



取組み項目	取組の評価
組織体制の見直し	達成半ばである
経営基盤の充実・強化	ある程度達成している
役職員数及び給与制度の見直し	十分達成している
財政的関与の見直し	ある程度達成している
人的関与の見直し	ある程度達成している
経営情報の開示	ある程度達成している

【総 評】

- 男女共同参画社会推進のための県の拠点施設であり、愛媛県婦人相談所とともに配偶者暴力相談支援センターとして位置付けられている女性総合センターを管理運営する法人として、今後ともより専門性を発揮するとともに、当法人の事業の成果を一般県民に分かりやすく広く周知する取組みにも留意していただきたい。
- 限られた財源の中で、県・市町などとの役割分担に十分留意しながら事業の重点化・集中化を図りたい。
- 「非常勤である常務理事の常勤化」については、責任ある組織体制構築のためには必要不可欠であることから、経営基盤の充実・強化を図りながら、引き続き検討していただきたい。
- 公益法人制度改革への対応では、具体的な手続きについてスケジュールの目途が立てられていないことから、速やかに内部で検討し、具体的な目標を定めて移行手続きを進めていただきたい。

1 出資法人の自主性・自律性の向上に向けた取組

(1) 組織体制の見直し

【評 価：達成半ばである】

- 役員は11名で、各分野から専門性の高い関係者が就任している。役員は全員非常勤で、常務理事（女性総合センター館長兼務）の常勤化については、厳しい財務状況にあるため実施できていないが、責任ある組織体制強化のためには必要不可欠なことであることから、引き続き検討していくこととしている。
- 平成18年度から県職員の派遣取止めに伴い、従来の2人の部長の下に職員をフラットに配置したのから、新たに係制（3係体制）を導入し、プロパー職員を係長へ登用し、職務遂行体制を強化した。さらに平成21年度は2係体制とし、経営の効率化を図った。
- プロパー職員を中心に国立女性会館、内閣府等主催の研修に参加させ、専門性を高めている。

〔公益法人制度改革への対応〕

- 平成24年度中に公益財団法人として移行申請が行えるよう、準備をしているところである。
- 今後、移行申請を行うに当たり、解決・整理していく事項として、役員等の選定において同一団体の理事、使用人等が1/3を超えないようにする必要がある点、評議員会の新たな設置（評議員を新たに選出）指定管理者として行っている「施設の貸与」に係る事業費が大半を占めているため、公益目的事業と収益事業との区分、財務諸表の新しい制度の基準に沿った作成を挙げている。

(2) 経営基盤の充実・強化

【評 価：ある程度達成している】

- 当法人の収入の大半は県からの補助金・委託料で、県の厳しい財政状況を反映して縮小傾向にあったうえ、この他の主な収入が、低金利下における基本財産の運用収入であったことから、自主事業も縮減せざるを得ない状況であった。
- このように、県からの受託事業などが減少する一方、DV（ドメスティック・バイオレンス）への対応などの業務は増加しており、県、市町、市町女性センターなどとの役割分担を明確にし、設立目的に添った真に必要な事業に、限られた財源を集中化、重点化していく必要があったことから、県は総合企画的な事業、当法人では専門性をいかした事業（講座開設、相談業務、団体等のネットワークづくりなど）に取り組みながら、成果の向上に努めているところである。
- 指定管理者となっている愛媛県女性総合センターの運営については、利用料金収入の増加が法人の収入増加につながることから、施設パンフレットの関係者への積極的な配布による施設PRや、来館者からの意見・要望を取り入れた施設改善への取組みなどにより、利用件数、利用料金収入は増えている。引き続き、施設の存在を積極的にPRし、当施設の利用促進に努められたい。

<ul style="list-style-type: none"> 夜間管理経費の縮減を図るため、平成 18 年度から 1 時間の時差出勤を導入している。 	
(3) 役員数及び給与制度の見直し	【評 価：十分達成している】
<ul style="list-style-type: none"> 役員数は平成 18 年度まで 17 名であったが、過去に県監査委員から法人の規模に比べ理事の人数が多いとの指摘があったことから、平成 19 年度から理事会の機能強化の面などからも 6 名削減し、11 名とした。 職員数は、平成 17 年度は 16 名であったが、改革期間中（平成 18 年度から 21 年度までをいう。）平成 18 年度は指定管理者制度の導入と県派遣職員の引き揚げに合わせて見直しを行い 14 名に、平成 19 年度は事業廃止に伴い 13 名に、平成 21 年度からは 3 係制から 2 係制への組織の見直しにより 12 名とし、法人の事業規模等に応じた役員数、職員数の見直しを行った。 職員給与については県に準じているが、職員の給料を平成 18 年度より 10%減額するとともに、平成 19 年度より退職手当を 20%減額する規程改正を行っている。 平成 18 年度からの県職員の派遣引き揚げに伴い、新たに係制（3 係体制）を導入した際に、プロパー職員を係長へ登用し、職員の労働意欲の向上が働きやすいよう図った。 	

2 県の関与の適正化に向けた取組

(1) 財政的関与の見直し	【評 価：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会の実現のためには、国、県、市町、民間事業者、県民等が相互に連携して取り組むことが必要であり、当法人は、その専門性等を活かして、県内全域を対象とした唯一の公的団体として、県と一体となって事業を展開しているところであり、県の財政支出依存度が高いことは認められる。 当法人への補助金はない。 平成 19 年度は県からの委託業務を一部廃止し、委託業務は指定管理業務のみとなっているが、今後とも当法人の専門性や独自のネットワークが効率的かつ効果的に発揮される業務に限定した財政的関与にとどめるべきである。 	
(2) 人的関与の見直し	【評 価：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> 改革期間中、県職員の派遣、代表者等への充て職はない。 県退職者は、役員として常務理事兼女性総合センター館長と監事、職員としては次長の計 3 名であるが、当法人が県と十分な連携を取る必要があること、充て職ではなく、意欲や知識経験を有する適任者を選任していることなどから、必要性は認められる。 	

3 経営情報等の積極的な開示に向けた取組

経営情報の開示	【評 価：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> 経営情報について、法人ホームページにて事業報告書、事業計画書、収支予算書を除き公表している。 情報公開要綱を定めている。 	