

地方独立行政法人山梨県立病院機構 第4回理事会 議事録

1 日 時 平成22年11月26日(金)午後4時～午後5時10分

2 場 所 県立中央病院 2階 理事長室

3 出席者 理事長 小俣政男

理 事 山下晴夫、藤井康男、若月茂樹

監 事 早川正秋、加藤隆博

(欠席者 なし)

(出席者 理事長・理事 計4名。今理事会は定足数を満たし成立した。)

4 会議次第

(1) 理事長あいさつ

(2) 議 事

**規程改正(案)**

事務局 役員報酬等規程、非常勤嘱託等就業規程、臨時職員等就業規程、職員給与規程について説明

(別添「規程改正の概要」を読み上げ。)

役員報酬、職員給与の規程を人事院勧告をもとに改正した。

当機構独自の改正点としては、非常勤嘱託・臨時職員の介護休暇新設、特別報酬の改正、宿日直手当の新設である。病院は県とは異なり、年度途中の人事異動が頻繁に生じることから、現行規程では異動時期によっては賞与が支払われない場合が生じてしまうので、不均衡の是正を図る。

臨時職員であっても、有資格者である薬剤師等に宿日直手当を支給できるようにし、宿日直を命令できるようにする。

組合交渉の中では、経営が上向きなのに、なぜ給与を下げるのかとの問いがあった。この理由は、県に籍を置く派遣職員とプロパー職員との不均衡が生じないようにすること、独立行政法人化にあたっての退職給付引当金の問題などである。

監 事 均衡、引当金のバランスに重きを置いたとのことだが、今後も

人事院勧告をもとにするのか。

理事長 公務員型の独立行政法人化を選択したので、県職員と同一の制度が適用される。骨格はいじらない。氣勢を削ぐことになってしまふ。

理事 交渉は妥結したが、病院独自の夜間看護手当、オンコール手当の設定を検討したい。モチベーションを保てるようにしたい。

**採決の結果、理事等から異議がなく、原案のとおり可決された。**

### (3) 報告

#### 中央病院・北病院の稼働額の状況について

事務局 各概要について説明

(別添「全科入院・外来稼働額比較等」(稼働額、医業収益、平均在院日数、新規入院患者数等)を読み上げ。)

給与費が減少した要因は、昨年度まで共済費の負担金の追加費用を9月に納めていたが、独立行政法人化したことにより地方公共団体ではなくなったので、これを納める必要がなくなったためである。なお、追加費用相当分は同額を繰入金により収入を得ていたので、会計上への影響はない。

診療材料費の累計が増加したが、収益の増に比例したものであると捉えている。

理事長 診療材料費のうち薬品費を抑制できたのは、職員の努力によるものである。購入方法を改め、中央病院と北病院とで共同購入を行うことで、単価を抑えることができた。

患者さんを早くきれいに治すことで、結果的に在院日数の短縮、稼働額の向上が図られる。世間では、病床稼働率が高いことがよいものと捉えられているが、それでは滞留率が高いことになってしまう。早く治すことに反してしまう。

7対1看護体制を中期計画よりも前倒しで導入したことにより、報酬が増加し稼働額が向上した。医療の質を上げることに本質があり、数値はその良き結果としてついてくるものである。

北病院は、パラメータを全国と比較すると優良といえる。一位二位を競うものもある。

中央病院の新制度臨床研修医の応募状況は、マッチング率が100%である上に、中間公表1位指名者数が定員を上回っている。ただし、独立行政法人化を機会とする御祝儀相場であるかもしれないので、心しなければならぬ。将来を担う若い医師の確保のみならず、教育面を整えなければならぬ。院内の意識改革を進め、その準備を着々と進めている。

当院は医師の供給機関ではない。一部の報道に誤解が見受けられるが、当院に来られる患者さんを治すことが本分である。もしも余裕があれば人材供給も考えるが、今は若い医師の教育を考えている最中である。人材供給の制度面の構築は行っておきたい。

若き中堅医師の育成が課題である。中堅が育てば、それを見てまた若い医師が入ってくる。核となる医師を配置し、それを目指させるシステムを構築したい。若手医師が当院で勤務しながら、大学院へ通い、学位も取得できるような方法を考えている。

事務局 次回の理事会はいつ開催すべきか。

一同 - 3月23日の開催で合意 -