

令和５年度 定期監査の結果（指摘・意見）に基づく措置状況等の報告

- | | |
|----------|-----------------|
| 1 監査の種類 | 定期監査（財務監査・行政監査） |
| 2 監査対象 | 市立四日市病院 |
| 3 監査実施期間 | 令和５年７月５日 |

【総務課】

指 摘

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

指 摘	措置（具体的内容）・対応状況
（２）職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク 厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ 職員の時間外勤務が恒常化しており、時間外勤務が年間３６０時間を超える職員が多く見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、ＡＩ技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。	【 継続努力 】 令和 ６年 ４月３０日 年間３６０時間を超える職員の人数は、令和３年度は７人、令和４年度は１１人であり、令和５年度は１２人と増加しているが、課員１人当たりの月平均時間外勤務時間数は、令和３年度は５１．３時間、令和４年度は４７．９時間であり、令和５年度には５０．７時間と横ばいである。一方で、過労死等認定基準を上回る職員は、令和３年度は４人、令和４年度は５人、令和５年度は６人と依然として時間外勤務が多い状況は変わらないため、引き続き業務の削減と効率化に取り組んでいく。 そのため、各係の業務は専門性が高く、係を超えて業務の支援を行うことが難しいものの、切り出しが可能な業務については所管を換えるなど、業務の平準化に努めていく。また、病院特有の知識に加え、人事、調達、情報処理といった専門的なノウハウも必要なことから、人事異動や新規採用者の配属があった場合には、特に、職員間の業務負担にばらつきが生じやすくなるため、職員配置や業務分担には注意を払っていく。
	【 継続努力 】 令和 ６年１０月３１日 令和６年１０月までの７ヶ月間で、月平均３０時間以上の時間外勤務を行った職員は、令和５年度同じく１２人であり、１人当たりの月平均時間外勤務時間数も４６．４時間と、若干の減少は見られるものの、概ね横ばいで推移しており、依然として時間外勤務が多い状況が続いている。また、過労死等認定基準を上回る職員も５人と、状況に変化も見られないため、引き続き業務の削減と効率化に取り組んでいく。

2 ３Ｅ（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

特になし

意見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置（具体的内容）・対応状況
(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク イ 医師の働き方改革として、令和6年4月から法的な時間外労働規制が適用される。医師の健康を確保し、安全で上質な医療が持続可能な形で患者に提供できるよう、医師の時間外勤務についても、市立四日市病院全体として改善に努めること。	【 継続努力 】 令和 6 年 4 月 3 0 日 医師の働き方改革への対応としては、心臓血管外科の医師で長時間の時間外勤務が発生しているため、当該診療科の医師について、令和6年度から3年間、B水準（年間960時間超）の指定を受けた。 当該診療科の負担を軽減するため、令和6年度から、術後管理を麻酔科医に任せるような体制を整えたり、書類確認などの事務負担を減らすため、定型的なチェックは事務部門で行うなどの取り組みを開始し、時間外勤務の削減に努めている。
(4) 契約の適正執行におけるリスク ① 委託契約の締結における適格審査を行っている「市立四日市病院外部委託等適格審査委員会」について、要綱等による根拠規定を策定すること。	【 措置済 】 令和 5 年 7 月 3 1 日 市立四日市病院外部委託等適格審査委員会設置要綱を策定し、設置根拠及び審査会の運営方法について整備した。
② 市立四日市病院が準用している四日市市契約施行規則においては、請書による契約が可能な随意契約は、契約金額が100万円以下のものと定められている。しかしながら、臨床検査委託の契約のうち緊急を要する検査において、金額が100万円を超える契約についても契約書に代えて請書を作成している事例が見受けられた。契約書の作成については再度見直しを行うなど、適正な契約事務の執行が行われるよう取り組むこと。	【 措置済 】 令和 6 年 4 月 1 日 契約金額が100万円以上の臨床検査業務委託について、請書による事務処理を改め、契約書によって契約事務を行うように見直した。
③ 多くの委託契約を行っているが、仕様書に記載された業務が確実に履行されているかどうかをチェックし、委託業者への牽制を行うこと。	【 措置済 】 令和 6 年 3 月 3 1 日 チェックリストによる確認や月次の業務確認において履行状況の聞き取りを行い、委託業者に牽制を行うよう改めて周知した。

(5) 病院専門職の確保におけるリスク 医師の確保について 令和5年4月1日現在の医師数177人に対して、第四次市立四日市病院中期経営計画における令和5年度の医師の目標人員数は182人である。この目標人員数は、救急専従医や精神科医、腫瘍内科医など将来的に充実を目指す分野の医師を確保するために設けているとのことである。病院機能のさらなる充実に向けて当該分野の医師の確保に努めること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 当院に求められる役割や医療技術の発展に伴い、どの分野の医師を確保していく必要があるのかについては、日々変わっていくため、医療事情の変化を注視しながら、時宜当院に求められている医師の確保に努めていく。 また、地域の中核病院として当院に期待されている役割を確実に担えるよう、適切な規模の医師を安定して確保できるよう、大学医局へ働きかけている。 【 継続努力 】 令和 6年10月31日 医師の定年に際して、代替医師を確保するため、大学医局に働きかけを行うとともに、代替の医師確保が難しい希少な診療科についても、診療継続に支障がないよう対応を行った。 また、救急専従医について、異動が見込める医師との面会を持つなど、確保に向けた取り組みを行った。
---	---

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
① 内部事務管理について【合規性の視点】 内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 今回指摘を受けた事務処理誤りについては、朝礼時に注意する点を伝え、同じミスが繰り返されないように周知を行った。 引き続き、処理を誤りやすい事務手続については注意喚起を行うとともに、定期的に決裁を見直すことで適切に事務処理をしていくよう努めていく。 【 措置済 】 令和 6年10月31日 朝礼時に、ミスが発生しやすい事務処理について確認を行い、改めて課内で共有を行った。同じようなミスが続かないよう、今後も継続的に周知啓発を行っていく。
② 障害者雇用の推進について【合規性の視点】 ア 障害者の雇用については、令和5年9月現在では法定雇用率を達成しているものの、未達成の時期が続いたり、常時安定した雇用がなされていない。配属先や業務内容、職場環境等に留意し、雇用が継続できるように努めること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 令和6年度の障害者雇用率は2.11%となっており、法定雇用率2.8%の達成に向けて新たに4人の雇用が必要な状況にある。さらに、来年度は法定雇用率が3.0%にアップするなど、更なる雇用が必要となっている。 院内で障害者が働ける職場の開拓を進めるとともに、障害者の職場見学や職場実習を受け入れるなど、採用に向けた取り組みを行っていく。 【 継続努力 】 令和 6年10月31日 障害者の就労を支援するために雇用している支援員に退職があるなど、就労環境が不安定であったため、新たな障害者の雇用は見合わせていたが、支援員の確保ができたため、改めて新たな障害者の雇用を行い、早急に、障害者雇用率を達成できるよう進めていく。

イ 障害者がさらに能力を発揮できるよう、業務の内容等を精査し、就労可能業務の拡大に努めること。また、病院で障害者が就労する姿は患者にとっても励みにもなると考えられ、障害者雇用をさらに推進すること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 知的障害者や精神障害者に適した定型的な軽作業を洗い出し、障害者が一元的にチームを組んで作業を行っていく体制で、障害者雇用の拡大を図ってきたところであるが、障害者が働ける職場の開拓も進めることで、より多くの部署で障害者が働ける環境づくりに努め、職場定着が深まるよう取り組んでいく。
	【 継続努力 】 令和 6年10月31日 新たな障害者の雇用に応じて、障害者が働ける新規の職場開拓を進めていく。
⑤ 会計年度任用職員雇用の効果検証について【効率性の視点】 医師事務作業補助者として、会計年度任用職員を多くの診療科で多数雇用している。医師の負担を軽減しているとのことであるが、病院にとってさらに有意義となるよう、また、雇用された職員がさらに意欲を持って働くことができるよう、課題や効果の検証を行うこと。	【 措置済 】 令和 6年 4月 1日 医師事務作業補助者については、診療報酬上、当院の規模では36人の配置が必要なところ、実際には、各外来診察室に配置できるよう、令和6年4月時点で63人の職員を配置している。新たな診療報酬の算定や外来診察の手順の見直しなどに取り組む際には、医師事務作業補助者を中心に業務の構築が行われるなど、外来診察を円滑に進める上で不可欠な存在となっている。 医師事務作業補助者の中でも中心的な役割を担っている常勤職員については、大半を50歳代以上の職員が占めるなど、世代交代に向けた準備を進めていく必要があるとともに、若手職員の定着を図るためにも、今年度から常勤職員の増員を図っていく。
⑥ 病院経営について【有効性の視点】 第四次市立四日市病院中期経営計画の令和5年度中の見直しが行われているところであるが、病院経営については、地域の中での役割分担と連携強化、施設・設備の適正管理と整備費の適正化、デジタルの有効活用等が重要になってくると考えられ、これらの分野に取り組むこと。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 地域における当院の役割を確実に担うため、中期経営計画の見直しの中で、医療従事者の確保に加え、働き方改革にも取り組んでいくことを盛り込んだ。 医師の働き方改革については、一部の医師についてB水準の指定を受けたところであり、医師の時間外勤務時間の削減に向けて、多職種による業務分担の推進とそのための医療従事者の確保、デジタル技術の有効活用による業務効率の促進に取り組んでいく。
	【 継続努力 】 令和 6年10月31日 時間外勤務時間の削減に向けて、時々の勤務状況をより即時的に把握できるよう、来年度からの勤怠管理システムの稼働に向けて、準備を進めている。 また、業務効率の促進に向けて、例えばカルテの記入支援など、様々なシステムの情報収集を行っている。

⑦ 病院の警備について【住民福祉の向上の視点】 警察ＯＢの法令遵守推進員が院内に常駐し、トラブル防止のため巡回を行ったり、過去にトラブルとなった案件の対応に同席したりしている。しかし、病院という施設の特性上、一般的に防備性が低いと考えられるので、様々なノウハウやシグナルから可能な予防策を立て、安全・安心な病院環境づくりを行うこと。	【措置済】 令和 6年 3月31日 院内で不穏な事態が発生した場合には、速やかに事務局、医療安全管理室、警察ＯＢの法令遵守推進員で情報共有し、複数で連携して対応するよう体制を整えているとともに、トラブルが予見される患者や家族などの来院が予定されている場合には、事前に情報共有のための打ち合わせを行うなど、対応策を協議した上で対応している。従前からの対応が徹底されるよう、取り組みを続けていく。
⑧ 就職準備金について【有効性の視点】 看護師確保のため新規採用の看護師に貸し出される就職準備金について、当貸付制度開始時より貸付金額（１人３０万円）が変わっていない。現在進行している物価高を反映し、貸付金額の増額を検討すること。	【措置済】 令和 6年 3月31日 就職準備資金については、7対1看護体制への移行に伴う看護師の増員に対応するため、看護師確保対策として、平成21年度から導入されたものであり、その後、病院の機能拡充に合わせて看護師の増員に寄与してきた。現在の看護師確保の見通しについては、退院補充により現員の確保を目標とする状況となっており、増員を図る状況にはないため、確保対策の拡充については、現在の取り組みを継続するものと判断している。

【経営企画課】

指 摘

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

指 摘	措置（具体的内容）・対応状況
(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク 厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ 職員の時間外勤務が恒常化しており、時間外勤務が年間360時間を超える職員が多く見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 令和5年度は新型コロナ補助金等の業務により専門知識と経験を有する職員の時間外勤務時間数が過労死等認定基準を上回ることとなった。当課の業務を実施していくには、専門知識と経験に加えて、医療の特殊性への理解も必要となるため、職員の時間外勤務を分析しつつ、一定期間の担当業務の専任を経て、他業務へのローテーションを行うことで、時間外勤務の縮減に努めていく。こうした取り組みは、働き方改革の推進と職員のワーク・ライフ・バランスの充実にも繋がるものであり、継続してこうした働きやすい環境づくりに努めていく。また、AI技術の活用等ができないかの検討も行いつつ、業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減にも取り組み、特に過労死認定基準を上回る状況の早期解消を図っていく。
	【 継続努力 】 令和 6年10月31日 令和6年度の5月以降では、職員1人が5月に2カ月平均で80時間超の時間外勤務となったものの、その後は、過労死認定基準を下回る状況が続いている。今後も、一定期間の担当業務専任を経て行う他業務へのローテーションのほか、生成AIによる文章要約等、AI技術の活用も積極的に検討・導入しながら時間外勤務削減に努める。また、こうした取り組みを通じて、働き方改革の推進と職員のワーク・ライフ・バランスの充実にも繋げ、働きやすい環境づくりに努めていく。

2 3E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

特になし

意見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置（具体的内容）・対応状況
(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク ア 経営企画課では、時間外勤務が2年連続で年間1,000時間を超えている職員がおり、健康を害する可能性がある。令和5年度からは1人増員しているが、所属長は知恵を絞り、時間外勤務の縮減を推進すること。また、今後、パンデミック等の様々な緊急事態が起こることを想定し、そういった事態が起こっても職員の健康を害しないような労務管理のあり方を精査すること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 コロナ禍においては、特に専門知識と経験、医業の特殊性への理解が必要であったため、こうした知識・経験のある職員への業務負担が大きくなっていた。こうした状況を改善すべく、当該職員にはノウハウの継承や業務引き継ぎを主として担当させ、他の職員にも適切に業務分担することで、当該職員の時間外勤務の縮減に繋げるとともに、パンデミック等緊急事態の発生時にも特定の職員に業務が偏ることのないよう努めていく。
	【 継続努力 】 令和 6年10月31日 知識・経験のある職員への業務負担の平準化を目的に、当該職員にはノウハウ継承・業務引き継ぎを主として担当させ、他の職員には適切に業務分担することで、当該職員の時間外勤務の縮減及びパンデミック等緊急事態発生時の職員健康管理体制構築にも引き続き努めていく。併せて、生成AIによる文章要約等、AI技術の活用も積極的に検討・導入することで、更なる時間外勤務の縮減にも努めていく。

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意見	措置（具体的内容）・対応状況
⑥ 病院経営について【有効性の視点】 第四次市立四日市病院中期経営計画の令和5年度中の見直しが行われているところであるが、病院経営については、地域の中での役割分担と連携強化、施設・設備の適正管理と整備費の適正化、デジタルの有効活用等が重要になってくると考えられ、これらの分野に取り組むこと。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 令和5年10月に第四次市立四日市病院中期経営計画を見直し、地域の医療機関との役割分担と連携強化、施設・設備の適正化のほか、医療DXの推進等デジタル化対応などについて同計画に盛り込んだところである。経営企画課としては、こうした計画に掲げる各種取り組みが推進されるよう、他課と協力しながら適切に予算の編成等に努めていく。
	【 継続努力 】 令和 6年10月31日 見直し後の第四次市立四日市病院中期経営計画に掲げる地域の医療機関との役割分担と連携強化、施設・設備の適正化のほか、医療DXの推進等デジタル化対応などについて、引き続き、こうした各種取り組みが推進されるよう、他課と協力しながら適切に予算の編成等に努めていく。

【施設課】

指 摘

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

指 摘	措置（具体的内容）・対応状況
(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの確保や健康を阻害するリスク 厚生労働省の定めている過労死等労災認定基準を上回る勤務状況が発現し、かつ 職員の時間外勤務が恒常化しており、時間外勤務が年間360時間を超える職員が多く見受けられた。所属長は、職員の時間外勤務を分析して、職員配置や業務分担の再確認等を行うこと。加えて、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、働きやすい職場環境づくりを行い、働き方改革の取り組みを進めること。また、AI技術の活用等による業務改善をはじめとする業務効率化等による時間外勤務の削減に早急に取り組み、過労死等労災認定基準を上回る状況の解消を実現すること。	【 措置済 】 令和 6年 3月31日 業務の改善を引き続き実施し、令和5年度の時間外勤務が年間360時間を超える職員数が、令和4年度から1人減となった。 令和5年度に過労死等労災認定基準を上回る時間外勤務は発生しなかった。 ワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、年次有給休暇取得を促進し、全職員が目標とする休暇を取得することができた。

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
(4) 契約の適正執行におけるリスク ③ 多くの委託契約を行っているが、仕様書に記載された業務が確実に履行されているかどうかをチェックし、委託業者への牽制を行うこと。	【 措置済 】 令和 5年11月14日 受託者からの報告書による確認に加えて、担当職員が立会いを行い、確実に実施されていることを確認することを改めて周知徹底した。

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
① 内部事務管理について【合规性の視点】 内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。	【 措置済 】 令和 5年11月14日 決裁書類のチェックリストを活用して、複数人で確認を行うことにより、事務管理の徹底を図った。

③ E S C O事業の効果について【有効性の視点】 令和元年度から省エネルギーサービス提供が開始され、令和9年度までの契約である。事業開始当初から比較すると省エネ効果は増加しているが、当初予定額までは到達していないため、当初予定額を超える省エネ効果の実現のために、事業者と連携し事業を進めるとともに、事業の効果について検証を行うこと。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 事業の効果については、事業者と連携し検証を実施した。省エネ効果は、年々増加してきているが、当初目標値は達成できていない状況であるため、更なる改善に努める。 【 継続努力 】 令和 6年10月31日 毎月の省エネ効果についての検証を実施した。当初目標値の達成に向けて、エネルギー使用の改善に継続して努めている。
④ 駐車場用地の借入について【住民福祉の向上の視点】 市立四日市病院周辺の土地を、駐車場用地として借入を行っている。賃借料の低減交渉を行い、低減を行えた土地もあるが、駐車場用地は病院を運営する上で必要なものであり、引き続き安定的に駐車場用地が確保できるよう取り組むこと。	【 措置済 】 令和 6年 4月 1日 賃貸人と交渉をすることにより、新たに2契約を令和21年3月までの長期契約とし、安定的な駐車場の確保を行った。
⑥ 病院経営について【有効性の視点】 第四次市立四日市病院中期経営計画の令和5年度中の見直しが行われているところであるが、病院経営については、地域の中での役割分担と連携強化、施設・設備の適正管理と整備費の適正化、デジタルの有効活用等が重要になってくると考えられ、これらの分野に取り組むこと。	【 措置済 】 令和 6年 2月15日 大規模改修工事（1期）が完成し、未改修部門整備が進捗した。 施設の維持管理については、修繕等を計画的に行う予防保全型を基本として整備費の適正化を図り、病院経営の安定化に取り組んでいる。
⑦ 病院の警備について【住民福祉の向上の視点】 警察OBの法令遵守推進員が院内に常駐し、トラブル防止のため巡回を行ったり、過去にトラブルとなった案件の対応に同席したりしている。しかし、病院という施設の特性上、一般的に防備性が低いと考えられるので、様々なノウハウやシグナルから可能な予防策を立て、安全・安心な病院環境づくりを行うこと。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 警察OBの法令順守推進員、総合管理業務受託者の警備員、看護師等のスタッフが情報を共有し、環境維持に努めている。また、大規模改修工事においては、各病棟に自動扉を設置することでセキュリティ対策の強化を図る予定としている。 【 措置済 】 令和 6年10月26日 病棟のセキュリティ対策として計画していた自動扉の設置工事に着手した。年度末の完了に向け工事を進める。

【医事課】
指 摘

特になし

意 見

1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
(4) 契約の適正執行におけるリスク ③ 多くの委託契約を行っているが、仕様書に記載された業務が確実に履行されているかどうかをチェックし、委託業者への牽制を行うこと。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 委託業者への立入りチェックリストを作成し、職員が現場確認を行うことで、適切に業務が遂行されているか確認する体制の整備を行っていくこととした。
	【 措置済 】 令和 6年 9月19日 委託現場立入りチェックリストを作成し、市職員が委託業者職員の勤務状況等確認を行い、適切に業務が遂行されているか確認を実施することとした。
(8) 滞納債権の適正な徴収対策におけるリスク 患者負担の公平性確保の観点から効果的・効率的な未収金の回収を行うため、弁護士に未収金の督促を委嘱しており、一定の効果が現れている。さらに、弁護士からの督促を受けても回収できていない対象者について、状況を精査し、実情に応じた対応と効果的かつ適切な債権管理を図ること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 弁護士からの督促を行っても回収できない債権については、再度文書催告を行うといった対策を実施している。それでも支払わない患者に対しては、法的手段に訴えることができるような体制の整備を図っていく。
	【 継続努力 】 令和 6年 10月31日 文書催告の際、分割納付等についての詳細な説明文を同封するとともに、それでも支払わない患者に対しては、法的手段に訴えることができるような体制の整備を引き続き図っていく。

2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
① 内部事務管理について【合規性の視点】 内部事務の基本的な部分で、いくつかの事務処理誤りが見受けられた。これは、職員の業務に関する知識不足や単純なミスに加えて所属内でのチェック・牽制体制が十分に機能していないことに要因がある。所属長は定められたルールに基づいた事務執行の意識を職員に定着させるとともに、所属において発生しやすいミス等によるリスクを認識させ、日常的に確認すべき事項を定型化して確認するなど、内部チェック体制を整備して、内部事務管理の徹底を図ること。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 朝礼等全職員が集まる場で定期的な注意喚起を行いつつ、事務処理の際には複数の職員によるダブルチェックを行うことで、所属内でのチェック体制を強化し、内部事務管理の徹底を図っていく。
	【 継続努力 】 令和 6年 10月 31日 年休等により、朝礼に参加できない職員に対し、L o G oチャットを活用した情報共有を図っていく。

⑥ 病院経営について【有効性の視点】 第四次市立四日市病院中期経営計画の令和5年度中の見直しが行われているところであるが、病院経営については、地域の中での役割分担と連携強化、施設・設備の適正管理と整備費の適正化、デジタルの有効活用等が重要になってくると考えられ、これらの分野に取り組むこと。	【 継続努力 】 令和 6年 4月30日 北勢地区の基幹病院として、地域のかかりつけ医との連携強化のため、各診療場及び外来各所にかかりつけ医との連携を推進するポスターを掲示し、患者への啓発活動を行っている。 また、救急外来受診後にかかりつけ医へ紹介する場合の返書を積極的に行えるよう委託業者の増員を行った。 【 継続努力 】 令和 6年 10月 31日 北勢地区の基幹病院として、地域のかかりつけ医との連携強化のため、各診療場及び外来各所にかかりつけ医との連携を推進するポスターを掲示し、患者への啓発活動を行っている。 また、救急外来受診後にかかりつけ医へ紹介する場合の返書を積極的に行えるよう委託業者の増員を行った。 これまでの上記の取り組み加え、経営改善プロジェクトを通じ、開業医へ当院の強みの発信したり、紹介状への返書のさらなる充実を目指し、病院をあげて取り組みを進めている。
⑦ 病院の警備について【住民福祉の向上の視点】 警察OBの法令遵守推進員が院内に常駐し、トラブル防止のため巡回を行ったり、過去にトラブルとなった案件の対応に同席したりしている。しかし、病院という施設の特性上、一般的に防備性が低いと考えられるので、様々なノウハウやシグナルから可能な予防策を立て、安全・安心な病院環境づくりを行うこと。	【 措置済 】 令和 6年 3月31日 過去に支払に不満のある患者が会計窓口横の職員通用口から医事課内に入った事があったため、職員通用口に内側から鍵のかかるスイングドアを設置した。また、さすまた等を用いた防犯訓練への参加や、有人レジにカラーボールを配備するといった職員の防犯意識向上に努めている。