

## 〔出資法人の自主性・自律性の向上に向けた取組〕

## 組織体制の見直し

- ・国、県の公共事業の削減が続いており、将来にわたって当法人の事業量が確保できるか不透明であること、また、県でも直営で用地事務を行っていることから、先行取得が必要な案件がなくなったとして平成21年度に土地開発公社を廃止した群馬県の事例なども踏まえ、職員の雇用問題等の具体的な課題を整理した上で、1次評価にあるように、当法人のあり方について引き続き検討を進め、県と当法人の一体化を図るなど、より効率的な組織体制構築に努める必要がある。

## 経営基盤の充実・強化

- ・当法人は国や県、西日本高速道路株等の用地買収に係るあっせん事業を受託しているが、事業化が決定した受託事業のみを行っており、金融機関からの借入等による先行取得は行っていないことから、いわゆる「塩漬けの土地」は保有していない。
- ・平成20年度は、道路特定財源の取扱いによる予算内示の遅れで県との委託契約が5月にずれ込み、契約までの空白期間に発生した経費は事業原価として算入できないとの国の指導から、これを損失として計上せざるを得なくなったため、25,325千円の当期損失を計上した。
- ・公共事業の削減等を踏まえ、法人運営を効率的に進めていくため、平成18年度から経営企画会議を設置し、事業の進捗状況の把握、業務の効率化、経費削減の徹底などに努めており、特に事務費の節減については、目標を定めて取り組んだ結果、平成20年度は平成17年度を100とした指数比での計画50に対し39まで削減するなど、その取組は評価できる。しかしながら、今後とも公共工事の増加は見込めないことから、当法人の専門性を活かしつつ、引き続き改革実施計画に沿ってさらなる事務経費等の節減と業務の効率化の徹底を図る必要がある。

## 役職員数及び給与制度の見直し

- ・平成21年度職員数は事業量減少等に伴い、平成20年度末より6名減の37名(正職員31名(プロパー18名、県派遣11名、その他2名)、臨時職員6名)となっているが、引き続き事業規模に見合った職員数となるよう留意していただきたい。
- ・なお、これまでの2次評価で提言した「プロパー職員の専門的ノウハウの継承」については、退職したプロパー職員のうち用地事務経験が豊富な者を再雇用し、職員間のノウハウの継承に努めているが、平成21年度から平成25年度にかけ8名が定年退職予定であることも十分考慮し、引き続きプロパー職員の持つ専門的ノウハウの継承に留意していただきたい。

## 〔県の関与の適正化に向けた取組〕

## 人的関与の見直し

- ・平成21年度の県派遣職員については、平成20年度より2名減の11名となっているが、今後とも受託事業量を的確に把握し、事業規模に見合った必要最低限の人数とするよう留意する必要がある。
- ・なお、組織体制の見直しで記載したとおり、当法人と県との役割の見直しに伴い、県の人的関与のあり方についても引き続き検討を行う必要がある。

## 〔総合的評価〕

- ・公共事業削減など経営環境が大きく変化している状況を踏まえ、雇用問題など具体的な課題の整理や他県の状況も参考にして、当法人のあり方について検討を進め、県と当法人の一体化を図るなど、より効率的な組織体制構築に努めること。
- ・業務の効率化や諸経費の削減に取り組み、組織の効率的な運営に努めていることは評価できるが、今後とも、事業量を的確に見込み、派遣職員は必要最小限とするとともに、プロパー職員のノウハウ等専門性が最も発揮できる業務を厳選し、収入の確保、経費の節減等により経営の安定化に努めること。