

「民による公益の増進」のためのラウンドテーブル 議事要旨

<日時>

平成 28 年 2 月 3 日（水） 14 時 30 分～16 時 25 分

<場所>

内閣府公益認定等委員会委員会室（虎ノ門 37 森ビル 12F）

<出席者>

（法人側）

神川晃 公益社団法人 日本小児科医会副会長

坂野康郎 公益財団法人 日本対がん協会業務執行理事兼事務局長

仲田章 公益社団法人 3. 1 1 震災孤児遺児文化・スポーツ支援機構常任理事

藤井隆太 公益社団法人 東京生薬協会会長

横浜信一 公益財団法人 スペシャルオリンピックス日本理事

（公益認定等委員会）

山下徹委員長、雨宮孝子委員長代理、門野泉委員、小森幹夫委員、恵小百合委員

<議題及び趣旨>

「公益の増進を図る法人形態の選択と組織の経営管理力の充実」

公益の実現を目指すに当たり、設立する法人形態の選択に当たっては、制度の相違や社会活動上見受けられる様々な特性を踏まえ、法人の運営方針に適した形態を選択することが重要である。

また、各法人が安定的・継続的に活動を継続していくためには、役員・職員の経営管理力を強化し自律的運営力を高める必要があるとともに、補完的に外部機関・専門家を適切に活用していくことも考えられる。

各法人形態を経験した公益法人の役員の参画を得て意見交換を行い、知見を共有し全国へ発信することを通じて、公益の実現を目指す法人の設立や経営管理の充実を促進し、民による公益の増進を図る。

<参加法人について>

参加法人の出席者 5 名はいずれも公益法人の役員。旧民法法人から公益認定を受けた法人だけでなく、一般法人から新規に公益認定を受けた法人や、旧民法法人からいったん一般法人に移行して改めて公益認定を受けた法人、NPO 法人から一般法人を経て公益法人となった法人など、さまざまな法人形態をたどってきた法人の役員の参

加を得た。

なお、参加法人は、各法人形態をたどった法人から財務規模等がなるべく近い候補法人を複数選び、日程調整を経て決定した。

<議事概要>

法人形態の変遷、業務概要、運営体制について各法人からプレゼンテーションを行ったのち、以下の3つのテーマについて意見交換を行った。(以下、法人側参加者からの主な発言を列挙)

テーマ1 法人形態の選択に当たり検討した点

- ・ 公益法人制度改革により、公益法人が作りやすくなったことが選択のきっかけ。元々NPOであったが会員が全国におり意思決定に時間がかかる。ガバナンスを確保しつつ事業運営の機動性を確保したいと思い、財団になろうと考えた。
- ・ 一般法人だと寄附を集めるのが難しい。寄附者である会員に対し、税の控除という形でお返しができるため、公益法人になりたいと思った。
- ・ 事業規模が大きくなり大きなお金を集めることになると、公の監督に服し、公正に運営していくことが適切であると考えた。寄附募集や事業内容の説明の際、「公益」を冠した法人の名は、世間一般において信用の裏付けとなる。

テーマ2 法人形態の変更に当たり必要となった能力

- ・ 法令関係に無縁で自らの法人の定款を読んだことのない役員もいたが、法令担当を置き、理事会等では定款の条文や規則上の根拠を示して説明するようにした。
- ・ 5年後にどういう法人になりたいかのビジョンを策定し、そのためにやっていきたいことのロードマップを作った。新任の理事にはそれらを用いて全体の位置づけが分かるよう説明し、各理事は専門を生かした担当制とした。
- ・ 事務局もきちんと透明性を持ってやっているが、専門性の高い事業分野であることや、公益法人なので間違いがあってはいけないということで税理士や司法書士を活用した。

テーマ3 今後の法人運営に当たり充実すべき点

- ・ ガバナンスは非常に大事。役員・職員の研修に取り組みたい。
- ・ 寄附金は一銭たりとも無駄にしない気持ちで公益のために使っていきたい。例えば、企業出身の者が企業にいた時と同じ感覚で交際費を使うことなどが無いよう、

役員・職員に常々話をしていくことが一番重要と考えている。

- 執行役員については、法人内の各分野の業務をよく分かっている者が就くシステムをとっているが、日常は、事務局とメール・電話でのやりとりになるので、事務局がしっかりしていないと機能しない。対外的な情報も内部の情報も全て、事務局を通しながらオープンにすることにより、理事が監督できるようにしている。また、PDCAサイクルを回すことにより、理事が互いの能力を高めていくという形が必要と考えている。
- 事務局については、事務をバックアップしている専門家（公認会計士、司法書士、社労士等）とのやりとりの中で、能力を研ぎ澄ませていくことを期待している。
- 事務局員がベテランと新人に二極化しがち。組織にある種のカルチャーがあり、志があっても組織に溶け込めず新しく入った人が辞めていってしまう。公益法人で働きたいという優秀な人が増えているので、育成方針や給料を含め、キャリアパスを示していきたい。高い給料を払ってでも良い人材を確保したいと考え始めている。