

## 峡南医療センター 中期経営計画 2014—2016（中間報告）

- \* 当該計画案は、平成25年9月末時点における検討状況を表したものであり、今後の検討状況により、修正・変更を行う可能性があります。
- \* 文中、「今後検討・協議」とした項目には、最終的に当該計画内容としない可能性があるものも含まれています。

## I 経営理念等

### （1）経営理念

2病院・2介護老人保健施設が一つとなり、医療・ケア機能の強化や経営改革を進めるとともに、地域の診療所や山梨大学などと連携を図りながら、高齢者や子育て世代への対応といった地域の特性上期待される医療等のサービスを、急性期から慢性期、在宅医療・ケアの支援に至るまで一貫して提供していくことにより、地域住民との結びつきをより強固なものとする。

### （2）経営方針

急性期及び慢性期、在宅医療に至るまで、地域全体で切れ目なく必要な医療が提供できる、地域完結型医療の実現を図る。

また、自治体病院と社会保険病院という異なる組織風土の融合を図り、峡南医療センターとしての新たな企業文化の醸成に努める。

### （3）職員の行動指針

- ①職員自ら考え、実行する。
- ②限りある経営資源を最大限に活用していく。
- ③患者や地域住民の視点に立って考え、行動する。

### （4）経営目標

経営方針に掲げる、地域完結型医療の実現を達成するために、次の6つの基本目標を定める。

- ①地域の救急患者の受け入れを断らない。

この地域で最も医療提供体制の弱い救急体制を強化し、原則として救急受入要請を断らない体制を構築する。

- ②地域内である程度、高度で専門的な医療が受けられる。

ある程度、難度の高い手術が受けられるようにする。

- ③災害時にも継続して医療が提供できる。

東海地震など、大きな災害に見舞われた場合でも、継続して医療が提供でき

るようにする。

- ④よくある病気の治療（外来・入院治療）が安心して受けられる。

高血圧や糖尿病など生活習慣病をはじめとした一般的な診療において、高頻度に見られる疾病への対応が的確に受けられるようにする。

- ⑤希望に応じて病院や介護老人保健施設で看取りが受けられる。

高齢化が進む中で、住民の希望に応じて病院や介護老人保健施設で看取りが受けられるようにする。

- ⑥在宅医療・へき地医療に対する支援が受けられる。

高齢化及び過疎化の進行に対応して、在宅でもへき地でも安心して医療が受けられるようにする。

## II 運営管理計画

### (1) 診療・ケアの提供体制

- 富士川病院（基幹診療型病院）

診療科 内科、外科、泌尿器科、整形外科、婦人科、脳外科、小児科、消化器科、リハビリ科、放射線科、健診

病床数 一般病床154床（10：1）、感染症病床4床

- 市川三郷病院（総合診療型病院）

診療科 内科、外科、泌尿器科、整形外科、皮膚科、眼科、耳鼻科、婦人科、脳外科、小児科、消化器科、リハビリ科、放射線科、健診、在宅診療部

病床数 一般病床40床（13：1）、療養病床40床（20：1）

- 介護老人保健施設ケアセンターいちかわ（仮称）

入所 70床

通所 12人

- 介護老人保健施設サンビューかじかざわ（仮称）

入所 100床

通所 30人

### (2) 他の医療機関等との連携

一次医療機関であるかかりつけ医や地域内の他の二次医療機関と緊密に連携し、切れ目のない診療体制を構築することにより、地域完結型医療の実現を図る。

また、山梨大学医学部附属病院との間で高度な診療連携を進めるとともに、医師派遣等を通じたパートナーシップを構築する。

### (3) 業務運営方法

#### ①診療時間

今後検討・協議

#### ②受付

今後検討・協議

#### ③購買

今後検討・協議

#### ④給食

今後検討・協議

#### ⑤医事

今後検討・協議

### (4) 各種指定の取得・維持

市川三郷病院は救急告示病院及びへき地医療拠点病院として、富士川病院は救急告示病院及び地域災害拠点病院として、期待される機能を維持する。

また、診療体制の充実に合わせ、専門医認定等にかかる研修施設としての機能強化を図る。

### (5) 外部委員会

地域のための病院として、地域住民のニーズの汲み上げを行ったり、病院経営をモニタリングするための外部委員会を設置し、病院の運営についての評価・助言を得る。

## III 人事配置計画

### (1) 組織体制及び職員定数

#### ①組織体制

センターの組織体制については、今後検討・協議。

両病院、両介護老人保健施設を統括し、経営状況を一元的に管理する本部組織として、経営管理局を置く。

経営管理局にはこれまで各施設が個別に担ってきた業務のうち、重複する業務や集約することにより効率化を図ることが可能な業務を集約する。

## ②職員定数

センターが果たすべき診療機能や管理機能を十分に発揮し、施設基準を充足していくために必要な定数を設定・配置する。

ただし、センターが長期的に安定した経営を行うため、部門・業務の積極的な集約やローテーション・兼務体制の導入、施設間の人事異動や町との人事交流といった効率的な人事配置を進めることにより、過剰な定数設定を回避する。

## (2) 給与制度及び勤務体系

### ①給与制度

センターの給与制度など人事処遇については、他の自治体病院の人事処遇制度を準用することとし、職種ごとの給料表や級別職務分類表を設ける。

また、各種手当については、人事院規則に準拠した支給を行う。

### ②勤務体系

今後検討・協議

## (3) 職種別の処遇方針

### ①医師

医療職一表の給料表を適用することとし、給与水準については県内の他の自治体立病院の状況等を勘案しつつ、採用競争力が確保できるよう配慮する。

### ②看護師

医療職三表の給料表を適用することとし、看護師の初任給格付けについては、県内の自治体立病院等と比較した採用競争力を向上させ、看護職員の確保を図るため、人事院規則に4号給加算した水準とする。

また、看護師については特に逼迫度合いが高いことから、他県の自治体において導入を行っている支度金制度を参考に、経験者の新規就労の呼び水となる一時金支給制度を導入する。

### ③看護師以外のコメディカル

医療職二表の給料表を適用することとし、従前の給与水準は県内の自治体立病院等と比較してほぼ同水準であることから、人事院規則に準拠した給与体系とする。

#### ④介護職員

福祉職給料表を適用することとし、従前の給与水準は近隣の民間老人保健施設と比較してほぼ同水準であることから、人事院規則に準拠した給与体系とする。

#### ⑤事務職員等

事務職員については行政職給料表を適用することとし、人事院規則に準拠した給与体系とする。

### (4) 職員の教育研修

診療分野、管理分野それぞれにおいて、各職種のスキル向上に向けた研修を実施することとし、病院内研修に加え病院外の研修を活用することにより、職員の資質向上及び能力開発を行う。

### (5) 人事評価

職員の意欲を喚起し、職務・職責に応じた処遇を行うため、人事評価制度の導入を図る。

## IV 施設設備整備計画

保有する施設・設備を精査し、統合病院として必要となる施設・設備を洗い出し、優先順位を付けて計画的な整備を進める。

### (1) 施設整備計画

今後検討・協議

### (2) 設備整備計画

今後検討・協議

### (3) サイン改修

施設の名称変更等に伴い必要となる看板、標識等のサイン改修を行う。

改修に当たっては、病院統合の象徴となるシンボルマークを積極的に活用・掲示していく。

### (4) 施設間の交通手段の確保

施設間を行き来する患者や医療従事者等の交通の便を確保するため、シャトル

バスを一定の頻度で運行することとし、低床かつ車椅子での乗降が可能な車両の導入を図る。

## **V 財務会計計画**

### **(1) 会計制度及び会計処理方針**

貸借対照表や損益計算書といった財務諸表に関し、施設間で共通利用する様式を定めるとともに、新地方公営企業会計制度に適切に対応するため、会計方針や勘定科目等の統一を図る。

### **(2) 構成団体からの出資及び既存負債の処理方針**

今後検討・協議

### **(3) 収支計画**

今後検討・協議

### **(4) 資金調達計画**

今後検討・協議