

「包括外部監査結果に対する対応状況」

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>事業運営の効率性 ・役員等の執行体制 経営者(社長・専務・常務)は、民間人を含め経営能力や専門性の高い人物を登用すべきであり、県OBを専務・常務理事に天下りさせる慣行は早期に廃止すべきである。 県OB役員では任期が短い(概ね65歳年金受給年齢まで)こと及び事業経験が乏しいこと等により、責任感のある積極的な経営が期待できない。 事務局長を中心とする現場責任者については、民間人又はプロパー職員から登用することにより経営の自主性と積極性を人事面から確保する必要がある。 ただし、県OBであっても即戦力を有する意欲ある人材については、経営者や現場責任者への登用を検討してよいと考える。</p>	<p>常務理事は県OBであるが、業務経験があるうえ、経営能力に長けた人材を登用しており、責任感をもって積極的な財団経営を行っている。また、その他理事も専門性の高い人物が就任している。 なお、現在、現場責任者には業務経験があり即戦力となる県OBが就任しているが、今後は、プロパー職員の能力、年齢及び経験年数などを勘案し、適切な時期に登用を行うこととしている。</p>
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>	<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。また、18年度からの利用料金制度が適用される指定管理者制度導入により、県からの派遣職員を引き上げ、プロパー職員2名を係長に登用するなど、勤労意欲の高揚と経営の効率化を図っている。職員の採用については、中途採用を含めて実施している。</p>
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>	<p>設備が利用されていない状況で用途変更の必要がある。設備の撤去・改修には多額の費用を要する見込であるが、21年度中には対応したい。</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	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>資金の有効性と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本金(基本財産)の有効性 多額の基本金(基本財産)を有する3法人((財)愛媛県スポーツ振興事業団、(財)愛媛県文化振興財団、(財)えひめ女性財団)については、資金を有効活用するために基本財産の流動化が必要である。 基本金(基本財産)の運用益が少なくても法人運営に支障がないことは、基本金(基本財産)が必要ないことを意味しているといえる。したがって、このような有効活用できない資金を放置しておくことには、合理性が認められないと言わざるを得ない。 次の対策により、現在使えない多額の資金が使える資金となり、事業の活性化が期待できるとともに、県の財政負担の削減にも有効と考えられる。 寄附行為等を変更して、基本財産の一部を運用財産へ振り替える。すなわち、基本財産を流動化する。 事業の見直しを行い、運用財産(資金)の有効活用のために中期計画を立てる。 財団の自主事業が可能となる柔軟な組織・体制を作り、財団活用の原点にもどる。 	<p>18年度からの指定管理者制度導入により、財団では、県からの委託料に加え基本財産の運用益により事業が実施されている。今後、事業の継続が困難な状況になれば、基本財産の一部を取り崩すことも考えられるが、基本財産を取り崩すことは財団の存廃に直結するため、財団からの承認申請があった場合、基本財産を取り崩して実施する事業の必要性等を慎重に検討して対応したい。</p> <p>なお、財団では、基本財産の運用のために保有している有価証券を、17年度に元利金の支払いが確実なもので、利率の高い債券に運用換えを行っており、今後とも基本財産の有効活用に努めることとしている。</p>
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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員等の執行体制 経営者(社長・専務・常務)は、民間人を含め経営能力や専門性の高い人物を登用すべきであり、県OBを専務・常務理事に天下りさせる慣行は早期に廃止すべきである。 県OB役員では任期が短い(概ね65歳年金受給年齢まで)こと及び事業経験が乏しいこと等により、責任感のある積極的な経営が期待できない。 事務局長を中心とする現場責任者については、民間人又はプロパー職員から登用することにより経営の自主性と積極性を人事面から確保する必要がある。 ただし、県OBであっても即戦力を有する意欲ある人材については、経営者や現場責任者への登用を検討してよいとは考える。 	<p>現在の役員は全て非常勤で無報酬であるが、業務や地域の実情などに精通し、財団運営にも積極的に携わっている。財団の経営状態からして常勤役員を設けることは困難であることから、当面は現行のままとし、今後の財団の事業展開に応じて常勤役員の設置を検討する。</p> <p>なお、現場責任者(所長)については、県OB職員に代わり、20年度より県派遣職員(課長補佐級)をあてることとしたが、現在進めている経営改善の状況を踏まえて、民間企業経験者も含めて経営感覚に優れた人材を採用することも検討する。</p>
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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員等の執行体制 公益法人・社会福祉法人は、現場責任者(事務局長、事業部門の長)を理事のメンバーに加えるとともに、経営の重要事項を協議する理事会を定期的に開催すべきである。 また、法人の規模に比して理事の人数が多すぎる。理事の人数は必要最少限とし、経営に責任ある発言を期待できる者を選すべきである。 	<p>所長は現場責任者として理事会に出席しているが、県を代表して県民環境部長を理事に加えているため、所長(20年度より県派遣職員)を理事に加えることについては見送ることとした。</p> <p>また、事業計画、収支予算及び事業報告、収支決算等を協議する理事会を年2回開催し、必要に応じ臨時理事会を開催している。</p> <p>理事の人数については、現場(東予事業所)の運営に専念するスリムで機動的な体制とするため、19年3月の理事会において、寄附行為を変更して、理事数を9名に半減し、その構成も現状に即した体制としたところである。</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	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>	勤労意欲の高揚と経営効率を図り、採用等についても弾力的な運用を検討する。
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	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>事業運営の効率性 ・役員等の執行体制 経営者(社長・専務・常務)は、民間人を含め経営能力や専門性の高い人物を登用すべきであり、県OBを専務・常務理事に天下りさせる慣行は早期に廃止すべきである。 県OB役員では任期が短い(概ね65歳年金受給年齢まで)こと及び事業経験が乏しいこと等により、責任感のある積極的な経営が期待できない。 事務局長を中心とする現場責任者については、民間人又はプロパー職員から登用することにより経営の自主性と積極性を人事面から確保する必要がある。 ただし、県OBであっても即戦力を有する意欲ある人材については、経営者や現場責任者への登用を検討してよいとは考える。</p>	<p>理事長をはじめとする一部の役員等は県のOBであるが、特に豊富な行政経験を、安定した事業団経営に反映させることができる人材を登用していることから、当面は現体制を維持する。 現場責任者については、現役プロパー職員の施設長への登用のほか、管理職である課長職にも充てるなどの対応を行っており、プロパー職員の管理職への登用を計画的に実施している。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	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>事業運営の効率性 ・役員等の執行体制 公益法人・社会福祉法人は、現場責任者(事務局長、事業部門の長)を理事のメンバーに加えるとともに、経営の重要事項を協議する理事会を定期的に開催すべきである。 また、法人の規模に比して理事の人数が多すぎる。理事の人数は必要最少限とし、経営に責任ある発言を期待できる者を人選すべきである。</p>	<p>現場責任者である、施設長を理事として20年3月31日まで、メンバーに加え、現場の意見を法人経営に反映できる体制づくりに努めていた。しかし、3月31日をもって退職となり、後任者を選任すべきところではあるが、これまでの知識やノウハウを法人経営に反映するため、当分の間は、引き続き退職後も理事として法人経営に参画している。 理事会は定期的(年2回)に開催しており、必要に応じて臨時理事会を適宜開催している。 また、理事定数については6の社会福祉施設と、4の指定管理者施設を管理している法人規模からすれば最低限であり、ほぼ適切であると考えている。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	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>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>	<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、職員の能力が給与に反映されるよう給与体系をより細分化したり、優秀な嘱託職員を正職員に登用したりするなどの方策を検討中である。 実施時期については、18年10月に障害者自立支援法が施行されるに伴い、5年間で新施設体系に移行し、新事業体系が安定し、収入の見込みが立つ時期に実施予定である。</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	指摘	外郭団体への補助及び委託について	財団法人愛媛県動物園協会	土木部	都市整備課	<p>事業運営の効率性 ・役員等の執行体制 経営者(社長・専務・常務)は、民間人を含め経営能力や専門性の高い人物を登用すべきであり、県OBを専務・常務理事に天下りさせる慣行は早期に廃止すべきである。 県OB役員では任期が短い(概ね65歳年金受給年齢まで)こと及び事業経験が乏しいこと等により、責任感のある積極的な経営が期待できない。 事務局長を中心とする現場責任者については、民間人又はプロパー職員から登用することにより経営の自主性と積極性を人事面から確保する必要がある。 ただし、県OBであっても即戦力を有する意欲ある人材については、経営者や現場責任者への登用を検討してよいとは考える。</p>	<p>豊富な行政経験のある人材を確保し、円滑な協会運営を行うため、経営意欲のある県OBを登用しており、当面現体制を維持する。 18年度から係制を導入し、係長にプロパー職員を登用するとともに20年度からは技術長についてもプロパー職員を登用している。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	財団法人愛媛県動物園協会	土木部	都市整備課	<p>事業運営の効率性 ・役員等の執行体制 公益法人・社会福祉法人は、現場責任者(事務局長、事業部門の長)を理事のメンバーに加えるとともに、経営の重要事項を協議する理事会を定期的開催すべきである。 また、法人の規模に比して理事の人数が多すぎる。理事の人数は必要最少限とし、経営に責任ある発言を期待できる者を人選すべきである。</p>	<p>現場責任者の参事を常務理事として、理事会を定期的開催している。 理事の人数、人選は新公益法人への移行に合わせた検討を進めており、次回理事会で一部改選される見込みである。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	財団法人愛媛県動物園協会	土木部	都市整備課	<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>	<p>勤務成績に応じた昇給を行うために県に準じて普通昇給と特別昇給を一元化した昇給制度を導入し、1号給を4分割して発令している。また、勤勉手当も勤務実績に応じて支給している。職員採用は退職者の補充を基本としているが、中途採用も含め広く公募し適切な人材を確保することとしている。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	南レク株式会社	土木部	都市整備課	<p>事業の有効性(外郭団体の統合・廃止を含む) ・南レク施設 受益者負担の原則により、地域住民の施設として有効活用できるものは地域の市町村へ施設及び経営権を無償で譲渡することとし、受入れ市町村と協議を行い、可能なものから順次、譲渡することが望ましい。</p>	<p>受入れ市町と協議を行い、個々の施設ごとに可能なものから順次譲渡することとしている。 なお、第4号(旧津島町)、第5号(旧御荘町)公園の一部については、譲渡に向けた具体的な作業を行っている。</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	指摘	外郭団体への補助及び委託について	南レク株式会社	土木部	都市整備課	<p>事業の有効性(外郭団体の統合・廃止を含む) ・南レク施設 県が維持すべき施設であるが、経営方法に改革を要するものは、南楽園、ファミリーパーク、南レクオートキャンプ場、大森山キャンプ場、馬瀬山山頂公園、御荘湾ロープウェイである。 南楽園は、南レク(株)の主たる大規模施設であり県有施設として運営すべきものである。オートキャンプ場は、地域以外からの利用を目的としているため、地元自治体への譲渡は難しいと考えられる。馬瀬公園には、展望タワー、紫電改展示館、こども動物園などがあり、観光客誘致のメイン施設であるため県が管理すべきである。 現状経営を継続することは経済性及び経営の効率性に反しており、長期間に亘り多額の財政投資を行った施設が有効活用されていない。</p>	<p>指定管理者制度の導入を契機に、効率的、効果的な管理運営や経費の節減等に取り組んでいる。また、大手旅行業者や航空会社に対し営業活動を強化するとともに、スポーツ合宿の誘致促進等に取り組んでいる。 20年度からは、国内旅行業にも取り組み、南楽園等の施設を組み込んだ観光ツアー商品売り出すなど、新たな事業展開により集客に努めている。さらに、20年10月からは宇和島市の「津島やすらぎの里」の指定管理者となり、南レク施設と併せた総合的な施設運営を行い、南予地域の観光交流拠点づくりを進めている。 なお、御荘湾ロープウェイは18年3月で廃止した。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	松山観光港ターミナル株式会社	土木部	港湾海岸課	<p>事業運営の効率性 ・役員等の執行体制 経営者(社長・専務・常務)は、民間人を含め経営能力や専門性の高い人物を登用すべきであり、県OBを専務・常務理事に天下りさせる慣行は早期に廃止すべきである。 県OB役員では任期が短い(概ね65歳年金受給年齢まで)こと及び事業経験が乏しいこと等により、責任感のある積極的な経営が期待できない。 事務局長を中心とする現場責任者については、民間人又はプロパー職員から登用することにより経営の自主性と積極性を人事面から確保する必要がある。 ただし、県OBであっても即戦力を有する意欲ある人材については、経営者や現場責任者への登用を検討してよいとは考える。</p>	<p>現在、専務として県OBが就任しているが、当専務は、観光港の利用者数が減少する中、豊富な事業経験を生かし、創意工夫を凝らした事業を展開し、会社の経営基盤の強化に積極的に取り組んでいることから、現体制を維持し、更なる経営改善を図ることとする。 なお、次回専務交替時には、民間人の積極的な登用を念頭に置き、経営能力や専門性が高く、意欲のある即戦力を有する人材の登用を検討したい。 事務局については、当社設立当初から民間人及びプロパー職員のみにより構成されており、今後も当方針を継続する。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	財団法人愛媛県スポーツ振興事業団	教育委員会	保健スポーツ課	<p>事業運営の効率性 ・役員等の執行体制 公益法人・社会福祉法人は、現場責任者(事務局長、事業部門の長)を理事のメンバーに加えるとともに、経営の重要事項を協議する理事会を定期的に開催すべきである。 また、法人の規模に比して理事の人数が多すぎる。理事の人数は必要最少限とし、経営に責任ある発言を期待できる者を選すべきである。</p>	<p>17年度に、本部事務局を統括する参事が武道館長を兼務し、常務理事に就任したのに伴い、常務理事を2名から1名に減員した。さらに、20年度からは、運動公園長が理事に就任するなど、現場責任者を理事に加えている。 また、理事会は、年2回の開催のほか、必要に応じて開催している。 次に、理事定数については、20年12月の新公益法人制度施行に伴い、移行の方向性を現在検討中であるため、移行時までには現執行体制を維持することとし、移行時には新制度に対応した理事定数を定める。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	財団法人愛媛県スポーツ振興事業団	教育委員会	保健スポーツ課	<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>	<p>18年度から県に準じて職務・能力給制度を導入し、勤労意欲の高揚と経営の効率化を図っている。 また、18年8月に課長級の職員、20年12月に係長級の職員をそれぞれ中途採用するなど、弾力的な職員採用を実施している。</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	指摘	外郭団体への補助及び委託について	財団法人愛媛県文化振興財団	教育委員会	文化振興課	<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・能力給与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>	<p>18年度の指定管理者制度導入に伴い、人事・給与制度を改正し、プロパー職員の管理職登用を行ったほか、20年度からは勤勉手当を勤務実績に応じて支給するなど、勤労意欲の高揚を図っている。</p>
H15	指摘	外郭団体への補助及び委託について	財団法人愛媛県文化振興財団	教育委員会	文化振興課	<p>資金の有効性と課題 ・基本財産の有効性 多額の基本財産を有する3法人((財)愛媛県スポーツ振興事業団、(財)愛媛県文化振興財団、(財)えひめ女性財団)については、資金を有効活用するために基本財産の流動化が必要である。 基本財産の運用益が少なくても法人運営に支障がないことは、基本財産が必要ないことを意味しているといえる。したがって、このような有効活用できない資金を放置しておくことには、合理性が認められないと言わざるを得ない。 次の対策により、現在使えない多額の資金が使える資金となり、事業の活性化が期待できるとともに、県の財政負担の削減にも有効と考えられる。 寄附行為等を変更して、基本財産の一部を運用財産へ振り替える。すなわち、基本財産を流動化する。 事業の見直しを行い、運用財産(資金)の有効活用のために中期計画を立てる。 財団の自主事業が可能となる柔軟な組織・体制を作り、財団活用の原点にもどる。</p>	<p>(財)愛媛県文化振興財団は、19年度末で約2億6千万円の運用財産を保有しており、法人の経営体制の充実・強化等を目的として、17年度に出資法人改革プランを策定したところであり、基本財産を取り崩すことなく自主事業を展開することができるよう、できる限り基本財産の高利運用に努めるとともに、事業内容を見直して収益の増加を図るなど、財団運営の効率化、活性化を図っている。</p>