

## 県立病院現地調査結果

## 県立病院共通の課題（経営形態に係るもの）

項 目		現 況 等	病院からの要望
1	一般会計負担金のあり方	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。	経営改善の一層の推進と合わせて、それぞれの県立病院の役割に応じ、かつ県の財政状況に影響されない適正な額の一般会計負担金の確保が必要
2	職員採用上の制約	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。	総人件費を抑制する中で、職員定数に縛られない採用方法の導入が必要 看護職など随時採用ができる柔軟な職員採用制度の導入が必要 必要な人材を確保できる多様な雇用形態の導入が必要
3	職員給与の硬直性	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。（採用時も同様）	業務の実態に合わせた給与体系の構築が必要
4	予算・人事上の制約	<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>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。</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>透明性が高く経済性が発揮できる予算・会計制度の導入が必要</p> <p>病院長への予算及び人事権限等の委譲が必要</p>
5	業務の専門性の維持・向上の制約	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企画・経営部門</li> <li>・診療報酬請求部門</li> <li>・医療技術部門 等</li> </ul>	病院が担う役割に応じて独自に職員を採用し、専門性が維持・向上できるように制度の導入が必要