

川崎市のこれまでの取組・現状

1 統廃合、財政的関与の見直し

●主要出資法人の統廃合（H14：38法人 → H28：24法人）

○民営化：▲2法人

- ・川崎市場信用(株)（平成14年7月）
- ・社会福祉事業団（平成23年4月）

○廃止：▲11法人

- ・(財)川崎市中心企業婦人会館（平成15年4月）
- ・かわさき港コンテナターミナル(株)（平成16年12月）
- ・(財)川崎市下水道公社（平成17年3月）
- ・(財)川崎市在宅福祉公社（平成18年3月）
- ・(財)川崎市建設技術センター（平成20年3月）
- ・川崎市リサイクル環境公社（平成23年3月）
- ・(財)川崎市指定都市記念事業公社（平成24年3月）
- ・(財)川崎市心身障害者地域福祉協会（平成25年3月）
- ・(財)川崎市水道サービス公社（平成25年3月）
- ・(一財)川崎市保健衛生事業団（平成26年3月）
- ・(株)川崎球場（平成27年3月）

○統合：▲1法人

- ・(財)川崎市博物館振興財団と(財)川崎市生涯学習事業団
⇒(財)川崎市生涯学習財団（平成17年4月～）

●補助金の見直し

○出資比率25%以上の出資法人における補助金額の決算額の推移は次のとおり

- ・5,933百万円（H14決算） → 1,262百万円（H27決算）
（▲4,671百万円、▲78.7%）

	平成14年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
法人数	37	28	27	25	24	23	23
決算額	5,933,343	1,746,010	1,440,399	1,186,700	1,109,622	1,103,881	1,261,544
対前年			▲17.5%	▲17.6%	▲6.5%	▲5.2%	14.3%

●委託料の見直し

○出資率25%以上の出資法人における委託契約の決算額の推移は次のとおり

- ・11,278百万円（H14決算） → 3,938百万円（H27決算）
（▲7,340百万円、▲65.1%）

	平成14年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
法人数	37	28	27	25	24	23	23
決算額	11,277,887	3,150,320	3,703,940	3,825,558	3,884,377	3,800,555	3,937,573
対前年			17.6%	3.3%	1.5%	▲2.2%	3.6%

2 職員派遣の引き上げ

●主要出資法人への職員派遣

○「公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」（以下、派遣法）に基づく出資法人への職員派遣について、本市では、出資法人の改革の一環として、順次引き上げを実施し、現在、主要出資法人への派遣数は0名である。（神戸市の訴訟も影響）

年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
派遣数	218	290	279	171	81	54	35	29	3	3	1	1	0	0	0
対前年		72	▲11	▲108	▲90	▲27	▲19	▲6	▲26	0	▲2	0	▲1	0	0

●訴訟等

○神戸市の訴訟（参考資料4 P44（イ））

神戸市が派遣法に基づき職員を派遣した公益法人等に対し派遣職員の給与相当額を含めて補助金を支出した事案について、派遣法の目的に合致する場合は職員派遣及び給与支給は同法規定によるべきであり、派遣職員人件費に相当する部分の補助金支出は違法であるとした判決（最高裁平成21年12月10日決定（原判決・大阪高裁平成21年1月20日判決））（関連訴訟複数あり）

○本市の住民監査請求（平成22年2月5日受理、同年3月30日結果公表）

上記神戸市の訴訟の判決を受けて、本市において、支出済の補助金の人件費相当額の返還等について住民監査請求がなされた。

（監査委員の合議不調により、監査及び勧告についての決定には至らず。）

●派遣職員の人件費の支出方法

○職員派遣を実施する場合、人件費の支給方法は次の3パターンが考えられる。

①派遣先公益法人等が独自財源によって全額負担。（派遣法第6条第1項）

②派遣職員の従事する業務が派遣法第6条第2項に該当する場合は、派遣条例第4条及び第8条により、本市が給与を直接支給（同条例による支給の範囲外の時間外勤務手当、管理職手当、勤勉手当等については、派遣先公益法人等が独自財源によって負担）

③派遣条例第4条及び第8条を改正した上、派遣職員の従事する業務が派遣法第6条第2項に該当する場合は、同条例により、時間外勤務手当、管理職手当、勤勉手当等を含めて、本市が給与を全額支給。

●他の自治体の状況

○実施状況

・出資率25%以上の出資法人への派遣法派遣の実施している政令市：18都市
（退職職員を再任用した上で役員として派遣しているケースもあり。）

○条例による人件費直接支給の実施状況（派遣法第6条第2項）

・一部直接支給をしている政令市：17都市
・全部直接支給をしている政令市：1都市

●関係法令

○公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（派遣法）

（派遣職員の給与）

第六条 **派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない。**

2 派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、**条例で定めるところにより、給与を支給することができる。**

○川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例

（派遣職員の給与）

第4条 派遣職員（企業職員（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号の職員をいう。以下同じ。）である派遣職員を除く。第6条において同じ。）のうち、**法第6条第2項に規定する業務に従事するものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。**

（企業職員である派遣職員の給与の種類）

第8条 企業職員である派遣職員のうち、法第6条第2項に規定する業務に従事するものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当を支給することができる。

3 本市職員及び退職職員の役員就任に関する制限

●経営改善指針の記載

○市が取り組む課題

「公益法人等の役員には、原則、本市職員は就任しないものとする。しかし、合理的な理由により就任する場合には必要最小限の人数とする。（総役員数に占める本市職員及び退職職員の割合は、原則として3分の1以下となるように努める。）」

○出資法人が取り組む課題

「民間の経営ノウハウを持った人材を積極的に活用して自立的な経営を促進するため、総役員数に占める本市職員及び退職職員の割合は、原則として3分の1以下となるように努める。）」

【総役員数に占める本市職員及び退職職員の割合が3分の1を超えているケース】

（平成28年7月1日時点）

⇒24法人のうち、10法人（特別法人2、公益法人等5、株式会社3）

●関係法令

○公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年）

第五条 行政庁は、前条の認定（以下「公益認定」という。）の申請をした一般社団法人又は一般財団法人が次に掲げる基準に適合すると認めるときは、当該法人について公益認定をするものとする。

十一 他の同一の団体（公益法人又はこれに準ずるものとして政令で定めるものを除く。）の理事又は使用人である者その他これに準ずる相互に密接な関係にあるものとして政令で定める者である理事の合計数が理事の総数の三分の一を超えないものであること。監事についても、同様とする。

○公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律施行令（平成18年）

（他の同一の団体において相互に密接な関係にある者）

第五条 法第五条第十一号の政令で定める相互に密接な関係にある者は、次に掲げる者とする。

一 当該他の同一の団体の理事以外の役員（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのあるものにあつては、その代表者又は管理人）又は業務を執行する社員である者

二 **次に掲げる団体においてその職員**（国会議員及び地方公共団体の議会の議員を除く。）である者

イ 国の機関

ロ **地方公共団体**

）

●他の自治体の状況

○役員就任に関する制限

・役員就任に関する制限を定めている政令市：5都市

【制限の内容】

・総役員数に占める職員の割合を3分の1以下（株式会社は対象外）とする。

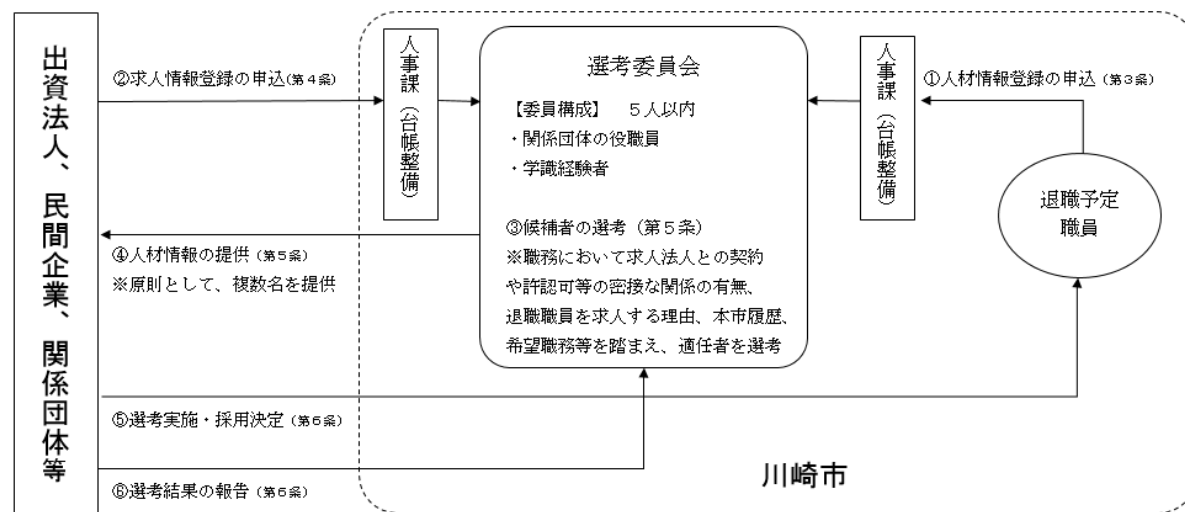
・総役員数に占める職員及び退職職員の割合を3分の2未満とする。 等

4 再就職規制等の実施

●職員の再就職に関する手続き（川崎市退職職員の再就職に関する取扱要綱）

- ①離職職員のうち、再就職を希望する職員は、「人材情報登録申込書」を提出
⇒人材情報の登録があった離職職員等の氏名、住所、希望職務等を整理した「人材情報登録台帳」を整備
- ②登録者の採用を希望する企業等は、求人情報登録申込書を提出
⇒求人情報の登録があった企業等からの内容を整理した求人登録台帳を整備し、選考委員会に提供
- ③④「川崎市退職職員の再就職候補者の選考委員会」は、求人情報の登録申込があった企業等に対し、人材情報登録台帳の中から、職種、本市履歴（実績）、希望職務等を踏まえ、適任と思われる登録者の人材情報を候補者推薦書により、原則として複数名提供
※選考委員会の対象は、課長級以上（学校長を含む。）
※離職時に課長級以上の職員で、一定の権限を有する者については、その権限等に関連する企業等からの求人に対して、人材情報を提供しない。
（職務と密接に関係する企業等への再就職の自粛規定も有り）
※地方公務員法において、離職後2年間、再就職者（元職員）による離職前5年間に在職していた職場への働きかけについて規制されている。
- ⑤⑥人材情報の提供を受けた企業等は、速やかに選考を実施して採否を決定。その結果について選考委員会に報告

出資法人、民間企業、関係団体等への再就職の手続き



●主要出資法人等への再就職に係る任期・在職期間の限度 （川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針）

- 主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における任期は、当該主要出資法人等が定める。ただし、原則として、満65歳に達した日以後における更新は行わない。

●他の自治体の状況

- 任期の上限を定めている政令市：10都市
※うち8都市は、年齢（65歳）により設定
（年数も加味している場合も含む。）

・上限を定めている理由：「再任用職員との均衡」「出資法人の人事と組織の活性化」など

**●主要出資法人等への再就職に係る報酬額の限度額
(川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針)**

- ・主要出資法人等に再就職した退職職員の、当該主要出資法人等における報酬限度額は、年額500万円。報酬額は、当該主要出資法人等におけるその者の職位に応じて、この報酬限度額の範囲内で支給する。
- ・非常勤の職にある者にあつては、その勤務時間の割合に応じた額を報酬限度額とする。

●他の自治体の状況

- 報酬額の限度額を定めている政令市：9都市
 - ※うち7都市は、再就職先の役職ごとに限度額を設定
(離職時の職など、他の要素を加味している場合も含む)
 - ※限度額を定めている都市のうち、一律の額としているのは本市以外では1都市のみ。
 - ※限度額の設定根拠
「再任用職員の年収との均衡」による都市が最多(5都市)
(退職時の年収を参考、市職員の給与改定を勘案などの場合も含む)

<大阪府>

- ・「役員としての日々の職務内容」「役員としての重要課題、ミッション」「役員としての法人運営上の経営判断の自由度、リスク」の3つの視点に基づき役員の職務・職責等を評価
⇒法人ごと、役職ごとに限度額を設定。

法人名	役職名	報酬年額
(公財)大阪国際平和センター	業務執行理事	712万円
(株)大阪国際会議場	専務取締役	760万円
(公財)大阪府国際交流財団	理事長	800万円
(公財)千里ライフサイエンス振興財団	専務理事	760万円
(公財)大阪産業振興機構	理事長	900万円
大阪信用保証協会	理事長	1,000万円

等

<名古屋市>

- ・団体における職に応じて年間基本金額(限度額)を設定。

区分	団体における職	年間基本金額
A	理事長、副理事長、社長、副社長その他これらに類する職	670万円
B	専務、常務、理事、取締役その他これらに類する職	600万円
C	監事、監査役その他これらに類する職	520万円
D	区分Aから区分Cに属する職以外の職	400万円

(参考データ)

○再任用職員年収（試算）

局長級	約897万円
部長級	約786万円
課長級	約621万円
課長補佐	約450万円
係長級	約394万円
主任	約384万円

※諸手当のうち、扶養・住居・通勤・時間外勤務手当は考慮していない。

※期末・勤勉手当の支給月数を2.25月分として試算

※管理職手当は、中位の区分の場合により試算

○民間事業所（規模100人未満）における年収（試算）

職種	年収（試算額）	対応級
事務部長	約889万円	行(1)6級
技術部長	約855万円	〃
事務部次長	約872万円	行(1)4級、5級
技術部次長	約696万円	〃
事務課長	約736万円	〃
技術課長	約721万円	〃
事務課長代理	約603万円	行(1)3級
技術課長代理	約687万円	〃
事務係長	約553万円	〃
技術係長	約589万円	〃

※職員の給与に関する報告及び勧告（平成28年10月）

「参考資料 第2部 民間給与等の実態」より

※年収は、「4月分平均支給額（きまって支給する給与）」に

16.32月分（12月分+4.32月分（特別給））を乗じて試算

5 点検評価の実施

●川崎市の点検評価

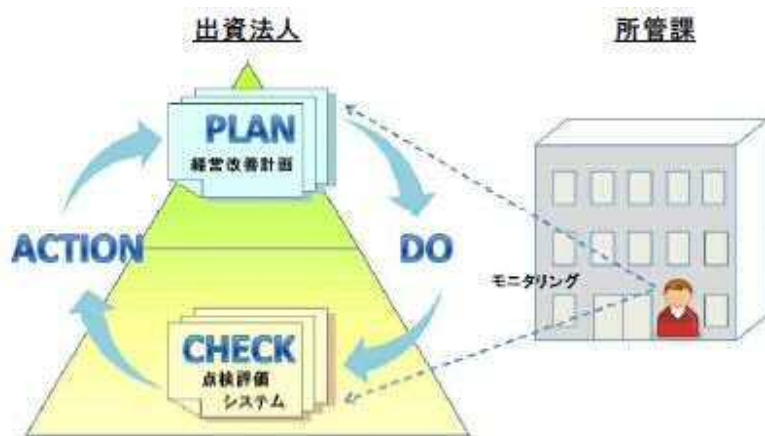
○計画策定手続き

各主要出資法人は、事業別の成果指標等を盛り込んだ複数年（3～4年）の経営改善計画を、各所管と協議の上、策定。

○点検評価

各主要出資法人は、毎年度、経営改善計画において設定した成果指標の目標達成度等を客観的な基準により評価し、改善等に向けた今後の取組の方向性を示す。

また、その結果を所管部局に報告し、本市と法人が連携して、事業の有効性及び効率性の向上に向けた取組の推進を図る。



○評価項目

・事業ごとに、アウトプット（事業実施の成果）、中間アウトカム（事業実施の効果）最終アウトカム（最終的に求める効果）の評価項目、があり、1法人平均で12～13項目に及ぶ。この他、「財務の改善」等の評価項目もあり。

○経営改善計画における成果指標についての出資法人の意見（アンケート調査等による）

意見の種類	法人数
現在の成果指標について適切であるとする旨の意見	2
現在の成果指標について何らかの課題があるとする旨の意見	14
その他（意見なしを含む）	8

●他の自治体の状況

<大阪府>

○府による成果指標の提示、外部有識者による意見聴取、ポイントを絞った評価を実施

- ・成果指標の妥当性や評価結果等について、外部有識者から意見聴取
（外部有識者による意見聴取を実施している政令市：10都市）
- ・評価項目は1法人平均で5～6項目程度