

他都県における県立病院の経営形態見直し検討の事例について

行政改革課

| 変更内容 | 都県名 | 経営形態 変更時期 | 病院の概況 (経営形態変更前) | 病院の課題 | 新たな経営形態と選択の理由 | 変更にあたっての留意事項 |
|--------------------------------|------|--------------|---|--|---|---|
| | | | | | (選択しなかった経営形態とその理由) | |
| 一部適用 ↓ 全部適用 | 鹿児島県 | 平成18年 4月 | (地方公営企業法一部適用) 一般病院4 (350床、180床、 155床、150床) 精神病院(290床) | 経営健全化の必要 ・人事、財政、経営の権限が分散し、 責任が不明確 ・経営収支と連動しない給与体系 ・専門的な事務職員等の配置困難 ・医療制度改正等への対応の遅れ | 【地方公営企業法全部適用】 ・病院に精通した事業管理者の配置が可能 ・事業管理者が責任を負うため、責任が明確 ・経営状況を加味した給与決定が制度上可能 ・専門知識を有した職員の育成が可能 ・事業管理者の判断により組織、人事、財務について弾力的・迅速な執行が可能 (独法化については、制度上「全部適用」に類似しているとして、「全部適用」 に含めて検討している。) | ・人件費の見直し ・専門的知識経験を持つ事業管理者と経営・労務の補佐役(幹部)の確保 ・全部適用でも採算が取れない場合は更なる経営形態の見直し |
| | | | | | 【地方公営企業法全部適用】 ・参考となる先例が多く、早期実施が可能 ・管理者の経営責任が明確で、リーダーシップが期待できる (独法化については、職員の身分移管等に時間を要するため、早期導入は困難としている。) | |
| 一部適用 ↓ 全部適用 ↓ 一般独法 | 茨城県 | 平成18年 4月 | (地方公営企業法一部適用) 一般病院(500床) 精神病院(407床) (別に、こども病院(100 床)があり、指定管理者が運営) | 経営改善が必要 ・病院の経営責任が不明確 ・医療と経営を常時考える責任者が 必要 ・職員に経営改善に向けた当事者意識 が必要 ・一般会計繰入金に見合う成果が出 ているか疑問 | 【地方公営企業法全部適用】 ・参考となる先例が多く、早期実施が可能 ・管理者の経営責任が明確で、リーダーシップが期待できる (独法化については、職員の身分移管等に時間を要するため、早期導入は困難としている。) | ・早急な経営改善が必要 ・病院事業管理者が職員の任免、給与の 決定、予算の原案作成などの権限を実 質的に行使できる条件を整えるべき ・4年を目途に経営改善の状況を検証 し、民営化を含めた検討を行うべき |
| | | | | | 《一般地方独立行政法人》 ・診療報酬改訂に即した人員配置が可能 ・事務系専門職員の確保が可能 ・迅速で柔軟な人材確保が可能 ・理事長は、設立団体から独立した経営権限を有し、経営責任が明確になる ・一般行政から独立して経営を行うことから地方公営企業法全部適用によっ て十分なしえなかったコスト削減等の効率化を期待できる (全部適用については、現在の運営形態であるが、左記の課題が生じている としている。) | |
| 一部適用 ↓ 全部適用 ↓ 一般独法 | 神奈川県 | 平成22年 4月 | 【地方公営企業法全部適用】 (H17に一部適用から変更) 一般病院2 (296床、225床) 精神病院2 (445床、80床) こども病院(419床) がん病院(415床) 循環器呼吸器病院 (239床) | 将来にわたって役割を担っていく ・新たな政策課題に対応するための 人員配置(定数条例、国の集中改革 プランにより増員が困難) ・専門性が必要な経営管理事務に関 するノウハウ不足 ・医療従事者の確保困難 ・経営責任の範囲が不明確 ・経費削減に限界があり、県民負担 の軽減が困難 | 《一般地方独立行政法人》 ・診療報酬改訂に即した人員配置が可能 ・事務系専門職員の確保が可能 ・迅速で柔軟な人材確保が可能 ・理事長は、設立団体から独立した経営権限を有し、経営責任が明確になる ・一般行政から独立して経営を行うことから地方公営企業法全部適用によっ て十分なしえなかったコスト削減等の効率化を期待できる (全部適用については、現在の運営形態であるが、左記の課題が生じている としている。) | ・医師などの医療従事者の確保 ・公共性の担保 ・適正な運営費交付金を確保して経営基 盤を安定させること |
| | | | | | 《特定地方独立行政法人》 ・医療観察法に対応するためには、公務員の身分であることが必要 (ただし、今後、国の独法見直しにより制度改正がされる見込み) ・職務・職責に応じた給与体系を構築して、目標達成に向けた効率的な病院 経営を行うことが可能 ・県の行財政改革による定数削減措置から離れて必要な職員を採用できる ・経営の責任者は理事長であることが明確 (全部適用については、県という組織の一部であるため、定数・非常勤職員 賃金の上限が条例で定められる、独自の給与制度の導入が難しい、予算等につ いて関係部門の意思決定が必要で迅速な対応が困難などとしている。) | |
| 一部適用 ↓ 特定独法 | 岡山県 | 平成19年 4月 | (地方公営企業法一部適用) 精神病院(240床) | 平成14年から病院の改築工事に 着手。 ・救急医療や児童・思春期医療、医 療観察入院棟などの不採算部門や政 策医療に取り組んでいく ・年功序列の硬直した人事・給与体 制では将来立ち行かなくなる | 《特定地方独立行政法人》 ・医療観察法に対応するためには、公務員の身分であることが必要 (ただし、今後、国の独法見直しにより制度改正がされる見込み) ・職務・職責に応じた給与体系を構築して、目標達成に向けた効率的な病院 経営を行うことが可能 ・県の行財政改革による定数削減措置から離れて必要な職員を採用できる ・経営の責任者は理事長であることが明確 (全部適用については、県という組織の一部であるため、定数・非常勤職員 賃金の上限が条例で定められる、独自の給与制度の導入が難しい、予算等につ いて関係部門の意思決定が必要で迅速な対応が困難などとしている。) | ・自己決定・自己責任による業務の見直 しと効率的な業務運営 ・単年度主義の緩和や民間委託推進など による収支の改善 |

| 変更内容 | 都 県 名 | 経営形態 変更時期 | 病院の概況 (経営形態変更前) | 病院の課題 | 新たな経営形態と選択の理由 | 変更に当たっての留意事項 |
|-------------------|-------|--------------|--|--|---|--|
| | | | | | (選択しなかった経営形態とその理由) | |
| 一部適用 ↓ 一般独法 | 静 岡 県 | 平成21年 4月 | (地方公営企業法一部適用) 一般病院(720床) 精神病院(350床) こども病院(243床) (別に、がん病院(557床) があり、全部適用により運 営) | 質の高い医療と効率的な病院運営 の両立 ・迅速、柔軟な人材確保が困難 ・医師の派遣等に制約 ・事務系専門職員の育成困難 ・独自の給与体系設定困難 ・契約手続きが硬直的 | 《一般地方独立行政法人》 ・県の責任と関与が確保できる ・自律的、機動的な病院運営が確保できる より現場に近いところに権限と責任を移譲 ・説明責任が確保できる 達成目標や事業成果を明らかにし、第三者の評価を受ける透明性の高い仕 組み (全部適用については、組織定数管理、人材確保などの面で課題への対応が 難しいとしている。) | ・必要な権限の現場への移譲 ・簡素な組織 ・人材の有効活用、育成 ・雇用形態の多様化 ・業務実績が反映できる給与体系への移 行 ・事業執行の迅速化 |
| | 東 京 都 | 検討中 | (地方公営企業法一部適用) 一般病院7 (801~296床) 精神病院2 (991床、242床) こども病院2 (255床、90床) | 安定的、継続的な行政的医療の提 供 ・組織・定数管理 定数削減が求められ、医療の高度 化に伴うマンパワー確保が困難 ・人事・給与等 独自の給与体系の設定が困難で、 経営感覚・コスト意識が醸成されに くい ・予算・契約 医療環境の変化に対する迅速な対 応が困難 | 《一般地方独立行政法人》 ・管理者の権限が明確で、自主・自律的な事業運営、独自の意思決定が可能 ・理事長の裁量で病院の実情にあった人員配置が可能 ・病院の経営状況や職員の業務実績を反映させた給与体系の設定が可能 ・病院事業に精通した職員を計画的に育成することが可能 ・複数年度契約などの自由度が増し、より経済性を発揮できる (全部適用については、地方公共団体の一組織であるため、組織定数の制約 があること、給与は一般行政組織の給与体系に準拠している例が多いこと、 兼業兼職の禁止などの公務員としての制約が残るなどとしている。) | ・導入例が少なく、移行後の期間が短い ため、十分な検証がなされていない ・非公務員型では、医療観察法の指定入 院医療機関の運営を行えない ・非公務員であるため、争議権の行使に より利用者に影響を及ぼす恐れ ・法人に引き継がれる職員が安定して医 療サービスを提供できるよう職場環境 の整備に配慮 |