

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価											
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価				主務大臣による評価			
				業務実績		自己評価	評価				
	<p><b>(3) 迅速で質の高い治験の推進</b></p> <p>病院ネットワークを活用した共同治験や国際共同治験・医師主導治験を積極的に推進するとともに、症例集積性の向上やコスト適正化に取り組み、迅速で質の高い治験を実施する。</p>	<p><b>(3) 迅速で質の高い治験の推進</b></p> <p>迅速で質の高い治験を実施するため、本部において、治験実施病院の実態を詳細に把握し、必要な病院に対しては指導・支援を実施するとともに、国際共同治験や医師主導治験を推進する。</p> <p>NHOCRB（中央治験審査委員会）における審査を円滑に実施し、NHOCRBに係る契約事務等の業務を本部の治験管理室（治験ネットワーク事務局）へ集約化する。</p> <p>治験実施計画に応じた治験経費の最適化に向けて、関係団体と協議を続ける。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>迅速で質の高い治験を実施するため、本部において、治験実施病院の実態を詳細に把握し、必要な病院に対しては指導・支援を実施するとともに、国際共同治験や医師主導治験を推進しているか。</li> <li>NHOCRBに係る契約事務等の業務を本部の治験管理室（治験ネットワーク事務局）へ集約化しているか。</li> </ul>	<p><b>(3) 迅速で質の高い治験の推進</b></p> <p>1. NHOにおける治験実施体制の確立</p> <p>NCD A等の診療情報データベースを参加意向調査などに活用するとともに、本部で治験の実施状況を継続的にモニタリングし、施設に対して進捗に関する指導や助言を行った結果、新規課題数は207課題となった。また、令和4年度の企業から依頼された治験実施症例数は3,982例となり、令和3年度の実績を超える成果を収めた。</p> <p>(1) 本部</p> <p>治験審査の効率化、迅速化を図ることを目的として平成20年度より中央治験審査委員会(NHOCRB)を本部に設置しており、毎月1回定期的に開催した。令和4年度には、新規課題29課題、安全性審査などを含む継続審査延べ705件についての審議を実施した。</p> <p>NHOCRBの設置により、多施設共同治験を実施するに当たっての一括審査が可能になり、同一治験の、倫理審査、費用、契約等の病院間のバラつきが排除され、参加病院全体で迅速かつ効率的な治験を実施することが可能となった。また、各病院と治験依頼者の事務手続きの負担軽減や、治験期間の短縮が可能な体制を整えた。</p> <p>(2) 病院</p> <p>各病院の企業への請求費用の実績に応じて、常勤の治験・臨床研究コーディネーター(CRC)の定員化・再配置を行い、組織的な治験受入体制を整備している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>常勤CRC配置病院数 令和3年度 70病院 → 令和4年度 70病院</li> <li>常勤CRC数 令和3年度 238名 → 令和4年度 240名</li> </ul> <p>(3) 病院に対する本部の実施支援</p> <p>治験等受託研究の進捗状況の確認、請求管理等の機能を有する「治験管理システム」を全病院に導入している。本部では、病院の治験進捗状況を把握し、情報を集約することが可能となり、進捗が進んでいない治験課題について、病院に対して指導・支援を行っている。また、病院では、治験管理システムに症例毎の進捗を入力することで、請求処理が可能となり、治験会計の効率化を図っている。</p> <p>(4) ワンストップサービス</p> <p>NHOの治験実施体制整備の一環として、中央治験審査委員会で審議される治験に関して、「ワンストップサービス（本部が各病院と治験依頼者との契約を一括で取りまとめるサービス）」により、治験依頼者との窓口を本部に一本化している。契約書や同意</p>				<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
		治験の進捗状況を随時把握するシステムを活用して本部により各病院の進捗管理を行い、治験実施期間の短縮及び症例集積性の向上を図る。	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>治験実施計画に応じた治験経費の最適化に向けて、関係団体と協議を続けているか。</li> <li>治験の進捗状況を随時把握するシステムを活用して本部により各病院の進捗管理を行い、治験実施期間の短縮及び症例集積性の向上を図っているか。</li> </ul>	<p>説明文書等が課題ごとに統一化されることで、治験依頼者並びに病院の業務の効率化等が図られており、令和4年度は、本部で新規課題29課題、延べ115病院の契約を締結した。</p> <p><b>2. 治験費用の最適化</b> NHOにおいては、平成24年度より「Performance Based Payment（治験の進捗状況に応じた実績払い）」を導入し、平成29年度には、治験経費の算定方法を改定した。令和4年度においても当該算定方法に基づき、治験ごとに治験依頼者と協議、合意の上、費用を算定している。</p> <p><b>3. 治験実績</b></p> <p>(1) 治験実施症例数及び治験等受託研究に係る請求金額</p> <p>○治験取組状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新規治験 令和3年度 232課題 → 令和4年度 207課題</li> <li>企業から依頼された治験 令和3年度 3,611例 → 令和4年度 3,982例 (1,224課題) (1,347課題) (うち国際共同治験) 令和3年度 2,076例 → 令和4年度 2,203例 (うち国内治験) 令和3年度 1,535例 → 令和4年度 1,779例</li> <li>医師主導治験 令和3年度 229例 → 令和4年度 184例 (72課題) (64課題)</li> <li>製造販売後臨床試験 令和3年度 254例 → 令和4年度 228例</li> </ul> <p>○治験等受託研究に係る請求金額 令和3年度 45.8億円 → 令和4年度 48.0億円</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	評価		
				<p>(2) 本部が紹介、契約を行う治験  N C D A等の診療情報データベースを参加意向調査などに活用している。  治験に関する連絡・調整を行う治験ネットワークを利用し、本部より各医療機関に対して治験概要を配信し、病院の情報及び参加意向を取りまとめて、治験依頼者に情報提供している。</p> <p>・治験依頼者より本部に依頼があり、実施可能な病院を紹介した治験  令和3年度 97課題 → 令和4年度 78課題</p> <p>(3) NHO職員が主任研究者の主な医師主導治験</p> <p>○「切除不能進行・再発小腸癌患者に対するベバシズマブ併用FOLFOLX療法の第II相多施設共同二重盲検ランダム化比較試験」(岡山医療センター)</p> <p>(4) 企業に対するPR等  本部のホームページの内容を更新し、令和4年度も引き続き各病院の治験実施体制等の情報提供を進めた。令和元年度より、治験依頼者向けに「NHOCRB手続きの手引き」を作成し、NHOCRB利用促進に向けた情報提供も行っている。  令和4年度版治験推進室パンフレット(NHOにおけるネットワークを活用した治験の取組)等を日本製薬工業協会等へ配布するなどして、引き続きNHOの取組について理解を求めた。  製薬会社6社とパートナーシップ契約を締結しており、令和4年度も定期的にミーティングを開催し、治験促進に向けた意見交換を行った。  令和4年度の依頼者面談数は64件であった。</p>				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
	<p><b>(4) 先進医療技術の臨床導入の推進</b>            先端的研究機関との研究協力・連携を推進し、先進医療技術の臨床導入を推進するとともに、その結果を公表する。            また、他の設置主体との連携により、ゲノム医療・再生医療に関する臨床研究や新規医薬品開発等の共同研究をより充実させる。            加えて、国の医療情報政策のモデル事業を実施するなど、医療のIT化への対応に向けて積極的に貢献する。</p>	<p><b>(4) 先進医療技術の臨床導入の推進</b>            先端的研究機関との研究協力・連携を推進し、先進医療技術の臨床導入を進めるための検討に取り組む。            加えて、国の医療情報政策のモデル事業を実施するなど、医療のIT化への対応に向けて積極的に貢献する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;            ・ 先端的研究機関との研究協力・連携を推進し、先進医療技術の臨床導入を進めるための検討に取り組んでいるか。</p>	<p><b>(4) 先進医療技術の臨床導入の推進</b>  <b>1. 高度先端医療技術の臨床導入等</b>            高度先端医療技術の開発及び臨床導入について、令和4年度は以下のとおり先進医療を実施している。これらについては、ホームページ等で公表している。</p> <p>○先進医療A： 3技術、延べ 3病院            ○先進医療B： 16技術、延べ 34病院</p> <p>平成29年11月には「筋ジストロフィー心筋障害に対するTRPV2阻害薬内服療法」が先進医療Bに承認された。            ・ TRPV2阻害薬経口投与療法 心不全（十三歳以上の患者に係るものであって筋ジストロフィーによるものに限る。）（大阪刀根山医療センター）            厚生労働省に先進医療の届出を行い、先進医療技術審査部会において有効性安全性が審議された結果、平成29年11月に先進医療Bに「適」とされ、令和2年度には、国立研究開発法人国立高度専門医療研究センターも含めた15病院が実施医療機関として登録された。            すでに症例登録は終了しているが、令和4年度においても引き続き、データの解析を行うとともに、結果解析を進めている。</p> <p><b>2. 職務発明の権利化の推進</b>            高度先端医療技術の開発等を推進するために、NHOで実施された職務発明について権利化を進めており、令和4年度においては、11件の発明が届けられ、5件の特許出願、2件の実用新案登録を行った（企業等との共同出願も含む）。            また、NHOと企業等とで共同で特許出願を行っていた案件のうち、令和4年度に5件の特許権設定登録、1件の実用新案登録を受けた。</p> <p>※特許出願を行った発明            ○嚥下障害者様用トロミ剤シェイカーカップ（大阪医療センター）            ○めまい鑑別における視覚刺激負荷重心動揺検査（東京医療センター）            ○タキシフォリンを含有するCD36阻害剤（京都医療センター）            ○肝硬変非侵襲性マーカー（長崎医療センター）            ○エンドセリン受容体拮抗薬の間接疾患の治療への応用（相模原病院）            ○エアフィルタ（仙台医療センター・実用新案）            ○直腸切離補助器具（南和歌山医療センター・実用新案）            ○オートクレープ（高圧蒸気滅菌器）を用いたナノファイバーマスク・フィルター製造方式（仙台医療センター）</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国の医療情報政策のモデル事業を実施するなど、医療のIT化への対応に向けて積極的に貢献しているか。</li> </ul>	<p>※特許権設定登録を受けた発明（※外国出願等により複数国設定登録されたものを含む）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○バイポーラ鋏型ナイフ（呉医療センター）【日本】</li> <li>○超音波解析装置、超音波解析方法および超音波解析プログラム（京都医療センター）【日本】</li> <li>○嚥下障害者様用トロミ剤シェイカーカップ（大阪医療センター）【日本】</li> <li>○2- [5-（イミダゾール-1-イルメチン）ピリジン-3-イル] ベンズイミダゾール誘導体化合物、及び、これを含む医薬（京都医療センター）【日本・欧州】</li> <li>○エアフィルタ（仙台医療センター）【日本・実用新案】</li> </ul> <p>3. 医療のIT化への対応</p> <p>マイナンバーカードを健康保険証として利用できるオンライン資格確認の導入に向けて、厚生労働省が主催する説明会への参加、社会保険診療報酬支払基金等の関係機関及びシステムベンダとのヒアリングを実施し、NHOとしての課題や論点を整理のうえ、オンライン資格確認における病院と支払基金等間とのネットワーク環境について、回線の集約化の整備を実施する等、導入に向けて取り組んできた。</p> <p>令和4年度においては、全病院（140病院）へのオンライン資格確認システムの導入を完了した。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>		

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
	<p><b>(5) 臨床研究や治験に従事する人材の育成</b></p> <p>国際水準の臨床研究や迅速で質の高い治験を推進するため、CRC、臨床研究を実施する医師等を対象とした研修を実施し、他の設置主体も含めた臨床研究や治験に精通する医療従事者を育成する。</p> <p>職員が筆頭著者の英語原著論文を対象に表彰制度を創設し、高いモチベーションを維持しながら臨床研究に取り組める環境を整える。</p>	<p><b>(5) 臨床研究や治験に従事する人材の育成</b></p> <p>CRC養成研修、臨床研究を実施する医師等を対象とした臨床研究デザインや生物統計に関する研修及びIRB等委員を対象とした研修を実施し、他の設置主体も含めた臨床研究や治験に精通する医療従事者等を育成する。</p> <p>国立病院機構優秀論文表彰を通じて職員の筆頭著者の英語原著論文への取組を奨励し、高いモチベーションを維持しながら臨床研究に取り組める環境を整える</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CRC養成研修、臨床研究を実施する医師等を対象とした臨床研究デザインや生物統計に関する研修及びIRB等委員を対象とした研修を実施し、他の設置主体も含めた臨床研究や治験に精通する医療従事者等を育成しているか。</li> <li>国立病院機構優秀論文表彰を通じて、職員の筆頭著者の英語原著論文への取組を奨励し、高いモチベーションを維持しながら臨床研究に取り組める環境を整えているか。</li> </ul>	<p><b>(5) 臨床研究や治験に従事する人材の育成</b></p> <p>1. 質の高い治験・臨床研究を推進するための研修会等の実施</p> <p>(1) 質の高い治験・臨床研究をするための研修会等 令和4年度は、初級者CRC及びCRC実務者研修、治験事務担当、臨床研究を実施する医師、治験審査委員・臨床研究倫理審査委員等を対象とした中核となる人材の養成のための研修を、5回、7日間の日程で開催された。特に初級者CRC研修については、日本臨床薬理学会認定CRCの認定要件であるCRC養成研修会の指定を満たす形で、3日間の日程でWeb形式にて開催し、計62名が参加し、そのうち4名はNHO以外からも受け入れた。</p> <p>(2) 倫理審査委員会の委員を対象とした研修（再掲） 一般財団法人公正研究推進協会が提供する、研究倫理教育eラーニングプログラムであるAPRIN eラーニングプログラム（eAPRIN教育研修プログラム）を活用し、研究者、倫理審査委員会の委員、研究機関の長、CRC、事務局員等を対象として、eラーニングによる研究倫理等の教育を令和4年度も引き続き実施した。 平成30年度からは、研究者を含め、CRC、事務局等の研究活動に関わる全ての職員を対象に、eAPRIN教育研修プログラムの受講を毎年度必須としている。</p> <p>【eAPRIN教育研修プログラム修了者数】 23,221名（うち研究者コース5,205名、倫理審査委員会委員・研究機関の長コース2,817名、CRCコース2,441名、事務局員・事務職員コース2,674名、GCP/治験コース5,226名、継続コース18,433名） ※各コースの重複受講あり。</p> <p>(3) NHO優秀論文の表彰 令和4年度においては新型コロナウイルス感染症の影響などから表彰は行わなかったものの、優秀論文については、例年と同じく各病院の臨床研究活動実績評価において高い評価を与えている。特にNHOの職員が筆頭著者となる英語原著論文は、他の論文に比べ高い点数配分とすることにより、各研究者のモチベーションの向上を図っている。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評定</p>

4. その他参考情報
特になし

様式 1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3	教育研修事業		
業務に関連する政策・施策	今後の医療需要に見合った医療従事者の確保を図ること 医療従事者の資質の向上を図ること	当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など)	独立行政法人国立病院機構法第3条
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間最終年 度値	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	指標	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
職種毎の実 習生の延べ 受入日数 (計画値)	前年度よ り増加		医師・歯科 医師	医師・歯科 医師	医師・歯科 医師	医師・歯科 医師		予算額（千円）	8,248,936	5,960,528	6,784,270	5,991,950	
			22,417 人日	20,233 人日	10,625 人日	16,477 人日							
			看護師 434,000 人日	看護師 430,159 人日	看護師 243,903 人日	看護師 284,114 人日							
			その他職種 96,011 人日	その他職種 88,713 人日	その他職種 66,188 人日	その他職種 80,216 人日							
職種毎の実 習生の延べ 受入日数 (実績値)		医師・歯科 医師 22,417人 日 看護師 434,000人 日 その他職種 96,011 人日	医師・歯科 医師	医師・歯科 医師	医師・歯科 医師	医師・歯科 医師		決算額（千円）	7,697,971	5,872,902	6,001,433	6,372,447	
			20,233 人日	10,625 人日	16,477 人日	23,448 人日							
			看護師 430,159 人日	看護師 243,903 人日	看護師 284,114 人日	看護師 309,672 人日							
			その他職種 88,713 人日	その他職種 66,188 人日	その他職種 80,216 人日	その他職種 91,540 人日							
達成度			医師・歯科 医師 90.3% 看護師	医師・歯科 医師 52.5% 看護師	医師・歯科 医師 155.1% 看護師	医師・歯科 医師 142.3% 看護師		経常費用 (千円)	7,739,448	7,044,723	7,354,100	7,209,114	

			99.1% その他職種 92.4%	56.7% その他職種 74.6%	116.5% その他職種 121.2%	109.0% その他職種 114.1%								
地域医療従事者を対象とした研修会の開催件数 (計画値)	前年度より増加		3,795 件	3,180 件	631 件	1,057 件			経常利益 (千円)	▲2,501,751	▲1,823,542	▲2,371,412	▲2,086,839	
地域医療従事者を対象とした研修会の開催件数 (実績値)		3,795 件	3,180 件	631 件	1,057 件	1,049 件			行政コスト (千円)	7,811,454	7,132,517	7,358,247	7,241,073	
達成度			83.8%	19.8%	167.5%	99.2%			従事人員数 (人)	62,226 (※注①)	62,581 (※注①)	62,946 (※注①)	62,555 (※注①)	
地域住民を対象とした研修会の開催件数 (計画値)	前年度より増加		1,402 件	1,401 件	287 件	309 件			/					
地域住民を対象とした研修会の開催件数 (実績値)		1,402 件	1,401 件	287 件	309 件	451 件								
達成度			99.9%	20.5%	107.7%	146.0%								
特定行為研修修了者数 (計画値)	前年度より増加		16 人	31 人	59 人	90 人								
特定行為研修修了者数 (実績値)		16 人	31 人	59 人	90 人	135 人								
達成度			193.8%	190.3%	152.5%	150.0%								

注) ①従事人員数については、診療を行っている者が研究や教育を行う等、事業分類ごとに算出することが困難であるため、全常勤職員数を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<b>3 教育研修事業</b> 様々な診療機能を持つ機構の病院ネットワークを活用し、医療従事者を目指す学生に対する卒前教育（臨床実習）を含め、質の高い医療従事者の育成を行うとともに、地域の医療従事者や地域住民に向けた研修などを実施し、我が国の医療の質の向上に貢献すること。 また、看護師等養成施設については、地域における医療人材育成やその需要及び医療の高度化・複雑化等の環境の変化を踏まえた上	<b>3 教育研修事業</b> 様々な診療機能を持つ国立病院機構の病院ネットワークを活用し、医師、看護師、薬剤師等の医療従事者を目指す学生に対する卒前教育（臨床実習）に貢献しつつ、卒後においても国立病院機構の特色を活かした臨床研修プログラムやキャリアパス制度により、質の高い医療従事者の育成を行うとともに、地域の医療従事者や地域住民に向けた研修などを実施する。	<b>3 教育研修事業</b>			<評定と根拠> 評定：A  （自己評定Aの理由） ・ 下記理由により、定量的指標について、達成度が100%以上であり、定量的指標以外の目標についても特に良好な結果を得た。  ○ NHOの病床数の全国に占める割合については、令和5年4月1日時点で、重症心身障害36.9%、筋ジストロフィー93.7%、結核31.1%、医療観察法48.8%と高い割合となっていることから、各々、全国トップの症例数を集積することができる。これらを活用することにより、医療従事者を目指す学生に対する卒前教育（臨床実習）を含め、質の高い医療従事者の育成を行っている。令和4年度の職種毎の実習生の延べ受入日数は医師・歯科医師23,448人日、看護師309,672人日、その他職種91,540人日となり、達成度はそれぞれ142.3%、109.0%、114.1%となった。  ○ 各病院において、地域の医療従事者等の研修ニーズの把握やアンケート調査による研修内容の評価・検証等により内容の充実に努めている。令和元年度まではホームページやパンフレット配布等で参加を呼びかけたほか、地域の医療関係機関等とも連携して開催するなど行っていた。令和4年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により研修の開催が困難となったことや、各病院において発熱外来等を設置するために研修会場の確保が困難となったこと等により、開催できない研修会が多くあったが、Web開催を実施する等の新たな取組も行ったほか、Webの活用を進めつつ新型コロナウイルス感染症に関する研修会の実施に取り組む等、地域医療従事者等へ向けた医療情報発信や地域のニーズに応じた地域包括ケアシステムの推進に貢献した。この結果、地域住民を対象とした研修会を451件開催し、達成度は146.0%となった。令和4年度は引き続きWebの活用を進めつつ、現地とのハイブリッドで受講者のニーズに合わせた研修会の実施に取り組んだ。	評定

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>で、必要に応じて見直しを行うこと。</p> <p>さらに、今後の医療の高度化・複雑化を支えるために、国においても特定行為に係る看護師の育成を進めている中で、機構においては、当該政策の推進に貢献することに加え、チーム医療の推進及びタスク・シフティング、タスク・シェアリングによる医師の負担軽減を図る観点からも、高度な看護実践能力を持つ看護師の育成を引き続き推進すること。</p>					<p>○ 高度な判断能力と実践能力をもつ特定行為を実施できる看護師の育成は、スキルミックスによるチーム医療の提供や、医師の業務に係るタスク・シフティング、タスク・シェアリングにも資するため、医療の質の向上につながる。令和4年度においては、これまで特定行為研修制度における指定研修機関を設置することができていなかった宮崎県からの強い要請に応え、宮崎東病院において地域のニーズに応じた呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連の指定研修機関となるなど、機構全体で35病院（令和3年度28病院）が指定研修機関となった。また、指定研修機関との連携により自施設での実地研修が可能となる協力施設の拡大に取り組む等、法人としてより積極的かつ主体的に特定行為を実施できる看護師育成のための体制を整備したことにより、令和4年度特定行為研修修了者は目標を45名回る135名（達成度：150.0%）となった。</p> <p>また令和2年7月に厚生労働省委託事業の「看護師の特定行為に係る指導者育成事業実地団体」に指定されており、令和4年度は指導者講習会を5回実施した。応募倍率は1.8倍であり、研修受講生は合計203名（内訳：NHO内156名、NHO外47名）であり、指導者育成に貢献した。</p> <p>○ 看護職員能力開発プログラム（ACTy）に基づき獲得した能力を土台として、看護管理者に求められる能力と目標及び学習実践内容を示した看護管理者能力開発プログラム（CREATE）を整備し、学習資源として活用できる研修の体系化にも取組、看護職員一人ひとりが自己のキャリアデザインに基づきキャリアを発展させることを支援する体制を整えた。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; 特になし。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
	<p>(1) 質の高い医療従事者の育成・確保</p> <p>① 質の高い医師の育成・キャリア形成支援</p> <p>様々な診療機能を持つ国立病院機構の病院ネットワークを活用した臨床研修プログラムに基づき、質の高い研修を実施して良質な医師の育成を行う。臨床研修終了後の医師が各病院において実施する専門分野の研修である専修医制度及び平成30年4月から開始された新たな後期臨床研修医制度である新専門医制度における研修コースや研修プログラムの更なる充実を図り、良質な医師を育成する。</p>	<p>(1) 質の高い医療従事者の育成・確保</p> <p>① 質の高い医師の育成・キャリア形成支援</p> <p>国立病院機構のネットワークを活用した臨床研修プログラムに基づき、質の高い研修を実施する。臨床研修終了後の医師を対象とした新たな専門医制度の専門研修プログラムへの取組を、大学病院や地域の協力病院等との連携により進めるとともに、各病院において実施する専門分野の研修である専修医制度に関しては、新たな専門医制度の状況を注視しつつ継続する。また、機構病院の若手医</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国立病院機構のネットワークを活用した臨床研修プログラムに基づき、質の高い研修を実施しているか。</li> </ul>	<p>(1) 質の高い医療従事者の育成・確保</p> <p>① 質の高い医師の育成・キャリア形成支援</p> <p>1. 病院ネットワークを活用した質の高い医師の育成</p> <p>国に指定された基幹型臨床研修病院及び協力型臨床研修病院において、初期研修医の育成を行っており、多くの臨床研修医の育成を引き続き行った。</p> <p>また、初期臨床研修修了後の専門領域の研修システム（いわゆる後期臨床研修）の構築に我が国でいち早く着手し、平成18年度からNHO独自の取組として「NHO専修医制度」の運用を行っており、専修医等の育成を行った。</p> <p>(1) 良質な医師を育てる研修について</p> <p>初期研修医・専攻医、専修医など知識や診療経験の少ない医師や専門医を目指す医師を対象として、NHOのネットワークを活用し、各領域の専門性に秀でた指導医が講師を務め、講義と技術習得を組み合わせたセミナー形式の実地研修である「良質な医師を育てる研修」を例年、開催しているところである。令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の流行状況を見極め、オンライン形式を含め以下6件の研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「神経・筋（神経難病）診療中級研修」</li> <li>「センスとスキルを身につける！未来を拓く消化器内科セミナー」</li> <li>「NHO-JMECC指導者講習会」</li> <li>「呼吸器に関する研修」</li> <li>「循環器に関する研修」</li> <li>「小児疾患に関する研修」</li> </ul> <p>また、セーフティネット分野での医師の確保が厳しいため、当該分野に従事する医師に研修を行っている。例えば、「重症心身障害児（者）に関する研修」においては、実習研修も組み込み、参加者のスキルアップを図ることも目指し、臨床上課題となる合併症、特に栄養の病態、感染症対策やハンズオンセミナーなどを実施するなど、重症心身障害医療に携わる医師の育成に努めている。</p> <p>(2) 重症心身障害児（者）医療に関する研修の実施</p> <p>いずれの専門診療科に関わらず、重度の重複障害を持った患者の診断・治療に関わる可能性があるため、これから専門医療分野を目指す研修医等に重症心身障害医療の概要を知る機会を与えている。</p> <p>座学だけでなく実習研修も組み込み、参加者のスキルアップを図ることも目指し、研修テーマとして、重症心身障害医療の概要・基礎並びに臨床上課題となる合併症、特に栄養の病態、感染症対策やハンズオンセミナー（口腔ケアと気管支内視鏡、人工呼吸器の使い方）、各施設の病棟見学などを実施し、重症心身障害医療に携わる医師の育成に努めてい</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価

中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
	<p>国立病院機構の病院に所属する若手医師が、自身のスキルアップや専門医の取得を目指して所属病院とは異なる他の国立病院機構の病院でより専門的な分野について修練できる制度（NHOフェロシップ）を推進する等により、キャリア形成を支援する。</p>	<p>師を対象としたキャリア支援のための情報発信を行うことにより、キャリア形成を支援する。機構病院の若手医師が、自身のスキルアップや専門医の取得を目指して所属病院とは異なる他の機構病院でより専門的な分野について修練できる制度（NHOフェロシップ）を推進する等により、キャリア形成を支援する。</p>		<p>る。令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、開催を見送り、来年度開催に向けた検討を行った。</p> <p>(3) 病院運営におけるリーダー育成研修の実施            卒後15年以上の医師は、診療の中核を担うとともに、チーム医療、医療安全、地域医療連携など病院運営に積極的に関わることが求められ、多職種との連携が重要となる。看護職等の医療職、事務職も同様であり、これらが職種を越えてリーダーシップを発揮し、協働することが医療の向上には重要であることから、平成23年度より病院におけるリーダー育成を目的とした研修を実施している。            令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の流行状況を踏まえ、開催を見送り、来年度開催に向けた検討を行った。</p> <p>(4) 若手医師を対象とした研究発表をサポートする「若手医師フォーラム」の開催            NHOの若手医師の臨床研究及び研究発表を推進する目的で、国立病院総合医学会において若手医師の研究発表の場である「若手医師フォーラム」を引き続き開催している。            令和4年度は全国より11演題が集まり、その中から審査にて優秀と評価された6演題は、特別セッションで英語による口演発表を行い、最優秀演題2題が選ばれた。</p> <p>(5) 精神科若手医師を対象とした「精神科レジデントフォーラム」の開催            NHOの若手精神科医師の研修成果を発表する場、機構外病院に所属する若手精神科医師や精神科を志す医学生が交流する場を設けることを目的とし、精神科レジデントフォーラムを開催している。令和4年度においては、榊原病院が主催となり開催された。</p> <p>(6) 最新の海外医療情報を得る機会の提供            専修医制度の一環として、海外の医療現場（アメリカ退役軍人病院）へ派遣する専修医留学制度を設けている。これまで89名の医師を派遣し、医療安全や医療マネジメントといった手法を学ぶコースに参加し研修を行い、米国のEBMに基づく診断法、治療決定のプロセスなどを習得している。令和4年度においては、アメリカ及び日本の新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、実施を見送った。</p> <p>(7) 「医師育成・教育委員会」の開催            平成22年9月に医師の知識・技術の向上とキャリア形成の支援を目的として設置された「医師キャリア支援検討委員会」の下に「医師育成・教育委員会」を設け、令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、オンラインにて計2回開催し、研修医、専攻医及び専修医の研修内容の充実、新専門医制度への対応を図った。また、専修医修了者として4名を新たに認定した。</p>			



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>臨床研修終了後の医師を対象とした新たな専門医制度の専門研修プログラムへの取組を、大学病院や地域の協力病院等との連携により進めるとともに、各病院において実施する専門分野の研修である専修医制度に関しては、新たな専門医制度の状況を注視しつつ継続しているか。</li> </ul>	<p>【主な検討内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新専門医制度への対応、各病院の専攻医の登録状況の共有</li> <li>国立病院総合医学会「若手医師フォーラム」の開催</li> <li>今後の専修医制度のあり方について</li> </ul> <p>(8) 臨床研修指導医養成研修会の開催</p> <p>厚生労働省の「医師の臨床研修に係る指導医講習会の開催指針」に基づき、研修医に対する指導を行うために必要な経験及び能力を有する臨床研修指導医を養成するため、「臨床研修指導医養成研修会」を開催している。令和4年度には計4回開催、68名が参加した。</p> <p>2. NHOの病院を中心とする独自の臨床研修及びレジデントの育成</p> <p>(1) 初期臨床研修及び後期臨床研修の実施</p> <p>臨床研修については、基幹型臨床研修病院及び協力型臨床研修病院として指定を受けている。</p> <p>また、令和5年度に研修を開始する初期研修医の臨床研修マッチング結果は、全国の臨床研修病院がマッチ数8,995名、マッチ率90.6%であるのに対し、NHOの病院では、マッチ数は433名、マッチ率91.2%となった。</p> <p>【臨床研修病院の指定状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基幹型臨床研修病院 令和3年度 54病院 → 令和4年度 54病院</li> <li>基幹型及び協力型臨床研修病院 令和3年度 124病院 → 令和4年度 125病院 (うち協力型のみの場合、71病院)</li> </ul> <p>【初期研修医の受入数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基幹型 令和3年度 828名 → 令和4年度 813名</li> <li>協力型 令和3年度 136名 → 令和4年度 133名</li> </ul> <p>NHOは、臨床研修修了後の専門領域の研修システム（いわゆる後期臨床研修）構築に我が国でいち早く着手し、一定水準の臨床能力を持ち患者の目線に立った安全で良質な医療を提供できる専門医を育成するため、平成18年度よりNHO独自の取組として「国立病院機構専修医制度」の運用を行っており、引き続き専修医等の育成を行っている。（3年コース、4年コース、5年コースの3コース）</p>	<p>自己評価</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
				業務実績	自己評価	評価		
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機構病院の若手医師を対象としたキャリア支援のための情報発信を行うことにより、キャリア形成を支援しているか。</li> </ul>	<p>【後期研修医（レジデント）の受入数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和3年度 1, 213名（専攻医867名、専修医40名、レジデント306名）</li> <li>・ 令和4年度 1, 136名（専攻医848名、専修医31名、レジデント257名）</li> </ul> <p>【専修医の修了認定者数】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和3年度 14名（3年コース 6名、4年コース1名、5年コース 7名）</li> <li>・ 令和4年度 4名（3年コース 1名、5年コース3名）</li> </ul> <p>(2) 新専門医制度への対応</p> <p>セーフティネット分野を含めた将来の各専門領域の医師を引き続き育成する必要があるため、新専門医制度について医師育成・教育委員会で検討を行い、情報収集、情報発信に努めた。</p> <p>NHOでは、令和4年度の基幹専門研修プログラムとして、17領域の基幹施設として118プログラムの認定を受けた。また、令和4年度に専攻医の募集を行い、NHO病院の多くのプログラムが評価され、146名の登録が確定した。</p> <p>また、新専門医制度では、新・内科専門医取得の必須条件として、JMECC（Japanese Medical Emergency Care Course、日本内科学会認定内科救急・救急救命処置（ICLS）講習会）を受講することとされている。専門医の内科専門研修プログラムの基幹施設となるには、原則、JMECCを開催できる体制を整えておく必要があり、それには多くのJMECCの指導者が必要となる。</p> <p>NHOでは、JMECCの指導者の養成を進めるため、平成26年度からNHO-JMECC研修を実施しており、令和4年度においても21病院で28回のJMECC研修を実施した。</p> <p>なお、他の設置主体の医療機関からの要請に応じて、NHO所属のJMECC指導者を派遣し、当該医療機関がJMECC研修を開催できるよう支援を行っている。</p> <p>令和4年度については、コロナ禍以後2年ぶりに開催し、全国のNHO病院より18名が受講した。</p> <p>(3) 初期研修医・専攻医向け情報誌「NHO NEW WAVE」の発刊</p> <p>平成22年3月より、NHOにおける臨床研修の理念や研修体制等について、実際に研修を受けている初期研修医や専攻医の声や指導医の声も交えながら紹介する初期研修医・専攻医向け情報誌「NHO NEW WAVE」を令和4年度も引き続き発行している。</p> <p>この情報誌により、初期研修医や専攻医が研修先病院を選ぶ際の参考にするとともに、既にNHOで研修を受けている研修医同士の横のつながりができ、より一層有意義な研修を送れるようバックアップすることを狙いとしている。</p>			<p>年度計画の目標を達成した。</p>	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	コメント	
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機構病院の若手医師が、自身のスキルアップや専門医の取得を目指して所属病院とは異なる他の国立病院機構の病院でより専門的な分野について修練できる制度（NHOフェロシップ）を推進する等により、キャリア形成を支援しているか。</li> </ul>	<p>若手医師の意見を反映したNHOフェロシップ、若手医師フォーラムなどを紹介しており、令和4年度においては、2年ぶりに開催された集合研修での良質な医師を育てる研修に関する特集を掲載し、初期研修医・専攻医にとって有用な情報の提供に努めた。</p> <p><b>【NHO NEW WAVE 特集記事】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ V o l . 4 8 良質な医師を育てる研修</li> </ul> <p>また、初期研修医・専攻医向け情報誌などはNHOのホームページに掲載し、研修開催やNHOの病院の詳細情報などを発信しており、若手医師が有用な情報を得られるよう、令和4年度も引き続き環境の整備を行った。</p>				
				<p><b>3. NHOフェロシップの推進</b></p> <p>医師のための臨床研修プログラムにおいて、NHOのネットワークを活用し、連携プログラムを運用することにより全人的な医師育成を行っている。特に、初期臨床研修中及び修了後の専門領域の研修システム構築については、NHOが我が国でいち早く着手し、良質な臨床医を育成するためのシステム作りを行った。</p> <p>平成25年度からNHOフェロシップ制度を構築し、NHOの病院に所属する若手医師が、自身のスキルアップや専門医取得を目的として、他のNHOの病院で一定期間修練する制度として、累計で22名がこの制度を利用した。しかし令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症の流行もあり、制度利用はなかった。</p>				
				<p><b>4. 大学病院等との連携による質の高い専門医の育成</b></p> <p>(1) 連携大学院等を通じたキャリア形成支援</p> <p>医師のキャリア形成の上で、臨床研究活動は重要な要素であることから、大学との連携によりNHOの病院内に連携大学院を設置し、所属医師が診療しながら研究キャリアを積めるよう指導を行っている。</p> <p>連携大学院は、令和4年度には、全国19病院が15大学との連携により26講座を設置している。</p>				
						年度計画の目標を達成した。		

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
				<p>(2) 地域医療再生計画等に基づいた地域との連携による人材育成</p> <p>NHOにおいては、各自治体及び大学との連携により、地域で必要とされる人材の教育・育成を推進している。その一環として、大学の講座から医師派遣の受入れや、共同でのセミナーの開催を行っており、令和4年度においては、8病院が9大学と連携を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・敦賀医療センター・・・福井大学の寄付講座から1名（膠原病内科）の医師派遣を実施。</li> <li>・熊本再春医療センター・・・熊本大学の寄付講座から2名（循環器内科、呼吸器内科）の医師派遣を実施。</li> <li>・指宿医療センター・・・鹿児島大学の寄附講座から2名（産婦人科）の医師派遣を実施。</li> <li>・霞ヶ浦医療センター・・・筑波大学の寄附講座から5名（消化器内科、呼吸器科、麻酔科、整形外科、循環器内科）の医師派遣を実施。</li> <li>・東近江総合医療センター・・・滋賀医科大学の寄附講座から11名（総合内科7名、総合外科4名）の医師派遣を実施。</li> <li>・埼玉病院・・・慶應義塾大学の寄附講座から6名（小児科3名、産婦人科3名）、日本大学の寄附講座から2名（救急科）の医師派遣を実施。</li> <li>・福島病院・・・福島県立医科大学の寄附講座から3名（小児科）の医師派遣を実施。</li> <li>・東広島医療センター・・・広島大学の寄付講座から5名（麻酔科2名、小児科2名、産婦人科1名）の医師派遣を実施。</li> </ul> <p>5. 医師確保対策としての各種制度の実施</p> <p>(1) 医師確保対策としての各種制度の運用</p> <p>定年を迎える医師の蓄積しているセーフティネット分野等の医療の専門的知識を一層浸透させること及び短時間であれば勤務が可能な医師を確保するため、シニアフロンティア制度、期間職員制度及び短時間正職員制度を引き続き運用した。</p> <p>また、特に医師確保が困難である等の理由で、機能維持ができなくなるおそれがある病院に対する医師派遣を強化するための仕組みである医師派遣助成制度を引き続き活用し医師の確保を図った。</p>		<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
				<p>①シニアフロンティア制度 平成18年度に、医師確保が困難なNHOの病院での診療に当たることを希望した定年予定医師が引き続き勤務できるシニアフロンティア制度を創設し、平成29年度に、本制度を活用しやすくするために、より広く定年退職予定医師から意向確認をとれるように変更し、制度の周知を図るためにリーフレットを作成した。令和4年度においては、定年退職医師3名及び既に本制度を活用している医師24名の計27名の医師が、本制度を活用した。</p> <p>②期間職員制度 平成27年度に、病院又は診療機能の維持・確保又は医師の専門的知識の伝達のため、NHOの病院での診療に当たることを希望した65歳を超えている医師を採用できる制度を創設し、令和4年度においては、75名が制度を利用した。</p> <p>③短時間正職員制度 平成27年度に、病院又は診療機能の維持・確保又は医師の専門性の向上のため、短時間正職員制度を創設し、令和4年度においては、21名が制度を利用した。</p> <p>④医師派遣助成制度 特に医師確保が困難である等の理由で、機能維持ができなくなるおそれがある病院に対する医師派遣を強化する仕組みである医師派遣助成制度を引き続き活用し、医師の確保を図った。これにより、令和4年度は特に医師確保が困難となっていた2病院に対して、7病院（延べ397人日（※））が医師派遣を行った。 ※医師派遣助成制度を活用して派遣を行った医師の延べ人日のみを記載。</p> <p>(2) 大学等関係機関への働きかけ 特に医師確保に問題のある病院については、NHO本部の職員が、大学等関係機関へ訪問し、医師派遣の働きかけを行うなど、令和4年度も引き続き、NHO全体の医師確保対策の取組を行った。</p>			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価		
	<p><b>② 質の高い看護師等の育成・キャリア支援</b></p> <p>看護師等養成所について、国立病院機構が担う医療への使命感を持った質の高い看護師を育成するため、外部有識者を含む第三者によるカリキュラムの評価を実施する等、引き続き教育の質の向上を図るとともに、地域における医療人材育成やその需要及び医療の高度化・複雑化等の環境の変化を踏まえたうえで、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>地域医療への貢献のため、全ての養成所において地域に開かれた公開講座を実施する。国</p>	<p><b>② 質の高い看護師等の育成・キャリア支援</b></p> <p>各養成所は、外部有識者を含む第三者によるカリキュラム評価を実施し、教育内容の充実を図る。国家試験で全国平均を超える合格率を目指す。全ての養成所で地域に開かれた公開講座を実施する。養成所教員のマネジメント能力向上を目的に臨床での実務研修を推進する。</p> <p>また、地域における医療人材育成やその需要及び医療の高度化・複雑化等の環境の変化を踏まえたうえで、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>講師派遣や実習環境の提</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各養成所は、外部有識者を含む第三者によるカリキュラム評価を実施し、教育内容の充実を図っているか。</li> </ul>	<p><b>② 質の高い看護師等の育成・キャリア支援</b></p> <p>1. 今後の看護師養成のあり方</p> <p>看護師養成を取り巻く社会情勢の変化や、看護師等養成所に対する運営費交付金の廃止といった様々な状況変化を踏まえ、機構における看護師の安定供給と質の高い看護師の養成・育成について検討するため、平成27年度に「今後の看護師養成・育成のあり方に関する検討会」を設置し、4回にわたり議論を行い、報告書を取りまとめた。</p> <p>報告書の内容を受けて、看護師等養成所においては、教育の質の向上を図りつつ、地域における看護師養成の状況の変化を踏まえ、個別の養成所のあり方を検討し、令和元年度においては附属養成所の今後の方向性を検討するための指標と基準及び運営に関する協議手順を作成、各養成所に周知し、毎年度評価を実施。令和4年度には、3校の閉校と2校の定数減を決定した。</p> <p>2. 第三者によるカリキュラム評価等の実施</p> <p>看護師等養成所への教育の質の維持・向上と適切な運営に向け、令和元年度からカリキュラム評価等を行い、教育理念、教育目標とカリキュラムの整合性、科目の進度と教育内容、授業展開の工夫、学生への学習支援体制等の改善に取り組んでいる。高等教育修学支援新制度において、附属養成所34校は一定要件を満たす対象機関となっており、令和4年度は34校が第三者評価を受け、その結果を各校のホームページにて公表し、教育の質の向上と適正な運営に努めた。</p> <p>3. 看護師等養成所の適正な運営</p> <p>NHOでは、教育水準の維持・向上を目的とした「養成所評価指標」を使用し、各養成所において、養成所評価指標の8指標（1. 教育・研究への取組状況、2. カリキュラム評価の実施状況、3. 教育支援の実施状況、4. 国家試験合格率の状況、5. 保健・医療・福祉分野への供給状況、6. 公開講座の実施状況、7. 地域への講師等としての参加状況、8. 教員のキャリア形成支援）に基づき、令和4年度も引き続き自己点検・自己評価を実施し、次年度以降の運営改善の参考としている。</p> <p>4. 看護師等養成所の入学者充足率</p> <p>少子化に伴う18歳人口の減少や大学志向が強まる中、入学者充足率は看護師等養成所全体及び個別の養成所においても高い水準を維持した。</p> <p>令和4年度においても、各養成所では、学校見学会での模擬授業や看護体験の実施や、新型コロナウイルス感染症の感染状況に対応しWebを用いた学校紹介（パンフレット作製・動画作成）、またホームページのリニューアルを行う等、受験希望者や保護者、高等学校教諭、及び地域住民に対して学校のアピールを行い、入学者確保に繋げた。</p>		<p>評定</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価																																																															
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価				主務大臣による評価																																																							
				業務実績			自己評価	評価																																																							
	立病院機構が組織として学生教育に係る協力を通じて看護大学・大学院と連携し、国立病院機構の理念に即した看護を行う良質な看護師の確保に努める。 高度な看護実践能力を持ち、医師など多職種との協働によりチーム医療を提供していくことのできる診療看護師を育成するため、看護大学院と連携し医療と一体となった高等看護教育に資する取組を行うとともに、その活動状況について把握し、卒後教育プログラムの充実を図る。あわせて、特定行為に係る看護師の研修を外部の医療従事者も含	供など学生教育に係る協力を通じて看護大学・大学院との連携を進める。 診療看護師（JNP）を育成するため、東京医療保健大学大学院看護学研究科が行う看護教育に対し、国立病院機構として講師派遣など積極的な協力を行う。あわせて、特定行為に係る看護師の研修を外部の医療従事者も含めて適切に実施する。 基盤的な看護実践能力の育成がその後のキャリア形成につながるよう、改訂した看護職員能力開発プログラム（ACTyナースVer.2）を運用し、良質な看護師の育成	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>看護師等養成所について、全国平均を超える国家試験の合格率を達成しているか。</li> </ul>	<p>【入学者充足率】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和3年度</th> <th></th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・看護学科</td> <td>98.0%</td> <td>→</td> <td>97.3%</td> </tr> <tr> <td>・助産学科</td> <td>93.2%</td> <td>→</td> <td>98.3%</td> </tr> <tr> <td>・理学療法学科</td> <td>100.0%</td> <td>→</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>・作業療法学科</td> <td>70.0%</td> <td>→</td> <td>85.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>5. 看護師等養成所の高い看護師国家試験合格率 令和4年度の看護師等養成所全体の国家試験合格率は98.1%となり、全国平均合格率（95.5%）を上回るだけでなく、大学（97.1%）、短期大学（92.6%）及びその他の3年課程の養成所（95.7%）の結果と比較しても上回っており、引き続き全国トップクラスの合格率を維持した。</p> <p>【看護師国家試験合格率】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和4年3月発表</th> <th></th> <th>令和5年3月発表</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・NHO看護師等養成所</td> <td>98.9%</td> <td>→</td> <td>98.1%</td> </tr> <tr> <td>・全国平均 (大学・3年課程の養成所の合格率)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>    ・大学</td> <td>98.2%</td> <td>→</td> <td>97.1%</td> </tr> <tr> <td>    ・短期大学</td> <td>95.8%</td> <td>→</td> <td>92.6%</td> </tr> <tr> <td>    ・養成所</td> <td>97.0%</td> <td>→</td> <td>95.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【助産師国家試験合格率】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和4年3月発表</th> <th></th> <th>令和5年3月発表</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・NHO看護師等養成所</td> <td>100.0%</td> <td>→</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>・全国平均</td> <td>99.7%</td> <td>→</td> <td>95.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>出典：第106回助産師国家試験および第112回看護師国家試験の学校別合格者状況について（厚生労働省プレスリリース）</p> <p>6. 看護師等養成所の就職率 看護師等養成所では、NHO及び社会に貢献し得る有能な人材を育成し、卒業生のNHOの病院及び地域の医療機関等への就職につなげるため、学生の段階から専門職業人としての自覚を持てるような教育を行っている。 また、カリキュラムの中にセーフティネット分野の医療とその看護に関する教育内容を盛り込み、NHOのネットワークを活用して実習を行う等、NHOが担う医療についての理解を深められるように取り組んでいる。</p>		令和3年度		令和4年度	・看護学科	98.0%	→	97.3%	・助産学科	93.2%	→	98.3%	・理学療法学科	100.0%	→	100.0%	・作業療法学科	70.0%	→	85.0%		令和4年3月発表		令和5年3月発表	・NHO看護師等養成所	98.9%	→	98.1%	・全国平均 (大学・3年課程の養成所の合格率)				・大学	98.2%	→	97.1%	・短期大学	95.8%	→	92.6%	・養成所	97.0%	→	95.7%		令和4年3月発表		令和5年3月発表	・NHO看護師等養成所	100.0%	→	100.0%	・全国平均	99.7%	→	95.9%	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	
	令和3年度		令和4年度																																																												
・看護学科	98.0%	→	97.3%																																																												
・助産学科	93.2%	→	98.3%																																																												
・理学療法学科	100.0%	→	100.0%																																																												
・作業療法学科	70.0%	→	85.0%																																																												
	令和4年3月発表		令和5年3月発表																																																												
・NHO看護師等養成所	98.9%	→	98.1%																																																												
・全国平均 (大学・3年課程の養成所の合格率)																																																															
・大学	98.2%	→	97.1%																																																												
・短期大学	95.8%	→	92.6%																																																												
・養成所	97.0%	→	95.7%																																																												
	令和4年3月発表		令和5年3月発表																																																												
・NHO看護師等養成所	100.0%	→	100.0%																																																												
・全国平均	99.7%	→	95.9%																																																												

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価																															
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価																								
				業務実績		自己評価	評価																								
	<p>めて適切に実施する。</p> <p>看護師のキャリアパス制度について、看護職員能力開発プログラム（ACTyナース）の運用等に係る評価を実施するとともに、基盤的な看護実践能力の育成がその後のキャリア形成につながるようプログラムを充実させ、良質な看護師の育成に努める。</p> <p>今後の医療の高度化・複雑化に対応し、地域の医療動向や医療政策等を踏まえて病院経営に参画できる看護管理者の育成を推進していく。</p>	<p>に努める。</p> <p>看護管理者の一層の質向上を図るため、認定看護管理者教育課程研修を実施する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全ての養成所で地域に開かれた公開講座を実施しているか。</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>養成所教員のマネジメント能力向上を目的に臨床での実務研修を推進しているか。</li> </ul>	<p><b>【卒業生就職・進学状況】</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和4年3月卒業</th> <th></th> <th>令和5年3月卒業</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職率</td> <td>92.0%</td> <td>→</td> <td>93.8%</td> </tr> <tr> <td>(うちNHO病院への就職率)</td> <td>71.3%</td> <td>→</td> <td>72.2%</td> </tr> <tr> <td>(NHO病院以外への就職率)</td> <td>20.7%</td> <td>→</td> <td>19.7%</td> </tr> <tr> <td>進学率(大学編入、助産学校等)</td> <td>6.0%</td> <td>→</td> <td>5.7%</td> </tr> <tr> <td>就職・進学率 合計</td> <td>98.0%</td> <td>→</td> <td>99.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>7. 公開講座の実施</b></p> <p>地域社会への貢献、並びに看護学生への教育、将来の看護学生の確保を目的として、地域の住民、特に高校生を対象とした公開講座を、引き続き全ての看護師等養成所で実施しており、令和4年度においては、181回(参加者数4,251人)開催し、前年度と同様に看護師を目指す高校生、実習施設の入院患者や職員、地域の住民などの参加があった。</p> <p>また、看護師等養成所と病院が連携して学生を指導できることを目的にNHOに関わらず他施設の看護師等を対象に、教員の研究授業の公開や実習指導者研修会を実施している。令和4年度においては、研究授業は273回、実習指導者研修は23回、265人が参加した。</p> <p><b>8. 教員の確保及び質の向上</b></p> <p>質の高い看護師等を養成するには、教員の確保及び質の向上、並びに教育活動が行いやすい環境を整えることが必要である。令和4年度においては、以下のような取組を行った。</p> <p>(1) 看護教員を目指す看護師を対象としたインターンシップの実施</p> <p>将来的な看護教員の質と数の確保、臨床と教育現場の人事交流の促進につなげる取組として、看護師経験5年目以上かつ看護教育に関心のある看護師又は看護教員を目指す看護師を対象に看護教員インターンシップを実施しており、令和4年度は、18校が研修を受け入れ、45名の受講者があった。</p> <p>(2) 教員が臨床において看護管理に係る実務研修を受講する取組</p> <p>養成所を設置する33病院のうち22病院にて取組を実施し、76名の教員が実務研修を行った。臨床の現状と看護管理の実際、看護の質の維持・向上のための管理的視点を理解し、実習環境の調整や講義に活かすことで、学生に対する教育の質の向上に役立てた。研修では、看護管理の実際、組織経営や経営の視点、多職種との連携等について学び、研修後に学校運営に積極的に参画できるよう取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員養成講習(都道府県主催研修) 看護教員養成コース 8ヶ月～1年間 令和3年度 18名 → 令和4年度 18名</li> <li>・ 教務主任講習(東京慈恵会主催研修) 教務主任養成講習会 2年間</li> </ul>		令和4年3月卒業		令和5年3月卒業	就職率	92.0%	→	93.8%	(うちNHO病院への就職率)	71.3%	→	72.2%	(NHO病院以外への就職率)	20.7%	→	19.7%	進学率(大学編入、助産学校等)	6.0%	→	5.7%	就職・進学率 合計	98.0%	→	99.5%	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	
	令和4年3月卒業		令和5年3月卒業																												
就職率	92.0%	→	93.8%																												
(うちNHO病院への就職率)	71.3%	→	72.2%																												
(NHO病院以外への就職率)	20.7%	→	19.7%																												
進学率(大学編入、助産学校等)	6.0%	→	5.7%																												
就職・進学率 合計	98.0%	→	99.5%																												



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価																								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価																	
				業務実績	自己評価	評価																		
			<p>＜評価の視点＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域における医療人材やその需要及び医療の高度化・複雑化等の環境の変化を踏まえたうえで、必要に応じて見直しを行っているか。</li> <li>講師派遣や実習環境の提供など学生教育に係る協力を通じて看護大学・大学院との連携を進めているか。</li> <li>診療看護師（JNP）を育成するため、東京医療保健大学大学院看護学研究科が行う看護教育に対し、国立病院機構として講師派</li> </ul>	<p>令和3年度 3名 → 令和4年度 1名</p> <p>(3) 実習指導教員の配置</p> <p>臨地実習における学生への教育の質向上および将来の教員確保に向け、実習指導教員の配置を行っている。</p> <p>令和3年度 7校11名 → 令和4年度 7校 8名</p> <p>9. 附属養成所の今後の運営方針に関する協議</p> <p>令和元年度より附属養成所の今後の方向性を検討するため、附属養成所運営の今後の方向性の検討、附属養成所運営の効率性・生産性の確保、母体病院の経営確保の3つの指標及び基準を作成した。附属養成所においては、毎年度評価を行った上で運営方針を決定し、養成所の運営状況、地域の医療計画、及び看護職員需給状況を踏まえ協議を行った。その結果、令和4年度においては舞鶴医療センター附属看護学校、米子医療センター附属看護学校、東名古屋病院リハビリテーション学院の閉校、三重中央医療センター附属三重中央看護学校、静岡医療センター附属静岡看護学校の定数減の方針を決定した。</p> <p>10. 東京医療保健大学看護学部及び大学院看護学研究科との連携</p> <p>高度な看護実践能力を有し、スキルミックスによるチーム医療を提供できる看護師を育成することを目的とする東京医療保健大学東が丘看護学部と同大学院看護学研究科に対し、令和4年度も引き続き、NHOの病院での実習の場としての提供や、東京医療センター及び災害医療センターの医師が臨床教授として指導に当たるなど積極的な協力を行った。</p> <p>また、令和4年度は、NHOの看護師12名がスキルアップを図るため、研究休職制度を利用し、同大学院看護学研究科へ進学した。</p> <p>なお、同大学院看護学研究科の課程を修了し各病院に復職・就職した診療看護師（JNP）は「国立病院機構診療看護師研修病院指定要項」に則り、教育指導体制等が整備された「診療看護師研修病院」に配置することとしており、令和4年度は、診療看護師（JNP）の配置数が前年度より4名増加した。診療看護師（JNP）は、チーム医療の提供だけでなく、医師のタスク・シフティングにも貢献している。</p> <p>【東京医療保健大学看護学部及び大学院看護学研究科の臨地実習への協力状況】</p> <p>(1) 東京医療保健大学看護学部</p> <table border="1"> <tr><td>東京医療センター</td><td>537名</td></tr> <tr><td>災害医療センター</td><td>360名</td></tr> <tr><td>村山医療センター</td><td>278名</td></tr> <tr><td>東京病院</td><td>103名</td></tr> <tr><td>下総精神医療センター</td><td>36名</td></tr> <tr><td>千葉東病院</td><td>16名</td></tr> <tr><td>神奈川病院</td><td>16名</td></tr> <tr><td>西埼玉中央病院</td><td>13名</td></tr> </table>	東京医療センター	537名	災害医療センター	360名	村山医療センター	278名	東京病院	103名	下総精神医療センター	36名	千葉東病院	16名	神奈川病院	16名	西埼玉中央病院	13名	<p>令和3年度 3名 → 令和4年度 1名</p> <p>令和3年度 7校11名 → 令和4年度 7校 8名</p> <p>令和3年度 3名 → 令和4年度 1名</p> <p>令和3年度 7校11名 → 令和4年度 7校 8名</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	
東京医療センター	537名																							
災害医療センター	360名																							
村山医療センター	278名																							
東京病院	103名																							
下総精神医療センター	36名																							
千葉東病院	16名																							
神奈川病院	16名																							
西埼玉中央病院	13名																							

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
				業務実績		自己評価	評価	
			<p>遣など積極的な協力を行っているか。</p> <p>あわせて、特定行為に係る看護師の研修を外部の医療従事者も含めて適切に実施しているか。</p>	<p>東埼玉病院 11名</p> <p>(2) 大学院看護学研究科（高度実践看護コース）</p> <p>医療における「看護」の役割をしっかりと理解した上で、救急医療を含むクリティカル領域で医師等と連携・協働して、自律的に医療を提供できる能力育成のためのカリキュラム構成となっており、具体的には、「人体構造機能論」「臨床薬理学特論」等で医学的な基礎知識を再確認した上で、「診察・診断学特論」「臨床推論」等で診断から患者の状況を理解し、的確に診断できる技術を習得する。また、「治療のためのNP実践演習」「統合演習」等でクリティカル領域での治療法を実践的にシミュレーションし、最終的には「統合実習」の17週の実習を通して、高度実践看護師として状況に応じた診療を実践できる力を身につけられるよう構築されている。</p> <p>東京医療センター（大学院生21名）  災害医療センター（大学院生10名）  東京病院（大学院生6名）</p> <p>(3) 大学院看護学研究科（高度実践助産コース）</p> <p>病院内外の助産システムに対応できる実践力を養うため、助産診断技術や助産管理能力を強化し、エビデンスに基づく助産実践を展開できる力を育成する。助産診断技術を強化するため、「助産臨床推論」や「妊娠期診断・技術学Ⅱ」等の科目において知識・技術を修得し、助産管理能力を強化するため、「地域助産活動論」、「地域助産学実習」において地域における助産院が医療システムの中で果たす役割を学び、また、エビデンスに基づく助産実践を展開できる力を育成するため、「EBPM探究論」においてエビデンスの必要性、エビデンスを探す力、作る力、使う力を修得する。</p> <p>東京医療センター 7名  埼玉病院 4名  相模原病院 2名</p>				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基盤的な看護実践能力の育成がその後のキャリア形成につながるよう、改訂した看護職員能力開発プログラム（ACTyナースVer. 2）を運用し、良質な看護師の育成に努めているか。</li> </ul>	<p><b>1 1. 看護師のキャリアパス制度の充実</b></p> <p>看護職員の能力の開発として、各グループが個々に実施していた3つの研修「医療安全対策研修Ⅰ」「入退院支援に関する実践力向上研修」「認知症ケア研修」を集約、カリキュラムを共通化し、研修の質向上・均質化、グループ職員の負担軽減及び経費削減を行った。特に医療安全対策研修Ⅰについてはeラーニングの活用により多職種が参加できる体制を構築、受講者や受講機会を拡大したことにより、令和3年度の235人から令和4年度は352人（+149%）と受講者を増加させた。また、看護職員能力開発プログラム（ACTy）に基づき獲得した能力を土台として、看護管理者に求められる能力と目標及び学習実践内容を示した看護管理者能力開発プログラム（CREATE）を整備し、学習資源として活用できる研修の体系化に取り組み、看護職員一人ひとりが自己のキャリアデザインに基づいたキャリアを発展させるための支援体制を構築した。</p> <p>さらに、看護学生の実習受入れに当たり、より質の高い教育や学生を尊重した指導が行える者の養成を目的として開催している実習指導者講習会についても、カリキュラムの共通化及びeラーニングの活用により、より多くの者が受講できる環境を整える準備を進めた。</p> <p><b>(1) 専任教育担当師長の配置</b></p> <p>院内の教育研修に係る企画や、看護師教育担当者からの教育指導方法の相談等にきめ細かく対応できるようにするため、各病院の状況に応じて専任教育担当師長を配置している。令和元年度は、更なる教育の質向上と復職等の支援を行うため、これまで教育担当看護師長を配置していない施設においても配置を可能とし、令和4年度についても、引き続き配置の増加に取り組んだ。</p> <p><b>【専任教育担当師長の配置病院】</b> 令和3年度 126病院 → 令和4年度 127病院</p> <p><b>【専任教育担当副師長の配置病院】</b> 令和3年度 17病院 → 令和4年度 17病院</p> <p><b>(2) 研究休職制度</b></p> <p>高度専門的な医療の提供ができる人材を確保するため、意欲のある職員が、退職することなく国立看護大学校研究課程又は看護系の研究科を置く大学院等に進学できるよう、研究休職制度を設けている。</p> <p>令和4年度には、新たに12名が休職し、東京医療保健大学大学院等に進学しており、復職後はNHOの医療現場において活躍する予定である。</p> <p><b>【看護職員研究休職者数】</b> 令和3年度 5名 → 令和4年度 12名</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価																																																
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価																																										
				業務実績	自己評価																																											
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>看護管理者の一層の質向上を図るため、認定看護管理者教育課程研修を実施しているか。</li> </ul>	<p><b>1 2. 看護師のキャリアパスに基づく研修の実施・派遣</b></p> <p>職責や専門性に応じた知識・技術の習得等を目的に、令和4年度も引き続き、各病院、グループ及び本部において、キャリアパスに基づく研修を実施した。</p> <p>また、NHOのネットワークを活用し、各病院の医療分野の特性から自院では習得が困難な看護技術や知識を、他院での研修を通じて習得することで、看護職員の能力の向上につなげるために、病院間交流研修を令和4年度も引き続き実施した。</p> <p>(1) 本部・グループ・病院における研修の実施</p> <p>○管理・監督者研修</p> <p><b>【本部主催】</b></p> <table border="0"> <tr> <td>・看護部長等（新任）研修</td> <td>2日間</td> <td>40名</td> </tr> <tr> <td>・認定看護管理者教育課程ファースト（地域開催）</td> <td>105時間</td> <td>148名</td> </tr> <tr> <td>・認定看護管理者教育課程セカンド（本部開催）</td> <td>180時間</td> <td>49名</td> </tr> <tr> <td>・認定看護管理者教育課程セカンド（地域開催）</td> <td>180時間</td> <td>18名</td> </tr> <tr> <td>・認定看護管理者教育課程サードレベル（本部開催）</td> <td>180時間</td> <td>29名</td> </tr> <tr> <td>・認定看護管理者教育課程サードレベル（地域開催）</td> <td>180時間</td> <td>9名</td> </tr> </table> <p><b>【各グループ主催】</b></p> <table border="0"> <tr> <td>・副看護部長新任研修</td> <td>1日～2日間</td> <td>288名</td> </tr> <tr> <td>・看護師長新任研修</td> <td>1日～2日間</td> <td>131名</td> </tr> <tr> <td>・副看護師長新任研修</td> <td>1日～2日間</td> <td>288名</td> </tr> </table> <p><b>【各病院主催】</b></p> <table border="0"> <tr> <td>・幹部看護師任用候補者選考前研修</td> <td></td> <td>416名</td> </tr> </table> <p>○専門研修</p> <p><b>【本部主催】</b></p> <table border="0"> <tr> <td>・認知症ケア研修</td> <td>2日間</td> <td>645名</td> </tr> </table> <p><b>【各グループ主催】</b></p> <table border="0"> <tr> <td>・医療安全対策研修会</td> <td>1日～5日間</td> <td>332名</td> </tr> <tr> <td>・教員インターンシップ研修</td> <td>1日～4日間</td> <td>39名</td> </tr> <tr> <td>・退院調整看護師養成研修</td> <td>1日間</td> <td>13名</td> </tr> </table>	・看護部長等（新任）研修	2日間	40名	・認定看護管理者教育課程ファースト（地域開催）	105時間	148名	・認定看護管理者教育課程セカンド（本部開催）	180時間	49名	・認定看護管理者教育課程セカンド（地域開催）	180時間	18名	・認定看護管理者教育課程サードレベル（本部開催）	180時間	29名	・認定看護管理者教育課程サードレベル（地域開催）	180時間	9名	・副看護部長新任研修	1日～2日間	288名	・看護師長新任研修	1日～2日間	131名	・副看護師長新任研修	1日～2日間	288名	・幹部看護師任用候補者選考前研修		416名	・認知症ケア研修	2日間	645名	・医療安全対策研修会	1日～5日間	332名	・教員インターンシップ研修	1日～4日間	39名	・退院調整看護師養成研修	1日間	13名	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>
・看護部長等（新任）研修	2日間	40名																																														
・認定看護管理者教育課程ファースト（地域開催）	105時間	148名																																														
・認定看護管理者教育課程セカンド（本部開催）	180時間	49名																																														
・認定看護管理者教育課程セカンド（地域開催）	180時間	18名																																														
・認定看護管理者教育課程サードレベル（本部開催）	180時間	29名																																														
・認定看護管理者教育課程サードレベル（地域開催）	180時間	9名																																														
・副看護部長新任研修	1日～2日間	288名																																														
・看護師長新任研修	1日～2日間	131名																																														
・副看護師長新任研修	1日～2日間	288名																																														
・幹部看護師任用候補者選考前研修		416名																																														
・認知症ケア研修	2日間	645名																																														
・医療安全対策研修会	1日～5日間	332名																																														
・教員インターンシップ研修	1日～4日間	39名																																														
・退院調整看護師養成研修	1日間	13名																																														

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
			<p>&lt;定量的指標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定行為研修修了者数</li> </ul>	<p>(2) 国が進めている特定行為研修修了者の育成（一部再掲）</p> <p>NHOにおいては、質の高い医療の提供や、医師の業務に係るタスク・シフティング、タスク・シェアリングを目的に、高度な判断力と実践能力を持つ特定行為を実施できる看護師の育成を進めている。</p> <p>令和4年度は、これまで特定行為研修制度における指定研修機関を設置することができていなかった宮崎県からの強い要請に応え、宮崎東病院において地域のニーズに応じた呼吸器（長期呼吸療法に係るもの）関連の指定研修機関となるなど、新たに7病院が指定研修機関となった。機構全体で35病院（令和3年度28病院）が指定研修機関となっており、令和4年度特定行為研修修了者数は目標を45名上回る135名（達成度：150.0%）であった。</p> <p>また、令和2年7月に厚生労働省委託事業の「看護師の特定行為に係る指導者育成事業実地団体」に指定されており、令和4年度においても、新型コロナ禍の影響を受けず開催できるよう、eラーニングによる事前学習とWebによる双方向性の講習会を5回開催した。研修修了者は203名であり、（応募倍率は1.8倍）安全に特定行為を実施するために必要な指導者育成に貢献した。</p> <p>本研修は、令和4年度からはオンラインによる研修を実施し、NHO以外の設置主体からの受講者増加につながった。またオンラインで研修を行うことにより医師の受講がしやすくなり、受講者の職種内訳は、看護師が約57.1%、医師が約37.4%を占めている。</p> <p>(令和4年度新たに特定行為研修指定研修機関となった病院)</p> <p>旭川医療センター、災害医療センター、長良医療センター、京都医療センター、大阪医療センター、宮崎東病院、南九州病院</p> <p>【特定行為研修受講修了者数】</p> <p>令和3年度 90名（専門看護師 0名 認定看護師 44名 看護師 46名）</p> <p>令和4年度 135名（専門看護師 0名 認定看護師 49名 看護師 86名）</p> <p>(3) 「専門（認定）看護師」研修の受講状況</p> <p>医療・看護の高度化、多様化に伴い、より専門的で水準の高い知識や技能を持った看護師のスペシャリストが必要とされており、各病院の特性に合わせた専門看護師及び認定看護師の取得を令和4年度も引き続き支援した。</p> <p>なお、令和4年度末時点で、専門看護師を77名、認定看護師を1,140名配置している。</p> <p>① 「専門看護師」研修 3名</p> <p>がん看護 1名 精神看護 1名 老人看護 1名</p> <p>② 「認定看護師」研修 76名</p> <p>がん放射線療法 1名 緩和ケア 7名 感染管理 27名</p>	<p>評価</p>	<p>年度計画の目標を上回る実績をあげた。</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
				業務実績			自己評価	評価
				救急看護 1名 手術看護 1名 認知症看護 9名 摂食・嚥下障害看護 6名 慢性心不全看護 3名 皮膚・排泄ケア 5名 精神科 3名 クリティカルケア 5名 がん薬物 6名 脳卒中看護 1名 糖尿病看護 1名				
				(4) 教員養成講習等の受講状況 (一部再掲) 看護師等養成所の教員確保を安定的に行っていくため、都道府県主催の各看護教員養成課程等の受講支援を引き続き実施している。				
				<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成講習 (都道府県主催研修) 看護教員養成コース 8ヶ月～1年間 令和3年度 18名 → 令和4年度 18名</li> <li>・教務主任講習 (東京慈恵会主催研修等) 教務主任養成講習会 2年間 令和3年度 3名 → 令和4年度 1名</li> </ul>				
				(5) 実習指導者の養成 NHOでは、全グループが実習指導者講習会を実施し、厚生労働省から示されている保健師助産師看護師実習指導者講習会実施要綱の講習科目に加え、NHOが提供する医療の特徴である重症心身障害児 (者)、筋ジストロフィー児 (者)、災害医療等についての理解を促す指導が行えるよう、教育内容に盛り込み運用している。令和4年度も引き続き、実習指導者の養成を行い、看護学生の実習指導体制、新人看護師教育担当者への相談やアドバイス等の支援体制の充実を図った。また、カリキュラムの共通化及びeラーニングの活用により多くの物が受講できる環境整備のための準備を進めた。				
				<b>【NHOが実施する実習指導者講習会の受講者数】</b> ・令和3年度 6カ所 212名 → 令和4年度 6カ所 213名				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
	<b>③ 質の高いメディカルスタッフ等の育成・キャリア支援</b> チーム医療に貢献できる高度な専門性をもったメディカルスタッフ等を育成するため、職種横断的な研修を実施するとともに、キャリア支援に取り組む。	<b>③ 質の高いメディカルスタッフ等の育成・キャリア支援</b> チーム医療に貢献できる高度な専門性をもったメディカルスタッフ等を育成するため、職種横断的な研修を実施するとともに、キャリア支援に取り組む。	<評価の視点> ・ チーム医療に貢献できる高度な専門性をもったメディカルスタッフ等を育成するため、職種横断的な研修を実施するとともに、キャリア支援に取り組んでいるか。	<b>③ 質の高いメディカルスタッフ等の育成・キャリア支援</b> <b>1. 診療情報の質の向上と標準化を図る研修の実施</b> 診療情報を扱っている職員の能力の向上、知識の標準化を目指した「診療情報管理に関する研修」を、令和4年度も引き続きテレビ会議システムを活用しオンラインにて開催した。 <b>2. チーム医療推進のための研修等の実施（再掲）</b> 医療の質向上を目指し、メディカルスタッフ職員の専門知識の強化、チーム医療推進の支援を目的とした研修を例年実施しているところだが、令和4年度については、新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、テレビ会議システムを活用して実施するなど、開催の可否を慎重に判断し、開催可能なものに関して必要な範囲において実施した。 <b>【強度行動障害医療研修】（本部主催）</b> 強度行動障害とは、「直接的他害（噛みつき、頭つきなど）や間接的他人害（睡眠の乱れ、同一性の保持例えば場所・プログラム・人へのこだわり、多動、うなり、飛び出し、器物破損など）や自傷行為などが、通常考えられない頻度と形式で出現し、その養育環境では著しく処遇困難な者をいい、行動的に定義される群である」とされている。 入所施設で支える仕組みから地域生活を支える仕組みへと変化している中で、医師だけでなく、看護師・児童指導員・心理療法士など患者の24時間の生活に接する多職種で行うチーム医療で治療等を行う必要性がある。 強度行動障害に対する行動療法や行動分析、医療安全の実施、障害児（者）の地域移行について学ぶことに加え、行動分析の仕方と目標行動の設定の仕方について、具体的な事例をもとにしたグループワークを展開することを目的とした研修を、令和4年度においてはテレビ会議システムを活用して実施し54病院から83名が参加した。 当該研修を通じて強度行動障害医療の専門性をさらに高め、NHO内での治療内容（技法・プログラム）の均てん化を目指しており、強度行動障害を専門とする若手精神科医の育成やチーム医療の推進に繋がっている。 参加職種：医師2名、理学療法士・作業療法士6名、心理療法士2名、看護師45名、児童指導員15名、保育士9名、療養介助員等3名、言語聴覚士1名 <b>【障害者虐待防止対策セミナー】（本部主催）</b> 障害者虐待防止法を踏まえて、虐待とされる事案を未然に防ぐために、有識者の講演だけでなく、職員自らが障害者目線となったロールプレイを通じて、自らの言動や行動を振り返り、自施設で取り組むべき課題を明らかにすることを目的とした研修を、令和4年度においてはテレビ会議システムを活用して実施し、69病院から71名が参加した。	年度計画の目標を達成した。	評価

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
				<p>参加職種：看護師43名、児童指導員12名、保育士9名、療養介助員等3名、医療社会事業専門員4名</p> <p><b>【在宅医療推進セミナー】</b>（本部主催） 地域包括ケアシステムの構築における自院の課題を把握し、グループディスカッションを通じ、情報を共有することにより在宅医療提供体制の構築に向けて必要な知識・技術の習得や、訪問看護ステーションの開設に向けての必要な知識の習得を図ることを目的とした研修を、令和4年度については、テレビ会議システムを活用して実施し、24病院から41名が参加した。</p> <p><b>【医療観察法MDT研修】</b>（本部主催） 医療観察法病棟としてあるべき「治療とは」、そして最終目標である「社会復帰とは」という重要なテーマに対し、多職種によるディスカッションを通じて、精神科医療の底上げを図ることを目的とした研修を、令和4年度については、テレビ会議システムを活用して実施し、33病院から146名が参加した。</p> <p><b>【チームで行う小児救急・成育研修】</b>（本部主催） 小児救急医療に対する医療的重要性及び社会的要望の増大に伴い、小児救急・成育に関する知識、技能、対応の向上を図ることを目的とした研修を、例年実施しているところだが、令和4年度については、新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、開催を見送った。</p> <p><b>【NST（栄養サポートチーム）研修】</b>（グループ主催） 臨床におけるより良い栄養管理の実施に当たり、チーム医療での専門的役割発揮に必要な問題・課題を認識させるとともに、ネットワーク体制の充実と向上を図ることを目的とした研修を継続して年4回実施し、75名が参加した。</p> <p>※本研修において、NST教育認定施設での40時間の臨床実地修練の単位を取得でき、診療報酬上の「栄養サポートチーム」の施設基準を取得できることとなった。</p> <p>参加職種：看護師25名、薬剤師32名、管理栄養士18名</p> <p><b>【がん化学療法研修】</b>（グループ主催） がん化学療法に携わる各職種が専門性を発揮し、情報を共有し、それぞれの役割を果たすことで質の高い安全で安心ながん化学療法の提供体制が構築され、医療安全対策の充実強化につなげることを目的とした研修を、令和4年度については、テレビ会議システムを活用して年3回実施し、61名が参加した。</p>		<p>評価</p>



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価																		
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価												
				業務実績	自己評価													
				<p><b>【輸血研修】（グループ主催）</b>  輸血の医療安全業務に関わる医療従事者に対して、輸血における安全かつ適正な業務を遂行するために必要な専門的知識及び関連職種間連携業務等を習得させ、医療安全対策の意識を向上させることで、輸血医療安全管理体制の充実を図ることを目的とした研修を、令和4年度については、テレビ会議システムを活用して年3回実施し、73名が参加した。</p> <p><b>3. 技術研修実施体制の整備</b>  医療用シミュレーターを用いた疑似臨床実習を行う施設であるメディカル・スキル・アップ・ラボラトリーは、臨床におけるシミュレーション教育での重要性が周知されている。令和4年度には、95病院でこの施設を有しており、基本手技（静脈内採血・注射、導尿、縫合等）や救急蘇生用のシミュレーター等の機器を活用した研修を実施している。  令和4年度においては、スキルアップを図っている。</p> <p><b>4. メディカルスタッフのキャリア支援</b>  医療の高度化・多様化に伴いメディカルスタッフにも高度な専門性が求められている。放射線治療専門放射線技師、認定輸血検査技師については、専門資格取得のための環境を整えることでキャリアを支援する取組を平成27年度以降実施しており、令和2年度は中止、延期となっていたが、令和4年度については資格取得に係る支援を実施した。</p> <p><b>【各専門資格の認定者数】</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和3年度</th> <th></th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>放射線治療専門放射線技師</td> <td>160名</td> <td>→</td> <td>175名</td> </tr> <tr> <td>認定輸血検査技師</td> <td>52名</td> <td>→</td> <td>49名</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>5. 薬剤師能力開発プログラムに基づく薬剤師育成体制支援</b>  平成28年度にNHOの薬剤師として、キャリア形成の過程に必要な到達目標を示し、自己評価及び指導者の評価を可能としたチェックシート形式の能力開発プログラムを作成した。  令和4年度においても研修にて呼びかけを行うなど同プログラムの更なる利用促進に努めた。</p> <p><b>6. 実習技能研修の実施</b>  薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、管理栄養士、理学・作業療法士等、児童指導員、保育士に対して、最新・高度の知識・技術等を習得させ、患者サービスの質とサービス提供体制の向上を図ることを目的とした研修を、令和4年度については、以下の通り実施した。</p>		令和3年度		令和4年度	放射線治療専門放射線技師	160名	→	175名	認定輸血検査技師	52名	→	49名		<p>評価</p>
	令和3年度		令和4年度															
放射線治療専門放射線技師	160名	→	175名															
認定輸血検査技師	52名	→	49名															

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価									
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
					業務実績		自己評価	評価	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 薬剤師実習技能研修 84名</li> <li>・ 診療放射線技師実習技能研修 138名</li> <li>・ 臨床検査技師実習技能研修 189名</li> <li>・ 栄養管理実習技能研修 44名</li> <li>・ 理学・作業療法士等実習技能研修 285名</li> <li>・ 児童指導員・保育士実習技能研修 94名</li> </ul>				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
	<p><b>(2) 地域医療に貢献する研修事業の実施</b></p> <p>地域の医療従事者や患者・家族、地域住民を対象とした研究会・公開講座等を幅広いテーマで積極的に開催する。</p>	<p><b>(2) 地域医療に貢献する研修事業の実施</b></p> <p>地域の医療従事者や患者・家族、地域住民を対象とした研究会・公開講座等を積極的に開催し、開催件数について増加を目指す。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の医療従事者や患者・家族、地域住民を対象とした研修会等を積極的に開催し、開催件数を増加させているか。</li> </ul> <p>&lt;定量的指標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域医療従事者を対象とした研修会の開催件数</li> <li>地域住民を対象とした研修会の開催件数</li> </ul>	<p><b>(2) 地域医療に貢献する研修事業の実施</b></p> <p>1. 地域の医療従事者や患者や地域住民を対象とした研修会等の開催（再掲）</p> <p>各病院において、地域の医療従事者等の研修ニーズの把握やアンケート調査による研修内容の評価・検証等により内容の充実に努めている。令和元年度まではホームページやパンフレット配布等で参加を呼びかけたほか、地域の医療関係機関等とも連携して開催するなど行っていた。令和4年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により研修の開催が困難となったことや、各病院において発熱外来等を設置するために研修会場の確保が困難となったこと等により、開催できない研修会が多くあったが、Web開催を実施する等の新たな取組も行ったほか、Webの活用を進めつつ新型コロナウイルス感染症に関する研修会の実施に取り組む等、地域医療従事者等へ向けた医療情報発信や地域のニーズに応じた地域包括ケアシステムの推進に貢献した。</p> <p>この結果、1,500件（主に医療従事者対象1,049件、主に地域住民対象451件）の地域の医療従事者等を対象とした研修会等を開催し、延べ6.7万人の方に地域医療従事者等へ向けた医療情報発信に貢献した。また、在宅医療に関わるものとして、253件実施し、地域のニーズに応じた地域包括ケアシステムの推進に貢献した。</p> <p><b>【開催件数】</b></p> <p>令和3年度 1,366件 → 令和4年度 1,500件</p> <p>(地域医療従事者を対象とした研修会の開催件数)</p> <p>令和3年度 1,057件 → 令和4年度 1,049件</p> <p>(地域住民を対象とした研修会の開催件数)</p> <p>令和3年度 309件 → 令和4年度 451件</p> <p>2. 感染症対応にかかる研修のNHOの枠を越えた実施（再掲）</p> <p>新型コロナウイルス感染症対応を行っているNHO病院での経験を踏まえ、令和3年2月に中期目標が改定され、新たにコロナにかかるNHOの枠を越えた研修の実施等が定められたことを受けて、中期計画を改定し、NHO職員のみならず、地域の医療機関や介護・障害福祉分野の関係者に対して、感染症対応にかかる研修を実施することとした。</p> <p><b>【地域の実情に応じた感染症対応にかかる研修】</b></p> <p>令和4年度：496件（外部受講者10,879人）</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を上回る実績をあげた。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
				<p>(1) 機構内における新型コロナウイルス感染症等にかかる研修</p> <p>COVID-19研修事業の遂行にあたっては、当該事業が国の危機管理の一環として位置づけられ、事業実施により感染拡大防止対策の強化に貢献すること、その重要な役割をNHOに求められており、中期目標にも追記されたことから、しっかりと役割を果たしていくべきことを各病院向けに説明し各病院に地域に向けた積極的な研修の実施を求めた。</p> <p><b>【本部主導の研修】</b></p> <p>本部では、数多くの病院がコロナ対応を行っているというNHOの特性を生かし、臨床検査、放射線、栄養、臨床工学技士などの職種ごとに、その蓄積された知見を活用した研修を開催し、地域の医療機関における対応能力向上に努めた。</p> <p>(外部受講者数)</p> <p>臨床検査：330名、放射線：188名、栄養：596名、臨床工学技士：3名</p> <p><b>【グループ・病院主導】</b></p> <p>グループでは、各病院の対応事例や最新の知見等を共有する研修を実施するなど、グループ内病院全体の対応能力向上に努めた。</p> <p>病院では、各病院の得られた経験等を、可能な限り外部へ情報発信するため、地域の医療従事者向けの研修会や近隣の障害者施設や高齢者施設への出張講座を開催するなど、令和4年度においても引き続きコロナ禍にあったが地域との関わりを維持し、地域全体での感染拡大防止に貢献する取り組みを実施した。</p> <p>(2) 外部との連携による新型コロナウイルス感染症対応研修の実施</p> <p>幅広い対象に向けた新型コロナウイルス感染症対応の研修を実施するために、各関係機関と連携し、研修を実施した。</p> <p><b>【日本集中治療医学会、日本環境感染学会】</b></p> <p>WHOでは手指衛生について、教育研修から院内の環境整備など多角的な「パッケージ」として実施することを推奨しており、その戦略に基づき、手指衛生を指導できる人材の育成を目的とする「WHO手指衛生多角的戦略に基づく手指衛生指導者育成セミナー」を日本集中治療医学会および日本環境感染学会において、これまで実施してきた。</p> <p>令和4年度においては、手指衛生は感染症対応に重要な観点であるため、昨年度に引き続きNHOも両学会と連携し、運営に携わった。受講者は国内各地の医療機関より50名が受講した。</p>		<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
				<p><b>【医療・介護施設の将来計画に関与する職員等向け】</b> 医療・介護施設の将来計画に関与する職員及びパンデミック・災害に関与する行政担当者を対象として、福岡市等の協力を得て、感染症対応の総括及び次のパンデミックへの備え等を目的とした研修を実施し、499名が受講した。</p> <p><b>【臨床検査に関与する職員向け】</b> 医療機関において臨床検査に携わる職員を対象として、臨床検査受託会社の協力を得て、SARS-CoV-2核酸増幅検査および生理機能検査感染対策等を目的とした研修を実施し、431名が受講した。</p> <p>(3) COVID-19研修特設ウェブサイトの開設 NHOの各病院の研修の取組等について、外部への積極的な情報提供や研修動画の公開を行うために、外部ポータルサイトを立ち上げた。またNHO内部でのみ閲覧可能な内部向けのサイトも併せて構築し、各病院の取組等を広報・共有し、研修事業の見える化を図り、今後もその内容の充実に取り組んでいる。</p> <p><b>【外部ポータルサイト】</b> NHO外部向けに行う研修の予告、ダイジェスト、動画コンテンツ等を格納し、感染症対応全般に関する情報発信を行うことを目的とする。</p> <p><b>【内部ポータルサイト】</b> NHO内部向けの職員応援メッセージ、本部が実施した研修の資料、動画をはじめ、本部広報誌・病院広報誌等の研修関係記事等の抜粋を整理して内部向けに共有し、職員のモチベーションアップにつなげることを目的としている。(掲載件数：85件)</p> <p>(4) eラーニングシステムの積極的な活用 新型コロナ禍においても職員の研修機会の確保や様々な感染対策に係る研修や講座等を聴講可能とするため、令和3年度末にeラーニングシステムを導入した。令和4年度以降、NHOにおける新たな研修形態の1つとして、eラーニングシステムを積極的に活用し、研修の効率化を図るとともに、より多くの方に向けた研修等を開催しており、26件の研修を行った。</p> <p>(5) チーム医療研修「強度行動障害医療研修」の実施（再掲） 強度行動障害医療に対し、多職種チーム医療を更に推進していくため、先駆的な医療の導入や療育、医療安全、制度上の課題に対して解決策を検討し、多職種専門医療としての底上げを目的とした研修を実施し83名が受講し、強度行動障害医療の専門性をさらに高め、NHO内での治療内容（技法・プログラム）の均てん化、専門とする若手精神科医の育成やチーム医療の推進に繋がっている。</p>		<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価																													
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価																						
				業務実績		自己評価	評価																						
				<b>3. テレビ会議システムを活用したオンライン形式での研修</b> 令和4年度は、令和2年度からの新型コロナウイルス感染症の流行により、従来の集合研修を実施することが困難であったが、そのような中においてもテレビ会議システムを活用したオンライン研修を実施し、コロナ流行前に近い水準の研修を実施することができた。																									
				(研修実施件数) <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>コース数</th> <th>受講者数</th> <th>うちオンライン受講者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和元年度</td> <td>357コース</td> <td>13,047名</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>59コース</td> <td>2,718名</td> <td>2,564名</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>223コース</td> <td>12,212名</td> <td>12,135名</td> </tr> <tr> <td>令和4年度</td> <td>333コース</td> <td>12,901名</td> <td>10,673名</td> </tr> </tbody> </table>				コース数	受講者数	うちオンライン受講者	令和元年度	357コース	13,047名	—	令和2年度	59コース	2,718名	2,564名	令和3年度	223コース	12,212名	12,135名	令和4年度	333コース	12,901名	10,673名			
	コース数	受講者数	うちオンライン受講者																										
令和元年度	357コース	13,047名	—																										
令和2年度	59コース	2,718名	2,564名																										
令和3年度	223コース	12,212名	12,135名																										
令和4年度	333コース	12,901名	10,673名																										

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価																																																																																		
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価																																																																												
				業務実績	自己評価																																																																													
	<p><b>(3) 卒前教育の実施</b> 医師、看護師、薬剤師等の医療従事者をめざす学生に対する卒前教育（臨床実習）を実施し、医療従事者の育成に貢献する。</p>	<p><b>(3) 卒前教育の実施</b> 医師、看護師、薬剤師等の医療従事者をめざす学生に対する卒前教育（臨床実習）を実施し、医療従事者の育成に貢献する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ・ 医師、看護師、薬剤師等の医療従事者をめざす学生に対する卒前教育（臨床実習）を実施し、医療従事者の育成に貢献しているか。</p> <p>&lt;定量的指標&gt; ・ 職種毎の実習生の延べ受入日数</p>	<p><b>(3) 卒前教育の実施</b></p> <p>1. 医師、看護師、薬剤師等の医療従事者をめざす学生に対する卒前教育 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により受入れが困難であったために大幅に減少したが、令和3年度に引き続き令和4年度においても、他の受入先では引き続き受入を制限する中、コロナへの対応による経験、様々な診療機能を持つNHOの病院ネットワークを活用し、医療従事者をめざす学生に対して急性期やセーフティネット分野の診療機能の臨床実習を経験させ、また、医師、看護師だけでなく幅広い職種の学生を受け入れるなど、引き続き質の高い医療従事者育成に貢献した。</p> <p><b>【職種毎の実習生の延べ受入日数】</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和3年度</th> <th></th> <th>令和4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>医師・歯科医師</td><td>16,477人日</td><td>→</td><td>23,448人日</td></tr> <tr><td>看護師</td><td>284,114人日</td><td>→</td><td>309,672人日</td></tr> <tr><td>薬剤師</td><td>26,680人日</td><td>→</td><td>26,836人日</td></tr> <tr><td>診療放射線技師</td><td>6,746人日</td><td>→</td><td>9,611人日</td></tr> <tr><td>臨床検査技師</td><td>11,666人日</td><td>→</td><td>10,857人日</td></tr> <tr><td>管理栄養士</td><td>11,408人日</td><td>→</td><td>12,488人日</td></tr> <tr><td>理学療法士</td><td>8,485人日</td><td>→</td><td>9,732人日</td></tr> <tr><td>作業療法士</td><td>4,239人日</td><td>→</td><td>5,453人日</td></tr> <tr><td>言語聴覚士</td><td>923人日</td><td>→</td><td>1,098人日</td></tr> <tr><td>臨床工学技士</td><td>1,376人日</td><td>→</td><td>1,549人日</td></tr> <tr><td>精神保健福祉士</td><td>242人日</td><td>→</td><td>256人日</td></tr> <tr><td>社会福祉士</td><td>601人日</td><td>→</td><td>526人日</td></tr> <tr><td>介護福祉士</td><td>0人日</td><td>→</td><td>52人日</td></tr> <tr><td>保育士</td><td>538人日</td><td>→</td><td>972人日</td></tr> <tr><td>視能訓練士</td><td>532人日</td><td>→</td><td>722人日</td></tr> <tr><td>歯科衛生士</td><td>761人日</td><td>→</td><td>1,463人日</td></tr> <tr><td>救急救命士</td><td>4,290人日</td><td>→</td><td>6,485人日</td></tr> <tr><td>公認心理師</td><td>675人日</td><td>→</td><td>786人日</td></tr> </tbody> </table>		令和3年度		令和4年度	医師・歯科医師	16,477人日	→	23,448人日	看護師	284,114人日	→	309,672人日	薬剤師	26,680人日	→	26,836人日	診療放射線技師	6,746人日	→	9,611人日	臨床検査技師	11,666人日	→	10,857人日	管理栄養士	11,408人日	→	12,488人日	理学療法士	8,485人日	→	9,732人日	作業療法士	4,239人日	→	5,453人日	言語聴覚士	923人日	→	1,098人日	臨床工学技士	1,376人日	→	1,549人日	精神保健福祉士	242人日	→	256人日	社会福祉士	601人日	→	526人日	介護福祉士	0人日	→	52人日	保育士	538人日	→	972人日	視能訓練士	532人日	→	722人日	歯科衛生士	761人日	→	1,463人日	救急救命士	4,290人日	→	6,485人日	公認心理師	675人日	→	786人日	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を上回る実績をあげた。</p>	<p>評価</p>
	令和3年度		令和4年度																																																																															
医師・歯科医師	16,477人日	→	23,448人日																																																																															
看護師	284,114人日	→	309,672人日																																																																															
薬剤師	26,680人日	→	26,836人日																																																																															
診療放射線技師	6,746人日	→	9,611人日																																																																															
臨床検査技師	11,666人日	→	10,857人日																																																																															
管理栄養士	11,408人日	→	12,488人日																																																																															
理学療法士	8,485人日	→	9,732人日																																																																															
作業療法士	4,239人日	→	5,453人日																																																																															
言語聴覚士	923人日	→	1,098人日																																																																															
臨床工学技士	1,376人日	→	1,549人日																																																																															
精神保健福祉士	242人日	→	256人日																																																																															
社会福祉士	601人日	→	526人日																																																																															
介護福祉士	0人日	→	52人日																																																																															
保育士	538人日	→	972人日																																																																															
視能訓練士	532人日	→	722人日																																																																															
歯科衛生士	761人日	→	1,463人日																																																																															
救急救命士	4,290人日	→	6,485人日																																																																															
公認心理師	675人日	→	786人日																																																																															

4. その他参考情報
特になし

様式 1-1-4-2 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-1	業務運営等の効率化		
当該項目の重要度、難易度	<p>難易度：「高」</p> <p>病院経営を巡る環境が我が国全体として厳しい状況にある中で、結核等の不採算医療の提供や働き方改革に対応しながら、各年度の損益計算において、機構全体として経常収支率 100%以上を達成することは難易度が高い。</p>	<p>関連する政策評価・行政事業レビュー</p>	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最 終年度値	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	(参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、 目標に応じた必要な情報
機構全体としての経常 収支率（計画値）	経常収支率 100%以上		100%	100%	100%	100%		
機構全体としての経常 収支率（実績値）		100.8%	100.2%	105.7%	108.6%	105.4%		
達成度			100.2%	105.7%	108.6%	105.4%		



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p><b>第4 業務運営の効率化に関する事項</b>  通則法第29条第2項第3号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p><b>1 効率的な業務運営体制</b>  法人全体として経営の健全性が保たれるよう、本部機能の見直しなど理事長がより一層リーダーシップを發揮できるマネジメント体制を構築すること。</p> <p>また、法人の業績等に応じた給与制度を構築すること。</p> <p>さらに、働き方改革を実現するため、職員全体の勤務環境の改善に取り組むとともに、医師の勤務負担の軽減や労働時</p>	<p><b>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 効率的な業務運営体制</b>  業務の質を確保しつつ、効率的な業務運営体制となるよう、理事長のリーダーシップが一層組織運営に反映されるための統制環境の充実・強化や、働き方改革への適切な対応などに取り組む。</p>	<p><b>第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 効率的な業務運営体制</b></p>		<p>業務実績</p>	<p>自己評価</p> <p>&lt;評定と根拠&gt;  評定：A</p> <p>(自己評定Aの理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定量的指標において、達成度が100%以上であった。</li> <li>下記理由により、難易度が高い定量的指標について、達成度が100%以上であり、その他の目標についても良好な結果を得た。</li> </ul> <p>○ 令和4年度は、国内で過去最大の感染の波が2度にわたり訪れる中、国や自治体からの要請に応え、積極的に新型コロナ患者の受入れ等に取り組んだ。また、感染防止対策を徹底し、セーフティネット分野の医療や行政から特に継続を求められる救命救急センターや周産期医療などの医療機能をできる限り維持したことで、令和4年度の救急車受入数は217,712件、手術件数は202,880件となり、令和元年度並みもしくはそれ以上まで増加したが、法人全体の患者数は大幅に減少（新型コロナ前の対令和元年度比で入院患者は▲8.4%、外来患者は▲7.5%）した状態が続いている。新型コロナ患者の受入れやさらなる費用削減を含めた様々な取組み等により、経常収支は587億円の黒字、経常収支率は105.4%となったものの、病院経営の軸である医業収支は、432億円の赤字となっている。</p> <p>定量的指標である「経常収支率」は、経常収支率100%以上という目標に対し、105.4%、達成度は105.4%となり、目標を上回った。</p> <p>○ コロナ禍においても、効率的な人員配置の実現や費用の削減等について各病院に繰り返し周知を行うとともに、特に資金余力がない病院等に対して本部・グループによる支援を行うなど、様々な工夫による経費節減等の取組を進めた。また、地域から求められる診療機能を維持しつつ、多くのコロナ患者を受け入れた。</p> <p>○ 働き方改革の一環として、客観的な記録に基づく新たな勤務時間管理方法を実施するため、勤務時間システムの導入を行った。また、NHOの役割を将来に渡って継続的に維持した上で医療の質の向上・効率化を図るために建物整備やICT基盤整備を進めるべく、基盤強化推進基金の創設を決定した。一般管理費については、平成30年度と比較して17.5%節減した。</p>	<p>評定</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
間の短縮のため、特にタスク・シフティングの推進等国の方針に基づいた取組を着実に実施すること。					<p>○ 将来にわたり、地域から求められる医療を安定的かつ継続的に提供していけるよう、各病院それぞれが、2040年を見据えた経営戦略の策定・見直しや収支均衡に取り組んでいるところであり、その中で、病床機能の見直しや効率的な病棟運営の実現に随時取り組んだ。</p> <p>また、地域の医療需要や法人及び各病院の経営状況を踏まえ、厳しい投資判断を行いながらも、医療機能を維持するための投資を着実に着実に実施すること。</p> <p>＜課題と対応＞ 特になし。</p>	評価	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
	<p>(1) 理事長のリーダーシップが組織運営に反映される統制環境の充実・強化</p> <p>国の政策や医療に係る経営環境の変化等に迅速かつ的確に対応し、国立病院機構全体として経営の健全性を保つとともに、適切なリスクマネジメントが行えるよう、理事長が一層リーダーシップを発揮できるマネジメント体制を構築する。</p>	<p>(1) 理事長のリーダーシップが組織運営に反映される統制環境の充実・強化</p> <p>2040年を見据え、国立病院機構が引き続き地域から必要とされる医療機関であり続けるため、理事長のもとに定めた今後の国立病院機構におけるあらゆる取組を貫く理念(①「現在及び将来の患者、地域住民が必要とする医療を安定的かつ継続的に提供するNH O」、②「全ての職員にとって安全、安心に働ける職場であるNH O」、③「災害時等の危機管理に強いNH O」)を全ての職員と共有し、国立病院機構全体と</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2040年を見据え、国立病院機構が引き続き地域から必要とされる医療機関であり続けるため、理事長のもとに定めた今後の国立病院機構におけるあらゆる取組を貫く理念を全ての職員と共有し、国立病院機構全体として一体的な組織運営を進めているか。</li> <li>適切なリスクマネジメントが行えるよう、理事長が一層リーダーシップを発揮できるマネジメント体制を構築しているか。</li> </ul>	<p><b>1 効率的な業務運営体制</b></p> <p>(1) 理事長のリーダーシップが組織運営に反映される統制環境の充実・強化</p> <p>1. 理事長が一層リーダーシップを発揮できるマネジメント体制の構築</p> <p>(1) 国立病院機構全体を通暁する骨格の再構築</p> <p>今後のNH Oの進むべき方向性について議論を進めるために、理事長のもとに発足した「SUREプロジェクト」において令和元年10月に取りまとめた報告書では、2040年を見据え、NH Oが引き続き地域から必要とされる医療機関であり続けるため、今後のNH Oにおけるあらゆる取組を貫く次の理念</p> <p>①地域等の患者、住民が必要とする医療を安定的かつ継続的に提供するNH O (地域包括ケアシステムを構築するため、関係機関と連携し、地域で必要とされる医療を提供していくこと)</p> <p>②全ての職員にとって安全、安心に働ける職場であるNH O (患者等に寄り添い、良い医療を提供するためにも、職員にとって問題意識を共有でき、また、働きがいのある職場であること)</p> <p>③災害時等の危機管理に強いNH O (災害発生時や不祥事の際などの危機管理対応が求められる状況にあっても、迅速、確実に対応できる組織であること)</p> <p>を定め、引き続き病院長会議等を通じて全職員とこの理念を共有し、NH O全体として一体的な組織運営を進めた。</p> <p>(2) テレビ会議の導入等による本部・グループ・病院間のコミュニケーションの深化</p> <p>令和4年度においても、引き続き病院長会議(病院運営の要となる事務部長及び看護部長も同席)を開催し、理事長自ら各病院長等に対して法人の重要な運営方針等を直接伝達し、法人全体としての意識統一を図った。</p> <p>この他、全職員あてに年度当初に法人の運営方針等の理事長メッセージを発信し、病院、グループと一体となった運営の取組を行った。</p> <p>さらに、令和2年度に前倒しで導入したテレビ会議システムにより、グループや病院とのより円滑な意思疎通を図り、即時に連携することが可能となったほか、災害時や新興感染症発生時等の危機管理対応の際に迅速な状況共有と意思決定を行い、適切な法人運営が可能となるマネジメント体制を構築することができた。</p> <p>一方で、テレビ会議等の利用増を受けた情報系H O S P n e tの通信量の増大により回線が逼迫し、その解消のため、業務時間内に行う必要のないソフトウェアのアップデート等の通信を業務時間外に実施する等の取組を進めることにより、複数のテレビ会議をストレスなく同時に利用できる環境を構築することで、効率的な体制や会議運営に繋がった。</p> <p>上記取組により、コロナにより会議自体が中止されたことも含め、当該システムを活用することで出張旅費等はコロナ前の対令和元年度比11.8億円の減となった。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
		<p>して一体的な組織運営を進める。</p> <p>その中で、国の政策や医療に係る経営環境の変化等に迅速かつ的確に対応し、国立病院機構全体として経営の健全性を保つとともに、適切なリスクマネジメントが行えるよう、理事長が一層リーダーシップを発揮できるマネジメント体制を構築する。</p> <p>また、上記の3つの理念に沿って、1. 医療の質の向上、2. 業務の効率化・生産性の向上、3. 危機管理機能の向上をより具体化し、同時に働き方改革を実現する多様な用途への活用・拡張可能なコミュニケーション</p>		<p>(3) 新型コロナウイルス感染症対応に係る医療従事者の派遣等に対する特別助成等</p> <p>国立病院機構法第21条第1項に基づく医療従事者の派遣要求を含め、国から医療従事者の派遣を求められることが増加したため、当機構における医療従事者の派遣を円滑に進める観点から、令和元年度以降に本部に寄附された寄附金（総額：10.4億円）を活用し、派遣元病院に対する特別助成を創設した（助成期間：令和4年1月1日～当分の間）。</p> <p>令和4年度においては、2.4億円（累計3.3億円）、延べ11,143人日（累計15,815人日）を各病院へ支給した。</p> <p>また、令和2年度に新設された「独立行政法人NHO新型コロナウイルス感染症に感染した職員に対する見舞金の支給に関する規程」に基づき、令和4年度においては、職員に対して1億円（累計1.2億円）の見舞金を支給した。</p> <p>(参考)</p> <p>令和2年度にも、当該寄附金を活用し、コロナ禍における各病院の職場環境の改善や職員のモチベーション向上に寄与することを目的とした特別助成（助成額：4.9億円）を実施した。</p> <p>2. 本部組織の体制（一部再掲）</p> <p>新型コロナウイルス感染症の流行初期から、厚生労働省参与としてのDMAT事務局職員によるコロナ対応（クラスターが発生した施設での対応や都道府県庁の支援）、DMAT隊員養成研修等の研修方法（eラーニングやwebの導入）やカリキュラム（感染症対策の導入）の見直しを行うなど感染症対策に大きく貢献し、こうした取組が厚生労働省に評価された。</p> <p>NHOにおいては、新興感染症に対応するため、令和4年7月に本部DMAT事務局に新興感染症対策課を設置した。</p>		<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
		<p>インフラを整備し、ICTソリューションの積極的な活用による効率的な業務運営体制を構築する。</p> <p>加えて、新型コロナウイルス感染症への対応が長期化する中、新型コロナウイルス感染症流行下にあっても、各病院が地域から求められる医療を安定的かつ継続的に提供していくことのできる環境の整備に向けて、診療機能の確保や職員のモチベーションの維持向上を図るための取組を進める。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国の政策や医療に係る経営環境の変化等に迅速かつ的確に対応し、国立病院機構全体として経営の健全性を保っているか。</li> </ul>	<p><b>3. 本部の経営分析部門と病院の事務部門との連携強化</b></p> <p>(1) 経営分析手法の共有の推進</p> <p>NHOにおいては、各病院それぞれが、2040年を見据えた経営戦略の策定・見直しや収支均衡に取り組んでいるところであり、その取り組みをサポートするために活用できる経営分析ツール、経営改善事例集、厚生労働省から発出されている平成18年度以降の診療報酬に関する疑義解釈等のデータベース等について、本部において作成・更新をし、各病院に対し、随時共有を図っている。</p> <p>本部では、経営分析ツールとして、外部環境分析に活用するための近隣医療機関との勢力比較図（バブル図）、内部環境分析に活用するための各種経営指標（1月100床当たり医療収益など約50項目）のグループ病院（診療機能・規模が類似する病院）平均との比較一覧や入院期間別単価・在院日数シミュレーション、大型医療機器稼働実績などを更新し、各病院に対し、共有している。</p> <p>また、当該ツールについては、適宜追加及び見直しを実施しており、令和4年度は新たに、各病院の診療科別の平均在院日数や入院・外来収益等の経営指標を比較できる一覧を作成し、さらに、当該指標のグラフを作成するためのツールの作成を行うなど、経営改善に係るツールの充実を図り、各病院で当該ツールを活用できるよう共有した。</p> <p>(2) 病院経営研修の実施</p> <p>毎年、地域医療構想の趣旨や今後の医療提供体制の展望、病院経営に係る基礎知識などの理解、経営分析ツールを活用した経営分析手法や経営戦略能力の向上を目的として、事務部門に加え、看護職員やコメディカル職員を対象とした病院経営研修を実施している。</p> <p>令和4年度においては、新型コロナウイルス感染症による影響を考慮しつつ、より多くの職員が研修に参加できるよう、新たに導入したeラーニングシステムを活用して研修を実施した。（受講者数：274名）</p> <p>また、受講者に理解を深めてもらうための練習問題をeラーニングシステム上で作成し、研修内容の充実を図った。</p> <p><b>4. 資金回送の効率化や経営状況の適切な把握</b></p> <p>病院における業務キャッシュフローと財務キャッシュフローを分別管理するために、キャッシュマネジメントシステム（CMS）を導入するとともに、病院・本部間の短期・長期貸付金制度を見直して、病院の資金状況が見える化し、令和4年度も引き続き運用している。</p> <p>また、法人全体の資金の有効活用を目的として、本部病院間での迅速な資金移動を可能とする資金管理システムを導入し、資金移動ができる体制を整備し、令和4年度も引き続き運用している。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 医療の質の向上、</li> <li>2. 業務の効率化・生産性の向上、</li> <li>3. 危機管理機能の向上をより具体化し、働き方改革を実現する多様な用途への活用・拡張可能なコミュニケーションインフラを整備し、ICTソリューションの積極的な活用による効率的な業務運営体制を構築しているか。</li> <li>新型コロナウイルス感染症への対応が長期化する中、新型コロナウイルス感染症流行下にあっても、各病院が地域から求められる医療を安定的かつ継続的に提供していくことのできる</li> </ul>	<p><b>5. 効率的な業務運営体制の構築</b></p> <p>SUREプロジェクト3つの理念に沿って、1. 医療の質の向上、2. 業務の効率化・生産性の向上、3. 危機管理機能の向上をより具体化するため、テレビ会議システムを導入し、令和3年度からNHO総合情報ネットワークシステム（第4期HOSPnet）の抜本的な更改に向けた取り組みを開始するなど、ICTソリューションの積極的な活用による働き方改革の実現に引き続き取り組んでいる。</p> <p>また、全病院にテレビ会議システムを導入したことにより、グループや病院とのより円滑な意思疎通を図り、即時に連携することが可能となったほか、災害時や新興感染症発生時等の危機管理対応の際に迅速な状況把握と意思決定を行えるようになっており、特にNHO内における会議、研修等で積極的に利用することにより効率的な業務運営体制の構築に向けた取り組みを推進していく。</p> <p><b>6. 職員のモチベーションの維持向上を図るための取組</b></p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症への対応に従事した職員に対する給与等の特別措置</p> <p>新型コロナウイルス感染症への対応は、危険性・困難性等が伴う勤務であることを踏まえ、全国に先駆けて、感染症患者等の診療等に従事した職員に対する給与等の特別措置として、新型コロナウイルス感染症対策従事手当等を創設し、引き続き特別措置を講じている。（令和2年6月23日施行、同年1月27日に遡及して適用）</p> <p>さらに、感染症患者等の診療等に従事する職員の処遇改善を図るため、国が創設した感染症患者に対応する医療従事者の処遇改善を目的とする緊急支援事業補助金を活用した臨時措置として、新型コロナウイルス感染症対策従事手当等の引上げを行った。（手当の引上げは令和3年1月から同年3月末まで実施）</p> <p>加えて、オミクロン株の拡大による受入病床の逼迫や国立病院機構法第21条第1項に基づく臨時の医療施設等への派遣要請を受けたことに鑑み、使命感を持って派遣先に赴き業務にあたる職員の尽力に報いるとともに、士気の維持・向上に資するため、特例措置として、国等の要請に基づく臨時医療施設等への派遣に係る派遣手当の引上げを行った。（手当の引上げは令和4年1月1日以降の派遣から実施）</p> <p><b>【令和4年度の新型コロナウイルス感染症対策従事手当等の支給実績】</b></p> <p>支給対象人日：1,539,218人日 支給総額：59.4億円</p> <p>(2) 新型コロナウイルス感染症が流行する厳しい環境下において病院運営に尽力する全ての職員に対する特例措置</p> <p>新型コロナウイルス感染症の流行が長期化する厳しい環境下において、患者の生命、健康を守るために使命感を持って職務にあたっている職員のこれまでの尽力に報いるとともに、原油価格の上昇や円安等による物価高騰等の影響を総合的に考慮し、職員の士気の維持・向上を図ることができるよう、全ての職員を対象とする特例措置を実施した（令和4年6月期の賞与に臨時特別一時金（支給総額：10.8億円）を加えて支給）。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p> <p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	評価	
			<p>環境の整備に向けて、診療機能の確保や職員のモチベーションの維持向上を図るための取組を進めているか。</p>	<p>さらに、年度末においては全ての職員のこれまでの尽力に報い、士気の維持・向上に資するための更なる措置が必要であること、エネルギー価格を中心とした物価の高騰や急激な円安による輸入品目の高騰が激しい状況を踏まえ、全職員が安心して働くことができる環境の整備も重要であることなどを総合的に考慮して、全ての職員を対象とする特例措置を実施した（令和5年3月31日に臨時特別一時金（支給総額：106.4億円）を支給）。</p> <p>(3) 看護職員の処遇改善を図るための特例措置</p> <p>国は、閣議決定した「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員の収入の引き上げを行うための措置を実施することから、国が実施する措置の趣旨・目的等を踏まえ、当該措置の対象となる病院に勤務する看護職員の処遇改善を図るための特例措置を講じ手当を新設した。（令和4年2月1日から適用）</p> <p>さらに、診療報酬において看護職員処遇改善評価料が新設されたことから、その趣旨・目的等を踏まえ、当該措置の対象となる病院に勤務する看護職員の処遇改善を図るための特例措置を講じ、手当額を上げた。（令和4年10月1日から適用）</p> <p><b>【令和4年度の処遇改善特別手当の支給実績】</b> 支給総額：25.6億円</p> <p>(4) NHOの将来を担う優秀な人材確保のための基本給の引き上げ</p> <p>法人としての競争力を確保するための新たな優秀な人材の確保と、今後の将来を担う若手職員が安心して働くことができる環境を整備することから、若年層を中心とした職員に対して基本給の引き上げを実施することを決定した。（令和5年4月1日から適用予定）</p>				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
	<p><b>(2) 職員の業績評価等の適切な実施</b>            職員の実績等を適正に評価し、給与に反映させるとともに、意欲の向上を図る業績評価制度について、適切な運用を継続する。また、法人の業績等に応じた機動性・柔軟性のある給与制度の構築に取り組む。</p>	<p><b>(2) 職員の業績評価等の適切な実施</b>            職員の実績等を適正に評価し、給与に反映させるとともに、意欲の向上を図る業績評価制度について、適切な運用を継続する。また、法人の業績等に応じた機動性・柔軟性のある給与制度の構築に取り組む。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;            ・ 職員の実績等を適正に評価し、給与に反映させるとともに、業績評価制度について、適切な運用を継続して実施しているか。</p>	<p><b>(2) 職員の業績評価等の適切な実施</b></p> <p>1. 業績評価制度の円滑な運用</p> <p>(1) 業績評価の実施</p> <p>①年俸制職員            年俸制職員のうち、経営に深く参画すべき病院幹部職員（院長、副院長、事務部長、看護部長等）の年俸は、毎年度実施している各病院の医療面・経営面の評価結果を加味し、令和4年度の年俸に反映させた。            また、令和4年度の昇任等の人事についても、年俸制職員の実績評価結果を踏まえた上で実施した。</p> <p>②役職職員及び一般職員            役職職員及び一般職員に実施している個人の業績評価について、令和4年度も引き続き、賞与及び昇給に反映させた。            また、昇任等の人事についても、業績評価結果を踏まえた上で実施した。</p> <p>(2) 業績評価制度の理解促進            毎年度実施している評価者及び職員（被評価者）研修において、受講者の意見を踏まえた上で制度内容をより理解しやすいものとなるようにテキストや演習問題の表記内容を見直すなど、研修内容の充実に努め、令和4年度も引き続き制度を適切に理解できるような取組を実施した。</p> <p>(3) 評価者としての資質向上のための取組            新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から集合形態の研修は実施しなかったものの、評価の質を向上させるため、令和4年度は研修の受講対象者411人に対しeラーニングによる研修を実施するなど、より一層、評価者としての資質向上を図った。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
			<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法人の業績等に応じた機動性・柔軟性のある給与制度の構築に取り組んでいるか。</li> </ul>	<p>2. 法人の業績等に応じた機動性・柔軟性のある給与制度の構築に向けた取組</p> <p>(1) NHOの将来を担う優秀な人材確保のための基本給の引上げ（再掲）  法人としての競争力を確保するための新たな優秀な人材の確保と、今後の将来を担う若手職員が安心して働くことができる環境を整備することから、若年層を中心とした職員に対して基本給の引上げを実施することを決定した。（令和5年4月1日から適用予定）</p> <p>(2) 新型コロナウイルス感染症への対応に従事した職員に対する給与等の特別措置（再掲）  新型コロナウイルス感染症への対応は、危険性・困難性等が伴う勤務であることを踏まえ、全国に先駆けて、感染症患者等の診療等に従事した職員に対する給与等の特別措置として、新型コロナウイルス感染症対策従事手当等を創設し、引き続き特別措置を講じている。（令和2年6月23日施行、同年1月27日に遡及して適用）  さらに、感染症患者等の診療等に従事する職員の処遇改善を図るため、国が創設した感染症患者に対応する医療従事者の処遇改善を目的とする緊急支援事業補助金を活用した臨時措置として、新型コロナウイルス感染症対策従事手当等の引上げを行った。（手当の引上げは令和3年1月から同年3月末まで実施）  加えて、オミクロン株の拡大による受入病床の逼迫や国立病院機構法第21条第1項に基づく臨時の医療施設等への派遣要請を受けたことに鑑み、使命感を持って派遣先に赴き業務にあたる職員の尽力に報いるとともに、士気の維持・向上に資するため、特例措置として、国等の要請に基づく臨時医療施設等への派遣に係る派遣手当の引上げを行った。（手当の引上げは令和4年1月1日以降の派遣から実施）  <b>【令和4年度の新型コロナウイルス感染症対策従事手当等の支給実績】</b>  支給対象人日：1,539,218人日 支給総額：59.4億円</p> <p>(3) 新型コロナウイルス感染症が流行する厳しい環境下において病院運営に尽力する全ての職員に対する特例措置（再掲）  新型コロナウイルス感染症の流行が長期化する厳しい環境下において、患者の生命、健康を守るために使命感を持って職務にあたっている職員のこれまでの尽力に報いるとともに、原油価格の上昇や円安等による物価高騰等の影響を総合的に考慮し、職員の士気の維持・向上を図ることができるよう、全ての職員を対象とする特例措置を実施した（令和4年6月期の賞与に臨時特別一時金（支給総額：10.8億円）を加えて支給）。  さらに、年度末においては全ての職員のこれまでの尽力に報い、士気の維持・向上に資するための更なる措置が必要であること、エネルギー価格を中心とした物価の高騰や急激な円安による輸入品目の高騰が激しい状況を踏まえ、全職員が安心して働くことができる環境の整備も重要であることなどを総合的に考慮して、全ての職員を対象とする特例措置を実施した（令和5年3月31日に臨時特別一時金（支給総額：106.4億円）を支給）。</p>	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	評価	
				<p>(4) 看護職員の処遇改善を図るための特例措置（再掲）</p> <p>国は、閣議決定した「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員の収入の引き上げを行うための措置を実施することから、国が実施する措置の趣旨・目的等を踏まえ、当該措置の対象となる病院に勤務する看護職員の処遇改善を図るための特例措置を講じ手当を新設した。</p> <p>（令和4年2月1日から適用）</p> <p>さらに、診療報酬において看護職員処遇改善評価料が新設されたことから、その趣旨・目的等を踏まえ、当該措置の対象となる病院に勤務する看護職員の処遇改善を図るための特例措置を講じ、手当額を上げた。（令和4年10月1日から適用）</p> <p style="text-align: center;"><b>【令和4年度の処遇改善特別手当の支給実績】</b></p> <p style="text-align: center;">支給総額：25.6億円</p> <p>(5) 特定の専門分野に精通した医療人材の確保</p> <p>がんゲノム医療といった新たな治療法や医療技術等の導入に伴い、これらの医療を実施する上で必要となる特定の専門分野に精通した医療人材を常勤職員として機動的に確保できるよう、給与規程に所要の規定を整備し、令和2年度に施行し、令和4年度も引き続き運用している。</p> <p>(6) 医師確保困難病院における医師手当の特例</p> <p>医師確保が困難な病院において、新規に常勤医師を採用する際に当該医師の医師手当を増額できるよう、給与規程に所要の規定を整備し、令和2年度に施行し、令和4年度も引き続き運用している。</p>			評価	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価														
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価								
				業務実績	自己評価									
	<p><b>(3) 働き方改革への適切な対応</b>            タスク・シフティングの推進や労働時間をより確実かつ効果的に把握・管理するための取組を行い、医師の長時間労働の見直しを含め、職員全員の勤務環境改善を進めるとともに、労働法制の遵守の徹底を図る。</p>	<p><b>(3) 働き方改革への適切な対応</b>            タスク・シフティングの推進や労働時間をより確実かつ効果的に把握・管理するため、病院が出退勤時刻の記録ツール（ICカード、スマートフォン等）や勤務時間を管理するためのシステムを導入し、適切に運用を開始できるよう支援する等の取組を行い、医師の長時間労働の見直しを含め、職員全員の勤務環境改善を進めるとともに、労働法制の遵守の徹底を図る。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;            ・ 病院が出退勤時刻の記録ツール（ICカード、スマートフォン等）や勤務時間を管理するためのシステムを導入し、適切に運用を開始できるよう支援する等の取組を行い、医師の長時間労働の見直しを含め、職員全員の勤務環境改善を進めるとともに、労働法制の遵守の徹底を図っているか。</p>	<p><b>(3) 働き方改革への適切な対応</b></p> <p>1. 働き方改革への取組</p> <p>(1) 長時間労働の削減に向けた取組            最優先課題である「長時間労働の削減」の取組を推し進めるため、平成29年度にNHOに「労働環境改善対策本部」を設置しており、令和元年度に取りまとめた「国立病院機構における労働環境改善の取組みについて（第二次中間報告）」を踏まえ、令和4年度においては以下の取組を実施した。</p> <p>①長時間労働の要因把握と改善            医師にかかる時間外労働時間の上限規制は、令和6年4月より適用することとされているが、NHOでは、原則として、令和5年度までに全ての医師の時間外・休日労働時間数が年間960時間以内とすること等を目指して取組を進めており、医師の働き方改革を一層推進していくため、長時間労働（年間の時間外・休日労働が960時間超）となっている医師が在籍する病院の幹部職員を対象に、医師の長時間労働の要因を把握し、診療科内での体制の見直しを行う等の対応を行うことにより、改善を図った。            その結果、令和3年度の長時間労働職員の令和4年度の平均時間外労働時間については、令和3年度と比べ大きく減少（一人当たり▲181時間）し、長時間労働の削減となった。</p> <p>【令和4年度のヒアリング対象者（令和3年度の勤務実績による）】            ・ 令和3年度の時間外・休日勤務が年間960時間超である医師            37人（14病院）</p> <p>【時間外・休日労働時間数（年間（令和4年度－令和3年度））の増減】            ○ 長時間労働の医師（令和4年度に退職等した者を除く）19人の平均</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和3年度（A）</th> <th>令和4年度（B）</th> <th>B－A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均</td> <td>1,028時間</td> <td>847時間</td> <td>▲181時間</td> </tr> </tbody> </table> <p>(※) 19人のうち時間外・休日労働時間数（年間）が減少した者……17人</p>		令和3年度（A）	令和4年度（B）	B－A	平均	1,028時間	847時間	▲181時間	<p>年度計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>
	令和3年度（A）	令和4年度（B）	B－A											
平均	1,028時間	847時間	▲181時間											

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
				<p>② ICTソリューションの積極的な活用による働き方改革（再掲）</p> <p>SUREプロジェクト3つの理念に沿って、1. 医療の質の向上、2. 業務の効率化・生産性の向上、3. 危機管理機能の向上をより具体化するため、テレビ会議システムを導入し、令和3年度からNHO総合情報ネットワークシステム（第4期HOSPnet）の抜本的な更改に向けた取り組みを開始するなど、ICTソリューションの積極的な活用による働き方改革の実現に引き続き取り組んでいる。</p> <p>また、全病院にテレビ会議システムを導入したことにより、グループや病院とのより円滑な意思疎通を図り、即時に連携することが可能となったほか、災害時や新興感染症発生時等の危機管理対応の際に迅速な状況把握と意思決定を行えるようになっており、特にNHO内における会議、研修等で積極的に利用することにより効率的な業務運営体制の構築に向けた取り組みを推進していく。</p> <p>③職員配置の見直しによる人員体制の拡充</p> <p>令和5年度の職員配置の計画に当たっては、働き方改革を踏まえ既存業務の見直しを行ってもなお長時間労働が解消できない場合、職員配置を見直すとともに必要な定数増を行った。</p> <p>(2) 新たな勤務時間管理方法の導入・運用の開始</p> <p>客観的な記録に基づく新たな勤務時間管理方法を実施するため、モデル病院における検証及び課題等を踏まえ、全病院（電子カルテ更新病院を除く）でICカード・ICカードリーダーを利用した勤務時間システムを導入した。各病院の勤務時間システムを次期HOSPnet・人事給与システムへ自動連携させることにより、本部において各病院の勤務時間関連データが集積可能となり、病院への個別調査を削減させるなど業務の効率化を図る。</p> <p>(取組内容)</p> <p>モデル病院（7病院）での試行を踏まえ、客観的に在院中の労働時間等が把握できる勤務時間管理ルールを導入することとし、</p> <p>厚生労働省発出の通知等を踏まえ、NHOの基本的なルールとして、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 職員が出退勤時刻を記録すること</li> <li>イ 職員が時間外勤務及び休日勤務の内容・時間を申告すること</li> <li>ウ 職員が出退勤時間と勤務時間との間に生じた乖離の理由を申告すること</li> <li>エ 所属長がア～ウの内容その他の職員の勤務時間に関する情報を確認し、職員の勤務時間を適正に管理すること</li> </ul> <p>等を就業規則に明記したところである。</p>			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	
				<p>【モデル病院（7病院）】 宮城病院、横浜医療センター、静岡てんかん・神経医療センター、 呉医療センター、広島西医療センター、賀茂精神医療センター、都城医療センター</p> <p>令和4年度においては、客観的な記録に基づく新たな勤務時間管理方法を実施するため、モデル病院における検証及び課題等を踏まえ、全病院（電子カルテ更新病院を除く）でICカード・ICカードリーダーを利用した勤務時間システムを導入した。</p> <p>なお、勤務時間システムの導入については、以下の2段階で導入を進めている。 第1段階：①ICカード・ICカードリーダーの設置 ②既存の勤務表作成システムの拡張 ③システム化に伴う職員研修用マニュアルの作成 第2段階：④HOSPnetの次期更新（令和7年度）を念頭に、人事給与システムとの円滑な連携を実現し、接続するデバイスの多様化を検討</p> <p>① ICカード・ICカードリーダーの設置 各病院において、機器の設置場所（病院玄関、職員出入口等）及び必要台数を決定するとともに、令和4年9月に本部共同購入を実施。 ICカード（71,920枚） ICカードリーダー（1,336台）</p> <p>② 既存の勤務表作成システムの拡張 ICカードリーダーの設置に併せて、看護部で使用されている勤務表作成システムを全職種対応に拡張し、ICカードリーダーからの客観的な出退勤時の打刻データが自動で取り込まれ、職員毎の勤務表を元に、超過勤務や乖離理由の入力及び確認が可能になるよう勤務時間システム化した。</p> <p>③ システム化に伴う職員研修用マニュアルの作成 システム導入に合わせ、勤務時間に関するルールの再徹底及び管理者及び職員の意識改革を行うべく、令和4年11月に「新たな勤務時間管理方法について（院内説明用）VER1.0」を本部で作成、周知しており、今後、更なる研修素材の充実に努めていく。</p>			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	評価	
				<p>④ 次期HOSPnetへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度に導入を進めた各病院の勤務時間システムの拡張は、客観的な記録に基づく新たな勤務時間管理方法を実施するだけでなく、システムベンダ毎に標準仕様とすることで、次期HOSPnet・人事給与システムへの連携を円滑に行うことを可能とするとともに、本部側に各病院の勤務時間関連データを集積可能とする。</li> <li>また、システムベンダ毎に標準化されることにより、病院群としての要望を集められることから、今後、追加の休暇申請機能やデバイスの多様化に向けた調整を一病院単位で実施する必要はなく、本部が主導となりシステムベンダ毎全体で対応することができる。</li> <li>これにより、勤務時間に関して、本部への集積機能が実現できれば、病院への個別調査を削減させることはもちろん、個別病院だけでなく、機構全体としての勤務時間に係るデータ（病院別超過勤務状況、出退勤時刻と勤務時間の乖離状況等）を取得することができる。</li> </ul> <p>2. 働きやすい環境づくりの取組</p> <p>NHOでは、働き方改革の取組を推し進めており、長時間労働の削減等に向けた取組を行っている。さらに、以下の育児・介護のための両立支援やハラスメント防止対策等について取組を行い、職員全員の勤務環境の改善にも努めた。</p> <p>(1) 育児・介護のための両立支援</p> <p>令和4年度において、育児休業・介護休業法改正等に伴い、以下のとおり、就業規則改正を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>非常勤職員及び期間職員に係る育児休業の取得要件の緩和</li> <li>非常勤職員及び期間職員に係る不妊治療に係る通院等を行う場合の休暇制度の新設</li> <li>非常勤職員に係る育児参加休暇及び配偶者出産休暇の有給化</li> <li>出生時育児休業の新設</li> <li>育児休業の分割取得</li> <li>育児参加休暇の対象期間の拡大</li> </ul> <p>○ワーク・ライフ・バランス応援ガイドブック</p> <p>第四期一般事業主行動計画「仕事と育児・介護の両立支援プログラム」の取組の一環として、母性保護、育児休業、介護休業、休暇、時間外勤務の制限などのワーク・ライフ・バランスに関する各種制度について「ワーク・ライフ・バランス応援ガイドブック」を用いて職員に周知している。</p>				