

評価項目			22年度		23年度		24年度		25年度		各年度トピックス					
			自	評	自	評	自	評	自	評						
1. 住民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 (大項目)	1. 良質で高度な医療の提供	(1) 患者本位の医療の実践(重点)	①インフォームド・コンセントの充実	4	4	4	4	4	4	4	4	医師の患者への病状説明には、看護師が同席。薬剤師の2病棟への専従による服薬指導。新規入院患漸減傾向(H22ピーク)				
			②相談支援体制の充実	4	4	4	4	4	4	4	4	4	がん診療拠点病院として、がん相談支援センター相談員基礎講習受講			
		(2) 安心安全な医療の提供	①医療安全対策の実施	4	4	4	4	4	5	4	4	医療安全3カ年計画を策定し、7月から新たにEラーニングによる研修を導入(24)PDA端末の導入(23)増設(25)クレーム対応(警察OB雇用)(23)				
			②院内感染防止策の実施	3	3	4	4	4	4	4	4	4	感染に関する認定看護師を専従で配置(25) 感染対策チームによる院内ラウンドの実施			
		(3) 高度で専門的な医療の提供	①高度で専門的な医療の充実	3	3	4	5	4	4	4	4	4	高度医療機器としてMRI装置を更新、OP数最高に(23)RI更新(24)移動デジタル式X線透視診断装置(25)			
			②臨床研究及び治験の推進	4	4	4	4	4	4	4	4	4	積極的に取組、数字としては概ね治験3件、臨床研究は10件程度			
	③診療機能の見直し		3	3	3	3	4	4	4	4	4	市内医療機関の診療機能のデータベース化(25) 地域医療機関のパンフを外来に配置 積極的な逆紹介				
	(4) 法令の遵守	①法令・行動規範等の遵守	3	4	4	4	4	4	4	4	4	職員倫理規定について、全職員への周知徹底を図っている。医療倫理の研修会を開催。院内の電子掲示板を通じて服務規程の遵守、綱紀粛正を図る				
		②診療情報等の適正管理	4	4	4	4	4	4	4	4	4	大牟田市個人情報保護条例及び診療録管理規定に基づき、適切に運用。USBメモリ等の可搬媒体の使用をシステムで制限(25)				
	2. 診療機能を充実する取組み	(1) がん診療の取組み(重点)		4	5	4	4	4	4	4	4	4	地域がん診療連携拠点病院の更新に向けた体制整備。地域医療従事者へ向けた研修会及び地域住民への市民講座による啓発活動 がんサロン筑後の活動。がん地域連携バスH25年度末26例 H25.10より、放射線治療医の非常勤化(週/3回)			
		(2) 救急医療の取組み		4	4	4	4	4	4	4	4	4	救急搬送の数字、少しずつ減っているが、救急搬送後の入院数の割合は増えている。救急隊による選別ができています。 救急救命士の気管挿入実習や救急隊との症例検討会の定例化 救急専門医確保の指摘			
		(3) 母子医療の取組み		4	4	4	4	4	4	4	4	4	産科医4名確保。人口減の中分娩数は安定している(ハイリスク分娩) 地域の産婦人科医との連携によるセミオープンシステムの整備			
3. 地域医療連携の取組み	(1) 地域医療の支援(重点)	①地域医療の支援	4	4	3	4	5	5	4	4	4	H24.7 地域医療支援病院の承認。(有明圏域初)紹介初診予約制の導入。医療機器の共同利用、受託検査の実施。 紹介率、逆紹介率が上がってきているとともに、「地域医療支援推進委員会」を新たに設置した。(24)				
		(2) 地域完結型医療の実現	①地域医療機関との役割と機能の分担	4	4	4	4	4	4	4	4	4	地域医療連携室の職員増員(22.25) 地域医療連携懇親会の定例化、地域医療連携システムの運用(19 医療機関 H25) 地域の医療機関の情報を登録したデータベース化、紹介型の病院へシフト(25) 地域連携バス180件増加傾向			
2. 業務運営の改善及び効率化に関する事項 (大項目)	1. 人材の確保と育成	(1) 病院スタッフの確保(重点)	①医師の確保	4	4	4	4	4	4	4	4	4	久留米大学医学部及び同教育関連病院との人事交流、データベース化(25) 医師の就労環境の改善ドクタークラークの活用。医師人事給与制度の導入。 医学生奨学金貸付制度、25年度末6人へ貸付し、1名を臨床研修医として採用(25) 院内保育所(23) 久留米大学へのPRし女性医師の確保、循環器専門医の確保			
			②看護師の確保	4	4	3	3	4	4	4	4	4	7:1看護(22.5) 3人夜勤の拡大(後1病棟)、看護学生奨学金貸付制度(22) H25末までに8人へ貸付、うち全員雇用。			
			③医療技術職等の確保	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	HP、インターネット求人サイト、新聞、市の広報誌、学校訪問などの求人活動		
			④事務部門の専門性の向上	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	プロパー職員2名採用(25) 医療経営士3級合格1名、診療情報管理士試験合格1名、		
			⑤院内託児の検討	4	4	4	4	-	-	■	■			H23.12.1 院内保育所開所、利用延べ数は着実に増えている。		
		(2) 研修制度の整備	①教育研修制度の整備	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	階層別研修の導入、新任役職者の院外研修 計画的な院内における研修会の実施		
			②高度で専門的な資格や技能の取得の支援	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	認定看護師資格取得貸付金制度(25) 認定看護師や専門技師を着実に生み出す。那覇市立病院との研修交流(毎年2名)		
			③教育・研修の場の提供	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	大学等からの実習生の受け入れ		
		(3) 接遇の向上	①接遇研修等の実施	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	管理監督者へ研修を行い、受講者を講師として、一般職へ研修する(25)、接遇週間(年2回)患者満足度調査も併せて実施。外部モニター制導入		
	2. 効率的、効果的な業務運営の実施	(1) 柔軟で適正な人事給与制度の構築(重点)	①職員採用の基準	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	面接重視の採用。高度で専門的な知識技能の経験を有する人材を採用(経験者採用)。合格者の内定辞退を防止するため採用から合格まで時間を短縮(25)		
			②柔軟な職員配置	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	医療職の事務部門への人事交流。(22) 障害者雇用(7人法廷雇用率の達成。25)	
			③教育研修の支援	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	医業収入の0.4%を研修費用とする。認定看護師資格取得貸付金制度(25)	
			④新人事給与制度の確立	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	H23より医師職は年俸制、看護師・薬剤師、医療技術者、事務職の4つの給料表に分けて運用。賞与についてはH23年度末、昇給についてはH24から人事評価の結果を処遇に反映。	
			⑤就労環境の向上	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	職員のメンタルヘルスに対する研修(管理監督職・一般職に分けて実施)(24) 看護部の時差出勤、3人夜勤体制(23) 増築計画による職員執務室等の充実計画策定(25) ドクタークラーク、ナースクラーク導入による事務量軽減
			⑥職員再雇用制度の検討	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	H25より、運用を開始しているが、H26年4月より1名利用。
			⑦派遣職員の段階的なプロパー化	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	事務職の計画的な法人職員化については、ノウハウの継承に配慮しながら事務引継を行う。
		(2) 院内協働の推進	①院内協働の精神に基づいた業務運営	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	業務委託者も含めた委員会・定例会を実施(接遇・院内感染)	
		(3) 病院機能評価の活用	①病院機能評価の認定更新	-	-	-	-	-	-	5	5			H26.3最新バージョンへ認定更新(秀でているS-2科目、適切にA-81科目、一定の水準B-5科目) 大変よい成績		
②業務改善の取組み	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	薬品卸業者のスケールメリットを活かした1者化。H25.10喫煙を入院患者のみにする敷地内原則禁煙(H26.4完全禁煙) 病院モニターの意見による、外来コンシェルジュの配置、サイン表示の改善 患者アメニティの向上 外来。病棟廊下のタイルカーベットの張替え、外来トイレ改修、電子カルテ等に連動した病室入り口の患者氏名の非表示対応(24) ホスピタルローソン(24) 病室のテレビの大型化(GS視聴可)、テレビ受信時間の料金同額による視聴時間の延長(25)			

