

市立芦屋病院新改革プラン(案)に対する意見概要と考え方(H29年度予算に伴う変更箇所を含む)

項番	項目	該当頁	意見概要	対応・考え方
1	I 当院の目指すべき方向 2 芦屋市を取り巻く環境 (1) 人口動態	2	芦屋市の人口推移については、市として推計している数値があるため、人口問題研究所の推計とどちらを使用するか検討いただきたい。	市の推計値には、より地域の特性が加味されているため、芦屋市の人口動態の箇所は、市の推計値に変更いたしました。
2	I 当院の目指すべき方向 3 地域医療構想を踏まえた役割の明確化 (1) 地域医療構想を踏まえた当院の果たすべき役割	5	新公立病院改革プランには、当該病院の地域医療構想を踏まえた役割を明記する必要があるが、「医療圏内における当院の担うべき役割を十分に検討していく。」との記載に留まっている。現段階において市立芦屋病院の役割を明記できない理由が分かるように記載できないか。また、現状を踏まえ、現在芦屋病院が果たしている役割を追記できないか。 「診療機能を適切に提供していくためには、現行の病床規模・機能は必要」と記載しているが、芦屋病院が有する病床機能が圏域において過剰とされたことを踏まえた方向性を記載できないか。	「当院は基本理念である芦屋市の中核病院として地域社会に貢献し、患者の意思を尊重し、最善の医療と癒しを提供しており、 <b>市民の健康保持に必要な医療を提供する市内の中核病院として、地域の診療所等との役割分担と連携により、救急医療を含め診療体制の充実を図っている。</b> 」を追記いたしました。  「 <b>現在、医療圏内において検討が進められている他の公立病院の再編状況を見極めるとともに、地域医療構想を踏まえた当院の担うべき役割を十分に検討していく。併せて、今後の急性期、回復期及び慢性期の医療需要の動向並びに診療報酬制度の改定状況を注視していく。</b> 」を追記いたしました。
3	I 当院の目指すべき方向 3 地域医療構想を踏まえた役割の明確化 (2) 地域包括ケアシステムの構築に向けて果たすべき役割	5	認知症患者への対応等も含めて、様々な角度から地域包括ケアシステムの構築へ向けて積極的に関与していくとあり、心強く感じる。 平成37年度の必要病床数推計結果の表の中で、阪神南圏域では回復期病床が2,254床不足とされている。しかしながら阪神間の病院でも休床病棟を持っている病院がいくつもあるため、地域包括ケア病床・病棟を受け持つ病院などについては全体の構図の設計が必要ではないか。その為には芦屋市(場合によっては周辺市含む)での検討チームのようなものがあっても良いのではないか。地域包括ケア病床では診療報酬や医師や看護師の方々のカバーすべきスキルエリアなども変わってくるので非常に難しいテーマだと思料する。	地域包括ケアシステム構築に向けては「在宅医療推進協議会」において各種取組を進めているところです。今後、病院の機能に応じた適切な病床数についても検討が必要ではありますが、近隣の状況や他の公立病院の再編状況等も見極めながら検討していく課題であり、今後医師会、行政等と協議しながら十分に検討してまいります。
4	I 当院の目指すべき方向 4 経営の効率化 (1) 経営指標に係る数値目標の設定	7	中期ではPDCAサイクルを回し毎年ローリングに努めるとあり、経常収支比率などに関しては26年度と27年度実績を考慮した目標設定にすべきではないか。(病院の会計上の事情や芦屋病院でコントロール出来ない部分があるのかもしれないが) 中期資料では経常収支比率の、平成26年度実績は93.5%(目標値96.1%)、27年度実績は93%(目標値91.7%)、28年度(目標値91.5%)、となっている。28年度上半期も前年同期比で上回っているため、29年度スタートの新改革プランでは実績を反映した方が望ましい。 ただし、医療現場に数字目標の過剰な負担は避けるべきであり、新改革プラン最終年の32年度の経常収支目標については変更の必要はない。その方がより現実的で32年度の目標達成が可能なイメージが膨らむのではないか。	経営指標に係る数値目標の設定は、平成28年7月に策定した市立芦屋病院収支計画に基づき算出しておりましたが、平成28年度決算見込及び平成29年度当初予算に基づき市立芦屋病院収支計画を見直し、その結果を新改革プランの経営指標に係る数値目標といたします。  また、平成28年度決算見込及び平成29年度予算(案)の反映に伴い、本文P7の表にあります、各数値及び収支計画についても変更しております。

市立芦屋病院新改革プラン(案)に対する意見概要と考え方(H29年度予算に伴う変更箇所を含む)

項番	項目	該当頁	意見概要	対応・考え方
5	I 当院の目指すべき方向 4 経営の効率化 (2) 経常収支比率に係る目標設定の考え方	8	計画期間内に経常黒字化が達成されない内容となっているが、経常黒字化を目指す時期を明記できないか。	外科系医療の拡充などにより、計画期間内である平成32年度の経常黒字化を目指す計画に変更し、本文に追記いたしました。
6	I 当院の目指すべき方向 5 再編・ネットワーク化	8	阪神医療福祉ネットワークについては、その活用で阪神南北圏域の地域医療の効率化をどんどん進めていただきたい。また神戸圏域との連携を期待する。それを担うのは「芦っこメディカルリンク」という事だが、地域の医療機関の参加実績や、情報共有化の実績、対象地域など、改革プラン期間中にどのあたりまでを目指すのか、阪神医療ネットワークとともに記載いただけたら分かり易い。(相手のある事ですので目標があれば)地域連携や紹介率・逆紹介率アップの強力な武器となる。	現在、阪神医療福祉ネットワーク「h-Anshinむこねっと」、「芦っこメディカルリンク」の利用向上に向け、①診療情報の参照範囲の見直し、②逆紹介時におけるシステム連携を院内医師へ促す、③利用登録医療機関数増加に向けた広報活動などの取組を行っています。直近の目標としては両システム共に年間30件以上の利用を目指しております。なお、医療機関の参加実績や情報共有の実績については今後、参考資料として評価委員会への提出を考えております。
7	I 当院の目指すべき方向 5 再編・ネットワーク化	8	県立西宮病院、西宮市立中央病院との連携に向けて、「救急医療、周産期医療、診療科の相互補完、研修等において、ネットワーク化協議を継続」と記載されているが、具体化している取組内容が分かるように記載できないか。	「圏域の西部に位置する県立西宮病院、西宮市立中央病院との連携強化を目的に、救急医療、周産期医療、診療科の相互補完、研修等において「ネットワーク化協議」を継続する。 <u>特に周産期ネットワークについては広報強化による利用推進を図る。また、診療科の相互補完においては、当院は日本産科婦人科内視鏡学会の認定施設であるため、医師の研修受入れなどによる人的交流を進め、3病院の機能・特色を生かし、患者が住み慣れた地域において良質な医療を受けられるように、より一層の連携強化に努める。</u> 」を追記いたしました。
8	I 当院の目指すべき方向 5 再編・ネットワーク化	8	「h-Anshinむこねっと」の活用による阪神間の医療機関とのネットワーク構築について、具体的に記載できるものはないか。	「また、阪神南北圏域(阪神7市1町)を対象とする阪神医療福祉ネットワーク「h-Anshinむこねっと」に参加し、二次救急システム、医療機関機能情報システム、患者情報共有システム等のIT化されたネットワークを活用し、 <u>逆紹介の推進及び各種連携パスへの参加など地域医療の効率化を目指す。</u> 」を追記いたしました。

市立芦屋病院新改革プラン(案)に対する意見概要と考え方(H29年度予算に伴う変更箇所を含む)

項番	項目	該当頁	意見概要	対応・考え方
9	II 市民に提供する診療機能の向上に向けての取組 (3) 質の高い医療の提供 ② EBMの推進	10	経験値の蓄積で非常に重要な取り組みであり、標準化や環境の整備などもあるので、診療情報データベースの確立時期や利用時期数などの目安が必要ではないか。改革プラン期間中に実施ということであれば結構である。	平成24年8月1日より電子カルテを導入し、診療内容のデータ化は確立しております。そのデータを活用し、国が推進しております「がん登録」への参加やクリティカルパスによる医療の標準化に取り組むとともに、手術件数等の診療データを市民へ発信するためホームページを活用し、公開しております。今後も診療データを積極的に公開するなど、診療情報の活用をさらに進めてまいります。
10	II 市民に提供する診療機能の向上に向けての取組 ② 兵庫県保健医療計画における5事業への取組 2) 周産期医療	12	周産期医療について、市民の認知度はあまり高くないように思われる。県立西宮病院との連携とともに産婦人科内視鏡学会が定める腹腔鏡下手術認定施設となっているので、医療のレベルの高さや総合的な管理体制について開業医さんや市民への周知をしてもらいたい。 また小児(救急)医療についても芦屋市内唯一の小児入院医療機関など市民の認知度もそれほど高くないので、積極的なPRをお願いする。	①周産期医療、小児(救急)医療については、今後も広報あしや、市民向け広報紙「Hope plus」、ホームページの活用等を行い周知に向けて取組を行います。 ②産婦人科の診療内容の周知については、①に示した広報媒体の活用のほか、市民向け公開講座や近隣医療機関との連携会、勉強会等へ参加し、今後も引き続き周知を図ってまいります。
11	II 市民に提供する診療機能の向上に向けての取組 ③ 兵庫県保健医療計画における5疾病への取組 5) 認知症合併患者への対応	14	認知症合併患者への対応も強化されるということで期待する。 専門士の活用や、認知ケアチームの設置などが記載されているが、もうすでに体制が出来ているのか、今後のテーマなのかが分からないため、時期的な目途も可能なら記載をお願いする。	認知症看護認定看護師(平成28年4月認定)及び認知症ケア専門士(平成26年4月認定)の資格を取得しており、認知症ケアチームについても設置・稼働中(平成28年4月)のため、本文に時期を追記いたします。
12	II 市民に提供する診療機能の向上に向けての取組 3 教育研修事業 (1)質の高い医療従事者の育成・確保	16	認定医、専門医、指導医、などの資格持たれている医師への信頼感は絶大である。 全ての診療科目で認定されるのかは不明だが、具体的な目標で更に推進してもらいたい。	認定医などの資格保持については、各診療科ごとに状況が大きく異なっていることに加え、新専門医制度により専門医を取り巻く状況が不透明なため、個別の診療科について目標を設定することは困難ですが、具体的目標として、当院が緩和ケア病棟を有することや、がんへの取り組みを重要視していることから、緩和ケア講習会について医師全員の受講完了を目指します。また、後継者育成は当院の重要な役割と考えており、臨床研修医指導医も資格要件に達した医師については全員が取得するよう目標を設定しました。  また、初期研修医については平成29年度の目標人数を精査し、5人から6人となりました。

市立芦屋病院新改革プラン(案)に対する意見概要と考え方(H29年度予算に伴う変更箇所を含む)

項番	項目		該当頁	意見概要	対応・考え方
13	Ⅲ 業務運営 効率化への取組	1 効率的な業務運営体制  (2) 人材確保	18	<p>職員数では、「医師 27年度31名」「看護師 27年度158名」で新人看護師への教育の充実に努めるとともに、離職防止を図るとあるが、</p> <p>①看護師などの資格の持ったプロフェッショナルな人材の離職防止に、新たに取組む施策があれば記載してもらいたい。</p> <p>②医師の確保は病院収益にも直結しており最重要テーマである。優秀な人材を確保し離職を最小限にしていくような特効薬は無いのと思うが、これまでの地道な活動や、強化されようとするポイントなどの記載があれば分かり易い。</p>	<p>①看護師などの資格取得者は、スキルアップできる環境を求める傾向にあります。新たな施策ではありませんが、特に新人看護師については、離職させずに育てることを重視し「<u>認定看護師等の資格取得支援などにより当院でスキルアップできることを通して仕事のやりがいを高め、</u>」を追記いたしました。</p> <p>②「<u>医師の確保については、医師事務作業補助者による積極的な事務負担軽減や学会参加支援等の労働環境の充実により離職防止を図る。</u>」を追記いたしました。</p> <p>職員数については、予算案の策定に伴い、各職種の職員数を修正しております。</p>
14	Ⅲ 業務運営 効率化への取組	1 効率的な業務運営体制  (4) 組織の活性化  ③ 医師職にふさわしい給与体系の検討	19	<p>優秀な医師の確保は収益アップに直接結び付き、また市民からの信頼も増す。特に昨今のように医師確保が難しい環境下では、他の医療機関の医師の給与水準と比べて、イコールorベターであるべきと考える。プロフェッショナルの世界ではなかなか給与水準という括りでは難しいと思われるが、経験年数やスキル、診療科目を基にした病院勤務の目安はあるのだろうと推測する。</p> <p>給与体系を年棒制にした場合、年棒が病院からの評価そのものを表すことになるので、評価制度と一体となった導入が必要と思う。年棒制が適切な評価制度の下に運用され、1年間の成果が年棒に反映され医師の方々のモラルアップや離職防止につながるのであれば、その採用は良いかと思うが、衛生要因だけでなく動機づけ要因が共に満たされる医療現場環境や制度の実現はなんだろうかと思料する。</p> <p>西宮や神戸の身近な病院の医師の給与水準の比較や、年棒制採用の病院の評価などもスタディー済みと思うが情報交換が可能なら願います。</p> <p>新たな給与体系導入の検討？あるいは体系採用の目安としては、いつ頃までか知りたい。</p>	<p>医師の給与水準の比較については、民間病院に比して低くなっており、格差是正への取り組みが重要と考えています。一方で現在の地方公務員の給与水準は、国家公務員の給与水準とのバランスを欠くことができないため、フリーハンドで給与を設定することはできないこととなっています。</p> <p>そのため、医師のモチベーション向上に向けては、人事評価による勤勉手当への反映により取り組んでいるところです。</p> <p>年棒制については、現在の地方公務員の給与制度の枠組みにおいて、直ちに実現するのは難しく、具体的な導入年度の目標設定は困難ですが、医師のモチベーションの向上に有効な制度の導入に向けての調査検討を続けていきます。</p>
15	Ⅲ 業務運営 効率化への取組	2 業務運営の見直しや効率化による収支改善	19	<p>「サービスの質の向上や経営改善に関する職員の自主的取組を奨励し効率的な業務運営に向けた職員の改善意欲の向上を図る」とあるが、既に存在する制度なら件数目標を設定してもらいたい。</p> <p>これから導入であれば、時期をお願いする。又良い取組には院長賞などもあってよいと思う(既にあるかもしれない)。</p>	<p>職員の自主的取組の奨励のため、半期ごとに各部署で取組内容の立案とその目標値をマニフェストとして設定し、その結果についてはチーム評価を行っております。なお、目標件数については、全部署がマニフェストを設定することとしていますので、改めて設定をしております。</p> <p>また、上記のほか、組織的な改善策への取組みを推進する、市の「芦屋Grow UPチャレンジ」制度への参加や、職員の輝く一面について職員同士の推薦により表彰する「ファインドアウト表彰」制度により、職員のモチベーション向上に取り組んでいます。</p>

市立芦屋病院新改革プラン(案)に対する意見概要と考え方(H29年度予算に伴う変更箇所を含む)

項番	項目	該当頁	意見概要	対応・考え方
16	Ⅲ 業務運営効率化への取組 2 業務運営の見直しや効率化による収支改善 ② 医療資源の有効活用	22	①「他の医療機関からの共同利用を推進し、CT、MRIの利用増加を目指す」とあるが、読影医師の時間含む機器の稼働率について、現状と目標稼働率数値があれば分かり易い。 ②MRIやCTなどの地域からの活用をもっと増やせないか。(数値では目標未達) 神戸地区からの紹介も含めて増やすためのキーポイントは読影医師の数などの問題もあるのか。そこには医療情報が蓄積されるし連携のキーになると思う。患者としても情報は集中させておきたい。	①院内全体で取り組んでいるチーム業績評価において、放射線科をはじめ関係部署において、半期ごとに目標を設定し、達成状況を評価しております。 ②画像検査紹介に関しては、特にCT検査、DEXA検査の増加に向けて取組を進めており、医療機関向けに発行している広報紙「Up to date」や開業医訪問時に放射線科作成のチラシを配布するなどPRを図っております。また、病診連携システム「芦っこメディカルリンク」には画像検査のWeb予約機能があり、システムの利用推進にも繋がるため、現在近隣医療機関に向けてシステムのPR活動に取り組んでおります。
17	Ⅳ 収支計画及び資金計画 1 経営改善	23	部門別決算、月次決算により病院経営においても素早いアクションにつなげていくことなので、改革プランの実効性をタイムリーに評価していく上でも重要と考える。まずは部門別月次決算の導入時期の設定をお願いします。	部門別決算の導入に向けては、間接経費の分割が大きな課題となっており、これまでも研究を重ねてきたところですが、各部門が複雑に重なる業務が非常に多いことから、適切かつ合理的な経費の分割を確立できていないのが現状です。部門別決算の作成に要するコストも踏まえると、現段階では実現への時期を示すことが困難となっています。
18	Ⅴ その他業務運営に関する取組 1 広報に関する事項	23	市民公開講座とかフォーラムとか、積極的な活動は素晴らしい。講演者を通して芦屋病院の信頼や医療の質を感じるの、良い講師で継続してほしい。 ホームページも新しくなり積極的な情報公開がなされている。患者にとっては、一番重要な情報入手先となるため、特に医師の紹介・経歴・資格・学会、や手術実績など、公開レベルの方針もあるかと思うが、これまで以上に力を入れていただくようお願いする。	医師の紹介については、公開されるレベルについてコンセンサスが必要であり、現段階で全面的・画一的に公開することは難しいものの、可能な範囲から有効な情報提供に取り組みます。また、資格・学会や手術実績については、よりわかりやすい情報提供ができるように取組みます。
19	全般的事項 -	23	殆どの住民がネットと、アナログのロコミで医療機関を選択しているため、医療品質の高さをPRしていく機会を増やして、質の面でのアピールをもっと実施してほしい。例えばリハビリ外来などは市民の期待に応えられるものと思う。 認定医、専門医や指導医のおられる診療科目については市民や、周辺の医療機関にもっとアピールしてほしい。	「広く市民の理解を得られるよう、診療内容をわかりやすくタイムリーに発信するなど、積極的な～」を追記いたしました。
20	全般的事項 -	-	人と人の繋がりが非常に大切であり、それによって新たな連携が生まれることが多いと思う。 医師の方々の交流機会はあると思うが、特に神戸地区や阪神地区での交流などには積極的に関与し推進してほしい	当院では「顔の見える連携」構築を目指し、芦屋市医師会主催の連携会をはじめ、阪神圏域の医療機関が一同に会する兵庫医科大学病院や神戸市立医療センター中央市民病院が主催の連携会、各種勉強会等へ積極的に参加し医師・地域連携室スタッフを中心に交流を図っております。また、神戸方面との連携においては特に東灘区にある医療機関との連携に重点を置き、東灘区医師会主催の連携会への参加や、医師との開業医訪問にも力を注いでおります。その他、年1回近隣医療機関を対象としたアンケートを実施しており、各医療機関から当院へのご要望、ご意見等について把握するよう努めており、今後も近隣医療機関との積極的な交流に努めてまいります。

市立芦屋病院新改革プラン(案)に対する意見概要と考え方(H29年度予算に伴う変更箇所を含む)

項番	項目	該当頁	意見概要	対応・考え方	
21	全般的事項	-	-	キーになるドクターの確保には、不断の努力を継続していただくと同時に、それなりの報酬で迎えるべきと思う。 又、プロの人材確保には、リクルーティング専門機関だけでなく、人的ネットワークや繋がりが非常に重要であるため、友達作戦、師弟関係、先輩後輩などの活用にも力を入れていただきたい。採用された医師の紹介者には報酬を支給(例えば1か月分の給与ぐらいの報酬)。	ご指摘いただいたとおり、医師の確保には、一般的な公募による受身的な募集にとどまらず、人的な繋がりが重要と考えております。特に当院の目指す医療に合致した医師を確保するためには、その重要性は高まります。紹介者への報酬支給は困難ですが、報酬の有無にかかわらず、ご意見のありました人的な繋がりによる働きかけについては、引き続き積極的に実施します。
22	全般的事項	-	-	具体的な目標も書かれているが、改革プランの様々な取組や方策についても進捗がわかり、フォローアップ時の評価やアクションにつなげやすいように記載をお願いする。	本文中に評価指標の目標値を入れることで、計画本文を具体的な目標との関連が分かりやすくなるよう記載に努めました。今後、半期ごとの開催を予定しております評価委員会の中で説明させていただきます。
23	全般的事項	-	15	リハビリテーションの拡充。これも芦屋病院に期待されるキーポイントの一つに思う。整形外科との連携した治療や、総合的なリハビリ機能の提供を期待している。	本文P15「⑥ 整形外科の拡充」、「⑦リハビリテーションの拡充」にて記載しておりますように、当院としても特に強化していく考えです。具体的には、平成29年度から技師の増員を予定しております。
24	全般的事項	-	-	循環器疾患の対応レベルが高いことのPRを積極的にお願いしたい。 現在はこの医療機関に行けば良いのか分からないため、ネットで見ても充実していると思われる医院を選んでいる。高齢化が進む中で多くなる疾患なので市民が安心して受診できるように、実績なども記載いただければ心強い。	当院循環器内科の診療内容、特色がより分かるようホームページを中心とした各種広報の強化に取り組みます。
25	全般的事項	-	15 17	脳卒中への対応は、今後増加が予想されるリハビリの実施などは強化してほしい。 脳卒中の早期発見や脳ドックの実施とあるが、脳神経外科が診療科目に無くても可能なのが患者にとっては分かりにくい。	現在、脳神経外科の対応は兵庫医科大学病院から担当医を派遣してもらい、外来診療と脳ドックの診察を行っています。脳卒中については専門医の確保の問題があり、当院での急性期における治療は困難ですが、脳卒中地域連携パスに参加し、脳卒中治療後のリハビリテーションや合併症等の管理などが必要な患者治療にあたっております。対象患者の増加により、特にリハビリテーションの需要は今後も増加すると考えておりますので、人員を増加し強化を図って参ります。 本文P15「⑦ リハビリテーションの拡充」に「今後、増加が予想される脳卒中に伴う機能回復リハビリテーション、がん患者に対するリハビリテーション及び高齢者リハビリテーションの受入れを積極的に行うため、人員確保を進める。」を追記いたします。 本文P17「(2) 疾病の早期発見、早期治療を促進するため、人間ドック、各種がん検診、特定健診等の受診者数増加に向けてホームページ等の広報強化に取り組む。」を追記いたしました。
26	全般的事項	-	18	中期の方の資料の中にもあるが、良質な人材確保に向けて、医師などが定年後も働き続けられるような任期付き雇用などの制度も実現させたい。	任期付職員の採用につきましては、制度の整備を完了し、平成26年4月から採用が可能な状況となりました。今後はこの制度を有効に活用し、幅広い年齢層から有能な医師の確保に努めたいと考えています。