

平成29年度第3回川崎市行財政改革推進委員会出資法人改革検討部会 議事録

日 時 平成29年11月10日（金） 午前9時30分 ～ 午前10時55分

場 所 川崎市役所第3庁舎5階 行政不服審査会室

出席者 委員 伊藤委員（部会長）、浦池委員、小池委員、葭葉委員

市 側 袖山行政改革マネジメント推進室長

阿部同室担当部長、前田同室担当課長、森同室担当課長

北川同室担当課長、

柴田人事課長、小山人事課課長補佐

議 題 1 市出資法人に対する関わり方について（中間とりまとめ）

2 その他

公開及び非公開の別 公開

傍聴者 なし

議事

北川行政改革マネジメント推進室担当課長

それでは、皆様おそろいでございますので、始めさせていただきます。

ただいまから平成29年度第3回の川崎市行財政改革推進委員会出資法人改革検討部会を開催させていただきます。

本日につきましても、大変皆様お忙しい中、午前中の早い時間からお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

議事に入ります前に、会議公開などの関係で事務連絡を幾つかさせていただきたいと思っております。本日の部会につきましても、前回までと同様、公開とさせていただいておりまして、市民の皆様の傍聴やマスコミの取材につきましても許可とさせていただく形でございます。

ますので、ご了承いただきたいと存じます。また、本日も速記業者を同席させていただいておまして、議事録につきましては、会議終了後、委員の皆様にご確認いただいた上で、公開の進捗を進めてまいりたいと存じます。よろしくお願いいたします。

次に、資料の確認でございますが、本日記りしております第3回の資料でございますが、次第と、それから資料1、中間とりまとめの（案）でございます。それから資料2で、A3のホチキスどめで経営改善指針の取組状況についてまとめました資料について、本日の資料としてお配りしておりますのと、それから第1回、第2回の資料も参照する場合がありますかということで、第1回、第2回に使った資料もクリップ留めでお配りしておりますのと、それから、前回の議事録についても一応お手元のほうにお配りしてございます。資料の不備などございましたらお申し付けいただければと存じますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議事のほうに入らせていただきたいと存じます。

ここからの進行は、伊藤部会長にお願いしたいと存じます。伊藤部会長、よろしくお願いいたします。

伊藤部会長

おはようございます。よろしくお願いいたします。

それでは、次第に従って進めてまいりたいと思います。本日の議題は、市出資法人に対する関わり方について（中間とりまとめ）の（案）でございます。

まず、事務局から資料の説明をお願いいたします。

事務局

それでは、ご説明させていただきます。

今回、資料1の中間とりまとめ（案）がメインの資料になるわけでございますが、その前に、資料2のA3縦の経営改善指針の取組状況という資料から先にご報告をさせていただきたいと思います。

経営改善指針につきましては、第1回の参考資料として添付をさせていただきました出資法人の経営改善指針です。第1回するときにも触れさせていただきましたけれども、市と出資法人それぞれが取り組むべき事項を網羅的に示したものでございます。

今回、この検討部会の中で大きな方向性のご意見をいただきまして、市側で検討した上

で、様々な取り組みを進めていくという流れになりますけれども、その中の一つとして、この経営改善指針の見直しというものも考えられます。今回、市出資法人に対する関わり方を検討しているわけでございますけれども、その検討結果と現在の指針を見比べて、見直すべき部分については見直していくと。その際には、前提として、そもそも現在の指針についてどのような部分が守られていて、どのような部分が不十分なのかという検証も重要と考えております。今回、経営改善指針に掲載されております主要な取組項目について、各所管局、各法人への照会などを通じまして、その結果を取りまとめましたので、ご報告をさせていただきたいと思っております。

A3縦で1枚目が市の取組、2枚目が出資法人の取組でございます。それぞれ左側が経営改善指針の中の記載でございまして、右側はそれに対する取組状況です。

まず1枚目、前半部分は主に財政的関与の適正化の内容でございます。上から1行目、2行目、補助金・委託料とございますけれども、右側の取組状況の表の下の記載にもございますとおり、補助金・委託料につきましては、毎年度の点検評価や、それぞれの各所管による予算要求資料の作成等を通じまして、算定根拠であるとか、効果・必要性などについて検討して見直しを図っているところでございます。また、出資法人への業務委託の中で、100万円以上のものにつきましては、その業務の内容、また随意契約を行っている場合にはその随意契約の理由などをホームページで公表しているところでございます。

その上の表にもございますとおり、金額の推移を掲載しております。法人の統廃合などで法人の数が減っているというところもございますけれども、金額的な部分で言うと、大分適正化は進んでいるというような状況でございます。

その少し下の記載で、公益法人等が保有する特定資産についてはとございますけれども、特定資産につきましては、各所管において保有状況を正確に把握するとともに、その保有の目的や必要性、積立限度額の妥当性等を精査しているという状況でございます。主な内容としては、記念事業の運営資金の積立であったり、大規模修繕のための積立、退職手当の積立などがございます。

その1行下の項目、債務保証（損失補償）でございます。こちらにつきましては、法人が金融機関などから融資を受ける際に市が保証人のような形で契約を結んでいるものでございまして、本市につきましては2法人のみでございまして、一つは川崎市の土地開発公社が117億ほどの債務保証と、もう一つが、一般財団法人のまちづくり公社につきまして損失補償の残高があると。ただ、こちらにつきましては平成18年度以降、新規の損失

補償というのには行っておりません。

その下の項目、貸付金利息でございます。右側の取組状況にそれぞれ1年を超える市からの長期の貸し付けを受けている法人3法人を掲載しておりますけれども、それぞれ指針にあるとおり、市場の貸付金利であるとか預金金利等を参考にして適正な利息を徴収しているというところでございます。

さらにその下、使用料の減免につきまして、こちらの取組状況につきましては、現在、主要出資法人24法人中9法人に対して、市有財産等の減免を実施しているという状況でございます。それぞれ事業の必要性、法人の財務状況等勘案の上、減免を実施しているという状況でございます。

ここから先は主に人的関与の適正化の観点の話でございまして、職員派遣につきましては、現在、主要出資法人への職員派遣は実施していないという状況でございます。

さらにその下、特別職の役員への就任として、市長を初めとする本市の特別職は原則として出資法人の役員に就任しないというような指針になっておりますけれども、これについて全ての主要出資法人で守られているという状況でございます。

さらにその下、市職員の役員への就任ということで、こちらにつきましては第1回目、第2回目でも話題に上りました、いわゆる3分の1の規制ですね。総役員のうち本市職員及び本市退職職員の割合というのは3分の1以下にするよう努めるという話の中で、取組状況としては右側にありますとおり、その割合が3分の1以下である法人については24法人中16法人と、逆に言うと8法人につきましては3分の1を超過している状態でございます。8法人の内訳として公益財団法人3法人、株式会社3法人、特別法に基づく法人2法人という内訳になってございます。

さらにその下、非常勤役員の報酬ということで、本市職員が出資法人の非常勤役員に就任する場合には無報酬と。また費用弁償についても本市が定めた基準によるものとするというような指針でございますけれども、こちらにつきましても全て遵守されているという状況でございます。

また、さらにその下の監事・監査役の外部化でございまして、こちらは監事、監査役については公認会計士等、専門的知識を持つ外部の者の就任を基本とするということで、こちらはこの指針に沿った運用をしているところでございます。

その次に出資法人への再就職ということで、こちらにつきましては、本市退職職員への出資法人への再就職に当たっての選考委員会を通じて出資法人側に人材情報を提供すると。

また一定の権限を有する管理職職員については、原則としてその権限に関連する法人に対しての人材情報は提供しないというような内容でございますけれども、こちらについてもこの要綱等に基づいた運用を行っているところでございます。

また、再就職状況等の公表でございますけれども、こちらにつきましては、市のホームページなどにおいて、退職職員の再就職の状況を公表しているという状況でございます。

続いて、役員報酬等につきまして、役職員の報酬等は原則的に本市が定めた基準によるものとする。これは本市退職職員の話でございますけれども、基準の内容としてはその下のアスタリスクでございますとおり、報酬限度額については500万円と。また原則65歳以後の任期更新は行わないというような内容となっております。取組状況としては、この500万というこの報酬上限につきましては、全ての主要出資法人で守られていると。ただ、任期の部分につきましては、主要出資法人24法人中2法人において65歳を超えての任期更新が行われているという状況でございます。

また、本市による情報公開の推進でございますけれども、右側の取組状況でございますとおり、出資法人の組織や事業の概要、事業実績、財産の状況、市の財政支出、役職員の報酬等をまとめた「出資法人の現況」の公表であるとか、各出資法人が策定する経営改善計画と点検評価の結果の公表、また、先ほど申し上げました、委託契約の内容等の公表、管理職、退職職員の役職員への再就職状況の公表などを行いまして、情報公開の充実を図っているところでございます。

続きまして出資法人側の取組でございます。

一番上に経営責任者の常勤化という項目がございます。理事長や代表取締役など、法人の経営責任者は原則として常勤とし、本市職員等のポストとして固定化せず、官民を問わず、適材適所で登用するという指針でございますけれども、ここは右側の表を見ていただきますと、平成29年7月1日現在の理事長や代表取締役など、法人の経営責任者のそれぞれ常勤か非常勤か、また市OBか否かという分類で掲載をしております。法人形態ごとに記載しておりますけれども、一番下の総合計を見ていただきますと、常勤の部分に関しては市OBが15人ということで、24人中15人ということで結構な割合で市のOBが理事長などに就任しているというような状況でございます。

その下の項目、役職員の選任でございますけれども、方針の柱立てとして、役職員に選任に当たっては、職務権限や責任にふさわしい人材を「官」「民」問わず広く求めることと。特に民間の経営ノウハウを持った人材を積極的に活用するよう努めるというような指

針になってございます。右側の取組状況のところ、役職員の選任ということで表を示してございます。役員と職員の選任方法についてまとめた表になりますけれども、表の下側に①から④としてそれぞれ記載がございまして、①が関係団体からの招へい。②が公募。③が「川崎市退職職員の再就職に関する取扱要綱」に基づく人材情報の提供を受けての選考と。いわゆるOBの再就職の内容でございまして、④がその他という内容になっておりまして、特徴的なところで行きますと、常勤のほうの一番下の総合計を見ますと、職員の②番、公募については79.3%ということで、主要出資法人の常勤職員についてはある程度公募というもので広く人材を求めているという状況が見てとれると。また一方で、同じ公募のところ、役員の方を見ていただきますと、役員については公募は現段階では行われていないと。逆にその隣の①番、関係団体からの招へいが25.5%で、また③番、いわゆるOBの再就職というところが62.7%と、ここが一番割合としては高いというような状況でございまして。

次の項目については、先ほど申し上げました3分の1の規制の話でございまして。

さらにその下、役員の在任期間等についての記載でございましてけれども、取組状況として、役員の在任期間や年齢等について制限を導入していると回答した法人は24法人中13法人でございまして。また、65歳を超えての任期更新が行われている、本市退職職員についてそういった形で行われている法人が、先ほど申し上げましたけれども、24法人中2法人あるという状況です。

その次の項目で、役員報酬体系の見直しというところで、それぞれ指針に対応する形で右側に取組状況等記載しておりますけれども、右側の取組状況のアといたしまして、業績や目標達成度、経営責任の度合いを反映した役員報酬体系を導入していると回答した法人は24法人中2法人でございまして。

また、イ、常勤役員の報酬及び退職金についてでございましてけれども、こちらにつきましては、民間の給与水準や、公務員の給与・退職手当の水準等に準じており、不当に高過ぎるということはないという状況でございまして。

ウといたしまして、本市退職職員の役員報酬また退職金の不支給については、指針に従った取り扱いとしております。

続きまして、エの非常勤の役員に対する旅費、日当等の単価につきましても、それぞれの報酬規定に基づいて社会通念上適切な額となっております。また、本市職員が非常勤役員に就任する場合には無報酬と。また費用弁償についても市が定めた基準によるものと

しております。

その下、職員の人事・給与制度の関係の記載でございますけれども、取組状況といたしまして、業績や目標達成度等を反映した職員給与の体系の導入をしていると回答した法人につきましては24法人6法人でございます。またこちらは役員と同様、本市退職職員については報酬や退職金の不支給については、再就職の指針に従った取り扱いとしておりまして、また給与につきましても、民間の給与水準や公務員、市の給与・退職手当の水準等に準じているというような状況でございます。

その下、資金の管理運用につきまして、こちらは指針に従いまして、右側取組状況でございますが、要綱等によって法人内の資金運用の手続をあらかじめ定めるなどして、責任の所在を明確にしながら、国債・公債等により安全かつ有利な運用を行っている。また、先ほど冒頭で申し上げました、特定資産につきましても、保有状況を正確に把握して、その保有の目的や必要性、積立限度額の妥当性を精査しているという状況でございます。

その次、契約と、またさらにその次に広報でございますけれども、こちらについては市の条例や取り組みの趣旨を踏まえて行うというような指針の内容になってございますけれども、こちらにつきましては右側ですね、契約については、法人内の手続を定めるなど、責任の所在を明確にしながら、川崎市の条例やさまざまな方針の趣旨を踏まえて、契約の透明性の確保、公正な競争の促進、市内中小企業者の受注機会の確保、労働者の作業報酬の確保など市に準じた措置に努めていると。

また刊行物を発行する場合には、その下の広報のところですが、*「市のガイドライン」*などの趣旨を踏まえて、効率的かつ効果的な広報に努めていると。

その次の項目、その他といたしまして、一般法人については、非営利性を徹底するというようなことを定款にしっかり定めた法人であるというような指針になってございますけれども、こちら第2回目のときにも説明させていただきましたけれども、川崎市の主要出資法人で一般財団法人2法人ございまして、これにつきましては、ここで言うところの非営利性が徹底された法人でございます。

その下、情報開示ということで、それぞれの法人形態ごとに開示の必要のある書類が定められておりますけれども、これらの開示、さらに積極的な情報開示に努めているというような内容でございます。

その下のインターネットの活用につきましては、こうした書類についてインターネットでの公開に努めるということで、取組状況としては、24法人中23法人について、これ

らの書類をインターネット上で公開しているという内容でございます。

最後、情報公開といたしまして、出資法人は、「川崎市の情報公開条例」及び「情報公開の推進に関する要綱」に基づいて、市民の要請に応じて情報の提供を行うという指針でございますけれども、右側の取組状況の角括弧でございますとおり、これは一昨年度、平成27年度における文書の開示の申出状況でございますけれども、21法人に対して計87件ですね、条例等に沿って適切に処理されているというような状況でございます。

全体を通して見てみますと、やはり人的関与の部分ですね、特に2枚目の出資法人の取組の部分の上から二つ目の役職員の選任の部分で、特に役員の部分でOBの割合が高いというところで、これはこの後の中間とりまとめでも記載が出てきますけれども、多様な人材の確保という部分で、引き続き課題になってくるのではないかと考えております。

資料2のご報告につきましては以上でございます。

続きまして、資料1、市出資法人に対する関わり方について（中間とりまとめ）ということで、こちらにつきましては、これまでの議論、さまざまなご意見を踏まえまして取りまとめた中間とりまとめということでございます。現在（案）となっておりますけれども、この第3回目の部会の後に確定させて出資法人などへ情報提供を行いたいと考えております。また、その後体裁等を整えて、また必要に応じて記載を加えたりして、次回の第4回、最後の会で最終的な取りまとめを行うというような予定になっております。

それでは、上から順番に触れさせていただきたいと思っております。

まず1番、検討の趣旨でございます。1ポツ目で、市では、これまで行財政改革の一環として、出資法人の統廃合、市の財政的・人的関与の見直し等を実施してきたという記載をしております。

2ポツ目、今後も引き続き、こうした出資法人の経営健全化などに向けた取組を進めていくというような必要がある一方で、国の指針においては効率化・経営健全化と活用の両立が求められているという状況があると。

3ポツ目で、市においても、厳しい財政状況の中、多様な市民ニーズ、社会情勢の変化等に的確に答えていく必要があり、そのためには多様な主体と連携をして、地域課題の解決に取り組んでいくことが重要となっていると。

4ポツ目で、こうした状況を踏まえ、今回、出資法人について「効率化・経営健全化」とあわせて「連携・活用」を図っていくという観点で、市の出資法人への適切な関わり方について改めて検討するというのがこの1番、検討の趣旨の内容でございます。

2といたしまして、これまでの主な取組ということで、これまでの市の取り組みを記載しております。

(1) 番として出資法人の統廃合。(2) として財政的関与の見直し。1枚おめぐりいただきまして、(3) といたしまして出資法人に派遣する市職員の引き上げ。(4) 番、市退職職員の再就職規制等の実施。(5) 番、経営改善計画の策定及び点検評価の実施ということでこれまでの主な取り組みを記載しております。

次のページ、3ページ目の3番、市と出資法人との関係の基本的なあり方ということで、上から行きますけれども、出資法人は、市から独立した法人格を有する法人であり、資金・人材・経営ノウハウなどの経営資源を自由に獲得して、団体みずからの責任と能力で自主的・自立的な経営をしていくことを原則とすべきである。

一方、出資法人は、独立した事業主体として高い専門性を持ちながら多様化・複雑化する市民ニーズに柔軟かつ効率的に対応することで行政機能を補完・代替・支援することが本来の役割として期待されている。

最後に、市としては、出資法人がこうした二つの側面を持つということを前提として、出資法人の法人形態や担っている施策の重要度、事業の採算性等、それぞれの特性に留意しながら、適切にかかわっていく必要があるという基本的なあり方というような位置づけで記載をしております。

その下4番、課題認識として三つ記載をしております、(1) 番として、自主的・自立的経営力の確保についてというところで、出資法人に期待される専門性、柔軟性、効率性等を十分に発揮していくために、法人みずからが経営改善や効率的・効果的な事業運営の構築など自主的・自立的経営力を確保するよう市としても促していく必要があるのではないかと。

(2) 経営状況等の把握・評価等についてというところで、経営改善計画の策定において市が期待する役割と法人自身が設定した成果指標が明確に関連づけられていないケース、法人の事業の成果をはかる上で適切な指標設定となっていないケースが見られると。また、指標の数が多く法人全体の評価がかえってわかりにくくなっているなど、経営状況等の把握・評価等の面で改善の余地があるのではないかと。

最後(3)番といたしまして、法人の運営体制の構築というところで、派遣職員の引き上げや退職職員の再就職規制などの取組について、市職員の知識・経験の活用が有益と考えられる場合には、こうした取組がその活用の妨げになっているというような側面もある

のではないかと記載をしております。

この3番の基本的なあり方、4番目の課題認識を踏まえまして、次のページ、5番目、今後の取組の方向性ということで、大きく分けて三つ記載をしております。

(1) として、出資法人の自主的・自立的経営の確立と。さらに細かく三つに分かれておりますけれども、①経営改善や効率的・効果的な事業運営として、出資法人は、限られた人員と財源を効果的に活用できるよう、事務事業を見直し、業務の効率化を図るとともに、当該法人の設立目的に沿った、市民のニーズに基づく事業をみずから企画・実施するなど自主事業の積極的な展開・拡充に努める必要があると。

②番、多様な人材の確保・育成として、役員を選任に当たっては、職務権限の責任にふさわしい人材を官民間問わず広く求めると。そして、経営ノウハウや事業実施にかかわる専門知識を含めて能力・知見を有する人材の積極的な登用に努める必要がある。

また、職員についても、専門的な知識や経験を有する多様な人材を確保するとともに、資格取得、外部研修などによって積極的な育成を図り、能力やサービスの質などを高める必要がある。

最後③番、適切かつ効率的な事務執行として、こちら前回内部統制の考え方についてのご意見をいただいたところでございますけれども、それを反映するような形で、地方自治法等の改正によって、自治体において、内部統制に関する方針の策定及び必要な体制の整備が求められていると。

出資法人においても、財務報告や事業活動に関する法令が遵守されることはもちろん、事業が目的に照らして効率的・効果的に遂行され、その妥当性、正当性も担保されるような仕組みの整備・運用が求められる。

これによって、業務プロセスがより可視化され効率的な事務執行につながることを期待されるとともに、法人の業務運営への信頼が高まることによって、市からの関与も最小限となり、自主的・自立的な経営につながることを期待できると。

以上三つの観点で出資法人の自主的・自立的経営の確立として位置づけております。

その下、(2)番、経営状況等の把握・評価に向けた関わりと。こちらは経営改善計画や点検評価の話になりますけれども、市は、出資・出捐する立場として、出資法人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となるよう、事業の適切な方向づけ・誘導を行う必要があると。また、適切な情報公開の観点から、出資法人の事業の実施状況や財務状況について、議会や市民へ、よりわかりやすい形で公表してい

く必要があると。

一つ飛ばしまして、その下、しかしということ、先ほどの課題認識のような点ですね。現在の計画策定やその運用に当たっては、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であったり、計画や評価の様式が複雑でわかりづらいと。一部形骸化を招いている部分もあるというところで、成果指標の妥当性の点、様式のわかりやすさ、適切な運用という点で課題があると。

今後、総合計画等、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はかることができる指標を設定することや、評価結果等について必要に応じて外部の専門家のチェックを受けること。また指標を絞り込み様式を簡略化することなどについて、検討する必要があると。

最後、公会計についても記載しておりまして、行政と出資法人の一体的な事業分析等、公会計に係る情報を有効なツールの一つとして活用していく必要があるということであります。

(3)番、法人の運営体制の構築・強化に向けた関わりということ、これについてはさらにその下四つに項目として分けておりますけれども、①として、派遣法に基づく市職員派遣と。冒頭で派遣法の目的を引用しておりまして、2ポツ目で、主要出資法人への職員派遣、現在は実施していないけれども、市職員の専門知識や豊富な行政経験を活用することが法人の経営や円滑な事業実施に当たって有益なケースになることも考えられるということで、法人の事業等の特性に応じて、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、派遣法に基づく職員派遣について検討する必要があると。

また、派遣に当たっては、法人の設置目的や事業内容に鑑み、人件費等の取り扱い等についても検討した上で、派遣方針や派遣職員の役割について市・法人双方が十分に検討する必要があるという記載でございます。

②市退職職員の再就職といたしまして、冒頭では、市を退職した職員を出資法人が採用する場合にあっては、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かなどの観点から検討が必要であることは言うまでもない。大前提をまず冒頭で置いてございます。

その下でございますけれども、再就職の選考委員会の話ですね。現在、市退職職員の出資法人への再就職については、法人からの求人依頼及び再就職を希望する職員の意向を踏まえて、外部有識者等で構成する選考委員会において、原則として、適任と思われる複数

の候補者に関する人材情報を提供している。

その下、ただしといたしまして、離職時に課長級以上で一定の権限を有した職員については、その権限等に関連する出資法人からの求人に対しては人材情報を提供しないと。また、離職前3年間の職務において密接に関連する出資法人には離職後2年間は再就職を自粛することとしている。

こうした取り扱いについては、公務の公正性や再就職の透明性の確保に資するという一方で、市職員の専門知識・能力が出資法人に活かしにくくなる面も有していることから、例えば、選考委員会において、本市における履歴や出資法人において活用できる知識・経験等を十分に審議することなどを条件として、上記出資法人への人材情報の提供を可能とするなどの対応を検討していく必要があると。

③役員報酬といたしまして、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べきであると。現在一律500万の上限をつけておりますけれども。

一方で、本市退職職員が再就職をする場合にあっては、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必要があると。

最後④番、補助金、委託料等といたしまして、出資法人に対する補助金・委託料等については、法人の自立に向けて引き続き適正化に向けて取り組む必要があると。

一方で、市の施策目標の達成に向けた連携・活用を図っていく場合等には、法人の特性や事業等に応じた適切な関与を実施する必要があるということになっております。

以上、中間とりまとめについて説明をさせていただきました。事務局からの説明は以上でございます。

伊藤部会長

はい。ありがとうございました。

それでは、これまでの事務局の説明に対してご質問、確認事項等があれば挙手をお願いいたします。

中間とりまとめの（案）についてはまた後ほどご意見をいただきたいと思いますので、特に資料2などについてご意見、ご質問があれば出していただければと思いますけれども、いかがでしょうか。

はい、お願いします。

葭葉委員

資料2で、経営改善指針の取組状況、市の取組の役員報酬等の記載のところの、任期の点について1点ご質問させていただきたいと思います。下から2番目です。

現在、24法人中2法人において65歳を超えての任期更新が行われているということなのですが、原則65歳以降の任期更新を行わないという方針がある上で、どういう場合に更新が行われているのか、具体的な状況とかがわかれば教えていただきたいと思っています。

柴田人事課長

出資法人のほうで任期というのが1年というところと2年というところがございまして、例えば、当時64歳の方が、任期更新を経て、任期満了の際に、結果として65歳を超えてしまう場合がございます。その場合は超えたんですけども、超えた後の更新はしないでくださいという取り扱いをさせていただくところがございます。それ以外には、やはり65歳を超えて新たに再任する場合もございまして、ほかに適任者がいない場合ということで、特別なケースがございます。これについては、今までも特別なケースというのは本当に特別なケースなのでやめてくださいというか、極力探してくださいという話をしているんですが、どうしてもというところがございまして、毎年1名とか2名とかいるような状況が続いているという状況でございます。

以上です。

葭葉委員

ありがとうございます。

伊藤部会長

ほかにはいかがでしょうか。

小池委員

65歳以降の任期更新は行わないということなんですけれども、今の実情と合うのかど

うかということですね。要するに雇用の問題が非常に今大きな問題なんですけれども、当然労働契約法ですかね、当然社会的には65歳までがもう定年年齢を引き上げるというようなところもありますし、そうしたものの兼ね合いがあるのかどうか。それで、退任された方が役員になる場合に、当然65歳を超えて再就職というんですかね、そういうことが考えられるんじゃないかと。そうした場合、65歳までというのはちょっと社会的な常識に反するんじゃないかという感じもするんですけれども。

柴田人事課長

現在の運用が年金と雇用の接続の問題から一応発生しておりまして、出資法人に行かれる方もそうなんです、市役所内部でも65歳まで再雇用職員、非常勤職員とかで、逆に今、年金がまだ来年度から2年間全く出ないとかという形になっておりますけれども、そういう形での65歳までの雇用体系というのをつくってきたところがございます。ですので、本市においての再雇用の非常勤においても、65歳までの雇用は確保しようというルールでしておりまして、出資法人についても65歳というのを前提と、逆に同じ人がやはり5年いるということがございますので、その辺の、固定化というんでしょうか、そういうものも考慮して65歳というルールをつくっているの、社会全体が変わってきて、公務員においても定年退職というか、延長とかできるものにしてきているので、その辺は踏まえて見直す必要があるのかなという気はするのですが、現段階ではまだ接続の関係でもまだ年金支給が5年という形に今なっていませんので、検討の余地はあるとは思いますが、現行のルールで基本的には進めていこうかなというふうには考えているところがございます。以上です。

伊藤部会長

ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

私から、資料2の2枚目の出資法人の取組の真ん中ら辺に職員の人事・給与制度の見直しというのがありまして、右側に業績や目標達成度を反映した職員給与体系の導入というのが24法人中6法人ということになっていますが、これは要するにこの6法人以外はどういう給与体系になっているのか。後ほどの議論にも関わりますけれども、仮に川崎市の職員の方に、出資法人に対して一種出向のような形を今後想定するとなると、市の本体では人事評価の仕組みを導入しているというふうに承知していますけれども、法人のほうでど

ういう対応がなされるのか、あるいはどういう職員の給与なり人事評価の仕組みとこのがあるのかというのは、これについては何か情報というのは持っていらっしゃいますでしょうか。

事務局

これにつきましては、今回、業績や目標達成度を反映した職員給与体系を導入しているこういった制度を導入しているか否かというような聞き方しかしていないもので、そこで導入しているという選択肢を選んだのが6法人ということです。こちらのイメージとしては、市が行っているような、公務員を対象として行われているような人事評価があるかどうかというような意図で聞いているのですが、具体的な内容、また、それ以外の法人について、どの程度そういった制度になっているかというところについては把握し切れていないという状況でございます。

伊藤部会長

やはり全体的に出資法人の経営の効率化ですとか、あるいは市との連携という話を出してくるときには、仮にこういう人事評価の仕組みをとられていないとなると、法人側の経営努力といえますか、そういうものが問われる部分があるという気はするということですね。

ほかにはいかがでしょうか。

蒲池委員

その下の契約のところですけども、アに、契約の透明性の確保や公正な競争の促進、市内中小企業者の受注機会の確保等がありますが、現状はどうでしょうか。やや抽象的な書き方になっていますけれども、具体的には、例えば市と同じような発注などは入札になっているのでしょうか。あるいは市内中小企業者の受注機会の確保なんていうのは具体的にどうなっているのでしょうか。具体例を少し教えてもらえればと思うのですが。

事務局

そうですね。責任の所在をというところで言うと、それぞれの法人でそういった契約の要綱などを定めまして、それに従って行っているというところで、市内中小企業の受注機

会の確保というようなところは条例の中での柱になっておりますので、それに準じた取り扱いというところで、市内の優先発注であるとか、入札であるとか、そういった市のやり方に準じた取り組みというようなものとしているというような形です。

蒲池委員

そうしますと、例えばそれらの出資法人から外注作業者を決める、あるいは物品を調達するというときには入札によっているのですか。

事務局

そうですね。基本的には入札等、市に準じた形の契約に努めるものとしています。

蒲池委員

もう一つ、今のは市内中小企業者の受注機会の確保ということでしたが、出資法人自身が市内の他の中小企業者と競合して事業を行うということもあるのではないのでしょうか。例えば何かの指定管理業務を受注するなどということはどう考えたら良いのでしょうか。公園緑地協会でしたか、公園の指定管理者になっておりますよね。大変良い業績を上げておられることはわかっておるのですが、そこが市内の造園事業者と競合して受注していくということは、どのように位置づけたら良いのでしょうか。

ここでの文章は、発注業者、発注する相手先等のことを念頭に置いていて、自分が行うことは意図してないと思うのですが、市内の事業者の中小企業者の受注機会を奪うことになっているのではないかとも思えるのです。もちろんそれは指定管理の業務のきちっとした制度の中で厳正に行われていることは承知しているのですが、市が設けた出資法人が民間事業者とともにこの競争市場の中に登場してきている。これはどのように位置づけたらいいのか、少し、疑問に思いました。

森マネジメント推進室担当課長

今お話のございました公園緑地協会さんにつきましては、現在は、指定管理者としての業務を担っておりません。ただ、一般的に、指定管理者におきましても、中小企業の受注機会の確保ということで、指定管理者が再発注、協力をして業務を行っていくということにつきましては、指定管理者がさらに発注していくということについては、市内の中小企

業さんを活用していただきたいということで条例などでお願いしているところがございます。

蒲池委員

とてもよい仕事をされていることは承知しています。受注を逃したということについては、厳正な審査を市がなさっていることでもあり、それも評価します。ただ、それはたまたま民間事業者の一員として受注競争に敗れたということだけであって、彼らに受注機会を与えていることは確かなんですね。結果として民業を圧迫しなかったけれども、出資法人としてそういう受注ができるということはどう考えたら良いのか。堂々と民間事業をやっているという法人を作っているのか、それとも行政の一端を担う法人を外部につくっている、ということなのか、どう考えたらいいのか、と思うのですが。

袖山マネジメント推進室長

よろしいですか。ちょっとお答えになるかどうかわかりませんが、具体的な事例として一つ申し上げますけれども、例えば、本市の出資法人で消防防災指導公社がありますが、そちらのほうはもともとは消火器等の消防設備の点検業務等も実は担っていたんですけれども、民間事業者でそういうのができるようになってきたということで、実は出資法人自体としてはそういう業務をやめてほかの方向で転換をしているところで、そういうような形で、出資法人自体も自分のみずからの企業体の使命というのが民業を圧迫するのかどうかだとか、そういうのは配慮しながら考えているという法人も実際にはあったということがあります。

ただ、今の公園緑地協会のほうのところ限定して言ってしまうと、何をもって展開していくかというのは、これからの話になってくるのかなとは思いますが。

蒲池委員

わかりました。まあそんな感じを持っているというくらいに聞いてください。

伊藤部会長

ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、資料1の市出資法人に対する関わり方について（中間とりまとめ）（案）に

ついてご意見のある方は挙手をお願いいたします。

はい、お願いします。

小池委員

今回初めて出てきた言葉かどうか、ちょっと自分はそう感じているんですけども、資料1の検討趣旨の1の四つ目のポツですね。先ほどから出ていますけれども、この3行目ぐらいに、市の行政目的に沿った「連携・活用」という文言ですね。これが一ついわゆる出資法人というものを考える場合に大切なところかなと。要するに市民ニーズだとか、社会情勢の変化に沿って組織も目的も変わっていくと思うんですけども、それと同時に、そもそも論として、ではそういう出資法人がどうして設立されたのかとか、市の行政目的だとか、それに沿って今存在していると思うんですね。それを極端に動かすというのはやっぱり安定感が欠けてくるということ。それと同時に、市の行政目的に沿ったあり方というのが必要だなということは感じます。したがって、その中で職員の出向の問題とも絡んでくるのかなという感じがします。そこから外れていくということがやっぱり一番懸念されるのかなといったところで、この文言を非常に重視しましたけれども。

伊藤部会長

ありがとうございます。特に何か別の表現でというご趣旨ではないということによろしいですかね。

ほかにはいかがでしょうか。はい、お願いします。

蒲池委員

今、小池先生がおっしゃったこと、私も非常にいい視点だと思っていて、この検討の趣旨の結合的なところで、これはここをきちっと置いておくというのはとてもいいなと思っております。ただ、上のほうが、やっぱりまだちょっとごちゃごちゃしているなど。一番ごちゃごちゃしているのは2番目のポツのところで、国の指針をわざわざここで言っていることがどうも。ただこれを言いたいという気持ちが市の皆さん方にはどうもおありのようなので、国が求めることが取り巻く環境の変化と言えるかどうかと。国が言っていることがなぜ環境の変化であるかと。こういうことだと僕は思っているんですけども。

それで、文章が結合、市の行政目的に沿った「連携・活用」を図っていくという視点で

我々は検討しているんだと。こういうことにしようとする、一番最初に出資法人とはどういうものなんだということを上のほうに、一番最初のポチに入れたらどうかと。私は新たな文言を入たいと言っているのではなくて、ここに書いてある文章の言葉の前後を置き換えたらどうかと。例えば三つ目のポチは多様な市民ニーズ云々とあります。市の出資法人は、多様な市民ニーズ、社会情勢の変化等に的確に伝えていく必要があります、応えるためですかね、市とともに公共的なサービスを担う主体であるというのを最初にぼんと置いたらどうでしょう。それから冒頭の文に戻ると。市ではこれまで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、出資法人の統廃合や市の財政的・人的関与の見直し等を実施してきたところである、と。

今後もこの検討を継続することになっているが、昨今の出資法人を取り巻く環境は投資の財政状況がより厳しさを増す中でしているほか、国の指針においても効率化・経営云々とかが求められるなど変化してきている。こうした状況を踏まえ、市がこれまで取り組んできた出資法人の効率化・経営健全化とあわせて、につなぐと、すっきりするのではないかなど。まあこれらは文言の配置の問題ですから、別にここでやらなくても良いですから、うまい具合におさめてもらえたらと思っています。

北川行政改革マネジメント推進室担当課長

今の蒲池先生の意見も踏まえて一定程度の整理はさせていただきたいと思っておりますが、国の指針について記載しておりますのは、実は国の指針がかなりこの方針で述べているのが平成26年の指針なんですけれども、それよりも前に出ていた国の指針とトーンがそこで変わっているというところがありまして、第三セクター、国は第三セクターというふうな言い方をしますけれども、第三セクターに関する経営健全化ということを一定期間集中して取り組みなさいというその期間が終わったので、その取り組みは一旦一段落したという記載が平成26年の国の指針にあって、その中で活用ということも考えていくべきであるというようなトーンが変わっているところがあって、少し国の方向性がそこで変わったというところの意図をここで表したいと思って、ただ、ご指摘はごもっともというところがありますので、今いただいた文章の校正の点も含めて、一回こちらのほうでも整理をさせていただきたいと思っております。

蒲池委員

それと、最後の文言、適切な関与を実施する、という言葉が気になりました。適切に関与するというのではなく、こう言っているのは何だろうか思いまして。だから、私は適切に関与していく必要がある、としたらどうかと考えたのですが、はたしてそれで良いのか。補助金・委託料等で言いたいわけだから、それは補助金を下げるという意味なのかなと。それを、適切に額を検討するという言葉で曖昧にさせたのかなと、こう思ったりしたのです。ここで、本当に言いたいことは一体何なのかということなんですけれど。もし適切な関与という言葉の中身に具体論があるのだったら適切に関与をすれば良いし、これから検討していこうというんだったら、法人の特性や事業等に応じて、補助金等の改革を検討していく必要があるとか、検討するという言葉でも良いし、このところは、実際に行政を担っている皆さん方、当局側として具体的にやって行きたいことに照らして言葉遣いを選んだら良いと思うのですが。

北川行政改革マネジメント推進室担当課長

ありがとうございます。資料2のほうをもう一度ご覧いただければと思うんですけれども、資料2で経営改善指針の取組状況という中で、一番上に補助金の記載がありまして、このアのところ、事業運営費等の補助について定額・定率補助制度の導入等による抑制を図る一方で、その期待する目標を明確化し、効果や達成度、費用対効果の面からの確に評価するなどにより、適正化や削減に向けた見直しを図るというふうな表現になっていて、この間、行財政改革の取り組みということでいくと、補助金を削減していくという中で出資法人の自立を促すということが一つの目的であったところなんですけれども、先ほどご説明させていただいたとおり、一定程度補助金・委託料等の財政的な部分についても削減が図られてきているという中と、それから統廃合についても取り組んできた中で、今後その活用ということを考えていく場合に、この補助金等、委託料等を削減していく方向性だけではないだろうということで、必要がある場合にはきちんと市としても市の行政機能を補完・代替・支援する立場である出資法人に対して関与していく必要があるだろうというところなんです。なので、その適切な関与というのは、若干表現がわかりづらいという点はあるかと思いますが、そこで趣旨として言いたいことは、適切に必要なところには補助金等も支出していくし、必要でないところは削っていくという、そのバランスをとりながら今後やっていくというところを述べたいということになります。

蒲池委員

なるほど。よくわかりました。そうすると、適切な関与を実施するじゃなくて、適切な関与のあり方を検討するというのはどうでしょうかね。適切な関与のあり方、補助金・委託料等に関する関与のあり方を検討する。プラスの方向もあるしマイナスの方向もあるという、あり方を検討していきたいということですから。ただ、これも内容がよくわかりましたので結構です。皆さんが方がどこまで踏み入れるかという、実際のことには照らして適切な文言をとということで、どうぞ部会長と一緒にご検討いただければと思います。

伊藤部会長

はい。ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

蒲池委員

結構です。内容は素晴らしいと思っています。

伊藤部会長

私から2点ほどあるんですけども、一つは、これは文言として今回盛り込むかどうかは別でございますが、6ページの②の市退職職員の再就職の最後の段落、「こうした取り扱いについては」というところです。これはあくまで例示で今回示しているということなので、例えば選考委員会において、本市における履歴や出資法人において活用できる知識・経験等十分に審議すること等を条件としてということがあって、現行の再就職規制について一種例外的な取り扱いを認める余地を検討するということですが、やはり市民の目から見ると、これがきちんと透明性・公正性が確保されているかどうかということは非常に重要なところだと思います。この選考委員会できちんと検討するということは非常に重要だと考えられますが、十分審議するというだけでこの透明性や公正性が確保されるのかどうかというのは若干懸念があると思っています。そこの部分の客観性を担保できるとか、あるいはふさわしい能力とか知識・経験を持っていることが、検証できるといいますか、説明できる、説明責任を果たせるというようなところがないと、制度として埋め込むのは少し難しいかもしれないなという気はしています。もちろん今回のところでは中間とりまとめということで、例えばという形がついていますので、そこまで今回入れる必要があるかどうか。システムのどこまでこの具体化を図るかというところは検討の余地がある

と思います。そういうところもご注意いただきたいということの確認で、次の段階で具体策を盛り込んでいくということでも構いませんけれども、その旨確認したいと思って発言させていただきました。

それからもう一つは、先ほど私が質問したところとも絡むんですけども、やはり市の職員派遣を行うときに、この現状の法人の職員の評価なり給与体系のあり方と果たして整合性がとれるかどうかという懸念がございます。今回ここまで盛り込むかどうかは別ですが、やはり例えば5ページの(3)の法人の運営体制の構築・強化に向けた関わりというところで、今回、市の側の、先ほどの補助金の話もありましたけれども、人的な関与も強めるという観点で、行政目的にかなった形で連携・活用を図っていくというときに、やはり法人のガバナンスの体制が非常に不安がある部分があると、少しその部分に対する懸念がもしかしたら市民の側から寄せられる可能性もあります。その運営体制のところ、仮に職員派遣をするのであれば、人事管理上の問題としても少し留意する点があるのではないかという気がしています。今回この中にすぐ盛り込めということではないんですけども、その部分について、もし事務局のほうで何か見通しがあれば改めて教えていただきたいということです。

北川行政改革マネジメント推進室担当課長

今、部会長のほうからご指摘いただきましたとおり、その点と非常にかかわるところなんですけど、法人のカバナンスという観点で言った場合に、もしかすると(1)の出資法人の自主的・自立的経営の確立のほうの、例えば多様な人材の確保・育成とか、効率的な事業運営といったところでの言及というのが必要になってくるかもしれないという印象を持っております。

その流れで、各委員の皆様にもぜひもしアイデアがあればということでお聞きしたいところは、今回、私どものほうの課題認識が、どちらかというと人的な関与の部分であったり、経営改善計画等の運用の観点から入っていったというところがあって、記載ぶりとしては今(2)と(3)のところはある程度私どもの課題認識と、それから次のステップというのが形として見えているところがあるんですけど、(1)の出資法人の自主的・自立的経営の確立のところは、そういうことを考えていく前提として、やはりこういったところを忘れてはいけないという部分で、ここを前提として押さえておかなければいけないという中で(1)が入ってきたという経過もありまして、そこに対する具体策というのが、ま

だこういうことを市として出資法人に対してやっていくのがいいという部分の策が私どもとしてもまだ見えてないところがありまして、今回、中間とりまとめの中ではこれで整理したいと思っておりますが、最終的な提言として部会の皆様の意見としてまとめていく際に、何か盛り込んでおきたいアイデアと申しますか、策等がもしありましたら、それを踏まえて検討していきたいというふうに思っておりますけれども、何かご意見がありましたらお願いできればと思います。

伊藤部会長

はい。ありがとうございます。私が先ほど申し上げたところは、おっしゃるとおり（１）の②の部分にかなりかかわってきて、やはり職員についての出資法人の職員の人材育成にかかわる、あるいはそれを支える仕組みと市との関係というところがありますので、今後、提言の中では、場合によってはその部分をもう少し厚く記述をする、方向性も少し明確にするということも考えられると思っております。

その他のところでも、例えば①の自主事業の積極的な展開・拡充ですとか、あるいは③については、前回ご指摘いただいた内部統制の議論が出ていますけれども、それ以外にも何か具体的な方向性が考えられるかどうかというのは、今後また盛り込めれば盛り込んでいくということを考えたいと思います。

この点に関しまして、もし何かご意見がございましたら、いかがでしょうか。

蒲池委員

今の５の今後の取組の方向性の（１）の出資法人の自主的・自立的経営の確立の①、今の人材のことで気になってきたのですが。出資法人は、限られた人員と財源を効果的に活用できるように事務事業見直し云々と。いや、何か変だなと感じまして。すみません、国語教室ばかりやっているようですが、限られた人員と来ると次は効率的なんですよ。ところが、効果的にと書いてある。ということは、皆さん方の思いの中には、人員の量の問題ではなくて、いろんな、多様な人たちを活用していきたいのだ、という意識があるのかなと思ったのですよ。ですから、出資法人は今どういう状況になっているのかなと思ったのです。人員はまあ足りておるんだけど、どうも、効果が出ないというのか。もっと出資法人の人材の状況を何か書いたほうがいいのかというふうにも思いました。寄り合い所帯と申しますか、プロパーの人もいれば市の人もいる。いろんな能力を持っている人

がいる。その人たちの能力をもっと発揮できるような状況にもっていけるかもしれない。あるいは市の誰か良い人がもう一人行けばもっと良い方に変わるかもしれないと。現状を見て、そういうことをしたいと皆さん方が思っておいでだったら、そののところをもう少し書いてみたらどうだろうか、なんてことを思いながら今の話を伺っていました。深読みかもしれませんが、これもお任せしますけれども。

伊藤部長

この部分は多分効率的・効果的という言葉の定義を、かなり厳密にやるかどうかということにもなると思うんですけれども、人員と財源が限られていて、できるだけ少ない人数、あるいは少ない財源で運営するということになるのと効率的ですけれども、効果的ということになると、人員を使って一定のパフォーマンスを上げるとか、人材育成にとっても有用な形をとるとか、あるいは財源でも単に節減効果だけじゃなくて、実際にどういうパフォーマンスが得られたかということまで含めると効果的という文言になるかと思います。ただ、ここでどこに力点があるのかということはどういうふうな形で明確にしたほうがいいのかもありませんので、ご指摘の点を踏まえて、ぜひ文言の修正、見直しを行っていただきたいと思います。

小池委員

今までのご意見も踏まえて、真ん中からちょっと上のいわゆる評価の問題ですね。経営改善計画を適切に実施状態を評価するだとか、それから効果だとか効率をどうやって評価するのか。それで外部の専門家のチェックを受けることというふうな文言がこの中に入っているんですけれども、いわゆる第三者評価制度ですね。それともう一つは、先ほども出ましたけれども、団体自体の評価と同時に団体内での職員の給与だとか、それから昇給だとか昇格だとかも踏まえた評価ですね。それがいわゆる民間では当然能力給だとか、能力の評価だとか、実績の評価だとかというのはもう当然に行われているんですけれども、先ほどのこれちょっと勘違いかもしれないけれども、目標達成度の評価において、24法人中6法人しか何かそういうことが取り組みがなされていないのかなと。その辺の一つ見直しも必要なのかなと思っております。

伊藤部会長

はい。ありがとうございます。

北川行政改革マネジメント推進室担当課長

ご指摘のとおり、指標自体をもう少し検討していく中で、やはり我々行政だけで考えていくだけではなくて、第三者的な専門的な見地からのアドバイスというのも必要な面も出てくる可能性は確かにあるかと思っております。その方向でどんな形がとれるかというのを検討はしていきたいというふうに思っております。

それから、先ほどの能力評価等の観点について、(1)の自主的・自立的な経営の確立の人材育成等の観点の中で、こういった形で反映できていくかというのを検討してまいりたいというふうに思っております。

蒲池委員

外部の専門家のチェックはもうお考えになっておられることなんですか。その会社なり、出資法人の経営の評価を当該法人及び所管部局以外の誰かの評価委員会なり、何かそんなことによって年度評価をしていくとか、そんなことまでもお考えなんですか。

北川行政改革マネジメント推進室担当課長

どんな形をとるかはまさしくこれからなんですけれども、やはり出資法人が行政と一体となって事業を進めていくという中で、一定程度やはりいわゆる本当の純粋な株式会社と違って、議会や市民の皆様に対する情報公開といいますか、情報開示が必要ではないかということで、事業に対する評価がどうであるかというところを一定程度わかりやすくしてそれを発信、提供していきたいと。その際に評価が妥当であるかどうかというところもありますし、その評価のもとになる指標自体がこれで適切なのかどうかという観点もあろうかと思っておりますので、そうしたところを、今、伊藤部会長にも委員長をやっていただいておりますけれども、行財政改革委員会などで、行政の評価については一定程度そこで行政の施策の評価については一定程度ご審議いただいている部分もございますので、そういったものも参考にしながら、こういった形がとれるかというのは検討していきたいと思っております。

伊藤部会長

ほかにはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

この中間とりまとめの（案）につきまして、いろいろご意見をいただきました。全体的な文言ですとか、文章表現に関してご指摘いただいた部分については、事務局のほうでも検討していただきたいと思います。内容にかかわる部分に関しましては、やはり今の経営状況の把握評価に向けた関わりについて、第三者の視点、外部の専門家のチェックを受けるといことで、この趣旨は盛り込まれていると思います。さらに、職員の派遣と絡む法人のガバナンス体制の問題について、それから、退職職員の再就職の部分についての透明性・公正性の確保という部分についても意見が出たところだと思います。さらに、最後の文章ですね。関与の実施というのもやや変な言葉ですので、その部分についてもご指摘がありました。

文言を修正した上で中間とりまとめという形で公表いたしますけれども、先ほど私が指摘した部分を含めて、具体的な制度設計にかかわる部分については、今後もいろいろ検討がなされる余地があるかと思っています。

中間とりまとめについては、おおむねこの方向性自体は皆さんの合意が得られたのではないかと考えておりますので、あとは事務局と調整させていただいて検討してまいりたいと思います。

それでは、そろそろ時間でございますので、本日の議題は終了させていただきまして、事務局に進行をお返ししたいと思います。

北川行政改革マネジメント推進室担当課長

長時間にわたりましてご審議いただきましてありがとうございます。今回頂戴いたしましたご意見を踏まえまして必要な修正をさせていただきまして、中間とりまとめという形で確定をさせていきたいと考えております。確定後は出資法人や議会等への情報提供という形で進めてまいりたいと思います。

今、伊藤部会長からもお話がございましたとおり、表現も含めて調整が今この段階でつかなかった部分につきましては、伊藤部会長のほうと調整させていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

次回、第4回が一応予定としては最終回という形になってございます。第4回では中間とりまとめについて修正・整理して、今いただいたご意見も踏まえて、盛り込むべきとこ

ろは盛り込んだ上で最終的な提言書の案として提示をさせていただきまして、その部会の中でご承認いただいたものを提言書として確定させていただきたいと考えてございます。

それでは、以上をもちまして平成29年度の第3回行財政改革推進委員会出資法人改革検討部会を終了させていただきます。長時間ありがとうございました。