

主な経営形態の比較

区分	地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用（現行）	全部適用	公営企業型 特定地方独立行政法人 （公務員型）	公営企業型 一般地方独立行政法人 （非公務員型）	
概要	地方公営企業として、常に企業の経済性を発揮するとともに、その本来の目的である公共の福祉を増進するように運営するための制度。 地方公営企業法の財務規定等一部の規定のみを適用。 特別会計の設置等一般会計に対する特例を設けている。	管理者を設置することができ、設置した場合には、職員の任免、給与等の身分の取扱、予算原案の作成などの権限が地方公共団体の長より移譲される。	地方公共団体から独立した法人格を与えられて、地方公共団体が自ら行う必要性はないが、公共性の高い事務事業を効率よくかつ効果的に推進させるための制度。 独自の意思決定が可能になり自律性が高まる。 公務員型と非公務員型がある。		公の施設の管理運営を包括的に行わせるため、当該地方公共団体が議会の議決を経て指定する法人その他の団体に期間を定めて委託する制度。
設立団体の長の関与	長の部局と同様 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">地方公共団体の長が運営責任者であり、一般行政組織と同様。</div>	予算の調整、議案の提出、管理者の任免等 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">管理者に一定程度独自の権限が付されるが、事業運営については、基本的には地方公共団体の方針に基づく。</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・中期目標の策定、指示 ・中期計画の認可、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） ・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 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">上記の関与を通じて、地方公共団体の方針が反映される。</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者の指定 ・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 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">地方公共団体の方針に基づく包括的な運営委託。</div>	
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 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">上記の議決により、議会の意向が事業運営に反映される。</div>		<ul style="list-style-type: none"> ・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（料金を含む）等 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">上記の議決により、議会の意向が事業運営に反映される。</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・指定の手續、管理の基準、業務内容等の条例制定 ・指定にかかる議決 ・利用料金の基準の制定（利用料金制をとる場合） <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">上記の議決において関与がある。</div>	
組織・定数	(組織) 条例で設置及び運営の基本を定め、その他は長が規則等で定める (定数) 条例で定める <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">一般行政組織と同様に定められ、医療環境の変化に応じた柔軟な対応は困難。</div>	(組織) 条例で設置及び経営の基本を定め、その他は事業管理者が企業管理規程で定める (定数) 条例で定める <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">制度上は独自に定めることができるが、地方公共団体の一組織であるため、一定の制約は残る。</div>	(組織) 理事長、監事以外の内部組織は理事長が定める (定数) 職員の数と設立団体に報告 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">(組織) 理事長権限で必要な組織を設置することができる (定数) 職員総数の範囲内で、業務量に応じた柔軟な人員配置が可能。</div>	(組織) 理事長、監事以外の内部組織は理事長が定める (定数) 理事長が自らの裁量で弾力的に決定 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">(組織) 理事長権限で必要な組織を設置することができる。 (定数) 業務量に応じた柔軟な人員配置が可能。</div>	(組織) 基本協定締結時に組織体制に関する計画書を地方公共団体が審査 (定数) 指定管理者の定めるところによる <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">管理者の裁量による。</div>

区分	地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用（現行）	全部適用	公営企業型 特定地方独立行政法人 （公務員型）	公営企業型 一般地方独立行政法人 （非公務員型）	
職員の任命	地方公共団体の長 都の場合、事務職については、一般行政組織と同様に人事異動が行われる。実態として在職期間が短く、病院事業に精通した職員の育成・確保が困難。	事業管理者 制度上は、中長期的視点にたつて、人員配置を行うことができ、病院事業に精通した職員の計画的な育成・配置が可能。実態として一部適用と同様となる恐れがある。人事管理の負担は増大。	理事長 中長期的視点にたつて、人員配置を行うことができ、病院事業に精通した職員の計画的な育成・配置が可能。人事管理の負担は増大。	理事長 多様な雇用形態が可能。中長期的視点にたつて、人員配置を行うことができ、病院事業に精通した職員の計画的な育成・配置が可能。人事管理の負担は増大。	指定管理者 管理者の裁量による。
職員の身分	地方公務員 地方公務員法による兼業・兼職などの制約がある。職員の身分は安定している。		非公務員（法人固有職員） 地方公務員法の制約が一部（守秘義務等）を除き、民間病院等との間で職員の派遣、交流が容易。		非公務員（法人その他団体の職員） 地方公務員法の制約がない。
制度移行時における職員の処遇	事業管理者に新たに任命される 基本的には現行のままであり変化はない。		現職員のうち条例で定める職員は、別に辞令を発せられない限り、法人設立の日において法人の職員となる 制度上は、法人へ自動的に移行するため、法人設立時の職員が確保される。地方公共団体の職員でなくなるため、十分な説明が必要となる。		指定管理者が任命する 管理者との契約によるため制度上、職員が自動的に新体制に引継がれるものではなく、職員の処遇が課題となる。
労使関係	・団結権 あり（一部を除く） ・団体交渉権 あり（一部を除く） ・争議権 なし	・団結権 あり ・団体交渉権 あり ・争議権 なし 労務管理の負担は増大。	・団結権 あり ・団体交渉権 あり ・争議権 あり 労務管理の負担は増大。争議権の行使により利用者に影響を及ぼす可能性がある。	・団結権 あり ・団体交渉権 あり ・争議権 あり 争議権の行使により利用者に影響を及ぼす可能性がある。	

区分	地方公営企業法		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用（現行）	全部適用	公営企業型 特定地方独立行政法人 （公務員型）	公営企業型 一般地方独立行政法人 （非公務員型）	
職員の給与	<ul style="list-style-type: none"> 人事委員会勧告を基に、一般の地方公務員と同様に条例で定められる 職務の内容と責任に応ずる 生計費、国及び他の地方公共団体職員並びに民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して決定 <p>職員の業績が処遇に反映されにくい。 人材確保に向けた、独自の給与体系の設定が困難。</p>	<p>左記の要件に加え、当該地方公営企業の経営状況、その他の事情を考慮して、企業独自の給料表を設定可</p> <p>制度上は独自の給与体系の導入が可能であるが、実際には、一般行政組織の給与体系に準拠しているケースが多い。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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を考慮 当該法人の業務成績を考慮 認可中期計画の人件費の見積り等を考慮 <p>制度上は独自の給与体系の導入が可能であるが、実際には、地方公共団体の給与体系に準拠する恐れがある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 当該法人の業務成績を考慮 社会一般の情勢に適合させる <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。</p>	<p>指定管理者の定めるところによる</p> <p>管理者の裁量による。</p>
予算制度	<p>（地方自治法の財務規定の適用）あり、予算の単年度主義（予算編成） 地方公共団体の長が調整して議会に提出する</p> <p>中長期的な視点による柔軟な対応が困難。 予算要求から確定まで半年以上を要し、機動的な対応が困難。</p>	<p>（地方自治法の財務規定の適用）あり、予算の単年度主義（予算編成） 事業管理者が予算原案を作成して、地方公共団体の長に送付し、長が調整して議会に提出する</p> <p>中長期的な視点による柔軟な対応が困難。 予算要求から確定まで半年以上を要し、機動的な対応が困難。</p>	<p>（地方自治法の財務規定の適用）なし （予算編成） 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、設立団体の長に届け出る</p> <p>中期的な視点による柔軟な病院経営が可能。</p>	<p>（地方自治法の財務規定の適用）なし （予算編成） 指定管理者が事業計画を作成し、地方公共団体と協議する</p> <p>民間のノウハウを活用することが可能。</p>	
契約関係	<p>地方自治法等に基づく</p> <p>複数年契約が困難であり、経済性を十分発揮できない。</p>	<p>地方自治法等に基づく</p> <p>契約権限を有するが、地方自治法適用のため契約制度の制約は一部適用と変わらない。</p>	<p>特別な法制なし</p> <p>複数年契約など自由度が増し、より経済性を発揮することが可能。</p>		
経費負担の原則	<ul style="list-style-type: none"> 原則として独立採算 地方公営企業法第17条の2において経費負担の原則を規定（負担金・補助金として一般会計又は他の特別会計で負担） 		<ul style="list-style-type: none"> 原則として独立採算 地方独立行政法人法第85条において、設立団体が負担する経費について財源措置の特例として規定（運営費負担金） 	<ul style="list-style-type: none"> 原則として独立採算 地方公共団体からの負担金、委託料 	
業務の評価制度	<p>特別な法制なし</p>		<p>地方独立行政法人評価委員会による評価</p> <p>外部評価の制度化により、病院事業全体でPDCAサイクルを確立し、業務改善へのインセンティブが働く。</p>	<p>特別な法制なし</p>	