

経営計画【令和8（2026）～12（2030）年度】の概要

I 基本的事項

本文P.1,2

対象期間 令和8（2026）年度から令和12（2030）年度

策定趣旨 人口減少、高齢化や地域医療構想、医師の働き方改革など国の医療提供体制の改革といった当院を取り巻く環境を踏まえ、高知県の中核的医療機関として医療の質を維持するとともに、自治体病院として経営の改善を図ることを目指す

理念 医療の主人公は患者さん

基本目標 1）医療の質の向上 2）患者さんサービスの向上 3）病院経営の効率化

II 経営ビジョン

高度急性期機能を有する自治体病院として、質の高い医療を提供し、地域の不足医療を担い、県民・市民に必要とされる病院となる

職員一人ひとりが誇りを持ち、仲間とともに働き、挑戦し、成長できる喜びを感じられる組織になる

収支の健全化を図り、持続可能な経営基盤を確立する

III 戦略目標と取組み

地域連携・広報の強化

本文P.28

- ・地域の医療機関等との適切な役割分担を前提とした連携体制の強化
- ・地域の医療機関および患者さん、県民・市民に対する情報発信の強化

高度医療機能維持・強化

- ・三次救急を担う救命救急センターとしての機能維持
- ・地域がん診療連携拠点病院としての診療機能充実
- ・難度や専門性の高い手術など当院が担うべき治療を安定的に提供できる体制の維持

患者サービスの向上・推進

- ・患者満足度調査や宝箱から課題を客観的にとらえ、組織として改善を積み重ねる仕組みを定着させる
- ・接遇研修等を実施し、コミュニケーションスキルの向上を図る

業務の効率化・改善

本文P.29

- ・勤務医師負担軽減のためのタスクシフト・タスクシェアの推進
- ・クリニカルパスの運用強化
- ・ICT等の活用による看護業務、医師事務等にかかる業務効率化の推進

病床の適正運用

- ・適正病床数と病床運用に関わる人的・物的資源配分の検討

勤務環境の改善

- ・ライフステージの段階に応じた復職支援等を含む、制度面・運用面の見直しを図り、職員が働き続けたいと思える勤務環境の整備

職員の確保

本文P.30

- ・職種別・分野別の必要人員を明確化し、採用計画を立案する

職員の育成強化・意識醸成

- ・職種横断的にマネジメントスキルやヒューマンスキル向上のための研修の実施

人事評価制度の確立・推進

- ・全職員を対象とした人事評価制度を確立し、職員のスキルアップを図るとともに、昇格への参考材料として活用

IV 各指標に係る数値目標

医療機能や医療の質、連携の強化等に係る数値目標

項目	現状値（令和6年度）	目標値（令和12年度）
手術件数	5,090件	5,500件
救急搬送件数	5,028件	5,000件
クリニカルパス使用率	38.0%	47.0%
紹介件数	15,541件	15,000件
逆紹介件数	12,948件	13,000件
新入院患者数	13,245人	13,650人

経営指標に係る数値目標

項目	現状値（令和6年度）	目標値（令和12年度）
経常収支比率	95.1%	100%
修正医業収支比率	74.8%	78.0%
入院診療単価（稼働額ベース）	97,495円	128,000円
外来診療単価（稼働額ベース）	25,750円	31,000円

V 経営ビジョン達成に向けた重点施策

経営ビジョン

高度急性期機能を有する自治体病院として、質の高い医療を提供し、地域の不足医療を担い、県民・市民に必要とされる病院となる

職員一人ひとりが誇りを持ち、仲間とともに働き、挑戦し、成長できる喜びを感じられる組織になる

収支の健全化を図り、持続可能な経営基盤を確立する

財務

収入増

支出の適正化

医療提供サービス

新入院患者数の増加に向けた取組の出発点

地域連携・広報の強化

高度医療機能の維持・強化（救急・がん診療・手術）

患者サービスの向上・推進

P F M
Patient Flow Management

職員一人ひとりが成長できる組織づくり

業務プロセス

業務の効率化・改善（DX、タスクシフト、委託業務管理、クリニカルパス等）

病床の適正運用

勤務環境の改善

育成・基盤

職員の確保

職員の育成強化・意識醸成

人事評価制度の確立・推進

取組を実現するための基礎