

平成26年度第1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26年5月9日（金）13：30～15：00
 2 場 所 ピュアリティまきび 2階 千鳥（ちどり）
 3 出席委員 末長委員長、清水委員、小田委員、田淵専門委員
 4 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26年度計画
 岡山県精神科医療センターから平成26年度計画について説明し、続いて委員からの質疑が行われた。以下はその概要である。

委員発言要旨	事務局発言要旨
<p>新規の事項等がかなりの項目がありますが、強化するというのは分かるんですが、今までのから削除したようなことは、ここでは分かりにくいんですが、ございましたら。</p> <p>12ページの40番で、各病棟に、「退院後生活環境相談員」を配置するというのは、今、いらっしゃる職員の中で配置されるということなんですか。別に専門の人を置くということなんですか。</p> <p>退院後の生活環境相談員に対して、家族は、謝礼を考えないといけないということはないんですか。入院費にかかるのかなと思ったんです。</p> <p>いろんなルールとか、そういったものは、人数ができてきて、少々、経たないとそういうことはできないんですね。</p> <p>現場にいと、人数とか、そういうものが分かるわけですね。そういうルールになっていないけどニーズがあるから。</p>	<p>○岡山県精神科医療センター ハード面は、東古松サント診療所を4月に開設し終えているので削除しています。ソフト面では、新規以外の計画は継続事項として続けていきます。</p> <p>○岡山県精神科医療センター 別紙「用語の説明」の裏の、25番、40番、43番の連番のところに、今回、精神保健福祉法が改正され、医療保護入院者の退院支援の制度化ということで、生活環境指導員を配置することが書かれています。当院では精神保健福祉士（PSW）を配置し、退院後生活相談員を中心に、入院時から退院後の生活をコーディネートしながら3ヶ月以内の退院を目指します。</p> <p>○岡山県精神科医療センター 退院後生活相談員は、経過的に看護師が一定の研修を受ければ良い等、色々な条件がありますが、当院としては、専門である精神保健福祉士（PSW）を配置するというにしています。</p> <p>○岡山県精神科医療センター 今回の診療報酬改定で、当院では、年間約1億円の増収になると予想しています。それは先駆けてやってきていたことに、若干、点数がついてきたためです。病院でありながら、常に国が進んでいく方向というものを見定め、企業的な経営をしながら先行投資していくということが、非常に重要なのではないかと考えています。</p> <p>○岡山県精神科医療センター 全くそういったことはありません。</p> <p>○岡山県精神科医療センター そうですね。</p> <p>○岡山県精神科医療センター これだけ新規事業を全部やるというのは、結構大変なんですけど、ニーズに応えようとするとそうになってしまう。</p>

いい評価点をとることが目的でなくて、より良くするのが目的だから、チャレンジしていくことなんで。

それもああると思うんですね。
成果のほうも非常にいい格好になっていて、少々、落ちても別に構わないということで。それから、収益性が優れてないとやれないので、そのあたりが両方うまく回っていく中でのチャレンジをやっていくということ。

これは、職員のなんでも相談と。

外部でなんでも相談して、それからまたこちらへオウム返しで帰ってきて、こちらのほうでそれを対処すると。

でも、なんでも相談といっても、相談するのは自主的にされるんですか。

会社を経営していると、うつとか、いろんな問題を抱えている人もいらっしゃるし、会社にメンタルの専門の人に来てもらっているんですけど、人は、それぞれが相談には行かないんですよ。
電話だと相談しやすいですね。

仕事に関することでのパワハラですとかセクハラですとか、そういうことに関する対応のところは、いろんなケースをやっているのもあるわけなんですけれど、なんでもということになると何が出てくるか分からないわけですね。

全く企業とは関係ない個人的な心配もあっても、それがあれば仕事に熱中できるぐらいの力になったりと、そこまで広げてのことは、今、世の中で大分やられ出しているんですか。

○岡山県精神科医療センター
そういうことですね。

○岡山県精神科医療センター
61番の17ページの「なんでも相談サービス」、これは外部の相談機関へ24時間電話相談できるというシステムです。こういうものを導入しないと、色々な問題は除去できないのではないかと思います。

○岡山県精神科医療センター
そうです。

○岡山県精神科医療センター
こちらには誰からどういった相談があったということは報告されません。

○岡山県精神科医療センター
職員の、例えば家庭での問題、子供さんの教育ですとか、お隣とのトラブルのことですとか、本当に何でも24時間1人30分以内で何回でも電話相談できるサービスです。ただ、専門的に、弁護士や会計士の相談が必要となると、そこから先は有料ですが、紹介はしてくださるようです。もちろんパワハラ、セクハラも含まれます。事業所のほうには、どういった相談があったかという件数だけで、どういった方がどういった相談をしましたということは、一切、分からないようになっています。

○岡山県精神科医療センター
県の職員も、当院の職員もメンタルヘルスケアという制度があって、例えば、岡山市内では行きにくいので倉敷の精神科のクリニックへ行くという制度はありますが、ほとんど使われていないようです。
そうではなく、インシデントのちょっと心配事があるぐらいだったら電話で相談をできるという窓口を広くできたのではないかなと思います。来年、どのくらい件数が上がってくるかというのは、今は予想がつかいません。

○岡山県精神科医療センター
そうです。電話のほうがいやすいでしょうね。

○岡山県精神科医療センター
そうです。

46番の13ページで、東古松サント診療所が必要に応じて24時間電話対応というふうに書いておられるんですが、ちょっと具体的に体制を教えてくださいませんか。

これは、47番のアウトリーチ事業の中の一環の取組であるのでしょうか。

もう一つは、確かに日中活動に行っている方が、そこで起きた対人関係のトラブルや病状であったりといったこと、本当に24時間システムで対応していただけるというのはすごくすばらしい取組ではないかなと思うんですが、対象がこの東古松サント診療所の利用者さんのみであるのか、もっと枠を広げるのか、そのあたりも具体的に教えてくださいませんか。

15ページで、目標を病床利用率90%というふうに書いてあって、すごいなと思うんですが、これ実績としてはどの程度で、この病床利用率90%というのは実現したいなというぐらいの目標なのか、あるいは実現可能な目標なのかについて教えてください。

逆に言ったら、病床利用率90%を割ると、経常収支比率が悪いという。

○岡山県精神科医療センター

徐々に、やっているのではないかと思います。あるということだけで、職員が安心されますから、是非、窓口をつくっておいてあげようというのがあって、やってみたんですけど、何が出てくるか、非常にこちらとしては気が気じゃないところもあります。

○岡山県精神科医療センター

本人が公開を希望すれば、相談内容が事業所に報告されません。

○岡山県精神科医療センター

ヒヤリハットの報告が、それに似たような感じかもしれないです。医療安全をどう高めるかという、決して業績の評価には使わないということが前提になっていますから。

○岡山県精神科医療センター

46番ですけれども、今のところ、必要に応じて24時間電話対応というのは、東古松サント診療所の利用者です。百何人の登録者を対象に24時間電話対応や緊急の場合は、訪問できる体制でやろうというのが今年の計画です。

47番は、平成25年度から新規事業でやっていますが、平成26年度から本格的に、医療中断者や、ひきこもりの方に対して県の精神保健福祉センターと一緒に取り組もうという計画です。

○岡山県精神科医療センター

本院は既に24時間対応になっています。ただ、現実的に東古松サント診療所では、対象の患者さんがいるかどうかという問題があるので検討が必要です。

○岡山県精神科医療センター

90%を越えて、やっと1億ちょつとの純利益が出るという状況です。ただ、この病床利用率90%というのは、精神科の病院はどこも実現すべきではないかと思っています。ところが県北なんか同じ患者さんがずっと入院していますから、98%になってしまうわけです。精神科でも一般科同様、朝退院して午後入院するということがあっても良いかと思っています。

○岡山県精神科医療センター

そういうことですね。

○岡山県精神科医療センター

医業収支比率を95%にするにはこれでもぎりぎりです。

病院のこういうパーセントはよく分からなくて、ビジネスホテルなんかで90%を超えているとすごいですね。ただ、相当、単価を安くしたりして埋めないと、なかなかいかない数字なんで、どんなものかなと思ってちょっとお聞きしたところなんですけれど。

民間だと、まず、給料とかボーナスに反映すると思うんですけど、そこはどうなんですか。

今のお話は、目標管理を徹底して、チームワーク、責任感、向上意欲の観点から評価基準を定めて、業績評価と行動評価と。だから業績、結果がどうかということと、それから行動を評価して、能力がどうかというので評価するのではないということだけれど、これは中期計画に人事評価制度、職員の業績や能力と書いてあるんです。

だけど、能力を持っていても使わないんだったら意味がないですね。

○岡山県精神科医療センター
ここだけはどうしても守らなければいけない数字なんです。

○岡山県精神科医療センター
全国の自治体病院のうち38病院の平均で、医業収支比率が75%です。いかに高いレベルでやっているかということですよ。

○岡山県精神科医療センター
ただ、病床利用率90%と言うと、他の自治体の精神科病院から、「あなたのところは退院制限をかけているんだろう」みたいなことを言われて、非常に心外なんですけど、退院できる人はどんどん退院してもらおう。それでも病床利用率90%は守っているということが必要なのではないかと思います。

○岡山県精神科医療センター
63番、18ページの人事評価制度のところなんですけど、平成26年度からきちんとした仕事ができているかどうか、周りの人と協力して仕事ができているかどうかということに重点を置いて評価するような制度に変更しています。

○岡山県精神科医療センター
基本的に人事評価の評価結果というのは5段階の評価です。基本的に5というのは一番優秀で、数人、ほとんど優秀が評価4で、3が普通で、当院はボーナスには反映しますが、給与には反映をしないということにしております。ボーナスに成績率を掛けて、評価3の人と4の人の差というのを平均したら七、八万ぐらい違います。

給与というのは一度上げると、処分等がない限り、下げられません。下げる場合、処分に近いような形なので、それだけの理由を示せないといけなくなったら、評価者に負担がかかって、低い評価ができないという形になったりします。

評価は人数に関係なく頑張った人には高い評価を与えることが基本です。今年はさらに行動評価を入れることにしました。単に能力以前に、社会人として、きちんとした行動ができて、そこから医療のサービスができるんじゃないかということから、行動評価を評価項目に入れようという、本当にシンプルな形から、原点に戻って人事評価制度をやろうという話です。

○岡山県精神科医療センター
はい、そうです。ここが難しいところです。

○岡山県精神科医療センター
行動評価の中の比重が、今まで能力評価100%だったのを、今度は行動評価としてその中に能力評価も入っております。ただ、比重をどう置くかというのは評価シートを工夫しています。

人事評価で、企業は管理職を部下が評価をする、また大学では学生が評価をするといった人事評価というふうに今、進んでいるんですが、精神科医療センターでは、そのあたり管理職はどんなふうに評価をされる体制を持っているのか、是非、教えてください。

○岡山県精神科医療センター
そうですね。

○岡山県精神科医療センター
部下評価というのは、大体、管理職が評価されますが、行政と病院の目標管理とは、少しニュアンスが違います。病院の人事評価というのは、職員の育成というのを主に、病棟なら病棟の目標をきちんと徹底して達成するかどうかというのが重要になってきます。

下から上を評価する、確かにありますが、私の経験から言えば部下評価というのもなかなか難しいようです。

○事務局
県では、多分、班長や主幹や課長補佐が課長に点数を付けて、人事課が評価しています。

○岡山県精神科医療センター
それは、部下の誰が上を評価するか、それは分からないということですね。

○岡山県精神科医療センター
密告制度みたいですね。

○岡山県精神科医療センター
言いたいことが言えなくなったりすることがあったと聞きますね。

管理職といたら、ある意味では言えないこともちゃんと行って、やはり目標を達成するのに、きちんと職務命令でやったらどうかということで、当院の場合は目標管理を徹底するというようにしておりますので、そういうことで、上から下まで、ちゃんと評価をしようということです。

○岡山県精神科医療センター
病院によっては、それをかなり重要視して、部下評価に重きを置いているという病院もあるわけです。研修医の評価が医者の指導能力の評価になるんです。研修医からの評価が低い人は、指導医を辞めさせられるだけではなくて、この病院を辞めてくれということになっています。

ですから、見方によってその人の能力とか指導力とかというのは、変わるわけです。よく言われるのは、医者の評価は患者さんから見た評価と看護師から見た評価は、同じ医者でも違うといえます。また看護師の評価も、医者の側から見ていい看護師だというのは患者さんから見たら悪い看護師と写る場合のほうが多いわけなんです。

病院であまり下からの評価をすると、患者さんからの評価が一番高い人がいいんだという話になってしまうんです。

○岡山県精神科医療センター
僕は職員の人表情で大体、判断しています。ちょっと何か笑顔がなくなったとか。常に、トップは大変です。

○岡山県精神科医療センター
当院の場合、看護師は大体190人おります。大集団です。事務とかコメディカルとか医師というのは、縦に評価しますが。看護師の場合は人事評価委員会というのを別に設けています。全病棟師長が、それぞれの病棟の看護師の評価理由を出し合います。それぞれの看護師、評価者と被評価者の人間関係が合う合わないとかあったりして、不当に評価されるということないように皆でチェックするようにしています。

○岡山県精神科医療センター
評価者を評価するには非常に役に立ちます。

○岡山県精神科医療センター
ですから、一方的に、恣意的なことにならないように、
チェックはしております。

(2) その他
今後の日程について確認。挨拶等