

方針	戦略的目標	業績評価指標	H27年度 (実績)	H28年度 (目標)	H28年度 (実績)	アク シヨ ン NO	各「戦略的目標」達成のための H28年度アクションプラン	アクシ ヨンプ ランの 実行責任部門	H27年度 (評価)	H28年度 (評価)	アクションプランの取組内容 (H28年度)
1 病院機能の 充実	(1)地域包括 ケアの推進	平均在院日数 (一般病床)	17.5日	21日 以内	18.2日	1	【継続】 病床機能報告制度に対し、急性期1病棟(看護配置10対1)、慢性期1病棟として、H26年度と同様の入院外来の診療科の体制を維持する。	幹部会議/ 看護部/ 事務室	○	○	急性期1病棟(看護配置10対1)、慢性期1病棟として継続して実施。診療科についても内科、外科、整形外科、小児科、眼科、歯科・歯科口腔外科の7科体制を維持した。
		医療・看護必要度 (一般病床)	13.0%	12% 以上	13.6%	2	【継続】 地域包括ケア入院管理料1の病床を有効活用する。	事務室	○	○	H26.10月からの地域包括ケア病床入院医療管理料の算定開始にあわせ8床で地域包括ケア病床を開始し、H27.4月から12床に増床し病床を有効活用した。
		在宅復帰率(地域包括ケア病床)	86.0%	80% 以上	86.4%	3	【継続】 現行のデータ提出加算1に対し、加算2の算定を検討開始する。	事務室	○	○	H27.4月からデータ提出加算1を算定開始したが、加算2については職員体制なども含めて引続き検討することとした。
		一般病棟用の重症度、医療・看護必要度A項目1点以上の患者(地域包括ケア病床)	18.2%	10% 以上	20.2%	4	【新規】 看護必要度加算3(12%以上)を算定・維持する(救急などの対象患者の積極的受け入れなど)	幹部会議/ 看護部/ 事務室	/	○	看護必要度については、毎月の運営委員会で単月及び3ヶ月平均の数値を報告・確認し算定・維持している。
		【追加】 医療療養型病床の医療区分2・3の割合	/	50% 以上	63.0%	5	【新規】 地域連携及び院内の地域連携機能の強化により、医療療養病床(医療区分2・3)の増患を図る。	幹部会議/ 看護部/ 事務室	/	○	連携室や病棟間の連携などにより医療区分2・3の増患が図れた。
		/	/	/	/	6	【新規】 H29年度末の介護型療養病床廃止に伴い、今後の療養病床のあり方について行政動向を踏まえつつ、検討を行う。要員計画や採用計画も作成する。	幹部会議	/	○	介護型療養病床に廃止に関しては、病床運用検討委員会で検討を行なった。転換先の施設基準等を詳細を把握し要員等計画を作成する。
	(2)患者満 足度の向上	患者満足度	1回	アンケート 3回 以上	通年実 施	7	【修正】 個人情報保護の担当部門を明確化し、院内規定を活用しながら、患者や職員のプライバシーへの配慮を強化する。改正個人情報保護法に伴う条例変更への体制整備を図る。	事務室	○	△	個人情報保護条例については、H29.6月議会で改正を行い体制整備を図った。
		接遇研修参加率	67.9%	70%	34.0%	8	【継続】 クレーム対応や院内暴力対応などについても、必要に応じてマニュアルを作成するなどの対応策を講じる。	幹部会議/ 事務室	○	○	H27に患者相談窓口規程を整備し、苦情・相談等に適切かつ速やかに対応し、相談内容等を院内の情報共有により病院運営の改善を図ることとしている。
		/	/	/	/	9	【継続】 退院患者アンケートを継続的に実施し、その結果をCSに活用する。(看護フェア、すこやかセンターまつりなど、来訪者が多数となる機会を活用する。)	看護部/ 事務室	○	○	病院利用者満足度調査を通年で実施している。提出された意見については、サービス向上委員会にて改善検討を行なった。
		/	/	/	/	10	【修正】 部署別に接遇リーダーを設置し、日常業務を通じて指導を行う。同時に部下の接遇面での問題に対する上司の責任を明確化し、上司の日常業務を通じての指導も徹底する。接遇目標の評価と再設定などを中心とし、接遇力向上のための方策を実施する。	サービス向 上委員会/ 所属長	○	○	サービス向上委員会において、全職員を対象とした年間接遇目標を設置(H28は「笑顔ですすんであいさつをしよう」)。また各部署単位で取り組み目標を設定し、評価しサービス向上につなげた。

方針	戦略的目標	業績評価指標	H27年度 (実績)	H28年度 (目標)	H28年度 (実績)	アクション NO	各「戦略的目標」達成のための H28年度アクションプラン	アクション プランの 実行責任部門	H27年度 (評価)	H28年度 (評価)	アクションプランの取組内容 (H28年度)
1 病院機能の 充実	(3)医療安全・院内感染 対策の強化	医療安全・院内感染 の研修参加率	71.7%	100%	84.6%	11	【継続】 医療安全委員会に複数の常勤医師が参画し、医療事故、院内感染、医薬品・医療機器などのインシデントなどに対する対応策を定期的に検討し、実践する。	医療安全管理委員会	○	○	医療安全委員会の下部組織である医療安全推進部を、月1回定期的に開催。部会は常勤医師をはじめ各部署のスタッフで構成。ここでの協議内容は、医療安全管理委員会へ報告のうえ、対応策が検討され改善している。
		インシデント評価指数	未実施	算出	未実施	12	【継続】 報告のあったインシデントレベルの総計を件数で割った「インシデント評価指数」を算出し、医療安全への取組に対する成果の指標とする。	医療安全管理委員会	×	×	平成28年度においては、未実施であった。
		入院患者の転倒・転 落発生率	未実施	算出	未実施	13	【継続】 医療安全委員会において、医療機能評価の「2.患者の権利と安全確保の体制」の項目を参考にしながら、各項目の要求レベルへの到達を目指す。	医療安全管理委員会	○	○	発生した医療事故は事故報告書にまとめ、医療安全管理委員会で精査、今後の対策を講じた。事故には至らなかったヒヤリ・ハット事例についても、同様に報告書を作成。全職員を対象に研修会を開催し医療事故の分析結果を報告し事故防止につなげた。
		感染発生率(新規 MRSA発生率)	0.34%	0.30%	0.11%	14	【継続】 院長直属の医療安全管理室の設置(現行のリスクマネージャーから専任の看護師1人を配置に移行)により、院内の医療安全管理体制の強化を図ることを検討する。	幹部会議	△	△	平成28年度においては十分な医療職員数を確保できていないため未実施であり、引き続き検討する。
						15	【継続】 上記11の効果を検証し、必要に応じて医療機能評価の他分野の項目も病院運営に活用する。受審については、費用も発生することから慎重に検討していく。	幹部会議		×	平成28年度においては、未実施であった。
	(4)広報活 動の充実	HPでの定期的な情 報発信(更新)回数	月1回 以上	月1回 以上	月1回 以上	16	【継続】 職員募集の一環として新設した看護部HPへ、業務やイベントに関する情報を定期的にUPし、応募希望者への職場の雰囲気などのPRを図る。	看護部、事務室	○	○	院内での看護部に関するイベントや、ワークライフバランスに関する取組などにちなんだ情報発信をホームページ上で行ったが、更新回数を増やしていくよう努める必要がある。
		住民向け健康講座開 催数	7回	10回 以上	10回	17	【継続】 町民対象医療講座「すこやか健康教室」を、地区の催し物や健康講演会などに病院から職員を派遣し実施。	各部署	○	○	「すこやか健康教室」 H28年度中に10回開催。 (過去実績:H25 8回、H26 6回、H27 6回開催)
	(5)救急医療の継続	時間外・休日救急診療 件数	3,229件	3,400件	2,800件	18	【継続】 救急告示病院として、時間外・休日(祝祭日)の救急医療に対応する。	医局、看護部	○	○	【H28年度実績】 診療件数 休日 1,678件 平日夜間 1,122件(うち深夜帯361件) 合計 2,800件

方針	戦略的目標	業績評価指標	H27年度 (実績)	H28年度 (目標)	H28年度 (実績)	アクション NO	各「戦略的目標」達成のための H28年度アクションプラン	アクション プランの 実行責任部門	H27年度 (評価)	H28年度 (評価)	アクションプランの取組内容 (H28年度)
2 経営 基盤 の 安定	(1)収益 の 向上	1日当たり平均入院 患者数(一般病棟)	53.8	50.2	53.9	19	【継続】 救急医療管理加算の算定状況を毎月 チェックし、適正な算定を継続する。	事務室	○	○	毎月開催する院内運営委員会で、月々の 算定状況を確認し、適正な算定に向け検討 を行っている。返戻理由について医局との 相談を行い適正な算定を行なった。
		1日当たり平均利用 者数(療養病棟)	43.7	47.2	44.5	20	【継続】 栄養指導については、外来でのオーダー のルール化、管理栄養士による医師への対象病名 の説明などによって件数の増加を実現する。	栄養管理室	○	○	栄養指導の必要なケースについては、管理 栄養士から医師に対し、都度オーダー要請 をかける体制を前年度から継続し、件数の 維持を図った。外来栄養指導についても、 オーダー時「継続指導可」のコメントを入れ てもらうことで、継続指導につなげている。
		1日当たり平均外来 患者数	261.9	230	245.7	21	【継続】 各種指導料や検査件数の月別目標件数 を設定し、毎月の幹部会議に実績を報告すると ともに、ギャップがある場合、対応策を講じる。	各部署/ 事務室	○	○	検査件数や画像件数について、前月、前年 同月と比較し、毎月実施している院内運営 委員会で報告している。ギャップがある場 合は対応策を検討している。
		患者1人1日当たり診 療単価(入院) (円)	28,130円	29,458円	28,011円	22	【継続】 当面は院内処方を行っている現状を維持 する。中期的には調剤薬局の動向、薬価差益と消 費税のバランスを踏まえ、院外処方を検討するこ とし、薬剤師の採用についても留意する。	幹部会議/ 薬剤部	○	○	院内処方に対応する薬剤師数確保のため、 新聞折込やCATVでの募集の他、全薬 学部設置大学への募集チラシの送付や WEB募集の充実を図った。 H28においても、薬価差益を確保している。
		患者1人1日当たり診 療単価(外来) (円)	13,684円	13,959円	13,784円	23	【継続】 まずは、通所リハビリの現行スタッフ数を 前提として、振替休日や利用者の曜日変更も考 慮して、土曜日稼働の可能性を検討する。同時 にサービス内容を再検討しながら、定員の見直し を行う。	幹部会議/ 通所リハビ リテーション 室	○	○	リハビリ職員の増員に伴う追加費用と利用 者増に伴う追加収益について、引き続き検 討を行なう。
		薬剤指導件数 (月平均)	72.3件	100件	38.9件	24	【継続】 通所リハビリ職員の新たな採用(定員 拡大)については、追加収益と追加費用を精査し、 採算性が向上する場合においてのみ実施する。	事務室/ 通所リハビ リテーション 室	○	○	定員増に伴い、利用者数の増加が見込ま れるため、平成29年度に早期に定員増を 実施予定。
		通所リハ利用率	83.7%	85%	84.4%	25	【新規】 認知症ケア加算を算定する。	幹部会議/ 事務室	/	×	算定のための職員体制の確保に至らな かったため、未実施。
		訪問リハ利用者数 (1日平均)	7.1人	8.0人	7.7人	26	【新規】 退院支援加算2を算定する。	幹部会議/ 事務室	/	○	従前から算定済
		差額室料収益	6,943千 円	7,682千 円	6,635千 円	27	【新規】 摂食機能療法を算定する。	幹部会議/ リハビリテ ーション科	/	○	従前から算定していたが、言語聴覚士の採 用に伴い、算定件数の増加が図れた。
						28	【新規】 目標設定等支援・管理料を算定する。	幹部会議/ リハビリテ ーション科	/	○	H28.4月から算定を開始した。
				29	【継続】 その他、医事から診療報酬点数上、有利 になる方策を定期的に医局会などで医師に提言 し、可能なものは実施する。	事務室	○	○	当院にとって有利な算定について、医事か ら医局へ提案を行なうことにしている。管理 会議、院内運営委員会といった場も活用し ている。		
				30	【継続】 大型連休に対応できるようリハビリの祝日 稼働の可能性を検討する。	幹部会議/ リハビリテ ーション室	○	○	リハビリ職員の増員に伴い、3連休以上の 祝日に稼働する体制を整えた。		

方針	戦略的目標	業績評価指標	H27年度 (実績)	H28年度 (目標)	H28年度 (実績)	アクション NO	各「戦略的目標」達成のための H28年度アクションプラン	アクション プランの 実行責任部門	H27年度 (評価)	H28年度 (評価)	アクションプランの取組内容 (H28年度)
2 経営基盤の安定	(1) 収益の向上					31	【継続】 各差額部屋の利用状況や減免状況(医療上の必要性などによる)をリストアップし、収益向上に向けて、料金設定の見直しや差額部屋の変更などを検討し、実施する。	看護部/事務室	○	○	差額部屋の利用状況については、医事により確認を実施。あわせて病棟とも連携を取りつつ、収益の適正な確保を図った。
	(2) 費用の節減	後発品採用割合(数量ベース)	30.1%	40%	35.7%	32	【修正】 後発品の採用は、購入総金額の高い品目について、経費削減に向け可能なものは変更するような体制を継続する。品目の絞り込みなども積極的に行う。中期的には「後発医薬品使用体制加算」算定の算定条件となる使用割合(数量ベース)50%以上を目指す。	薬剤部/事務室	○	○	使用した薬品の内容等は、SPD業者より毎月報告書として提出を受け、内容検討の判断材料としている。 後発品への移行については、医局と薬剤部による薬事委員会を年数回(4回程度)開催し、新規採用とあわせ検討を行っている。
		委託費比率	7.7%	9.2%	8.7%	33	【継続】 機器を購入あるいはリースする場合は、購入額(保守料含む)とリース料を使用年額の総額で必ず比較することを徹底して意思決定する入札ルールを再構築する。	幹部会議/事務室	○	○	高額または規模の大きな医療機器のみならず、比較的規模が小さな機器等についても、購入とリースとの総額比較を実施し、また保守料金も含めた費用を見積もり、費用的に有利となるよう対応した。
		減価償却費率	10.1%	8.6%	9.0%	34	【継続】 予算時期に各部署から機器購入の要望を出してもらったものをリストアップし、院内で安全性・緊急性・採算性などの視点から優先順位をつけて次年度の投資内容を決定するとともに、それ以降の内容についても暫定的に決定する検討システムを構築する。検討結果の各部署への通知も徹底する。	幹部会議/事務室	○	○	予算計上前に検討会を実施。購入後の保守が必要な機器については、保守料まで含めた内容で検討し予算要求を行っている。
		年度末不良未収金残高(千円)	6,959千円	6,000千円以下	7,318千円	35	【継続】 機器の購入後、上記28で投資を決定した際の安全性や収益性などが実現できているかどうかを定期的にチェックすることを徹底する。チェック結果は、当該機器の稼働率向上策の決定、今後の購入に関する参考として活用する。	幹部会議/事務室	○	○	医療機器安全管理委員会を開催し、機器の保守点検状況や、適正な使用に向けた職員対象勉強会の実施状況の検証を行った。
						36	【継続】 不良未収金の回収につき、費用対効果を検証しながら、徴収人の採用や成功報酬による弁護士との委託契約のいずれかを実施する。	事務室	○	○	文書催告、電話催告を定期的に実施。臨戸訪問も行った。徴収人の採用及び外部への委託については、継続して検討する。
						37	【継続】 救急外来での負担金徴収、退院時の支払の徹底、入院時における連帯保証人の確保など、不良未収金の発生を防止する方策についても院内で検討し、実施する。	幹部会議/医事係	○	○	救急外来での町外患者に対しては、一部預り金を徴収することで未収金の発生を防いでいる。 支払が困難な方には相談員、事務職員が一緒になって分納計画を立てるなど、相談体制を整えた。 また、うっかり未納の自主的納付を促す催告文書の送付や臨戸訪問を実施した。

方針	戦略的目標	業績評価指標	H27年度 (実績)	H28年度 (目標)	H28年度 (実績)	アク シヨ ン NO	各「戦略的目標」達成のための H28年度アクションプラン	アクシ ヨンの プランの 実行責任部門	H27年度 (評価)	H28年度 (評価)	アクションプランの取組内容 (H28年度)	
2	経営基盤の安定	(2)費用の節減				38	【継続】 特に賃借料、委託料、消耗品については項目ごとに業者見直しや業者交渉を繰り返し、購入金額の低額化(必要レベルの質を確保した上で)を実現する。	事務室	○	○	物品購入及び業務委託等については原則、入札を実施しており、随意契約の場合も複数者から見積書の徴取を徹底して実施。	
		(3)マネジメント体制の強化	経常損益(特別損益除く)(千円)	43,273千円	0千円	△33,191千円	39	【継続】 月1回の幹部会議において、本収支計画と実績の格差を収支の要因別に報告し(定型様式を作成)、ギャップがある項目については本計画のアクションプランなどに着眼しながら、対応策を議論し、実行する。	幹部会議	○	○	毎月1回、前月の患者数、収支状況を管理会議及び運営委員会へ報告している。
			新公立病院改革プラン	素案作成	原案作成	原案作成	40	【追加】地域医療構想を見据えながら、総務省通知の新公立病院改革プランを作成する。従来からの同規模及び近隣の公立病院に加え、民間病院との経営状況比較も可能な限り実施する。	幹部会議	○	○	H29.1に新改革プランを作成した。同プランでは、同規模の市町村営一般病院のうち経常利益が上位の10病院との比較を行った。
							41	【継続】 幹部会議、運営委員会(各部署責任者で構成し、組織上最終決定会議)の出席者は、会議結果の所属職員への周知を徹底する。	幹部会議/ 運営委員会	○	○	院内ネットワークを通じ、全職員に対して毎回運営委員会資料を配布し周知を図っている。
							42	【新規】 病院経営の専門性の高まりに適應できる事務職員を中心とする勉強会などの開催、関連資格(医療経営士など)の取得推奨・支援を行う。	幹部会議/ 運営委員会		○	事務職員の育成については、市町村アカデミーなどの研修機関が開催する専門研修を受講するための経費を措置等している。
3	人材の確保・育成	看護師離職率	8.10%	10%以下	3.10%	43	【修正】 ①若年などの看護師への手当などの引上げ、②認定看護師の資格取得支援制度など(各個人の要望に基づくスキルアップ支援)の強化、③再雇用制度の充実、④奨学金制度の設置、⑤育児支援制度の強化(勤務形態の柔軟化など)、などの対応策を講じる。院内に看護師確保対策プロジェクトを立ち上げ、毎月1回程度の開催で検討し、できる限り早い時期に実行に移す。	看護部/事務室	△	△	各種研修会への参加支援や育児支援制度の運用については、県等の補助金を活用しつつ実施中。また就業と生活の両立を目指し、ワークライフバランスモデル事業に取り組んだ。	
		時間外労働時間数(一人当たり月平均)	3.2時間/月	3時間/月以内	2.8時間/月	44	【新規】 可能な職種においては、職員の能力向上、適材適所の発見などによる組織力の強化につながるジョブローテーション(定期的・計画的な部署異動)を推進する。	各職種長		○	看護職員の確保に伴い部署異動を行なった。定期的・計画的でないかどうかについては、引き続き検討する。	
		看護配置10対1	維持	維持	維持	45	【新規】 正職員による期間限定の夜勤専従者の募集及び夜勤専従手当の設置、基準回数を超えた場合の夜勤手当の増額などについて検討する。	幹部会議/ 看護部/事務室		○	平成28年度の体制においては看護時間数を確保しているため、専従配置及び手当の変更は行なわないこととした。	
						46	【新規】 看護職員夜間配置加算の算定に向けた体制構築に向けて検討する。	幹部会議/ 看護部/事務室		○	職員の増員に伴う追加費用と加算の算定に伴う追加収益について、引き続き検討を行なう。	
						47	【新規】 ストレスチェックの適正な実施と管理、結果の有効活用を図る。	事務室		○	衛生委員会において実施要綱を策定し、管理及び活用することとした。	
						48	【新規】 マイナンバー、職員の個人情報保護、改正個人情報保護法に基づく改正条例への体制を推進する。	事務室		△	個人情報保護条例については、H29.6月議会で改正を行い体制整備を図った。	

方針	戦略的目標	業績評価指標	H27年度 (実績)	H28年度 (目標)	H28年度 (実績)	ア ク シ ョ ン N O	各「戦略的目標」達成のための H28年度アクションプラン	ア ク シ ョ ン プ ラ ン の 実 行 責 任 部 門	H27年度 (評価)	H28年度 (評価)	ア ク シ ョ ン プ ラ ン の 取 組 内 容 (H28年度)
3 人材の確保・育成	(2)医師確保と定着に向けた取り組み強化	医師充足率	117.30%	115%以上	128.47%	49	【継続】 町長を中心とし、引き続いて大学との連携強化、各医師の人脈の活用、国や自治体病院協議会の医師紹介システム、民間紹介機関の活用などにより、医師確保策を強化する。	岩美町/院長	○	○	自治医科大学卒業医師の派遣について、今後も継続して行うよう県への要望を実施し、平成28年度も4名派遣医師を受け入れることができた。
						50	【継続】 当院として必要な指導医・専門医・認定医などの資格をリストアップし、取得や維持の優先度を明確にし、優先度に応じた支援や評価の内容を決定する。学会発表などを支援する制度(費用負担や業務免除など)も再検討し、再構築する。	幹部会議	○	○	H24に資格取得・維持に要する経費支援の基準を作成し、継続して運用中
						51	【継続】 他の同規模の自治体病院病院とも比較しながら、上記1・2を実現した段階で各部門に不可欠な定員を再確認し、必要に応じて定員を変更し、次年度からの採用計画・要員計画などと連動させる。	幹部会議	○	○	近隣の公立病院の決算統計の内容等、経営状況を把握しながら当院との比較を実施。定数変更及び採用計画についても、近隣類似病院の職員状況なども比較検討している。
						52	【継続】 将来の地域医療を支える人材育成の一環として、鳥取大学医学部研修生や県東部の医療機関からの研修受入を積極的に実施。	医局、事務室	○	○	【H28実績】 県中央病院研修医 6名 鳥取市立病院研修医 2名 自治医科大学研修生 2名 鳥大医学部研修生 8名
	(3)資格取得・学会発表の支援	各種学会等認定資格取得者数	4人	4人	5人	53	【継続】 医師以外の職種において、各職種の技能をアップするためのキャリア育成プログラムを構築し、経験年数を目標とする到達スキル(技能基準、熟練基準)を職員が理解し、目指せる体制を構築する。まずは各職種の職務分析を行い、評価表の作成を行う。	幹部会議/ 各部署長	△	△	事務職員については、県の研修所において開催される階層別研修及び経験年数別研修が設けられ、それぞれの時点で研修会を受講している。医療職においては、町主催の研修会に参加など研修を受講する仕組みを検討する。
		学会・研究会等発表者数	3人	5人	3人	54	【継続】 役職についた場合は、監督者研修、管理職研修の最低2段階でマネジメント研修(職場外研修)を受講する仕組みを構築する。	幹部会議	△	△	事務職員については、県の研修所において開催される階層別研修及び経験年数別研修が設けられ、それぞれの時点で研修会を受講している。医療職においては、町主催の研修会に参加など研修を受講する仕組みを検討する。
						55	【修正】 学会参加のみならず、他病院への視察や実地研修などによる職種別の職場外研修の充実を図る。その際、出張者の院内報告も徹底する。	幹部会議	○	○	職員の専門的な各種研修への参加支援は適宜行なっている。また研修後の復命制度も病院規程で定めており実施している。
						56	【継続】 地方公営企業全部適用の経営形態を活用し、病院独自の自己啓発支援制度も構築する。	幹部会議	△	△	町条例で自己啓発等休業に関する規定を設定しており、病院職員にも適用される。休業以外の独自支援制度は、検討を継続する。