

第三セクター等あり方検討方針

平成18年9月

釧路市

第三セクター等あり方検討方針

【基本的な考え方】 ～ 民間にできることは民間に ～
第三セクター等を、必要性、自立度の2つの視点から検証し、その結果を踏まえた今後のあり方の基本的な分類をし、それぞれのあり方を達成するための改革の柱について、検討を行う。

1 背景

スリムで効率的な行政運営を目指す中、これまで市や第三セクター等が担ってきた業務についても、「民間にできることは民間に」という視点で、改めてその扱いをどうすべきか検証が必要となっている。また、公益法人制度改革や指定管理者制度の導入など、市や第三セクター等を取り巻く状況は大きく変化している。

こうした社会情勢の変化を踏まえ、改めて今後の第三セクター等のあり方について検討を行う必要がある。

2 第三セクター等の検証

(1) 必要性(市の施策を推進する上で第三セクター等の役割が必要で、かつ民間法人等での代替は困難)

主な事業について、次の3つの条件の充足状況を踏まえ判断する。

公益性が高い。

市行政との密接関連性が高い。

民間代替性が低い(法等の規制、市場の形成状況、NPO等の活動状況等を勘案し判定)。

(2) 自立度(市からの支援に頼らず第三セクター等の運営が行われている)

市からの支援等の状況を踏まえ、総合的に判断する。

3 今後のあり方の基本的分類

		自 立 度	
		(低い) ←	→ (高い)
必要性	(高い)	第三セクター等の運営の効率化	第三セクター等の自立(市支援の廃止)
	(低い)	第三セクター等の廃止	民営化・第三セクター以外の法人

4 今後のあり方を達成するための改革の2つの柱

第三セクター等それぞれ独自の状況により、次の取組み項目に適した見直しを講じることとする。

(1) **市の関与の適正化(1つ目の柱)**

事務事業の見直し

第三セクター等に委託している事業、市の補助金で実施している事業についてその内容を総点検し、必要性が薄れた事業や不要不急な事業を縮小・廃止する。

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。

財政支援の見直し

第三セクター等への補助金・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第三セクター等の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。

第三セクター等の経営意欲を高め、自立性を培うため、インセンティブ予算の導入を検討する。

第三セクター等の自立性向上に資するため、公の施設について、可能なものから利用料金制度へ移行する。

人的支援の見直し

第三セクター等に対する市職員の派遣・役員の就任は、第三セクター等の自立を促し、市からの独立性を確保するため、廃止・縮小に向けて検討する。

統合・廃止の推進

事業分野が近接している第三セクター等は、事業の再編合理化を進めるとともに、管理部門の統合や集約を推進する。

第三セクター等の役割や存在意義について精査のうえ、公益性・民間代替性などを考慮しながら統合・廃止を進める。

所管課による指導・助言

上記4つの見直しの前提として、第三セクター等に対し、所管課として経営状況を把握し、行政としての責任を有することを再認識する。

第三セクター等は、独立した人格であり、設立目的を踏まえ、時代が求めるあるべき姿に向け適切な指導をする。

(2) **第三セクター等の自主的・自立的な経営基盤の確立(2つ目の柱)**

健全な経営システムの確立

ア 経営改革実施計画の策定

第三セクター等は、活力創生釧路市集中改革プランに掲げる改革の取り組み内容をふまえ、所管課と協議・調整のうえ、それぞれの状況に応じて、経営改革実施計画を策定し、順次経営改革を実施する。

イ 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。

ウ 情報の公開

情報公開については、本市の制度を参考に、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。

第三セクター等は、財務諸表等により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。

経営体制強化への取組

ア 経営責任の明確化

役職員への民間人及びプロパー職員の登用などを進め、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。

イ 事務事業の見直し

市、第三セクター等、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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 独自の人事給与制度の確立

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、個々の第三セクター等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、各第三セクター等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。