

Q.ご子息が経営者として適性でない場合の病院の継承について

私は現在 70 歳で医療法人(200 床の病院)の理事長をしています。私には子供が 3 人おり、長男は医師として他の病院に勤務し、次男はサラリーマンで、長女は家庭の主婦です。長男は経営者としての適性に欠けるため後継者として難しいと思います。また本人は病院経営をする意思はありません。

このような状況で病院の継承をどのように考えればいいのか悩んでいます。できれば私の亡き後、病院を誰かに承継し、さらに永続繁栄することを望みますが、教えてください。

A.

医療経営環境が益々厳しくなっていく昨今、病院の事業承継の課題は先ず後継者の選択と決定です。現理事長の意思を受け継ぎ、次代に合った経営の改革のできる人を選択することは最も大きな課題です。後継者は身内・親族の中から選択できればいいのですが、それ以外も視野に入れ選択するといいいでしょう。

後継者が決定されると、後継者の経営体制作りが課題です。現理事長の医療法人の出資は相続財産として相続人に相続され、財産権と経営権が相続人に発生します。決定された後継者の地位が相続発生後危ぶまれるということにもなりかねません。後継者が安心して経営に打ち込める体制作りが必要です。

もし後継者が見つからない場合には、M&A により病院を売却することができます。事業は他の組織体に継承され、職員の雇用が確保され、地域への医療サービスの提供は継続されます。

M&A がうまくいかない場合は廃業となります。医療法人を解散し、職員は解雇し、医療サービスは停止されます。医療法人の残余財産は出資者に分配されます。

以上の選択肢の中で事業承継を選択してください。

【ポイント】

経営の承継の有り方として次のものがあり、それぞれ次の課題があります。

1.後継者の選択と決定

- ①子または子の配偶者
- ②親族
- ③第三者への継承(院内スタッフ、取引先、業界、異業界の中から選択)

2.後継者の経営体制作り

- ①後継者の育成
- ②医療法人の出資持分について(財産権と経営権の確保)
- ③理事の選任
- ④特定医療法人などの設立

3.M&A による病院売却

- ①事業停止

4.廃業

【解説】

医療経営の環境が益々厳しくなっていく昨今、病院の事業承継は大変難しい課題です。先ず次期後継者の決定です。経営手腕が求められる経営者の選択は最も重要です。これまでは身内・親族の中から選択されていましたが、その中に存在しない場合は院内のスタッフ、取引先や業界の内・外から選択することも必要です。後継者選択のポイントは後継者の資質(特に人間力であり情熱と実行力があり、人を生かすことのできる人)です。

後継者が決まれば次は後継者の経営体制作りです。医療法人の出資持分は現理事長の子に相続され、相続人に財産権と経営権が発生します。現理事長の存命中は問題がないと思われるが、将来後継者の地位確保の為に体制作りが必要です。それは安定出資者の確保と理事の選任、さらに特定医療法人などの設立があります。

そして後継者の育成のためのプログラムが必要です。それは担当業務と教育研修について時間軸の中で決定します。つまり後継者育成の時間がどれだけ与えられるのか。時間的余裕があれば良いというものではなく、与えられた時間の中で進めていくこと。時間がなければそれなりの方法を取り、後継者が気概を持って臨むことが大切です。

後継者不在の場合には M&A の方法があり、それができない場合は法人は解散し廃業となる。事業承継はバトンの渡し手が主役ではなく、受け手が主役であり、受け手がいなければ幕を引かざるを得ないと思って下さい。