

意見聴取の質問項目について

機構本部事務局	1
こころの医療センター駒ヶ根	3
こども病院	5
須坂病院	7
木曾病院	9
阿南病院	11

評価委員からの質問項目について

病院名等：機構本部事務局

対象の病院	質問項目	回答
	2 医師・看護師確保について	
全病院及び本部事務局	<p>・全病院の決算で、医師・看護師確保による人件費が増加しているが、それぞれの病院における人員計画においての確保はできたのか。</p>	<p>・医師は、須坂や阿南病院などで年度中途の退職が多く、後任の確保が困難となり、信州大学からの派遣やこども病院からの医師の応援などで対応した。 (H24は、須坂(内科・眼科)、駒ヶ根、阿南病院で医師の確保ができない状況が続いている。)</p> <p>・看護師不足による須坂、木曾病院における病棟閉鎖は継続中であるが、看護師は従前より確保できつつある。(須坂病院で7:1看護体制を取得) 人数は確保されつつあるが、夜勤従事者の確保が課題</p> <p>・看護師、医療技術職員などの人員増は、医療サービス向上のための先行投資として位置付け、事務部門強化や診療情報の分析などにも増員した。</p>
全病院及び本部事務局	<p>・看護師確保の取組と成果からみた今後の課題は何か。</p>	<p>◇看護師確保の取組みと成果 以下のような取組みにより、H24は90名の看護職員を採用(対前年+18名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通年募集、選考試験回数・実施地の拡充、短時間勤務等多様な勤務形態の導入 ・養成機関への機構の取組みの周知、就職ガイダンスへの参加 ・テレビCMの活用、ポスター等の掲出 ・修学資金貸与制度の導入 <p>また、研修体制の充実やメンタル相談の実施などにより定着化を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H23年度新規採用看護職員の年度内離職ゼロ <p>◇今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の地域偏在による確保困難病院があること ⇒ 養成機関との連携による人材確保、木曾看護専門学校の運営による安定的な人材の確保 ・多様な勤務形態の導入による、職員の希望する働き方と病院が必要としている勤務形態とのミスマッチ(アンバランス) ・夜勤従事者の確保 ・女性職員の出産・育児に対応した職員配置 ・早期離職防止(定着化)

対象の病院	質問項目	回 答
全病院及び本部事務局	・看護師の人数と看護の質の関係について、どのように考えているか。	<p>◇看護師の人数について 各病院のおかれている地域ニーズを踏まえ、医療安全、患者サービス向上を図る看護体制を導入する。 また、当面、看護師不足の懸念があるべき地病院においては、現行の看護基準の維持を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7対1看護基準の導入(須坂病院) ・10対1看護基準(木曾、阿南病院) <p>◇看護の質について 県立病院の使命を担う人材の育成、また、職員の働き方や意欲を尊重し、資質向上を図ることができるよう支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア開発リーダーにより、各職員に求める資質を明示し、資質向上を支援 ・各病院のプリセプターシップ体制 ・臨床現場に即した個々の職員の看護技術の習得状況に応じた勤務形態(夜勤従事開始時期を柔軟に対応 など) ・研修センターによる研修体制(新規採用者研修、看護技術研修、中堅過程研修、サブリーダー・管理者研修 など) ・人と接する職業ゆえに、精神面の支援(保健師の巡回相談、メンタルヘルス研修会)やコミュニケーション力の向上のための研修 ・認定資格等の取得支援(受講費用の機構負担、修学休業制度の導入 など)
全病院及び本部事務局	・看護師資格を有しながら働いていない潜在的看護師の活用に向けて、研修制度やワークシェアリングなどの検討を病院機構全体または各病院でしているか。	<p>◇潜在看護師の掘り起こし、活用は有効な人材確保策と考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本部研修センターでは、各病院が主催する復帰支援研修等におけるシミュレーター活用プログラムの実施支援等を行っている。 ・家庭生活とのバランスを希望される方も多いことから、短時間勤務や夜勤軽減、院内保育所の運営等により働きやすい環境を整えている。
	5 会計基準について	
本部事務局	・公立病院に適用される地方公営企業会計基準が変わるが、地方独立行政法人は影響を受けるのか。	・地方公営企業会計基準は、企業会計基準に準じた地方独立行政法人の会計基準と整合を図るために改正されるものであり、地方独立行政法人が影響を受けるものではない。

評価委員からの質問項目について

病院名等 ころの医療センター駒ヶ根

対象の病院	質問項目	回答
	1 法人化について	
全病院	・法人化の活用にあたって、最も重点的に取組んだ課題は何か。	・多様な働き方を認め、人材の確保を図った。 ・必要な人材確保を迅速に行っているほか、柔軟に組織の見直しを行った。
全病院	・地域は、法人化後の病院をどう見ているか。病院に対する地域住民の率直な意見等はいかがか。	法人化と病院改築が同時期に行われたため、「きれいな施設」「ネーミングが好印象」「医療機能に期待」等好意的に受け止められている。
	2 医師・看護師確保について	
全病院及び本部事務局	・全病院の決算で、医師・看護師確保による人件費が増加しているが、それぞれの病院における人員計画においての確保はできたのか。	・現在まだ県立精神医療センターとして専門医療を維持・展開し、新しいニーズに対応するための人員確保・組織づくりの途上にある。
全病院及び本部事務局	・看護師確保の取組と成果からみた今後の課題は何か。	・年齢構成を考えると、若年層の確保が必要である。 ・地域との連携、アウトリーチ、専門医療等に携わる職員の育成が課題である。
全病院及び本部事務局	・看護師の人数と看護の質の関係について、どのように考えているか。	・将来の病院を担う若年層の職員確保とともに、継続的な専門教育が必要である。 (現任教育の充実と認定看護師取得)
全病院及び本部事務局	・看護師資格を有しながら働いていない潜在的看護師の活用に向けて、研修制度やワークシェアリングなどの検討を病院機構全体または各病院でしているか。	・育児中の者を短時間勤務として採用するなど、多様な働き方を認めている。
阿南病院を除く4病院	・阿南病院における新聞折り込みチラシによる看護師募集の方法は有効と感じた。他病院でも同様な方策を取る予定はないか。	・広報誌、ホームページへ看護師募集を掲載しているほか、昨年度上伊那地域の全戸に配布されるフリーペーパーへ看護師募集の広告の掲載を行った。
	3 電子カルテについて	
阿南病院を除く4病院	・電子カルテ導入によるシステム構築と利用について、成果のあった事例は何か。	・多職種間での情報共有が容易となった。 ・文章管理が効率的に行われるようになった。 ・データの抽出が容易となり、経営分析に役立っている。

対象の病院	質問項目	回 答
	4 患者満足度調査について	
全病院	<ul style="list-style-type: none"> ・須坂病院において実施された「患者満足度調査」の分析と、他病院での実施状況はどのようになっているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本年秋に、患者満足度調査を実施予定である。
	6 児童精神科外来について	
こころの医療センター駒ヶ根	<ul style="list-style-type: none"> ・児童精神科外来の状況と関連機関との連携状況はどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・初診は約1カ月半待ちの状態であるが、緊急対応もなるべく迅速に行い、外来患者数は増加しつつある。 ・福祉(児童相談所、市町村)や学校、他関連機関との連携体制については、今後更に強化していく予定である。

評価委員からの質問項目について

病院名等 こども病院

対象の病院	質問項目	回答
	1 法人化について	
全病院	・法人化の活用にあたって、最も重点的に取組んだ課題は何か。	看護職員の確保については、修学資金の貸与、TVコマercial・特別番組、就職説明会・インターンシップの実施など重点的に取り組み、増員が図られたことにより運用病床の増(H24.10～163床→170床)など病院機能の向上に繋がる成果が出はじめている。
全病院	・地域は、法人化後の病院をどう見ているか。病院に対する地域住民の率直な意見等はいかがか。	病院運営協議会においては、 ○小児科医不足となっている地域の救急医療の支援 ○県内の小児科医の育成 ○公開講座や出前講座などの積極的実施 などのご意見・ご要望をいただいている。
	2 医師・看護師確保について	
全病院及び本部事務局	・全病院の決算で、医師・看護師確保による人件費が増加しているが、それぞれの病院における人員計画においての確保はできたのか。	医師・看護師とも概ね確保できている。 ただし、眼科、耳鼻科、泌尿器科の常勤医が確保できておらず、課題となっている。
全病院及び本部事務局	・看護師確保の取組と成果からみた今後の課題は何か。	こども病院への就職希望者は、「小児看護に携わりたい」ということが根本にあり病院を決定している。その中で、「小児専門病院なのか総合病院小児科なのか」「地元なのか地域は限定しないのか」と選択的に決定していく傾向である。当院を選択肢のひとつとして考えてもらえように、合同病院説明会や学校訪問等で県外にも広く宣伝することは必要だと思う。ポイントを絞って効果的に就職に結びつけるためには、各看護大学の教官(特に小児担当)と顔見知りになっておくことも重要。
全病院及び本部事務局	・看護師の人数と看護の質の関係について、どのように考えているか。	当院は、特定入院管理料を算定している病棟が多く、夜勤の人数から配置人数を調整している。夜勤回数からみても、人数はギリギリの配置である。その中で、質の確保・向上を目指すために、コアになる人材の育成を積極的に行っている。 また、診療報酬の改定の度に、その施設基準の中に、専従の看護師又は研修を受けた看護師等の配置に関する基準が増えてきている。また、在宅医療が推進される中で、看護師が役割を担う部分も多く、各看護単位でない、中央部門的などところに所属する看護師がより必要になっていくと考える。それが、患者サービスや質の向上に繋がっていくのではないかと考えている。

対象の病院	質問項目	回 答
全病院及び本部事務局	<p>・看護師資格を有しながら働いていない潜在的看護師の活用に向けて、研修制度やワークシェアリングなどの検討を病院機構全体または各病院でしているか。</p>	<p>看護協会が主催する、潜在看護師の再就職支援プログラムの開催に当院も参加しており、希望者がいれば実施している。院内のワークシェアリングは、各部署の患者数やスタッフ状況で、随時行っている。 当院の助産師を、助産師研修も兼ねて、須坂病院に10カ月間派遣している。</p>
阿南病院を除く4病院	<p>・阿南病院における新聞折り込みチラシによる看護師募集の方法は有効と感じた。他病院でも同様な方策を取る予定はないか。</p>	<p>当院では予定なし</p>
	<p>3 電子カルテについて</p>	
阿南病院を除く4病院	<p>・電子カルテ導入によるシステム構築と利用について、成果のあった事例は何か。</p>	<p>・医療情報へのアクセスに係わる負担が格段に減少したことや、電子カルテ内DWH(Data WareHouse)の利用により、経営分析のための情報を取得しやすくなった。 ・1)診断書作成ソフト、紹介状システムの導入 2)医師事務作業補助者の採用 3)自動再来受付、入院受付、中央採血室の新設等 が電子カルテ導入をきっかけに実現し、医師の負担軽減、患者さん動線の改善や業務の効率化を実現することができた。 ・注射・輸血時の患者認証システムにより医療安全の面での効果があった。</p>
	<p>4 患者満足度調査について</p>	
全病院	<p>・須坂病院において実施された「患者満足度調査」の分析と、他病院での実施状況はどのようになっているか。</p>	<p>当院においては、従来より独自の「患者満足度調査」を毎年実施してきている。 直近となる昨年の調査では、外来の満足度が上がっているのに対し、病棟全体は前年並みで、売店に対する不満が最も高いという結果だった。</p>

評価委員からの質問項目について

病院名等 須坂病院

対象の病院	質問項目	回答
	1 法人化について	
全病院	・法人化の活用にあたって、最も重点的に取組んだ課題は何か。	・①医師を始めとする医療従事者の確保、②医療の質の向上、③病院の機能強化、④病院の独自性発揮、⑤医師会との交流を深めることによる地域的なネットワークづくりに取り組んだ。
全病院	・地域は、法人化後の病院をどう見ているか。病院に対する地域住民の率直な意見等はいかがか。	・病院運営協議会において、「内視鏡センター、夕暮れ総合診療、日曜眼科、看護師配置の見直しなどにより機能が充実した」「地域に密着した在宅医療が強化された」「病院スタッフの意識が変わり看護師が優しく丁寧に親身に接してくれるようになった」「がんの早期発見早期治療に力を入れてほしい」など、法人化に対し肯定的な意見が多かった。一方、患者に対するいまだ公務員的な対応を問題とする指摘もあった。 ・病院モニターからは、「須坂病院の持つ多くの機能をもっとアピールすべき」との意見をいただいた。 ・「新たな医療サービスの提案に対し努力すべき」との意見もあった。
	2 医師・看護師確保について	
全病院及び本部事務局	・全病院の決算で、医師・看護師確保による人件費が増加しているが、それぞれの病院における人員計画における確保はできたのか。	・積極的に募集活動を行っているものの、医師は医局人事や開業等により退職数が採用数を上回り、内科系を中心に不足状態が継続している。 ・看護師は、7対1入院基本料を維持できる人員は確保できていない(非常勤看護師を含む)。しかし、休止病床の再開に向けては夜勤可能看護師の確保が必要。
全病院及び本部事務局	・看護師確保の取組と成果からみた今後の課題は何か。	・看護師確保の取組み 養成校訪問、インターンシップやガイダンスの開催、テレビCM等の広報、市町村広報紙への募集案内など ・成果 看護師16名を確保できた。 須坂病院の認知度が向上した。 ・課題 夜勤専従看護師を含めた夜勤可能看護師の確保 離職防止対策、就業形態多様化への対応
全病院及び本部事務局	・看護師の人数と看護の質の関係について、どのように考えているか。	・例えば、病室ごとに担当看護師を配置することにより、入院患者へのサービス向上、看護ケアの質の向上に努める。 〔転倒転落事故の削減、褥瘡防止、拘束実施患者〕の減少など ・新卒看護師の教育充実(特に早期夜勤参加の指導)により全体のレベルアップに取り組む。

対象の病院	質問項目	回答
全病院及び本部事務局	<p>・看護師資格を有しながら働いていない潜在的看護師の活用に向けて、研修制度やワークシェアリングなどの検討を病院機構全体または各病院でしているか。</p>	<p>・長野県主催の再就職支援研修会に協力し実施してきた。 ・22年度から、地域の3病院が合同で研修会を開催している。しかし、潜在看護師の所在を把握できず、参加者を集めることが難しい。(22年度:17人参加・8人就業、23年度: 8人参加・3人就業) ・ワークシェアについては、既に短時間パートの形で入職しており、午前4時間、午後4時間などの勤務を行っている。ピンポイントで業務内容を絞って募集し、必要な時間帯をカバーするという働き方はあってもよい。</p>
阿南病院を除く4病院	<p>・阿南病院における新聞折り込みチラシによる看護師募集の方法は有効と感じた。他病院でも同様な方策を取る予定はないか。</p>	<p>・現在のところ予定はないが、必要に応じ、費用、実施方法・時期などを検討していきたい。 ・病院だより(看護師募集ページあり)の須高3市町村全戸配布(年2回)、須坂市広報紙への募集案内掲載を行っている。</p>
	3 電子カルテについて	
阿南病院を除く4病院	<p>・電子カルテ導入によるシステム構築と利用について、成果のあった事例は何か。</p>	<p>・医療従事者間の診療情報の共有化によりチーム医療を充実させることができた。 ・診療情報へのアクセス負担が大幅に軽減された。 ・患者待ち時間の分析が容易となるなど患者サービスの向上に活用した。 ・こども病院、信大病院、長野赤十字病院との電子カルテの相互参照により、診療に係る患者負担の軽減、効率的な診療・医療資源の活用が可能となった。 ・今後、電子カルテに蓄積されたデータの二次利用(症例や疾病の分析及び結果の現場へのフィードバック)により医療の質の向上及び医療安全の確保に取り組んでいきたい。</p>
	4 患者満足度調査について	
全病院	<p>・須坂病院において実施された「患者満足度調査」の分析と、他病院での実施状況はどのようになっているか。</p>	<p>・平成23年9月に調査実施。 回答者数…外来:495人、入院201人。 ・待ち時間…長いと感じた割合は、 診察前待ち時間28%(22年度25%) 会計待ち時間16%(同18%) ・職員対応…対応が悪くなかったとする割合が22年度より増加。 ・言葉使い…今年度「丁寧に話しましょう」運動を展開中。患者名の確認を率先して行うよう医師にも依頼。</p>

評価委員からの質問項目について

病院名等 木曽病院

対象の病院	質問項目	回答
	1 法人化について	
全病院	・法人化の活用にあたって、最も重点的に取組んだ課題は何か。	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人化は、病院経営の自由度の向上と職員の専門性の維持・向上に期待された。理事長・病院長の裁量の拡大により、人材の確保、育成に積極的に取組みを行い医事・診療情報管理に精通した職員の確保、理学療法士、作業療法士等の確保を図った。しかしながら、木曽地域には医療人材の資源が乏しいことから、中々、適時に期待される人材の確保ができないのが現状である。
全病院	・地域は、法人化後の病院をどう見ているか。病院に対する地域住民の率直な意見等はいかがか。	<ul style="list-style-type: none"> ・病院の独法化にあたっては、地域の医療維持への不安等もあってか、平成22年6月22日に「木曽病院・木曽地域の医療を守る会」が発足し、現在、会員は一万人を超えている。 ・当院ではモニター会議や病院運営協議会等を通じて、病院運営について意見をいただいているが、法人化移行に伴う不安等についての意見はでていない。 ・なお、看護専門学校3年制への移行決定などから意識の変化が出ているのかもしれない。
	2 医師・看護師確保について	
全病院及び本部事務局	・全病院の決算で、医師・看護師確保による人件費が増加しているが、それぞれの病院における人員計画においての確保はできたのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・医師については、信大からの派遣と自治医科大出身医師の配置により、整形外科や循環器内科を除き、おおむね確保できている。 ・看護師については採用人数以上に産・育休取得職員、育児短時間勤務を希望する職員がいること、新人教育に時間を要するため、現在は、夜勤に対応できる看護師数が限られており、入院病棟に関しては1病棟を閉鎖し、4病棟で運用することにより体制を確保している。郡内唯一の病院として急性期から慢性期、リハビリテーション、訪問診療等に対応していくためには、看護師の確保はもとより、薬剤師、理学療法士、作業療法士等コメディカルの確保も課題となっている。
全病院及び本部事務局	・看護師確保の取組と成果からみた今後の課題は何か。	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師の確保については、修学資金貸与制度の活用、看護大学・専門学校等への訪問活動、県外の就職ガイダンスへの参加、先輩卒業生の学校訪問、病院紹介や実習生の受入などにより取組んでおり、現在、修学資金は19名に貸与し、今年度は5名が就職した。また、実習生の受け入れについては木曽看護専門学校に加え、中京学院大学が増えたことから新たな就職ルートに繋がることを期待している。 ・また、木曽地域の自然や伝統の魅力を肌で感じてもらうとともに、木曽病院を理解していただく地域医療看護研修を実施した。(参加者 愛知県看護学生ほか5名) ・今後、地元出身者の採用が増えることを期待し、新たに設置する看護専門学校の運営に協力するとともに、木曽病院の強みを生かした求人活動を地道に行っていく必要がある。

対象の病院	質問項目	回 答
全病院及び本部事務局	・看護師の人数と看護の質の関係について、どのように考えているか。	・現在の勤務状態からは、ゆっくり患者様と向き合える看護を展開する余裕がないのが実態のため、まずは人員の確保が優先される。当院の看護スタッフの質は一部を除き、高いものと考えている。
全病院及び本部事務局	・看護師資格を有しながら働いていない潜在的看護師の活用に向けて、研修制度やワークシェアリングなどの検討を病院機構全体または各病院でしているか。	・病院単独では実施していないが、看護協会が実施する再就職支援研修に登録し、郡内の希望者について受け入れ窓口を開けており、過去に一人の採用があった。
阿南病院を除く4病院	・阿南病院における新聞折り込みチラシによる看護師募集の方法は有効と感じた。他病院でも同様な方策を取る予定はないか。	・郡内では、新聞ほか各種広報媒体を利用して募集したが、反応がないため、昨年は伊那地域で新聞折り込みを実施したが、応募者、問い合わせはなかった。
	3 電子カルテについて	
阿南病院を除く4病院	・電子カルテ導入によるシステム構築と利用について、成果のあった事例は何か。	・診療情報を各部門が共有することにより、診療精度の向上と効率化が図れ、業務を円滑に行うことができるようになった。また、情報をデータベース化することにより、臨床研究・経営分析に活用することができるようになった。しかしながら、平成20年7月の運用開始から4年を経過し、長期使用による不具合が生じていることから、平成26年1月の電子カルテの更新時期には、地域医療機関とのネットワーク化による連携の強化や訪問診療、看護等に対応できる機能が必要となっている。
	4 患者満足度調査について	
全病院	・須坂病院において実施された「患者満足度調査」の分析と、他病院での実施状況はどのようになっているか。	当院では、平成15年3月(財)日本医療機能評価機構による病院機能評価認定(バージョン4)を取得するため、患者満足度調査に取り組み本年度10年を迎える。アンケート調査は、入院患者に対し、施設・設備、食事などの療養環境、入院手続きや対応、医師や看護職員に対する感想、検査・栄養指導、医療相談などのケアの状況等、また、外来患者には待ち時間や施設・設備、スタッフの状況等、多項目について意見を聞いている。

評価委員からの質問項目について

病院名等 阿南病院

対象の病院	質問項目	回答
全病院	<p>1 法人化について</p> <p>・法人化の活用にあたって、最も重点的に取り組んだ課題は何か。</p>	<p>・医療に必要な人材登用と医療機能向上及び人件費圧縮による経営健全化</p> <p>①県の時代には、行政等で毎年叫ばれる、「定数管理、人件費削減」策が病院においても少なからず影響を受けていた。このため、2年に一度の診療報酬改定があっても民間病院に比して公的病院は、柔軟な対応がとれないまま遅れをとっていた。法人化して以来、新たに「診療情報管理士」、「臨床工学技士(ME)」、「医療クラーク」「保健師」「言語聴覚士」等の採用ができた。加えて、医師の確保面では、信州大学より週1回の宿直、翌日診察が可能になるなど支援を受けられるようになった。これは法人になったからである。看護師採用でも、広報や貸付金制度の導入、住環境整備、受験会場も含めて試験回数増などにより、現在までに計画とおりの若返りの可能性が出てきた。</p> <p>②県の時代には、現業部門の人件費圧力もきつく、医療収益に占める人件費割合の高い要因となっていた。法人化にあたり一般行政への人事異動と、業務の委託化を進めた結果、H20年度ベースで、84.8%であったのが、22年度71.66%、23年度74.95となった。給食、庁務・ボイラー・電気技師等の人件費削減(△約8千万円/年間)は、委託料増(25,000千円)となった。</p>
全病院	<p>・地域は、法人化後の病院をどう見ているか。病院に対する地域住民の率直な意見等はいかがか。</p>	<p>・客観的なアンケート調査を実施していないが、病院耐震化改築工事に着手(平成23年3月)して以来、付近にラーメン屋、院外処方箋薬局が店舗展開している。</p> <p>・改築についての住民説明会、改築に伴う場内、院内での案内人委託、医療講演会開催、テレビ特番、市町村広報誌、チラシなどの活用により住民目線での活動を続けてきた。</p> <p>・今春3月の第10回理事会に報告をした「中長期ビジョン」について、本年度の下伊那南部保健医療協議会において、その内容を説明し、理解をされているものと思います。新しい病院には、刻々立ちあがる様子を見るにつけ、住民の関心と期待の言動が見られる。心していかねばと考えている。</p>

対象の病院	質問項目	回 答
	2 医師・看護師確保について	
全病院及び本部事務局	<p>・全病院の決算で、医師・看護師確保による人件費が増加しているが、それぞれの病院における人員計画においての確保はできたのか。</p>	<p>①医師確保については、かつての千葉大学ルートは完全に断たれており苦慮しているところである。自治医大卒業医師が2名であったが、最近3名枠(平成23年度9月末まで1+1名)となっている。現在の医師数は、7名と最低限のところとなっている。希望がもっているのは、卒業医師2名の定着である。引き続き、常勤、非常勤医師確保を重点にしたい。</p> <p>②看護師確保については、定着率が良い代わりに50歳代が全体56名のうち21名(37.5%)となっているため、10年間30名雇用作戦を展開しているところ。所謂退職補充第一を考えている。退職者再雇用も対応したい。また本年度までに、修学資金貸付金で学卒者3名、一般採用で9名(うち退職1名)の計11名が採用となった。来年度学卒者2名+α、一般4名程度を予定している。但し、当院採用者を控え、他病院での経験を積めるように考えている。若年化で給与費圧縮が見込める。</p>
全病院及び本部事務局	<p>・看護師確保の取組と成果からみた今後の課題は何か。</p>	<p>・当院診療圏は、人口減、過疎高齢化地域であり、医療人材確保が困難地域である。</p> <p>・このため看護師確保での取り組みとしては、広報活動(チラシ、テレビ特番など)、修学貸与制度と学校訪問活動が功を奏している。本部研修センター、単身用住宅の整備も大きな存在である。何よりも、教育システムが確立されて職場の人間関係が良好なことが大切である。本人、家族に配慮し、無理をしての採用は行わない。しっかり説明し納得をしていただくことが大切。</p>
全病院及び本部事務局	<p>・看護師の人数と看護の質の関係について、どのように考えているか。</p>	<p>・当院の場合は、久しぶりに3名の学卒者が入職した。看護師は、病棟や外来部門へ配置されていて、主に老人医療の全てを行う必要がある。採用者のための学習参加活動や熱意をみるにつけ、先輩看護師としての自覚、研修への参加意欲が出てきた。教育プログラムと職員の自覚を促す環境作りが大切である。また上司とのコミュニケーションの場作りも同様に大切である。</p>
全病院及び本部事務局	<p>・看護師資格を有しながら働いていない潜在的看護師の活用に向けて、研修制度やワークシェアリングなどの検討を病院機構全体または各病院でしているか。</p>	<p>・ワークシェアリングについては、看護協会の「潜在看護師登録」していて2名紹介あったが、遠隔地や短時間就労などで条件が合わず活用例はない。</p> <p>・飯田下伊那地域の医療機関が一同に会して潜在看護師講習会を昨年度より実施している。(看護協会主導)</p>
	4 患者満足度調査について	
全病院	<p>・須坂病院において実施された「患者満足度調査」の分析と、他病院での実施状況はどのようになっているか。</p>	<p>・平成23年度は未実施。(理由は、5病院統一実施する予定であったが課題点整理に終わっている。平成24年度統一実施の見込み。) 当院は外部評価機構の対象となっていないが、平成22年度まで単独で実施してきた。</p> <p>・当該年度での外来と病棟においてアンケート調査(○×と記述・聞き取り)を実施結果であるが、例えば外来では、332人が回答。医師、看護師、その他職員対応、待ち時間、環境、全体印象と記述をしている。中でも、「5段階評価」の項では、270人中の269人(95.9%)が「満足、やや満足、普通」であった。一部建物が古いという記述があるものの、全体としては病院を頑張っって続けてほしいとの感想が多かった。</p>