

平成21年度第2回岡山県地方独立行政法人評価委員会の議事録

- 1 日 時 平成21年5月20日(水) 15:00～16:30
- 2 場 所 三光荘3Fパブリゾン1
- 3 出席委員 末長委員長、江尻委員、小川委員、日笠専門委員、中西専門委員
- 4 委員長選任及び職務代理者指名
- 5 議 事

- (1) 地方独立行政法人岡山県精神科医療センター平成21年度計画
資料により説明を行い、質疑を行った。

| 委員発言要旨 | 事務局発言要旨 |
|--|--|
| <p>病院としての新型インフルエンザ対策についてお聞きしたいのと、対策について岡山県の他の精神科病院にも指導等を行う予定はありますか。</p> <p>また、18ページの電話医療相談について、備考欄には変更無しということになっているが、電話相談の充実は重要なことではないかと考えており、現時点で今後の計画があれば教えていただきたい。</p> <p>あと、12ページの医療スタッフ、コメディカル職員の確保とあるのですが、民間病院の職員の質の向上の観点からも、民間病院である程度経験を積んだ職員が、民間病院に籍を置いたままで、働くようなことが可能ですか。</p> | <p>○岡山県精神科医療センター</p> <p>新型インフルエンザについては、先週来何度か院内で協議を続けています。</p> <p>私どもは現状（岡山県内で発生していない）をA、岡山県内での個発発生をBとし、岡山県内の集団発生をC、職員あるいは外来通院患者の発生をDとし、入院患者が発生をEとして、フェーズを分けて、それぞれの対応を鋭意協議しています。</p> <p>また、民間病院が有熱患者を断りだした時に、県内の自治体病院として、他の民間病院をお助けする立場からベッドを空けなければならない、その一方で、院内にウイルスをいれないほうが大事だから、入院はやみくもにさせるべきではないと議論もあったりしてとても悩ましいところです。</p> <p>県内の皆さんの安全・安心そして民間病院の指導、支援という立場で何が出来るかということの話し合いを続けておりますが、現時点では、他の病院を指導したり支援したりするところまでいってなくて、院内でどうするかという話をしている状況です。</p> <p>次に救急情報センターについてですが、現在救急情報センターは深夜の対応ができていないという状況で、その一方、これは県からの委託事業で、県としても24時間対応をやりたいが予算という面でなかなか厳しい部分がある、またソフトな相談的なものをどう受け入れていくということについても議論のあるところで、理事長としては24時間対応に向けたいが、それに向けて急激に舵を切ることも出来ずというあたりで悩ましいところです。</p> <p>最後に、コメディカルの研修のことについてですが、こういう質問がでるのはうれしいことで</p> |

15ページの病院機能評価の認定取得についてのメリットについて、また、委員会としては病院評価に関する重要なことだろうと思うので、ある程度詳細な内容を、次の7月の委員会に差し支えない範囲でかまわないが公開していただけないでしょうか。

それから26ページの人事評価システムの導入について導入できた分について、21年度に制度の充実を図るとのことですが、現状の格好と、どういう問題点があるかということ、簡単に教えていただければと思います。人事評価は大事なことだと思っておりますから。

す。

一つの病院だけで、院内を整備していく時代は終わっており、専門職が相互交流してお互いに智慧を伝え合う、自治体病院であろうが民間病院であろうが垣根をなくしてやっていければと思います。

ただ現在、大学の実習生の受入だけで手一杯なのが実情であり、もう一つは事務的な、身分の問題、給料の負担、あるいは労働災害時の責任等、事務的に詰めないといけないことが多々あると思いますけども、個人的な見解では、そういった民間の方のメディカルとの交流は大いにやっていけるような形で事務的なことを整理できればと考えています。

○岡山県精神科医療センター

病院機能評価につきましては、フェイルセーフといえますか、安全に物事が着実に進んでいくかどうか、システムがあるかどうかをものすごく見られました。例えばだれがカルテをみてもこの患者になが行われているかわかるようにする必要があるという指摘があって、カルテの改善に努めたとか、清潔な動線、不潔な動線についての改めて見直しの機会となったことなどはとても役に立ったと思います。細かいことについては7月の時に、どういうところが指摘を受け、どういうふうに変更したかの具体例を報告したいと思っています。

○岡山県精神科医療センター

人事評価システムですが、19年度に試行的にやって、20年度から本格実施となっています。

評価のしかたとしては業績評価、能力評価について1から5というランク付けを行い評価するもので、業績評価については基準日を5月1日に設けて、業務に対して目標設定を行い、その目標設定について、第一次評価者、第二次評価者つまり直属上司が面接を行った上で業務についての目標設定を行います。

半年後の10月に併せて能力評価についての評価と、基準日にたてた業務の目標がいかにか達成したかということ、評価をやって、その評価を給与等に反映して行くということで、今やっております。

評価についての一番の問題は、被評価者が作った目標・計画について、評価者が評価をいかにするのかということで、誰がどのような形でやっても、その個人に対して同じような評価が出るとこ

8ページの患者満足度調査の項目に実施することが加わっているのですが、患者満足度調査についてはどのような形で行うのでしょうか。

外部に委託は考えているのか。

私は病院機能評価の認定取得については、看護面に関しては、いろんなことを振り返るいい機会になると思います。

あと、12ページで看護職員、コメディカルに括弧書きで増員に努めると書かれています。

さきほどホームページを覗きましたら、看護職10人募集がありました。具体的に、どのような努力をして、職員の確保をしようとしているのかをお聞きしたい。

ろまでいっていません。

もう少し評価者のレベルを上げるべきだとの内部的な意見もありますので、今年度は外部委託をし、きちっとした研修をやりようと考えています。

この人事評価研修を、2年3年と続けていく中で、評価者、被評価者のレベルと精度をあげていくということで、将来的には岡山県の精神科医療センターではこのような業務評価、人事評価を行っているという紹介できるようになればよいと思っています。

○岡山県精神科医療センター

従前から病院においては患者満足調査をやってきたのですが、よくあるのが待ち時間と診療に対する不満といったところです。2回というのは、一度は時間的なものと信頼関係がどうかという調査をさせて、その内容をみて、さらに踏み込んだ調査をと思っています。

まだ実施内容については検討中ですが、できるだけより細かいものにし、ちゃんとした調査をして改善に努めていこうと思います。

○岡山県精神科医療センター

あくまでも内部でやりようと思っています。

職員がすると、具体的にアンケート用紙に書いているコメント一つをとっても、患者がどういった状態で書いているのかといことまで踏み込んでいきますので、職員の手でアンケート調査をやっていこうと思っています。

○岡山県精神科医療センター

看護職員の方だけでなく、コメディカルもそうなんですけども、新卒のかたを募集する場合につきまして、学校の学生課、就職科のほうにお願いをし個別にさせていただこうかなと思っています。

今回ご覧になられた10名といいますのが、4月の採用が終わりまして、看護師の場合の全体の数がどうしても足らなくなる可能性がある中で、複数回試験をさせていただこうと思っております。今回の募集人員として人数を出させていただいたものです。

こちらについては看護師、准看護師の有資格の方ということになりますので、基本的にはホームページ、ハローワークを利用して募集をさせていただいています。

それはわかるのですが、たとえば具体的に見学会を開催することなどを設定して、募集につなげていくという努力はされているのでしょうか。

看護職員の確保の問題がありましたが、看護師の勤務希望がなかなか多彩になってきていると思うのですが、そういう対応については医療センターの判断でできるのですか。

13ページの41番のメディカル職員のところで、メディカルの欄に医師、看護師を含めるということがおかしいような気がして違和感を感じる。

わざわざそのように書かなくても、39, 40, 41と破線がひいてるからで、12ページの②の研修制度の充実全体にかかっているんだからそうすればいいのでは。

人事評価はもう給料に反映をしていますか。

評判はいかがですか

○岡山県精神科医療センター

見学会について、看護職員の方だけでなく、メディカルの方も含めて、ご希望があれば随時という形でさせていただきます。

○岡山県精神科医療センター

先生のおっしゃるとおりで、本当に多彩になってきています。そうした中で今後の精神科医療に看護の展開として非常に重要な部分が訪問という部分だと思っていますので、訪問という形でいけば夜勤がない、そうした在宅患者への支援をやりたい、夜は家に帰りたいという方については地域支援型の、地域支援室、訪問看護師といったところ勤務していただくとか、児童思春期入院棟が2交替ですので、2交替の場所に配属する、あるいは司法精神入院棟だと、看護師がたくさんいて、少し他の病棟とは違った看護を、基本的にはいっしょなんですけど、看護をすることになる。

あとメディカルについては、増員したいのですけど人を育てるにそれだけのマンパワーもいりますので・・・

どっと採用して、どんと育てるというわけではなく、丁寧に育てていくことを考えると、むやみやたらに採るわけにもいかないので、悩ましいところです。

○事務局

メディカルの欄に、医師、看護師含むと書かずに、ア、イ、ウにまたがって、医師、看護職員、メディカル職員含めて50名の院外研修を行うということがわかるように変えさせていただきます。

○岡山県精神科医療センター

本俸のほうにはいきなりはどうかということもありまして、とりあえず昨年冬のボーナスに反映をさせました。この6月の夏のボーナスについても今行っている人事評価をもとに反映をさせることとしています。

評価は本人に返したのですか

○岡山県精神科医療センター

アンケートを採りましたが、評価する方も評価に対してすこし自信がないということもありましたので、研修をもう少し丁寧にやろうと考えています。自分の評価に対するモチベーションについては変わった、変わらなかったといろいろな意見があった。

○岡山県精神科医療センター

あなたはどのような評価を受けたということを面接した上で返すという形をとっている。ですから、自分がどのような評価を受け、ボーナスに反映されたということは業績評価シートを見れば、だいたい分かるというふうになっている。

○岡山県精神科医療センター

給料等への反映についていろいろな議論があるところです。やがては、思い切った形で評価を給与に加えていきたいというのが理事長の思いです。

組織によって風土がありますから、そのところは状況をみながらやっていくとういことでしょうかね。

看護職員の教育の体制がどのようになっているのか。

○岡山県精神科医療センター

一番痛いところというか、ポイントなところだと思います。評価の前には教育がなされていないとどうにもならないわけで、昨年度は司法入院棟、児童病棟の開棟や、病院機能評価などの適応で手一杯という感じでした。これから少し地に足を付けて1人1人が学んでいく、そして学ぶためにはどのようなチャンスをあたえればいいのかということ、看護職員の教育体制に考えていくということになると思います。

(3) その他

今後の日程について確認。挨拶等