

経営形態に係る 今後の方向性について

平成24年3月22日

平成23年度・第2回いわき市病院事業経営評価委員会資料

経営形態の今後の方向性について

平成19年4月から、地方公営企業法を全部適用し、病院事業管理者に経営に関する権限と責任を一本化させ、そのメリットを最大限に活かした機動的・弾力的な病院経営を行っているところでありますが、市立病院が将来にわたり市民の期待に応え、地域の中核病院として、良質で安定した医療を提供していくためには、経営基盤を強化し経営の健全性を確保する必要があることから、地方独立行政法人化や指定管理者制度の導入などの経営形態の見直しについては、引き続き検討を行うこととします。

【経営形態の種類と全国的な状況】

		概要	プラン策定病院の状況 (平成23年9月末)	県内の主な病院 (平成23年9月末)
公営型	地方公営企業法 (一部適用) 以前の経営形態(～H18)	地方公営企業法の財務規則のみを適用。	439病院	南相馬市立総合病院、公立相馬総合病院 など
	地方公営企業法 (全部適用) 現在の経営形態(H19～)	専任の管理者に、人事・予算等の権限が付与され、より自律的な経営が可能となる。	345病院	総合磐城共立病院、公立岩瀬病院 など
	地方独立行政法人	地方公共団体の公共的な事務等を効率的・効果的に行うために設立する法人のこと。別の法人格を有する経営主体に経営が委ねられる。	51病院	福島県立医科大学附属病院
民営型	指定管理者制度 (公設民営)	民間の医療法人等を指定管理者として指定し、公の施設の管理を行わせる制度。	62病院	猪苗代町立猪苗代病院、三春町立三春病院
	民間譲渡	民間の医療法人等に経営を譲渡する。		旧市立常磐病院

(計 897病院)

【各経営形態の制度概要】

経営形態	制度の概要	主な特徴や課題
地方公営企業法 (一部適用)※1	・病院の運営全般を市長の責任のもと行う制度	・市の組織の一部であり、政策医療の確実な実施が可能 ・公立病院改革ガイドラインにより経営の効率化が求められる
地方公営企業法 (全部適用)※1	・市長が事業管理者を任命 ・事業管理者に対し、人事・予算等に係る権限が移譲する	・市の組織の一部であり、政策医療の確実な実施が可能 ・一部適用に比べて、より自律的な経営が可能となる
地方独立行政法人 ※2	・地方独立法人を設立し、経営を譲渡 ・理事長は市長が任命	・市長が中期目標を設定するなど、一定の関与が可能のため、政策医療の安定的な実施が期待できる ・上記の直営方式に比べ、予算・財務・契約などの面でより自律的な経営が可能となる
指定管理者制度 (公設民営)※2	・民間の医療法人等に病院の管理を行わせる制度	・不採算医療である政策医療を安定的に提供できない可能性がある ・民間的経営手法の導入が期待される ・適当な事業者の確保に懸念がある
民間譲渡 ※2	・民間の医療法人等に経営を譲渡	・不採算医療である政策医療を安定的に提供できない可能性がある ・民間的経営手法の導入が期待される ・適当な事業者の確保に懸念がある

※1 国の地方公営企業会計制度の見直しに伴い、平成26年度以降の予算・決算においては、地方独立行政法人と同様の会計基準へと変更される(借入資本金の負債への計上、みなし償却の廃止、退職給与引当金の計上義務化など)。

※2 地方独立行政法人化等への経営形態の変更を行う際には、不良債務や累積欠損金の解消、退職給与引当金の計上などが必須となる。

経営形態の比較表

区分	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)	指定管理者制度(利用料金制)	民間譲渡	
総括的事項	法人格	市の一部(独立した法人格はなし)	市とは別の法人格(地方独立行政法人)		市とは別法人	市とは別法人(譲渡先の法人)
	設立要件	条例で規定	○ 定款の制定(市議会の議決要) ○ 県の認可 ※ 法人企業に関する市の一定の権利・義務を継承		地方自治法第244条の2第3項の手続き(条例の改正等)を経て指定(議会の議決要)	病院事業設置条例の廃止(又は改正)
	施設所有者	市	地方独立行政法人		市	譲渡先の法人
人事・給与・組織	運営責任者	病院事業管理者 ※ 市長が任命(任期:4年)…地公企法7の2	理事長(法人の長) ※ 市長が任命(任期:4年以内、定款で定める)…地独法14①、15		指定管理者の代表	譲渡先法人の代表
	職員の身分	地方公務員(市職員)	地方公務員(地方独立行政法人職員) ※ 地公法15~22の規定を適用	非公務員(民間企業の職員と同じ) ※ 法人と職員の間雇用契約関係	非公務員(指定管理者の職員)	非公務員(譲渡先法人の職員)
	職員の任用	管理者が任命権を有する(主要職員を除く) ※ 主要職員は市長の同意が必要	理事長が任命権を有する(監事を除く) ※ 監事は市長が任命			
	労働基本権	○ 団結権、団体交渉権(労働協約締結権)あり。争議権なし。 ※ 地方公営企業等の労働関係に関する法律を適用(地方公務員の適用除外部分)		○ 労働3権あり ※ 労基法、労組法、労働関係調整法を適用		
	職員の身分保障	法律又は条例に定める事由でなければ、意に反して降任、休職、免職されない。		降任、休職、解雇等の事由は、就業規則に規定		
	給与、退職手当	職務給の原則、職員が発揮した能率を考慮 生計費、他の公務員、民間の給与、経営状況等を考慮 ※ 詳細は企業管理規程で定める	職務給の原則、職員が発揮した能率を考慮 公務員、民間の給与、中期計画の人件費の見積もり等を考慮…地独法57 ※ 支給基準は市長への届出、公表が必要	勤務成績を考慮 法人業務実績を考慮し、社会一般の情勢に適合…地独法51 ※ 支給基準は市長への届出、公表が必要		
	共済関係	地方公務員共済組合法を適用		適用なし		
	服務等	地方公務員法の服務規程を適用(職務専念義務、信用失墜行為の禁止、守秘義務等) ※ 企業管理規程により決定		就業規則等により決定		
	内部組織	管理者が内部の組織権を有する	理事長が内部の組織権を有する			
	財政・経営面	予算	○ 予算原案の作成権あり(市長が調製) ※ 予算単年度主義(議会の議決が必要)	[中期目標] 市長が策定→議会の議決→法人に指示及び公表…地独法25 [中期計画(料金含む)] 法人が策定→市長の認可→議会の議決→公表…地独法26、83 [年度計画] 法人が策定→市長に届出→公表…地独法27 ※ 予算単年度主義はない(契約や財務運営等の面で弾力的対応が可能)	○ 中期目標(3~5年)期間、サービス、業務効率化、財務改善策などを明記 ○ 中期計画(同程度)予算、収支計画、料金、短期借入金限度額などを明記	
財政措置		○ 繰出基準に基づく地財措置 ○ 企業債の元利償還に係る交付税措置等		※ 基本的には全適に同じ		
市の負担(一般会計)		○ 繰出基準に基づき一般会計から繰入 ・負担金(収益的収支:3条) ・出資金(資本的収支:4条)	○ 特定の経費について、市から交付金を交付 地方公営企業への一般会計負担金の根拠法となる地公企法17条の2と地方独立行政法人の根拠法の地独法85条は同じ内容である	○ 特定の経費について市が負担		
資金調達手段		○ 企業債の発行が可能 ○ 他会計からの長期借入れが可能 ○ 他会計等からの一時借入れが可能	○ 企業債の発行は不可 ○ 市からの長期借入(転貸債)は可能(市以外からの長期借入は不可)…地独法41 ○ 中期計画に定めた限度額の範囲内での短期借入れ(一借)が可能	※ 基本的には全適に同じ		
決算		○ 管理者が調製→報告書を市長へ提出→監査委員の審査及び意見の添付→議会の認定…地公企法30	○ 理事長が財務諸表等の決算報告書を作成→監事の意見を付し、市長へ提出→市長が評価委員会(第三者機関)の評価聴取→承認…地独法34		○ 年度終了後、指定管理者は市長へ事業報告書を提出	