



取組み項目	取組の評価
組織体制の見直し	ある程度達成している
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	ある程度達成している
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	達成半ばである
経営情報の開示	十分達成している

【総評】

- 指定管理者制度導入後、利用料金収入の確保や経費削減に努め、黒字を確保しているが、この財源を活用し、県民の健康・体力づくりの向上や国民体育大会の開催に向けての側面的な支援につながる啓発事業に取り組むなど、有効に活用していただきたい。
- 指導員の業務に県派遣職員が従事しているが、県の関与の適正化の観点から、プロパー職員が行うべきと考えることから、当法人の経営状況や人材の状況等を勘案しながら、県職員の人的関与のあり方については、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、移行に向けての具体的な検討が不十分であるとともに、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：ある程度達成している】

- 役員は19名で、スポーツ団体、金融機関等の関係者が就任しており、うち2名(常務理事、理事のうち1名、いずれも職員が兼務。)が常勤となっている。
- 平成18年度から、事務局と総合運動公園管理部門の一体化、武道館の総務部門と企画営業部門の統合、えひめ森林公園の管理運営からの撤退などにより、課を6課から3課へ、係を8係から5係へ縮小するなど、スリム化を図るとともに、武道館の企画営業課長に民間人を登用し、施設の利用率向上に向けた機能強化にも努めている。
- 全職員を対象とした接遇研修、AED操作など救命救急講習会、プロパー職員の職務上必要な資格(トレーニング指導士、体育施設管理士など)取得への支援を行い、職員一人ひとりのスキルアップと利用者本位のサービス向上に努めている。

〔公益法人制度改革への対応〕

- 公益財団法人として移行する方針であり、認定へ向けての問題事項やスケジュール等について検討している。
- 当法人においては、指定管理者として行っている「施設の貸与」に係る維持管理経費が事業費の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について整理する必要がある。

(2) 経営基盤の充実・強化

【評価：ある程度達成している】

- 当法人が自主事業として行っているスポーツ教室は、外部講師の招聘を図り、多様化・高度化する県民ニーズに対応した取り組みを積極的に行っているが、生涯スポーツは県民自らが主体的に取り組むべきものであり、市町・民間等でも積極的に取り組まれていることも踏まえ、県民ニーズや管理施設の有効活用の観点から事業成果の把握・検証を行い、引き続き当法人で取り組むべき事業内容の見直しを行っていく必要がある。
- 指定管理者制度導入により、創意工夫の余地が広がったことを踏まえ、今後もイベントや全国大会等の誘致、施設の機能性のPRなどに取り組むこともさることながら、県が支援しているプロスポーツの側面的協力として、Jリーグの試合において、主催者との連携を密にし、観客のリピー率アップにつなげる取組みも継続して取り組まれない。その他、法人の収益に直接つながるものではないが、改革期間中、スポーツ教室のうち、競技種目でない種目の成果発表会、総合運動公園内でのロビー展などを新規に開催し、指定管理者として工夫した管理運営に努めていることは評価できる。
- 当部会がこれまで提言してきた「利用実態等を踏まえた、利用料金の見直し」については、引き続き、利用者

の動向や類似施設の料金設定などを参考に、また、利用者の利便性にも配慮し、検討されたい。	
(3) 役職員数及び給与制度の見直し	【評 価：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員数は19名で、改革期間中（平成18年度から21年度までをいう。以下同じ。）は現状を維持したが、常勤役員については1名であったところ、現場の声を役員会に反映させるため、指定管理者となっている総合運動公園及び武道館の職員が兼務する形で2名就任している。 職員数は、平成18年度31名であったが、平成21年度は33名となっている。これは、欠員となっていたポストに順次職員を配置したことによるものである。 ・ 職員給与については、県に準じるとともに、給与カットも実施している。 ・ 社会問題化している非正規職員の待遇については、平成19年度より通勤手当及び期末手当を支給するなど改善を図った。 ・ 平成21年度において、前年度まで臨時職員であった職員5名を正規職員として雇用し、職員の労働意欲の向上に努めた。 	

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"> ・ 当法人は、県内スポーツの中心となる県有体育施設の管理運営及び施設を活用したスポーツ教室などの開催、総合型地域スポーツクラブの支援を県からの委託を受けて行っているものであり、本県スポーツ振興の中核としての役割を担っており、県の財政的関与が高いことは認められる。 しかし、県の厳しい財政状況や、市町、民間における同種の事業の実施状況などを踏まえ、役割分担を再検討し、当法人の専門性やネットワークが最も効果的・効率的に活かされるように事業内容を継続的に見直されたい。 	
(2) 人的関与の見直し	【評 価：達成半ばである】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成18年度からの指定管理者制度の導入に伴い、それまで県派遣職員11名を派遣していたところ、うち6名引き揚げ、5名（体育教諭）を指導員として派遣している。その従事業務は、スポーツ・レクリエーション活動の指導及び普及、えひめ広域スポーツセンターに関するものとなっており、スポーツ人口の拡大や生涯スポーツの振興に必要不可欠であることから、必要性は認められる。 ただし、その業務は当法人の目的とするスポーツ振興に不可欠であり、県からの派遣職員で対応するのではなく、当法人のプロパー職員で対応することが望ましいことから、今後、プロパー職員の育成も、経営状況等を勘案しつつ、検討されたい。 ・ 県退職者については、20年度までは役員は常務理事（武道館館長）、職員は総合運動公園園長（平成20年度からは理事兼務）の計2名となっているが、21年度からは職員として総合運動公園課長及び武道館課長に県退職者が雇用されている。 県有体育施設の適切な管理運営などの観点から、一定の必要性は認められるが、プロパー職員の人材育成を図り、早期にプロパー職員による執行体制を確立するよう努められたい。 ・ 改革期間前、県教育委員会の教育長、文化スポーツ部長が役員に就任していた時期もあったが、これを解消し、改革期間中、県職員の代表者等への充て職はない。 	

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：十分達成している】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営情報について、法人ホームページにて公表している。 ・ 情報公開要綱を定めている。 ・ 運動公園、武道館、えひめ広域スポーツセンターのホームページを開設し、情報提供を図っている。 	