

地方独立行政法人名張市立病院中期目標（素案）の パブリックコメントでいただいた意見

資料①

中期目標の項目	意見	本市の考え方
前文	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。	病院経営を取り巻く環境が厳しいものとなる中で、持続可能な経営基盤を確立することを目指して、地方独立行政法人による運営を決定したところです。
	「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、今後ともきっちり果たしてほしい。	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、地方独立行政法人となった後も、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、災害時の対応も行ってまいります。
目標期間	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。	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、毎年度の一般会計予算における運営費負担金の審議など、引き続き市と連携しながら法人が運営されることとなります。
二次救急及び小児救急医療体制の堅持	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。	本市の政策的な見地から市立病院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。
	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。	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。
	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。	出産を控える妊婦への支援という短期的施策と、市内で分娩できる体制整備等の中長期的施策を実施していきます。

中期目標の項目	意見	本市の考え方
医療需要に応じた診療機能の強化	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。	一般病床と療養病床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。
	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。	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。
	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。	「在宅療養後方支援病院」として、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。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します。
地域医療機関との役割分担と連携強化の推進	「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。	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の見地から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。
医療安全管理対策の徹底	「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。	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。
患者サービスの一層の向上	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と。	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。
	市民の声をどう聞いていくかという表明がない。	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てまいります。

中期目標の項目	意見	本市の考え方
患者の利便性の向上	<p>「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>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。</p>
	<p>「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>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ようという目的であり、コスト優先を目的とするものではありません。</p>
院内環境の整備	<p>「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>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。</p>
コンプライアンスの徹底	<p>「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>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、内部通報制度の整備を図ることとします。</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>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、ハラスメントが起きにくい職場環境づくりを進めていく必要があります。</p>

中期目標の項目	意見	本市の考え方
人事評価制度の構築	<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>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>	<p>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とします。</p> <p>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行うこととします。</p>
働きやすい就労環境の整備	<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>	<p>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>
運営費負担金	<p>運営費負担金の記載について、政策医療は市が責任をも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>	<p>市が責任をも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、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>
その他	<p>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>市の広報等による市民への説明、職場ヒアリング等による職員への説明を今後も丁寧に行っていきます。</p>