

令和2年度における施策推進方針

施策推進方針	重要課題等
<p style="text-align: center;">令和2年度（2020年度）岩手県立病院等事業運営方針（抜粋）</p> <p>令和2年度（2020年度）は、「岩手県立病院等の経営計画〔2019－2024〕」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組を進めていく。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px 0;"> 令和2年度（2020年度）に最重点として取り組む事項 </div> <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 ・ 多職種間の協働等によるチーム医療の推進 ・ 医療安全対策の推進・強化 ・ 劣化調査結果を踏まえた病院の施設・設備の計画的な改修の推進 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や指導体制の充実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 ・ 医師の働き方改革を踏まえた対応策の検討 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な養成 ・ 病児保育の導入など働きやすい職場環境の整備 ・ ワークライフバランスを考慮した勤務環境の整備 ・ RPAなどICTの活用による業務の見直しと職員の意識改革の推進 5 持続可能な経営基盤の確立 <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年度（2020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・上位施設基準の早期算定に向けた院内体制等の整備 	<p>新型コロナウイルスから県民の命と健康を守るため、県立病院間のネットワークを活用しながら必要な医療を適切に提供するとともに、県立病院等における様々な課題に対しても的確に対応していく。</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"> ○ 限りある医療資源の有効活用を図るため、病床利用率や地域の医療ニーズを踏まえながら、不断に病床機能、病床数・病棟数の見直しを行っていく。 ○ 地域包括ケアシステム構築に向け、市町村や介護施設等との連携に取り組むほか、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の強化に努める。 2 良質な医療を提供できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ○ 県立二戸病院で発生した画像診断報告書見落とし事案を踏まえ、医療事故等の再発防止に向けた取組を確立するなど、医療安全対策を推進・強化していく。 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"> ○ 医師の絶対数の不足や地域偏在・診療科偏在の解消に向け、臨床研修医の確保や奨学金養成医師の効果的な配置、専攻医の確保に向けた指導体制の充実等に取り組む。【2ページ】 ○ 令和6年4月から医師の時間外労働に対する規制が適用されることから、医師の労働時間の短縮に向けた取組の検討など、医師の働き方改革を推進していく。【3ページ】 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"> ○ 職員が意欲を持って働くことができるよう、業務の見直しや職員の意識改革を推進するとともに、職員の離職防止に向けた勤務環境改善等の取組を推進していく。【3ページ】 ○ 県立病院が県民(患者)から信頼され、良質な医療を持続的に提供できるよう、岩手県職員憲章のもと職員の意識の醸成に努めていく。 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の確保を目指す。 ○ 令和2年度診療報酬改定に基づき、取得可能な新規・上位施設基準を早期に算定することにより、収益確保と良質な医療を提供できる体制の整備に取り組む。

いわて県民計画(2019～2028)の推進に係る重要課題

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・確保の推進	<p><現状と課題></p> <p>1 県立病院の医師の絶対数の不足 県立病院の令和2年4月1日現在の常勤医師数は601人と年々増加しているが、県北・沿岸地域の医師不足など医師の地域偏在や産科・小児科など特定診療科の医師不足が継続している。 【県立病院の常勤医師数】 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="439 583 1451 709"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H28.4</th> <th>H29.4</th> <th>H30.4</th> <th>H31.4</th> <th>R2.4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常勤医師</td> <td>570</td> <td>573(3増)</td> <td>575(2増)</td> <td>581(6増)</td> <td>601(20増)</td> </tr> <tr> <td>うち県北沿岸地域</td> <td>193</td> <td>190(3減)</td> <td>184(6減)</td> <td>187(3増)</td> <td>186(1減)</td> </tr> </tbody> </table> <p>()内：対前年比</p> <p>2 臨床研修医の採用状況 県立病院の本年度の採用者は45人と昨年度と比較して8人減少しており、これは、学生の都市志向に加え、隣県大学が臨床研修を含めた自県での勤務義務を入試要件としたことにより採用数が減少したものと考えられる。 【臨床研修医の採用状況】 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="439 982 1451 1066"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>県立病院採用者数</td> <td>58</td> <td>52</td> <td>59</td> <td>53</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table> <p>3 奨学金養成医師の義務履行の状況 県立病院の本年度の配置数は73人で、昨年度と比較して23人増加しており、そのうち地域病院の配置数は8人で昨年度と比較して4人増加しているが、地域病院の医師不足は依然として厳しい状況が続いている。 【奨学金養成医師の配置状況】 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="439 1329 1451 1455"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H28</th> <th>H29</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>県立病院の配置数</td> <td>16</td> <td>25</td> <td>40</td> <td>50</td> <td>73</td> </tr> <tr> <td>うち地域病院の配置数</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table> <p>4 新専門医制度による専攻医の採用状況 新専門医制度の開始に伴い、診療領域が幅広く、指導医も多く在籍する大学病院等の専門研修プログラムを志望する医師が多く、県立病院の専攻医の採用数が伸び悩んでいる。 【専門研修プログラムの登録者数】 (単位：人)</p> <table border="1" data-bbox="439 1717 1451 1843"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>県立病院(うち養成医師)</td> <td>14 (6)</td> <td>12 (3)</td> <td>18 (7)</td> </tr> <tr> <td>岩手医大(同上)</td> <td>47 (20)</td> <td>53 (30)</td> <td>53 (29)</td> </tr> </tbody> </table>	区分	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	常勤医師	570	573(3増)	575(2増)	581(6増)	601(20増)	うち県北沿岸地域	193	190(3減)	184(6減)	187(3増)	186(1減)	区分	H28	H29	H30	R1	R2	県立病院採用者数	58	52	59	53	45	区分	H28	H29	H30	R1	R2	県立病院の配置数	16	25	40	50	73	うち地域病院の配置数	0	2	4	4	8	区分	H30	R1	R2	県立病院(うち養成医師)	14 (6)	12 (3)	18 (7)	岩手医大(同上)	47 (20)	53 (30)	53 (29)	<p>1 医師の地域偏在と診療科偏在の解消</p> <ol style="list-style-type: none"> 奨学金養成医師の配置基本ルールにおいて県北・沿岸地域での勤務を義務化 (R1年度に臨床研修を開始する医師から適用) 産科医として勤務する意思のある医学生を対象とした医療局奨学金産婦人科特別枠の創設【新規】 (R2年度貸付者から適用) 産科及び小児科を専攻した奨学金養成医師の地域周産期母子医療センターへの特例配置 (H30年度配置対象者から適用) <p>2 臨床研修医の確保</p> <ol style="list-style-type: none"> 令和4年4月から新たに臨床研修医を輩出する東北医科薬科大学に対する県立病院での臨床研修の勧誘の強化【新規】 医学奨学生の面談の拡充 (3・5年生)による臨床研修医の確保【新規】 全ての奨学金養成医師に対し県内での臨床研修の実施を義務付け (H30年度貸付者から適用) <p>3 奨学金養成医師の地域病院への配置の促進</p> <ol style="list-style-type: none"> 関係大学の教授等との面談による地域病院への配置の理解醸成 奨学金養成医師との面談による義務履行とキャリア形成の両立支援 地域病院での勤務に向けた総合診療セミナー等による総合診療スキルの向上支援 地域病院で活躍する奨学金養成医師のロールモデルとなる総合診療専門医の養成【新規】 <p>4 専攻医の確保に向けた指導体制の充実</p> <ol style="list-style-type: none"> 指導医資格取得支援と手当等の待遇改善による指導医の確保【新規】 関係大学に対する指導医クラスの医師の派遣要請 県立病院間の連携の強化による専門研修プログラムの充実
区分	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4																																																									
常勤医師	570	573(3増)	575(2増)	581(6増)	601(20増)																																																									
うち県北沿岸地域	193	190(3減)	184(6減)	187(3増)	186(1減)																																																									
区分	H28	H29	H30	R1	R2																																																									
県立病院採用者数	58	52	59	53	45																																																									
区分	H28	H29	H30	R1	R2																																																									
県立病院の配置数	16	25	40	50	73																																																									
うち地域病院の配置数	0	2	4	4	8																																																									
区分	H30	R1	R2																																																											
県立病院(うち養成医師)	14 (6)	12 (3)	18 (7)																																																											
岩手医大(同上)	47 (20)	53 (30)	53 (29)																																																											

いわて県民計画(2019~2028)の推進に係る重要課題

項目	現状と課題	対応の方向性及び具体的取組内容																																														
働き方改革の推進	<p><現状と課題></p> <p>1 医師の時間外労働の状況 令和元年度の常勤医師 588 人のうち、令和 6 年度から適用される医師の時間外労働の上限時間である 960 時間を超える常勤医師は、9 病院 76 人 (12.9%) となっている。</p> <p>【時間外労働時間数が年 960 時間超の人数】 (単位：人、%)</p> <table border="1" data-bbox="439 594 1374 678"> <thead> <tr> <th>H28 年度</th> <th>H29 年度</th> <th>H30 年度</th> <th>R1 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>87(15.3)</td> <td>74(12.9)</td> <td>71(12.3)</td> <td>76(12.9)</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 宿日直許可基準の明確化 国の通知により医師等の宿日直許可基準が明確化されたところであり、今後、夜間休日の救急患者の受入れ状況に応じて、県立病院における医師の勤務体制のあり方を検討していく必要がある。</p> <p>3 職員の勤務環境の状況 看護師等の離職率は 4.1~4.5%と全国平均の 10.7% (H30 年度) を下回るものの、退職者全体に占める普通退職者の割合が高いことから、安定した病院運営と医療安全の確保を図るため、さらなる職員の勤務環境の改善が必要である。</p> <p>【看護師・助産師の退職者数】</p> <table border="1" data-bbox="439 1199 1374 1423"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="2">退職者数 (単位：人)</th> <th colspan="2">離職率 (単位：%)</th> </tr> <tr> <th>うち普通退職</th> <th>県立病院</th> <th>県立病院</th> <th>(全国平均)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>139</td> <td>92</td> <td>4.4</td> <td rowspan="3">10.7</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>145</td> <td>101</td> <td>4.5</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>127</td> <td>79</td> <td>4.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 離職率=年度の平均正規職員数に占める当該年度退職者数の割合 ※2 離職率(全国平均)は、日本看護協会「病院看護実態調査」による</p> <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="439 1556 1374 1640"> <thead> <tr> <th></th> <th>H29 年度</th> <th>H30 年度</th> <th>R1 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全職種</td> <td>15.1</td> <td>14.5</td> <td>15.1</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="439 1688 1374 1772"> <thead> <tr> <th></th> <th>H29 年</th> <th>H30 年</th> <th>R1 年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全職種</td> <td>7.8</td> <td>7.9</td> <td>9.0</td> </tr> </tbody> </table>	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	87(15.3)	74(12.9)	71(12.3)	76(12.9)	年度	退職者数 (単位：人)		離職率 (単位：%)		うち普通退職	県立病院	県立病院	(全国平均)	H29	139	92	4.4	10.7	H30	145	101	4.5	R1	127	79	4.1		H29 年度	H30 年度	R1 年度	全職種	15.1	14.5	15.1		H29 年	H30 年	R1 年	全職種	7.8	7.9	9.0	<p>1 医師の時間外労働の上限規制への対応</p> <p>(1) 働き方改革に向けた意識醸成のための研修会の開催【新規】 (2) 新しい医師人事考課制度による病院長と医師の面談を活用した働き方改革への意識の共有【新規】 (3) 医療クラークの増員 (令和 2 年度計画 26 人増、R1 年度 323 人→R2 年度 349 人) による医師の事務的業務のタスク・シフトの推進 (4) 上限規制を超える病院における時間外労働の縮減に向けた労働時間短縮計画の策定【新規】</p> <p>2 宿日直許可基準への対応</p> <p>(1) 夜間休日における救急患者の受入れに係る医師の勤務体制や救急医療のあり方について検討【新規】</p> <p>3 職員の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</p> <p>① 客観的に出退勤時刻を把握するためのシステムの開発【新規】 ② 「働き方改革・超過勤務縮減推進月間」の実施 (下半期のうち 2 か月間) ③ 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 ④ 働き方改革に向けたコンサルティングの導入【新規】 ア 中央病院をモデル病院として導入し、業務の無駄取りやタスク・シフトなどの業務改善を推進 イ アの業務改善の他県立病院への横展開 ⑤ RPA など ICT の活用による業務の見直しの検討・実施</p> <p>(2) 働きやすさ確保のための環境改善</p> <p>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 (看護師等 240 人) 及び適正配置 ② 新採用職員の育成及び離職防止のための教育専従看護師の配置 (9 基幹病院) ③ 職員のワークライフバランスを推進するため、夜勤専従制度や短時間勤務制度など多様な勤務形態の活用 ④ 院内保育所における病児保育の導入 (令和 2 年 10 月中央病院、令和 3 年度中部病院)【新規】 ⑤ メンタルヘルスケア対策の推進 ⑥ ハラスメント防止対策の推進 ア 基本指針及び相談・苦情取扱要領の改正【新規】 イ 相談体制の見直し検討【新規】 ウ 研修会の開催 (全体研修に加え、各医療圏域単位での外部講師による研修の実施)</p>
H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度																																													
87(15.3)	74(12.9)	71(12.3)	76(12.9)																																													
年度	退職者数 (単位：人)		離職率 (単位：%)																																													
	うち普通退職	県立病院	県立病院	(全国平均)																																												
H29	139	92	4.4	10.7																																												
H30	145	101	4.5																																													
R1	127	79	4.1																																													
	H29 年度	H30 年度	R1 年度																																													
全職種	15.1	14.5	15.1																																													
	H29 年	H30 年	R1 年																																													
全職種	7.8	7.9	9.0																																													