

各制度による運営形態別の比較

	地方公営企業		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用(財務)	全部適用	特定(公務員型)	一般(非公務員型)	
制度概要	地方公共団体の経営する企業が、常に企業の経済性を発揮するとともに、その本来の目的である公共の福祉を増進するよう運営するための制度。		地方公共団体自身が直接実施する必要はないものの、民間の主体に委ねては確実な実施が確保できないおそれがある事務・事業を効率的・効果的に行わせるため、地方公共団体とは別法人格を有する組織が公共サービスを提供する制度。		地方公共団体が設置する公の施設を、民間事業者等が管理運営する制度。
補足	地方公営企業法の財務規定等一部の規定のみを適用。 現在、長野県の病院事業がとっている形態。	地方公営企業法に定める財務、組織及び職員の身分取扱の全てを適用し、公営企業管理者により運営。 現在、長野県の水道、電気事業がとっている形態。	役職員に地方公務員の身分を付与する。 (業務の停滞が住民の生活、地域社会、地域経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼし、又は業務運営に中立性・公正性を確保する必要があるため。)	役職員には地方公務員の身分を付与しない。	原則、公募で選ばれた民間事業者等が管理。 現在、長野県の文化会館、都市公園等がとっている形態。
対象業務等	病院	水道、工業用水道、軌道、自動車運送、鉄道、電気、ガス、病院	試験研究機関、大学、公営企業(水道、病院等)、社会福祉施設(保育所等)、政令で定めるもの(介護老人保健施設等)		公の施設の管理運営(文化施設、病院、公園、公営住宅、スポーツ施設等)
財産的基礎	通常、出資はなく、借入金で施設整備をする。 (地方公共団体が出資することも可能。)		地方公共団体が出資する。 (出資できるのは地方公共団体のみ。)		指定管理者の設立形態による。
設置・設立コスト等	(一部適用の事業を全部適用とする場合) 条例の整備、人事給与・財務会計制度の設計・システム整備(独自の制度とする場合)等の時間、コストが必要。		定款及び中期目標等の作成、条例の整備、評価委員会の設置運営、人事給与・財務会計制度の設計・システム整備等の時間、コストが必要。		既に存在する民間事業者等が実施する場合、地方公共団体による設立経費の負担は不要 新たに団体を設立する場合は、設立に係るコストが必要。

	地方公営企業		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用(財務)	全部適用	特定(公務員型)	一般(非公務員型)	
管理者、法人の長等の権限	<p>他部局と同様に地方公共団体の一部門として地方公共団体の長が管理する。</p> <p><小規模な団体でメリット> 地方公共団体や、企業の規模が小さく、長の管理が行き届きやすい場合に、経営コストが小さくなり、メリットが出やすい。</p>	<p>公営企業管理者が置かれ、長から独立した、職員の任免、予算原案の作成、契約締結等の権限が付与される。(ただし、予算の調製等一部の事項を除く。)</p> <p><管理者の権限は限定的> 地方自治法、地方公務員法等の制約が多い上、地方公営企業法上は公営企業管理者の実質的な権限は限定的で、経営責任が不明確な側面がある。</p>	<p>理事長が置かれ、法人を代表してその業務を総理する。</p> <p><別法人として柔軟な運営> 法人が作成する中期計画についての設立団体の長の認可等があるものの、地方公共団体とは別法人であり、また、地方自治法等の制約もほとんどないことから、人事、予算、業務執行等、理事長の判断により柔軟な対応が可能。</p>		<p>指定管理者が管理運営の業務を実施する。</p> <p><民間のノウハウを活用> 仕様書、協定書等に基づき、民間事業者等の裁量によりそのノウハウを活用して業務を実施。</p>
職員の身分	<p>地方公務員</p> <p>地方公務員法が適用され、兼職(営利企業従事)等の制約がある。</p>		<p>地方公務員</p>	<p>非公務員(民間労働者)</p> <p>地方公務員法の適用を受けない。他の法人が経営する病院との兼職や派遣のやりとり等も可能。</p>	<p>指定管理者に雇用される職員(民間労働者)(指定管理者の雇用形態による。)</p>
職員の任免・人事管理	<p>地方公共団体の長</p> <p><自治体の一部門> 地方公共団体の組織の一部として人事管理がなされる。事務職等は、3~4年で交替するケースが多い。公営企業に勤務することは、たまたま異動の結果という意識にかりがた</p>	<p>公営企業管理者</p> <p><実態は自治体の一部門> 公営企業管理者に権限が付与されるものの、実態としては地方公共団体の組織全体の人事管理に組み込まれる。</p>	<p>理事長</p> <p><自治体から独立した別法人> 理事長の判断により、必要な時期に必要な職員を採用することが可能。(定数の制約はない。) 職員は、当該法人の職員であり、帰属意識が高まることが見込まれる。</p>		<p>指定管理者</p> <p>指定管理者の裁量による。</p>

	地方公営企業		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用(財務)	全部適用	特定(公務員型)	一般(非公務員型)	
組織・定数	<p>(組織) 条例で設置及び運営の基本を定め、その他は長が規則等で規定 (定数) 条例で規定</p> <p><自治体の一部門として管理> 条例等により組織、定数が規定されるため、状況の変化に応じた柔軟で機動的な組織見直し、職員の採用は困難。 また、国の集中改革プランにも対応して策定された県の行財政改革プランにより、毎年、定数削減をすることとされている。</p>	<p>(組織) 条例で設置及び運営の基本を定め、その他は公営企業管理者が企業管理規則で規定。 (定数) 条例で規定。</p>	<p>(組織) 理事長が定める。 (定数) 理事長が定める。(常勤職員数を設立団体の長に報告)</p> <p><法人が判断> 理事長の判断により、組織見直しや職員採用ができるため、年度中途などでも状況の変化に応じた機動的、柔軟な対応が可能。</p>	<p>(組織) 理事長が定める。 (定数) 理事長が定める。</p>	<p>(組織) 指定管理者が定める。 (定数) 指定管理者が定める。</p> <p>指定管理者の裁量による</p>
職員の給与・勤務条件	<p>条例で規定される。</p> <p>一般の地方公務員と同様の制度が適用される。 (人事委員会勧告により改訂される。)</p> <p><一般の公務員と同じ> 一般行政部門の運営を前提とした給与・勤務条件がそのまま適用される。</p>	<p>生計費、同一又は類似の職種の国・地方公共団体の職員、民間事業の従業員の給与・勤務条件、当該地方公営企業の経営状況等を考慮して改訂される。</p> <p><実態は一般の公務員と同じ> 実態として、一般行政部門に準拠し経営状況が反映されないケースが多い。</p>	<p>理事長が定める。</p> <p>同一又は類似の職種の国・地方公共団体の職員、他の特定地方独立行政法人の職員、民間事業の従業員の給与・勤務条件、業務の実績、中期計画の人件費の見積もり等を考慮。</p> <p><想定は一般の公務員と同じ> 制度上は独自の給与体系が可能だが、地方公共団体の給与体系に準拠するケースが想定される。</p>	<p>法人の業務実績を考慮し、社会一般の情勢に適合。</p> <p><独自に決定> 正規職員でも、短時間、曜日限定等の柔軟な勤務条件が設定可能。 設立時は地方公共団体に準拠し、次第に法人の業務実績を考慮した給与体系になっていくことが想定される。</p>	<p>指定管理者が定める。</p> <p>指定管理者の経営実態に合わせた給与・勤務条件。</p>

	地方公営企業		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用(財務)	全部適用	特定(公務員型)	一般(非公務員型)	
会計制度	企業会計方式		原則として企業会計原則		指定管理者の会計方法による
財源措置	<p>・原則として独立採算。(料金収入で運営)</p> <p>・地方公共団体が負担すべき経費を一般会計から繰り入れる。(財源の一部が交付税で措置される。)</p> <p>・短期借り入れ、起債(借金)をすることが可能。</p> <p>・地方公共団体からの長期借入も可能。</p> <p>< 経営責任が不明確な側面あり > 原則独立採算だが、経営が客観的に困難と認められる経費等は地方公共団体からの負担が可能のため、独立採算とは言いがたい。</p>		<p>・公営企業型は原則独立採算(料金収入で運営)</p> <p>・地方公共団体が、業務財源の全部又は一部を交付することが可能(財源の一部が交付税で措置される。)</p> <p>・中期計画で定めた限度額の範囲内で短期借入金が可能</p> <p>・設立団体からの長期借入が可能(設立団体は、起債が可能)</p> <p>・公営企業型は同左。</p> <p>・設立団体から財源交付が可能のため、別法人格とはいえ、財源に関しては全面的に独立しているわけではない。</p> <p>・国の独立行政法人をみると、交付金の一律削減をかけられている場合あり。</p>		<p>・必要な指定管理料を地方公共団体から支払い。</p> <p>・財源の一部が交付税措置される。</p> <p>・指定管理者は借り入れ可能</p> <p>・施設整備は、地方公共団体が行い、起債等が可能。</p> <p>管理業務の委任であり、必要な指定管理料を地方公共団体が負担。</p>
予算制度	<p>(地方自治法の財務規定の適用) あり、予算の単年度主義(予算編成) 地方公共団体の長が調製して議会に提出。</p> <p>< 機動的な対応が困難 > 単年度主義による制約がある。予算は議会の議決が必要。</p>	<p>(地方自治法の財務規定の適用) あり、予算の単年度主義(予算編成) 事業管理者が予算原案を作成し、地方公共団体の長に送付し、長が調製して議会に提出。</p>	<p>(地方自治法の財務規定の適用) なし (予算編成) 中期計画で予算、収支計画及び資金計画を定め、これに基づき年度計画を定め設立団体の長に届出。</p> <p>< 理事長の判断により機動的な対応が可能 > 法人の予算は議会の議決が不要。利益を翌事業年度の用途に充てることが可能。</p>		<p>(地方自治法の財務規定の適用) なし (予算編成) 指定管理者が収支計画等を作成し、地方公共団体と協議。</p> <p>指定管理者がそのノウハウを活用して予算を執行。</p>
契約関係	<p>地方自治法等に基づく。</p> <p>複数年契約が困難であり、経済性が十分発揮できない。</p>		<p>法人が会計規程を定め、設立団体の長に届出。</p> <p>法人独自の規程によっては、複数年契約による経済性の発揮が可能。</p>		<p>指定管理者の規程による。</p> <p>指定管理者の規程によっては、複数年契約による経済性の発揮が可能。</p>

	地方公営企業		地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用(財務)	全部適用	特定(公務員型)	一般(非公務員型)	
運営コスト等	<p>一般会計と共通する制度をとれば、一般会計の人事・給与システムの活用が可能。 財務システムは独自に運用するため運用経費が必要。</p> <p>小規模な企業で、可能な部分は一般会計と同じシステムを適用することでコストを最小限とする場合に適した運営方法。</p>		<p>地方公共団体から独立した法人としての運営が求められる。 法人独自の人事・給与制度及び財務システムの運用のため、事務局体制を整備する必要があり、人員増・経費増が生じる。 評価委員会の運営経費が必要。</p> <p><当該業務に適合したシステムを導入する運営方法> 一定の規模があり、システムの導入・運営コストを上回る効果が出る場合に適している。</p>		<p>地方公共団体から支払われる管理料及び施設利用者の支払う使用料から、指定管理者が運営経費を負担。</p>
業務の評価	<p>法令上は、特別な規定なし。 各地方公共団体が定めた方法で評価を実施。</p>		<p>地方公共団体が設置する「地方独立行政法人評価委員会」が業務実績等を評価。</p>		<p>法令上は、特別な規定なし。 なお、指定管理者は毎年度終了後、事業報告書を提出する。</p>
議会の関与	<p>・地方公営企業の設置、経営の基本に関する事項の条例議決 ・予算の議決 ・決算の認定 ・料金に係る条例の制定</p> <p><議会の議決した予算等に基づく運営> 地方公共団体の組織の一部として、一般行政部門と同様に議会の意向を事業運営に反映。</p>		<p>・地方独立行政法人の設立・解散議決 ・中期目標の作成・変更議決 ・中期目標、各事業年度における業務の実績評価の結果報告 ・中期目標に係る事業報告書 ・常勤職員数報告(特定地方独立行政法人のみ)</p> <p><議会の議決した中期目標に基づく運営> 別法人であるものの、中期目標の議決や地方公共団体からの財源交付のための予算審議等を通じ、議会の意向を事業運営に反映。</p>		<p>・指定管理者の指定手続き、管理の基準、業務内容等の条例議決 ・利用料金採用の条例議決 ・指定管理者指定の議決</p> <p>上記の議決において議会が関与。</p>