

出資法人に対する関わり方についての意見のまとめ(案)

【基本的な考え方】

- 市では、行財政改革の一環として、出資法人が担ってきた役割や事業について検証しながら、出資法人の統廃合、市の財政的・人的関与の見直しを実施してきた。社会経済情勢の変化が著しい中であって、引き続き、経営健全化や事業内容・組織の見直し等に向けた取り組みを進める必要がある。
一方で、独立した事業主体として行政機能を補完・代替・支援し、高い専門性をもちながら多様化・複雑化する市民ニーズに柔軟かつ効率的に対応するという意義・役割をもつ出資法人を、有効に活用する視点も重要である。
- 一般的に、独立した法人としてその力を十分に発揮するためには、資金・人材・経営ノウハウなどの経営資源が必要であり、これらは、法人自らがその目的の範囲内で自由に獲得するのがあるべき姿である。本市出資法人もその例外ではなく、その目的の範囲内で資金・人材・経営ノウハウなどの経営資源を自由に獲得し、自律的な経営を行いながらその力を十分に発揮してもらうことが望ましい。
しかしながら、市の施策を実現するうえで、現状の体制では難しい場合や、事業の性質により採算が難しい場合等、市の関与が必要な場合もある。
ただし、出資法人一律の対応ではなく、各法人の特性（法人形態、施策の重要度、事業の採算性等）に応じたメリハリのある関与を行う必要がある。

【目標設定、経営状況の把握、点検評価等について】

- 公共性と企業性を併せ持つ出資法人は、地域において市民の暮らしを支える事業を行う重要な役割を担っている。その経営は民間の資金・ノウハウを活用しながら、自主的・主体的に行われるべきである一方で、この経営の方向性が本市の総合計画等に掲げる施策目標の達成に寄与するものであるかどうか、出資・出捐をする立場として適切な方向付け・誘導をしていけるよう留意する必要があるのではないか。
また、その経営状況や資産債務の状況について、議会や市民へ分かりやすく説明・情報提供を行っていく必要があるのではないか。
- こうした観点を踏まえると、経営改善計画や点検評価について、市が期待する役割と法人自身が設定した成果指標との関係性が曖昧になってきている等、成果指標の妥当性の点や、様式自体が複雑で分かりづらいという点で課題があるのではないか。
今後、総合計画等の市の施策との連動を意識しながら、出資法人に期待する成果をより適切に測ることができる指標を市側で設定することや、指標を絞り込む等、様式を簡略化すること等を検討すべきではないか。また、統一的な基準による地方公会計の整備状況を踏まえ、将来的には、様々な場面で、公会計に係る情報を有効に活用していくことも考えられるのではないか。

【運営体制の構築・強化に向けた考え方について】

- 出資法人の運営体制の構築・強化に向けては、プロパー職員への人材育成はもちろんのこと、職務権限や責任にふさわしい人材を民間を含めて広く求めること、そして、経営ノウハウや事業実施にかかわる専門的知識を含めて能力・知見を有する人材の積極的な登用に努めることが大変重要である。一方で、市職員の専門知識や経験を活用することが出資法人の経営や事業実施に当たって有益なケースもあるのではないかと。
- 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では、その目的として「地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益的法人等の業務に専ら従事させるために職員を派遣する制度等を整備することにより、公益的法人等の業務の円滑な実施等の確保等を通じて、地域の振興、住民の生活の向上等に関する地方公共団体の諸施策の推進を図り、もって公共の福祉の増進に寄与すること」を掲げている。
市では、平成 26 年 4 月の引き上げ以降、主要出資法人への職員派遣を実施していないところであるが、法人の事業等の特性に応じ、市の施策目標の達成に向けて必要と認められる場合には、人件費の取扱い等についても検討した上で、本制度を活用することも考えられるのではないかと。
- 本市を退職した職員を出資法人が採用する場合にあつては、当該出資法人が必要とする能力・知見を有する人材であるか、よりふさわしい人材はいないのか等の観点から、十分な検討を行った上で採用することが必要である。
この点、現在は、離職時に課長級以上で一定の権限を有していた職員については、離職前 3 年間の職務において密接に関連する企業等に離職後 2 年間は再就職を自粛するものとし、また、その権限等に関連する企業等からの求人に対しては人材情報を提供しないこととしている。こうした取扱いについては、公務の公正性や再就職の透明性の確保に資する一方で、市職員の専門知識・能力が再就職先に活かしくくなる面も有していることから、何らかの対応を検討していく必要があるのではないかと。
- 出資法人における役職員の報酬については、その役職や責任の度合いに応じたものとする必要があるのではないかと。一方、本市退職職員が再就職する場合にあつては、その役職や責任の度合いを踏まえながらも、出資法人の経営の健全化や再就職に対する信頼性の確保に留意し、その額については社会一般の情勢を踏まえたものとするのが求められるのではないかと。