

## 県立病院の経営形態の検討について

### 1 検討の必要性

#### (1) 基本的考え方

滋賀県病院事業では、平成18年度に地方公営企業法を全部適用し、病院事業庁長の一定の裁量の下で、病院の運営を行ってきた。

医療面では、3病院が待つそれぞれの強みを活かしながら、医療の高度化と質の向上が図れてきたが、経営面では、長年にわたり厳しい状況が続いており、以下のような経営上の課題も顕在化してきていることから、令和4年度、経営形態のあり方について検討を行い、見直しの要否も含めて方針を決定する。

#### 【課題】

##### ①人材面

- ・ 定数条例により、職員数を迅速に変更できず、医療需要の変化等に応じた柔軟な人材確保が困難。
- ・ 地方公務員制度により、自由度の高い処遇や弾力的な採用方法が取れないことや、兼業禁止により他の医療機関等での活動の自由度が低く、専門性を高める機会が少ないことから、優秀な人材が集めにくい。
- ・ 経営管理や経理事務は専門性が高く、経験の蓄積が求められるが、事務系職員は、県の人事異動によるため、継続的な育成・確保ができない。
- ・ 給与体系が、原則、知事部局に準じた取扱いであり、職員の能力や業績に応える処遇が行えない。

##### ②財務面

- ・ 予算単年度主義により、予算の繰越や複数年度契約に一定の制約があり、医療現場の状況に応じた柔軟な予算執行が困難。
- ・ 契約事務において、柔軟な運用とすることで、より企業としての経済性を発揮できる余地がある。

#### (2) 経営形態の検討の必要性

##### ① 経営課題への対応

- ・ これまで15年以上にわたり、現在の「地方公営企業法の全部適用」という形態で病院事業を行ってきたが、結果的に経営改善には至っていない。
- ・ 今後とも、県立病院の機能を維持し、第5次中期計画で掲げるビジョンを実現していくためには、現在生じている経営上の課題に対応できる経営形態のあり方について検討し、より一層経営効率を高めしていく必要がある。

## ②総務省の方針を踏まえた検討

- ・ 現行の総務省の公立病院改革ガイドラインでは、「地方公営企業法の全部適用によって所期の効果が達成されない場合には、地方独立行政法人化など、更なる経営形態の見直しに向け直ちにに取り組むことが適当である」とされている。

また、現在、総務省において検討が行われている新ガイドラインにおいても、12月中旬の「公立病院経営強化に関する検討会」の中間とりまとめにおいて、4つのポイントの一つとして「経営形態の見直し」が挙げられている。

- ・ 現在の県立病院の経営状況は、国が示す経営形態の検討が必要な状況に合致するものと考えられる。

## ③全国的な状況

- ・ こうした国の方針も踏まえ、全国の公立病院においても経営形態の見直しの動きが進んでいる。

	H20総数 (943病院)	H21～H25 見直し実施	H26～H29 見直し実施	H29総数 (867病院)
地方独立行政法人化	11	53	22	90
指定管理者制度導入	54	16	9	75
地方公営企業法の全部適用	284	114	35	386
民間譲渡	—	14	4	—
診療所化等	—	30	11	—
合計	349	227	81	551

- ・ また、令和3年4月の総務省のアンケートによると、回答があった850の公立病院のうち、経営形態の見直しを「検討中」が154(18.4%)あり、今後、さらに見直しが進むものと思われる。

### ○経営形態の見直しに関する取組状況

実施済み	175	19.3%
枠組合意（実施中）	25	2.9%
検討中	154	18.4%
実施予定なし	496	59.4%

### ○検討中の見直しの類型（複数回答）

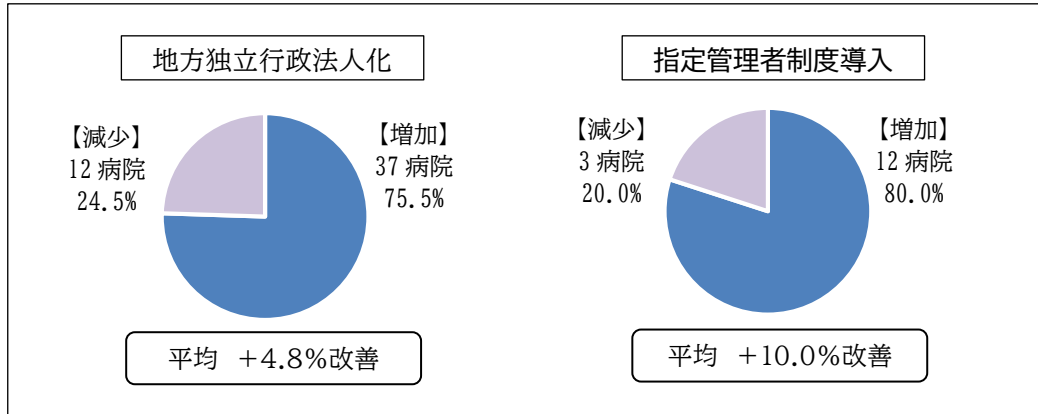
地方公営企業法全部適用	58
地方独立行政法人化	81
指定管理者制度導入	51
民間等への譲渡	32

- ・ なお、都道府県立病院においては、18都府県で22の地方独立行政法人が設立されている。（令和3年4月時点）

#### ④先行事例における見直し効果

- ・ 経営形態を見直した公立病院においては、以下のような効果が発現している。

○経営形態の見直しによる経営改善状況（医業収支比率）



- ・ また、地方独立行政法人に移行した病院に対する平成29年のアンケートでは、以下のような具体的見直し効果も報告されている。

人材確保の事例と成果	回答率
柔軟な人員確保や配置ができ、医療体制の強化、安定が図られた	50.0%
医師、看護師、その他の専門職員の増員を図り、診療機能が充実した	27.1%
専門知識を持った事務職員の採用やプロパー化等で、経営・事務部門が強化された	14.6%
独自の組織・職制が構築できた成果	回答率
センターや部署の新設等、独自の組織再編を行った	27.1%
新たな人事（評価）制度の構築や、多様な勤務形態を導入した	16.7%
機動的な組織構築が可能となり、環境の変化に迅速に対応できるようになった	14.6%
独自の人事・給与体制の構築事例	回答率
給与体系・各種手当の見直し、または新設をした	62.5%
新たな人事（評価）制度を導入した	29.2%
研修支援制度等を充実した	16.7%

## [他県の事例]

### ① 埼玉県立病院機構(R3. 4月から地方独立行政法人化)

- ・ 循環器・呼吸器病センター、がんセンター、小児医療センター、精神医療センターの4病院について検討。
- ・ 平成25年度以降、収益は拡大したが、費用も増加し、赤字幅は拡大。
- ・ 平成30年度に検討し、県立病院として必要な医療を提供し続けるため、4病院を一体で独法化して安定した経営を目指すこととなり、準備期間を経て独法化。

<参考> 埼玉県立病院の在り方検討委員会の開催状況（平成30年度）

1回目	6月	県立病院の概要、取巻く環境、役割、運営状況と今後の見通し
2回目	7月	各病院の課題
3回目	8月	各病院の課題の整理
4回目	9月	県立病院に最適な経営形態の方向性
5回目	10月	委員会報告書（案）の検討
6回目	11月	委員会報告書まとめ

### ② 三重県立志摩病院(R24. 4月から指定管理者制度導入)

- ・ 医師数が一気に減少し、現場の負担が増加することで、医師の退職がさらに加速するという悪循環に陥り、救急部門を維持できなくなる状況まで追い込まれたことから、指定管理者制度を導入し、自治医大の卒業生が中心となって設立した公益社団法人地域医療振興協会の指定管理となった。
- ・ 同法人は、救急医療を立て直すために、後期研修医を地域医療研修先として選んでもらえるよう、地域医療を支えるためのネットワークを拡大することにより、都市部の医師を呼び込む体制を構築した。

## 2 検討の進め方(案)

### (1) 専門部会の設置

当経営協議会の中に、県立病院の経営形態のあり方を検討するための専門部会を設置し、病院経営や医療、会計などについて、専門的な見地から助言を得ながら、検討を行う。

### (2) 専門部会委員の選定

専門部会の委員については、経営協議会委員から数名選任させていただくとともに、病院経営や地域医療等の分野からも数名参画いただき、全体で6名程度の構成を想定。最終的な人選は、富永会長とも相談の上、ご本人の同意を得て確定させる。

### (3) 検討スケジュールおよび検討内容(案)

専門部会においては、先行事例の効果や課題なども把握・検証しながら、他の経営形態である「地方独立行政法人」と「指定管理制度」を選択肢として、現在の全部適用とのメリット・デメリットの比較、変更することとした場合の課題や対応について詳細な検討を行い、令和4年10月を目途に検討結果を取りまとめる。

なお、経営協議会においても、中間時点および最終時点でご審議いただく予定。

#### ○検討スケジュール (案)

	開催時期	検討の内容
1回目	令和4年5月	県立病院の現状、環境、役割、課題、今後の方向性 ・ 3病院の現状と取り巻く状況 ・ 課題と取組の方向性
2回目	令和4年7月	課題の解消に必要な要素、経営形態の比較 ・ 先行事例の検証 ・ 「独法化」「指定管理」と「全摘」との比較
3回目	令和4年9月	最適な経営形態の検討 ・ 求められる役割にふさわしい経営形態の検討 ・ 中長期的な視点からの検討
4回目	令和4年10月	検討結果報告書(案)の作成