

IV 経営健全化に関する施策

項 目	Ⅱの課題番号	具 体 的 内 容
1 行革推進法を上回る職員数の純減や人件費の総額の削減		
○ 地方公務員の職員数の純減の状況	③	医師、看護師など施設基準に必要な数がある職種以外は公務員である必要はないと思います。特に事務職員、技能労務職(看護補助、介護員、調理員)の削減や採用に関しては順次、派遣、委託、臨時職員という形にしていきたいと思います。平成23年度末までに事務職員を2名削減します。
○ 給与のあり方		
◇ 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直し、地域手当のあり方	④	地域手当の支給対象外である医療職(看護師、医療技術者)に手当を支給していますが、平成21年度より廃止する予定です。国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直しとして、職員勤務評価制度を導入している。さらに昇給抑制期間は過ぎたが、今後も定期昇給の昇給幅を抑制する。
◇ 技能労務職員に相当する職種に従事する職員等の給与のあり方	③	現在、給料表行(二)適用職員(技能労務職員)の平均給与(基本給+手当)は175000円です。基本給の平均は142000円と派遣職員と比較しても低いと思われます。しかし、さらに賞与や福利厚生費などの経費削減のため派遣、臨時という形に移行していきたいと考えています。
◇ 退職時特昇等退職手当のあり方		従前より退職時特昇制度はなし。
◇ 福利厚生事業のあり方		厚生年金・健康保険料半額負担。共済組合負担金として長期119.0375/1000、介護5.375/1000、福祉・短期48.0625/1000、町村総合事務組合負担金として追加費用40.2/1000、退職特別負担金137.98/1000、退職手当120/1000、公務災害負担金として0.89/1000が事業主負担の状況です。
2 物件費の削減、指定管理者制度の活用等民間委託の推進やP F I の活用等		
○ 維持管理費等の縮減その他経営効率化に向けた取組	①	経費削減として、空調、温水などの施設の保守管理料やレンタル、リース物品の契約金額、一般ゴミ、感染ゴミの処理費削減を考えている。また、材料費削減として、医薬品、給食材料費の競争入札で低価格の購入に努める。経営効率化に向けての経営指標に係る数値目標を設定する。経常収支比率、職員給与費対医業収益比率及び病床利用率。
○ 指定管理者制度の活用等民間委託の推進やP F I の活用		経営形態の変更は現在考えていません。

Ⅳ 経営健全化に関する施策（つづき）

項 目	Ⅱの課題番号	具 体 的 内 容
3 コスト等に見合った適正な料金水準への 引上げ、売却可能資産の処分等による歳入の 確保 ○ 料金水準が著しく低い団体にあつて は、コスト等に見合った適正な料金水準 への引き上げに向けた取組		資産処分等による歳入の予定なし。 該当なし。
4 経営健全化や財務状況に関する情報公開 の推進と行政評価の導入 ○ 経営健全化や財務状況に関する情報 公開 ○ 行政評価の導入		ホームページ及び病院広報誌等で公開。組合議会での情報公開。 常に変化し続ける医療情勢のもと、また厳しい病院運営状況の中で、高齢化の進展や高度化、多様化する住民ニーズに的確に対 応しながら職員が説明責任をはたし、透明性を高めた病院経営が求められていることから行政評価制度の導入についてその方 法、導入時期等を検討中である。
5 その他	②	高齢化の進む地域で介護力が不足している地域である。地域医療の充実を目指しつつ、デイサービスの扱い件数の拡大や慢性 期医療の対応としてリハビリの充実がある。また、住民健診、人間ドック、学校検診、特定健診・保健指導など自治体と深く連携取 りながら住民の病気予防体制を確立すると同時に保険診療外収入の増額を図る。

注 1 上記区分に応じ、「Ⅱ 財務状況の分析」の「経営課題」に掲げた各課題に対応する施策を具体的に記入すること。その際、どの課題に対応する施策が明らかとなるよう、Ⅱに付した課題番号を引用しつつ、記入すること。

2 上記に記入した各種施策のうち、当該取組の効果として改善額の算出が可能な項目については、「Ⅴ 繰上償還に伴う経営改革効果」の「年度別目標等」にその改善額を記入すること。
なお、当該改善額が対前年度との比較により算出できない項目（資産売却収入・工事コスト縮減など）については、当該改善額の算出方法も併せて上記各欄に記入すること。

3 必要に応じて行を追加して記入すること。