

大阪府指定出資法人評価等審議会（第19回）

- と き 令和8年3月9日（月曜日）10：00～11：45
- と ころ web会議
- 出席者 新井 康平（大阪公立大学大学院 経営学研究科 准教授）
新生 雅則（F&Link 株式会社 公認会計士）
小沢 貴史（神戸大学大学院 経営学研究科 教授）
西川 和予（株式会社 勁草パートナー 中小企業診断士）
山口 朋子（株式会社コングレ 監査役）
- 議 事 1. （公財）大阪府都市整備推進センターの中期経営計画（案）について
2. （公財）西成労働福祉センターの中期経営計画（案）について

1. （公財）大阪府都市整備推進センターの中期経営計画（案）について

資料1、2に基づき、法人から中期経営計画（案）について説明

- 委員：タウン管理財団との合併により正味財産が非常に増えているということは組織規模も拡大したのかと思うが、この合併以降の会計監査で何か指摘事項があれば教えて欲しい。
- 法人：特段の指摘は受けていない。
- 委員：資料2の70頁に「特定正味財産の確保」が記載されている一方、61～64頁の総括表に記載されていないことが気になった。戦略目標として、「駐車場運営事業における収益確保」も重要だが、法人としてここまで大規模になった中で、正味財産を維持することについても戦略目標に入れるべきではないか。
- 法人：正味財産の維持・確保についても、現中期経営計画に引き続き確認をしていく。
その上で、収益確保の観点で柱の一つである駐車場運営事業の収益額を成果測定指標とするなど、中期経営計画では事業ごとでの成果測定指標等を総括表に記載している。正味財産については、毎年度の経営目標設定や経営評価ではご指摘の部分を踏まえて対応していきたいと考えている。
- 委員：資料1の2枚目、右側にある土地区画整理等支援事業に係る「土地区画整理等の伴走支援地区数」の目標値として「毎年度8～12地区」また、目標値設定の考え方の欄には「10地区程度」といった記載がされているが、他の成果測定指標では「以上」という記載をされている。目標値は予測値ではないため、「レンジ表記」や「程度」といった文言はふさわしくないことから、修正すべきである。
- 法人：土地区画整理事業の事業主体である行政や地元の土地区画整理組合の支援を実施しているが、過年度を振り返ると我々の努力シロで、例えば10地区以上を必ずできるというものではなく、社会情勢や市町村の事業計画、地元の熱意等で事業の立ち上がり地区数にかなりばらつきがあるため、「10地区程度」としており、数値の範囲として、「毎年度8～12地区」という目標値にしているが、いただいたご指摘を踏まえて検討させていただく。
- 委員：ご説明の内容を踏まえると、本成果測定指標は法人の努力シロ以外に、法人が関与できない社会情勢や市町村の事業計画等の影響も強く受けると感じたが、そうであるならば、成果測定指標の内容変更や目標数値自体の再設定も含め、検討すべきではないか。
- 委員：今回、12個の事業ごとに成果測定指標を設定し整理されているが、毎年度の経営目標設定の

際には、記載されている成果測定指標をすべて設定されるのか。それとも、成果測定指標の組み合わせやウエイトを含め、その時の状況に合わせて毎年度選定して設定していくもので、これはあくまで次期中期経営計画での基本的な考え方としてまとめているとの理解でよいか。

法人：事業ごとに成果測定指標を設定しているが、その中から選定して設定する予定。併せて、経営目標設定の際には財務上の目標も設定するため、特定正味財産の確保や資産運用益の確保も含めて検討している。

委員：資料2の61～64頁の「中期経営計画（令和8～12年度）に係る成果測定指標（総括表）」ではどの成果測定指標がどの事業と連動しているのかが分からないため、記載を工夫してほしい。

また、65頁の「事業を支える法人経営」にて記載されている「2 有為な人材の継続的な確保と育成」に関して、事業のベースとなる専門性や人材不足の部分に変わらず課題があるとされている。実際に成果測定指標に反映するのは難しいのかもしれないが、人材確保や専門性の維持・向上といった部分の進捗度合いを測るような指標もあったらいいのではないかと思った。

委員：資料2の29頁、密集市街地まちづくり活動支援事業について、民間活力誘発と通常の二つに分かれており、類型が特定財源活用と収益繰入にそれぞれ区分されているが理由はなにか。

法人：密集市街地まちづくり活動支援事業について、従前は通常事業と拡充事業という形で整理をしていた。拡充事業とは基本財産を取り崩して、除却等の支援を行う事業として整理をしていたが、今回建替えの相談支援等、従来から行ってきた支援は通常事業に整理した上で、民間活力誘発は基本的には民間活力の誘発による面整備等のまちづくりに対して、特定財源を活用しながら行う支援という整理で区分している。通常に分類した支援内容は、拡充事業を実施する以前から収益を繰り入れて実施していた支援で、改めて整理をし直した。

委員：資料2の62頁、「市町村職員等技術研修における市町村職員の受講者数」について、令和8年度から30名×5講習で毎年度150名の目標値となっている。目標値設定の考え方の欄に、市町村技術職員が減少傾向にあるとされているが、令和7年度の実績見込を見ると150名を上回る182名になっている。Web配信を今後も継続していけるのであれば目標値150名が低いのではないかと感じるが、今後5年間、令和7年度の実績見込よりも低い150名の目標値としている根拠を改めて伺いたい。

法人：市町村職員技術研修は、年度により参集状況にばらつきがある。令和7年度は前年度よりも実施回数を絞り込んだことで出席率が増加したと考えている。ただ、過去の出席者を分析すると人数は実施回数を重ねるほど増えるが、実施回数を増やしても技術職員が参加しない自治体がある。42自治体を対象にしている研修だが、令和4年度は16の市町から、5年度、6年度は14の市町からの技術職員が不参加ということで、約3分の1の自治体からは毎年のように不参加になっている。堺市や吹田市、豊中市等の政令市や中核市からは技術職員の参加が多いが、市町村間の技術格差が問題となっており、町村部を中心に技術職員の少ない自治体は職員1人が研修に参加することで業務が回らなくなることもある。それに対処するためWeb配信を始めたが、Web環境が整っていない自治体等ではそれでも研修に参加できていない。そのため、令和7年度は150名に絞って目標値を設定し、そういった自治体の職員にできるだけ研修に参加していただけるように小規模な自治体等に希望する講習内容等の個別ヒアリングを実施の上、本研修に可能な限り反映するように努めた結果、令和7年度は不参加の自治体が9まで減少した。したがって、令和7年度の実績見込を基準に目標値を設定するのではなく、

今後も均等に受講の機会を与えたいという思いがあり、できるだけ小規模な自治体の技術職員が受講しやすい環境づくりにシフトしていくため、目標値は150名としている。

委員：参加状況等を分析し、改善を図っていることは理解したが、目標値の設定にあたっては、前年度の実績や状況変化を反映することが求められると思う。そういった中で例えば、同じく62頁、「大阪北摂霊園における一般墓地の墓じまいに対する合葬式墓地への改葬率」についても横置きの目標値で設定されている。毎年度の経営目標設定の際は、次期中期経営計画にて設定した目標値であることだけを理由とするのではなく、前年度の実績や今後の状況変化を反映した上で目標値を設定することが必要であると考えがいかがか。

法人：ご指摘の指標について、令和7年度の実績見込が34.5%となっているが、令和3年度から令和6年度は約23~27%で推移しており、令和7年度の実績見込が飛びぬけて高くなっている。今回の目標値設定にあたり、本来の需要水準を考慮した上で、目標値を設定することが適切だと考え、直近5年間における平均値の27.2%以上とした。

委員：次期中期経営計画に記載の目標値は現時点の実績や状況を踏まえた設定と思う。今後5年間、当然先のことは読めないが、毎年度同じ目標値ではなく、状況変化やその時点の実績、法人の努力、工夫等を踏まえ、年度ごとに目標値を設定できないのか。

法人：今後5年間の努力目標として「以上」という設定をしているが、ご指摘のとおり単年度の経営目標設定の際には、前年度の状況等を踏まえて目標値等を考えていきたい。その中で当然上向き、もしくは下向きの目標値になるかもしれないが、次期中期経営計画については、今後5年間ということ年度ごとに設定することが困難なため、このような形で整理している。

委員：61~64頁について、具体的な目標値を記載している指標もあれば、「市町村のインフラ維持管理等への支援」のように文章で記載されているものもある。具体的に毎年度どのような目標値になるかは、その時点での状況変化や過去実績等も反映した目標値を改めて検討されると思うので、61頁のタイトルは「(案)」と追記するか、タイトルを「中期経営計画(令和8~12年度)に係る成果測定指標の設定の基本的考え方(総括表)」とするなど、誤解のないように修正した方がよい。毎年度の経営目標設定の際、他法人で単に中期経営計画に設定しているからという理由だけで説明されることもあるが、タイトルで誤解を招かないようにあくまで基本的な考え方、現段階での案として設定しているもので毎年度の経営目標設定の際に改めてその時点の状況も踏まえ設定していくと分かるようにしていただきたい。

2. (公財)西成労働福祉センターの中期経営計画(案)について

資料3、4に基づき、法人から中期経営計画(案)について説明

委員：ガバナンスの適正化の記載があるが、例えば、寄付金収入や、登録支援機関の委託収入など、この項目に関する数値目標は設定しないのか。

法人：公平性・透明性の組織運営をめざすという方針のもと、これまでも収益事業にも取り組み、収益の向上に努めているが、当法人は、行政が担う事業の実施機関としての機能を果たす役割が主である中、なかなか難しい現状でもある。中期経営計画上は、具体的な数値目標までは設定しないが、毎年度の経営評価の際に対応していきたい。

委員：外国人の流入者が増えており、新たに外国人に関する成果指標が設定されているが、外国人があいりん地区に流入してくる目的としては、あいりん地区に来れば仕事が見つかるという思いからなのか。

- 法人：日本語学校の留学生も増えており、西成区全体として留学生をメインとした外国人が増加している。新しく入ってきた留学生などは、先輩等にアルバイトの仕事をとられ、仕事がないのでセンターに相談で来所する傾向が見えてきており、センターでも求人開拓も行いながら仕事の紹介も行っている。また、制度が技能実習から育成就労に移行するにあたり、転職の相談も増えてきている。そのため、法人としてさらにしっかりと対応していきたいという考えのもと、今回新たな成果指標として設定している。
- 委員：当然、外国人に対しては現金求人等の日雇求人の紹介は行わないという理解でよいか。
- 法人：そのとおり。
- 委員：相談対応にあたり、かなり人員面なども必要かと思うが、対応できる窓口も整備しているということか。
- 法人：非常勤も含め、英語、ベトナム語、中国語を話せる職員を配置している。また、外国人雇用実習士という資格を持った職員もおり対応している。
- 委員：目標値について、通常窓口の現金求人数の維持の指標以外は右肩上がりの積極的な目標設定となっている。これらの目標を達成していくためには、センター職員の育成なども重要かと思うが、現中期経営計画で設定されていたような職員の育成などに関する目標は設定しないのか。
- 法人：現中期経営計画より、職員の支援能力の向上を掲げ取り組んでおり、また、昨年度からは、様々な機関と連携し研修なども実施している。今回の方針では、数値目標としては掲げていないが、引き続き職員育成などについても、取り組みを継続していくこととしている。
- 委員：外国人に対する現状と課題の分析が記載されているが、この分析内容は、あいりん地区に限ったことなのか。日雇労働者も多く居住する東京の山谷や横浜の寿町でも同じような傾向なのか。
- 法人：山谷や寿町はかなり規模が縮小してきていると聞いている。あいりん地区の労働市場は昔に比べると縮小傾向ではあるものの、未だ多様な支援を必要とされている方々は多い。
- 委員：東京等との傾向の違いはどういった理由が考えられるのか。
- 法人：西成区は、東京や横浜の地域と比べても、生活基盤を整える施設など多様な課題に対応する関係機関が多くある。そのため、さまざまな課題を抱える方々にとって、西成区に来れば、という思いが全国的にも浸透しているのではないかと思う。
- 委員：いろいろとお話を伺い、職業紹介数が増えるということは、きちんと対応され支援につながっていると感じる反面、紹介数が増えることが地域にとって、本当に良いことなのか、非常に難しいなと感じた。この点、センターとしてはどのように考えておられるのか。
- 法人：当法人としても、職業紹介数が増えることが必ずしも良いことであるとは考えていないが、現状や課題を踏まえて、必要とされている方々にしっかりと支援をしていくことが何よりも必要であると考えている。
- 委員：私もそういった点が、法人の運営で重要視される場所だと感じた。
- 委員：中期経営計画には直接関係ないが、現在の状況や今後の方針などをお聞きしていると、日雇労働者の安定就労を中心においていた時代から、現在は多様化した方々への対応なども増えてきており、当初の定款に記載の目的以上の機能も増えてきているとも感じるので、法人の定款の目的の見直しなども検討されてもよいのではないかという感想を持った。