

公社等外郭団体への関与等に関する指針

目 次

目的	1
対象とする公社等	1
新たなパートナーシップ 構築のための考え方	2
運用等	8
(別紙) 対象とする公社等	9

平成16年10月

行財政改革推進本部
(公社等外郭団体見直し部会)

目的

この指針は、県行政の補完的役割を担う公社等外郭団体（以下「公社等」という。）が、より県民の多様なニーズに対応したサービスを提供できるよう、公社等本来の主体的、自立的な経営を促進するため、県関与の基本的な事項等を定めることにより、県と公社等との新たなパートナーシップを構築していくことを目的とする。

対象とする公社等

1 指針の対象公社等

この指針では、次の基準を総合的に勘案して決定した、別紙の公社等を対象とする。

- (1) 設立の趣旨
県行政の補完等の業務を行うものであること。
- (2) 設立の経緯
設立に当たっての県の関与の度合いが高いこと。
- (3) 財政的関与の状況
資本金、基本金その他これらに準ずるものに対する県の出資、出えん等の割合が概ね25%以上であること。
- (4) 人的関与の状況
役職員への県職員の派遣があること。
- (5) その他
この指針の適用が特に必要と認められること。

2 上記以外の公社等

上記以外の公社等については、次の関与の範囲内で、必要に応じて、この指針の考え方に基づき、助言等を行う。

- (1) 県の出資、出えん等の状況
- (2) 県の職員派遣の状況

新たなパートナーシップ構築のための考え方

公社等に対しては、関係する法令、条例、規則等に基づくもののほか、次の「県関与の考え方」及び「助言等に当たっての考え方」に基づき、必要に応じて助言等を行うことにより、新たなパートナーシップの構築を図るものとする。

1 県関与の考え方

(1) 基本的な考え方

これまでの指導を目的とした「事前の協議」から、公社等の主体的、自立的な経営の促進を基本とする「事後の点検評価」へ転換するとともに、「財政的関与」及び「人的関与」の限定化を図るなど、県の関与については必要最小限にとどめる。

(2) 県関与の取扱い等

上記「基本的な考え方」を踏まえ、県関与については、次のとおり取り扱う。

ア 財政的関与

(ア) 基本的な対応

県の補完的役割を担う公社等との役割分担の明確化を図りながら、事業収入の確保などによる公社等経営の自立化を促進するため、単なる赤字補てんを目的としたものは行わないことを原則とする。

(イ) 具体的な対応

a 出資金の出資等

出資金、出えん金等の出資等については、公社等を通じて実現しようとする県行政の効率的かつ効果的な目的達成の可能性とともに、将来にわたる財政的負担が過大とならないことを十分精査した上で、真に必要な場合に限定する。

b 補助金の交付等

(a) 補助金その他これに類するものの交付等については、公社等の設立目的に即した事業であって、真に必要なものに限定する。

(b) 補助金等に役員報酬及び職員人件費が含まれる場合には、事業の必要性等を十分精査し、また、県と公社等との役割分担、経費負担等を明確にした上で、交付等を行う。

なお、役員の退職金については、補助金等のほか委託料など県からの支出の算定基礎には含めない。

(c) 貸付金の貸付けについては、将来にわたる事業の需要予測、公社等の経営見通し等を十分精査した上で、真に必要な場合に限定する。

c 債務の負担

損失補償、債務保証等の債務の負担については、将来にわたる事業の需要予測、公社等の経営見通し、県の財政的負担が過大とならないこと等を十分精査した上で、真に必要な場合に限定する。

d 業務の委託

随意契約による業務委託については、「民間でできることは民間へ」の考えの下、民間企業等の活用効果と比較検討した上で、公社等の設立目的に即したものに限定する。

(ウ) 関与状況の公表

財政的関与の状況については、毎年度取りまとめの上、公表する。

イ 人的関与

(ア) 代表者への知事等の就任

非常勤の理事長等代表者への知事、副知事又は部局長の就任については、経営責任を明確にするため、真に必要な場合に限定し、原則として取り止める。

(イ) 代表者以外の役員への部局長等の就任

a 理事等

非常勤の理事等への部局長等の就任については、出資割合等に応じた権利行使、責任負担等の必要性を検討した上で、真に必要な場合に限定する。

b 監事等

公社等を監査する立場にある監事、監査役等への出納局長等の就任については、公認会計士、税理士等の外部有識者の活用促進などを検討した上で、真に必要な場合に限定する。

(ウ) 役職員への県職員の派遣

常勤の役職員への県職員の派遣については、県の事務事業との関連性及び施策推進上の必要性、県と公社等との役割分担などを総合的に勘案した上で、真に必要な場合に限定する。

(I) 役職員への退職予定である県職員の紹介

常勤の役職員への退職予定県職員の紹介については、公社等からの要請に応じ、その必要性等を検討した上で、真に必要な場合に限定する。

(オ) 関与状況の公表

人的関与の状況については、毎年度取りまとめの上、公表する。

ウ 点検評価等

(ア) 定期的な調査の実施

公社等の運営状況などについて、毎年度1回、調査を実施する。

(イ) 点検評価の実施

上記調査に基づき、有識者で構成する第三者機関による統一的・客観的な視点からの点検評価等を実施し、必要に応じて助言等を行う。

(ウ) 点検評価等状況の公表

調査及び点検評価の状況については、毎年度取りまとめの上、公表する。

エ 点検評価結果等に基づく見直し

点検評価等の結果、改善などを要する公社等の見直し、また、設立目的を達成した公社等又は社会経済情勢の変化に伴い必要性が低下した公社等若しくは関連する業務又は類似する業務を行っている公社等の在り方の見直しについては、必要に応じて設置者等である県として計画を策定するなどし、助言、指導等を行う。

オ その他

公社等の根幹である「定款又は寄附行為」の変更については、あらかじめ必要な助言等を行う。

2 助言等に当たっての考え方

(1) 基本的な考え方

公社等の経営については、自己決定・自己責任を基本に、公社等が主体的、自立的に行うべきことを十分尊重する必要がある。

その上で、下記(3)に掲げる「公社等経営の基本的事項」を踏まえ、必要に応じて、適切な助言、指導等とともに、財政的・人的な関与を行う。

(2) 部局長の責務

ア 所管部局長の責務

公社等を所管する部局等の長（以下「所管部局長」という。）は、公社等に対して、自主性、主体性を尊重しながら、必要に応じた助言、指導、財政的・人的な関与等を適切に行う。

イ 総務部長の責務

この指針が統一かつ円滑に運用されるよう、総合的な調整、点検評価結果等の取りまとめなどを行うほか、所管部局長に対して、必要に応じて助言等を行う。

(3) 公社等経営の基本的事項

ア 業務運営の適正化

(ア) コンプライアンス態勢の確立

県行政の補完的な業務を行い、県と連携を図りながら県民福祉の向上に努めなければならない社会的責任を負うことに鑑み、経営者の責任でコンプライアンス態勢を確立する必要がある。

コンプライアンス

関連する法令等のほか、社会規範、倫理、契約に係る内部規定等も含んだ広範囲なルールを守って行動すること。

また、倫理に則して、公正かつ公平な業務遂行を行うこと。

(イ) マネジメントサイクルの確立等

経営目標等を設定した上で、コスト意識を持った経常的な点検評価、見直しなどを行うマネジメントサイクルを確立することにより、計画的かつ適正な業務運営を図る必要がある。

また、目的を達成した業務及び社会経済情勢の変化に伴い必要性が低下した業務については、廃止又は縮小などの検討を行う必要がある。

(ウ) 情報公開の推進

事業や財政基盤が公共的性格を有することを踏まえ、その活動の透明性を高め、県民の理解と信頼を確保する観点から、インターネット等を活用し、業務・財務等に関する文書等を公開するなど情報公開を推進する必要がある。

イ 組織機構の簡素効率化

(ア) 類似団体との統合等

他の団体と関連する業務又は類似する業務を行っている公社等については、その在り方に関し、統廃合を含めた抜本的な検討を行う必要がある。

(イ) 機動的・弾力的な組織運営

小規模な又は細分化された組織については、事業執行の一層の効率化を図るため、再編、統合等の検討を行うとともに、組織の硬直性を排し、業務動向に応じた機動的かつ弾力的な組織運営に努める必要がある。

(ウ) 組織の肥大化抑制

業務の必要性から新たな組織を設置する場合については、スクラップ・アンド・ビルドの原則により、組織全体の見直しを行うなど、組織の肥大化を抑制する必要がある。

ウ 内部管理の適正化

(ア) 役員数の適正化等

役員数については、公社等の規模、業務内容等を総合的に勘案して、適正数にとどめる必要がある。

また、役員については、公募の実施等を含め広く人材を募ることにより優れた経営感覚、経営手法の導入等を図るとともに、経営責任の明確化、能力発揮等のための「役員業績評価制度」の導入なども検討する必要がある。

(イ) 監査機能の強化

監事、監査役等については、公認会計士等を活用するなど、監査機能の強化を検討する必要がある。

(ロ) 職員数の適正化

職員数については、業務量の変動に応じた効率的かつ弾力的な配置に努め、新たな業務への対応においても、既存業務の見直しや事務処理方法の改善、また、嘱託職員、人材派遣等の活用などにより、新規増員を抑制する必要がある。

(ハ) 役員報酬等の適正化

役員の報酬等及び職員の給与等については、経営者の責任で、経営状況等を勘案して決定する必要がある。

(ニ) 役員在職期間等の適正化

役員の在職期間及び職員の定年制については、組織の活性化等を図るため、適切に取り扱う必要がある。

エ その他

職員の能力開発を推進するため、研修機関の集合研修を活用するなど職員研修の内容充実を図るほか、公社等間の人事交流などについて検討する必要がある。

運用等

- 1 この指針は、平成16年11月1日から運用する。
- 2 この指針の運用に関し必要な事項は、総務部長が別に定める。
- 3 次の依命通達等は、廃止する。
 - (1) 「公社等外郭団体に関する指導指針について」(平成8年2月19日付け8人第53号 副知事依命通達)
 - (2) 「公社等外郭団体に関する指導指針の運用について」(平成8年2月19日付け8人第54号 総務部長通知)
 - (3) 「公社等役員等の期末手当に係る職務段階等に応じた加算措置について」(平成2年12月11日付け2人第409号 総務部長通知)
- 4 次の要綱は、廃止する。
 - 「公社等連絡調整会議設置要綱」(昭和55年1月14日部長会議決定)

(別紙)

対象とする公社等

- | | | |
|---------|----|------------------------|
| 【総務部】 | 1 | 財団法人ふくしま自治研修センター |
| 【企画調整部】 | 2 | 福島県土地開発公社 |
| 【生活環境部】 | 3 | 財団法人福島県青少年育成・男女共生推進機構 |
| | 4 | 財団法人福島県国際交流協会 |
| 【保健福祉部】 | 5 | 社会福祉法人福島県社会福祉事業団 |
| 【商工労働部】 | 6 | 財団法人福島県産業振興センター |
| | 7 | 財団法人福島県観光開発公社 |
| | 8 | 財団法人物産プラザふくしま |
| 【農林水産部】 | 9 | 財団法人福島県農業振興公社 |
| | 10 | 社団法人福島県林業公社 |
| | 11 | 財団法人福島県栽培漁業協会 |
| | 12 | 社団法人福島県畜産公社 |
| | 13 | 財団法人福島県きのこ振興センター |
| | 14 | 財団法人ふくしまフォレスト・エコ・ライフ財団 |
| 【土木部】 | 15 | 福島県住宅供給公社 |
| | 16 | 福島県道路公社 |
| | 17 | 財団法人福島県建設技術センター |
| | 18 | 財団法人福島県都市公園・緑化協会 |
| | 19 | 財団法人福島県下水道公社 |
| 【教育庁】 | 20 | 財団法人福島県文化振興事業団 |
| | 21 | 財団法人福島県自然の家 |
| | 22 | 財団法人ふくしま海洋科学館 |