

令和3年度 出資団体監査の結果（指摘・意見・リスク発現の可能性のあるもの）に基づく措置状況等の報告

- 1 監査の種類 出資団体監査
 2 監査対象 株式会社三重県四日市畜産公社
 商工農水部農水振興課、食肉センター・食肉地方卸売市場
 （出資に関する事務の所管所属）
 3 監査実施期間 令和 4年 1月13日

【株式会社三重県四日市畜産公社】

指 摘

特になし

意 見

- 1 想定されるリスクからの着眼点に着目して行った監査結果

特になし

- 2 3 E（経済性、効率性、有効性）等の視点からの着眼点に着目して行った監査結果

意 見	措置（具体的内容）・対応状況
① 職員の配置について【有効性の視点】 と畜の業務は専門性が非常に高いことから今後も安全、安心な食肉を提供していくために研修等の実施により技術の継承をし、職員の育成に努めること。	【 継続努力 】 令和 4年 9月30日 と畜業務は専門性が極めて高く、その技術継承は業務を継続するうえでは最重要課題と認識している。人材の育成には時間と経費、継続性を要するが、経営的に限られた職員で経営しなければならない現状ではある。今後も技術継承に留意しながら職員を育成して行きたい。
	【 措置済 】 令和 5年 3月31日 と畜業務への新卒職員2名を配置した（と畜解体1名、副産物処理1名）。また、高校新卒者の採用に向けた取組みとして、令和4年度は初めて学校訪問やインターシップの受け入れをおこなったところであり、令和5年度も引き続き実施したい。

<p>② 職員の育成について【有効性の視点】</p> <p>働き方改革と言われている中で、仕事と人生を見つめられる環境を作り、人生設計につなげていけるようキャリアプランニング等の外部の研修への参加を積極的に検討すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>職員全員でワークシェア意識を持つことで長時間労働の解消、非正規職員の格差是正するため正社員への処遇変更、職務に応じて定年年齢に捕らわれることない高齢者の雇用を進める一方、職員自ら主体的にキャリアプランを描き、自身のキャリアを自律的に考えることの重要性を研修する機会を検討する。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>有期契約社員の正社員への転換について、令和5年度は7名を正社員に転換した。正社員に転換されたことによるモチベーションが向上し、従業員の家族にも将来に対する安心感を抱いてもらえるようになった。この取組と同時に、有期契約社員で入社した者の正社員転換までの育成について考えられるようになった。</p> <p>また、各人ができる作業工程を上司と共に相談しながら増やしていくことでキャリアアップできる仕組みを検討している。</p>
<p>③ 魅力のある企業づくりについて【有効性の視点】</p> <p>畜産公社の強みは公益性、安定性が確保されている職場であることから、技術の継承や、人材の確保・育成のために、魅力のある企業づくりができるような取り組みを研究すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>安心・安全な食肉を消費者へ届ける使命と達成感を、業務を通じて職員が感じることができるよう従業員の待遇改善を検討していきたい。しかしながら、と畜業務は専門性が高く、過酷な業務のため就職率は低く、離職率が高い現状がある。なくてはならない会社であるとの自負を元に、従業員の待遇改善について研究して行きたい。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>初めて、市内の高校からインターンシップとして、4日間3名の生徒にと畜解体業務を体験していただいた。弊社の業務について理解を深めてもらうことができたので、引き続き受け入れを実施したい。</p> <p>処遇改善として、令和5年度の正社員率を60%から72%へ引き上げとともに、基本給のベースアップ0.4%を実施した。</p>
<p>④ 累積損失について【経済性の視点】</p> <p>経営が厳しい状況ではあるが、市が出資し補助金を出していることから、累積損失を解消していくという意識を常に持つこと。また、経営改善しなければならないことが使命であることを意識し、管理職の思いが社員一人一人に伝わり経営改善に結びつくような取り組みをすること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>累積欠損の解消は本社の最大の課題である。毎月1回開催する管理職会議（各部課長級以上出席）において取引状況や財務状況を共有し、11～12月の繁忙期等においては、各部間において人員を融通しあうなど経営の効率化を図っている。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>月1回開催する管理職会議において、取引状況や財務状況を報告し、合理化等について協議をしている。</p> <p>新型コロナウイルス感染者の発生時、事業が継続できるよう各部間で人員配置を変更した。</p>

<p>⑤ 集荷対策について【有効性の視点】</p> <p>生産農家数は減少傾向であり、出荷奨励金等補助金を利用し集荷につなげているとのことであった。集荷の増加は簡単ではないが、他場等の情報を取り入れ、当市場を選んでもらえるよう努力すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>生産農家が減少傾向の中、各市場においては様々な出荷奨励制度を設けるなどして集荷に努めていると聞くが、他市場の奨励金内容については教えて頂けない状況である。市場間で奨励金制度や、と畜経費等は異なるが、当市場を利用して頂けるように地道な営業活動を継続したい。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>取引条件の変更（枝肉価格の値上げ等）を求める生産農家と、飼料高騰等の社会情勢は理解できるが、消費動向から価格の据え置きを求める買受人とは、利益が相互する関係である。変更協議は厳しい状況であるが地道に協議を続けた結果、令和5年度においても継続更新することができた。</p> <p>また、新たな生産農家と交流の場を作り、交流を深め当市場への出荷依頼をしている。</p>
<p>⑥ 新型コロナウイルス感染症対策について【有効性の視点】</p> <p>人手不足の中で感染拡大すると、業務に影響が出てくることから十分気を付け、引き続き感染症予防対策を行うこと。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>従業員には、出勤前の体温チェック等徹底するように指導を行っており、出勤後も昼食、休憩時等においてはソーシャルディスタンス確保の徹底を行っている。今後も引き続き、新型コロナウイルス、インフルエンザ感染症等で職場内集団感染を起こさないよう注意し、業務を行って行きたい。</p>
	<p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日</p> <p>新型コロナウイルスの5類変更など対策も日々変更されているが、当社では引き続き出勤時の体温チェックや昼食時のソーシャルディスタンス確保などの対応を継続している。</p>
<p>⑦ 会計処理について【有効性の視点】</p> <p>賞与引当金戻入益は販売費及び一般管理費の人工費に減算計上するところを営業外収益で計上している。この会計処理が妥当であるか検証すること。</p>	<p>【 検討中 】 令和 4年 9月30日</p> <p>顧問税理士に相談したところ、賞与引当金繰入は一般管理費の経費として計上しているが、戻入益は営業外の収益項目として経費の減算としていない。どの区分に表示するのが最適か継続して検討していく。</p>
	<p>【 措置済 】 令和 5年 3月31日</p> <p>顧問税理士と協議した結果、今期（令和5年度）より前期に計上した令和5年度夏季賞与の概算賞与引当金額と当期夏季賞与との差額のみを賞与計上する。</p>

<p>⑧ 経営方針について【経済性の視点】</p> <p>経営状況を改善するためには、現状のままの努力では限界があるため、他場の経営状況を調査するなど商工農水部とともに将来を見据えた経営計画を作成すること。</p>	<p>【 継続努力 】 令和 4年 9月30日</p> <p>現在、食肉市場等に精通している中小企業経営診断士等を探しているが適切な該当者が見つかってない状況である。今後も関係各位に声を掛け続け、早期に経営診断等を行い経営計画を作成していきたい。</p>
	<p>【 継続努力 】 令和 5年 3月31日</p> <p>引き続き経営診断ができる機関や人材を探している。</p> <p>また、現在の食肉センターの小動物取扱能力（係留場や冷蔵庫、洗車場）は限界な状況であることや、県内外の生産農家が立ち入る当施設は、交差感染することのないよう家畜防疫には十分配慮しなければならない。経営安定化と改善には、施設の大幅な改修が必要である。商工農水部とともに施設の問題について検討をしているところである。</p>

リスク発現の可能性のあるもの

<p>(3) 資金運用が適切になされないリスク</p> <p>◆資金の運用は適切になされているか。</p> <p>リスク発現の可能性（○予防策あり、△可能性あり、×発現）</p> <p>× 累積損失が出ていることから資金の運用は行っていない。累積損失が解消した際には資金運用について検討する必要がある。</p>	<p>【 対応状況 】 令和 4年 9月30日</p> <p>累積損失を計上している現状では、資金を運用はしていない。</p> <p>しかしながら、累積損失が解消した際には、三重県、四日市市と十分な協議をしながら適切な資金運用が出来るよう検討していきたい。</p>
	<p>【 対応状況 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和4年度末においても累積損失を計上しており、資金の運用はしていない。</p>
<p>(4) 事業継続性のリスク</p> <p>◆ア 職員の年齢層に偏りはなにか。</p> <p>リスク発現の可能性（○予防策あり、△可能性あり、×発現）</p> <p>× 全体的に20歳代が少ない。業務部においては人数が増加しているものの、30歳代前半の職員の退職が多い。数年後には定年退職者が増える予定であるが、定年退職後は65歳までシニア契約として働くことができ、現在3名が指導や技術継承を行っている。総務課や施設管理、電気系統の資格が必要な施設課においても様々な媒体による求人募集をしているが、応募が少ないため適切な人が見つからなく、職員数が不足している状況である。引き続き募集をし、職員の確保に努める必要がある。</p>	<p>【 対応状況 】 令和 4年 9月30日</p> <p>現在、50歳代（35.1%）60歳代（13.5%）70歳代（4.1%）という年齢構成である。と畜技術の継承、管理部門の人材育成には時間と経験を要することもあり、引き続きハローワークや求人誌を活用し職員の確保に努めたい。なお、令和4年度には市内高校新卒者へ求人手続きをしたところである。</p>
	<p>【 対応状況 】 令和 5年 3月31日</p> <p>令和5年度についても、引き続きハローワーク等への求人依頼。新卒高校生への求人勧誘を実施する。</p>

【商工農水部農水振興課、食肉センター・食肉地方卸売市場】

特になし