

中期計画(素案)比較表

修正前(5/1 第5回評価委員会)	修正後(7/10 第6回評価委員会)	修正理由
<p>P1 小児救急医療体制の確保 小児救急医療センターにおいて、軽症患者を含む初期救急及び二次救急の小児患者が24時間365日受診できる体制を確保する。</p>	<p>P1 小児救急医療体制の確保 <u>子育て世帯の住民が安心して生活できるよう</u>、軽症患者を含む初期救急及び二次救急の小児患者が24時間365日受診できる<u>小児救急医療体制</u>を確保する。</p>	<p>【第5回委員会のご意見】 小児救急に関する記述が少ないため、強調して記述した方がよい。</p>
<p>P2 伊賀地域基幹3病院の連携 地域完結型の医療提供体制の確立に向け、基幹3病院が持つそれぞれの専門性に応じた機能分担と連携体制を構築する。また、令和6年度に締結した上野総合市民病院との連携協定に基づき、<u>医師の研修の充実や人事交流を図る。</u></p>	<p>P2 伊賀地域基幹3病院の連携 地域完結型の医療提供体制の確立に向け、基幹3病院が持つそれぞれの専門性に応じた機能分担と連携体制を構築する。また、令和6年度に締結した上野総合市民病院との連携協定に基づき、<u>それぞれの医療資源や専門性を活かした交流を通じて、医師の相互派遣や診療体制の強化、臨床研修の充実を図る。</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 上野総合市民病院との連携協定の具体的な内容を記述した方がよい。</p>
<p>P7 (1) 医療従事者の確保と専門性の向上 患者に良質な医療を提供するため、優秀な医療従事者の確保に向けた処遇改善と教育研修の取組を実施する。また、<u>看護師不足による病床制限の解除と勤務環境の改善を両立する必要があるため、看護師の確保を最優先として人員の充足を図る。</u></p>	<p>P7 (1) 医療従事者の確保と専門性の向上 患者に良質な医療を提供するため、優秀な医療従事者の確保に向けた処遇改善と教育研修の取組を実施する。<u>特に看護師については、働きやすい職場環境の整備とキャリアアップ支援に取り組み、働く看護師それぞれが思い描く「なりたい看護師」を目指せる組織を構築します。</u> また、<u>中期目標で掲げる持続可能な医療提供体制を支える強固な経営基盤の確立に向けて、収益への影響が大きい病床稼働率の改善が必要となるため、採用強化と勤務環境の改善により看護師を確保することで、看護師不足による病床制限を段階的に解除することを目指す。</u> <u>そのため、本計画では、看護師の採用強化と離職対策を最優先に取り組むべき課題とし、令和10年度に病床稼働率70%を達成するための必要数を目標として取組を進める。なお、離職対策のための勤務環境改善の取組は、P18「働きやすい就業環境の整備」に記述している。</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 看護師不足が市立病院における一番の問題であることから、もう少し詳しく制度設計すべきである。</p>
<p>P7 医療従事者の専門性の向上 職員の外部研修の受講や専門資格の取得を支援するため、教育研修センターが司令塔となり研修計画を策定するとともに、費用助成の仕組みを制度化する。</p>	<p>P7 医療従事者の専門性の向上 <u>外部研修の受講や認定看護師等の専門資格の取得を支援するため、教育研修センターが司令塔となり研修計画を策定するとともに、費用助成の仕組みを制度化する。</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 認定看護師等の資格取得費用を市立病院が負担するのであれば、その旨記述した方がよい。</p>

<p>P7 看護師等の確保対策 看護師確保のため、職員がその人脈を介して看護師の採用活動に従事するリファラル採用や、過去に当院で勤務していた看護師の再雇用を促進するための制度を設ける等、<u>法人の規程を整備する。</u></p>	<p>P7 看護師等の確保対策 看護師確保のため、職員がその人脈を介して看護師の採用活動に従事するリファラル採用や、過去に当院で勤務していた看護師の再雇用を促進するための制度を設ける等、<u>法人独自の新たな確保対策を実施する。</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 看護師不足が市立病院における一番の問題であることから、もう少し詳しく制度設計すべきである。</p>
<p>P8 目標指標 看護師数（正規・パートタイム合計）163人→185人</p>	<p>P8 目標指標 看護師数 <u>141.9人→164.0人</u> 看護職員数（看護補助者を含む）<u>170.5人→193.0人</u></p> <p>【計画期間中の看護師数と病床稼働率の目標】 （表略） ※看護師数はフルタイムで勤務する常勤職員に換算した人数 ※各年度3月末日時点の数値（同日付の退職は含まない）</p> <p>【看護師確保の体系図】を追加</p>	<p>【第5回委員会のご意見】 看護師数の目標は、短時間勤務等の場合もあるので、常勤換算して設定された方がよい。</p>
<p>P8 高額医療機器の計画的整備 5,000万円以上の高額な医療機器等の購入は、費用対効果の検証を行うことに加え、緊急かつやむを得ない事情があると理事長が認める場合を除き、中期計画の予算の範囲内で<u>定める整備計画に基づき実施する。</u></p>	<p>P9 高額医療機器の計画的整備 5,000万円以上の高額な医療機器等の購入は、費用対効果の検証を行うことに加え、緊急かつやむを得ない事情があると理事長が認める場合を除き、中期計画の予算の範囲内で<u>計画的に整備する。</u></p>	<p>【事務局修正】 後述の施設設備投資計画との住み分けの明確化。</p>
<p>P11 患者目線の環境改善 毎年実施する患者満足度調査で挙げた意見や「病院ご意見箱」の意見から、職員の接遇に関するものは直ちに改善を図り、より一層のサービスの向上を図る。</p>	<p>P12 患者目線の環境改善 毎年実施する患者満足度調査で挙げた意見や「病院ご意見箱」の意見を<u>分析し、患者が利用しやすい施設及び設備の充実を図る。</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 患者満足度の向上にはアンケートの分析が重要であり、どのように上げていくか記述すべきである。</p>
<p>P11 職員の接遇力向上 職員全員を対象とした接遇研修を毎年実施し、接遇意識の向上とスキルアップを図る。</p> <p>外来患者満足度 68.0%→<u>72.0%</u> 入院患者満足度 81.3%→<u>85.0%</u></p>	<p>P12 職員の接遇力向上 <u>患者満足度調査の分析により、職員接遇における改善点の周知徹底</u>と職員全員を対象とした接遇研修を毎年実施することで、接遇意識の向上とスキルアップを図る。</p> <p>外来患者満足度 68.0%→<u>80.0%</u> 入院患者満足度 81.3%→<u>90.0%</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 同上</p>
<p>P13 (1) 組織と運営管理体制の確立 地方独立行政法人の特長は、中期計画及び年度計画に基づく業務実施と評価により継続的に業務改善を図り、組織の自主性と迅速性を発揮することにあることから、経営責任を負う理事会の指示系統を明確にし、迅速かつ的確な意思決定を行える組織体制を構築する。また、<u>業務に対して内部及び外部で監査を実施する組織体制を構築する。</u></p>	<p>P14 (1) 組織と運営管理体制の確立 地方独立行政法人の特長は、中期計画及び年度計画に基づく業務実施と評価により継続的に業務改善を図り、組織の自主性と迅速性を発揮することにあることから、経営責任を負う理事会の指示系統を明確にし、迅速かつ的確な意思決定を行える組織体制を構築する。また、<u>監事監査や内部統制室による内部監査</u>を実施する組織体制を構築する。</p>	<p>【事務局修正】 地方独立行政法人法の定めにより、当法人は会計監査人による監査の対象とならないことから、監査についての文言を適正化。</p>

<p>P13 医療機関を標的としたサイバー攻撃への対策 医療機関がサイバー攻撃を受けた場合、医療提供体制に甚大な影響を与える場合があるため、ネットワーク環境の強化や物理的安全措置等、<u>必要な対策</u>を講じるとともに、事業継続計画（BCP）を定める。</p>	<p>P14 医療機関を標的としたサイバー攻撃への対策 医療機関がサイバー攻撃を受けた場合、医療提供体制に甚大な影響を与える場合があるため、ネットワーク環境の強化や物理的安全措置、<u>実際の攻撃を想定した訓練等の必要な対策</u>を講じるとともに、事業継続計画（BCP）を定める。</p>	<p>【第5回委員会のご意見】 病院に対するサイバー攻撃に備え、職員への訓練や周知が重要であるため、取組内容を記述した方がよい。</p>
<p>P16 法人独自の人事評価制度 職員の人事評価は、期待される人材像としての「行動評価」と、業務目標の達成状況に基づく「業績評価」を原則とし、多職種の職員を適切に評価するため、それぞれの職種及び役職に応じた評価指標を定める。</p>	<p>P17 法人独自の人事評価制度 職員の人事評価は、期待される人材像としての「行動評価」と、業務目標の達成状況に基づく「業績評価」を原則とし、多職種の職員を適切に評価するため、それぞれの職種及び役職に応じた評価指標を定める。 <u>また、高い評価を得た優秀な職員に対しては、理事長による表彰や勤勉手当への反映等、職員のやりがいを高める制度設計を行う。</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 地方独立行政法人の先行事例で「職員のモチベーションの向上」が挙げられるため、頑張った職員へボーナス等が還元される仕組みについて、より詳細に記述した方がよい。</p>
<p>P18 (6) 名張市立看護専門学校の充実と強化 <u>(新規)</u> 名張市立病院への就職者数 9人→<u>14人</u></p>	<p>P19 (6) 名張市立看護専門学校の充実と強化 市立病院との連携 <u>市立病院との連携を深め、病院職員の実習や講義への協力、OB・OG職員との交流等、隣接する立地条件を最大限に活かした学生支援に取り組み、市立病院への就職を希望する看護師の増加に努める。</u> 名張市立病院への就職者数 9人→<u>18人</u></p>	<p>【第5回委員会のご意見】 市立病院にとって市立看護専門学校の存在意義は非常に大きいため、入職者数の目標は高く持つていいのではないかと。</p>
<p>P19 1 収支の改善 経常収支比率 86.2%→<u>95.0%</u></p>	<p>P20 1 収支の改善 経常収支比率 86.2%→<u>99.4%</u></p>	<p>【事務局修正】 名張市からの運営費負担金の増額の方針により、収支計画を見直したことに伴う修正。</p>
<p>P19 ハイケアユニット病床の導入 特に医療資源投入量が多い高度急性期患者の診療機能を強化するため、急性期病床の一部をハイケアユニット（HCU）病床に転換する。<u>なお、病床転換は看護師確保と並行して行い、期間中に4床の確保を目指す。</u></p>	<p>P20 ハイケアユニット病床の導入 特に医療資源投入量が多い高度急性期患者の診療機能を強化するため、急性期病床の一部をハイケアユニット（HCU）病床に転換する。<u>病床転換は看護師の充足状況に応じて行い、期間中に4床の確保を目指す。</u></p>	<p>【事務局修正】 ハイケアユニット病床に必要な看護師の充足と合わせて実施することを明確にしました。</p>

<p>P21 (3) 運営費負担金 設立団体である市が負担する運営費負担金は、市が医療提供体制を確保するために、法人が実施する救急医療や小児医療等の政策医療の経費の一部を負担するものであり、公共サービスの受益者である市民が負担した市税等の一般財源が含まれる。 そのため、切れ目のない政策医療の提供を通じて市民に還元する必要があることを認識し、市との取り決めにより定める運営費負担金基準に基づき、適切な額を中期計画等に計上する。</p>	<p>P22 (3) 運営費負担金 設立団体である市が負担する運営費負担金は、市が医療提供体制を確保するために、法人が実施する救急医療や小児医療等の政策医療の経費の一部を負担するものであり、公共サービスの受益者である市民が負担した市税等の一般財源が含まれる。 そのため、切れ目のない政策医療の提供を通じて市民に還元する必要があることを認識し、市との取り決めにより定める運営費負担金基準に基づき、適切な額を中期計画等に計上する。 <u>また、建設改良費及び長期借入金等元利償還金に充当される運営費負担金は、経常費助成のためのものとする。</u></p>	<p>【事務局修正】 地方独立行政法人会計基準及び総務省通知の精査により、記述を追加。</p>
<p>P23 地域医療連携推進法人の活用 地域における機能分化と連携体制の構築を図るため、<u>地域医療連携推進法人</u>の認定を受けることを目指して、関係医療機関との連携体制を強化する。</p>	<p>P24 地域医療連携推進法人の活用 地域における機能分化と連携体制の構築を図るため、<u>地域医療連携推進法人の活用方法と効果を分析し</u>、認定を受けることを目指して、関係医療機関との連携体制を強化する。</p>	<p>【事務局修正】 第5回評価委員会で、委員より地域医療連携推進法人の先行事例の紹介があったことを受け、計画期間中に活用方法を検討する旨を明記。</p>
<p>P25～27 予算、収支計画及び資金計画 (表略)</p>	<p>P25～27 予算、収支計画及び資金計画 (表略)</p>	<p>【事務局修正】 名張市からの運営費負担金の増額の方針により、長期借入金と運営費負担金の額の見直し、及びその他の軽微な修正。</p>