営改善	0.078	0.029	1.551	
非管理職					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	資源	0.174	0.000	1.466	0.367
	プロとしての成長	0.247	0.000	1.493	
	仕事量と負担	0.297	0.000	1.074	
	責任と権限	0.114	0.001	1.486	
	経営改善	0.092	0.007	1.557	

17

コメディカル・職位別 重回帰分析結果

幹部					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.705	0.000	1.000	0.496
中間管理職					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.211	0.000	1.655	0.317
	資源	0.192	0.000	1.331	
	チームワーク	0.134	0.002	1.666	
	責任と権限	0.103	0.011	1.511	
	仕事量と負担	0.107	0.002	1.079	
	計画実施	0.097	0.013	1.409	
非管理職					
Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	責任と権限	0.269	0.000	1.302	0.292
	プロとしての成長	0.221	0.007	1.552	
	仕事量と負担	0.16	0.016	1.039	
	経営改善	0.169	0.039	1.588	

18

事務職・職位別 重回帰分析結果

幹部

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.288	0.001	1.175	0.196
	責任と権限	0.244	0.006	1.175	

中間管理職

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.315	0.000	1.604	0.317
	責任と権限	0.215	0.000	1.443	
	資源	0.181	0.000	1.341	
	改善のシステム	-0.172	0.002	1.576	
	チームワーク	0.123	0.023	1.466	
	仕事量と負担	0.095	0.037	1.052	

非管理職

Dependent variable	Independent variable	β	P	VIF	R^2
職場定着意欲	プロとしての成長	0.387	0.000	1.000	0.149

19

結果のまとめ

- 本研究は多施設横断の大規模調査
 - ✓ 92病院6,900人を対象⇒5,288人から回答(76.7%)
- 職場定着意欲
 - 医師の幹部、コメディカルの幹部が高い
 - 看護師の非管理職、事務職の非管理職が低い
- 職場定着意欲が組織文化と有意に関連
 - 職種別
 - ✓プロとしての成長、責任と権限、資源、仕事量と負担
 - 職位別
 - ✓プロとしての成長、責任と権限、資源

考察 I

- 先行研究では、職場への定着意欲と、教育支援プログラムの充実と正の関連

Stilwell B. World Health Popul. 2011.

Buffington A. et al. J Nurs Adm. 2012.

- 本研究では、組織文化等の多くの項目で関連がみられ、特に、プロとしての成長や責任と権限、資源で関連

21

考察 II

職種別職位別ともに職場定着意欲に関連する要素

- プロとして成長
 - 日常業務でプロとしての技能の向上ができる
 - 同僚からの良い刺激がある
 - 教育研修などの機会充実
- 責任と権限
 - 責任が全うできるような権限委譲
 - 指揮命令系統が明確
- 資源
 - 機器などの設備やともに働く人材の充実

22

結 論

- 職場定着意欲
 - 組織文化の各側面と有意に関連
 - 職種別職位別で、プロとしての成長、責任と権限、資源、が有意に関連
- 職場への定着意欲を高めるためには
 - 同僚からの良い刺激、技能を高める環境や機会
 - 指揮命令系統の明確さ、責任が全うできる権限委譲
 - 人材や設備の充実

23

ご静聴頂き、誠にありがとうございました

Appendix

25

組織文化

- 個々人及び集団としての行動、認識方法、思考パターン、価値観を決定する潜在的でしばしば意識されない一連の力
- 無意識の当たり前の信念、認識、思考および感情(価値観および行動の源泉)
 - 共有された暗黙の仮定

E. H. Schein 2004

⇒ 普段見えにくい、職員の価値観・行動の源泉を確認することが、組織管理上重要