

地方独立行政法人山口県立病院機構評価委員会（第11回）の概要

1 開催日時

平成26年7月17日（木）10:00から11:50まで

2 開催場所

山口県庁本館棟4階 共用第2会議室

3 出席者

評価委員会委員：5人

事務局：7人

法人：11人

4 内容

(1) 県健康福祉部長挨拶

(2) 議事

① 平成25年度における法人の業務の実績に関する評価について

② 平成25年度における法人の財務諸表について

- ・ 事務局から資料1～資料3について、法人から資料4～資料6について説明。

主な質疑応答・意見

〔●委員 □法人〕

● 糖尿病地域連携パスの運用の進捗状況はどうか。

□ 地域連携パスの運用は、全体的に遅れているので、今回、地域医療支援病院の承認をとって地域の医療機関とのつながりを一層強める中で進めていきたい。

● 糖尿病教育入院の数値目標の達成率では評点5点だが、敢えて評点3点とする理由を伺いたい。

□ 数値目標だけではなく、取組内容を含めて総合的に評価したことによる。

● 医療安全の確保の担当部局にあがってくる事故や係争中の案件はどのくらいあるのか。

また、医療事故公表基準に該当する案件がないようであれば、評点3よりも高くしてよいのではないか。

□ 係争中の案件は1件。

ヒヤリハット事象等については、各部署からの報告のうち、組織的対応が必要なものは院内の医療安全委員会で検討し、その他のものは個々にディスカッションして、再発防止に向け丁寧に対応している。

また、訴訟になるような医療事故は、過去に遡及して突然出てくることも

あり、予測できないことから、控えめに評価している。

- ころの医療センターの平均在院日数の短縮化が課題となった背景及び患者の疾患並びにその対応状況はどうか。
 - 主に、重度の統合失調症、発達障害の二次障害、重度知的障害、暴力性・触法行動の症例及び他院から受入要請のあった新たな処遇困難症例の5つの要因があるようであり、それに対してどのような対策を講じていくかが今後の課題である。

- 人事評価制度の実態等と今後の見通しはどうか。
 - 現状は、県の人事評価制度に準拠している。

これまで人事評価の対象外であった医師についても、検討会を設けて、本年度中に、人事評価制度を構築することとしている。

人事評価制度をツールとして、職員のモチベーションを上げていく視点をもって検討を進めていく。

- 個別項目の自己評価評点の出し方について、院内調整の状況はどうか。現場担当者の評価との齟齬は生じていないか。
 - 各担当部局の担当者からの諸々の意見を本部事務局で集約し、数値目標や取組内容を1つ1つ確認して取りまとめて院内会議に提示し、最終的には、理事会で評点を決定することとしている。

また、毎事業年度の数値目標については、それまでの実績に加算して設定するようにしているので、第1期中期計画策定当初の数値目標と比べると、達成度は良いと思う。中期計画策定当初の数値目標を達成したからといって、毎事業年度の目標設定を下げるようなことはしていない。

- 独立行政法人化後の3年間連続して、計画を概ね達成したB評価が続いていることについて、理事長の見解はどうか。
 - 雇用面などで柔軟な業務運営ができていると思う。

例えば、人員増によりリハビリテーションの365日運用体制が確立できたことなどで、平均在院日数も短縮され、効率的な医療提供ができるようになった。

また、医療の質も担保しており、DPCⅡ群病院にも位置付けられた。

- 全体的に努力の跡が認められる。役職員が一丸となった取組が更に浸透していけば、評価も上がっていくと思う。数値目標が高すぎて、評点が下がっているようにも思うが、あまり無理な業務運営を強いられることにならないように、次回の目標設定時には、検討されたい。

医療従事者の確保のための病後児保育への対応、合併症妊婦の紹介事例を全て引き受けたこと、人工関節治療の評判が良いこと、ころの医療センターにおける働きやすい環境づくりといった点などは評価できるので、これか

らも取り組んで行って欲しい。

- 医療事故について、メディアの取上げ方にも問題があると思うが、説明責任が問われるようなリスクのある治療においては、患者と意見を十分交わして、患者本人の納得を得るように努められたい。
- 医療提供者としての説明責任については、侵襲性の大きいもの等はその都度書面をとり、医師と看護師との複数人で対応することとしている。

- 情報公開等の透明性の確保とのバランスが難しいところではあるが、適正な情報管理やリスク管理を行えるよう、危機管理体制の整備に努められたい。
- 情報管理については、現在、電子カルテは外部と接続させていない。利便性とリスクとの両面を踏まえて考えていくこととし、セキュリティを高めることもできる。情報セキュリティ委員会では、マニュアルを作成中であり、近々高いレベルのものができると考えている。

- 人事評価制度について、今後、職員へのインセンティブとして、給与、ボーナス等への反映や、要望する機器購入や研修などの対応を考えているか。あるいは、実施しているものがあるか。
- ：給与に反映させれば一番わかりやすいが、経営面を考えると、先が読めず、県からの繰入金も年々減少する中で、対応できるかどうかということになる。赤字を出すわけにはいかないの、収支バランスを常に勘案しながら、業績の良いところに重点的に配分していくこと、あるいは、本俸ではなくボーナスに反映させることなどを、あくまで、職員の士気を上げるための手法として考えている。法人全体の収支バランスや国の動きを考えながら対応する。

- 職員満足度アンケートにおいて、給与の満足度についての項目はあったのか。
- 自分の仕事内容に見合った給与かという趣旨の問いがあったが、普通の評価であった。

- ・ 今回の審議事項2件については継続審議とし、評価委員会の評価結果（案）及び財務諸表承認に当たっての意見（案）については、次回委員会において決定することとなった。

② その他

次回の評価委員会は、8月7日（木）の午前10時から開催する。