

**東京都国民健康保険団体連合会**  
**令和2年度 第2回 経営評価委員会 議事概要**

- 1 日 時 : 令和2年12月10日(木) 午前9時30分から11時00分まで
- 2 場 所 : 東京区政会館内(本会) 10階A1・A2会議室
- 3 出席者 : (委員)
- 植村 尚史 [早稲田大学 人間科学学術院 健康福祉科学科 教授]
- 河津 英彦 [元 玉川大学 教育学部長・教授]
- 塚田 祐之 [元 日本放送協会 専務理事]
- (本会)
- 専務理事、常勤監事、参与2名、事務局長以下職員8名

4 議 題

令和2年度上半期における執行状況及び外部評価について

5 会議経過

(1) 開会

(事務局)

本日は、ご多用のところお越しいただきありがとうございます。

定刻になりましたので、只今から、「東京都国民健康保険団体連合会 令和2年度第2回経営評価委員会」を開会いたします。

それでは、開会にあたりまして、加島専務理事からご挨拶を申し上げます。

(専務理事)

専務理事の加島でございます。

開会にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、委員の皆様におかれましては、ご多用のところ、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

せっかくの機会でございますので、本会を始めとした国保をめぐる情勢について若干触れさせていただきます。

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、保険者においては、保険料の減免や傷病手当金の支給等、これまで以上に大変厳しい財政状況にある中、日々ご尽力されている状況でございます。

また、本会においては、国の緊急対策事業に伴い、診療報酬等の一部概算前払いや、医療従事者等の方々への慰労金の支払事務等を実施してまいりました。今後も、保険者や自治体の負担軽減のため、国や東京都などから本会に要請される新たな事業に、積極的に対応して

まいりたいと存じます。

一方で、本会の基幹業務である診療報酬の審査支払については、厚生労働省の「審査支払機能の在り方に関する検討会」において、審査基準の統一化に向けた議論やシステムの在り方などについて検討が進められており、今後の本会の事業運営に大きな影響を及ぼす可能性があることから、引き続き注視が必要な状況であります。

こうした中、本会では、第3次経営計画として「審査の充実」や「保健事業に関する支援」また「介護給付適正化の推進」などの計画の取り組みを進めているところでございます。

本日は、上半期における各計画の取り組み状況を報告いたしますので、何とぞ十分にご審議を賜りますようお願い申し上げます。簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

続きまして、経営評価委員をご紹介します。

経営評価委員につきましては、経営評価委員会設置要綱第7条により、任期は2年となっております。本年9月からの任期につきましては、各委員へ引き続き委嘱申し上げ、皆様からご快諾を頂いております。

なお、経営評価委員会設置要綱第4条第2項の規定により、座長については、委員の互選により選出することとなっております。

事前に選出いただいておりますので、併せてご紹介させていただきます。

経営評価委員会座長の、早稲田大学 人間科学学術院健康福祉科学科教授 植村尚史委員でございます。

続きまして、経営評価委員会設置要綱第4条第3項により、副座長は座長が指名することとなっております。植村座長に予めご指名いただいておりますので、ご紹介いたします。

副座長の、元 玉川大学教育学部長・教授 河津英彦委員でございます。

続きまして、元 日本放送協会専務理事 塚田祐之委員でございます。

なお、各委員の主なご経歴につきましては、資料No.3「経営評価委員会 委員プロフィール」をご覧くださいたく存じます。

本日の議題は、お手元に配布しております次第に記載のとおり、1件でございます。

早速ではございますが、植村座長に議事進行をお願いいたします。

(植村座長)

座長の植村でございます。

それでは、時間の都合もございまして、議事に入りたいと思います。

最終的に経営評価委員会として外部評価を実施することとなっておりますが、内部評価の結果について疑義が生じる計画がございましたら、質疑の際にその旨をご指摘いただければと思います。

特に、内部評価の結果に対するご意見がない場合は、内部評価の結果を経営評価委員会としての評価とさせていただきます。

なお、ご質問・ご意見は、全ての部署の報告が終了してからお願いいたします。

それでは、議題の「令和2年度上半期における執行状況及び外部評価について」審査第1部から説明願います。

## (2) 議題

令和2年度上半期における執行状況及び外部評価について

### ①審査第1部（説明：審査第1部長）

（資料に基づき説明。以下、要旨。）

#### [No.1-1-1 審査の充実]

始めに、4月・5月の本会審査委員会の審査決定についてご説明させていただきます。

本年4月・5月の審査委員会については、新型コロナウイルス感染拡大のリスク及び医療提供体制への影響を踏まえ、審査委員の負担が極力少なくなるよう、審査委員を参集する形式ではなく、審査委員会会長の一任により審査決定を行ったことから、各取り組みにおきまして一部未実施や目標数値に達していないものがございます。後ほど、各項目にてご報告いたします。

計画の概要は、本会の「審査の充実・強化」を図るため、画面審査システムに係る対応強化や審査情報の共有化に取り組み、審査委員会に対して、より適切な対応を行うこととございます。

単年度計画策定時の現状と課題から以下取り組み項目とスケジュールまでにつきましては、お読み取りいただきまして、執行状況をお願いいたします。

項番1「審査委員間における審査情報の共有」です。(1)「審査委員による審査委員への研修会の実施」につきましては、審査の専門知識の向上を目的として、その研修テーマ等について研修委員会で協議し研修を実施することとしております。

例年4月に研修委員会を開催し、年間の研修日程及び研修テーマを決定するところではありますが、先程申しましたように、新型コロナウイルス感染拡大の影響で審査委員を参集しなかったことから研修委員会を開催できず、医科については、8月に研修委員会を開催し協議を行いました。都内での感染発生状況等を踏まえ、審査委員の健康と安全、感染拡大のリスクを考慮し、年内の研修会開催を見送ることとし、令和3年1月の審査委員会にて研修委員会を開催し再度協議することとなりました。なお、研修会未開催の代替として講師となる審査委員に研修資料等を依頼する方向で調整しております。

歯科につきましては、②の記載のとおり実施しております。

(2)「各種通知事項や決定事項等の円滑な情報共有・提示」につきましては、新型コロナウイルス感染拡大に伴う厚労省からの各種通知事項等について、審査委員会へ情報提供する

とともに、診療報酬の臨時的な取扱いについては、小委員会で協議した結果を各審査委員へ情報の共有を図りました。

次に、項番2「職員の研修会等への参加」につきましては、お読み取り願います。

続きまして、項番3「審査参考事項等の作成」です。(1)「審査上の全国の取り決め事項」につきましては、令和2年2月に開催されました、全国国保連合会審査委員会会長連絡協議会におきまして、新たに177項目承認され、全審査委員には7月の研究会にて周知を行いました。

また、9月に開催されました全国国保連合会審査委員会会長連絡協議会で、新たに承認された23項目及び承認後除外項目とされた7項目を併せ、全国の取り決め事項は406項目となっております。9月の協議会にて審査委員会会長から報告し、全審査委員に周知を行いました。

課題と対応です。課題は、職員の専門知識向上です。全国の取り決め事項が今後も増えていくため、その項目を把握するとともに、審査委員からの質問に迅速かつ的確に対応する必要があり、取り決め事項の項目ごとの承認内容等について、職員間で情報共有し理解することが重要であり、課内で定期的に研修等を行い、職員の知識向上に努めてまいります。

自己評価です。新型コロナウイルス感染拡大防止対策のため、審査委員間の研修について一部の会議を中止するなどの影響がありましたが、その他の取り組みにつきましては、概ね計画どおりに進捗していることから「○」といたしました。

内部評価につきましても、自己評価同様「○」で、「審査基準の統一化に向けた適切な情報共有及び審査委員の質問に迅速かつ的確に対応できるよう職員の知識向上に努められたい。」との意見をいただいております。

#### [No.1-1-2 審査事務共助の充実]

計画の概要は、本会の「審査の充実・強化」を図るため、画面審査システム等の活用や職員の審査知識向上に取り組み、審査事務共助の充実を目指すとともに、再審査容認分（連合会責任分）を分析し、原審査に有効活用するものです。

単年度計画策定時の現状と課題から以下取り組み項目とスケジュールまでにつきましては、お読み取りいただきまして、執行状況をお願いいたします。

項番1「減点点数の目標値設定における進捗管理」です。本年度の目標減点点数は、①入院3,900万点、②外来2,040万点、③合計5,940万点です。

査定状況の平均欄をご覧ください。6か月の平均では、①入院2,674万3,246点、②外来1,385万1,471点 ③減点数合計4,059万4,717点で目標点数に達していません。

要因としましては、新型コロナウイルス感染拡大によるリスク等から4月・5月は審査委員を参集する形式ではなく審査委員会会長の一任により審査決定を行ったことや、被保険者の受診控え、保険医療機関の診療体制の縮小による請求内容の変化により請求件数や請求点数が減少したことなどが影響していますが、審査委員会が再開した6月以降は昨年度の平均値に近づいております。併せて、職員の努力の結果でもあると思っております。

次に、項番 2「システムチェック項目の拡充」です。

標準システムは審査の統一が図れる項目で、確認ランプや警告ランプなど拡充しました。

外付システムは本会独自の項目で、医療機関の傾向を見る審査等に使用しています。4月・5月は審査委員会会長一任による審査決定等もあり、新たに追加する項目が無かったことから、5月・6月はゼロとなっています。

次に、項番 3「突合審査の拡充」です。現状の突合審査の指針やシステム運用方法の見直しを行っています。

次に、項番 4「専門審査の充実」です。減点点数 5,000 点以上のレセプトの査定内容を各診療科内で共有し、翌月以降の事務共助に活かしています。確認した診療科と件数は表に記載のとおりです。

次に、項番 5「職員研修の充実」です。職員研修につきましては、審査事務共助を行う職員育成として、審査共助専門担当副参事及び指導官が講師となり、表に記載のとおり研修を実施しました。

次に、項番 6「事務審査課における審査事務共助の強化」です。統一的な処理結果を得ることを目的として、審査後処理済レセプトの確認を行いました。

次に、項番 7「再審査容認分についての分析」です。診療科ごとに再審査容認分事例の内容を分析し、原審査でのシステムチェック項目に反映させました。

課題と対応です。「突合審査の拡充」では、突合審査の指針について見直しを行っております。今後、審査委員会の突合審査部会に諮り指針を確定し、拡充する項目を選定します。併せてシステム運用の検証の再実施や処理スケジュールの見直しなど、運用方法等を関係部署と引き続き協議を行い、今年度中に拡充できるよう進めて参ります。

次に「事務審査課における審査事務共助の強化」では、本年度から縦覧点検について、事務審査課で対応を行うよう協議しております。移行時期等について引き続き協議を行ってまいります。

自己評価です。本計画における数値目標に達していない要素として新型コロナウイルスの感染拡大による外的要因と判断し、自己評価は「評価対象外」としました。なお、目標達成に向けた各取り組みについては、新型コロナウイルス感染拡大防止策に留意しながら、概ね計画どおりのスケジュールで進捗しております。

内部評価につきましても、自己評価同様「評価対象外」で、「請求内容の変化に注視しつつ、引き続き審査事務共助体制の強化を図り、原審査査定の目標達成に取り組まれない。」との意見をいただいております。

#### [No.1-1-3 療養費の適正化に向けた審査の充実]

計画の概要は、社会保障審議会医療保険部会の柔道整復療養費検討専門委員会、あん摩マッサージ指圧・はり・きゅう療養費検討専門委員会において検討されている不正請求対策等について、国からの通知等に基づき、審査環境等を整備し、療養費の適正化に向けた審査の充実を図るものです。

単年度計画策定時の現状と課題から以下取り組み項目とスケジュールまでにつきましては、お読み取りいただきまして、執行状況をお願いいたします。

項番1「療養費の審査に係る充実・強化」です。(1)「柔整審査会の権限強化に関する取り組み」として、②「審査結果通知の直接送付」では、4月・5月は審査委員を参集しての審査会が開催できなかったため、審査結果通知の作成ができず、結果として送付対象の施術所はございませんでした。

6月以降、審査委員と協議し、記載のとおり直接送付の方針を決定いたしました。

③「柔整施術所に対する面接懇談の実施」では、面接懇談の実施に向け、「部位転がし」と思われる施術所の請求傾向を管理するため、申請書の情報を簡易システムに登録を行いました。

また、面接懇談を8月に2施術所に対し実施いたしました。

なお、次の面接懇談は3施術所を12月10日の午後に実施いたします。

(2)「あはき療養費審査委員会の審査手法等の確立」です。令和2年4月に設置した「あはき療養費審査委員会」ですが、4月・5月は審査委員を参集しての審査委員会が開催できませんでしたが、6月には審査委員会設置後、初の審査委員を参集した審査委員会を開催しました。

初回の審査委員会では審査委員会設立経緯、委員選定基準、当面の取り組み、スケジュール等及び審査委員会による審査手法を整理するため、これまでの本会職員による審査観点を説明し、9月までの審査手法の整理方法について合意を得られました。

また、審査委員と協議し、傾向審査としての有効性の検証が必要とした全5項目について、7月2項目、8月4項目、9月5項目に拡大し有効性を測定しました。

9月審査において、受付した申請書の一部で5項目すべてを基準とした重点審査対象の施術所の振り分けを実施し、傾向審査として有効であることが確認できたため、10月審査から全施術所を対象に5項目を基準とした重点審査対象の施術所の振り分けを開始することとしました。

課題と対応です。項番1(1)①「審査基準の明確化」では、審査基準の統一に向けた取り組みとして柔整審査会で検討・取りまとめを行うにあたり、平成30年度に情報収集した内容等を再検証する必要があるため、全審査委員に情報収集結果の共有及び意見を伺い、審査会にて取りまとめ可能な項目を検討・協議してまいります。

②「審査結果通知の直接送付」では、直接送付する施術所の拡大にあたり、審査委員が直接送付を指定する方法等を再周知します。また、直接送付をした施術所を面接懇談候補とする基準について審査会で検討・協議し、決定してまいります。

③「柔整施術所に対する面接懇談の実施」では、面接懇談実施後、改善状況を調査する期間、改善が確認できない場合の再度の面接懇談実施等について審査会で検討・協議し、決定してまいります。

自己評価です。柔整審査会の権限強化については、審査結果通知を直接送付する施術所を面接懇談候補とする等の基準を設け、概ね計画どおり実施ができました。

また、あはき療養費審査委員会の審査手法についても、9月審査から5項目の審査基準を設けた重点審査対象の施術所の振り分けを実施し、概ね計画どおり実施することができたことから「○」といたしました。

内部評価につきましても、自己評価同様「○」で、「柔整審査会の権限強化について、面接懇談の基準等検討に努められたい。また、あはき療養費の審査について、統一化された審査基準に基づいた審査を推進されたい。」との意見をいただいております。

## ②企画事業部（説明：企画事業部長）

（資料に基づき説明。以下、要旨。）

### 〔No.1-2-1 保険者が推進するデータヘルス計画に係る支援〕

計画の概要は、保険者が実施を進めているデータヘルス計画の目標達成に向けて、効率的かつ効果的に事業実施ができるよう様々な観点から支援を行うとともに、KDBシステムの活用を促進していくものでございます。

単年度計画策定時の現状と課題から、取り組み項目とスケジュールまではお読み取り願います。

執行状況です。項番1「保健事業支援・評価委員会の運営」では、第1回の支援・評価委員会をWeb会議で行い、今年度の区市町村国保保険者への助言は、新型コロナウイルス感染拡大への対策として書面により行うこととなりました。

第2回の支援・評価委員会は書面開催とし、区市町村から提出のあった利用申請書等の資料を各委員に送付し、保険者への助言の作成を依頼しました。

次の項番2「保険者への効果的な保健事業の提案と支援」です。もともと保険者から依頼があった9月までの健康関連のイベントは、全て中止か延期になっています。記載の支援は保険者からの依頼により糖尿病重症化予防の業者選定に参加したものです。

次の項番3「保健事業に関する研修会等の開催」では、研修会を2回開催しておりますが、参加いただく場合、各保険者1名ずつと人数制限しておりますので参加人数が少なくなっております。

なお、9月に開催した研修会は、当初2月に予定していた研修を延期していたものになります。

次の項番4「データヘルス計画未策定保険者への支援」です。今年度より、東京都からの委託事業で「東京都」「東京大学」と連携し、保険者のデータヘルス計画支援事業を実施します。記載の研修会は、本事業の説明会をWebで開催したのになります。

この事業では、データヘルス計画未策定の保険者の策定支援や、データヘルス計画策定済み保険者向けには保健事業の評価、見直しの支援等を実施していきます。

次の項番5「KDBシステムの活用に関する支援」です。(1)「KDBシステムの操作及び活用方法の研修」ですが、今年度から操作研修を「基礎」と「国保、後期のデータ活用」にメニュー化して開催しており、保険者の希望に応じて参加できるようにしています。

なお、今年度は1回の操作研修で1保険者2名までと制限をして実施しており、参加状況等は記載のとおりになります。

(3)「KDB データを活用したデータ分析・提供等」の①は、昨年度のアンケート調査で保険者からの要望により個別に対応したデータ提供で、②は例年実施しているデータ提供になります。

課題と対応です。今年度は新型コロナウイルス対策を試行錯誤しながら、研修会や会議等を開催している状況です。その一環で、保健事業支援・評価委員会は対面で助言を行っていましたが、書面による助言に変更しています。

これまで委員会に参加していた保険者は、他の保険者の保健事業の課題や委員からの助言を聞くことができ、また、委員会後は情報交換の場を設けておりましたので、他の保険者の情報を自分たちの保健事業の参考にすることができる環境にありました。

しかしながら、今回、書面開催に変更したことで、各保険者における検討材料や見直しの機会が減ってしまうことが懸念されます。その対応として、保険者に助言を送付する際に、全ての助言をまとめて書面にて提供することで、保険者の検討材料が減らないよう対応しております。

自己評価です。当初計画した方法やスケジュールから変更が生じているものの、実施内容としては大幅な変更はなく概ね計画どおりに進んでいるため、「○」といたしました。

内部評価につきましても、自己評価同様「○」で、「保健事業支援のため、状況に応じた研修会の開催方法の検討・実施に努められたい。また、引き続き、KDB システム活用のための取り組みを進められたい。」との意見がございました。

#### [No.1-2-2 第三者行為損害賠償請求収納事務の受託範囲の拡大]

計画の概要は、国保保険者と本会との第三者行為損害賠償請求収納事務において、すべての第三者求償事務を本会で処理できるよう、受託条件や事務処理体制等を整備した上で、受託範囲の拡大を図るものでございます。

単年度計画策定時の現状と課題から、取り組み項目とスケジュールまではお読み取り願います。

執行状況です。項番 1「国民健康保険の受託範囲拡大に係る事案に関する検討・調整」の(2)「受託拡大に繋げる支援策等の策定」では、今年の7月に全保険者に実施したアンケート調査を基に、支援対象となる保険者を下記の表のとおり、特別区1、市町村1、国保組合2の計4保険者を選定し、保険者ごとの支援策の検討を行いました。

現在の取り組み状況ですが、日程調整ができた対象保険者から、順次訪問にて保険者支援を実施しているところです。

(3)「保険者訪問の実施及び受託拡大」では、保険者への支援策を検討するため、一部の対象保険者に対し、アンケート調査の回答内容等について具体的にヒアリングを行いました。

次の項番2「第三者求償事務に関する国保保険者への支援」です。(1)「第三者求償事務に関する講習会等の開催」では、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、記載の講習会



を中止としました。なお、講習会中止に係る対応として、毎年講習会で配布し説明している資料を取りまとめ、各保険者へ配布いたしました。

(2)「参考事例集の拡充」では、第三者求償事務に関する過失割合の交渉方法や解決策等をまとめた参考事例集の見直しを行い、10月に開催予定の第三者求償事務講習会におきまして、見直し後の事例集を用いて、第三者行為求償事務専門員が講習を行うための準備を行いました。

次の項番3「国民健康保険の第三者求償事務の強化」です。概ね月に1回課内研修等を実施し、保険者から委託された案件を共有し、対応状況により第三者行為求償事務専門員から助言を受け、速やかに求償事務が進むよう意見交換等を行いました。

課題と対応です。項番1「国民健康保険の受託範囲拡大に係る事案に関する検討・調整」では、新型コロナウイルス感染拡大防止策を検討しつつ、保険者訪問を実施するスケジュール等に遅れが生じないように調整をしていきます。

項番2「第三者求償事務に関する国保保険者への支援」の(1)「講習会等の開催」について、10月開催予定の講習会での受講アンケートを基に、より充実した内容となるよう、令和3年度の開催に向け、国が設置するアドバイザーの活用も踏まえた講師依頼の調整期間が、十分に確保できるよう検討を進めていきます。

自己評価です。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、一部講習会を集合形式の予定を変更した等の対応がありましたが、概ねスケジュールどおり進捗しているため、「○」といたしました。

内部評価につきましても、自己評価同様「○」で、「引き続き、保険者ニーズに応じた支援を検討し、受託拡大に努められたい。また、効果的な保険者講習会について検討をされたい。」との意見がございました。

#### [No.2-1-1 効率的な組織運営の検討及び見直し]

計画の概要は、計画的な職員定数管理を行うとともに、事務の効率化や新たな事業の実施等を踏まえた効率的な組織を整備するものでございます。

単年度計画策定時の現状と課題から、取り組み項目とスケジュールまではお読み取り願います。

執行状況です。項番2「定数配置等を検討するための調査・ヒアリング」では、9月に全部署を対象としたヒアリングを実施しました。

次の項番3「事務量調査の実施等」では、「令和2年度事務量調査実施要領」の制定、各部署の調査項目の検討・調整、入力マニュアルの改訂作業等の事前準備を行いました。また、事務量調査システムの試用期間を設定し、入力マニュアルや注意事項等について、全職員に対してグループウェア内の掲示板等で周知しました。

次に、「その他」の1ポツ目です。「新型コロナウイルス感染拡大に係る本会各種業務等における事業継続のための基本方針及び対応概要」を取りまとめるため、各部署と協議・調整し、災害対策本部資料を作成しました。

また、事業継続のため、本会の勤務体制を原則 2 交代制としたことに伴う在宅勤務時のルール、管理方法及び情報資産の取扱いを取りまとめるため、関連部署と調整を行いました。

次に、2 ポツ目です。在宅勤務の実施にあたり、本会は、4 月 13 日から「在宅勤務型テレワークの実施について」及び「在宅勤務に係るセキュリティガイドライン」を定め、各部署において担当事務を遂行したしてきたところです。一方、ファイルサーバ、グループウェア等を始めとする業務系システム及び国保総合システムや介護保険審査支払システム等の基幹系システムについて、在宅からのアクセスができず、業務を効率的に遂行する上で課題であることが改めて認識されました。

こうした状況の中、暮らしや働き方の「新しい日常」を実践していくことや新型コロナウイルス感染症のさらなる拡大に備え、システムの IT 基盤等を整備するため、「在宅勤務（テレワーク）実施に向けた検討プロジェクトチーム」を発足し、課題解決に向けた検討を開始したところです。

また、Web 会議システムを本格的に導入するため「Web 会議ツールの使用上のガイドライン」の策定及び「本会として使用する Web 会議システム」を選定し、情報セキュリティ委員会にて承認を得、Web 会議システムツールの調達準備を行いました。

課題と対応です。Web 会議システムの本格的導入について、今後、Web 会議システムツールの調達や利用促進に向け、手順書等を作成する必要があると考えています。

自己評価です。次年度定数配置等を検討するための調査・ヒアリングについて計画どおり進行できました。また、新型コロナウイルス感染拡大防止に関する組織運営について積極的に対応したため、「○」といたしました。

内部評価につきましても、自己評価同様「○」で、「四囲の情勢を踏まえた効率的な組織体制の構築に向けた取り組みを進められるとともに、新たな課題にも対応できるよう柔軟な組織運営に取り組みきたい。」との意見がございました。

#### 〔No.3-1-1 第 3 次経営計画における第 3 期実施計画の策定〕

計画の概要は、本会が目指す将来像（令和 6 年度）を実現するため、各部署が具体的に取り組む第 3 期実施計画（令和 3 年度～令和 6 年度）を策定し、審査の充実強化や保険者サービスの向上等を図るものでございます。

単年度計画策定時の現状と課題から、取り組み項目とスケジュールまではお読み取り願います。

執行状況です。項番 1「検討プロジェクトチーム（PT）の設置」では、4 月 1 日付で「第 3 期実施計画の策定に係る検討プロジェクトチーム設置要領」を制定し、同設置要領に基づき、同日に委員の任命を行いました。

次の項番 2「策定作業」では、記載の開催状況のとおり、第 1 回 PT を 5 月に書面開催し、以降、第 3 回までご覧の日程と議事内容で書面開催しております。

課題と対応です。項番 2 の「策定作業」についてですが、経営評価委員会において、第 2 期実施計画の各年度における実績報告を行う中で、計画の目標の立て方や計画そのものに対

する助言や意見をいただいていたところでは、これらの助言や意見を踏まえた計画の策定が必要であると考えています。

自己評価です。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、集合形式で開催を予定していたPTを书面開催とする等の対応により、スケジュールどおり進捗することができたため、「○」といたしました。

内部評価につきましても、自己評価同様「○」で、「費用対効果を勘案した保険者の事業運営への貢献及び効率的で安定した組織基盤の確立に向けた計画策定を進められたい。」との意見がございました。

### ③介護福祉部（説明：介護福祉部長）

（資料に基づき説明。以下、要旨。）

#### 〔No.1-3-1 介護給付適正化の推進〕

計画の概要は、各保険者の介護給付適正化の実施状況や課題及び要望等の把握や支援を行うため、保険者訪問を積極的に行う。また、事業所の動向を分析するケアプラン分析システム等の操作説明及び活用方法や過誤点検に役立つ情報提供を行うため、保険者研修会の実施や適正化システム等の拡充を行うことで、保険者の介護給付適正化に係る取り組みを支援するというものでございます。

単年度計画策定時の現状と課題から、取り組み項目とスケジュールまではお読み取り願います。

執行状況です。項番1として、「保険者訪問の実施」に取り組みました。

保険者における介護給付適正化の実施状況等を把握し、保険者が課題としている取り組みを支援するため、9月にフォローアップを含め、2保険者を訪問いたしました。参考になりますが、10月に2保険者、11月に2保険者の訪問を行っております。

次に、項番2として、「介護給付適正化に関する研修会の実施」に取り組みました。

7月に開催を予定していましたケアプラン分析システム研修会は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策を講じ、10月開催で実施する調整を行いました。

具体的には、開催回数を2回から4回に増やし、出席者を1保険者2名から1名といたしました。しかしながら、どうしても2名で参加させて欲しいという保険者には調整いたしました。こちらも参考になりますが、40保険者、42名の参加をいただきました。

次に、項番3として、「適正化システム等の拡充」に取り組みました。

(1)「介護情報提供 Web システム」です。当該システムは、保険者において介護事業所情報等の閲覧、検索ができるシステムです。

介護職員等特定処遇改善加算等が新設されたため、8月に保険者が当該加算等の届出状況を確認出来るよう機能の追加をしました。

(2)「介護給付費縦覧審査システム」です。8月に介護職員等特定処遇改善加算等の項目拡充について、運用業者と要件定義等の確認を行いました。

(3)「医療給付情報突合支援業務システム」です。8月に他県事業所の都内被保険者の点検項目拡充について、運用業者と要件定義等の確認を行いました。

課題と対応です。新型コロナウイルス感染拡大防止対策により訪問調整が困難な保険者には、本会端末からリモート操作の活用等で、保険者が抱えている課題に対応し、適正化の推進を図ってまいります。現在1保険者を予定しております。

自己評価です。保険者訪問や研修会の開催については、新型コロナウイルス感染拡大防止対策により、開催方法等を一部変更しましたが、適正化システム等の拡充については、予定どおり進捗できたことから、概ね計画どおりとし、「○」としました。

内部評価につきましても、自己評価と同様に「○」で、「保険者の状況に合わせた保険者訪問等の支援を進めるとともに、引き続き、効果的な保険者研修を実施されたい。」との意見をいただいております。

#### ④総務部（説明：総務部長）

（資料に基づき説明。以下、要旨。）

##### 〔No.2-2-1 人材育成基本方針に基づく人材育成〕

計画の概要は、人材育成基本方針に基づき、あるべき人材像に向けた職員の人材育成を図るための取り組みを実施するものでございます。

単年度別計画策定時の現状と課題から取り組み項目とスケジュールまでにつきましては、お読み取り願います。

執行状況です。項番1「人材育成基本方針に沿った人材育成の実施」の(1)「効果的な職員研修の実施」といたしましては、表に記載のとおり、階層別に研修を実施いたしました。

また、新規採用職員については、個別に主任級の教育・指導担当者をつけ、年間を通じてOJTによる育成を行っております。

なお、計画の趣旨から国保中央会等の外部団体が実施する研修については記載を省略しております。

(2)「人材育成基本方針の改訂」については、6月末までに改訂のきっかけや、ポイントなどを整理した論点ペーパーをとりまとめました。年内(12月)には完成させる予定です。

(3)「障害者雇用」については、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言発令(4/7～5/25)などに伴い、当初予定していた職場実習等のイベントが延期となりましたが、記載の取り組みを経て、10月に2名を採用しております。

(4)「年次有給休暇の取得促進」については、働き方改革に係る年休取得日数5日が義務化になったことから、職員全員が義務を果たすように「時季指定」を含め記載のとおり取り組んでいます。

なお、取得状況は昨年度とほぼ同様に推移しております。

課題と対応でございます。項番1(1)「効果的な職員研修の実施」につきましては、経営評価委員から、「経営基盤の確立のため、職員の知識等を高める効果的な研修の実施が必要で

ある」旨のご助言を頂きましたので、今年度の職員研修の進捗について具体的な実績等をご報告いたします。

続きまして、「その他」をご覧ください。新規職員採用に係る活動については、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、1次試験を11月に実施することといたしました。

また、大手就職情報サイトの調査では、「12月末までに就職活動を終了としている学生の割合」は、前年度比10.4ポイントの増(82.2%)となっており、売り手市場の陰りとも相俟って早期に就職先を決定している動向が見られるため、本会への就職に対する不安や疑問を払拭・解決するための積極的な働きかけを採用過程で行っていくことにより、優秀な人材を確保したいと思っております。

なお、採用試験の受験状況ですが、130名が1次試験を受験しております。

自己評価でございます。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、一部計画のスケジュール調整が発生しましたが、概ね当初計画どおりに進捗したため、「○」といたしました。

内部評価につきましても、自己評価同様「○」で、「人材育成基本方針の改訂作業を確実に進められたい。また、人材の確保や人材の育成等について計画的かつ確実に取り組まれたい。」との意見をいただいております。

#### ⑤システム管理部（説明：システム管理部長）

（資料に基づき説明。以下、要旨。）

##### 〔No.3-2-1 オンライン請求システムの機器更改に係る対応〕

計画の概要は、現行のオンライン請求システムについて、令和2年度に機器更改を行い、国保中央会と支払基金が共同で開発を行う次期オンライン請求システムへ移行するものでございます。

単年度計画策定時の現状と課題から以下の取り組み項目とスケジュールまでにつきましては、お読み取りください。

執行状況です。項番1「情報収集」の取り組みといたしまして、7月の「国保総合システム部会」および7月及び8月の「システム委員会・審査支払業務検討委員会合同会議」にて、主に4点の情報を得たところでございます。なお、現行のオンライン請求システムは、オンプレミスによる環境で運用しておりますが、更改後はクラウドを採用することとしております。

(1) 運用保守についてでございます。更改後は、実施主体が国保中央会となりますが、請求業務やユーザー管理業務など一部業務については引き続き国保連合会にて運用を担うこととなります。

(2) 機器保守の範囲としまして、クラウド接続経路以降の当該システムを国保中央会が担うこととなります。なお、国保連合会に設置している確認処理用端末は引き続き国保連合会にて保守を行います。

(3) 更改にかかる初期費用について、新たに国保連合会へ負担を求めずに対応すること、

また、運用保守費用は従来から徴収している「レセプトオンライン請求負担金」を整理し、賦課の方法について国保中央会で検討することとなりました。

(4) スケジュールの一部変更につきましては、新型コロナウイルス感染拡大に伴う影響により、ハードウェア等の納入が4か月程度遅延する見込みである旨、国保中央会から報告がございましたが、その後の調整により、約2.5か月程度の遅延で収まる見通しが立ち、記載の見直し後のスケジュールが示されたところでございます。

これを受けまして、前ページにございます「取り組み項目とスケジュール」の項番2「システム切替計画の策定」から項番4「次期システム本稼働」の目標達成時期を2か月から3か月遅らせていただきました。

執行状況項番3「運用試験計画の策定・運用試験実施」についてでございます。ドキュメントが提供されるまでの間、前回更改時における計画内容や試験の内容の振り返りと整理を行い、今回の更改におけるクラウド化等の要件を踏まえ、想定される試験項目等の検討を進めております。

課題と対応でございます。新たに示された更改スケジュールを遅延なく推進すべく、引き続き積極的に情報収集と必要な調整を行ってまいります。また、令和3年度以降の運用保守に係る費用負担について、賦課計算の方法によっては増額となることが懸念されますので、国保中央会の示す内容によっては、別の計算方法の提案や申し入れを行ってまいります。

自己評価でございます。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、国保中央会から示された更改スケジュールに一部変更があったものの、令和2年度内に更改ができる見通しが立ったため、「○」とさせていただきます。

内部評価につきましても自己評価同様に「○」で、「国保中央会から示されたスケジュールに合わせた更改計画を策定し、確実な更改作業となるよう万全を期されたい。」との意見をいただいております。

## ～質 疑～

(植村座長)

計画No.1-1-1「審査の充実」及びNo.1-1-2「審査事務共助の充実」に関連する事項についてお伺いします。審査基準の標準化を図る中、新型コロナウイルス感染症に関わる疾患については、標準医療というものがあるわけではなく、医療機関は少しでも効果が見込める治療についてあらゆる手を尽くしているのが現状ではないかと推察します。また、適応外の医薬品等を使っている症例もあるかと思えます。

このような請求に対して、こういった基準で審査しているのかお聞かせください。

(審査第1部長)

原則、厚生労働省通知等に基づいて審査を行っております。新型コロナウイルス感染症の治療に際しての医薬品の適応外使用に係る保険診療上の取扱いについては、厚生労働省から事務連絡が出ており、診療報酬請求に関する審査にあたり、新型コロナウイルス感染症の治療における薬剤の適応外使用については、診療報酬明細書の摘要欄に記載されている投与の理由を参考に個々の症例に応じて判断願いたいという旨の通知が審査機関宛に出ています。これを基に、本会においても医学的に判断しております。

その他の事例として、入院時の「救急医療管理加算」については、新型コロナウイルス感染症患者の場合には、症状に応じた算定とする旨通知があります。これに則って医療機関が請求しますが、こうした請求内容について審査委員と相談して審査決定を行い、請求誤りのある医療機関に対しては、事務局から電話や医療機関に赴き説明する等、適正な請求になるよう働きかけを行っております。

(植村座長)

審査というものは、できる限り標準的な医療に統一され、きちんとした物差しに当てはめていくことが望ましいですが、今回のような状況は例外的で、基準が追いつかず後追いにならざるを得ないのではないかと推察します。医療機関の現場では、できる限りのことをやっておられると思いますので、これを支援するような対応をぜひお願いしたいと思います。

一方で、適正な審査を行う責務もあり苦労があるかと思いますが、今後も適切な対応をお願いいたします。

(植村座長)

計画No.1-1-2「審査事務共助の充実」についてお伺いします。新型コロナウイルス感染症による特殊事情により上半期は自己評価・内部評価ともに「評価対象外」となっていますが、全計画の中でも、本計画は具体的な目標値が定められているため、達成状況が最も明確に分かり、御会全体の業務内容に対するウェイトが大きい計画です。上半期については、途中経過であり「評価対象外」とするのもやむを得ないと思います。ただ、現在もコロナ禍が未だ収束の見通しが立たない中、年間評価についても「評価対象外」とするのはいかがなものでしょうか。年間評価の際には、自己評価をどのように行うつもりかお聞かせください。

(審査第1部長)

上半期の4月・5月は、審査委員の医学的判断による審査が一部未実施となりました。また、請求件数及び点数が減少しており、特に請求点数の4月から9月までの半年間実績は、前年度比約90%まで落ち込んでおります。特に、重点的に審査している入院分については、不急な手術・入院の延期を促す旨の厚生労働省通知が請求減少の要因と分析しています。このような状況を踏まえ、上半期は外的要因が大きいと判断し、自己評価を「評価対象外」としたところです。

ご質問の年間評価については、10月診療分においては請求件数も戻りつつあるものの、第3波到来により再び上半期のような請求状況になった場合には、上半期の評価と同じく、「評価対象外」とすることもやむを得ないと考えています。一方、請求状況がある程度回復した場合には、4月・5月審査または上半期を除外して評価することもひとつの方法であると考えています。いずれにしましても、今後の請求状況を注視しながら、年度における自己評価について結論を出していきたいと考えております。

なお、年間の自己評価の際には、自己評価用チェックシートに基づき、数値実績に加えて、「進行管理」「取り組み内容及びプロセス」及び「経費的効果」の複数の視点により評価することとなっておりますので、こうした状況を考慮しつつ年間評価を考えてまいります。

(植村座長)

特殊要因が年度評価範囲の一部であれば、これを除いた評価も可能かと思いますが、昨今の状況によっては、特殊要因が1年を通じて継続することもあり得ます。特殊要因により評価できなかったということではなく、特殊要因も加味したうえで何らかの評価ができるように評価の仕方をご検討願いたいと思います。

(河津副座長)

計画No.2-2-1「人材育成に係る基本方針に基づく人材育成」についてお伺いします。

人材育成基本方針について、平成28年度に改訂版を作成したものを、職層構成と情勢変化等に対応した改訂を行うとのことで、ポイントを整理し、6月までに論点をまとめたとのことであります。

まとめた論点はどのようなものか、また、差し支えがなければいづろ職員に周知されるのかお聞かせください。

(総務部長)

人材育成基本方針の改訂につきましては、これまでの取り組みを整理し、国保制度等を取り巻く情勢の変化や今後のICT社会を見据え、職員一人ひとりに求められる能力や役割を改めて認識し、本会が目指す将来像の実現に向けて必要な人材を継続的に育成していくため、人事管理、人材育成、人事評価を関連付けたものを実施していくものとなっております。12月下旬に周知する予定です。

また、内容につきましては、RPA対応やIT知識の強化のための研修項目の拡充、OJTの強化に向け、部門ごとの特性に沿った職員の育成計画、専門的分野の知識を持った職員の積極的採用、職員個々の能力を活かし、十分な成果を発揮できる環境の整備、人事評価制度を見直すなど組織力の強化や、課題解決力の向上につながる方策に取り組む内容となっております。



(河津副座長)

ありがとうございました。各部署で研修をされており、研究的なものも含むプロジェクトチームもありますので、トータルでの研修体系を評価する必要があると思っておりますが、総務部人事課で実施されている研修が執行状況1(1)に記載されているものだけであるとすれば、若干内容が寂しい気がいたします。

経営的な点から考えて、今後の社会情勢に合わせて、どのように御会を運営していくのかという大きな課題があります。そう考えると、ここに挙がっている研修だけを見ると、新人研修は実務的なものであり、その他職層別にあるメンタルヘルス、ハラスメント、コーチング研修というのは、過去から現在に向けて与えられた課題に対する研修です。

本来必要なのは、今どのような問題があるかを探すことや、将来的な情勢変化に応じて今から何を準備すべきかといった内容の研修です。

ですから、これだけでは判断はできないと思いますが、1(1)に記載されている内容だけでは、与えられた問題に対応するだけの内容に過ぎないのではないか、将来を見据えた大局的な物の見方をするとか、直接業務と係わりがなくても職員人材育成に役立つ教養的なものを含む研修が必要であるということを、意見として申し上げます。

また、もう一つ、人材育成で気になるのは、女性管理職の登用について、日本は遅れていると言われております。例えば、東京都では、局長級・部長級の女性の方が多数おられますが、御会は男性がほとんどです。将来的に、女性管理職の段階的登用が人材育成の大きな課題であるということも、意見として申し上げます。

(塚田委員)

計画No.1-2-1「保険者が推進するデータヘルス計画に係る支援」についてお伺いします。

コロナ禍が続く中、保健事業支援評価委員会の開催について、集合形式から書面形式、また、Web会議システムを活用した形式に変更し、工夫して実施していると報告をいただきましたが、実際にそのメリットと課題についてお聞かせください。

それとともに、イギリスでは世界に先駆けて新型コロナウイルスのワクチン接種が始まりましたが、当面コロナ禍は続くと思われますので、いわゆる「ニューノーマル」、「新しい生活様式」が求められます。こうした状況に対して、今後委員会や研修会等の開催についてどう考えていらっしゃるのかお聞かせください。

(企画事業部長)

現在、小規模な会議は、参加者の希望や新型コロナウイルス感染拡大の状況を踏まえ、Web会議で行っており、今後も状況を見ながら活用していきたいと考えております。

また、研修会については、保健事業課では研修の内容をオンデマンドで配信していることもあり、あまり議論を必要としない反復学習型の研修内容であれば、いつでも複数回視聴できる録画研修が適していると考えております。

一方、一定の議論や受講者に発言を求める、もしくはグループワークを要する研修につき

ましては、録画研修では内容が希薄になる可能性が高いと考えております。

現在、集合研修では3密を避けるため、人数の制限をしていることから、ライブ配信や、Web会議の活用も検討しております。

ただし、多くの保険者ではリアルタイムで参加し視聴できる環境がないため、活用するにしても、集合研修とライブ配信やWeb会議を組み合わせた研修になるのではないかと考えております。

いずれにしても、委員からのご指摘を踏まえまして、保健事業課に限らず本会の会議や研修等について、今後Webシステムの良いところや集合形式の会議のよいところを研究し、双方の良いところを生かした会議・研修会等の開催につきまして、引き続き検討してまいります。

(塚田委員)

ありがとうございました。私も同じような考え方をしております。

今後、委員会、研修会、御会内部の会議につきましても、従来の集合形式型と、いわゆるWeb会議システムやオンデマンド等を組み合わせたハイブリット型というのが必要になっていくのではないかと考えています。

私は今、PRの会社で仕事をしておりますが、さまざまな会社が行う記者会見等は、Webを使ったオンラインで開催する形式が増えております。

Webでの開催形式にはメリットがあると感じます。例えば物理的に遠くにいる人も気軽に参加できることです。記者会見の場合、アメリカからでも参加でき、また、様々な形で展開ができます。そして、移動時間の必要がないため、効率的な時間の使い方ができます。御会の会議や研修会等でも多摩地区西部の方や島しょ部の方にとっては便利になると思います。

また、開催内容については、いわゆる講義型といった、発言者が何かを説明して伝える場合は、端末を通して1対1の関係になるので、比較的よく相手に伝わり、理解していただくと感じています。

しかし、一方、参加者同士が議論しながら内容を深めていくとか、実際に作業を伴う研修はなかなか難しいという実感を持っております。こちらはやはり対面方式の方が優れていると思います。

ぜひ、今後、さまざまなメリット・デメリットを考えながら、研修会や会議等の内容に応じて、効率的かつ効果的な形式を検討していただきたいということを考えております。

そうしたことが、これからの「ニューノーマル」の時代には重要な進め方とっておりますので、こうした点を考えながら業務を進めていただきたいと思います。

(植村座長)

その他、何かご意見等はございますか。

～な し～

(植村座長)

その他の計画につきましても、ご意見がないようでしたら内部評価を以て外部評価にさせていただきますたいのですが、よろしいでしょうか。

～異議なし～

(植村座長)

それでは、私の役目はこれにて終了となります。

皆様のご協力によりましてスムーズに議事を進行することができました。ありがとうございました。

### (3) 閉会

(事務局)

長時間にわたるご審議、ありがとうございました。

最後に、主催者を代表しまして加島専務理事より一言申し上げます。

(専務理事)

本日は、多くの貴重なご意見をいただきありがとうございました。

本会は、ご指摘いただきました内容を踏まえ、引き続き保険者等の負託に的確に 대응していくため、職員一丸となって計画の推進に努めてまいりますので、委員の皆様におかれましては、今後ともご指導・ご助言を賜りますようお願い申し上げます。

本日は長時間にわたりありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして、第2回経営評価委員会を終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。