

平成 21 年度 第 2 回病院局経営戦略会議概要

日 時：平成 21 年 5 月 13 日（月） 午後 3 時 00 分～午後 5 時 00 分

場 所：県庁 10 階 管理者室

出席者：病院局 病院事業管理者、病院局長、総務課長、
経営企画課長 ほか

病院 中央病院長、三好病院長、海部病院長、中央病院副院長、
三好病院看護局長、海部病院看護局長、各県立病院事務
局長ほか

(1) 平成 20 年度決算概要について

【説明】病院局経営企画課 予算経理担当

平成 20 年度の決算概要について示す。また、退職給与引当金のルールを説明した。

【質疑等】

管理者：3 年連続の黒字とはいえ、まだまだ厳しい状況にあるが、経営体力は以前に比べれば確実についてきた。一般的に医師 1 人減ると 1 億円減収と言われている。現実には、平成 19 年度に比べ平成 20 年度は、医師数の減少に伴って医業収益はかなり減少した。

(2) 平成 21 年 4 月 日報集計値について

【説明】病院局経営企画課 経営戦略担当

平成 21 年 4 月の患者数について、平成 18 年度からの 4 ヶ年の 4 月の状況との比較を示す。

【質疑等】

管理者：急性期病院として、外来入院患者比率を気にしてもらいたい。

海部病院：海部病院の平均在院日数については、亜急性期入院医療管理料の患者を含んだ数字である。

病院局：三好病院の平均在院日数の伸びが気になる。

管理者：平均在院日数については、事務方が注意を払い、院内管理会議や医局会等で報告はしているのか。

三好病院：注意を払い、その是正を呼びかけてくれている。

病院局：三好病院に、亜急性期入院医療管理料の導入を試みてはどうか。

三好病院：何年か前に検討を行い、協議を行った。費用対効果がそれほど見込めない、ということで流れた経緯がある。

管理者：何年か前の検討なので、もう一度考えてみてはどうか。

(3) 平成 19 年度地方公営企業年鑑によるベンチマークについて

【説明】病院局経営企画課 経営戦略担当

総務省より、平成 19 年度地方公営企業年鑑が示された。その分析結果を示す。徳島県は、経常収支比率が 102.7% であり、実質収支比率が 86.8% である。平成 16 年度以降、数字は上がってきている。

【質疑等】

管理者：平成 19 年度の経常収支比率が 100% を超えている都道府県病院事業は、石川・熊本・徳島・神奈川の 4 県だけである。国は自治体病院に独法化への経営形態変更を勧めている。平成 18 年度・19 年度と 2 年連続で黒字を達成している徳島県こそが全適で踏み止めなければ、全国の赤字自治体病院は一気に独法化へと流れてしまう。

管理者：中央病院の実質収益対経常費用比率が、都道府県立病院における 400 床以上規模病院の中で、全国 9 位であったことは評価できる。

管理者：人的生産性関連の数値を見ると、知的生産性は上がってきている。また、病床 100 床あたり職員数を見ると、医師不足は別にして、徳島県は人数が少なく困っているという状況ではない。むしろ、全国平均よりも多くなっている。

(4) 全国自治体病院の臨床指標のホームページ公開について

【説明】病院局経営企画課 経営戦略担当

全国調査を行い、各都道府県立病院が公開している統計資料等を調査した。調査結果を参考にして、各病院で公開する臨床指標について、検討していただきたい。

【質疑等】

中央病院：「がんの 5 年後生存率」があるが、個人情報追跡は限界がある。

管理者：公表できるものから公表していく。今回の調査結果を元に、各病院で検討してもらいたい。

(5) 平成 20 年度の研修に対する総括

【説明】病院局総務課 人事給与担当

平成 20 年度の本局所管の研修としては「高度医療研修」「県立病院学会」がある。高度医療研修は、長期派遣研修や国際学会がある。また、平成 21 年度の認定看護師等の推薦状況を示す。県立病院学会については、今年度も開催するので、よろしく願いたい。

【説明】中央病院

平成 20 年度に行った研修としては、定期的に行っている研修会や勉強会

がいくつもあり、また、QC サークル活動も行っている。院内研修の課題としては、時間外研修は参加を強制できないことや、出席する人が固定してしまう、各担当が企画運営しているためテーマ・開催日時等が重なる、等がある。

【説明】三好病院

平成 20 年度には、「安心・安全な医療の提供」「医療機能の強化向上」「電子カルテシステムの円滑な導入」を方針として、様々な研修を行った。その知識を院内で共有する研修も行っている。

【説明】海部病院

平成 20 年度には、「病院医療機能の維持・向上」「地域医療連携活動の推進」「各部門の専門性の発揮とチームワーク」を方針として研修を行い、研修報告会による知識の共有化や、日々の業務の中での具現化、公開研修会等の開催による地域との連携を図った。

【質疑等】

管理者：中央病院の“課題”は、そのまま他の二つの病院に言えることである。出席する人の固定化を、どう改善していくか。前任地では、「出席カード」を作り集計し、年度末に出席率の高い人を表彰していた。

中央病院：看護局では「私の研修ファイル」というのを、各人が持っている。

管理者：看護師は、他職種に比べ積極的である。しかし、全職種が活発に出席する院内研修にしてもらいたい。それには、職員が“出席して良かった”と思えるような研修を幹部が如何に作っていくかが重要である。研修に行った人がその報告会をしてはどうか。また、学会で発表する人は、学会前の予演会を皆の前で行ってはどうか。

以前に、中央病院の看護師が全自病学会において、優秀演題賞を取ったが、それを継続できるように、病院内の雰囲気を作ってもらいたい。

管理者：高度医療研修に行く職員は全て、管理者面接を実施し、その可否を決定している。