

パブリックコメント意見募集結果（報告）

記

案 件	地方独立行政法人名張市立病院中期目標（素案）		
募集期間	令和6年11月22日～12月21日		
意見の件数 (意見提出者数)	41件（10人）		
意見の取扱い	修正	素案を修正するもの	0件
	既記載	既に素案に盛り込んでいるもの	4件
	参考	素案に盛り込めないが、今後の参考とするもの	25件
	その他	素案に反映できないが、意見として伺ったもの	12件

市民等の意見の概要	件数	意見に対する名張市の考え方 <small>修正…素案のどこを修正したかわかるように 既記載、参考、その他…修正しなかった理由</small>
<p><前文 P1> 病院の経営は、診療報酬や職員の勤務体制などの根本的な問題があり、多くの医療機関が赤字となっている。市が直営で指導力を発揮し、病院運営の改革に取り組むことを求める。</p>	1件	<p>【その他】 病院経営を取り巻く環境が厳しくなる中で、持続可能な経営基盤を確立することを目指して、市の直営ではなく、より機動性・自律性が高い地方独立行政法人による運営を決定したところです。医療行政は市が担うこととし、法人は、その強みを生かして、病院経営に専念することとします。</p>
<p><前文 P1> 「救急医療（二次救急、小児救急）、小児医療、感染症医療その他緊急時における医療」について、今後ともきっちりと果たしてほしい。</p>	1件	<p>【既記載】 第2の1「地域に必要な二次医療提供体制の確保」に記載のとおり、地方独立行政法人化後も、地域の中核病院及び災害拠点病院として、救急医療、小児医療などは引き続き提供し、災害時の対応を行うことを求めます。</p>

<p><第1 P1></p> <p>中期目標と中期計画の議決の際、数年間の運営を短時間で議論するのは無理がある。透明性を確保するなら、毎年、議会で議論する必要があるのではないか。</p>	<p>1件</p>	<p>【その他】</p> <p>中期目標の策定、中期計画の認可に係る議決は数年ごとですが、市から法人に交付する運営費負担金については、毎年度の一般会計予算として、市議会において審議されることとなります。経営の自主性が地方独立行政法人の特長ではありますが、引き続き市と法人とが連携しながら運営することとなります。</p>
<p><第2の1の(1) P1></p> <p>独法化されれば今より採算重視になり、真に市民に必要な体制が取れなくなるのではないか。そういったことのないよう、市直営で運営してほしい。</p>	<p>1件</p>	<p>【その他】</p> <p>地方独立行政法人は、現行の地方公営企業と同様に独立採算制を原則とする必要がありますが、本市の政策的な見地から法人が実施すべきと判断した事業は中期目標として法人へ指示し、法人は自律的かつ効率的な経営をもって目標を達成することが望ましいと考えます。</p>
<p><第2の1の(1) P1></p> <p>救急医療体制の堅持ではなく拡充を目指すべきではないか。また、中期目標だけではなく、定款に入れるべき項目ではないか。</p>	<p>3件</p>	<p>【参考】</p> <p>伊賀地域の二次救急医療体制については、慢性的な医師不足地域にありながら、地域の医療関係者の尽力により医療資源を効率的に活用して、基幹3病院による輪番制を実現しています。今後の人口減少社会を見据えると、本体制を維持していくことには多大な努力を要することから、中期目標においては堅持を目標としているところです。</p> <p>なお、定款には、地域住民の健康の維持及び増進に寄与することを目的として、医療を提供することが法人の業務であることを明記しており、この中には、救急医療が含まれています。</p>

<p><第2の1の(1) P1、第5の2(1) P5・6></p> <p>名張市総合計画で「妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援（名張版ネウボラ）」を表明していることから、市立病院へ産科を設置するなど、小児・周産期医療を充実させるべきである。</p>	<p>8件</p>	<p>【参考】</p> <p>小児・周産期医療体制の確保については、市内に分娩できる施設がなくなることから、出産を控える妊婦への支援等の短期的施策と、市内で分娩できる体制整備等の中長期的施策を検討していきます。</p> <p>短期的施策としては、緊急時の移動等のフォロー体制や、心配事の相談ができる仕組みの構築、産後ケアの充実等に取り組みます。</p> <p>中長期的な施策としては、本市の周産期医療の在り方という観点から様々な方法を検討していきます。</p> <p>引き続き、市民の皆様が安全に、安心して出産し子育てできる環境の整備に努め、妊娠・出産・育児の切れ目のない支援に取り組みます。</p>
<p><第2の1の(2) P1></p> <p>評価委員会で意見があった療養病床への転換についてどう考えているか。</p>	<p>2件</p>	<p>【その他】</p> <p>三重県地域医療構想において、伊賀地域は慢性期の病床が不足している現状がありますので、地域医療提供体制の充実に向けて病床機能の見直しは検討の余地があります。ただし、一般病床と療養病床とでは、求められる職員配置数や必要設備等が大きく異なり、地域の医療介護関係者との合意形成が必要となるため、法人設立時に機能転換を行うことは考えておりません。</p>
<p><第2の1の(2) P1></p> <p>在り方検討委員会の答申で盛り込まれていた地域医療連携推進法人を作り、医薬品・材料の共同購入や人材の相互派遣・共通研修などに取り組むことが中期目標に書かれていないが、その理由は何か。</p>	<p>1件</p>	<p>【その他】</p> <p>地域医療連携推進法人については、市立病院経営強化プランにおいて活用を検討することとしています。中期目標として具体的に示すことができる段階ではありません。</p>

<p><第2の1の(2)、(4) P1、2></p> <p>紹介状なしの外来受診、訪問診療、訪問リハビリなど、市民から要望の強いサービスを盛り込むよう求める。</p>	<p>2件</p>	<p>【参考】</p> <p>市立病院は「在宅療養後方支援病院」として、地域の診療所や訪問看護ステーションを支援し、在宅患者の緊急時の受診や入院受入れの役割を担っています。また、在宅復帰に特化した地域包括ケア病棟の設置や訪問診療を実施していますので、法人化後も引き続き在宅医療機能の充実が図られることが望ましいと考えます。</p> <p>紹介受診に関しては、地域の医療機関の役割分担の下、市立病院は二次医療を担う病院として役割を果たすことで、限られた医療資源の効率的な活用につながりますので、ご理解をいただきたいと思います。</p>
<p><第2の1の(3) P1・2></p> <p>「専門診療科の充実」について、具体的な診療科を記載すべきである。</p>	<p>2件</p>	<p>【その他】</p> <p>地方独立行政法人は、公共上の見地から必要な事業を効率的かつ効果的に行わせることを目的とした法人であるため、組織運営上の裁量や自律性を可能な限り認めることが、結果的に公益にかなうものと考えています。</p> <p>そのため、診療科の設置等の個々の経営判断については、救急医療や小児医療といった本市の政策上実施すべき事業を除き、法人が主体的に決定すべき事項ですので、中期目標への記載は不要であると考えています。</p>
<p><第2の2の(3) P2></p> <p>「医療安全管理対策の徹底」について、医療事故につながる危険な事例をヒヤリハットとして報告しても組織内で共有されていないのではないかと。外部の専門家によ</p>	<p>1件</p>	<p>【参考】</p> <p>市立病院の医療安全管理委員会において、毎月、医療安全管理者よりヒヤリハット及び医療事故に関する報告と再発防止策の検討を行っています。また、重大な医療事故が発生</p>

<p>る確認を行い、市民が安心して医療サービスを受けられる体制を構築してほしい。</p>		<p>した場合は、医療事故調査制度を活用して医療事故調査センター等の外部機関に助言を求めることとしていますので、地方独立行政法人化後も引き続き、これらの取組を継続することを求めます。</p>
<p><第2の3 P2・3> 黒字経営が至上命題となり、患者負担やサービスの低下につながるのではないか。</p>	<p>1件</p>	<p>【既記載】 効率的な業務運営が可能となることが地方独立行政法人の特長であり、これにより収支の改善を目指していくこととなりますが、法人が担う公立病院としての役割はこれまでと変わるものではなく、地域の中核病院として、救急医療、小児医療などを引き続き提供することは、第2の1「地域に必要な二次医療提供体制の確保」に記載のとおりです。法人化することで、サービスが低下するということはありません。</p>
<p><第2の3 P2・3> 市民の声をどう聞いていくかという表明がない。</p>	<p>1件</p>	<p>【既記載】 地方独立行政法人の業務運営は、市（市議会、市長）の関与の下で、中期目標の策定、中期計画の認可、実績評価がされる仕組みとなっており、市民の声を聴くことが制度そのものに内在していることができます。また、第2の3の（1）「患者中心の医療の提供」及び（4）「職員の接遇向上」にも記載しているとおり、患者相談窓口の更なる充実、患者満足度調査の実施等により、市民の声を聴き、法人運営に反映させることを求めます。</p>
<p><第2の3の（2） P2・3> 「マイナンバーカード健康保険証の利用の促進」を掲げているが、患者のプライバシー保護、医療アクセス確保にとって極めて問題が</p>	<p>1件</p>	<p>【その他】 厚生労働省が推進する医療のデジタル化の取組により、マイナンバーカードの保険証利用（マイナ保険証）を活用した健診情報や薬剤情報の確</p>

<p>あるため、中期目標に掲げること は不適切であり、削除すべきであ る。</p>		<p>認、電子処方箋の発行等の仕組みが 導入されています。市立病院におい ても、病院窓口での声掛けやポスタ ー掲示等の啓発活動を行っています ので、これらの取組を法人でも引き 続き実施することを求めるもので す。 なお、マイナ保険証は任意であり、 患者に強制することはありません。</p>
<p><第2の3の(2) P2・3> 「ボランティアの活用」につい て、コスト優先だけで経営を図る ことは認められない。</p>	<p>1件</p>	<p>【その他】 第2の3の(2)「患者の利便性の 向上」の後段部分の趣旨は、多様な 主体が病院運営に関わることにより 利便性の向上につなげる目的で、ボ ランティアの活用を図ろうとするも のであり、コスト優先を目的とする ものではありません。</p>
<p><第2の3の(3) P3> 「患者のプライバシー確保に配 慮した快適な院内環境の整備」に ついて、独法化された多くの病院 で導入されている「差額ベッド代 の拡大」につながるおそれがある ため、差額ベッド代の拡大を行わ ないことを明記すべき。</p>	<p>1件</p>	<p>【その他】 個室等の特別な療養環境で入院し た場合に徴収する料金（いわゆる差 額ベッド代）については、法人の規 程で定める必要があります。その金 額は、人件費や光熱水費等の必要経 費や、近隣医療機関とのバランスを 考慮して決定すべき事項であるた め、中期目標として記載すること はありません。</p>
<p><第3の1の(3) P3・4> 「コンプライアンスの徹底」に ついて、不祥事への対応や内部統 制について全く信頼できない。病 院事務局は放置しているだけでは なく積極的な関与も疑われる。病 院のパワハラ窓口は事務局だ が、第三者による組織全体の調査 を行うべき。また、現事務局がス ライドして残ることは絶対に避け るべき。</p>	<p>1件</p>	<p>【参考】 中期目標におけるコンプライアンス の徹底は、明文化された法令や規範 のみならず、組織及び職員倫理や公 序良俗等、公正な組織であれば遵守 されるべき事項全般の確保措置を求 めるものです。また、これに関連す る事項として、第3の1の(1)「組 織と管理運営体制の確立」に記載の とおり、組織内の不正の早期の発見 及び対処を目的として、内部通報制</p>

		<p>度の整備を図ることとします。社会的信頼の回復のために必要であれば、第三者委員会の設置も考えられるところです。</p> <p>事務部門については、業務の継続性の観点から一定期間は市から職員派遣を行います。将来的には法人が直接雇用する職員による体制を目指すべきであると考えます。</p>
<p><第3の1の(3)、2の(4) P 3・4></p> <p>「ハラスメントの根絶」について、実効性に乏しい内容しか盛り込まれていない。</p>	<p>6件</p>	<p>【参考】</p> <p>職場内ハラスメントの根絶については、第3の1の(3)「コンプライアンスの徹底」に基づき、法令や規程等の組織上の措置を講じる必要があるほか、第3の2の(4)「働きやすい就労環境の整備」により、ハラスメントが起こさない職場環境づくりを進めていく必要がありますので、これらの目標を達成することで、職場内ハラスメントの根絶に向けて前進することができると考えられます。</p>
<p><第3の2の(3) P 4></p> <p>「人事評価・業績評価」を導入することは、上意下達の管理統制が強まり、ハラスメントの温床となる危険性がある。また、管理者の人事評価で差別的な人事・組織運営が行われれば、チーム医療に逆行する。</p>	<p>1件</p>	<p>【参考】</p> <p>人事評価制度の構築に当たっては、評価する側・される側の双方の納得感が何より重要であることから、法人移行時には現行の市の制度（行動評価と目標管理による業績評価）を引き継ぐこととし、第3の2の(3)「人事評価制度の構築」に記載のとおり、段階的に検討を行うことを求めます。</p> <p>人事評価制度の目的は、職員間で差を付けることではなく、組織目標の共有にあると考えています。こうした観点から、チーム医療への貢献を行動評価の項目に加え、業績評価における目標は組織目標に根差した</p>

		ものとするなど、組織の課題の解決に結び付くような人事評価の運用及び活用を行うことを検討しています。
<p><第3の2の(3)、(4) P4></p> <p>人事評価制度の構築及び働きやすい就労環境の整備について、中間管理職含め制度をきっちりと理解して運営してほしい。</p>	1件	<p>【参考】</p> <p>第3の2の(4)「働きやすい就労環境の整備」に記載のとおり、精神面を含めた健康管理体制の構築、定期的な職員満足度調査の実施、各種休暇制度の充実等を図ることを求めます。法人職員の勤務条件・給与水準は、市の現行の制度を引き継ぐことを原則とし、労働基準法等の各種労働法規に照らして制度構築を進めています。また、人事評価制度の構築に当たっては、評価する側・される側の双方の納得感が何より重要であることから、法人移行時においては現行の市の制度（行動評価と目標管理による業績評価）を引き継ぐこととし、第3の2の(3)「人事評価制度の構築」に記載のとおり、段階的に検討を行うことを求めます。</p>
<p><第3の2の(4) P4></p> <p>「働きやすい就労環境」として、「労働時間管理や休暇充実」を盛り込んでいるが、これを保証する人員増には触れていないため、実効性に乏しい。</p>	1件	<p>【既記載】</p> <p>ご指摘のとおり、十分な職員数の確保は、就労環境を向上させる前提条件です。第2の2の(1)「医療従事者の確保と専門性の向上」に記載しているとおり、医療従事者の確保を最優先に取り組むべき事項とします。</p>
<p><第4の1の(3) P5></p> <p>運営費負担金の記載について、政策医療は市が責任を持って負担すべきだが、法人に責任を転嫁し、他人事のような表現である。</p>	2件	<p>【参考】</p> <p>ご指摘のとおり、市民にとって不可欠な政策医療を継続していくために、市が責任を持って運営費負担金を法人に交付しなければなりません。そして、交付を受けた法人は、</p>

		<p>その執行について説明責任を果たす必要があります。市・法人の双方が果たすべきこれらの役割を明記したものです。</p>
<p><目標全体に係る意見> 独法化に際し職員や市民とじっくり話し合いを持ってください。</p>	<p>1件</p>	<p>【その他】 これまで名張市立病院経営強化プランのパブリックコメントによる意見募集のほか、市民説明会、市広報等により情報提供や説明を行ってまいりました。職員に対しても、職場ヒアリング、職員説明会等を通して、現行の勤務条件を引き継ぎ、職員誰もが働きやすい職場づくりに努めることの説明と話し合いを行ってきました。今後も丁寧な対応に努めてまいります。</p>