

2 経営形態の見直し (→1 医療従事者の確保、3 経営の効率化へ統合)

現行プラン記載事項	取組状況	課題	今後の取組・方向性
収益確保に直結する人材確保策の強化			
○勤務条件の改善 病院の地域事情や職員の業務内容に応じた手当措置や短時間勤務等の多様な勤務形態の導入などの検討	○夜勤専従の実施（実人数 H29：7名、H30：5名、R1：5名） ○R1～交代制勤務の選択制の導入（R1～2交代制または3交代制の選択） 江差病院・緑ヶ丘病院・向陽ヶ丘病院	◆他の公立病院等の実態等を踏まえた検討が必要。 ◆新たに2交代制を導入した病院の実績等を踏まえ、職員のニーズを考慮しつつ、効率的に運用することが必要。	○地域事情や職種ごとの業務内容に応じた手当などについて、他の医療機関の実態等を踏まえ検討を進める。 【再掲】1 業務内容や病院の立地条件に応じた評価
○採用機会の拡大 採用試験の弾力的な実施、民間経験者等外部人材の活用などの検討	○試験の随時実施（定期試験に加え、状況に応じて随時実施） ○試験会場の拡大（各道立病院所在地、函館、旭川、東京など） ○年齢要件の緩和（58歳まで引き上げ）	【再掲】1 医療従事者の確保「採用機会の拡大・弾力化」 ◆新型コロナウイルス感染症の流行状況を見据えながら、引き続き採用機会の拡大を図るなどして、人材の確保に努めていくことが必要。	○看護師や薬剤師などについては、受験者のニーズに応じて、試験地の拡充や臨時試験を実施するなど、採用機会の拡大を図る。 【再掲】1 採用機会の拡大・弾力化
医療環境の変化に柔軟に対応できる機動的かつ効率的な組織編成・人員配置			
○収益確保に向けた医事・会計部門の充実や病院間の連携・医療相談対応など入退院の支援・調整を担う地域連携部門の充実。	○医事担当職員等研修会の開催（H29：1回、H30：2回、R1：2回） ○経営戦略担当主査事務打合会の開催（R1：1回） ○地域連携部門の各道立病院における各種取組の横展開を進めたほか、道立病院以外の病院（R1：道内同規模市立病院、府県立精神科病院、市立千歳市民病院）の取組を情報提供。 ○各病院に地域連携部門を設置（H29）するとともに、選考採用による専門職種（社会福祉士、精神保健福祉士及び公認心理師）の配置を実施（R2） ※地域連携室には、従前から、専門職種（社会福祉士や精神保健福祉士）が配置されていたが、当該職種の配置については、人事異動により対応していた。 ○退院した患者が安心して在宅療養ができるよう、入退院支援や在宅ケアを一体的に所掌する「在宅支援室」をコドモックルに設置。	【医事・会計部門の充実】 ◆診療報酬制度に適切に対応し、新たな施設基準・加算の取得や行った診療行為を漏れなく適正に請求できるよう、制度の動向把握と対応案の検討、医事委託業者を含めた院内各部門との連携、経営指標の分析などを担当する職員の知識・技術の維持・向上が必要。 【病院間の連携・医療相談対応など入退院の支援・調整を担う地域連携部門の充実】 ◆地域において良質な医療を提供し、患者サービスの向上を図るため、地域連携部門を中心に、各関係機関との連携強化や入退院支援機能を十分に発揮できるよう取組を進めていくことが必要。	○医事担当職員等研修会の開催など、医事担当職員の質の向上を図るほか、患者サービスの向上に向けて、精神保健福祉士、社会福祉士などを配置している地域連携室を中心に各関係機関との連携強化や入退院支援機能を十分に発揮できるよう取組を進める。
○メディカルソーシャルワーカーや診療情報管理士など新たな職種配置の検討。	○社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師を各病院に配置	◆診療情報管理士など国家資格やそれに準じた専門知識を有する人材等の配置については、他医療機関等の実態を把握したうえで、必要性や費用対効果など勘案しながら引き続き検討を進めることが必要。	○国家資格やそれに準じた専門知識を有する人材等の配置については、他医療機関の実態を把握した上で、必要性や費用対効果などを勘案しながら検討を進める。
○自治体病院との派遣交流などを通じた病院経営の専門知識を有する職員の育成	○自治体病院の事務長等を歴任し、病院事務に精通した者を経営改革推進指導官（非常勤）として採用。 ○北海道厚生局との人事交流 ○公的病院を運営する団体への派遣経験者を管理職に配置	◆事務職員等については、全てを知事部局からの出向に頼っている状況にあることから、病院経営に精通した、将来にわたり病院運営の中核を担う人材の育成が必要。	○自治体病院等との派遣交流などを通じた病院経営に精通する職員の育成について検討を進める。

現行プラン記載事項	取組状況	課題	今後の取組・方向性
<p>管理者が担う役割</p> <p>○医療環境への変化に対応して、迅速かつ適切に対処していくための確かな経営判断とリーダーシップを発揮できる医師等を管理者として設置。</p> <p>○経営改革の最重要課題である医師確保に関し、これまで以上に医科大学への支援要請、連携強化に努め、道立病院の診療体制の確保を実現。</p> <p>○医療に関する専門的知識を活かしながら、病院現場の職員とのコミュニケーションの充実を図ることで、職員全体に経営改革の意識を浸透させるなど院内マネジメント力を強化。</p>	<p>○平成 29 年 4 月 1 日付け 病院事業管理者設置</p> <p>○H29 医師派遣要請回数(のべ) 札医大 59 回 北大 9 回 旭医 7 回 ○H30 医師派遣要請回数(のべ) 札医大 50 回 北大 5 回 旭医 2 回 ○R1 医師派遣要請回数(のべ) 札医大 67 回 北大 6 回 旭医 4 回</p> <p>○毎年、各病院を訪問し、訓示を行うとともに、病院職員と意見交換を実施。</p>	<p>◆全部適用の移行に伴う記載であるため、項目削除予定。</p> <p>◆全部適用の移行に伴う記載であるため、項目削除予定。</p> <p>◆全部適用の移行に伴う記載であるため、項目削除予定。</p>	<p>—</p> <p>—</p> <p>—</p>
<p>管理者のトップマネジメントを支える業務執行体制の構築</p> <p>○地方公営企業法で規定された知事部局から独立した組織（道立病院局）を設置。議会・予算、組織・人事対応業務等の個別対応が必要。</p> <p>○6病院計900名近い職員を所管する組織となることから、経営責任者である管理者をしっかりと支える業務執行体制を検討。</p>	<p>○平成 29 年 4 月 1 日付け 地方公営企業法全部適用へ移行し、病院経営課・人材確保対策室・経営改革課の 2 課 1 室による業務執行体制を整備。</p> <p>【各課室の主な業務】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病院経営課：議会、予算、組織・人事 ・人材確保対策室：医療従事者の人材確保対策 ・経営改革課：病院事業の経営改善 	<p>◆病院事業管理者が、迅速かつ適切な経営判断により、リーダーシップを最大限発揮できるよう、引き続き業務執行体制の整備が必要。</p>	<p>○病院事業管理者が、医療環境への変化に即した的確な経営判断とリーダーシップを発揮し、経営改革を推進できるよう、引き続き業務執行体制の整備に努める。</p>