

平成28年

松前町議会

地域医療の今後のあり方に関する
調査特別委員会（第3回）

会議録

自 平成28年 1月18日

至 平成28年 1月18日

松前町議会

地域医療の今後のあり方に関する調査特別委員会 (第3回)

平成28年 1月18日 (月曜日)

◎出席委員 (11名)

委員	長	西村健一君	副委員	長	梶谷康介君
委員		飯田幸仁君	委員		沼山雄平君
委員		福原英夫君	委員		近江武君
委員		工藤松子君	委員		堺繁光君
委員		油野篤君	委員		西川敏郎君
委員		斉藤勝君			

◎欠席委員 (0名)

◎職務のため出席した議員

議長 伊藤幸司君

◎出席説明員

町	長	石山英雄君	総務課長	野村誠君
総務課主幹		鍋島孝明君	政策財政課長	佐藤久君
政策財政課主幹		田中建一君	政策財政課主査	熊谷直実君
福祉課長		岩城広紀君	建設課長	鍋谷利彦君
建設課主幹		川合秀樹君	建設課主幹	横山義和君
行政改革室長		内藤敏徳君	行政改革室主査	五十嵐愛之君
病院事業副管理者兼病院事務局長			病院事務局次長	白川義則君
		小本清治君	病院事務局主査	佐々木弘幸君
病院事務局主査		嘉多山裕史君		

◎職務のため議場に出席した事務局職員

議会事務局長 川村敏之君 次 長 尾坂一範君

(開会 午前10時00分)

○西村委員長 おはようございます。

ただ今から地域医療の今後のあり方に関する調査特別委員会を開会致します。

直ちに会議を開きます。

お諮り致します。

本日は、前回の委員会において資料の修正や追加で資料を要求しております資料については、既にお手元に配布しております。本日の進め方は、始めに提出のあった資料、資料修正の説明に対する質疑を行い、次に、追加資料1(1)、(2)、追加資料2を順次説明いただき、質疑を行いたいと思います。追加資料3については、資料4(8)と関連がありますので、資料4(8)で併せて説明していただき、質疑を行いたいと思います。提出のあった資料の修正、追加資料の説明の後、前回に引き続き、資料の説明に対する質疑を行いたいと思いますが、ご異議ありませんか。

(「異議あり」という声あり)

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 資料の説明を受ける前にですね、前回の12月25日の委員会で、説明を既に受けておりますので、1点だけ、確認まずさしていただきたい、よろしいですか。

○西村委員長 はい、許します。

○齊藤委員 今回、提出された職員給与規程の素案、私、びっくりしたんですよ、これ。給料の月額の高額、看護職で最高57万円ですよ、薬剤師で最高62万、看護職なんかは今現在46万ですよ、薬剤師は44万です。それぞれ11万、18万の増加になってます。これ、事務職でも最高が64万円ですよ、今は44万ですね。大幅な増額になってますけども、事務職最高の64万、副町長61万円より上回ってるんですよ。これは、もし独立行政法人、独法にいった場合は全部理事長の独断で発令できるわけですよ。管理職手当って言いますか、ここでは役職手当になってますけども、6級の管理職10万円ですよ。今、役場の管理職3万4、5千円でないですか。そういう記憶あるもんですから、これも大幅な増になってますが、係長以上にまで役職手当、つまり管理職手当を出すんだっていうふうになってます。特に、役職手当を含めた事務職の最高では74万円になります。これ、町長の給料とおなじです、ほぼ同じです。この役職手当だけ計算しても年500万円以上支出増になりますね。更に、12月25日にやった委員会の中で、説明を受けた収支計画、財政推計、これらの中身はどうなりますか。あれだけ、熱い議論交わしたんですよ、それでこのような給料表出してきたってことは、整合性全くないじゃないですか。我々は、一番基になる定款を議決するために、今一生懸命勉強してる最中なんですよ。中に入ってるって、どういうことなんですか。答弁してください。

○西村委員長 病院事務局長。

○小本副管理者兼事務局長 おはようございます。ただ今のご質問でございます。給与等の関係の規程のことでございますけれども、資料でございますけれども、これは、まだ定款、法人化になるということがまだ決まっておりません。具体的に職員と、これから協議をしてまいる所存でございます。独立行政法人法に基づき、また、追加資料で提案を、資料として、参考資料として出してあります就業規則に基づいて給与規程案というものを、これはあくまでも素案であり、こういうイメージとして項目が表されるという、そういう仮定の基に先進地の事例を基にして挙げたものでございます。これが即松前町立松前病院が独法化した暁に、このような形になるということではありませんので、これは、ぜひご理解を賜りたいと思います。あくまでも、今回お出ししているのは、職員と職員組合と協

議した上でのものではございません。あくまでも、直近で法人化された町の、同じような規模の町のその規程を案と、素案として、イメージとして提出してものをございまして、その前段で職員の給与については、現給を補償する、また現在の町とのバランスの中で決定されていくもの、このように考えておるところでございますので、あくまでもイメージであるということをご理解を、こんな規程を作ってるところもあるということをご理解をいただきたいと、このように思います。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 それね、事務局長ね、まずおかしいと思うんですよ。定款を議会で議決してもらおうとしたら、きちんとしたそういう推計なりなんなりを出して、こうでございますということで、あんた方、資料出すべきでないんですか。それ、予想です、あくまでも参考ですなんて言われたって、定款の議決できるわけにいかないでしょう、最終的にわからないことなんですから。だから、手続手順をあんた方、間違ってる。40億近くもかけて病院直すという話が、これからあるでしょうけれども、松前町の財政は大変なことになりますよ、現実になっていけば。つまり、定款というのは、独法の基礎になるものですね、基礎と、当然基礎です。基礎になるものの前に、事前にきちんとした数字でもなんでも出してもらわなければ、定款の議決なんか及ばないでしょう。ご答弁ください。

○西村委員長 小本病院管理者、副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 ご質問でございますけれども、あくまでも、先程申し上げましたように、規程案というのは、規程というのはこういう形になってるものであるということをお示しをさせていただいただけのことでありまして、しっかりと内容について精査して、これから取り組んでくわけでございます。ただ、前段お出ししている独立行政法人になった暁の収支報告につきましても、現状の給与規程に基づいて、作成をしております。ですから、この役職手当なるもの、また上限が60数万なってるということについては、これは、あくまでも先進地の事例であって、私どもはそこまでは考えてない、これはぜひご理解をいただきたいと、思います。収支報告、収支の関係についての資料については、現状の規程を基に精査して作ったものがございます。ですから、これから職員組合と、職員と、町の方と連携しながらバランスのある、また不利益にならない、そういう規程を具体的に今後職員と話し合いをしていきたいと、このように考えてるところでございます。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 これは、病院側といくら議論しても始まらないのかもしれませんがね。私ら議会とすれば、議会とすれば、給料でも、経費でも、就業規則でも、全部きちんと整理した上で、上で定款の議決にもっていくってのが正しい姿だと思うんですよ。それだけでなく次から次と参考資料でございますなんて出されたってですね、12月25日の議論何だったんですか、私、そう思うんですよ。財政収支から何かからいろんな議論、熱い議論闘わしましたね。その結果、こういう参考資料出してくるっていうことは、どういう考えでいるのか。委員会、なくなってもいいじゃないですか、委員会の意味なしてないじゃないですか。きちんとして、就業規則でも、給与でも、全部整理した上で定款を出してくるというのが当たり前ルールでないんですか。ちょっと、これは、私は順番違うと思いますのでね、皆さんと協議してみてもいいかなと思います。

○西村委員長 暫時休憩致します。

(休憩 午前10時10分)

(再開 午前10時44分)

○西村委員長 再開します。

齊藤委員。

○齊藤委員 様々な議論はしておりますけれども、全く独法の根っこになる、基になるのは定款です。この定款を議会に提案する前には、様々指摘したことをきちんと整理して、整理して上程するように、こういうふうには私は思っていますけれども、いかがですか。ご答弁求めます。

○西村委員長 病院副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 委員のご質問でございますけれども、できる限り、そのような形で、職員の関係もでございますけれども対応をさせていただきたいと、こう考えております。前回についても、そのような形で数値目標、計画と資料の提出をさせていただいたところでございます。前回、ここの役員の報酬と、それから、職員の給与、勤務条件等のことにつきましての資料要求あったわけでございますけれども、その時点では、やはりまだ職員組合、職員との話し合いがなされておらなかったということもあって、資料として先進地の事例も出すことができなかつたわけでありまして、今回はここの前回資料お出しした中で、職員の給与等については非常にデリケートな問題がありますので、しっかりと職員組合、また職員の皆さんと協議検討した上で出したいということでやってきたわけでございます。ただ、やはり膨大な時間を要するものでございまして、前回、ここでお示した現在の職員の基本的には給与等、補償する方向で対応させていただきたいと。また、退職手当につきましても、新たな、職員の不利益にならないような、そういう制度設計を検討していきたいと、このように記載をさせていただいたところでございます。

今回お出しした素案につきましては、極端な金額となっておりますけれども、具体的な取り扱い等々については、当町ではそのような形にはいかないということで、前回収支の案をお出しした基本は、先程も申し上げましたとおり、現行の職員の給与を基本にして試算をしております。ですから、今後職員組合とは給与補償するということを踏まえて、現行の給与規程をベースにしながら、この収支報告に基づいた、収支の案に基づいた形での交渉を、ぜひ職員組合、職員の皆さんにご理解をいただいて、進めてまいりたいというふうな形で考えております。

ただ、定款までのことにつきましては、一つでも多くご理解をいただくということが、大変必要なことだと思っておりますので、ぜひそのようにしていきたいということで考えております。

ただ、余所の、先進地の事例を見ますと、その都度その都度、定款を出す前提で職員組合と確認をした、内容についての確認書を交わしたり、その都度しておりますので、そういう形で本特別委員会の状況見まして、また職員組合、職員の皆さんと話をさせていただきたい、こう思っております。また、町民の皆さんの声もしっかりと受け止めるために、各地区で前回行ったように開催をして、町民の皆さんに説明をし、声を聞き、それをこの経営形態の見直しに反映をさせていき、将来とも持続可能な病院を維持していきたいと。そのためには、やはり健全な経営化、健全化計画も必要不可欠なものだと、こう考えておりますので、それに沿った形で検討していきたいと、このように考えております。

○西村委員長 お諮り致します。

ただ今、齊藤委員から要求ありました資料については、次回以降の委員会において資料要求したいと思っておりますので、ご異議ございませんか。

(「異議なし」という声あり)

○西村委員長 ご異議なければ、ご異議なしと認め、そのように決定致します。
それでは、冒頭で説明したとおり、進めたいと思いますが、ご異議ございませんか。
ご異議ございませんか。

(「異議なし」という声あり)

○西村委員長 ご異議なしと認め、そのように決定致します。

始めに、資料3の修正の説明を求めます。病院事務局、白川次長。

○白川次長 それでは、第2回の調査特別委員会に提出した資料に関わる修正について、ご説明したいと思います。既に説明が終わったもの、これから説明するものも含めて説明したいと思います。

資料の1ページ目をお開き願います。資料3、新改革プラン(素案)の修正でございます。2ページの(2)経営効率化の表、2、経費削減に係るもの、医業収益に占める薬品材料費及び医業収益に占める職員給与費の項目数値の単位表示がなかったということで、それぞれに「比率(%)」を入れて修正を致しております。これにつきましては、委員の指摘に基づく所要の修正となっております。

次に5ページの2、収支計画(資本的収支)の表で、30年度の補てん財源、1、損益勘定留保資金欄の金額を「▲113」を「▲140」に、それに伴いまして、合計、合計欄の(D)欄を「▲113」を「▲140」に、また、補てん財源不足額欄(E)の金額を「▲27」を「0」に、それに伴いまして、実質財源不足額欄を「▲27」を「0」に修正を致しております。これは、記入誤りによる所要の修正となっております。以上です。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料3の修正の質疑を行います。

齊藤委員。

○齊藤委員 1点だけ。「存続」という言葉を前回議論致しまして、副管理者から再度内部で検討しますという答弁もらってるんですが、これはどうなりましたか。

○西村委員長 副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 齊藤委員のご質問、「存続」という言葉でございますけれども、やはり、管理者とも内部で検討をさせていただきました。やはり、今、へき地にある病院は非常に厳しい状況にあるということを、ぜひご理解を賜りたいということで、「存続」という言葉を引き続き使わしていただきたいと、このようなお話でございましたので、ご理解をいただきたいと存じます。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 存続というのは、なくするという意味も含まれているので、行政としても議会としても、誰も病院をなくすると言ったことは一回もないんです。ですから、この存続という言葉を一層充実するだとか、そういうような方向で検討してくれるものと思ってましたけども、今の答弁のままです了解せよということでもいいんですか。

○西村委員長 副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 やはり、今般の様々なガイドラインが総務省から発出された、そういう中で、診療報酬も含め、機能分担も含め、制度改正も含め、環境は非常に存続していくということについて、非常に厳しい、そういう環境にあるということを内外に発信していきたい、そういう思いでこの存続という言葉を使わしていただいたと、ということでございます。それ以外のことについては、考えてございませんので、ご理解を賜りたいと、このように思います。

○西村委員長 他にありませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 質疑なければ、次に資料4(3)の修正の説明を求めます。行政改革室、内藤室長。

○内藤室長 それでは、私の方から資料の(3)地方独立行政法人の中期目標の修正について、ご説明の方さしていただきたいと思ひます。

配布資料の2ページ目をご覧いただきたいと思ひます。資料の4(3)の修正につきましては、前回、ご説明さしていただきました、地方独立行政法人松前町立松前病院の中期目標(素案)の中にあります前文の一部について、修正をお願いするものでございます。前回、委員の方から一部表現について、病院側から見た表現であり、町から病院に対して指示する中期目標の表現として適切ではない、というようなご指摘をいただきまして、その部分について検討さしていただきました。その結果、2ページに記載さしていただきましてるような新旧対照表のように修正の方をさしていただきたいと思ひます。

内容と致しましては、前文の8行目「繰入れされなかつた」という表現を「繰出しできなかつた」と、また、19行目「繰入れも再開され」という表現を「繰出しを再開し」と修正をお願いするものでございます。

以上が、資料4(3)中期目標の修正についてのご説明となります。よろしくお願ひ致します。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料4(3)の修正の質疑を行います。

質疑ございませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 質疑なければ、次に資料4(4)の修正の説明を求めます。病院事務局、白川次長。

○白川次長 それでは、引き続き資料の3ページをお開き願ひたいと思ひます。

資料4(4)地方独立行政法人松前町立松前病院中期計画(素案)の修正でござひます。24ページ、3、その他法人の業務運営に関し、必要な事項、(1)新築移転に向けた取組の5行目で「1床室2室」を「1床室12室」に修正を致してござひます。これにつきましては、委員の指摘に基づく、所要の修正となつてござひます。以上でござひます、よろしくお願ひします。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料4(4)の修正の質疑を行います。

質疑ありませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 質疑なければ、次に資料5(1)の修正の説明を求めます。病院事務局、白川次長。

○白川次長 引き続き、資料の3ページになります。資料5(1)松前病院改築検討委員会での検討状況の修正でござひます。2ページの2、各部署検討事項、(1)病院の検討事項から「福祉的視点から提案」を削除し、(6)の建設課の検討事項であります「用地確定(測量)」、「工事全般(環境整備、解体工事含む。）」、「入札等」を削除をし、(1)の病院の検討事項に移す修正となつてござひます。これにつきましては、記入誤りによる所要の修正となつてござひます。よろしくお願ひ致します。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料5(1)の修正の質疑を行います。

ありませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 次に、資料5(4)の修正の説明を求めます。病院事務局、白川次長。

○白川次長 次に資料の4ページ目をお開き願ひたいと思ひます。資料5(4)改築に係る

経費、財源の推計表、番号1、病院改築事業の事業主体欄の「町」を「病院」に、番号2、病院改築事業（医療機器類購入）の事業主体欄の「町」を「病院」に、番号3、企業債繰上償還の事業主体欄の「空欄」を「病院」にそれぞれ修正となっております。これにつきましては、記入誤りによる所要の修正でございます。よろしくお願い致します。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料5(4)の修正の質疑を行います。

質疑ございませんか。

（「なし」という声あり）

○西村委員長 質疑なければ、次に資料、追加資料1(1)患者送迎バス利用状況の説明を求めます。病院事務局、白川次長。

○白川次長 それでは、追加資料1(1)患者送迎バス利用状況について、ご説明致します。

先般の第2回調査特別委員会で斉藤委員より、追加資料要求がございましたのは、各停留所ごとの患者送迎バスの利用状況ということでございましたが、従来、患者送迎者数につきましては、日毎、便毎の合計人数しか調べておらないため、今回の提出資料については、直近の10月から12月までの月別、便別の利用状況とさせていただきましたので、ご了承願いたいと存じます。なお、後程、ご説明致しますが、1月の6日から8日までの3日間調査致しました停留所前の乗降者数を参考資料として提出をさせていただいております。

それでは、資料の1ページをお開き願いたいと思います。患者送迎バス利用状況ということで、10月から12月の月別の利用状況を記載しております。なお、運行につきましては、定員24名（内車いす対応分2名含む。）の2台のバスで、福島町方面は、送迎3便、その内、福島町からは2便、白神下町から1便となっております。原口方面も送迎3便、その内、清部上町、静浦団地前及び清部下町、茂草漁港、静浦下町については、それぞれ1日置きに交互に運行をしております。

12月分でございますと、福島町方面迎いの便が1日平均14.4人となっております、1便平均で4.8人、送りの便が1日平均14.3人でございまして、1便平均にしますと4.8人となっております。また、原口方面迎いの便が1日平均19.0人で、1便平均にしますと6.3人、送りの便が1日平均22.5人、1便平均でございますと7.5人となっております。

次に、資料の2ページをお開き願いたいと思います。先程も申し上げましたけれども、1月の6日から8日までの3日間の福島町方面のバス乗降所毎の乗降者数を記載しておりますので、ご参照をしていただきたいと思います。

同じく、次に資料の3ページをお開き願います。こちらも1月の6日から8日までの3日間の原口方面のバス乗降所毎の乗降者数を記載をしておりますので、ご参照をしていただきたいと思います。

以上で、追加資料1(1)患者送迎バス利用状況についての説明を終わります。よろしくご審議のほどお願い致します。

○西村委員長 説明が終わりましたので、追加資料1(1)の質疑を行います。

（「なし」という声あり）

○西村委員長 次に、追加資料1(2)総務省通知による繰出基準の状況の説明を求めます。病院事務局、佐々木主査。

○佐々木主査 それでは、追加資料1(2)新改革プラン関係、総務省通知による繰出基準の状況について、ご説明致します。

資料の1ページをお開き願います。この資料につきましては、1ページから8ページま

で平成27年度の地方公営企業繰出金についての総務省通知の中から、関係部分のみ抜粋し記載しております。

2ページ目をお開き願います。第7、病院事業としまして、1、病院の建設改良に要する経費から5ページの16、経営基盤強化対策に要する経費まで、一般会計が負担するものとされた経費の趣旨及び繰出の基準が記載されております。

また、7ページから8ページには、病院事業だけではなく、公営企業共通となる経費についても、第12、その他として、趣旨及び繰出しの基準が記載されております。

次に、9ページをお開き願います。松前病院が一般会計から繰入れいただいている補助金の現状につきましては、従前から一般会計と病院との合意に基づき、9ページからの松前町病院事業会計補助金交付要綱の3、補助金の算出方法の項にて、別表のですね、補助金交付算出調書により算出した合計額の範囲内で補助していただいております。

12ページをお開き願います。別表で、補助金交付算出調書として、算出の根拠が示されております。内容と致しましては、1、普通交付税対象分、2、特別交付税対象分の項により、松前町に病院事業分として措置された交付税の全額その他、総務省通知による繰出基準にある、3、建設改良費や、4、公立病院特例債に係るものなど、特別な事情による経費が生じた場合は、都度、一般会計の財政担当と協議し、必要と認められた場合、算出調書への追加や削除をお願いし、繰入れしていただいている状況でございます。5、その他町長が必要と認めた費用については、現在算出されている経費はございません。

次に、13ページをお開き願います。平成26年度の病院事業会計に対する補助金の算出の内訳の表になります。一番右の列の決算額をご覧ください。上から普通交付税で措置されました、ベッド1床当たり70万7千円の100床分として7千70万円、病院事業債の元利償還分として447万3千円、救急告示病院として救急優先ベッドを2床確保することにより3千629万4千円、特別交付税として措置された基礎年金拠出金分としての285万円、不採算地区にある病院として、1床当たり126万3千円の100床分の1億2千630万円、医師派遣分の525万8千円及び協議により繰入れいただくこととなった、公立病院特例債償還分の5千243万9千円を加えた2億9千831万4千円が、平成26年度に松前町病院事業会計補助金交付要綱に基づいた繰入れいただいた補助金の総額となります。

次に、ただ今ご説明致しました、松前町病院事業会計補助金交付要綱に基づき繰入れいただいた、平成26年度の繰入金を総務省通知で示されている経費に振り分けた表を14ページから17ページに参考として掲載しております。17ページの一番下の行の合計欄をご覧ください。一番最後のページです。左から、算出根拠を基に実際に掛かった経費を試算した額が3億347万2千405円となり、実際に一般会計が負担した額、病院が繰入れた額が2億9千831万4千円でございます。

次に、繰出基準でございますが、実際に掛かった経費を試算した額の3億347万2千405円の中でも病院事業債の元利償還の3分の2が基準額、残りの3分の1の額の372万7千円を基準外としておりますので、その372万7千円を除いた2億9千458万7千円を繰出基準額として試算しております。

最後に、交付税措置された額は、公立病院特例債の償還元金分5千114万2千円を除いた2億4千717万2千円となっております。

以上で、追加資料1(2)についての説明とさせていただきます。よろしくお願い致します。

○西村委員長 説明が終わりましたので、追加資料1(2)の質疑を行います。

齊藤委員。

○齊藤委員 繰出基準について、1点だけ教えてください。これは、だいたいわかったんですが、実際に掛かった経費が交付税を上回った場合は、あくまでも交付税措置された金額を上限に一般会計が負担する、こういうことになりますか。

○西村委員長 佐々木主査。

○佐々木主査 ご質問の件でございますが、どこでも交付税措置とされた額を上限としているわけではございません。あくまで、今、病院と町との取り決めは、総務省通知の部分の他にですね、松前町の補助金交付要綱に基づいた額を措置されておりますので、今回の試算においては、交付税措置とされた額を上限として記載させていただいたものでございます。

○西村委員長 他に。

質疑なければ、次に追加資料2、公営企業型地方独立行政法人（病院事業）の中期目標期間の状況の説明を求めます。行政改革室、内藤室長。

○内藤室長 追加資料の2、公営企業型地方独立行政法人（病院事業）の中期目標期間の状況について、ご説明の方をさしていただきたいと思っております。

追加資料の2の1ページ目をご覧くださいと思います。こちらの資料につきましては、平成27年4月1日現在で全国に設立されております公営企業型の地方独立行政法人であります45法人につきましては、中期目標期間と理事長の任期につきましては、ホームページ等で公表されております、中期目標や定款等を用いて取りまとめを行ったものでございます。1ページ目につきましては、45法人の内、設立団体が都道府県又は都道府県を含む法人でございます、19法人について取りまとめを行っているものでございます。右から2列目の中期目標期間につきましては、一番長い期間で5年という期間が設定されておりまして、一番短い期間で4年という設定となっております。また、一番右端の列の理事長の任期につきましては、一番長い任期で4年間、一番短い任期で2年間となっているところでございます。なお、中期目標期間と理事長の任期が同じ法人につきましては6法人、異なる法人というのが13法人となっているところでございます。

続きまして、2ページ目をご覧くださいと思います。2ページ目の上段の部分につきましては、先程の45法人の内、設立団体が指定都市となっている法人7法人について取りまとめたものとなっております。右から2列目の中期目標期間につきましては、一番長い期間で5年間、一番短い期間で4年間となっているところでございます。また、一番右端の列の理事長の任期につきましては、一番長い任期で4年間、一番短い任期で3年間となっているところでございます。なお、中期目標期間と理事長任期が同じ法人につきましては3法人、中期目標期間と理事長任期が異なる法人は4法人となっているところでございます。

続きまして、同じ2ページの下段の方になります。下段部分につきましては、公営企業型地方独立行政法人であります45法人の内、設立団体が市町村となっている法人19法人について、取りまとめたものとなっております。右から2列目の中期目標期間につきましては、一番長い期間で5年間、一番短い期間で3年間となっているところでございます。また、一番右端の列の理事長の任期につきましては、一番長い任期で4年間、一番短い任期で2年間となっているところでございます。なお、中期目標期間と理事長任期が同じ法人は11法人、中期目標期間と理事長任期が異なる法人は8法人となっているところでございます。

なお、2ページ目の表の右下に小さく取りまとめる表がございます。こちらにつきま

しては、今ご説明さしていただいた、設立団体毎に中期目標期間と理事長任期が同じ法人と異なる法人についてご説明さしていただきましたが、それを見やすく一覧に取りまとめた表となっているところがございます。

以上で、追加資料の2、公営企業型地方独立行政法人（病院事業）の中期目標期間の状況についてのご説明を終わらせていただきます。よろしくお願ひ致します。

○西村委員長 説明が終わりましたので、追加資料2の質疑を行います。

齊藤委員。

○齊藤委員 資料を見ますと、中期目標の期間は理事長任期と同じだということ、或いは任期以上、以下のところもありますけれども、前回私の質疑で、私の考え方として、理事用の任期は4年と整合性を図るべきでないのかと、いうふうに質しましたけれども、あくまでも5年としようとしているのかどうか、まず1点お答えください。

更にもう1点はですね、理事長の任期以下で設定してる団体が三つあるでしょう、岡山、京都、大阪ってあるんですけども、どんな理由でこう任期を少なくしてるのかと、これが2点目でございます。

3点目は、平成27年の12月31日は、だいたい4年というふうに大衆を占めてますけれども、これはどんな理由で4年になってるんですか。3点、お答えください。

○西村委員長 内藤室長。

○内藤室長 齊藤委員からのご質問にお答えさしていただきたいと思ひます。まず、1点目、前回ご指摘いただいております、法人の中期目標の期間と理事長の任期の相違の点についてでございます。まず、役員の任期につきましては、地方独立行政法人法第15条におきまして、4年以内ということで定款で定める期間とされているところがございます。また、中期目標期間につきましては、同じく地方独立行政法人法の第25条の方におきまして、3年以上5年以下の期間において定めると規定されているところがございます。

地方独立行政法人につきましては、自らの業務の計画を作り、実行して、そして、その結果に対して自己責任を負う、ということとなつてございまして、地方独立行政法人の特徴でもあります自立性、機動性、透明性を最大限に発揮しまして、更に医療、環境の変化に迅速に対応し、住民の方々のニーズを踏まえた医療を提供するというところで、それらのことにつきまして、計画的に実施する必要があるということで、少しでも長い中期目標期間や任期を設定して、長期的視点に立った質の高い経営を行いたいということで、安定的な経営収支等をですね、更には資金収支の維持を図ることが必要であるという考えの基、それぞれ法定されております最長の期間を松前病院では設定しようということで、現在の素案の方を作成さしていただいておりますところでございます。

なお、役員の任期と中期目標の期間が連動しないことにつきましては、法的及び地方独立行政法人の制度的には特に問題がないという状況、それから、今追加資料の方でご説明さしていただきました、先行しております地方独立行政法人の実態におきましても、半数以上の法人で連動していないという現状がございます。この辺のことを総合的に勘案して、決定していくことになるかと思ひているところでございます。この件につきましては、もう少しですね、そのような形で今現在の素案の方、設定してるところではございますけれども、国の方の動きというのも一部あるということで聞いておりますので、その辺も勘案しまして、今後引き続き、もう少し検討の方さしていただければと思ひているところでございます。

あと、任期とあと中期目標の期間につきまして、一部短く設定している団体があるということで、その理由ということでお話を、ご質問の方がございました。この件につきまし

ては、今回の追加資料につきましては、あくまでもホームページ等で公表されている部分につきまして集計をさしていただいで取りまとめたものとなっております。それぞれ、法定の期間の中で短く設定してるものにつきましては、申し訳ございません、特段理由の方は確認しておりませんので、必要に応じて確認の方、さしていただければと思っております。以上になります。

○西村委員長 近江委員、いいですか。どうぞ。

○近江委員 ちょっと、設立団体の要旨について、お知らせしてください。と申しますのも、設立団体見ますというと、大きな都市なんですね、都市が多いんですね。福岡県では川崎町、3件ありますけども、いずれにしても松前町より財政規模が大きいですね。そういう意味では、この3町の財政規模がどれくらいあるのかということの説明してください。

○西村委員長 15分間休憩致します。

(休憩 午前11時23分)

(再開 午前11時39分)

○西村委員長 再開します。

内藤室長。

○内藤室長 近江委員からのご質問の方にお答えしたいと思います。福岡3町のそれぞれの設立団体の規模ということでございましたけれども、まず、松前町の人口及び決算規模についてお話をさせていただきたいと思います。松前町につきましては、人口8千743、決算規模は64億3千915万7千円となっております。こちら、平成25年度の決算規模となるところでございます。それに対しまして、川崎町につきましては、人口が1万8千264人、決算規模と致しましては97万、ごめんなさい、失礼しました、97億でございます、97億738万円となるところでございます。続きまして、鞍手町でございます。鞍手町につきましては、人口が1万7千88人、決算規模と致しましては72億8千937万4千円となるところでございます。最後に芦屋町でございます。人口が1万5千369人、決算規模と致しましては69億144万3千円となるところでございます。以上になります。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 丁寧な説明を受けまして、いずれにしても、人口の規模、或いは財政の規模は松前町より数段上なんですね。先般、去年の2月に総務省に伺って、お伺いしたところ、人口の多い規模、或いは財政の大きい市町村では、独立法人についてはいいかもわからないけども、人口の少ない、財政規模のないところでは、少し、少々無理な点もあるんでないかという話もあったというふうに承っております。従いましてですね、やはり、今これから、今後松前町の人口が4千人台まで下るという段階でですね、果たして、私どもは独立法人というものに対してですね、やはり慎重に考えざるを得ないというふうに感じております。この点につきまして、どのように感じているのか、お尋ねしたいと思います。

○西村委員長 内藤室長。

○内藤室長 現在、先行して独法化している病院につきましては、委員おっしゃるとおり、経営の改善手法の一つとして独法化を選択致しまして、比較的人口の多いところ、決算規模の大きなところが独法化しているというような傾向にございます。この手法につきましては、おっしゃるとおり都道府県や政令指定都市の周りにあるような、比較的そのような

立地条件のいい自治体におきまして、有効な手法であるという部分は確かにございます。そのような比較的人口の密集している、多いところの周辺にある市町村の方が独法化することによりまして、病院の規模だとか、病院の職員の待遇などを調整することによりまして、医師の、医師や看護師等の医療従事者の方の増員だとか、患者数の増加というのがある一定程度見込まれるということで、そのような経営手法をとっているという部分はあるかとございます。

しかしながら、松前病院につきましては、なかなか一番近いおっきな病院ということでもあります、江差、若しくは函館ということで、なかなか福岡の3町のような立地条件にはないと、というような実態でございます。しかしながら、現在の松前病院ではですね、今現在、黒字経営をやっているところなんです、このまま今と同じ手法で進めていったとして、同じく黒字が確保できるのかといった部分、あと、現在の医療環境というのは大変厳しくなってきました。ですので、そのままの経営形態のままでいってですね、今と同じことができるかという部分について、若干疑問があるという部分でもございますので、松前病院と致しましては、現在の病院規模や医療体制を維持しつつ、また一般会計、ひいては住民の方々の今後の負担がなるべく少なくなるようなことということで、その一手法として独法化という部分について検討しているところでございます。過疎化、高齢化の厳しい地域ということになりますので、なかなか福岡とかですね、先行している独法、地方独立行政法人の部分が、参考にならない部分というのものもあるかと思いますが、松前としての、松前型の独法化について、検討を今行っているというところでございます。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 私自身は前にも、前の委員会でも述べましたけども、独立法人というのはやはりね、いろんな問題が出てきます。いくら努力しても、今は国の交付税が2億5千万から2億9千万いただいていますけども、将来的に、果たしてこの交付税が続くのかと、まして、単年度で見れば交付税を除いて1億3千万ぐらいの、毎年収支を見ればですね、赤になってるのが現状なんです。ですから、私の持論としてはですね、独立法人よりも、やはり福島県からの患者さん、或いは檜山の方からの患者さん、福島町ですね、ありますので、やはり広域型の病院体系を私は進むべきだというふうに思っています。そうすることによって、松前町の負担率が下がるんですよ。今、人口が少なくなることによって、若い人方に負担させたくないという考え方を持つならばですね、そういうような一考も然るべきだと思います。いかがでしょうか。

○西村委員長 小本病院副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 近江委員のご質問でございます。独立行政法人化よりも広域組合立というスタイルの方が望ましいのではないかと、というご質問かと思えます。前回の特別委員会でも申し上げましたけれども、それはそのとおりだと思います。ただ、組合立なるということは、福島町も上ノ国町も応分の負担をするということになります。果たして、現時点で応分の負担をしてくれるか、ということについては、そこまで連携が醸成、熟成してきていないという判断をせざるを得ない状況になります。ですから、今、経営形態の見直しをするということは、ある程度待ったなしの改革であるということでございますので、ぜひ独立行政法人をした後に、隣町との連携がより緊密になり、熟成していった暁には、独立行政法人から広域化、組合立ということもあり得るのではないだろうかかと、こう思っておりました。そういう面で、隣町との協力なくして松前病院の継続的な運営も厳しくなってくるということで、フットワークよく、隣町と協力できる、そういうスタイルを作っていかなければならないというのが、そもそも独立行政法人を目指した一つの要

因でもあるということ。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 私は早急にですね、やはり、独立法人化をするべきでないと思うんですね。隣町主体とした病院の経営のあり方はわかるんですけども、各自治体のトップのね、話し合いによって初めてですね、私はね、広域法人を、広域型の組合ってというのは成り立つと思うんですよ。今までの例を申しますと、ゴミ焼却処理、或いは余水の処理等についてもですね、やはり、その町のトップ自体の合意によってですね、なされた、組合っていうものがなされたんですよ。ですからね、私はやはり町長同士のね、話し合い、突っ込んだ話し合いがね、私は先かと思えますけども、いかがでしょうか。

○西村委員長 町長。

○石山町長 近江委員からは、組合立というのも一つの選択肢ではないかと、そういうふうなご指摘だったというふうに思います。今、副管理者の方から説明したとおりでありまして、例えばですね、松前と木古内の間に福島があります。松前の病院も木古内の病院もあります。福島から木古内に行ってる方もいるわけです。或いは、上ノ国の方も江差の病院に行ってる方もいるわけです。そういう観点でですね、やっぱり応分の負担をしてもらうことができますね、可能かどうか。話し合いにつきましては、町長としてはできるというふうに思っているんですよ。ただ、厳しい環境にはあるだろうなど。福島の患者さんを木古内の病院と松前の病院で、言葉悪いんですけど、とりじゃっこやるようなね、そういう環境というのは、なかなか話まとまってこないんじゃないかなっていうふうな気はしています。ただ、今、副管理者言ったようにですね、まずは独法化を、松前型の独法化を目指して、その中で話し合いをすることは可能だというふうに思っているところであります。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 今、町長の説明がありましたけれどもね、やはり、松前町単独でのね、これだけの規模の病院がね、果たして単独でできるのかということ、状態なんですよ。今、独法化にしてもですね、最終的には累積赤字をなるようになるとですね、やはり町の負担が増えていくんです。ですからね、やはり、こういう経営の進め方というのにつきましてはですね、やはりお互いの町長の腹を割ってですね、やっぱり進めていくべきだと私は思いますので、ぜひ、町長にお願いしたいと思います。以上です。

○西村委員長 答弁はいいませんか。

他にはございませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 なければ、次に資料4(6)地方独立行政法人法第42条及び第85条に規定する設立団体の経費負担の考え方の説明を求めます。病院事務局、小本副管理者兼事務局長。

○小本副管理者兼事務局長 それでは、資料4(6)地方独立行政法人法第42条及び第85条に規定する設立団体の経費負担の考え方ということで、前回の配布しております、12月25日用の資料4の6、更に、をお開きいただきたいと思います。1ページでございます。

それぞれの規定を記載してございます。法第42条については、設立団体からの財源措置を求めた規定です。本条は、設立団体が地方独立行政法人に対し、その業務の財源に充てるため必要な金額の全部又は一部に相当する金額を交付することができるものと定めたものでございます。公営企業型地方独立行政法人の施設又は設備が災害にあった場合、復旧工事、復旧事業に要する経費等について、設立団体が補助することなどが定めている規定と

なっております。病院としては、経営の原則に基づいて、次に説明致します法第85条の規定等と共に、規定に基づき健全な運営をしようとするものでございます。

法第85条は、設立団体からの財源措置の特例を定めた規定です。本条第1項では、公営企業型独立行政法人は、現在と同様に完全なる、これは、地方公営企業法という意味でありますけれども、完全なる意味での独立採算を求められているわけではないところでございます。これは、先程の総務省からの地方公営企業繰出金について云々の内容と同じでございます。即ち、民間企業の場合、企業としての採算ベースに乗らないような活動は手掛けないことができるため、完全な意味での独立採算制が行われていますが、公営企業型地方独立行政においては、住民の福祉の増進という公共性の観点から、企業として採算ベースに乗らない、不採算業務、先程ご説明申し上げましたけれども、併せて行わなければならないことが生じ得るところです。このような場合に、要するに経費については受益者に不適當、負担させていただくことは不適當であることから、当該経費は独立採算の枠から外して、設立団体において負担すべきこととして規定されているものでございます。

同条第2項は、公営企業型地方独立行政法人の事業経費は、前項の設立団体が負担するものを除き、原則として、当該公営企業型地方独立行政法人の事業の経費に伴う収入をもって充てなければならないと定めているものでございます。要するに、財源措置の特例は定めていると同時に、公営企業型地方独立行政法人の経営原則に基づき、独立採算制に十分留意するように定められている規定となっております。このことからして、公営企業型地方独立行政法人になるということは、ある意味で非常に厳しい責任が伴うものと考えてるところでございます。

先程も申し上げましたけれども、今後、病院を取り巻く環境はより一層厳しくなることが見込まれています。これからも、病院存続のためには、あらゆる面で果敢に挑戦し、機動的に経営を行い、健全化を続けていくための経営形態が強く求められているところであります。病院としては、公営企業型地方独立行政法人の機能を最大限に発揮し、地域住民の命を守り、暮らしの安心、安全を確保して参りたいと考えているところでございます。

なお、地方独立行政法人化に伴う一般会計、病院事業会計の収支、詳細については、この後、資料4(11)で説明をさせていただきます。

○西村委員長 昼食のため、休憩します。

(休憩 午前11時59分)

(再開 午後1時00分)

○西村委員長 再開致します。

説明が終わりましたので、資料4(6)の質疑を行います。

斉藤委員。

○斉藤委員 まず、法85条の第1項第1号ですね、その性質上、当該公営企業型地方独立行政法人の事業の経営に伴う収入をもって充てることが適当でない経費、こうなっておりますけれども、具体的にはどういう経費になるんですか。私らにわかるように説明してほしいし、この経費の金額はどの程度になるのかということ説明してください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 斉藤委員のご質問でございます。第85条の第1項、その性質上、当該公営企業型地方独立行政法人の事業の経営に伴う収入をもって充てることのできない経費、いうことでございますけれども、この第1項、第2項につきましても、先程

ご説明申し上げました繰出基準、総務省からの通知の繰出基準の項目に基づくものと考えていただければよろしいかと思っております。ですから、不採算部分も含めてですね、それから救急だとか、そういうものも含めてその中に入ってくるものと考えているところでございます

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 そういうことを聞いてるんじゃないでね、収入をもって充てるのが適当でない経費ですから、具体的に、基準がどうだとかこうだとか聞いてるわけじゃないんですよ。どういう経費がこれに当てはまるんですか、どの程度の金額になるんですかって聞いてるんですよ。

○西村委員長 暫時休憩します。

(休憩 午後 1時02分)

(再開 午後 1時03分)

○西村委員長 再開します。

小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 これにつきましては、公営企業法、現在行っています地方公営企業法の第17条の2項に対応するもの、ということでご理解いただければよろしいかと思えますけれども、その第1項につきましては、先程具体的にということでございますけれども、救急医療に関わるもの、それから、保健衛生行政、健診等、各種予防接種等ですね。更に、看護師の養成に関すること等が該当するものでございます。

また、第1項だけでよろしいでしょうか。第2項としましては、これはへき地医療に関わる部分、それから、不採算地区病院に関わる部分、1億2千600万でしょうか。それから、小児医療に関わる部分、それから、支払い利息に関わる部分、建設改良費、これは元金の償還分に関わる部分等々が対象になるところでございまして、先程佐々木主査の方からご説明させていただいた繰出基準、町とのやりとりの中で付されている部分含めて、26年度ベースでお話させていただいた内容をご理解をいただければよろしいかと思っております。

金額については、先程資料として提出させていただいてる内容をご覧いただければよろしいかと思えます。具体的に、このところで看護師分いくら、どうのこうのということについては、把握して、現在のところ具体的に把握しておりませんので、また資料等、後日お示ししたいと思っております。ただ、基本的には、先程繰出基準のところでご説明申し上げた内容がここに該当するというところでご理解をいただければよろしいかと思えます。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 やはり、我々資料で出されたものの内容についてはね、皆さんがきちんと把握してるものと思って、今、質問してるわけですよ。ですから、資料として出したものの中身答弁してません、まだ考えておりませんってことでは困るんですよ。松前町の財政は豊かで、豊かな町でないんです。病院の関係について、町民一人一人50万近い借金、或いは財政負担しなきゃならん、第二の夕張になる可能性もあるんですよ、そういう心配をしながら我々こう質疑してるわけですから、きちんと答弁してください。

○西村委員長 佐々木主査。

○佐々木主査 今の斉藤委員のご質問の件でございしますが、推計資料、独法化する前の現行の推計、独法化後の推計、改築後の推計と、これから説明する資料には含まれてくる部

分ではございますけれども、推計にあたりましては、現行の松前町と病院との取り決めによります、松前町の病院事業に対する補助要綱に基づいた、普通交付税分、特別交付税分、その他協議によりというところではございましたが、病院事業の特例債は、平成27年度で終了しますので、それを除いた平成28年度以降は、改築と独法を含めない場合は、現行の2億9千万円の補助金から5千万円程度、病院特例債の分を除いた額で推移する推計としております。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 そういうふうに説明してくればわかるんですよね。だから、2億9千万から5千万減るわけですから2億4千万と、こういうことを予想していると、予定しているということでは受け止めていいんですか。何回も言いますが、松前町も財政豊かな町ではありません。私は、将来的には夕張のようにならないように、議会みんな心配してるわけですよ。町民一人当たり50万の借金なり、財政なんて投入しなきゃならないわけですからね。ですから、財政の問題については、厳しく質疑させていただいてるんですよ。ですから、資料として出す場合は、きちんと説明できるようにしてから資料として提出をお願いしたいと思います。更に、今一度言いますが、この推計の資料を後で提出をお願いします。

○西村委員長 お諮り致します。

ただ今、齊藤委員から資料要求あった件については、次回の委員会において、直ちに資料要求したいと思いますので、ご異議ございませんか。

福原委員。

○福原委員 先程、議員控室でもお話致しましたけれども、資料をここまで要求して、ある程度概略をつかんでまいりましたのでね、そして、また資料を整えるのに、職員が膨大な時間を、現在3月31日が企業の出納閉鎖でございますのでね。今回は財源措置の大きな問題でございますから、資料として私も賛成致しますけれども、一旦、その資料要求をできれば留めていただいて、総括的に今までの流れを審議していただくと、いうふうな方向性も加味して、これから委員会を進めていただきたいというふうに思っております。現在、齊藤委員が求めたものについては、私は賛成致しますけれども、今後そういうふうに注意していただいて、お願いしたいもんだと思っております。

○西村委員長 佐々木主査。

○佐々木主査 今のですね、齊藤委員のご質問の繰出金の関係につきましては、次の資料4の(11)の資料の部分で説明が載っておりますので、その際に改めて説明させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 だから、資料の11でどうだこうだ、今、資料の4の6の質疑でしょう。この段階で話してるんですよ。11の話なんか、何もしてませんよ、私。11は11でまた質疑させてもらいますけど、ね。そういうことはもう、今は資料の4の6ということで委員長から諮られてるから、その中で私は質疑してる。誤解のないように。

○西村委員長 福原委員、それでよろしいですね。

他にございませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 次に、資料4(7)会計規程案、又はその考え方の説明を求めます。

病院事務局、嘉多山主査。

○嘉多山主査 続きまして、資料4(7)会計規程案、又はその考え方について、ご説明致

します。

まず、1 ページをご覧ください。これは、会計規程の概要等を記載している資料になります。

まず、会計規程の地方独立行政法人上の位置付けです。1 の(1)番になります。読み上げます。第45条、地方独立行政法人は、業務開始の際、会計に関する事項について規程を定め、これを設立団体の長に届け出なければならない。これを変更したときも同様とする、とされております。この会計規程の趣旨ですが、地方独立行政法人の財務や会計に関しての詳細事項を定めた内部規程という位置付けになります。

次に(3)、その手続です。これは、地方独立行政法人が内部規程として定め、設立団体の長、松前町でいくと松前町長になります、その長に届け出る、こととされております。

松前病院における会計規程の策定方針ですが、地方独立行政法人法等の関係法令、また、次に書いてございますが、地方独立行政法人会計基準及び地方独立行政法人会計基準注解という総務省告示が示されております。これらに基づき、定めることとしております。その他、先行事例や団体の規程を参考にしながら策定することとしております。

次、2番、現在の検討状況になります。これ、2ページ以降にお示ししておりますが、基本的に現在、地方公営企業法が全部適用されておりますが、その財務会計の仕方は、原則として地方、失礼しました、原則として、企業会計原則によるというふうにされておまして、これは、地方公営企業も地方独立行政法人も変わりありません。

2ページ以降が現行の案ですが、現在、地方公営企業法が適用されている松前町病院事業会計規程は、9章、9章建て85条となっております。2ページ目をご覧くださいと、最初に目次がございまして、12章建て59条というふうにされております。大きな変化は特にないんですけども、地方独立行政法人に特有のものとして、3ページ目をご覧ください。この3ページ目から4ページ目上段にかけてなんですが、予算の編成のところで地方独立行政法人は、理事、3項になりますけれども、理事会の議を経て決定するというような規定が、現在の地方公営企業法全部適用の状況にはない規定でございまして、その他特徴的なところ、概要でいきますと、10ページをご覧ください。これの下の方、第10章内部監査、第11章役職員の賠償責任等々、これらの規定が今の病院事業会計規程にはないものでございまして、これは、地方独立行政法人になりますと、財務会計規程に地方自治法の適用というのがございませぬので、こういった内部監査のことですとか、役職員の賠償責任に関しては、この法人の会計規程の中に盛り込むことと現在は検討しております。

改定規程案、またはその考え方についてのご説明は、以上です。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料4(7)の質疑を行います。

近江委員。

○近江委員 1点だけ、質問させてください。資料の11ページなんですが、第56条の2項の規定の中にですね、損害与えたときの賠償責任を役員はしなければならないとありますね。これ、例えば医療事故の場合については、理事長が全部、理事長並び役員が全員賠償責任をするということになりますか。

○西村委員長 嘉多山主査。

暫時休憩します。

(休憩 午後 1時15分)

(再開 午後 1時16分)

○西村委員長 再開致します。

病院副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 ただ今の近江委員のご質問でございますけれども、医療事故等あった場合について、理事長が責任を負うか、ということでありましてけれども、当然理事長が責任を負うということになります。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 11ページの関係で1点だけ、お尋ねします。この第15条の別表の関係です。これは、決裁権の、〇〇になってますけれども、これは定款を提案する前にきちんと数字が入ってきますか。ご答弁ください。

○西村委員長 小本病院副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 斉藤委員のご質問でございますけれども、定款前に、この会計の管理規程がしっかりしたもの、数字が入るか、最後の別表のところ、数字が入ってくるのかということでございますけれども、できる限り、そのようにしたい、するよう努力していきたいと、こう思っております。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 今の答弁、ちょっと聞き漏らしたっちゃうか、あまり良く聞こえなかった、これ、〇〇っていうところに数字は入れますっていう意味ですか。答えてください。

○西村委員長 副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 入るように努めていきたいと。

○西村委員長 他に。

福原委員。

○福原委員 10ページに、内部監査、議会、町の方から離れますのでね、監査権はうちの監査委員がいて、議員選出の監査委員と複数で今までは事業会計であり、行っておりますと。今度の内部監査というのは、どのような立場の人をお考えなのかということを知りたいんです。

○西村委員長 暫時休憩します。

(休憩 午後 1時19分)

(再開 午後 1時19分)

○西村委員長 再開します。

病院副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 内部監査につきましては、任意でございまして、病院として有識者を選定して監査を行うというふうなことになるかと考えております。

○西村委員長 福原委員。

○福原委員 どうしても、議会から離れてしまうものですから、独法でその方、独法の独立して、そして任命するわけでございますけれども、松前町にも監査委員がおりますのでね、そのような形の立場の方を独法の折に1名任命するですとか、それとも外部から有識者、税理士であろう、司法書士であろう、そういうふうな立場の方を考えているのかなあと思われましたので、再度答弁願います。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 現在のところ、内部から、若しくは外部も含めて公平で公正

な監査が実施できるような方を選任していきたい、こう考えているところでございます。

○西村委員長 福原委員。

○福原委員 どうしても、会計の透明性が大事でございますので、そして、適切に執行されているかっていうことを監査するわけでございますので、十分にその点は配慮していかなければいけないんでないかなと、私思いますので、十分にご検討願って、適切な人を配置願いたいもんだと、答弁よろしいです。

○西村委員長 他に。

齊藤委員。

○齊藤委員 今の監査の関係ですけれども、これ、病院で選べないんですよ、これ。設置者が任命するんですよ、事実上の監査は。法律的にそうなってませんか、法律的には、理事長と監査、設置者が任命すると、こうなってるはずですけど、違いますか。

○西村委員長 暫時休憩します。

(休憩 午後 1時21分)

(再開 午後 1時22分)

○西村委員長 再開します。

病院副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 監事、規定で定められて、町が、設置者が、設立者が任命する監事とここの内部監査の監査は、意味合いが違いまして、あくまでも意味合いが違いまして、異なる方でありまして。ここに第55条に書いてるとおりでございまして、第55条が、理事長は業務の適正かつ能率的な執行を図るとともに、会計処理の適正を期すために、必要と認めるときは、必要と認めるときは、その指名した役員及び職員に内部監査を行わせるものとする、ということで、内部監査の実施に必要な事項については、別に定めるとい規定になってございまして、先程、齊藤委員からお話があった監事は、これは全く別個のものでございまして、この決算だとか様々なことについては、設立した長が任命した監事による監査を受けるということでございますので、ご理解をいただければと思います。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 これ、外部から要請する監査以外に、病院内に監事置くってことですか、そういうような意味に、私はとるんですけども。これ、無駄な人件費にもなりますし、外から設置者が任命した監事が監査すればいいだけの話でしょ、そう思いますけども、どう思いますか。これは、法律で理事長と監事は設置者が決めるってことになってますね。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 齊藤委員のご質問でございますけれども、監事の役割というのはそのとおりでございまして、この規定に基づく内部監査の監査員というか、監査する者というものは、これは、チェック機能を持つ、内部においてもチェック機能を持つという意味合いでのものでございまして、基本的には職員でございますので、外部監査ということもありますけれども、職員がやった場合については、報酬はなしということで考えております。外部からお願いしてという部分については、その費用については負担をしなければならないということで、あくまでも内部のチェック機能を高めるという意味合いのものでありまして、置くことができると、いうことになっているところでございます。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 そうすれば、その病院の職員の中でそういうことできるんだっていうけど、

どういう立場の人をお願いする予定ですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 これは、どのような人を置くかということにつきましては、これから体制づくりもしますので、その中でチェック機能ができる、そういう方をお願いをするということしか、現在のところ、今のところ考えておりません。もっと、詰めて考えていきたい。別に定めるという条項もございますので、公正に、公平に対応できるようにしていきたいと、このように考えております。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 さっきの福原委員の質問と重複しますが、町の監査委員は、現在2人おりますが、一切関与できないということで受け止めていいんですか。

○西村委員長 暫時休憩します。

(休憩 午後 1時26分)

(再開 午後 1時26分)

○西村委員長 再開します。

小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 ここの規定の趣旨については、内部監査という名目になっておりますので、大変申し訳ございませんですが、内部の職員、または役員ということになりますので、理事含めてチェックしていただくという、そういう形になると考えております。

それは、想定しておりません。

○西村委員長 暫時休憩。

(休憩 午後 1時27分)

(再開 午後 1時27分)

○西村委員長 再開します。

○小本副管理者兼事務局長 できないということでございます。

○西村委員長 他に。

近江委員。

○近江委員 今の話なんですがね、独立法人にすると、全く別な個体になっちゃうもんですから、まして、5年でもって中間計画、或いは決算等についてのね、規定がありますから、全く町民がね、例えば病院の予算、今年の予算、或いは去年の決算についてね、町民が関与できる何ものもないんですよ。ですからね、今までであればですね、議会でもって予算の質疑、或いは決算の質疑等の承認を得てね、決することができるんですが、全く別なものになるもんですからね、そこでもって牽制する、いや、独立法人の規定はね、そういうふうになってるかもしれないけども、ね、やはり考慮する必要はあるんじゃないのかなって思っております。その点について、どのようにお考えでしょうか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 近江委員のご質問でございます。議会の関与、それから住民に周知をということでございますけれども、議会の関与等につきましては、先に報告、説明をさせていただいたとおりでございます。住民周知の関係、これはもう大切なことだ

と思っております。このことにつきましては、前回の調査特別委員会の中でも目標として、それから、更に、具体的には計画として記載しておりますけれども、町の広報誌を始め、インターネット使ったホームページでの掲載、それから、様々な、時々に必要ながあれば、町広報への折り込みも含めて、リアルタイムで決算の状況だとか、また、大きな変化があった場合については、当然評価委員会にも挙げていかなければなりませんので、ご意見を聴く、そういう対策をとっていきたい。情報を町民としっかり共有できる仕組みをきちんと作っていききたいということでございます。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 特に私が懸念するのはですね、前にも決算において、前の会計検査においてもいろんなことが指摘された経緯があるんですね。その中でね、やはりお金の問題ですから、きちっと納得のできるようなね、やっぱり検査体制、牽制体制をね、作るべきだと思うんです。ですからね、その辺を一番心配してるんですよ。だから、そういう点を踏まえてね、前向きにね、検討すべきだと思います。

○西村委員長 答弁はいいですか。

副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 公正さを保つという、透明性を上げるということを含めて、組織機構も含めて検討をさせていただくということで、ご理解をいただきたいと思います。

○西村委員長 他に。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 質疑なしと認め、次に、資料4(8)役員の体制・報酬、職員の給与・勤務条件等の人事管理に関する規程案、又はその考え方の説明を求めます。病院事務局、小本副管理者兼事務局長。

○小本副管理者兼事務局長 それでは、資料4(8)役員の体制・報酬、職員の給与・勤務条件等の人事管理に関する規程案、又はその考え方について、ご説明をさせていただきます。

役員の体制・報酬に関する規程案ということで示してございますけれども、現在の法人化の方向について、まだ定まってない状況でございますので、詳細についてはまだ決められていないところもございしますが、他の先進地事例により、イメージとして素案を作成したものでございます。

この根拠につきましては、法第48条、特定地方独立行政法人の役員に対する報酬等の定めにより、定められたものを準拠し、法第56条第1項の定めによって作成をしようとするものでございます。

この独立行政法人の報酬規程につきましては、この、ここに記載してるとおりでございます。11条から構成されているものでございます。以下、金額等要検討でございますけれども、趣旨、それから役員の身分、それから役員の報酬等が定められているところでございます。特に、役員の身分につきましては、第2条として、法人の役員は、理事長及び副理事長は常勤とし、理事は常勤又は非常勤、監事は非常勤とする、とこう定めてるところでございます。役員の報酬につきましては、第3条に規定しております。役員の報酬は、常勤の役員については、基本報酬及び賞与とし、非常勤の役員については、非常勤役員手当とすると。ただし、役員が法人の職員を兼ねるとき、役員の報酬は地方独立行政法人松前町立松前病院職員給与規程(以下「職員の給与規程」という。)の規定によって支給されるように規定を作ろうと考えてるところでございます。第2項につきましては、前項の規定する役員の内、地方独立行政法人松前町立松前病院就業規則により、定年に達

したもので、理事長が法人の病院長を兼務し診察する場合の報酬は、基本報酬及び業績報酬とするという内容になってございまして、基本的には常勤の職員を理事長とするということでございますので、その場合については、職員の給与規程、また、それに準ずるものによって定められた金額で支給をしようとするものでございまして、ここでいう非常勤の役員の方々に支給する内容とは違っております。これにつきましては、2ページ、3ページ以降につきましては、その内容、具体的な取り扱いの内容について記載してございます。

あくまでも、前段申し上げましたとおり、あくまでも先進地事例を基にした素案でありますので、このような考え方と、またこういう規程になるということをご理解をいただければと思っております。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料4(8)の質疑を行います。

近江委員。

○近江委員 1点だけ伺います。今、独立行政法人でもって、黒字の体制でもっての考え方が多いんですね。将来的に累積赤字、赤字決算になった場合の考え方は、従業員並びに理事長並びに医師の給料は下げるという考え方があるんですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 赤字になった場合という想定でございますけれども、赤字にしないために経営形態の見直しをしようということでございますので、赤字にならないように、全力で進めていきたいと、このように考えているところでございます。当然、理事長は全権の責任を負うわけでございますので、その責任、万が一受けた場合については、理事長が責任を持って対処していただけると、このように考えているところでございます。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 今、副管理者の話聞いてると、この社会、独法化にすることによって何かバラ色の夢をね、だけを描いているような感じでならないんですよ。実際の話ですね、前からも言ってますように病院自体の運営費っていうのは、毎年1億3千万、2千万のね、収支とんとんでなくて赤字なってるんですね。まして、交付税によって黒字という体面を保ってますけれども将来的には赤字という危険なね、ことだってやはり考えておかないと、頭の中、隅に置いておかないと大変だろうなと思って、今その質問をしたんです。それぐらいの覚悟があるのか、ないのかということをおね、あえて問うたわけです。私どもにしてみれば、やはりいつまでもね、病院を維持するためには、やっぱり努力してもらって、黒字で町民の負担がないようなね、やっぱり経営の、運営の仕方、削るものは削って、我慢するものは我慢して、病院の収益を上げるというようなね、やはり決意してものがね、それが基本になると思うんですね。ですから、そういう考えの基にですね、やっぱり病院の運営を進めていただきたいと思っております。以上です。答えいりません。

○西村委員長 他に。

齊藤委員。

○齊藤委員 一つずつ聞きます。1ページの第2条の理事及び、理事は常勤又は非常勤とすると、こう第2条にありますけれども、これどういう職種の人で、どの人を常勤にして、どの人を非常勤にしようという考えがあるのかどうか、教えてください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 役員についてのご質問で、どのような方を常勤に、どのような方を非常勤にというご質問だと思いますけれども、4ページご覧いただきたいと思っておりますけれども、これ、あくまでも素案でございますので、院内で検討した内容でございますけれども、理事長、副理事長については職員をという考え方でおります。理事3人ござい

ますけれども、3人で良いのか、2人でいいのかも含めて、まだ検討をしているところでございまして、どの方を職員にするっていうことについては、まだ決めてございません。監事につきましては、これは、設置者のご判断で行うことをございまして、〇〇税理士事務所所長ということで書いておりますけれども、一応、これも案ということでございまして、今後具体的に人選についても進めていきたい、と考えております。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 2点目ですけども、3条2項で就業規則により、定年に達した者で、理事長が病院長兼務し、診察する場合の報酬は基本報酬及び業績報酬とすると書いてますけども、業績報酬ってのはどういうことになりますか。これ、まず一つ答えてください。

それから、第5条です、報酬の欄が空欄となっておりますけども、収支計画でこれいくら計上したんですか。収支計画には載せてないんですか。まず、2点ご答弁ください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 1点目の業績報酬でございますけれども、これは、病院の経営の状況に応じて業績を、あった場合については高くする、なかった場合については削るという、業績に応じて支給されるもの。一般的には給与月額140%、140を上限とするとか、様々なその独立行政法人の規定がありますけれども、これは、非常勤になった場合でございます、非常勤報酬の月額140を限度にしてるとか、それから140から多いところでは140を上限にするという独立行政法人もございまして、これにつきましては、今後、詳細については詰めていきたいと、こう考えております。

2点目について、この予算に、収支見込みに計上されてるかどうかということについてのご質問だと思いますけれども、院長を理事長にした場合については、院長の給与額でいきますので、これは、今回の収支計画につきましては、現行の給与額で推計をしているところでございます。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 2点目の、その新改革プランの収支計画では、現状の院長の給料を中に入れてますよと、こういうことでいいですね。受け止めます、それは。

それと、その業績は、誰が判断するんですか、これ、業績を勘案しと言うんですけども、どうやって業績、誰が判断するんですか。お答えください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 これは、内部において規定を作っているところもございまして、そういうふうにして、その時々を経営状況を業績に反映するような規定を設けて、規定によって支給をしようというふうな考えでございまして、その時々で思いが金額が決まるということのないように、公平にやっていきたいというふうに考えております。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 第7条の賞与の関係ですけども、これ、100分の20となっておりますけども、町長始め、特別職は100分の15ということで聞いておりますので、これは、さっき答弁いただきましたように、これ先進地の事例ですと、こういうことですから、これを勘案して決めていくという受け止め方でいいのかどうか、ご答弁ください。

もう1点はですね、5ページなんです。労働条件の関係です。大変重要なところなんです、ここはね。副管理者、わかりますか、大変重要なところなんです、ここは。職員や職員組合と協議、新改革プランでも質疑しましたけども、非常に大変重要なことです。いつまでに給与や勤務条件などの労働条件を提示して協議を始めるのか。この2点、ご答弁ください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 1点目の、この規定に基づく先進地事例でございますけれども、100分の20という数字がありますけれども、プランはあくまでも現行のもので出しているということをご理解をいただければと思います。

それと、先程5ページのお話でました、5ページについては、まだ説明をさせて、しておりませんでしたけれども、ここに記載のとおりでございますして、前回の追加資料としては非常に職員に関わる部分でございますので、デリケートな部分もございまして、先進地事例を出してしまうということについて、やはり非常に敏感になられてるということもあって、前回は給与規程等は先進地事例も含めて出してないところでございます。今後、定款を出すということにあたって、具体的に職員組合、また職員の皆さんと協議しながら進めていきたいと考えております。

現在の職員の給与等については、現給を補償するということは既に組合の方にもお話をさせていただいたしております。あとは、退職手当の承継にあたっての引き継ぎ等についての規程をどのようにするかと、あくまでも不利益にならないような、そういう形で対応していきたいと、こう考えているところでございます。このことにつきましても、職員組合、また職員の皆さんと検討をしていきたいと、こう考えているところでございます。また、新たな技術吏員、これは技術吏員というのは、薬剤師だとか、それから、これから最も必要とされるであろう在宅リハに伴うそういう技術職員の関係につきましても、やはり民間と採用に当たって競合するわけございまして、こういうへき地に来ていただけるような、そういう福利厚生部分も検討しながら、初任給の上げて、そして、よりいい人材を確保できるようなスタイルにしていきたいと、このように考えているところでありますので、よく、民間も含めて検討をしていきたいと、こう思っております。

また、現在多数の臨時職員によって松前病院は成り立っておりますので、何としても経営健全化を図りながら、そういう臨時職員等の職員の福利厚生も将来に向けて、不安のない形で作っていったらいいなということで、このことについても、具体的にこれから作業に入っていくことになるかと思っております。以上でございます。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 今、いみじくも答弁してもらいましたが、この新たな技術吏員はという、先進地事例、民間事例を参考に検討するって言いますが、民間の人の方が意外と給料高いんですね。その人を引っ張り、引っ張ってくるって言うか、連れて来るって言うか、そういう場合には相当な負担が掛かるというふうに思っているんですよ。ですから、だいたいどの程度の病院の事例を参考にしとね、その額を制定するかっていうことを、まず答えてほしいと思います。

それから、現在雇用の臨時職員について云々って言うことがありますけれども、これは、福祉の増進とか何とか言いましたが、これ、給料上げてカバーするということで受け止めていいですか、ご答弁ください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 1点目でございます。民間の方を連れて来るということになると、非常に負担が重くなるのではなないだろうかというご質問、更に給与額についてはいかがかということでございます。これにつきましては、民間も含めて、やっぱりこう松前に勤めていただけるには環境という、それは生活する環境もそうですし、やっぱり給与規程等々、やっぱり見直しをしていかなければならないものだと思っております。また、技術吏員の方については、診療報酬に直接直結する方々でございますので、その分、また

収益を確保できるというメリットもございますので、その辺の兼ね合いを考えながら、人材の確保を図っていききたい。現在、特に薬剤師1名体制でございますので、薬剤師の確保を何とかしていききたいというような念願でございます。できれば、ある程度経験のある方を、病院薬剤師の経験のある方を採用したいものだなと、このように考えているところでございます。他の部署につきましても、そのような思いでおりますので、金額ってということになると民間まちまちでございまして、これは、自治体立だとある程度当病院と似てるような形になってますけれども、民間になると調剤薬局に勤めた薬剤師さんの初任給ってのは想像できないような金額になったり、プラスアルファがあったりするということでございますので、慎重に経営健全化とにらめっこしながら、人材の確保を推進していききたいと、こう考えております。

あと、臨時職員を給与を上げるのかと、カバーするのかというご質問ですがけれども、できる限り、これも経営健全化とを見据えながら、プラスになった、収益が上がって黒字になった分が職員に還元できたら、もっともっと前向きな病院になっていくんじゃないのだろうかなと、このように考えているところでございます

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 つまり、民間の先進事例の関係ですけどね、これも関東周辺だとか、九州は非常にその技術屋さんの給料高いということは、私は伺っているんですよ。ここから、もし優秀な技術屋がいるとして、まあ、引っ張ってくるということは、相当な負担になるというふうに思えるわけですよ。この点については、やっぱりこの周辺、函館周辺なり札幌周辺なりのその先進事例を引っ張って、やっぱり決めるべきではないかなと思いますけれども、この点はいかがですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 環境の似通った、この北海道、また道南での事例を参考にしながら、給与を定めてはかがか、人材の確保をということでのご質問だと思いますけれども、ぜひ、そのようにしていきたいと思っております。できるだけ、松前町出身の方を採用したいというのが希望でございます。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 独立法人化にね、移行する場合の一番の課題はね、私は公務員型か非公務員型か、それが一番ね、肝心だと思うんですよ。それはなぜかというと、今いる職員の身分の問題、或いは生活の問題に影響してくるわけですから。実際に、今松前町の職員であるけれども、病院に出向してる方もいます。いろんな場面が予想されるんですけども、今、これから副管理長が言ってますけども、労働組合と、病院の労働組合、或いは町の労働組合二つあると思うんですね。その辺の方に対するね、煮詰め方なり、話し方なりね、まだしてないはずなんです。ですからね、私はね、実際大きな問題ですから、今まで公務員であったものが独立法人化によって公務員の身分でなくなってね、今まで公務員であれば順調に給料も上がっていったわけですよ、自治体の経営みながらですよ。そういう場面がなくなるんです。ですからね、私自体はね、提案したいんですけども、役場の労働組合幹部、病院の労働組合の幹部、役員にね、ここにおいでになってもらって、どのような考え方でいるのかどうかということをおね、ぜひ聞きたいと思いますが、委員長、どうでしょうか、その提案に対して。

○西村委員長 暫時休憩します。

(休憩 午後 1時56分)

○西村委員長 再開します。

後程協議すべき性格のものと思っております。今は、はい、そのとおりですということはお答えすることはできません。以上です。

○近江委員 ぜひ、お願いしたいと思います。

○西村委員長 他に。

ないものと認めます。次に。

福原委員。

○福原委員 本来は、一番最後に、次回の時に質問しようと思ってたんですけども、この職員の関係が出たものですからね。こういう考え方を持ってないかなあとと思ってたんです。地域医療という、そして、松前町は人口減少で、そして近隣にも民間の病院は、病床を持った病院がない。二つの通院型の病院はあるけれども、近隣町村でも木古内までいかなければ、江差までいかなければと。そういうふうなことを考えると、一歩前進してもいいかなと思うんですけども、人材確保、これが一番苦勞するんでないかなと。先程からのお話を聞いてみますと、やはり人材確保だなと。そうすると、医療特区で、松前町のように近隣の民間病床型の病院がない、そういう病院として、医療特区で、この独立行政法人が非常勤の公務員型でなく、職員として、公務員としての身分、または町で職員を採用して派遣する、そういう医療特区の形で人材を確保できるような方法っていうのはないのかなあと、こうずっとと思ってたんです。どうしても、それと、公務員ということであれば、給与についても公務員に準ずるわけですから、そんなに変更はございませんのでね、そういう医療特区に認めていただきながら、そういう進め方ができないのかなと。それと、先程齊藤委員が質問してございましたけれども、私もここの中の業績報酬、やはり黒字になれば配当するっていう形ですね、年度末、俗に言う3月31日までに黒字になれば配当するっていう。この方法も職員をつなぎ止めるためには、人材確保するために方法論として導入されてるんです、独立行政法人では。これが、黒字か赤字かの大きい分岐点で採用が決まっていくわけですから、こういうわからない、結果が見えない、将来的に展望が見えない中で、この方法論を使うということよりも医療特区っていう形で公務員身分を確保される方法はできるか、できないか、そういうことを検討したことがあるのかどうか、そこを、もし検討したのであれば検討したよと、全くそういう道はないよというのであれば道はないよというふうなことで、ご答弁願います。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 医療特区をして、現行の公務員制度、また業績に応じた報酬等々も支給できるような形を考えたことがあるかというお尋ねだと思いますけども、医療特区というところまでは考えてございません。やれるか、やれないかにつきましても検討してないということでございまして、併せて少し勉強させていただければなと思っております。

○西村委員長 福原委員。

○福原委員 なぜかという、いろんなところで、市町村でいろんなドブロックの特区であり、いろんな福祉であり、やってるものですからね。特区という一つの方法論というのは、国で、交付税であり、その他は全く考えて、考えられませんが、独立行政法人の魅力っていうのは、自分達の手で採算制、黒字化を目指しながら国の補助も入りますから、赤字になったときに松前町からも補てん、しかし、それは極力避ける、人材確保する、そ

のために、業績報酬は、私は横に置いといても、職員の確保するっていう方法での、そして地域医療、松前町は特異な地域医療でございます、地域でございますんでね、そんな意味で可能性がないとは言えないんでないかなと思ったもんですから、管理者以下、皆さんでちょっとその方面をね、打診していただければなと思いましたが、よろしくお願ひします。

○西村委員長 福原委員、答弁、いいですね。

他に。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 なければ、次に、追加資料3、職員の給与・勤務条件等の人事管理に関する規程案の説明を求めます。始めに、職員就業規則(素案)の説明を求めます。病院事務局、小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 地域医療の今後のあり方に関する追加資料3でございます。就業規則の素案の関係でございます。1から13ページまでなっております。1ページご覧いただければと思います。

この就業規則につきましても、先程の給与規程、また報酬等に関する規程と同様に、先進地の事例をイメージとして記載しておりますので、ご覧をいただきたいと存じます。

この就業規則につきましては、現行の地方公営企業法と違いまして、第1条でその趣旨が述べられてございますけれども、この就業規則というは、労働基準法、労基法第89条の規定に基づいて整理していかうと考へてるものでございます。いずれにしましても、非公務員型なるということにつきましては、労働基準法を基本にして就業規則を作成している、いうふうな形になるかと思ひます。

この就業規則につきましては、目次の欄をご覧いただきたいと思ひます。目次の欄につきましては、第1章から第12章までの12章建てで、71の条文を記載しております。これから、またご説明申し上げます給与等の関係につきましては、第5章の給与及び退職手当、55条、56条の関係によるものでございます。これは、この就業規則の大きなまたポイントになるのではなからうかなと、こう思っております、10ページをお開きいただきたいと存じます。

次にご説明申し上げます給与につきましては、この第5章の給与及び退職手当等、退職手当によって規程を定めようということでございます。基本的には、現在の管理規程に基づいて実際のものは作っていきたく、このように考へているところでございますので、お願ひを申し上げたいと思ひます。

詳細については、ご覧いただきたいと思ひます。先程も何度も同じことの繰り返しになりますけれども、職員組合の皆さん、また、職員とも、職員の皆さんとも十分に協議しながら、現行の管理規程をベースにしながらお話し合いをしていきたく、こういうふうに考へておりますので、ご理解をいただきたいと思ひます。以上です。

○西村委員長 説明が終わりましたので、職員就業規則(素案)の質疑を行います。

ありませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 ないものと認めます。次に、職員給与規程(素案)の説明を求めます。病院事務局、小本副管理者兼事務局長。

○小本副管理者兼事務局長 次に職員の給与規程(素案)でございます。冒頭、委員の皆さんからご質問をあったわけでございますけれども、14ページから60ページにわたって素案を掲載してございます。これも、先程申し上げましたように、非常に職員の実際の

給与に関わるものでございまして、非常にデリケートな部分を含んでる規程でございます。ですので、前は提出できなかったわけでありまして、再度の資料要求ということでもございましたので、先進地の事例を基にして、こんな形で規程を作っていますよということを、まずイメージとしてご理解をいただければなと思っ添付したものでございます。

これにつきましても、14ページに目次ありますけれども、第1章から第4章までなっております、全部で34条にわたって給与、職員の給与を規程を定めてるものでございまして、この規程につきましても、先程の就業規則の中でもお話しましたように、独立行政法人法では、第57条に職員の給与を定めた規定がありますけれども、その規定に基づきながら、更に就業規則の第55条の第2項の規定に基づいて、職員の給与に関して必要なことを定めようとするものでございます。

なお、給料表は、当病院と違って、当病院の場合については、行政職と医療職1、2、あと別添で医師の給与規程でございますけれども、この先進事例によりまして、22ページから23ページから給料表が付いております。先程も質問の内容でもございましたけれども、非常に当病院とは格差があるということでもございます。決して、これをそのまま引用するという事はあり得ないことでもございます。ぜひ、こういう形で細かく給料表を作って、わかりやすいような形にしていきたいものだなと、こう考えているところでございます。額については、先程何度かお話しましたけれども、現行の給与、それから、これからご説明申し上げます資料の中で収支計画も出してございますので、その収支に基づいて、現行の給与規程をベースにしながら組合の職員の皆さんと、また職員の皆さんとお話し合いをしていきたいと、このように考えてるところであります。ですから、これを準用するという事は、金額的にはございません。以上がその内容でございます。

○西村委員長 説明が終わりましたので、職員給与規程（素案）の質疑を行います。

齊藤委員。

○齊藤委員 これ、職員のこう生活っていうかね、そういうものに重大に関わる部分です。ですから、先進地の事例なんて私見たくないんですよ、松前町の病院の職員の給料どうなるのかということが一番先に見たいと思ってるんです。これ、どっか、福岡県のどっかからの資料のようですけどもね、松前町の職員のその給料が、いつ表で出てきて、手当含めてですよ、表で出てきて、議論できるのかと、ここ一番我々注目すべきところだと思ってるんです。ですから、いつの時点でこの松前町の病院の職員の給料表なり、そういうものを出そうとしてるのか。これ、出さなければ定款の議論になりませんからね。ですから、やっぱり、きちんと出してほしい、いうふうに1点思います。

更に、新改革プランの中で職員給与費6億2千万、載ってますけどもね、これの内容、6億2千万の中身ですよ、どうゆう積算したのかっていう根拠、こう示してほしいと。以上、2点です。

○西村委員長 病院副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 1点目が、給与規程を早く示せということかと思っております。また2点目は、新改革プランでどのように積算をされているか、というこの2点だと思っておりますけれども。他の先進地事例を見ますと、定款を議会にご提案をさせていただいた後に、具体的に進めていってるというのが、通常の地方独立行政法人のスケジュールという形になっておりますので、まず、現行の給与規程に基づいて交渉をし、それに則った形で作り上げていきたいものだなと、こう思っておりますので、その辺をご理解をいただきたいと思っております。

また、2点目の積算、新改革プランの積算でございますけれども、これも、役員報酬の

ところでご説明申し上げましたけれども、職員についても現行の給与の規程に基づいて、積み上げをして、積算をして、策定したものでございますので、後程、また資料11でご説明を、具体的に数字を申し上げるところでございますので、ご理解をいただきたいと思っております。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 定款が可決された後にいろんな交渉をすとか、数字を出すとかって言ってますけども、定款を議決する前に、きちんとした職員の身分の保証しなければ、我々としては不安ですから、とてもじゃないけども議決に付するということならないと思うんですよ。きちんとして職員の給与表を作って、それを職員、或いは職員組合に見せて、合意を得て労働協約の状況結んでやるのが正しい姿だと思うんですよ。どうですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 これは、前段、前回の25日の議会の時も、前段で職員組合ともお話し合いをさせていただいております。大枠でということで、職員の現給を補償するという、それから、退職手当、次の資料にもありますけれども、退職手当につきましても、不利益にならないような、そういう仕組みを作りたいということで了解を得るところでございまして、今議会を、委員会を契機にまた職員組合ともお話し合いをし、定款を作ることに對しての共に確認をさせていただければなど、このように考えているところでございます。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 今の副管理者の答弁で、職員、職員組合の理解を得ているというような答弁ありましたけど、これ本当ですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 文書では交わしてはおりませんが、現行の給与を補償するという部分では、ご理解をいただいているものだと、こう思っているところでございます。

○西村委員長 他に。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 質疑ないものと認め、次に職員の退職手当に関する規程(素案)の説明を求めます。病院事務局、小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 次に、職員の退職手当に関する規程(素案)でございまして、61ページから70ページまででございまして、61ページをお開きいただきたいと思っております。

これも、先程の就業規則、また、給与規程同様に先進地事例、同じ病院でございましてけれども、のものを参考として提出させていただいたところでございます。

これにつきましては、先程の就業規則第56条に基づいて、退職手当を支給するための目的の中に記載してあるものでございまして、これにつきましても、北海道の市町村、非公務員型になりますと、北海道の市町村共済組合から抜けて、非公務員として新たな制度に加入しなければならないということになっておりますので、そこでも何度かお話し申し上げましたとおり、ぜひ職員の不利益にならないように、公務員年数と、それとプラス新しく非公務員になったときに公務員との最終的に差が生ずることのないように、どのような制度設計したらいいのかということについて、検討していきたいと。このことについても、そのようなお話を前段、職員組合の皆さんと職員の皆さんにお話をしておりますして、ご理解をいただき、示していただいているものだと思っております、今日、この場にいるわけで

ございます。きちんとした形で、早めに作っていききたいものだと、このような思いでおります。

法人として、定款を早めに出して、知事の許可を得るわけでありませけれども、定款、評価委員会、条例を出して知事の認可を受けていくわけでありませけれども、目標とする改革プランで、目標とする平成29年の4月1日施行までを目指して、職員、職員組合、それから了解を得ながら、町と連携しながら、議会の皆さんと連携しながら作成していききたいものだと、このように考えております。職員とは、職員組合とは、十分に協議し、説明をしていきたいと、このように考えておるところでございます。

○西村委員長 説明が終わりましたが、15分間休憩致します。

(休憩 午後 2時19分)

(再開 午後 2時37分)

○西村委員長 再開します。

先程、副管理者の方から説明が終わりましたが、委員長の方からご提案したい旨がございますので。

今、休憩時間に下の方からですね、この後、今晚早くから暴風雪の警報が発令されて、役場職員もその体制に着かれたと、その準備の段階に入っております。加えて、近江議員からの発言ありました。それで、委員長の方から、後で協議してお答えすると、そういった答弁した旨もございますので、これから、質疑、説明、質疑は、今般はそういった事情から、4時を目途にして終わりたいと思っておりますので、ご異議ございませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 ご異議なしと認め、そのように取り計らいます。

それでは、説明が終わりましたので、職員の退職手当に関する規程(素案)の質疑を行います。

堺委員。

○堺委員 いろいろ職員組合さん方と、話されておられるようですけども、現在この、現在においてですね、退職される方々の希望もあると思うんですけど、どれぐらいの方々がおられるのか。もし、なければいけないでよろしいんですけども、お伺いしたいと思います。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 職員、また職員組合の皆さんとお話して、現時点で意思表示をされてる方、退職して非公務員型になる、または退職して、そのままお辞めになるという方は、今のところゼロでございます。はい。退職して、非公務員型で勤めるとか、退職しないで公務員型で勤めたいとか、それから、制度改正があった時点で辞めるとか、そういう意思表示は、1人もまだ確認をしていないところです。

○西村委員長 堺委員、よろしいですか。

近江委員。

○近江委員 今の関連の質問なんですけど、そしたら、実際はまだ話し合いしてないんでしょう。どうなんです、その辺。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 先程も申し上げましたけれども、最終的には平成29年4月1日独法化施行ということになるわけございまして、その前日までに非公務員型か公務員を継続するかという確認をしなさいということになっております。最終的には、29年

の3月31日時点で、のものがそのまま継承、承継されるという制度なっておりますので、今後、定款も含めて、議会に上程する中で、具体的に給与決定も、給料表、そういう具体的なものができ上がった時点で、職員組合、また職員の皆さんにご覧をいただいて、そして、了解を得ながら、公務員としての身分を残したまま勤めるか、非公務員型を選択するかということをお決めいただくという、また、意志を確認するということになっていくと思います。なるべく早めに、そのような形にもっていききたいものだなと、こう思っております。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 さっきから人事、職員のことに関してね、私、だから言ってんですよ。さもね、職員ともうお話をしてる、されてるようなふうなね、我々は捉え方をしてるんですよ。実際の話、してないんでしょ、そしたら、これからなんでしょう。それを早急にしないと、だから、一番問題になるのが、独法化が一番、移行する場合が一番問題になるのが、職員の身分の問題だと私は思ってるんですよ。定款もくそもないでしょう、先にそれしないと駄目なことになんないですか。どうなんですか、その辺の考え方。

○西村委員長 ちょっと、その前に、近江委員、言葉を、健全な言葉を使うように注意します。

小本管理者、副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 近江委員のご質問でございますけれども、先程も何度も申し上げてございますけれども、大枠で給与規程等については、これは、退職手当分も含むわけでありまして、現給を補償する、ですから、下げるってということにはならないということです。それと、退職手当も公務員型から移行する場合であっても、公務員で退職する場合と違って、不利益を被らないような制度設計をしたいということを職員の皆さんにお話をしているところでありまして、具体的に規程をどうのこうのと現在示しているところではございません。ただ、大枠で現給補償する、不利益を被らないような形で制度設計をしますよということについて、理解を示していただいているということでございます。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 どうも、私の質問してるのと意味合いが違うんですよ。一番最初にですね、やっぱり自分達の病院で今まで働いてる人のね、身分をきちっと確立、確約なりしなければならぬのに、まだお示しをしてます、それだけなんですか。やっぱり、きちっと労働組合なり、きちっと病院の労働組合なり、きちっとね、話し合いをして、どういう方向に持っていくのか、その辺の会員の皆さんのね、意向なり聞かないとね、ことを進まないんでないんですか、どうなんですかね。まだ、その段階なんでしょう。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 先程も、これからまたスケジュール、独法化のスケジュールの中でも説明を申し上げることになるかと思っておりますけれども、まず、独法化の考え方について、中期目標も含めて、中期計画も含めてお話をさせていただいております。また、各種資料要求についても、出せるものについては、その都度、その都度出させていていただいているところで、その中で、独法化について、よく委員の皆さん始め、職員の皆さんにもご理解をいただいているものだと思っておりますけれども、ぜひ、独法化をするという方向性が定まった時点で、しっかりと職員には具体的なものを提案していきたいと。これは、他の先進地事例を見てもそのような形になっておりますので、ぜひ、大枠で現給補償しますよ、退職手当の不利益は生じないような制度設計を致しますよというところで、ご理解をいただければと考えているところです。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 どうも、私、納得しないんですよ、そのやり方っていうのは。私どもはね、得てしてね、公務員と違ってですね、一般企業でもってね、給料受けてやってきた人間ですから、いいですか、いくら個人が努力しても経営体の経営がよくなければね、優秀な職員であってもクビにされるんですよ。今ね、病院の従業員でもってですね、今公務員の資格でもってやってる職員がですよ、公務員という枠外されたらですね、そういうような方向に行く可能性だってあるんです。ですから、先に私言うのは、きちっとした対応、労働組合なら労働組合の皆さんに、会員の皆さんに、きちっとした対応をしてからね、やっぱり規約でも規程でも作るべきだと私は思ってるんです。身分の保証されていない、ね、従業員にさ、明日、路頭に迷ったらどうするんですか。その辺の考え方がね、もうちょっときちっとしてくださいよ。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 身分保証ということでございます。丁寧にきちんとしてくださいということでございますけれども、そのとおりでございまして、しっかり時間をかけて、全職員が納得いくような、丁寧な時間が必要だということでございます。総枠で身分は保証しますよ、これは現給補償する、また、退職手当、公務員でそのまま引き続きお働きになる方につきましては公務員制度でいきますけれども、非公務員型になった場合については、いったん公務員の退職手当組合から抜けるわけですので、抜けた後の制度設計もきちんとしなければならない。ですから、それも不利益を被らないようにきちんと対応しますよということが身分を保証してる、ということに繋がってるものだと理解をしております。

○西村委員長 近江委員。

その前に、傍聴席の方、ちょっと私語が多いので、委員長から注意を促します。静かにしていただきたいと思います。

近江委員。

○近江委員 あのですね、やっぱり、従業員は、勤めている方はね、やっぱりその体制自体をきちっと打ち出すような方向で早めにもっていかないと、安心できないで働いてる部分だって、私はあるのではないかなと思ってるんですよ。ですからね、もうちょっとスピーディーにね、十分意見を聴きながら、私はやるべきだと、それを最優先としてね、やるべきだと思っています。ですから、そのようにね、前向きな考え方でやってください。

○西村委員長 答弁はいいですか。

他にありませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 なしと認め、次に資料4(9)職員の派遣に関する考え方の説明を求めます。病院事務局、小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 それでは、資料4(9)職員の派遣に関する考え方について、ご説明を申し上げたいと思います。

4点、書いておりますけれども、一つは、法人化になることを前提に職員と、職員組合との協議をして、何らかで詳細について述べることをできなことをまずご理解いただきたいと存じます。今後は、先程も委員から質問がございましたけれども、職員組合、職員との協議を丁寧に、デリケートな問題でもございますので、しっかりと回数を重ねてまいりたいと思っております。後で資料の4(12)の中で独法化移行のスケジュールもご説明をさせていただきますけれども、平成29年の4月1日施行前に、最終的には意志確認が

できるように、早めに今、委員がおっしゃったようにスピードをもって進めてまいりたいと思っております。

そういう中で、ここに②として、法人化になる前には、職員の意向調査、公務員として身分を有しながら残るか、またまた、はたまた非公務員型として雇用を継続する。自動的に公務員となると意思表示しなければ、意志を明確にしなければ非常勤、非公務員型に、の職員になっていくというのが、この法の制度でございますので、その確認をしっかりやって、そのための給与等々、身分に関することについては丁寧にお話し合いをし、共に作る、給与規程であったり、退職手当の条例、規程だったり、という方法でもっていきたい、そのためにやはり時間が掛かるということでございます。

3点目が、派遣に関する考え方に入るわけですが、引き続き、公務員を希望する職員が派遣職員となるわけでございます。これは、現在は地方公営企業法で行ってる部分については、基本的には事務職員を派遣職員という形で捉えておりますけれども、これからは、身分を公務員の身分を有して、病院でそのまま仕事をしたいというご希望の方については、移行期間については、公務員という身分を有したままで、病院職員として勤務していただく。それにつきましては、派遣職員、ですから、事務職員だけでなくして、ある面では、医師も公務員の身分を有したいということであれば、医師も公務員として受けるという、そういう形になるかと思うわけでありませう。

4点目が、事務職員については、特に事務職員については、やはり専門事務職員化、まあ、プロパー化を進めていきたいということが思いであります。やはり、病院の内容というのは、非常に多岐にわたっておりまして、名称も言葉もかなり、やはり難解なものがございませう。よって、病院の事務職のプロパー化というものについては、積極的に進めて行かなければならない、このように考えております。また、町からのその後、独法化した後に町からの事務職の派遣はどうするのかということについては、病院としては、町からの派遣も引き続き受けていきたいと考えていると、いうことでございます。町の派遣も含め、交流人事が活発に行われることによって、共に松前町の町民のために働くという共通認識と連帯感を持つことが大事だと思います。あくまでも、公立病院の範ちゅうに独法化、法人化といえどもあるわけでございますので、同じ共通の認識を持って、共に連携しながら地域のために活躍していただける、そういう体制を作って行かなければならない。そのためには、独法化したので、全て独立行政法人の職員で賄うということではなくして、町と連携を取りながら、町との意思疎通を図りながら、共に働いていけたらいいなど、このように考えているところでございませう。

以上が、職員の派遣に関する考え方でございます。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料4(9)の質疑を行います。

齊藤委員。

○齊藤委員 まず、この今の説明の中で、①ですね、法人化になることを前提に、職員、職員組合と協議していない中で、詳細は述べることはできないと書いてますけれども、今の近江委員の発言に対する答弁とちょっと違うような気がするんですけども、この点、まずご説明お願いしたいと思います。

それから、法人化になる前に、職員の意向調査をすると、公務員、非公務員ですね。これは、既に行われているのでしょうか。2点目です。

3点目、③、④に関係については、これ、条例を制定しなきゃなりませんね、これ派遣職員の関係ですから。これ、いつ、条例を制定しようとしているのか。その日程をですね、詳しく述べていただきたいというふうに思います。特に給与だとか、労働条件なんていう

のは、職員に対して本当に大事、重要な問題ですから、十分心してかからなければならぬと思いますので、今一度ご答弁をお願いしたいと思います。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 1点目の、この法人化になることを前提にということですが、ここは、解釈しづらい部分もございますので、訂正をしたいと思います。法人化になることを決定したということで、まだ話はしてないということに改めていただければよろしいかと思います。失礼致しました。法人化になる前提では、既に話をさせていただいてるということで、訂正をお願いしたいと思います。

2点目の、意向調査はしているのかということですが、意向調査については、先程もお話しましたように、決定に法人化が、定款が上程されて進んでるという状況ではありませんので、まだ意向調査はしておらないというのが状況でございます。

3点目、4点目の条例規程等について、詳細について、きちんと述べなさいというお話でございますけれども、また、デリケートな問題でもございますので、しっかりとこれも十二分に時間を掛けて職員と話し合いをしながら、不利益にならないような形で、喜んで移管、独法化後も病院で働いていただければ、活躍していただける、そういう環境をしっかりと、十分に時間を掛けて作っていききたいと、このように考えているところでございます。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 最後の方に、プロパーの職員と、こう書いてありますけど、これ事務の専門職員だと思うんですね。前の資料の説明では、プロパーの職員がどうしても必要だと、専門家がなんだと。今の答弁では、先程の答弁では役場の派遣職員とも云々という答弁もしております。どっちが本当ですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 プロパー化の事務職員が必要だということと、町から引き続き派遣もいただくということの整合性がどうなのかというご質問だと思いますけれども。これは、もちろん事務職として永く、10年、20年、30年という形でサポートする事務職員がいるということが病院経営の中で大きな部分を占めるものだと思っておりますので、そういう中枢にあるものについては、医師、また医療スタッフとよく話し合いができる、対話できて、ものを作ることに長けてる職員を育てていくということが大事だと思っておりますので、プロパー化は必要だと。ただ、やはり病院が病院だけで仕事ができるわけではございませんので、財政もありますし、繰り出しをしていただくということもありますし、保健予防活動も共にやっていかなければならない。また、更に居宅介護施設が町内に七つあります。定員が200を超えておりますので、そういう介護福祉との連携という部分で、町の現場でどのような形で職員が仕事をされているのか、また、そういう中身を知った上で病院で医療という専門分野から連携をどのようにできるのか、ということについても対応、柔軟に、緊密に連携をとっていかなければならないものだと思います。ですから、病院の職員がプロパー化で独立してしまったからということではなくして、全体で町を支えて行かなければならないものだと、このように考えて、交流人事は続けていきたいという思いがそこにあるわけでございます。ですから、プロパー化の職員と中心に交流人事もしっかり町と連携しながらやっていけたらいいと、いうふうに考えているところでございます。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 さっきの派遣職員に関する条例の制定のタイミングということも質問しましたが、これは、意向調査した上でやらなければならないってということが前提になりま

すね。

更に、プロパーの職員と町の職員と一緒に仕事するっていうこと自体が、私はいろんな歪みが出てくると思うんですよ。プロパーの職員ですから、本当のプロですよ、医療事務の資格持ったり、いろんなことを経験してる人がプロパー職員と私は思ってるんですよ。それで、一般事務職と一緒にですね、交流しながらやるってこと自体が難しいと、私は思っています。その点、2点についてですね、ご説明お願いしたいと思います。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 条例の策定のタイミングということと、プロパー職員と事務方ですけれども、プロパー職員と町の事務職員と同居するということに対して、少し問題があるのではないだろうかというご質問だと思いますけれども。

条例につきましては、これから定款が出て、いよいよ独法化が進んでいくという段階の中で、これも直接職員の身分だとか、そういうことに関わっていく問題でございますので、意向調査等もしなければなりませんので、丁寧に条例等々提案できるような環境を作っていきたいと、先程もお話しましたように、十分に時間をとって策定を進めていきたいと。スピードをもってやっていきたいというのが本音でございます。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 小本事務局長の話と根本的に違うのはですね、私らは、定款を出すにあたっては、全ての、だいたいのことを整理した上で定款を出してきてほしいという願いがあるわけですよ。それは、何よりも職員の身分なり、何なりということがありますし、やはり財政的な問題もあると思うんです。ですから、あなたは議決された後にいろいろやっていますって発想にたってるようですけども、私らは、定款を提出するまでにきちんと整理してほしいという立場に立ってるわけですよ。この点は、全く立場を逆にしていますけども、私は、やっぱり定款というのは、独法の本当の基礎の基礎ですから、それを提出する前にきちんと様々な問題をクリアした上で提出してほしいという、私の考え方があるんですけど、この点について、どう思いますか。私の考え、間違いですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 斉藤委員のご質問でございます。定款ができる前に全て揃えて定款を出すべきでないか、それもそのとおりだと思いますけれども、先程も何度かお話を、説明をさせていただいておりますけれども、ぜひ、職員の直接身分に関わる問題がありますので、ある程度定款が出たという段階で具体的に物事を進めていくというのが、一般独法化に当たってのスケジュールだと考えております。できれば、定款出す以前に出せればいいわけですけども、それでは職員の身分だとか、様々な職員の対応するものについて、詳しくお話し合いをして物事を作っていくということにはならないと、ここを危惧しているところでございます。ですから、ぜひ、一步前に進めていただいて、定款が出た後には、スピードをもって具体的な議会にお示しできるような内容のものを策定し、現時点の大枠での身分保証をします、また、現給補償しますというところでご理解をいただければと思っております。

○西村委員長 他にありませんか。

沼山委員。

○沼山委員 ③のですね、引き続き公務員を希望する職員が、派遣職員となるということの考え方について伺いたいと思います。第1回目ですね、病院管理者である院長がですね、このように答弁されております。公務員制度が、病院の運営に向いていないというのは、世の多くの人が認める事実ですと、なので、一部適用病院が全部適用病院に、更に

全部適用病院が独立法人にという、従って、公務員は病院運営に向いていないというのが、病院長が明言されております。従って、この3番の考え方ですが、今後ですね、病院管理者として、現在の職員全員が法人職員になることを望まれているのか、いないのかという考え方をちょっとお聞きしたいと思います。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 ただ今の沼山委員のご質問でございますけれども、管理者の発言として、全独法化の職員が公務員でなく、非公務員型の職員になるという前提の基にお考えかというふうなご質問かと思っておりますけれども。それは、先程何度かお話申し上げておりますけれども、そのための意向確認調査でございますので、これは、そういう職員一人一人の意志を尊重しなければなりません。ですから、公務員の身分として残るも、残らないも、こちらから、先程の委員の質問にもございました、具体的な給与規程等々お示ししながら、お話し合いをさせていただいて、一人一人の意志を確認した上で、その意志を尊重させていただきたいと、このように思っております。よって、混在する可能性は十二分にあると、公務員型と非公務員型の職員が同居して、独法化の形態の中で業務を遂行していくという時期が当分続くということは、現実の問題としてあり得るのかなと、と予測をしているところであります。それを否定するものではありません。ですから、向く、向かないというのは、どの辺を基準にして、多分一般論的にそういう話をされたんだと思っておりますけれども、当病院の独法化に当たっては、やはり全職員が一丸となって業務遂行していかなければなりませんので、そのような形で対応をしっかりしていきたいと思っております。

○西村委員長 沼山委員。

○沼山委員 だとすればですね、この①、②の職員に関する調査についてですが、職員の派遣、身分や雇用の体制は、病院運営を支える根幹をなすべきものだというふうに認識しておりますし、また、屋台骨となるべきものと考えます。従って、先に職員の意思の疎通を図るべきが順序であって、それから独法化を目指す体制になるべきではないかというふうな認識をしておりますが、その辺の考え方はどうでしょうか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 先程の委員にもお答えを致しましたけれども、やはり、独法化を目指すということが、ある程度確定した中で、具体的に施行前までに説明をさせて、丁寧に説明をしていかなければならないということでございます。よって、ぜひ、職員の身分に関するところでございますので、時間を十二分に掛けたいということでご理解をいただければと思います。

○西村委員長 沼山委員。

○沼山委員 独法化なった段階で、職員が公務員の方と法人職員の方、混在した中に、その職員のモチベーションが保たれるのか、否かっていう問題についての認識をお答えいただきたいと思っております。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 独法化がスケジュール的に言いますと、29年の4月1日以降にスタートするという、スタートした後のことをご心配をいただいているのかと思っております。独法化の中で公務員型の方と非公務員型の方が同居して仕事をするということについて、温度差があったり、なんか業務に支障が生ずるのではないだろうかということでもありますけれども、それにつきましても、先程申し上げましたとおり、やはり、プロセスが大事だと思いますので、職員とよく協議をする、職員とよく話し合いをして、職員が独法化なっ

て、非公務員型になること、また、公務員型でそのまま引き続き働くにしても、よく理解をしていただくということが大事だと思いますので、先程も申し上げましたけれども、十二分に時間を掛けて、独法化に理解を深めていただいて、共に同じモチベーションで仕事ができるように、このスタートにあたっての期間を大事にしていきたいと、こういう思いでおります。

○西村委員長 他にありませんか。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 ないようですので、次に、資料4(10)増加経費や減少経費を含めた、独法化することによるメリット・デメリットの説明を求めます。病院事務局、小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 資料4(10)増加経費や減少経費を含めた、独法化にすることによるメリット・デメリットについて、1枚もので、1ページ、2ページ、簡単に記載しておりますけれども、ご覧いただきたいと思います。

基本的には、この経費の内訳につきましては、次の次の資料、次の資料ですね、次の資料4(11)によって詳細について、数値についてはご説明申し上げますので、ご了承いただきたいと思います。

メリットとしまして、一番最初に、先程もいくつかのご質問いただきましたけれども、適材適所、職員の配置や職員の採用が、より迅速化が可能になるということで挙げさせていただきました。やはり、他職種にわたるチームプレーができなければ、松前病院という職場は成り立ちませんので、医師始め、看護師、ありとあらゆる医療スタッフの採用を迅速を行わなければならない、ということと、そのためにまた適材適所の職員の配置も含めて可能になると考えていると、いうことでございます。

2点目は、職員の専門性を高めるキャリアパス、2ページに米印1として書いておりますけれども、やはり、専門職として成長していかなければならない。そのためには、日々研修をしていく、また、様々に外に向かっての研修も含めて行っていかなければならないという、そういうキャリアパスの導入も可能になっていくのかなと考えているところであります。

3点目が、民間的人事管理手法の導入という部分で、やはり一部の部署だけの特殊な給与体系や勤務条件の設定、様々に民間で行われてるようでございますので、そのようなものも取り入れながら経営健全化を担保しながら、将来に向かっての人材の確保をしていきたいと、いうふうなことでございます。

更に4点目は、先程来、ご質問いただきましたけれども、帰属意識や経営意識の向上に進むのではないかと考えているところでございまして、非公務員型を目指した大きな理由の一つでもございます。ですから、このシステム、経営形態の見直しが順調に展開されるよう、施行に向かって丁寧に、先程も申し上げましたとおり、職員組合の皆さん、職員の皆さんと話し合っ、一方通行でなくして、共に作っていく独立行政法人の組織であるということ、ぜひ目標に進めていきたいと、このように考えているところでございます。

5点目に、中期目標、中期計画に事業を盛り込むことによって、継続性がより確保されて、理事長中心に意志決定をし、迅速に運営することができると、いうふうなことを記載させていただきました。

様々な病院取り巻く環境は、目まぐるしく変わっております。地域医療構想含め、また地方創生も含め、様々な、病院だけでなくして全ての環境が変わっている、変わろうとしている時期にわたっていますので、松前病院の特性を活かした、この地域で現在、ある一定の成果を上げてきたものを更にグレードアップして、将来とも崩れることのない、そ

う病院の基盤づくりをしていきたい、このように考えているところであります。

デメリットとしましては、デメリットと言いますか、メリットと裏返しになるかもしれませんが、病院内に人事給与担当する職員が必要となるということになります。現在は、町の総務課において一元化して給与等々についての対応していただいているところでございますので、職員数からいきますと現在、臨時職員、派遣職員も含めまして140を超えていますので、その方々の給与等々の支払い、管理、支払等々新たな業務が生まれるということで、人件費、職員の採用が必要不可欠となってくるということもありまして、それに伴う人件費が増えてくるのかなと考えております。

2点目、2ページでありますけれども、人事管理のために新たなシステムの導入費用が必要、先程の1点目と同じく、給与管理システムを導入しなければならないという必然性があります。ですから、ここの部分が増えてくるということになってくるかと思えます。また、役員への報酬や評価委員の設置、これは町側になってくる、一部町側の方も入ってくると思えますけれども、評価委員会の設置に伴う、委員会のメンバーに対する報酬等々。それから、不動産鑑定士、これは資産の承継というのを独法化になるとやらなければならないわけでありまして、事前に病院の評価額を、資産額を不動産鑑定士にお願いをし、資産評価をしていただかなければなりません。こういう費用等が増加してくることが予想されます。こういう経費が伴うものが何点かこう出てきますけれども、そういうものがデメリットとすると、そうなのかなと思って記載したところでございます。

その他にも、先程、委員の皆さんからご質問があった移行職員のモチベーションをどうやって高めていくかということも課題になってくるかと思えますけれども、しっかりと移行までの間に、施行するまでの間に対話を重ねながら、モチベーションが高まっていくという、そういう丁寧な説明をさせていただければと、このように考えているところでございます。以上でございます。

○西村委員長 説明が終わりましたので、資料4(10)の質疑を行います。

近江委員。

○近江委員 今ね、私、この今の説明を聞いて、大変矛盾を感じてるんですよ。メリット、デメリットっていうのは、表裏一体なんですよ。いいですか、独法化したメリットとかを考えた場合ね、中期目標、中期計画の実行に取り組むことにより、継続性が確保され、理事長独自の意志決定により、迅速に運営することができる、これだけじゃないですか。そうじゃないですか。

それと、適材適所の職員の配置、職員の採用だって、副管理者がやってることではないですか。

それと、デメリットだってですよ、病院内に人事給与担当する職員が必要だと。今現在スムーズにやってるでしょうや。そうじゃないですか。だから、私に言わせれば、メリットっていうのは、今⑤よりないんじゃないかと思うんですよ。どうですか、その見解。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 メリットの部分で、今も現在、行われているんでないだろうかというご質問でございます。現在も非常に各部署のスタッフが丸となって取り組んでおりまして、その結果が毎年度、単年度黒字を達成していることにつきますんだと思えますけれども、これから、先程も申し上げましたけれども、環境は大きく変わってくるわけでございます。そのために、先程もプロパー化の事務職が必要であるというお話もさせていただきました。その都度、その都度、診療報酬も医療制度も改正されて、それに一定程度対応していかなければ存続可能はできないわけでありまして、そのためにも迅

速な、職員が採用できるような、民間に比較して劣ることなく、給与表も含めて見直しをできたらいいかと、こういう思いで挙げたものでございます。

また、民間的手法と言いながら、どうなんだということですがけれども、民間的手法をやったり今後は多く取り入れて行かなければならないんでないだろうか。ただ、先程も申し上げましたとおり、公共性のある法人ですので、その公共性をしっかり維持していかなければならないと。そこを蔑ろにしないで、しっかりと町のためになる事業については、削ることなく、しっかり取り組んでいって、そのための医師の確保であり、医療スタッフの確保を積極的に進めていきたいと、このように考えているところでございます。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 今現在、病院の会計はですね、公益的企業会計法でもって独立採算制なんですよ、いいですか。今まで一生懸命独立採算制でやってきたんじゃないですか。それをね、機能的に充実させるのはあなた達の当たり前の話なんです。それを改めてですね、メリットだがデメリットだとかって言うてるからおかしいと私は思ってるんですよ。ねえ、そう思いませんか、どうです。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 地方公営企業法は、21年の4月1日に施行致しました。ある一定の効果は示すことができたんだと思います。ただ、先程何度もお話をしますけれども、中長期的に予算なり、計画なりを組んでいかなければ、これからの時代は対応しきれないというのが一般の地方自治体病院に関わる、係るものの考え方、印象でございます。ですから、常に目まぐるしく変わる、そういう医療制度がこれから益々激しくなってくるものが予想されるものですから、ぜひ、機動的に挑戦できる、そういうシステムを、形態を導入したい、いうふうなことでございます。

○西村委員長 近江委員。

○近江委員 意味はわかりますよ。意味はわかりますけど、メリットで1から、例えば4までね、掲げてますけども、今だって、これ実際にやってることでしょうや。独法化した段階でもってこういう状況がメリットになるんですか。私は、そこを言ってるんですよ。デメリットだってそうですよ。人事給与費、或いはいろんなシステムを構築する、これもわざわざ何にも独法化したってやれることじゃないですか。やれないんですか。そこを言いたいんです。なんもわざわざここでメリット、デメリットって表示してね、皆さん方に説明するなにもものもないじゃないですか。私は、事務的にこう見てね、すぐ感じましたよ。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 まあ、給与一つにとって、今、お話、ご質問されましたけれども、残念ながら、現在の給与規程は国公に準ずるというか、公務員型の医療職の給料表というふうなことになっております。ですから、これを変えるということはなかなか厳しい状況にあるということで、やはり、民間のそういう、例えば薬剤師の確保についても、お電話いただいたりしますけれども、なかなか、この給与を超えるということはできないものですから、そういうことも含めて、競争に、人材確保の競争に勝てる、そういう給与体系をしっかりと構築していきたいと、こう考えているところであります。

○西村委員長 他に。

齊藤委員。

○齊藤委員 まず、1ページに病院改革プランの収支見込を参考とありますが、どこに書いてるんですか。

デメリットの1から3までの経費はどれくらい掛かりますか。収支計画を出してるんですからわかると思いますけど、この2点、まず答弁してください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 斉藤委員からのご質問でございます。既に独法化した収支の計画につきましては、資料要求をされておりました、その資料の内容については、次の資料4(11)でご説明をさせていただきたいと存じています。その意味で、冒頭そのお話をさせていただいたということでございます。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 資料10で今議論してるから、11のことは後回しにします。

適材適所の配置と、こういう文章載ってるんですけども、これ、今は適材適所配置してないんですか。答弁してください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 今現在、適材適所の職員配置がなされていないのかというご質問ですけど、なされております。より、適材適所、人材、優れた人材の確保をしていかなければならない。先程、人は宝です、ぜひそういうへき地医療に柔軟に対応できる医療スタッフを確保していきたい。そのための適材適所であり、迅速な職員の採用ということでございますので、ご理解を賜りたいと思います。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 今、私、質問しなかったことも答弁してもらいました。職員の迅速化ですね。これ、今でも迅速に採用できるんでないですか。こんなこと、いちいち載せる必要があるのかどうか。

それから、キャリアパス、これは、事務職のことを言ってるんですか、指してるんですか。さっきも質問しましたが、この2点、答弁ください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 1点目の適材適所、職員の配置ということでございますでしょうか。迅速化、はい、迅速化につきましては、やっぱりネックとなっているのは、採用される側の思いとしては、やはり福利厚生、給与等々も大きな部分を占めているということでございまして、そのためには給与表だとか、様々見直しをしなければなりません。また、ある意味では、1年でなくして2年、3年かけて、学生の時から声かけをして採用しなければならぬということも、これから検討していかなければならないことでございますので、迅速化というのはそういう意味も含めて、中長期的に人材の確保を図っていかなければならないという、そのためには現在から声を掛けておくということもやらなければならない一つではないのかなと、こう思っていることとでございます。

それから、キャリアパスの関係につきましても、やはり長いスパンで見なければならぬものですから、単年度でなくして、数年にわたって人を育てていくということからすると、そういうスクリーニングも含めて外に出すということも、また、民間の病院に送るといふこと、複数年、定期的にといふことも今後考えていかなければならないことではないだろうかな、このように思っているキャリアパスでございます。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 今その職員採用迅速化の中で、福利厚生を充実させなければならぬと、こういう答弁ですけども、今、町の職員の福利厚生、駄目だっていう意味ですか。これ、町内では、町の職員の福利厚生はトップクラスだと思いますよ、私は。これ以上、充実させるってことになるんですか。あくまでも、設置者は町長ですからね、その歪みが出てく

れば困りますので、どういう意味で福利厚生って言葉を使ったのか、ご答弁ください。

それから、キャリアパスの関係についてはね、様々な経験をさせなきゃならないと、いうまあ、これも説明で書いてありますからね、それ読めばわかるんです。ですから、事務職の職員の質を高めなければならないっていう意味なんですかって聞いたはずなんですけど、この点について、ご答弁いただきたいと思います。

更に、もう1点はですね、特殊な給与体系、3ですね。これ、職員の給与ってのは、57条3項に勤務の実績を考慮して、かつ社会一般の情勢に適合したものになるよう定めなければならないと、こう法律があるわけです。これを超えていませんか、こういう表現した場合は。この3点、答弁ください。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 1点目が福利厚生の関係でしょうか、2点目が事務職の質の向上でしょうか、3点目が特殊な給与体系というのはいかがかという3点かと思いますが、けれども。

福利厚生というのは、決して、今、劣ってるという思いは持っておりません。ただ、医療スタッフ、技術職の方々を受け入れるということになると、やはり給与体系だとか、そういうことも含めて大きな部分を占めていくということでございます。例えば、某調剤薬局で薬剤師を確保する場合にはプラスアルファ、支度金みたいなものも出てるということも結構ありますし、学生の頃から様々な繋がりを持ってるということもございます。そういうことも含めて、給与面に、これは制度に反することなくですね、盛り込めたらいいのかなど、このように考えてるところであります。

あと、事務職の質の向上というのは、決して事務職が質が悪いということは言っておりません、誇るべき事務職員だと思っております。様々な今回の委員会にあたって、夜遅くまでこの資料を作っていた職員には、スタッフには感謝しているところでございます。ですので、更に質の向上を図るためという意味でお話をさせていただいたところでございます。特に事務職のプロパー化という部分で、やはり制度改正が2年に1回行われます。介護報酬の制度改正も3年に1回行われ、30年がちょうどダブルで改正が行われるという、こういう時期に当たってるということでありまして、その中で、やはり5年とか10年とかいう事務職は必須条件であるということをお伝えしたいということで、お話をさせていただいたところでございます。

4点目が、3点目が特殊な給与体系というのは、やはり現行の初任給の金額からすると、やはり薬剤師確保1人にしても、給与体系が全く民間と違っておりますので、それを何とか、仮に生涯のいただける所得、報酬、収入額と言うんでしょう、それは変わらずしても、若い時に調剤薬局並みに給与が支給できるような仕組みというのも、例えばの話ですけども、それも含めて考えていきたいと、こう考えておるところでございます。

○西村委員長 斉藤委員。

○斉藤委員 1点目の福利厚生っていうのは言葉のあやで、つまり、給与とかそうことが大事なんですよということですね、そういうふうを受け止めていいんですね。福利厚生については、私は、町の職員は町の中でトップクラスだと思っておりますから、給与が、給与でそういうことを救わなきゃならんということだと思っております。

更に、専門、キャリアパスの関係で、夜遅くまで頑張ってもらってるって、これ、誰のために頑張ってるんですか。独法化しようという声を上げたのは、どなたなんですか。病院の職員としては、声を上げた責任、当然でしょう、夜遅くまで仕事するの、当たり前の話ですよ。そんなことは理由にはなりませんからね。よく覚えておいていただきたいと思

います。

それから、最後、④の方にね、帰属意識や経営意識ってあります。これ、今でもみんな持っているんでないですか、十分、十分すぎるほど、私は職員みんな持っていると思うんですけど、この点についてはどうですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 齊藤委員のご質問でございます。帰属意識や経営意識のことについては、十分職員は持っているのご質問でございますけれども、そのとおりだと思います。皆さん、非常に一生懸命公務員として仕事をされておりますし、決してないということをおっしゃっているわけではございません。持った上で、更に企業という、経営をするという部分での帰属意識を持っていただきたいということで、ここで挙げたものでございまして、やはり、皆さん、その立場で一生懸命やるのは、これはもう地公法に基づいて当たり前のご質問でございますので、やっておりますけれども、企業としてのそういう意識をもっともっと醸成していきたいという願いを込めてのことだと、ことであると思っております。以上でございます。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 今の帰属意識だとか経営意識なんていうのはね、職員みんなもう十分すぎるほど持っているんですよ。いちいちここに書く必要ないんですよ。もっともっと良くなると思ってやっていますよ、職員は。こういう書き方されれば、全然ないですよというふうに捉えてもしょうがないんですよ。ですから、こういう書き方というのはいかがなものかと思っております。どうですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 あえて、こういう形で出していただいたの、先程ご説明申し上げましたけど、より、という団結、チームワークが必要である、そういう時期に病院はあるということをおっしゃりたいところでございます。ですので、決して、ないという話はしてございません。有り余るエネルギー持っていますし、才能もお持ちの方がたくさんいらっしゃいます。ですから、もっともっと、企業という、企業するんだという意識を醸成させるための文言ということでお取り上げ願いたいと思います。以上です。

○西村委員長 齊藤委員。

○齊藤委員 職員をね、今、今、正に言いましたけど、チームワークがどうだとかこうだとかって発想おかしいですよ、あなた、事務局長ね。みんな一生懸命、町のために、病院のために働いてるんですよ、一生懸命。ですから、こういう字句、文書なんて載せるのは、全く今までないから載せますよとってこと同じように聞こえるんですよ。ですから、あなたがより一層という言葉を使うけども、より一層やってるんですよ、皆が。これ以上努力するのはできないぐらいまでやってるんですよ。ですから、こういう言葉というのはね、現に慎むべきだと思います。いかがですか。

○西村委員長 小本副管理者。

○小本副管理者兼事務局長 より一層、帰属意識を高めていきたいという願いを込めて書いておりますので、改めるというよりも、もっとパワーアップしていきたい。決してないとは言っておりませんので。他の、やはり独法化した類例をみてもそのような記入の、記載の仕方をしておりますので、横並びでやったということではありませんけど、あえて、こういう競合しないへき地の病院として、いろいろ発想豊かに、いろんなことを考えてやっていかなければ、存続していくということは不可能です。ですから、その意味でも、もっともっと、私自身も含めて意識を持ってやっていかなければならないという、そういう

思いで出していただいたということあります。

○西村委員長 他に。

(「なし」という声あり)

○西村委員長 なしと認めます。

お諮り致します。

残された資料4の(11)ありますが、先程皆さんに了解得ました質疑時間、4時はちょっと前ですが、残された資料の内容から、かなりの時間を要すると委員長考えますので、今日は、約束致しました4時をちょっと前ですけど、本日の委員会を、これをもって閉会したいと思います。ご異議ございませんか。

(「異議なし」という声あり)

○西村委員長 なしと認め、本日の委員会を閉会致します。

なお、次回委員会の開催日、資料等につきましては、正副委員長にご一任願います。

本日はどうもご苦勞様でした。

(閉会 午後 3時46分)