

地方独立行政法人福岡市立病院機構
令和6年度第10回理事会 議事録（要旨）

- 日 時：令和7年3月26日（木）16:00～17:20
- 場 所：こども病院 講堂
- 出席者：堀内理事長（議長）、楠原副理事長、神坂理事、平田理事、
近藤監事、柳澤監事 [欠席：石橋理事、瓜生理事]
- 議 事

1 両病院における経営改善活動等について

<概要>

両病院における経営改善活動等についての説明を事務局より行った。

<主な意見等>

- 今現在の市民病院の入退院支援のコントロールをされている方は誰でしょうか。
- ソーシャルワーカーを中心に病棟の看護師と調整をしながら行っている。
- 病状や色々な状況についてアセスメントできる人がいいと思う。
- 施設基準上で専任者としての届出が必要なため、退院支援部門では現在はソーシャルワーカーを届け出ている。
- 内部の分担をもう少し整理していきたい。

【議案審議】

1 議案第16号 令和6年度補正予算について

<概要> 補正予算について事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

（補正内容）

- ・市民病院における入院収益及び外来収益の増加：1億5,617万円余
- ・市民病院における材料費の増加：1億5,617万円余

<主な意見等>

特になし

2 議案第17号 令和7年度年度計画（案）について

<概要> 年度計画について市の法制部署により文言の修正があったため事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

3 議案第18号 令和7年度予算案について

<概要> 予算について事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

収入：18,135百万円余 支出：17,811百万円余

<議案第17号、第18号の主な意見等>

特になし

4 議案第19号 組織規程の一部改正及び課長以上の職の設定について

<概要> 規程改正について事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

(改正の内容)

・組織規程の一部改正（第3条第1項第3号、第4条第12項、第6条第3項及び別表第2関係）

- ①部長（防災・救急担当）に主査（防災・救急担当）の新設
- ②福岡市民病院における副院長を2名から3名に変更
- ③運営本部に新病院調整課の新設

・課長以上の職の設定について

組織規程の一部改正に伴い、「副院長」に副院長級の職を、「新病院調整課」に課長級の職を設定するもの。

なお、福岡市民病院における「院長補佐」の職は設置を終了する。

<主な意見等>

- 防災・救急担当の主査を配置するとのことだが、今のご時世で災害も多くて事由に合っていると思うが、災害時対応の計画いわゆるBCPについて策定されているのか。
- 防災の計画については、既に病院ごとにプランがあるので、適宜見直しを進めているところである。
- 基幹病院のため地域に対する大きな役割を担っていると思うので、BCPなどは必要だと思う。
- いつ災害が起こるかは分からないため、今いる職員を教育して何かあったときに対応できるよう、防災・救急担当が先頭に立ってより質の高い防災訓練ができていると思っている。
また、救急の体制について今後は救命救急士などの協力を得て、より救急を拡充していかなければならないと考えている。

5 議案第20号 職員給与規程の一部改正について

<概要> 規程改正について事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

(改正の内容)

- ・診療看護師手当の新設（第64条の2）
- ・医療専門資格手当の新設（第65条の2）

<主な意見等>

- 市民病院にはスペシャリストである専門・認定看護師等が1年間は履修しており、それも診療報酬に反映しているが、その人たちの手当はどのようになっているのか。
- 特定行為修了者にはついていないが、専門看護師、認定看護師、あと認定看護管理者にはつけている。
- 認定看護管理者にはついていないのか。
- 認定看護管理者にはついていない。重複している場合もあるので、認定看護師で認定看護管理者の資格をもっている場合は、どちらかで手当をつけている。
特定行為修了者の中で、認定看護師のB課程の者については、認定看護師の分で手当がつくが、特定行為研修だけを修了した者については手当がついていない。特定行為修了者については今後の実績を踏まえ検討が必要だと思う。

6 議案第21号 使用料規程の一部改正について

<概要> 規程改正について事務局より説明を行い、原案どおり可決された。

(改正の内容)

- ・文書及び特別診断書等の文書料について、福岡市内の他の医療機関と比較して乖離があることから均衡を図る。

種別 「産科医療補償制度専用診断書」の新設
「英文の紹介状」を廃止し、「翻訳料 1文書につき加算」を新設
文書料の改定

<主な意見等>
特になし

【報告事項】

1 第5期中期計画について

<概要>

第5期中期計画について、令和7年3月の市議会にて議決されたが、議案提出に当たり市の法制部署により文言の修正があったため事務局より報告を行った。

<主な意見等>
特になし

2 令和7年度 理事会開催日程について

<概要>

令和7年度 理事会開催日程について、事務局より説明を行った。

<主な意見等>
特になし

3 長期病休者、病気休職者の職種別内訳について

<概要>

令和6年度2月理事会において質問があった長期病休者、病気休職者の職種別内訳について、事務局より説明を行った。

<主な意見等>

- 病気休職期間の最大はどれくらいで、メンタルヘルスなどの場合での延長規定はあるのか。
- メンタル不調者の場合に限らず、病気休暇は正規職員の場合は最大90日。
- 延長規定などはないのか。
- それを超えると病気休職となり、最大3年までとなる。
- 復職後どれくらい経てばリセットされるのか。
- 復職後1年経てばリセットされる。
- メンタル不調者になる看護師の割合が多いようだが、思い当たる要因はあるか。残業が他の病院に比べると多いなど。
- 残業に関しては職種別に把握しているが、看護師が多いという傾向にはない。
- いわゆる安全配慮義務があるので、一般論で言うと6ヶ月平均80時間、直近1ヶ月100時間というのが過労死ラインと言われているので、それを超えるのを放置していて、睡眠不足で鬱になって自殺したりなどとなると、事業者としての安全配慮義務違反の問題が出てくることになる。
ストレスチェックの対象ではあるのか。
- 対象となっている。

- 具体的な内容として、どの部署や、どのセクションが結構高めとか要因が推測できるようになっているのか。
- 今年度からストレスチェックの結果の取り扱いについて見直しを行い、一般的に 120 点より高いのが注意する必要があると言われており、120 点を超えた所属に関しては、原因と改善策を策定して報告するよう取り組んでいる。
- 調査するだけでは意味がないので、それに対して対応策を講じて改善していくことが大事だと思う。
- ストレスチェックで把握できるようになっているので、結果を活用して対策を取っていきたい。