

## 令和6年度 第7回 政策調整会議 会議録

- 
- ◆開催日時：令和6年11月12日（火） 10：33～11：08
  - ◆開催場所：第1委員会室
  - ◆出席委員：波積副市長、岸副市長、大下教育長、西川総合政策部長、谷口総務部長、  
寺本財務部長、藤原市民病院事務局長
  - ◆説明者：横田経営管理課長、澤田経営企画担当主幹
- 

### ◆審議事項

市民病院の経営形態見直しについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・経営管理課→承認

---

### ◆審議概要

◎付議依頼書等に基づき説明

◎説明後、質疑応答

〈波積副市長〉市民病院の独法化にかかるメリット・デメリット検討結果について、現場の声を反映した良いものになっていると思う。

地方独立行政法人となることによって、例えば新たな研究費が必要となった場合、スピード感を持って予算を組み、対応することができる。さらに、これまでの予算では呼ぶことができなかった高度な専門人材を呼び込むことができる。

独法化した場合、外部評価を行うのは本庁の部署か。

〈経営企画担当主幹〉本庁に設置される病院の監督部署が病院の評価委員会を設け、年に1、2回委員会を開催することになる。

〈波積副市長〉公的な機関から地方独立行政法人に変わると、監視の目が行き届かなくなるのではないかと不安に思う方もいるかと思うが、実際は、独立行政法人の評価委員会の目は厳しいものと記憶している。それは行政の責任者だけでなく、病院の経営に精通している方を入れて評価を行うためである。経営の自由度は増すが、専門家を含む外部の目で評価されることになるので、しっかりとした病院経営を、市民の目線で行えるというのを改めて説明したほうが良いように思う。

〈岸副市長〉「メリット・デメリット検討結果」のデメリットの2つ目、「市が直接経営を行わなくなることによる漠然とした不安が発生するおそれがある。」について、どのように市民に対し情報を発信していくのか、広報紙に載せる以外に具体的な方法は考えているのか。

〈経営管理課長〉現在の医療が継続されていくのか、公立病院ではなくなってしまうのではないかと、いわゆる不採算といわれる医療については今後どうなっていくのかという不安の声はパブコメでも多く寄せられているが、正式に独法化の方針が決定すれば、広報紙やホームページを通じて、市民に徐々に周知していきたいと考えている。

〈市民病院事務局長〉広報紙への掲載だけではなかなか十分に周知することが難しいとお考えかと思うが、年1、2回、町会の回覧のお知らせ等に、病院の現状等を配信しているので、そこで

もきっちりと説明していければと思う。

〈岸 副 市 長〉先日、市民病院で勤務する職員と話す機会があったので、独法化について聞いてみたところ、「よくわからない。職員への待遇は何も変わらないと聞いている」とのことだったので、職員に対してもきちんと説明を行ってほしい。

デメリットの3つ目、医師が「法人職員となり、公務員ではなくなる。」について、医師にとって公務員でなくなることはメリットなのかデメリットなのか。

〈経営管理課長〉現在、正職員だけでも100名ほどの医師がいるので、中には公務員のほうが良いと考える医師もいるかもしれないが、事務局としては、ほとんどが大学医局からの派遣の医師なので、民間病院に行くこともあるし、公立病院に行くこともあれば、独立行政法人の病院に行くこともあるので、医師にとっては特にこだわりはないのではないかと考えている。多くの国立病院は既に独法化し、公務員ではなくなっているので、そういうこだわりがある医師は少ないのではないかと思う。逆に、公務員であることで兼業の規制を窮屈に思っている医師のほうが多いのではないかと感じている。

〈岸 副 市 長〉では、デメリットに挙げる必要はないのではないか。

〈市民病院事務局長〉20年ほど前は、最終的な退職金等を見据え、勤務期間の継続の観点から、公務員を希望する医師も多かった。現在、多くの病院は独立した法人になっており、特に国立病院は勤務期間の継続自体行っていないので、そこまで公務員の身分にこだわる医師を見かけなくなっている。勤務期間の継続があった時期に勤めていた医師は今も公務員を希望する方がいるかもしれないが、若い人材にそういう意識があるようには感じていない。前者にとってはデメリットと覚悟することもあるかもしれないので、デメリットとして挙げている。

〈岸 副 市 長〉「⑤医療技師・看護師など医療従事者」にもデメリットとして同じ内容を記載しているので、公務員でなくなることがデメリットなのかと少し気になった。

〈市民病院事務局長〉基本的には、独法化すると純粋な公務員ではなくなるが、失業保険に加入できるようになる。流動的な医療職の方が多いので、退職時に失業保険を受けられる等、享受するメリットも発生するので、その点も含め職員の方には丁寧に説明したいと思う。

〈教 育 長〉基本的には、公務サービスでも民間に移せるものは移す、または民間のノウハウを取り入れていくことに賛成なので、独法化は望ましい方針であると思う。

そのうえで、付議依頼書別紙に記載のある「人材不足への対応や施設改修、設備更新等の需要」、「より一層の経営の安定・強化」、「新行財政改革プラン」という風に、役所と病院側の理屈だけで独法化を前面に押し出していくのではなく、市民への医療サービスの向上にどうつながるのか、どういう風に市民に還元されるのか、市民にとってどういう利益があるのかを説明していただければと思う。

先行事例を視察していると思うが、独法化する段階で、市から病院に対してどういう出資をしたのか、また、地方独立行政法人への移管以降、病院に対して市が繰出金を支出しているのか、そのあたり分かることはあるか。

〈経営企画担当主幹〉独法化するときの出資について、視察した市において、追加の出資というのはない。当時の財政状況が良かったこと等により、出資はなかった。

〈教 育 長〉元の病院の土地や建物はそのままに、独法化して法人に移しただけか。

それ以外の繰出はなかったということか。

〈経営企画担当主幹〉そのとおり。

〈教 育 長〉 毎年のランニングコストに関してはどうか。

〈経営企画担当主幹〉 ランニングコストに対しては現在も繰入をしてもらっており、地方独立行政法人になっても同じ基準が地方独立行政法人法にあるので、基本的には変わることはない。

〈教 育 長〉 一定、毎年の市からの補助は必要であるということか。

〈経営企画担当主幹〉 そのとおり。

〈教 育 長〉 独法化の良い点は、波積副市長がおっしゃったように、必要性に応じて柔軟に対応できる点である。仮に経営がうまくいき黒字となった場合でも、その分市の負担を減らすのではなく、より病院での市民サービスの向上につながるように、サービスを拡充していく、あるいは施設を充実させていく。そういう方向に使えるように財政部局を仕切っておかないと、何のために独法化したのか分からなくなる。

もう1点、市の企画事業から切り離されるとなると、病院自身が高い経営力を保持する必要がある。そのあたり視察した市ではどのように対応しているのか。理事長の人選により対応しているのか。

〈経営企画担当主幹〉 視察で話を聞いたところ、理事長の人選の影響は大きいとのことだった。

また、事務局内に新しく経営戦略担当を作った市もあった。

〈教 育 長〉 そこにはどういう人材が入ったのか。

〈経営企画担当主幹〉 経営戦略担当には、独法化後、プロパーとして採用した人材2名と市からの派遣1名の計3名がいるとのこと。

〈教 育 長〉 公務員には民間の経営のノウハウが全くないため、独法化後、市の職員が出向して経営の一部を担うのはあまり良くないと思う。理事長の人選や経営セクションの職員の採用にはかなり力を入れないと病院経営が困難になる。まだ先の話だが、念頭に置いてほしい。

〈財 務 部 長〉 デメリットの中にあるように、患者や市民が漠然とした不安を持っているとあるが、それに対し「今までと変わらない」という説明をすると、それならば独法化する必要がないという意見が出る可能性がある。しかし、「何も変わらない」というのはあくまで患者や市民にとってであり、経営側の部分で劇的に変わるということ、議会や市民に対し丁寧に説明をしてほしい。患者や市民にとって「デメリットがない」という意味で何も変わらないということであり、経営方法や機動的な組織運営の点では非常にメリットがあるので、そのことをきちんと説明する必要がある。

デメリットとして挙げていても実際にはデメリットではないようなものも含まれているので、説明の仕方については今後整理をしてほしい。現に、ちょっとした条例改正に数ヶ月かかってしまうとうこともあったので、医療サービスを受ける側と提供する側で分けた説明をしたほうが、独法化が患者や市民にとってもプラスになるということが伝わると思う。

〈総 務 部 長〉 付議依頼書別紙「人員増の必要性」について、令和7年度に4人増と記載があるが、令和8年度も令和7年度で4人増となった状態が継続されるという認識で良いか。

〈経営管理課長〉 そのとおり。

〈総 務 部 長〉 人事給与の管理の面でも、公務員側と病院側との現状の差があり、動きづらさを感じるところもある。それが独法化により解消されることを期待し、この方針には賛成する。

反面、管理部門の強化の面で相当な労力が必要となると思われる。令和9年4月に移

行する計画なので、準備期間が2年しかない。「メリット・デメリット検討結果」の「その他懸案事項」に「技術職の確保」と記載があるが、管理部門の人員の確保も相当必要ではないかと考える。「障害者雇用」の記載もあるが、人員に関する部分はずぐには対応ができないので、計画的に行う必要がある。障害者雇用率については数字として出てくるので、そのあたりを念頭に置き、令和9年に向け計画的に対応してほしい。

〈総合政策部長〉 近隣地域や人口規模が同程度の団体での公立病院の独立行政法人への移行状況等を必ず調査してほしい。経営側の都合ではなく病院を利用する側のメリットを考えたいうえで、周辺の他自治体よりも早く体制を整備するという説明ができるように準備してほしい。

「メリット・デメリット検討結果」について、デメリットをただ挙げるのではなく、対応法まで記載できれば良いと思う。

〈波積副市長〉 雇用保険の対象になるので、退職した際に手厚い職業訓練が受けられる等、通常民間の方が受けているメリットは享受できることを分かりやすく伝えてほしい。

〈教 育 長〉 民間病院はこの件に関し何か気にされている点はあるか。

〈市民病院事務局長〉 例年12月から1月頃に地域の病院が集まる「泉州医療・病床懇話会」や「地域医療構想調整会議」といった、大阪府の保健所主催の会議がある。昨年、独法化のプランがある旨は報告したが、実際に独法化への移行の意思が固まったということはこれから説明することになる。ただ、昨年の説明の時点では、公立病院として経営をしていくようにという意見が1、2件あったが、大きな反発はなく、今年も状況はあまり変わらないと思われる。

〈教 育 長〉 産科や小児科は医師不足が極端で、医師の引き抜き合いをする世界なので、岸和田市民病院が独法化することで他の病院から引き抜きをするのではないかと警戒されることを懸念した。民間病院とも十分に情報共有をしながら進めてほしい。

〈総合政策部長〉 原案のとおり承認し、政策決定会議に諮ることとしてよいか。

【異議なし】

⇒本件、原案のとおり承認し、政策決定会議に付議する。

令和6年11月1日

### 政策調整会議付議依頼書

依頼者名 市民病院事務局長

下記事項について、効果的かつ効率的な市政運営実施のための会議の設置に関する規程第 14 条の規定に基づき、下記のとおり付議を依頼します。

#### 記

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 付議事項名                            | 市民病院の経営形態見直しについて                            |
| 付議の目的<br>(ポイントを絞り込んで、簡潔に記載すること。) | 経営形態の見直しを検討した結果、地方独立行政法人化を正式にめざすため。         |
| 説明者<br>(部長は説明者に含まない。)            | 市民病院事務局経営管理課長 横田 智美<br>市民病院事務局経営管理課主幹 澤田 雄貴 |
| 付議事項の概要                          | 様式別紙に記載(必ず別紙様式をご提出ください。)                    |

別紙

|      |                  |
|------|------------------|
| 付議会議 | 令和6年度 第8回会議      |
| 付議事項 | 市民病院の経営形態見直しについて |

★取組の目的

|             |  |
|-------------|--|
| 対象          | 市民病院の経営形態  |
| どのような状態を目指す | 将来にわたって持続可能な医療体制を提供するために、より迅速で柔軟な経営判断が可能な経営形態である地方独立行政法人とする。 |

★総合計画上の位置付け

|  |          |   |
|--|----------|---|
| 2020101                                    | 基本目標     | 健康で自分らしく生きられるまち                           |
| ↑ここにコードを入力<br>(コードは「将来ビジョン・岸和田(体系)」シートを参照) | 個別目標     | 医療サービスを受ける環境が整うとともに、緊急時にも医療が受けられる状態になっている |
|  | 個別目標の方向性 | ① 医療体制の充実により、必要ときに必要な医療が受けられる環境づくりを進める    |
|  | 行政の役割    | 二次医療機関(地域の基幹病院)としての市民病院の診療体制を整える          |

★現状と課題

●今後の医師や医療スタッフの人材不足への対応や施設改修、設備更新等の需要などを想定すると、より一層の経営の安定・強化の取組が必要であることから、令和5年3月に策定された新行財政改革プランの取組の一つに、「市立岸和田市民病院の経営形態の見直し」が掲げられた。

●持続可能な病院運営を行っていくために、令和6年度から令和9年度までの4年間の経営強化プランを令和6年3月に策定しており、その中で、経営形態については地方独立行政法人への移行が最適であるとし、計画期間中に具体的な検討を行うとしている。経営強化プラン推進担当(兼務)を配置し、地方独立行政法人化の可否について、検討・調査を進めてきた。

(単位:千円)

| 実施中の取組及び予定する事項     | 決算(見込額) |      | 予算額    | 見込額    |        |        |       |       |
|--------------------|---------|------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
|                    | R4年度    | R5年度 | R6年度   | R7年度   | R8年度   | R9年度   | R10年度 | R11年度 |
| 地方独立行政法人移行調査       |         |      | 5,500  |        |        |        |       |       |
| 地方独立行政法人移行支援業務委託   |         |      |        | 15,000 | 20,000 |        |       |       |
| 令和9年4月 地方独立行政法人へ移行 |         |      |        |        |        |        |       |       |
|                    |         |      |        |        |        |        |       |       |
|                    |         |      |        |        |        |        |       |       |
|                    |         |      |        |        |        |        |       |       |
| 財源内訳               | 国費      |      |        |        |        |        |       |       |
|                    | 府費      |      |        |        |        |        |       |       |
|                    | 起債      |      |        |        |        |        |       |       |
|                    | 一般財源    |      |        | 5,500  | 15,000 | 20,000 |       |       |
|                    | その他     |      |        |        |        |        |       |       |
| 事業費                |         |      | 計      | R7年度   | R8年度   | R9年度   | R10年度 | R11年度 |
|                    |         |      | 35,000 | 15,000 | 20,000 | 0      | 0     | 0     |

★当該事項に関連する人員増の必要性\*

|         |      |      |      |       |       |
|---------|------|------|------|-------|-------|
| 人員増の必要性 | R7年度 | R8年度 | R9年度 | R10年度 | R11年度 |
| 有       | 4    |      |      |       |       |
| 無       |      |      |      |       |       |

★取組の効果を表す指標

| 指標名 | 単位 | R4年度 | R5年度 | R6年度 | 目標値  |      |      |       |       |
|-----|----|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
|     |    |      |      |      | R7年度 | R8年度 | R9年度 | R10年度 | R11年度 |
| ①   |    |      |      |      |      |      |      |       |       |
| ②   |    |      |      |      |      |      |      |       |       |

※事業費及び人員を確約するものではない。