

第54回経営協議会議事録

1. 日 時 平成29年11月28日(火) 14時00分～15時50分
2. 場 所 ホテルクラウンパレス浜松 3階 松の間
3. 出席者 今野(議長)、猿田、篠原、布村、正木、門田、山本、金山、前田、晝馬、松山の各委員
陪 席 宮嶋副学長(教育改革担当)、浦野副学長(情報・広報担当)、蓑島副学長(研究担当)、西山監事、村本監事

4. 議事録の確認

第53回経営協議会議事録(案)を原案どおり確認した。

5. 議 事

(1) 平成29年度補正予算(案)について

前田理事から、平成29年度補正予算(案)について、今年度事業の進捗状況を踏まえた補正予算による措置予定事項の説明があり、審議の結果、原案どおり承認した。

(2) 附属病院の経営状況について

松山副学長から、附属病院の経営状況について、配付資料に基づき説明があり、審議の結果、病院経営について引き続き改善に取り組んでいくこととした。

(3) 浜松医療センターとの連携について

前田理事から、浜松医療センターとの連携について説明があり、審議の結果、原案どおり承認した。

(4) 外来患者用立体駐車場増築整備及び駐車場管理・運用業務改善について

前田理事から、外来患者用立体駐車場増築整備及び駐車場管理・運用業務改善について説明があり、審議の結果、原案どおり承認した。

(5) 平成29年人事院勧告への対応について

金山理事から、平成29年人事院勧告への対応について、「改正国家公務員給与法」に準拠して人事院勧告分(平成29年度分)についての給与を改正することとしたいと、その改正内容及び影響額について説明があり、審議の結果、原案どおり承認した。

(6) 国家公務員退職手当法改正への対応について

金山理事から、国家公務員退職手当法改正への対応について、改正に準じての内容説明があり、審議の結果、原案どおり承認した。

(7) 国の政策と本学への影響について

前田理事から、国の政策と本学への影響について説明があり、審議の結果、国の政策の動向を注視していくこととした。

(8) 規則の改正等について

①諸料金規程の改正

総務課長から、諸料金規程の改正内容について説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

②職員給与規程の改正

総務課長から、職員給与規程の改正内容について説明があり、審議の結果、原案のとおり承認した。

(9)報告事項

①平成 28 事業年度に係る業務の実績に関する評価結果について

金山理事から、平成 28 事業年度に係る業務の実績に関する評価結果について報告があり、本学を含めた 4 大学（旭川医科大学、滋賀医科大学、東京医科歯科大学）の評価結果について、説明があった。

②平成 28 事業年度財務諸表の承認について

会計課長から、文部科学大臣より平成 28 事業年度財務諸表が承認された旨の通知があった旨報告があった。

③平成 29 年秋の叙勲受章者について

議長から、平成 29 年秋の叙勲受章者について報告があった。

次回の経営協議会について（平成 30 年 1 月 23 日開催予定）

※学外委員からの主な意見（○：学外委員の意見等、◆本学側の意見・説明等）

議事（1）平成29年度補正予算（案）について

○（1年次生TOEIC受験実施等について）英語力をつけるのは大変良いことである。

◆英語の4技能と医学英語の両立が難しい。

○TOEIC受験について、学生はどう思っているのか。

◆入学間もないこともあり、嫌な顔はしていない。モチベーションが卒業まで続くかが大事。

今後フォローしていく予定である。モチベーションが高く興味を持っている学生をきっかけに、やれば良いことがあるということをもっと味わってもらいたい。

留学生が増え、短期でも教室内で交流がある。また、カンファレンスを全て英語でおこなっている診療科もある。

○TOEIC実施後のフォローや拡がりを持つ仕組みを今後考えているのか。

◆モチベーションを保つためにどうすべきか、大きな課題である。できるだけ職員を巻き込んでいきたい。イングリッシュカフェ、留学生とのランチミーティングを既に実施しており、閉じた場所でなく学食などのスペースを活用し、入りやすい雰囲気づくりをし、海外への意識のハードルを下げたい。

○学長の方針として「看護師、助産師、保健師に魅力ある職場」としているが、具体的なものがあれば教えていただきたい。

◆この3つの職種のキャリアパスは極めて重要と考えている。専門性をどう担保していくか、本学ではまだ十分とはいえない。専任、専門、認定資格教育のキャリアパスを構築していきたい。

○全体的に外来収入、病院収入が上がっているが、外来診療収入が上がっている理由は。

◆病診連携がしっかりしてきた。また、4月から新教授も加わり、ダ・ヴィンチの魅力もあり、入院、手術件数ともに増加し、紹介患者も増えている。

議事（2）附属病院の経営状況について

○これだけ稼働率を上げていて人件費が抑えられている。中から不平は出ないのか。

◆あまりに抑えると不平不満が出る。即座に看護師を増やすのではなく、タスクシフトをしっかりと行うこと、頑張っているところにインセンティブを与えることも必要である。

○非常に効率よくされている。岡山大学は一年毎に急速に変わっている。浜松医大もまだまだ頑張れる。いかに中の不満を抑えるか。

◆メンタルが増えている。今後の働き方改革が大事である。

○人件費率が下がっていることについて、果たしてそれでよいのか。薬品、医療材料費が伸びており経営を逼迫するなか、ダ・ヴィンチを入れて手術件数が増加している。大学としての特性と捉えてよいのか。

◆常に最新機器を整備することは大学病院の使命でもある。人件費を抑えることは決していることではない。ただ、本学では人件費が減っている訳ではなく、基本的には上がっているが、収入の伸びにより比率として抑えられているようにみえている。人事院勧告に応じ

なかった大学もあるが、本学は人事院勧告にすべて対応しており、また各職域における時間外手当についても支払っており、全体的に問題を生じる状況ではない。

○病床稼働と在院日数についてどこが適切かという問題がある。在院日数が減る一方、十分完治できない状況で退院し再入院するケースが増えているのでは。

◆再入院に関する調査はしていないが、本院では目途がついたところである程度目の届く病院に渡している。そういった面で、舞い戻りが無いように配慮している。

○医師会では、在宅医療を推進している。これから高齢者医療で入院から在宅へ、或いは介護施設に行く人もおり、退院支援が重要。退院支援スタッフはどのくらいいるのか。

◆現在、退院支援スタッフ4名。その他、病棟医長等がかかわっているが、決して十分ではない。

○NSW、退院支援ナース等、高齢者が増えているので浜松医科大学でも力を入れていただきたい。

◆在院日数の減少について、内科系では入院段階で後方病院を計画し、外科では早期リカバリを重要視し県にもお願いしてリハビリプロトコルを作成している。

◆ベッドコントロールを看護師長に任せていることが、平均在院日数減の大きな要因である。

○土日のこともかなり配慮しているのか。

◆土日の退院については、今後詰めていきたい。

○在院日数を減らし、且つ稼働率が上がっているという、一方で看護師は大変だろうと想像できる。一部の看護師の負担となっていないか。仕組みの改革によって実現できていると思うが、一人に荷重がかかっているか、離職率やメンタルヘルスでも評価してほしい。

◆看護師のモチベーションについて、多忙だから下がるという訳ではない。一人に荷重がかからぬよう、システムとして配慮する。多忙な病棟に対し手厚くし、競争心のある程度ありながら、うまく運営していきたい。

◆看護部あつての病院。看護部は非常によくやっている。他職種との忌憚ないディスカッションもしており、特段締め付けているということはない。全ての病棟を7:1にする必要はなく、メリハリをつけたい。以前は看護学科卒業生の本院への就職者数が少なかったが、奨学金制度や若手にキャリアパス説明をしてもらう等の色々な努力により、就職者数が大変増えた。

○手術等で大幅に実績がアップしている。在院日数を減らして稼働率を上げるというのは簡単なことではない。それだけ労力が必要となるだろう。経営の立場の意見として、雇用の方にどう手を入れるか検討の余地が残っているのではないかと感じた。

手術件数が増えているが、手術の待機期間はどのくらいなのか。

◆科によって異なるが、外科・整形・泌尿器では3か月から半年待ち。できるだけ待機期間を早めるため、枠の自然な撤廃、結果として枠が無くなる、ということを目指している。タスクシフトで手術室の患者入れ替えをスムーズにしたこと、2週間前に入院予定を入れるようにしたこと、稼働率を上げ待機期間を短縮することができている。その分事務が煩雑となるため、事務方・助手を増やすなどして手厚く対応している。

○入院単価の増え方に対し、外来単価が低いのでは。

◆手術前検査を外来ではなく入院後に実施している、ということがある。できるだけ外来へ持っていくことを徹底すれば上がる見込みである。

議事（7）国の政策が及ぼす本学への影響について

○聖路加大学では2年前に日野原理事長が退任し、元立教大学理事長の糸魚川氏が就任し、労働問題を清算し、かなり赤字となったが整備した。医師の仕事と勉強がどこまでか、特に若手の問題として一番もめる部分であった。

◆研修・勉強なのか労働なのかというせめぎ合いを見据えつつも、全体的には労働時間を短くする方向感が大事である。本学の師長達は仕事熱心で朝早くから夜遅くまでいる。尊いことだが、そういう意識を変えていかねばならない。

○卒後研修の2年間の残業をつけるよう指導されている。各病院これから厳しくなることは間違いない。

◆対応策を取ると、祭日や時間外の患者説明を勤務時間内のみとする、救急を縮小するなど、患者サービス低下と直結する。別の問題が出てくるだろう。

○医療サービスの問題と働き方改革について、役所は縦割りで別々の担当者が推進している。サイエンティフィックに処理されず、感情論で物事が決まってしまう、現場に押し付けられる状況があるが、これをどうにかしないと解決につながらない。

◆国大協がフォーカスを絞りを絞って発言していく必要があるのではないか。

その他発言

○1月から施行される臨床研究法について、臨床研究に係る倫理委員会と研究の企画をできるだけ中央でしっかりしないと困る。国から補正予算が出たので京都大学に手本を作らせる。大変大事である。

◆新しい法律に対応する認定倫理委の前段階であるAMEDの倫理委に、浜松医大はきちんと対応している。

○できるだけ良いものをお願いしたい。

○働き方改革の参考までに。全国の学校教員の勤務状況はかなり厳しく、在り方見直しの議論が始まっている。超過勤務換算が難しいため、教職調整額で毎月固定額を支出しているが、そのような運用が適正か問題視されてきている。それがどういう見直しになるのか、医療従事者も時間的に峻別が難しいことは共通しているので、その辺の工夫が互いに相まって改善される仕組みができるとよいと思う。

◆私どもも注視していきたい。