

地方独立行政法人市立大津市民病院人事給与制度構築支援業務 質問への回答

No.	質問内容	回答
1	<p>今回、人事給与制度を見直すに至った背景をご教示ください（仕様書に年功序列型からの切り替え等とありますが、その改革に至った背景やこの時期に見直す意図など）</p>	<p>令和5年度決算の人件費比率が72.3%と非常に高い水準になっており、人件費削減が急務となっている。 地方独立行政法人移行後も、人事給与制度については変更なく公営企業時代のもので運用しているため、年功序列型となっている。 今後、安定した病院経営を行うためには、優秀な人材の確保及び、病院経営に貢献している職員、能力のある職員への処遇改善が必要であり、今回人事給与制度を改革することとなった。</p>
2	<p>今回の対象職種をお教えてください。医師は含めますか、除きますか</p>	<p>医師、看護師、医療技術職、事務職等全職種。（医師も含める。）</p>
3	<p>非常勤（再雇用・任用職員等）は含めますか、除きますか</p>	<p>含める。</p>
4	<p>人員配置の分析や基準策定方法が分析フェーズに入れておられる意図・背景及び基準策定方法とはどのようなアウトプットをイメージされているかをお教えてください</p>	<p>意図としては、適正人員数の把握（施設基準や診療報酬の加算との関係も含む）を行う必要があるため。 背景としては、他の地独病院と比較して、ほぼ全ての職種で人員数が多いと認識しているためである。 基準策定方法とは、当院における各職種の適正人数及び、各部署での適正人数の提示をイメージしている。</p>
5	<p>退職金は企業内退職金を指すという理解で宜しいでしょうか（DC・DBは含まない）</p>	<p>お見込みのとおり。</p>

No.	質問内容	回答
6	プレゼンテーションの参加人数に制限はありますか	3人以内。
7	「キ 過去5年以内に300床以上の急性期病院に対して人事給与制度構築支援業務実績を有する者であることが証明できるもの。」とあり、契約書が例示されていますが、守秘義務上、契約書の提示は困難です。ついては、他に想定される代替書類を例示頂けないでしょうか？	契約書の写し（部分的に黒塗りしたもの可）と、貴社で作成された実績一覧表などとの組み合わせでも構いません。（ただし、複数書類から、その実績が確認できるものであること）