

平成 30 年度 第 2 回津島市民病院経営改革評価委員会議事録（要約）

○新専門医制度の影響はどうか。【伊関委員】

⇒ 診療科によっては大学に医師が集まるため、医師が減少する診療科も出てくる。半年間は他の連携病院で研修を行うため、その間をどうしていくか。【神谷院長】

⇒ 大学医局の病院は診療科にもよるが大学病院に研修医がとられてしまう可能性がある。津島市民病院は近年、研修医も増えており、病院の魅力が上がったということ。【岩瀬委員】

⇒ 初期研修医は集まっている。人気の理由と来年度の状況は。【伊関委員】

⇒ 来年度は 2 年次が 6 名、1 年次が 7 名フルマッチ。加えて、名古屋大学のハイブリッドプログラム 1 名、名古屋市立大学のたすきがけ研修 1 名となる予定。人気の理由は中規模病院であること、お互いに顔が見える指導ができていいることであると認識している。【神谷院長】

⇒ JCEP の更新を行い外部の評価を受けている。救急車を年間 4,500 台受け入れており、非常に人気を集めており、良い流れができていいる。【川井診療局長】

○来年度の 10 連休の対応は。【伊関委員】

⇒ 4/30 と 5/2 を平常の診療体制に近い状態で行う。予定手術は 4/30、5/1、5/2 に行う。それ以外も当然救急医療を実施していく。通常は代休処理だが、医師はなかなか取得が難しい為、2 日間のうち、1 日は 8/15 を病院の休診日とし、もう 1 日は代休といった対応を考えていいる。海南病院は 4/30、5/1、5/2 を平常の診療体制で行うとのこと。【神谷院長】

⇒ トヨタ記念病院は祝日も診療を行っていいる。病院は連休としては最高 4 連休までとしている。4/29、4/30、5/1 は平常の診療体制で行う。【岩瀬委員】

⇒ 一宮市立市民病院は、4/30、5/2 は緊急の為の紹介枠を設ける。予定手術等への対応体制も設ける。近隣の民間病院は 3 日間とも平常の診療体制で行うとのこと。【松浦委員】

○救急受入件数は 4,500 台以上受け入れており、頑張っている。お断りの症例検討は。【岩瀬委員】

⇒ お断りの症例は全て救急部長及び救急医療委員会で検証していいる。主には夜間の循環器疾患疑い、精神科症例である。また、救急勤務医が心肺蘇生中である場合やインフルエンザ流行時等の病床が満床の際にはお断りをしている。【神谷院長】

○資料 1、No.5 認知症ケア加算 1 はいつごろ取得できるか。【伊関委員】

⇒ 現在、認定看護師取得に向けて受験許可者を選出し、取得を目指していいる。【神谷院長】

○資料 1、No.7 プロジェクトチームの活動状況について報告を。【伊関委員】

⇒ 診療報酬改定、病院機能評価対応のためのプロジェクトチーム及び電子カルテの更新に向けたプロジェクトチームを設置し、有識者で意見交換、課題に対する対応等を行った。【古田事務局長】

○施設基準、加算取得については他院との比較を行うこと。小さいものでも積極的に取得すること。【伊関委員】

○資料1、No.11 事務職員のマネジメント能力の充実は重要である。どのような取り組みを行っているか。【伊関委員】

⇒ 事務職員の研修として管理職員を対象としたプレゼンテーション研修、DPC 経営改善研修への参加。事務局長としての経営マネジメントについて学ばせてもらった。【古田事務局長】

⇒ 事務職員の人事異動については何年位の期間で行っているか。【伊関委員】

⇒ 専門的な分野であり、本庁のような通常の間隔での異動は難しい状況であると考えられる。【古田事務局長】

⇒ 病院へ異動したら最低 10 年位は勤務させていただきよう、市長にお願いしたい。市で病院は最大規模の事業である。優秀な事務職員を長い期間しっかり勤務させ、処遇についてもキャリアアップできるよう、ご配慮ください。【伊関委員】

⇒ そのように配慮している。また併せて後輩の育成も大切であり、良い循環を継続していきたい。【日比市長】

⇒ 一宮市立市民病院も事務局の上席者は 10 年近く病院に勤務している。またプロパー職員も採用しており、経理関係はその職員が詳しくやってくれている。【松浦委員】

○業務委託については、今後消費税の増税や人手不足の背景があり、必ずしも良い人材が集まる状況ではなくなりつつある。常勤又は非常勤でしっかり若い職員を直接雇用することを検討しては。【伊関委員】

○資料1、No.19 医療機器の購入はどうしているか。【伊関委員】

⇒ 20 年近く稼働している医療機器もあり、故障するものも出てきている。限られた財源の中で計画的に進めていく。【神谷院長】

○資料1、No.23 基準外の操出しが 1 億円程度あるとのことだが、そもそも基準内の操出しが少ない公立病院も散見される。基準内の操出しについて見直しを行っているか。【伊関委員】

⇒ 毎年見直しを行っている。【古田事務局長】

⇒ 救急医療の待機に要する経費等をしっかり算定して行ってください。【伊関委員】

○資料1、No.7 プロジェクトチームについてだが、大きな問題に対応するプロジェクトチームは見受けられるが、小さな問題でも院長下でのプロジェクトチームを設置する意味はある。一宮市立市民病院の例では DPC の入院期間Ⅲを超えた患者が多い診療科、消

化器内科、呼吸器内科について「消化器内科の入院期間Ⅲ超えを減らすプロジェクトチーム」を設置した。この課題は医師、看護師がそれぞれ努力しただけでは解決できない。事務局の協力も必要である。そういったみんなでやらなくては解決しない問題について、効果がある。そういった問題が院内には沢山ある。【松浦委員】

⇒ 院内の問題解決に対しては、当院では各常置委員会で様々な職種を交えた検討を行っている。必要に応じて、期限を限ってプロジェクトチームを設置していきたい。【神谷院長】

⇒ 職員が誰でも良いことを行った職員を褒めることができるグッドジョブカードというシステムを導入している。逆に、適切でない行為を行っている職員を報告することができるシステムも設けている。【岩瀬委員】

⇒ 当院は海部地域医療サポーターの会という団体の「ありがとうカード」というものを設けており、病院職員や部署、他の病院などあらゆる方に感謝の気持ちを伝えることができる。【神谷院長】

○地域医療支援病院の施設基準について、一宮市立市民病院は総合大雄会病院と、トヨタ記念病院は豊田厚生病院と同医療圏内であるが取得した。トヨタ記念病院では、この施設基準を取得するために病院の職員が一丸となって取り組むことができた。何かの目標に向かって病院全体で取り組むことは良い。【岩瀬委員】

⇒紹介率、逆紹介率は基準を満たしている。課題はICU 要件である。【神谷院長】

○一宮市立市民病院では、医師事務作業補助体制加算は 50 対 1 でも足りていない。医師事務作業補助者を増員する際、何をさせるのかの議論があった。当院は総合入院体制加算が取得できていなかった。その課題の一つとして、退院患者に占める該当患者割合が 40%必要であったが 10%台しかなかった。これは、診療報酬上では B009 診療情報提供料（I）「注7」に定められるとおり、退院後 1 か月以内に紹介状を作成し、その記録を診療録に記載すれば、該当患者としてカウントすることができるとのことから、それを強化していくことにした。紹介状の作成割合が低い診療科は「忙しくてできていない」との理由であったことから、最低限医師にはサマリーの作成をしてもらい、その後医師事務作業補助者がサマリーや検査結果を添付し、紹介状の作成代行を行い、医師の承認を得ることにした。そうしたところ該当患者割合が向上した。このように具体的な取り組み内容を決めて進めることが重要。【松浦委員】

⇒ 前回の委員ご指摘を踏まえ、医師事務作業補助者に行ってもらえる業務を診療局で検討しており、医師の助けとなる DPC の MCD の登録、紹介状の文字をテキスト化して電子カルテに取込する業務、サマリーの代行入力など各診療科の要望を集約した。【川井診療局長】

⇒ 病院としては医師事務作業補助者を増やしていきたいが、初期には教育官が必要となることと、雇用形態が常勤の正規職員でないことから応募が少ないことなどが課題である。今後、病院として医師事務作業補助者をより積極的に運用していくことが、医師のモチベーション向上につながる。【神谷院長】

○今までは医師不足による経営不振を受けてその改善について議論をしてきた。現在は経営が少し安定してきたので、これからは医療の質を向上させていくことが必要なタームになりつつある。この段階で安心するのではなく、スタッフの能力向上、マネジメントの質の向上などが必要な時期である。これには事務がマネジメント力を発揮し、提案していくことが問われる。是非良い病院を作っていく、スタッフのモチベーションと医療の質の向上を目指すこと。一時は経営危機の病院であったが、少し立て直されてきたと感じる。【伊関委員】

⇒ 医療の質の向上には、医師をはじめとした医療職の働きやすい環境が必要だと考えるので、更なる改善を図っていく。そのためには、それぞれの職種がプロフェッショナルとしての能力を最大限発揮できるよう、業務分担も大切であると考えている。【神谷院長】

○看護局長は、今の体制について課題に感じていることは。【伊関委員】

⇒ 看護の質を向上させていたために、教育体制の更なる充実が必要であると考えている。看護局への患者満足度調査を行ったことより、現場へ意見が直接届くようになった。これを改善していき、患者さんへの満足度を向上させていきたい。また、職員の働きやすさワークライフバランス事業として、看護局の満足度調査を実施した。その結果、「病院の経営に対する不安」というものが多くみられたので、安心して働ける病院経営を進めていくことが重要と考えている。【大鐘看護局長】

⇒ 経営が少し良くなってきたので、そのことを PR していくことはとても大切。採用予定者数は満たしているか。【伊関委員】

⇒ 採用者の最終決定には至っていないが、概ねできている。【大鐘看護局長】

⇒ 初期研修医も増えてきている。若い看護師にも人気がある病院を目指してほしい。【伊関委員】

⇒ 当院に勤める看護師の希望としては、職場が近く、長く働きたいと考えている職員が多くいる。そのためにも更なる経営改善を図り、安心して働ける病院とすることで、新規採用看護師の確保も図っていく。【大鐘看護局長】

⇒ 病院は津島市にとって重要な雇用の場である。職員のみならず、関連業者や近隣薬局などその効果は大きい。小中学校の職場体験等を受け入れ、病院の役割、魅力を知ってもらうことは、将来の職員確保のためにも意味がある。【伊関委員】

⇒ 認定看護師などの有資格者について、玄関等に掲示をしているか。【伊関委員】

⇒ 病院として検討していく。【大鐘看護局長】

○様々な課題があることも再認識でき、同時に良い面も多数評価いただけた。今後も病院と市が一体となって安定的な病院経営及び質の高い医療を目指していかなくてはならない。新しい専門医制度や来年度の 10 連休や消費税増税など、少しの油断も許さない状況であると考えている。これらにしっかり対応していく努力をしていかなくてはならない。本日は様々なご意見をいただき、大変ありがとうございました。参考にさせていただき、更なる良い病院を目指していく。【日比市長】