

医療法人の経営分析参考指標(平成26年度決算分)の概要

収支の状況

医療法人の有効集計対象1,414法人の収支の状況は次のとおりです。

- ① 収益構造として、総収益に占める医業収益の割合は97.3%(前年度から増減なし)でした。
- ② 医業収益に対する費用の割合は、人件費57.1%(前年度比0.2ポイント増)、医療材料費13.2%(同0.1ポイント減)、給食材料費3.4%(同0.1ポイント減)、経費18.7%(同0.5ポイント増)となりました。
- ③ 利益の状況については、医業収益対医業利益率が2.7%(前年度比0.6ポイント減)、経常収益対経常利益率が3.3%(同0.6ポイント減)、収益率が2.7%(同0.3ポイント減)となりました。

区 分				医療法人			
				平成25年度	平成26年度	増減(%ポイント)	対前年増減率(%)
法人数(法人)				1,433	1,414	－	－
1法人当たり従事者数(人)				316.9	333.7	16.8	5.3
収 支 の 状 況	収 益	総 構 成 収 益 比	医業収益	97.3	97.3	0.0	0.0
			医業外収益	2.1	2.1	0.0	0.0
		(%)	特別利益	0.6	0.6	0.0	0.0
	費 用	医 す る 収 入 業 1 費 0 用 0 の に 割 対 合 (%)	人件費	56.9	57.1	0.2	0.4
			医療材料費	13.3	13.2	▲ 0.1	▲ 0.8
			給食材料費	3.5	3.4	▲ 0.1	▲ 2.9
			経費	18.2	18.7	0.5	2.7
			減価償却費	4.8	4.8	0.0	0.0
			計	96.7	97.3	0.6	0.6
	損益分岐点比率 (％)				97.1	97.8	0.7
経常収益対支払利息率 (％)				1.0	0.9	▲ 0.1	▲ 10.0
医業収益対医業利益率 (％)				3.3	2.7	▲ 0.6	▲ 18.2
経常収益対経常利益率 (％)				3.9	3.3	▲ 0.6	▲ 15.4
収益率 {1－(総費用／総収益)} × 100 (％)				3.0	2.7	▲ 0.3	▲ 10.0
従事者1人当たり年間医業収益 (千円)				9,243	9,303	60	0.6
労 働 生 産 性 (千円)				5,561	5,560	▲ 1	0.0
従事者1人当たり人件費 (千円)				5,260	5,307	47	0.9
労 働 分 配 率 (％)				94.6	95.5	0.9	1.0

(注1)「1法人当たり従事者数」、「従事者1人当たり年間医業収益」、「労働生産性」及び「従事者1人当たり人件費」は、常勤従事者数(非常勤従事者の常勤換算後の従事者数を含む)により算出しています。

(注2) 給食材料費には、委託給食費を含んでいます。

(注3) 数値は四捨五入のため、内訳の合計が合わない場合があります。

経営諸比率(医療法人)

経営指標	算 式	説 明
人件費率	$\frac{\text{人件費}}{\text{医業収益}} \times 100$	職種別人員、給与水準、平均年齢等から適正性を判断します。 (注) 役員報酬は経費に含めています。
医療材料費率	$\frac{\text{医療材料費}}{\text{医業収益}} \times 100$	患者・利用者1人1日当たり医療材料費、医薬品と診療材料費との区分、診療科、診療機能、院外処方の有無等との関連で、適正性を判断します。
給食材料費率	$\frac{\text{給食材料費}}{\text{医業収益}} \times 100$	患者・利用者1人1日当たり給食材料費との関連で、適正性を判断します。
経費率	$\frac{\text{経 費}}{\text{医業収益}} \times 100$ ※経費＝医業費用－(人件費＋材料費＋減価償却費)	検査等の外注委託費、リース料、地代家賃等の適正性と人材育成等の研究研修費の継続性等から適正性を判断します。
減価償却費率	$\frac{\text{減価償却費}}{\text{医 業 収 益}} \times 100$	償却資産の構成割合及びそれぞれの経過年数に留意しつつ、その適正性を判断します。
損益分岐点の収益 (損益分岐点比率)	$1 - \frac{\text{変動費}}{\text{医業収益}}$ (注) 変動費＝材料費＋経費のうち変動要素のあるもの(検査外注費等) 固定費＝医業費用－変動費＋支払利息 $\left[\text{損益分岐点比率} = \frac{\text{損益分岐点収益}}{\text{医 業 収 益}} \times 100 \right]$	利益と損失とが分かれるところの収益ポイントを算出します。損益分岐点はいわば採算点(費用回収点)のことで、実際の医業収益がその点からどのくらい上回っているかによって経営余力を知ることができます。 医療法人経営の合理化や計画性が求められている現在、今後の診療・介護報酬改定、人件費の増加、設備投資等の経営諸条件の変化を見込んだ採算性を予測するうえで、この損益分岐点手法は効果的です。
経常収益対支払利息率	$\frac{\text{支払利息}}{\text{経常収益}} \times 100$	借入残高、借入条件等から支払利息の適正性を判断します。
医業収益対医業利益率	$\frac{\text{医業利益}}{\text{医業収益}} \times 100$	本業である医療活動そのものから得られた利益を表す指標です。
経常収益対経常利益率	$\frac{\text{経常利益}}{\text{経常収益}} \times 100$	医業利益に受取利息や支払利息その他の収入支出を加えた、医療機関等に通常発生している利益を表す指標です。法人の収益性を判断するうえで非常に重要です。
収益率	$\left(1 - \frac{\text{総費用}}{\text{総収益}} \right) \times 100$	医業外収支、特別収支を含めた最終的な利益を表す指標です。一般的に黒字・赤字の判断基準となっています。

経営諸比率(医療法人)

経営指標	算 式	説 明
従事者1人当たり 年間医業収益	$\frac{\text{医 業 収 益}}{\text{年間平均従事者数}}$	法人の規模等によって異なりますが、従事者1人当たり年間給与費との比較分析も必要です。
労働生産性	$\frac{\text{付加価値額}}{\text{年間平均従事者数}}$ ※付加価値額＝医業収益－(材料費＋経費＋減価償却費) 粗付加価値額＝医業収益－(材料費＋経費)	従事者1人がどれだけの付加価値を生み出したかをみる指標です。労働生産性が高ければ、各々の従事者が効率よく価値を生み出し、円滑な運営管理が行われているといえます。
従事者1人当たり 人件費	$\frac{\text{人 件 費}}{\text{年間平均従事者数}}$	いわゆる給与水準であり、労働意欲やサービス内容に関係する一方、生産性に対応していなければ経営の安定性を損なうことになります。したがって、従事者1人当たり年間事業収益や労働生産性との関係において判断するとともに、給与水準の他に、平均年齢、職種別従事者数等によっても異なることに留意する必要があります。
労働分配率	$\frac{\text{人 件 費}}{\text{付加価値額}} \times 100$	付加価値が人件費にどれだけ分配されているかをみることで、経営の効率性を把握します。人件費を支払原資（付加価値額）のなかで収めるのは当然のことですが、質と意欲に関係するので、低ければ良いというものではありません。

※ 常勤換算は次の式で算定しています。

当該職務にかかる全非常勤職員の1週間の総勤務時間数

当該職務にかかる常勤職員が1週間に勤務すべき時間数