

「天草市病院事業定員管理基本方針」のポイント

◎基本的な考え方（４ページ）

○基本方針の役割

定数対象外職員を含めた「天草市立病院全職員」の効率的な配置と管理について定め、ルールに則った増員・減員及び異動の実施により、限られた人材で効率よく運営する。

○基本方針の対象となる職

「任期の定めのない常勤職員」、「再任用職員」、「会計年度任用職員」、「臨時的任用職員」

◎基本方針の期間（４ページ）

令和2年1月から令和7年3月末とし、以降は第5期病院改革プランに統合。
但し、可能であれば第4期病院改革プランと統合。

◎職員定数（４ページ）

職員定数は当面250人のままとし、全職員数の目標については、市立病院の方向性に合わせて検討する。

◎職ごとの方針（５・６ページ）

○任期の定めのない常勤職員

採用試験は7月、年1回を原則とする。
雇用を希望する病院は退職補充、増員等理由に関わらず「定管様式第1号」により、管理者の審査を受ける。

○再任用職員

毎年7月末までに選考結果を決定。現在のパートタイムに加え、フルタイムも選択肢に加える。

○会計年度任用職員

毎年9月末までには募集人数を決定。12月～1月にかけて各病院にて試験実施。
募集人数の決定に際しては、「定管様式第1号」により、管理者の審査を受ける。

○臨時的任用職員

雇用（募集）の判断は当該病院からの「定管様式第2号」により、管理者が行う。

天草市病院事業 定員管理基本方針



熊本県天草市 令和2年1月

牛深市民病院
栖本病院
新和病院
河浦病院

目 次

第 1 市立病院定員管理基本方針の策定について

1 市立病院の職員定数について	1
2 市立病院を取り巻く状況	2
3 定員管理の適正化	3

第 2 定員管理基本方針の基本的な考え方について

1 定員管理基本方針の基本的な考え方	4
(1) 基本方針の役割	
(2) 基本方針の対象となる職	
2 定員管理基本方針の期間	4
3 職員定数の目標	4

第 3 定員管理基本方針

1 職ごとの方針	
(1) 任期の定めのない常勤職員	5
(2) 再任用職員	5
(3) 会計年度任用職員	6
(4) 臨時的任用職員	6
「任期の定めのない常勤職員・会計年度任用職員雇用計画書」 (定管様式第 1 号)	7
「臨時的任用職員雇用計画書」 (定管様式第 2 号)	8

第1 市立病院定員管理基本方針の策定について

1. 市立病院の職員定数について

天草市立病院の職員定数は、天草市職員定数条例により定められています。

合併当初の病院事業の職員定数は、牛深、栖本、新和、河浦の4病院及び御所浦3診療所の当時の在職者数をそのまま職員定数とし、214人と定められました。

平成22年4月1日には、4病院の地方公営企業法の全部適用に伴い、4病院の職員定数を201人とし、御所浦3診療所の職員定数は市長事務部局の内数として定められました。

一方、天草市では合併当初より定員適正化計画（第1次・第2次・第3次）を策定し、職員の削減に努めてきました。

病院事業は、第1次計画において、医師以外の医療職退職者を不補充とするとした結果、常勤職員が減り、臨時職員が増えました。第2次計画では、地方公営企業法全部適用に移行し、療養環境や診療機能の充実を図るため医療職を確保することとし、第3次計画でもその流れを継承しました。

この結果、平成31年4月1日現在、常勤職員182人、臨時職員160人、再任用（短時間）職員9人で、常勤職員は職員定数内に抑えられているものの、多くの臨時職員に依存することとなりました。

このような中、平成29年に地方公務員法及び地方自治法の一部改正が行われ、令和2年4月から、特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正確保を図り、常勤職員に近い勤務形態になっている臨時・非常勤職員については会計年度任用職員に移行し、その任用・勤務条件の統一的な取扱いを行うこととされました。

このことにより、臨時職員の一部が行っている業務について、任期の定めのない常勤職員を就ける必要が生じたため、令和元年第2回天草市議会定例会において、職員定数を250人としました。

職員定数等の推移（R1. 10. 1時点把握分）

（単位：人）

		H18. 3. 27	H22. 4. 1	H27. 4. 1	H31. 4. 1	R2. 5. 1 (見込)
定 数 内 職 員 実 数	牛深	95	79	88	83	91
	栖本	27	21	19	24	27
	新和	26	23	25	28	36
	河浦	54	43	45	42	45
	経営管理	0	5	5	5	5
	計	202	171	182	182	204
職員定数		214 (合併時に引継いだ正職員数、診療所12人を含む)	201 (病院分・診療所分を分離)	201	201	250 (地方公務員等一部改正に伴う定数改正)
定数外職員		139	168	183	169	169

2. 市立病院を取り巻く状況

国においては、多くの公立病院において損益収支をはじめとする経営状況が悪化するとともに、医師不足に伴い診療体制の縮小を余儀なくされるなど、その経営環境や医療提供体制の維持が極めて厳しい状況になっていたことを踏まえ、平成19年に「公立病院改革ガイドライン」を、平成27年には「新公立病院改革ガイドライン」を示し、全国の公立病院に、公・民の適切な役割分担の下、地域において必要な医療提供体制の確保を図るための改革を求めました。

また、医療・介護需要が最大になると予測される2025年の医療提供体制の構築を目指して、平成26年に「医療介護総合確保推進法」が公布され、「地域医療構想」が制度化されました。これを受けて、熊本県では平成29年3月に「熊本県地域医療構想」を策定。現在は、その実現に向けた取組を実施しているところです。

一方、市立病院においては、「地方公営企業法の全部適用」を導入した平成22年度以降、一時期、患者数が増えた時期もありましたが、ここ数年は入院・外来ともに減少傾向にあり、初めての赤字を計上した28年度からはその傾向が顕著で、30年度は全部適用以降最低の患者数となりました。今後、人口減少が確実に見込まれる中、病院の機能及び規模についての検討・改善は避けられない状況です。

患者数の推移

(単位：人、％、床)

区分		H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
入院	年間延べ入院患者	106,042	105,585	106,829	104,103	98,817	98,473	89,682	89,401	88,801
	うち一般病床	52,835	53,099	53,643	51,212	47,661	48,829	47,079	47,168	49,722
	うち療養病床	51,345	50,883	51,004	50,537	49,150	47,315	41,916	40,898	38,419
	うち結核病床	1,862	1,603	2,182	2,354	2,006	2,329	687	1,335	660
	1日当たり入院患者	290.5	288.5	292.8	285.2	270.6	269.2	245.8	244.9	243.3
	うち一般病床	144.7	145.1	147.0	140.3	130.5	133.5	129.1	129.2	136.2
	うち療養病床	140.7	139.0	139.8	138.5	134.6	129.3	114.8	112.0	105.3
	うち結核病床	5.1	4.4	6.0	6.4	5.5	6.4	1.9	3.7	1.8
	病床利用率	80.9%	80.4%	81.5%	79.4%	75.4%	74.9%	68.4%	68.6%	68.1%
	うち一般病床	86.2%	86.4%	87.5%	83.5%	77.7%	79.4%	76.8%	76.9%	76.5%
	うち療養病床	97.0%	95.9%	96.4%	95.5%	92.9%	89.2%	79.2%	78.4%	78.6%
	うち結核病床	11.1%	9.5%	13.0%	14.0%	11.9%	13.8%	4.1%	8.0%	3.9%
	病床数	359	359	359	359	359	359	359	357	357
	うち一般病床	168	168	168	168	168	168	168	168	208
	うち療養病床	145	145	145	145	145	145	145	143	103
	うち結核病床	46	46	46	46	46	46	46	46	46
外来	年間延べ外来患者	146,493	148,952	151,999	156,026	155,300	155,969	153,316	150,223	142,359
	1日当たり外来患者	498.4	504.9	518.8	530.7	530.3	530.5	523.2	512.7	487.5

3. 定員管理の適正化

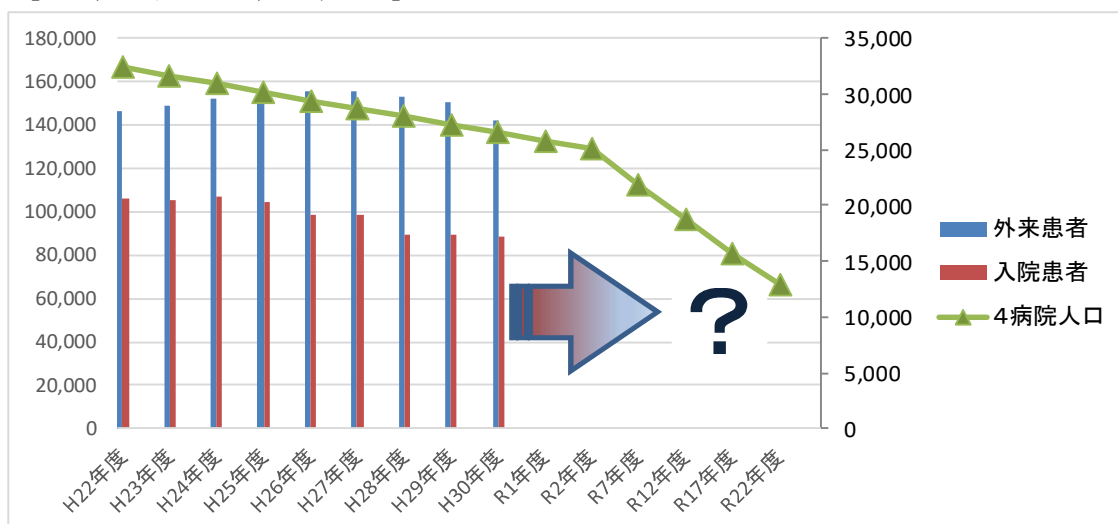
現在、我が国において進められている「働き方改革」は、本市病院事業においても職員定数の増、臨時・非常勤職員の会計年度任用職員への移行といった影響を与えることとなり、人件費の大幅な増加が見込まれます。

一方、市立4病院の患者数は、平成30年度において、入院・外来ともに病院事業発足以来の最低数を記録しました。将来人口推計によると、本市、特に市立病院の立地する地域においては急激な人口減少が見込まれており、患者数も人口減少の影響による本格的な下降曲線を辿り、医業収益も減少するものと推測されます。

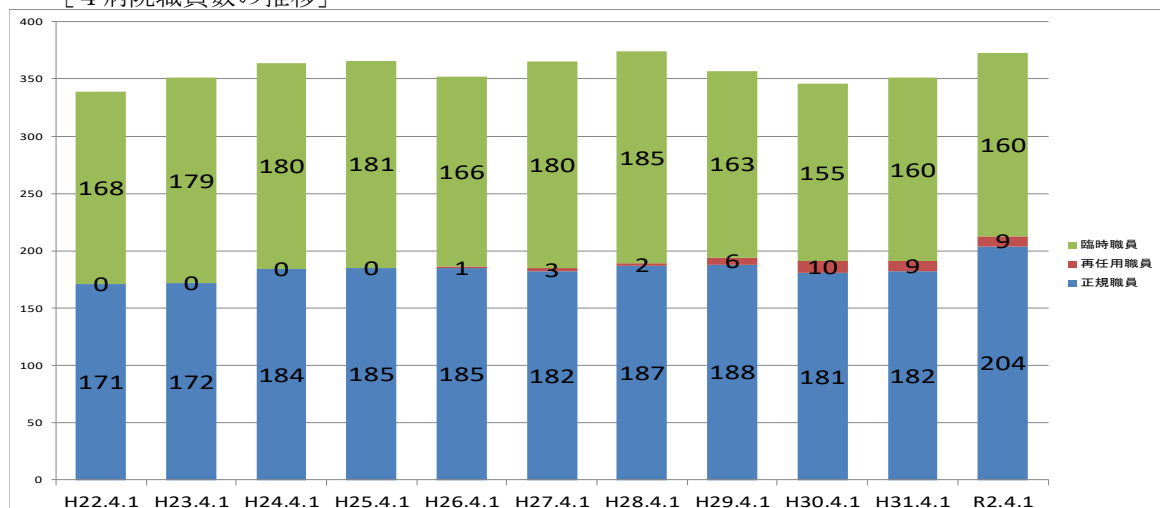
このように、職員給与費を要因とする費用の増加と患者数の減を要因とする収益の減少が見込まれる状況では、現状（H30年度）においても77.8%と高い（＝悪い）職員給与比率は、今後、一気に悪化することとなり、まさに、人件費が経営を圧迫する事態が目に見えています。

そこで、今回の職員定数の増と会計年度任用職員制度の創設を機に、定数対象職員のみならず再任用職員や会計年度任用職員等を含めた病院職員全体の定員管理に関する基本方針を定め、適正な管理・運営に努めることとします。

〔4病院患者＋4病院区域人口〕



〔4病院職員数の推移〕



第2 定員管理基本方針の基本的な考え方について

1. 定員管理基本方針の基本的な考え方

(1) 基本方針の役割

本基本方針は天草市職員定数条例に定める定数対象職員及び同条例に定めのない定数対象外職員、つまり「天草市立病院全職員」の効率的な配置と管理について定めるものとします。

これまで病院事業においては、市の定員適正化計画で定める定数対象職員の目標値のみの管理を行ってきましたが、平成29年の地方公務員法及び地方自治法の一部改正により、定数対象外職員である臨時・非常勤職員の任用要件の厳格化、適正な勤務条件の確保が求められることとなり、経営面での多大な影響が見込まれます。

また、人口推計によると今後の更なる人口減少は避けられない見通しであり、2025年を目標年とする地域医療構想の議論の中でも、市立病院の規模や機能の見直しが求められています。

このことから、本方針では次の第2－1－（2）に定める職すべてに関する方針を定め、ルールに則った増員、減員及び異動の実施により、限られた人材で効率よく病院事業を運営することを目指します。

(2) 基本方針の対象となる職

基本方針の対象となる職は次のとおりとします。

- ①任期の定めのない常勤職員
- ②再任用職員
- ③会計年度任用職員
- ④臨時的任用職員

2. 定員管理基本方針の期間

令和2年度から会計年度任用職員制度が施行開始となるため始期を令和2年1月とし、第4期天草市立病院改革プランの計画期間最終年である令和6年度を終期とします。以降は、第5期改革プランの中に統合することとします。

ただし、第4期において統合が可能であればこの限りではないものとします。

3. 職員定数の目標

職員定数は、地方公務員法及び地方自治法の一部改正に伴い令和元年第2回天草市議会定例会において、看護職員に係る分として201人から250人へと改正しましたが、現実的には定数増員分の看護職員の確保が単年度で実現できるものではありませんでした。

また、平成29年度末において一旦は現状維持で落ち着いたと思われた地域医療構想についても、国・県からの再検証・協議が求められることとなり、病院事業では2025年（令和7年）を目標年とした「熊本県地域医療構想における市立病院の方向性について」を取りまとめ、将来人口推計を基に病床数の縮小等を目標としました。

今後、看護職員以外の部門で増員が必要となった場合にも、看護職員枠の一時利用が可能であること、病床等の縮小が実施されることなどから、職員定数は250人のままとし、実職員数の目標については、市立病院の方向性の実施スケジュールに合わせて検討することとします。

第3 定員管理基本方針

1. 職ごとの方針

(1) 任期の定めのない常勤職員

【対象業務】

医師、薬剤師、看護師・准看護師、管理栄養士、診療放射線技師等各種技師、理学療法士等各種療法士などの資格が必要な者が行う業務。

【配置の基準】

- 医師＝医療法
- 薬剤師＝医療法
- 看護師・准看護師＝医療法、施設基準
- 管理栄養士＝医療法(栄養士)、施設基準
- 各種技師・各種療法士＝医療法、施設基準

【採用方法】

「天草市病院事業企業職員の採用に関する規程」に基づく採用試験を7月に実施。原則としてこの他には実施しない。

【採用規模】

定年退職予定者及び中途退職確定者の補充分を原則とする。

新たな取組開始等に伴う増員については「熊本県地域医療構想における市立病院の方向性について」若しくは「天草市立病院事業改革プラン」に沿ったもののみとする。

いずれの場合も「定管様式第1号」を作成し、病院事業管理者の審査を受けることとする。

(2) 再任用職員

【対象】

市立4病院に任期の定めのない常勤職員として勤務した者で、「天草市職員の再任用に関する条例」にて規定する者。

【採用方法】

- 対象者への意向調査（4月～5月末）

- 選考結果通知（7月末）

選考項目：勤務実績、知識経験・技能等、勤労意欲・職に対する適正、常勤職員の配置状況

- 配属先内示（3月下旬：市人事異動内示と同時）

【採用規模】

「国家公務員の雇用と年金の接続について（平成25年3月26日閣議決定）」に基づいて決定する。

【フルタイム・パートタイム】

現在採用しているパートタイムに加え、令和3年度採用開始の分からフルタイムの再任用職員の採用（意向調査の選択肢に加える）を開始する。

(3) 会計年度任用職員

【対象】

「（仮称）天草市病院事業会計年度任用職員の給与等に関する規程」に定める職種のうち、任期の定めのない常勤職員及び再任用職員を就けても不足する業務。

【採用方法】

○必要人数精査・決定（4病院⇄経営管理課：9月末）「定管様式第1号」

○採用試験（各病院にて実施：12月～1月）

※採用試験の結果により、2次募集を行う場合もあり。

(4) 臨時的任用職員

【対象】

地方公務員法第22条の3第4項に該当する場合。

「該当の判断は当該病院からの定管様式第2号等の報告に基づき、病院事業管理者が行う。」

なお、任用の理由によっては定数条例の対象となるため留意が必要。

【採用方法】

○地方公務員法において「採用」の定義から除外されているため、任用にあたって法律上、競争試験又は選考による厳格な能力実証は求められていない。
よって、それぞれのケースによりその都度判断するものとする。

【採用等に関するスケジュール】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
任期の定めのない常勤職員	周知・募集			採用試験	合格者確定							
再任用職員	意向調査		選考作業		再任用の決定							
会計年度任用職員					必要人数の精査・決定		周知・募集		各病院における試験・選考		合格者決定	
臨時的任用職員	地方公務員法第22条の3第4項に該当する場合において、採用方法等をその都度判断して対処する。											

任期の定めのない常勤職員・会計年度任用職員雇用計画書【定管様式第1号】

病院名

1. 必要な職		2. 必要な職種		3. 必要人数		4. 資格	
---------	--	----------	--	---------	--	-------	--

5. 必要となる理由・根拠	①医療法等関係法令に抵触	説明	
	②新たな加算取得(施設基準)	説明	
	③新たな業務・取組が発生	説明	
	④その他	説明	

6. 収支への影響	収益	
	費用	

7. 自院・他院、患者等への影響	自院		経営管理課記入欄	
	他院			
	患者			
	地域等			

臨時的任用職員雇用計画書

【定管様式第2号】

病院名

1. 必要な職種		2. 必要人数		3. 資格		4. 雇用期間	開始	令和○年○月○日
							終了	令和×年×月×日

該当する理由に「○」

5. 必要となった理由	任期の定めのない常勤職員（正職員）が欠けることとなった。	●欠員となる常勤職員の氏名・職種・理由や休業等の期間。 ●既存職員でカバーできない理由。等
	会計年度任用職員の育児休業取得に伴う欠員補充	
	その他	

経営管理課記入欄	
----------	--

【地方公務員法第22条の3第4項】

人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、地方公共団体の規則で定めるところにより、**常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、又は臨時の職に関するときは**、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、当該臨時的任用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することができない。

【事務処理マニュアル（第2版）】

（改正法の趣旨）新地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時的任用は、下記のいずれかの場合に該当し、かつ、新地方公務員法第17条に基づき正規の任用の手続きを経るとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来すことがないよう、特例として認められるものです。

i 緊急の場合

（例）災害発生時に正規の職員を補充するまでとりあえず要員を充足する必要がある場合

ii 臨時の職に関する場合

（例）臨時的任用を行う日から1年以内に廃止されることが予想される職に関する場合

（改正法の趣旨つづき）国家公務員の取り扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています。したがって、**臨時的任用職員については、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなります。**