

法人の種別（一般・特定）について

- 1 種別の比較について
別添のとおり
- 2 他県状況

移行時期	一 般	特 定
H 1 8	宮城県	大阪府（指定入院医療機関）
H 1 9		岡山県（指定入院医療機関）
H 2 0	山形県	
H 2 1	秋田県、静岡県	
H 2 2 ~	神奈川県、長野県、岐阜県、佐賀県	山梨県（指定入院医療機関）

3 総務省の見解

公営企業型の地方独立行政法人については、特定型についての法律上の根拠がない限り、一般型となる。（指定入院医療機関の指定を受ける場合以外に根拠はない。）

4 法人の種別に関する法令上の規定

(1) 行政改革関係

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律
（第55条第3項）

地方公共団体は、公立の大学及び地方公営企業について、組織形態の在り方を見直し、公立大学法人又は一般地方独立行政法人その他法人への移行を推進するものとする。

(2) 医療観察関係

(ア) 心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律
（第16条第1項）

指定入院機関の指定は、国、都道府県、～若しくは都道府県及び都道府県以外の地方公共団体が設立した特定地方独立行政法人が開設する病院であって厚生労働省令で定める基準に適合するものの全部又は一部について、その開設者の同意を得て、厚生労働大臣が行う。

(イ) 心神喪失等の状態で重大な加害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律に
基づく指定入院医療機関等に関する省令（平成21年3月31日改正）
（附則第3条）

法第16条第1項の規定に基づき現に指定入院医療機関の指定を受けている病院の開設者が～一般地方独立行政法人に変更された場合には、その変更後においても、当該病院の開設者はその変更前の開設者であるものとみなす。

地方独立行政法人の種別比較

区 分		地方独立行政法人	
		一 般	特 定
将来にわたり良質な医療を安定的に提供できるか	県立病院が担うべき医療を安定的に提供できるか	県が設立した法人が病院を開設・運営する。法人は県が指示する中期目標(3～5年)の下で事業を実施する。	同左
	<p>県が法人を設立し、その法人が病院を開設・運営するものの、県は法人に対し中期目標を示し、法人はその下で病院を運営すること、また、それに対する実績評価、改善に関する仕組みも法定されていることから、県が病院事業を直接運営するのと同じく、安定的な医療の提供が可能。</p>		
	不採算医療に要する経費等は確保されるか	必要な経費について、法人の設立団体である県が運営費負担金等として負担する。	同左
	<p>地方独立行政法人法の規定に基づく適正な経費負担。</p>		
医療人材の確保や人員配置が柔軟かつ弾力的にできるか	医療人材の確保や人員配置が柔軟かつ弾力的にできるか	県の組織定数管理の対象外	県の組織定数管理の対象外(毎年度県への報告が必要)
	<p>法人の判断で柔軟な人員配置が可能になり、手厚い看護を評価する7対1看護基準など、診療報酬改定に伴い利益が生まれる取組や、周産期医療、がん医療、精神科救急医療など県立病院の果たす役割について、重点的な人員配置が可能になる。</p>		
	(勤務条件の設定)	法人独自の服務規程、就業規則等を設ける。	法人独自の服務規程、就業規則等を設ける。(国及び地方公共団体の職員の勤務時間等を考慮)
	<p>多様な勤務形態の導入が可能であり、結果として、人材の確保に繋がるのが期待できる。</p> <p>国、自治体の職員の勤務時間等を考慮するものとされており、地方公営企業との相異点を見出し難い。</p>		
効率的な病院運営が可能か	経営責任の明確化が図られるか	<ul style="list-style-type: none"> ・知事が理事長を任命する。 ・県が指示する中期目標(3～5年)の下、法人自らが定める中期計画、年度計画に従い事務を実施する。 ・中期目標、中期計画、年度計画の実績については、評価委員会による評価を受ける。 ・知事は中期目標終了時において、業務全般にわたる検討を行い、必要な措置を講じる。 	同左
	<p>企業(病院)経営について、「計画 実行 点検・評価 改善」の仕組みが法定されている。</p>		
	柔軟な予算執行によるコストの適正化や、診療報酬改定等に応じた柔軟かつ弾力的な予算措置が可能か	・独自の会計規程により運営を行う。	同左
<p>中期目標、中期計画が3～5年を対象として策定されるために予算単年度主義が緩和されることから、中期目標、中期計画の期間の範囲内で、診療報酬改定等が行われた場合にも比較的迅速に対応が可能である。</p>			

地方独立行政法人の種別比較

区 分		地方独立行政法人	
		一 般	特 定
効率的な病院運営が可能か	職員の意欲向上に資する給与体系、経営状況、労働市場に応じた給与体系が構築できるか	<p>法人独自の給与制度を設ける。 (支給基準については、法人の業務の実績及び社会一般の情勢を考慮し、決定)</p> <p>経営状況や職員の業績を、より反映させた独自の給与体系の導入が可能である。</p>	<p>法人独自の給与制度を設ける。 (支給基準については、国、自治体の給与等、法人の業務実績及び中期計画における人件費見積りを考慮し決定)</p> <p>支給基準については、国、自治体の給与等を考慮し決定するものとされており、地方公営企業との相異点を見出し難い。</p>
	病院の経営管理に関するノウハウの蓄積が可能か	<p>法人が事務職員を直接採用・雇用することができ、法人の判断で職員の異動が可能。</p> <p>法人プロパー職員の計画的な採用・育成が可能になることから、病院の経営管理に精通した事務職員の育成が可能。</p>	同左
その他の	病院職員の身分	<p>非公務員 (法人の職員)</p> <p>職員は民間企業と同様に、労働基準法の規定による労働者として取り扱われる。 解雇、休業については、法人が労働基準法に基づき、就業規則により定める。</p> <p>地方公務員法の適用がなく、他の医療機関等への応援が容易。</p> <p>行政改革推進法で、地方公営企業については、原則として非公務員型への移行を推進するとされている。</p> <p>現行法では、指定入院医療機関の指定を受けることができない。</p>	<p>地方公務員 (法人の職員)</p> <p>地方公務員法が適用され、法定事由による場合でなければ意に反して、降任、免職、休職されない。</p> <p>地方公務員法による兼業・兼職の制約があるため、他の医療機関から応援の要請があった場合においても迅速な対応は困難。</p> <p>公立病院改革ガイドラインでは、公務員型は経営形態見直しの選択肢として基本的に想定されていない。</p> <p>現行法上、指定入院医療機関の指定を受けることが可能。</p>
	労働基本権	<ul style="list-style-type: none"> ・団結権：あり ・団体交渉権：あり ・争議権：あり <p>争議行為により医療の提供が滞る可能性がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・団結権：あり ・団体交渉権：あり ・争議権：なし <p>争議行為により医療の提供が停滞するおそれがない。</p>
	経営形態移行時における病院職員の処遇	<p>条例で定める職員は、別に辞令を発せられない限り、法人設立の日に法人の職員となる。</p> <p>病院職員については、原則として、法人に自動的に引き継がれることになる。</p>	同左
	その他	<p>法人の設立に際して、資本金等、一定の財政基盤が必要。</p> <p>・法人理事の給与、電算システムの整備・運用経費等、法人運営のコストが増加する。</p> <p>・新しい制度であり、実際の病院運営におけるメリット・デメリットの検証が十分に行われていない。</p>	