

外郭団体のあり方

《概要版》

平成 21 年 4 月 22 日

(平成 28 年 4 月改定)

名 古 屋 市

目

次

1	外郭団体のあり方の趣旨	1
2	外郭団体の役割	2
3	外郭団体改革の基本的な考え方	4
4	外郭団体に対する関与の考え方	5
5	共通課題の整理	7

1 外郭団体のあり方の趣旨

(1) 策定の経緯

本市では、平成 14 年度の「外郭団体改革実行プラン」の策定を出発点として、行財政改革の一環として外郭団体改革を進めてきたが、平成 20 年度には、公益法人制度改革関連 3 法や地方公共団体財政健全化法の施行等といった社会情勢の変化への対応が必要となった。

そこで、外郭団体のあるべき姿と方向性、市と外郭団体のあるべき関係を整理し、平成 21 年 4 月に「外郭団体のあり方」を策定したところである。

(2) 改定の趣旨

本市では、本方針を踏まえ、外郭団体改革に精力的に取り組んだ結果として、統廃合により、外郭団体数が 43 から 25 まで減少するとともに、外郭団体の役員数や本市から外郭団体への支出額等も、それぞれ大きく削減するなど、各外郭団体は、自主的・自立的・持続可能な団体として、自ら経営戦略計画を定め、経営改善に努めるようになったところである。

平成 26 年度には、国は 21 年度の「第三セクター等の抜本的改革等に関する指針」に代わる新たな方針として、「第三セクター等の経営健全化等に関する指針」を定め、第三セクター等の効率化・経営健全化や地方公共団体の区域を超えた活動等の適切な活用を打ち出した。

こうした状況において、「外郭団体のあり方」について今回実情を踏まえた改定を行ったところであり、各外郭団体は、引き続き本方針に沿って着実に経営改善に取り組んでいくことが必要である。

2 外郭団体の役割

《外郭団体“3つの役割”》

- ① 安定性・公共性と効率性を両立します。
～サービス水準の維持

採算性、経費節減の観点に留意しつつ、公共サービスの担い手として、サービス水準の維持を図る。

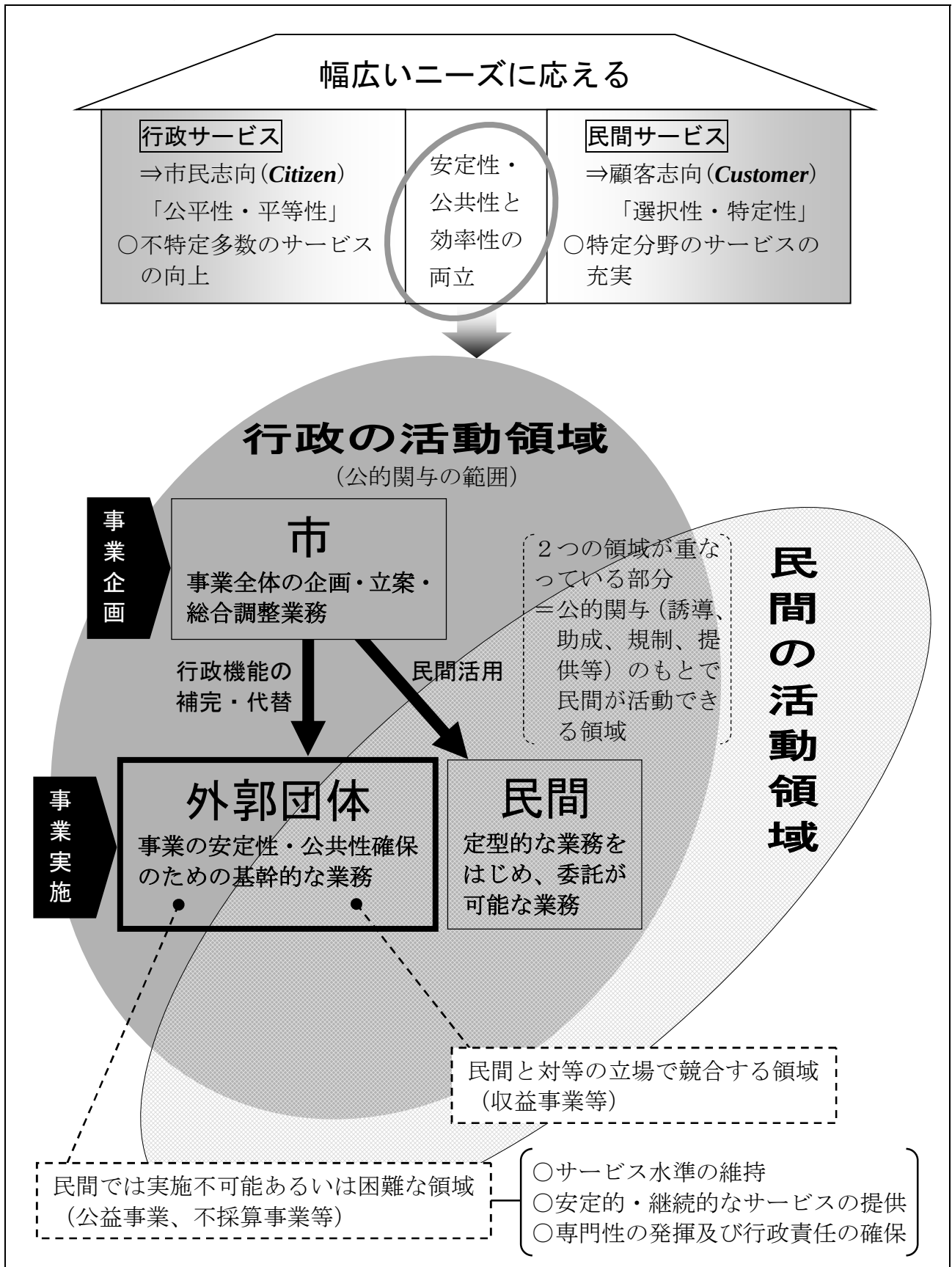
- ② 危機や環境変化にも負けません。
～安定的・継続的なサービスの提供

社会経済情勢の急激な変化や災害・事故発生時等にも迅速かつ的確・臨機応変に対応するとともに、安定したサービスを提供する。

- ③ 先駆的・先進的な取り組みを責任持って実行します。
～専門性の発揮及び行政責任の確保

ニーズを踏まえて積極的な事業展開を図るとともに、本市施策とも連携を図り、行政責任を確保する。

【外郭団体の位置づけ（イメージ）】



3 外郭団体改革の基本的な考え方

(1) 改革基本方針とこれまでの取り組み

外郭団体の事業及び運営について、「必要性」「実施主体」「市の関与」の視点で総点検を行い、以下の改革基本方針に従って改革を推進してきたところである。

改革基本方針	これまでの取り組み
統廃合の推進	○団体の統廃合 43 団体→25 団体（▲18 団体）
関与の見直し	○役員の削減 689人→308人（▲381人） ○優遇措置の撤廃（随意契約の見直し） 197億円→21億円（▲176億円） ○市の外郭団体への支出の削減 287億円→121億円（▲166億円）
自主的・自立的な経営改善の促進	○経営戦略計画の策定 経営戦略目標と成果指標（数値目標）を設定し、継続的に計画の実現に努めてきた。

(2) 目指す将来像 ～外郭団体のあるべき姿～

- 市の業務を補完・代替する役割を担うという特性に応じた、自主的・自立的・持続可能な団体となる。
- 独立した経営主体として、市の関与の考え方に基づき、民間との公平性、市との透明性が確保された関係を構築する。
- 『戦略なくして経営なし』という理念のもと、中長期的な観点から戦略性を持って団体経営を実践する。
- 民間企業と同様の機動的、効率的な経営手法で市の業務を補完・代替する役割を担い、市が実施するより効率的に事業実施が可能であるため、適切に活用される。

4 外郭団体に対する関与の考え方

(1) 財政的関与の見直し

区 分	内 容
補 助 金	○補助金は公益事業にのみ交付できるものとする。
契 約	○競争性のある契約方式の導入を進める。 ○随意契約は要件を厳格に審査し、実績等を公表する。
公有財産	○公益事業の実施を目的とする場合に限り、公有財産の無償・減額措置を行う。
出資・出捐	○新たな出資・出捐は、公益上の必要性及び本市出資・出捐の妥当性を厳格に審査した上で行う。
その他の財政支援	○貸付金等その他の財政支援についても、公益性及び必要性等を厳格に審査し、最小限のものとする。 ○新たな損失補償は原則として行わない。

(2) 人的関与の見直し

区 分	内 容
職員派遣	○人的支援の必要性及び派遣人数の妥当性を厳格に確認し、必要最小限で行う。 ○管理部門へは団体の運営に必要な最小限の人数に限って収束時期を示して派遣する。 ○公益性及び公共性が認められる事業については、事業の実施に必要な最小限の人数に限って派遣する。
市職員の役員就任	○市職員の理事就任割合を3分の1以下とする。 ○市職員の監事（監査役）就任は、原則として認めない。 ○業務執行役員への市職員（充て職）の就任は、原則として認めない。

(3) 指定管理者制度への対応

区 分	内 容
職員派遣	○当該派遣職員が指定管理業務に直接従事することを禁止する。
補助金	○指定管理業務に補助金を充当しない。 ○指定管理料と補助金は使途を明確にする。

(4) 関与の考え方の一覧 (○：可能 ×：不可)

法人形態 項目 ／事業分類		公 益 財 団 (社団)法人	一般財団(社団)法人 (非営利型法人) 社会福祉法人 その他公益法人等	一般財団(社団)法人 (非営利型法人 を除く)	株式会社
事業補助金 〔事業に係 る経費〕	収益 事業	×	×		
	公益 事業	○	○ (対象事業を厳格に確認)		
運営補助金 〔団体の組織運 営に係る経費〕		×	×		
契 約		競争入札が原則 (随意契約は要件を厳格に審査するとともに理由を公表)			
公有財産 無償及び 減額使用	収益 事業	×	×	×	
	公益 事業	○ 出捐割合 50% 以上の団体は 無償 出捐割合 25% 以上 50%未満 の団体及び職員 派遣団体は 2分の1減額	○ 出捐割合 50% 以上の団体、 地方公社及び 社会福祉法人 は無償 出捐割合 25% 以上 50%未満 の団体及び職員 派遣団体は 2分の1減額		
出資・出捐		○	自立化を促すため、可能な限り本市出資 ・出捐割合の引下げを検討		
職 員 派 遣		必要性を厳格に確認したうえで、必要最小限で行う 自立化を促すため、可能な限り派遣職員の引揚げを検討			
役 員 就 任		本市職員の理事就任割合は3分の1以下 本市職員の監事就任は原則不可 本市職員（充て職）の業務執行役員就任は 原則不可			本市職員の 監査役就任 は原則不可

5 共通課題の整理

課題	整 理
廃止に伴う事業・財産の整理	○ 廃止できない業務は、他の外郭団体への移管や民間委託を検討し、適切な実施方法がない場合に市への移管を検討する。 ○ 廃止に必要な経費に充当したのち、残余財産がある場合は、あらかじめ、その処分又は活用方法を定める。
統合に伴う事業・財産の整理	○ 統合される外郭団体の業務及び財産は、原則として、統合後の団体に引き継ぐ。
廃止・統合に伴う固有職員の課題	【固有職員の雇用】 ○ 廃止される外郭団体の職員は、他の外郭団体等において雇用を確保するよう指導する。また、統合される外郭団体の職員は、統合後の外郭団体で引き続き雇用する。 【固有職員の給与等】 ○ 外郭団体の統廃合により職員が退職しなければならない場合、退職までに十分な期間を設けるとともに、退職勧奨制度の活用を図る。 ○ 外郭団体の統合により、統合後の外郭団体に移籍した職員の給与水準が大幅に低下することがないように配慮する。 【定員管理における調整】 ○ 外郭団体が実施している業務を本市が実施することとなった場合で、業務内容を精査した上で必要となる定員は調整する。
廃止・統合に伴う経費の課題	○ 外郭団体の廃止に要する経費は、廃止によって生ずる財源を活用することにより対応することを原則とする。 ○ 外郭団体の統廃合にあたり、見直しによって生ずる財源以上に経費が必要となる場合は、経費節減に努めることを前提としつつ、必要な予算措置を検討する。

課題	整 理
経営安定に向けた取り組み	【経営状況の把握、監査、評価】 ○ 外郭団体の現在及び将来の経営状況や資産債務の状況及び本市の財政的リスクを適切に把握する。 ○ 監査委員の報告などに基づき、経営や公的支援の実態を把握するとともに、速やかに措置を講じるよう指導する。 ○ 事業の公共性、公益性、採算性及び将来見通し等を精査するとともに、外郭団体が自ら評価を行うよう指導する。
	【情報公開】 ○ 財務書類や将来負担額等を報告・公表するとともに、市の財政的なリスク、現在の経営状況、将来の見通し等を分かりやすく説明する。
	【経営検討委員の助言】 ○ 外部有識者を経営検討委員に選任し、経営状況の評価等を行うとともに、重要事項について調査・助言を行う。
	【固有職員等の活用】 ○ 本市の派遣職員が従事している業務について、外郭団体の自主的・主体的な運営を確保するため、積極的な固有職員の活用を検討する。 ○ 固有職員のほか、有期雇用職員や人材派遣職員など、外郭団体における職員の多様な雇用形態を踏まえ、適切かつ効率的な職員の活用を指導する。 ○ 固有職員の役職登用を進め、モラールアップや組織の活性化を図るよう検討する。
その他	○ 外郭団体に共通して必要となる研修を効率的に実施できるよう合同研修制度について検討する。 ○ 外郭団体の業績向上、役職員のモチベーション向上等を目的として、役員の業績評価制度について検討する。 ○ 各種制度の導入に当たっては、外郭団体職員も検討に参画するなど、運用しやすい制度の導入に努めるとともに、導入後については自主的な運用を目指す。