

(様式2)



平成28年9月30日

京丹後市議会副議長 様

会派名 無会派
代表者氏名 松本 経一



調査研究等報告書

下記のとおり実施しましたので報告します。

記

- 1 日程
28年8月8日 ～ 8月9日
- 2 場所
〒104-0032 東京都中央区八重洲通りハタビル
アットビジネスセンター東京八重洲通り
- 3 目的
自治体病院経営および人口減少時代における医療・介護に関する講座の受講
- 4 該当する政務活動費の用途項目
研修費
- 5 支出経費の内訳と金額
別紙資料①参照

1, 交通費及び宿泊費	31,020円
2, 研修受講料	30,000円
合計	61,020円
- 6 参加議員名
松本経一

7 調査研究成果の概要、所見

概要

伊関友伸城西大学教授を講師に、自治体病院の経営や介護等の問題について豊富な事例をもとにした講義を受けた。

講師の伊関氏は、全国の自治体病院の経営状況に精通され、特に地方の自治体病院が置かれている医師不足問題や、病院経営改革、議会と病院との関係について詳しく、全国各地の自治体病院の経営アドバイザーなどにも就任されている。

講師略歴

東京都立大学法学部卒 東京大学大学院修士課程修了

埼玉県庁職員を経て城西大学教授

夕張市医療再生アドバイザー、総務省の「公立病院に関する財政措置のあり方等検討会」委員に就任

主な著書

「まちの病院がなくなる！？ 地域医療の崩壊と再生」 時事通信社

「地域医療 — 再生への処方箋」 ぎょうせい

「まちに病院を！ — 住民が地域医療をつくる」 岩波ブックレット

所見

国の臨床研修制度変更に伴って発生した全国的な医師不足問題は、医師の偏在という形となって、特に地方の中小病院の経営に重くのしかかっている。

今回の研修において、近年の国の診療報酬の動向は、検査や処置という「人の手をかけた仕事」に報酬を厚く配分する傾向にあり、注射や薬を売る、という「小売業的部門」には収益が生まれにくい仕組みに変わってきている。病院にいかにか多くの医療人材を確保できるかどうかで収益に差がつく傾向がこれまで以上に強くなり、医師だけでなく看護師も含む医療人材の確保力が、病院経営の差となって表れており、この傾向は今後も強くなってくるものと思われる、との説明があった。

今回の研修で示された資料によると、医師や看護師など医療人材の充実した、病床数500床以上のような大規模病院は収益が堅調であり、100床未満の小規模病院は経営的に厳しい傾向で、病院間の格差が広がりつつあることが見て取れた。

一般論で言うと、都市部の病院を中心に比較的規模が大きく、医師が多い病院にはさらに医師が集まり、規模が小さく医師が集まりにくい病院はさらに厳しい状況が続いている、ということでもある。

しかし、その一方で、特色ある医療を行っているなど、医師にとって働く魅力を感じる病院については、規模の大小にかかわらず、堅調な経営を行っているとか、住民が研修医の診察に協力的であるなど、地域住民の意識が高いところでは、医師の招聘も良好だ、という事例報告もあった。また、医師や看護師にとって働きがいのある病院とするために、医師や看護師の研修を充実させるのはもちろん、特に若手人材獲得のために、通常の給料に加え特別手当を支給している事例も紹介された。

このような状況にあって、都市部の大病院と比較して条件不利な京丹後市の市立病院について考えてみると、前述のような「特色や魅力ある医療」、「医師や看護師などの働きがいのある病院」、「地域住民の協力」を今以上に進めることが大切になってくると言える。

両病院で働く医師にとって魅力ある病院や、働きがいのある病院となるためには、例えば弥栄病院で始まる長寿研究などの取り組みや、久美浜病院の地域完結・地域密着型の地域包括医療など、特色ある医療をさらに推進することで魅力向上につながる可能性を感じた。現在の両病院の院長を先頭に、そのような方向に向けて懸命の努力を行っていただいていることから、市として両病院の院長の経営方針に理解を示し、出来る限りの支援を行う必要がある。

市が行える支援としてまずは財政的な支援がある。現在一般会計からの繰入金金として、地方交付税措置分に約3億円を上乗せし、総額8億円余りを病院会計に繰り入れているが、この金額は総務省通知による地方公営企業繰出金の基準内に収まっており、当面は現状の規模を維持する必要がある。これは、今回の研修の中で「経営状況を改善した病院」の実態調査で、医業費用の増加と医業収益の増加が正比例の関係にあり、費用削減によって収益改善を実現した病院は少数で、一定の費用を投じなければ収益改善は困難、ということが示されたことや、総務省はルールに基づく一般会計繰入金投入後の経常黒字を求めているのであって、税金投入ゼロを求めているのではない、という説明による。

また、地域住民が「研修医の学び」に進んで協力するような「住民意識の醸成」を、市が率先して図り、若手医師の研修が充実するようにする支援もある。このことについては、市民の協力を得ることが不可欠であり、全市民的な広がりを進めるために市が果たす役割は重要である。これについては、近隣の兵庫県柏原病院の小児科医師を守る市民運動が有名である。

また、今回の研修でも病院経営の重要なポストとしての病院事務長の専門職化について指摘があった。

一般的に公立病院の事務長は、行政部門の職員が定期移動で事務長になり、それが短時間で交代するという人事が通例である。事務長に病院のマネジメントの経験がないことから、このような人事体制が公立病院の経営力の弱さにつながっているという指摘は各方面から上がっている。国の経済財政諮問会議において、安倍首相からも同様の発言があり、自治体病院の経営問題の共通認識となりつつある。

京丹後市の市立病院の事務長は、市の行政職の定期移動にリンクして短時間で交代している。医師との関係や診療報酬についての国の動きの掌握、診療報酬の加算の取り方など、病院経営のノウハウは一朝一夕に獲得できない。市としての経営支援策のひとつに、事務長人事のプロパー化について検討する時期ではないかと考える。

8 成果物、資料等

