

# 令和5年度実績（速報）と 令和6年度を取組方針

# 1 令和5年度 主な経営指標

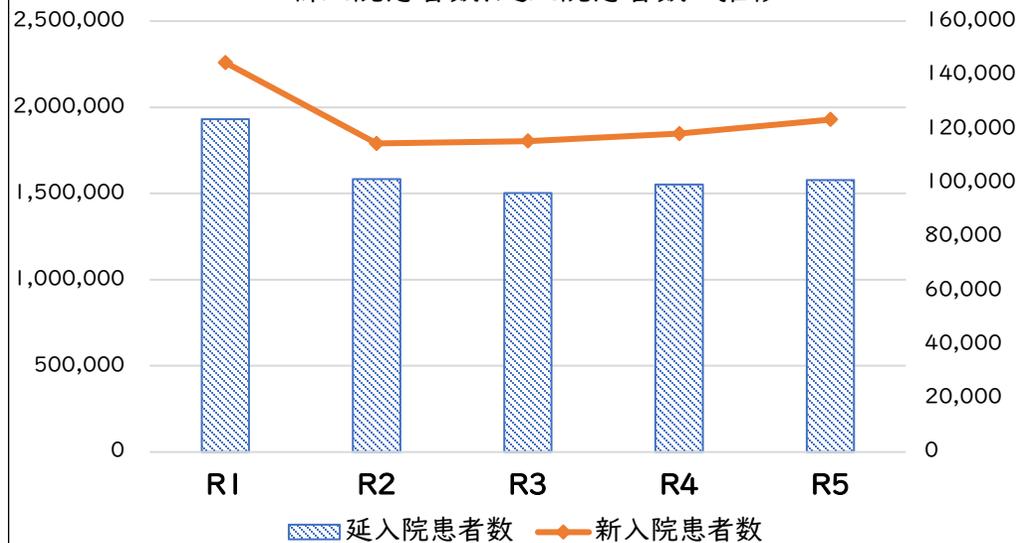
- ・ 新入院患者数、延入院患者数の推移
- ・ 病床稼働率の推移
- ・ 全身麻酔手術件数の推移
- ・ 入院単価の推移
- ・ 初診患者数、延外来患者数の推移
- ・ 救急搬送患者数の推移
- ・ 紹介患者数の推移

# 1

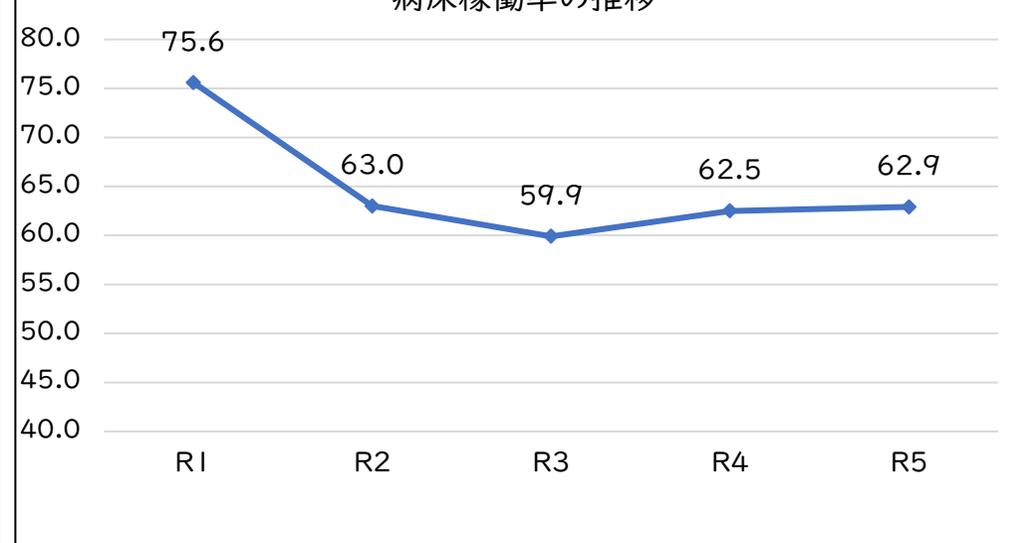
## 令和5年度 主な経営指標等①

※令和5年度は年換算推計値 (R5.12末現在)

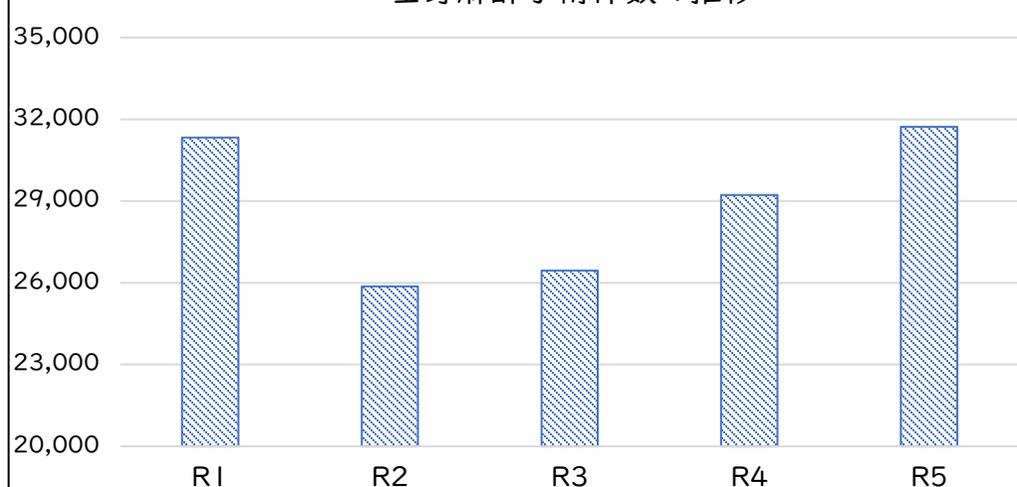
### 新入院患者数、延入院患者数の推移



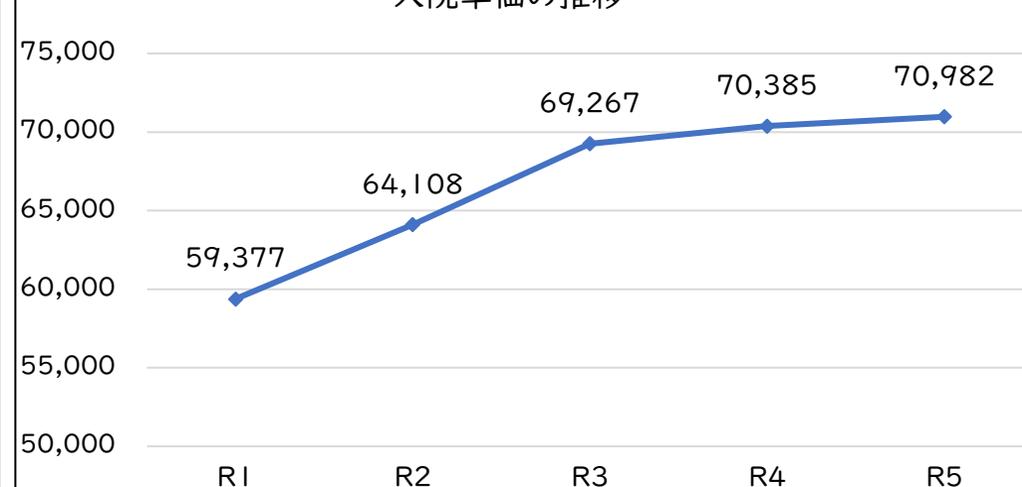
### 病床稼働率の推移



### 全身麻酔手術件数の推移



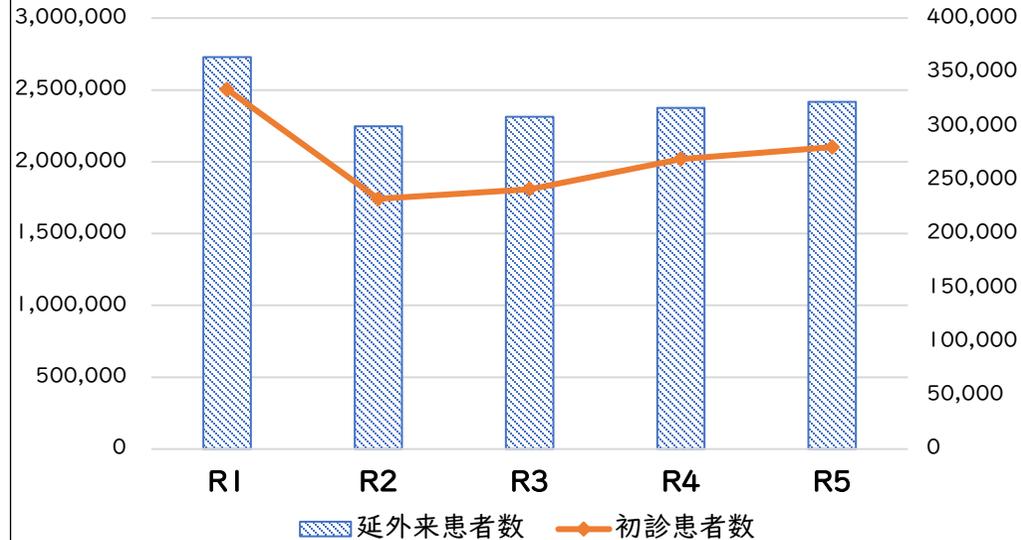
### 入院単価の推移



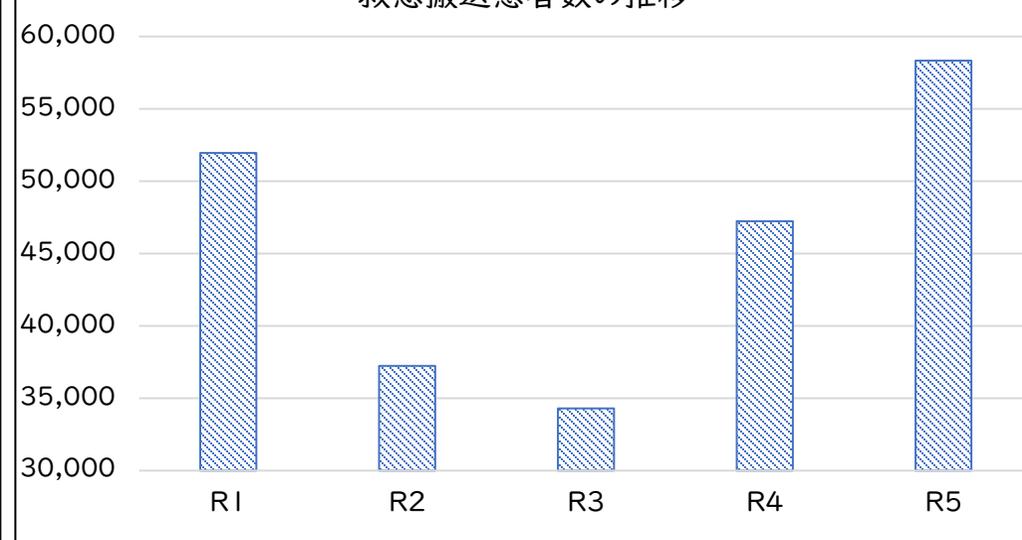
## 令和5年度 主な経営指標等②

※令和5年度は年換算推計値 (R5.12末現在)

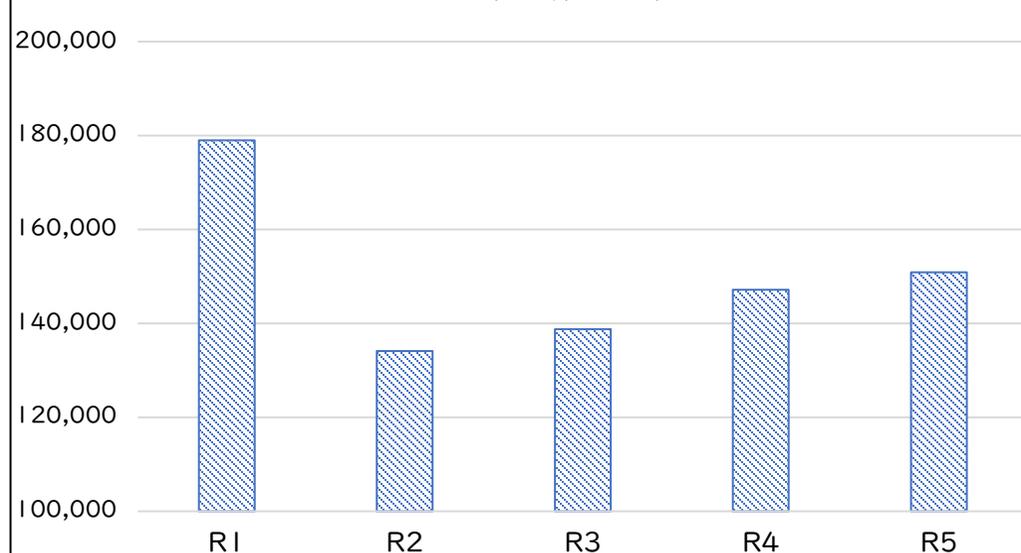
初診患者数・延外来患者数の推移



救急搬送患者数の推移



紹介患者数の推移



## &lt;概況&gt;

- ✓ 新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、患者関連指標は回復の傾向にあり、各指標で令和4年度を上回る見込み
- ✓ 特に全身麻酔件数は令和元年度をやや上回り、救急搬送患者数については令和元年度を大きく上回る見込みとなっている
- ✓ 一方その他多くの指標ではコロナ前の令和元年度の水準には戻っておらず、今後も地域の医療機関との連携を一層進める必要がある

## &lt;令和5年度主な経営トピックス&gt;

- ・令和5年4月 病院機能評価3rdG:Ver.2.0 認定(多摩総)
- ・令和5年5月 総合入院体制加算3の届出(広尾)
- ・令和5年6月 病院機能評価3rdG:Ver.2.0 認定(墨東)
- ・令和5年8月 紹介受診重点医療機関に指定(10病院)
- ・令和6年1月 紹介重点医療機関継続指定(10病院)、新規指定(2病院)

# 2 令和5年度の取組

- 2-1 令和5年度の取組 ～下半期の重点取組事項～
- 2-2 人材育成・活用プロジェクト
- 2-3 経営力強化プロジェクト
- 2-4 魅力発信プロジェクト
- 2-5 地域連携・サービス向上プロジェクト
- 2-6 業務改善プロジェクト

# 2-1 令和5年度の取組 ～下半期の重点取組事項～

## 令和5年度の状況

- コロナの5類移行後、一般医療の回復が急務だが、目標とする令和元年度規模には未達
- 危機管理体制の強化（新興・再興感染症への対応、災害時の対応 ほか）

## ◆受入体制の強化

### ・断らない救急の徹底

直接来院、救急搬送、連携医からの診療依頼に対する断り理由を把握し、断らない救急を徹底すること

### ・初診患者の受入体制強化

各診療科の初診待機日数を把握・分析し、受入体制強化に取り組むこと

### ・地域との連携強化

紹介実績、搬送実績の傾向を把握・分析し、連携強化に取り組むこと

## ◆経営戦略推進会議の設置

- ・ 令和5年12月設置
- ・ 法人全体の経営状況の共有、各病院の取組状況の確認・幹部との意見交換

### ・重点支援対象病院の指定

運用病床ベースでの病床稼働率に基づき、本部が関与して重点的に支援する病院を指定（対象病院：広尾、荏原、多摩北、東部、多摩南）

経営戦略推進会議で意見交換を実施（R5.12）

理事長が病院現場に出向いて、状況確認と鼓舞激励（R6.1）

## ◆危機管理体制の強化

### ・法人本部に危機管理統括部長を設置（8月）

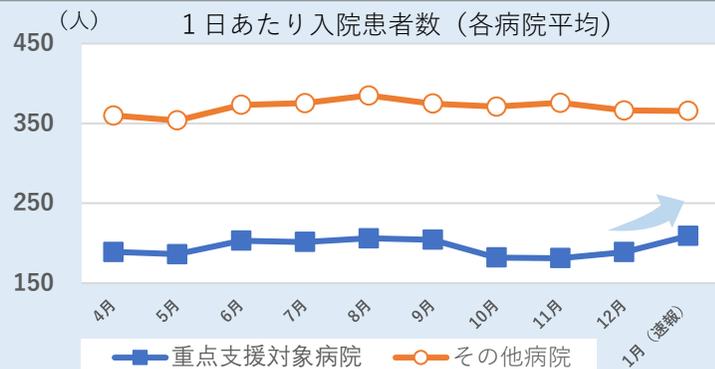
自然災害、感染症、サイバー攻撃等、都立病院全体の危機事案を一元的に総括・調整する体制を整備

### ・危機管理感染症委員会、感染症対策連絡会議を設置（8月）

10月以降のコロナ確保病床数及びコロナ対応の方針や医療措置協定の締結に向けた確保病床数の考え方などについて議論

### ・能登半島地震への対応

危機管理統括部長の下、富山県に日本DMAT派遣の後方支援拠点を整備、能登北部公立病院への看護師派遣や医師（JMAT）への協力等、迅速に対応



# 2-2 人材育成・活用プロジェクト

## <プロジェクトの設置目的>

- ◆職員一人ひとりを大切にしたい、人材育成の推進
- ◆職場環境の改善等、誰もが働きやすい環境の実現

現場の声を聴きながら、人材の確保・育成や職員の勤務環境整備を推進するなど、「人への投資」を強化

## 「都立病院人材育成ビジョン」の策定

都立病院機構全体で人材育成を最重要事項として取り組み、『**職員の成長と都立病院の存在感を高める好循環**』を生み出すために策定

- ・都立病院機構の理念や役割、職員に求められる人材像を明示
- ・「**人材確保**」「**育成・活用**」「**職場環境づくり**」を人材育成に関わる重要な3つの視点とし、今後の取組の方向性を明示
- ・各部門（職種）の人材育成に関する現状・課題、取組の方向性に加え、キャリアプラン、キャリアラダー等を明示

☆当該ビジョンが、職員・職場ともに、将来に向けたキャリアデザインを描けるような「道しるべ」として活用されることで、「自ら育つ、みんなで育てる」という職員共通の合言葉のもと、職場全体での育成が実現

## 「都立病院職員ハンドブック」の作成

- ・機構職員に必要な基礎知識が一つにまとめられたハンドブック
- ・新任・転入職員等が**自ら学べるツール**として提供  
(掲載内容例)  
機構の概要、文書、財務、個人情報、人事給与制度、広報、危機管理、医療事務、経営支援 等

☆担当業務以外の知識習得も期待でき、連携しやすい職場を構築  
☆今後、内容のブラッシュアップを若手職員中心に実施することで、職員自身の知識や理解が更に深まりレベルアップ

## 採用制度／人事給与制度の検討

- 採用制度関係
  - ・柔軟かつ機動的な採用による人材確保に向けた取組の実施
  - キャリア活用採用選考：事務系部課長や診療看護師(NP)等を採用
  - 病院主体での法人職員採用の試行的拡大：CE等複数の職種で実施
  - ・効果的な採用活動方法の検討
  - SNSによる情報発信：公式アカウント開設（新卒看護内定辞退防止対策）
- 人事給与制度関係
  - ・管理職選考の対象職種拡大：PT1名,OT1名,CE4名の管理職候補の誕生

## ワークショップ（勉強会）の開催

- ・本部内にて選任した若手職員（育成リーダー）が、機構内の勉強会・交流会の自主的な企画・運営し、職員の基礎知識習得の機会創出
- ・職員が気軽に参加でき、双方向かつ参加者の横のつながりが期待できるようワークショップとして開催（令和5年度実績・計5回）
- ・主なテーマは、会計やICT関連（システム構成・運用、セキュリティ）など、最低限身に付けておくべき事項を取り上げて実施

☆機構内の横のつながりを強化するとともに、自発的に学びあう職場風土が醸成  
(お互いの仕事や職員を知り、連携しやすい職場の構築、受講生・講師となる職員のレベルアップ・モチベーションアップが期待)

# 2-3 経営力強化プロジェクト



## プロジェクト概要

- ✓ 持続可能な運営のため、安定的な経営基盤は不可欠
- ✓ 独法化メリットも活かし、機動的な病院運営を実現する必要

### (検討事項)

- ・各病院における優れた取組の横展開
- ・診療報酬などの収入確保に向けた取組
- ・スケールメリットを活かした契約等のあり方 等

現状の見える化・共有化を図ることで自院の課題を把握し、課題解決に向けた改善策を実施



## 主な取り組み

- ▶ **収益増対策**
  - ・DPC機能評価係数Ⅰ（施設基準）の新規及び上位基準の取得
  - ・DPC機能評価係数Ⅱの係数アップに向けた対策を実施
  - ・診療報酬点数の落穂ひろい（算定漏れ防止）の実施
- ▶ **支出削減対策**
  - ・ベンチマークシステム等を活用した診療材料の価格交渉
  - ・医療コンサル会社を活用した委託費の削減
- ▶ **人材育成**
  - ・井上経営戦略担当理事による職種別勉強会を実施
  - ・民間病院の院長による病院幹部マネジメント研修を実施



## 主な成果

- ▶ **機能評価係数Ⅰ（施設基準の取得）**
  - ・総合入院体制加算（広尾：約45,000千円増収見込み）
  - ・医師事務作業補助体制加算上位基準（広尾：約5,000千円、大久保：約4,400千円、荏原：約12,000千円、多摩総：約33,000千円増収見込み）
- ▶ **コンサルを活用した価格交渉**
  - ・検査委託の価格交渉（PFI対象外10病院：約10,000千円削減見込み）
  - ・診療材料の価格交渉（広尾及び墨東で合計：約30,000千円削減見込み）
  - ・委託全般の見直し（墨東約28,000千円削減見込み）
- ▶ **国立大学病院長会議等との共同交渉**
  - ・国立大学にて使用中の又は今後切替予定の血糖測定器など13品目を都立病院に展開

# 2-4 魅力発信プロジェクト

## ホームページ

- 本部トップページ改修、SEO対策、スマホ操作性を改善
- 「都立病院発！みんなの医療・健康情報」を公開
- 専門家による病院ホームページの課題抽出
- ホームページ作成・改善のポイントを取りまとめて展開



▲本部トップページ（改修後）

### 効果検証結果

（令和5年4月 ⇒ 令和6年1月）

- 本部から病院ホームページへの遷移率 86.6% ⇒ 124.4%（+37.8ポイント）
- 検索エンジン流入したユーザー数 32万人 ⇒ 38万人（+6万人）
- スマートフォンでのサイト滞在時間 1分05秒 ⇒ 1分35秒（+30秒）

## 広報強化・病院広報支援

- 勉強会（2回）・担当者会（4回）の開催
- 広報強化月間を設け、フォトコンテスト、各病院等の広報活動の共有、病院間の相互点検や他施設の視察を実施
- 機構の理念や都立病院の役割、提供する医療等を紹介する動画を作成し、ホームページやSNSで展開
- 看護部と連携し、新型コロナの教訓をホームページで発信



▲紹介動画



▲広報活動データベース（仮）

## Tokyoヘルスケアサポーター養成講座

- 公式LINEを開設し、イベント情報等を定期的に発信（友だち登録者数：505名 令和6年2月20日時点）
- がんをテーマとした講演会を令和5年12月に開催（申込者数：303名／参加者数：173名）講演内容やパネル展示資料をホームページやLINE等で発信
- 東京都住宅政策本部及び東京都住宅供給公社（JKK東京）と包括連携協定を締結

### 交流の場の創出

### 都民の健康増進に貢献 都立病院の認知拡大



都営住宅の集会所等において講座や相談等を実施

居住者等の健康で心豊かな生活の支援  
地域コミュニティの活性化



▲いま伝えたい！がん医療トピックス

# 2-5 地域連携・サービス向上プロジェクト

## I プロジェクトの設置目的

- ・ 患者・地域サポートセンターの課題解決・取組の推進
- ・ サービスの向上や地域関係機関との連携強化に繋がる取組の推進
- ・ 取組成果の内外への発信

## II 患者サービス向上・地域関係機関との連携強化

### 患者サービス向上の取組

- ・ 病院単体では実施困難な取組を本部が支援することで、東京都交響楽団によるミニコンサートを開催
- ・ R6年度から患者サービスにかかる病院別の実施計画を策定
- ・ 患者視点による第三者評価を計画的に受審する方向で整理



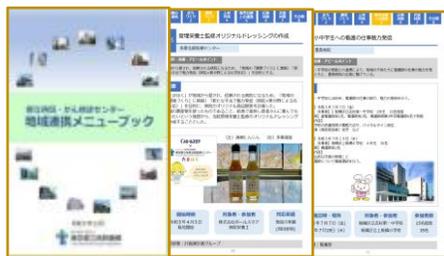
【多摩北部医療センタークリスマスコンサート】



【出典：ささえあい人権センター COML「病院探検隊」より】

### 地域連携の取組事例集（メニューブック）の作成

- ・ 都立14病院1施設から特徴的な連携の取組事例を募り、本部が取りまとめた上で全施設へ共有済み
- ・ 「地域医療の支援・連携」、「健康づくり」、「人材育成」、「教育分野との連携」等のカテゴリーで60件の取組を紹介



このメニューブックは、各都立病院がこれまでに成果を上げてきた地域連携の好事例集です。各病院が病院の特徴を活かし、目的に応じた地域連携のカウンターパートとともに作り上げてきた努力の結晶です。取組の中にはそのまま活用可能な事例もありますので、ぜひあなたの病院の地域連携推進の参考にして頂きたいと存じます。

院長理事 多摩病院院長 田尻 康人



連携の目的は狭義には集患（マーケティング）、広義には社会的価値の共創（保健医療システムへの貢献など）ですが、公的機関としての都立病院らしい取り組み事例が多数収録されています。最初には種を手に入れそれを育く人の存在が、その後の歴史を築いてゆきます。本ブックを参考に是非とも良い例を見つけてください。

院長理事 多摩北部医療センター院長 高西 喜重郎

## III 患者・地域サポートセンターの課題解決・取組推進

### 業務の効率化

- ・ 入退院調整の効率化に向けたICTツール等を7病院で導入
- ・ 導入後、電話のやりとりが減少。今後は詳細な効果検証を実施
- ・ 入院前説明の効率化に向けたツールの導入も検討中



【入退院支援ツールの例】



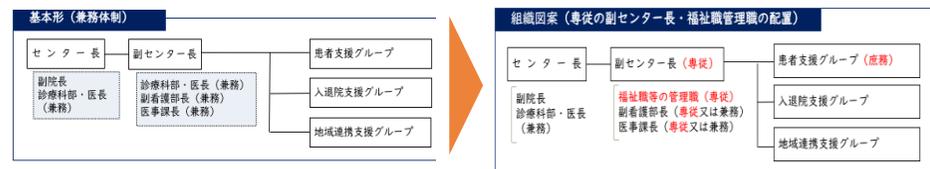
患者さんにQRコードを1枚渡すだけ！  
【同じ時期を違う患者さんに】案内する部分は、ボケさばに



【患者説明半自動化ツールの例】

### センターの組織体制の見直し

- ・ 組織・人事管理、連携体制構築の観点で最適な組織体制を検討



### センターの認知度向上

- ・ 患者満足度調査に認知や利用有無の質問追加（調査結果集計中）
- ・ 機構イベントでのパネル展示の他、専門職がセンターの役割を説明・PR

#### 【R5 満足度調査に以下の設問を追加】

- ① 患者・地域サポートセンターを知っていますか？
- ② 患者・地域サポートセンターを利用したことがありますか？

#### 【機構イベントの様子（看護師・MSWが説明）】



全14病院の共通設問として追加

# 2-6 業務改善プロジェクト

- DXを活用した業務改善が必要との現場の声を受けて、業務改善プロジェクトを開始
- 職員アンケートを実施して現場の課題を踏まえた業務改善に取り組み、職員の感じている業務の負担や手間を軽減。働きやすくやりがいのある病院づくりにつなげていく

## 課題

## 業務改善の取組

## 取組状況／成果

### ■ 業務統計を見直し、手間のかかる作業を縮減

- ① 医療職が事務作業に時間を取られすぎる
- ② 入力や集計などアナログ的な作業が多く残っており非効率

- ① 医療職が時間を取られている毎月の業務統計の見直し、作業を自動化
- ② 各病院の入院患者数の集計作業をRPAを使って自動化

- ① 薬剤、検査、放射線等の集計項目を見直し**事務作業を縮減**  
(放射線科では毎月約1.5時間を削減)  
→引き続き、自動化に向けて取組中
- ② 本部の**集計作業を自動化** (毎日約30分削減)

### ■ ICTツールを活用した環境改善と非効率な時間の削減

- ① 採用者から提出される書類の多くが紙、作業に多くの手間がかかり、関係部署間で情報共有に時間がかかっている
- ② 委員会活動が多く、業務負担となっている
- ③ 医療職が利用できる端末が限られており、申請や確認が必要な時にできない

- ① オンラインフォームを活用し、採用書類をペーパーレス化、採用情報を共有
- ② 音声の自動文字起こしツールを導入
- ③ 個人のスマホ等から給与情報を閲覧できる環境を提供

- ① **19書類のうち17書類をペーパーレス化**  
関係部署で共有、多くの手間を削減  
(11月より開始し、約800人で実施)
- ② 議事録作成時間を短縮 (11月導入、1月末時点で約82時間削減)
- ③ **限られた端末を待つ無駄な時間を削減**  
(12月より順次開始、1月末3872名利用)

### ■ マニュアルを整備し、業務そのものの確認にかかる時間を削減

- ① マニュアルが整備されておらず、業務内容を理解しづらい。異動の引継ぎ時に多くの時間がかかる

- ① 人事・給与・財務・契約・医事・総務等の全病院共通の業務について、マニュアルやFAQ等を整備

- ① **38の業務についてマニュアルを整備**  
標準化により業務時間を削減。異動者や新規採用職員への引継ぎ時間を短縮

### ■ 改善・改革機運の醸成

- ① 改善に資するICTツールの導入や活用ができていない
- ② 各病院の業務改善の取組を機構内部に発信し**自主的な取組の推進**が必要

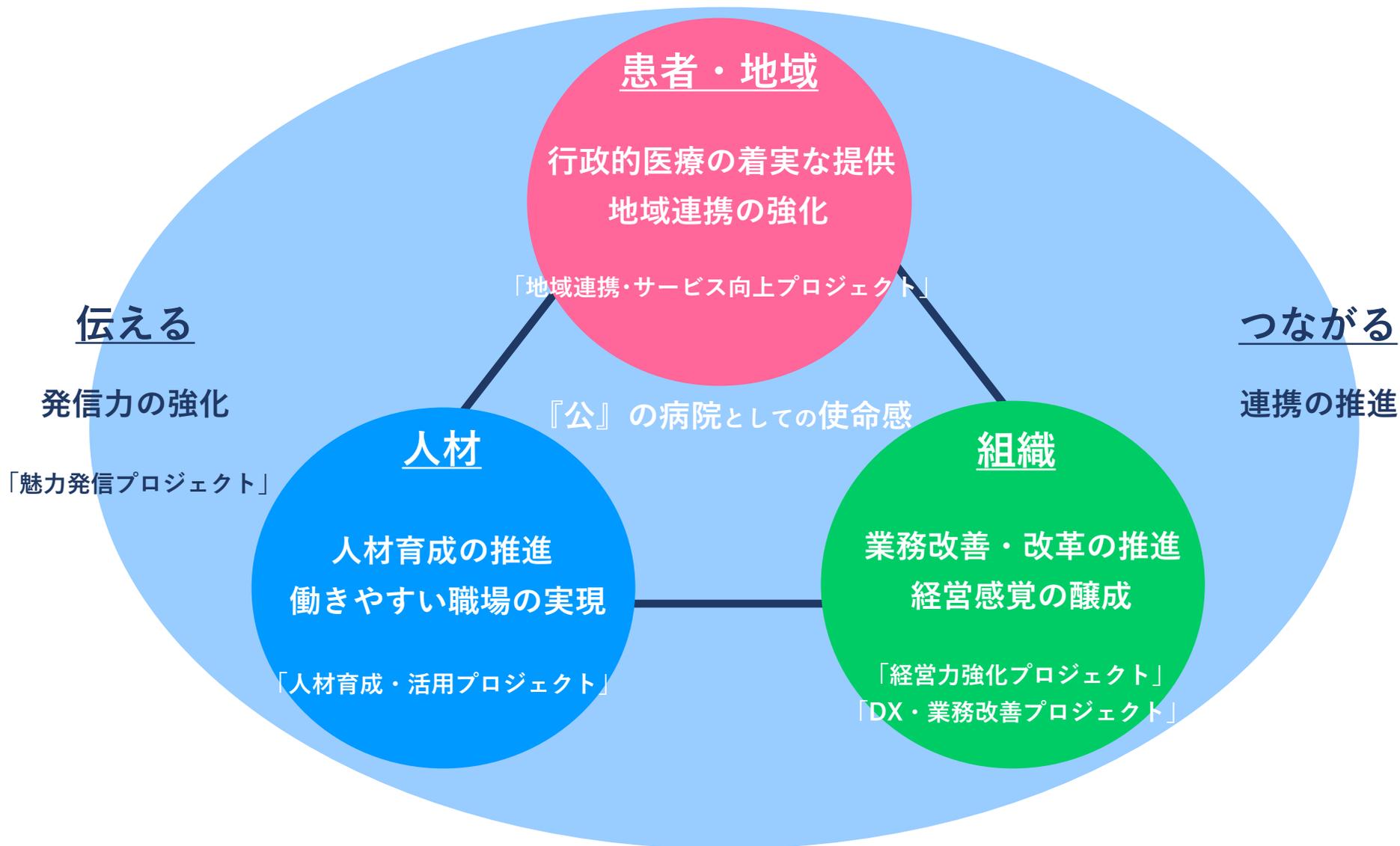
- ① ICTツールの導入と活用に向けたワークショップの開催
- ② 好事例を発信し、良い取組みの横展開や自主的な改善を推進

- ① ワークショップを計3回実施、49名が参加各病院との**情報共有、本部病院間の中間作業を廃止するアプリを作成中**
- ② 業務改善通信として2回発行

# 3

## 令和6年度 運営方針

患者・地域・都民から頼りにされる病院へ みんなで切り拓く新たな未来



# 3 令和6年度 運営方針

患者・地域

## 行政的医療の着実な提供

救急医療や小児医療、周産期医療、精神科身体合併症医療、感染症医療等、行政的医療を着実に提供します  
各病院の特性を活かし、行政的医療や高度・専門的医療、地域に必要とされる医療を充実させていきます

## 地域連携の強化

地域で安心して療養できるよう、地域医療機関等との連携を強化し、地域医療の充実に貢献していきます

人材

## 人材育成の推進

「人への投資」は重要であり、「人材育成ビジョン」に基づき、職員一人ひとりを大切にし、  
きめ細かく育成するとともに、自ら成長しやりがいを持って働ける職場をつくります

## 働きやすい職場環境の実現

職員同士が思いやりの精神を持ち、職場環境の改善や働き方改革にも取り組み、  
誰もが働きやすい環境を実現します

組織

## 業務改善・改革の推進

業務改善・改革に積極的に取り組む組織を目指します  
様々な情報を機構全体で共有するなど、学び合う・高め合う組織風土を醸成し、全体の底上げにつなげます

## 経営感覚の醸成

持続可能な病院運営を実現するため、自ら経営する意識をもち、診療報酬改定に適切に対応するとともに、  
地域や患者ニーズに基づく効果的な投資や、医療資源の有効活用に取り組みます  
適切な施設基準取得等による収益の確保、共同購入の拡大等によるコスト縮減に継続して取り組みます

伝える  
つながる

## 発信力の強化

患者に信頼され、人材が集まる病院とするため、現場の頑張りや病院・機構の理念、  
魅力を効果的に伝えるなど、発信力を強化していきます

## 連携の推進

各病院の機能が相互に連携することにより、組織力を最大限発揮できる病院グループを目指します  
大学や研究所など外部機関との連携も強化し、医療・人材育成・研究等の充実につなげます

# 4 令和6年度 年度計画（概要）

～ 患者・地域・都民から頼りにされる病院へ みんなで切り拓く新たな未来 ～

## 第1 都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目標を達成するためとるべき措置

〔行政的医療や高度・専門的医療等の安定的かつ継続的な提供〕

### がん医療の提供

- 陽子線治療の駒込病院への導入を推進

### 災害医療への対応

- 医療救護班リーダー養成研修の実施による人材の育成 **新規**

### 周産期医療の提供

- 大塚病院において特定不妊治療等の実施に向けた準備を推進

### 小児医療の提供

- 東京都教育庁が実施する、長期入院する都立高校生にオンライン授業配信等による単位認定支援への協力 **新規**

〔災害や公衆衛生上の緊急事態への率先した対応〕

### 感染症医療における緊急事態への対応

- 都との医療措置協定に基づいた新興・再興感染症への備え **新規**
- 危機管理感染症委員会を中心に、有事における感染症医療の着実な提供に向けた検討と対応

〔安全で安心できる質の高い医療の提供〕

- クオリティ・インディケーターを指標として設定 **新規**

※患者満足度（外来患者・入院患者）  
※インシデント・アクシデント全報告中医師による報告の占める割合  
※救急車・ホットラインの応需率

## 第2 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

〔効率的・効果的な法人運営体制の推進〕

- 総合的な施設管理計画や整備計画などを所管する施設計画課を戦略推進室内に新たに設置
- ICT推進センターをDX推進センターへと改称  
DX推進センター、研究推進センター、統括事務センターに専門人材を配置し、体制を強化

## 第6 その他業務運営に関する重要事項

〔病院運営におけるDXの推進〕

- スタートアップ企業等とも連携し、AIを活用した問診や診断支援システム等の検討・導入
- 新たな医療系システムの今後のあり方について検討 **新規**

〔施設・設備の整備〕

- 施設等総合管理計画及び個別施設計画の策定 **新規**

〔危機管理体制の強化〕

- 危機管理への対応力の強化

※自然災害、感染症、サイバー攻撃等の危機事案を一元的に総括する都立病院機構危機管理対策委員会において、都立病院全体の危機管理に係る基本的対応方針等を検討

# 4 令和6年度 年度計画 (概要)

～ 患者・地域・都民から頼りにされる病院へ みんなで切り拓く新たな未来 ～

## 第7 令和6年度 各病院等重点事業

### 広尾病院

- ・救急患者の積極的な受入れを推進
- ・病院総合診療科を中心とした総合診療医の育成

### 荏原病院

- ・内視鏡による低侵襲な検査・治療を提供
- ・和痛分娩等、安心して出産できる環境を提供

### 大久保病院

- ・腎医療における連携強化、移植症例の受入れ
- ・女性医療センターの機能強化

### 墨東病院

- ・ユニット系病床の体制強化
- ・低侵襲で質の高いがん医療の提供

### 大塚病院

- ・周産期医療提供体制の強化
- ・脳卒中医療提供体制の強化

### 多摩総合医療センター

- ・幅広いがん種に対する質の高い手術療法を提供
- ・ERの安定的な運用、救急患者の積極的な受入

### 駒込病院

- ・低侵襲手術や最先端治療などのがん医療を提供
- ・高精度放射線治療等、外来での治療ニーズに対応

### 多摩北部医療センター

- ・低侵襲手術の推進等、質の高いがん医療を提供
- ・循環器系疾患、脳血管系疾患等の救急患者受入れ

### 豊島病院

- ・救急医療体制の強化
- ・リハビリテーション提供体制の強化

### 東部地域病院

- ・低侵襲手術の推進等、質の高いがん医療を提供
- ・救急医療体制の強化

# 4 令和6年度 年度計画（概要）

～ 患者・地域・都民から頼りにされる病院へ みんなで切り拓く新たな未来 ～

## 第7 令和6年度 各病院等重点事業

### 多摩南部 地域病院

- ・手術体制の強化（腹腔鏡、ロボット支援下手術）
- ・救急医療体制の強化

### 神経病院

- ・疾患領域別センターによる神経難病医療の強化
- ・難病医療センター（仮称）整備に向けた検討

### 小児総合 医療 センター

- ・質の高い児童・思春期精神科医療を提供
- ・断らない救急を推進

### 松沢病院

- ・幅広い精神科身体合併症医療を提供
- ・思春期・青年期世代への早期介入・早期支援

### がん検診 センター

- ・内視鏡検査の推進
- ・多摩総合の別館開設に向けた検討・推進

### 各病院

#### 〔地域医療の充実への貢献に向けた取組を実施〕

- ・専門人材の地域の医療機関への派遣等により地域医療を支える人材の育成を支援
- ・地域の医療機関等との連携を強化し、在宅療養への円滑な移行を支援

# 5 令和6年度の主な取組

- 5-1 患者・地域（がん医療）
- 5-2 患者・地域（救急医療）
- 5-3 患者・地域（周産期医療・小児医療）
- 5-4 患者・地域（精神疾患・難病・障害者医療）
- 5-5 患者・地域（総合診療医の育成と活用）
- 5-6 患者・地域（危機管理体制・災害医療・感染症医療）
- 5-7 患者・地域（その他の医療・施設整備）
- 5-8 患者・地域（地域連携の強化）
- 5-9 人材（人材の確保・育成の推進、働きやすい職場環境の実現）  
都立病院人材育成ビジョン（概要）
- 5-10 組織（業務改善・改革の推進・経営感覚の醸成）
- 5-11 つたえる・つながる（発信力の強化・連携の推進）
- 5-12 その他（DXの推進）
- 5-13 その他（医療の質向上への取組）

# 5-1 患者・地域 がん医療

- 各病院の機能に応じて、手術や放射線治療、薬物療法等を組み合わせた集学的治療を推進し、質の高いがん医療を提供

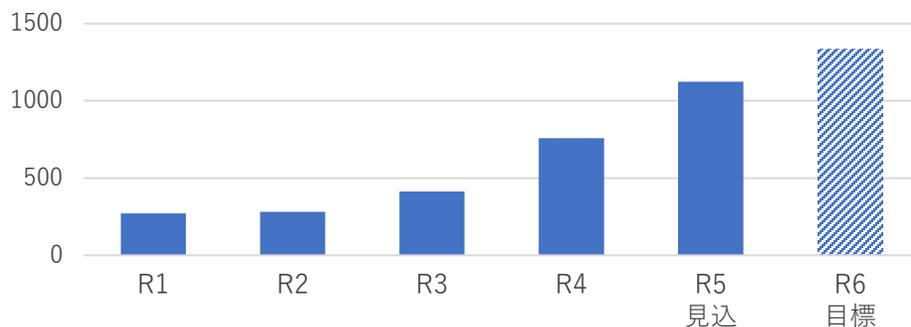
## 高度・専門医療の提供

### ◆手術支援ロボット（da Vinci）の活用

- ・ 質の高いがん医療の提供のため、手術支援ロボットの**適応疾患を拡大**するなど、**最大限かつ効率的な活用**を推進（広尾、駒込、豊島、墨東、多摩、多摩北、東部、多摩南）



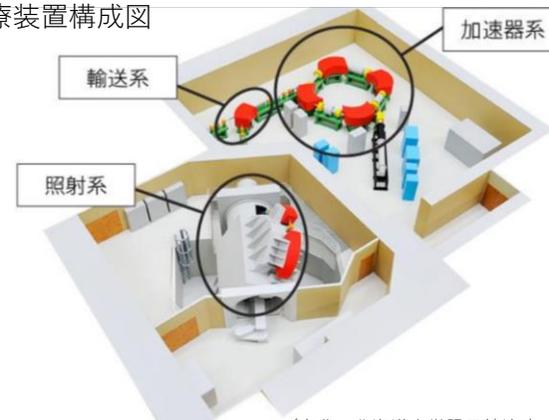
■ ロボット支援下手術件数



### ◆最先端がん治療の導入推進

- ・ 最先端がん治療の一つとして、身体への負担が少なく、仕事や日常生活との両立が可能な**陽子線治療の導入を推進**（駒込）

■ 陽子線治療装置構成図



(出典：北海道大学陽子線治療センターホームページ)

### ◆その他の高度・専門医療

- ・ **CAR-T療法**を実施（駒込で実施中、多摩・小児でR6開始予定）
- ・ **高精度放射線治療センター**開設に向けた準備（多摩北）
- ・ **がんゲノム医療**の推進（駒込・墨東・多摩・小児）

# 5-2 患者・地域 救急医療

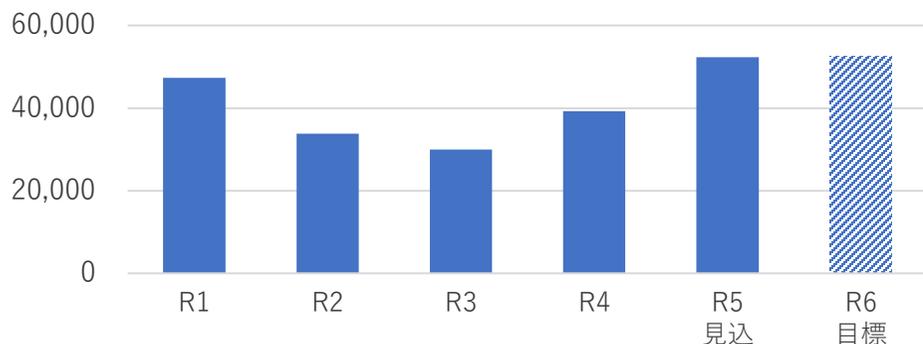
- 各病院の医療機能に応じ、東京 E R の運営などの救急医療体制を確保し、総合的な救急医療を着実に提供

## 総合的な救急医療の提供

### ◆断らない救急の推進

- ・各病院の医療機能に応じて、二次救急医療、三次救急医療を着実に提供（広尾、大久保、大塚、駒込、豊島、荏原、墨東、多摩、多摩北、東部、多摩南）

■ 救急車搬送患者数（神経・小児・松沢を除く 11 病院）



- ・救急外来に救急救命士を配置（豊島・墨東・多摩・東部）

### ◆一般医療の回復に向けたキャラバン活動の実施

- ・病院と本部と一緒に地区医師会や地域の消防署などの**関係機関を訪問**し、更なる**連携の強化**に向けた意見交換を実施（広尾、駒込、豊島、本部）



### ◆専門性の高い救急医療の推進

- ・**ユニット系病床**（ICU、HCU、SCU、救命救急センター）の**再編や体制の強化**により、高度で専門的な医療を提供（墨東）



- ・HCUを整備し、救急患者の受入体制や術後患者の管理体制を強化（広尾）
- ・東京都子ども救命センターとして、24時間365日あらゆる重症度の小児患者を受入れ、断らない救急を推進（小児）

### ◆総合診療医の育成及び活用

- ・病院総合診療科を中心に、**総合診療医の育成及び活用**を進め、救急医療体制の強化、専門診療科との共診による入院患者の管理及び地域の医療機関との連携を推進（広尾）

# 5-3 患者・地域 周産期医療・小児医療

- 各病院の機能に応じて、周産期医療の充実を図るとともに、高度・専門的な小児医療の提供など、都立病院に求められる周産期・小児医療を着実に提供

## 周産期医療

### ◆質の高い周産期医療の提供

- ・産科と新生児科の緊密な連携による安全な周産期医療、**NIDCAP**（新生児・早産児の成長発達と発達障がいの予防、親子の関係性を育むことを目的とした、新生児の神経行動発達理論と科学的根拠に基づいたケアモデル）に基づく新生児の発達の促進や治療を提供（墨東、小児）



- ・改修工事により、**MFICUが6床→9床へ増床**（大塚）
- ・陣痛室・分娩室・回復室が一体となった**LDRを整備**（荏原）
- ・**和痛（無痛）分娩**の実施（大塚・荏原・豊島・多摩）
- ・**特定不妊治療（体外受精、顕微授精）の実施**に向け、培養室等の整備に関する設計を行うなどの取組を推進（大塚）
- ・出産後に体調不良や育児不安があり、家族等から十分な支援を受けられない方を対象とした**産後ケア事業**の実施（豊島・荏原）

## 小児医療

### ◆症状に応じた質の高い小児医療を適切に提供

- ・小児がん医療の提供体制を強化し、難治性の小児がん患者に対して質の高いがん医療を提供（小児）  
**CAR-T療法**を実施（R6開始予定）
- ・重症化・多様化する精神疾患患者に着実に対応し、こころとからだを総合した質の高い児童・思春期精神科医療を提供（外来／大塚、入院・外来／小児）
- ・都教育庁で、**長期入院する都立高校生がオンラインを活用した在籍校等の授業配信等により単位認定を受けられるよう支援**を開始。都教育庁と連携し、長期入院する高校生の学習環境を整備（R6開始予定）（小児）
- ・多摩地区唯一のこども救命センターとして、24時間365日、あらゆる重症度の小児患者を受入れ、断らない救急を推進（小児）



# 5-4 患者・地域

## 精神疾患・難病・障害者医療

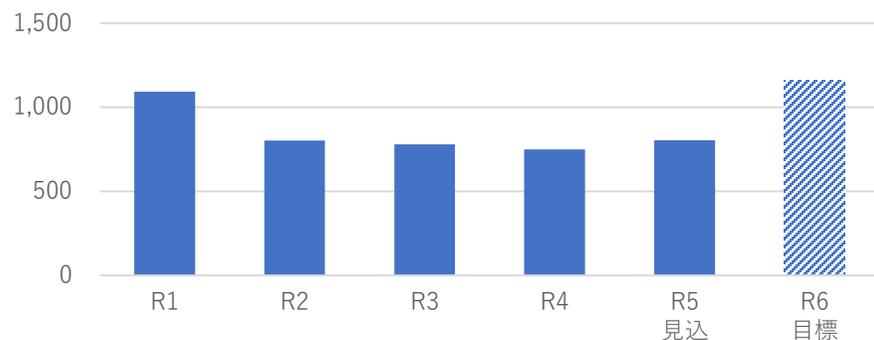
- 法令や歴史的経過等を踏まえ対応が求められる精神疾患医療や、難病・障害者医療など、一般医療機関では対応が難しい医療を適切に提供

### 精神疾患医療

#### ◆症状に応じた質の高い精神疾患医療の提供

- ・東京都精神科夜間休日診療事業に参画し、法令に基づく緊急入院等に対応（豊島、墨東、多摩、松沢）

■東京都精神科夜間休日診療事業による搬送患者数



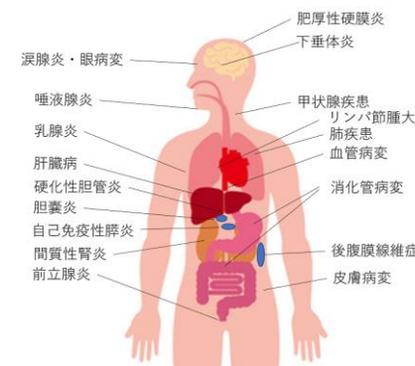
- ・**依存症（アルコール）治療拠点病院**に指定（R5年3月）依存症治療における先進的治療を提供するとともに、依存症からの回復に向けたデイケアの実施（松沢）
- ・思春期・青年期世代のこころの不調への早期介入、早期支援を行うため、外来、入院及びデイケアなど専門的な医療を提供（松沢）

### 難病・障害者医療

#### ◆難病医療への対応

- ・**疾患領域別センター**の充実（神経）  
ALS/MNDセンター、パーキンソン病・運動障害疾患センター、てんかん総合治療センターの外来ブース増設による体制強化
- ・**セカンドオピニオン外来**の開始（神経）

- ・駒込病院から2003年に提唱された新しい疾患であるIgG4関連疾患について、ほぼすべての臓器に発症する全身性疾患のため、**IgG4関連疾患センター**において、院内の様々な科で診療することにより、組織横断的に対応（駒込）



IgG4関連疾患の諸臓器病変

#### ◆総合診療基盤を生かした障害者の合併症医療等の提供

- ・一般歯科医療機関では対応が困難な障害者歯科医療の提供（広尾、大塚、豊島、荏原、墨東、多摩、多摩北、小見、松沢）

# 5-5

## 患者・地域

## 総合診療医の育成と活用

○ 都内の医療機関や医師会等との協力関係を築き、**東京都全体で総合診療ができる医療スタッフの育成体制を構築していく**

### ■ 総合診療医の育成方針『ALL東京で総合診療医を育てる』

#### 1 東京都全体で総合診療医を育成

- ・ 都内の病院・大学等が協力して総合診療医の育成数を増やす
- ・ 都立病院独自の総合診療研修プログラムで専攻医を育成
  - ①都市型プライマリ・ケアの実践
  - ②東京ならではの多様なチャンス
  - ③一人一人の“選択”を尊重する教育環境

#### 2 地域の医師のリスキングを支援

- ・ 東京都医師会と協力し、地域の医師に総合診療に関する教育コンテンツを提供、地域のプライマリ・ケアをより一層強化

#### 3 医学生や研修医、ナースプラクティショナーに総合診療の学びを提供

- ・ 総合診療医と円滑に連携できる医療者を増やすことで、総合診療を提供しやすい環境を整備

#### 4 患者や地域とともに医療者を育成

- ・ より患者視点・地域視点を持った医療者を育成

#### < R 6年度の取組み >

- 都内で総合診療研修プログラムを提供する**病院、大学との連携関係（総合診療アライアンス）を構築**
- **都立病院の総合診療研修プログラム**で専攻医を育成（専攻医採用見込：広尾2名、多摩3名、多摩北2名）
- 地域の医師のリスキング支援に向けて、**東京都医師会と協力し**、教育コンテンツの提供とともに、**習熟度を確認する教育制度を構築**していく
- 患者や地域の視点を取り入れた教育内容とするため、患者会や地域の行政との協力関係を築いていく
- **総合診療のできるスタッフ育成のためのプラットフォームを構築**
  - ・ 国内外の講師を招聘し、良質で実践的なレクチャーを開催、動画コンテンツとして配信

■ R 5年度開催実績（3月15日時点）94回開催、延2,329人参加（機構内1,325人、機構外1,004人）

R 5年度開催実績	主な内容	開催実績
レクチャー	プライマリ・ケア思考による地域実践 診断エラー研究の最前線と実装 など	74回／延1,602人 うち機構外610人
症例検討会 ・回診指導	世界で「診断の神様」「内科医の頂点」とも呼ばれるローレンス・ティアニー医師による症例検討会・回診指導	14回／延630人 うち機構外328人
ワークショップ	・THE 整形内科（肩こり・腰痛・足編）/各1回 ・総合診療医のための眼科診療セミナー ・「種田先生と考える 医療の質・患者安全のエッセンス（別テーマで2回実施）」	5回／59人 うち機構外28人
シンポジウム	患者協働による医療の質・安全向上シンポジウム	1回／38人 全て機構外

# 5-6

## 患者・地域

## 危機管理体制・災害医療・感染症医療

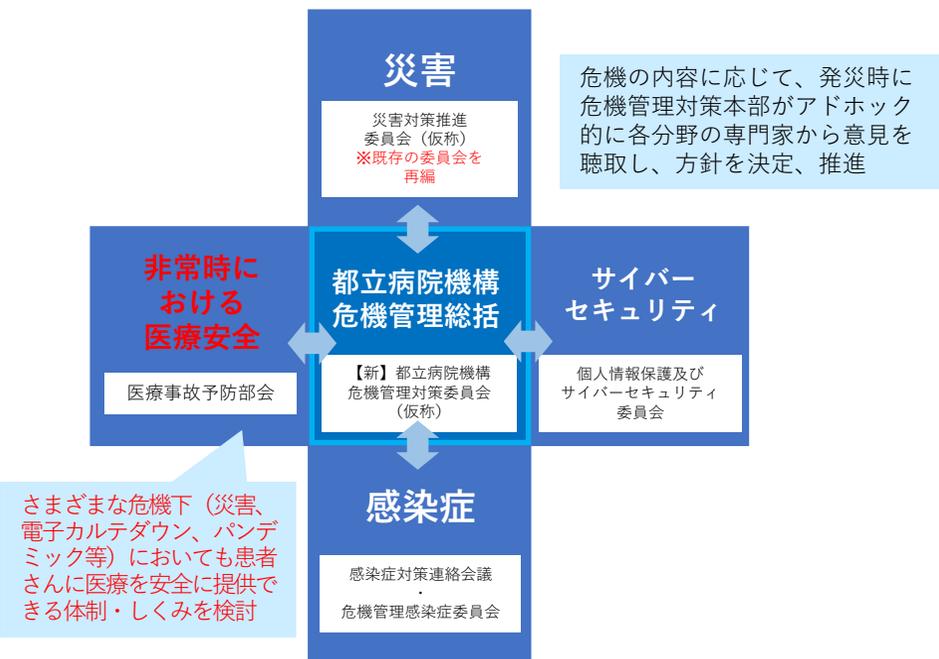
○ 危機管理体制の強化を図るとともに、災害や公衆衛生上の緊急事態に際しては、都や関係機関と連携し、率先して対応

### 危機管理体制

#### ◆危機管理体制の強化

- ・ 令和5年8月に法人本部に新たに**危機管理統括部長を設置**
- ・ 自然災害、感染症、サイバー攻撃等の危機事案を一元的に総括する**都立病院機構危機管理対策委員会を設置**し、都立病院全体の危機管理に係る基本的対処方針等を検討、危機管理への対応力を強化

#### ■危機管理体制のイメージ



### 災害医療

#### ◆災害医療における緊急事態への対応

- ・ 緊急事態においては、都の方針の下、関係機関と連携し、各病院の役割に応じて、求められる災害医療を確実に提供

#### ■令和6年能登半島地震への対応 (令和6年2月20日時点)

- ① **DMAT** : 能登半島内へ派遣  
(医師延べ6名、看護師延べ11名、業務調整員延べ10名)
- ② **JMAT** : 公立能登総合病院等へ派遣  
(医師延べ9名、看護師延べ11名、業務調整員延べ12名 : 予定含む)
- ③ **看護師派遣** : 珠洲市総合病院、市立輪島病院等へ派遣  
(看護師延べ28名 : 予定含む)

### 感染症医療

#### ◆感染症医療への対応

- ・ 新型コロナウイルス感染症5類移行後においても、都の方針の下、通常医療との両立を図りながら、積極的に患者を受入れ
- ・ 新興・再興感染症発生時は、**医療措置協定**に基づき、都の方針の下、関係機関と連携し、法人全体で求められる医療を確実に提供

# 5-7 患者・地域 その他の医療・施設整備

○ 島しょ医療、女性医療等に取り組んでいくとともに、施設整備を着実に進め行政的医療を推進

## その他の医療

### ◆島しょ医療

- ・屋上ヘリポートの24時間運用による島しょ地域の救急患者の着実な受入（広尾）
- ・患者や付き添いの家族等が利用できる患者家族宿泊施設の運営（広尾・多摩）
- ・島しょ医療機関への医師派遣等による診療応援（広尾）
- ・循環器科における遠隔連携診療支援を八丈島で実施（広尾）
- ・整形外科における遠隔連携診療支援モデルを神津島で実施（広尾）



## 施設整備

### ◆広尾病院等の整備

- ・広尾病院と広尾看護専門学校を一体的に整備する事業契約を締結予定（R6.4～6月）

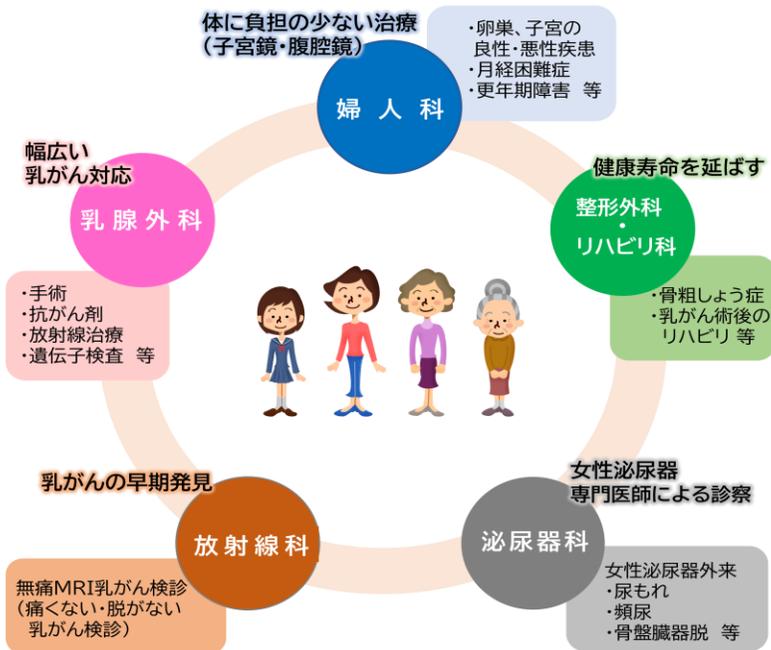
### ◆大塚病院大規模改修工事

- ・大規模改修工事が完了（R6.5月予定）

### ◆多摩メディカル・キャンパスの整備

- ・がん検診センターの運営を終了（R6年度中）し、多摩総合医療センターに機能を統合（R7年4月予定）

### ◆女性医療センター（大久保）



- ・診療科横断的な連携診療体制をもとに、女性ホルモンに関係して生ずる様々な症状等に集学的な治療を提供
- ・無痛MRI乳がん検診をホームページ上で24時間受付
- ・婦人科と連携した女性泌尿器外来により、加齢や出産を機に増加する女性の排尿トラブル等に対し、専門的な治療を行い、幅広い世代の女性のQOL向上に貢献

# 多摩メディカル・キャンパスの整備について

- 多摩メディカル・キャンパス整備基本計画（平成31年3月策定）に基づき、多摩地域の医療環境の変化やキャンパスを取り巻く課題へ対応するため、老朽化している神経病院の改築を軸に、キャンパスの医療機能を再構築

## 整備概要

- ◆ がん検診センターの機能を精密検査部門（内視鏡検査等）に重点化し、『多摩総合医療センター東館』として同病院に統合
  - ・短時間で高精度な検査が可能となる半導体PET-CTの導入等を予定
  - ・問診から、超音波やマンモグラフィなどによる検査、診察まで完結できる、女性専用のエリアを設置予定
- ◆ 老朽化している神経病院を改築し、都の難病医療の拠点となる『難病医療センター（仮称）』として整備
  - ・多摩総合医療センターのリウマチ・膠原病科を移管し、免疫系難病を集約ほぼ全ての脳・神経系及び免疫系の難病患者に対し、高度で包括的な医療を実施予定
  - ・多摩総合医療センター・小児総合医療センターの難病に係る外来機能を移管し、専門性の高い外来診療体制を整備  
外来・入院から在宅移行後の支援まで、一貫した難病医療提供体制を構築予定



## 主なスケジュール

主な整備内容	R6 2024	R7 2025	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	R12 2030	
多摩総合医療センター東館の整備	多摩総合医療センター東館新築工事	・R7年4月 多摩総合医療センター東館オープン予定						
難病医療センター（仮称）（旧神経病院）整備			難病医療センター（仮称）（旧神経病院）移転・改築工事			・R11.4頃 開設予定		
がん検診センター解体	・R6年度中 がん検診センター運営終了	がん検診センター解体工事						

# 5-8 患者・地域 地域連携の強化

- 地域の医療機関等との連携推進、地域医療を支えるモデルとなる取組などにより、地域ニーズに応じた地域医療の充実に貢献し、地域包括ケアシステムの構築を支援

## 患者・地域サポートセンターの概要

地域医療連携の推進に向け、都立全14病院に「患者・地域サポートセンター」を設置済

### センターのコンセプト

- ✓ 患者・家族の様々な相談にワンストップで対応
- ✓ 在宅移行や在宅療養を支援する取組強化

### センターの3つの機能

#### 患者支援

- ・ 看護相談（訪問看護案内、在宅ケア、介護用品案内等）
- ・ 医療福祉相談（各種制度案内、医療費、退院後の生活等）
- ・ 専門員相談（法律相談、治療と仕事の両立等）
- ・ 地域関係機関との協働、情報共有、連携 等

#### 入退院支援

- ・ 入院サポート（入院準備、検査・手術の説明等）
- ・ 転退院支援（病院、在宅サービス、施設との調整）
- ・ 服薬指導、栄養指導、口腔指導 等

#### 地域連携・在宅療養に関する支援

- ・ 在宅療養に向けた支援
- ・ 地域医療機関への紹介、逆紹介
- ・ 地域の医療人材育成（研修、連絡会等の開催）

## R 5年度における特徴的な取組（抜粋）

### 患者支援

- ・ 診察券新規発行患者に対し「患者・地域サポートセンターセット」を配布（駒込）
- ・ 多職種訪問看護チームにより、長期入院患者の地域移行や、入退院を繰り返す患者の診療継続・機能回復を支援（松沢）

### 入退院支援

- ・ 島しょ医療機関等と連携し退院調整カンファレンス等を実施（広尾）
- ・ N I C U入院児支援コーディネーターによる退院支援を実施（複数）
- ・ 地域医療ネットワークへの参画や、入退院支援ツール・医療介護用SNSの活用などにより、患者の入退院・転院を円滑化（複数）

### 地域連携・在宅療養に関する支援

- ・ 島しょの医療・介護従事者向けに、Web研修を実施（広尾）
- ・ 在宅や診療所の患者の急変・増悪時に、積極的に受入れ（複数）  
豊島・荏原・多摩南では、病院救急車を活用（複数）
- ・ 土曜検査（CT、MRI、超音波、心電図、内視鏡）の地域連携枠の設置（豊島）

## R 6年度 of 取組

- 各病院の役割や機能、地域ニーズ等に応じた各種支援・連携の強化  
➢ 連携医向けアンケートの全病院実施 等
- 各種支援や地域連携に関する新たな取組・アイデアの検討、共有  
➢ P T等を通じた検討、メニューブックの更新・展開 等
- 業務の効率化に向けたタスクシフトやICTの更なる活用  
➢ 入退院支援や患者説明等の効率化に向けたICTツールの導入 等

# 5-9 人材 人材の確保・育成の推進、働きやすい職場環境の実現

現場の声を聴きながら、人材の確保・育成や職員の勤務環境整備を推進するなど「人への投資」を強化

## 人材の確保

### ◆ 柔軟な職員採用

- ・ **病院選考**による法人職員（医師・看護師）の採用や、**特別選考**による専門性の高い職員（ICT職など）等の採用
- ⇒ 病院選考対象職種の拡大や、ダイレトリクルーティングの活用等により、採用の間口を広げ機動的に人材確保

### ◆ 新たな職種の設定

- ・ 現場のニーズを踏まえながら**新たな職種を設定**し、専門性の高い人材を採用

### ◆ 新たな給与制度の活用

- ・ 診療報酬制度等を活用した**賃金引上げへの適切な対応**
- ・ **院長裁量**による「**人材確保手当**」の支給や**報酬の上乗せ**等により、麻酔科医など確保が厳しい人材を確保

## 育成・活用

### ◆ 自ら育つ、みんなで育てる

- ・ 法人本部や各病院・職場などの組織が職員一人ひとりの能力の伸長とキャリア開発を行い、全ての職員が成長できる環境を整備
- ・ 職員自身も自ら学び、主体的に成長に向けて取り組んでいく

#### R5年度の主な取組

- ✓ 「**人材育成ビジョン**」の策定
- ✓ 「**職員ハンドブック**」の作成
- ✓ ワークショップ(勉強会)の開催
- ✓ 昇任選考の見直し(対象職種拡大)
- ✓ 昇任ルートの検討(複線型任用制度)

#### R6年度の主な取組

- ✓ キャリアラダーの活用/更新/整備(一部)
- ✓ 研修カリキュラムの見直し
- ✓ 外部研修・人事交流の検討/促進
- ✓ 配置管理・異動、昇任選考のあり方検討

### ◆ 職員の専門性向上

- ・ 特定行為に係る看護師の指定研修機関としての人材育成（墨東・広尾・多摩）
- ・ 資格取得支援・自己啓発支援・技術研鑽支援など各種制度の充実
- ・ 医師アカデミー、看護アカデミーによる人材育成の継続

## 働きやすい環境づくり

### ◆ 人事給与制度、人事考課制度

- ・ **多様な働き方に対応**する勤務時間・休暇制度や、職員の専門性・能力を適切に評価に反映できる人事考課など、意欲を持って働くことのできる制度を構築
- ⇒ R5に見直しを実施した賞与制度の適切な運用、人事考課における多面的評価の導入に向けた研究

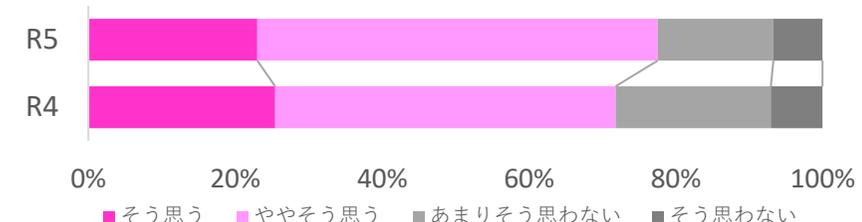
### ◆ 医師の働き方改革

- ・ **当直体制の見直し**（1直2勤化、系列見直し等）、労働時間と研鑽の区分、**補助者の活用**などを病院の実情に応じて推進
- ⇒ 15施設の連絡会を継続的に実施し、時間外労働上限規制開始後の各病院の運用状況を共有しながら、発生する課題に適切に対応

### 【参考】R5職員満足度調査から

Q：仕事への取組みや成果が上司から正しく評価されていると思いますか？

肯定的回答は71.8%→77.5%に**5.7ポイント**上昇



## 「都立病院人材育成ビジョン」について

- ◇ このビジョンは、都立病院機構全体で人材育成を最重要事項として取り組み、『**職員の成長と都立病院の存在感を高める好循環**』を生み出すための契機となるよう策定
- ◇ 策定にあたっては、人材育成・活用プロジェクトのプロジェクトチーム、ワーキンググループ、各職種の代表者会等で検討を重ね、意見を出し合い、様々な職種・職層・部署の声を集めるなど、多くの職員の参画を得ながら作成
- ◇ 職員にとっても、職場にとっても、将来に向けたキャリアデザインを描いていく「道しるべ」となるよう、機構における人材育成に関する取組の方向性に加え、各部門（職種）の人材育成に関する現状・課題、取組の方向性、キャリアプラン、キャリアラダー等を明示

## アウトライン及び内容

### 【第1部】

#### 第1章：人が育ち、人を活かす都立病院へ ～人材育成の基本的な考え方～

職員に求められる人材像や人材育成ビジョンのコンセプトを明示

#### 第2章：都立病院の“ひとづくり” ～人材育成のための3つの視点～

人材育成の基盤となる3つの視点を踏まえ、全ての職員に共通する具体的な取組の方向性を事項別に明示

##### 1 人材確保

(1) 採用 (2) 人材確保のための給与制度 (3) 福利厚生（職員住宅）

##### 2 育成・活用

(1) 配置管理・異動 (2) 昇任選考 (3) 人事評価・処遇 (4) 研修・OJT・自己啓発 (5) 人事交流

##### 3 職場環境づくり

(1) 職員構成 (2) 職種・職級 (3) 多様な働き方の更なる実現 (4) 心理的安全性の高い職場の実現  
(5) ライフ・ワーク・バランスの推進 (6) DX・業務改善の推進

#### 第3章：部門（職種）別の人材確保、育成・活用に関する現状・課題、取組の方向性

(1) 概要説明 (2) 求められる人材像  
(3) 人材確保、昇任・配置管理、育成体制における現状・課題及び取組の方向性  
(4) キャリアプラン (5) キャリアラダー (6) 部門（職種）別に求められる役割と到達目標等

### 【第2部】 当面の取組（第1部第2章で述べた取組の方向性を**3カ年の実施計画**として明示）

### 【資料編】 各種制度に関する資料を明示

# 都立病院人材育成ビジョン（概要）

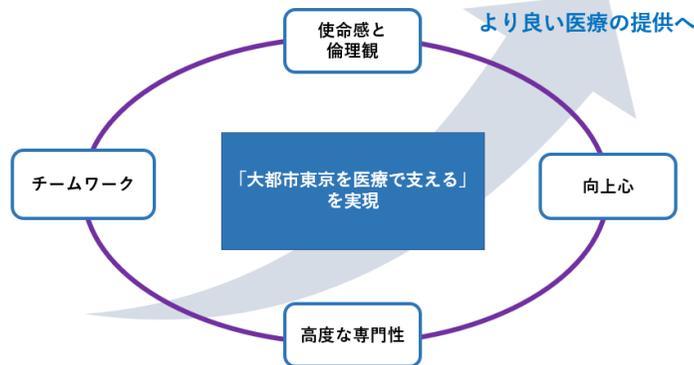
## 人が育ち、人を活かす都立病院へ ～人材育成の基本的な考え方～

### 1 都立病院の未来は自らが切り拓く ～職員へのメッセージ（抜粋）～

- ・新たな都立病院は、法人化を機に、改めて「公」としての役割や時代の要請を的確に捉え、必要な医療を着実かつ確実に提供していくため、これまで以上に高次元での病院運営が求められている
- ・職員は、14病院1施設という多様なフィールドで様々な経験を積み重ねることができ、自らが成長・活躍できる機会がこれまで以上に増大した
- ・このような「育つ」環境がある都立病院で、プロ職員として、互いを尊重し、切磋琢磨していく積極的なチャレンジを職員へ期待されている
- ・都立病院機構は未だ創成期であり、その未来を切り拓くのは、職員一人ひとり
- ・都立病院で働くことに誇りと気概を持ち、患者・地域・都民に選ばれ、利用され、信頼される都立病院を共に創り上げていく

### 2 機構が大切にしている価値観～職員に求められる人材像～

- ◇ 都立病院のミッション実現するため、全職員が共通して持つべき資質や基本的な姿勢として4つの価値観を共有し、一人ひとり責任を持って行動



#### 使命感と倫理観

- ・都立病院職員としての使命感と高い倫理観を持ち、新興感染症や災害医療をはじめとする行政的医療の提供など、医療を通して広く社会に貢献できる
- ・医療倫理とコンプライアンスマインドを高めることができる

#### チームワーク

- ・相互に理解・尊重し合い、多職種によるチーム医療を推進できる
- ・患者や共に働く職員を大切に、思いやりのある行動ができる

#### 高度な専門性

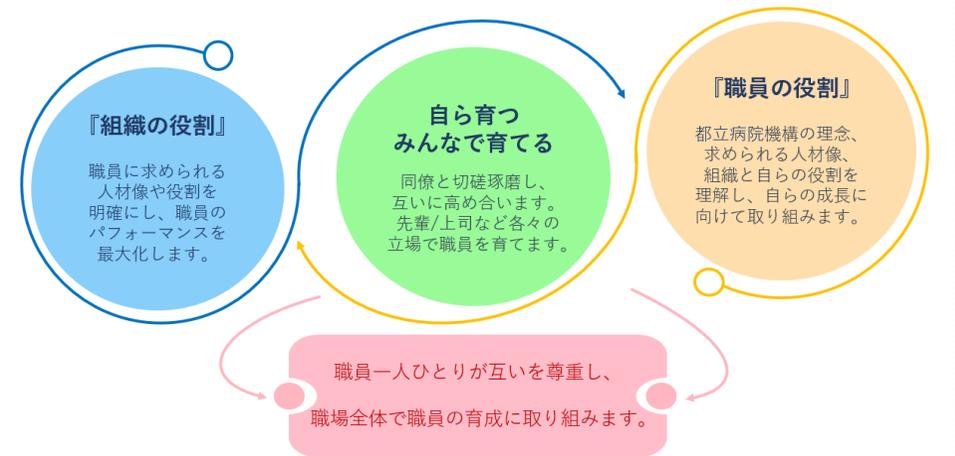
- ・高い専門知識や技術を有し、社会の多様な変化に的確に対応できる
- ・経営意識を持って病院運営に参画し、自らができる取組を考え、実践できる

#### 向上心

- ・自らを高める意欲を持って、常に研鑽しつづけることができる
- ・新たな課題や困難な問題にも個性を生かして積極果敢にチャレンジできる

### 3 自ら育つ、みんなで育てる～育成ビジョンのコンセプト～

- ◇ 法人本部や各病院、各職場などの組織が、職員に求められる人材像や役割を明確にし、職員の能力伸長とキャリア開発の支援
- ◇ 職員自身も自ら学び、主体的に成長に向けて取り組む



- ◇ 「自ら育つ、みんなで育てる」を人材育成の合言葉とし、職員一人ひとりが互いを尊重し、職場全体で職員の育成に取り組む

「人材確保」、「育成・活用」、「職場環境づくり」を人材育成に関わる重要な3つの視点とし、取組を推進

# 5-10

## 組織

### 業務改善・改革の推進、経営感覚の醸成

#### DX・業務改善の推進

##### 機構の現状

- ・技術が進展する中、都立病院では、未だ多くの業務について、デジタル技術を活用しきれていない
- ・各病院が長年にわたり培ってきた強みや特性がある一方、煩雑な業務が残っており、既存の価値観や行動パターンにとらわれず、ひとり一人の職員が現場から変えていくことが重要

#### DXに向けた環境整備。一人ひとりの改善マインドを醸成

- ✓ **DXに向けた基盤整備を推進**
  - ・各病院へのWi-Fi・スマホの導入、DX人材の確保
- ✓ **デジタルの力で業務改善を推進**
  - ・スマホを活用した多職種間の情報共有、外来・入院時業務等のデジタル化
- ✓ **改善マインドの醸成**
  - ・好事例の横展開やワークショップの開催

#### 安定的な経営基盤の確立

#### 行政的医療等の役割を果たすため、持続可能な病院運営が不可欠 法人化のスケールメリットを活かした取組を通じて、引き続き経営改善に着実に取り組む

##### ◆患者・地域ニーズを踏まえた各病院の医療機能強化

- ・各病院の地域分析等を踏まえ、必要とされる医療機能の強化や地域連携を強化し新規患者数を増加

##### ◆DPC係数の向上・施設基準の取得

- ・令和6年度診療報酬改定に対応するための対策や、新たな加算等の算定、新規・上位の施設基準の取得を徹底

##### ◆各病院の経営改善の取組を推進

- ・経営状況のデータを全職員に分かりやすく示し、経営改善に対する意識を向上
- ・より具体的な行動につながるよう職種別の勉強会を開催

##### ◆15施設のスケールメリットを活かした共同購入の推進

	R5	R6
医薬品	・一社流通品の共同購入、コンサル活用した見積価格交渉	・効果的な契約手法の導入について検討
診療材料	・大学病院等との共同調達開始 ・ベンチマークシステム及びコンサルを活用した価格削減交渉	・大学病院等との共同調達を拡大 ・引続き、ベンチマークシステム等を活用して価格交渉を実施
放射線機器	・MRI・CT等4台について調達・保守一体の共同購入を開始	・引続き、調達・保守一体の共同購入を実施
保守委託	・放射線機器の保守委託について、メーカー毎に一括契約	・効果的な包括保守委託手法の導入について検討

# 5-11

## つたえる・つながる

## 発信力の強化・連携の推進

### 発信力の強化

Tokyoヘルスケアサポーター養成講座をはじめとした普及啓発を推進し、都民の健康増進に貢献  
病院・機構の発信力を強化し、都立病院の認知拡大につなげていく

#### R5年度の主な取組

- ・ 検索性の向上やサイト利便性の観点からホームページを改善
- ・ 「広報強化月間」を設け、病院間の相互点検等を実施。機構全体の機運盛り上げ、広報対応力の底上げを図った
- ・ ロケ撮影等の受入れ環境を整備（料金設定、東京ロケーションボックスを通じたPR）

#### R6年度の主な取組

##### ◆Tokyoヘルスケアサポーター養成講座等の普及啓発の推進

- ・ 多摩地域の都営住宅の集会所等において、高齢者向けイベントを開催（年2回程度）
- ・ 病気の予防等に関する講演会等を開催するほか、健康に役立つ情報をまとめた広報媒体を新たに作成



##### ◆発信力の強化

- ・ 医療関係のイベント等を踏まえた戦略的な発信を検討（時期・内容・媒体等）
- ・ メディアを通じた効果的な発信に向け、取材対応リストを整理

### 連携の推進

職員・各病院が相互に連携し、組織力を発揮。外部機関との連携を推進し、医療の充実につなげる

#### R5年度の主な取組

外部機関と包括連携協定を締結し関係を強化

- ・ 東京都医学総合研究所（4月10日）
- ・ 東京医科歯科大学（8月7日）
- ・ 独立行政法人地域医療推進機構（JCHO）（7月18日）
- ・ 各病院と外部機関との連携（多摩北⇄明治薬科大学、駒込⇄東京薬科大学、墨東⇄伊藤忠）

#### R6年度の主な取組

外部機関との連携関係を活用した、人材育成、研究の推進

- ・ 東京都医学総合研究所との連携研究の推進
- ・ 東京医科歯科大学「病院経営人材養成プラン」での研修
- ・ JCHOに看護職員を派遣しての実地研修
- ・ 各病院と外部機関との連携を更に推進

の外  
連  
携  
と

の法  
連  
携  
内

- ・ 4つのプロジェクトに加え業務改善プロジェクトを開始。多くの職員が参画し相互のつながりを強化

- ・ 5つのプロジェクトを継続して実施し、好事例を横展開
- ・ 都立病院間の連携のさらなる強化（総合診療医の育成、共同研究の推進）

# 5-12 その他 (DXの推進)

## 病院運営におけるDXの推進

### DX推進計画の概要

#### <機構が目指す姿>

- 患者さん本位の診療への変革
- 医療の質向上と業務の効率化
- 地域医療の充実へ

#### 【取組内容】

- ・アプリを活用した患者サービスの向上
- ・業務のデジタル化の推進
- ・データプラットフォーム等の利活用

#### 【デジタル基盤の整備】

- ・Wi-Fi環境の整備
- ・業務用スマートフォンの導入
- ・データプラットフォームの整備

#### 【取組を支える体制の強化】

- ・職員一人ひとりの意識改革
- ・取組を牽引する人材の育成
- ・セキュリティ対策の強化



即戦力となるDX人材の採用



多言語AI問診システム等の導入



患者向けアプリの導入



スタートアップ企業との連携

### R 5 年度 of 取組

#### ◆ Wi-Fiの整備

- ・3病院（多摩、小児、駒込）への基幹Wi-Fi整備を進め、今年度末に整備完了予定
- ・来年度に向けて墨東、大塚、豊島の3病院を対象に設計に着手

#### ◆ 業務用スマートフォンの導入

- ・モデル病院である多摩において業務用スマートフォンの導入検討を進め、40台の先行導入の実施を決定

#### ◆ 院内データプラットフォームの検討

- ・多摩におけるデータ収集・分析ツールの利活用状況の調査・分析を実施
- ・来年度以降の他病院での導入検討に向け、技術面・体制面での課題を抽出

#### ◆ その他のDX推進

- ・即戦力となるDX人材の採用
- ・患者向けスマートフォンアプリ、多言語AI問診システム等の導入
- ・スタートアップ企業等の製品を試行導入（多摩北、松沢、多摩）

### R 6 年度の取組

#### ◆ Wi-Fi整備の推進

- ・墨東、大塚、豊島の3病院へのWi-Fi整備を進めつつ、更に4病院（松沢、荏原、多摩南、大久保を予定）の設計等に着手

#### ◆ 業務用スマートフォンの利用拡大

- ・多摩への本格導入をはじめ、Wi-Fiが整備された病院から順次業務用スマートフォンを導入

#### ◆ 院内データプラットフォームの構築

- ・対象2病院を選定し、データ利活用のための基盤を構築

#### ◆ その他のDX推進

- ・即戦力となるDX人材の採用・育成
- ・患者サービスにおけるデジタル化の推進
- ・スタートアップ企業等と連携した取組の推進

# 5-13 その他（医療の質向上への取組）

○「質の高い医療を提供」するため、Q I（クオリティ・インディケーター）の導入による継続的な医療の質向上の取組を実施するとともに、都民にわかりやすく発信を行っていく

## これまでの取組経緯

- (R 1) 旧都立全 8 病院が Q I を導入
- (R 3) 旧都立全 8 病院がホームページ上で取組内容を公表
- (R 4) ・機構の中期計画及び年度計画において、Q I などの指標の活用による医療の質向上への取組を明記  
・旧公社病院での体制作りに向け、豊島病院が「日本病院会 Q I プロジェクト」、荏原病院が「日本医療機能評価機構 医療の質可視化プロジェクト」にデータ提出

## R 6 の取組内容

### 1 全病院（14病院）共通の取組

- ・令和 6 年度年度計画に、Q I の取組指標及び目標を設定。
- ・共通指標については、未導入病院においても本格導入に先行して PDCA サイクルを回していく。

### 2 未導入病院の取組

- ・本部が設置する連絡会への参画による Q I 導入準備の開始。
- ・院内における検討・実施体制の整備。（院内 PT 等の設置）
- ・Q I への理解を深めるため、外部の研修等に参加。

### 3 既導入病院の取組

- ・院内活動をコロナ禍前の水準に段階的に戻す。
- ・Q I 導入以降の職員の入れ替わりなどを踏まえた教育・研修体制の再構築。
- ・未導入病院への支援・協力。（ノウハウの継承、資料・データの共有等）

## R 6 共通指標（案）

	指標名	定義
1	患者満足度 (外来患者)	※「不満/やや不満/どちらともいえない/やや満足/満足」の 5 段階の合計数 【分子】 分母のうち「満足」または「やや満足」と回答した外来患者数
2	患者満足度 (入院患者)	【分母】 外来（入院）患者への満足度調査指標「全体としてこの病院に満足していますか。」の設問有効回答数
3	インシデント・アクシデント全報告件数中、医師による報告の占める割合	【分子】 分母のうち医師が提出したインシデント・アクシデント報告総件数 【分母】 入院患者におけるインシデント・アクシデント報告総件数
4	救急車・ホットライン 応需率	【分子】 救急車で来院した患者数 【分母】 救急車受け入れ要請人数 【包含】 ホットラインでの受入要請患者数（=消防本部からの救急車専用電話） 【除外】 他院からの搬送（転送）人数 ヘリコプターによる搬送（転送）人数

# 6 令和6年度当初予算編成（案）について

## 令和6年度当初予算編成の考え方

医療を取り巻く社会構造・環境の変化に適切に対応しつつ、将来にわたり患者・地域・都民からの期待に応え続けていくため、持続的・自律的な病院運営の実現に向けた一歩を踏み出す予算として編成

### 経常収支

#### 持続的・自律的な病院運営の実現に向けた一歩を踏み出す予算を設定

**経常収支：△9,315百万円**（経常収益：265,445百万円 経常費用：274,760百万円）

- ・一般診療の回復、機能強化
- ・収益改善の取組（患者受入、施設基準の新規・上位基準の取得、DPC機能評価係数向上等）
- ・費用節減の取組（医薬品・高額機器の共同購入、ベンチマークを活用した調達費用節減等）

### 資本収支

#### 医療機能強化に必要な投資、改築等への適切な対応を踏まえた予算を設定

**資本収支：△38,274百万円**（資本収入：15,018百万円 資本支出：53,292百万円（うち企業債償還5,469百万円））

- ・医療機能強化のための機器等整備
- ・DXの推進（Wi-Fiの整備、スマートフォンの導入等）
- ・改築・大規模改修工事（多摩メディカルキャンパスの整備、広尾改築、駒込看護宿舎解体等）

# 令和6年度の取組総括

## 令和6年度の重点取組

### ◆行政的医療を安定的、継続的に提供していくための運営基盤の確立

#### ○自律的な経営基盤の確立

##### <受入体制の強化を継続>

「断らない救急の徹底」 「初診患者の受入体制強化」  
「地域との連携強化」

##### <収益改善（診療単価増）>

令和6年度診療報酬改定を踏まえた施設基準の新規・上位基準の取得、DPC機能評価係数の向上対策、診療報酬の算定率の向上

##### <費用節減>

医薬品・高額機器の共同購入  
病院医療機器類保守委託の本部一括契約  
ベンチマークシステムの価格分析結果による診療材料の値下げ交渉 等

#### ○人材育成ビジョンに則った人材確保と育成

行政的医療を提供し続けるための医療人材の確保と育成  
経営を下支えできる事務職員の確保と育成

#### ○業務運営体制の確立

5つのプロジェクトの取組を継続



### 課題は山積！

#### ◆都立病院をめぐる医療環境の変化と将来に向けた課題

- ・都の総人口の変化を踏まえた適切な対応
- ・高齢化の進展による医療ニーズの質・量の変化への対応  
効率的かつ質の高い医療提供体制の確保  
地域包括ケアシステムの深化・推進への貢献  
新型コロナウイルス感染拡大を経た患者の受療動向の変化
- ・新型コロナ対応の経験を活かした新興・再興感染症への対応
- ・首都直下地震等に備えた災害時医療提供体制の確保
- ・各病院の施設老朽化への対応
- ・安定した法人運営のための財政基盤の確立

#### ◆第二期中期計画期間を見据えた都立病院の進むべき方向性の検討

各病院の医療機能、財政シミュレーション  
設備投資の考え方、  
人材の確保・育成、DXの推進 等

