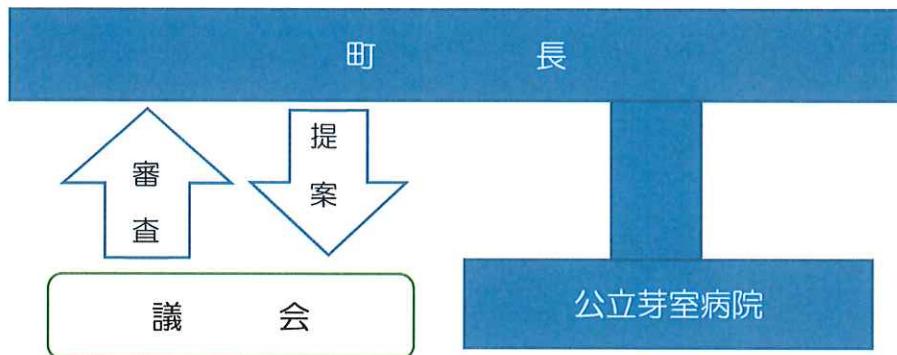


資料 2-2

各経営形態の特徴

1 地方公営企業法一部適用

一般行政組織の一部 ⇒ 病院経営の権限は町長が有する



《制度概要》

- 開設者・・・町長
- 運営責任者・・・町長
- 自治体病院の原則的な経営形態
- 不採算医療や行政が行うべき医療については一般会計が負担することができる
- 地方公営企業法のうち財務規定等のみを適用
⇒ 組織、人事（任免）、予算等の権限は町長にある

- 職員の身分は地方公務員

- 職員の定数（上限）あり

《メリット》

- 行政施策が反映しやすい

- 予算の議決や決算の認定などを受けることから、町民の代表である議会の意向が病院運営に反映される

《デメリット》

- 予算の編成や契約の締結など病院運営の権限が現場の責任者である院長ではなく町長にあるため、一般的には機動的、弹力的な運営が行いにくいと考えられる。

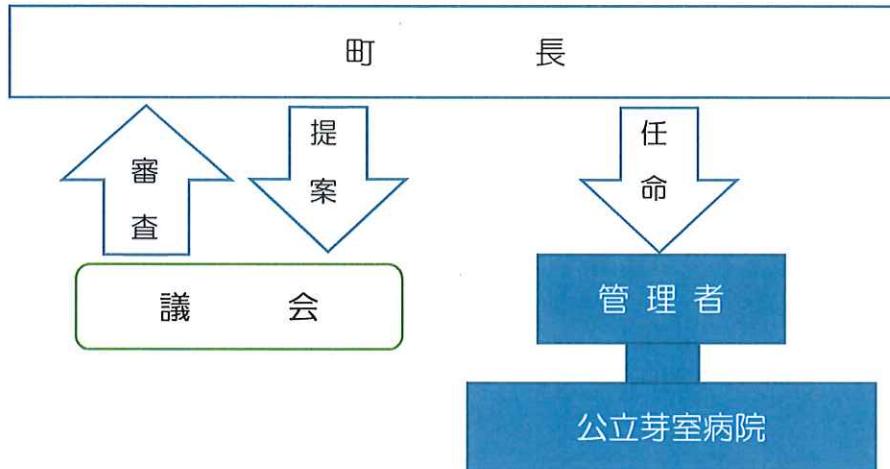
- 職員定数の制約があることから、医療機能に見合った体制の構築や診療報酬改定に的確に対応する医師や看護師などの採用・配置を迅速に行なうことが困難である。

- 独自に給与を設定できないため、業績等の評価が十分に反映されない給与体系となっていることから、経営改善に対する職員の意欲を高めることが困難となっている。

- 事務職員は数年間隔で異動の対象となることから、診療報酬や病院経営等に精通した職員の配置・育成が困難となっている。

2 地方公営企業法全部適用

事業管理者(専任の特別職)を設置 ⇒ 一部を除き病院運営の権限を有する



《制度概要》

- 開設者・・・町長
- 運営責任者・・・事業管理者
- 事業管理者を設置することができる ⇒ 町長の任命
- 不採算医療や行政が行うべき医療については一般会計が負担することができる
- 地方公営企業法の全部を適用

⇒ 組織、人事（任免）等の権限は事業管理者にある（図1）

- 職員の身分は地方公務員
- 職員の定数（上限）あり

《メリット》

- 専任の事業管理者に病院運営に関する広範な権限が与えられるため、機動的、弾力的な運営を行うことが可能である
- 予算の議決や決算の認定などを受けることから、町民の代表である議会の意向が病院運営に反映される

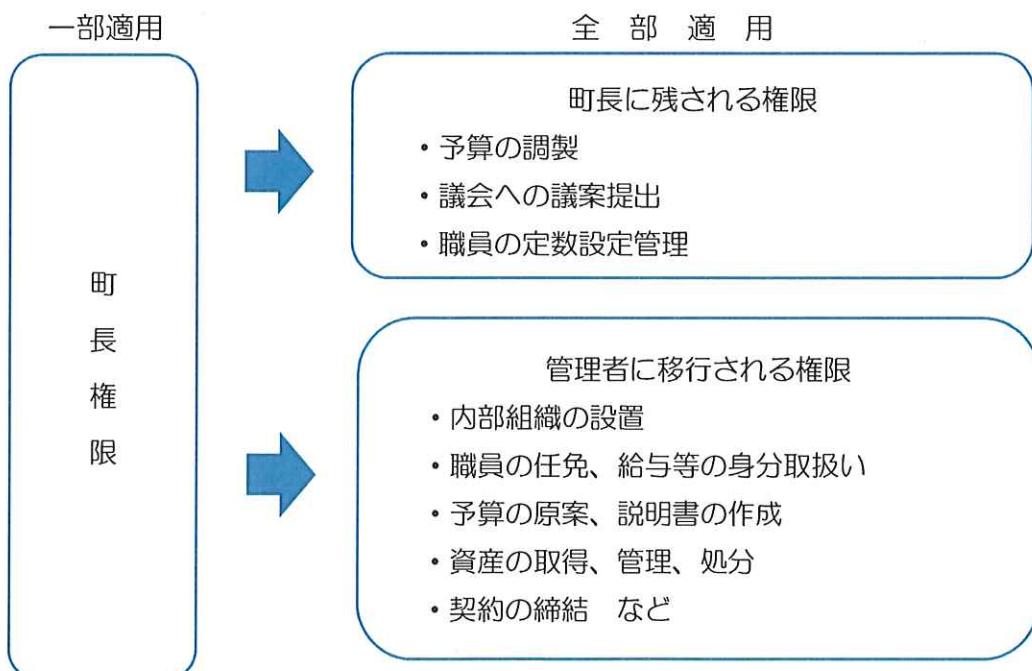
《デメリット》

- 職員定数管理の権限は付与されず、また、制度上独自の給与設定が可能となるものの、実態としては町長部局の給与制度に準じる運用事例が多く、実質的な効果の範囲は限定的である
- 今まで町長部局で行っていた人事、給与、労務管理業務などを病院事業単独で行うことにより管理部門拡充や事業管理者の設置により人件費等が増える

『移行事例（北海道内）』

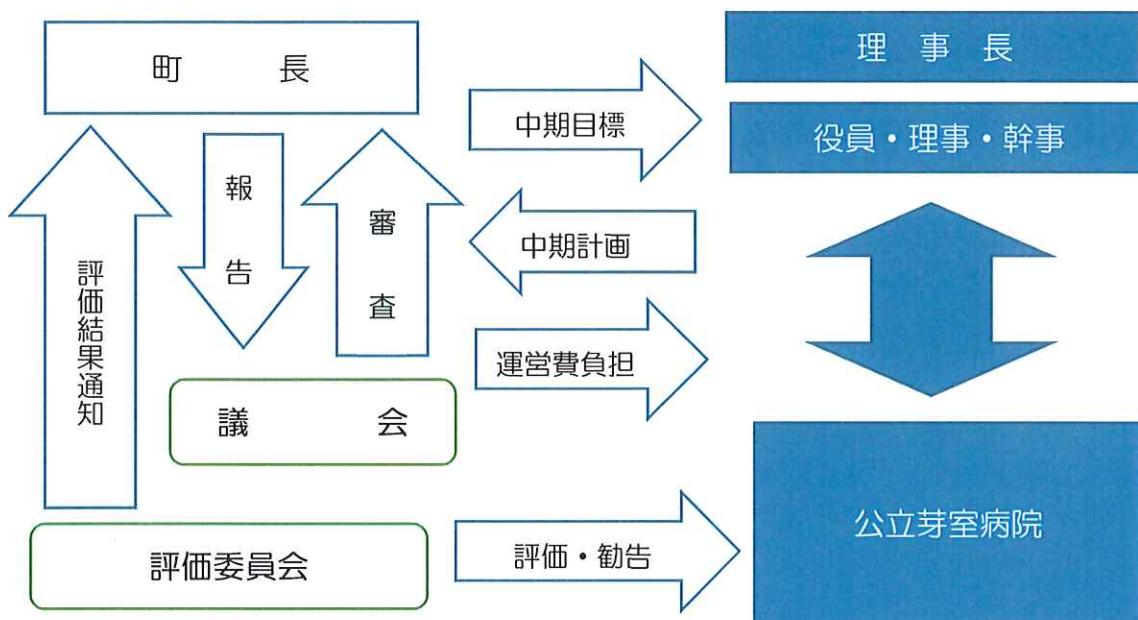
事業所体	病院名	移行時期
中標津町	町立中標津病院	昭和39年4月
札幌市	市立札幌病院	平成18年4月
函館市	市立函館病院	平成18年4月
留萌市	留萌市立病院	平成19年4月
稚内市	市立稚内病院	平成19年4月
室蘭市	市立室蘭総合病院	平成20年4月
小樽市	市立小樽病院	平成21年4月
旭川市	市立旭川病院	平成21年4月
松前町	松前町立松前病院	平成21年4月
木古内町	木古内町国民健康保険病院	平成24年10月
砂川市	砂川市立病院	平成26年4月
名寄市	名寄市立総合病院	平成30年4月
士別市	士別市立病院	平成30年4月
江別市	江別市立病院	令和4年4月予定

(図1)



3 地方独立行政法人

町が別の法人格を持つ団体を設置 ⇒ 法人理事長が病院運営の権限を有する



《制度概要》

- 開設者・・・町長
- 運営責任者・・・理事長（町長が任命、議会が承認）
- 町が示した中期目標（3～5年）に基づき事業を実施
- 不採算医療や行政が行うべき医療については一般会計が負担することができる
- 組織、人事（任免）、予算等の権限は理事長にある
- 職員の身分は法人職員（非公務員）
- 職員の定数（上限）なし

《メリット》

- 理事長に病院運営に関する権限が与えられるため、職員の任免や多様な雇用形態・人員配置、給与体系の見直しなど自律的な運営が可能となるほか、柔軟かつ迅速な組織・人事管理や弾力的な予算執行により機動性が高まり、効率的な事業運営が期待できる

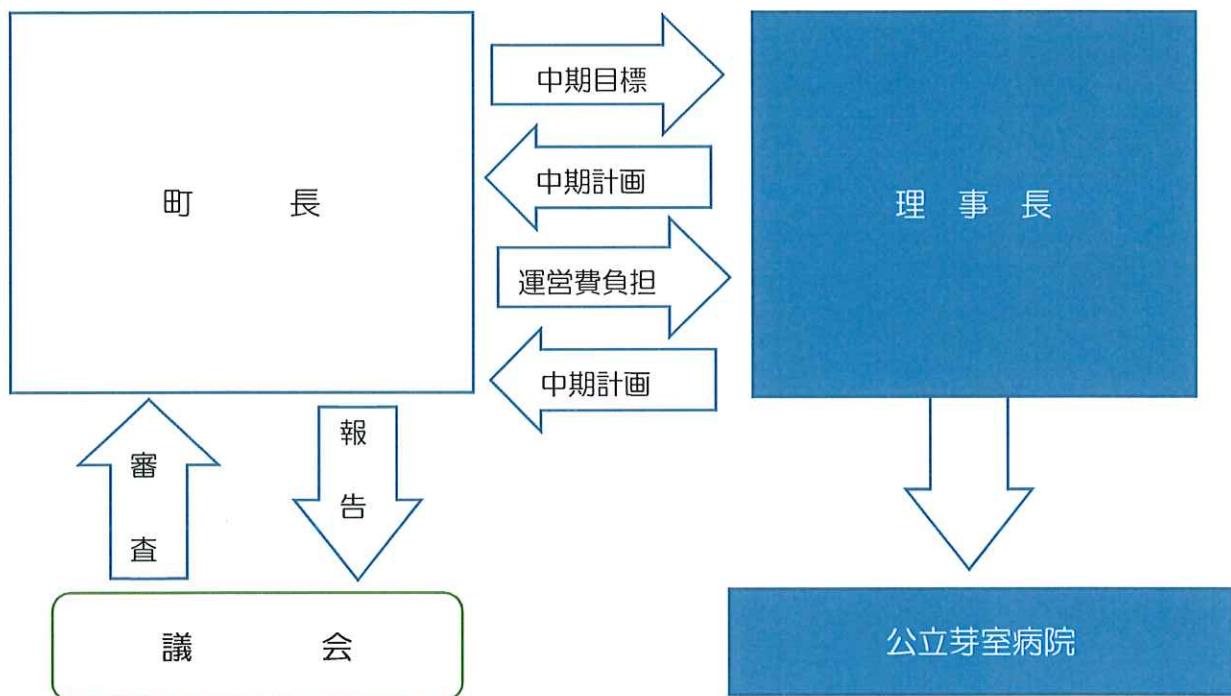
- 運営実績は外部機関の評価を受けることから、事業の透明性が確保される

《デメリット》

- 新たな人事制度の導入や会計基準の変更に伴う人事給与・財務会計システム構築などに多額の初期経費が必要となる
- 役員、会計監査人報酬や評価委員会の設置、管理部門の拡充などに伴い経常経費が増加する

4 指定管理者制度

民間の医療法人等に管理運営を行わせる ⇒ 指定管理者が病院運営の権限を有する



《制度概要》

- 開設者 …… 町長
- 運営責任者 …… 指定管理者
- 公設民営制度
- 不採算医療や行政が行うべき医療については、協定により一般会計から財政措置
- 組織、人事（任免）等の権限は指定管理者にある
- 職員の身分は指定管理者職員（民間職員）
- 職員の定数（上限）なし

《メリット》

- 民間事業者の経営ノウハウを活用した病院運営が可能

《デメリット》

- 指定管理者の引き受け先がない場合が想定される
- 指定期間中に指定管理者の経営破綻その他の理由により、業務の継続が困難となつた場合には、後継となる指定管理者の迅速かつ円滑な確保が重要となる
- 経済性を優先するあまり、政策医療の水準が低下する恐れがある
- 現職員は全て退職となるため、一時的に多額の退職金が発生する

5 民間譲渡

《制度概要》

- ・開設者 ・・・ 医療法人等の長
- ・運営責任者 ・・・ 医療法人等の長
- ・不採算医療や行政が行うべき医療については、医療法人等との協議により実施は可能となるが、補助金等実施に対する財政措置を求められる可能性がある
- ・組織、人事（任免）等運営の全ての権限は医療法人等の長が持つ
- ・職員の身分は民間職員
- ・職員の定数（上限）なし

《メリット》

- ・民間事業者の経営ノウハウを活用した病院運営が可能

《デメリット》

- ・譲渡を受ける医療法人等がない場合が想定される
- ・譲渡後に医療法人等の経営破綻その他の理由により、業務の継続が困難となる場合がある
- ・現職員は全て退職となるため、一時的に多額の退職金や企業債の繰上償還が発生する