

運営形態別比較表

県立病院の抱える課題（経営形態に係るもの）

病院事業局

（評価欄：課題への対応が、 = 可能、 = ある程度可能、 x = 難しい）

項目	評価		地方公営企業法 (一部適用)	地方公営企業法 (全部適用)	特定地方独立行政法人	一般地方独立行政法人	指定管理者
	現況等						
	各病院からの意見等						
1 一般会計負担金のあり方	評価		-	-	-	-	-
	<p>一般会計負担金を繰り入れてもなお、単年度損失が生じている。</p> <p>不採算部門に対し一般会計から適切な繰出金を確保し、経営基盤の安定を図る必要がある。（駒ヶ根）</p> <p>地域に欠くことのできない医療を維持していくためには、適切な一般会計負担金が必要。（阿南、木曽）</p> <p>高度医療、小児医療などの政策医療に対する適正な繰入金算定基準を設定し、経営基盤の安定化を図る必要がある。（こども）</p>		地方公共団体が負担すべき経費を一般会計から繰り入れる。	同左	必要な経費を、県から運営費交付金として交付。	同左	必要な経費を、県から指定管理料として交付。
2 職員採用上の制約	評価		x				
	<p>県立病院の職員定数は長野県職員定数条例によって定められており、診療の需要等に応じた柔軟な職員の増員・配置、随時採用には限界がある。</p> <p>診療需要に応じた職員が配置できるよう、定数に縛られない採用方法の導入が必要。（須坂、駒ヶ根）</p> <p>年度途中での随時採用など、柔軟な職員採用制度の導入が必要。（須坂、駒ヶ根、阿南）</p> <p>多様な雇用（採用）形態の導入による人材確保が必要。（須坂、木曽、こども）</p>		<p>&lt;自治体の一部門&gt; 県立病院の職員定数は長野県職員定数条例によって定められており、柔軟な職員の増員・配置、随時採用には限界がある。</p>	<p>&lt;実態は自治体の一部門&gt; 公営企業管理者に権限が付与されるが、実態としては地方公共団体の組織全体の人事管理に組み込まれ、柔軟な職員の増員・配置、随時採用には限界がある。</p>	<p>&lt;法人が判断&gt; 理事長の判断により、必要な時期に必要な職員を採用することが可能。（定数の制約はない。）</p>	同左	指定管理者の裁量による。
3 職員給与の硬直性	評価		x	x			
	<p>県職員の給与制度が適用されるため、職員の能力・業績、病院の経営状況等を給与に反映させることができない。（採用時と同様）</p> <p>職員等に対して、インセンティブを与えられる給与体系の構築が必要。（須坂、駒ヶ根、こども）</p> <p>業務の専門性に応じた専門技術手当等を考慮した給与体系の構築が必要。（須坂、駒ヶ根、木曽）</p> <p>医師確保等のために、年棒制、地域加算、賞与上の加算などができる制度の導入が必要。（阿南、木曽）</p>		<p>&lt;一般の公務員と同じ&gt; 一般行政部門の運営を前提とした給与・勤務条件がそのまま適用される。</p>	<p>&lt;実態は一般の公務員と同じ&gt; 実態として、一般行政部門に準拠し経営状況が反映されないケースが多い。</p>	<p>&lt;想定は一般の公務員と同じ&gt; 制度上は独自の給与体系が可能だが、地方公共団体の給与体系に準拠するケースが想定される。</p>	<p>&lt;独自に決定&gt; 正規職員でも、短時間、曜日限定等の柔軟な勤務条件が設定可能。 設立時は地方公共団体に準拠し、次第に法人の業務実績を考慮した給与体系になっていくことが想定される。</p>	指定管理者の経営実態に合わせた給与・勤務条件。

項目	評価		地方公営企業法 (一部適用)	地方公営企業法 (全部適用)	特定地方独立行政法人	一般地方独立行政法人	指定管理者
	現況等						
	各病院からの意見等						
4 予算・人事上の制約	評価		×				
	<p>予算・人事の権限が病院長にないことから、必要な設備投資、人材の確保・養成など中長期的な病院経営戦略の策定が困難である。</p> <p>診療報酬改定や医療ニーズの変化に対応した組織改正等が困難である。</p> <p>簡素で経済性が発揮できる、民間と同じレベルの予算・会計原則の導入が必要。(須坂、駒ヶ根) 予算単年度主義の制約により、有利な契約ができない。(阿南) 予算編成・執行手続きの簡素化が必要。(木曾)</p> <p>医療政策の変化に迅速に対応した病院の組織改正を行える体制が必要。(阿南) コメディカルの人事権が病院長にないことにより、必要な職員が病院から保健所等へ異動してしまう。(駒ヶ根)</p>		<p>&lt; 予算: 機動的な対応が困難 &gt; 予算単年度主義による制約がある。予算は議会の議決が必要。</p> <p>&lt; 人事: 自治体の一部門 &gt; 条例等により組織、定数が規定されるため、状況の変化に応じた柔軟で機動的な組織見直し、職員の採用は困難。 また、国の集中改革プランにも対応して策定された県の行財政改革プランにより、毎年、定数削減をすることとされている。</p>	<p>&lt; 予算: 機動的な対応が困難 &gt; 同左</p> <p>&lt; 人事: 実態は自治体の一部門 &gt; 公営企業管理者に権限が付与されるが、実態としては地方公共団体の組織全体の人事管理に組み込まれ、柔軟な職員の増員・配置、随時採用には限界がある。</p>	<p>&lt; 予算: 法人の判断により機動的な対応が可能 &gt; 法人の予算は議会の議決が不要。利益を翌事業年度の用途に充てることが可能。</p> <p>&lt; 人事: 法人が判断 &gt; 理事長の判断により、組織見直しや職員採用ができるため、年度中途などでも状況の変化に応じた機動的、柔軟な対応が可能。</p>	同左	指定管理者の裁量による。
	評価		×	×			
地方公営企業法の財務規定が適用されることにより、経営状況の民間病院との比較が難しい。		企業会計原則 (公営企業会計)	企業会計原則 (公営企業会計)	企業会計原則 公営企業型地方独立行政法人 会計基準	企業会計原則 公営企業型地方独立行政法人 会計基準	指定管理者の法人形態により会計が異なる	
5 業務の専門性の維持・向上の制約	評価		×	×			
	<p>定期的な人事異動があるため、職員(事務部門、医療技術部門等)の専門性の維持・向上が困難である。</p> <p>・企画・経営部門 ・診療報酬請求部門 ・医療技術部門 等</p> <p>事務職員の異動サイクルが短く、専門性の維持・向上が難しい(各病院共通)</p> <p>保健所等への異動があるため、専門薬剤師、細胞検査士、高度な医療機器に対応可能な放射線技師などの育成が困難。(木曾)</p>		<p>&lt; 自治体の一部門 &gt; 地方公共団体の組織の一部として人事管理がなされる。 事務職等は3~4年で交代するケースが多い。</p>	<p>&lt; 実態は自治体の一部門 &gt; 公営企業管理者に権限が付与されるが、実態としては地方公共団体の組織全体の人事管理に組み込まれる。</p>	<p>&lt; 法人が判断 &gt; 理事長の判断により、必要な時期に必要な職員を採用することが可能。 プロパー職員の採用により専門性の維持向上が可能。</p>	同左	指定管理者の裁量による。
	評価						
県立病院としての公益的役割の維持確保		<p>過疎地医療・救急医療・高度先進的な医療等、採算性等の面から民間医療機関による提供が困難な公益的医療を継続的に確保していかなければならない。</p>	<p>県の直営であり、公益的医療が継続的に確保される。</p>	同左	<p>公益的医療を担うために県が出資して運営される組織であり、公益的医療が継続的に確保される。</p>	同左	<p>指定管理者に応募する者が必ずあるとは限らないことや、経営難等の原因で管理を継続できなくなるようなケースが想定されることから、必要な医療の継続的な提供が保証されない。</p>