

第 1 回検討会（平成 28 年 2 月 25 日）における主なご意見

1. 病院としての適切な意思決定を行うための体制

- ・ 病院長の権限発揮を考える際、病院の内外で、①病院長と大学本部との関係、②病院長と院内診療科各科教授の関係を分けて考えるべき。

【開設者と管理者（病院長）の関係等】

- ・ ガバナンス対策は、総合大学の医学部附属病院と、医療専門大学の大学附属病院とで区別して考える必要。
- ・ 医学部長がいるために二重統治的な状況があり、病院で研究、教育もする中で役割分担は難しい面もある。
- ・ 医学部長より病院長の権限が小さくは、何かあっても速やかに決定できない。病院長の権限を明確に規定することが必要。同じ特定機能病院といってもまちまちであり、一定ライン上に引き上げることが大事。
- ・ 大学病院は、学長、医学部長、病院長がいるという構造。病院長が上部組織の理事会メンバーとなることは必要。
- ・ 自分の場合、病院長かつ大学の副学長であり、意思決定の役員会に参加している。
- ・ 病院長が理事会に入っていない大学がある。その場合、理事会への出席は認められているという大学はあったが、発言権はない例もある。
- ・ 病院長の権限をもう少し明確化した方が、仕事がやりやすい。医学部附属から外れて大学直属の大学病院が増えている。医学部付属病院の場合、教官の人事が医学部の教授会で行われることは大きな問題点。

【病院内における管理者（病院長）のガバナンス等】

- 病院内における意思決定のプロセス
 - ・ 病院内における病院長の権限を強化する方策を考えていかなければならない。
 - ・ 病院のように、専門性の高い、非営利性組織のガバナンスについては難しい部分がある。組織特性を考慮した上で議論することが必要。医師は、プロフェSSIONナル・ジャッジメントの権限がとても強いと思われる。
 - ・ 今回問題となった両病院とも病院長の権限が強くなく、医療安全管理の対応がきちんとできていない。
- 管理者（病院長）をサポートする体制
 - ・ 病院長を補佐するチームを作るのがいいのではないか。

2. 管理者（病院長）の資質や選任方法

○ 管理者（病院長）の資質

- ・ 病院長には管理者経験があることが望ましい。医療安全管理に関する責任者としての経験を積んだ人であることが望ましい。
- ・ 病院長は、経営よりも、安全管理・医療の質の向上に責任を持つべきではないか。
- ・ ベッドの回転率をどうするかが、病院長の仕事の大半。大学病院は、教育や臨床研究も行うので、経営は苦しい状況にある。
- ・ 病院長に今般、医療安全担当の経験が求められるようになった。
- ・ 病院長は、医療安全が上位目的ではあるが、経営の責任もあることを忘れてはいけない。

○ 管理者（病院長）の選任方法

- ・ 病院長選考のための会議体、選考会議のようなものを設置し、透明性を確保して選考する必要があるのではないか。国立大学附属病院長会議としても、今後提言をまとめ、改革を進めたい。
- ・ 今回問題となった病院の一つにおいては、選任を行う理事会・理事長の問題により、病院長が適切に選任されずに不在という状況があった。選任方法をしっかりとしないといけない。

3. その他（コンプライアンス等）

- ・ 院長に権限を持たせるとともに、監事やコンプライアンス委員会等の体制をとっている。
- ・ ガバナンスとして、マネジメント、モニタリング、コンプライアンスという観点がある。

（ 以上 ）