

経営形態の比較

- 新公立病院改革ガイドラインに掲げる経営形態について、経営力向上の取組の方向性の検討過程における制度的な制約を踏まえ、各制度における主な特徴などを整理

項目	地方公営企業法（全部適用）	公営企業型一般地方独立行政法人（非公務員型）	指定管理者
制度の概要	地方公共団体が運営する企業。 条例で規定することにより、組織及び職員の身分取扱いに関する規定、管理者の設置等、地方公営企業法の全部の規定を適用して経営することができる。	公共上の見地から、民間事業者に委ねては確実な実施が確保できないおそれがある事業について、地方公共団体とは別の法人格を有する団体を設立し、自立かつ弾力的な業務運営を行い、業務の効率性やサービス水準の向上を図る。	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法人その他の団体に期間を定めて委託する制度。
管理者の権限等	○ 知事から独立した一定の権限を有するため、自律性は高まるが、基本的には地方公共団体の方針に基づくため、制約を受ける。	○ 地方公共団体の長が定める中期目標の下、自主・自律的な事業運営、独自の意思決定が可能になる。 ○ 経営上の責任が明確化される。	○ 指定管理者は委託条件の範囲内で、自主的に運営することができる。
人事・給与・サービス面等	○ 制度上は組織・定数を独自に定め、中長期的な視点に立った職員育成も可能となるが、地方公共団体の一組織であるため、一定の制約は残る。給与体系は、一般行政組織に準拠している事例が多い。 ○ 兼業兼職の原則禁止など、公務員としての制約は残る。 ○ 基本的には処遇に変化がなく、比較的移行は容易である。	○ 自らの裁量で病院の実情にあった適切な人員配置、経営状況や職員の業務実績を反映させた給与体系の設定、中長期的な視点に立った職員育成が可能となる。 ○ 多様な雇用形態をとることが可能となる。また、兼業兼職の原則禁止など公務員としての制約は一部（守秘義務等）を除きなくなる。 ○ 法人への移行に当たって、公務員の身分を喪失するため、職員に対して十分な調整が必要である。	○ 委託条件の範囲内で、組織・定数・給与・勤務条件などを自らの裁量で設定できる。 ○ 移行に当たって、管理者と職員の間で新たな雇用契約を締結する必要があるなど、職員の処遇に関する調整が課題となる。
財政面	○ 予算編成上の長の関与は残る。 ○ 予算単年度主義の制約、契約行為に変わりはない。	○ 予算単年度主義の概念がないため、事業運営の機動性、弾力性が向上する。複数年度契約など自由度が増し、より経済性を発揮することができる。 ○ 法人自ら長期借入金及び債券発行による資金調達を行うことはできない。	○ 委託条件の範囲内で、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になる。