

地方公営企業法の全部適用への移行により期待される効果（市立病院）

1. 経営責任と権限の明確化

市長部局とは独立した機関として設置される事業管理者に対して、法によって日常的な業務の遂行にかかる権限と責任が直接付与されることから、経営に関する責任と権限が明確になり、事業管理者はもとより、職員全体の経営に対する意識の向上が期待できる。

【現状】

事業管理者は市長。全部適用後は、新たに選任する事業管理者（市長は開設者として関与）。

2. 人材確保の一層の強化

事業管理者による職員の任免や、独自に給与体系を定めることが制度上可能となることから、人材の確保が容易となり、能力や実績を反映した給与設定が可能となる。

【現状】

医療従事者の不足

医師：現在、診療科が充実してきているが、泌尿器科、麻酔科等では増員を必要としている。また、過去には、医師引き上げにより診療を休止せざるを得ない状況になった診療科もあり、医師確保に脆弱性がある。

看護師：子育て世代を中心に勤務形態の希望が多様化。夜勤可能看護師の不足により、5階西病棟の一時休床（H26年度）があった。

【今後の検討課題】

- ・給与制度の検討（手当の見直し、医療技術職への医療表導入等）
- ・希望する勤務体制の把握と、経営方針や実状にあった制度設計

3. 柔軟で効率的な組織運営と経営改善の継続

事業管理者に対して、管理規定を制定する権限や予算を作成する権限等が付与されることにより、経営方針に基づき内部組織の改編や職員の柔軟な配置、柔軟かつ迅速な業務執行が期待できる。

【現状】

- ・少子高齢化や医療需要の減少により、地域の医療資源の縮小が予想される中、患者確保に向けた、他医療機関、福祉施設等との連携が不可欠。
- ・診療報酬が改訂される都度、より高い加算を取得するためには、多様な職種、人員を要するが、職員採用・人事異動、組織編成等、迅速に対応する体制が不十分。
- ・複雑化する診療報酬制度、頻繁に改正される各種福祉制度など、専門的知識を有する事務職員を病院に留めておくことが困難。

【今後の検討課題】

- ・市長部局との人事交流のあり方
- ・病院事業内でのキャリアプラン