

県立病院のあり方に関する 説明会【資料】

健康福祉部医療整備課

1

県立病院の院長から知事へ提言

- 平成20年1月16日
- 県立3病院の地方独立行政法人化(非公務員型)を提言
- 現在の経営形態(地方公営企業法の一部適用)では、柔軟な人材確保等が難しく、社会経済情勢の変化に迅速に対応できない。
- 県立病院の役割・責務を果たすためには、地方独立行政法人化が必要

資料1を参照

2

- この提言を行うにあたって、病院では、今後の病院のあり方について、職員の意向を確認

「法人化に賛成」、「条件が満たされれば、法人化に賛成」、「条件が満たされれば、やむを得ない」の合計が9割を超える



この提言を受け、県として、
経営形態の見直しの検討を開始

3

経営形態を見直す目的

- 医療従事者の確保を容易にし、かつ、機動的、効率的な運営を確保することで、県民が必要とする医療(政策医療、不採算医療等)をより良く、かつ、継続的に提供すること
- 医療従事者を必要な人数確保することによって、病院職員全体の執務環境を改善すること

4

県立病院のおもな経営形態

- 地方公営企業法の一部適用
- 地方公営企業法の全部適用
- 公務員型の地方独立行政法人
本県では困難
- 非公務員型の地方独立行政法人
- 指定管理者 本県では困難
- 民間への移譲 本県では困難

5

公務員型の地方独立行政法人

- 総務省は、特別の理由がないかぎり、公務員型の地方独立行政法人の設立を認可しない方針
- これまでに認められている特別の理由としては、医療観察法による指定病院の場合のみ
- 本県では、この理由は成り立たない。
- よって、本県でのこの制度の活用は困難と認識

6

指定管理者

- 県が公の施設の管理者として指定する団体
- 県職員としての任用がいったん終了し、指定管理者の職員として改めて雇用(100%とは限らない。)
- 政策医療、高度医療等の実施に関する県の関与が希薄化
- 職員、県民が不利益を被る可能性もある。
- よって、本県でのこの制度の活用は困難と認識

7

民間への移譲

- 県とはまったく別の企業等
- 県職員としての任用がいったん終了し、民間企業の職員として改めて雇用(100%とは限らない。) … 再雇用の義務はまったくない。
- 政策医療、高度医療等の実施に関する県の関与がほとんどない。
- 職員、県民が不利益を被る可能性もある。
- よって、本県でのこの制度の活用は困難と認識

8

結論

活用可能な経営形態

- 地方公営企業法の一部適用
- 地方公営企業法の全部適用
- 非公務員型の地方独立行政法人

9

地方公営企業

- 地方公共団体が住民の福祉の増進を目的として経営する企業
- 地方公営企業は独立採算の原則の下に自立的な一個の経営体として運営されるものであり、一般行政と全く同じ取扱いを行うこととした場合、その合理的、能率的な経営を阻害するおそれがある。
- 組織、財務、職員の身分取扱いについて、ふさわしい仕組みを整備

10

地方公営企業法の一部適用

- 地方公営企業法の3本の柱である、組織、財務、職員の身分取扱いのうち、財務に関する規定(独立採算制、企業会計方式の採用)のみ適用
- 県の内部組織であって、職員の身分は県職員(全部適用も)
- 特に除外しないかぎり、地方自治法、地方財政法、地方公務員法等の適用あり(全部適用も)

資料2を参照

11

地方公営企業法の全部適用

- 地方公営企業法の3本の柱である、組織、財務、職員の身分取扱いのすべてを適用
- 組織…一般行政組織から独立した経営組織および管理者を設置
- 財務…一部適用に同じ。
- 職員の身分取扱い…給与は地方公営企業法の適用(地方公務員法適用除外)、給与以外の勤務条件は管理者が企業管理規程で決定(地方公務員法適用除外)

資料2を参照

12

地方独立行政法人

- 住民の生活、地域社会及び地域経済の安定等の公共上の見地からその地域において確実に実施される必要のある事務のうち、地方公共団体自身が直接実施する必要はないものの、民間の主体に委ねては確実な実施が確保できないおそれがあるものを効率的・効果的に行わせるため、地方公共団体が設立する法人
→ 県とは別の法人格を有する組織
- 病院事業は、これに該当

資料3を参照

13

地方独立行政法人の特色 1

- 目標による管理と適正な実績評価、業績主義に基づく人事管理と財務運営の弾力化、徹底した情報公開が制度の柱
- 設立手続き
設立団体が議会の議決を経て、定款を定め、総務大臣が認可
- 財産的基礎
出資者は地方公共団体に限定

14

地方独立行政法人の特色 2

- “目標→計画→評価→反映”という流れを義務付け
中期目標(3~5年)は、設立団体の長が議会の議決を経て、決定
中期計画(同上)は、法人が作成し、議会の議決を経て、設立団体の長が認可
県が設置する評価委員会が、各年度の及び中期目標期間の事業実績を評価し、結果を法人・設立団体の長に通知し、公表

15

地方独立行政法人の特色 3

- 財務及び会計
原則として企業会計原則を採用
- 財源措置
病院事業は、独立採算制が原則
ただし、不採算経費等は、設立団体が負担
- 職員の身分等
設立団体から法人への職員の引継ぎ(雇用は必ず継続)、退職手当の通算等については、適切に手当

16

非公務員型の地方独立行政法人

- 地方独立行政法人は原則、非公務員型
- 前述したように、特別の理由がないかぎり、公務員型は認められない。
- よって、本県の場合は、非公務員型しかありえない。

制度全般を通して、おもな違いは、この1点のみ



ここは、どちらでも同じ

職員の身分は地方独立行政法人の職員であって、非公務員 (詳しくは、後述)

17

3制度の比較

- 医療従事者の確保
- 管理者の権限
- 効率的な経営の確保
これらは、非公務員型の地方独立行政法人が一歩リード
- 政策医療、不採算医療等の提供
実態面では、差はつかない。

資料4を参照

18

外部の方々の意見

- 政策医療、高度医療という県立病院の責務・役割が今後も果たされるのであれば、経営形態、すなわち、県の直営にはこだわらないという意見が多かった。
- 具体的な意見聴取の方法
外部有識者会議 12名
有識者インタビュー 12名
県政モニターアンケート 500名

19

現時点の見解

- 医療の提供、病院の経営にあつては、医療従事者の確保は最も重要な課題の一つ
- 政策医療、高度医療等の提供という県立病院の責務・役割は今後も継続すべき

これらに対応するためには、



非公務員型の地方独立行政法人を選択することが望ましい

20

ここからは、“職員”に着目

説明のポイント

- 引継ぎとはなにか
- 派遣とはなにか
- 県職員組合に提示した条件
- 本人の意向は尊重されるのか
- 意向調査の際は、慎重に選択を

21

法人設立の日の職員構成

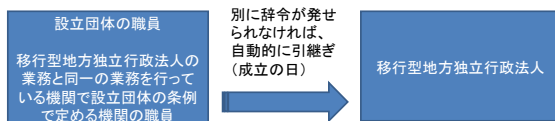
- 県から引き継ぐ職員(法人職員・非公務員)
地方独立行政法人法第59条第2項
これが原則
- 県から派遣する職員(県職員・公務員)
公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律
- 新規採用職員(法人職員・非公務員)

注: これ以後、非公務員型の地方独立行政法人を単に「法人」と称します。

22

地方独立行政法人法第59条第2項

移行型一般地方独立行政法人の成立の際、現に設立団体の内部組織で当該移行型一般地方独立行政法人の業務に相当する業務を行うものうち当該設立団体の条例で定めるものの職員である者は、別に辞令を発せられない限り、当該移行型一般地方独立行政法人の成立の日において、当該移行型一般地方独立行政法人の職員となるものとする。



23

言い換えると

- 引継ぎ(法人職員、非公務員)の対象となるのは、県立病院の職員
- 保健所、振興局等の職員は、引継ぎの対象外
- 法人成立の日に、辞令(例:異動、派遣)が発せられないかぎり、自動的に引継ぎ
- 逆に言うと、成立の日に辞令が発令されれば、引継ぎの対象外

24

法人職員になると、どうなるのか

- 非公務員
- 地方公務員法が原則、適用除外
- 労働基準法等民間企業の労働者に係る労働法制が適用
- 身分保障も同様
- 給与の支給の基準は、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合

25

資料5を参照

公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律

- 地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益法人等の業務に専ら従事させるために職員を派遣する制度等を整備
- 地方公共団体の職員としての身分を保持したまま、公益法人等の業務に従事すべき義務を課すもの
- 例えば、財団法人への人的援助を行う場合には、この方法が一般的

26

派遣職員になると、どうなるのか

- 県職員（公務員）
- 多くの点で、現在と同じ。
- 派遣の期間は、法人成立の日から派遣される場合には、最長10年（3年が一つの単位）
- 通常の場合には、最長5年（3年が一つの単位）
- 派遣期間満了後は、一度、他の職場に異動することが必要

27

資料5を参照

県職員組合との意見交換

- これまで4回にわたり、県職員組合の役員、県立病院の各支部の代表者と意見を交換
- 地方公営企業法の全部適用では目的は達せられないかとの意見があったが、制度上の制約があり、本県に導入する意義は薄い。
- 法人化した場合にどうなるのか、条件等を提示すべきとの意見があり、第4回（8月26日）の際に、主な条件と各病院の経営方針を提示

28

提示した条件のポイント 1

- 病院ごとに、法人化を図る。
- 医師・歯科医師、助産師・看護師・准看護師については原則として、法人に引継ぎ
- その他の職種の者については、本人の意思を確認した上で、引継ぎとするかどうかを決定
- 法人化の際に派遣となった者については、法人に引き継がれる職員と同程度の条件での法人への転職を法人化後3年間に限り保障

29

資料6を参照

提示した条件のポイント 2

- 給与については、法人化後5年間は現行程度を下限として保障
- 退職給付金（退職手当）については、現行を基本に労働法に準拠した運用を想定。県職員、法人職員の在職期間を通算した期間をもとに、支給
- 県、他法人との人事交流については、人事交流を中期計画、覚書等に明示する方向で、ルールづくりを今後、検討

30

医師、看護師等の方々

- 病院を支える基本的、代表的な職種であり、これらの方々が法人の職員とならなくては、法人化の意義は薄い。
- ただし、医師でも、例えば、行政を希望する方については、個別に相談
- また、看護師でも、例えば、衛生専門学校、看護専門学校等の教員を希望する方については、個別に相談

31

その他の職種の方々

- 病院に必要な職種としては、医師、看護師等と違いがあるわけではないが、病院以外の勤務場所が比較的多いということもあり、本人の意思を尊重

32

本人の意向を把握

- いずれにしても、本人の意向を把握することが必要
- 対象者は、病院に関係する職種の者すべて
- 県立病院だけではなく、保健所、振興局等の職員も対象
- この結果については、その後の人事異動等に反映

33

今回の説明会のねらい

意向調査等の対象となる方々が、
正しい理解の下に、
対応してもらえるようにすること

34

派遣の場合、注意点 その1

- 派遣を選択した者で法人の状況を見て、法人職員となることを希望するもののため、猶予期間を設定
- 3年以内であれば、法人への転職について、優先的に対応。
- その後は、職員のプロパー化が推進される予定

35

派遣の場合、注意点 その2

- 派遣期間は最長10年。その後は、一度、他の職場での勤務が必要
- その際、受け皿となる職場があれば、特に、問題なし。
- ただし、特定の職種にあつては、受け皿がほとんどなく、その場合には、処遇上の問題が生じるおそれあり
- “派遣”でいいということではなく、派遣期間終了後の処遇も含めての検討が必要

36

県立病院の地方独立行政法人化

- 後半の説明は、法人化を前提にしたものであるが、法人化自体が決定したわけではない。
- 当然、法人化に当たっての条件についても今後、見直される可能性はある。
- また、現在、想定していないような課題も出てくるおそれもある。
- 初めてのケースであり、不明な点は多々あると思うので、是非、質問してほしい。

37

法人化に関するホームページ

- 法人化に関するホームページを設けており、必要な情報を随時、掲載
- <http://www.pref.gifu.lg.jp/pref/s11229/kenbyouin/kenbyouin-topppage.htm>
- ご質問等は、上記ページのお問い合わせのMailのところから、当課へ送信してください。
- 回答は、ホームページに貼り付けさせていただきます。

38