

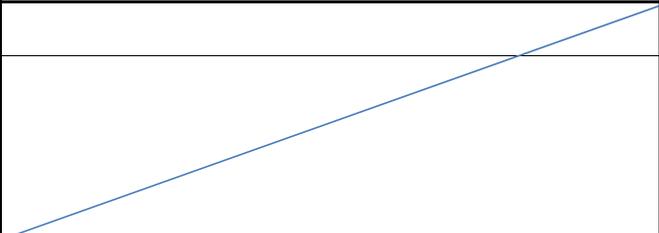
評価委員からの質問項目について

病院名等 本部事務局

| 対象の病院 | 質問項目 | 回答 |
|--------|--|--|
| 本部・全病院 | <p>地方独立行政法人化について</p> <p>(1)独法化の活用にあたって、最も取り組んだ課題は何か。また、その成果と問題点は。</p> <p>(2)独法化後の看護師確保の取組と成果は。</p> | <p>◆行政組織から独立し、医療組織への転換 行政組織から独立し、目的意識を共有した職員による組織となったことで、県からの人事・予算等に係る制約がなくなり、病院長を中心とした戦略的な運営や迅速な経営判断が可能となり、新たな施設基準の取得など医療の質の向上を図ることができた。 更には月次決算導入による職員の目標管理、経営状況の把握と経営分析能力の向上を図るとともに、DPC等データ分析による経営戦略を図った結果、経常損益は機構全体で3億3275万円の黒字化を実現した。</p> <p>◆県の政策医療として必要な地域医療、高度・専門医療の提供 県立病院として県民の視点に立った、安全で安心して受けられる医療の提供をめざし、へき地などの地域医療、精神科医療及び小児・周産期医療などの高度・専門医療を提供するとともに研修センターにおいては機構及び県内医療機関の人材育成の支援を行った。</p> <p>◆法人にふさわしい柔軟で自律性の高い組織の構築及び人事・給与制度の構築 専門性の向上として事務職員、医療技術職員のプロパー化の推進、病院の実情に即した職階制の構築、組織見直しを行い、業務の効率化と経営分析力の向上に努めた。医師の宿日直手当の見直し、自宅等待機手当及び役職業務手当の見直しにより処遇改善を図るとともに、人材確保のため阿南・木曾特別地域手当を見直した。 こうした取組みにより100名程度の看護職員の採用をした。</p> <p>◆信州木曾看護専門学校の開校に向けた看護学校準備室を立ち上げ平成26年4月の開校に向け準備を本格化した。</p> <p>《今後の課題》</p> <p>①県民のニーズに応える医療の提供 ②信州型総合医の養成と医師の確保 ③信州木曾看護専門学校の開校 ④職員のプロパー化に伴う意識改革や研修制度の充実など</p> <p>◆大学43校、短期大学7校、専門学校35校、准看養成校・高等学校5校の計90校の訪問を行うとともに、県内外で開催された合同就職説明会に9回参加し、約450名の学生に、県立病院の機能や職場環境の紹介、看護職の待遇や看護学生修学資金制度の案内などを行った。 各病院においても、広報活動、養成校訪問、人材紹介業者の活用などにより、看護職員の確保に取り組んだ。 就職情報サイトの活用や看護学生に対する修学資金貸与制度の導入を行うことで、看護職員採用試験(通年募集)の年5回の実施により100名程度の採用をした。 なお、看護師確保対策として産前産後休暇、育児休暇等の取得を進めるとともに、それによって生じた欠員については、有期雇用職員の随時採用を実施するなど柔軟な対応を図った。</p> |

| | | |
|--------|---|---|
| | (3) 今後、看護師確保について、新規戦略で考えていることがあるか。 | <p>◆平成26年4月信州木曾看護専門学校を開設し、県立病院機構の看護人材の養成、定着の推進を図ることにより、看護師確保を図っていく。</p> <p>更には、産・育休暇取得職員、育児短時間勤務職員など夜勤が出来ない看護職員もいるため、ライフスタイルに対応した多様な勤務形態の推進による夜勤 従事者の確保を図っていききたい。</p> |
| 本部・全病院 | <p>収支結果について</p> <p>(1) 自院の収支結果をどのように思っているか。特に、県からの繰入金相当額がなかった場合の収支結果について、どのように思っているか。</p> <p>(2) 自院のレゾナードル(存在意義)を県民の方々にどのように説明されるか。</p> <p>(3) 上の2つの問いに対する回答について、両者の間の整合性をどのように思われるか。</p> | <p>◆独立行政法人化以降3年間の機構全体の収支は、3年連続で中期計画を上回る経常損益を計上することができた。特に医業収益は過去最高額を3年連続して更新することが出来た。これは、独立行政法人化によるメリットを生かし、行政組織から医療組織への転換を促進させるため、病院長を中心として戦略的な運営や迅速な経営判断により、新たな施設基準を積極的に取得したほか経費削減を図った結果と考えている。</p> <p>この収支については、県からの51億円の運営費負担金を受けての結果であるが、小児・周産期医療、感染症対策など高度特殊医療やへき地病院に係る不採算医療など地方財政計画の繰り出し基準により県から繰り入れているものである。</p> <p>これは独立行政法人化移行直前の繰り入れ額(平成21年度)より5億7,300万円少なく、運営努力により中期計画を上回る損益を確保している。</p> <p>◆県立病院については、阿南病院ではへき地医療を、木曾病院では木曾地域唯一の病院として地域医療を担うとともに、須坂病院では感染症医療及び初期臨床研修医の養成を、こころの医療センター駒ヶ根では精神医療を、こども病院では高度小児・周産期医療を担っている。</p> <p>長野県立病院機構全体としては、これら5病院のネットワーク化を図りながら、地域における基幹病院として地域医療を支えるとともに、他の医療機関では対応困難な高度専門医療を県民に提供している。</p> <p>①公開講座、TV特別番組等での県立病院の機能の紹介 ②多施設連携による地域医療人、研修ネットワーク構築事業の企画・運営</p> <p>◆これらの使命を果たすために、本県の医療政策を担うため、更なる機能・サービスの向上を図っていききたい。また、専門性の高い人材の確保・育成、独自の人事・給与制度の導入、分析力の向上などにより、医療資源を最大限活用し、経営基盤の強化を図っていききたい。</p> |
| 須坂病院 | <p>看護師等の確保について</p> <p>(1) 院内保育所 「カンガルーのぼっけ」の現在までの成果と、今後の改善点は。</p> | |

病院名等 本部事務局

| 対象の病院 | 質問項目 | 回答 |
|--------|---|---|
| 本部・全病院 | <p>看護師確保対策について</p> <p>(1)採用に向けて種々の試みを努力されているが、継続に向けての取組(離職率を下げる)について、どのような具体策(勤務時間、勤務形態、家事・育児との両立のための方策など)が講じられているか。</p> <p>(2)潜在的看護師が全国で50万人以上いると言われているが、再就職のための研修や労働環境整備の方策は講じられているか。</p> <p>(3)採用にあたって、給与体系、労働環境等、他と差別化してアピールする余地はないか。</p> | <p>仕事と家事・育児の両立支援策として以下の制度を導入している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児短時間勤務制度 ・休業・休暇制度として育児休業、育児部分休業、介護休暇 ・特別休暇として育児時間、子の看護休暇、短期介護休暇 ・時差勤務 ・須坂、木曾、こども各病院の院内保育所の設置 <p>また、研修制度の充実やメンタル相談の実施などにより看護職員の定着化を図っている。</p> <p>潜在的看護師のための再就職支援研修を行っているほか、中途採用者についても、「中途採用者用研修プログラム」に基づき研修を実施している。</p> <p>給与その他の勤務条件は県職員に準じており、子が3歳に達するまで育児休業を取得できるほか、ハワイ大学研修や認定看護師資格取得時には優遇を図るなどキャリアアップ支援や独法化を機に医療関係職種の処遇改善及び人材確保を目的として、以下の手当を創設している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・阿南・木曾特別地域手当 ・自宅待機手当 ・役職業務手当(看護師長、副看護師長) |
| 須坂病院 | <p>専門医療の提供について</p> <p>(1)地域医療・専門医療の提供に関し、種々努力をされているが、より専門化に向けて検討する余地はないか。</p> |  |