

地方独立行政法人福岡市立病院機構
令和6年度第5回理事会 議事録（要旨）

□ 日 時：令和6年9月25日（水）16:00～16:45

□ 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、瓜生理事、平田理事、近藤監事、柳澤監事

[欠席：石橋理事]

□ 議 事

【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5年度に係る業務実績等報告書」及び「第4期中期目標期間終了時に見込まれ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9日及び7月31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>

- 情報発信の項目が自己評価4に対して市の評価が3に下がっているが、見やすいホームページをプロに委託するなど費用も掛かるため悩ましいところもあるが、検討されてはどうか。また、収支悪化の原因をしっかりと分析し、計画的に改善に取り組まれないとの厳しい指摘があっているが、機構としてどのように取り組もうとしているのか。
- 評価委員からのコメントにもホームページについていろいろなところへアクセスしづらいであるとか、もう少し画面の工夫が必要ではないかとの指摘もあるため改善をしていきたい。令和5年度からホームページのアクセス数を評価する基準が変更となっており、今までは同じ人が何回かアクセスした場合はその回数分だけカウントされていたのが、変更後は1回としかカウントされていない。カウント基準が変わっていることを報告書にきちんと明記していなかったということについて評価委員等へ対して説明不足もあった。
- 収支悪化に対する対策については、当機構としても非常に大きな課題でありコロナが令和6年度でほぼほぼ終わってその後をどうするのかという事になると思っている。そもそも令和6年度の予算編成時にマイナスとなるような予算をたてており、それ自体があり得ないと思っている。対策については、市民病院とこども病院との合同で病院改革会議なるものを立ち上げている。具体的には市民病院ではそれに係る病院長補佐や事務方の分析官1名からなる会議を作って18項目に及ぶ経営改善の課題をピックアップしている。その中でも実現性が早いもの、影響力が大きいものを3、4項目について現在対策を進めている。こども病院についても今後同様の取組を行っていくように進めている。定期的に両病院の進捗状況を確認しあうようなシステムを立ち上げている。来月からの理事会で具体的な方策を資料として作成し、理事、監事の皆様に進捗状況の報告やご意見をいただく場を設けたいと考えている。経営改革の試みは、主に診療実績額を上げることについての取組を協議したいと考えているが、支出についてもどうにか下げたいと考えており、それについては4月以降診療材料に関して、両病院で使用している同一の物品に関しては値段が安い方にしていく。同効品については、安い方の物に代える試みを既に始めており、全体で3千数百万円程度の費用削減が見込まれている。今後は同一品にすることによるスケールメリット等も考えている。市内の他の病院では、病床数を減らして人件費等を削減しているところもあり、どの病院も経営が厳しいものと思われる。病院機構においては現時点では病床数の削減までは考えていないが、追い詰められれば、そこまでしないとイケない可能性もある。

- 根本的には医療費が安すぎるので、掛かる費用を上げなければ解決にはつながらないとも思う。支出については雑巾を絞るような状況であると思うが頑張ってもらいたい。
- 以前、こども病院と市民病院の材料費の共同購入について提案をしたところ、その際は、小児と成人とで、なかなか難しいとの回答があった。今回、共通する用品を共同購入することによってメリットが出てきたとの話で良かったと思うが、特殊性にこだわると同じものに揃えられなくなるので、その選択が大変だと思うが3千万円も削減できるのであれば効率的な運用を続けてほしい。
- また、どの病院も病床数を減らして病床稼働率を上げるようにして効率的経営を図っている。しかし、現在の市民病院の病床数200床は中途半端でなかなか運営しにくいと思いますので、300床程度はないと実施したいことができないと思う。
- また、職員の処分事案について、組織風土として改善の余地がないのかしっかり検証し再発防止に取り組まれたいとの指摘に対して、管理者と職員に分けて研修を行い、その研修の際にアンケートを取って再発防止に努めているとの説明があったが、アンケートにはどのようなことが記載されてあったのか。
- 研修については、令和5年度から実施方法を見直しており今後も継続して実施していく。アンケートの内容については、本法人のハラスメント防止に関する要綱や指針を知っているか、ハラスメント相談窓口を設けていることを知っているか、ハラスメント防止のために法人が取るべき措置について、管理職の意識啓発研修や一般職員の意識啓発研修や外部相談窓口が必要ななどについて尋ねており、外部相談窓口については、必要とまあ必要を合わせて95%以上であったため、令和6年5月から外部相談窓口を全体で活用できるように拡充している。
 - 相談窓口は、内部にあってもなかなか相談できないこともあるため、アンケート結果を踏まえて迅速に対応されたことは良かったと思う。
 - 診療材料費に関しては、両病院共通で考えていい物と考えられない物とがある。糸やカニューレやチューブなどサイズが全く違うものなどはそれぞれに発注して共通化できるものは、業者や事務方が多数リストアップして進めている。また、ハラスメント研修についても、研修内容についてももう少し考える余地があるかと思う。
 - 職員の処分事案に限らず企業の不祥事には組織風土が関わっていると一般的に言われている。組織風土として、そのことを許さない、絶対にダメだという組織風土の所では事案が起きにくいと言われているので、指摘にあったように組織風土として改善してくださいというのは非常に的確な指摘であると思う。
 - ハラスメントについては個人の資質だけではなく、それを取り巻く職場や病院機構全体の問題として受け止めていかなければいけない。職員へのアンケートを工夫してストレスがかかっているかどうかやハラスメントが行われているかが分かるようなアンケートを採用しないといけないと思っている。アンケートが現在の状況を的確に見つけ出せているのかを検証しないといけない。今採用しているアンケートが職場のストレス等を見つけ出せていたのか疑問があるので、より良いものにしていくように指示を出している。ハラスメント、職員の処分に関してはマスコミでも複数社取り上げられており、組織として気を付けなければいけない、何か対策しないといけないと強く思っているところである。本日頂いた様々なご意見等踏まえ、今後の取組等についてまとめ、次回の理事会で報告させていただく。