

地方独立行政法人福岡市立病院機構
令和5年度第6回理事会 議事録（要旨）

- 日 時：令和5年9月27日（水）16:00～17:15
- 場 所：こども病院 講堂
- 出席者：原理事長（議長）、瓜生理事、神坂理事、楠原理事、平田理事、近藤監事、柳澤監事
[欠席：堀内副理事長、石橋理事]

□ 議 事

【議案審議】

1 議案第9号 令和6年度予算編成要領（案）について

<概要> 予算編成要領について事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

（要領の内容）

- 第4期中期計画及び年度計画で予定している事業の達成に必要な予算を計上する。
- 経営基盤の安定化を図るため営業利益及び経常利益の確保に努める。
- 収益は実現可能な見通しを立て、費用は収益に見合った見積りを行う。
- 施設設備及び医療機器の購入について、必要性、時期、費用対効果等を十分に検討する。
- 中期計画の目標達成のための取組を推進するとともに、収益確保並びに費用削減に向けた新たな取組を検討し見積もる。
- DX推進のためのICT活用を積極的に進め、導入の必要経費を適切に見積もる。

<主な意見等>

- 施設整備や医療機器を早めに導入することにより、より一層患者が増え、収益が上がるならば、あまり中期計画の限度にこだわらなくてもいいのではないか。
- 予算の限度があるため、高額なものに関しては、なかなか買いつらいこともある。
- 中期計画期間においては、導入に必要な予算もある程度考えていると思うので、必要なものは速やかに購入や整備をすることで、患者の利便性や病院の収益が上がるのであればあまりこだわらなくてもいいと思ったので要領の表現が気になった。
- 患者の利便性向上になるものについては、積極的に導入したいと考えている。
- 硬直的に考えず、無駄になるものは整備しても意味がないため、そうでないものなら少し配慮してもいいのではないかと思う。

2 議案第10号 地方独立行政法人福岡市立病院機構職員就業規則の一部改正について

<概要>

法人職員の出退勤時間及び時間外勤務時間の一元管理等を目的とした労務管理システムの本格運用に伴い、地方独立行政法人福岡市立病院機構職員就業規則を一部改正することについて、事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

<主な意見等>

- 今まで出勤簿に押印していたのか。全職員に対して勤怠管理システムが適用されるようになるのか。
- 運営本部においてはシステムで管理していたが、それ以外については、休暇等の諸承認申請や時間外勤務手当なども紙で管理していたが、それらもシステムで管理するようになる。
- 時間外勤務などがシステムで管理されるとお茶を飲んで帰るなども超勤時間に入ると思うが、かなり時間外が増えるようになることも想定しているのか。
- 実際の出退勤について打刻機によって時間を計測するようにしているが、打刻機の時刻が勤務

予定時刻より 30 分以上乖離している場合は、時間外の内容をシステムで申請するようになって

- システムで理由を届け出るようになってきているということから理解した。ある病院では、勤務が終わっていないにもかかわらず退勤の打刻をしてから時間外勤務を行い、手当が発生しないようにしている等のことが行われていると聞いたことがあるため、運用の際はそのような点に留意していただきたい。
- 打刻忘れなどによって勤務実態が反映されていない場合があり、時間外勤務の申請はするようになってきているものの、労働基準監督署などが調査に入った際、実際の打刻時間と時間外勤務の申請時間とが異なる場合、説明が必要になることがある。また、時間外をしていてもその時間が新聞を読んでいたや自己研鑽をしていたなど時間外勤務手当に該当しないことをしている場合もあるため、周知を含めて適正に運用されるよう留意してほしい。
- その点については十分に認識しており、時間外手当に該当するか否かも含めて内容を申請してもらうようにしている。申請を忘れる人も出てくる等の問題が出てくるかもしれない。
- 事前にしても事後にしても、直属の上司が承認する仕組みが必要であると思う。また、現在、紙ベースで管理して給与計算までしていたのが、システム化することによって人件費などのコストが下がるのではないかと考える。
- ご指摘のとおり、手作業で時間外勤務手当などの給与計算をしていたが今後はシステム化をすることによって効率化が図れると思っている。
- システム化によって部署別の超勤時間等についても分かるようになると思う。
- 時間外勤務手当について、上司等の許可が必要で、許可が無ければ時間外勤務手当は認められないと言う企業側の主張は、裁判になると認められない。会社側が勤務時間外になったら電源を落とし帰宅命令を出すなど、明確に時間外勤務ができない環境にしない限りは、タイムカードなどで労働時間は推定される。許可制により理由を申請させることは問題ないが、実際にタイムカードなどで労働時間が入ってしまうと労働基準監督署の調査や裁判になると、タイムカードの打刻時間が労働時間と推定されて裁判所もそれを認めてしまうところがあるため、タイムカードなどの労働時間の管理が大事になる。許可申請がないから残業代を払う必要はないとはならない。
- 自己研鑽で残って勉強する者もいるが、そのような場合は自己研鑽で申請させてもダメなのか。
- その場合は、労働時間としては終わりとして明確にしておく必要がある、例えば、研修についても義務的な研修であれば労働時間として、自発的な研修については労働時間ではないが、病院側がスキルアップとして義務的に課した場合は労働時間になる。そこを明確にしておかないといけない。タイムカードによる時間帯について、この時間は任意の勉強の時間で労働時間ではないなどの主張は、実際に労働基準監督署の調査や裁判になった場合は、病院側がしっかりと反証しない限りは、簡単には労働時間から除外されないため、一つの方法としては、自己研鑽等する前に打刻をしてもらうなどの運用も考えられる。裁判になると病院側が実証しなくてはならないため、なかなか難しい。
- 働き方改革で出退勤時間をきちんと把握しないといけないということを言われている。その中で全てが労働時間ではなく、本来の勤務時間と 30 分以上乖離がある場合はその時間の内容についてシステムで申請しなければならないようになってきている。そのため、それをもとに労働時間が判断されることになるため、自己研鑽等をする場合に一旦打刻をするような運用は難しいと考えている。
- ご指摘のとおり機構職員に対して労働時間の適正化について近日中に通知するようしており、その中で業務についての研修は、勤務時間内に実施するように、それが困難な場合は労働時間として時間外勤務を申請し実施するように、同様に委員会活動や情報収集についても、業務として勤務時間内に実施し、やむを得ない理由により勤務時間内での対応が困難な場合は、時間外勤務を申請し実施するように通知したいと考えている。さらに勤務時間と 30 分以上の乖

離がある場合は、勤務内容や自己研鑽の場合は自己研鑽としてシステムに申請してもらうように運用していくため、その都度各所属長による管理監督がなされると考えている。

【報告事項】

1 福岡市評価結果について

<概要>

6月理事会で承認された「令和4年度に係る業務実績等報告書」について、市へ報告した後、市において7月14日及び8月3日に福岡市立病院機構評価委員会が開催され、審議された令和4年度業務実績に関する福岡市の評価結果について、事務局より説明を行った。

<主な意見等>

- 病院機構が自己評価を4としたものを市が5と評価してもらっているということは、コロナ禍での働きが両病院ともにすごく評価されたということだと思う。
- 評価してもらえる項目は市としてもきちんと評価されているため、自己評価としても自虐的にならず評価できるところはもっと評価していいと思う。重要なところとして、評価にあたっての意見、指摘等の欄に、コロナの影響により目標未達の全てがやむを得ないこととなるわけではなく、その原因を精緻に探る必要があることやアウトカムの指標が重要だということなどで客観的なデータをどうとっていくか等、なかなか難しい面もあると思うが、今後検討した方がいいのではないかと思う。
- ご指摘のとおりで原因を精緻に探る必要があるとの意見については、今後そのようなこともやっていかなければいけないと思う。

2 福岡市病院事業運営審議会について

<概要>

令和5年8月21日に開催された福岡市病院事業運営審議会について

- ・ これまでの福岡市民病院のあり方検討内容
- ・ 福岡市民病院の施設・設備における現状と課題
- ・ 今後の審議の進め方

について、事務局より報告を行った。

<主な意見等>

- 現状と課題について、外部の方が資料を作成していると思うが、実際に仕事をしている病院の職員の目から見て、今回の指摘は妥当であると評価していいのか。もっと他にとても困っている部分や漏れているものはないのか。
- 現状と課題の資料については、基本的には福岡市の所管課が中心となって作成しているが、病院に来て病院の職員も立ち会って作成している。
- 審議会でこのような現状と課題が出されたものと思っていた。
- この資料は、審議会でも今後議論いただくことになり、現状分析の資料として、現在の市民病院の施設、設備、構造上の状況についてどういった課題があるのかということについて提供することを目的としてこの資料を審議会に提出している。
- このような資料を提出しなくても以前から老朽化ということで特に水回りが大変であるとの話は出ていたが、この資料を踏まえて審議会を進めていくということか。医療構想などでは機能分化が言われており、どういった強みを発揮していくのか、コロナ禍等の感染症医療や救急医療など、どの機能を残すか残さないかを検討するのは次の段階か。
- 理事会でもご報告しているが、昨年度第2回までの審議会が開催され、その中で医療機能部会

が開催され、市民病院の医療機能、診療機能や感染、災害時の役割などについての検証がなされた。これを踏まえて、役割や機能を実現するためにどういった施設設備や規模が必要かをこれから議論していくことになると考えている。そのために、まず現状の市民病院の設備や構造がどのような状況にあるのか、今のままでそのような新しい役割が果たせるのかがこれから議論されて、現状の施設では難しい場合、どのような施設や設備、規模が必要になってくるかという議論に発展していくと考えている。

- 今後の進め方のとりにかかりの資料ということで理解した。
- ここで働いている職員の子供を預けられる保育施設等の視点も入れて、将来施設を考える場合には検討していただきたい。働いている皆さんの働きがいができるような視点も入れたものにしておかないと、後からそのような検討を始めても予算が超過するなどの理由によってダメになるため、そのような配慮を必ず入れておくようにしていただきたい。
- ハード面だけではなく、今働いている職員に対するソフト面についての希望調査をしていただきたい。
- 給排水設備について、昨年、漏水事故が起こっており、建物が老朽化すると漏水のリスクも増えていくと思うが、今後も漏水のリスクがあるのか。また、その場合に大きな漏水事故によって高額な医療機器などが損傷を受ける可能性があるのか。漏水事故の場合の保険適用はどうなっているのか。
- ご指摘のとおり漏水事故については、昨年発生した漏水事故の際はたまたま高額な医療機器への損害はなかったが今後起こる可能性はある。現時点では問題が起こった箇所について対処をしていくしかない。一部高額医療機器の被害防止として、上階機械室床面の漏水対策工事を行っている。保険については、1000万円以上の動産（医療用機器）を対象としており、火災や落雷、自然災害などには適用されるが施設設備の老朽化に伴う配管の漏水での機器の損害などは対象にならない。
- 今は建物も100年間維持できるなどと言われるが、給排水設備については老朽化による漏水が起きるため、設備として簡単に交換できるようなシステムを作っておけばうまくいくのではないかと思うが、日本ではなかなかそのようにはできていない。外国では古い建物でも中を改装してきちんと運営されている病院も多くある。地震の多さも関係あるかもしれないが日本でも早く100年間維持できる建物を作ればずっと効率が良くなると思っている。
- 配管については、設備を取り替えないと無理である。今は、配管でも強度が高く腐らないような配管もあるが、それを採用しても中の詰りなどを高圧洗浄などでメンテナンスしなければ詰まってしまうため、ある程度お金をかけてメンテナンスをしなければいけない。電気設備も同じである。

3 こども病院における損害賠償請求事件について

<概要>

福岡市立こども病院における損害賠償請求事件について、事務局より報告を行った。