

「包括外部監査結果に対する対応検討調書」(.H11～H19意見 未対応分)

| 監査年度 | 区分 | 監査テーマ | 対象 | 担当 | | 監査結果 | 対応状況・方針等 |
|------|----|------------------|------------------|-------|----------|--|---|
| | | | | 部・局 | 課・室 | | |
| H15 | 指摘 | 外郭団体への補助及び委託について | 財団法人えひめ女性財団 | 県民環境部 | 男女参画課 | <p>事業の有効性(外郭団体の統合・廃止を含む) ・有効利用されていない施設 女性総合センター((財)えひめ女性財団管理)内のニューメディアルーム(VTR設備)については、昭和62年開館当時は鳴り物入りの設備であったが、今では機能的に陳腐化しており、殆ど利用されていない。部屋の用途変更等を検討する必要がある。</p> | ニューメディアルームについては、VTR設備を撤去し、軽雑誌の閲覧や貸出パソコンの利用場所として活用している。なお、今後、更なる部屋の有効活用策について検討していく。 |
| H15 | 指摘 | 外郭団体への補助及び委託について | 財団法人愛媛県廃棄物処理センター | 県民環境部 | 循環型社会推進課 | <p>事業運営の効率性 ・人事・給与制度 企業経営は状況に対応した迅速な決断が必要であり、そのためには公益法人等の給与規程を改正し、年功給与制度から職務・能力給制度への変革により勤労意欲の高揚と経営効率を図るとともに、中途採用など弾力的な職員採用を可能にする必要がある。</p> | 18年度から県に準じて職務・能力給制度を導入している。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 財団法人愛媛県廃棄物処理センター | 県民環境部 | 循環型社会推進課 | <p>外郭団体の会計処理等 ・外部監査の要請 各府省は、資産額が100億円以上若しくは負債額が50億円以上又は収支決算額が10億円以上の所管公益法人に対し、公認会計士等による監査を受けるよう要請している。なお、国は県に対し同様の措置を講ずるよう要請している。また、社会福祉法人についても厚生労働省「社会福祉法人審査基準」により、同様の基準で外部監査が要請されている。 (財)愛媛県廃棄物処理センターは、負債額50億円又は収支決算額が10億円を超えているため、公認会計士等による外部監査を受けることが望ましい。</p> | <p>当財団では会計業務を公認会計士に委託するとともに、県や監査事務局、監事監査の監査を受けており、監査機能は十分機能していると考えている。 (法人) 会計業務を公認会計士に委託しており、県の監査事務局等の監査も受けているため、外部監査導入については、今後の検討課題としたい。 (循環型社会推進課)</p> |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 社会福祉法人愛媛県社会福祉事業団 | 保健福祉部 | 保健福祉課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 民間の強みは人事制度及び給与体系がフレキシブルであり業績評価やインセンティブに秀れていることにある。県の外郭団体の強みは、県の施策(事業)を熟知しており、経験により業務に慣れていることである。 外郭団体は人事制度及び給与体系を抜本的に改革して、有能な人材の登用と職務給をベースにインセンティブが期待できる人事・給与制度を導入すべきである。</p> | 職員のモチベーションを高め、職場の活性化を図るため、職員の業績が給与に反映されるよう給与体系をより細分化したり、プロパー職員を管理職に登用するなど人事制度及び給与体系の改革に努めている。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 社会福祉法人愛媛県社会福祉事業団 | 保健福祉部 | 保健福祉課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 経営者・管理者に民間又は職員からやる気のある優秀な人材を登用すべきである。 仕事の成果はリーダーの意思と積極性で決まる。プロパー職員の中から新リーダーを抜擢するか中途採用で管理者を導入することにより、外郭団体は県の予算執行的な仕事のやり方からチャレンジ精神のある積極経営へ転換すべきである。</p> | 施設長や課長職へのプロパー職員の登用を積極的に進めているところであり、今後もやる気のある優秀な人材を管理職へ登用していきたい。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 愛媛工フイー・ゼット株式会社 | 経済労働部 | 産業政策課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 経営者・管理者に民間又は職員からやる気のある優秀な人材を登用すべきである。 仕事の成果はリーダーの意思と積極性で決まる。プロパー職員の中から新リーダーを抜擢するか中途採用で管理者を導入することにより、外郭団体は県の予算執行的な仕事のやり方からチャレンジ精神のある積極経営へ転換すべきである。</p> | 当該法人では、平成19年6月、前社長の死去に伴い、新たな社長を民間から迎えるとともに、20年度には、プロパー職員を昇格させ、重要ポストに配置するほか、更なる業務の効率化及び営業力の強化を図るため、新たに3部体制とし、機能的な組織体制を構築するなど、積極経営を行い、18年度から3期連続の黒字達成を続けている。 |

| 監査年度 | 区分 | 監査テーマ | 対象 | 担当 | | 監査結果 | 対応状況・方針等 |
|------|----|--------------|---------------------|-------|-------|---|--|
| | | | | 部・局 | 課・室 | | |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 愛媛エフ・イー・ゼット株式会社 | 経済労働部 | 産業政策課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 早期退職制度の導入を検討すべきである。 人事制度改革にはある意味でリストラが係わってくる。民間では早期退職制度を導入し人材の活性化を図っている。最近では自治体でも導入を表明しており、早いところでは28歳から退職希望者を募っている自治体もあるようである。年功序列型の人事制度から新しい人事制度へ移行する時のクッションとして早期退職制度の導入が有効である。</p> | 当該法人では、早期退職制度は導入していないが、監査当時よりもプロパー職員が1名減少して5名となり、いずれも今後とも法人を支えていく重要な人材であるほか、最近の雇用情勢から、仮に制度を設けても有効に機能しないと考えられることから、当面は、早期退職制度を導入しないこととする。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 社団法人愛媛県果実生産出荷安定基金協会 | 農林水産部 | 農産園芸課 | <p>外郭団体の会計処理等 ・外部監査の要請 各府省は、資産額が100億円以上若しくは負債額が50億円以上又は収支決算額が10億円以上の所管公益法人に対し、公認会計士等による監査を受けるよう要請している。なお、国は県に対し同様の措置を講ずるよう要請している。また、社会福祉法人についても厚生労働省「社会福祉法人審査基準」により、同様の基準で外部監査が要請されている。 (社)愛媛県果実生産出荷安定基金協会は、負債額50億円又は収支決算額が10億円を超えているため、公認会計士等による外部監査を受けることが望ましい。</p> | 17年度決算(17年10月～18年9月)について、平成18年11月13日に、愛光監査法人の公認会計士秋葉見氏による外部監査を受け、適正に会計処理されているとの評価を得た。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | えひめ森林公園 | 農林水産部 | 森林整備課 | <p>事業の有効性 ・えひめこどもの城(えひめ森林公園) 「えひめこどもの城」((社)愛媛県社会福祉事業団管理)と隣接する「とべ動物園」((財)愛媛県動物園協会管理)の経営管理の統合を検討すべきである。 とべ動物園との間に連絡通路が設置されているが、道が狭く利用しづらい。双方自由に行き来できる環境を整備するとともに、共通点の多い施設の経営管理を一本化して経営の合理化を検討すべきである。 今後、広範囲かつ柔軟に立地環境を生かすためにはとべ動物園((財)愛媛県動物園協会管理)との一体経営が有効と考えられる。また、子供・家族・自然をキーワードとすれば、えひめ森林公園((財)愛媛県スポーツ振興事業団管理)も含めて一体管理することも考えられる。 例えば、植栽業務、清掃業務等、主要な外部委託費を一括発注することによるコストダウン、こどもの城と動物園の駐車場の共通利用、事務管理部門の一部統合化等によれば、様々な効率化・合理化が可能になるのではないかと。 また、こどもの城のメイン事業の一つに野外活動事業があり、屋外施設や自然を活用した体験プログラムを実施している。これらは、森林公園事業又は動物園事業と関連する事業であるため、イベント・人材の相互乗り入れで事業の相乗効果も期待できる。</p> | <p>「えひめ森林公園」については、H18.4月に指定管理者制度を導入し、愛媛県森林組合連合会と管理業務委託契約を締結し維持管理しているところである。 指摘の「植栽、清掃業務等のコストダウン」については、えひめ森林公園の場合、104haにのぼる広い園内で日々行われる施設点検やパトロール業務等と一体的に行うことが最も効率的であるととも、現指定管理者は森林管理のノウハウに精通していることから、今後とも現状の体制を維持することが適切と考える。</p> |

| 監査年度 | 区分 | 監査テーマ | 対象 | 担当 | | 監査結果 | 対応状況・方針等 |
|------|----|--------------|--------------|-----|-------|--|---|
| | | | | 部・局 | 課・室 | | |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 財団法人愛媛県動物園協会 | 土木部 | 都市整備課 | <p>事業の有効性</p> <p>・えひめこどもの城(動物園)</p> <p>「えひめこどもの城」((社)愛媛県社会福祉事業団管理)と隣接する「とべ動物園」((財)愛媛県動物園協会管理)の経営管理の統合を検討すべきである。</p> <p>とべ動物園との間に連絡通路が設置されているが、道が狭しく利用しづらい。双方自由に行き来できる環境を整備するとともに、共通点の多い施設の経営管理を一本化して経営の合理化を検討すべきである。</p> <p>今後、広範囲かつ柔軟に立地環境を生かすためにはとべ動物園((財)愛媛県動物園協会管理)との一体経営が有効と考えられる。また、子供・家族・自然をキーワードとすれば、えひめ森林公園((財)愛媛県スポーツ振興事業団管理)も含めて一体管理することも考えられる。</p> <p>例えば、植栽業務、清掃業務等、主要な外部委託費を一括発注することによるコストダウン、こどもの城と動物園の駐車場の共通利用、事務管理部門の一部統合化等によれば、様々な効率化・合理化が可能になるのではないかと。</p> <p>また、こどもの城のメイン事業の一つに野外活動事業があり、屋外施設や自然を活用した体験プログラムを実施している。これらは、森林公園事業又は動物園事業と関連する事業であるため、イベント・人材の相互乗り入れで事業の相乗効果も期待できる。</p> | <p>統合によりスケールメリットを得ようとしても、個々の事業内容や法人の設立目的が異なり、また設立の根拠法令等も違うため、組織内での部門化を図らざるを得ず、現場サイドはかえって支障、混乱が生じる恐れがある。</p> <p>また、各施設とも既に平成18年度からは指定管理者制度を導入し、経営の合理化等に努めている。</p> <p>なお、動物園、こどもの城、運動公園の3者で協議の場を設け、エリア全体での集客アップ策を話し合ったり、また施設間での駐車場の割引やイベントの相互案内等を実施するなど具体的な連携を行っている。</p> |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 財団法人愛媛県動物園協会 | 土木部 | 都市整備課 | <p>指定管理者制度</p> <p>・既存法人への影響と対策</p> <p>民間の強みは人事制度及び給与体系がフレキシブルであり業績評価やインセンティブに秀れていることにある。県の外郭団体の強みは、県の施策(事業)を熟知しており、経験により業務に慣れていることである。</p> <p>外郭団体は人事制度及び給与体系を抜本的に改革して、有能な人材の登用と職務給をベースにインセンティブが期待できる人事・給与制度を導入すべきである。</p> | <p>平成18年度から職員のモチベーションを高めるため係長制度及び飼育職から技術職への登用制度を導入、獣舎清掃や餌の準備などの単純労働には嘱託職員や日々雇用職員で対応するなどの業務の効率化も図っている。また、職員の勤務評価システムを導入し、業績、勤務成績に応じた昇給制度としたほか、危険動物飼育職員への特殊勤務手当の見直しを行うなど、給与制度についても改革を行っている。さらに、21年度には寄附行為の改定を行い、規定上は2つに分かれていたとべ動物園と事務局を一本化し、職務分担と責任を明確にするとともに、指揮命令系統の強化を図るなど人事・給与制度の改善を順次進めている。</p> |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 財団法人愛媛県動物園協会 | 土木部 | 都市整備課 | <p>指定管理者制度</p> <p>・既存法人への影響と対策</p> <p>経営者・管理者に民間又は職員からやる気のある優秀な人材を登用すべきである。</p> <p>仕事の成果はリーダーの意思と積極性で決まる。プロパー職員の中から新リーダーを抜擢するか中途採用で管理者を導入することにより、外郭団体は県の予算執行的な仕事のやり方からチャレンジ精神のある積極経営へ転換すべきである。</p> | <p>平成21年3月16日から理事長は民間理事が就任している。職員人事は協会独自で行っており、飼育職から技術職への登用制度を導入するなど職務に適した人材を登用している。平成18年度から指定管理者制度を導入し、職員の発案によるイベントの実施や、施設の改善等を積極的に行っており、入園者も増加してきている。</p> |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 財団法人愛媛県動物園協会 | 土木部 | 都市整備課 | <p>指定管理者制度</p> <p>・既存法人への影響と対策</p> <p>早期退職制度の導入を検討すべきである。</p> <p>人事制度の改革にはある意味でリストラが係わってくる。民間では早期退職制度を導入し人材の活性化を図っている。最近では自治体でも導入を表明しており、早いところでは28歳から退職希望者を募っている自治体もあるようである。年功序列型の人事制度から新しい人事制度へ移行する時のクッションとして早期退職制度の導入が有効である。</p> | <p>最低限の人員数で運営しており、また動物の親代わりとも言うべき特殊な立場の職員も多く、現在のところは早期退職制度導入による退職勧奨の必要性は少ないため実施していない。</p> |

| 監査年度 | 区分 | 監査テーマ | 対象 | 担当 | | 監査結果 | 対応状況・方針等 |
|------|----|--------------|----------------|-----|-------|--|---|
| | | | | 部・局 | 課・室 | | |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 財団法人愛媛県動物園協会 | 土木部 | 都市整備課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 外郭団体の統合により財政縮小と経営力強化を図るべきである。 公の施設の管理に関しては、県から委託を受けた法人が自ら管理業務を行っているところは少ない。多くの場合、さらに外部委託しており、外部委託費(例えば、清掃業務、植栽管理、エレベーター管理、駐車場管理など)が多額になっている外郭団体が殆どである。 したがって、外郭団体を統合しても施設管理面に関して実務上の弊害は生じず、その結果、外部委託費や維持管理費等の業務コストの低減、ひいては業務集約化による効率性アップ・経営力強化が期待でき、指定管理者制度導入後の民間事業者との競争力強化が期待できる。</p> | 既に平成18年度から指定管理者制度を導入しており、経営の合理化等に努めている。指定管理は単なる業務委託ではなく、行政の代行であり、業務の企画、運営、管理等を包括的に行っている。可能な限り法人自らが執行し経費節減に努めているが、必ずしも法人自らが全ての清掃や植栽等を行う必要はなく、必要に応じ専門業者に再委託することは、合理性、効率性から問題はないと考える。また、設立目的や事業内容は団体ごとに大きく異なり、単に清掃や植栽といった施設管理上の作業名目の同一性のみに着目した経営管理の統合は、現場サイドではかえって支障、混乱が生じる恐れがある。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 南レク株式会社 | 土木部 | 都市整備課 | <p>事業の有効性 対象施設並びに譲渡候補の市町村に関する意見 <別紙1></p> | 利用者が専ら施設周辺の地元住人であり、受け入れ側の市町との協議が整った施設から順次、地元市町へ譲渡することとしている。平成20年度には、3号及び4号公園の一部を愛南町及び宇和島市へそれぞれ譲渡済みである。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 南レク株式会社 | 土木部 | 都市整備課 | <p>事業の有効性 公の施設の管理については、指定管理者制度へ移行することが想定される。その際には県有施設の料金徴収については、利用料金制度の導入により管理事業者の収入として全面的に経営委任することが必要である。 その際、南レク(株)が指定管理業者選定の対象になることはいままでもないが、南レク(株)が民間事業者に対抗するためには、営利事業として従業員のインセンティブを喚起する人事給与制度、施設ごとの責任経営体制による効率経営、外部委託費の低減化対策等、民間企業並みの経営改革を推進する必要がある。 人件費については、高齢の是正と要員活性化のため早期退職制度の導入も有効である。</p> | 南レク都市公園では平成18年度から指定管理者制度に併せて利用料金制度を導入済みである。 南レク(株)では平成17に早期退職制度を導入し大幅な人員の削減を実施、組織体制も見直すなど経営の合理化に努めている。平成19年度には経営改善を先導する3チーム(意識改革チーム、節約推進チーム、新規事業チーム)を編成し組織の活性化を図る一方、資本金の減資を行い長年の課題であった累積欠損を一掃、さらに平成20からは新たに旅行業にも取り組むなど、経営改革を順次進めてきている。南予地域全体の社会経済の停滞もあり、公園利用者数は減少傾向にあるものの、平成18年度からは黒字経営となっている。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 南レク株式会社 | 土木部 | 都市整備課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 外郭団体の統合により財政縮小と経営力強化を図るべきである。 公の施設の管理に関しては、県から委託を受けた法人が自ら管理業務を行っているところは少ない。多くの場合、さらに外部委託しており、外部委託費(例えば、清掃業務、植栽管理、エレベーター管理、駐車場管理など)が多額になっている外郭団体が殆どである。 したがって、外郭団体を統合しても施設管理面に関して実務上の弊害は生じず、その結果、外部委託費や維持管理費等の業務コストの低減、ひいては業務集約化による効率性アップ・経営力強化が期待でき、指定管理者制度導入後の民間事業者との競争力強化が期待できる。</p> | 既に平成18年度から指定管理者制度を導入しており、経営の合理化等に努めている。指定管理は単なる業務委託ではなく、行政の代行であり、業務の企画、運営、管理等を包括的に行っている。可能な限り法人自らが執行し経費節減に努めているが、必ずしも法人自らが全ての清掃や植栽等を行う必要はなく、必要に応じ専門業者に再委託することは、合理性、効率性から問題はないと考える。また、設立目的や事業内容は団体ごとに大きく異なり、単に清掃や植栽といった施設管理上の作業名目の同一性のみに着目した経営管理の統合は、現場サイドではかえって支障、混乱が生じる恐れがある。 |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 松山観光港ターミナル株式会社 | 土木部 | 港湾海岸課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 人事制度・給与体系の見直しが必要である。 民間の強みは人事制度及び給与体系がフレキシブルであり業績評価やインセンティブに秀れていることにある。県の外郭団体の強みは、県の施策(事業)を熟知しており、経験により業務に慣れていることである。 外郭団体は人事制度及び給与体系を抜本的に改革して、有能な人材の登用と職務給をベースにインセンティブが期待できる人事・給与制度を導入すべきである。</p> | 職員は、プロパー職員2名と民間企業からの出向社員1名の3名であり、必要最小限の人数で積極的かつ確実な会社運営を行っていることから人事・給与体系の見直しの必要性は少ないが、今後、会社の経営状況に応じ、必要があれば人事・給与体系の見直しを検討する。 |

| 監査年度 | 区分 | 監査テーマ | 対象 | 担当 | | 監査結果 | 対応状況・方針等 |
|------|----|--------------|----------------|-----|-------|---|---|
| | | | | 部・局 | 課・室 | | |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 松山観光港ターミナル株式会社 | 土木部 | 港湾海岸課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 経営者・管理者に民間又は職員からやる気のある優秀な人材を登用すべきである。 仕事の成果はリーダーの意思と積極性で決まる。プロパー職員の中から新リーダーを抜擢するか中途採用で管理者を導入することにより、外郭団体は県の予算執行的な仕事のやり方からチャレンジ精神のある積極経営へ転換すべきである。</p> | <p>代表取締役社長は、民間から優秀な人材が登用されており、リーダーシップを発揮して、適正な会社運営を行っている。 また、職員はプロパー職員2名と民間からの派遣社員1名の3名であり、必要最小限の人数で積極的かつ確実な会社運営を行っている。</p> |
| H15 | 意見 | 外郭団体への補助及び委託 | 松山観光港ターミナル株式会社 | 土木部 | 港湾海岸課 | <p>指定管理者制度 ・既存法人への影響と対策 早期退職制度の導入を検討すべきである。 人事制度の改革にはある意味でリストラが係わってくる。民間では早期退職制度を導入し人材の活性化を図っている。最近では自治体でも導入を表明しており、早いところでは28歳から退職希望者を募っている自治体もあるようである。年功序列型の人事制度から新しい人事制度へ移行する時のクッションとして早期退職制度の導入が有効である。</p> | <p>職員は、プロパー職員2名と民間企業からの出向社員1名の3名であり、現在、必要最小限の人数であることから早期退職制度の導入の必要性は少ないが、今後、会社の経営状況に応じ、必要があれば早期退職制度の導入を検討する。</p> |