

令和元(2019)年度における施策推進方針(医療局)

施策推進方針	いわて県民計画(2019～2028)の推進に係る重要課題等
<p style="text-align: center;">令和元年度(2019年度)岩手県立病院等事業運営方針(抜粋)</p> <p>「岩手県立病院等の経営計画〔2019-2024〕」の初年度として、計画に掲げる5つの基本方向ごとの重点取組事項を着実に実行することにより、県民へ良質な医療の持続的な提供及び持続可能な経営基盤の確立に向けて、全職員一丸となって取り組んでいく。</p> <p style="text-align: center;">■■ 令和元年度(2019年度)に最重点として取り組む事項 ■■</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 県立病院間・他の医療機関及び介護施設等を含めた役割分担と地域連携の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 圏域内への効率的な職員の配置、支援体制の構築等による一体的な運営 ・ 新公立病院改革ガイドライン、岩手県地域医療構想、医療政策の動向や地域医療ニーズを踏まえた病床の機能、病床数・病棟数の見直し ・ 地域包括ケアシステム構築への参画 ・ 地域における役割分担と医療・介護・福祉等関係機関との連携強化 2 良質な医療を提供できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・ リハビリテーション提供体制の強化 ・ クリニカルパスの精度向上と患者のQOL(生活の質)に配慮したパスの見直し ・ 多職種間の協働等によるチーム医療の推進 ・ 業務継続計画(BCP)に基づく研修・訓練の実施(基幹病院) ・ 業務継続計画(BCP)の策定(地域病院) ・ 県立病院診療情報共有システムの機能強化 3 医師不足解消に向けた医師の育成・確保と医師の負担軽減に向けた取組の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県立病院専門研修プログラムによる専門医の育成 ・ 奨学金養成医師の効果的な配置 ・ タスク・シフティング、タスク・シェアリング等による医師の業務負担軽減 4 職員の資質向上と患者数等の動向や新規・上位施設基準の算定を踏まえた人員の適正配置 <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護、薬剤部門等各職域の専門資格職員の計画的養成 ・ ワークライフバランスを考慮した勤務環境の整備 ・ 医師及び看護師等の負担軽減、良質な医療の提供等のための職員体制の整備 5 持続可能な経営基盤の確立 <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和元年度(2019年度)当初予算に基づいた各病院の経営目標及び収支計画の設定、定期的な検証による経営計画に掲げる目標の達成 ・ 新規・上位施設基準の算定に向けた院内体制等の整備 ・ SPDデータを活用した同種同効品の整理統一及び診療材料の廉価購入 	<p>○ 重要課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 県立病院間・他の医療機関及び介護施設等を含めた役割分担と地域連携の推進(様式2) <ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者人口がピークを迎え団塊の世代が75歳以上となる2025年までに各市町村が地域包括ケアシステムを構築する必要があることから、市町村や介護施設等と連携して、地域包括ケアシステム構築に参画する。 ○ 基幹病院を中心に入退院支援に携わる職員体制の構築等を図るとともに、地域医療福祉連携室を中心に地域における役割分担と医療・介護・福祉等関係機関との連携強化を進める。 2 良質な医療を提供できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ○ 患者のQOLに配慮した各種指導の充実を図るとともに、クリニカルパスの見直し及び標準化を推進する。 ○ 大規模災害や相当する事態への対応等について定めた「県立病院防災管理要綱」や「県立病院防災マニュアル」等を見直し、被災後の診療機能を早期に回復して診療等の業務を続けるための「業務継続計画(BCP)」を策定するとともに、これに基づく研修及び訓練を計画的に実施する。 3 医師不足解消に向けた医師の育成・確保と医師の負担軽減に向けた取組の推進(様式2) <ul style="list-style-type: none"> ○ 医師の絶対数が不足していることから、その解消に向けて、必要な病院・診療科に医師を育成・確保するための取組を推進する。 ○ 医療クラークの増員による医師の事務的業務のタスク・シフティングなど医師の業務負担軽減の取組を推進する。 4 職員の資質向上と患者数等の動向や新規・上位施設基準の算定を踏まえた人員の適正配置(様式2) <ul style="list-style-type: none"> ○ 医療従事者の厳しい勤務環境を改善するため、働き方・休み方の改善や職員の健康支援など勤務環境の改善に向けた取組及び医療従事職員の確保・離職防止の取組を行う。 5 持続可能な経営基盤の確立 <ul style="list-style-type: none"> ○ 収益の確保及び費用の縮減に努め、県民に必要な医療を持続的に提供するために必要な経営黒字(年16億円程度)を確保する。 ○ 患者の動向や医師の配置状況等を踏まえた適時適切な施設基準を取得するため、適正な人員配置等の院内体制の整備を進める。

令和元(2019)年度における重要課題(医療局)

項目	現状と課題	対応の方向性及び具体的取組内容									
<p>県立病院間・他の医療機関及び介護施設等を含めた役割分担と地域連携の推進</p>	<p><現状と課題></p> <p>○ 高齢化が進行している状況において、高齢者等が住み慣れた地域で安心して生活し続けることができるよう、各市町村で地域包括ケアシステムの構築が進められており、医療と介護のニーズを併せ持つ高齢者に対し一体的に医療・介護サービスを提供できる体制の整備が必要となっている。</p> <p>○ こうした状況を踏まえ、これまでに11県立病院に地域包括ケア病棟(床)を整備し、地域包括ケアシステムに参画しているところであるが、地域医療の中核を担う県立病院として、市町村や介護施設等との更なる連携が求められている。</p> <p>【地域包括ケア病棟(床)の導入状況(令和元年9月現在:12病院 303床で導入)】</p>  <p>【凡例】 境界線 二次保健医療圏境 ◎ 二次保健医療圏の基幹病院 ○ 地域病院 □ 精神科病院 △ 地域診療センター</p>	<p>1 地域包括ケアシステム構築への参画</p> <p>(1) 地域包括ケア病床の導入 令和元年度、新たに一戸病院(4月)、高田病院(5月)に地域包括ケア病床を導入したほか、現在、二戸病院において導入準備を進めている。</p> <p>(2) 地域医療福祉連携体制の強化 市町村、介護・福祉施設との連携を図るため、地域医療福祉連携室の医療社会事業士の増員を図り、入退院支援や在宅医療の充実など県立病院のコーディネート機能を強化する。</p> <p>(3) リハビリテーション部門の強化 急性期リハビリテーションの充実はもとより、地域包括ケア病棟(床)を有する病院においては、退院後の在宅等に向けたQOL(生活の質)の向上に主眼を置いた高齢者向けリハビリの提供体制を充実するほか、地域包括ケア会議への参画などを通じて市町村との連携を強化する。</p> <p>【職員配置計画】</p> <table border="1" data-bbox="1691 1123 2730 1281"> <thead> <tr> <th>職 種</th> <th>経営計画(2019-2024)</th> <th>H31増員数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医療社会事業士</td> <td>51名→61名(10名増)</td> <td>4名</td> </tr> <tr> <td>リハビリ部門</td> <td>183名→246名(63名増)</td> <td>12名</td> </tr> </tbody> </table>	職 種	経営計画(2019-2024)	H31増員数	医療社会事業士	51名→61名(10名増)	4名	リハビリ部門	183名→246名(63名増)	12名
職 種	経営計画(2019-2024)	H31増員数									
医療社会事業士	51名→61名(10名増)	4名									
リハビリ部門	183名→246名(63名増)	12名									

令和元年度における重要課題(医療局)

項目	現状と課題	対応の方向性及び具体的取組内容																																																												
医師不足解消に向けた医師の育成・確保と医師の負担軽減に向けた取組の推進	<p>＜現状と課題＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 県立病院の医師の絶対数の不足 平成31年3月1日現在の勤務医数は565人と、平成30年4月1日現在(571人)と比較すると6人減少しており、依然として厳しい状況である。 ○ 県立病院の招聘医師数の状況 震災応援が増加した平成23年度の23人をピークに減少傾向にあり、平成30年度は県立病院への招聘が5人と、平成29年度(9人)と比較して4人減少している。 ○ 初期臨床研修医の採用状況 県全体では採用者が定員に満たない状況が続いており、県立病院においても本年度の採用者は53人と昨年度と比較して6人減少している。 【初期臨床研修医の採用状況】 (単位:人) <table border="1" data-bbox="439 842 1451 968"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H27</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>H31</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>県内採用者(定員)</td> <td>77(111)</td> <td>67(118)</td> <td>70(109)</td> <td>76(128)</td> <td>75(129)</td> </tr> <tr> <td>県立病院採用者(定員)</td> <td>59(82)</td> <td>58(80)</td> <td>52(78)</td> <td>59(76)</td> <td>53(74)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 奨学金養成医師の義務履行の状況 奨学金養成医師の初期臨床研修後の早期義務履行者(初期研修修了後、配置1年目からの義務履行者)が減少している。 その背景には、新専門医制度の影響により指導医が多く在籍する大学病院等を志望する医師の増加があるものと思われる。 【奨学金養成医師の配置1年目からの義務履行の状況】 <table border="1" data-bbox="454 1224 1451 1350"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>H31</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>義務履行対象者</td> <td>33人</td> <td>33人</td> <td>42人</td> <td>38人</td> </tr> <tr> <td>うち早期義務履行者</td> <td>15人</td> <td>10人</td> <td>14人</td> <td>8人</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 県立病院と岩手医大の専攻医の登録状況 <table border="1" data-bbox="454 1388 1451 1514"> <thead> <tr> <th>所属</th> <th colspan="2">県立病院</th> <th colspan="2">岩手医大</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年度(定員)</td> <td>H30(60人)</td> <td>H31(60人)</td> <td>H30(128人)</td> <td>H31(128人)</td> </tr> <tr> <td>登録者</td> <td>14人(23.3%)</td> <td>12人(20.4%)</td> <td>45人(35.2%)</td> <td>48人(37.5%)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 医師の長時間労働の状況 医師一人当たりの月平均超過勤務時間は、平成31年2月末現在で48.0時間と、全職員の14.5時間を大きく上回っている。 平成31年2月の医師の超過勤務実績は、全医師数565人のうち80時間超が79人(前年比6人増)となっている。 【正規職員の一人当たり月平均超過勤務時間】 <table border="1" data-bbox="454 1770 1451 1896"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30(H31.2現在)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医師</td> <td>48.3時間</td> <td>46.5時間</td> <td>48.0時間</td> </tr> <tr> <td>全職員</td> <td>15.8時間</td> <td>15.1時間</td> <td>14.5時間</td> </tr> </tbody> </table>	区分	H27	H28	H29	H30	H31	県内採用者(定員)	77(111)	67(118)	70(109)	76(128)	75(129)	県立病院採用者(定員)	59(82)	58(80)	52(78)	59(76)	53(74)	区分	H28	H29	H30	H31	義務履行対象者	33人	33人	42人	38人	うち早期義務履行者	15人	10人	14人	8人	所属	県立病院		岩手医大		年度(定員)	H30(60人)	H31(60人)	H30(128人)	H31(128人)	登録者	14人(23.3%)	12人(20.4%)	45人(35.2%)	48人(37.5%)	区分	H28	H29	H30(H31.2現在)	医師	48.3時間	46.5時間	48.0時間	全職員	15.8時間	15.1時間	14.5時間	<ol style="list-style-type: none"> 1 医師支援推進室の体制の充実による招聘対象医師の掘り起こしと招聘活動等の強化 <ol style="list-style-type: none"> (1) これまでの面談実績を踏まえた早期招聘の可能性の高い医師への重点的な招聘活動 (2) 県立病院で初期臨床研修を行い県外に転出した医師への招聘活動 (3) 招聘した医師のフォローアップ面談による定着支援 2 初期臨床研修医の確保 <ol style="list-style-type: none"> (1) 首都圏医学生に向けた県人会の開催 (2) 医師奨学生面談等における県立病院での初期研修の勧誘 (3) 奨学金養成医師の義務履行猶予期間の差別化による県内病院への勤務を誘導【新規】 (県内で初期臨床研修を行う場合は6年、県外は4年) 3 新専門医制度に対応した奨学金養成医師の早期義務履行 <ol style="list-style-type: none"> (1) 関係大学教授等との面談による中小病院への配置の徹底と早期義務履行の推進 (2) 県立病院で専門研修を行う専攻医確保のための県立病院専門研修プログラムの分析と見直し検討【新規】 (3) 奨学金養成医師や専攻医の指導を行う指導医の資格取得支援と手当等待遇改善の検討【新規】 4 医師の長時間労働の是正に向けた医師の勤務負担軽減と勤務環境改善の推進 <ol style="list-style-type: none"> (1) 医療クラークの増員による医師の事務的業務のタスク・シフティングの推進【新規】 (2) 医療クラークの育成やマネジメント体制の整備【新規】 (3) 女性医師との意見交換に基づく勤務環境の改善
区分	H27	H28	H29	H30	H31																																																									
県内採用者(定員)	77(111)	67(118)	70(109)	76(128)	75(129)																																																									
県立病院採用者(定員)	59(82)	58(80)	52(78)	59(76)	53(74)																																																									
区分	H28	H29	H30	H31																																																										
義務履行対象者	33人	33人	42人	38人																																																										
うち早期義務履行者	15人	10人	14人	8人																																																										
所属	県立病院		岩手医大																																																											
年度(定員)	H30(60人)	H31(60人)	H30(128人)	H31(128人)																																																										
登録者	14人(23.3%)	12人(20.4%)	45人(35.2%)	48人(37.5%)																																																										
区分	H28	H29	H30(H31.2現在)																																																											
医師	48.3時間	46.5時間	48.0時間																																																											
全職員	15.8時間	15.1時間	14.5時間																																																											

令和元年度における重要課題(医療局)

項目	現状と課題	対応の方向性及び具体的取組内容																																																												
医療従事 職員の確 保及び職 員の勤務 環境改善	<p><現状></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 看護師・助産師等医療従事職員については、必要な職員数の確保が困難な状況にある。 ○ 職員の勤務環境の改善に努め、職員の満足度も概ね改善傾向にあるが、更なる改善の余地がある。 <p>【看護師・助産師の退職者数・採用者数】 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="368 621 1273 814"> <thead> <tr> <th rowspan="2">職 年度</th> <th colspan="3">看護師</th> <th colspan="3">助産師</th> </tr> <tr> <th>前年度退職者数</th> <th>当該年度採用者数</th> <th>受験者数</th> <th>前年度退職者数</th> <th>当該年度採用者数</th> <th>受験者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>132</td> <td>147</td> <td>156</td> <td>16</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>134</td> <td>126</td> <td>150</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>133</td> <td>(予定) 132</td> <td>163</td> <td>12</td> <td>(予定) 5</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 「当該年度採用者数」には再任用職員(増加分)を含む。 2 「受験者数」は通常募集に係る採用試験の受験者数。</p> <p>【医療局職員満足度調査結果(隔年調査)】 (単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="368 961 1273 1041"> <thead> <tr> <th></th> <th>H27</th> <th>H29</th> <th>H31</th> <th>H31-H29</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全職種</td> <td>64.7</td> <td>65.1</td> <td>(計画値) 67.4</td> <td>2.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>【1人当たりの月平均超過勤務時間数】 (単位：時間)</p> <table border="1" data-bbox="368 1115 1273 1194"> <thead> <tr> <th></th> <th>H28年度</th> <th>H29年度</th> <th>H30年度(2月まで)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全職種</td> <td>15.8</td> <td>15.1</td> <td>14.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>【1人当たりの年平均年次休暇取得日数】 (単位：日)</p> <table border="1" data-bbox="368 1268 1273 1348"> <thead> <tr> <th></th> <th>H28年</th> <th>H29年</th> <th>H30年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全職種</td> <td>7.5</td> <td>7.8</td> <td>7.9</td> </tr> </tbody> </table> <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の業務負担の軽減等、勤務環境の改善に取り組み、就職先として選択される環境、健康で安心して働くことができる環境の整備を進め、優秀な人材の確保と職員の離職防止を実現し、良質な医療を提供する体制を構築(維持)することが必要。 	職 年度	看護師			助産師			前年度退職者数	当該年度採用者数	受験者数	前年度退職者数	当該年度採用者数	受験者数	H29	132	147	156	16	8	9	H30	134	126	150	5	7	10	H31	133	(予定) 132	163	12	(予定) 5	5		H27	H29	H31	H31-H29	全職種	64.7	65.1	(計画値) 67.4	2.3		H28年度	H29年度	H30年度(2月まで)	全職種	15.8	15.1	14.5		H28年	H29年	H30年	全職種	7.5	7.8	7.9	<p>1 勤務環境の改善に向けた取組</p> <p>(1) 働き方・休み方の改善 職員の業務の負担軽減を図るため、総労働時間の短縮に向け、次のような取組を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 働き方改革関連法案に対する対応【新規】 <ul style="list-style-type: none"> ア 年5日以上年次休暇の取得(H31.4から全職員を対象に実施) イ 客観的な出退勤時刻の把握(出退勤記録システムを活用し、H31.4から全病院を対象に実施) ② 業務の省力化・効率化に資する優良取組事例を職員表彰等により評価 ③ 「働き方改革・超過勤務縮減推進月間」の実施 ④ 職種・職域毎に総労働時間の短縮に向けた取組の検討・実施 <p>(2) 職員の健康支援 メンタルヘルス対策の強化のため、次のような取組を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 職員職場復帰勤務支援実施要綱の見直し及び運用支援 ② メンタルヘルス支援事業の周知及び活用の促進 ③ ストレスチェックの早期実施及びフィードバック <p>(3) 働きやすさ確保のための環境改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 産前産後休暇・育児休業取得者等に係る代替職員の確保及び適正配置 ② 職員のワークライフバランスを推進する多様な勤務形態の継続実施 <ul style="list-style-type: none"> ア 看護職員(交代制勤務者)の夜勤専従や12時間勤務を含む2交代制の活用 イ 育児や介護の休暇・休業・短時間勤務制度の活用 ③ 院内保育所(9基幹病院及び江刺病院の10病院に設置)の充実(病児保育、学童保育の拡充を検討) <p>(4) 職員の資質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 現任看護師の助産師養成校への派遣研修の拡大を検討 ② 看護職員等医療従事職員の認定・専門資格取得及び看護師の特定行為研修に向けた支援の実施 <p>2 医療従事職員の確保・離職防止に向けた取組</p> <p>(1) 職員確保策</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 採用試験の受験機会の拡充(受験実施時期、受験対象年齢の見直しなど) ② 県立大学をはじめとする県内養成校との連携の強化(県内就職の推進) ③ 多様な手段による学生等への情報発信の強化(SNSを活用した情報発信など) ④ UIJターン支援や「いわてナースアクション」等、他部局や関係機関との連携の強化 ⑤ 再任用職員の効果的な活用 <p>(2) 離職防止策</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 教育専従看護師の継続配置(9基幹病院) ② 勤務環境改善に向けた取組の着実な実施による離職の防止
職 年度	看護師			助産師																																																										
	前年度退職者数	当該年度採用者数	受験者数	前年度退職者数	当該年度採用者数	受験者数																																																								
H29	132	147	156	16	8	9																																																								
H30	134	126	150	5	7	10																																																								
H31	133	(予定) 132	163	12	(予定) 5	5																																																								
	H27	H29	H31	H31-H29																																																										
全職種	64.7	65.1	(計画値) 67.4	2.3																																																										
	H28年度	H29年度	H30年度(2月まで)																																																											
全職種	15.8	15.1	14.5																																																											
	H28年	H29年	H30年																																																											
全職種	7.5	7.8	7.9																																																											