

**医療介護総合確保促進法に基づく  
令和元年度千葉県計画に関する  
事後評価**

**令和3年11月  
千葉県**

事業の区分	1. 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業	
事業名	【NO. 6】 地域医療構想推進事業	【総事業費】 106,184千円
事業の対象となる区域	千葉・東葛南部・東葛北部・印旛・香取海匝、山武長生夷隅・安房・君津・市原	
事業の実施主体	千葉県 地元大学医学部附属病院	
事業の期間	平成31年4月1日～令和4年3月31日 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 / <input type="checkbox"/> 終了	
背景にある医療・介護ニーズ	<p>地域医療構想達成に向け医療機関同士の機能分化と連携を進めるにあたっては、現在の医療機能を定量的に把握するとともに、診療科や医師・看護師の配置等も踏まえた詳細な分析が必要である。また、分析結果も踏まえて地域医療構想調整会議における議論を活性化させる「地域医療構想アドバイザー」の配置が必要である。これらを担う人材は医学等に係る高い専門性が必要であることから、地元大学医学部附属病院と協力し、人材の確保と研究体制の整備を進めることが求められる。</p> <p>アウトカム指標： 県内における病床の機能分化の促進（令和7年における医療機能別の必要病床数に対する定量的基準に基づく医療機能別の病床数の不足：令和3年度に全機能10%以内）</p>	
事業の内容（当初計画）	地元大学の医学部附属病院に寄附研究部門を整備し、現在の医療機能の定量的把握、将来の医療需要の詳細な分析、医師や看護師の供給・配置等も踏まえた地域医療の将来像検討を行う。また、地域医療構想調整会議において研究成果をフィードバックするとともに、地域医療構想アドバイザーによる助言を通じて議論の活性化を図り、病床の機能分化を促進する。	
アウトプット指標（当初の目標値）	寄附研究部門設置大学 1大学	
アウトプット指標（達成値）	寄附研究部門設置大学 1大学 【未達成の原因等】	
事業の有効性・効率性	<p>事業終了後1年以内のアウトカム指標 【今後評価】</p> <p><b>（1）事業の有効性</b> 地域の病院の現状及び課題の分析を進めるとともに、「効果的・効率的な医療提供体制」及び「特に郡部における生活圈域単位に必要な病院機能の確保」という2つの視点から、地域の医療提供体制（病院）のあるべき姿、それを実現するために必要な医師や看護職員、病床・診療科の配置などの研究を行うことで、地域医療の維持確保を進める体制の構築に効果があると考えられる。</p>	

	<p><b>(2) 事業の効率性</b></p> <p>研究機関かつ医育期間である千葉大学医学部附属病院が、それぞれの地域において、千葉県の実情にあった病床機能分類のための定量的な基準の設定や必要病床数の推計・医師や看護師等の長期的な需給推計等を行い、地域医療構想調整会議の議論をリードすることで、効率的に病床機能の転換を進めていくことができると考える。</p>
その他	

事業の区分	5. 介護従事者の確保に関する事業	
事業名	【NO. 48】 外国人受入施設等の中堅管理者向け労務研修事業	【総事業費】 3,276千円
事業の対象となる区域	千葉・東葛南部・東葛北部・印旛・香取海匝、山武長生夷隅・安房・君津・市原	
事業の実施主体	(福)千葉県社会福祉協議会	
事業の期間	平成31年4月1日～令和3年3月31日 <input type="checkbox"/> 継続 / <input checked="" type="checkbox"/> 終了	
背景にある医療・介護ニーズ	外国人介護職員が勤務する職場等において、中堅管理者等が対応方法を熟知していないため、パワハラやセクハラ等による離職が懸念される。 アウトカム指標： 介護職員の離職率 16.9% (平成30年) →減少	
事業の内容 (当初計画)	介護施設等でのパワハラやセクハラを受けることによる離職を防ぐため、それらの基本知識の習得、施設内の相談窓口の設置、発生した際の対応などの中堅管理者向けの研修を実施することにより、労働環境の改善を図ることとする。	
アウトプット指標 (当初の目標値)	受講者 50名以上(令和2年度)	
アウトプット指標 (達成値)	受講者数 28名 【未達成の原因等】 介護施設・事業所等への周知が不十分であったことが要因と考えられる。より効果的な周知方法について検討を行い、周知を図っていく。	
事業の有効性・効率性	事業終了後1年以内のアウトカム指標 介護職員の離職率 19.9% (令和2年)  (1) 事業の有効性 介護施設等の中堅管理者を対象に労務研修を実施したことにより、職員の継続的な就労が図られた。 (2) 事業の効率性 人間関係を理由に離職する介護職員が多いことを踏まえ、職員の定着が図られるよう、労務研修のテーマを「ハラスメント」に設定して研修を実施した。	
その他		