

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																	
	<p>(4) 先進医療技術の臨床導入の推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>〈評価の視点〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>(4) 先進医療技術の臨床導入の推進</p> <p>1. 国立研究開発法人理化学研究所との連携・協力</p> <p>国立研究開発法人理化学研究所との「包括的な連携・協力の推進に関する基本協定」に基づく、「NK T細胞を活性化する肺がん治療の開発（国立研究開発法人理化学研究所、国立大学法人千葉大学、独立行政法人NHOの三者による共同研究）」に係る共同研究契約書を、平成24年8月1日に締結し、本中期目標期間中も引き続き研究を行った。</p> <p>NHO病院の13施設が協力医療機関（三重中央医療センター、長良医療センター、大阪医療センター、山口宇部医療センター、四国がんセンター、九州医療センター、福岡東医療センター、福岡病院、嬉野医療センター、長崎医療センター、大分医療センター、別府医療センター、南九州病院）として登録され、令和3年度には総括報告書の作成を行った。</p> <p>2. 高度先端医療技術の臨床導入等</p> <p>高度先端医療技術の開発及び臨床導入について、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>【先進医療実施数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">先進医療A</td> <td>技術数</td> <td>2技術</td> <td>2技術</td> <td>3技術</td> <td>5技術</td> <td>3技術</td> </tr> <tr> <td>延べ病院数</td> <td>3病院</td> <td>4病院</td> <td>3病院</td> <td>5病院</td> <td>3病院</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">先進医療B</td> <td>技術数</td> <td>22技術</td> <td>15技術</td> <td>7技術</td> <td>8技術</td> <td>16技術</td> </tr> <tr> <td>延べ病院数</td> <td>72病院</td> <td>63病院</td> <td>14病院</td> <td>16病院</td> <td>34病院</td> </tr> </tbody> </table> <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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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） <p>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。</p> <p>令和2年3月時点で症例登録は終了しているが、引き続き、短期投与期間データの解析を行うとともに、長期投与データ収集を行っており、令和3年度には総括報告書の作成を行った。</p> <p>3. 職務発明の権利化の推進</p> <p>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、特許出願を行っている（企業等との共同出願も含む）。</p>			30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	先進医療A	技術数	2技術	2技術	3技術	5技術	3技術	延べ病院数	3病院	4病院	3病院	5病院	3病院	先進医療B	技術数	22技術	15技術	7技術	8技術	16技術	延べ病院数	72病院	63病院	14病院	16病院	34病院		<p>中期計画の目標を達成した。</p>	
		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																	
先進医療A	技術数	2技術	2技術	3技術	5技術	3技術																																	
	延べ病院数	3病院	4病院	3病院	5病院	3病院																																	
先進医療B	技術数	22技術	15技術	7技術	8技術	16技術																																	
	延べ病院数	72病院	63病院	14病院	16病院	34病院																																	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)
					評価	評価
			<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> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○多能性幹細胞の増殖促進因子のスクリーニング法 (大阪医療センター) 【中国、米国】 ○聴診補助具及び聴診器 (渋川医療センター) ○家族性地中海熱のバイオマーカー (長崎医療センター) ○細胞培養培地及びそれを用いた培養方法 (大阪医療センター) 【日本、米国、中国】 ○ACTN1 遺伝子変異を伴う先天性巨大血小板症の診断補助方法及び診断キット (名古屋医療センター) ○カクテル抗体 (名古屋医療センター) ○バイオマーカー、自己免疫性肝炎の診断補助方法、及び、キット (長崎医療センター) ○インフルエンザウイルスの失活装置及び失活方法 (仙台医療センター) ○2-(3-ピリジニル)-1H-ベンゾ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、中国】 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○アレルギー性鼻炎の治療剤 (千葉医療センター) 【バーレーン】 ○細胞培養培地及びそれを用いた培養方法 (大阪医療センター) 【日本、欧州】 ○2-(3-ピリジニル)-1H-ベンゾ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) 【欧州・香港】 ○気管支充填プラグ及び気管支充填デバイス (姫路医療センター) ○神経疾患モデル動物の製造方法及び神経疾患モデル動物 (静岡てんかん・神経医療センター) ○悪性リンパ腫又は白血病の罹患の有無の判別方法並びに白血病の治療及び／又は予防のための薬剤 (名古屋医療センター) 【米国】 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○胸部サポーター (呉医療センター) 【日本】 ○乾燥血液試料保存基材 (肥前精神医療センター) 【日本】 ○認知機能評価システム (南京都病院) 【日本】 ○悪性リンパ腫又は白血病の罹患の有無の判別方法並びに白血病の治療及び／又は予防のための薬剤 (名古屋医療センター) 【日本】 ○2-[5-(イミダゾール-1-イルメチン)ピリジン-3-イル]ベンゾ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) 【米国】 			

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)
					評価	評価
		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○バイポーラ鋏型ナイフ（呉医療センター）【日本】 ○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】 ○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】 ○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】 <p>4. 医療のIT化への対応</p> <p>(1) 大規模診療データベースを利用したAI辞書の研究開発</p> <p>NHO診療情報集積基盤（NCDA）に集積された大量の患者データをもとに、今後更なる活用が期待される医療用のAI（人工知能）の判断基準となる言語資源の構築、医療用の自然言語処理技術（※1）の発展、AI辞書の研究開発につながる取組として、国立研究開発法人理化学研究所と「退院時サマリ（※2）の自動生成支援」の共同研究を令和元年度に開始した。</p> <p>NCDAの大規模診療データ（入院中のカルテ記事、検査結果や処方内容、退院時サマリ）を当機構で開発した匿名化モジュールを使い、匿名加工医療情報（※3）に加工したうえで、各病院でサマリの記述が異なる点、共通する点を同定し、現行の電子カルテでは補足できない項目や各項目に横断的に存在する重要情報の分析に着手しており、令和2年度は、細かい診療録分析のため、文の意味別に自動分類するために、文を適切なサイズのセグメントに分割し、そのセグメントの意味を表すようなラベルの自動付与や、ラベルの自動分類を実施するようなモデルを構築した。</p> <p>※1 自然言語処理技術：言葉の意味や解釈の曖昧さを補完する技術</p> <p>※2 退院時サマリ：入院患者の病歴、入院時の身体所見、検査所見、入院中の診療内容をまとめた記録を要約したものであるため、退院後の外来診療等での医師、看護師等の医療従事者が入院中の治療、診断情報を的確に把握するための重要な記録となる。その作成を自動生成支援できるようになれば、医師の勤務負担軽減のみならず、患者に提供する医療の質の向上にもつながることが期待される。</p> <p>※3 匿名加工医療情報：特定の個人を識別できないよう加工にした医療情報</p> <p>(2) 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</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、導入に向けて取り組み、令和4年度に、全病院（140病院）での導入を実現した。</p>	<p>自己評価</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p>		

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)										
	<p>(5) 臨床研究や治験に従事する人材の育成</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>国立病院機構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><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 	<p>(5) 臨床研究や治験に従事する人材の育成</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</p> <p>初級者CRC、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に、中核となる人材の養成のため、本中期目標期間も引き続き、新型コロナウイルス感染症の流行状況を踏まえつつ可能な範囲で研修を実施した。特に初級者CRC研修は、日本臨床薬理学会認定CRCの認定要件である3大CRC養成研修会の一つに指定されている。</p> <p>なお、これらの研修会には、国際共同治験に必要な知識、能力習得につながる内容も含んでおり、国際共同治験に参加するための体制の整備を進めた。</p> <p>(2) 倫理審査委員会の委員を対象とした研修（再掲）</p> <p>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引き続き実施した。</p> <p>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】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14,689名</td> <td>18,333名</td> <td>20,888名</td> <td>22,738名</td> <td>23,221名</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) NHO優秀論文賞の表彰（再掲）</p> <p>NHOの職員であって筆頭著者の英文原著論文が、当該所属病院名で掲載された論文について表彰を行った。</p>	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	14,689名	18,333名	20,888名	22,738名	23,221名	<p>中期計画の目標を達成した。</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	<p>評価</p>
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度												
14,689名	18,333名	20,888名	22,738名	23,221名												

4. その他参考情報

特になし

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）					
指標等	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		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 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	医師・歯科 医師	医師・歯科 医師	医師・歯科 医師		経常費用 (千円)	7,739,448	7,044,723	7,354,100	7,209,114	
90.3%	52.5%	155.1%	142.3%										
看護師 99.1%	看護師 56.7%	看護師 116.5%	看護師 109.0%										
その他職種	その他職種	その他職種	その他職種										

			92.4%	74.6%	121.2%	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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)	
						評価	評価
3 教育研修事業 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で、必要に応じて見直しを行うこと。 さらに、今後の医療の高	3 教育研修事業 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。		<評価と根拠> 評価：A （自己評価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。 ○ 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。第4期中期目標期間中に指定研修機関を2病院から35病院へ大きく増やし、引き続き、特定行為ができる看護師の育成に努めるとともに、その他の病院においても授業をオンライン化し、自施設で実地研修が実施可能な「協力施設」として申請し、研修を実施したことにより、毎年度、前年度より増加させるという目標であった特定行為研修受講修了者数は全年度において目標を達成し、達成度は150.0%～193.8%となった。 ○ 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2年度は、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年度よりWebの活用を進めつつ、受入れ者を増やした結果、他の受入先では引き続き受入を制限する中、新型コロナウイルス感染症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することで、毎年度、前年度より増加させるという第4期中期目標期間の目標に対して、令和3年度は167.5%の達成率となり、令和4年度においても99.2%と100%に迫るなど引き続き質の高い医療従事者の育成に努めた。 ○ 地域の医療従事者等に対する研修については、地域の医療機関とも連携し、医療ニーズの把握、内容の検討・検証などの見直しを図る必要があるとともに、講師の育成・確保やこれらの検討を踏まえた研修ツールの作成を継続的に進めていく必要がある。また、近年においては、在宅医療支援も行う中で、医療のみならず介護に関するニーズも把握する必要がでてきている。加えて、難易度の高い研修の一部については、他の医療機関では対応が困難なセーフティネット分野の医療など、NHOしか有していない専門知識もある。これらを含め、地域において、外部の医療従事者も参加して研修を行い、地域全体に専門知識を還元している。令和2年度は、コロナ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、開催件数が大幅に減少したが、令和3年度より、Webの活用を進め、令和4年度は引き続きWebの活用を進めつつ、現地				

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)	
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。				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ことにより、目標を達成している。 ○ 国から地域の新型コロナウイルスの感染拡大防止や対応能力の向上を図る役割を、新型コロナウイルス感染症対応の知見を有するNHOが担うことを求められ、中期目標に追記されたことから、NHOのみならず地域の医療機関等を対象として、NHOの知見を活用した研修を実施した。また、NHO各病院の研修の取組等について、外部への積極的な情報発信等を行うための外部ポータルサイト立ち上げ、国民向けのeラーニングシステム導入など、引き続き質の高い医療従事者の育成・確保に取り組んだ。 <課題と対応> 特になし。	評価	評価	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
							評価	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><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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「国立病院機構専修医制度」の運用を行っており、本中期目標期間においても、より多くの専修医等の育成を行った。</p> <p>本中期目標期間における臨床研修病院の指定状況は基幹型で50以上の病院、協力型で度120以上の病院が毎年度指定されていた。また、初期研修医の受入数は基幹型で毎年度800名以上、協力型で毎年度120名以上を受入れた。初期研修医の臨床研修マッチング結果はマッチ数：毎年度400名以上、マッチ率は毎年度87.8%以上となった。</p> <p>加えて、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現地研修である「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（(例)「神経・筋（神経難病）診療中級研修」、「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」）。</p> <p>更に、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る。</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現地研修である「良質な医師を育てる研修」を本中期目標期間中も引き続き、開催している。令和2年度からは、新型コロナウイルス感染症の流行状況を見極め、オンラインでの研修も実施した。</p> <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。</p>				<p>中期計画の目標を達成した。</p>		

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)		
							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>(2) 重症心身障害児（者）医療に関する研修の実施 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。 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る。 本中期目標期間中は令和2年度から令和4年度において、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>(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年度から本中期目標期間中も引き続き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2年度から令和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」を本中期目標期間中も引き続き開催している。</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本中期目標期間中も引き続き開催している。</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おり、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2年度以降は、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>							

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価																																						
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																														
								評価		評価																												
		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>(7) 「医師育成・教育委員会」の開催</p> <p>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、本中期目標期間中も引き続き開催した。新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ、オンラインでも開催し続けることにより、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。</p> <p>【主な検討内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 国立病院総合医学会「若手医師フォーラム」の開催 今後の専修医制度のあり方について <p>【専修医修了者数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>94名</td> <td>69名</td> <td>41名</td> <td>16名</td> <td>4名</td> </tr> </tbody> </table> <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」を本中期目標期間中も引き続き開催しているところである。例年、各グループが主催となり開催しているところだが、令和2年度は、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、令和3年度は、機構本部が主催しテレビ会議システム等を活用して開催した。令和4年度は、再び各グループが主催となり開催している。</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>【臨床研修病院の指定状況】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基幹型臨床研修病院</td> <td>54病院</td> <td>53病院</td> <td>53病院</td> <td>54病院</td> <td>53病院</td> </tr> <tr> <td>協力型臨床研修病院</td> <td>124病院</td> <td>124病院</td> <td>120病院</td> <td>124病院</td> <td>125病院</td> </tr> </tbody> </table>					30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	94名	69名	41名	16名	4名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	基幹型臨床研修病院	54病院	53病院	53病院	54病院	53病院	協力型臨床研修病院	124病院	124病院	120病院	124病院	125病院	<p>自己評価</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p>		
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																		
94名	69名	41名	16名	4名																																		
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																	
基幹型臨床研修病院	54病院	53病院	53病院	54病院	53病院																																	
協力型臨床研修病院	124病院	124病院	120病院	124病院	125病院																																	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																															
							評価		評価																														
		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。	【初期研修医の受入数】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基幹型</td> <td>764名</td> <td>810名</td> <td>838名</td> <td>828名</td> <td>813名</td> </tr> <tr> <td>協力型含む合計</td> <td>158名</td> <td>165名</td> <td>135名</td> <td>136名</td> <td>133名</td> </tr> </tbody> </table>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	基幹型	764名	810名	838名	828名	813名	協力型含む合計	158名	165名	135名	136名	133名																
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																		
基幹型	764名	810名	838名	828名	813名																																		
協力型含む合計	158名	165名	135名	136名	133名																																		
			【初期研修医の臨床研修マッチング結果】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>マッチ数</td> <td>425名</td> <td>411名</td> <td>409名</td> <td>434名</td> <td>433名</td> </tr> <tr> <td>(全国値)</td> <td>9,202名</td> <td>9,042名</td> <td>8,869名</td> <td>8,958名</td> <td>8,995名</td> </tr> <tr> <td>マッチ率</td> <td>92.0%</td> <td>89.0%</td> <td>87.8%</td> <td>92.7%</td> <td>91.2%</td> </tr> <tr> <td>(全国値)</td> <td>81.8%</td> <td>81.4%</td> <td>92.1%</td> <td>91.7%</td> <td>90.6%</td> </tr> </tbody> </table>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	マッチ数	425名	411名	409名	434名	433名	(全国値)	9,202名	9,042名	8,869名	8,958名	8,995名	マッチ率	92.0%	89.0%	87.8%	92.7%	91.2%	(全国値)	81.8%	81.4%	92.1%	91.7%	90.6%				
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																		
マッチ数	425名	411名	409名	434名	433名																																		
(全国値)	9,202名	9,042名	8,869名	8,958名	8,995名																																		
マッチ率	92.0%	89.0%	87.8%	92.7%	91.2%																																		
(全国値)	81.8%	81.4%	92.1%	91.7%	90.6%																																		
			<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専修医制度」の運用を開始し（3年コース、4年コース、5年コースの3コース）、本中期目標期間中も引き続き育成環境の充実に引き続き努めている。</p>																																				
			【後期研修医（レジデント）の受入数】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>後期研修医（レジデント）</td> <td>909名</td> <td>970名</td> <td>1,075名</td> <td>1,213名</td> <td>1,934名</td> </tr> <tr> <td>うち、専修医</td> <td>339名</td> <td>222名</td> <td>137名</td> <td>40名</td> <td>31名</td> </tr> <tr> <td>うち、専修医以外のレジデント</td> <td>570名</td> <td>748名</td> <td>938名</td> <td>1,173名</td> <td>1,903名</td> </tr> </tbody> </table>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	後期研修医（レジデント）	909名	970名	1,075名	1,213名	1,934名	うち、専修医	339名	222名	137名	40名	31名	うち、専修医以外のレジデント	570名	748名	938名	1,173名	1,903名										
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																		
後期研修医（レジデント）	909名	970名	1,075名	1,213名	1,934名																																		
うち、専修医	339名	222名	137名	40名	31名																																		
うち、専修医以外のレジデント	570名	748名	938名	1,173名	1,903名																																		
			【専修医の修了認定者数】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>専修医</td> <td>88名</td> <td>88名</td> <td>38名</td> <td>14名</td> <td>4名</td> </tr> <tr> <td>うち、3年コース</td> <td>66名</td> <td>66名</td> <td>17名</td> <td>6名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>うち、4年コース</td> <td>6名</td> <td>6名</td> <td>5名</td> <td>1名</td> <td>0名</td> </tr> <tr> <td>うち、5年コース</td> <td>16名</td> <td>16名</td> <td>16名</td> <td>7名</td> <td>3名</td> </tr> </tbody> </table>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	専修医	88名	88名	38名	14名	4名	うち、3年コース	66名	66名	17名	6名	1名	うち、4年コース	6名	6名	5名	1名	0名	うち、5年コース	16名	16名	16名	7名	3名				
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																		
専修医	88名	88名	38名	14名	4名																																		
うち、3年コース	66名	66名	17名	6名	1名																																		
うち、4年コース	6名	6名	5名	1名	0名																																		
うち、5年コース	16名	16名	16名	7名	3名																																		
			<p>(2) 新専門医制度への対応</p> <p>新専門医制度において、NHOは現在、17領域118プログラムの認定を受け、146名の登録が確定した。</p> <p>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</p>																																				

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																							
		<p>科救急・救急救命処置（ICLS）講習会）を受講することとされており、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る、それには多くのJMECCの指導者が必要であり、令和2年度及び3年度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が、本中期目標期間中も引き続き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た。</p> <p>【NHO—JMECC開催実績】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>開催回数</td> <td>23回</td> <td>28回</td> <td>13回</td> <td>22回</td> <td>28回</td> </tr> </tbody> </table> <p>【指導者講習会開催実績】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>開催回数</td> <td>2回</td> <td>1回</td> <td>0回</td> <td>0回</td> <td>1回</td> </tr> </tbody> </table> <p>〈評価の視点〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <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」を本中期目標期間中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、すでに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>若手医師の意見を反映したNHOフェローシップ、若手医師フォーラム及び良質な医師を育てる研修などを紹介しており、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>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、若手医師が有益な情報を得られるよう、引き続き環境の整備を行った。</p>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	開催回数	23回	28回	13回	22回	28回		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	開催回数	2回	1回	0回	0回	1回	<p>中期計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	<p>評価</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																								
開催回数	23回	28回	13回	22回	28回																								
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																								
開催回数	2回	1回	0回	0回	1回																								

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																						
		<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>3. NHOフェロシップの推進</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、本中期目標期間中は累計で4名がこの制度を利用した。令和3年度及び4年度は、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>【利用者数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1名</td> <td>3名</td> <td>1名</td> <td>0名</td> <td>0名</td> </tr> </tbody> </table> <p>4. 大学病院等との連携による質の高い専門医の育成</p> <p>(1) 連携大学院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り、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>【連携大学院数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>連携大学院設置病院数</td> <td>19病院</td> <td>19病院</td> <td>19病院</td> <td>19病院</td> <td>19病院</td> </tr> <tr> <td>講座数</td> <td>25講座</td> <td>25講座</td> <td>25講座</td> <td>25講座</td> <td>26講座</td> </tr> </tbody> </table> <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・育成を推し進めている。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本中期目標期間中も引き続き行っている。</p> <p>【連携数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>連携数</td> <td>7病院8大学</td> <td>6病院7大学</td> <td>5病院5大学</td> <td>8病院9大学</td> </tr> </tbody> </table>	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	1名	3名	1名	0名	0名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	連携大学院設置病院数	19病院	19病院	19病院	19病院	19病院	講座数	25講座	25講座	25講座	25講座	26講座		元年度	2年度	3年度	4年度	連携数	7病院8大学	6病院7大学	5病院5大学	8病院9大学	<p>自己評価</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	<p>評価</p>
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																								
1名	3名	1名	0名	0名																																								
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																							
連携大学院設置病院数	19病院	19病院	19病院	19病院	19病院																																							
講座数	25講座	25講座	25講座	25講座	26講座																																							
	元年度	2年度	3年度	4年度																																								
連携数	7病院8大学	6病院7大学	5病院5大学	8病院9大学																																								

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																											
			<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>①シニアフロンティア制度</p> <p>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、本中期目標期間中も引き続き活用した。</p> <p>【制度の活用状況】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定年退職予定医師</td> <td>21名</td> <td>9名</td> <td>20名</td> <td>2名</td> <td>3名</td> </tr> <tr> <td>既に勤務延長を行っている医師</td> <td>20名</td> <td>30名</td> <td>31名</td> <td>31名</td> <td>24名</td> </tr> </tbody> </table> <p>②期間職員制度</p> <p>平成27年度に創設した、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、本中期目標期間中も引き続き活用し、医師確保対策を推進した。</p> <p>【制度の活用状況】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>期間職員制度</td> <td>40名</td> <td>47名</td> <td>56名</td> <td>76名</td> <td>75名</td> </tr> </tbody> </table> <p>③短時間正職員制度</p> <p>平成27年度に創設した、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、本中期目標期間中も引き続き活用し、医師確保対策を推進した。</p> <p>【制度の活用状況】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>短時間正職員制度</td> <td>14名</td> <td>20名</td> <td>18名</td> <td>17名</td> <td>21名</td> </tr> </tbody> </table>			30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	定年退職予定医師	21名	9名	20名	2名	3名	既に勤務延長を行っている医師	20名	30名	31名	31名	24名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	期間職員制度	40名	47名	56名	76名	75名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	短時間正職員制度	14名	20名	18名	17名	21名		<p>評価</p>	<p>評価</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																												
定年退職予定医師	21名	9名	20名	2名	3名																																												
既に勤務延長を行っている医師	20名	30名	31名	31名	24名																																												
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																												
期間職員制度	40名	47名	56名	76名	75名																																												
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																												
短時間正職員制度	14名	20名	18名	17名	21名																																												

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																									
			<p>④医師派遣助成制度</p> <p>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本中期目標期間中も引き続き活用し、医師の確保を図った。</p> <p>【制度の活用状況】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医師確保が困難な病院数</td> <td>6病院</td> <td>6病院</td> <td>4病院</td> <td>5病院</td> <td>2病院</td> </tr> <tr> <td>医師派遣実施病院数</td> <td>14病院</td> <td>12病院</td> <td>9病院</td> <td>8病院</td> <td>7病院</td> </tr> <tr> <td>医師派遣延べ数</td> <td>1,031人日</td> <td>725人日</td> <td>660人日</td> <td>499人日</td> <td>397人日</td> </tr> </tbody> </table> <p>※医師派遣助成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</p> <p>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、本中期目標期間中も引き続き、NHO全体の医師確保対策の取組を行った。</p>			30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	医師確保が困難な病院数	6病院	6病院	4病院	5病院	2病院	医師派遣実施病院数	14病院	12病院	9病院	8病院	7病院	医師派遣延べ数	1,031人日	725人日	660人日	499人日	397人日		<p>評価</p>	<p>評価</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																										
医師確保が困難な病院数	6病院	6病院	4病院	5病院	2病院																										
医師派遣実施病院数	14病院	12病院	9病院	8病院	7病院																										
医師派遣延べ数	1,031人日	725人日	660人日	499人日	397人日																										

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)		
							評価		評価	
	② 質の高い看護師等の育成・キャリア支援 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。 地域医療への貢献のため、全ての養成所にお	② 質の高い看護師等の育成・キャリア支援 1. 今後の看護師養成のあり方 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、取りまとめた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、毎年度評価を実施した。令和元年度から令和4年度においては8校を閉校し、大学や大学院の誘致等を実施した。 2. 第三者によるカリキュラム評価等の実施 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、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。 3. 看護師等養成所の適正な運営 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、本中期目標期間中も引き続き、自己点検・自己評価を実施しており、次年度以降の運営改善の参考とした。 4. 看護師等養成所の入学者充足率 少子化に伴う18歳人口の減少や大学志向が強まる中、本中期目標期間中も入学者充足率は看護師等養成所全体で高い水準を維持した。 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。	中期計画の目標を達成した。							

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																																																																									
	<p>において地域に開かれた公開講座を実施する。国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。</p> <p>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</p>	<p>〈評価の視点〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>【入学者充足率】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>看護学科</td> <td>97.1%</td> <td>99.6%</td> <td>98.0%</td> <td>98.0%</td> <td>97.3%</td> </tr> <tr> <td>助産学科</td> <td>90.0%</td> <td>90.7%</td> <td>84.8%</td> <td>93.2%</td> <td>98.3%</td> </tr> <tr> <td>理学療法学科</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>作業療法学科</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>70.0%</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</p> <p>看護師等養成所全体の国家試験合格率は、全国平均合格率を上回るだけでなく、大学、短期大学及びその他の3年課程の養成所の結果と比較しても上回っており、令和元年度から令和4年度においても、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>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NHO看護師等養成所</td> <td>98.1%</td> <td>99.0%</td> <td>98.4%</td> <td>97.8%</td> <td>98.1%</td> </tr> <tr> <td>全国平均</td> <td>94.7%</td> <td>95.5%</td> <td>94.9%</td> <td>94.3%</td> <td>95.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(大学・3年課程の養成所の合格率)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学</td> <td>97.0%</td> <td>96.6%</td> <td>97.4%</td> <td>98.2%</td> <td>97.1%</td> </tr> <tr> <td>短期大学</td> <td>91.7%</td> <td>92.1%</td> <td>92.8%</td> <td>95.8%</td> <td>92.6%</td> </tr> <tr> <td>養成所</td> <td>95.5%</td> <td>95.4%</td> <td>96.0%</td> <td>97.0%</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>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NHO看護師等養成所</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>全国平均</td> <td>99.9%</td> <td>99.5%</td> <td>99.7%</td> <td>99.7%</td> <td>95.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>出典：助産師国家試験および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）</p> <p>6. 看護師等養成所の就職率</p> <p>看護師養成所では、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つような教育を行っている。</p> <p>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>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	看護学科	97.1%	99.6%	98.0%	98.0%	97.3%	助産学科	90.0%	90.7%	84.8%	93.2%	98.3%	理学療法学科	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	作業療法学科	100.0%	100.0%	100.0%	70.0%	85.0%		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	NHO看護師等養成所	98.1%	99.0%	98.4%	97.8%	98.1%	全国平均	94.7%	95.5%	94.9%	94.3%	95.5%		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	大学	97.0%	96.6%	97.4%	98.2%	97.1%	短期大学	91.7%	92.1%	92.8%	95.8%	92.6%	養成所	95.5%	95.4%	96.0%	97.0%	95.7%		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	NHO看護師等養成所	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	全国平均	99.9%	99.5%	99.7%	99.7%	95.9%	<p>自己評価</p>	<p>中期計画の目標を達成した。</p>	<p>評価</p>	<p>評価</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																																												
看護学科	97.1%	99.6%	98.0%	98.0%	97.3%																																																																																												
助産学科	90.0%	90.7%	84.8%	93.2%	98.3%																																																																																												
理学療法学科	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%																																																																																												
作業療法学科	100.0%	100.0%	100.0%	70.0%	85.0%																																																																																												
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																																												
NHO看護師等養成所	98.1%	99.0%	98.4%	97.8%	98.1%																																																																																												
全国平均	94.7%	95.5%	94.9%	94.3%	95.5%																																																																																												
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																																												
大学	97.0%	96.6%	97.4%	98.2%	97.1%																																																																																												
短期大学	91.7%	92.1%	92.8%	95.8%	92.6%																																																																																												
養成所	95.5%	95.4%	96.0%	97.0%	95.7%																																																																																												
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																																												
NHO看護師等養成所	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%																																																																																												
全国平均	99.9%	99.5%	99.7%	99.7%	95.9%																																																																																												

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)																																																													
			【卒業生就職・進学状況】					評価		評価																																																													
	<p>について把握し、卒業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</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>7. 公開講座の実施</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、全ての看護師等養成所で実施しており、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看護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。</p> <p>新型コロナ禍においても感染対策を徹底した上で、NHOのネットワークで得られた経験等を、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、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>また、講演内容は後日動画で一般公開し、当日会場に足を運べなかった方も自宅から講演を聞いていただけるよう、途切れない情報発信に配慮した。</p> <p>【公開講座の開催状況】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>開催回数</td> <td>201回</td> <td>200回</td> <td>169回</td> <td>184回</td> <td>181回</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>9,124人</td> <td>10,559人</td> <td>5,585人</td> <td>4,355人</td> <td>4,251人</td> </tr> </tbody> </table> <p>8. 教員の確保及び質の向上</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。本中期目標期間においては、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>将来的な看護職員の質と数の確保、臨床と教育現場の人事交流の促進につなげる取組とし</p>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	開催回数	201回	200回	169回	184回	181回	参加者数	9,124人	10,559人	5,585人	4,355人	4,251人	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職率</td> <td>92.1%</td> <td>92.5%</td> <td>93.8%</td> <td>92.0%</td> <td>93.8%</td> </tr> <tr> <td>うちNHO病院への就職率</td> <td>70.3%</td> <td>71.3%</td> <td>75.5%</td> <td>71.3%</td> <td>72.2%</td> </tr> <tr> <td>うちNHO病院以外への就職率</td> <td>21.6%</td> <td>21.0%</td> <td>18.1%</td> <td>20.7%</td> <td>19.7%</td> </tr> <tr> <td>就職率(全国値)</td> <td>92.3%</td> <td>92.3%</td> <td>92.8%</td> <td>93.7%</td> <td>※</td> </tr> <tr> <td>進学率</td> <td>5.4%</td> <td>5.5%</td> <td>4.7%</td> <td>6.0%</td> <td>5.7%</td> </tr> <tr> <td>進学率(全国値)</td> <td>2.6%</td> <td>2.7%</td> <td>2.6%</td> <td>2.6%</td> <td>※</td> </tr> <tr> <td>就職率・進学率合計</td> <td>97.5%</td> <td>98.0%</td> <td>98.5%</td> <td>98.0%</td> <td>99.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※4年度の就職率(全国値)、進学率(全国値)についてはまだ公表されていない。</p>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	就職率	92.1%	92.5%	93.8%	92.0%	93.8%	うちNHO病院への就職率	70.3%	71.3%	75.5%	71.3%	72.2%	うちNHO病院以外への就職率	21.6%	21.0%	18.1%	20.7%	19.7%	就職率(全国値)	92.3%	92.3%	92.8%	93.7%	※	進学率	5.4%	5.5%	4.7%	6.0%	5.7%	進学率(全国値)	2.6%	2.7%	2.6%	2.6%	※	就職率・進学率合計	97.5%	98.0%	98.5%	98.0%	99.5%	<p>中期計画の目標を達成した。</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																		
開催回数	201回	200回	169回	184回	181回																																																																		
参加者数	9,124人	10,559人	5,585人	4,355人	4,251人																																																																		
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																		
就職率	92.1%	92.5%	93.8%	92.0%	93.8%																																																																		
うちNHO病院への就職率	70.3%	71.3%	75.5%	71.3%	72.2%																																																																		
うちNHO病院以外への就職率	21.6%	21.0%	18.1%	20.7%	19.7%																																																																		
就職率(全国値)	92.3%	92.3%	92.8%	93.7%	※																																																																		
進学率	5.4%	5.5%	4.7%	6.0%	5.7%																																																																		
進学率(全国値)	2.6%	2.7%	2.6%	2.6%	※																																																																		
就職率・進学率合計	97.5%	98.0%	98.5%	98.0%	99.5%																																																																		

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																																							
	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。	推進しているか。	<p>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また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いる。</p> <p>【インターンシップ受入数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学校数</td> <td>—</td> <td>23校</td> <td>14校</td> <td>16校</td> <td>18校</td> </tr> <tr> <td>受入人数</td> <td>—</td> <td>80人</td> <td>22人</td> <td>38人</td> <td>45人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成30年度は調査を実施していない。</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 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、430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> <p>【教員管理実務研修】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学校数</td> <td>18校</td> <td>19校</td> <td>17校</td> <td>16校</td> <td>22校</td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>99名</td> <td>97人</td> <td>73人</td> <td>85人</td> <td>76人</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 実習指導教員の配置 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>【実習指導教員配置数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学校数</td> <td>—</td> <td>8校</td> <td>9校</td> <td>7校</td> <td>7校</td> </tr> <tr> <td>配置数</td> <td>—</td> <td>9人</td> <td>12人</td> <td>10人</td> <td>8人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成30年度は調査を実施していない。</p> <p>9. 附属養成所の今後の運営方針に関する協議 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、各養成所の運営状況をSWOT分析で現状を整理し、指標と基準に基づく評価及びアクションプランを検討の上、学校運営会議で方針A又は方針Bを決定することとした。各養成所において運営方針を決定し、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。</p> <p>【方針A】 閉校、定員変更、大学誘致等</p>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	学校数	—	23校	14校	16校	18校	受入人数	—	80人	22人	38人	45人		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	学校数	18校	19校	17校	16校	22校	受講者数	99名	97人	73人	85人	76人		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	学校数	—	8校	9校	7校	7校	配置数	—	9人	12人	10人	8人	自己評価	評価	評価
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																									
学校数	—	23校	14校	16校	18校																																																									
受入人数	—	80人	22人	38人	45人																																																									
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																									
学校数	18校	19校	17校	16校	22校																																																									
受講者数	99名	97人	73人	85人	76人																																																									
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																									
学校数	—	8校	9校	7校	7校																																																									
配置数	—	9人	12人	10人	8人																																																									
		<p>〈評価の視点〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 				中期計画の目標を達成した。																																																								

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)		
		じて見直しを行っているか。 <評価の視点> ・ 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。 ・ 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	<p>【方針B】 附属養成所継続の特段の必要性を示し、附属養成所の運営の効率性、生産性の確保、母体病院の経営基盤の確保が可能となる将来構想を示し計画を立案</p> <p>その結果、各年度において以下の方針が決定した。</p> <p>(令和2年度) 信州上田医療センター附属看護学校、愛媛医療センター附属看護学校、別府医療センター附属大分中央看護学校、千葉医療センター附属千葉看護学校について閉校・大学誘致の方針が決定した。</p> <p>(令和3年度) 高知病院附属看護学校の閉校、呉医療センター附属看護学校の定数減の方針を決定した。</p> <p>(令和4年度) 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、引き続き、NHOの病院での実習の場を提供するなど積極的な協力を行った。</p> <p>また、NHOとしても、看護師のスキルアップを図るため、職員が研究休職制度を利用し、毎年複数名が同大学院看護学研究科へ進学した。</p> <p>なお、「NHO診療看護師研修病院指定要項」に則り、各病院に復職・就職した診療看護師に対する教育指導体制等の整備を行い、「診療看護師研修病院」として指定したNHOの病院に、同大学院看護学研究科の課程を修了した看護師を、診療看護師（JNP）として新たに配置した。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病院】</p> <p>○東京医療保健大学看護学部 東京医療センター、災害医療センター、村山医療センター、東京病院、甲府病院、下総精神医療センター、東埼玉病院、西埼玉中央病院、神奈川病院、千葉東病院、相模原病院</p> <p>○大学院看護学研究科（高度実践看護コース） 東京医療センター、災害医療センター、東京病院</p> <p>○大学院看護学研究科（高度実践助産コース） 東京医療センター、神奈川病院、相模原病院、埼玉病院、甲府病院</p>	中期計画の目標を達成した。 中期計画の目標を達成した。	評価	評価	評価	評価

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																														
		<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>・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。</p>	<p>11. 看護師のキャリアパス制度の充実</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し、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整備のための準備を進めた。</p> <p>(1) 専任教育担当師長の配置</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、配置の増加に取り組んだ。</p> <table border="1"> <caption>【専任教育担当師長の配置病院】</caption> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>120病院</td> <td>123病院</td> <td>125病院</td> <td>126病院</td> <td>127病院</td> </tr> </tbody> </table> <p>【専任教育担当副師長の配置病院】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16病院</td> <td>16病院</td> <td>17病院</td> <td>17病院</td> <td>17病院</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 研究休職制度</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おり、復職後はNHOの医療現場において活躍している。</p> <p>【看護職員研究休職者数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>12名</td> <td>8名</td> <td>6名</td> <td>5名</td> <td>12名</td> </tr> </tbody> </table>	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	120病院	123病院	125病院	126病院	127病院	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	16病院	16病院	17病院	17病院	17病院	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	12名	8名	6名	5名	12名		<p>評価</p>	<p>評価</p>
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																
120病院	123病院	125病院	126病院	127病院																																
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																
16病院	16病院	17病院	17病院	17病院																																
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																
12名	8名	6名	5名	12名																																

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																																												
			評価		評価																																																													
		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>12. 看護師のキャリアパスに基づく研修の実施・派遣</p> <p>職責や専門性に応じた知識・技術の習得等を目的に、本中期目標期間中も引き続き、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、コロナ禍においても病院間交流研修を実施した。</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>【本部主催】</p> <ul style="list-style-type: none"> 幹部看護師管理研修 I <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70名</td> <td>70名</td> <td>61名</td> <td>60名</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 看護部長等（新任）研修 <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30名</td> <td>38名</td> <td>28名</td> <td>37名</td> <td>40名</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 認定看護管理者教育課程ファースト（地域開催） <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>—</td> <td>38名</td> <td>51名</td> <td>120名</td> <td>148名</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 認定看護管理者教育課程セカンド（地域開催） <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>—</td> <td>7名</td> <td>8名</td> <td>26名</td> <td>18名</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 認定看護管理者教育課程サードレベル（本部開催） <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>—</td> <td>32名</td> <td>20名</td> <td>33名</td> <td>29名</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 認定看護管理者教育課程サードレベル（地域開催） <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>—</td> <td>9名</td> <td>5名</td> <td>6名</td> <td>9名</td> </tr> </tbody> </table>	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	70名	70名	61名	60名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	30名	38名	28名	37名	40名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	—	38名	51名	120名	148名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	—	7名	8名	26名	18名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	—	32名	20名	33名	29名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	—	9名	5名	6名	9名	<p>中期計画の目標を達成した。</p>		
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																														
70名	70名	61名	60名																																																															
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																														
30名	38名	28名	37名	40名																																																														
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																														
—	38名	51名	120名	148名																																																														
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																														
—	7名	8名	26名	18名																																																														
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																														
—	32名	20名	33名	29名																																																														
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																														
—	9名	5名	6名	9名																																																														

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)																																																																						
								評定		評定																																																																							
			【各グループ主催】 ・看護師長新任研修 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>255名</td> <td>284名</td> <td>133名</td> <td>109名</td> <td>131名</td> </tr> </tbody> </table> ・副看護師長新任研修 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>496名</td> <td>350名</td> <td>211名</td> <td>405名</td> <td>288名</td> </tr> </tbody> </table> 【各病院主催】 ・幹部看護師任用候補者研修 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>896名</td> <td>761名</td> <td>772名</td> <td>717名</td> <td>416名</td> </tr> </tbody> </table> ○専門研修 【本部主催】 ・認知症ケア研修 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>—</td> <td>497名</td> <td>85名</td> <td>440名</td> <td>645名</td> </tr> </tbody> </table> 【各グループ主催】 ・医療安全対策研修会 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>733名</td> <td>491名</td> <td>82名</td> <td>341名</td> <td>332名</td> </tr> </tbody> </table> ・教員インターンシップ研修 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>67名</td> <td>64名</td> <td>25名</td> <td>32名</td> <td>39名</td> </tr> </tbody> </table> ・退院調整看護師養成研修 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>244名</td> <td>156名</td> <td>17名</td> <td>8名</td> <td>13名</td> </tr> </tbody> </table>					30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	255名	284名	133名	109名	131名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	496名	350名	211名	405名	288名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	896名	761名	772名	717名	416名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	—	497名	85名	440名	645名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	733名	491名	82名	341名	332名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	67名	64名	25名	32名	39名	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	244名	156名	17名	8名	13名				
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																													
255名	284名	133名	109名	131名																																																																													
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																													
496名	350名	211名	405名	288名																																																																													
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																													
896名	761名	772名	717名	416名																																																																													
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																													
—	497名	85名	440名	645名																																																																													
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																													
733名	491名	82名	341名	332名																																																																													
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																													
67名	64名	25名	32名	39名																																																																													
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																													
244名	156名	17名	8名	13名																																																																													

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																																											
		<p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定行為研修修了者数 	<p>(2) 国が進めている特定行為研修修了者の育成</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。本中期目標期間中に指定研修機関を2病院から35病院へ大きく増やし、引き続き、特定行為ができる看護師の育成に努めるとともに、その他の病院においても授業をオンライン化し、自施設で実地研修が実施可能な「協力施設」として申請し、研修を実施したことにより、毎年度、前年度より増加させるという目標であった特定行為研修受講修了者数は全ての年度において目標を達成した。</p> <p>また、令和2年度から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」に指定されている。令和4年度においても、新型コロナの感染状況の影響を受けずに開催できるよう、eラーニングによる事前学習とWebによる双方向性の特定行為研修指導者講習会を5回開催し、研修受講生は合計203名となり（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>自己評価</p>	<p>見込評価</p>	<p>期間実績評価</p>																																																											
			<p>【特定行為修了者数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20名</td> <td>31名</td> <td>59名</td> <td>90名</td> <td>135名</td> </tr> </tbody> </table>	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	20名	31名	59名	90名	135名	<p>中期計画の目標を上回る実績をあげた。</p>																																																			
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																													
20名	31名	59名	90名	135名																																																													
			<p>(3) 「専門（認定）看護師」研修及の受講状況</p> <p>① 専門看護師研修</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>専門看護師(合計)</td> <td>12名</td> <td>15名</td> <td>13名</td> <td>5名</td> <td>3名</td> </tr> <tr> <td>がん看護</td> <td>3名</td> <td>5名</td> <td>2名</td> <td>1名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>精神看護</td> <td>1名</td> <td>2名</td> <td>3名</td> <td>1名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>小児看護</td> <td>1名</td> <td>2名</td> <td>1名</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>老人看護</td> <td>1名</td> <td>2名</td> <td>3名</td> <td>1名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>慢性疾患看護</td> <td>1名</td> <td>1名</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>急性・重症看護</td> <td>2名</td> <td>3名</td> <td>3名</td> <td>2名</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>感染症看護</td> <td>2名</td> <td>—</td> <td>1名</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>災害看護</td> <td>1名</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	専門看護師(合計)	12名	15名	13名	5名	3名	がん看護	3名	5名	2名	1名	1名	精神看護	1名	2名	3名	1名	1名	小児看護	1名	2名	1名	—	—	老人看護	1名	2名	3名	1名	1名	慢性疾患看護	1名	1名	—	—	—	急性・重症看護	2名	3名	3名	2名	—	感染症看護	2名	—	1名	—	—	災害看護	1名	—	—	—	—		
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																												
専門看護師(合計)	12名	15名	13名	5名	3名																																																												
がん看護	3名	5名	2名	1名	1名																																																												
精神看護	1名	2名	3名	1名	1名																																																												
小児看護	1名	2名	1名	—	—																																																												
老人看護	1名	2名	3名	1名	1名																																																												
慢性疾患看護	1名	1名	—	—	—																																																												
急性・重症看護	2名	3名	3名	2名	—																																																												
感染症看護	2名	—	1名	—	—																																																												
災害看護	1名	—	—	—	—																																																												

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
			②認定看護師研修						評価		評価	
				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度				
			認定看護師(合計)	65名	70名	59名	61名	76名				
			がん化学療法	4名	1名	2名	2名	—				
			がん放射線療法看護	5名	3名	1名	—	1名				
			がん性疼痛	3名	—	—	—	—				
			緩和ケア	5名	9名	4名	4名	7名				
			感染管理	10名	15名	12名	14名	27名				
			透析看護	—	1名	—	—	—				
			救急看護	2名	—	1名	1名	1名				
			手術看護	1名	1名	1名	—	1名				
			乳がん看護	—	—	—	1名	—				
			集中ケア	—	—	—	—	—				
			認知症看護	16名	15名	13名	14名	9名				
			摂食・嚥下障害看護	3名	10名	3名	3名	6名				
			呼吸器疾患看護	—	—	—	2名	—				
			慢性呼吸器疾患	3名	6名	1名	—	—				
			慢性心不全	2名	5名	3名	—	3名				
			新生児集中ケア	1名	1名	1名	—	—				
			皮膚・排泄ケア	4名	1名	6名	9名	5名				
			精神科	4名	2名	2名	2名	3名				
			クリテニルケア	—	—	4名	4名	5名				
			がん薬物	—	—	1名	2名	6名				
			脳卒中看護	—	—	—	1名	1名				
			集中ケア	—	—	1名	—	—				
			脳卒中リハ	2名	—	1名	—	—				
			糖尿病看護	—	—	2名	2名	1名				
			(4) 教員養成講習等の受講状況									
			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。									
			・教員養成講習（都道府県主催研修） 看護教員養成コース									
			30年度	元年度	2年度	3年度	4年度					
			22名	22名	16名	18名	18名					

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)											
			・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 <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0名</td> <td>1名</td> <td>0名</td> <td>3名</td> <td>1名</td> </tr> </tbody> </table>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	0名	1名	0名	3名	1名		評定		評定	
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																	
0名	1名	0名	3名	1名																	
			(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。本中期目標期間中も引き続き、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、より多くのものが受講できる環境整備のための準備を進めた。																		
			【NHOが実施する実習指導者講習会の受講者数】 <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>222名</td> <td>209名</td> <td>17名</td> <td>212名</td> <td>213名</td> </tr> </tbody> </table>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	222名	209名	17名	212名	213名					
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																	
222名	209名	17名	212名	213名																	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																		
	<p>③ 質の高いメディカルスタッフ等の育成・キャリア支援</p> <p>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。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>③ 質の高いメディカルスタッフ等の育成・キャリア支援</p> <p>1. 診療情報の質の向上と標準化を図る研修の実施</p> <p>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」について、例年は集合研修で実施していたところ、新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、令和2年度は開催を見送り、令和3年度以降はテレビ会議システムを活用して実施した。</p> <p>2. チーム医療推進のための研修等の実施（再掲）</p> <p>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本中期目標期間中も毎年度実施しているところだが、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。</p> <p>【強度行動障害医療研修】（本部主催）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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継続して実施し、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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>病院数</td> <td>42病院</td> <td>37病院</td> <td>54病院</td> <td>49病院</td> <td>54病院</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>74名</td> <td>65名</td> <td>99名</td> <td>86名</td> <td>83名</td> </tr> </tbody> </table> <p>【障害者虐待防止対策セミナー】（本部主催）</p> <p>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継続して実施した。</p>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	病院数	42病院	37病院	54病院	49病院	54病院	参加者数	74名	65名	99名	86名	83名	<p>自己評価</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p>	<p>（見込評価）</p> <p>評定</p>	<p>（期間実績評価）</p> <p>評定</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																			
病院数	42病院	37病院	54病院	49病院	54病院																			
参加者数	74名	65名	99名	86名	83名																			

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																																																				
							評価	評価																																																																					
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>病院数</td> <td>60病院</td> <td>71病院</td> <td>72病院</td> <td>82病院</td> <td>69病院</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>61名</td> <td>74名</td> <td>72名</td> <td>82名</td> <td>71名</td> </tr> </tbody> </table> <p>【在宅医療推進セミナー】（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継続して実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>病院数</td> <td>14病院</td> <td>22病院</td> <td>—</td> <td>30病院</td> <td>24病院</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>35名</td> <td>52名</td> <td>—</td> <td>49名</td> <td>41名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により開催を見送った。</p> <p>【医療観察法MDT研修】（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継続して実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>病院数</td> <td>30病院</td> <td>29病院</td> <td>—</td> <td>30病院</td> <td>33病院</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>99名</td> <td>107名</td> <td>—</td> <td>142名</td> <td>146名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により開催を見送った。</p> <p>【チームで行う小児救急・成育研修】（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継続して実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>病院数</td> <td>21病院</td> <td>18病院</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>35名</td> <td>35名</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の影響により開催を見送っている。</p> <p>【NST（栄養サポートチーム）研修】（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実施した。</p>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	病院数	60病院	71病院	72病院	82病院	69病院	参加者数	61名	74名	72名	82名	71名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	病院数	14病院	22病院	—	30病院	24病院	参加者数	35名	52名	—	49名	41名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	病院数	30病院	29病院	—	30病院	33病院	参加者数	99名	107名	—	142名	146名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	病院数	21病院	18病院	—	—	—	参加者数	35名	35名	—	—	—		
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																								
病院数	60病院	71病院	72病院	82病院	69病院																																																																								
参加者数	61名	74名	72名	82名	71名																																																																								
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																								
病院数	14病院	22病院	—	30病院	24病院																																																																								
参加者数	35名	52名	—	49名	41名																																																																								
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																								
病院数	30病院	29病院	—	30病院	33病院																																																																								
参加者数	99名	107名	—	142名	146名																																																																								
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																								
病院数	21病院	18病院	—	—	—																																																																								
参加者数	35名	35名	—	—	—																																																																								

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価																																																															
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																																						
			<p>※本研修にて、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> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加者数</td> <td>70名</td> <td>66名</td> <td>22名</td> <td>39名</td> <td>75名</td> </tr> </tbody> </table> <p>【がん化学療法研修】（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継続して実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加者数</td> <td>114名</td> <td>90名</td> <td>—</td> <td>86名</td> <td>61名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により開催を見送った。</p> <p>【輸血研修】（グループ主催） 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継続して実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>参加者数</td> <td>66名</td> <td>57名</td> <td>—</td> <td>73名</td> <td>73名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により開催を見送った。</p> <p>3. メディカルスタッフのキャリア支援 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引き続き実施した。</p> <p>【各専門資格の認定者数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>放射線治療専門放射線技師</td> <td>145名</td> <td>160名</td> <td>160名</td> <td>165名</td> <td>175名</td> </tr> <tr> <td>認定輸血検査技師</td> <td>52名</td> <td>52名</td> <td>52名</td> <td>44名</td> <td>49名</td> </tr> </tbody> </table>					30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	参加者数	70名	66名	22名	39名	75名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	参加者数	114名	90名	—	86名	61名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	参加者数	66名	57名	—	73名	73名		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	放射線治療専門放射線技師	145名	160名	160名	165名	175名	認定輸血検査技師	52名	52名	52名	44名	49名		評価	評価
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																										
参加者数	70名	66名	22名	39名	75名																																																										
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																										
参加者数	114名	90名	—	86名	61名																																																										
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																										
参加者数	66名	57名	—	73名	73名																																																										
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																										
放射線治療専門放射線技師	145名	160名	160名	165名	175名																																																										
認定輸血検査技師	52名	52名	52名	44名	49名																																																										

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																										
			<p>4. 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 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、引き続き同プログラムの更なる利用促進に努めた。</p> <p>5. 実習技能研修の実施 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引き続き実施した。</p> <table border="1" data-bbox="917 676 2089 1031"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>薬剤師実習技能研修</td> <td>121名</td> <td>130名</td> <td>—</td> <td>69名</td> <td>84名</td> </tr> <tr> <td>診療放射線技師実習技能研修</td> <td>454名</td> <td>225名</td> <td>—</td> <td>87名</td> <td>138名</td> </tr> <tr> <td>臨床検査技師実習技能研修</td> <td>195名</td> <td>272名</td> <td>—</td> <td>135名</td> <td>189名</td> </tr> <tr> <td>栄養管理実習技能研修</td> <td>62名</td> <td>49名</td> <td>—</td> <td>61名</td> <td>44名</td> </tr> <tr> <td>理学・作業療法士等実習技能研修</td> <td>95名</td> <td>146名</td> <td>—</td> <td>85名</td> <td>285名</td> </tr> <tr> <td>児童指導員・保育士実習技能研修</td> <td>27名</td> <td>23名</td> <td>—</td> <td>88名</td> <td>94名</td> </tr> </tbody> </table> <p>※令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により開催を見送った。</p>			30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	薬剤師実習技能研修	121名	130名	—	69名	84名	診療放射線技師実習技能研修	454名	225名	—	87名	138名	臨床検査技師実習技能研修	195名	272名	—	135名	189名	栄養管理実習技能研修	62名	49名	—	61名	44名	理学・作業療法士等実習技能研修	95名	146名	—	85名	285名	児童指導員・保育士実習技能研修	27名	23名	—	88名	94名		評価 評価
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																											
薬剤師実習技能研修	121名	130名	—	69名	84名																																											
診療放射線技師実習技能研修	454名	225名	—	87名	138名																																											
臨床検査技師実習技能研修	195名	272名	—	135名	189名																																											
栄養管理実習技能研修	62名	49名	—	61名	44名																																											
理学・作業療法士等実習技能研修	95名	146名	—	85名	285名																																											
児童指導員・保育士実習技能研修	27名	23名	—	88名	94名																																											

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																
	<p>(2) 地域医療に貢献する研修事業の実施</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><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域医療従事者を対象とした研修会の開催件数 地域住民を対象とした研修会の開催件数 	<p>(2) 地域医療に貢献する研修事業の実施</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2年度以降については、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> <table border="1" data-bbox="931 814 2050 1031"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>地域研修会</td> <td>5,159件</td> <td>4,581件</td> <td>918件</td> <td>1,366件</td> <td>1,500件</td> </tr> <tr> <td>主に医療従事者対象</td> <td>3,563件</td> <td>3,180件</td> <td>631件</td> <td>1,057件</td> <td>1,049件</td> </tr> <tr> <td>主に地域住民対象</td> <td>1,596件</td> <td>1,401件</td> <td>287件</td> <td>309件</td> <td>451件</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. COVID-19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> <table border="1" data-bbox="923 1297 1745 1438"> <thead> <tr> <th></th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>研修実施件数</td> <td>392件</td> <td>496件</td> </tr> <tr> <td>外部受講者数</td> <td>24,145人</td> <td>10,879人</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1) NHOの知見を活用したCOVID-19研修（一部再掲）</p> <p>令和3年度より、新型コロナの感染拡大防止や対応能力の向上を図るため、地域の医療機関・介護施設等を対象として、NHOの知見を活用した感染症対応に係る研修（COVID-19研修）を実施した。</p>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	地域研修会	5,159件	4,581件	918件	1,366件	1,500件	主に医療従事者対象	3,563件	3,180件	631件	1,057件	1,049件	主に地域住民対象	1,596件	1,401件	287件	309件	451件		3年度	4年度	研修実施件数	392件	496件	外部受講者数	24,145人	10,879人	<p>自己評価</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p> <p>新型コロナウイルス感染症のため、研修の開催が困難だったこともあり、目標値に至らなかった年度があったものの、他の医療機関ではアプローチが困難なセーフティネット分野の医療に関する講演会、研修会等を実施し、NHOが果たすべき役割を遂行できるよう努めた。</p>	<p>評価</p> <p>評価</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																	
地域研修会	5,159件	4,581件	918件	1,366件	1,500件																																	
主に医療従事者対象	3,563件	3,180件	631件	1,057件	1,049件																																	
主に地域住民対象	1,596件	1,401件	287件	309件	451件																																	
	3年度	4年度																																				
研修実施件数	392件	496件																																				
外部受講者数	24,145人	10,879人																																				

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																		
			<p>【本部主導の研修】 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、リハビリテーションなどの職種ごとに、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> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>臨床検査</td> <td>41名</td> <td>330名</td> </tr> <tr> <td>放射線</td> <td>97名</td> <td>188名</td> </tr> <tr> <td>栄養</td> <td>19名</td> <td>596名</td> </tr> <tr> <td>リハビリテーション</td> <td>7名</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>臨床工学技士</td> <td>—</td> <td>3名</td> </tr> </tbody> </table>		3年度	4年度	臨床検査	41名	330名	放射線	97名	188名	栄養	19名	596名	リハビリテーション	7名	1名	臨床工学技士	—	3名		評価	評価
	3年度	4年度																						
臨床検査	41名	330名																						
放射線	97名	188名																						
栄養	19名	596名																						
リハビリテーション	7名	1名																						
臨床工学技士	—	3名																						
			<p>【グループ・病院主導】 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。 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、コロナ禍においても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 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>【院内清掃業者向け】 病院の清掃に関わる業者・病院関係者を対象として、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会の協力を得て、新型コロナウイルス感染症患者が入院する病棟等の清掃体制を確保することを目的とした研修を令和3年度に実施し、清掃業者や地域の医療機関から498名が受講した。</p> <p>【日本集中治療医学会、日本環境感染学会】 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>																					

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																								
			<p>手指衛生は感染症対応に重要な観点であるため、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令和3年度は35名、令和4年度は50名が受講した。</p> <p>(3) COVID-19研修特設ウェブサイトの開設 (再掲)</p> <p>NHO各病院のCOVID-19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、令和3年度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・共有化し、研修事業の見える化を図り、その内容の充実に取り組んでいる。</p> <p>【外部ポータルサイト】</p> <p>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>【内部ポータルサイト】</p> <p>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。</p> <p>(4) eラーニングシステムの導入</p> <p>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>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</p> <p>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。</p> <p>(研修実施件数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>コース数</td> <td>—</td> <td>357コース</td> <td>59コース</td> <td>223コース</td> <td>333コース</td> </tr> <tr> <td>参加者数</td> <td>—</td> <td>13,074名</td> <td>2,718名</td> <td>12,212名</td> <td>12,901名</td> </tr> <tr> <td>(うちオンライン)</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>2,564名</td> <td>12,135名</td> <td>10,673名</td> </tr> </tbody> </table>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	コース数	—	357コース	59コース	223コース	333コース	参加者数	—	13,074名	2,718名	12,212名	12,901名	(うちオンライン)	—	—	2,564名	12,135名	10,673名		<p>評価</p>	<p>評価</p>
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																									
コース数	—	357コース	59コース	223コース	333コース																									
参加者数	—	13,074名	2,718名	12,212名	12,901名																									
(うちオンライン)	—	—	2,564名	12,135名	10,673名																									

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)																																																																																																																		
	<p>(3) 卒前教育の実施 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）を実施し、医療従事者の育成に貢献する。</p>	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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）を実施し、医療従事者の育成に貢献しているか。 <p><定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 職種毎の実習生の延べ受入日数 	<p>(3) 卒前教育の実施</p> <p>1. 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</p> <p>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、様々な診療機能を持つNHOの病院ネットワークを活用し、医療従事者を目指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本中期目標期間中も引き続き質の高い医療従事者育成に貢献した。</p> <p>【職種毎の実習生の延べ受入日数】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医師・歯科医師</td> <td>22,417人日</td> <td>20,233人日</td> <td>10,625人日</td> <td>16,477人日</td> <td>23,448人日</td> </tr> <tr> <td>看護師</td> <td>434,000人日</td> <td>430,159人日</td> <td>243,903人日</td> <td>284,114人日</td> <td>309,672人日</td> </tr> <tr> <td>薬剤師</td> <td>35,054人日</td> <td>30,832人日</td> <td>26,389人日</td> <td>26,680人日</td> <td>26,836人日</td> </tr> <tr> <td>診療放射線技師</td> <td>10,268人日</td> <td>9,650人日</td> <td>5,668人日</td> <td>6,746人日</td> <td>9,611人日</td> </tr> <tr> <td>臨床検査技師</td> <td>13,810人日</td> <td>13,420人日</td> <td>7,067人日</td> <td>11,666人日</td> <td>10,857人日</td> </tr> <tr> <td>管理栄養士</td> <td>13,757人日</td> <td>13,861人日</td> <td>8,301人日</td> <td>11,408人日</td> <td>12,488人日</td> </tr> <tr> <td>理学療法士</td> <td>13,618人日</td> <td>12,166人日</td> <td>5,647人日</td> <td>8,485人日</td> <td>9,732人日</td> </tr> <tr> <td>作業療法士</td> <td>6,087人日</td> <td>5,913人日</td> <td>3,035人日</td> <td>4,239人日</td> <td>5,453人日</td> </tr> <tr> <td>言語聴覚士</td> <td>1,510人日</td> <td>1,165人日</td> <td>730人日</td> <td>923人日</td> <td>1,098人日</td> </tr> <tr> <td>臨床工学技士</td> <td>1,907人日</td> <td>1,706人日</td> <td>2,004人日</td> <td>1,376人日</td> <td>1,549人日</td> </tr> <tr> <td>精神保健福祉士</td> <td>444人日</td> <td>374人日</td> <td>249人日</td> <td>242人日</td> <td>256人日</td> </tr> <tr> <td>社会福祉士</td> <td>618人日</td> <td>496人日</td> <td>428人日</td> <td>601人日</td> <td>526人日</td> </tr> <tr> <td>介護福祉士</td> <td>190人日</td> <td>59人日</td> <td>0人日</td> <td>0人日</td> <td>52人日</td> </tr> <tr> <td>保育士</td> <td>1,635人日</td> <td>1,217人日</td> <td>558人日</td> <td>538人日</td> <td>972人日</td> </tr> <tr> <td>視能訓練士</td> <td>983人日</td> <td>963人日</td> <td>493人日</td> <td>532人日</td> <td>722人日</td> </tr> <tr> <td>歯科衛生士</td> <td>1,936人日</td> <td>1,311人日</td> <td>902人日</td> <td>761人日</td> <td>1,463人日</td> </tr> <tr> <td>救命救急士</td> <td>5,118人日</td> <td>4,755人日</td> <td>3,288人日</td> <td>4,290人日</td> <td>6,485人日</td> </tr> <tr> <td>公認心理士</td> <td>543人日</td> <td>484人日</td> <td>280人日</td> <td>675人日</td> <td>786人日</td> </tr> </tbody> </table>		30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	医師・歯科医師	22,417人日	20,233人日	10,625人日	16,477人日	23,448人日	看護師	434,000人日	430,159人日	243,903人日	284,114人日	309,672人日	薬剤師	35,054人日	30,832人日	26,389人日	26,680人日	26,836人日	診療放射線技師	10,268人日	9,650人日	5,668人日	6,746人日	9,611人日	臨床検査技師	13,810人日	13,420人日	7,067人日	11,666人日	10,857人日	管理栄養士	13,757人日	13,861人日	8,301人日	11,408人日	12,488人日	理学療法士	13,618人日	12,166人日	5,647人日	8,485人日	9,732人日	作業療法士	6,087人日	5,913人日	3,035人日	4,239人日	5,453人日	言語聴覚士	1,510人日	1,165人日	730人日	923人日	1,098人日	臨床工学技士	1,907人日	1,706人日	2,004人日	1,376人日	1,549人日	精神保健福祉士	444人日	374人日	249人日	242人日	256人日	社会福祉士	618人日	496人日	428人日	601人日	526人日	介護福祉士	190人日	59人日	0人日	0人日	52人日	保育士	1,635人日	1,217人日	558人日	538人日	972人日	視能訓練士	983人日	963人日	493人日	532人日	722人日	歯科衛生士	1,936人日	1,311人日	902人日	761人日	1,463人日	救命救急士	5,118人日	4,755人日	3,288人日	4,290人日	6,485人日	公認心理士	543人日	484人日	280人日	675人日	786人日	<p>中期計画の目標を達成した。</p> <p>中期計画の目標を上回る実績をあげた。</p>		
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度																																																																																																																			
医師・歯科医師	22,417人日	20,233人日	10,625人日	16,477人日	23,448人日																																																																																																																			
看護師	434,000人日	430,159人日	243,903人日	284,114人日	309,672人日																																																																																																																			
薬剤師	35,054人日	30,832人日	26,389人日	26,680人日	26,836人日																																																																																																																			
診療放射線技師	10,268人日	9,650人日	5,668人日	6,746人日	9,611人日																																																																																																																			
臨床検査技師	13,810人日	13,420人日	7,067人日	11,666人日	10,857人日																																																																																																																			
管理栄養士	13,757人日	13,861人日	8,301人日	11,408人日	12,488人日																																																																																																																			
理学療法士	13,618人日	12,166人日	5,647人日	8,485人日	9,732人日																																																																																																																			
作業療法士	6,087人日	5,913人日	3,035人日	4,239人日	5,453人日																																																																																																																			
言語聴覚士	1,510人日	1,165人日	730人日	923人日	1,098人日																																																																																																																			
臨床工学技士	1,907人日	1,706人日	2,004人日	1,376人日	1,549人日																																																																																																																			
精神保健福祉士	444人日	374人日	249人日	242人日	256人日																																																																																																																			
社会福祉士	618人日	496人日	428人日	601人日	526人日																																																																																																																			
介護福祉士	190人日	59人日	0人日	0人日	52人日																																																																																																																			
保育士	1,635人日	1,217人日	558人日	538人日	972人日																																																																																																																			
視能訓練士	983人日	963人日	493人日	532人日	722人日																																																																																																																			
歯科衛生士	1,936人日	1,311人日	902人日	761人日	1,463人日																																																																																																																			
救命救急士	5,118人日	4,755人日	3,288人日	4,290人日	6,485人日																																																																																																																			
公認心理士	543人日	484人日	280人日	675人日	786人日																																																																																																																			

4. その他参考情報

特になし

様式 1-2-4-2 中期目標管理法 中期目標期間評価 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）様式

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	難易度：「高」 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。	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	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等、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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	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		(見込評価)		(期間実績評価)
第4 業務運営の効率化に関する事項 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。 1 効率的な業務運営体制 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発揮できるマネジメント体制を構築すること。 また、法人の業績等に応じた給与制度を構築すること。 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	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 1 効率的な業務運営体制 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。			<評定と根拠> 評定：A (自己評定Aの理由) <ul style="list-style-type: none"> 定量的指標において、達成度が100%以上であった。 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。 <p>○ 令和元年末からの新型コロナ禍において、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みながらも、感染防止対策を徹底し、地域から求められている救急医療、産科・小児科・精神科等の病床などの診療機能をできる限り維持したことで、一度は件数が落ち込んだ救急車受入数や手術件数等が、令和4年度にはそれぞれ217,712件、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%程度、外来患者は▲7.5%程度)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、第4期中期目標期間全ての年度で経常収支は100.0%を達成した。</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、達成度は100.2%から108.6%となっている。</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>○ 令和元年10月に取りまとめられた「SUREプロジェクト」により、2040年を見据え、NHOが将来にわたり、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、あらゆる取組を貫く理念を定め取組を行った。例えば、病床機能の見直しや効率的な病棟運営の実現として、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実行するだけでなく、地域医療構想等への対応に必要な投資や短期間での投資回収が可能となることで更なる資金獲得が期待できる整備への投資を行った。また、働き方改革の一環として長時間労働削減の取組や新たな勤務時間運用のために勤務時間システムを導入した他、一般管理費については、調達価格の妥当性の精査を行うなど消耗器具備品費等の縮減に取り組んだ。また、</p>	評定		評定	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	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		(見込評価)		(期間実績評価)	
軽減や労働時間の短縮のため、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。				令和2年度以降はテレビ会議システムを導入したこと等により出張旅費等が節減できた結果、令和4年度は平成30年度と比較して17.5%節減するなど、全年度において、平成30年度と比較して節減することができた。		評定		評定	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
			1 効率的な業務運営体制			評価		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>〈評価の視点〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<p>1 効率的な業務運営体制</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</p> <p>(1) NHO全体を通暁する骨格の再構築</p> <p>理事長のもと、「SUREプロジェクト」において、今後のNHOの進むべき方向性について議論を進め、令和元年10月に取りまとめた報告書では、2040年を見据え、NHO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、次の通り今後のNHOにおけるあらゆる取組を貫く次の理念を定めた。</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NHO（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NHO（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NHO（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>また、引き続き病院長会議等を通じて全職員と共有し、NHO全体として一体的な組織運営を進めることとした。</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>令和元年度から令和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>テレビ会議システムの導入については、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を実現するために導入を検討していたが、新型コロナウイルス感染症の流行・拡大をきっかけに、前倒しで（令和2年9月までに）全病院への導入を完了した。</p> <p>さらに、上記のとおり整備を行っ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HOSPnet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</p>		<p>中期計画の目標を達成した。</p> <p>中期計画の目標を達成した。</p>				

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価																			
中期目標	中期計画	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	(見込評価)	(期間実績評価)											
			<p>レスなく同時に利用できる環境を整備したことで、効率的な業務運営体制の充実・強化を図ることができた。</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をコロナ前の令和元年度比で削減した。</p> <p>【出張旅費等の削減額（対令和元年度比）】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>30年度</th> <th>元年度</th> <th>2年度</th> <th>3年度</th> <th>4年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>－</td> <td>－</td> <td>▲15.6億円</td> <td>▲14.9億円</td> <td>▲11.8億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) コロナ禍における職場環境の改善等のための措置等</p> <p>令和元年度以降に本部が受け入れた寄付金10.4億円を原資として、以下の取組を実施した。</p> <p>①新型コロナウイルス感染症流行下における職場環境の改善等を行うための特別助成：4.9億円</p> <p>②「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」に基づく見舞金：1.2億円</p> <p>③国立病院機構法第21条第1項に基づく医業従事者の派遣等に係る特別助成：3.3億円</p> <p>2. 本部組織の体制（一部再掲）</p> <p>DMAT事務局について、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）において、「災害派遣医療チームの司令塔機能の強化等を進める」こととされ、厚生労働省に設置された「救急・災害医療提供体制等の在り方に関する検討会」において「DMAT事務局が病院内の一部門となっている現状を改める」、「大規模災害時に備え、DMAT事務局の人員増強を行う」ことが挙げられている。厚生労働省からの要請を受け、これまで災害医療センターと大阪医療センターがそれぞれ受託していた厚生労働省DMAT事務局業務を実施するため令和2年4月より本部の一組織として「国立病院機構本部DMAT事務局」を新設し、人員増強を行うなどの体制強化を図った。</p> <p>また、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>				30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	－	－	▲15.6億円	▲14.9億円	▲11.8億円			
30年度	元年度	2年度	3年度	4年度															
－	－	▲15.6億円	▲14.9億円	▲11.8億円															

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)		
			3. 本部の経営分析部門と病院の事務部門との連携強化				中期計画の目標を達成した。	評価		評価
		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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、本部においてを作成・更新し、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>当該ツールについては、適宜追加及び見直しを実施している。令和元年度は新たに、手術室・透析・外来化学療法・ICU等の稼働状況、個室率、療養環境加算・食堂加算、特別室・重症者室の算定実績や、各種設備・機器の稼働実績を取りまとめ、内部環境分析ツールの充実を図った。令和2年度は、外部環境分析に活用するための各病院が所属する医療圏内の患者数推計の作成、内部環境分析に活用するためのグループ病院平均との比較可能な各種経営指標の項目の見直しを行った。令和3年度は、各病院が診療報酬の積極的算定及び算定漏れ防止による診療収益増の取り組みに活用できるよう、救急医療管理加算等を算定可能な患者に対する算定率を他の病院と比較できる一覧（14種類）の作成及び各病院においてDPC包括範囲内で実施している一部の画像診断を外来化し、収入の増加を図る取り組みを検討できるよう画像診断件数一覧の作成を行った。令和4年度は、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を作成して併せて共有した。</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研修を実施することはできなかった。</p> <p>令和3年度においても、同感染症の影響により対面による研修を実施することはできなかったが、同感染症の感染拡大への対応と両立するために、研修用の資料を、NHO内の掲示板に掲載し、職員がいつでも自己研鑽が実施できるように対応を行った。</p> <p>令和4年度においては、同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</p>							

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)
						評定		評定
			<p>講者数：274名) 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>4. 資金回送の効率化や経営状況の適切な把握 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、平成28年度より、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、令和元年度から運用を行っている。</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新たな資金管理システムの導入を進める等、平成30年度までに全病院で資金移動ができる体制を整備し、令和元年度から運用を行っている。</p>					

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)
						評価		評価
		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、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。 	<p>5. 効率的な業務運営体制の構築</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>令和2年9月、全病院にテレビ会議システムを導入し、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>勤務環境改善及び働き方改革への実現に向けて、令和2年度には厚生労働省の「タスク・シフティング等医療勤務環境改善事業」を活用し、12病院において、スマートデバイス活用による勤怠管理、音声入力等の実証を行い、国における好事例として取り上げられた。また、当機構における勤怠管理等の課題を整理し、より効果・効率的なスマートデバイスの導入やアプリ、ICTソリューション等の利活用方法等の実証を重ね、次期HOSPnet更新に合わせ、より確実・正確な労働時間の把握方法等を検討していくこととしている。</p> <p>【取組事例】</p> <p>横浜医療センター (取組背景)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従来ICカードを用いた能動打刻による出退勤記録を行っており、職員による打刻忘れ等が発生している状況であった。 <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出退勤記録の自動打刻を行うスマートデバイスアプリ及び付属するビーコンを導入し、自動打刻された出退勤記録データを既存の勤務時間管理システムと連携させた。 <p>(取組効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従前のようにICカードを読み取らせる手間が省けるようになり、出退勤記録の自動打刻は、精度が高く、ICカードを用いた手動記録の際に発生していた打刻忘れがなくなったことで、より確実・正確な労働時間の把握が可能となった。 	<p>中期計画の目標を達成した。</p>				

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)		
							評価		評価	
			<p>仙台医療センター (取組背景)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務環境改善に資するよう令和元年5月に導入したiPhoneの更なる活用を進めていく。 <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> アプリケーションを購入し、iPhoneの音声入力によるレポート作成や、心電図モニター及びナースコールシステムとの連携により心電図モニターのアラートをiPhone等へ伝送すること等を可能とした。 <p>(取組効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> 音声入力が可能となったことにより、病棟でリハビリテーションを実施した際に、その場でiPhoneに音声入力することで、電子カルテへ入力する作業負担の軽減や業務の効率化につながった。 心電図モニター及びナースコールシステムとの連携により、持ち運び可能なタブレット(iPadmini)で心電図モニターの波形、SPO2値、アラート発生について確認することができるようになったことで、アラームの都度スタッフが、スタッフステーションに戻ることなく情報を把握することが可能となり、患者急変時に速やかに対応できることにもつながった。 <p>京都医療センター (取組背景)</p> <ul style="list-style-type: none"> 内視鏡検査は検査中に両手がふさがることから、医師が所見を入力するのは検査終了後となり、リアルタイムで記録ができないことから時間と手間がかかっていた。 <p>(取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> 医師が内視鏡検査をする際でも、リアルタイムで所見等を音声入力できるシステムを導入した。 <p>(取組効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> 内視鏡検査の検査中でも音声入力できることで所見を効率的に記録することができるようになった。 							

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
			6. 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				評価	評価	
		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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ているか。 	<p>(1) 新型コロナ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、令和2年度に新型コロナウイルス感染症対策従事手当等を創設した。</p> <p>【新型コロナウイルス感染症対策従事手当等の支給実績】</p> <p>令和2年度 支給対象人数： 813,689人日 支給総額：35.6億円</p> <p>令和3年度 支給対象人数：1,188,705人日 支給総額：45.4億円</p> <p>令和4年度 支給対象人数：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こと、また、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、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。</p> <p>【臨時特別一時金(※)の支給実績】</p> <p>令和3年6月 支給総額：41.6億円</p> <p>令和4年3月 支給総額：35.6億円</p> <p>令和4年6月 支給総額：10.8億円</p> <p>令和5年3月 支給総額：106.4億円</p> <p>(※) 令和3年6月、令和4年6月は賞与に臨時特別賞与を加えて支給</p>			<p>中期計画の目標を達成した。</p>			

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価											
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)			
			<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>【処遇改善特別手当の支給実績】 令和3年度 支給総額： 2.0億円 令和4年度 支給総額：25.6億円</p>					評価		評価	

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価											
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)			
							自己評価	評定	評定		
	<p>(2) 職員の業績評価等の適切な実施</p> <p>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><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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>(2) 職員の業績評価等の適切な実施</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、各年度の年俸に反映させた。 また、各年度の昇任等の人事についても、年俸制職員の業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、令和元年度から令和4年度においても引き続き、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 評価者及び職員（被評価者）研修において、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、令和元年度から令和4年度において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令和2年度及び令和3年度においては、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、研修の受講対象者に解説入りの研修テキストを配布するとともに、令和4年度からはeラーニングによる研修を行うなど、より一層、評価者としての資質向上を図った。</p>				<p>中期計画の目標を達成した。</p>				

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
			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				評価	評価	
		<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>(1) 消費税増税による影響を考慮した特別措置</p> <p>職員が安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、消費税増税による職員の生活への影響を考慮して、全ての職員を対象に基本給の引上げを行った。(令和2年4月1日から実施)</p> <p>(2) 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</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(新規採用職員及び役職に就く前の一般職員)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>(3) 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)</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>【新型コロナウイルス感染症対策従事手当等の支給実績】</p> <p>令和2年度 支給対象人数： 813,689人日 支給総額：35.6億円</p> <p>令和3年度 支給対象人数：1,188,705人日 支給総額：45.4億円</p> <p>令和4年度 支給対象人数：1,539,218人日 支給総額：59.4億円</p>			<p>中期計画の目標を達成した。</p>			

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	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	(見込評価)		(期間実績評価)
						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>【処遇改善特別手当の支給実績】 令和3年度 支給総額： 2.0億円 令和4年度 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た。（令和2年度から施行）</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た。（令和2年度から施行）</p> <p>(7) 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）</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こと、また、令和4年度以降は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、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。</p> <p>【臨時特別一時金（※）の支給実績】 令和3年6月 支給総額： 41.6億円 令和4年3月 支給総額： 35.6億円 令和4年6月 支給総額： 10.8億円 令和5年3月 支給総額：106.4億円 （※）令和3年6月は賞与に臨時特別賞与を加えて支給</p>					