

地方公営企業法「全部適用」という方法

市は、このたび開催される第一回芦屋市議会定例会に、新しい議案を提案します。今回は、その議案の概要と、いま芦屋病院が目指す「地域医療のかたち」についてお知らせします。

今回提案する議案は、地方公営企業法の全ての規程を適用して運営するための関係条例案です。この議案の目的は、現在の病院事業に専門性に応じた自主性を付与し、より良質な医療を提供するためのものです。

市は昨年まで、この目的を、地方独立行政法人法に基づき、新たに設置する法人(非公務員型)の下で達成しようとしていました。しかし、性急である等の理由で、議会において二度にわたり否決されるという事態に直面しました。

今回この難局を打開するための新たな取り組みを提案するもので、法人化ほどの劇的な効果は望めませんが、現在の方式(法の財務規定だけを適用する一部適用)より、病院の専門性に応じた自主的な運営ができます。

また、病院事業管理者を配置し、病院事業の権限と責任が明確となり、より大きな視点から地域医療の再生を目指すことができると考えています。

県下では初めてという地方独立法人化と違い、法の全部適用という方式では、県立の全病院や阪神間の病院伊丹宝

塚・川西の各市立病院)等にも実績があり、この方式のメリット・デメリットや、市民の安心感などの論点などがすでに実証済みであるという点からも、この機に臨んだ応変の選択としては、最適のものであると判断しています。(参考:下表)

地方公営企業法の全部適用とは?

地方公営企業法が全部適用されている事業としては、本市の水道事業、神戸市の市営地下鉄などの鉄道事業、市バス事業などが、これにあたります。ほかに、地方都市では電気、ガスの供給等事業などがあります。

現在の芦屋病院は、この法に規定される財務規程のみを適用して運営してきましたが、この度の条例改正は、他の事業と同様に法規程の全部を適用しようとするものです。



どう変わるのか?

市の直営で市民のための市民病院であることに変化は生じませんが以下の優位性が実証されています。

病院事業管理者に専門職を配置することにより、権限と責任(医療スタッフの任免・給与・勤務条件等を管理する等)が明確となり、医師等の確保につながります。病院事業の自主性や主体性が担保され、事業の機動性や弾力性が向上し、適切な医療サービスの提供と病院財政の健全化の両立が図れます。

市民地域に必要とされる公的医療サービスが、持続的に提供されます。

医療を変えてゆくために…



芦屋病院病院長
金山 良男

芦屋病院は、今、新たな「夢の実現」に向け、駒を1つ進めることを目指します。

医療の現場で使命感を持って仕事をしている人々の能力を最大限に発揮し、自己啓発を促し、創意工夫を生かし、時代の変化に臨機応変に対応し、地域医療の火を絶やさないようにするために、もっとも有効な手段が「地方独立行政法人化」であるとの思いから、この手法を用いた「夢の実現」に向けて取り組んでまいりましたが、残念ながらその実現には至りませんでした。

とは言え、現下の地域医療を取り巻く環境の悪化は、ここで後退してしまう事はおろか、立ち止まることさえ許されていません。

社会構造はどんどん変化しています。かつて誰も経験したことのない「少子・高齢化社会」が到来しました。病院もそれに即応していかなければなりません。病気のときだけではなく困ったときにはどんなことでも相談いただける病院、市民の皆さんの健康と生命を守る視点をずっと保ち続ける病院を、目指し続けたいと思っています。

未来の医療を目指して、市民の皆さんの声をどんどん寄せていただいて、新しい病院を皆さんと一緒に創り上げていくのが、私の念願です。

この度の「地方公営企業法の全部適用」が、法人化の次によく効く処方であると考え、心機一転、もう1度頑張ろうと、決意を新たにしています。

今後とも、芦屋病院をよろしくお願いします。

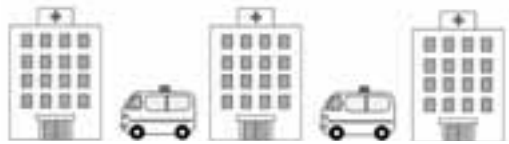
芦屋病院 《5つの約束》

地方公営企業法の全部適用を目指す芦屋病院は、法の持つ優位性を活かし、以下の5項目の約束の実現を通じて、「公的医療機関の使命」を果たし続けることを宣言します。

- 12診療科に専門外来を加えた総合診療機能に縦横の連携を強化したハーモニー医療の提供

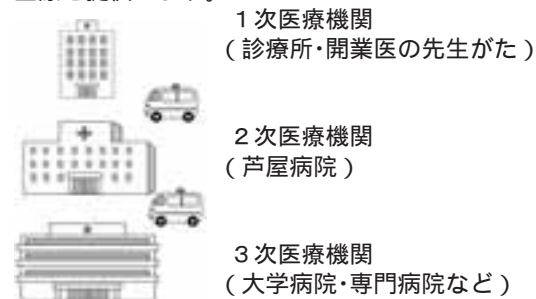
＜横の連携＞

複数の病院どうしが相互の機能を補完しあい、より適切な医療を提供します。



＜縦の連携＞

1次医療機関(開業の先生がた)から2次医療機関である芦屋病院へ、さらに高度な専門医療は3次医療機関である大学病院等へとつなぐ安心の医療を提供します。



- 24時間365日、救急医療の更なる充実による安心・安全の医療提供

集中治療室の設置や緊急処置室の拡充等、医療スタッフと患者・家族の安心環境の向上を図ります。



- 関係機関との協力・協働による調和の医療を届けます。

予防医療から高度医療、さらにその後の緩和ケアに至るまで、病気とともに患者を診る医療を提供します。

- 市民の共有財産である市民病院を、より訪れやすく、使いやすい病院へと変革します。

ITを活用した医療ライブラリーの設置や電子カルテの導入による待ち時間の短縮や質の向上、セカンドオピニオンや医療相談機能の拡充など、より利用しやすく訪れやすい病院にします。

- 患者・家族はじめ市民の皆さんと医療スタッフに快適な診療・療養環境を提供します。

病院施設の快適性の追及は、利用者のクオリティオブライフの向上とともに、医療の質的向上に不可欠です。

清潔で安全な空間によるリラクゼーション効果、家族とのコミュニケーションフロアの開設などを治療効果の向上へとつなげます。



■ 運営形態別比較表

運営形態	地方公営企業法	
	一部適用	全部適用
設立団体	地方公共団体	
仕組み	地方公営企業法に定める財務規定のみを適用	地方公営企業法に定める組織・財務・職員の身分取扱い・勤務時間等勤務条件他全てを適用
管理責任者	地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命した事業管理者
医療法上の病院管理者(病院長)	地方公共団体の長が任命する者	事業管理者が任命する者
職員の任命	地方公共団体の長が任命	事業管理者が任命
職員の身分	地方公務員	
職員の給与	給与の額および支給方法は条例で定める(人事委員会の勧告の対象)	企業独自の給料表の設定が可能(人事委員会の勧告の対象外) 給与の種類および基準は条例で定める 給与の額および支給方法等の詳細は、労働協約、企業管理規程による
一般会計からの繰入	地方公営企業法に基づき負担金、補助金として繰入	
経営の基本	常に企業の経済性を発揮するとともに、その本来の目的である公共の福祉を増進するように運営	
経営責任	地方公共団体の長	事業管理者(経営状況が悪化した場合は罷免の可能性あり)
特徴	行政側の意向が反映しやすい反面、責任の所在があいまいになりやすい	経営責任が明確になる機動性、迅速性の発揮 自立性の拡大 職員の経営意識の向上 業績に応じた給与体系の導入