

1. 公共性と経済性を両立させることについて

提出されたご意見（要約）	市の考え
<p>市立総合病院は地域に必要な病院であり、その経営形態の変更に際しては、市民のため、患者さんのために病院はあるということを第一に考えて検討しなければならない。</p>	<p>地域に必要な質の高い医療を今後とも継続して提供していくために、安定的かつ持続可能な経営基盤を確立する必要があること、議会や行政の一定の関与により公共性と経済性を両立させること、病院経営にあたっては自主性、迅速性、柔軟性をより発揮することが必要であること、以上の観点から市立総合病院の経営形態の変更の検討を行ってきました。</p> <p>これらの検討結果を踏まえつつ、今後も議論を重ねていく中で、平成22年4月に地方独立行政法人（非公務員型）へ移行し、迅速性や柔軟性などその特長を最大限に発揮できる病院を目指していくこととします。</p>
<p>市立総合病院は市民にとってかけがえのない病院であり、地方独立行政法人（非公務員型）の特長を活かして、地域の中核病院としての役割を果たして欲しい。</p>	
<p>地域の中核病院である市立総合病院は市民にとって必要不可欠のものであり、地方独立行政法人（非公務員型）の特長を活かして、大牟田の誇りと思える病院にして欲しい。</p>	
<p>職員は公務員であり、危機意識が無く、モチベーション（やる気）も低いため、民間的経営手法の導入が必要である。市としての公共性が担保されつつ継続的に安定した病院経営を目指すべきである。</p>	
<p>病院を残すために、その役割である公共性を維持しつつ、民間的経営手法を取り入れた効率的な経営が必要になると思う。</p>	
<p>市の財政状況が厳しい中でも地域に必要な市立総合病院を継続するためには、効率的な経営が必要になると思う。</p>	
<p>市の財政状況に左右されることのない安定した経営基盤の確立が急務である。医師や看護師などの医療従事者の確保のため、柔軟な対応が可能となる地方独立行政法人（非公務員型）に早急に移行すべきである。</p>	
<p>市民のための、安心できる病院の継続を希望する。行政としての責任を果たすことができるようにしてもらいたい。</p>	
<p>救急医療をはじめ、市民にとって必要不可欠な市立総合病院において診療科の廃止や休院などの医療崩壊があってはならず、そのためにも安定して継続される経営形態の検討を行うべきである。</p>	

2. 経営改善と経営形態について

提出されたご意見（要約）	市の考え
<p>現時点では、地方独立行政法人（非公務員型）の制度は歴史が浅く検証できない。長年の実績のある地方公営企業法の全部適用によって真の経営を実践してみるべきである。</p>	<p>大牟田市立総合病院経営形態検討委員会から答申して頂きました「大牟田市立総合病院の今後の経営形態に関する提言」を踏まえ検討した結果、地方公営企業法の全部適用においては、意思決定の迅速性や柔軟性に一定の限界があり、改善の事例も少ないという結論に達したところです。</p>
<p>国の独立行政法人の情勢や病院たらい回しの問題などがある中では、地方公営企業法の全部適用での運営により、市長が責任をもった病院を希望する。</p>	<p>今後も引き続き、地域に必要な良質で高度な医療を提供し続けていくために、経営形態の変更について検討を進めているところです。</p>
<p>3年連続の黒字であり経営形態を変更する必要はない。医療崩壊が叫ばれる中、公立病院の役割は重要である。経営改善に対する努力は必要であるが、まずは今出来ることをすべて取り組むべきである。</p>	<p>地域の中核的病院として、良質で高度な医療を提供し続けていくためには、機動性、柔軟性、効率性を発揮し、安定した経営基盤の確立が求められているところです。地方自治法や地方公務員法の制約を受けることや病院職員も市の職員定数の枠に入る中では、臨機応変な人員配置は非常に困難であり、また民間の経営手法の実践が困難であると判断しました。</p>
<p>ほとんどの公立病院が赤字の中で、市立総合病院は全国でも稀な黒字経営である。経営形態を変更しても、いま以上の経営改善の余地はないと思う。</p>	<p>柔軟で臨機応変な対応が必要である病院経営において今後の医療環境を取り巻く状況は決して楽観視できず、黒字基調のこのときに、当院の地域における役割である地域医療水準の維持、向上のために経営形態を変更する必要があると考えています。</p>
<p>年齢の若い世代では給料が民間より低いため応募が少なく、年齢の高い世代では退職が相次いでいると聞く中で、人件費を安く抑えるための経営形態の変更であるならば、その必要はない。</p>	<p>市立総合病院の経営形態の変更の検討にあたっては、地域の中核病院として良質で高度な医療を提供し続けていくためには、持続可能な経営基盤の確立が必要であるとの考えに基づいています。地域医療における当院の役割を今後とも果たし続けていくために、職員にとって働きがいがあり、働きやすいと思える職場環境づくりを目指すという観点にたって検討してきました。引き続きこの観点についての検討も重ねていきます。</p>

3. 行政としての責任や議会の監視機能について

提出されたご意見（要約）	市の考え
<p>市長が任命する理事長に責任と権限が付与されるようになっていくが、市民の代表である議会の監視機能は十分に果たされることになるのか、また公務員でなくなり採算性のみを重視した経営になることへの不安がある。</p>	<p>病院の経営方針である中期目標を市が示し、これに基づき法人が中期計画を策定しますので、市（行政）の主体性が確保されるとともに、責任をもつこととなります。この中期目標、中期計画については、議会の議決が必要であり、事業報告についても議会へ報告することとなります。また、毎年度の業務実績や財務諸表等については、市長の承認と公表が必要となるなど、行政や議会の主体的な関与が法で定められています。</p>
<p>医療崩壊が深刻な社会問題となる中で地域の中核病院である市立病院は行政が直接責任を持つ形での経営をしなければならない。</p>	

4. 非公務員となることの影響について

提出されたご意見（要約）	市の考え
<p>経営形態の変更は職員にとって大きな不安であり、大量退職の事態ともなれば病院経営は成り立たなくなり、地域において医療崩壊を生じることとなる。</p>	<p>地方独立行政法人（非公務員型）の設立をもって基本的に現職員はそのまま移行することとなります。これまで地域医療の充実に携わってきた職員が引き続き法人へ移行することで公務員ではなくなるものの、市が100%出資して設立する病院であり、公共性や公益性が非常に高い業務であることに変わりはありません。職員にとって働きがいがあり、働きやすいと思える職場環境づくりを目指すことで、現職員が法人へ円滑に移行することを目指し、人員流出による地域医療の停滞を防ぐこととしています。</p>
<p>重要なことは、市民にとって必要な市立総合病院が継続することであり、公務員身分に拘わることなく、安定的に継続されるための経営形態を希望する。</p>	<p>また、給料体系についても、資格や職責に応じた制度を構築することにあわせて、病院の業績に連動した基準を設けることで、やりがいと責任のある人事制度を検討していきます。</p>
<p>看護師不足が問題となる中、その募集にあたっては公務員という安定した職業が利点となることもあるのではないかと。</p>	<p>地方独立行政法人（非公務員型）化すれば、公務員制度から外れることとなり、看護師等の医療技術職員の定数や採用において柔軟で臨機応変かつ迅速な対応をとることが可能となります。また、給料体系についても、資格や職責に応じた制度を構築することにあわせて、病院の業績に連動した基準を設けることで、やりがいと責任のある人事制度を検討し、民間と比べて若年層においては低く、高齢層においては高くなっている給料体系を実態にあわせて制度等を構築することで求職者にとって魅力のある病院となることを目指していきます。</p>

5.採算性について

提出されたご意見（要約）	市の考え
<p>民間的経営手法を取り入れた病院経営になれば、採算性を重視するあまり、母子医療などのいわゆる不採算部門が切り捨てられることになるのではないかと心配する。</p>	<p>市立総合病院の地域における役割である、救急医療、母子医療、がん診療は今後も充実させていくこととしています。このためにも、専門医師や専門資格を有した看護師など人員体制の充実を図りつつ、地域医療水準の維持、向上に努めることとしています。</p>
<p>小児科医や産婦人科医の不足が深刻な問題となっている中であり、地方独立行政法人（非公務員型）のメリット（利点）を十分に発揮し、地域でその役割を果たすことを希望する。</p>	

6.職員給について

提出されたご意見（要約）	市の考え
<p>公務員のまま暫くの間は給料カットを継続し、経営状況の改善を図ってみてはどうか。まずは職員給を民間並みの水準とすることも1つの方策ではないか。</p>	<p>2年毎に行われる診療報酬の改定や医療環境を取り巻く情勢に迅速かつ柔軟に対応するためには、必要となる人員をいかに確保し、いかに配置するかが重要です。 地方自治法や地方公務員法の制約を受けることや病院職員も市の職員定数の枠に入る中では、臨機応変な人員配置は非常に困難であると考えています。</p>
<p>公務員では仕事をしてもしなくても年齢とともに給料は上がっていくと聞いている。そのような感覚では頑張っている職員もやる気をなくしてしまい、病院経営にとって悪影響を及ぼすこととなる。</p>	<p>経営形態の変更の際には、人員流出による地域医療停滞を招くことのないように、現職員は基本的にそのまま円滑に移行することとしています。 また、給料体系についても、資格や職責に応じた制度を構築することにあわせて、病院の業績に連動した基準を設けることで、やりがいと責任のある人事制度を検討していきます。</p>

7.その他

提出されたご意見（要約）	市の考え
<p>経営形態検討委員会の提言では指定管理者制度の導入が第一にあげられているにもかかわらず、公募もなしに地方独立行政法人（非公務員型）を選択した市の判断は納得できない。</p>	<p>指定管理者制度の導入に際しては、移行時に職員の退職を伴うため、退職金の用意が必要となることや一時的にしる人員不足による医療機能の低下が危惧されるところです。 また、引き受け先の選定にあたっては慎重を期す必要があり、現実的には開院当時から主な医師の派遣元である久留米大学に限られることとなります。非公式ながらその打診をしたところ、引き受ける余裕はないとの回答を得たところ。 更に、市の財政状況からすると、計画的な医療機器の更新や建物の増改築が必要となった際に一定の負担を求めざるを得ないこととなります。 以上のような検討過程において、現状では指定管理者制度の導入は困難であると判断しました。</p>
<p>公立病院としての理念や使命が問われており、形態の変更は医療行政とは一体なんであるかという根本的な問題の1つであり、真の市民との協働、これからの地方自治のスタートとしての観点での議論を希望する。</p>	<p>市立総合病院は、大牟田市を中心とする有明保健医療圏における急性期医療の中核病院として良質で高度な医療を提供していくとともに、地域医療水準の向上に努めつつ、市民の皆さんに愛される病院を目指し運営に取り組んでいます。 最近、コンビニ受診と呼ばれる、緊急性のない軽症の場合でも、診療を行っていない夜間の時間帯などの救急外来受診や救急車を自家用車代わりにした安易な利用などが問題となっています。このようなことが増えることにより、重症の場合の対応や急変に対する処置が困難になることや医療従事者側の疲労により医療崩壊の一因にも挙げられています。 こうしたことについても今後は積極的に周知や広報を行い、市民の皆さんが安心できる病院を目指していくこととします。地域医療における役割を果たし続けていくためには、病院の努力はもろろんのことですが、なにより市民の皆さんのご理解とご協力が不可欠であると考えています。</p>
<p>医療崩壊による社会不安が問題となる中で、命や健康の大事さを第一に考えるべきであり、市の財政状況が厳しいという観点のみで市立総合病院の経営形態を変更することはあってはならない。</p>	<p>市立総合病院は開院以来、地域の中核病院として、地域医療の水準の維持、向上に努めてきました。昨今のめまぐるしい変化を遂げる医療をとりまく環境に迅速かつ柔軟に対応することで、今後もその役割を果たし続けることとしています。 経営形態の変更の検討は、今後も地域の優良な社会資産として病院を残していくためには安定した経営基盤の確立が必要となることから、公共性と経済性の両立が可能となるための観点から検討を重ねてきたところ。</p>
<p>経営形態がどのようなものであるかは関係がない。市民が安心できる病院が継続されることを希望する。</p>	<p>市立総合病院は開院以来、地域の中核病院として機能を果たしてきました。 今後もその役割を更に充実させていき、市民の皆さんが安心できる病院づくりを目指していきます。</p>