

病院事業の経営形態の比較

区 分	地方公営企業法 一部適用（現行）	地方公営企業法 全部適用	特定地方独立行政法人 （公務員型）	一般地方独立行政法人 （非公務員型）	指定管理者
開設者	笠間市	笠間市	笠間市	笠間市	笠間市
運営責任者	市長	病院事業の管理者 任期 4 年	理事長 任期 4 年	理事長 任期 4 年	指定管理者
内部組織	条例で設置及び運営 の基本を定める。 規則でその他事項を 定める	条例で設置及び運営の 基本を定める。 管理者は企業管理規定 でその他事項を定め る。	理事及び内部組織は理事長が定める。 職員は市の定数管理の対象外（笠間市職員ではない。）		民間企業と同じ。
職員の任命	市長	事業管理者は市長が任 命する。	理事長，監事は市長が 任命する。（解任も同 様） 副理事長，理事及び職 員は理事長が任命す る。 地方公務員法の任用規 定を適用	役職員の任命は左と同 じ。 法人と職員の間には雇用 契約関係が生じる。	民間企業と同じ。
職員の身分	地方公務員（地方公共団体職員）		地方公務員（独立行政 法人職員）	非公務員（民間労働者 と同じ。）	民間企業と同じ。

区 分	地方公営企業法 一部適用（現行）	地方公営企業法 全部適用	特定地方独立行政法人 （公務員型）	一般地方独立行政法人 （非公務員型）	指定管理者
労使関係	職員団体の結成可 当局と職員団体との 協定締結可（法的拘束 力なし）	労働組合の結成可 労働協約 団結権あり。 団体交渉権あり。 争議権なし。		労働三権あり。 労働基準法，労働組 合法，労働関係調整法 等を適用	民間企業と同じ。
職員の給与、勤 務時間、その他 の勤務条件	一般職と同じ。 給与の決定は生計費、 国、他の地方公共団体 の職員の給与、民間事 業所の従事者の給与 その他の事情を考慮 人事院勧告の対象	給与の種類及び基準は 条例で定める。 額、支払方法等は労働 協約、企業管理規定等 で定める。 給与の決定は生計費、 同一又は類似の職種 の国及び他の地方公共 団体の職員の給与、民間 事業所の従事者の給 与、当該地方公営企業 の経営の状況その他の 事情を考慮 人事院勧告の対象外	国、自治体、他の特定 地方独立行政法人の給 与等を考慮して決定 市とは別の地方公共団 体職員となる。 共済制度は継続し、退 職金も通算 人事院勧告の対象外	業務実績，社会一般の 情勢を考慮して決定 支給基準を設立団体の 長に届け出し，公表す る。 共済制度は継続し，退 職金も通算	指定管理者との雇用契約 及び労働協約による。
設立（設置）	市は設置及びその経営の基本に関する事項を条 例で定め（議会の議決）る。 厚生労働省等の事業認可による。		議会の議決を経て定款を定め，県知事の認可を受 ける。（解散も同様） その後，法人登記により設立が成立		民間企業と同じ。

区 分	地方公営企業法 一部適用（現行）	地方公営企業法 全部適用	特定地方独立行政法人 （公務員型）	一般地方独立行政法人 （非公務員型）	指定管理者
財産的基礎	全て市の財産による。		市は資本金の額の 2 分の 1 以上に相当する資金 その他の財産を出資しなければならない。		民間企業と同じ。
評価委員会	制度なし 地方自治法に基づく監査委員の監査を受ける。		市は附属機関として条例により評価委員会を設 置		民間企業と同じ。
業務方法書	制度なし 長期的事業認可のもと、毎年度の事業予算を議 会で議決する。		業務開始の際、業務方法書を作成し、市長の認可 を受ける。（変更も同様）		民間企業と同じ。
会計制度	地方公営企業法による企業会計 4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日まで		地方独立行政法人会計基準による企業会計 4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日まで		民間企業と同じ。
一般会計繰入 金	一般会計から、経費負担区分に基づく繰出金を 支出		政策医療に要する経費は市が交付金として支出 （市は業務の財源に充てるために必要な金額の 全部または一部を交付することができる）		指定管理料として支出
予算編成	市長	事業管理者が予算原案 を作成、市長が調整し、 議会に提出	中期計画に基づき、年度毎の業務運営に関する年 度計画を定め、市長に提出		民間企業と同じ。

区 分	地方公営企業法 一部適用（現行）	地方公営企業法 全部適用	特定地方独立行政法人 （公務員型）	一般地方独立行政法人 （非公務員型）	指定管理者
目標管理	制度なし		<p>市長が3年以上5年以下の中期目標を設定し、法人に指示するとともに公表する。</p> <p>※中期目標設定は評価委員会の意見を聴くとともに議会の議決を要する。</p> <p>法人が中期目標を達成するための中期計画を作成し、市長の認可の後、年度計画を届け出する。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。</p> <p>評価委員会は評価結果を法人に通知する。評価結果によっては改善勧告を法人に行う。</p> <p>評価委員会は通知事項を市長へ報告及び公表する。（勧告した場合はその内容を含む）</p> <p>市長は報告を受けたときはその旨議会へ報告する。</p> <p>法人は中期目標期間が終了した時は事業報告書を市長に提出するとともに公表する。</p> <p>法人は中期目標に係る業務の実績を市の規則の定めにより評価委員会の評価を受ける。（以下各事業年度の業務実績の評価と同じ。）</p> <p>市長は中期目標期間の終了時には評価委員会の意見を聴き、法人の組織及び業務全般にわたる検討を行い、その結果に基づき所要の措置を講ずる。</p>		指定管理者仕様書及び業務計画書による。

区 分	地方公営企業法 一部適用（現行）	地方公営企業法 全部適用	特定地方独立行政法人 （公務員型）	一般地方独立行政法人 （非公務員型）	指定管理者
笠間市立病院 の経営形態と した場合	<p>現行の問題点</p> <p>（１）経営責任不明確</p> <p>経営責任を病院と病院長に転嫁し、市の責任が不明確</p>	<p>事業管理者（任期４年）を市長が任命し、運営する。</p> <p>事業管理者は経営に必要な全ての権限を掌理し経営責任を負う。</p> <p>上記の観点から、現行の問題点を解消できるものと考えられる。</p>	<p>行政組織から分離独立（別法人格を保有）することで全ての経営責任を一法人として病院が負う。</p> <p>中期目標期間の目標・計画に基づく経営により、単年度予算主義とは異なり弾力的な予算執行が可能となる。</p> <p>業務実績評価と情報公開が法定化されていることから、経営効率化と透明性の確保が期待される。</p> <p>上記の観点から、現行の問題点を解消できるものと考えられる。</p>		<p>制度的には中長期的な民間委託の形態であり、指定管理者仕様書等に市の意向を記載し、協定を締結する。</p> <p>上記の観点から現行の問題点を解消できるものと考えられる。</p>
	<p>（２）病院の人事体系</p> <p>医師の確保、一般事務職の定期異動、給与について市が行う。</p>	<p>人事に関する権限を集中することができることから、現行の問題点を解消できると考えられる。</p> <p>ただし、医師の確保についての困難さは、あまり変わらないものと考えられる。</p>			
経営形態を見直す上での課題		<p>行政からの関与が残り、経営責任が不明確になるケースがみられる。</p>	<p>これらの公設民営の形態は、実際に指定管理者として経営する医療法人等の選定や独立行政法人の設立が一番重要なことであり、慎重なる対応が必要となる。</p>		