

No. 4 公益財団法人青森県建設技術センター

1 法人の概要

(平成 25 年 6 月 20 日現在)

代表者職氏名	理事長 星野 明	県所管部課名	県土整備部整備企画課
設立年月日	昭和 51 年 4 月 1 日	基本財産	3,000 千円
主な出資者等の構成 (出資等比率順位順)	氏名・名称	金額	出資等比率
	青森県	3,000 千円	100.0%
組織構成	区分	人数	うち常勤
	理事	7 名	2 名
	監事	2 名	0 名
	職員	64 名	52 名
		備考	県OB 1 名
		備考	県OB 8 名
業務内容	建設事業に関する調査、研究及び技術的支援並びに県が管理する流域下水道事業等の維持管理等		
経営状況 (平成 24 年度)	経常収益 1,415,976 千円 経常費用 1,357,876 千円 当期経常増減額 58,100 千円 当期一般正味財産増減額 58,100 千円 一般正味財産合計額 1,394,221 千円	(その他参考) 県からの受託事業収入 1,306,815 千円 (うち下水道維持管理に係るもの 1,022,591 千円)	

2 沿革

昭和 50 年当時、弘前市を中心とした大災害の復旧工事の早期対応が必要となり、また、本県における良質な社会資本の整備に対する要望も増大していた。このような状況に対処するため、県・市町村の公的事业に係る工事の設計、積算及び施工管理を行い、県・市町村の公的事业の円滑な執行を補完することにより、土木技術職員の業務量の緩和を図り、県及び市町村の土木技術職員並びに建設業界関係技術職員の技術向上を図ることを目的に、昭和 51 年 4 月に、当法人は設立された。

一方、昭和 62 年 4 月より一部供用が開始された岩木川流域下水道、平成 3 年 4 月の供用開始に向けて事業を進めていた馬淵川流域下水道及び十和田湖特定環境保全下水道の適正かつ効率的な維持管理を行うとともに、県及び流域関連市町村等との密接な連携による協力体制を確保するため、平成 2 年 4 月に財団法人青森県下水道公社が設立された。

その後、公社等統廃合計画の実施に伴い平成 14 年 4 月に当法人と財団法人青森県下水道公社が統合し、平成 18 年 4 月からは県の指定管理者としての指定を受け、岩木川流域下水道、馬淵川流域下水道、十和田湖特定環境保全公共下水道の各処理施設の維持管理業務を実施している。

なお、当法人は、平成 25 年 4 月から公益財団法人に移行した。

3 法人を取り巻く現状

公共事業の全体量の減少が続いている中であって、営業活動の強化による収入の確保や人件費の見直しを含む経費削減の努力により、平成18年度以降毎年5千万円～1億円程度の黒字を計上している。

また、職員の年代別構成は、40歳以上が7割を超える状況にあり、若年職員への円滑な技術継承を図ることが課題となっている。

4 点検評価結果

法人の経営状況、業務執行状況等について点検評価を行ったところ、特に次の点について留意する必要があると考える。

(1) 公益性（収支相償等）と経営基盤強化のバランスの確保

ア 法人の対応

平成25年4月から公益財団法人へ移行し、これまで以上に公平性・透明性が求められており、公益性を確保しつつ、顧客満足度を向上させるための品質及びサービスの改善等に努め、また、月次毎の損益実績の確認の徹底等に取り組み、経営基盤の強化を図っている。

公益性の確保として挙げられる収支相償については、単年度での収支均衡まで求められるものではないことから、単年度の黒字を老朽化した本社社屋等の公益目的保有財産の取得・改良に充てるために積み立てし、中長期的に対応していくこととしている。また、遊休財産の保有については、寄付等の一切の収入がないため、公共事業の縮小等により収支が赤字になる場合に備え、今後も、保有制限額を下回る範囲で一定程度を維持していく必要がある。

イ 委員会の意見等

当法人の財務状況は、良好に推移していると認められる。今年度から公益財団法人となったため、収支相償や遊休財産の制限に十分に留意しつつ、**公益性と経営基盤強化のバランスを図り、引き続き、経営の安定に取り組んでいただきたい。**また、これまでの黒字により、現在、約14億円の一般正味財産を有しているが、今後の公共事業縮小等の事態も考慮し、その取り扱いについては慎重に対応していく必要があり、**公益目的保有財産の取得に活用する場合においても、公益性の観点に照らし適切な資産取得の計画を検討・策定のうえ進めていただきたい。**

(2) 中長期的視点での組織体制の充実・強化（人材育成等）

ア 法人の対応

職員の年代別構成は、40歳以上が7割を超え、毎年ベテラン職員が定年退職する状況にあることから、平成22年度に職員採用計画を策定し、平成23年度から職員を採用し所要の人員を確保しているほか、定年退職職員の再雇用を行い、技術の継承、技術力の維持を図っている。

また、人材育成等の観点から、資格取得を奨励するなど職員の資質向上を図り、加えて、自己啓発意欲を高めることを目的に人事評価制度を見直したほか、職員提案制度を創設し、組織の活性化及び職員の意識改革を図るよう努めている。

イ 委員会の意見等

今後、技能レベルの高い職員層の退職が続くことが見込まれるところであり、**組織の硬直化や技術力の低下を招くことのないよう、新規採用を含む組織の若返りと、技術の継承を円滑に進めるなど、中長期的な視点に立った組織体制の充実・強化に取り組んでいただきたい。**