

平成27年度 病院事業庁長マネジメントシート(最終実績)

区分	経営シナリオ	目標	主な成果 (重要成功要因)	業績評価指標	H26 実績	H27 目標値	H27 実績値	アクションプラン	実績評価	次年度への課題	
病院名	三重県病院事業庁										
ビジョン	県立病院として良質な医療を安定的・継続的に提供することで、医療の面から県民と地域の安全・安心を支援します。また、医療従事者にとって魅力のある病院づくりを進めます。										
経営方針	県立病院としての役割や求められるニーズに応じた医療を提供するとともに、病院の健全経営を進めます。また、医師・看護師等の人材確保・定着を図るとともに、病院機能の充実、業務改善等に取り組みます。さらに、風通しの良い職場、思いを共有し、共に実践する組織をめざします。										
顧客の視点	<p>安定的、継続的な医療の提供</p> <p>地域や県民ニーズに応じた医療の提供</p> <p>良質で安全・安心な医療の提供</p> <p>患者満足度の高い医療の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ●精神科専門医療の提供 ●家庭医療の実践 ●地域に必要な医療体制の整備 ●地域の医療機関等との連携・協力 	安定的・継続的な医療の提供	患者満足度の向上	患者満足度	75.0%	85.0%	74.9%	・患者アンケートの分析、改善活動 ・医療機関、県民等を対象とした研究会、講演会、セミナー、病院祭等地域医療の水準向上、開かれた病院運営等の積極的な実施	・患者アンケートによる満足度については、前年度同程度となり、目標を達成することができなかった。	・これまで、アンケートにおける親しい友人等への推薦率を満足度としてきたが、患者本人の診療に対する満足度を使用し、他病院との比較も行っていく必要がある。	
財務の視点	県立病院の健全経営	県立病院の健全経営	経常収支均衡 資金収支均衡 職員給与比率の適正化 病床稼働率の向上	経常収支比率 職員給与費対医療収益率 病床稼働率	102.1% 95.9% 80.0%	102.9% 92.6% 85.0%	101.8% 96.5% 79.9%	・年度計画(こころ、一志)の進捗管理 ・2病院の医療収支比率の改善	・経常収支比率について、目標を達成できなかったものの、前年度に引き続き黒字を確保することができた。	・引き続き、医療サービスの充実により、患者数の確保と単価の増を図るとともに、費用の縮減にも取り組んでいく必要がある。	
内部プロセスの視点	<p>医師・看護師など医療スタッフの確保・定着</p> <p>病院機能の充実、業務改善、革新</p> <p>危機管理の推進とコンプライアンスの確立</p>	医療スタッフの確保 業務改善の推進 危機管理の推進とコンプライアンスの確立 指定管理者制度導入後の進捗管理	人材の確保・定着	医師充足率 看護師充足率	78.2% 100.0%	100.0% 100.0%	85.3% 99.6%	・医師確保(県医療対策局との連携、大学等への医師派遣要請等) ・勤務医にとって魅力や働きがいのある職場環境づくり(医師の研修環境の充実、学会等への参加の柔軟化や良好な住環境の確保等) ・看護師の確保・定着のための修学資金制度の周知・活用、看護実習や新人看護師への技術支援体制の充実等	・三重大学等への医師派遣の要請を継続的に行ったものの、目標を達成することができなかった。 ・大学等の養成機関への積極的な訪問や合同就職説明会へ参加するとともに、採用試験を複数回実施するなど、採用機会を確保し、概ね目標を達成することができた。 ・指導医を確保し、前年度を上回る後期研修医を受入れ、目標を達成することができた。	・引き続き、三重大学等に対して、常勤医師に加え、非常勤医師も含めた医師派遣の充実についての要請を継続しながら、勤務医にとって魅力のある病院づくりを進めていく必要がある。 ・引き続き、大学等の養成機関への積極的な訪問を行うなど看護師の確保に向けて取り組むとともに、看護師にとって魅力のある病院づくりを進めていく必要がある。 ・引き続き、後期研修医を受入れられるよう指導体制を維持していく必要がある。	
学習と成長の視点	<p>風通しの良い職場づくり</p> <p>チーム力を最大にするコミュニケーションの向上</p> <p>一人ひとりの職員の専門能力の向上</p>	風通しの良い職場づくり 一人ひとりの職員の力を伸ばす専門能力の向上	職員満足度の向上	職員アンケートの「満足度」の設問での肯定的回答割合	62.7%	—	—	・「明るく(A)、楽しく(T)、前向きに(M)、そして自身の健康と家族を大切に」をモットーに明るく風通しのよい職場づくりの推進 ・ワーク・ライフ・マネジメントシート等を活用した対話の実施	・各病院職員がフリートークに参加しやすいよう、複数回開催し、対話を進めることができた。	・病院が開催するイベントや現場(部門)訪問による職員との対話を通じて、風通しのよい職場づくりに努めていく。	
			コミュニケーションの向上	庁長フリートークの開催	3回	3回	6回	・職員間のコミュニケーションを重視して思いを伝えあい、共有し、共に実践する組織づくり			
			専門能力の向上(スキルアップ)	職員アンケート「プロとして成長しているか」の設問での肯定的回答割合	66.0%	—	—	・研究・研修環境の整備・充実、研究発表の推進(専門分野での資格取得のための支援、研修体系の整備、研修機会の確保と活かせる環境の整備、研究研修費の確保等)			
			職員の危機管理意識の向上	医療安全研修等研修参加率	84.7%	90.0%	91.1%	・医療安全研修会等の開催	・多くの職員が参加できるよう、研修会を複数回開催し、目標を達成することができた。	・引き続き、多くの職員が参加できるよう、勤務形態を配慮しながら、効果的な研修会を開催していく必要がある。	