

第2回経営面にかかる検討部会 会議用資料

2024年10月28日

FOR DISCUSSION ONLY

①人材交流・派遣の検討

病院再編を進めるために3病院で人材交流を行う段階における各選択肢の特徴

交流派遣研修の特徴は、研修目的の制度であり、実務に携わる機会の確保ではないため、交流派遣研修を行う前に研修内容について双方で取り決めを行うことが必要と考えられます。

在籍型派遣の特徴は、派遣元の身分も保持したまま、派遣先の職員として勤務でき、派遣期間は原則3年となります。派遣を行うにあたり職員本人の個別同意をとることや、給与負担は派遣元か派遣先が行うか、2社で協議をすることが必要と考えられます。

人材交流・派遣の制度

派遣元	派遣先	選択肢	特徴
長浜市 病院事業 (市立長浜病院・市立 湖北病院)	日本赤十字社 (長浜赤十字 病院)	■ 交流派遣研修	- 公務員の研修の一環として、民間で勤務する。 (身分は公務員のまま) - あくまで研修目的で、実務に携わる機会の確保ではない。 - 派遣職員の給与支給は派遣元が負担する場合が一般的である。
		■ 公益的法人等への派遣法 ■ 在籍型	- 派遣元の身分（公務員の身分）も保持したまま、派遣先の職員（日赤職員）として勤務する。 - 派遣期間は3年（最大5年上限）である。 - 派遣を行うにあたり職員本人の個別同意が必要である。 - 派遣職員の給与負担は派遣元か派遣先か、2社で協議が必要である。

条例、規則等の改正における手続き

一般的に在籍型出向を行うためには、①出向元は職員の個別同意をとる、②出向元と出向先間で出向契約を締結する、③出向先は出向者に対して労働条件等を明確化する、という流れで手続きが必要となります。

一般的な在籍型出向における手続き

進める 順序	関与する者			項目	内容
	出向元	出向先	職員		
1	○		○	職員の個別同意や就業規則等の整備	- 在籍型出向を命じるには、職員と個別的な同意を得る必要があるとされている。 - 出向を行う際は、その必要性や出向期間中の労働条件等（出向先での賃金、出向の期間、復帰の仕方等）を就業規則等で規定しておくことが必要である。
2	○	○		出向契約の締結	出向契約では、以下の事項を定めておくことが考えられる。 出向期間・職務内容、職位、勤務場所・就業時間、休憩時間・休日、休暇・出向負担金、通勤手当、時間外手当、その他手当の負担・出張旅費・社会保険・労働保険・福利厚生 の取扱い・勤務状況の報告・人事考課・守秘義務・損害の賠償・途中解約・その他（特記事項）
3		○	○	出向期間中の労働条件等の明確化	- 職員の出向先での労働条件、出向元での身分等の取り扱いは、出向元、出向先、職員の三者間の取り決めによって定められる。 - 出向先の労働条件等も出向者へ明確化することが求められる。
4				出向開始	

②市立職員の待遇・労働条件および現給保障に関する課題の検討

人事制度比較

長浜市病院事業と長浜赤十字病院の主な人事制度比較

長浜市病院事業と長浜赤十字病院の人事制度比較を以下の項目において実施します。人事制度の差異を確認し、また現給保障等に係る市役所内での検討が必要と考えられる項目について、指定管理者制度導入にあたっての課題・論点として抽出します。

長浜市病院事業と長浜赤十字病院の人事制度比較項目について（正規職員）

大項目	中項目	小項目
採用	中途採用の換算	経験年数の扱い
	選考	-
育成	奨学金制度	-
	資格補助制度	-
配置	等級制度	管理職の線引き
		等級数
評価	評価制度	制度概要
報酬	本給	給料表の種類
		昇給
	手当	固定的手当
		変動的手当
	賞与（期末手当、勤勉手当）	基準日
		算定基礎額
		算定式
	退職金	支給事由（早期退職制度等）
労務	労働時間	-
	休日	-
	休暇・休業	-
退職	定年退職	-

現給保障に係る参考事例

指定管理制度導入時における現給保障の事例

現給保障の範囲まで公開している事例は限られていますが、基本給・役職手当等の合計額を保障している例も見られました。保障期間は3年又は5年が多くなっています。

開始年度	病院名	病床数	形態	概要	現給保障の内容	現給保障の期間
H18	愛媛県（県立北宇和病院）	【指定管理開始時】 一般 55床 療養 45床 【R6.10時点】 一般 55床 療養 休床	指定管理（社会福祉法人旭川荘）	毎年度 4～5 億円の赤字経営であり、救命救急センターを有する宇和島市立との間で事業必要性がなくなり、町内で病院を運営している社福法人に指定管理を導入	現給保障はなされているが、対象給与項目は不明	5年間
H20	富山県氷見市（氷見市民病院）	【指定管理開始時】 368床 【R6.10時点】 250床	指定管理（金沢医科大学）	患者数の減少により収益が悪化。地方公営企業法全部適用に経営形態を移行後も改善が進まず指定管理を実行	現「給料」の不足分を市が補てん	3年間
R5	宮城県白石市（公立刈田総合病院）	【R6.10時点】 199床	指定管理（医療法人仁誠会）	白石市、蔵王町、七ヶ宿町の「白石市外二町組合」が運営してきたが年間十数億円以上を一般会計から繰入れてきた赤字病院。そこで2023年から指定管理制度を導入	移籍後支払われる <u>基本給、資格手当、管理職手当、家族手当、住宅手当、通勤手当、その他1月につき支給される固定手当の合計額</u> が、退職時の給与のうち、1月分に相当する <u>給料、特殊勤務手当のうち危険手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当の合計額</u> を下回った者に交付率に従い支払う（1年目100%、2年目75%、3年目50%）	3年間
R7	箕面市（箕面市立病院）	【R6.10時点】 317床	指定管理（協和会病院）	医療提供体制を強化し、持続可能で質の高い医療を提供できる公立病院とするため、令和6年3月の市議会の議決を経て、医療法人協和会を指定管理者に指定。	現給保障は行われるが詳細は不明	5年間（令和6年3月市議会議決）

④指定管理者の選定に関する課題の検討

指定管理者選定に関する課題と、指定管理者選定に係る手法の参考事例について

指定管理という経営形態を前提に、地域医療構想を踏まえた病院ビジョンに定める医療機能の再編に向けて「病院経営の一体化」が重要であると考えられることを踏まえつつ、他自治体での指定管理者選定の事例を参考に選定手法を検討します。

地域医療構想を踏まえた病院ビジョンの実現に向けて、
「病院経営の一体化」を通じた医療機能の再編が達成される手法による指定管理者の選定が必要

選定手法	参考事例
公募	■ 箕面市立病院の指定管理導入※1 ➢ 応募資格に以下の要件を課す旨を記載 ・ 豊能二次医療圏内に病院を有し、市立病院と統合する意向のある法人 ・ 市立病院に統合可能な急性期病床33床以上を有する法人 ・ 市立病院に統合可能な回復期病床を確保することができる法人 ■ 市立川西病院の指定管理導入※2 ➢ 応募資格に以下の要件を課す旨を記載 ・ 阪神北医療圏域内において、将来的に統廃合も視野に入れ、一般病床150床以上の病床を提供できる法人
非公募	■ 松阪市民病院の指定管理導入※3 ➢ 「地域医療構想をふまえた松阪市民病院の在り方検証委員会」における答申の中で、「同圏域内の基幹病院が指定管理者となるのが適切」である旨が記載 ➢ 答申を踏まえて、「答申に記載されている法人」を対象に、非公募で選定する旨を公表 ➢ 同圏域基幹病院のうち指定管理者となる意思を示した事業者が非公募で選定される予定

出所 ※1 箕面市役所HP：「箕面市立病院指定管理者募集要項（令和5年4月）」
※2 川西市役所HP：「市立川西病院指定管理者募集要項（平成29年10月）」
※3 松阪市役所HP：「松阪市民病院の指定管理者の募集について（申請関係資料の公開）」