

平成28年度 病院事業庁長マネジメントシート(最終実績)

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。										
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	H27 実績値	H28 目標値	H28 実績値	アクションプラン	実績評価	次年度への課題	
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(※)	74.9%	92.0%	91.2%	・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、概ね目標を達成した。	・引き続き、患者に対してより一層親切で丁寧な対応を心がけるとともに、業務改善を推進し、患者満足度を向上させるための取組を実施していく必要がある。	
			県立病院の役割・機能の提供	精神科医療に係る訪問看護件数	4,837件	5,000件	5,154件	・このころの医療センターにおける地域生活支援機能の充実や一志病院における家庭医を中心とした地域医療の取組実践等	・このころの医療センターの訪問看護件数については、前年度を上回るとともに、目標を達成することができた。	・このころの医療センターについては、多職種による訪問看護を実施するなど、引き続き、外来患者の地域生活支援を推進する必要がある。	
			救急医療の充実	家庭医療等外来患者数	103.0人/日	113.0人/日	101.0人/日	・救急医療の提供体制の充実	・一志病院の家庭医療等外来患者数については、前年度を下回り、目標を達成することができなかった。	・一志病院については、引き続き、訪問診療等の在宅療養支援や住民健診等の予防医療を提供していく必要がある。	
			地域医療支援機能の充実	救急患者受入数	1,540人/年	1,230人/年	1,559人/年	・救急医療の提供体制の充実	・このころの医療センターは前年度を下回ったものの、一志病院は前年度を上回り、トータルで目標を達成することができた。	・このころの医療センター、一志病院ともに、引き続き、関係機関との連携を図りながら救急患者の受入体制を維持していく必要がある。	
			医療事故の防止	紹介患者数	1,721人/年	1,700人/年	1,424人/年	・疾病、病診連携等地域連携の推進 ・地域の医療機関や大学、関係機関等との連携・協力関係の強化	・地域医療機関を訪問するなど連携を進めたものの、目標を達成することができなかった。	・引き続き、医療機関を訪問するなど、連携・協力関係を推進していく必要がある。	
			志摩地域における医療提供体制の整備	医療過誤数	0件/年	0件/年	0件/年	・事故防止のための取組強化	・医療安全に係る委員会の活動を通じて、職員の意識向上を図り、目標を達成することができた。	・医療事故の発生防止のため、引き続き院内の研修会等の充実に取り組んでいく必要がある。	
財務の視点	<p>県立病院の健全経営</p>	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	101.8% 96.5% 79.9%	101.5% 94.1% 85.5%	102.7% 96.6% 81.9%	・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、目標を達成するとともに、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、費用の一層の削減にも取り組んでいく必要がある。	
			医療スタッフの確保	人材の確保・定着	医師充足率	85.3%	100.0%	79.9%	・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)	・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、目標を達成できず、また、前年度の実績も下回った。	・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するとともに、勤務医にとって魅力ある病院づくりを進めていく必要がある。
			業務改善の推進	看護師充足率	99.6%	100.0%	100.0%	・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	・大学等の養成機関への積極的な訪問や就職説明会への参加、採用試験の複数回実施など、採用機会を確保し、目標を達成することができた。	・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。	
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>	業務改善の推進	研修医の受入れ	後期研修医受入人数	6人	5人	5人	・後期研修医の受入体制の確立	・指導医を確保し、目標を達成することができた。	・引き続き、後期研修医を受け入れられるよう指導体制を維持していく必要がある。	
			看護師等実習生の受入れ	看護実習生等受入人数	2,432人/年	2,418人/年	2,300人/年	・看護学生を対象とした看護実習の充実 ・研修指導医、看護実習指導者等の育成	・実習受入依頼に積極的に応えたものの目標を達成することができなかった。	・引き続き、実習内容をPRしながら、受入要請に積極的に対応していく必要がある。	
			改善活動の定着	業務改善取組テーマ数	2件	2件	2件	・未収金対策、診療報酬対策の2つをテーマに掲げ、業務改善活動を推進	・未収金については、様々な発生防止対策に取り組むとともに、診療報酬については、新たな加算等を取組むことができた。	・引き続き、県立病院課職員と病院職員が連携して、業務改善活動を推進していく必要がある。	
			危機管理の推進とコンプライアンスの確立	災害医療体制の構築	災害時の医療支援訓練実施回数	4回/年	3回/年	5回/年	・医療事故や自然災害等を想定した図上訓練の実施等 ・災害支援体制の確立(院内備蓄の整備・充実)	・図上訓練等を計画的に実施することができた。	・引き続き、各種研修会等を計画的に実施し、災害時における対応力の向上やコンプライアンスの徹底を図っていく必要がある。
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>一人ひとりの専門能力の向上</p>	一人ひとりの専門能力の向上	リスクマネジメントの確立実践	医療安全委員会の開催回数	27回	24回	25回	・医療安全対策・感染対策の充実、マニュアルの適切な運用・不断の見直し・検討 ・個人情報管理等安全確保のための組織の充実	・各病院における医療安全に関する委員会を定期的に開催するとともに、マニュアル等の見直しを行うことができた。	・引き続き、各種研修会等を実施し、災害時における対応力の向上やコンプライアンスの徹底を図っていく必要がある。	
			コンプライアンスの確立実践	研修会等の実施	3回	3回	3回	・コンプライアンスの確立に向けた取組の実施等	・事例検討を通じたコンプライアンス研修を計画的に実施することができた。	・引き続き、職員との対話を通じて、風通しの良い職場づくりに努めていく。	
			指定管理者制度導入後の進捗管理	指定管理者による診療体制の充実	管理運営協議会の開催	2回	2回	2回	・指定管理者制度導入後の連携・調整に係る体制づくり	・病院事業庁と指定管理者の代表者等で構成する会議(志摩病院管理運営協議会)を開催し、診療体制の回復・充実に向けた意見交換を行い、その対策について計画的な実施を進めることができた。	・志摩地域の中核病院としての役割・機能を担っていくため、引き続き、指定管理者と密接に連携し、診療機能の一層の向上を図っていく必要がある。
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>一人ひとりの専門能力の向上</p>	一人ひとりの専門能力の向上	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	—	65.0%	63.4%	・「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	・職員満足度が向上するよう、明るく風通しのよい職場づくりや休暇取得を促進するなど、ワーク・ライフ・マネジメントを推進した。	・引き続き、職員満足度の向上を図るため、明るく風通しのよい職場づくりやワーク・ライフ・マネジメントの推進に努めていく。	
			コミュニケーションの向上	病院現場訪問等	—	5回	5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	・病院現場を訪問し、各病院職員と対話することで、思いを共有することができた。	・引き続き、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。	
			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	—	68.0%	65.0%	・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)	・研修への参加を促進するなど、職員の専門性や意識の向上に取り組んだ。	・引き続き、職員の専門性を向上し、維持していくために、職員の意識を高めながら、有効な研修の機会の拡充等に努めていく必要がある。	
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>一人ひとりの専門能力の向上</p>	一人ひとりの専門能力の向上	職員の危機管理意識の向上	医療安全研修等研修参加率	91.1%	90.0%	83.4%	・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たものの目標を達成することができなかった。	・多くの職員が参加できるよう工夫するとともに、効果的な研修会を開催していく必要がある。	

※H27年度までは、「当院を親しい友人等へ紹介しますか」という設問に対する肯定的な回答割合により算出していましたが、H28年度からは、「当院の診療に満足していますか」との設問に対する肯定的な回答割合により算出しています。