

病院経営改善委員会

病院事業庁

地方独立行政法人の
経営形態を検討

2月14日に愛知県立
病院経営改善推進委員
会が開催されました。

委員からは、7対1

看護の要件も厳しくな
る、消費税の増税、患

者の在院日数は短縮し
ながら入院患者数を維
持しなくてはならない。

病院の部門別に収益を
考えていく必要がある。

県立病院への影響を
シミュレーションして

いないのではないかと
病院事業庁の経営は一

般会計から負担金をも
らい収支を合わせてい

る。それでも減価償却
を入れても累積赤字は

400億円程度ある。
黒字化をしている病院

もあり、今後は患者の
確保、経費の削減を医

療と同様に考えていく

ことが必要となる。地
方独立行政法人化など
経営形態の見直しを検
討する時期ではないかと
などの意見が出されま
した。

病院事業庁は、独立

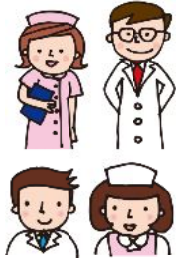
行政法人化を前向きに
とらえ、一般会計負担

金の透明化、政策医療
にかかわる費用等を県

当局と確認をすること
や、職員のモチベーシ

ョンとインセンティブに
ついても考えていかな

ければならない、等と
していました。



人事評価フィードバック 行われていますか？

人事評価フィードバックシート

所属名	職名				格付
職員番号	氏名	職種	採用月日	生年月日	年齢 性別
			年 月 日	年 月 日	-

1次評価者	職名	職員番号	氏名
2次評価者	職名	職員番号	氏名

<役割達成評価>

評価期間		年月日~ 年月日
評価区分		評点
業績 評価	私の役割	チャレンジ
	職務の達成度	
プロセス 評価	がんばり度合 (努力・工夫の度合)	
評語	-	

人材育成に資するため、指導、助言等を通して、被評価者本人の「気づき」になるような、きめ細かいフィードバックがされます。

本人へのメッセージ

特に良かった点	改善を要する点
評価結果に対する所属長等としての意見や考え方は、人材育成に対する本人へのアドバイス等	

病院職場で試行され
ています。「役割達成度
評価」は、第2次評価
者によるフィードバッ
ク面談が行われていま
す。

状況を、第1次・第2
次評価者が評価します。
目標達成度について
は、「目標を上回って
達成」を最高点に、5
段階で「私の役割・チャ
レンジを評価します。」
職務に対する取組状
況については、「非常
にがんばった」を最高

点に、4段階でがんば
り度合を評価します。
第2次評価者からは、
特に良かった点、改善
を要する点、評価結果
に対する所属長等の意
見や考え方、人材育成
に関する本人へのアド
バイス等「本人へのメッ
セージ」も記入されま

す。
病院組合では、面談
でこれらのことがきち
んと行われ、職員のモ
チベーションアップに
つながる「人事評価」
となるよう、取り組ん
でいくこととしていま