

令和6年度第1回地方独立行政法人福岡市立病院機構評価委員会 議事録

日 時	令和6年7月9日(火) 13時30分～15時00分	
場 所	アクロス福岡 607会議室	
出席者	委員	済生会福岡総合病院 院長 松浦 弘 九州大学大学院医学研究院 准教授 福田 治久 福岡市医師会 副会長 案浦 美雪 福岡県看護協会 会長 大和 日美子 公認会計士 行正 晴實
	事務局	福岡市保健医療局長、同理事、同総務企画部長、同病院事業課長
	病院機構	理事長、副理事長、運営本部長、法人運営課長、防災・救急担当部長、福岡市立こども病院事務部長、同看護部長、同総務課長、同経営企画課長、同医事課長、福岡市民病院事務部長、同看護部長、同総務課長、同医事課長
次 第	1 開会 2 局長挨拶 3 委員紹介等 4 議事 (1) 令和5年度業務実績について	
配付資料	【配付資料】 地方独立行政法人福岡市立病院機構評価委員会委員名簿 資料1 地方独立行政法人福岡市立病院機構令和5年度に係る業務実績等報告書 資料2-1 地方独立行政法人福岡市立病院機構令和5年度決算について 資料2-2 地方独立行政法人福岡市立病院機構財務諸表等 参考資料1 地方独立行政法人福岡市立病院機構 評価委員会条例 参考資料2 地方独立行政法人福岡市立病院機構 業務実績評価の方針 参考資料3 地方独立行政法人福岡市立病院機構 年度業務実績評価実施要領 参考資料4 令和5年度業務実績報告における各小項目の自己評価結果一覧 参考資料5 主な指標値に係る全国の公立病院との比較 参考資料6 令和6年度福岡市立病院機構評価委員会開催予定 参考資料7 令和4年度地方独立行政法人福岡市立病院機構に係る業務実績に関する評価結果報告	

(1) 令和5年度業務実績について

○病院機構（運営本部）

【資料1～資料2-2について説明】

○委員長

それでは、令和5年度の業務実績及び病院機構の自己評価について、ご質問やご意見をお伺いしたいと思います。

進行につきましては、大項目ごとに分け、まず、資料1の「項目別の状況」の大項目「第1」について、次に、大項目「第2」から最後までを全体を通してのご質問やご意見をお伺いしたいと思います。

まず、大項目「第1 住民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項」について、ご質問やご意見はございますか。

○委員

両病院ともに、コロナ患者の対応のほか、県内のみならず広域の重症患者の受け入れ等の取り組みについて、大変素晴らしいことであると思われました。

少し細かい部分でいくつか気になった点を挙げさせていただきます。

まず、41ページのこども病院の情報発信について、実際にホームページを見て、大変見やすく整理されていて素晴らしいと思われました。一方で、一つ目の白丸に記載の「病院指標」がトップ画面にないのでアクセスしづらい印象がありました。その点、二つ目の白丸に記載の「こどものページ」はトップ画面にあって非常にアクセスしやすいと思われましたので、報告書の記載ぶりで強調するのであれば順番を逆にした方がいいのかなという印象を持ちました。

それから、47ページの「病院スタッフ」について、両病院とも、非常に看護部が熱心に取り組んでいると思います。ただ、看護部の頑張り具合だけではなく、ここは全職員を対象としたということもあると思います。看護部以外にもリハビリや各種医療スタッフも様々な研修をしていると思いますので、記載すべき取り組みがあるならばそこに関しての記載があってもいいのかなと思われました。

55ページの「感染管理認定看護師に1名合格」につきまして、このような取り組みについては、病院側が十分な支援をしての取り組みなのか、あるいは個人の取り組みなのかをお伺いします。

○病院機構（市民病院）

段階的な感染管理認定看護師の増員について組織を挙げて取り組んでおり、通常は認定看護師の資格取得支援として受講料の半額助成等の支援を行っているところを、感染管理認定看護師に関しましては、病院が受講料を全額助成し、自己負担なしで受講できるようにしております。今のところの最終目標としては、感染管理認定看護師を5名まで増員したいと考えております。

一方で、53 ページに記載の「看護部の主な資格取得と講習会受講」に関しましては、個人の取り組みと病院の方からの支援があった取り組みが混在した書き方になっておりますので、工夫したいと思います。

○委員

9 ページの「主な目標値の達成状況」について、こども病院の令和 5 年度の外来単価実績値が 1 万千円台で、これは同じような全国の小児専門病院と比べると、半分くらいですが、こども病院の外来単価が低い理由についてお伺いします。

23 ページに記載の「福岡県看護協会主催の看護職員復帰研修事業等に講師を派遣した」というところで、この復職研修に限らず、こども病院からも多くの職員を派遣していただいておりますので、この場をお借りしてお礼申し上げたいと思います。

45 ページの黒丸について、「福岡市内の小学生、中学生に向けたキャリア教育のための活動」は大変評価できると思います。看護職に関わらず医療職の確保は、今後少子化が進行していくと、非常に重要な問題になります。今の小学生の女の子の場合は、なりたい職業の第 4 位くらいに看護師は入っていますが、中学生になると男女ともに 10 位圏内にも入っていないというのが現状です。今から小学生や中学生、そして保護者や学校の先生などにアプローチをしておかないと、これからの人材確保は難しいのではないかと思います。

51 ページについて、派遣会社を活用して確保した看護師の件数と、定数を超えての配置のための人材確保であったのか、それとも病休や産休育休の代替としての確保であったのかをお伺いします。

○病院機構（市民病院）

まず、派遣会社を活用して確保した看護師につきましては、令和 4 年度において 10 名となります。これは、コロナ対応の感染症病棟の臨時的な増員としての確保で、コロナ 5 類移行に合わせ令和 5 年の 4 月末をもちまして終了しております。

○病院機構（こども病院）

こども病院の外来単価が低い理由につきましては、抗がん剤、凝固因子製剤などの高額な薬剤を使用していないためです。他の小児専門病院には、白血病などの悪性腫瘍の入院患者を担当する診療部門がありますが、当院には開院当初から設置されておりません。凝固因子製剤を用いる血友病につきましては、カバーする診療部門はありますが、福岡県では大学病院に患者が集約されている状況です。

○委員

59 ページの「病院機能評価で明らかになった課題」とは何かをお伺いします。

○病院機構（こども病院）

チーム医療において一部職種の関わりの薄さや書類の漏れ等が課題として見つかри、業務改善としまして、病院機能評価期中の確認で進捗確認をするとともに、また、内部でケアプ

ロセス形式監査の実施等に努めております。

○委員長

コロナ5類移行後の5月半ばから平常時の医療が戻ったという中で、こども病院の病床利用率や新規入院患者数が目標値を達成していることは、高く評価できると思います。市民病院についても、一時的に病床利用率は下がったと思いますが、その中でも救急搬送件数や手術件数が増加していることは、高く評価できると思います。

一つ質問ですが、災害時参集訓練とは具体的にどのような訓練なのかをお伺いします。

○病院機構（運営本部）

災害時参集訓練につきましては、災害時に適切な対応が行える体制を整えるための安否確認システムを使用しまして、メールを用いて職員個々の安否を確認する訓練でございます。職員の状況を把握する手段を確立するために、病院機構全体で年2回実施しております。

○委員長

他にご意見等ございませんか。

それでは続きまして、64ページから107ページまでの大項目「第2」から「第9」につきまして、ご質問やご意見をお願いします。

○委員

71ページについて、ハラスメント防止の任意研修会の参加人数60名が職員の規模に対して少ないように感じましたので、研修回数を増やす等、検討していただければと思います。

95ページの福岡市民病院に関して、入院生活のオリエンテーション動画を活用されたことは、業務改善の一環として非常に良いことだと思う反面、患者の多くは高齢者なので動画を見て理解できるのかなと思いました。患者サービスの視点での評価をきちんとしているのであれば問題ないです。

○委員

71ページの医師の働き方改革について、こども病院の医師の時間外労働C-2水準の指定を受けることは難しいことだと思いますが、その辺りをお伺いします。

ハラスメント防止で産業医が行うストレスチェックなどありますが、そのようなことは実施しているのかをお伺いします。

○病院機構（こども病院）

C-2水準につきましては、当院の心臓血管外科の手術を学びたいと、全国各地から研修に来られる医師を対象として指定を受けるに至りました。

○病院機構（運営本部）

ストレスチェックに関しましても、病院機構全体で実施しております。

○委員長

9 ページの「主な目標値の達成状況」について、こども病院は病床利用率、手術件数など高い水準にあるにも関わらず、医業収支が 80%弱と厳しい状況だと思います。市民病院もコロナ禍の影響はあるかと思いますが、医業収支が 80%を下回るとするのは、経営として厳しい状況だと思います。改善の余地はないか、何が原因なのかをお伺いします。

○病院機構（こども病院）

まず、病床利用率はコロナ前まで戻っていないところがありますので、増やす努力をするとともに、医療に対するベースとしての経費を減らすための努力も必要と考えております。

その一方で、これは今後に関係するのですが、今年 6 月 1 日からの診療報酬改定で、施設基準が非常に厳しくなり、さらなる減収が予想されています。現状、それを跳ね返すだけの比率の改善は非常に難しいと考えております。

○委員

69 ページの事務部門の機能強化について、最近は大学院で学ぶ事務職員も多くなっていますので、もし該当する事務職員がいれば、全体的なバランスを取るという意味でも記載されてもいいのかなと思いました。

それから、薬品費の比率について、目標値を下回った原因として、高額薬品のゾルゲンスマがあったということですが、もしもその症例がなかった場合には大きく比率が変わるものなのか、また、これが特異的なものだったのか、今後の見通しについてお伺いします。

99 ページのこども病院に関して、臨床研究を熱心にされていて、高く評価できると思いました。ただ、色々な科学研究費の記載がありますが、科学研究費は個人的な研究でも獲得できるものもあり、ここでは年度計画に挙げられているような、小児・周産期医療の発展や新薬の開発に貢献するものに限っての記載なのか、あるいは年度計画には満たさないような、基礎研究や医師の個人的な研究も入っているのかをお伺いします。

○病院機構（こども病院）

ゾルゲンスマを除いた場合の薬品費比率につきましては、6.5%ということで目標値 6.6%に対しまして、0.1 ポイント上回る状況でございます。

科学研究費につきましては、基礎研究は入っていません。臨床検体や患者のカルテ情報を使った研究になります。

○委員長

それはほとんど川崎病に関するものですか。

○病院機構（こども病院）

川崎病に限りません。他に、共同研究、いわゆる研究分担者になっているものもあります。

○委員

今年度に入って 2 件のこども病院職員のパワーハラスメントに関する報道がありましたが、

その件に関しての記載はしないのでしょうか。また、そうした状況を踏まえても「3働きがいのある職場環境づくり」は自己評価「3」なのかをお伺いします。

○病院機構（こども病院）

この度2件のハラスメント処分の事案が発生しましたことにつきましては、委員の皆様方にもご心配、ご迷惑をおかけいたしまして大変申し訳ございませんでした。令和6年度に入ってから処分ではございましたけれども、1件につきましては、昨年度末に相談があったということもございました。当院としての取組につきましては、令和5年2月から外部相談窓口を新設したり、令和5年度に入りましては、独自のハラスメント研修の実施などがございます。このような取り組みもあり、以前と比べると相談しやすい環境になっているのかなと思います。今後もそのような部分も含めまして検討させていただきたいと思っております。

○事務局

今回の令和5年度の実績評価の中での記載はないのですが、今後の中期目標期間終了時の見込評価の中では、ハラスメントのことが反映できるかどうかを検討させていただきたいと考えております。

○委員

評価の対象期間を考えているということですね。分かりました。

○委員長

ありがとうございました。最後に全体を通じてご意見等ございませんでしょうか。他にご質問やご意見もないようですので、本日の審議は終了させていただきます。それでは、以上をもちまして本日の議事はすべて終了となります。

○事務局

次回につきましては、本日皆様からいただきましたご意見等を踏まえまして、令和5年度業務実績について、福岡市の評価案を提示させていただきたいと考えております。

また、第4期中期目標期間の終了時に見込まれる業務実績等につきましても、ご意見を賜りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

【第2回の日程等について説明】

以上をもちまして、本日の委員会を終了させていただきます。