

# 外郭団体改革に向けての基本指針

金沢市

平成17年9月

## < 目次 >

・ 策定の趣旨	P 1
・ 対象団体	P 1
・ 改革の期間	P 1
・ 改革の2つの柱	
1 市の関与の適正化	P 2
2 外郭団体の自主的・自立的な経営基盤の確立	P 3
・ 改革の推進体制	P 5

## ・ 策定の趣旨

財団等をはじめとする外郭団体は、社会経済環境の変化に応じ、多様化、高度化する市民ニーズに的確に対応し、より効率的・効果的に、かつ機動的な公共サービスの提供主体として設立されてきた。

しかし、「官から民へ。民間でできることは民間で」という財政構造改革の中であって、行政が行うべき事業と民間で実施可能な事業とを峻別する機能的で柔軟な官と民の役割分担が求められてきている。

地方公共団体の外郭団体にあっても、例外ではなく、時代の変化とともに設立当初の目的と現状の活動状況との間に乖離が生じてきたり、民間と競争を勝ち抜くべく、組織や人事などの面で解決すべき課題が現れてきており、究極には、外郭団体のあり方そのものについても再考が問われ始めている。

このような状況にあって、三位一体改革の実践や地方財政計画の圧縮など地方公共団体を取り巻く環境は、一層厳しさを増しており、事務事業の見直し及び経費の節減が喫緊の課題となっている。一方で、地方自治法の改正による指定管理者制度の導入など、民間事業者と外郭団体が対等の条件の下で競争し、事業を展開していただくだけの経営体制の強化が外郭団体に求められている。

そこで、行政改革大綱の取り組みの一環として本市が行う外郭団体に対する人的支援及び財政支出等のあり方を見直し、外郭団体の自立を促すとともに、本来独立した経営主体である外郭団体自らが公共サービスの供給主体の一つとして積極的に改革・改善に取り組み、効率的で効果的な経営体制を築いていくことができるよう基本的な方針を策定する。

## ・ 対象団体

この指針でいう「外郭団体」とは本市が資本金、基本金等の出資比率が25%以上、または職員を派遣している団体で現に財政的支援を行っている団体とする。

## ・ 改革の期間

平成17年度から平成21年度までの5年間

## ・改革の2つの柱

### 1 市の関与の適正化

本市は外郭団体に対して円滑な取組が進められるよう助言するとともに必要な調整、支援を行う。

#### (1) 所管部局の意識改革と指導助言の徹底

- ・ 所管部局は外郭団体の活用にあたっては、設立目的を念頭に団体が当面する課題を解決するため、必要な指導助言を行い、時代が求めるあるべき姿に向け適切な支援を行う。
- ・ 所管部局は外郭団体は独立した人格を有する存在であることを再認識し、団体の自主性・独立性を尊重するとともに自立的な経営ができるよう環境を整備する。
- ・ 所管部局は外郭団体の経営監督責任を有することを十分自覚するとともに経営状況を常に把握し、適切な指導助言を行う。

#### (2) 事務事業の見直し

- ・ 市が外郭団体に委託している事業や市の補助金で実施している事業について内容を総点検し、必要性が薄れた事業や不要不急な事業を縮小・廃止する。また、官民の役割分担の観点から、民間事業者の参入機会の拡大を促進する。

#### (3) 財政支援の見直し

- ・ 外郭団体への補助金・負担金については、補助目的と対象事業の適合性、費用対効果及び市民サービスの観点から外郭団体活用のメリットや必要性について再点検を行い、事業実施の可否を含めて検証し、助成内容を適正なものとする。また、インセンティブ予算要求により見直し・改善の意欲を高める。
- ・ 外郭団体への委託料、補助金の支払方法については、外郭団体の経営意欲を高め、自立性を培うため、原則として、事業実施後に行う委託料を精算しない定額交付金制度を導入する。また、外郭団体の自立性向上に資するため、導入可能なものから利用料金制度へ移行する。

#### (4) 人的支援の見直し

- ・ 外郭団体に対する市職員の派遣は、外郭団体の自立を促すため、廃止・縮小に向けて検討する。
- ・ 民間人やプロパー職員の登用等により、組織の活性化と経営手法の改革を図るとともに市からの独立性を確保する。

#### (5) 団体の統廃合

- ・ 事業分野が近接している団体は、事業の再編合理化を進めるとともに、管理部門の統合や共同化を推進する。
- ・ 団体の役割や存在意義について精査のうえ、団体の公共・公益的な使命を考慮しながら統廃合を進める。

### 2 外郭団体の自主的・自立的な経営基盤の確立

外郭団体が自ら積極的に改革・改善に取り組むために必要な指針となる改革・改善項目を掲げる。

#### (1) 健全な経営システムの確立

##### 経営改革実施計画の策定

- ・ 外郭団体は、本指針に掲げる改革の取り組み内容をふまえ、所管部局と協議・調整のうえ、それぞれの団体の状況に応じて、経営改革実施計画を策定し、順次経営改革を実施する。

##### 経営状況の点検評価

- ・ 外郭団体は経営状況について、定期的に点検・評価を実施し、必要に応じて経営診断を実施する。

##### 顧客満足度の向上

- ・ 提供するサービスに対する顧客満足度を把握し、事業方法、内容について点検評価を行い、市民の視点に立った経営を行う。
- ・ 施設の稼働率、利用者数、参加者数等具体的な成果目標を設定し、経営評価を実施する。

##### 経営情報の公表

- ・ 情報公開については、本市の制度を参考に策定した情報公開制度の円滑な実施に努め、個人情報の保護についても万全を期すものとする。
- ・ 外郭団体は、財務諸表等経営状況や事業内容を公表するとともに、市民への積極的な情報提供に努める。

## ( 2 ) 経営体制強化への取組

### 経営責任の明確化

- ・ 役職員への民間人登用やプロパー職員の採用を進め、市に依存しない経営体制を確立し、経営責任を明確化する。

### 事務事業の見直し

- ・ 市、外郭団体、民間での役割分担を明確にするとともに、事業内容を総点検し、不要不急の事業や費用対効果の薄い事業については、廃止・縮小等の見直しを行う。
- ・ 自主事業についても、団体の設立目的に添った事業に厳選する。

### 財政の健全化

- ・ 利用料金制度の導入等、本市からの補助金や業務委託に依存する経営体制の改善に努める。
- ・ 収益事業については、採算性を検証し、民間の経営手法を導入するとともに自主財源の確保を図る。

### 組織の見直し

- ・ 社会経済情勢の変化に的確に対応していくため、業務内容、業務量に応じた簡素で効率的な執行体制となるよう組織の見直しを図る。

### 職員配置・定員管理の適正化

- ・ 業務量の見通しを精査し、事業経営と連動した職員採用計画及び定員管理計画を策定し、実施する。
- ・ プロパー職員の採用・育成や臨時・人材派遣職員等多様な人材の活用を促し、市からの派遣職員については、本市事業との関連性、事業の規模等を踏まえ、派遣廃止を検討する。
- ・ 税務経理・労務管理体制の充実と営業戦力となる専門家の配置を進める。

### 人事制度の確立

- ・ 職員の給与や昇任について、単に市に準じた処遇（給与水準、手当、昇進等）とするのではなく、個々の外郭団体の経営状況や業績を反映した報酬体系や人事制度を研究する。
- ・ プロパー職員の採用について、公平性の観点からこれまでどおり公募を原則とする。
- ・ 人材の育成や職員の専門能力向上を図るため、各団体において研修計画に基づく計画的な研修を実施し、資質向上を図る。

## ・改革の推進体制

- ( 1 ) 所管部局は、基本指針の推進にあたっては、外郭団体の自主性、独立性に配慮しながらも、実施に向け、積極的に取り組む。
- ( 2 ) 所管部局は、外郭団体の経営状況を的確に把握し、改革実施計画の策定、実施について必要な支援と指導・調整機能を発揮する。
- ( 3 ) 職員課、企画課、財政課、行政経営各課は、所管部局と一丸となって基本指針に基づき外郭団体の改革・改善に努める。
- ( 4 ) 団体と市との意見交換、連絡調整は、行政経営課が所管し、「財団等連絡会議」を通じて行う。