

## 現行制度の課題と市民病院の状況

## 地方公営企業法一部適用の課題

## ◎機動性・柔軟性に関する課題

## 《人事・給与に関する課題》

## ○職員の採用

- ・地域の医療ニーズや医療機能に的確に対応する体制の確保、また、診療報酬改定に伴い、収益向上に向けた組織の強化・充実を図るためには、医師、看護師、その他医療職を迅速に採用・配置することが必要となるが、地方公営企業法一部適用においては、行財政改革により地方自治法等による職員定数が抑制基調にあることから、柔軟に増員を行うことは困難となっている。
- ・看護師等の採用についても、市一般職等と同様の手続きによって行われるため、自治体によっては年に1度の市の採用試験以外に看護師等の正職員を採用することができないなど、増員や欠員の事由が発生してから採用まで長時間を要し、迅速な人員配置ができない問題が生じている。

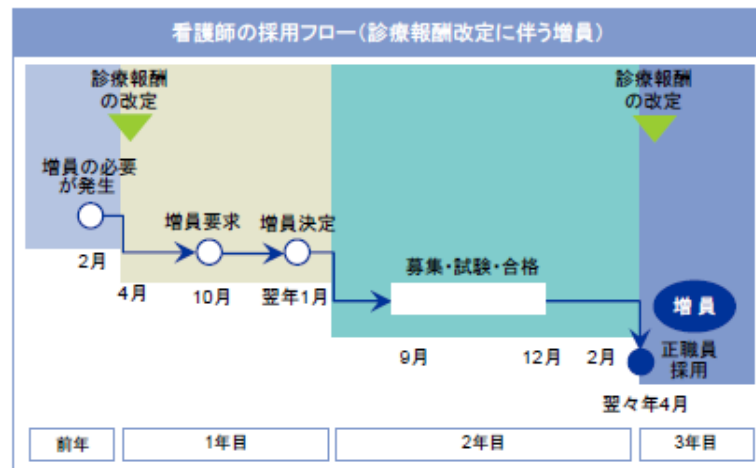
## 左記課題の市民病院の状況

- ・職員定数については、予め必要な人員を見込んだ上で設定をしていることから、定数の関係で職員の採用に支障をきたすようなケースは、現在のところ発生していない。
  - ・市民病院医療職職員の定数 262人
  - ・市民病院の現在の職員数 244人  
(平成21年9月1日現在)
- ・看護師等の採用については、必要の都度、市長部局と調整し行うこととしており(随時採用)、7:1看護基準の導入に伴う看護師等の増員等に対し柔軟に対応する体制を整えている。  
(平成20年度採用実績)

採用月	採用者数		
	看護師	助産師	合計
4月	14		14
5月	4		4
6月	1		1
7月	3	1	4
9月	6		6
10月	1		1
1月	4	1	5
合計	33	2	35

[具体的事例（福岡市）]

診療報酬の改定により、看護師の増員等の必要性が生じてから増員までに2年を要する。



\*福岡市病院運営審議会経営形態部会資料

### ○給与

・病院職員の給与制度は市の給与制度と同一であり、独自の給与体系を設定することはできない。業績等に応じた評価が十分に反映される仕組みになっていないため、経営改善に対するインセンティブが働きにくくなっている。

・増員等の必要が生じてから、募集、試験、合格者決定を経て、採用までに要する期間は約2～3ヵ月となっている。

・医療職員個々の職務遂行意欲を高め、能力を最大限に引き出すことを目的に、病院運営に対する貢献度や業務実績等に基づく適正な評価を行い、職員給与等の処遇に反映する人事考課制度の平成23年度本格導入を目指している。

《予算に関する課題》

- ・ 現行の予算制度では、要求から成立までに5～6ヵ月を要するため、医療環境の変化や新たな医療・経営課題に応じた迅速かつ柔軟な対応には一定の限界がある。
- ・ 予算の調製は市長権限であることから、病院運営に即した予算を編成するうえで、市長部局から財政面での制約を受ける可能性がある。

◎効率性に関する課題

《契約に関する課題》

- ・ 医療機器や薬品材料の購入等にかかる費用を縮減するためには、購入先を絞り込み、納入価格の交渉を行うことが必要となる。  
地方自治法等においては、入札の結果予定価格内の最低価格で応札した業者と契約する仕組みとなっているため、十分な価格交渉ができないことや複数年契約の締結に制約があるなど、多様な契約手法の採用が難しく、経済性を発揮することが困難となっている。

- ・ 予算が成立するまでには制度上多くの時間が必要となるが、予算執行上においては、可能な限り弾力的な運用を図り、状況の変化に応じ迅速かつ柔軟に対応している。
- ・ 市長部局との協議を綿密に行い、市長部局の病院事業に対する理解を得ていることから、医療機器等の購入は計画どおり行われ、その財源についても市の繰入措置により所要額を確保している。

- ・ 契約については、地方自治法等に則り手続きを行うため、その方法等について市長部局と同じ制約を受けることとなる。
- ・ DPC制度の導入に伴い、薬品材料の効率的な使用に努めているほか、使用頻度が少ないものや同種同効品の整理統合などにより採用品目の絞り込みを行い、また、他の医療機関の状況や市場動向について十分な情報収集を行うなど、現行制度の中でコストの削減に一定の効果をあげている。

《事務職員育成に関する課題》

- ・ 病院事業の主な収入である診療報酬は国の医療政策の方向性等を反映して2年に1度改訂される。病院事業の収益向上には、診療報酬の改定に迅速に対応するための情報収集力や医療に関する専門的な知識が必要となる。
- ・ 効率的な病院運営を行うためには、病院経営に精通した人材の確保により、事務局機能を強化することが不可欠であるが、事務職員は市全体の人事ローテーションにより数年間隔で異動するため、医療や病院経営に精通した職員を配置・育成することは困難である。

- ・ 医事業務、診療情報管理を担当する事務職員については、市長部局と調整を行い、他の病院等で業務経験を持ちそれらの業務に精通した者を病院専門職として採用し、当該部門の強化を図っている。
- ・ 管理部門については、全員が市の人事ローテーションの対象であることから、人材確保は課題であるが、医療経営に精通したコンサルタント会社との契約により、必要の都度、医療情勢や経営上のアドバイスを得ている。