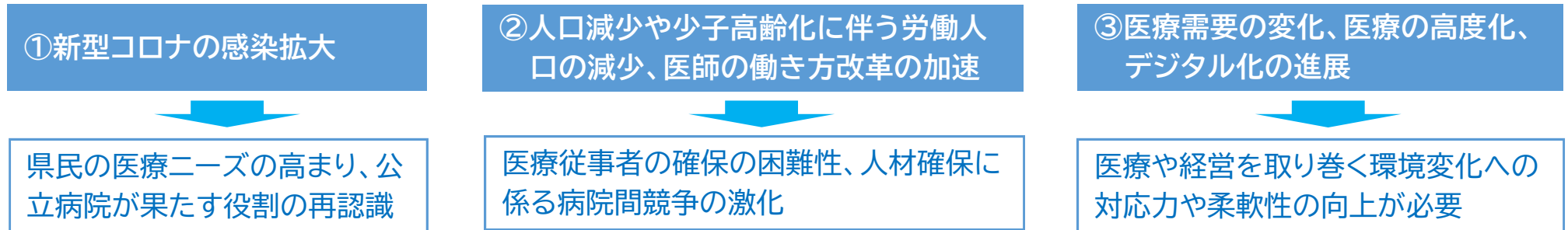


県立病院の経営形態の検討状況について

1. 経営形態のあり方検討の概要

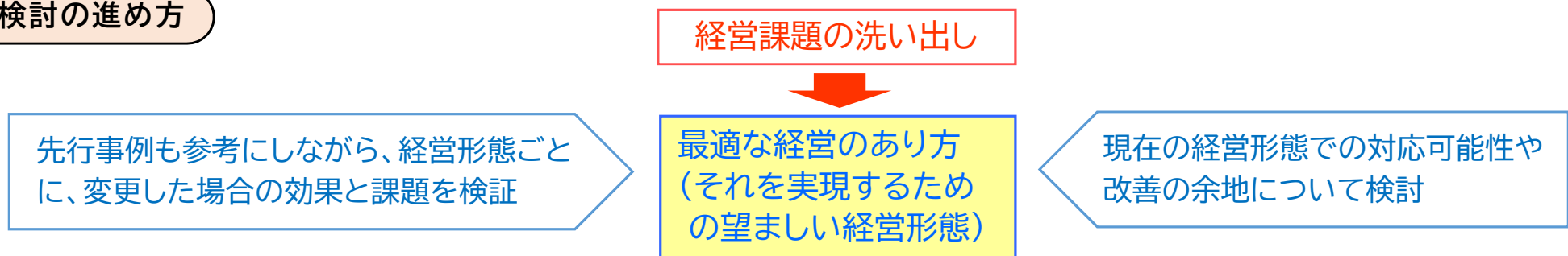
検討の背景



基本的考え方

- こうした公立病院を取り巻く状況の中で、今後とも、県立病院として県民が望む医療を安定的に提供し、期待に応えていくためには、「医療の充実」と「経営の安定化」の両立を図り、持続可能性を高めていくことが重要。
- 特に、経営の安定性を高めるためには、医療従事者の確保や経営効率の向上など、様々な観点からの検討が必要であり、病院事業の裁量に関わる「経営形態のあり方」にまで踏み込んだ検討が必要と判断。

検討の進め方



<参考> 経営協議会への諮問

総合病院、小児保健医療センター、精神医療センターの県立3病院では、長年にわたり、県民の命を守り健康を支える拠点として、高度な医療の提供を行うとともに、一般の医療機関では対応が難しい政策医療や不採算医療を担い、三次保健医療圏を対象とした拠点病院としての役割も果たしてきました。

また、地方公営企業法(昭和27年法律第292号)を全部適用した平成18年度以降は、企業体としての自主性・自律性を発揮しながら、より効率的・効果的な病院経営にも取り組んできたところです。

一方、新型コロナウイルス感染症という未曾有の事態を経験する中で、県民の医療に対する関心やニーズは確実に高まっており、県立病院の果たすべき役割についても、あらためて問われているものと考えます。

また、今後とも、県立病院に対する県民の高い期待に答えていくためには、人口減少や少子高齢化の急速な進展に伴う医療需要の変化や、医療の高度化といった経営環境の急激な変化等に柔軟かつ適切に対応できる経営のあり方についてもしっかり考えていく必要があります。

令和7年1月には、総合病院と小児保健医療センターの統合も予定しているところであり、今後、さらなる医療機能の充実と経営の安定化の両立を図る上で、望ましい経営形態のあり方について、貴協議会の意見を求めます。

2. 検討状況

5/26 経営協議会への諮問、滋賀県立病院の経営形態のあり方検討専門部会の設置

6/ 2 第1回専門部会

6/29 第2回専門部会

※ 今後、専門部会を2回、経営協議会を2回開催し、県民への意見聴取、協議会からの答申を経て、年内を目途に県としての方針を決定予定

3. 経営形態の比較（先行事例の状況）

①地方公営企業法の全部適用【現行形態】

地方公営企業法の規定に基づき、知事から一定の権限委譲を受けた事業管理者が経営を行うもの。

- 本県では、平成18年度の全部適用以降、裁量を活かした以下のような取組を実施
 - ・ 組織改編や、病院間・部門間・診療科間の人事配置を独自の判断で迅速に実施
 - ・ 職員採用についても、医師、看護師、医療事務など多くの職種で独自に任用
 - ・ 一部の幹部職員については、他病院での経験等を考慮して、公募によらず個別に採用
 - ・ 病院現場の実態を踏まえ、知事部局とは異なる特殊勤務手当を設定
- 政策医療の提供やコロナ等の緊急対応において、県の担当部局と連携した取組が実施できている。

②地方独立行政法人（非公務員型）

地方独立行政法人法の規定に基づき、設立した地方独立行政法人が経営を行うもの。

- 総務省のガイドラインでは、「直営で事業を実施する場合に比べ、予算・財務・契約、職員定数・人事・給与などの面でより自律的・弾力的な経営が可能となり、権限と責任の明確化に資する」とされている。
- 法令や条例適用から外れることにより、人材確保や予算執行をより柔軟・迅速に行うことができる。
- 独自の会計基準を設けることで、医薬品や診療材料等の調達・契約に係る自由度が高まる。
- 職員の身分が非公務員となり、給与、手当、福利厚生等の処遇面に変更が生じる可能性がある。
- 県とは別の主体が運営することとなるため、議会の関与や県との関係が直接的で無くなる。

■先行事例の状況

- 現在提供している医療を維持・発展させるために独法化しているケースが多く、実際に医師等を大幅に増員し、診療体制の強化や収益拡大を図っているケースが見られる。
- 自治体から法人に対して指示する「中期目標」の中で、政策医療や地域医療への貢献の内容も含めて詳細に定め、医療サービスの低下を招かないような配慮がなされている。
- 職員への影響を考慮し、給与やサービスは設置主体である自治体に準じるなど配慮されているケースが多い。また、職員へのインセンティブとして、独自に業績連動手当を設け、勤勉手当の上乗せを行っている例もある。
- プロパー職員を積極的に採用・育成し、事務部門の強化を図っているケースも見られる。

③地方独立行政法人(公務員型)

基本的に②と同様であるが、職員の身分が公務員となるもの。

- 今回のコロナ対応で、公立病院の役割の重要性が再認識される中、公務員としての高い使命感を維持するという点で、公務員型を評価する意見がある。
- ただし、公務員型については、総務省のガイドラインの中で選択肢とされておらず、全国的に見ても、地方独立行政法人の65事例の中で2例(山梨県、三重県)しかない。

④指定管理者制度

県が指定する法人その他の団体が病院経営を行うもの。

- 民間的経営手法が導入され、抜本的な経営改善が期待できる。
- 多くの医師を抱える大規模病院の場合、適当な指定管理者を見つけることが困難。また、経営状況が悪化した場合の撤退や、更新時に継続されないといったリスクがあり、事業の継続性の面で課題がある。
- 職員の身分が、指定管理者に置き換わるため、与える影響が大きい。

■先行事例の状況

- 総合病院のような規模・内容の病院で、指定管理者制度を導入している例は全国的にない。
- 医師や看護師の確保に課題を抱える中小規模の病院等では、指定管理者制度への移行により、経営の安定化が図れているケースがある。

4. 専門部会での主な意見

(検討の進め方に関する意見)

- 経営形態見直しは、経営状態が悪いからなどの理由ではなく、はっきりとした意義（必要性）が必要。
- 効率化を目指すための経営形態の見直しという考え方は無理がある。
- 経営形態は、県立3病院の位置づけを念頭に、今後どこに力を入れ、そのためにどんな投資が必要かという大きな流れの中で考えるべき。

■現状認識・検討の方向性

- ・ 県立病院の目指す方向性としては、
 - ①令和7年1月の総合病院と小児保健医療センターの統合を契機に、医療機能を高め、経営の効率化を図る。
 - ②総合病院では、救急医療提供体制の強化や急性期に特化した病棟再編により、急性期病院としての機能を高め、将来的にDPCの「標準病院群(Ⅲ群)」から、大学病院本院に準ずる機能を有する「特定病院群(Ⅱ群)」への移行を目指す。
 - ③県立病院として担っている政策医療・不採算医療の充実を図る。
- ・ こうしたことを実現する上で、最適な経営のあり方を引き続き検討する。

(医師確保に関する意見)

- 総合病院は、全国を代表するような県立の中央病院クラスと比較するとこの医師数・看護師数では足りない。他の病院と競合する部分が出てくるので、無制限には増やせないが、まだまだ伸びしろがあると感じている。
- 県立の中央病院ということを考えるならば、県内の病院や診療所に医師派遣できる余裕も持つ必要がある。
- 小児保健医療センターについても、総合病院と一体化することで、研修力も上がって、付加価値が上がると思う。提供する医療の範囲は、慎重に少しずつ広げていかれるのだと思うが、統合を上手く進めていただいて、是非とも、より一層、小児科医が集まるような、魅力のある病院を作っていただきたい。
- 精神医療センターでは、たった9人の医師で、これだけの医療の内容を実施するのは相当難しい。医師が簡単に増やせないことは十分理解するが、一つ気になるのは、創設30年ということで、建物が古くなっていないかということ。建物が新しいと若い研修医や医師が勤務しやすいので、そうした検討も必要ではないか。

■現状認識・検討の方向性

- ・ 医師をはじめとする医療従事者の安定確保は、今後、医療と経営の充実・強化を図る上で欠くことができない要素であり、その対応抜きで県立病院の持続的な発展はあり得ないものと認識。
- ・ これまでも、総合病院では医師および医療従事者は順調に増員が図れてきているが、精神医療センターでは、長年、医師不足が課題となっている。今後、医師確保が困難になることが予想される中で、より幅のある取組（医師が魅力を感じる医療分野の充実、施設・設備・環境・制度の充実等）を進めていく必要がある。
- ・ 統合を控える総合病院と小児保健医療センターの医師確保の目標や方針については、病院統合の詳細を詰める中で検討。
- ・ 人に関する問題は、裁量という面で経営形態のあり方にも大きく関わることから今回の検討のポイントの一つ。

(経営形態に関する意見)

- 医師・看護師確保を実現するためには経営の裁量を高める必要がある。そのためには、独法化するか、全適でさらに自由度を高めるかである。
- 指定管理については、500床を超える総合病院を引き受けられるところは存在しないので、検討対象から外すべき。また、指定管理は職員が公務員として残る場合のポストが一番の問題。医療職を事務職に配置換えすることは医療者の無駄遣いで、本人や組織にとっても問題。
- 今回のコロナ対策でもプラスに働いた「公務員としての誇り、自治体病院としての誇り」を守るためには公務員型の独法も検討すべき。

■現状認識・検討の方向性

- ・ 指定管理については相手先の選定や事業継続の安定性という点で、また、地方独立行政法人(公務員型)については全国的に事例が少なく総務省との調整が困難という点で、それぞれ課題があり慎重な検討が必要。