

公立病院の経営形態の比較①－1

	(1) 地方公営企業法（全部適用）	(2) 指定管理者制度	(3) 地方独立行政法人化
定義	地方公営企業法第 2 条第 3 項の規定により、病院事業に対し、財務規定等のみならず、同法の規定の全部を適用するもの。	地方自治法第 244 条の 2 第 3 項の規定により、法人その他の団体であって当該普通地方公共団体が指定するものに、公の施設の管理を行わせる制度。 例) ■魚沼基幹病院 →一般財団法人新潟県地域医療推進機構 ■小出病院 →一般財団法人魚沼市医療公社 ■湯沢保健医療センター →公益社団法人地域医療振興協会	地方独立行政法人法の規定に基づき、地方独立行政法人を設立し、経営を譲渡するもの。
①開設者	市	市	地方独立行政法人
②経営の責任者	事業管理者	指定管理団体の長	理事長
③設立団体の長の関与	・ 予算の調整 ・ 議案の提出 ・ 管理者の任免	・ 指定管理者の選任（議決をもって指定） ・ 指定の議決後、基本協定の締結 ・ 当該年度の年度協定の締結 ・ 毎年度終了後の事業報告書の受理 ・ 指定管理者が定める利用料金の承認 ・ 管理業務又は経理状況の報告聴取等 ・ 事業運営状況の評価 ・ 指定取消、管理業務停止命令	・ 中長期目標の策定、指示 ・ 中長期計画の認可、変更命令 ・ 年度計画の届出 ・ 業務実績評価（毎年度・中期目標期間）の報告 ・ 中期計画終了時の検討、報告聴取、立入検査、是正命令、理事長の任免

公立病院の経営形態の比較①－２

	(１) 地方公営企業法（全部適用）	(２) 指定管理者制度	(３) 地方独立行政法人化
④ 議会の 関与	・地方公営企業の設置 ・予算の議決 ・決算の認定 ・料金に係る条例制定 等 これらの議決により、議会の意向が事業運営に反映される。	・指定に係る議決（団体の概要、事業計画等 を示し審議） ・利用料金の基準の制定（利用料金制をとる 場合） 上記の議決において関与がある。	・地方独立行政法人の設立 ・定款の作成、変更 ・中期目標の作成、変更 ・中期計画の作成、変更（料金含む） これらの議決により、議会の意向が事業運営に反映される。毎年度の事業は、議会の議決等は必要なく、関与は基本的な事項にとどまる。
⑤ 予算	・地方公共団体の長が、管理者が作成した予算の原案に基づいて予算を調整し、議会の議決を経る。	・指定管理者が事業計画を策定し、地方公共団体と協議する。	・毎事業年度の開始前に、中期計画に基づき年度計画を定め、設立団体の長に届け出、公表（評価委員会、議会の関与なし）
⑥ 一般会 計負担金	・地方公共団体が負担すべき経費を、一般会計から繰り入れる。	・必要な経費を、市が指定管理料として交付する。 ・基本協定以外に政策的医療と位置付けて実施する場合は通常分と分けて交付する場合もある。	・必要な経費を、市が運営交付金として交付する。 ・基本協定以外に政策的医療と位置付けて実施する場合は通常分と分けて交付する場合もある。
⑦ 契約関係	地方自治法に基づく。事業管理者が契約。 多様な契約手法の採用や随意契約による価格交渉などが困難となる。	特別な法制はなし。指定管理者が契約。 複数年契約など多様な契約形態が可能となる。	特別な法制はなし。理事長が契約。
⑧ 職員の 任用	管理者が任免 病院独自の採用は可能ではあるが、実態は市に準じた運用を行っている。	規定はなく指定管理者の裁量 病院独自の採用が可能。	理事長が任免（法人が判断）

公立病院の経営形態の比較①－３

	(１) 地方公営企業法（全部適用）	(２) 指定管理者制度	(３) 地方独立行政法人化
⑨ 定員管理	職員定数の制約を受け、定数は条例で定める。	職員定数の制約は受けない。	職員定数の制約は受けない。
⑩ 職員の身分	地方公務員	非地方公務員 現職員は退職となるため、処遇問題など調整に相当の労力と時間が必要	非地方公務員 身分が非公務員となるため、処遇問題など調整に相当の労力と時間が必要
⑪ 職員給与	・生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況等を考慮。 ・給与の種類及び基準は条例制定。（給与の額、支給方法等の細目事項は管理規定）	・規定はなく指定管理者の裁量	・独法の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したもの。 ・給与等の支給基準を定め、設立団体の長に届け出、公表。

公立病院の経営形態の比較②

	(1) 地方公営企業法（全部適用）	(2) 指定管理者制度	(3) 地方独立行政法人化
⑫期待される効果（メリット）	- 経営に関する広域な権限が事業管理者に付与されるため、制度的には、効率的、弾力的な運営を行うことが可能となる。 - 予算の議決や決算の認定などを受けることから、市民の代表である、議会の意向が病院運営に反映される。	- 民間事業者の経営ノウハウを幅広く活用した病院運営が期待できる。（運営の適正化、柔軟な運営） - 民間事業者の組織のネットワーク中で、医師を安定的に確保できる。 - 病院独自に人員配置を行い、医療や病院経営などに精通した事務職員の育成や配置が可能。	- 理事者独自の意思決定に基づく臨機応変で自律的な運営が可能。 - 柔軟かつ迅速な組織・人事管理や弾力的な予算執行により機動性のある効率的な事業運営が期待できる。 - 病院独自に人員配置を行い、医療や病院経営などに精通した事務職員の育成や配置が可能。
⑬留意点（デメリット）	- 比較的取り組みやすい反面、経営の自由度の拡大範囲は、地方独立行政法人化に比べて限定的。 - 医療と経営の両方に精通している人材の確保が課題となる。 - 病院独自の人員配置はできず、市の人事ローテーションの影響により、医療や病院経営などに精通した事務職員の育成が困難である。 - 医療機能に見合った体制の構築や診療報酬改定に的確に対応する医師をはじめとする医療職の採用・配置を迅速に行うことが困難。	- 指定管理者の引受先がない場合が想定される。 - 現職員は、全て退職となるため、一時的に多額の退職金が発生する。また、処遇についても十分な調整が必要となる。 - 経済性を優先すると、医療の水準が低下する恐れがある。	- 職員が非公務員となることの処遇や移行に伴う新たな経費負担が発生する。（経常経費や一時的経費） - 導入事例も少なく、移行した場合の成果の検証が不十分な面がある。

【参照】○「今後の都立病院の経営力向上に向けた取組」に関する検討部会（H29.9.14）資料

○「地域医療の確保と公立病院改革の推進に関する調査研究会（第5回）（H29.6.15開催）資料

○市立千歳市民病院の今後の経営形態について～提言書～（概要版）

○市立千歳市民病院改革プラン（別冊資料）