

中期目標

大項目

II. 県民の健康維持への貢献

中項目

4. 県民への医療・健康情報の提供

臨床指標を含む情報の公開・発信

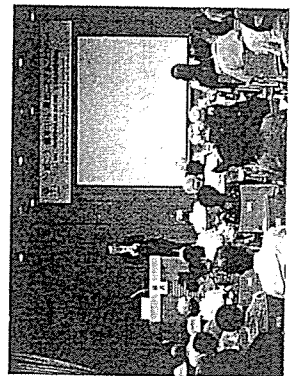
【期待する成果】

県民向け公開講座の開催回数

H24年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
3回	6回	6回	6回	6回	6回

現状

○臨床指標の情報発信が不十分



中期計画

法人の決意

県民が最適な医療が選択できるよう、県民に対して医療サービス情報を積極的に発信する

取組項目

- ・臨床指標を含む情報の公開・発信
- ・広報担当者の配置
- ・公開講座の実施

臨床指標を含む情報の公開・発信

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合臨床指標の設定・公開	数値の改善				
西和リハ	数値の改善				

- 情報の公開・発信
 - ・ 医療の質向上のための臨床指標(クリニカルインディケイター)の設定と公開
 - ・ 治療体制、治療方法等
 - ・ 治療機器、配置機器

- 広報担当
 - ・ 広報担当者の配置
 - ・ タイムリーな情報の更新

- 公開講座等の実施
 - ・ 頻度の高い疾患の治療・予防についての公開講座の開催(ロコモティブシンドローム等)
 - ・ 西和地域でのサテライト拠点を中心にロコモティブシンドローム等の普及・啓発

大項目

II. 県民の健康維持への貢献

中項目

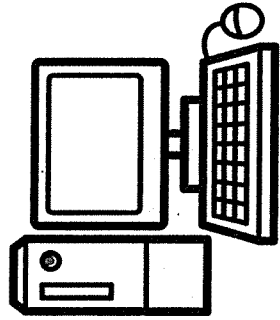
5. 県が実施する健康長寿のまちづくりへの支援

【期待する成果】

- ・ 平松周辺地域や西和地域で県が実施するまちづくりの取り組みに積極的に参加する
- ・ 平松周辺地域や西和地域でのマイ健康カードの運用 (H29実施)

現状

- 県立奈良病院跡地活用プロジェクト
 - ・ 跡地活用の枠組みの検討
 - ・ 多職種連携協議会準備会の開催
 - ・ まちづくり講演会、協議会の開催
- 西和地域健康まちづくりプロジェクト
 - ・ まちづくり準備会開催
 - ・ 健康ステーション検討



法人の決意

県と協働して、地域包括ケアシステムの構築に貢献する

取組項目

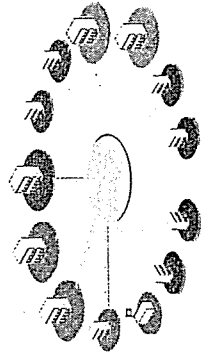
平松周辺地域でのまちづくりへの参画

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
マイ健康カードの導入検討			マイ健康カードの運用	

西和地域でのまちづくりへの参画

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
マイ健康カードの導入検討			マイ健康カードの運用	

- 電子カルテと連動したマイ健康カードの導入
- 県が実施する平松周辺地域でのまちづくりへの参画
- 県が実施する西和地域でのまちづくりへの参画
 - ・ 王寺駅前ビルを活用した地域包括ケアシステム拠点への参画
- 地域包括支援センターとの連携
 - ・ 在宅医療への支援
 - ・ 保健師との交流、情報共有



大項目

Ⅲ. 最高レベルの医の心と技をもった人材の確保、育成

中項目

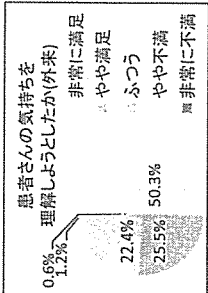
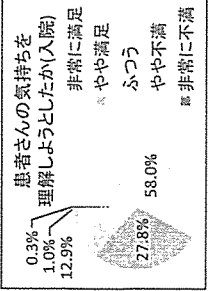
1. 最高レベルの医の心をもった人材の確保、育成

【期待する成果】

患者満足度「患者さんの気持ちを理解しようとしたか」	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
入院	86%	常に前年度より改善させる			100%に近づける
患者満足度「患者さんの気持ちを理解しようとしたか」	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
外来	76%	常に前年度より改善させる			100%に近づける
職員満足度「仕事にやりがいを感じているか」	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
	60%	常に前年度より改善させる			90%以上
職員満足度「WLB 生活は配慮されているか」	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
	51%	常に前年度より改善させる			90%以上

現状

- 患者への接遇対応が十分ではない
- 育児や介護を前提とした休業制度はあるが、期間が限定されており、職員個人のライフワークスネージに応じたきめこまかい勤務形態がない
- 院内保育の開設日や夜間保育の実施に制限がある
- 病児の保育がない
- 育児等で離職していた職員を現場復帰する支援が十分ではない
- 患者満足度調査結果



法人の決意

- ・ 職員のホスピタリティマインド醸成を図る
- ・ 働きがいを感ずる仕組みと働きやすい職場環境をつくる
- ・ ワークライフバランスの実現

取組項目

- ・ ホスピタリティマインド醸成研修の実施
- ・ ワークライフバランスの実現

- ホスピタリティマインド醸成研修の実施
 - ・ 民間派遣研修の実施、接遇研修の開催

接遇研修参加人数	H24年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合	54人	500人	500人	500人	600人	600人
西和	34人					
リハ	34人					

- 意欲を引き出す人事給与制度の導入
 - ・ 働きや成果に応じた適正な評価制度・給与制度の導入
 - ・ 職員の表彰制度の創設

評価制度の見直し・新制度導入	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
見直し		新制度導入			

- ワークライフバランスの実現
 - ・ 短時間勤務正職員など多様な勤務形態の導入
 - ・ 子育て職員の支援、介護の支援
 - ・ 院内保育の充実

ワークライフバランス推進委員会	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
設置					
年4回開催					

院内保育の充実

院内保育	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
病児保育		開設(三室)			
夜間保育				開設(奈良)	

夜間保育の現状検証・改善検討・実施

大項目

Ⅲ. 最高レベルの医の心と技をもった人材の確保、育成

2. 最高レベルの医の技をもった人材の確保、育成

【期待する成果】

初期臨床研修医のマッチング率

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
100%	100%	100%	100%	100%	100%

後期研修医数

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
4人	8人	16人	30人	30人	30人

専門医数

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
13人	18人	27人	33人	35人	38人

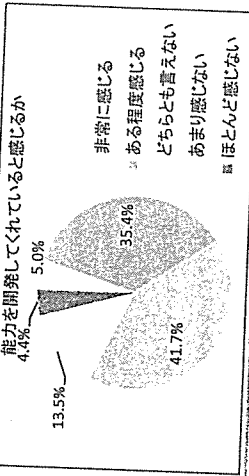
常に前年度より増加させる

認定看護師数

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
13人	18人	27人	33人	35人	38人

現状

- 後期研修医を専門医とするまでの長期研修カリキュラムが確立していない
- 医療の高度化に対応し高度な医療水準を維持するための院内研修体制
- 及び職員への支援が十分ではない
- 職員満足度調査結果



法人の状況

- ・すべての職員の卒後教育、生涯教育を一元的に管理
- ・専門知識を有する職員を積極的に確保
- ・看護学生の育成をサポート

取組項目

- ・教育研修センターの設置と充実
- ・看護専門学校の内容、教育体制を充実する

- すべての職員の卒後教育、生涯教育を一元的に管理
 - ・ 2017年度からの新しい専門医制度に見合う後期研修制度、専攻医の魅力ある修練体制を構築し、キャリア形成支援を行う
 - ・ 後期研修医プログラムの構築等
 - ・ 新人看護師の実践教育の充実
 - ・ 専門・実践研修の実施(病院マネジメント研修を含む)
 - ・ 事務部門における経営のプロの養成
- 臨床研究(・治験)を行うと同時に、客観的データから科学的根拠に基づき自ら評価を行い、質の高い医療の提供に努める
- 地域貢献
 - ・ 施設・設備の開放、センターが中心となって開催する医療従事者向けの研修や症例検討会等
 - ・ 県内の医療機関の医療従事者の短期・長期研修等受け入れ
- キャリアアップ・スキルの支援
 - ・ 国内留学制度、海外留学制度の導入
 - ・ 国内外の大学・研究機関等との連携
 - ・ 教育研修体制の充実
 - ・ 認定看護師等の資格取得支援
 - ・ 大学修学等のための自己啓発休業の導入

認定看護師数

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合	8人	11人	16人	18人	19人	20人
西和	4人	4人	7人	10人	11人	12人
リハ	1人	3人	4人	5人	5人	6人

- 専門知識を有する職員を積極的に確保
 - ・ 専門医、専門看護師の確保
 - ・ 認定薬剤師、医学物理士等の確保
 - ・ 専門知識を有した事務職員の確保



中期計画

法人の決意

- ・すべての職員の卒業教育、生涯教育を一元的に管理
- ・専門知識を有する職員を積極的に確保
- ・看護学生の育成をサポート

取組項目

- 魅力ある勤務環境を構築するとともに、戦略的な広報の展開
 - ・後期研修医の処遇改善、長期プログラムの構築
 - ・リクルート活動の強化
 - ・看護部のインターンシップのカリキュラムの充実、受入体制の見直し
 - ・看護技術の向上など看護部の活性化を図るため、大学卒等の看護師の積極的な確保
- 国際交流
 - ・外国人医療従事者の受け入れによる医療技術交流

外国人医療従事者の受け入れ

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
体制検討 ・整備	協定締結 通訳確保等	受け入れ 準備	受け入れ (2人)	→

- 看護学生の育成をサポート
- ・看護部の教育実習内容の充実、受入体制の見直し
- 臨床経験豊富な教員の養成、情熱・責任感・主体性のある教員の確保
- 病院看護部との連携

国家試験合格率(看護専門学校)

	H24年度	H25年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合	89.5%	100%	100%	100%	100%	100%
西和	100%	100%	100%	100%	100%	100%

法人看護専門学校から法人への就職率(H25年度は見込値)

H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
47.6%	60%	65%	70%	80%	80%

大項目

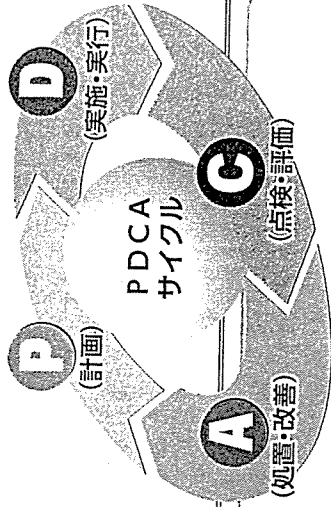
IV. 自立した経営

中項目

1. 権限と責任を明確にしたガバナンス体制の確立

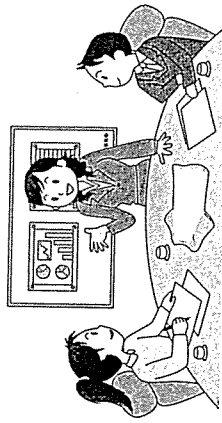
【期待する成果】

県と法人が連携し、中期目標の達成を図る



現状

- 経営責任が不明確
- 医療現場の変動、変革に柔軟に対応できない
意思決定体制ではない



法人の決意

中期目標を達成するため、責任ある意思決定体制の構築を行う

取組項目

- ・ 経営企画機能の強化
- ・ 中期計画・年次計画の適正な実施

- 経営企画機能の強化
 - ・ 理事会、経営企画会議の定期的な開催による迅速な意思決定
(四半期ごとにチェックが可能となる仕組みづくり、診療報酬の改定や患者ニーズの変化への柔軟な対応、月次収支を踏まえた改善の実施)

理事会、経営企画会議等での決定事項の全職員への周知	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
理事会、経営企画会議毎月各1回開催					

3病院合同での会議等の開催	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
3病院合同で部門別の連絡会議の開催					

各病院での経営体制の強化	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
病院ごとの経営企画委員会毎月開催					

- ・ コンプライアンス体制の確立
- ・ 必要に応じた組織体制の見直し、各部門の責任者の明確化
- ・ 事務部門等の専門性の向上
(医療経営、診療報酬制度、地方独立行政法人会計、簿記、コミュニケーション、医療メディーターにかかる研修会への参加)
- ・ 専門知識を有した事務職員等の確保(診療情報管理士、医療経営士等)

- 中期計画・年次計画の適正な実施
- ・ PDCAサイクルの確立と職員の意識改革
(全ての職員による評価指標の数値の把握と改善の実施)

大項目

IV. 自立した経営

2. 経営に対する責任感をもって業務改善に取り組み組織文化の醸成

中項目

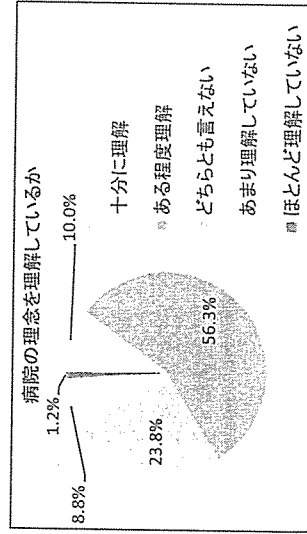
【期待する成果】

職員の中期目標・中期計画の理解度

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
調査	常に前年度より改善させる			100%を目指す

現状

○病院の理念理解度



※H25年度職員満足度調査結果より

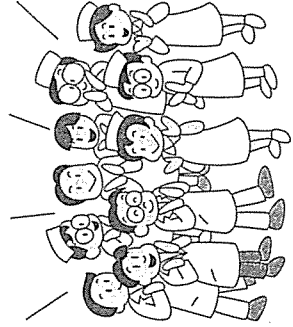
法人の決意

個人の行動を組織のゴール・価値観に合致させる

取組項目

- ・組織アイデンティティ・ロイヤリティの確立
- ・法人に関する情報の発信・共有による経営参画意識の向上支援
- ・成功を認め、讃える組織文化の形成

- 組織アイデンティティ・ロイヤリティの確立
 - ・法人の基本理念を浸透させるための採用時研修の実施
 - ・リーダー研修・マネジメント研修・コミュニケーション研修等の充実
 - ・各病院において、診療報酬制度等の研修会による職員の経営意識の醸成
- 法人に関する情報の発信・共有による経営参画意識の向上支援
 - ・広報担当者の配置
 - ・経営企画委員会等の定期的な開催を通じて経営指標や問題点等の情報共有
 - ・職員満足度調査の実施及び結果に基づき改善
 - ・イントラネットの活用・経営情報等の掲示
 - ・全職員でのコミュニケーションの場の創出
- 業務改善に係る提案や取組みを奨励し、評価する仕組みの構築
 - ・優れた改善取組の法人全体への反映
 - ・表彰の実施と優秀事例発表会の開催



大項目

IV. 自立した経営

中項目

3. 医療制度等の変化への迅速・柔軟な対応と
自立した財務運営

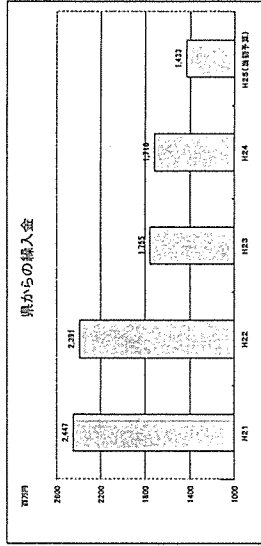
【期待する成果】

経常収支比率

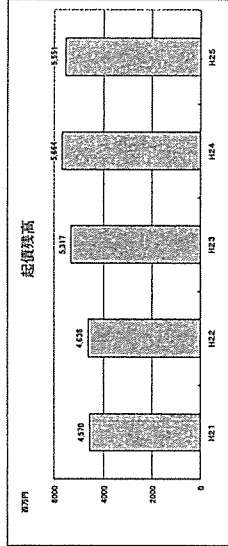
H24年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
102.2%					10%増
常に前年度より改善させる					

現状

○ 独立採算の経営ができていない
3病院で県からの繰入金 約14億円 (H25年度予算)



○ 多額の起債残高 約55億円 (H25年度末残高)



IV. 自立した経営

法人の決意

成長のための再投資が可能となるような財務運営を実行する

取組項目

・ 経常収支比率を高い水準で維持する
・ 内部留保を確保する

経常収支比率

	H24年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
総合	105.8%	101.3%	106.2%	105.6%	108.7%	108.4%
西和	96.3%	94.8%	106.4%	108.8%	110.0%	110.0%
リハ	104.8%	103.1%	107.1%	107.4%	107.1%	106.3%

○ 効率的・効果的な予算執行

- ・ スケールメリットを活かした契約手法の導入、業務の集約化
- ・ 中長期の予算計画等地方独立行政法人会計制度の活用

○ 収益の確保

【適正な診療報酬の請求】

- ・ 診療報酬の改定や患者ニーズの変化への柔軟な対応
- ・ 診療報酬請求内容のチェック体制の充実による、請求漏れ防止対策の推進
- ・ 診療報酬改定や法改正への的確な対応(専門知識を有した事務職員等の配置)

【病床利用の適正化】

- ・ 病病、病診連携の強化、病床管理の弾力化による病床利用率の向上

【未収金発生防止及び回収強化】

- ・ 未収金回収専門員の配置、専門業者への委託
- ・ 患者支払い相談の実施による収納率の向上

【資産有効活用・施設マネジメント】

- ・ 高度医療機器の稼働率の向上

○ 費用の節減

【経費削減】

- ・ 複数年契約(診療材料購買契約等)や複合契約など、多様な契約・委託方法の活用による費用の節減
- ・ 材料費削減

- ・ 薬品、診療材料等の材料費の見直し

○ 人件費比率の適正化

○ 専門知識を有した事務職員等の確保(診療情報管理士、医療経営士等)

○ 経営手法の活用

表の見方

取組項目

- ・災害対応体制の充実
- ・人材の育成
- ・災害発生時における県との円滑な連携
- ・新病院における感染症病床の整備、受入体制の構築

	訓練実施回数				
	H24年度	H26年度	H27年度	H28年度	H30年度
(1) 総合	3回	3回	3回	3回	3回
(2) 西和	0回	3回	3回	3回	3回
(3) リハ	-	2回	2回	2回	2回

	DMAT要員の配置人数		
	H24年度	H26年度	H28年度
(4) <input type="checkbox"/>	15人	16人	20人

- (1) 「総合」は「奈良県総合医療センター」のことを表します。
- (2) 「西和」は「奈良県西和医療センター」のことを表します。
- (3) 「リハ」は「奈良県総合リハビリテーションセンター」のことを表します。
- (4) 記載がないのは、法人全体のことを表します。

地方独立行政法人奈良県立病院機構
 中期目標・中期計画
 (平成26年度～30年度)

発行 平成26年3月
 奈良県医療政策部立病院法人化準備室

