

IV 経営健全化に関する施策

項 目	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	集中改革プラン及び定員管理に関する計画は策定していないが、事務職員については構成市町の集中改革プランにおける定員削減率と同程度(20%)の削減を行っていきます。また、平成21年度1名・22年度1名・23年度1名と改革プラン終了後も削減に努めます。(課題①)
○ 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	既に、国家公務員の給与構造に準じたものとなっています。地域手当は現存しません。今後も、この取り扱いを継続していきます。
◇ 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	既に、行政職(二)の給料表を適用しています。今後も、この取り扱いを継続していきます。
◇ 退職時特昇等退職手当のあり方	該当なし。
◇ 福利厚生事業のあり方	紀南病院互助会の公費負担を見直しを平成19年9月1日より行い、職員より一部負担を行っています。
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PFI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	平成15年10月1日より院外処方により60%の削減になっています。平成20年7月(予定)からDPC導入後に入院のクスリをジェネリックに変更を行い、更に95百万円/年の削減を行います。(改善額としては診療報酬減もあるので10百万円/年で改善します)しかし、平成19年度は患者増を想定しているため、結果的に薬品費がアップしています。(課題②) 平成20年4月1日より給食部門のアウトソーシングの見直しを行い、給食材料費の12百万円/年の削減を行います。(課題③)
○ 指定管理者制度の活用等民間委託の推進やPFIの活用	上記のとおり既にアウトソーシングの活用を行い、更に検討をしています。

IV 経営健全化に関する施策（つづき）

項 目	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 平成20年7月(予定)のDPC・平成20年4月1日(予定)の7対1看護導入により10百万円/年の収益アップを行います。(但し、平成23年度は5百万円/年)
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 ホームページや広報紙等によりわかりやすく効果的な公表に努めます。 ○ 行政評価の導入 構成市町の動向をみながら導入について平成20年度末までに検討をします。
5 その他	病院経営・運営上、医師確保は必須であり今後は4名(脳外科・神経内科・泌尿器科)の増員を目標にします。また、看護師も7対1看護取得のため10名の増員を目標にします。

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。