

地方独立行政法人新小山市市民病院 第 46 回理事会 会議要録

日 時:令和 5 年 10 月 24 日(火) 17:00~18:30

場 所:新小山市市民病院2階多目的ホール①②

出席者:島田理事長、佐田副理事長、栗原理事、大谷理事、東理事、
岩瀬監事

事務局:坂田事務部長、西村看護部長、関事務副部長兼総務課長、大塚経理課長、
関人事課長、島田医事課長、本田総務係長兼内部統制・管理室係長、石田人事係長、
大川医事係長、伊澤総務課主事、柳澤経理課主事

会議経過

1. 開会
2. 理事長挨拶
3. 議事録署名人の専任

発言者	内 容
4. 議事(島田理事長進行)	
事務局	議案第1号・予算編成及び予算執行要領についての説明【資料 P.1~P.15】
監事	項目 5.の運営費負担金について。市への要求は前から行っているところだが、市には適正な負担をしてもらわないとならない。収益・稼ぎは不採算部門の費用に回されている。ひいては職員のモチベーションに影響しかねない。市に要求していくうえで、その視点は絶対に忘れてほしくない。 運営費負担金等対医業収支比率の低さが全国 1 位はすごい数字だが、言い換えると 103 位中 103 位。一見するといいい方に誤解される。要求する側らしい順位にしていった方がいい。
事務局	承知した。市は、儲かっているなら運営費負担金減らせばいい、と言っている。
監事	喧しく言っていくように。 2 号議案の人件費の改正は、令和 6 年度予算にストレートに影響していくので、運営費負担金の割合も変動する。これについては次の議案で申し上げる。
副理事長	運営費負担金に関して、材料費に対する市からのサポートや、令和 6 年度の診療報酬改定へのサポートはどうなっているのか確認したい。
事務局	物価高騰に関しては何の支援も見込めない。厳しい状況。
副理事長	令和 6 年度の診療報酬改定へのサポートは？
事務局	今のところありません。
理事長	令和 5 年度の決算予想をもとに令和 6 年度の予算を作っていく発想。令和 5 年度は増収減益となるが、減益の要素を説明してください。
事務局	物価上昇が第一義。ほか、昨年度整備した電子カルテの減価償却が毎年 1.4 億かかる。また、共済長期掛金という基礎年金部分をこれまで市に負担してもらっていたが、3 年前から減額されてプラス 1 億。トータルで約 2.5 億の支出増。よって、令和 5 年度の黒字化は不透明。
理事長	より収益構造を強化していかないとならない。現状維持は後退である。そういう方針。第 4 期中期計画に向けて、次のショーが始まる。この 1 号議案は観念的なもの。ご異議ありませんか？
	(異議なく了承)

事務局	議案第 2 号・当病院における業績に応じた勤勉手当の割合支給に伴う関連規程の改正についての説明【資料 P.15～P.17】
理事	支給割合の根拠は。
事務局	近隣病院の数値を基準に検討しました。
理事	人事院勧告の影響はありますか？
事務局	人事院勧告は 4.4 から 4.5 へ。参考にはしているが、寄り添ってはいない。
理事	この率はいいい率ですか？
事務局	近隣並みの率で、他の病院と同程度となります。
理事	この率は毎年変動するのですか？
事務局	毎年改定していきます。給与規程の附則に追記していきます。
理事	4.2 から 4.4 へ。+0.2。令和 6 年度はリセットして、4.2 プラス α の考え方となりますか？
事務局	ベースは規程の 100 分の 80 と 100 分の 100。そこに実績に応じて加算していきます。
理事	ベースは 4.2 ですね。
監事	議案は勤勉手当の改定。だが実際の改定内容は給与規程 3 条の給料表の改定。説明によると、改定後の給料表でこれまで給料計算されていたということですか？
事務局	はい。労使協定で約束できていた。
監事	従来の給料表を引きずったってことですね。改正後といっても現行運用に適合するようにした。これまでは規程に反する支給だった。理事長が規程違反の給料支給をしていた。要するにこれは訂正する提案ですね？どれだけ総額が上昇しますか？
事務局	割合が 0.2 増えると 3700 万。プラス法定福利費で 800 万。合わせて 4500 万。
監事	令和 4 年度は 5.1 億の黒字で、1 割程度が還元される。それに規程を合わせるが、これまでが規程に即していなかった。職員が不利益を被ることはないですね？改定後の給料表を見たら、低い給料を上げて、高い給料を下げて、全体で減らしている。協定を結んでいるならばいいが。規程を変えてなかったというミスがあったってことですね？
理事長	前回の理事会で内部統制が議案に出たけど、この機会に規程改正をしっかりとやっていきます。
事務局	今回で給与規程はきれいな状態にしました。賞与について他の病院並みへと。企業と同じく収益連動としての提案。初任給のベアも考えていかないといけない。若手層の給与水準が他の病院より低い。今回きれいにしたのは、今後給料の改定も考えているためでもあります。
監事	高齢化の波で医療需要が伸びている。市の評価委員会も人材確保のことを述べている。働き方改革で労務提供に制限がかかってくる。病院にとって適正な人材確保を行っていくには、今回の勤勉手当の改正だけでは足りないと思う。こまめに見直していくことが必要。 勤勉手当の割合支給に関する内規の制定で気になったのは、収支がマイナスであった際は、内部留保等を考慮して決定すると。つまりは加算しませんと。収支がマイナスだったので減額したら規程違反になる。どうしてこの表現にしたのか。どういう考えからなのか。
理事長	まだわからないところなのでぼやかしています。

事務局	減額を予定しているならば規程に載せないといけない。不利益変更となるので、労働者側と話し合っていないとならない。
監事	ですね。そうならないように。
理事長	令和 4 年度は独法化 10 周年記念ボーナスを出しました。今回も同じくらいですね。
事務局	それより若干少ないですが。
理事長	医療者の給料が問題になっているんですよ。上げるにしても。
理事	今は 50 代が頑張っている。40 代はこの給料だどこの病院に残るのが不安だと言う。思い切った対策を期待したい。55 歳以上で昇給無しでは、自治や獨協から当院に移ってきてくる人にとってどうなのか。ここはどういうふうに人を集めるのか。このまま大学からの派遣医師でやってくのか。20 年目の医者が一番そう感じている。何人かの医者頑張りで病院を支えていくのは終わりにしましょうよと。病院経営を回している者への成功報酬が無い。我々は昭和の者だから尽くすのは当然と思っているが。やってもやっても変わらないのでは。私としてはこの現状を変えていきたい。このままだと絶対に人が集まってこない。同じことを 5 年言い続けている。
理事長	昔は人件費比率が 60% 台だった。稼げるようになってようやく給料の方向性を考えられるようになった。そりゃ給料は高い方がいい。ならばどう原資を稼ぐか。どう人を呼んでくるか。ヒト・モノ・カネのヒトが来れるような病院経営をしていると、金も入るしモノも買える。収益を上げるために何をするか。とにかく人を入れなければいけない。そういう考え方が出てきた。
監事	規程改定の元となった労使協定の具体的なことが解らない。その資料があれば、その改定はこの協定が元となっているか、と解るので、くれぐれも理由となる資料を事前に提供されたい。
理事長	変えていくならそうしていかないと。
	ご異議ありませんか？
	(異議なく了承)
事務局	職員の苦労・負担を考慮し、評価委員会議事録のようにあり方を変えていきたい旨、提案あり。【資料なし】
	(異議なく了承)
事務局	1/30 に臨時理事会を開催する可能性がある旨、3/26 に本開催がある旨、お知らせあり。【資料別紙】
	(異議なく了承)

以上