

各経営形態の比較表

太字:一般的な特徴 網掛け:一般的な課題				
	地方公営企業法(全部適用)	地方独立行政法人	指定管理者制度	民間譲渡
設置者	地方公共団体	地方公共団体	地方公共団体	民間法人
運営責任者	病院事業管理者	法人理事長	指定管理者(医療法人等)	民間法人
市の関わり方	設置者かつ運営主体として直接関与 日常運営にも深く関与	設立団体として目標設定・評価を通じて関与	指定管理者の選定 設置者・監督者として間接的に関与	原則として関与なし 必要に応じ補助・協定のみ
市からの 運営支援	地方公営企業法に基づく繰出金等の支出による支援 市の裁量で継続的に支援可能	運営費負担金として実施 中期計画に基づく支援が原則	指定管理料として支出 契約に基づく委託関係	原則なし
職員の身分	原則として地方公務員	法人職員(非公務員)	指定管理者の職員(非公務員)	民間法人職員
医療の視点	・市の医療政策と一体的な病院運営が可能であり、公共性・継続性の確保に優れる	・自律的な経営により政策医療や不採算医療の公共性の維持が期待できる	・不採算医療の確保には協定書や仕様書などの制度的担保が必要	・採算性のみでは十分な提供が困難な医療や、地域に必要な医療機能が維持されにくいおそれがある
経営の視点	・法令や条例などに基づく運営が求められるため経営の自由度や意思決定には一定の制約があり、市の財政負担も大きい	・法人理事長のもと、自律的かつ弾力的な運営が可能となり、機動的な経営が期待できる	・指定管理者の経営ノウハウを活用したサービスの向上、効率的な管理運営が期待できる	・民間法人の経営ノウハウを活用したサービスなど、他の経営形態と比較して最も自由度が高い
		・スケールメリットが活かせる大規模の病院で導入効果が発揮されやすい	・医療資源が限られる中小規模の病院で導入効果が発揮されやすい	・経営責任の所在が明確化され、経営リスクは民間法人が負う
人員確保の視点	・職員の公務員としての身分が保証される	・多様な雇用形態や給与体系の見直しなど自律的な運用が期待できる	・医療職は、法人内での異動が可能なため、円滑な人員確保が期待できる	・医療職は、法人内での異動が可能なため、円滑な人員確保が期待できる
	・職員定数の制約により柔軟な職員の雇用が難しい	・職員の身分が非公務員となり、職員の処遇が変化する可能性がある	・職員の身分が非公務員となり、職員の処遇が変化する可能性がある	・職員の身分が非公務員となり、職員の処遇が変化する可能性がある
経営形態を移行した公立病院事例		○地方独立行政法人名張市立病院(三重県名張市) 令和7年10月に移行(旧:名張市立病院) 病床数200床 ・診療報酬改定等の制度改革や医療需要の変化に対応し、迅速に体制を強化していくことから「 <u>経営の自主性・迅速性</u> 」及び経営に対する職員の意識が高じないと、改革及び経営強化の実現は困難であるため「 <u>職員の意識改革</u> 」が重要である。また、医師の働き方改革に基づきながら「 <u>医師の確保</u> 」により経営を安定化しなければ、持続的に医療を提供していくことができない。これらを効果的かつ効率的に改善するため経営形態を地方独立行政法人にすべきとの病院在り方検討委員会での答申がなされ移行した。	○阪南市民病院(大阪府阪南市) 平成23年4月より社会医療法人生長会により指定管理者制度開始 病床数185床 ○和泉市立総合医療センター(大阪府和泉市) 平成26年4月より医療法人徳洲会により指定管理者制度開始(旧:和泉市立病院) 病床数307床 ○箕面市立病院(大阪府箕面市) 令和7年4月より医療法人協和会により指定管理者制度開始 病床数317床	○新武雄病院(佐賀県武雄市) 平成22年2月に医療法人財団池友会へ民間譲渡(旧:武雄市民病院) 病床数195床 ・経営形態については、民間における病院経営のノウハウを活用し安定した経営と医療提供を行うため、地方独立行政法人化又は民間移譲を新たな経営形態の方針とする武雄市民病院経営改革基本方針が策定された。 ・医師については、大学の医学部に派遣を要請することが主な採用手段となり、 <u>医師不足問題</u> を地方独立行政法人化では抜本的に解決できないと武雄市民病院改革ビジョンによって示され、民間譲渡を選択し地域医療の維持向上を図った。