

各経営形態の比較

- 各経営形態の比較の視点(案)・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 「各経営形態の比較の視点(案)による評価・・・・・・・・ 2

○ 各経営形態の比較の視点(案)

将来にわたり良質な医療を 安定的に提供できるか	
① 県立病院が担うべき医療を安定的に提供できるか (県立病院が担うべき医療に対する県の責任は担保されるか(県の関与の度合い))	③ 病院を取り巻く環境の変化や、患者ニーズの変化に対応した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

両立
が必要

効率的な病院経営が可能か	
	④ 経営責任の明確化が図られるか ⑤ 柔軟な予算執行等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 ⑥ 職員の意欲向上に資する給与体系、経営状況や労働市場に応じた給与体系を構築できるか ⑦ 病院の経営管理に関するノウハウの蓄積が可能か

○「各経営形態の比較の視点(案)」による評価

	地方公営企業法		地方独立行政法人	指定管理者制度	民間譲渡
	一部適用	全部適用			
① 県立病院が担うべき医療を安定的に提供できるか	・県が病院事業を設置する。 ・一般行政部門の一部門として位置付けられ、県の直接管理の下で事業を実施するため、県立病院の果たすべき役割は担保される。	・県が病院事業を設置する。 ・一般行政部門からは切り離されるものの、県が設置する企業として、県の管理下で事業を実施するため、県立病院の果たすべき役割は担保される。	・県が地方独立行政法人を設置し、法人が病院を開設・運営する。 ・県は法人に対して中期目標を示し、目標に対し法人が策定する中期計画を認可することにより、県立病院の果たすべき役割を担保する。	・県が病院事業を設置し、病院の管理運営を指定管理者に委ねる。 ・県は指定管理者に対し、病院管理の基準や業務の範囲といった条件を示し、この条件を満たす者を指定することにより、県立病院の果たすべき役割を担保する。 ・指定管理者の指定に当たっては、その期間を定めるものとされている。	・譲渡後は譲渡先の医療法人等が病院の開設者となる。 ・不採算医療等を一定の期間提供することを譲渡の条件として付することは可能
② 不採算医療等に要する経費は確保されるのか	必要な経費について一般会計繰入金として県の一般会計が負担する。	同左	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。	必要な経費について一般会計繰入金として県の一般会計が負担する(指定管理者に支払う委託料に算入、補助金等により交付)。	譲渡先の医療法人等に補助金等を交付するなどにより対応する。
③ 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	・県の職員定数条例の適用を受ける。 ・行政改革推進法や県の行政改革プランにより職員数の抑制が求められていることから、環境変化や患者ニーズの変化に伴う病院職員の増員は困難な状況にある。	同左	・県の職員定数条例の枠から外れる。 ・環境変化や患者ニーズの変化に対して、法人の判断で病院職員の増員等を行う。	同左	同左

将来にわたり良質な医療を安定的に提供できるか

	地方公営企業法		地方独立行政法人	指定管理者制度	民間譲渡
	一部適用	全部適用			
④経営責任の明確化が図られるか	人事、財政、経営について権限が分散し、経営責任が不明確	・管理者には職員の任免、予算原案の作成、財産の取得、契約の締結など経営に關する広範な権限が付与されることで、経営責任の明確化が図られる。 ・ただし地方公営企業は県が設置する企業であるため、事業運営については基本的に県の方針に基づくため、管理者の権限は実態として制約を受ける。	・県知事が提示する3～5年の中期目標に基づき、法人において中期計画及び年度計画を策定することが義務づけられる。 ・法人は、中期目標及び各事業年度の業務実績について評価委員会の評価を受けなければならない。その評価結果は次期の中期目標等に反映される。 →法人は業務の計画、実行、結果に対して自己責任を負う。	・指定管理者たる医療法人等は県から独立した経営主体である。 ・指定管理者は、予め定められた管理の基準、業務の範囲等(指定条件)に従い病院の管理運営を行う。 ・指定条件に示されている業務の範囲内で業務の実施について責任を負う。	
⑤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な措置が可能か	予算単年度主義など地方自治法の財務関係の規定が適用されるため、予算の執行や契約などについて一定の制約があり、診療報酬改定等がなされた場合、柔軟に対応することが困難。	同左	・独自の会計規定により運営を行う。 ・予算単年度主義が適用されず、診療報酬の改定等については3～5年の期間の中期目標・中期計画の範囲内で対応する。	指定管理者たる法人の会計規定により運営を行うことから、科目に縛られない弾力的な予算執行が可能。	同左
⑥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	職員給与条例の適用を受けるため、病院事業独自の給与制度を構築することは不可能。	制度上、独自の給与制度を設けることは可能であるが、原則として同一又は類似の地方公共団体の職員等の給与等を考慮することとなっている。	【公務員型】 同左 【非公務員型】 法人の業務実績及び社会一般の情勢を考慮し決定されるため、業務実績や経営状況、労働市場に応じた給与とすることが可能。	指定管理者の規程により定められるため、独自の給与体系を構築することが可能。	譲渡先の医療法人等の規程により定められる。

効率的な病院運営が可能か

	地方公営企業法		地方独立行政法人	指定管理者制度	民間譲渡
	一部適用	全部適用			
⑦病院の経営管理に関するノウハウの蓄積が可能か	病院は県組織の一部門であり、事務職員については2～3年毎の人事異動を行っていることから、経営管理に関するノウハウの蓄積や変化の早い医療制度の変化に対応することが困難である。	同左	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。	同左	同左
経営形態の留意点			・法人の設立に当たって、資本金など一定の財政的基礎が必要であること ・会計基準、各種規程の変更や会計システムの導入、改修コストが増加すること ・法人運営に要する経費が新規に発生すること ・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必要であること	・担い手となる指定管理者が存在するか。 ・指定期間満了後、後継となる指定管理者が確保可能か。 ・既存職員の雇用問題が発生する。	・譲渡先となる医療法人等が存在するか。 ・県として医療サービスを提供する必要性が薄れたと判断できるか。 ・既存職員の雇用問題が発生する。