

経営比較分析表（令和6年度決算）

兵庫県神河町 公立神崎総合病院

法適用区分	業種名・事業名	病院区分	類似区分	管理者の情報
当然財務	病院事業	一般病院	100床以上～200床未満	非設置
経営形態	診療科数	DPC対象病院	特殊診療機能 ※1	指定病院の状況 ※2
直営	20	対象	ド透訓	救臨
人口（人）	建物面積（㎡）	不採算地区病院	不採算地区中核病院	看護配置
10,144	15,998	第1種該当	-	10:1

※1 ド…人間ドック 透…人工透析 I…ICU・CCU 未…NICU・未熟児室 訓…運動機能訓練室 ガ…ガン（放射線）診療

※2 救…救急告示病院 臨…臨床研修病院 が…がん診療連携拠点病院 感…感染症指定医療機関 へ…へき地医療拠点病院 災…災害拠点病院 地…地域医療支援病院 特…特定機能病院 輪…病院群輪番制病院

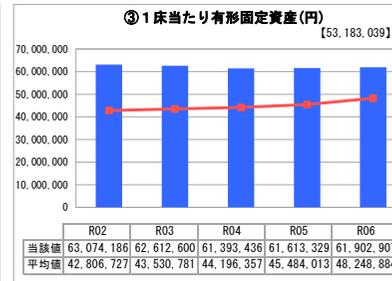
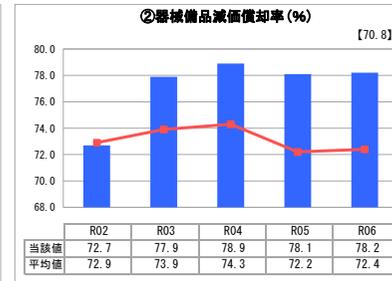
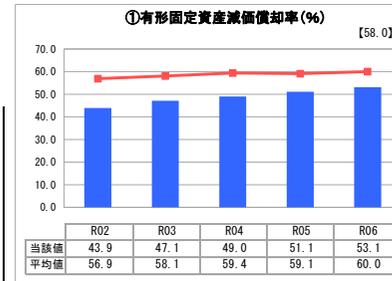
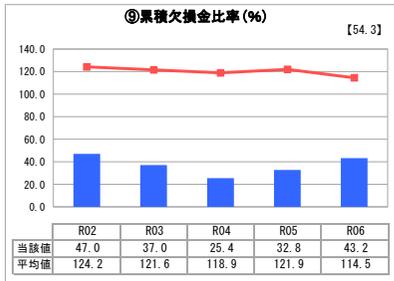
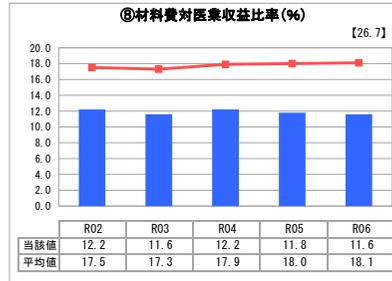
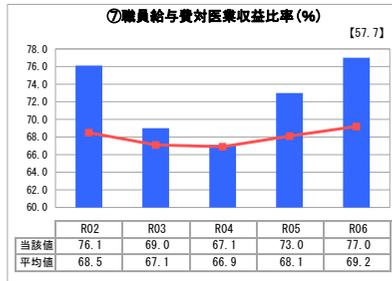
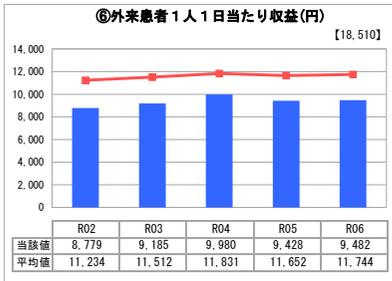
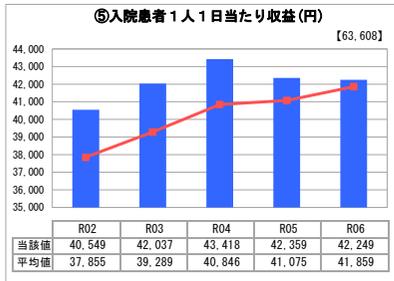
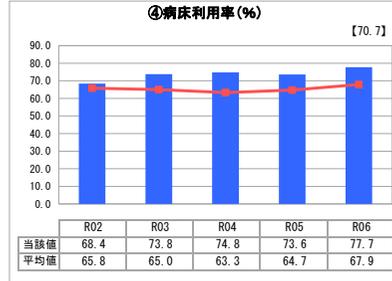
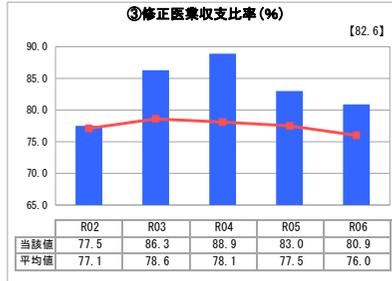
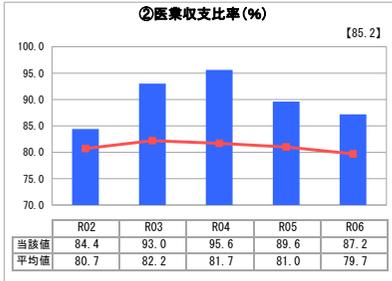
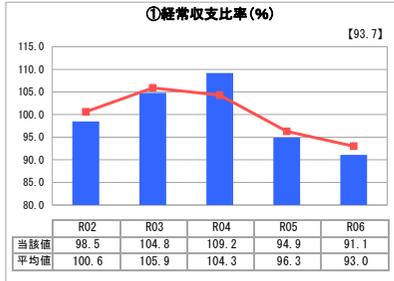
許可病床（一般）	許可病床（療養）	許可病床（結核）
140	-	-
許可病床（精神）	許可病床（感染症）	許可病床（合計）
-	-	140
最大使用病床（一般）	最大使用病床（療養）	最大使用病床（一般+療養）
138	-	138

グラフ凡例

- 当該病院値（当該値）
- 類似病院平均値（平均値）

【】 令和6年度全国平均

1. 経営の健全性・効率性



2. 老朽化の状況

※「類似病院平均値（平均値）」については、病院区分及び類似区分に基づき算出している。

経営強化に係る主な取組（直近の実施時期）

組織分化・連携強化 (従来の組織・ネットワークを基に)	地方独立行政法人化	指定管理者制度導入
-	-	-
年度	年度	年度

I 地域において担っている役割

中播磨北部地域（神崎郡）唯一の公立病院として、1次・2次救急をはじめ近隣病院や関係団体・施設等と連携し、地域住民のニーズに合わせた地域医療を提供している。
また、病院併設の訪問看護ステーションや在宅医療介護連携支援センターを中心とし、郡医師会、健康福祉行政や介護・看護・福祉施設等と連携を図ることにより、多職種が集まり、相談や意見交換が行いやすい拠点づくりに努めている。
今後とも、播磨姫路医療圏域内の病院等と連携を図りながら、医療・福祉の充実、実践に努めるとともに、経営の健全化に向けて取り組んで行く。

II 分析欄

1. 経営の健全性・効率性について

今年度決算は、入外収益微増の一方で物価高騰及び人事院勧告に基づく給料のペースアップによる人件費増等により、309,110千円（前年度：170,242千円）の赤字になった。
経常収支比率は、前年度比で3.8ポイント減の91.1%に、医業収益は、入院+5.1%（患者数+5.3%）、外来△5.9%（同△6.4%）などにより+14,474千円となった。費用面は、給与費（2,259,391千円）と減価償却費（290,599千円）の影響が大きく、人件費の増等により医業費用が+106,925千円となるなど、医業収支比率は87.2%（前年度比で2.4ポイント低下）となった。職員給与対医業収益比率が高止まりしている要因としては、職員の高齢化や医療事務や給食業務を委託せず直接雇用していることなどが、国が推進する給与水準の大幅な引上げ施策の影響が大きい。

2. 老朽化の状況について

耐震基準を満たしていなかった本館の改築工事は、令和元年度末に完成に至り一応の施設整備は完了したが、平成3年度竣工の南館（34年経過）の大規模改修、平成16年度竣工の中館（21年経過）の空調修繕など、令和9年度以降の早い時期に高額投資せざるを得ないと考えている。
一方で、平成28年度整備の電子カルテシステムが令和7年度に、また、平成30年度整備のCT、MR1等高額医療機器が令和9年度に更新時期を迎える。
減価償却費が高額となり、今後の財務状況に影響を与えること必至であるため、経営改善の検討の中で、病院機能についても抜本的な見直しが必要な時期となっている。

全体総括

当院では、入院・外来収益が28～30億円程度で推移してきたが、平成25年度に院外処方を開始した影響等により右肩下がりの状況に転じ、平成30年度から3年連続で23億円を切る状況まで落ち込んだ。令和3年度以降若手医師直し令和4年度は26.6億円、令和5・6年度は25億円と好転しつつあるが、医業収益に占める給与の割合は依然高止まりした状況にあり、経営上の大きな課題の一つとなっている。医業収益の確保（増収）、給与や職員数の適正化などについて、抜本的に見直す必要に迫られている。
良質の医療の提供は最重要課題であるからこそ経営体として継続させる責任がある。その責任を果たすために、令和5年度に策定した「経営改善計画」に基づき院長を中心に職員各位がOne Teamとなって、知恵を出し合って経営改善の取組みを鋭意推進している。