

○ 各経営形態のメリット・デメリット

【資料2】

	地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者制度 (公設民営)
	一部適用	全部適用	公務員型	非公務員型	
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	県が病院事業を設置し、県の管理下で事業を実施する。 同左 県が病院事業を設置し、県の管理下で病院を運営するため、安定的な医療の提供が可能。	県が設置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 県が法人を設置し、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。	同左	県と指定管理者との間の契約に基づき病院を運営する。 ・本県病院の規模、実施している不採算医療の内容及びその経費等の理由から、指定管理者たり得る医療法人が存在するか疑問。 ・期間満了後に指定管理者が変更する可能性があり、安定的な医療の提供が図られるか疑問。
	評価		【=】	【=】	【△】
	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他会計繰入金として県の一般会計が負担する。 同左 地方公営企業法の規定に基づく適正な経費負担	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 地方独立行政法人法の規定に基づく適正な経費負担	同左	指定管理者に支払う委託料や補助金等により担保する。 指定管理料の額によっては、指定管理者たる医療法人等と調整が整わない可能性がある。
	評価		【=】	【=】	【△】

凡例 現行経営形態(地方公営企業法の一部適用)と比較して、

【=】:変化がない、【+】:柔軟な対応が可能である、【++】:さらに柔軟な対応が可能である、【△】:不利益が生じる可能性がある

	地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者制度 (公設民営)
	一部適用	全部適用	公務員型	非公務員型	
将来にわたり良質な医療を安定的に提供できるか	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	・職員の任命は知事が行う。 ・県の組織定数管理の対象となる。	県の組織定数管理の対象外(毎年度県への報告が必要)	県の組織定数管理の対象外	県の組織管理の対象外(指定管理者たる医療法人等が、業務遂行に必要な範囲で病院職員を雇用)
		行政改革推進法や県の行政改革プランにおいて職員数の抑制が求められており、環境変化や患者ニーズの変化に伴う柔軟な対応は困難な状況にある。	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。		指定管理者たる医療法人等の裁量による。
	評価	【＝】	【＋】	【＋】	【＋】
(勤務条件の設定)	職員勤務時間条例等の適用を受ける。	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)	法人の就業規則で設定。	同左
	勤務形態等が条例で規定されており、これによらない勤務が認められないことから、職員の採用にあたって弾力的な対応が困難。	多くの団体において、職員勤務時間条例等に準拠しており、独自の制度を運用するところは見られない。	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。	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ことが期待できる。	指定管理者の裁量による。
評価		【＋】	【＋】	【＋＋】	【＋＋】

凡例 現行経営形態(地方公営企業法の一部適用)と比較して、

【＝】:変化がない、【＋】:柔軟な対応が可能である、【＋＋】:さらに柔軟な対応が可能である、【△】:不利益が生じる可能性がある

		地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者制度 (公設民営)
		一部適用	全部適用	公務員型	非公務員型	
効率的な病院運営が可能か	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	・知事が事業管理者を任命する。 ・事業管理者が、組織・人事・予算等の経営に関する権限を有する。 ・病院事業は県が設置する企業であり、事業運営については基本的に県の方針に基づくことから、管理者の権限は実態として制約を受ける。 ・地方独立行政法人のような「計画、実行、点検・評価、改善」の仕組みは法定されていない。	・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。 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。	同左	・指定管理者は指定条件に従い病院の管理運営を行うとともに、指定条件の範囲内で業務の実施について責任を負う。 ・毎年度、管理運営の実績に関し事業報告書を提出する。
	評価		【+】	【++】	【++】	【++】
	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かつ弾力的な予算措置が可能か	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。 中長期的な視点による柔軟な対応が困難であり、予算執行や契約について制約を受けるため、診療報酬改定等がなされた場合、機動的な対応が困難である。	同左	・独自の会計規定により運営を行う。 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。		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。 病院の管理運営を包括的に医療法人等に委ねるため、コストの適正化等に関して民間のノウハウが活用されることが期待できる。
	評価		【=】	【+】	【+】	【+】

	地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者制度 (公設民営)
	一部適用	全部適用	公務員型	非公務員型	
効率的な病院運営が可能か	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。 独自の給与制度を設ける。 (支給基準については、国、自治体の給与等を考慮し決定)	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)	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)	指定管理者の規程により定める。
	・職員の業績が処遇に反映されにくい。 ・病院独自の給与体系の設定は困難。	多くの団体において、職員給与条例に準拠しており、独自の制度を運用するところは見られない。	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。	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。	指定管理者の裁量による。
	評価	【+】	【+】	【++】	【++】
⑦病院の経営管理に関するノウハウの蓄積が可能か	事務職員については2～3年毎の人事異動を行っているため、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。	同左 事業管理者には人事に関する権限が付与されているが、事務職員については県全体で人事異動が行われるため、一部適用の場合と差異がない。	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。 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。	同左	指定管理者たる医療法人等が、業務遂行に必要な範囲で事務職員を雇用 指定管理者たる医療法人等に雇用された事務職員にノウハウが蓄積され、病院の経営管理に活かされることが期待できる。
	評価	【+】	【++】	【++】	【++】

凡例 現行経営形態(地方公営企業法の一部適用)と比較して、

【=】:変化がない、【+】:柔軟な対応が可能である、【++】:さらに柔軟な対応が可能である、【△】:不利益が生じる可能性がある

		地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者制度 (公設民営)
		一部適用	全部適用	公務員型	非公務員型	
そ の 他	病院職員の身分	地方公務員	同左	同左 (法人の職員)	非公務員 (法人の職員)	非公務員 (指定管理者たる医療法人 等の職員)
		地方公務員法により身分が保障され、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。	同左	同左	職員は民間企業の職員と同様に、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。	同左
		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。			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。	
				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。	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。	
		現行法上、指定入院医療機関の指定を受けることが可能※【資料4】			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。	
	労働基本権	・団結権：あり ・団体交渉権：あり ・争議権：なし	同左	同左 (法人の職員)	・団結権：あり ・団体交渉権：あり ・争議権：あり	同左
		争議行為により医療の提供が停滞するおそれがない。			争議行為により医療の提供が滞る可能性がある。	

		地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者制度 (公設民営)
		一部適用	全部適用	公務員型	非公務員型	
その他	経営形態移行時における病院職員の処遇		事業管理者に改めて任命される。 実質的に、通常の人事異動と同様に取り扱われる。	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。 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。	同左	指定管理者たる医療法人等が、改めて病院職員を雇用する。 病院職員が指定管理者に自動的に引き継がれるものではなく、職員の処遇が課題となる。
	その他		比較的早期かつ容易に経営形態の移行が可能。	・法人の設立に際して、資本金等、一定の財政基盤が必要 ・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。 ・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。		

評価のまとめ

比較の視点	地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者制度 (公設民営)
	一部適用	全部適用	公務員型	非公務員型	
① 県立病院が担うべき医療を安定的に提供できるか	現行経営形態	=	=	=	△
② 不採算医療等に要する経費は確保されるのか		=	=	=	△
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		=	+	+	+
(勤務条件の設定)		+	+	++	++
④ 経営責任の明確化が図られるか		+	++	++	++
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、労働市場に応じた給与体系が構築できるか		+	+	++	++
⑦ 病院の経営管理に関するノウハウの蓄積が可能か		+	++	++	++

※ 現行経営形態(地方公営企業法の一部適用)と比較して

【=】:変化がない

【+】:柔軟な対応が可能である

【++】:さらに柔軟な対応が可能である

【△】:不利益が生じる可能性がある