

第3次

隠岐広域連合行財政改革大綱

平成29年度～平成33年度

隠岐広域連合

平成29年2月

第3次隠岐広域連合行財政改革大綱

(平成29年度～平成33年度)

I 基本的な考え方

1 改革の目的

厳しい国の財政状況による補助金や地方交付税の削減により、地方公共団体は厳しい財政運営を強いられ、それぞれの団体において行財政改革を推進してきました。隠岐広域連合においてもこのような状況を踏まえ、限られた財源の有効活用、メリハリのある財政運営等を心がけ、安定した財政基盤の確立を目指し、平成18年度に隠岐広域連合行財政改革大綱を策定し、平成24年度以降は第2次行財政改革大綱を策定し取り組んできました。第2次行財政改革大綱は平成28年度で計画期間終了となっていますが、依然として構成団体の財政状況は厳しいことから、隠岐広域連合においても平成29年度以降も引き続き行財政改革に取り組んでいくこととし、厳しい財政状況、複雑・多様化する社会情勢、様々な島民ニーズ等に対応し、財政（経営）基盤の強化、構成団体の負担金軽減を図るため、第3次行財政改革大綱を策定します。

2 改革の期間

計画の期間は、平成29年度から平成33年度までの5年間とします。

3 改革の視点

(1) 島民の視点

行政サービスの顧客である島民の視点から改革計画を推進します。

(2) 財政の視点

歳出の削減を図る視点から改革計画を推進します。

(3) 効率化の視点

業務の効率性、効果性の視点から改革計画を推進します。

II 改革の具体的内容

1 総括的事項

(1) 組織・機構の見直し

①組織の効率化・スリム化

事業所毎に定期的な事務事業の点検を行い、効果的・効率的な運営を追求するとともに、民間の活力を活用できる事業については、民間委託等を検討します。

また、ICT（情報通信技術）の進展に伴い、情報の取り扱いも複雑多岐にわたっている中で、隠岐広域連合もICT（情報通信技術）に対応したサービスの提供や業務の効率化を一層進めていく必要があります。H27年度に組織した情

報通信技術（ICT）推進委員会を有効活用し、業務の ICT（情報通信技術）を推進するとともに、職員の情報セキュリティーに対する意識を高め、ICT（情報通信技術）の向上を図ります。

②住民サービスの向上

広域連合の業務は、病院事業、介護保険事業及び消防事業等ほとんどの業務が直接住民に関わるものであり、定期的に住民の意見を反映させる機会を設定する等、住民本位のサービス提供に努めます。

特に、75 歳以上の高齢者が急増する平成 32 年に向けて、介護保険事業における地域包括ケアシステム（※1）を関係機関と連携しながら推進します。

（2）健全な財政運営

①財源の確保

公有財産については、利用頻度の少ない土地、施設等について、効果的な利用方法等（売却を含む）を検討していきます。

また、病院会計については、診療報酬制度等について理解度を深め、収入増を図るとともに、未収金対策を強化し、未収金発生率の低下に重点を置いた取組みを行うとともに、定期的な訪問徴収を実施しながら未収金残高の削減を図っていきます。

②経費削減

経費削減に向けて、業務委託内容の検証、診療材料費の縮減及び事業所毎に勤務時間の弾力的な運用の検証を行い、時間外勤務の削減等を図っていきます。

③施設の整備及び管理

隠岐広域連合では、平成 24 年度の新隠岐病院の建設、平成 25 年度の仁万の里及び平成 26 年度の消防本部・消防署の建設を行い、計画的な施設整備を進めてきました。今後も構成団体と十分な協議を行い、計画的な施設整備を図っていきます。

また、指定管理者制度により管理運営している施設についても、チェック機能の充実を図りながら適正な管理運営に努めます。

（3）定員管理

①職員定数の適正化

全事業所において、今後の組織体制等の見直しを考慮した新たな職員配置計画及び職員採用計画を策定し、職員定数の適正化に努めます。

※1 地域包括ケアシステム 介護が必要になった高齢者も、住み慣れた自宅や地域で暮らし続けられるように、「医療・介護・介護予防・生活支援・住まい」の五つのサービスを、一体的に受けられる支援体制のこと。

(4) 人材育成・確保の推進

①人材育成

職員の資質向上を図るため、島根県自治研修所等が実施する各種研修会への参加並びに事業所ごとで行う各種研修会等を促進するとともに、ICTを活用したeラーニング(※2)研修も取り入れながら計画的な人材の育成に努めます。

②人材確保

特に、医療職場における医療従事者の人材不足が大きな課題となっており、その確保に向けた一層の取り組みの推進が必要です。

本土医療機関等との人員連携はもとより、既存の修学資金制度や人員確保・離職防止のための取り組みの継続、また、住環境の整備に加えて、研修等の受け入れ態勢を整備し、島内外への効果的な情報発信や多数の学生及び医師等を受け入れることで人材の確保に努めます。

2 病院事業

隠岐圏域では、少子高齢化や人口減少などの急速な進行に加え、医療制度改革、医療従事者不足により離島医療を取り巻く環境は益々厳しい状況にあります。

そうした中で、安心・安全で良質な医療を継続的に提供するためには、安定した経営基盤が必要であり、本土医療機関との適切な機能連携・分担を行い、効率的な医療提供を行いながら経営の改善及び強化に向けた取り組みを一層進めていく必要があります。

(1) 隠岐病院

重点的な取り組みとして、構成団体や保健所等と連携し、地域住民の疾病予防及び健康増進に向けた体制を強化し、各種検診及び人間ドッグの充実を図り、予防医療に対する住民の理解を深め、検診受診率の向上が図られるよう関係施策を推進します。

また、島根県が策定した「地域医療構想」に基づいた地域連携型医療を推進し、隠岐圏域での完結率を高めるとともに、救急医療体制の充実や災害拠点病院として機能する病院を目指します。

隠岐圏域の中核病院としての役割を果たすため、次に掲げる重点項目について取り組みを図っていきます。

- ①予防医療の推進
- ②医療従事者の確保及び育成
- ③効率的な病院運営

※2 eラーニング 教育研修を情報通信技術を活用して行う遠隔教育の方法。パソコンを利用して、インターネット等の手段により学習することで利用者は場所を自由に選びながら常に最新情報の教育を双方向的に受けることができる。

- ④患者サービスの向上
- ⑤病院収支の改善

(2) 隠岐島前病院

島根県が策定した「地域医療構想」に基づく地域密着型医療を提供する唯一の有床病院（島前地域）として、重要な役割を担っています。隠岐島前病院が地域で果たすべき役割を明確化し、関係諸機関と連携を図りながら、保健・医療・福祉を一元化したサービスが提供できるよう取り組む必要があります。

今後、中核病院としての自覚を持ち、地域から信頼される病院となるため、次に掲げる重点項目について取り組みを行っていきます。

- ①効率的な病院運営（地域の実情に沿った病床機能の転換）
- ②地域包括ケアシステムの充実・強化
- ③医療従事者の確保及び育成
- ④病院収支の改善

3 消防事業

近年の常備消防を取り巻く環境は、平成 28 年 4 月に発生した熊本地震や 10 月に発生した鳥取県中部を震源とする地震に象徴されるように災害の大規模化・複雑化の傾向にあり、これらの災害等に対応した諸活動や救急業務の高度化等、常備消防には、これまでに増して地域住民の生命、身体及び財産を守る責務が求められています。

一方、常備消防の組織管理や財政効率化の面から、平成 20 年 3 月に「島根県常備消防広域化推進計画」が策定され、現行の 9 消防本部を集約し県内消防を 3 圏域とすることが適当であるとの報告でしたが、地理的条件をはじめ諸課題も多く、広域化に向けた動きには至っていないのが現状です。

隠岐圏域は有人島 4 つを有する離島という特殊事情より、4 島それぞれに常備消防機能を確保する必要があり、他の消防本部以上に財政支出を余儀なくされています。

消防本部庁舎移転新築、消防救急無線のデジタル化、通信指令システム更新等の大規模な施設整備は終えましたが、島前分署、海士出張所庁舎及び各町村の職員宿舎が老朽化していることから、中長期的な視点で整備の検討を進めます。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、住民サービス向上などの観点から女性の更なる活躍が期待されており、女性消防吏員の採用、活躍を推進していきます。

今後も自治体消防との連携強化を図りながら地域に求められる消防力を維持しつつ、行財政改革を推進します。

第 3 次

隠岐広域連合行財政改革大綱実施計画

(1) 組織・機構の見直し	・ ・ ・ ・ ・	P	6	～	P	10
(2) 健全な財政運営	・ ・ ・ ・ ・	P	11	～	P	19
(3) 定員管理	・ ・ ・ ・ ・	P	20	～	P	23
(4) 人材育成・確保の推進	・ ・ ・ ・ ・	P	24	～	P	29

行財政改革計画 実施計画書①

(1)組織・機構の見直し

①-1 組織の効率化・スリム化

(事務局)

取組項目		事務作業の見える化							
現状と課題		現在は引き継ぎ書のみで対応し、事務作業の業務基準書が作成されていないため、事務の担当が変更(異動等)になった際、作業効率が一時的に下がる傾向がある。							
目 標		事務の担当が変更になった際、変更になった事務作業に即応できる体制を整えることで、事務作業の効率化を図る。							
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
				H29	H30	H31	H32	H33	
1	業務基準書の作成	①業務基準書の様式を作成する。 ②職員一人一人が、現在担当している事務の業務基準書を様式に基づいて作成する。 ③作成された業務基準書について、必要に応じて修正を行い、バージョンアップを図る。	①H29年度上半期までに様式を作成する。 ②H29年度末までに業務基準書を作成し、必要に応じて業務基準書を修正及びバージョンアップを図っていく。	○					▶
2									
3									
成果指標 (数値目標等)		業務基準書作成の有無							
備考									

行財政改革計画 実施計画書②

(1) 組織・機構の見直し

①-2 組織の効率化・スリム化

(事務局)

取組項目		ICT(情報通信技術)の推進						
現状と課題		近年のICT(情報通信技術)の進展により、情報の取り扱いも複雑多岐にわたっている。社会の流れの中で、隠岐広域連合もICT(情報通信技術)に対応したサービスの提供や対応を行っていく必要があるため、H27年度に組織した情報通信技術(ICT)推進委員会を有効活用し、職員一人一人の情報モラルの定着と情報通信技術の向上につなげていく必要がある。						
目 標		職員一人一人の情報セキュリティに対する意識を高めると共に、情報通信技術(ICT)推進委員会を活用したICT(情報通信技術)の推進と職員の情報通信技術のスキル向上を図り、事務作業の効率化を目指す。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	ICTスキルアップ5か年計画	職員の情報通信技術のスキル向上及び情報セキュリティに対する意識向上を図るため、情報通信技術(ICT)スキルアップ5か年計画を策定する。	情報通信技術(ICT)スキルアップ5か年計画の策定	○				
2	ICTの推進	情報通信技術(ICT)推進委員会を開催し、広域連合全体のICT(情報通信技術)の推進を継続して検討するとともに、推進委員及び担当職員を対象とした研修会を開催することで、職員一人一人の情報通信技術(ICT)のスキル向上及び情報セキュリティに対する意識向上を図る。	推進委員会及び研修会の開催 3回/年					→
3	情報管理員の連携	隠岐病院及び介護保険課に所属する情報管理員2名が情報管理業務について情報の共有を図る。	2か月に1度の情報交換会					→
成果指標 (数値目標等)		実施内容の取組状況で評価を行う。						
備考								

行財政改革計画 実施計画書③

(1)組織・機構の見直し

②-1 住民サービスの向上

(事務局)

取組項目	地域での医療・介護・福祉・保健の連携体制づくり						
現状と課題	隠岐圏域では平成32年に65歳以上高齢者数がピークになると推測され、加えて認知症高齢者、一人暮らし高齢者や高齢者のみの世帯の増加も見込まれている。こうした中、多様な社会資源の活用により、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」を推進することが欠かせなくなっている。						
目 標	高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で生活を維持することが出来るような生活支援・サービス提供体制の構築を目指す「地域包括ケアシステム」を関係機関と連携しながら推進する。						
実施項目	実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
			H29	H30	H31	H32	H33
1	隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会の開催	構成町村及び外部有識者で組織する隠岐圏域地域包括ケアシステム推進委員会を定期的に開催し、地域包括ケアシステム体制の構築を目指す。	委員会及び研修会の開催 5回/年				→
2							
3							
成果指標 (数値目標等)		推進委員会の開催状況で評価する。					
備考							

行財政改革計画 実施計画書④

(1)組織・機構の見直し

②-2 住民サービスの向上

(隠岐病院)

取組項目	外来待ち時間対策								
現状と課題	住民の高齢化が進む中、年々患者数が増加傾向にあるため、物理的に待ち時間(受付、診療、検査、会計等)短縮は難しいと考え、心理的待ち時間に重点を置き、待ち時間をいかに有効に利用し負担を和らげることが出来るかの工夫が必要となっている。								
目 標	外来待ち時間中の、不快感解消を目指す。								
実施項目	実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)						
			H29	H30	H31	H32	H33		
1	待ち時間環境整備アンケート調査の実施	待ち時間環境整備アンケート調査を行い、環境整備について検討する。	年1回検討会議の開催	○	—	—	—	—	→
2	待ち時間の環境整備	待ち時間環境整備アンケート調査の結果を踏まえ、計画を策定し実行に移す。	計画書の作成	○	—	—	—	—	→
3									
成果指標 (数値目標等)			調査実施状況と計画の進捗状況						
備考									

行財政改革計画 実施計画書⑤

(1)組織・機構の見直し

②-3 住民サービスの向上

(隠岐病院)

取組項目		健診・ドック等予防医療の推進						
現状と課題		検診・ドックは増えつつあるが、年度初め・年度末の受診率は十分あるにもかかわらず受診率は低い。特に、特定健診・がん検診等は受け入れ能力に対し町内の受診率も低いうえ隠岐病院の受診率も低いという現状がある。これは自己の健康管理に対する意識が低い事と、行政・病院の情報提供が不十分であると考えられる。						
目 標		島民の健康管理と病気の早期発見で重症化を防ぎ、元気に生活が送れるよう健診・ドックの受診率を増やす。それに伴い外来患者が減少となるように整理し、患者一人一人の立場に立ったインフォームドコンセントの上十分な検査等の充実した付加価値の高い医療の提供を目指す。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	疾病の予防医療に関する正しい知識の啓発活動	①医々とも座談会の開催(地域からの要望に応じて開催) ②まめなかの発行	まめなかの発行 6回/年	○				→
2								
3								
成果指標 (数値目標等)		「まめなかの」の発行状況						
備考								

行財政改革計画 実施計画書⑥

(2)健全な財政運営

①-1 財源の確保

(事務局)

取組項目		遊休資産の活用						
現状と課題		現在考えられる遊休資産として、旧消防庁舎、旧隠岐空港管制塔、仁万の里施設内分棟があげられるが、すべての施設の共通事項として老朽化しており、今後有効活用(売却含む)をどのようにしていくべきか検討する必要がある。						
目 標		隠岐広域連合の遊休資産の効果的な利用方法を検討し活用を進めることで、財源の確保及び住民サービスの向上に寄与するものとする。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	遊休資産活用検討委員会	H29年度に遊休資産活用検討委員会を設置し、遊休資産の活用方法について検討を行い方針決定し、その方針に基づいて進める。	遊休資産の活用計画の策定と計画に基づく遊休資産活用	○				
2								
3								
成果指標 (数値目標等)			方針決定に則った計画の進捗状況で評価する。					
備考								

行財政改革計画 実施計画書⑦

(2)健全な財政運営

①-2 財源の確保

(事務局)

取組項目		介護保険料未収金対策の強化						
現状と課題		保険料滞納者は固定化しており、再三の訪問にもかかわらず、納入に応じないため、未納金額が増加する要因となっている。主な未納理由としては、制度への不満や経済的理由等によるもので、特に、その未納保険料の発生は、特別徴収(年金支給と同時に年金口座から自動的に引落すこと)開始までの普通徴収期間中(65歳到達から特別徴収開始まで)に発生したものが大部分を占めている。						
目 標		介護保険制度の基本理念のもと、制度の維持と公平性を確保するため、介護保険料収納率の向上に努める。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	定期的な訪問徴収の実施	未収金について、事務局内で徴収チームを2名1組で編成し、最低2か月に1度の定期個別訪問を行う。	介護保険料収納率99.3%以上の確保					
2								
3								
		成果指標 (数値目標等)	介護保険料収納率99.3%以上の達成					
		備考						

行財政改革計画 実施計画書⑧

(2)健全な財政運営

①-3 財源の確保

(隠岐島前病院)

取組項目		適正な診療報酬の算定			
現 状 と 課 題		増加の一途をたどる社会保障費において、その4割を占める医療費の抑制を図るため、医療保険制度の見直しが度々進められ、その対応に苦慮していることや、診療報酬点数の算定ルールが複雑化していることから誤った診療報酬の算定や算定漏れを防ぐ必要が生じている。また、医師・看護師等医療従事者にとっては治療が最優先でありコスト意識が薄いのが現状である。			
目 標		医事係スタッフのスキルアップを図るとともに、医事係職員による医療従事者向けの勉強会を定期的を開催し、全体でのスキルアップを図ることで医療行為に対し誤った診療報酬点数算定や算定漏れを防ぐ。			
実 施 項 目		実 施 内 容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)	
1	レセプト請求業務に関する研修会の開催	レセプト請求等に熟知した講師を招いて、研修会を開催する。	1回/年	—	→
2	施設基準等に係る診療報酬届出事務に関する研修会の開催	施設基準等の制度に熟知した講師を招いて、研修会を開催する。	1回/年	—	→
3	院内会議での報告	診療請求に係る査定率等を定期的に報告し、職員全体に周知する。	定期開催 12回/年	—	→
成 果 指 標 (数 値 目 標 等)			研修会等開催実施状況		
備 考					

行財政改革計画 実施計画書⑨

(2)健全な財政運営

①-4 財源の確保

(隠岐病院)

取組項目		適正な診療報酬の算定							
現状と課題		増加の一途をたどる社会保障費において、その4割を占める医療費の抑制を図るため、医療保険制度の見直しが度々進められ、その対応に苦慮していることや、診療報酬点数の算定ルールが複雑化していることから誤った診療報酬の算定や算定漏れを防ぐ必要が生じている。また、医師・看護師等医療従事者にとっては治療が最優先でありコスト意識が薄いのが現状である。							
目 標		医事係スタッフのスキルアップを図るとともに、医事係職員による医療従事者向けの勉強会を定期的で開催し、全体でのスキルアップを図ることで医療行為に対し誤った診療報酬点数算定や算定漏れを防ぐ。							
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
				H29	H30	H31	H32	H33	
1	医師を含めた委員会(保険医療適正運用委員会)を開催	査定、返戻への対策を協議	定期開催:12回/年	○					→
2	医事係職員による医療従事者向けの勉強会を開催	診療報酬勉強会	定期開催:2回/年	○					→
3	医師への状況報告	査定・返戻状況を医局会議にて報告	定期開催:12回/年	○					→
成果指標 (数値目標等)		委員会等の開催状況							
備考									

行財政改革計画 実施計画書⑩

(2)健全な財政運営

①-5 財源の確保

(隠岐病院)

取組項目		未収金対策の強化						
現状と課題		未収金滞納者の中には支払能力があるにもかかわらず納入に応じない者がおり、未収金残高が膨らんでいる。						
目 標		未収金発生率の低下に重点を置いた取組みを行うとともに、未収金に対応が長期化するほど滞納者の納入義務感が喪失し回収が難しくなるため、未収金が発生した場合には、督促状等文書の送付や分割納入の活用など時効の中断を図りつつ、早期の回収に向けた速やかな対応を行うことにより、未収金残高の減を図ることを目標とする。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	退院精算連絡票の活用	未収金額全体の9割近くを入院費が占めているため、退院前に入院患者全員に入院費精算連絡票を渡す。	入院患者全員に、連絡票を手渡しする					→
2	定期的な訪問徴収の実施	訪問徴収は2ヶ月に1回強化週間を設け実施する。	未収金残高過年度分について2%削減する	2%				→
3								
成果指標 (数値目標等)			未収金の回収状況					
備考								

行財政改革計画 実施計画書⑪

(2)健全な財政運営

②-1 経費削減

(事務局)

取組項目		勤務時間の弾力的な運用の検討						
現状と課題		勤務時間外の会議等の取扱いについては、時間外勤務で対応している状況であり、時間外勤務の常態化は、職員の業務効率の停滞や健康に大きな影響を及ぼすことから、今後勤務時間外の業務についても勤務時間の範囲の中でできるよう時差出勤制度の導入を検証していくことで、職員の時間外労働の削減と業務効率の向上に努めていく必要がある。						
目 標		業務効率の向上、過重労働の防止及び時間外勤務の削減を目的に、時差出勤制度の検証を行い、検証結果に基づき実施する。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	時差出勤制度の導入の検討	職員の健康管理及び時間外勤務の削減を目的に、時差出勤制度導入の検証を行い、その効果又は不都合な所を確認する。	時差出勤制度の検証	○	○			
2	時差出勤制度の実施	検証結果から時差出勤制度の効果が大きいと認められれば本格的に実施する。	時差出勤制度の実施					→
3								
		成果指標 (数値目標等)	時差出勤制度導入時の時間外労働の削減効果(対H28年度時間外勤務実績との比較)					
		備考						

行財政改革計画 実施計画書⑫

(2)健全な財政運営

②-2 経費削減

(隠岐病院)

取組項目	業務委託内容(仕様書)の検証及び診療材料の縮減									
現状と課題	①医療制度改革や複雑多様化している医療安全面への対応により、業務委託の内容及び範囲について、委託業者や関係担当職員との連携が不十分なため、適正な業務委託内容や範囲に繋がっていない可能性がある。(委託業務例:医事業務委託・給食業務委託・SPD業務委託・院内清掃管理業務委託等) ②悪性新生物による薬物療法(がん患者)対象患者の増加等により診療材料費が増加している。									
目標	①業務委託の内容及び範囲を業務委託検討委員会で検証した上で、委託業者と協議を行い、委託料の適正化を目指す。 ②後発医薬品(ジェネリック医薬品)の採用数の増加を図り、診療材料費の縮減を目指す。									
実施項目	実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)							
			H29	H30	H31	H32	H33			
1	業務委託検討委員会の開催	業務委託内容(仕様書)の検証	2回/年	○	→					
2	薬事委員会の開催	後発医薬品の推進	6回/年	○	→					
3										
成果指標 (数値目標等)		業務委託検討委員会での業務委託内容の検証状況と薬事委員会での後発医薬品の採用状況								
備考										

行財政改革計画 実施計画書⑬

(2)健全な財政運営

③-1 施設の整備及び管理

(事務局)

取組項目(小項目)		指定管理施設(超高速船レインボーJ、フェリーおき、レインボープラザ及び仁万の里)の適切な管理運営							
現状と課題		現在超高速船レインボーJ、フェリーおき及び仁万の里の3施設について、指定管理者評価委員会を設置し適切な管理運営と利用者サービスの向上に向け取り組んでいる。評価委員会の開催は、適切な管理運営やサービスの向上につながっており、平成29年度よりレインボープラザにおいても他の施設と同様に評価委員会を設置する必要がある。							
目 標		各施設ごとに指定管理者評価委員会を設置し、適切な管理運営と利用者サービスの向上を図る。							
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
				H29	H30	H31	H32	H33	
1	指定管理者評価委員会の開催	各施設ごとに毎年度定期的な評価委員会を開催し適切な管理運営と利用者サービスの向上を図る。	評価委員会の開催 年/1~2回						→
2	評価結果に基づく要望	評価委員会の評価結果を受け、広域連合として、必要に応じて指定管理者へ要望書を提出し改善等を求める。	要望書の提出 年/1~2回						→
3									
成果指標 (数値目標等)		評価委員会の開催の有無							
備考									

行財政改革計画 実施計画書⑭

(2)健全な財政運営

③-2 施設の整備及び管理

(消防)

取組項目		消防庁舎及び職員宿舎の施設整備						
現状と課題		消防庁舎(西ノ島分署・海士出張所)の老朽化・狭あい化に伴い、施設整備の検討が必要であり、また、職員宿舎も老朽化しており、世帯数の見直しを含めた整備又は県及び町村所有住宅の確保等が課題となっている。						
目 標		老朽化・狭あい化が顕著である隠岐島消防署島前分署及び海士出張所の整備に向け検討(有効な財源の検討含む)するとともに、消防待機宿舎についても、その老朽化が進んでおり、整備又は公営住宅等の確保に向けた検討を行う。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	消防庁舎(西ノ島分署・海士出張所)の整備方針の検討	庁舎整備検討委員会(仮称)を立ち上げ、構成町村担当者と検討する。	平成30年度末までに整備方針を決定する。	○	○			
2	職員宿舎の確保	庁舎整備検討委員会と併せ、各町村の職員宿舎の確保について検討する。	県及び町村所有住宅の活用も含めた職員宿舎確保について、方向性を決定する。	○	○			
3								
成果指標(数値目標等)			方針決定の可否					
備考								

行財政改革計画 実施計画書⑮

(3)定員管理

①-1 職員定数の適正化

(事務局)

取組項目		行政職職員定数の適正化							
現状と課題		仁万の里の指定管理に伴い、仁万の里職員がそれ以外の部署に異動したことにより余剰人員となり、H24年度以降行政職職員の採用が行われていない状況で、そのため職員の年齢構成も歪な状態になっている。今後将来的に円滑な事業運営を見通した定員管理及び職員採用を行っていく必要がある。							
目 標		各事業所において今後の状況を踏まえた新たな職員配置計画(3~5年)及び新規職員の採用計画を策定する。							
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
				H29	H30	H31	H32	H33	
1	新たな職員配置計画を策定し、適正な人員配置を進める。	今後の組織体制や事務量を考慮した人員配置計画を平成29年度に策定する。また、ICTの推進、事務の効率化等を行いながら、適正な人員配置を進めていく。	人員配置計画の策定						→
2	計画的な職員採用	策定した計画をもとに職員採用計画等を策定する。	新規職員採用計画の策定						→
3									
成果指標 (数値目標等)			配置計画及び職員採用計画の策定						
備考									

行財政改革計画 実施計画書⑩

(3)定員管理

①-2 職員定数の適正化

(隠岐島前病院)

取組項目		看護師及び医療技術職員定数の適正化							
現 状 と 課 題		現在医療職、特に看護師職と一部の医療技術職の職員数が充足していない状況にある。平成28年度に公立病院改革プラン等を策定することから、新たな経営方針に沿った適正な人員配置計画を策定し、人員確保策も併せて効果的に進めていく必要がある。							
目 標		隠岐島前病院の公立病院改革プラン等経営方針の考え方のもと、今後の体制及び状況を踏まえた新たな職員配置計画(3年～5年)を策定する。							
実 施 項 目		実 施 内 容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
				H29	H30	H31	H32	H33	
1	人員配置計画の作成	県が策定した地域医療構想に併せ、経営改革プランを作成し、適正な人員配置について検討するとともに、H29年度末に療養型病床の廃止が見込まれることから病床機能の転換による組織及び人員の配置について併せて検討する。	人員配置計画の策定						→
2	計画的な職員採用	策定した人員配置計画をもとに職員採用計画を策定する。	職員採用計画の策定						→
3									
成 果 指 標 (数 値 目 標 等)			人員配置計画及び職員採用計画の策定状況						
備 考									

行財政改革計画 実施計画書⑰

(3) 定員管理

①-3 職員定数の適正化

(隠岐病院)

取組項目		看護師及び医療技術職員定数の適正化							
現状と課題		現在医療職、特に看護師職と一部の医療技術職の職員数が、定数を満たしていない状況にある。一方、平成28年度に公立病院改革プラン及び経営改革計画等を策定することから、新たな経営方針に沿った適正な人員配置計画を策定し、人員確保策も併せて効果的に進めていく必要がある。							
目 標		医療職について、隠岐病院の経営改革計画等経営方針の考え方のもと、今後の体制及び状況を踏まえた新たな職員配置計画(3年～5年)を策定する。							
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
				H29	H30	H31	H32	H33	
1	新たな職員配置計画を策定し、適正な人員配置を進める。	今後の経営方針等を考慮した人員配置計画を平成29年度に策定する。	人員配置計画の策定						→
2	計画的な職員採用	策定した人員配置計画をもとに職員採用計画を策定する。	職員採用計画の策定						→
3									
成果指標 (数値目標等)		人員配置計画及び職員採用計画の策定状況							
備考									

行財政改革計画 実施計画⑩

(3)定員管理

①-4 職員定数の適正化

(消防)

取組項目		消防職員定数の適正化						
現状と課題		「消防力の整備指針(平成26年10月31日一部改正:消防庁告示第28号)」において市町村が目標とすべき人員配置基準が示されているが、隠岐圏域における人員配置は、海士・知夫両出張所における救急出動時の救急隊員3名乗車体制が満たされていない等一部人員を満たしていない現状があり、構成団体の財政負担増も考えながら今後安心安全で円滑な事業運営を行っていくために適正な人員配置を検討していく必要がある。						
目 標		海士・知夫両出張所における救急出動時の救急隊員3名乗車体制等消防吏員の人員配置について検討を行い、適正な職員配置計画を策定する。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	職員定数の適正化	消防吏員の人員配置について、検討協議する。	3回/年	○	○			
2								
3								
成果指標(数値目標等)			人員配置の検討状況					
備考								

行財政改革計画 実施計画書⑱

(4)人材育成・確保の推進

①-1 人材育成

(事務局)

取組項目		職員のレベルアップ						
現状と課題		これまで各種研修会の参加が少なく公務員としての基本的な部分やそれぞれの職種における能力向上を図る機会が少なかった。						
目 標		各種研修会の参加等を促進して職員のレベルアップを図る。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	研修計画の作成	向こう5年間の研修計画を作成する。	計画の作成	○				
2	各種研修会の参加	①自治研等への参加の促進を図る。 ②隠岐地区で開催される自治研や総合事務組合主催の研修会等に積極的に参加する。	①自治研等の島外での研修について毎年5名程度参加する。 ②隠岐地区で開催される研修等について、業務に支障をきたさない範囲の中で、可能な限り参加する。					→
3	情報通信技術を用いて行う研修への参加	eラーニング研修会への参加促進を図る。						→
成果指標 (数値目標等)		計画の作成と研修への参加実績						
備考								

行財政改革計画 実施計画書⑳

(4)人材育成・確保の推進

①-2 人材育成

(隠岐島前病院)

取組項目	全職員参加型の経営管理手法の導入							
現 状 と 課 題	地域医療の質を確保する一方で、医療提供体制の充実が経営の安定化にもつながっているが、各部門の業務内容の共有化が薄れ、各種業務の重要性について、認識を深める必要がある。							
目 標	職員一人一人が経営管理に対する意識を高め、院内全体で統一した経営理念の共有化を目指す。							
実 施 項 目	実 施 内 容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
			H29	H30	H31	H32	H33	
1	院内会議の回覧周知	経営状況を示した各種資料を回覧し、情報の共有化を図る。	12回/年					→
2	経営講習会等	決算状況や、各部門における業務と経営の関連性、また、重要性等に係る勉強会を開催する。	2回/年					→
3								
成 果 指 標 (数 値 目 標 等)			経営講習会等の実施状況					
備 考								

行財政改革計画 実施計画書②①

(4)人材育成・確保の推進

①-3 人材育成

(隠岐病院)

取組項目	全職員参加型の経営管理手法の導入						
現状と課題	医療制度改正により、島根県の地域医療構想が示され、これをもとに平成28年度中に公立病院改革プラン及び隠岐病院経営改革計画を策定することになっており、その策定にあたっては関係機関はもとより、全職員が経営意識をもてるような仕組み作りが必要である。						
目標	病院経営のビジョンや戦略の一層の明確化を図り、全職員参加型の経営管理手法の定着化を図る。						
実施項目	実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
			H29	H30	H31	H32	H33
1	経営改革計画の実施	H28年度中に経営改革計画書を作成し実施する。	経営改革 計画実施				
2	院内会議の開催	毎月の収支状況等を全職員に周知する。	1回/月	—	—	—	—>
3	経営改革推進委員会の開催	計画に対する評価検証を行う。	1回/年	—	—	—	—>
成果指標 (数値目標等)		院内会議及び経営改革推進委員会の開催と計画書の達成状況					
備考							

行財政改革計画 実施計画書②

(4)人材育成・確保の推進

①-4 人材育成

(隠岐病院)

取組項目		QC活動(小グループ(部署単位)で業務改善等を行う活動)の推進						
現状と課題		QC活動に取り組み、年1回の発表大会を開催しているが、積極的に参加している人が限られており全員参加型に至っていない。						
目 標		QC活動を引き続き継続し、全員参加型の活動とする。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	QC活動を全員参加型とする。	毎年度前半に各グループの研究活動を行い、後半に発表大会を開催する。	発表大会 1回/年	発表大会 実施				
2								
3								
成果指標 (数値目標等)			発表大会の実施状況と内容					
備考								

行財政改革計画 実施計画書⑬

(4)人材育成・確保の推進

①-5 人材育成

(消防)

取組項目		職員のレベルアップ						
現状と課題		<ul style="list-style-type: none"> ・複雑多様化する災害に伴い救助方法等日々進歩している中で、緊急援助隊訓練等、ち密な連携や技術を体得できる機会が十分に確保できていない。 ・財源不足に伴い、他本部、他機関との連携や共通認識習得のための研修等に十分な参加ができていない。 ・職員の若年化傾向にある中、将来的に隊長以上のレベルになっても経験不足、学習機会不足のために消防力の低下が懸念される。 ・多様な消防サービスを提供するため、生活形態、法令改正等の変化に対応した、知識・技術が習得できていない。 						
目標		専門的知識と技術をスキルアップすることで、消防職員個々の資質を高めるとともに、全体の連携・協力で組織力の向上と自治体消防との連携強化を図りながら、住民への消防サービスの向上を目指す。						
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)				
				H29	H30	H31	H32	H33
1	職員のレベルアップ	<ul style="list-style-type: none"> ①自治研修所並びに消防学校専門課程等の研修機会を通して、知識、技術を向上させる。 ②県内開催の災害訓練等に参加するとともに、各関係機関との連携の強化を図る。 ③受講した職員は、署内において積極的にフォローアップ研修を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ①中長期的な研修計画を策定する。 ②署内フォローアップ研修を実施する。 					
2								
3								
成果指標(数値目標等)		研修計画の作成と実行、また、定期的な署内研修の実施状況						
備考								

行財政改革計画 実施計画書②④

(4)人材育成・確保の推進

②-1 人材確保

(隠岐病院)

取組項目		島の医療人育成センターの設立							
現状と課題		現在、人材の育成・確保を目的に、島外から多くの臨床研修医、医学生、看護学生等の研修の受入れや、児童・生徒の職場体験、学校訪問等を行なっている。また、医療の質の向上を図るために、各種研修等を行なっているが、その取り組みが各部署、個々で対応しているため、共有化されていない。加えて病院としての目的等も明文化されていなかったことから、今後病院として一体的に取り組んでいく必要がある。							
目 標		組織の設置(H29年4月条例化)により、病院全体で受入態勢を構築し、研修の受入れを積極的に推進するとともに、その取り組みを情報発信することにより、医療従事者の育成・確保を図る。特に、初期臨床研修医の受入の強化及びH30年度から実施される専門医制度による研修の受入態勢を整備し、医療従事者の確保を図る。							
実施項目		実施内容	数値目標・実施期限等	実施年度(5か年計画)					
				H29	H30	H31	H32	H33	
1	情報発信の強化	育成センターの活動等について、ホームページ、フェイスブック等積極的に情報発信する。	①ホームページ、フェイスブック等への定期的な情報の更新 ②広報の発行 2回/年	○					→
2	初期臨床研修医の受入態勢の強化	地域交流、観光体験のサブメニュー等、受入環境を充実させる。	①派遣医療機関の拡大 ②受入人数 24名/年	○					→
3	専門医制度の研修受入態勢の構築	①専門医研修プログラムの作成 ②総合診療専門医の積極的受入	H29年度に研修プログラムの作成	○					→
成果指標 (数値目標等)		島の医療人育成センターの事業実施項目の達成状況							
備考									

◆第2次隠岐広域連合行財政改革の評価及び課題について

事務局(仁万の里)	P	31	~	P	32
隠岐島前病院	P	33			
隠岐病院	P	34	~	P	35
消防本部	P	36			

◆第3次隠岐広域連合行財政改革大綱の計画策定経過及び
及び推進委員名簿

策定の経過	P	37
推進委員名簿	P	38

第2次行財政改革の評価及び課題について（事務局）

実施項目	計画内容		評価	評価の詳細(H24～H28)	課題
	実施内容	数値目標・実施期限等			
事務事業の見直し					
事務事業の見直し					
(取組項目)レインボープラザの管理運営の検討	(目標)施設の維持管理経費の削減を図るとともに、管理運営のあり方について検討する。		B	<p>・H25に「レインボープラザ修繕計画」を策定。</p> <p>・H26～H27に「レインボープラザ施設検討委員会」を設置し、検討を重ねた結果、H29に大規模改修工事を実施し、今後も施設運営を継続することで方針を決定。</p>	<p>・有利な財源を活用し、構成町村財政に負担の少ない改修工事の実施及び施設運営が必要となっている。</p>
施設の維持管理	施設修繕計画を策定する	H25策定			
管理運営のあり方	管理運営のあり方についての検討体制を整備し、検討を進める。				
組織・機構の見直し					
業務電子化の推進					
(取組項目)OA化の推進(情報共有化、組織内連絡網の整備)	(目標)ペーパーレス化の取り組みによる経費の削減を図る。ネットワークの構築により情報の共有化を図るとともに、各種システムを導入し、事務の効率化を図る。		B	<p>・H26より「情報通信技術推進委員会」を設置。</p> <p>・広域連合事務局においてグループウェア(サイボウズ:予定管理システム)を導入し、情報の共有化に活用。</p> <p>・隠岐広域連合ホームページをリニューアル改修。各事業所(担当者)において、データ更新ができるシステムを導入し、効率化を図る。</p> <p>・H24に「人事給与システム」を導入し、病院事業以外の給与業務を総務課で一元化した。</p>	<p>・各事業所導入の各種システムに係るセキュリティーポリシーの制定、計画的な研修の実施が必要となっている。</p>
OA化の検討	ネットワーク委員会を設置し、広域連合全体のネットワークの構築に向けて検討する。				
各種システムの導入	人事給与システムを導入	平成24年度			
定員管理及び給与の適正化					
人件費の適正化					
(取組項目①)職員給与費の削減	(目標)構成団体の状況を踏まえた独自給与カットの実施		C	<p>・構成団体の給与カットの動向を踏まえた結果、隠岐広域連合も給与カットは実施していない。</p>	<p>・給与カットについては、今後も構成団体の動向を踏まえ検討していく必要があるが、隠岐広域連合では、特に医療従事者の人材確保に重点を置いた取組みを実施していくことが最重要課題と考える。</p>
独自給与カットを継続	人事院勧告、構成団体の動向を踏まえながら独自給与カットを実施していく。				
(取組項目②)議会議員報酬の適正化	(目標)類似団体等の報酬等について調査し、適正な報酬について検討する。		C	<p>・類似団体等の調査を実施、現在の報酬額を適正と判断。</p>	
適正な議員報酬について検討する	会議内容や拘束時間等を踏まえ類似団体の状況を見ながら検討していく。				
(取組項目③)委員等報酬の適正化	(目標)半日報酬支給の導入について再度検討し、必要であれば条例改正を行う必要がある。併せて他団体の状況を踏まえ支給額を検討する。		C	<p>・類似団体等の調査を実施、現在の報酬額を適正と判断。</p>	
委員報酬について半日報酬を導入する	半日報酬支給の導入について再度検討し、必要であれば条例改正を行う必要がある。併せて他団体の状況を踏まえ支給額を検討する。				
職員の定数の適正化					
(取組項目)職員の定数の適正化	(目標)各事業所において、今後の状況を踏まえた新たな職員配置計画(3年～5年)を策定する。		B	<p>・毎年度、職員配置計画の見直しを実施。</p> <p>・特に病院部門において、診療報酬改定等に合わせ、弾力的な職員配置計画の見直しを実施。</p> <p>・新規事業(隠岐航路超高速船・フェリー管理運営事業)の追加及び介護保険事業の新たな取り組みや事務量の増加に伴い、職員配置計画の見直しを実施。</p>	<p>・組織体制や事務量及び年齢構成等を考慮した人員配置の検討や見直しを引き続き行う必要がある。</p>
新たな職員配置計画を策定し、適正な人員配置を進める	今度の組織体制等の見直しを考慮した人員配置計画を平成25年度に策定する。また、OA化の推進、事務の見直し等を行いながら、適正な人員配置を進めていく。				
計画的な職員採用	策定した計画をもとに職員採用計画を策定する。				
人材育成の推進・確保					
人材育成					
(取組項目)職員のレベルアップ	(目標)各種研修会への参加等を促進して職員のレベルアップを図る。		B	<p>・毎年度、研修計画を策定(初任者研修・新任係長研修、新任課長研修及び中堅職員研修は必修)し、計画的に研修を実施。</p> <p>・限られた予算の中で実施しているため、まず自治研等で開催される研修を優先し、予算の範囲内において可能な場合に実施した。</p> <p>・職員の資質向上に向けた取組を検討し、隠岐地区で実施される研修会について、全事業所を通じて積極的に研修に参加することとして取り組んだ。</p>	<p>・更に積極的な研修参加を促進する必要がある。</p> <p>・必修の研修(初任者・新任係長課長研修)の他に、事務分掌等業務に合わせた研修の受講機会を増やすことが望まれる。</p>
各種研修会への参加	自治研等への参加の促進を図る。	自治研の各種研修会に毎年5名程度参加する。			
慣習研修会の企画	多数の職員が研修できるよう隠岐での研修会等を企画する。	毎年1回は研修会を企画開催する。			
TQM活動導入など職員の資質向上に向けた取組検討	職員の資質向上に向けた取組を検討する。				

- 評価
- A: 計画通り実施され、相当程度の効果があった
 - B: 計画通り実施され、一定程度の効果があった
 - C: 計画通り実施されたが、効果が薄かった
 - D: 計画の半分程度しか実施されなかった
 - E: 計画がほとんど実施されなかった

第2次行財政改革の評価及び課題について（仁万の里）

実施項目	計画内容		評価	評価の詳細(H24～H28)	課題
	実施内容	数値目標・実施期限等			
組織・機構の見直し					
組織の効率化・スリム化					
(取組項目)組織の見直し	(目標)新築整備を契機に、指定管理者制度による運営を検討する。		A	H26年度から指定管理者制度により、「社会福祉法人博愛」にて運営開始。	
指定管理者制度の導入	導入の検討				
健全な財政運営					
財源の確保					
(取組項目①)遊休資産の活用	(目標)新築整備により、居住棟4棟が空くため活用を検討する。		D	<ul style="list-style-type: none"> ◆指定管理者と連携して次のように分棟の活用を行っている。 ・A棟:生活居住棟として5名の利用者が入居している。平成29年度に指定管理者自前で運営するグループホームの設置を予定しており、設置後5名の利用者はグループホームに転居予定であり、その後A棟を地域交流棟として活用していくことを検討中。 ・B棟:平成26年度に整備(小修繕)(指定管理者が費用負担)し、保護者の宿泊及び研修者の宿泊施設として利用している。 ・C、D棟については、十分な活用が実施できず、現在倉庫として利用している。 ・D棟については、美田地区より災害時の避難所としての活用は出来ないかという申し出があり検討中。 	<ul style="list-style-type: none"> ・より適切な管理運営が図られるよう指定管理者評価委員会等を活用しながら進める。
分棟の活用	分棟3棟は実習生及び保護者、近隣住民へ開放していく。				
(取組項目②)新規収入源の検討	(目標)給付費・加算による収入の確保に努める		B	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者において在宅支援の強化及び有資格者の育成により、給付費・加算費の増額に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付支給率が、平成29年度より、公立減算(965/1000)の適用となったため減収となる見込みである。 ・児童部の利用児減に伴う大きな減収が見込まれている。(H25:8名→H29:2名) ・平成29年度以降は仁万の里全体の事業収益で赤字が見込まれている。 【利用児童見込】・29年度以降2名で推移する見込。 ・上記課題が想定されるため、指定管理者と連携して適切な管理運営を進めていくことが必要。
事業内容見直し・検討	給付費・加算費の増額に向けた事業内容を検討する。				
定員管理及び給与の適正化					
職員定数の適正化					
(取組項目)職員の定数の適正化	(目標)施設整備、中期運営計画を基に適切な人員配置計画を策定し、仁万の里中期運営計画に盛り込んでいく。		A	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理に伴い、職員は加配状態となっているため、退職に伴う採用は計画的に行っている。(原則当面は不補充とした) ・定年等に伴い、派遣職員を削減している。 	
人員配置計画の策定	施設整備と報酬を考慮した人員配置計画を検討し策定する。				

- 評価
- A: 計画通り実施され、相当程度の効果があった
 - B: 計画通り実施され、一定程度の効果があった
 - C: 計画通り実施されたが、効果が薄かった
 - D: 計画の半分程度しか実施されなかった
 - E: 計画がほとんど実施されなかった

第2次行財政改革の評価及び課題について（隠岐島前病院）

実施項目	計画内容		評価	評価の詳細(H24～H28)	課題
	実施内容	数値目標・実施期限等			
健全な財政運営					
財源の確保					
(取組項目)レセプト請求漏れ対策強化	(目標)診療行為に対し、100%請求を目指す			<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> レセプト請求漏れ対策については、医師事務作業補助者の配置により、100%には出来なかったものの、ある程度の成果があったものと考えている。 施設基準に係る診療報酬の返還など、管理体制の見直しが必要となった。 診療報酬の施設基準の届け出に関する理解不足があり、管理体制が機能していなかった。 県内の公立病院の中で、診療報酬請求に対する査定率が次のことから高い状況にある。 近年の事務職のマンパワー不足により、研修等へ参加できる体制が整備されていないため、各種研修会に参加出来ていない。 定期的な医療従事者向けの勉強会を開催することができなかった。 レセプトチェックシステムを導入したが、近年の外来患者数の増加に加え、診療内容の多様化から医師の業務量が増え、それをフォローする事務、看護側の人材不足による病名漏れや、地域の実情に沿った診療内容と診療請求審査側との見解の相違があり、導入効果が発揮できていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門性のある診療報酬に関する事務業務について、知識・理解不足等の状況にあるため、研修会等の資質向上に向けた取り組みが必要である。 査定率を抑えるための課題を整理する必要がある。
研修会参加	診療報酬に関する各種研修会に積極的に参加し、ノウハウを身につける。	2回/年			
医事係職員による医療従事者向けの勉強会を開催	診療報酬勉強会	2回/年			
チェックシステム導入の検討	レセプトチェックシステムの導入を検討する。(費用対効果)				
経費節減					
(取組項目)医療機器の適正購入・管理	(目標)より効率的な医療機器の整備・管理体制			<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> 耐用年数及び保守期間を更新目安とせず、交換部品が生産中止となるまで使用するという考え方をもとに、更新計画を作成した。 更新計画に沿った機器の購入に当たっては、既存機器の状況や次期購入予定も含め、診療状況等から購入の優先度を入れかえ購入している。 機器については、診療の実情に合わせ、機器が効果的に活用できるよう、機器のデモを行い機器選定を行っている。 	
整備計画(5年間)の策定	医療機器リストを作成し、購入時期や耐用年数等を踏まえながら更新計画書を作成して、計画的に医療機器の更新を行う。	H24更新計画書作成(5カ年)			
使用状況調査実施	購入した医療機器の使用状況調査を的確に行い必要性の再検証や更新機器の選定に活用していく。	H24～使用状況調査実施			
定員管理及び給与の適正化					
職員定数の適正化					
(取組項目)職員の定員の適正化	(目標)療養型病床再編検討の結果を踏まえ、適正な組織・人員の見直しを図る			<p>C</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在、当院は一般病床20、療養病床24(うち医療型8、介護型16)である。一般の稼働率は、H27年度実績で97%、療養82%で、状況によっては、満床となるケースも多々あり、ベットコントロールに苦慮している。 このよう状況にあるため、療養病床廃止(H32年制度改正)後も、24床分を確保していく検討が必要である。 当院では、受付時間外の診療や予約診療、パート診療(眼科、耳鼻科)などに加え、外来診療後の往診など多様化する地域の住民に対応した診療に努めている。このため、医師、外来看護師、窓口業務など当該業務に係る時間が増えており、恒常的に人材が不足している。このため、人材確保に取り組んでいるが、地域全体のマンパワー不足により適正な人員配置ができていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 当院地域では、養護施設の入所者が重度化してきているが、特別養護施設が満床のため、重度化した入居者が移行できない状況があり、要支援、要介護1・2などの狭間にいる高齢者の支援を療養病床が担っているケースが多いため、在宅等の支援体制の強化が必要である。 円滑な退院後の支援体制をとるための、会議を随時行う必要がある。(特に海を隔てた海士町・知夫村と島前病院) 適正な人員の配置を行うため、職員の募集等を行っているが、申込のない状況が多く、人材の確保に苦慮している状況にあることから、人材確保対策を更に強化・工夫する必要がある。
療養型病床の検証	療養型病床の必要性等を再検証し、今後のあり方を検討していく。				
適正な人員配置の検討	各業種の業務内容を検証し、適正な人員配置について検討する。				
人材育成の推進・確保					
人材育成					
(取組項目①)全職員参加型の経営管理手法の導入	(目標)全職員参加型の経営管理手法			<p>D</p> <ul style="list-style-type: none"> 院内会議録の回覧周知を月に1回実施している。 院内会議で、決算の状況を報告し各部署において職員に周知を図っている。 経営講習会は、実施していないが、経費削減等の意識をもってもらうため、H28年度から各部署の勤務状況に合わせ、時間外勤務の抑制を図るための取り組みを実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> 各部署に経営状況について、周知をしているが、理解度に格差があり、参加型の管理手法は困難なため、全職員を対象とした経営講習会を定期的に開催する前に、各部署単位でレベルに応じた講習会を開催する方が効果的であるが、勤務時間内での対応が困難である。
院内会議録の回覧周知	毎月開催される院内会議で各種経営資料を報告し、その資料を全職員に回覧して、日々の業務遂行に活用していく。	月1回			
決算書の回覧周知	決算書が確定した時点で全職員に回覧し、収支状況等を理解してもらう。	年1回			
経営講習会の参加	全職員を対象に定期的に経営講習会を開催し、経営感覚をもちながら業務を行う状況を構築する。	年1回			

評価基準

- A: 計画通り実施され、相当程度の効果があった
- B: 計画通り実施され、一定程度の効果があった
- C: 計画通り実施されたが、効果が薄かった
- D: 計画の半分程度しか実施されなかった
- E: 計画がほとんど実施されなかった

第2次行財政改革の評価及び課題について（隠岐病院）

実施項目	計画内容		評価	評価の詳細(H24~H28)	課題
	実施内容	数値目標・実施期限等			
組織・機構の見直し					
住民サービスの向上					
(取組項目) 外来待ち時間の短縮	(目標) 初診の待ち時間を平均で1時間、最長2時間までを目標とする。待ち時間中の、不快感解消を目指す。				
待ち時間調査の実施	待ち時間調査を行い、業務改善等を検討する。	年1回開催	C	<ul style="list-style-type: none"> 待ち時間調査を実施し、下記及び院内委員会において待ち時間対策について検討を行ったが、効果は薄かった。 ①患者満足度調査の実施(年1回)により待ち時間に対する意見の聴取。 ②医々とも座談会での待ち時間に対する意見の聴取。 ③待ち時間短縮に向けた外来運用の検討。 ④待合室モニターの有効活用(患者数の多い内科・整形外科・眼科の待ち時間表示)。 	<ul style="list-style-type: none"> 結果として、まだ患者様の満足度向上に至っていないため、更なる対応策の検討が必要である。但し、待ち時間短縮に関しては住民の高齢化が進む中、年々患者数が増加傾向にあり難しいと思われるので、今後は環境整備に重点を置いた取組みが必要。
待ち合いの環境整備	外来の書籍整備等				
健全な財政運営					
財源の確保					
(取組項目①) レセプト請求漏れ対策強化	(目標) 医療行為に対し誤った診療報酬点数算定や算定漏れを防ぐため、医事係職員のスキルアップを図る。医事委託業者(医療経営総合サービス)による医療従事者向けの勉強会を定期的に関催し、全体でのスキルアップを図る。				
医師を含めた委員会(保険医療適正委員会)を開催	査定、返戻への対策を協議	定期開催6回/年	B	<ul style="list-style-type: none"> レセプト請求漏れについてはオーダーリングシステムの導入、請求担当者のカルテチェック強化により請求漏れは減少している。 目標としていた左記取組みについて、概ね実施できた(勉強会: 職員向け年2回、委託業者向け毎月・医局会議報告: 毎月)が、参加者等については不十分であった。 	<ul style="list-style-type: none"> 請求漏れは減っているが、査定率は高くなっている。現状の査定内容が医療方針に関わる部分が大きく、結果として診療報酬算定に対する厚生局の個別指導を受ける状況となり、対応が難しい問題である。
医事委託業者による医療従事者向けの勉強会を開催	診療報酬勉強会	定期開催2回/年			
医師への状況報告	査定、返戻状況を医局会議にて報告	定期開催6回/年			
(取組項目②) 未収金対策の強化	(目標) 未収金是对応が長期化するほど滞納者の納入義務感が喪失し回収が難しくなる。未収金が発生した場合には、督促状等文書の送付や分割納入の活用など時効の中断を図りつつ、早期の回収に向けた速やかな対応を行うことにより、未収金残高の減を図ることを目標とする。				
定期的な訪問徴収の実施	訪問徴収は毎月強化週間を設け実施	未収金残高を前年度比5%ずつ削減する	B	<ul style="list-style-type: none"> 未収金対策については、発生率の低下に重点をおいて取組みを行った結果、年度末の当年度未収金は減少傾向にある。過年度分についても回収対策に取り組んだ結果、減少している。【未収金残高対前年度比率】H24年度4.6%増加、H25年度3.6%削減、H26年度5.2%削減、H27年度2.8%削減。 定期的な訪問徴収は不足していた。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体の業務の見直しによる事務の効率化を図り、訪問徴収を増やす取組みが必要。
クレジットカード払いの利用促進	入院患者への定期請求書配布時に、クレジットカード払いも可能な旨を記した紙を渡す。クレジットカード払いの月別の利用状況書を作成する。	クレジットカード払いの利用率アップ H24年度 3%、H25年度 4%、 H26年度 5%、H27年度 6%、 H28 7%			

(取組項目③)施設基準届け出についての検討	(目標)施設基準の届出について、病院全体で検討することにより、職員の参画意識、診療報酬・施設基準等に関する理解及び部署・職種間の連携と相互理解を深め、増収につなげる。		A	<ul style="list-style-type: none"> ・診療報酬改定に対応するため、改定期時にはチームを編成して届出項目について検討し、体制の整備を図っている。 ・届出件数も30項目から60項目になっており、同規模病院と比較してもかなり多い状況である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も継続的な取り組みが必要である。
	施設基準に関する検討部会を設置し、病院全体で施設基準に関する理解を深め、増収につなげる	保険医療適正運用委員会内に各職種の代表を構成員とする施設基準検討部会を設置し、各項目ごとの届出に必要な要件を満たしているかどうかを確認する。また診療報酬改定前には、検討部会で集中的に新規届出項目の検討を行う。			
経費節減					
(取組項目)現在の業務委託内容(仕様書)の見直し	(目標)新病院の配置、規模に沿った仕様書の見直しを行い委託費を削減、また新規委託業者の競争により委託額を削減させる。		C	<ul style="list-style-type: none"> ・新病院の配置、規模に沿った仕様書等の見直しを行ったが、医療制度改革等に伴い、委託業務量が増加傾向にあり、委託料の削減に繋がっていない。(委託業務例:医事業務委託・給食業務委託・SPD業務委託・院内清掃管理委託等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も継続的に取り組みを行う必要がある。
	現在の業務委託内容(仕様書)の見直し				
人材育成の推進・確保					
人材育成					
(取組項目①)全職員参加型の経営管理手法の導入	(目標)病院経営のビジョンや戦略の一層の明確化を図り、全職員参加型の経営管理手法の定着化を図る。		D	<ul style="list-style-type: none"> ・「隠岐病院経営改革計画」を平成24年度に策定することとしたが策定できなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療制度改革により、地域医療構想が策定されることになっており、これをもとにH28年度公立病院改革プランを策定することとなっている。これに併せて、新たな経営改革計画を策定する予定をしているが、国の動向や地域の実情を把握しながら、適正な計画を策定する必要がある。策定にあたっては関係機関はもとより、職員全員が経営意識をもてるような仕組み作りが必要である。
	次期計画の策定				
	経営改革計画実施				
(取組項目②)TQM活動の推進	(目標)TQM活動を引き続き継続し、全員参加型の活動とする。		B	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年発表を含めた取り組みを実施継続しており、職員のコスト意識の改善など一定の効果上げている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・更なる推進及び充実化を図る必要がある。
	TQM活動を、全員参加型とする。	毎年度前半に各グループの研究活動を行い、後半に、院外において発表大会を開催。			

評価基準

- A: 計画通り実施され、相当程度の効果があった
- B: 計画通り実施され、一定程度の効果があった
- C: 計画通り実施されたが、効果が薄かった
- D: 計画の半分程度しか実施されなかった
- E: 計画がほとんど実施されなかった




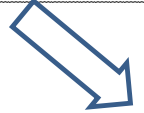

第2次行財政改革の評価及び課題について（消防）

実施項目	計画内容		評価	評価の詳細(H24~H28)	課題
	実施内容	数値目標・実施期限等			
健全な財政運営					
経費節減					
(取組項目) 消防車両の適正配置	(目標) 島前分署化学消防車については計画期間内に廃車とし、それ以降の配備は行わない。		A	・更新した本署化学車の廃車分の車両が分署配備の車両より新しかったため、これを分署配備し、元分署化学車を廃車とした。これにより化学車の配置期間が平成30年までとなり、2年間延命された。また、分署化学車を更新しないことに伴う効果として、63,504千円。	・再配備した化学車を廃車するまでに、泡消火能力を向上させたポンプ車への配備替えが必要。
消防車両の適正配置	消防車両は更新基準により計画的に更新するものとするが、その機能を発揮できる状況にある車両については更新を先送りする。なお、島前分署化学消防車は、管内危険物施設の状況を勘案し更新を行わない。	島前分署化学消防車は計画期間内に廃車とする。			
定員管理及び給与の適正化					
人件費の適正化					
(取組項目①) 職員の定員の適正化	(目標) 消防学校入校、救急救命士養成、消防学校教官派遣、県防災航空隊派遣予定等を勘案のうえ定数管理を行う。		B	・人員配置計画に基づき、消防署員51名を減ずることなく必要最低限の人員で業務を行っている。	・統計・報告等の業務が今まで以上に増大すると思われる。 ・救急車3名乗車及びそれぞれ孤立した町村の署所において大規模災害対応を考えると、現在の人員配置では課題も多い。 ・消防吏員定数の見直しを再検討する必要がある。
職員定数の適正化	平成23年度現在、実質勤務者数は、本部14名(消防長1、総務課3、予防課5、警防課5)、消防署51名(本署25、分署11、海士8、知夫7)の計65名。4島それぞれの現有消防力を維持するための必要最低限の人員数である。 職員数については、退職者状況、消防学校入校予定、消防学校教官派遣、救急救命士養成予定等を勘案し定数管理を行う。	人員配置計画(H23~H28) 消防本部 13名 消防署 51名 合計 64名			
(取組項目②) 職員給与費の適正化(手当)	(目標) 機関員手当、危険作業手当を廃止する		B	・H23年度に廃止した。削減効果は、50万円程度(年間10万円×5年間)	
職員給与費の適正化(手当)	特殊勤務手当について、手当の趣旨及び県内消防本部支給実績等を踏まえ見直しを行う。	機関員手当、危険作業手当を廃止する。			
人材育成の推進・確保					
人材育成					
(取組項目) 職員のレベルアップ	(目標) 中四国ブロック緊急消防援助隊訓練への参加、通年にわたる署内各種訓練の実施、研修復命の徹底		B	・緊援隊訓練への定期参加及び視察については、計画に沿ってを実施している。 ・新庁舎整備に伴い、通年で各種訓練を実施している。	・県内・外の研修・訓練等の参加が頻繁にできないため、新しい技術が入りにくい。 ・新庁舎訓練施設において、訓練可能な隔日勤務者が6名しか確保できないことにより、実際の現場(火災・救助・救急)を想定した総合訓練が困難。実施可能な体制作りも必要。
職員のレベルアップ	各種災害、救急業務高度化に対応するための訓練、研修を強化し、職員のレベルアップ、士気向上を図る。	中四国ブロック緊急消防援助隊訓練への参加(中国管内での開催時) 通年にわたる署内各種訓練の実施 研修後伝達講習の実施 新庁舎整備による訓練研修機能の充実			

評価基準

- A: 計画通り実施され、相当程度の効果があった
- B: 計画通り実施され、一定程度の効果があった
- C: 計画通り実施されたが、効果が薄かった
- D: 計画の半分程度しか実施されなかった
- E: 計画がほとんど実施されなかった

第3次隠岐広域連合行財政改革大綱計画策定経過

時期	検討部会	事務局会	推進委員会	正副連合長会・議会
5月	○第2次行財政改革大綱実施計画の評価票(案)策定 			
6月	○事務局会へ提出(6/20)	○検討部会評価票(案)の精査		
7月		○第1回推進委員会・事務局合同会議(7月11日) ・検討体制、推進方法及びスケジュール確認 ・第2次行財政改革大綱実施計画の評価報告 ・評価報告への意見及び提案		
8月	○第3次行財政改革(大綱・実施計画書)案策定 			○正副連合長会議(8/8) ・策定体制、スケジュールの報告 ・進捗状況の報告
9月	○事務局へ提出(9月末)			○議会(9/6~7) ・策定体制、スケジュールの報告 ・進捗状況の報告
10月		○事務局会議の開催(10月26日) ・第3次行財政改革大綱案の協議・修正		
11月	○修正案の確認 		○第3次行革大綱案の事前送付 	
12月		○第2回推進委員会・事務局合同会議(12月26日) ・大綱及び実施計画事務局案の協議		
1月		○第3次行財政改革大綱案の修正 		○正副連合長会議(1/25) ・第3次行財政改革大綱案の協議
2月				○隠岐広域連合議会 ・第3次行財政改革大綱の協議
3月				

行財政改革推進委員会

役 職	所 属	職 名	氏 名	備 考
委 員 長	隠岐広域連合	事 務 局 長	川 崎 康 久	
副 委 員 長	隠岐の島町	総 務 課 長	大 庭 孝 久	H28. 12. 31まで
			八 幡 哲	H29. 1. 1～
委 員	海 士 町	総 務 課 長	吉 元 操	
〃	西ノ島町	総 務 課 長	澤 谷 一 憲	
〃	知 夫 村	総 務 課 長	安 藤 晋 治	
〃	島根県隠岐支庁	県 民 局 総 務 課 長	佐 藤 富 成	
〃	島根県隠岐支庁	隠岐保健所総務医事課長	細 木 進	
〃	隠岐広域連合	隠岐病院事務部長	齋 藤 英 典	
〃	隠岐広域連合	隠岐島前病院事務部長	天 草 巧	
〃	隠岐広域連合	消 防 長	富 谷 輝 彦	
事 務 局	隠岐広域連合 事務局	総 務 課 長	野 津 信 吾	
〃	〃	総 務 課 企 画 財 政 係 長	原 幸 一	