

指定管理施設における職員の勤務状況等に関する件

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <p>通報内容</p>                         | <p>本件は、本市指定管理者（本市外郭団体）であるX団体が管理運営をしている施設において実施している医療サービス業務に関する違法行為及び当該団体職員による非違行為等を指摘する通報である。</p>   |
| <p>委員の対応・<br/>不対応の判断<br/>及びその理由</p> | <p><b>1 前提事実</b></p> <p>所属から提出された調査報告書によると以下の事実が認められる。</p> <p><b>(1) 当該医療サービス業務について</b></p> <p><b>ア 医師の配置状況</b></p> <p>令和5年3月以降、特定の曜日については、当該施設において当該医療サービスの診療報酬請求のために必要なY科医が不在であるが、当日勤務の他科の医師を従事者として実施している。</p> <p><b>イ カルテへの記載について</b></p> <p>令和5年3月以降Y科医不在の曜日に実施した当該業務については、それぞれ従事者の他科の医師名で、実施した旨を記載している。</p> <p>なお、当該施設の運用上、その実施内容については「別紙参照」と電子カルテに記載した上で、別紙として個々人ごとの記録を作成・保管し、必要に応じて突合できるようにしている。</p> <p><b>ウ 診療報酬点数の算定・請求について</b></p> <p>当該医療サービス業務の診療報酬（特掲診療料）を算定するにあたっては、厚生労働省告示において、施設基準として「Y科医の従事」が要件とされており、Y科医の従事がある場合は患者1名あたり1日につき所定の点数を算定できるが、Y科医の従事がない場合は0点となる。（当該施設がその旨を把握したのは、令和5年4月の関東信越厚生局神奈川事務所への問い合わせ回答による。）</p> <p>(ア) 令和5年2月診療分</p> <p>全実施日にY科医の従事があったため、当初から正確に算定・請求している。</p> <p>(イ) 令和5年3月診療分</p> <p>Y科医不在の日も含めて当該医療サービス業務の全実施日について、患者人数分の合計により請求を行ったが、3月に関東信越厚生局神奈川事務所に照会を行った回答が4月に得られたため、回答に基づき請求を取り下げたうえで、改めてY科医不在の曜日に実施した当該業務の患者数は除いた人数分により再請求を行っている。</p> <p>(ウ) 令和5年4月診療分以降</p> <p>当初から、Y科医が不在である曜日に実施した患者人数分は除いて算定・請求をしている。</p> <p><b>エ Y科医が不在となった当該医療サービス業務実施曜日への新たなY科医の配置について</b></p> <p>令和5年3月以降、特定の曜日についてY科医が不在となったのは、同年2月末まで週2回勤務であったA医師が3月以降週1回勤務となったからである。</p> <p>A医師の後任者の選定については、理事長から複数の医療関係者へ直接依頼を行い継続しているものの、結果として適任者の選定に至らなかったものであり、通報内容に記載のあった、A医師の後任を申し出たB医師については、B医師から提示された勤務条件が、X団体側の提示する勤務条件と合わなかったことから施設管理者側が当該申し出を断ったものである。</p> |

(2) 特定の職員による非違行為について

ア C職員の遅刻及びD職員による代替での出勤登録について

ヒアリングやアンケート調査によって、職員から以下の回答があった。

(7) 施設スタッフらの直属上司にあたるE上司

令和5年度になって、C職員が朝礼にいない時があることには気がついてしたが、遅れて出勤した姿は目撃していない。C職員本人に「出勤時間に遅れたときには遅延した旨の届を提出するよう」指導した際には、「出勤簿を確認してもらえればわかるが遅刻はしていない」との答えがあり、出勤簿を確認したところ、出勤登録上、遅刻は確認できなかった。

他の職員から、そのような話を聞いたことはない。

(i) 通報内容に「E上司に対し『C職員が遅刻している』旨を告げた」と記載されていたF職員

そのような話を見聞きしたことはない。

(u) その他職員（1名）

C職員が朝礼に出席していないのを見たことがある。（遅れて出勤した姿を目撃したわけではない。）

D職員とたまたま出勤時間が重なったとき、出勤登録に必要以上に時間がかかっていたことがあった。ただし、代わりに出勤登録しているところまでは見ていない。

いずれも時期は覚えていない。

(I) C職員本人

出勤が勤務開始時刻に間に合わなかったことも、出勤登録を他の職員に頼んだこともない。

(O) D職員本人

他の職員から出勤登録を頼まれたことはない。

イ C職員による自動車通勤及び駐車場利用について

令和元年度に公共交通機関を利用する旨の通勤届が提出されて以降、自動車通勤とする変更届は提出されていない。

X団体では、本指定管理施設について、令和3年度から新型コロナウイルス感染拡大防止のため、通常の申請・承認手続によらず、特例として職員による自動車通勤及び施設の駐車場利用を認めており、期限を明記しない状態で「駐車許可証」を交付していた。この「駐車許可証」は、C職員を含め5人の職員に交付した。

なお、X団体では、通勤手当の支給について、当該特例措置に基づいて、自動車通勤を行った場合の取扱を考慮しておらず、通勤届の変更の届け出を職員に指示することなく、従来の通勤届に基づく通勤手当を支給していた。また、これまで自動車を通勤方法とする職員がいなかったことから、X団体の規定で「理事長が定める」としている自動車通勤に係る通勤手当が、現在に至るまで規定されていないことが明らかになった。

当該感染拡大防止のための特例対応は令和4年度末（令和5年3月31日）を以て終了したが、令和5年4月以降も8月までの間、計25日間にわたってC職員が自動車通勤を行い、駐車場を利用していたことが確認されている。

（4月：5日間、5月：3日間、6月：8日間、7月：7日間、8月：2日間）

ウ G職員の雇用契約書で定められた勤務日以外の出勤について

上司による事前承認等必要な手続を行ったうえで、職員同士での勤務日交替や勤務日以外の出勤（超過勤務）が行われている。

（過去1年で、交替勤務3回、超過勤務11回）

### (3) 職員への指導状況について

#### ア C職員の遅刻及びD職員による代替での出勤登録について

E上司及びその他管理監督者はそうした状況を覚知しておらず、特段の指導は行われていない。

なお、E上司はC職員が朝礼に出席していなかった際、当日中には本人に確認等行わず、後日遅延した旨の届を提出するよう本人に指導したとのことであるが、出勤簿の記録通り遅刻はしていないと返答されたことから、出勤簿上の記録だけを確認し、対応を終えた。

#### イ C職員による自動車通勤及び駐車場利用について

職員情報を受け、令和5年4月の現場確認を行って以降、E上司及びその他管理監督者から本人に対し、駐車場の利用を控えるよう、これまで計3回指導を行った。しかし、指導後も駐車場利用が断続的に確認されていることから、今後令和5年4月以降に駐車場の利用を確認した日に相当する分の通勤手当の返還を求めることや、上司の指示に正当な理由を申し出ることなく従わないこと等を理由として、X団体の規定に基づく処分等の対応を検討している。

#### ウ G職員の勤務日以外での出勤について

適切な手続を経て行われているものであり、指導すべき事実はない。

## 2 判断

### (1) 当該医療サービス業務について

#### ア 医師の配置状況

- ・法令違反となる事実は認められない。
  - ➡ 当該業務は医師法により、医師でなければ行うことができないが、特定の科の医師に限定する法令等の義務付けはないことから、Y科医でなく、他科の医師が行っても法令に抵触するものではない。
- ・事務懈怠は認められない。
  - ➡ Y科医が不在となった当該業務実施曜日への新たなY科医の配置について怠った事実は確認されない。

#### イ カルテへの記載

法令違反の事実は認められない。

- ➡ 医師法により、当該業務を行った場合も、カルテ（診療録）記載が義務付けられているが、他科の医師が従事した日についても適切に実施したことが記載されていることが確認された。

#### ウ 診療報酬点数の算定・請求

法令違反となる事実は認められない。

- ➡ 令和5年3月診療分について請求はあったものの、これは請求する権利の有無が不明であったため行ったものであり、後に当該請求を取り下げ、正しい算定によ

り再請求を行っている。

## (2) 特定の職員による非違行為について

### ア C職員の遅刻及びD職員による代替での出勤登録

規定違反となる事実は認められない。

- ➡ 正規の手続を経ない遅参や本人によらない出勤登録が事実であれば、X団体の規定へ抵触するものと考えられるが、C職員が遅参してきた場、又はD職員が代替で出勤登録をしている場を目撃した職員はおらず、当人も否認している。C職員が朝礼時に不在であったことやD職員が勤怠登録に時間がかかっていたことを目撃証言は得られたが、それらを以て、C職員の遅参やD職員の代替による出勤登録があったとは認めがたい。

### イ C職員による自動車通勤及び駐車場利用

規定違反となる事実が認められた。

- ➡ 組織としての特例対応が終了した令和5年度以降については、X団体の規定により、通勤方法を自動車に変更する際は直ちにその旨を届け出なければならず、また、施設の駐車場を利用する際は、申請・承認の手続を経なければならない中、本年4月以降8月までの間、計25日間にわたって、何らの手続を経ず、施設駐車場を利用していたことが確認されている。

### ウ G職員の雇用契約書で定められた勤務日以外での出勤

規定違反となる事実は認められない。

- ➡ 雇用契約書で定められた勤務日以外での出勤はあったが、X団体の規定により、同職種の職員が欠勤等するときは、相互に交代するか又は所定労働日以外でも勤務することができる旨定められており、また上司による事前承認等必要な手続を行ったうえで行われていたことから、それらは何ら規定に抵触するものではない。

## (3) 職員の労務管理等について

### ア 職員への指導状況

事務懈怠があったとは認め難い。

- ➡ 唯一規定違反が認められた上記(2)イについては、責任職が覚知して以降、当該職員に対して3回は是正指導を行っている事実が認められ、管理監督責任に関わる事務懈怠があったとは認め難い。

ただし、4月に管理監督者らがC職員の自動車通勤及び駐車場利用を覚知して以降計23回にわたってC職員が当該行為を行っていることを確認している一方で、本人への是正指導は3回に留まっていること、また(2)アに関しては、C職員が朝礼に出席していないことがあると気がついていながら、E上司が当日中にその理由について本人に確認を行っていなかったとのことに関しては、職員の労務管理の観点から改善すべき余地があると考えられる。

### イ 新型コロナウイルス感染拡大防止のための特例措置

運用上の不備が認められた。

- ➡ 特例措置では、通常の手続によらず、職員による自動車通勤及び施設の駐車場利用を認め、希望する職員に対し「駐車許可証」を交付したが、誰に対して交付したかの記録を付けず、また駐車場利用の許可期間を明示していなかった。

さらに、自動車通勤に係る通勤手当の金額等について検討することなく、対象職員に対して通勤届の変更を行うよう指示もせず、漫然と従来の通勤届に基づく公共

|       |   |
|-------|---|
|       | <p style="text-align: center;">交通機関による通勤手当を支給していた。</p> <p><b>3 まとめ</b></p> <p>本件通報内容について、職員による許可のない自動車通勤及び駐車場利用においてのみ規定違反が認められた。これらに関しては、今後X団体の規定に基づき厳正に対処していくとのことである。</p> <p>その他の通報内容については法令等に違反する事実は認められなかった一方で、X団体における労務管理等については一部課題が見受けられた。今回の通報により明らかとなった、就業や服務に関する規定や、その運用面の不備について、所属は「早急な改善が必要」との見解を示しており、当該施設において、関係規定を再点検、不備を是正した上で職員一人一人に浸透させ、組織全体で厳格に運用するとのことである。</p> <p>また、本件通報に関して、当該施設及び所属ともに、職員同士のコミュニケーションの不足による思い違いや誤解から生じた部分が大きいとの見解を示しており、当該施設においては、互いに信頼して仕事ができる職場づくりのため、改善に向けた取組を行っているとのことである。</p> <p>委員会としては、所属において、当該施設に留まらず、所管する全ての指定管理施設又は外郭団体において、今後、本件と同様の労務管理上の不備等がないよう留意し、必要な助言を行うなど、適切な指導に取り組んでいただくことを求め、対応を終了する。</p> |
| 本市の対応 | <p>外郭団体業務監察において、就業に関する規定の不備を把握できていなかったことを踏まえ、本件通報を受けての対応の中で指導を行い、当該団体が規定の不備を是正したことを確認した。今後も的確に組織運営状況を把握し、必要な助言を行うなど、適切に指導していく。</p>  |