

日野市立病院 第2次改革プラン【概要版】 [平成25.6]

～持続への確かな道筋の確立～

○改革プランの計画期間

平成25年度～平成29年度 5年間

※医療環境等の急激な変化に対応するため、平成27年度(2015年度)には必要な見直しを実施する。

○病院運営の基本的な考え方(病院理念)

・市民に信頼され、選ばれる病院

○病院運営の基本的な方向(病院の運営方針)

- 1.急性期医療を担う地域中核病院の役割を果たします
- 2.医療の倫理を重視し安全な医療を行います
- 3.人格と権利を尊重し最適な医療を行います
- 4.科学的根拠による質の高い医療を行います
- 5.地域との連携を大切に医療を行います
- 6.職員全員が働きやすい職場作りに努めます
- 7.病院改革プランのもと経営の健全化に努めます

○病院運営の基本方針等

1 基本方針

- (1)全部適用も視野に入れた経営形態の在り方検討
- (2)実行計画に基づく推進と進行管理
- (3)救急医療と高齢者対応の充実
- (4)市立病院の強み・特色の積極的なアピール
- (5)チーム医療の推進
- (6)医療安全の推進
- (7)看護体制の改善・充実
- (8)効率的な病院運営
- (9)社会保障と税の一体改革の行方
- (10)病院機能評価への取り組み
- (11)『市立病院応援団・患者の会』とのパートナーシップ

2 職員がいきいきと働き続けられる職場環境の整備

- (1)人材確保の基本方針
- (2)人材育成・職員評価の確立
- (3)教育体制の充実
- (4)職場環境の整備

○市立病院の果たすべき役割

- (1)急性期・中核・300床の2次救急医療機関
 - (2)救急医療への取り組み
 - (3)地域医療連携による機能分担と連携強化
 - (4)中核病院として現在ある16診療科の堅持と発展
 - (5)高齢化社会における新たなニーズ
 - (6)東京都医療計画を踏まえた5疾病5事業への対応
- ・がん ・脳卒中 ・急性心筋梗塞 ・糖尿病 ・精神疾患
・救急医療 ・災害時医療 ・周産期医療 ・小児医療

○財政支援のための一般会計負担の考え方

(1)繰出基準

- ①建設改良に要する経費
 - ・当該年度の建設改良費予算計上額の1/2
 - ・企業債元利償還金の2/3(国・都補助金等の特定財源は除く)
- ②リハビリテーション医療に要する経費
- ③小児医療に要する経費
- ④救急指定増高経費
- ⑤高度医療増高経費
- ⑥経営基盤強化に要する経費
 - ・研究研修に要する経費について年間予算額の1/2
- ⑦保健衛生行政経費

(2)政策的医療や高額事業(大規模メンテナンス等)への負担の確保

- ①受益者負担を原則とする独立採算性の基本原則を堅持する。
- ②能率的な経営を行っても不足する経費については、地方交付税による措置を含む一般財源から、繰出基準に基づきその限度額を当面7億円とし、必要な財政支援を引き続き実施する。
- ③繰出限度額を超過する施設・設備投資等の必要が生じた場合は、効果や収益性を検証し、支援の実施を判断する。

○経営健全化の推進

1 経営管理部門の強化

- (1)経営企画室の設置
- (2)経営マネジメントツールの活用

2 経営の効率化等

- (1)診療報酬の確実な確保と支出の削減
- (2)地方公営企業会計制度の改正
- (3)経営目標・収支計画
- (4)再編・ネットワーク化

○病院機能向上計画の推進

1 実現に向けた基本的な考え方の整理

- (1)内的機能向上の優先順位
- (2)外的機能向上に期待する機能や施設
- (3)A街区再開発への期待

○改革への取り組み

【病院運営の基本方針等】

- ①地方公営企業法全部適用も視野に入れた経営形態の在り方を検討します。全部適用へ移行する場合の事業管理者は、慶應義塾大学医学部と協議して適任者を選任します。
- ②改革プラン全体の具体的な取り組みについては実行計画に基づく計画的な実施と進行管理により着実な進捗を図ります。
- ③今後も安定した経営を持続していくためには、他病院との差別化を図り存在感を示す必要があることを認識し、市立病院が持つ強みや特徴を活かした病院運営を推進します。
- ④市立病院応援団と患者の会との活動の継続と一層の充実を図り、その運営を持続可能なものとするための病院としての協力・支援体制を整備します。

【職員がいきいきと働き続けられる職場環境の整備】

- ①病院独自に定めた『人材確保基本方針』に基づき、病院固有職員の採用・登用を進め、病院運営に貢献する人材を確保します。
なお、条例で定める職員定数については、市立病院の機能性や経済性に基づく適正数を基本とします。定数の見直しについては、費用対効果を十分検証した上で必要に応じ慎重に実施します。
- ②部門別に人材育成計画とプログラムを作成し、組織的な人材育成に努めるとともに、その成果の確認や能力の発揮度を適正に評価(職員評価の実施)し、さらなる能力開発や処遇へ反映させられる制度の確立を目指します。
- ③医療に従事する方達からも選ばれる病院を目指し、組織的・体系的な教育体制の構築を目指します。医学部等との関係強化、実習生の積極的受け入れの他、院内に(仮称)職員研修センターを設置し、人材育成とスキルアップに努めます。
- ④職員が仕事と生活を両立しながらいきいきと働き続けられる職場の実現に向け、今後も職員の声を生かした取り組みの拡充を図ります。

【経営健全化の推進】

- ①経営管理部門の新たな組織として経営企画室を設置し、第2次改革プランで位置づける実行計画及び具体的施策の企画立案や進行管理を行います。
- ②職員全員が病院の基本方針や経営目標等をしっかり理解し経営向上を目指すことが重要であり、『経営の視点』『患者・市民の視点』『業務改善の視点』『人材育成の視点』の複合的な視点での管理が可能な経営マネジメントツール(バランス・スコア・カード)を活用し、精度の高い改革を推進します。
- ③経営の効率化の更なる推進に向け、第1次改革プランから引き続き診療報酬の確実な確保と支出の削減への取り組みを推進します。
・診療報酬改定に適切に対応する体制の構築 ・診療報酬を中心とした収益向上推進事業
・部門別業務改善プログラムの推進 ・包括的アウトソーシング導入等、委託業務の効率化
・病院機能を踏まえた職員配置の適正化の推進

<収支計画>

単位：千円

	H25	H26	H27	H28	H29
収益的収入	8,056,944	8,199,108	8,302,642	8,521,746	8,694,327
医業収益	6,925,868	7,067,400	7,171,057	7,390,387	7,563,242
医業外収益 ほか	1,131,076	1,131,708	1,131,585	1,131,359	1,131,085
収益的支出	8,056,944	8,446,293	8,362,695	8,448,064	8,535,940
医業費用	7,868,584	8,265,325	8,189,784	8,283,467	8,379,803
医業外費用 ほか	188,360	180,968	172,911	164,597	156,137
収益的収支	0	▲ 247,185	▲ 60,053	73,682	158,387
資本的収入	254,144	175,404	188,110	194,226	176,400
資本的支出	680,221	630,515	653,498	663,252	625,071
資本的収支	▲ 426,077	▲ 455,111	▲ 465,388	▲ 469,026	▲ 448,671
現金ベースにおける収支	164,073	▲ 129,700	30,127	143,707	232,745
一般会計繰入金計	751,345	718,764	725,516	725,517	701,468
内部留保金繰越額	750,171	620,471	650,598	794,305	1,027,050

<経営指標及び数値目標>

	H25	H26	H27	H28	H29
経常収支比率	100.0%	97.1%	99.3%	100.9%	101.9%
医業収支比率	88.0%	85.5%	87.6%	89.2%	90.3%
給与費対医業収支比率	55.1%	54.5%	51.9%	50.9%	50.2%
材料費対医業収支比率	24.0%	24.2%	24.5%	24.5%	24.7%
入院診療単価	49,500円	50,000円	50,000円	50,500円	50,500円
外来診療単価	10,500円	10,800円	11,000円	11,200円	11,500円
病床利用率	83.0%	83.0%	84.0%	84.0%	85.0%
紹介率	42.0%	45.0%	50.0%	50.0%	50.0%
救急車受入れ件数	3,000件	3,200件	3,200件	3,500件	3,500件