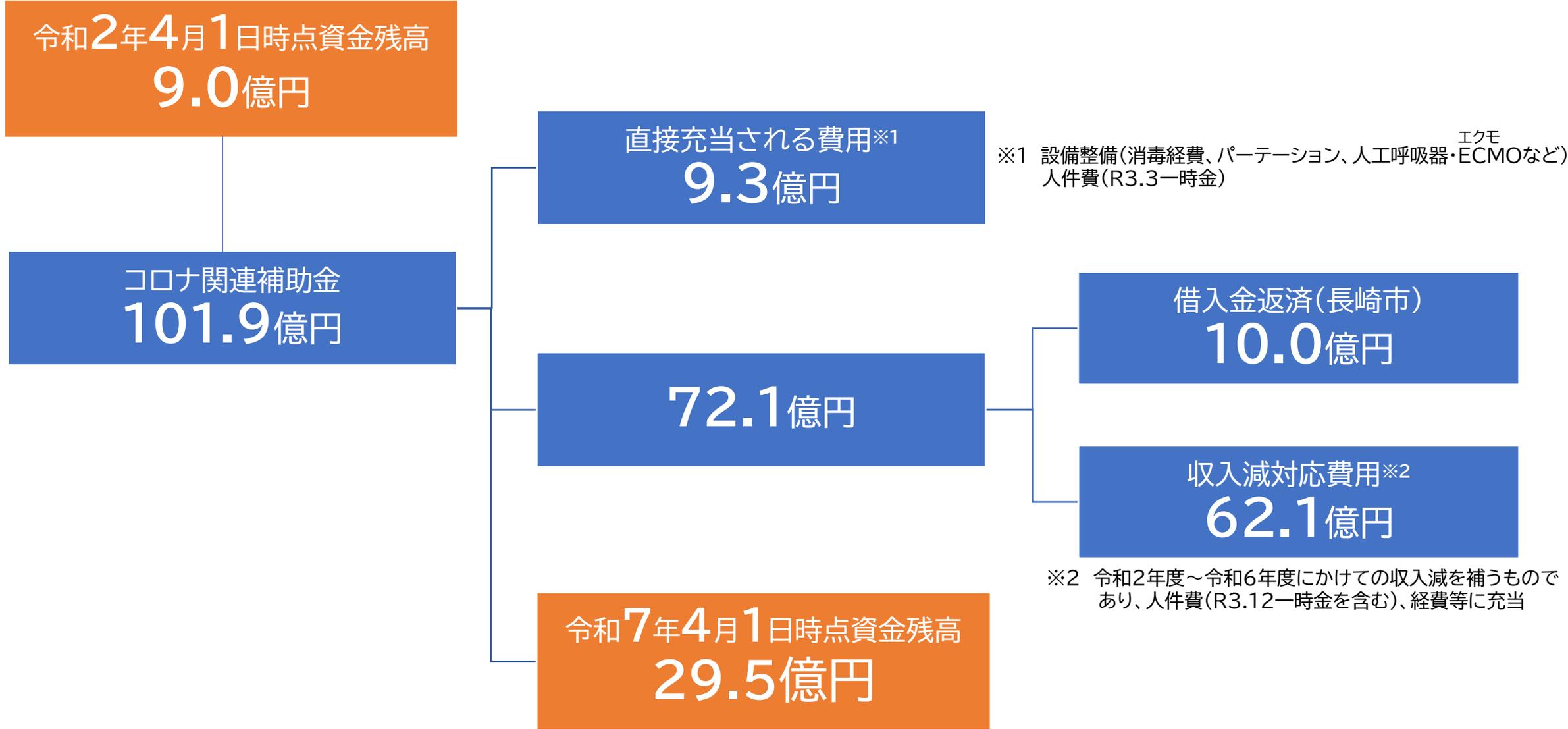


所管事項調査に関する資料①

目次	ページ
地方独立行政法人長崎市立病院機構の構造改革プランの進捗状況について	
資料1 コロナ関連補助金の使途について	2
資料2 令和2年度及び3年度新型コロナウイルス感染症患者等の 対応業務を行った職員への一時金について	3
資料3 機構の給与体系及び休暇について	4～5
資料4 医療情報システム及び部門システムの更新一覧	6～17
資料5 令和7年度内部監査報告【中間報告】について	18
資料6 機構役員の役員報酬及び令和7年度の業績手当の減額について	19～20
資料7 医薬品・診療材料の購入金額及び値引きについて	21
資料8 看護師の時間外勤務等について	22
【資料5詳細資料】	23～41

市民健康部
令和8年3月

1 コロナ関連補助金の使途について



令和2年度及び3年度新型コロナウイルス感染症患者等の対応業務を行った

職員への一時金について

1 目的

新型コロナウイルス感染症の患者等に対応するため、当院に勤務する職員が病院内外において感染拡大防止行動に励み、平時には想定されない厳しい勤務環境での勤務に努めていることに鑑み、特例として一時金を支給した。

2 概要

	R3. 3月 一時金	R3. 12月 一時金
支給人数	1,044名 正規職員、嘱託員、臨時職員 ※全職員	1,067人 正規職員、嘱託員 ※常勤及び非常勤の給与規程で期末勤勉手当の支給対象となる当機構職員（臨時職員除く）
支給要件	令和3年3月1日に法人に在職する職員のうち、令和2年12月25日から令和3年2月28までの期間に病院で1日でも勤務した実績のある職員	令和3年12月1日に法人に在職する職員のうち、令和3年4月1日から11月30日までの期間に病院で1日でも勤務した実績のある職員
支給額	職員をABCの3段階に分けて支給 A（主として従事）・・・30万円 B（A以外で対応あり）・・・25万円 C（A、B以外）・・・20万円 支給総額 224,500千円	一律支給 一律20万円 （正規職員の期末勤勉手当約1.0ヶ月分相当額） 支給総額 213,400千円
支給日	令和3年3月19日（給与支給日）	令和3年12月10日（期末勤勉支給日）
財源	令和2年度新型コロナウイルス感染症患者等受入医療機関緊急支援事業補助金 （補助率10/10）	令和3年度長崎県新型コロナウイルス感染症医療体制等緊急整備事業補助金 （補助率10/10）

機構の給与体系(給与規程)

資料3

	内容	説明	現行支給額 (R6決算)	国・市と同等と した場合の支給額 (R6年度人勸)	差額	(千円)
国・市を下回っているもの	給料	令和4年度人事院勧告水準	2,864,980	3,082,719	▲217,739	▲467,923
	初任給調整手当	機構独自水準	208,735	300,159	▲91,424	
	扶養手当(子)※	令和4年度人事院勧告水準 10,000円(国・市:11,500円 R8からは13,000円)	53,313	62,130	▲8,817	
	期末勤勉手当	機構独自水準 4.05月(国・市:4.6月、R7:4.65月)	1,089,028	1,238,971	▲149,943	
国・市を上回っているもの	給与改善調整手当 (独自)	R4.10から導入された診療報酬(看護職員改善評価料)を基に新設された手当	34,333	-	34,333	141,176
	地域手当※	令和4年度人事院勧告水準 医師以外:3%(国・市 R7:2% R8:1%、R9:支給無し)	164,699	140,903	23,796	
	扶養手当(配偶者)※	令和4年度人事院勧告水準 6,500円(国・市:3,000円 R8からは支給無し)	6,733	3,118	3,615	
	特殊勤務手当 (一部独自)	一部独自手当あり (待機手当、緊急出勤手当、専門看護師等手当など7項目)	199,240	129,365	69,875	
	評価手当(独自)	人事評価インセンティブ 夜勤インセンティブ	9,557	-	9,557	

※ 給料・手当単独の金額比較で共済費やその他手当(地域手当、時間外勤務手当、期末手当)への跳ね返り分は含まない。

《休暇制度の主な相違点》

機構の休暇制度については、長崎市に準じた取扱いとなっているが、特別休暇について一部相違があり、その内容は下記の通り

休暇の種類	長崎みなとメディカルセンター	長崎市	相違点
暑期休暇	原則として連続する 3日 の範囲内の期間	原則として連続する 5日 の範囲内の期間	取得可能日数 (▲ 2日)
誕生日休暇	出生の日の2週間前から出生の日の2週間後までの期間における 1日 の範囲内の期間	なし	長崎みなとメディカルセンター独自

※相違点のみを抜粋

●誕生日休暇

職員提案制度における提案が採択され、職員のワークライフバランスの推進によりエンゲージメントの向上と、人材確保の観点から機構の魅力の1つとして訴求力をもつ休暇とすることを目的として、令和7年4月から創設

◇医療情報システム及び部門システムの更新一覧

令和8年3月3日現在

No.	件名	契約形態	選定方法	公告日	参考見積徴取依頼業者		応札業者	落札価格 (円・税込)	契約相手
						(辞退)			
1	医療情報システム更新	委託	入札	R7.8.1	4	3	1	643,500,000	富士通Japan(株)西日本公共ビジネス統括部
					A社		○		
					B社	○			
					C社	○			
					D社	○			
2	多要素認証システム構築	委託	入札	R7.9.9	2	0	2	11,979,000	(株)システック井上
					A社		○		
					B社		○		
3	物流システム(医薬品管理)更新	委託	入札	R7.10.6	2	1	1	16,500,000	(株)麻生情報システム
					A社		○		
					B社	○			
4	薬剤師業務支援システム(服薬指導)更新	委託	入札	R7.10.6	2	0	1	8,102,600	(株)トーショー長崎営業所
					A社		○		
					B社				
5	部門システム仮想化基盤構築	委託	入札	R7.10.10	2	0	1	159,995,000	ユニアデックス(株)九州支店
					A社		○		
					B社				
6	電子カルテシステム用サーバハードウェア調達	調達	入札	R7.11.20	3	0	2	93,093,000	オフィスメーション(株)
					A社		○		
					B社				
					C社		○		

◇医療情報システム及び部門システムの更新一覧

令和8年3月3日現在

No.	件名	契約形態	選定方法	公告日	参考見積徴取依頼業者		応札業者	落札価格 (円・税込)	契約相手
						(辞退)			
7	電子カルテシステム用ソフトウェアライセンス調達	調達	入札	R7.11.20	3	0	2	47,300,000	富士通Japan(株)西日本公共ビジネス統括部
					A社		○		
					B社				
					C社		○		
8	電子カルテシステム用ストレージ装置調達	調達	入札	R7.11.20	3	0	2	6,247,780	富士通Japan(株)西日本公共ビジネス統括部
					A社		○		
					B社				
					C社		○		
9	電子カルテシステム用パソコン調達	調達	入札	R7.12.9	4	1	3	111,870,000	オフィスメーション(株)
					A社		○		
					B社	○			
					C社		○		
					D社		○		
10	電子カルテシステム用モバイル端末調達	調達	入札	R7.12.9	3	0	3	22,154,000	KDDIまとめてオフィス(株)ソリューション長崎支店
					A社		○		
					B社		○		
					C社		○		
入札合計								1,120,741,380	
随契合計								277,909,500	18件
見込み合計								151,133,000	26件
合計								1,549,783,880	

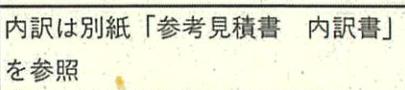
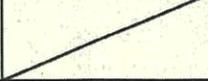
課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

医療情報システム更新 積算書				
納入場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 6 月 30 日
納入期限	令和9年3月31日まで		決裁日	令和 7 年 6 月 30 日
合計		消費税相当額		金額 
調達内容	現在稼働中の医療情報システム更新のため、当該システム一式を調達するもの。			

積算金額計算方法については以下のとおり

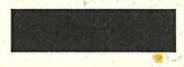
1) 参考見積額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			内訳は別紙「参考見積書 内訳書」を参照
	辞退		
	辞退		
	辞退		

よって、参考見積金額である  円を積算根拠とする。

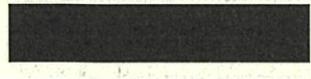
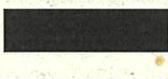
課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

多要素認証システム構築 積算書					
履行場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 9 月 3 日	
履行期間	令和9年3月31日まで		決裁日	令和 7 年 9 月 3 日	
合計		消費税相当額		金額	
履行内容	新たに多要素認証システムの導入に向けて、当該システム一式を構築するもの。				

積算金額計算方法については以下のとおり

I) 参考見積額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
			

II) 本院試算額 

①本院試算額は以下のとおりである。

本試算額 【税抜】	本試算額 【税込】	備考
		別添「内訳（総括）」を参照

よって、上記を比較した結果、I) 参考見積額  円で契約できるものと思料し積算額とする。

課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

物流システム（医薬品管理）更新 積算書					
履行場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 9 月 25 日	
履行期間	令和9年3月31日まで		決裁日	令和 7 年 9 月 25 日	
合計		消費税相当額		金額	
履行内容	現在稼働中の物流システム（医薬品管理）を更新するもの。				

積算金額計算方法については以下のとおり

I) 参考見積額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
			※提出期限までに提出なし

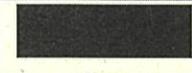
II) 本院試算額  円

①本院試算額は以下のとおりである。

本院試算額 【税抜】	本院試算額 【税込】	備考
		別添「内訳（総括）」を参照

よって、上記を比較した結果、II) 本院試算額  円で契約できるものと思料し積算額とする。

課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

薬剤師業務支援システム（服薬指導）更新 積算書					
履行場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 9 月 26 日	
履行期間	令和9年3月31日まで		決裁日	令和 7 年 9 月 26 日	
合計		消費税相当額		金額	
履行内容	現在稼働中の薬剤師業務支援システム（服薬指導）を更新するもの。				

積算金額計算方法については以下のとおり

I) 参考見積額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
			

II) 本院試算額  円

①本院試算額は以下のとおりである。

本院試算額 【税抜】	本院試算額 【税込】	備考
		別添「内訳（総括）」を参照

よって、上記を比較した結果、II) 本院試算額  円で契約できるものと思料し積算額とする。

課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

部門システム仮想化基盤構築 積算書					
履行場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 10 月 7 日	
履行期間	令和9年3月31日まで		決裁日	令和 7 年 10 月 7 日	
合計		消費税相当額		金額	
履行内容	医療情報システムに関連する各部門システム等の導入及び更新に用いる仮想化基盤等の構築業務を委託するもの。				

積算金額計算方法については以下のとおり

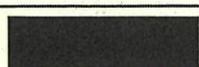
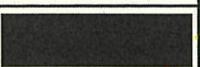
I) 参考見積額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
			

II) 本院試算額  円

①本院試算額は以下のとおりである。

本院試算額 【税抜】	本院試算額 【税込】	備考
		別添「内訳（総括）」を参照

よって、上記を比較した結果、II) 本院試算額  円で契約できるものと思料し積算額とする。

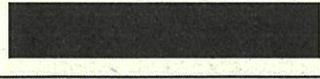
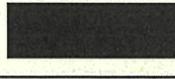
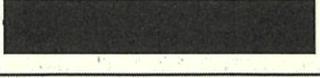
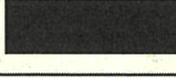
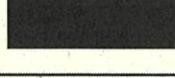
課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

電子カルテシステム用サーバハードウェア調達 積算書					
納入場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 11 月 12 日	
納入期間	令和8年4月30日まで		決裁日	令和 7 年 11 月 12 日	
合計		消費税相当額		金額	
履行内容	令和8年度更新稼働予定の次期医療情報システムについて、電子カルテシステムサーバとして使用するハードウェア一式の調達を行うもの。				

積算金額計算方法については以下のとおり

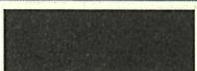
1) 参考見積額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
			
			

よって、上記を比較した結果、 円で契約できるものと思料し積算額とする。

課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史
				

電子カルテシステム用ソフトウェアライセンス調達 積算書					
納入場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 11 月 12 日	
納入期間	令和8年12月28日まで		決裁日	令和 7 年 11 月 12 日	
合計		消費税相当額		金額	
履行内容	令和8年度更新稼働予定の次期医療情報システムについて、電子カルテシステムが使用するソフトウェア一式の調達を行うもの。				

積算金額計算方法については以下のとおり

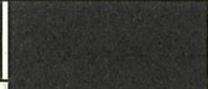
1) 参考見積額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
			
			

よって、上記を比較した結果、 円で契約できるものと思料し積算額とする。

課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

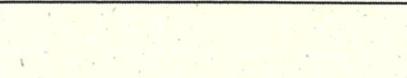
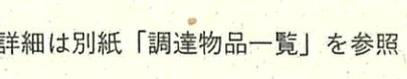
電子カルテシステム用ストレージ装置調達 積算書				
納入場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 11 月 11 日
納入期間	令和8年4月30日まで		決裁日	令和 7 年 11 月 11 日
合計		消費税相当額		金額 
履行内容	令和8年度更新稼働予定の次期医療情報システムについて、電子カルテシステムが使用するストレージ装置の調達を行うもの。			

積算金額計算方法については以下のとおり

1) 参考見積金額

 円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			詳細は別紙「調達物品一覧」を参照
			
			

よって、参考見積金額を比較した結果、



円で契約できるものと思料し積算額とする。

課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

電子カルテシステム用パソコン調達 積算書					
納入場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 12 月 3 日	
納入期間	令和8年9月30日まで		決裁日	令和 7 年 12 月 3 日	
合計		消費税相当額		金額	
履行内容	令和8年度更新稼働予定の次期医療情報システムについて、電子カルテシステムで使用するクライアントパソコン（デスクトップ・ノート）の調達を行うもの。				

積算金額計算方法については以下のとおり

1) 参考見積金額

円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

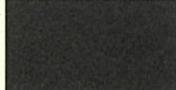
参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
	辞退		
			
			

よって、参考見積金額を比較した結果、円で契約できるものと思料し積算額とする。

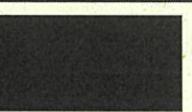
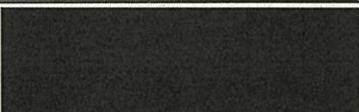
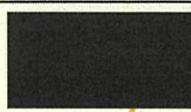
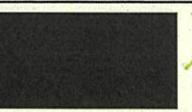
課長	係長	審査	設計者 氏名 印	谷口 真史 
				

電子カルテシステム用モバイル端末調達 積算書				
納入場所	長崎みなとメディカルセンター		起案日	令和 7 年 12 月 3 日
納入期間	令和8年4月30日まで		決裁日	令和 7 年 12 月 3 日
合計		消費税相当額		金額 
履行内容	令和8年度更新稼働予定の次期医療情報システムについて、電子カルテシステムで使用するモバイル端末の調達を行うもの。			

積算金額計算方法については以下のとおり

1) 参考見積金額  円

①直近の市況価格を把握するため参考見積書を徴取したところ下記のとおりであった。

参考見積書徴取先	参考見積金額 【税抜】	参考見積金額 【税込】	備考
			
			
			

よって、参考見積金額を比較した結果、 円で契約できるものと思料し積算額とする。

項目	指摘事項等		
(1) 会計監査(令和6年度の収入及び支出事務)			
ア 組織管理面について			
(7) 職員の定数管理	地方独立行政法人化以降、適正配置数となる職員数は定められていなかったため、令和5年度適正配置数(案)が策定されている。当時の調査票を確認した限りでは、業務内容や業務量が適切に評価・分析されているのか疑義があり、現時点では適正配置数(案)の人数の妥当性を裏付ける根拠が明確に示されているとは言い難い。		
(I) 職員の勤務割振り(ローテーション)	所属部署の各職員間の夜勤回数や週休日日数、各勤務パターンの割振り状況などにおいて、抽出した部署だけをみても明らかな差異がある。また、病棟間比較も職員1人当たり平均夜勤回数に差異が生じていることなど、非常に大きな問題である。		
イ 勤務条件面について			
(7) 給与関係			
a 給料	医療職給料表(3)について、補職者に関して高い給料月額が適用となっており、一般の看護師等と補職者との間で国以上の給与格差があり、管理職の是正は直ちに実施すべき。また、役職定年制で、上席専門員は役職定年制度を逸脱した誤った取扱いであると言わざるを得ず直ちに是正等を図りたい。		
b 地域手当	国等が廃止している手当を存続することは、現在の運営状況等を踏まえた地独法の業績の反映等の観点も鑑みると、対外的な説明責任を果たせるよう、また、市民等の理解等が得られるよう整理が必要。		
e 評価手当	夜勤インセンティブは、夜勤に従事した看護師及び助産師に対する労いとして夜勤回数に応じ支給されるもので、国や長崎市にはない独自の制度である。また、夜間勤務に対しては、夜間勤務手当が支給されているので給与の二重支給となるおそれがある。		
(I) 勤務時間・休暇等関係			
b 休暇等	特別休暇として職員の誕生日休暇が令和7年4月から創設されたが、新たな休暇を創設しないと目的が達成できないのかどうかには疑義があり、国や長崎市にもない休暇であるから、その必要性や妥当性等の立証等は必要と考えられる。		
ウ 契約関係について			
(7) 入札(積算書、仕様書作成)のあり方			
a 積算書	積算・予定価格の設定は、複数事業者から参考見積書を徴取するとともに、過去の同一案件等の契約実績、市場価格や他の機関における契約金額等を十分に勘案し、適正な工数や単価等に基づき積上げた積算によって価格の妥当性等の説明責任を果たせるよう速やかに改善等を図りたい。		
b 仕様書	仕様書において、特定メーカーの規格・型番を指定し、同等品での参加を認めていない入札案件が見受けられ、これは事業者の参加機会を奪うことになり、公平性、公正性、競争性及び透明性等の観点から不適切である。		
(3) 内部監査及び監事監査指摘事項への対応状況の検証			
ア 内部監査の指摘事項	令和6年度内部監査時点 今年度8月末時点	対応中のもの 対応中のもの	令和4年度17件、5年度41件、6年度42件 令和4年度12件、5年度26件、6年度18件
イ 監事監査の指摘事項	令和6年度内部監査時点 今年度9月末時点	対応中のもの 対応中のもの	平成24～令和4年6月実施分13件、4年12月実施分4件、 5年6月実施分3件、5年12月実施分12件、6年6月実施分17件 平成24～令和4年6月実施分6件、4年12月実施分1件、 5年6月実施分1件、5年12月実施分4件、6年6月実施分3件

機構役員の役員報酬及び令和7年度の業績手当の減額について

資料6

(単位：円)

役職	人数	1人あたりの 報酬月額	1人あたりの 地域手当	業績手当				年額		
				R7.6			R7.12	規程額	R7減額後	
				規程額	支給額	減額	支給額			
常勤	理事長兼院長	1	980,000	147,000	2,535,750	2,028,600	▲ 507,150	2,738,610	18,798,360	18,291,210
	副理事長兼副院長	1	852,000	127,800	2,204,550	1,873,867	▲ 330,683	2,380,914	16,343,064	16,012,381
	副理事長（医師）	1	702,000	105,300	1,816,425	1,543,961	▲ 272,464	1,961,739	13,465,764	13,193,300
	理事（医師）	1	663,000	99,450	1,715,512	1,543,960	▲ 171,552	1,852,753	12,717,665	12,546,113
	理事（医師以外）	3	581,000	17,430	1,346,467	1,211,820	▲ 134,647	1,454,184	9,981,811	9,847,164
非常勤	理事	2	60,000	0	0	0	0	0	720,000	720,000
	監事	2	60,000	0	0	0	0	0	720,000	720,000

※令和7年4月1日登用の理事（医師以外）の業績手当については在職期間に応じて減額

R7年度総支給額 **93,207,759円** **91,616,222円**

地方独立行政法人長崎市立病院機構常勤役員の業績手当の減額について

1 概要

地方独立行政法人長崎市立病院機構は、令和6年度の業績等の結果を受け、令和7年6月に支給される常勤役員（理事長、副理事長、理事）の業績手当の額について、理事長は20%、副理事長は15%、理事は10%減額したもの（令和7年6月支給分に限る）。

2 報酬等の考え方

地方独立行政法人の役員に対する報酬及び退職手当（以下「報酬等」という。）は、その役員の業績が考慮されるものでなければならない。

また、報酬等の支給の基準は、国及び地方公共団体の職員の給与、他の地方独立行政法人及び民間事業の役員の報酬等、当該地方独立行政法人の業務の実績を考慮して定めなければならない（地方独立行政法人法第48条）。

3 長崎市立病院機構の賞与等の状況

地方独立行政法人長崎市立病院機構役員（令和7年6月支給分）

	算定方法	本来の支給額	減額後の支給額
理事長（院長兼務） （医師）	$(\text{月額} + (\text{月額} \times \text{地域手当}(15\%)) \times 1.2 \times 1.875 \text{ 月分})$	2,535,750 円	2,028,600 円 (20%減)
副理事長（副院長兼務） （医師）	$(\text{月額} + (\text{月額} \times \text{地域手当}(15\%)) \times 1.2 \times 1.875 \text{ 月分})$	2,204,550 円	1,873,867 円 (15%減)
副理事長 （医師）	$(\text{月額} + (\text{月額} \times \text{地域手当}(15\%)) \times 1.2 \times 1.875 \text{ 月分})$	1,816,425 円	1,543,961 円 (15%減)
理事 （医師）	$(\text{月額} + (\text{月額} \times \text{地域手当}(15\%)) \times 1.2 \times 1.875 \text{ 月分})$	1,715,512 円	1,543,960 円 (10%減)
理事 （医師以外：3名）	$(\text{月額} + (\text{月額} \times \text{地域手当}(3\%)) \times 1.2 \times 1.875 \text{ 月分})$	1,346,467 円	1,211,820 円 (10%減)

医薬品・診療材料の購入金額及び値引きについて

資料7

医薬品

上期（令和7年4月～令和7年9月）
購入実績：¥ 980,982,576

下期（令和7年10月～令和8年1月現在）
購入実績：¥ 695,702,258

現時点での値引率：**12.82%**
※令和8年3月中旬妥結予定

令和7年度 購入実績：¥**1,676,684,834**

診療材料

上期（令和7年4月～令和7年9月）
購入実績：¥ 806,679,727

下期（令和7年10月～令和8年1月現在）
購入実績：¥ 539,539,760

令和7年度12月時点
削減見込額▲2,182万円

令和7年度 購入実績：¥**1,346,219,487**

《所属別の時間外勤務時間及び年休平均取得日数》

※看護師・助産師（産休・育休者等含む）

所属	1人あたり平均 時間外勤務時間 (R8.1月分)	1人あたり平均取得日数 (R7.4～R8.1月末時点)	人数
3階病棟	3:16	6.1日	60人
4階NICU・GCU	2:50	10.3日	30人
4階南病棟	9:18	7.6日	29人
4階北病棟	4:22	8.6日	24人
5階北病棟	8:53	8.0日	35人
6階南病棟	10:45	7.7日	34人
6階北病棟	13:12	6.1日	33人
7階南病棟	11:22	6.1日	29人
7階北病棟	9:18	10.5日	33人
8階南病棟	6:20	8.4日	23人

所属	1人あたり平均 時間外勤務時間 (R8.1月分)	1人あたり平均取得日数 (R7.4～R8.1月末時点)	人数
医事課	0:49	8.7日	3人
医療安全センター	16:07	11.5日	2人
外来	3:00	13.9日	37人
患者総合支援センター	5:34	13.8日	18人
看護部付	6:39	9.4日	6人
救急病棟	4:57	7.2日	50人
血液浄化室	1:14	10.0日	12人
手術・材料室	28:45	12.9日	25人
人事課	1:40	18.5日	2人
部長室	4:45	13.2日	10人
放射線外来	10:40	15.2日	25人
総計	7:59	9.1日	520人

※1月の時間外30時間超えの看護師・助産師数…20人

令和7年12月25日

理事長 門 田 淳 一 様

内部統制室長

令和7年度内部監査報告【中間報告】について

令和7年度内部監査計画に基づき実施している今年度の内部監査について、現時点における問題点等を速やかに明らかにするとともに、今後の迅速な是正等に係る期間の必要性等を鑑み、現時点で次のとおり中間報告することとする。

なお、今後のさらなる精査等の過程において、新たな指摘事項の追加や内容変更等が生じる可能性があることを申し添える。

1 監査の範囲及び対象期間

原則として、令和6年4月1日から令和7年3月31日までに係る次に掲げるものを対象とした。

- (1) 会計監査（令和6年度の収入及び支出事務）
- (2) 業務監査（テーマ「タクシーチケットの管理及び使用状況について」）
- (3) 内部監査及び監事監査指摘事項への対応状況の検証

2 監査の対象部署

事務部、医療安全センター、教育研修センター、研究開発センター、医療情報センター及び看護部

3 監査の実施期間（予定）

令和7年4月から令和8年2月まで

4 監査担当者

理事（内部統制担当）兼 内部統制室長	宮 崎 忠 彦
内部統制室係長	三 藤 大 地
内部統制室嘱託員	古 川 美也子

5 監査の着眼点及び方法等

(1) 基本的事項等

監査にあたっては、まず今年度の内部監査計画に定めるとおり、監査の方針として、「本機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資することを目的に、地方独立行政法人長崎市立病院機構の運営

諸活動の遂行状況について、合法性、合理性、正確性、経済性、効率性及び有効性の観点から検討評価」することとする。

また、地方独立行政法人長崎市立病院機構（以下「機構」という。）の設立根拠である「地方独立行政法人法（以下「地独法」という。）」や、機構の業務の適正な運営に資することを目的として地独法の規定等に基づき業務の方法について基本的事項を定めた「地方独立行政法人長崎市立病院機構業務方法書（以下「業務方法書」という。）」などの関係法令等は、当然のことながら機構の業務運営諸活動の基本となるものであるから、それらの規定等に基づき、前述する監査の方針に照らし合法性等に問題等がないかについて、内部統制の観点も含め検討評価することとし、特に、その中でも機構の設立根拠である地独法の規定や趣旨、考え方等は、最も基本となるものであることを踏まえて監査を行うこととする。

なお、参考までに関係する地独法の主な規定や解釈等を改めて示すと、次のとおりとなっている。

ア 地独法の規定内容（関係する主な規定等を抜粋）

まず、第1条（目的）では「この法律は、地方独立行政法人の運営の基本その他の制度の基本となる事項を定め、地方独立行政法人制度の確立並びに地方独立行政法人が公共上の見地から行う事務及び事業の確実な実施を図り、もって住民の生活の安定並びに地域社会及び地域経済の健全な発展に資することを目的とする」こととされ、

第2条（定義）では「この法律において「地方独立行政法人」とは、住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地からその地域において確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるものと地方公共団体が認めるものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律の定めるところにより地方公共団体が設立する法人をいう」ことと、

第3条（業務の公共性、透明性及び自主性等）では「地方独立行政法人は、その行う事務及び事業が住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要なものであることに鑑み、適正かつ効率的にその業務を運営するよう努めなければならない」こと、「地方独立行政法人は、この法律の定めるところによりその業務の内容を公表すること等を通じて、その組織及び運営の状況を住民に明らかにするよう努めなければならない」こととされている。

また、第22条（業務方法書）では「地方独立行政法人は、業務開始の際、業務方法書を作成し、設立団体の長の認可を受けなければならない」こと、「業務方法書には、役員（監事を除く。）の職務の執行がこの法律、他の法令、設立団体の条例若しくは規則又は定款に適合することを確保するための体制その他地方独立行政法人の業務の適正を確保するための体制の整備に関する事項その他設立団体の規則で定める事項を記載しなければならない」ことと、

第42条（財源措置）では「設立団体は、地方独立行政法人に対し、その業務の財源に充てるために必要な金額の全部又は一部に相当する金額を交付することができる」こと、「地方独立行政

法人は、その業務の運営に当たっては、交付金について、住民から徴収された税金その他の貴重な財源で賄われるものであることに留意し、この法律、他の法令、設立団体の条例及び規則、定款並びに認可中期計画に従って適切かつ効率的に使用するよう努めなければならない」と、

第57条（職員の給与）では「職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない」と、「職員の退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準をそれぞれ定め、これらを設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない」と、「退職手当以外の給与及び退職手当の支給の基準は、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間企業の従事者の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定めなければならない」と、

第58条（役員及び職員の地位）では「役員及び職員は、刑法その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす」とされ、

第81条（企業の経済性の発揮）では「地方独立行政法人で公営企業型地方独立行政法人は、住民の生活の安定並びに地域社会及び地域経済の健全な発展に資するよう努めるとともに、常に企業の経済性を発揮するよう努めなければならない」とされている。

さらに、第121条（報告及び検査）では「設立団体の長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、地方独立行政法人に対し、その業務並びに資産及び債務の状況に関し報告をさせ、又はその職員に、地方独立行政法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の必要な物件を検査させることができる」と、

第122条（違法行為等の是正等）では「設立団体の長は、地方独立行政法人又はその役員若しくは職員が、不正の行為若しくはこの法律、他の法令、設立団体の条例若しくは規則若しくは定款に違反する行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又は地方独立行政法人の業務運営が著しく適正を欠き、かつ、それを放置することにより公益を害することが明白である場合において、特に必要があると認めるときは、当該地方独立行政法人に対し、当該行為の是正又は業務運営の改善のため必要な措置を講ずべきことを命ずることができる」とされている。

イ 地独法の解釈等

上記地独法の規定に関しては、「逐条解説 地方独立行政法人法 改訂版（株ぎょうせい発行。以下「逐条解説」という。）」において、概ね次のとおりの解釈等がなされているところである。

まず、地方独立行政法人制度の創設趣旨としては、公立病院等の地方公営企業など、地方公共団体が直接行っている事務・事業のうち一定のものについて、地方公共団体とは別の法人格を持つ法人を設立し、この法人に当該事務・事業を担わせることにより、より効果的・効率的な行政サービスの提供を目指すことにあり、そのため、制度の基本として、地方公共団体から法人への事前関与・統制を極力排し、事後チェックへの移行を図り、弾力的・効率的で透明性の高い運営を確保することに眼目がおかれたものと解されている。

そして、当該法人は、これらの考え方に基づき、中期目標及び中期計画に従い業務を行うもの

とされ、具体的な業務執行については、法人の自律性・自主性に委ね、職員の給与等に業績を反映させる仕組みとするなどの工夫がされているところである。

また、法人の自律性・自主性を尊重する反面、その業務の実績については、中期目標等に照らし厳しく評価が行われるとともに、住民への透明性を高めるため、業務、財務、計画、評価等広範な事項をインターネット等で積極的に公表することとされているところである。

これら地独法の規定や、その趣旨、考え方等を総合的に踏まえると、地方独立行政法人長崎市立病院機構定款や業務方法書等の規定でも明らかなとおり、機構の運営諸活動における合法性や公正性、透明性、効率性等は当然に求められているのであり、そして地独法の規定や趣旨等が、地方公共団体が行う事務事業をより効率的・効果的に行うことを目的としたものであることに鑑みると、当然のことながら、その効率性等は、機構の設立団体である長崎市（地方公共団体）より以上のものが求められていると言わざるを得ず、また、機構が有する裁量の範囲も、これら規定の趣旨等を鑑みると、広範な自由裁量を有しているとはまでは言えず、あくまでもこれら法令等の範囲内で、長崎市が直接事業等を行う場合よりも効率性等の向上に資する範囲での裁量にとどまると解するのが相当であるから、そのような観点からの現時点での機構における運営諸活動の検討評価結果について、次のとおり報告することとする。

(2) 会計監査（令和6年度の収入及び支出事務）

会計監査においては、現在、機構における構造改革の検討等が進められていることも踏まえ、機構の運営（支出面）に大きな影響を及ぼす固定費である給与費支出に係るものについて重点的に検討評価を行うとともに、同様に機構の支出面で影響を及ぼす契約関係についても例年同様に検討評価することとし、地独法をはじめとする関係法令及び機構の規程ほか諸規程に照らし、合法性や正確性、合理性、経済性、効率性及び有効性等の観点から適正に実施されているか検討評価することとして、関係書類を精査するとともに、関係職員から説明を聴取等することとする。

(3) 業務監査（タクシーチケットの管理及び使用状況について）

タクシーチケットの管理及び共同乗車券の利用に関し必要な事項を定めることにより、職員のタクシー利用に係る適正な取扱いの確保を図ることを目的として、令和6年1月から地方独立行政法人長崎市立病院機構タクシー利用要綱（以下「タクシー利用要綱」という。）が施行されていることを踏まえ、その直後となる令和6年度におけるタクシーチケットの管理、使用状況について、諸規程に照らし、合法性や合理性、経済性、効率性等の観点から適正に実施されているか、関係書類を精査するとともに、関係職員から説明を聴取等することとする。

(4) 内部監査及び監事監査指摘事項への対応状況の検証

これまでの内部監査及び監事監査で指摘された事項について、適時、適切・適正に是正等がなされているか検討評価することとして、改善計画等の関係書類を精査するとともに、関係職員から説明を聴取等することとする。

6 監査の結果及び要改善事項等（中間報告）

(1) 会計監査（令和6年度の収入及び支出事務）

前述の監査の着眼点等に基づき関係書類等を精査するとともに、関係職員から説明を聴取等する中で、現時点において、次のとおりその一部に検討や是正等を要するものが見受けられた。

関係する担当部署においては、最終的な令和7年度の内部監査報告を待たずとも、現在の機構の置かれた状況等も勘案したうえで、直ちに自律的・自主的に関係する制度全般のあり方等について検証等を行い、対外的な説明責任を果たすことができるような立証等とともに、速やかな是正等を図られたい。

なお、下記以外の収入及び支出事務に係るものについても、現在精査中のものもあることから、改めて最終報告の中で、全体的な検討評価の結果については報告することとする。

ア 組織管理面について

(7) 職員の定数管理

機構における職員定数（職員数）は、平成24年4月の地方独立行政法人化前は長崎市の病院事業の事務部局の職員として、長崎市職員定数条例で定数（537人）が定められていたが、地方独立行政法人化以降、適正配置数となる職員数は定められていなかった。

このため、令和2年12月に「適正人員配置タスクフォース」が立ち上げられ、医師以外の各部署の業務量調査が行われて各部署の配置目標数が定められ、さらに令和4年度においても、総務課において医師以外の各部署の業務量調査が行われ、令和5年度適正配置数（案）が策定されている。

しかしながら、本来、定数管理にあたっては、公務・民間を問わず、基本的な算定にあたっての考え方等を十分に理解・習得したうえで、各業務の必要性の精査や、社会通念上一般的な職員の処理能力等を前提とした各業務の業務量（必要時間数等）の詳細な査定を行う必要があるところ、当時の調査票を確認した限りでは、業務内容や業務量が適切に評価・分析されているのか疑義があり、現時点では適正配置数（案）の人数の妥当性を裏付ける根拠が明確に示されているとは言い難い。

地独法等が求める本機構の役割や責任等を果たしていくためには、常に様々な状況変化等を踏まえた適正な職員定数を決定し、コンパクトな組織で効率的・効果的な運営につなげていく必要があることから、本来的な定数管理の基本的考え方等を踏まえた厳格な査定の仕組みを早急に構築されたい。

また、これらのことは地方独立行政法人長崎市立病院機構非常勤職員就業規程に定める嘱託員等の非常勤職員（医師を除き約180人超）についても同様であり、正規職員とは異なり期限を付して雇用する職である以上、正規職員との明確な区別や実質的に同化等したものとみなされないよう、その職に任期を付す合理的な理由や厳格な対応等がより求められるのであって、同規程に定める労働契約法に規定する期間の定めのない労働契約へ転換した無期非常勤職員（約100人超）のことも含め鑑みると、その職の廃止等に関しての様々な問題が生じないよう、特に厳格な査定等が求められるところである。

なお、現在は構造改革プランの策定に伴い、一定の定数管理の仕組みが整備されつつある

状況であることから、今後のさらなる定数の精査等の状況を調査等したうえで、改めて最終報告の中で触れることとする。

(イ) 職員配置

a 基本的事項

職員の配置に関しては、当然のことながら前述する適正な職員定数に基づき、適材適所の考え方で行うことが基本となるが、それは常勤職員である正規職員であっても、また、非常勤職員である嘱託員等であっても基本的に同様となる。

また、職員の雇用に係る手続き等に関しては、労働法令や公序良俗等により厳格な手続き等が求められているところであり、担当部署において、これらの知識等を十分に習得・理解したうえで適正な事務手続き等が行われているかについても、今後、検討評価していくこととする。

さらに、今回の監査において関係書類を確認等する中で、定数管理を行っている総務課と職員配置を行っている人事課の連携状況や事務処理状況等について、特に嘱託員等の非常勤職員の配置に関し、定数管理上の適正な査定や適材適所（更新を含む。）の適正配置となっているのか懸念される面もあることから、これらについても、今後さらに精査等を図っていくこととする。

なお、現時点で一部の職員等の配置について抽出して確認等した状況は、次のとおりである。

b 個別の職員配置等

(a) 環境整備、駐車場業務嘱託員

今回の監査の対象としたものの一つに環境整備、駐車場スタッフの配置があるが、これは障害者（4名）を雇用し、駐車場や敷地内の清掃・環境整備といった軽作業、駐車券の処理や図書室の管理に係る事務処理等を業務内容とするものである。（6年度総額：855万円）

障害者の雇用に関しては、障害者の雇用の促進等に関する法律において、全ての事業主は一定割合以上の障害者を職員として雇用することが義務付けられており、国や地方公共団体（地方独立行政法人も同様）の法定雇用率は2.8%に設定されているところである。

そのため、本機構においても、法定雇用率の達成をはじめ、社会的責任の一環としても障害者の雇用促進に係る取り組みを進めているところであるが、一方で、環境整備、駐車場スタッフの業務、とりわけ駐車場や敷地内の清掃・環境整備といった軽作業は職員でしかできない業務とはいえ、清掃や施設管理等を行う民間事業者へ委託することで、人件費等の削減可能性も否定できないことから、費用対効果等を総合的に勘案し、当該業務の必要性や処理方法、職員配置の妥当性等を対外的に立証できるよう整理等を図られたい。

また、併せて、職員配置を行う場合の適用給料表についても、法令等や給与制度等に則り、業務内容と適用給料表の整合性等が対外的に説明できる適正なものとなるよう整理等されたい。

(b) 通訳業務嘱託員

現在、通訳（英語）業務に従事する嘱託員を医事課に配置しているが、現時点では、職員を配置しなければ対応できない理由や必要性、1日当たりの業務発生頻度等を基にした業務量など、配置に当たっての対外的な説明責任を果たせるような厳格な査定状況等について精査中ではあるものの、その必要性等の面で非常に疑義等があると言わざるを得ない。

なお、現在のインバウンドの状況や、外国語も英語、韓国語、中国語など多数の言語があることなども踏まえ、現在、機構内で通訳のあり方等の検討が行われている状況にあるため、現状等に関しての調査等は行ったものの、現時点においては、その推移等を見守ることとする。

(c) 応援医師

職員の身分までは有していないが、応援医師の配置（6年度総額：約2億円）に関しては、謝金が短時間従事でも高額となり、全診療科で増加傾向にあること等から、現在、担当部署等において見直しに関する検討が進められている状況にあるため、現状等に関しての調査等は行ったものの、現時点においては、その推移等を見守ることとする。

ただし、その配置にあたっては、当然のことではあるが、現在検討もなされているとおり、その理由や必要性、必要な業務量（業務時間）、謝金額などが、対外的に説明責任を果たせるような妥当で適切なものである必要があることは申し添える。

(ウ) 人事管理（人事評価等）

現在、機構においては、管理監督者について人事評価制度の導入と処遇等への反映がなされることとなっているが、その他一般職員にまでは、まだ反映等ができていない。

今後、実際の運用状況等については、可能な範囲で詳細に精査等を行っていくこととするが、他方で、給与制度も含めた人事管理上における職員の勤務成績の判定は、人事評価制度も一つ的手段ではあるものの、それ以外の手段では判定できないとするものではなく、適切な組織管理等のためには、必要な範囲で組織の秩序維持等の観点からのいわゆる分限等も念頭に置いた適切な対応が望まれるところであり、その実現に向けた具体的な検討等に今後とも取り組まれない。

また、この間の内部監査や監事監査において、数多くの不適切な事務処理等に関する指摘がなされており、その中には法令等違反に該当すると思料されるものも含まれている。

さらに、その他にも、個人情報の取扱いなど、日々の業務運営の中で生じた問題が存在する可能性も否定できない。

しかしながら、この間、これら不適切な事務処理等に関し、速やかな是正等のもとより、関係する職員への厳正な対応や組織としての再発防止策の構築など、組織内の秩序維持等に向けた取組みが適時・適切・確実に行われてきたとは言い難い面も見受けられる。今後可能な範囲で精査等を行うこととするが、これら職員面及び組織面の両面から再発の防止に向けた取組みを適時・適切・厳正に行うことで、組織運営における健全性等の確保につながるものであるから、その必要性等を認識したうえで、常に迅速で適切な対応を図られたい。

(イ) 職員の勤務割振り（ローテーション）

機構においては、地方独立行政法人長崎市立病院機構職員の勤務時間、休憩時間、週休日

に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）に定める特別の勤務に従事する職員、いわゆる通常勤務職員以外の職員の勤務時間、休憩時間、週休日を地方独立行政法人長崎市立病院機構職員の勤務時間、休憩時間、週休日に関する要綱で定めており、その要綱の中では、各部署の職員別に複数の勤務時間や休憩時間のパターンが定められ、また、日曜日及び土曜日以外にも週休日を割振る必要がある栄養管理部、看護部、臨床検査部などの職員については、1か月単位での週休日の割振りをそれぞれ栄養管理部長、看護部長、検査部長などが定めることと規定されているため、今回、それらの運用状況等を確認した。

その結果、まず、勤務時間や休憩時間では、最短15分間隔で各時間帯が設定されており、看護部においては、結果として夜勤も含めると最多で17種類の勤務パターンとなっている。通常、勤務パターンが複雑になればなるほど、各職員の勤務状況の把握など勤怠管理の困難性が高まると考えられる中で、實際上、職員の勤怠管理の責任者である管理監督者が、一人ひとりの職員の勤務状況等を適切に管理できているのか、また、そのような勤務時間等の設定の必要性や合理性がどの程度あるのかなど、今後、勤怠管理の手法等も含めて総合的に精査等が必要と考えられることから、具体的な調査等を行うこととしている。

また、そのような観点も含め、最も所属職員数が多い看護部において、いくつかの部署及び月を抽出し、職員の勤務ローテーションを確認したが、その中で、所属部署の各職員間の夜勤回数や週休日の日数、各勤務パターンの曜日ごとの割振り状況などにおいて、抽出した部署だけをみても明らかな差異があることが認められた。

このことは、労働関係法令等において労働者の平等取扱い等が定められている中で、また、職員間の平等性等は職員の勤労意欲や職場環境等にも影響を及ぼしかねないものであるとも考えられる中で、實際上、各職員間に不平等な状態をつくり出していることを現しているものであって、特に、夜勤回数にあっては、職員によって0回から6回程度までと大きな差異が生じており、病棟によっては30数人程度の職員のうち3回以下の職員が10人以上存在することや、また病棟間を比較しても職員1人当たりの平均夜勤回数に差異が生じていることなどは、非常に大きな問題であると思料される。

これらは職員の勤務条件の最たるものの一つであって、夜勤も一般的に病院における勤務形態の一つとなっている中、勤務を免除等する取扱い等は合理的な根拠等に基づき就業規則等に定めておく必要があるが、機構の就業規程等においては、育児や介護の場合を除き、特に差異を是認するような定めは見当たらず、また、特別の取扱いを管理監督者に委任するような規定も見当たらない。

よって、改めてどのような根拠・ルールに基づき現在の運用がなされているのか、また管理監督者等のマネジメント状況等が適切かどうか等について精査等を行う必要があるが、勤務命令の一つとなる勤務時間割振り等の現行の運用等が、適法性や妥当性、裁量権や合理的根拠等を欠くものであれば、その責任等を有する管理監督者の判断等の違法性や不適切性等を指摘せざるを得ないものと思料する。

イ 勤務条件面について

(7) 給与関係

機構の職員に適用される給与に関する各種規程等の内容は、基本的には、国や設立団体である長崎市におけるものと同様・準拠したものとなっており、そのことは前述する地独法の規定が国や地方公共団体、民間企業の従事者の給与等を考慮して定めることとされているこ

とや、国における職員の勤務条件が人事院において情勢適応の原則等に基づき民間における賃金等を詳細に考慮して定められているものであること等を鑑みると、妥当なものであると
思料する。

しかしながら、その一部に、次のとおり国や長崎市にない制度や、その運用や取扱い等が
国や長崎市を上回っていると
思料されるもの、地方独立行政法人長崎市立病院機構組織規程の内容と職員の職位・手当等との整合性に疑義があるものなど、適法性や妥当性、適切性等
を問われるおそれのあるものが見受けられることから、担当部署にあつては、給与制度全般
について、改めて地独法の規定や趣旨等に照らし、国や長崎市との均衡性や妥当性等を検証
し、不適切なものは直ちに是正するなど、現在の機構が置かれた状況等を勘案した適切な対
応を迅速に図られたい。

a 給料

機構の各職員に適用される給料表自体は、これまでの人事院勧告の一部不適用を除き、
基本的に国や長崎市に準拠したものと
思料されるが、その給料表を実際に運用するにあつての級別標準職務表のあり方などの運用面において、本来の給与制度における職務給の
原則などの基本的な考え方を十分に理解等したうえでの運用等とは言い難いものが次のと
おり一部見受けられるので、速やかに給料表や級別標準職務表等の検証を行ったうえで、直
ちに是正等を講じられたい。

まず、給料表は国や長崎市に準拠したものであつたとしても、その適用などの運用面
において、実際に職員をどの職務の級に格付けるか、昇給をどの程度とするかなどによって、
実質的な職員の給与総額は異なってくることとなる。国等の給与制度においては、職務・職
責に基づく職務給の原則などが定められており、地独法の規定の趣旨等や、現在の機構の運
営状況・業績を鑑みると、国や長崎市の職員における取扱いと比較して、均衡性を欠く、ま
たは上回っているものは不適切と言わざるを得ず、その視点からの検証等が必要であると
思料されたことから、今回は特に機構の職員のうち対象職員数が多い医療職給料表(3) (以下
「医(3)表」という。)の運用に関し、その実態等の調査を行うこととした。

機構の職員のうち、保健師、助産師、看護師及び准看護師に適用される医(3)表には、1
級から6級までの職務の級があるが、職務の級とは、職員の職務をその複雑、困難及び責任
の度に基づき分類したもので、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は級別標準
職務表で定められている。

機構の同表では、医(3)表の「1級が准看護師の職務」、「2級が看護師等の職務」、「3級
が副看護師長又は主任看護師の職務」、「4級が看護師長、専門員又は副主幹の職務」、「5級
が看護部長、看護副部長又は上席専門員の職務」、「6級が理事長が指定する看護部長の職
務」とされている。

一方、準拠する国家公務員のうち、同様に病院等に勤務する看護師等に適用される医療
職俸給表(3)は1級から7級までの職務の級があり、人事院規則9-8において級別標準職
務表が定められ、医療職俸給表(3)については、「1級が准看護師の職務」、「2級が看護師等
の職務」、「3級が医療機関の看護師長の職務」、「4級が医療機関の副総看護師長若しくは副
看護部長又は困難な業務を処理する看護師長の職務」、「5級が医療機関の総看護師長若し
くは看護部長又は困難な業務を処理する副総看護師長若しくは副看護部長の職務」、「6級
が特に規模の大きい医療機関の総看護師長又は看護部長の職務」、「7級が極めて規模の大

きい医療機関の看護部長の職務」とされている。

これらの規定を比較すると、1級や2級のいわゆる一般の看護師等の給料（職務の級）は国と同等のものとなっていることが認められる。

一方、機構の副看護師長や主任看護師以上の補職者に関しては、国よりも職務の級が1級上位（高い給料月額）の適用となっており、これは国にはない職である副看護師長や主任看護師の職が一般の看護師等と看護師長の職（職務の級）の間に入っていることなどに起因するものと考えられ、さらに看護部長に関しては、機構には1病院しかないにもかかわらず、機構が看護部長の基本的な職務の級として定める級別標準職務表の5級の適用ではなく、実際は国において「特に規模の大きい医療機関」の看護部長等に適用される6級が適用されており、これは機構自ら給与の基本的事項を定めた給与に関する規定と実際の運用の整合性の問題が問われることはもとより、地独法の規定や機構の運営状況・業績等も鑑みると、対外的に説明責任を果たせるような合理的理由等が必要であるとともに、給料の格付けの差は期末勤勉手当や退職手当など様々な手当等にもはねかえる（影響する）ものであることを含め考えると、実際に診療現場で働いているいわゆる一般の看護師等と補職者である看護師長や看護部長等との間で、国以上の給与格差が生じていることは明らかであり、これは見方によっては補職者への優遇ともとられかねず、給与制度上の問題のみならず、良好な職場環境の維持など組織管理の面での適切性等の観点からも、その妥当性等は直ちに検証等したうえで、特に組合交渉の対象外ともなる管理職の是正は直ちに実施すべきものであると言わざるを得ない。

また、機構の医(3)表の級別標準職務表には「専門員（4級）」や「上席専門員（5級）」が定められており、これは、役職者の新陳代謝を計画的に行うことにより、組織の活力を維持し、能率の維持増進を図ることを目的とした、いわゆる役職定年制によるものであるが、その基本は、管理監督職の職員が役職定年年齢に達したときに管理監督職以外の職（非管理監督職）に降任等することを基本とする制度であるにもかかわらず、医(3)表の級別標準職務表における管理監督職の職務の級である5級（管理監督者の最たるものである看護部長と同一の職務職責等の職）に上席専門員を位置付けることは、明らかに非管理監督職への降任等を目的とした役職定年制度を逸脱した誤った取扱いであると言わざるを得ず、直ちに是正等を図られたい。

なお、今回は医(3)表のみに特化して検証等を行ったが、給料表の適用のみならず、給与制度全般に関して、国や長崎市との相違が他にもあることが懸念されるところであり、機構の運営の健全性等を確立する観点からも、監査の指摘を待つのではなく、前述のとおり自ら自律的・自主的に給与制度全般にわたり総点検し、速やかな是正に取り組みたい。

b 地域手当

国や地方公共団体においては、令和6年度の人事院勧告に基づき、地域手当（給料等の3%）は廃止（経過措置あり）されているが、機構においては、令和4年度までの人事院勧告（一部を除く）までの適用であることから廃止されていない。（6年度総額：1億7768万円）

前述する地独法における独立採算制の原則や業績の反映等の観点を鑑みると、人事院勧告の一部不適用は、総論的にはやむを得ない措置と考えられるとしても、国等が廃止している手当を存続することは、現在の運営状況等を踏まえた地独法の業績の反映等の観点も鑑

みると、その妥当性等について、対外的な説明責任を果たせるよう、また、市民等の理解等が得られるよう整理が必要ではないかと思料される。

なお、その整理にあつては、いわゆる人事院勧告の増額改定を適用させていないこととの関係性もあると思料するが、一方で、以下のとおり国や設立団体である長崎市にはないような手当等も支給されており、それらには法令等や給与制度の観点から不相当と思料されるものもあることなどから、それら不相当と思料されるものと人事院勧告の増額改定との年間所要額の比較等も踏まえたうえで、地独法の趣旨等に則り、市民等の理解を得られる適正な給与制度となるような整理が求められるところである。

c 採用看護師紹介手当

採用看護師紹介手当は、看護師の採用を促進するためのもので、機構の職員の紹介により看護師が入職し、一定期間（6か月）を超えて勤務した場合に、紹介した職員に一時金（10万円）を支給する制度であつて、地方独立行政法人長崎市立病院機構採用看護師紹介手当に関する規程において、臨時の給与として職員に支給するものとして定められ、令和6年10月1日から施行されている（6年度支給実績なし）。なお、当該制度は、令和7年10月7日から当面の間、一定の効果が得られたとして運用が見合わせられている。

しかしながら、現時点で確認できている資料では、当該手当創設の時点で、労働法令などの関係法令等や関係する制度など、労務管理にあつての基礎となる基本的な知識等を基に、十分な理解や幅広い検討等がなされたうえで創設されたものと言えるのか疑問が残るものである。

そもそも労働法令上、給与とは労働の対価として支払われるものとされており、そうすると職員が人材を紹介する行為を機構における労働と定義とした根拠規定等や、その行為の命令権者との関係、さらには、例えばその行為に伴う労働災害が発生した場合の労働者災害補償保険法の適用など、労務管理上の基本となる事項等の整理等が必要となるが、現時点においてそれらが整理された形跡は見当たらないことから、早急な整理や是正等が必要なものと思料する。

d 給与改善調整手当

給与改善調整手当は、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員の収入を引き上げ、処遇を改善することを目的として令和4年10月から導入された診療報酬（看護職員処遇改善評価料）を基に新設された手当であり、令和4年10月分から対象者（看護師、准看護師、助産師及び保健師（非常勤職員を含む））に月額6,200円（6年度実績総額：3,600万円）が支給されている。

現時点においては、制度内容や運用状況等を精査中であり、最終報告の中で結果等については触れることとする。

e 評価手当

機構における評価手当としては二種類があるが、機構のホームページで公表されている地方独立行政法人長崎市立病院機構職員給与規程（以下「給与規程」という。）第29条では、「評価手当は、人事評価等の区分に応じて理事長が別に定めるところにより、支給することができる」としか規定されておらず、具体的には伺い定めにおいて、「人事評価インセ

ンティブ」と「夜勤インセンティブ」が設けられている。(6年度実績総額：267万円)

これらの制度内容としては、まず、人事評価インセンティブは、課長級未満で評価期間中に最も貢献度が高かった職員を所属長が理事長へ推薦し、各部署からの推薦書を基に人事評価調整会議でインセンティブを付与する職員が決定され、対象者に一律2万円が支給されるものである。

また、夜勤インセンティブは、夜勤に従事した看護師及び助産師(夜勤専従者を除く)に対し、その行為に対する労いとして、対象期間(1年間)における夜勤回数に応じ(夜勤60回~71回が2万円、夜勤72回~83回が3万円、夜勤84回以上が4万円)支給されるものである。

しかしながら、まず、これらの手当は国や長崎市にはない独自の制度であること、また、職員の勤務成績に応じて支給される手当としては、国や長崎市等と同様に既に機構においても勤勉手当が設けられており、その勤務成績は国や長崎市等と同様に基本的に人事評価の結果に基づき判定されるものである中、同じ人事評価の結果により複数の手当を支給するような、いわゆる給与の二重支給となるような制度設計は、目的や必要性等に基づき細分化された給与制度における手当のあり方等の観点からも不相当であると言わざるを得ない。

また、公表されている前述の給与規程では「人事評価等の区分に応じ」となっているにもかかわらず、人事評価インセンティブ及び夜勤インセンティブのいずれにおいても、各職員の人事評価の結果が適正に反映されていることを示す根拠資料等が不明であり、仮に人事評価の結果が活用されていないとすれば、それは当該規定や運用の適法性等を問わざるを得ないものであると思料する。

さらに、前述の給与規程の中では、他の諸手当である扶養手当や通勤手当、期末・勤勉手当等に関しては、それぞれの支給根拠や額等が詳細に定められているにもかかわらず、評価手当に関しては上記内容のみの規定となっており、透明性や健全性、適正性等の観点から、また、いわゆる例規整備等における各規定間の整合性等の観点からも不適切と言わざるを得ない。

また、夜勤インセンティブについては、その趣旨等からすると夜勤に対する労いに対して給与を支給するものとなっているが、そもそも夜間の勤務に対しては、労働基準法も踏まえ夜間勤務手当が支給されているのであって、この点からも給与の二重支給となるおそれがあるとともに、前述の職員の勤務割振りにおいても指摘しているとおり、そもそも職員間で不平等な勤務時間等の割振りが行われていること自体が問題であって、あたかもそのことを許容するような手当を設けること自体、不適切、不適法であると言わざるを得ず、さらに、いわゆる勤務命令となる勤務時間の割振りが、あたかも職員の自由裁量であるかのような誤解等を職員に与えかねないことも踏まえると、非常に不適切なものであると言わざるを得ない。

いずれにしても、前述するような基本的観点からの問題点等があることを踏まえると、これらの制度導入時において、労働法令や給与制度などの関係する法制度等に関し、幅広い調査や理解、検討等が不十分であったものと言わざるを得ず、これら問題点等の重要性や影響度等を鑑み、直ちに是正等を図りたい。

f 特殊勤務手当(夜間特殊業務手当、夜間医療技術職手当、夜間看護等手当、待機手当、

専門看護師等手当、高度看護業務手当)

特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に、その勤務の特殊性に応じて支給される手当である。(6年度実績総額：約2億円)

機構には11種類の特殊勤務手当が定められているが、支給の公平性や妥当性に関して適正とは言い難い手当も見受けられるところであり、現在全体的に精査中であるが、内部監査の結果を待たずとも、担当部署において自ら国や長崎市などの制度と照らし合わせ、特にそれらにないような独自の手当や運用などは、その必要性や金額の妥当性など、対外的な説明責任が果たせるよう十分に検討したうえで、必要な是正等を図りたい。

g 勤勉手当

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給される手当である。(6年度実績総額：約3億6千万円)

今後の調査において、支給プロセス(成績率の算出根拠、支給計算の正確性等)の適正性なども確認することとしているが、現時点では、特に不備などは確認されていない。

h 奨学金貸与制度

職員の専門性向上を後押しし、ひいては医療の質の向上に資することを目的とし、職員の自己研鑽を支援する一環として、予算の範囲内で自発研修に必要な経費を奨学金として貸与する制度(一定の要件(研修修了後、機構での5年勤務等)を満たすことで奨学金の返還義務を免除)であり、平成30年3月から施行され、これまで5名の職員に貸与している。(6年度貸与総額：160万円(貸与累計額：約775万円))

なお、現在は、機構の経営状況等を総合的に勘案し、新規申請受付は令和7年7月31日から当面の間、見合わせられている。

職員の資質向上や専門性の強化が重要な課題であることは理解できるものの、現在の経営状況等も鑑み、費用対効果や必要性、再開時期等については慎重に判断されたい。

i 看護師及び薬剤師に係る奨学金返還支援金制度

修学に当たり奨学金の貸与を受けた新規採用看護師又は新規採用薬剤師に対し、その返還に係る費用を支援することにより、看護師及び薬剤師の採用及び職場への定着を促進し、もって地域医療等への貢献に資することを目的として導入された制度で、奨学金返還支援金の額は、交付決定者1人当たり、新規採用看護師にあつては120万円まで、新規採用薬剤師にあつては360万円までで、令和6年4月から施行されている。(令和6年度支給実績なし)

なお、今後さらに様々な観点から検証等を行っていくこととしているが、同職種の職員間や他職種の職員との均衡、費用対効果などを踏まえた制度の必要性や妥当性等については、当然のこととして整理等が必要と思料されるため、それらの観点も含めた検証等を行つたうえで、最終的に報告することとする。

j 看護師及び薬剤師の採用一時金

看護師及び薬剤師の採用及び職場への定着を促進するために、新規採用看護師又は新規採用薬剤師に対し、一時金（30万円又は20万円）を支給するものであり、令和4年11月から施行されている。（令和6年度支給総額：650万円）

多額の費用となっていることから、現在の機構の置かれた状況等を踏まえ、費用対効果や他職種も含めた職員間の均衡等も十分に検証したうえで、今後の当該制度のあり方等については、対外的な説明責任が果たせるような合理的根拠等に基づく必要性等について速やかに整理等を図られたい。

k 職員借上宿舍

職員の経済的負担の軽減、通勤時間短縮等による勤務環境改善やワークライフバランスにも寄与することとして、機構において民間マンションの一部を職員宿舍として借上げ、看護師、助産師若しくは准看護師又は薬剤師で単身生活者を対象に入居（家賃は徴収）させるもので、令和5年4月から施行されている。（6年度実績総額：900万円）

敷金・礼金などの初期費用に加え、家賃の一部（住居手当相当額）も機構が負担しているため、職員の経済的負担や住居確保に係る時間的負担等の軽減につながるなど、人材の確保・定着の観点から制度化されたものと思料するが、一方で多額の費用がかかっていることも事実であり、現在の機構の置かれた状況等を踏まえ、費用対効果や他職種も含めた職員間の均衡等を十分に検証したうえで、今後の当該制度のあり方等については、対外的な説明責任が果たせるような合理的根拠等に基づく必要性等について速やかに整理等を図られたい。

l 看護師転居費用支援金

広域からの看護師の採用及び職場への定着を促進するため、新規採用看護師であって、採用の際現に長崎市外から市内に転入し、長崎市に住民登録している者に対し、転居費用支援金（1人につき20万円）を支給することにより、看護師の人材確保を図り、病床の安定的な運営に資することを目的として導入されたもので、令和7年4月から施行されている。

（令和7年4月1日採用者のうち19名に総額380万円支給）

多額の費用となっていることから、現在の機構の置かれた状況等を踏まえ、費用対効果や他職種も含めた職員間の均衡等を十分に検証したうえで、今後の当該制度のあり方等については、対外的な説明責任が果たせるような合理的根拠等に基づく必要性等について速やかに整理等を図られたい。

(イ) 勤務時間・休暇等関係

a 勤務時間等の割振り

一般的な勤務時間等については、確認できた範囲では、労働基準法等の労働法令に則り、適切に定められているものと判断されるが、特別の勤務に従事する職員の勤務時間等については、前述のとおり複雑さ等が懸念される面もあり、必要性や効率性等を総合的に勘案し、より適切なものとなるよう改めて検証等を行われたい。

また、嘱託員等の非常勤職員の勤務時間等については、制度論的にも1日の勤務時間が短い者も多く存在し、勤務パターンもさらに複雑になることが想定されることから、雇用実務や庶務等に携わる職員の負担軽減等も勘案し、総合的により適切なものとなるよう改

めて検証等を行われたい。

b 休暇等

機構における職員の休暇等は、勤務時間規程等において定められており、その内容の適法性等については現在精査中のものもあるが、現時点において妥当性等に疑義が生じている休暇等も次のとおりあることから、その必要性や妥当性等については、速やかに整理等を図られたい。

なお、その他のものについても、不適切な面等があれば改めて最終報告の中で報告することとする。

まず、勤務時間規程において、特別休暇（第14条第1項第27号）として「職員が出生の日を迎えるに当たり、心身の健康の維持及び増進又は私生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合」の休暇、いわゆる「職員の誕生日休暇」が定められており、その日数は「出生の日の2週間前から出生の日の2週間後までの期間における1日の範囲内の期間」とされている。

この休暇は、令和6年度職員提案制度における提案の採択を踏まえ、職員のワークライフバランスの推進によりエンゲージメントの向上を図るとともに、人材確保の観点から機構の魅力の一つとして訴求力をもつ休暇制度を設立することをその目的として令和7年4月から創設されたものであるが、提案の趣旨そのものは理解できるものの、そのための手段は様々なものが考えられる中で、新たな休暇を創設しないと目的が達成できないのかどうかには疑義があり、国や長崎市にも見当たらない休暇であること、また労働基準法の年次有給休暇に相当する年次休暇が別に年間20日付与されている中で、その残日数では誕生日休暇相当分が対応できない理由等が不明であること、さらに現在の機構の置かれた状況等の中で、職員の平均日額概算単価を基に算定すると概ね2000万円程度の所要額が必要と見込まれること、また、勤務時間規程において定める「心身の健康の維持及び増進」と「誕生日」との関係性も不明確であることなどから、その必要性や妥当性等の立証等は必要と考えられるため、今後それらも含め精査等したうえで、最終的な報告の中で触れることとする。

また、勤務時間規程において、介護休暇（第17条）が定められているが、その内容は「介護休暇に関し必要な事項は、別に定める」とするだけで、他の休暇では定められている休暇の趣旨や適用事由、日数などの基本事項も定められていない。

これは別に職員の育児休業・介護休暇等に関する規程が整備されていることを理由とするものと推測されるが、一方で育児休業は勤務時間規程中には定めがないなど例規整備の観点からの条文の整合性等のみならず、職員への周知等の面でも適切なのか担当部署にも確認等したうえで、最終的な報告の中で触れることとする。

いずれにしても、職員の給与、勤務時間等の勤務条件全般について、現時点で確認等できた範囲での指摘等については以上のとおりであるが、これらの問題等の背景や根底には、担当部署である事務部における労働法令や給与制度など各種法令等や制度に係る知識等の習得・理解、様々な観点からの幅広い問題点等の把握等が不十分と思料されるものや、感覚的な制度設計等に至っていると思わざるを得ないようなものも見受けられるところであり、これらの改善等は、より適切、適法な機構の業務運営等にあたっての喫緊の課題であるとも思料されるため、職員に対する

研修や日頃からの教育・指導、マニュアル等の策定など、可能なものから速やかな対応が必要であると史料する。

ウ 契約関係について

(7) 入札（積算書、仕様書作成）のあり方

a 積算書

物品購入契約に限らず、業務委託等の契約の場合も、いまだに事業者からの参考見積書の額をそのまま積算とし、工数や単価などを詳細に積み上げた適切な積算ができていないものが複数見受けられるとともに、参考見積を複数の事業者から徴取していないものもいまだに見受けられる。1者だけの参考見積書では、適正な市場価格を把握できず、価格の妥当性も担保されない。また、その上で適切な積算を行わないと価格の妥当性等も立証できない。

積算・予定価格の設定については、その金額が支出額の上限となるため、適切に設定していないことにより調達価格が著しく高額となる可能性もあることを踏まえ、複数の事業者から参考見積書を徴取するとともに、過去の同一案件等の契約実績、市場価格や他の機関における契約金額等を十分に勘案したうえで、適正な工数や単価等に基づき積み上げた積算によって価格の妥当性等の説明責任を果たせるよう速やかに改善等を図られたい。

なお、一部の物品購入契約において、複数事業者から参考見積書を徴取し、過去の契約実績、他機関における調達状況等により、積算価格を検証している事例も確認できたので、適正な積算方法が定着するよう取り組まれない。

また、個別の契約事例に対する指摘の詳細については、最終的な報告書の中で述べることにする。

b 仕様書

物品購入契約の仕様書において、いまだに特定メーカーの規格・型番を指定し、それ以外の製品（同等品）での参加を認めていない入札案件が見受けられたが、これは、その指定に際して合理的な理由等を立証できない場合は、他メーカーの製品を販売する事業者の参加機会を奪うことになり、また、特定の事業者との癒着を疑われる恐れも生じるため、公平性、公正性、競争性及び透明性等の観点から不適切である。

物品購入の検討段階で同等品の可否についても十分幅広く検討し、同等品では明らかに目的が達成できない場合でない限り、同等品による入札参加を認める取扱いとすべきである。同等品を認めることで、多くの事業者が参加できるようになり、入札の公平性、競争性等が促進されることにつながるものと考えられる。

(4) 看護師採用に係る人材紹介会社の利用

平成29年から有料職業紹介会社と人材紹介に関する基本契約を締結しており、当該事業者から求職者の紹介を受け、数十名の看護師を採用した実績があるが、担当部署にヒアリングをしたところ「当該サービスは、採用に至った場合の紹介手数料が高額なため、積極的には利用していない。」との回答であった。（6年度実績総額：512万円（税込））

なお、当時の伺い等が不明とのことで、契約締結に至った経緯等は確認できていない。

この手段を活用する場合、特に懸念されるのが、採用後に早期離職した場合であり、返金

規定により紹介手数料の一部は返金されるものの、機構が被る経済的損失は決して少額ではなく、実際に機構でも早期退職の事例が発生していることを鑑みると、選考課程での応募者の状況等の適切な見極めはもとより、適切な運用も含め整理等が必要ではないかと思料する。

(2) 業務監査（タクシーチケットの管理及び使用状況について）

タクシーチケットの管理及び共同乗車券の利用に関し必要な事項を定めることにより、職員のタクシー利用に係る適正な取扱いの確保を図ることを目的として、地方独立行政法人長崎市立病院機構タクシー利用要綱が定められ令和6年1月から施行されている。

そのため前述の監査の着眼点等に基づき関係書類を精査等した結果、令和6年度はタクシー借上料として約1290万円（税込）が支出されているが、その多くは公共交通機関が利用できない時間帯の出退勤、緊急呼び出し等によるもので、現時点において書類等で確認できた範囲では、概ね適正に処理されているものと推察される。

ただし、タクシー利用要綱第3条においては、科・部に共同乗車券の利用に係る責任者を置き、利用責任者指名簿（第1号様式）により指名することとされているが、利用責任者指名簿（第1号様式）が備えられていないことから、速やかに適正な処理に改められたい。

(3) 内部監査及び監事監査指摘事項への対応状況の検証

ア 内部監査の指摘事項

令和6年度の内部監査において調査した時点では、指摘に対して対応中のものが58件（令和4年度17件、5年度41件）となっていたが、今年度8月末時点の調査では指摘に対して対応中のものが38件（令和4年度12件、5年度26件）となっており、一定の改善は見られるものの、法令等違反であるにもかかわらず未だに改善されていない案件や、指摘から数年もの期間が経過しているものなど、重要性や緊急性等に関する認識不足等も指摘されかねないような事項が未だ複数存在している。

また、加えて、令和6年度の内部監査においても、新たに指摘された事項が42件あり、現時点で確認できている範囲では、そのうちの18件が対応中の状況で、合計すると未だ対応中のものが56件となることから、法令等違反などの重要改善事項から優先的に取り組むなど、指摘事項の内容を踏まえて影響度や重要度等を勘案した優先順位の設定等による担当部署の長の主体的・自律的で自らの責任を自覚した早急な改善に取り組まれない。

なお、調査の過程の中で特に問題があると思料されたものとして、職員駐輪場の関係や契約の関係における法令等違反に係る指摘事案に関し、法令等違反を認識しつつも継続して法令等違反を繰り返した事案も見受けられ、そのことは、言い換えるといわば故意的な法令等違反と受け取られるおそれもあることから、そのような事案については、遵法意識等をさらに高めつつ、一刻も早く違法状態や指摘事項の是正を図られたい。

イ 監事監査の指摘事項

令和6年度の内部監査において調査した時点では、指摘に対して対応中のものが49件（平成24年から令和4年6月まで実施分13件、令和4年12月実施分4件、令和5年6月実施分3件、令和5年12月実施分12件、令和6年6月実施分17件）となっていたが、今年度9月末時点の調査では指摘に対して対応中のものが19件（平成24年から令和4年6月まで実施分6件、令和4年12月実施分1件、令和5年6月実施分1件、令和5年12月実施分4件、令和6年6月実施分

3件、令和6年12月実施分2件、令和7年6月実施分2件)となっており、一定の是正は見られるものの、指摘から数年もの期間が経過しているものなど、重要性や緊急性等に関する認識不足等も指摘されかねないような事項が未だ複数存在している。

また、事実と相違する報告や、内部監査の是正状況と報告内容が相違するものも見受けられており、今後詳細な調査を行った上で、その事実関係等については精査等していくこととする。

なお、監事監査の指摘事項に関しては、担当部署において、対応状況の進捗管理を行い、内部統制室とも情報共有しつつ、監事に対して定期的に進捗報告を行うなどの流れが定着しつつあるところであり、今後さらに、指摘事項の是正に向けたスピードアップと確実な実施に継続して取り組まれない。

いずれにしても、これら監査における指摘事項の中には、未だ法令等違反が解消できていないものなど、指摘事項や是正の必要性等に対する重要度や緊急度、優先度等が高いにもかかわらず、これまで長期間それらを十分に認識した対応が図られているとは言い難いようなものも見受けられ、機構の運営における健全性や信頼性等の確保の観点から看過できないものもあることから、今後のさらなるスピード感をもった速やかな是正等を図るためには、機構が定める規程も含めた関係法令等に基づき、事務の懈怠等も含めたコンプライアンス委員会への付議等も念頭に、早期是正を図るための必要な矯正措置等の強化も検討する必要があるものと思料される。

(4) その他（透明性の確保等）

現在、内部監査に関しては、地方独立行政法人長崎市立病院機構内部監査規程（以下「内部監査規程」という。）の規定（計画作成、監査実施、報告作成、改善計画等作成、進捗状況報告等）に基づき実施しているところであるが、内部監査計画や内部監査結果報告書の作成・報告・通知等は基本的に機構内部の処理にとどまり、内部監査計画のみが地方独立行政法人長崎市立病院機構理事会規程に基づく報告事項（内部統制に関する重要事項）となっており、公表等には至っていない。

一方、機構における内部統制体制の整備に係る経緯としては、国の独立行政法人において、会社法の規定を参考としつつ内部統制の向上を図るために内部統制体制の整備が義務付けられたことや、地方公共団体についても、地方自治法の一部改正により、事務の適正な執行の確保等のための内部統制体制の整備等がなされることとなり、地方独立行政法人についても、その改正と同時に内部統制の向上を図るための内部統制体制の整備が地独法に追加され、義務付けられたことに伴うものである。

これらのことを勘案すると、内部統制制度のあり方に関しては、法改正の趣旨等に則って独立行政法人や地方公共団体におけるものと制度的な均衡等を図ることが適当と思料され、また、現在の機構が置かれた状況等を踏まえると、機構の運営状況等について透明性等をさらに高めることで、機構に対する長崎市、長崎市議会、長崎市民等からのさらなる信頼確保等につながるものであると思料されることから、監査結果報告書の報告や公表のあり方等も含めた内部統制制度のあり方等については、改めて地方自治法等の改正による内部統制制度の内容等も踏まえ、今後整理等を図っていく必要があると思料する。

なお、地方自治法に基づく監査委員による監査ではあるが、設立団体である長崎市では、地方自治法の規定に基づき、監査結果の報告のみならず、是正措置の内容や進捗状況までが公表されているところである。

加えて、さらに付言すれば、機構のホームページにおいては、公表事項として定款や業務方法書

をはじめとする各種規程が公表されているが、その各種規程は、契約や会計、職員給与、職員退職手当、役員報酬等の5件のみであり、特に給与等に関しては、地独法の中で住民等の不断の監視の下に置くよう公表が義務付けられていることなど、地独法の規定や趣旨等を鑑みたうえで、その適切性等については改めて検証等する必要があると思料する。

なお、機構の前身である長崎市病院局当時においては、現在の長崎市上下水道局（地方公営企業法適用）と同様に数十件の規程等が公表されており、それを前提とすれば当時と比較して実際問題として透明性低下とも受け取られかねないため、そのような観点も踏まえて市民の信頼等を確保できるよう検証等することが適切と考えられるし、加えて、理事会の会議録や資料、個人情報漏えい事案や懲戒処分事案などの公表についても、長崎市や他の地方独立行政法人等のあり方も参考としながら、同様の観点からの検証等を併せて検討しておくことが適切ではないかと思料する。

7 総括

前述する内容は、あくまでも現時点における検証等の結果であるが、今回の監査を行う中で、これまでも内部監査や監事監査において様々な視点での指摘等があっているにもかかわらず、未だに、知識等の面では、地独法をはじめとする関係法令や機構自らが定めている組織のルールである規程等を十分に習得・理解等しないまま業務が遂行されている事案が見受けられ、また、意識の面でも、重要性や緊急性、必要性等を十分に認識等していないような事案が見受けられるところである。

しかし、これらは、社会通念上も、一般に組織や業務の運営にあたって基本となるものであり、地独法の規定や制度の趣旨等における適正性や効率性、透明性等を図るためにも、当然に必須であるものと考えられる。

また、そのような中で、今月の長崎市議会において、機構の第4期中期計画の変更の認可に係る付帯決議が議決されたところであるが、このことにより設立団体である長崎市からの地独法第121条（報告及び検査）や第122条（違法行為等の是正等）に基づく報告や調査等も可能性としては考えられないことはない。

したがって、そのような事態が生じることのないよう、関係する担当部署においては、前述するとおり、地独法の規定やその制度、趣旨等を十分に認識したうえで、内部監査の指摘を待つまでもなく、自ら自律的運営となるよう積極的に必要な見直し等を図られることを期待する。