

【第1回】タスクフォース活動報告

タスクフォース名：市民病院経営改善タスクフォース

会議開催日時：令和3年1月19日（火） 17時30分から19時00分

会場：南魚沼市民病院 多目的ホール

参加者：外山副市長、病院部局（院長補佐他、医師及び看護師・コメディカル・事務などの職員8人）、市長部局（2人）、事務局（3人）

会議の内容

- 今までの経緯について（医療対策推進本部とタスクフォース）
- 病院事業会計（南魚沼市民病院及びゆきぐに大和病院）の収支見込みについて
- 当初計画等と実績との差異（5年間の総括）について
- タスクフォース長提出メモに沿った議論
- 意見交換

各委員からのご意見

- 医療水準が高いのになぜ赤字になるのか、なぜうまくいかないのか、ということについて皆で知恵を出し合ったり、問題を出し合うことで、色々なことを積み重ねていけば、明るい未来になっていく。
- 今までやってきた信念はあまり曲げたくない所もあり、経営側もしくは医療の側の両方を鑑みて考えていきたい。
- 現場の皆さんは一生懸命働いている。経営改善は必要であり、構造的な問題であるととらえている。
- 医療に関する金銭感覚がない職員が多い。経営改善の意識を持ってベクトルを一つにすればみんなで変革についていけないのではないか。
- 大和病院ではアメーバ経営によりある程度は成果が出ていた。病院のリーダーや職員が同じ方向・目的に向かい、皆が幸せになれるような方向に進めていけたらと思う。
- 赤字額が、収益の2割くらいになるということは、わかりやすく言うと、民間の企業の場合はかなりやばいということ。減価償却費は計上できれば、経費として落として、税の面でも優遇されるが、そのお金さえも使ってしまう。それでもなお、赤字ということなので、企業であれば破産している状況、ということが如実にわかる。

- 収入が 34 億円に対して人件費率は、実は 66%から 68%とかなり高い。病院として成り立つためには、55%以下、利益を出そうとすると 40%台に行かないと厳しい。民間では、一生懸命頑張っている。
- 病院の経営が成り立つためには、医師の人件費が少なくても 10%を切らないと厳しい。民間はそのレベル。目標値は、8%くらい。
- 医師は、自分の給料の 10 倍（本当は 12 倍から 13 倍）毎日稼がなければいけないが、自分の給料さえも稼いでいない非常勤の先生が沢山おられて、それでいいのかというのも問題意識を持っていただきたい。
- 客観的に見て、赤字ではあるが住民のために頑張ろうという分野と、ここは赤字では困る、というところをきちんと整理して、理路整然とみんな理解できるような形にして、検討していかなければならないのではないかな。
- この地域にどれだけ急性期が必要だということをきちんと算出し、それに見合った急性期と回復期をつくり、適正な人件費によってより効率的で生産性の高い医療をしていかないと厳しいのではないかな。
- 委託契約については、契約期間を短くしておくとか、1 年ごとの改定条項が入るとか、そういうひと工夫をしてもらいたい。契約も長期間固定で進めるのではなく、いつでも変更できる形にして、こちらが強い立場になっていかないといけない。
- コスト意識がない。大変厳しい状況だということを、職員が前向きにとらえていく必要がある。

今後の課題・対応

- 病院事業会計の収支。
- 財務状況の可視化。（損益計算書、貸借対照表、CF（キャッシュフロー）計算書など財務諸表の公表等）
- 職員のコスト意識。
- タスクフォースを進めていく、実行していく人員体制。
- 医療事務というスペシャリストを公営企業会計の中で育てていくべきなのか。
- 委託契約の契約方法について。
- 非常勤医師の人件費について。
- 地域に求められる医療や足りない医療について。
- DPC 病院を目指し、実情に応じた急性期病床、回復期病床のケアミックスで、収益改善を図る。