

評価委員からの質問項目について

病院名 須坂病院

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>①医療スタッフの確保と感染症診療機能の向上を目的に、平成 23 年 12 月に取得した7:1看護基準を維持し、患者サービスの充実を図った。更に認定看護師を養成し、専門的な体制を整えた。</p> <p>認定看護師内訳:救急看護認定:2名、 感染管理認定:1名、 皮膚排泄ケア認定:1名、 摂食嚥下障害看護認定:1名</p> <p>又、感染症における専門性を軸に、北信 ICT 連絡協議会を主導し、広範囲な地域における感染症対策を推進した。</p> <p>②業務運営改善による経営改善の為、月次収支管理の徹底と、看護師の確保による休床病床を再開し、収支の改善を図った。</p> <p>平成 23 年度の脳神経外科、平成 24 年度の眼科、消化器内科、神経内科等患者取扱数が大きく、収益面で大きな位置を占めていた診療科が医師の引き上げや退職後の配置補充が出来ず収入の維持が難しい状況であったが、これらの状況を職員全体で把握・共有し、新たな施設基準を取得し、DPC における機能評価係数のポイント増加を図ると共に、人件費等経費削減を図ることにより、平成 24 年度は経常収支の黒字転換を図る事が出来た。</p> <p>③初期臨床研修医プログラムは、本部研修センターのシミュレーション教育を積極的に取り入れ、成果を得ている。</p> <p>今後は本部研修センターとの連携によるシミュレーションメニューの充実や研修環境を整えとともに信州型総合医養成にも取り組んでいく。</p> <p>■看護部による学校訪問等、積極的な営業がなされ、平成 24 年度の年度当初の入職は 39 名に達した。従来より大学、専門学校等への訪問、施設紹介を積極的に行いつつ、奨学金制度利用による対応者も計画的に獲得している。又、職員の出身校への積極的なアプローチにより、当院の具体的な就業メリットをアピールしている。(平成 25 年 8 月 18 日現在)</p>

	<p>(3) 今後、看護師確保について、新規戦略で考えているこ本部・全施設とがあるか。</p>	<p>訪問箇所数: 大学関係: 9 校、専門学校: 11 校 年度別採用数推移: 22 年度: 常勤 11 名、非常勤: 19 名。 23 年度: 常勤 21 名、非常勤 17 名。 24 年度: 常勤 19 名、非常勤: 19 名。 25 年度: 常勤 39 名、非常勤 5 名 ガイダンス開催数: 6 回(長野、松本、新潟、金沢、東京等)</p> <p>■産休、育休制度の利便性が高くなる中で、休日や夜間勤務への人員配置が困難を来す場合も多くなる。これに対し、職員の勤務志向に柔軟な体制を構築する方向にある。従前より導入するロング日勤やショート夜勤等を更に発展させたい。</p> <p>■当院の特徴である研修センターとの協働によるシミュレーション教育とカンガルーシステム(複数人による指導)で新入職者をフォローアップする教育制度とキャリアアップシステムを PR し、新人看護師の確保に努めると共に、離職者防止を強化したい。</p>
<p>本部・全病院</p>	<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>■月次単位の収支状況を職員に開示し、病床稼働の安定と職員が直接改善出来る費用(残業、消耗品管理、医療機器等の整備、在庫管理、購入物の価格折衝など)の削減、部署レベルの業務改善に努力を求めた。結果、費用の圧縮はかなりの効果を収め、増収増益を実現した。</p> <p>■法人中期計画の堅実な遂行に当たり、救急医療、保健衛生、看護師養成等の政策的経費と、結核医療、感染症医療をはじめ、リハビリテーション医療、小児医療等の高度特殊医療に係る体制の整備は、須坂病院として、また、地域医療への献身的な貢献の為に最大限有効に執行しなければならないと考える。</p> <p>■県から受け入れている運営費負担金については、主に感染症対策、救急医療、医師確保対策など高度専門医療などに係る政策医療について負担されているものであり、これら高度医療に係る設備、環境、体制の維持を図る為には負担金は不可欠と考えている。</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>■須坂病院は、開業以来地域医療の先駆として機能を充実してきた経緯がある。特に感染症医療は他をリードしている為、公開講座にも力を入れている。</p> <p>医師、看護師による医療関連講演会セミナーなどは、地域において積極的に行われており、県民にとって有益な情報として出前講座の形で開いている。</p> <p>■当院は、須高地域の中核病院としての役割を果たすと共に、県内唯一の第一種感染症指定医療機関、結核指定医療機関、エイズ治療中核拠点病院に指定されるなど、長野県における感染症医療を担う事が求められている。また、当院に併設されている本部研修センターと共に機構に留まらず県内医療の総合人材育成機能を有すると共に、自治医科大学卒業医師の臨床研修病院や「信州型総合医」の研修プログラムの受け皿となることも求められていることから、県内医療機関との連携を図っている。</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>■医師・看護師等の医療スタッフの確保を勧めることにより、感染症、病原体の遺伝子等に係る特殊検査や内視鏡の総合センター化を図るなど診療機能の強化を図ると共に、本部研修センターと連携し、「信州型総合医」の育成など県内医療の人材育成に貢献することにより、当院の価値の向上、経営基盤の強化を図っていききたい。</p>

須坂病院	看護師等の確保について	
	<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>	<p>■看護師の獲得を目的に設置し、10名の枠で委託運営しているが、少数とはいえ、これによる早期の夜勤復帰、土・日勤務者の配置改善等、意義ある状況をつくってきた。小規模である故に保育事業単体での収支は厳しいが、施設が無い状態との比較は出来ない存在となっている。</p> <p>平成24年度 育休復帰者数:8名 (内、予定切りあげ者数2名)</p>

本部・全病院	看護師確保対策について	
	<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>■育児休業3年取得の制度に加え育児短時間勤務制度を導入し、子の就学前まで利用できるシステムを導入している。</p> <p>■個人及び家庭環境における事情を勘案し、夜勤免除システムを導入している。</p> <p>■離職防止並びに勤務の継続を目的として院内保育システムを導入している。</p> <hr/> <p>■潜在看護師が就業に対して精神的、技術的に不安なく就業出来る為のシステムとして、「再就職支援研修」を設定している。</p> <p>具体的には、年1回、半日×4日間のコースである。</p> <p>これに加え、当院が独自に設定するカンガルーシステム(複数人による新入職者フォロー体制)により、柔軟な受け入れを行っている。</p>

<p>本部・全病院</p>	<p>(3)採用にあたっても、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>■計画的な休暇取得制度と共に、更に夏季休暇として5日間を別に取得出来る体制を取っている。</p> <p>■上記夏季休暇は、5月より11月末まで取得出来る為、休暇希望の重複や無理な勤務体制を回避出来る体制となっている。</p>
<p>須坂病院</p>	<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>	<p>■5病院の中核病院として研修センターと連携し、信州型総合医の養成機能を担う。</p> <p>■遺伝子診断機能の拡充により、感染症やがん領域に短時間で正確な診断と治療に繋げていく。</p> <p>■当地における高齢化率は28%に迫り、地域医療として存在するには急性期だけでは対応に不足を生じている。当院が平成25年8月に開設した亜急性期病棟の運用には、急性期後の在宅復帰の需要を見込んでいる。</p> <p>将来に向けた当院のサービスには、幅広い年齢層や高齢者特有の疾患に対応出来る体制が望まれる。</p> <p>上記に加え、認知症対策にはまだ不足がある為、現在、認知症認定看護師の育成を計画しており、この分野における専門性は施設としても必要と考え、受入設備・体制について研究が必要である。</p>