

県立病院の経営形態に関するこれまでの議論の整理（その 2）

行政改革課

県立病院に最も適した経営形態について

（ 1 ） 地方公営企業法の全部適用

- ・ この形態は、県の組織の枠内で、県立病院を知事部局から切り離し、公営企業管理者を置いて独立した企業経営を行おうとするもの。現在、本県企業局が水道事業、電気事業を行っている形態がこれに該当。
- ・ 制度上は、公営企業管理者に人事権、予算編成権・執行権が付与されるため、現行と比較して自由度が大幅に上がるかに見えるが、県組織の一部門であり、職員定数、給与制度は条例で定めることになる。予算に関しても議会の議決を要する単年度主義である。
- ・ 本県企業局や他の自治体の実態をみると、人事も県全体の管理に組み込まれることから、実際には現行制度と異なる弾力的な運用をすることは困難で、県立病院が直面する諸課題の解決に取り組むためには一定の限界があるものと考えられる。

（ 2 ） 地方独立行政法人

ア 地方独立行政法人の特徴・メリット等

- ・ この形態は、地方独立行政法人法に基づき、県が設立団体として議会の議決を経て定款を定め、出資をし、県とは別の法人格を有する法人を設立するもの。
- ・ 県が議会の議決を経て設定した病院（法人）の中期目標に従って、病院（法人）がその目標達成のために中期計画を策定して、病院（法人）自らの判断により経営を行う。これにより、経営責任の所在の明確化が図られる。
- ・ 職員採用を含めた人事の管理運営や予算の運用に関しては、県の関与を受けず、病院（法人）理事長の判断によって弾力的に運用が可能であり、現行制度に比べて迅速性、自由度が格段に向上すると認められる。
- ・ プロパー職員を採用、育成することにより、診療情報管理士の配置など職員の専門性の維持・向上が図られ、経営の健全化が期待できる。
- ・ 地方独立行政法人へ移行する場合、移行日において在職する県立病院職員は、

別に辞令を発せられない限り、新法人の相当の職員となることとされており、雇用が引き継がれる。

- ・ 地方独立行政法人へ移行した後は、病院（法人）が独自に職員採用を行うことになり、民間における経営経験者などを採用することも可能となるため、いわば第三者的な立場の者のノウハウを病院に導入し、一緒になって改革を進めていくことも可能となる。
- ・ 先行する他県等の事例でも、成果があがっていることが示されている。

イ 地方独立行政法人に対する懸念

地方独立行政法人に対して、次のような事項を懸念する意見があった。

- ・ 公務員として働きたいという動機で人材確保ができる面があり、人材確保が難しくなるのではないか。
- ・ 地方独立行政法人にして柔軟な勤務条件にしたからといって、それによって人材確保ができるということにはならないのではないか。
- ・ 地域にとって必要な医療サービスの提供のための経費については、県から交付金が交付される仕組みではあるが、独立採算が追求されると、経費のかかる部門のサービス提供に支障が出るのではないか。
- ・ 制度が始まったばかりで、検証が不十分。問題があったときに元に戻せないのではないか。
- ・ 議会の関与が弱まり、県民意見が反映されにくくなるのではないか。

ウ 一般地方独立行政法人（非公務員型）と特定地方独立行政法人（公務員型）

- ・ 地方独立行政法人の形態としては、法令上、一般地方独立行政法人（非公務員型）と特定地方独立行政法人（公務員型）があり、一般（非公務員型）が原則とされている。
- ・ 特定地方独立行政法人（公務員型）の職員の身分は「公務員」であり、給与支給の基準が「同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員、・・・の事情を考慮して定める」とされており、勤務時間等の勤務条件も同様とされている。したがって、給与・勤務条件面では、県の体系に準拠することとなるケースが想定される。
- ・ 一般地方独立行政法人（非公務員型）の給与・勤務条件に関しては病院（法人）自らがその判断で決められることとなる。
- ・ 病院を運営する地方独立行政法人の形態として特定地方独立行政法人（公務員型）の設立が認可されるのは、心神喪失者医療観察法に基づく指定入院医療機関

を設置する場合に限られている。しかし、現在、公務員型で運営されている国立病院の見直しについて、平成 19 年 12 月に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」では「非公務員化について、平成 20 年度中に結論が得られるよう検証等を行う」こととされた。これに伴い、病院を運営する地方独立行政法人についても、関係法令の改正によって、その形態は一般（非公務員型）に限定されることが見込まれることに留意する必要がある。

（ 3 ） 指定管理者

- ・ この形態は、県が設置した公の施設（病院）を、原則公募で選ばれた民間事業者等が管理運営するもの。県は必要な経費を指定管理料として交付する。
- ・ 指定管理者となる民間事業者等は、もともと県から独立した主体であり、職員採用・人事管理・予算等すべて民間事業者等の裁量による。これらの事項についての県の関与はない。民間事業者等が有する能力、経験、知識等の活用による経費削減等、効率的な経営が見込まれる。
- ・ この経営形態の根本的な問題として、指定管理者に応募する者が必ずあるとは限らないことや、指定時に経営状況等を確認したとしても、その後の経営難等により管理が継続できなくなるようなケースが想定されることから、県立の病院として必要な医療を継続的に提供することが保証されないと考えられる。
- ・ 現在の県立病院職員の雇用については、指定管理者に引き継がれるような制度はない。引き続き病院職場で働くことを希望する職員は、県を辞職して新たに指定管理者等に雇用されることになる。