

大阪府指定出資法人の役員報酬制度に 関する意見書

令和4年11月

大阪府指定出資法人評価等審議会

大阪府指定出資法人の役員報酬制度に関する意見書

目 次

1	はじめに	1 頁
2	役員報酬水準について	2 頁
3	再点検結果について	2 頁
4	その他	6 頁

【参考資料】

・ 都道府県の外郭団体のOB役員報酬等	8 頁
・ 独立行政法人及び特殊法人等の役員報酬等の水準	9 頁
・ 民間企業における役員報酬の状況	10 頁
・ 指定出資法人 役員公募に係る調査結果	11 頁
・ 委員名簿	12 頁

1 はじめに

大阪府では、指定出資法人の府OB役員に対する退職金の廃止や役員報酬の見直し、退職勧奨の廃止など府退職者の再就職にあたっての透明性の向上に向けた取組みを進めている。

このような中、本年7月、当審議会において、府OBや府の現職派遣職員が役員に就任しているポストについて、府関係者が就任する必要性について審議を行い、意見書をとりまとめた。

また、府OB常勤役員の役員報酬制度についても、令和元年11月に当審議会において意見書をとりまとめ、報酬基準の見直しが行われたところである。その際、役員報酬については、社会経済情勢の変化にも対応していくために、3年程度を目安として定期的に見直すこととしており、前回の見直しから概ね3年が経過したことから、本年度、17法人、27ポストの再点検を実施した。

会議の開催については、以下のとおりである。

【審議会開催状況】

第1回（令和4年9月15日）

- ・役員報酬制度再点検にかかる審議の論点等について

第2回（令和4年10月5日）

- ・指定出資法人の役員報酬基準の再点検について

第3回（令和4年10月19日）

- ・指定出資法人の役員報酬基準の再点検について

第4回（令和4年11月7日）

- ・指定出資法人の役員報酬基準の再点検について

第5回（令和4年11月9日）

- ・指定出資法人の役員報酬基準の再点検について

第6回（令和4年11月16日）

- ・大阪府指定出資法人の役員報酬制度に関する意見書（案）とりまとめについて

2 役員報酬水準について

今回の審議にあたっては、前回（令和元年11月）の意見書から概ね3年を経過した中で、現行の役員報酬水準について、改めて、都道府県等の外郭団体のOB役員、独立行政法人・特殊法人等、民間企業の役員報酬データを参考にしながら、水準の適否についての検討を行ったが、これらの状況からは、報酬額等に関して前回に比べ大きな変動は認められなかった。

以上の点から、今回、役員報酬の水準を改めて見直すことはせず、現在の役員報酬水準を引き続き適用すべきであるとする。

また、代表者と専務・常務クラスとの差についても、報酬水準の検討結果を勘案し、従来どおりとする。

3 再点検結果について

(1) 評価の視点

各法人の役員報酬を点検するにあたっては前回と同様、次の3つの視点に基づき、役員の職務・職責等を評価することにより、あるべき報酬水準を導き出すこととした。

① 役員としての日々の職務内容について

役員としての日常の職務における難易度の高さや法人運営上の管理スパンの広さ、職務を執行する上で求められる専門性の有無といった観点から日々の職務内容における職責を判断。

② 役員としての重要課題、ミッションについて

府の財政再建プログラム(案)、財政構造改革プラン(案)、行財政改革推進プラン(案)、及び大阪府行政経営の取組みにおける法人改革への対応や法人事業を取り巻く外的環境の変化等への対応など、法人運営上の喫緊の重要課題の有無やそのボリューム、難易度の高さといった観点から役員の職責を判断。

③ 役員としての法人運営上の経営判断の自由度、リスクについて

府の施策を補完する役割を担う出資法人の特性から、法人事業等の実施にあたっても府の関与が必要となるため、法人経営を行っていく上での役員の経営判断の自由度や責任についても一定の制限が生じているケースがある。そのため、各法人における法人経営の自由度の高さや役員としての責任・リスクの高さといった観点から役員の職責を判断。

(2) 評価点数について

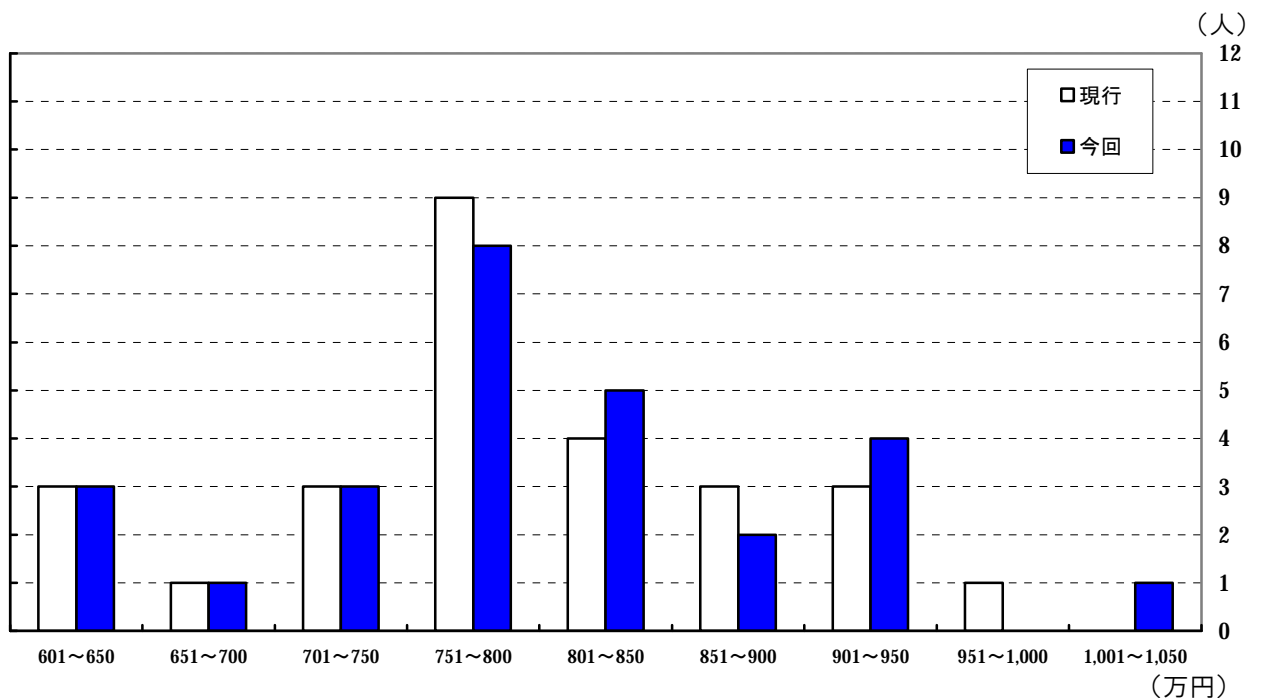
これまで各視点の評価については、1点から4点の1点単位で変動する4段階区分での評価を行ってきたが、今回の点検に当たっては、より職務・職責等の変化を的確に反映した評価となるよう、評価点数の区分を0.5点単位で変動する7段階の区分に見直しを行った。

(3) 再点検結果

基本的には、前回の評価結果を基準とし、その後3年間で評価の視点ごとにどのような状況の変遷があったかについて、点検を実施した。

課題の解消状況や斟酌すべき新たな課題の有無等の変化について点検し、評価を決定したところであるが、府の施策方針による法人が担うミッション・課題の増大度合いや、役員が担う職務の難易度、管理スパン等が大きな判断要素となった。こうした点に法人役員として経営判断の自由度（経営判断が経営に及ぼす影響の大きさ）、法人経営にあたり役員が潜在的に抱えるリスクの度合い等の変化を踏まえ、総合的に判断を行った。その結果については、以下のとおりである。

【現行制度と今回見直し後の報酬分布】



【役員報酬評価結果】

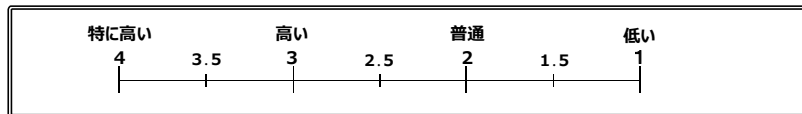
(単位：万円)

法人名	日々の職務内容	重要課題、ミッション	経営判断の自由度、リスク	合計点	新報酬基準		現行報酬基準		差額	特記事項 (報酬基準見直しの主な要因等)
(公財) 大阪国際平和センター	1	2	1	4	業務執行理事 ※3	712	業務執行理事	712	0	
(株) 大阪国際会議場	2	3	3	8	専務 ※1	760	専務	760	0	
(公財) 大阪府国際交流財団	2	2	1	5	常務 ※3	760	常務	760	0	
(公財) 千里ライフサイエンス振興財団	3	2	1	6	専務 ※3	807	専務	807	0	
大阪信用保証協会	3.5	3	3	9.5	理事長	1,025	理事長	1,000	25	保証債務の劣化防止と代位弁済抑制に向けた金融と経営の一体支援の実施にあたり、法人にとって重要な判断が求められるなど、職務の難易度が高まっている。
					常務 ※1	820	常務	800	20	
(公財) 西成労働福祉センター	3	3	2	8	業務執行理事 ※3	902	業務執行理事	902	0	
(一財) 大阪府みどり公社	2	2	2	6	理事長	850	理事長	850	0	
(株) 大阪鶴見フラワーセンター	1	2	2	5	社長	800	社長	800	0	
					常務 ※1	640	常務	640	0	
(公財) 大阪府都市整備推進センター	3	2	2	7	理事長	900	理事長	900	0	
					常務 ※1	720	常務	720	0	
大阪府道路公社	2	2	2	6	理事長	850	理事長	850	0	
					専務 ※1	680	専務	680	0	
大阪モノレール(株)	2	3	3	8	社長	950	社長	950	0	
					専務 ※2	855	専務	855	0	
					常務 ※1	760	常務	760	0	

(単位：万円)

法人名	日々の職務内容	重要課題、ミッション	経営判断の自由度、リスク	合計点	新報酬基準		現行報酬基準		差額	特記事項 (報酬基準見直しの主な要因等)
					役職	報酬額	役職	報酬額		
大阪外環状鉄道(株)	2	1	2	5	社長	800	社長	800	0	
					常務 ※1	640	常務	640	0	
大阪府土地開発公社	2	2	1	5	理事長	800	理事長	800	0	
					常務 ※1	640	常務	640	0	
堺泉北埠頭(株)	2.5	3	2	7.5	社長	925	社長	900	25	堺泉北港における農産物輸出拡大の取組等、法人の業務が増加しており、役員の管理スパンが拡大している。
					常務 ※1	740	常務	720	20	
大阪府住宅供給公社	3	3	2	8	理事長	950	理事長	950	0	
					常務 ※1	760	常務	760	0	
(公財)大阪府文化財センター	2	2	1	5	専務 ※3	760	専務	760	0	
(公財)大阪府育英会	2	3	1	6	理事長	850	理事長	850	0	

【評価区分】



【報酬基準】

合計点	報酬額
10~12点	1,050万円
9.5点	1,025万円
9点	1,000万円
8.5点	975万円
8点	950万円
7.5点	925万円
7点	900万円
6.5点	875万円

合計点	報酬額
6点	850万円
5.5点	825万円
5点	800万円
4.5点	775万円
4点	750万円
3.5点	725万円
3点	700万円

【その他】

- ※1 法人のトップが常勤の場合、専務理事、常務理事、専務取締役、常務取締役は報酬基準より報酬額を20%引下げ
 ※2 法人のトップが常勤の場合、専務理事、常務理事、専務取締役、常務取締役で代表権を有する、若しくは代表者に準じる職で、かつ他の役員との職責の差が明確な者については、報酬基準より報酬額を10%引下げ
 ※3 法人のトップが非常勤の場合、専務理事、常務理事は報酬基準より報酬額を5%引下げ

4 その他

(1) 府OB役員と他の役員との報酬額の相違について

府OB役員と府の現職派遣や民間出身の役員等の報酬額に差が生じることは、役員就任時の報酬の取り決めにより報酬額を決定していること、様々な出身母体の役員で構成される出資法人の特性、あるいは、府OBは定年退職後、すなわち現役を退いているということらを考慮すれば、一定の妥当性は認められる。

また、府OB役員とプロパー役員との間で報酬額の乖離があるが、プロパー役員の報酬額の決定権は一義的には当該法人にあり、その決定は尊重されるべきである。

(2) 報酬基準の改正・適用時期について

今回の点検に伴う報酬基準の改正については、経過措置は設けず、令和5年度より報酬基準を改正するべきであると考ええる。

なお、在任中の役員のうち、公募により就任した役員の報酬額の減額については、現報酬額が公募条件であったことから、現任期中は現行報酬基準額を適用し、再任された場合、新基準額を適用することが妥当である。

(3) 役員公募を行うポストの報酬額について

前回の点検において、公募に対する応募者が少ないケースがあり、広く業務にふさわしい人材を求める公募の目的に必ずしも適っていないような状況が見受けられた。そのため、前回の意見書において「報酬基準の適用と応募状況との関連性について検証が必要」としたところである。

今回の点検にあたり、前回の意見書を踏まえ役員公募の実績等の検証を行ったが、報酬基準と応募状況との間に明確な関連性は認められなかった。検証結果を踏まえ、役員公募を行うポストの報酬額については、報酬額が当該ポストの職責に着目しつつ決定されていることを勘案すると、公募を実施する場合に限り、基準額を上回るということは妥当性を欠くため、引き続き基準額どおりとするべきである。

なお、役員公募の実施を通じて複数の応募者から広く業務にふさわしい人材を選定することができるよう、応募者数の増加に向けた公募情報の積極的な周知等が必要である。

(4) 役員業績評価制度について

法人の経営目標に対する評価結果に基づいた経営責任の明確化及び必要な経営改善を促すことを目的に、役員報酬の5%増減を行う「役員業績評価制度」については、平成16年度の制度導入以降、経営目標の設定に際し、職務・ミッション等の重要性を適切に反映するため最重点目標を設けるなど、制度の充実を図っており、今後も引き続き制度を運用するとともに、必要に応じ運用方法等について検討していくこととする。

(5) 今後の役員報酬制度の見直しについて

当審議会で検討した役員報酬については、今後も3年程度を目安として定期的に点検を行っていくことが必要である。また、経営評価制度に基づき毎年度法人をチェックしていく中で、法人のミッション等に大きな変化がある場合は、必要な都度、報酬の見直しを行うべきである。

今回の点検にあたっては、前回の意見書における意見を踏まえ、評価区分の変更や、法人ごとのあるべき報酬基準について改めて評価を可能とするなど、点検手法の見直しによる制度改正を行った。今後も社会経済環境の変化等を踏まえ、より適切な制度となるよう、評価の視点や点検手法をはじめとした役員報酬制度のあり方についても、引き続き見直しを検討していくこととする。

なお、府職員の給与改定等にあわせた府OB役員報酬の改定については、前回の定期点検時と同様、引き続き必要ないものとする。

外郭団体の役員報酬等に関する都道府県等調査結果 (R4. 9)

●調査対象：47 都道府県及び大阪市 (回答：41 団体)

1. 役員の報酬について

(1) 報酬基準の有無 (回答：41 団体)

都道府県がOB 役員の報酬基準を設けて、団体に対し指導・要請しているか。

- ①報酬の基準を定め、指導要請を行っている。(大阪府) 【14 団体】
- ②報酬の基準は定めていないが、何らかの指導・要請を行っている。
・再任用職員の給与年額を情報提供し、同程度の額とするよう要請。
・県給与の取扱との均衡を図り、効率的な事業運営を行うよう指導。【3 団体】
- ③報酬基準及び指導要請も行っていない 【12 団体】
- ④その他 【13 団体】
・報酬額は団体の判断に委ねているが、県の再任用職員となった場合の給与額を情報提供。

(2) 報酬基準の考え方 (回答：17 団体)

報酬の基準等を定めている団体 (※何らかの指導等を行っている団体を含む) では、どのような考え方の基準としているか。

- ①役職 (理事長、常務理事、監事等) 及び団体ごとに区分し、基準を設定。
(大阪府) 【1 団体】
- ②団体規模及び役職ごとに区分し、基準を設定。【1 団体】
- ③団体規模で区分し、基準を設定。【1 団体】
- ④役職ごとに区分し、基準を設定。【7 団体】
- ⑤退職時の職階・給与で設定。【3 団体】
- ⑥その他 【4 団体】
・役職、団体規模、退職時の職階別に設定

(3) 報酬額設定の考え方 (回答：14 団体)

- 再任用職員の給与水準とのバランスを考慮して設定。(8 団体)
- その他 (6 団体)
・団体規模、役職及び県退職時の職階で基準を設定。
・近県の報酬水準との均衡を踏まえ、設定。
・3 年を目途に課題の解決状況や変化の有無などを点検・評価。(大阪府)

(4) 報酬基準額の最高年額 (回答：14 団体)

金額	R1.9 調査	R4.9 調査	
1,000 万円以上	3 団体	3 団体	(大阪府)
800 万円台	3 団体	3 団体	
700 万円台	2 団体	2 団体	
700 万円未満	4 団体	6 団体	

(5) OB 以外への報酬基準の適用 (回答：15 団体)

- ①適用している。【2 団体】
- ②条件によっては適用している【2 団体】
・役員が公募 (OB を公募対象に含む) により選定された場合には、当該役員がOB 以外であっても報酬基準を適用している。(大阪府)
・県行政と特に密接な関連を有する事業を実施する法人を指定法人とし、県退職者以外の役員にも適用するよう求めている。
- ③適用していない。【7 団体】
- ④その他【4 団体】
・各団体に任せている。

(6) 役員業績評価制度の有無 (回答：17 団体)

- ① 導入している。【2 団体】(大阪府)
・府と法人で調整の上、経営目標を設定し、その達成状況に基づき、翌年度の役員報酬に反映 (常勤役員 +5%~ -5%) (大阪府)
- ② 導入していない。【8 団体】
- ③その他 (把握していないなど) 【7 団体】

(7) OB 役員の都道府県退職時の職階 (回答：41 団体)

- ① 部長級退職者以上 【6 団体】
- ② 次長級退職者以上 【25 団体】(大阪府)
- ③ 課長級退職者以上 【7 団体】
- ④その他 (不明など) 【2 団体】

2 役員就任・報酬水準設定に係る第三者機関等の設置状況

(1) 報酬水準を決める際の第三者機関等への意見聴取 (回答：15 団体)

- ①行ったことがある。【2 団体】(大阪府)
- ②行ったことはない。【11 団体】
- ③その他 【2 団体】
・議会 (出資団体調査特別委員会) からの提言 (調査結果報告) を踏まえて見直しを実施。

3 OB 役員の退職手当

(1) 退職手当支給の有無 (回答：41 団体)

OB 役員の退職手当の取扱いについて

- ① 支給しない。【31 団体】
- ② 支給している。【0 団体】
- ③ 団体に任せている。【10 団体】うち3 団体要請

独立行政法人及び特殊法人等の役員報酬等の状況について

1 独立行政法人

報酬支給状況（平均）

	28年度	29年度	30年度	R1年度	R2年度
法人の長	1,875万円	1,893万円	1,869万円	1,898万円	1,897万円
理事	1,560万円	1,530万円	1,555万円	1,519万円	1,548万円
監事	1,225万円	1,333万円	1,356万円	1,334万円	1,353万円

※総務省 HP「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表」に記載されている法人の HP 掲載資料を元に算出

2 特殊法人等

報酬支給状況（平均）

	28年度	29年度	30年度	R1年度	R2年度
法人の長	2,817万円	2,620万円	2,639万円	2,702万円	2,727万円
理事	1,907万円	1,851万円	1,904万円	1,877万円	1,889万円
監事	1,519万円	1,536万円	1,569万円	1,563万円	1,557万円

※総務省 HP「役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表」に記載されている法人の HP 掲載資料を元に算出

3 地方独立行政法人（大阪府）

報酬支給状況（平均）

	28年度	29年度	30年度	R1年度	R2年度
法人の長	1,502万円	1,436万円	1,436万円	1,498万円	1,463万円
理事	1,213万円	1,185万円	1,185万円	1,284万円	1,313万円

※監事については、常勤としての報酬支払実績なし

民間企業における役員報酬の状況

【従業員規模別】

(単位：万円)

役職区分	全 体				100人未満				100～300人未満				300～500人未満			
	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入
会長	35	185	408	2,701	11	103	99	1,304	9	142	883	1,994	4	230	551	3,167
社長	145	195	476	2,358	52	130	318	1,672	56	177	675	2,400	11	243	699	3,359
副社長	14	195	476	2,475	5	176	162	2,175	5	152	1,080	2,038	0	-	-	-
専務取締役	45	148	481	1,924	12	114	286	1,436	17	151	414	1,983	6	181	673	2,507
常務取締役	92	113	284	1,472	18	70	160	952	35	110	294	1,439	13	133	352	1,787
従業員兼務取締役	111	81	295	1,174	28	67	166	942	47	76	323	1,125	15	97	638	1,365
取締役	71	86	2,466	1,094	25	68	174	881	27	90	377	1,172	3	88	100	1,093
常勤監査役	47	70	164	874	5	71	275	967	18	58	168	737	8	75	108	936

【資本金規模別】

(単位：万円)

役職区分	3千万円未満				3～5千万円未満				5～1億円未満				1～3億円未満				3～10億円未満				10～30億円未満			
	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入
会長	2	63	12	756	7	126	125	1,598	8	111	96	1,367	5	152	1,127	2,275	7	223	578	3,003	2	219	-	2,633
社長	27	123	771	1,707	24	147	352	1,968	40	158	579	2,071	20	228	505	2,960	19	216	562	2,804	9	264	1,286	3,457
副社長	3	73	-	873	3	254	162	3,152	1	90	-	1,080	3	139	1,080	2,028	0	-	-	-	1	319	-	3,828
専務取締役	5	81	175	1,005	4	99	277	1,393	14	141	751	1,911	10	153	369	1,980	6	170	428	2,252	4	217	-	2,599
常務取締役	8	82	499	1,110	14	70	154	939	23	91	223	1,156	17	138	223	1,761	16	127	344	1,723	9	151	300	1,851
従業員兼務取締役	12	61	387	1,019	14	56	182	856	33	78	221	1,062	15	79	384	1,229	23	98	260	1,343	8	108	408	1,502
取締役	10	68	312	936	14	78	281	1,080	26	83	197	1,030	10	102	138	1,254	4	75	-	900	3	88	200	1,127
常勤監査役	4	76	275	1,053	1	57	-	684	7	45	14	545	6	68	225	895	14	59	125	748	9	83	164	1,018

【業種別】

(単位：万円)

役職区分	エネルギー		機械		精密機器		その他製造		商業		建設		不動産		運輸		情報・通信		サービス		金融	
	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入
会長	1	3,347	7	2,983	1	690	2	1,680	6	2,987	4	2,042	2	1,717	1	1,500	3	3,140	0	-	1	3,540
社長	1	3,428	16	2,314	5	1,823	6	2,505	25	3,034	16	2,081	4	1,243	4	1,925	14	2,030	15	1,638	1	4,560
副社長	0	-	1	855	1	612	0	-	5	3,842	1	600	0	-	0	-	3	3,124	1	1,080	0	-
専務取締役	0	-	4	1,810	1	1,800	4	1,440	10	2,130	3	1,366	1	1,464	1	1,500	3	2,512	5	1,974	1	2,040
常務取締役	2	2,481	15	1,452	3	1,225	4	1,123	13	1,446	12	1,278	3	1,211	4	990	4	1,967	7	958	0	-
従業員兼務取締役	2	1,564	17	1,099	3	1,170	7	1,001	19	1,322	15	1,074	0	-	2	831	10	1,150	6	823	2	1,635
取締役	0	-	8	932	1	720	2	810	14	1,012	5	959	1	840	1	600	10	1,441	6	1,127	0	-
常勤監査役	1	1,274	7	1,063	1	480	1	680	11	849	6	781	2	680	1	360	2	1,320	2	780	1	240

【資料出所：政経研究所「役員の報酬・賞与・年収 2022年度版」】

- 1 調査時点 2021年11月調査
- 2 調査対象 上場、非上場企業から回答のあった152社の企業のデータを集計

指定出資法人 役員公募に係る調査結果

調査対象：府指定出資法人のうち公募を実施している8団体

※うち1団体は今後公募予定がないため、実績のみ回答

1. 指定出資法人 役員公募実績一覧(R1～R3公募実施分)

公募年度	法人名	公募を行ったポスト	応募人数	応募者の内訳				選任された者の属性	(参考) 公募時の役員報酬基準
				府OB	府以外の行政OB	民間	プロパー		
令和元年度	大阪信用保証協会	理事長	1名	1名	0名	0名	0名	府OB	1,000万円
	堺泉北埠頭株式会社	代表取締役	1名	1名	0名	0名	0名	府OB	900万円
		常務取締役	1名	1名	0名	0名	0名	府OB	720万円
	大阪外環状鉄道株式会社	代表取締役	1名	0名	1名	0名	0名	府以外の行政OB	850万円
	株式会社大阪鶴見フラワーセンター	常務取締役	6名	0名	1名	5名	0名	府以外の行政OB	640万円
(公財)大阪府育英会	理事長	1名	1名	0名	0名	0名	府OB	850万円	
令和2年度	大阪府住宅供給公社	常務理事	3名	2名	0名	1名	0名	府OB	760万円
	大阪モルレル株式会社	常務取締役運輸部長	1名	1名	0名	0名	0名	府OB	760万円
	大阪府道路公社	専務理事	3名	2名	1名	0名	0名	府以外の行政OB	800万円
	株式会社大阪鶴見フラワーセンター	代表取締役	2名	0名	1名	1名	0名	府以外の行政OB	800万円
		常務取締役	9名	0名	1名	8名	0名	府以外の行政OB	640万円
令和3年度	堺泉北埠頭株式会社	代表取締役	2名	1名	0名	1名	0名	府OB	900万円
		常務取締役	2名	2名	0名	0名	0名	府OB	720万円
	(公財)大阪府育英会	理事長	1名	1名	0名	0名	0名	府OB	850万円

2. 周知方法(複数回答可)

・法人のホームページへの掲載	【7団体】
・関連自治体の人材バンク等への掲載	【7団体】
・民間の転職サイトや新聞への掲載等の媒体の活用	【2団体】
・その他 (大阪府の報道提供、ハローワーク、就職支援会社の活用)	【3団体】

3. 複数の応募者確保について何が必要と考えますか(自由記載)

・所管課の報道提供や求人サイト等による周知手法の拡大	【2団体】
・法人ホームページの閲覧数の増加	【1団体】
・事業内容や魅力、やりがい等の周知	【1団体】
・報酬額の増加	【4団体】
・福利厚生の充実	【1団体】
<p><主なコメント></p> <ul style="list-style-type: none"> ○大阪府の人材バンクや求人サイトを活用し、公募情報を多くの方に周知すること。 ○公募にあたっては、事業内容とその魅力、業務のやりがいなどを明確に伝える ○過去の公募では法人ホームページ、府人材バンクに加え、株主、関係業界、銀行等に公募の周知及び報道提供、府政だよりも掲載したが、芳しい状況ではなかった。ホームページのリニューアルや事業拡大により閲覧数が伸びていることもあり、直近に行った公募では複数名の応募状況。 ○法人の決算状況を踏まえて主体的に設定することが、応募者の確保には必要 ○公募により優秀な人材を確保するためには、それに見合う報酬額が必要 	

4. 役員公募に関する意見について(自由記載)

○求人誌掲載やハローワークを活用した募集は、多くの募集が集まる可能性はあるが、当社規模の選考には馴染まない。
○現在の役員報酬では、民間企業(特に大企業)の役員経験をもった有能な人材の応募が難しいと思われる。
○国からは、第三者委員会などによる審査等の透明性の高い手続きを経ての選任なども示されており、公募以外の道すじをつくることも必要ではないか

大阪府指定出資法人評価等審議会 委員名簿

氏名	職名	備考
飯島 奈絵	堂島法律事務所 弁護士	—
上野山 達哉	大阪公立大学大学院経営学研究科・商学部 教授	—
川崎 ますみ	オフィス・リオ 中小企業診断士	—
久保 明代	株式会社プロスパー・コーポレーション 代表取締役会長	—
坂本 守孝	坂本会計事務所 公認会計士	—
山田 美智子	三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員	—
吉村 典久	関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科 教授	会長

(五十音順・敬称略)