

1 - 1 社会福祉法人青森県すこやか福祉事業団

1 法人の概要

(平成18年6月1日現在)

代表者職氏名	理事長 長嶺 洋一	県所管部課名	健康福祉部 健康福祉政策課	
設立年月日	昭和52年12月5日	基本財産	10,000千円	
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	10,000千円	100.0%	
組織構成	区分	人数	うち常勤	備考
	理事	10名	1名	県派遣1名
	監事	2名	名	
	職員数	172名	93名	県派遣5名
業務内容	青森県から委託を受けた知的障害児施設青森県立八甲学園、養護老人ホーム青森県立安生園及び青森県知的障害者総合福祉センターなつどまりの管理運営等			
経営状況 (平成17年度)	当期収入 1,971,655千円	(その他参考)		
	当期支出 1,962,546千円	県からの補助金 113,074千円		
	(うち事業費 273,061千円)	県からの受託事業収入 1,770,215千円		
	当期収支差額 9,109千円			
	当期活動収支差額 120,217千円			

2 沿革

当法人は、県で開設する知的障害者の総合的援護施設「青森県知的障害者総合福祉センターなつどまり」の受託経営を目的として、昭和52年12月に「青森県社会福祉事業団」の名称で設立された。

その後、県は福祉施設等の先駆的、モデル的役割を担う運営を目的として、当法人に県立の「青森県社会福祉研修所」(昭和62年4月)、養護老人ホーム「安生園」及び「釜臥荘」(平成5年4月)、知的障害児施設「八甲学園」(平成5年4月)の4施設を委託した。

また、平成14年4月1日、当法人は広く県民の健康や福祉に係る効率的・効果的な事業を展開するため、財団法人青森県長寿社会振興財団(平成3年7月設立)と統合され、「社会福祉法人青森県すこやか福祉事業団」に法人名を変更した。

設立以来、当法人は県が設置した福祉施設等を受託運営してきており、社会福祉施設及び民間社会福祉法人の絶対数が不足していた当時においては、その役割は大きなものがあった。しかしながら、近年の民間の社会福祉法人の質・量の充実を背景に、社会福祉行政も変化し、平成14年8月には、県による社会福祉事業団の設立根拠となっていた「社会福祉事業団等の設立及び運営の基準について」(昭和46年7月16日付け、各都道府県知事あて厚生省社会・児童家庭局長連名通知。いわゆる「46通知」)が地方自治法に基づく「技術的助言」に留まるものとされ、また、平成15年6月の地方自治法改正による指定管理者制度の創設もあり、県立の施設を受託経営するために設立・運営されている当法人のあり方の見直しが行われた。

県は平成16年12月に改定された青森県行政改革大綱の中で当法人を「一層の効率的な業務運営体制を構築するため、施設利用者の処遇を維持しつつ、平成19年度までに独立民営化を行います。」と当法人の改革の方向性を定めたところである。

なお、当法人が受託運営していた「釜臥荘」は平成17年3月に民間譲渡されている。

3 課題と点検評価

(1) 役割

当法人は、本県における社会福祉施設等の先駆的、モデル的役割を担う運営を目的とした県立施設の受託経営を行ってきたところであり、一般の社会福祉法人での処遇が困難な利用者を積極的に受け入れることを基本とする施設運営を行うなど、本県の社会福祉施策の推進に貢献してきている。独立民営化に伴い、当法人は、自ら施設を経営する法人として、自立経営を行うこととなり、現在、独立民営化に向けた諸課題に取り組んでいるところである。また、当委員会は、昨年度の報告書の中で、課題の解決策の検討に当たっては、「施設利用者の処遇水準をいかに維持していくかが検討の起点とならなければならないこと」について、提言したところである。

こうしたことから、今年度の点検評価に当たっては、独立民営化後においても、当法人が施設利用者の処遇水準をいかに維持していくか、これまでどおり、いわゆる社会的弱者のセーフティネットとしての役割を堅持できるか、といったところに注目したところである。更に、平成18年4月に「障害者自立支援法」が施行されたところであり、これによる福祉施策、福祉サービスの変更が、施設利用者や当法人の施設経営に与える影響についても着目し、点検評価したところである。

昨年度当法人から提出された「個別課題検討スケジュール」においては、独立民営化に向けての課題が、次の7つの項目に整理されている。

- 施設利用者に対する処遇水準の維持
- 設置目的等の見直し
- 人事組織体制の見直し
- 老朽化した施設・設備への対応
- 各施設の現行機能の見直し及び新たな事業への取組
- 給与制度の見直し
- 独立民営化後当面の施設運営費等への対応

公社等ヒアリングにおいては、これらの課題に対する取組状況及び今後の取組予定について説明を受け、その概要等は下記のとおりであったが、全般的には、当法人の「経営改革推進グループ」及び所管課の「すこやか福祉事業団民営化支援グループ」が連携して、困難な課題の解決に向けて努力していることが確認されたところであり、そのことに対し、当委員会としては、一定の評価をするとともに、平成19年度の独立民営化まで残された期間はわずかであることから、一層の努力を期待する。

施設利用者に対する処遇水準の維持

独立民営化後において、施設利用者の処遇水準の維持が図られるかどうかは、施設整備への対応や職員配置の状況など、他の課題の解決と密接に関連している。そのため、この課題に関する取組状況は、他の課題の取組状況を合わせてみる必要があるが、「利用者及び家族の不安解消」ということに関しては、親の会等に対し説明会を開催しているほか、説明会等の要望に対しては直ちに対応する体制をとっているとのことであった。

設置目的等の見直し

自立経営に向けた体制整備として、平成18年4月から役員定数を15名から10名に変更するとともに、平成19年度以降の県職員の理事就任について検討しているとのことであった。また、施設建物については、県から当法人に無償譲渡する方向で検討しており、県の出資金1千万円については、当面の施設運営費に充当するなど、その方向性について検討しているとのことであった。

人事組織体制の見直し

職員配置の見直し及び職員数の適正化を推進するため、平成17年度にプロパー職員の早期退職制度を実施しており、同制度を適用し24名が退職している。その結果、平成18年度においては、プロパー職員が88名(平成17年度:118名)となっている。

独立民営化後は、収入に見合った人件費の水準としなければならないことから、高コストの要因となっていた正職員の比率を引き下げることが課題とされていたが、平成18年度の正職員比率は53.8%(平成17年度72.7%)と減少しており、大きな成果を上げているところである。なお、臨時職員については、能力や経験のある職員を採用しており、施設利用者の処遇水準の維持を図っていることも確認できた。当面の業務執行に支障はないようであるが、しかし、公社等ヒアリングにおいて、当法人自らも指摘しているように、若手の正職員が少なく、正職員の年齢構成にねじれが生じているという課題もある。このことから、当委員会としては、職員の責任性の確保及び長期的な当法人の運営ということも踏まえ、当法人が、職員の年齢構成や正職員の適正数等を考慮しつつ、これからの法人運営の中軸となる正職員の新規採用についても検討することを望むものである。

老朽化した施設・設備への対応

これまで、当法人の経営は、大部分が県からの受託事業収入等により賄われているため、施設の修繕等に要する資金を積立てして行くことができなかったことについては、昨年度の点検評価において確認したところである。こうした経緯を勘案すると、当法人の老朽化した施設・設備への対応には、県の支援が必要となっている。

現在、設計事務所による施設の老朽度等の調査結果が提出されたところであり、その内容等を踏まえ、修繕費用、工事実施予定年度、財政支援の期間などを検討しているとのことである。県の財政的支援については、今後の県の予算要求の過程の中で、様々検討、議論され、支援の内容が固まっていくことと承知しているが、当委員会として、この機を捉えて申し述べれば、老朽化した施設・設備への対応については、独立民営化後の施設利用者の処遇水準の維持に直結する課題であるので、その検討に当たっては、将来の法人経営に不安を残すことがないように、万全を期すことを望むものである。

各施設の現行機能の見直し及び新たな事業への取組

昨年度の報告書の中で、課題の解決策の検討に当たっては、「性格の異なる施設の特徴を考慮し、それぞれの施設が有する課題を明確にすることに留意しながら検討を進めること」について、提言したところである。これに対し、当法人は、施設の特徴に留意し、福祉サービスに対するニーズの変化を踏まえながら、収益性の向上を図るための取組を行っていることが確認できた。また、「八甲学園」及び「なつどまり」については、「障害者自立支援法」の施行による施設経営への影響も、少なからず確認されたところである。

まず、養護老人ホーム「安生園」については、老人福祉法の改正により、平成18年度から施設利用者が介護保険サービスを利用できることとなり、訪問介護事業及び居宅介護支援事業等を新たに実施している。独立民営化後の施設経営については、施設単体で採算が取れる見込みとなっているとのことであった。

次に、知的障害児施設「八甲学園」については、平成17年度は発達障害者支援センター業務を県から新規受託したほか、障害者自立支援法の成立及び自立経営に向けた体制整備のため、児童デイサービス事業及び障害者タイムケア事業を1年前倒しして平成18年度から実施しているとのことであった。また、同施設の定員は80名に対し、入所者は40名と定員割れの状態となっているが、障害者自立支援法の施行に伴う児童福祉法等関係法令の改正により、当施設の収入は、利用定員に応じたものから利用実績に応じた実績払いに変更となるため、実態に即した定員設定、職員配置の見直しが必要となっていることも確認したところである。

次に、知的障害者総合福祉センター「なつどまり」については、施設経営に対する障害者自立支援法の影響が認められた。同法に基づく新サービス体系移行後の施設の利用は、市町村が行う障害程度区分認定による障害程度に基づき、利用できるサービスや期間が定められることとなるため、障害程度が軽度な場合には施設入所支援を受けることができなくなるとのことであり、入所支援の定員や職員配置についても見直しが必要となっているところである。また、市町村による障害程度区分認定が終了していないため、利用者見込み及び収入の見込みが立てられない状況にあり、当法人の経営計画の策定は、当該認定を待って行われることも確認したところである。

「八甲学園」及び「なつどまり」ともに、利用者の負担は、障害者自立支援法の施行及び障害者自立支援法の施行に伴う児童福祉法等関係法令の改正により、これまでの収入に応じた「応能負担」からサービスに要する費用の「定率負担」と「実費負担」になることから、利用者の経済的負担が増加した場合には、施設利用への影響も懸念されることである。

当法人は、障害者自立支援法の施行に伴い、同法が各施設経営に与える影響を踏まえた経営計画を立てるとともに、その経営に当たっては、障害者自立支援法の趣旨である「障害者の地域生活と就労を進め、自立を支援すること」を十分に踏まえて、障害者の自立に意を用いる必要がある。

給与制度の見直し

独立民営化に当たっては、自立経営が可能な人件費としなければ経営が成り立たないので、現在の県職員に準拠した給与水準は見直し（引下げ）が避けられないところとなっている。給与制度については、独立民営化後の収入に応じた給与制度とすることが検討されており、その中では、職員の能力・業績を反映できる評価制度を導入することも検討されているとのことであった。

当委員会としては、施設利用者の処遇水準を維持するため、給与水準が下がっても職員のモチベーションを確保していくことが重要と考えており、基本給に職能給や各種手当をうまく組み合わせた給与制度の見直しを行うことを望むものである。なお、見直しに当たっては、厳しい労働環境における雇用の継続及び当法人を支える人材の育成という観点からも、若手職員の処遇について、格段の意を用いる必要がある。

退職手当制度について、当法人は、これまで県職員に準じた退職手当制度としてきたところであるが、独立民営化後には、退職共済制度のみに基づく制度に変更せざるを得ないところとなっている。また、昨年度の報告書の中で提言した退職給与引当金の計上については、平成17年度決算において、必要額を計上したところであり、結果として、当期活動収支差額が1億2,022万円となっており、現在、県において退職給与引当金相当額の交付について検討を行っていることを確認した。

独立民営化後当面の施設運営費等への対応

独立民営化後の施設運営については、契約方法の見直しや外部委託の推進といった運営費の効率化、節減に関する対策を進めていることを確認した。また、収入面においては、支援費等が入金されるまでの期間の運営費の確保という課題があり、この点については、今後作成される収支計画をもとに、必要とされる運営費を見極めながら、県出資金を当面の施設運営費に充当するなど、県の支援策を具体的に検討していくとのことであった。

以上、7つの項目ごとに当委員会が確認した主な取組状況、今後の取組予定等について記載したところである。なお、当法人からは、特に重要な課題として、「老朽化した施設・設備への対応」及び「安定的な自立経営を行うための職員数、給与水準の見直し」が挙げられ、これらの解決の方向性が見えてくれば、「処遇水準の維持」といった他の課題の解決策も見えてくるということでもあった。また、当法人が、独立民営化後においても、いわゆる社会的弱者のセーフティネットとしての役割を堅持できるかについては、当法人には自立経営が求められ、職員配置など見直しが必要

となっていることを踏まえると、当法人だけの取組では限界があることも理解している。これらについては、県の支援が密接に関連していることから、今後とも当法人と県が十分な協議を行い、適切に対応していくことを期待したい。

一方、当法人は、独立民営化後においても、今まで培ってきた人材、ノウハウを活用し、県の施策・事業を積極的に実施するなど、本県の社会福祉法人の中心的な役割を担っていけるよう、その体制整備に努めていくことが期待されている。

(2) 経営状況及び業務執行状況

当法人の経営は、これまで必要な経費は県からの受託事業収入及び補助金により賄われてきたため、利益も損失も発生しない構造となっており、退職給与引当金、施設・設備の修繕費用、当面の施設運営費等、必要な積立金を内部留保できず、それらに対する資金面の手当は独立民営化に当たった課題となっていることについては、既に述べたところである。

また、業務執行状況に関して、既に述べたこと以外について補足すると、10名いた県派遣職員については、平成17年度末において5名の引揚げを実施したほか、平成18年度において、施設長以下の管理監督職員を全てプロパー職員とするなど、独立民営化に向けた人的な体制の整備が進んでいることを確認した。更に、職員の意識の向上の対策として、職員のインセンティブ、モチベーションを高めるため、職員研修の充実を図るとともに、資格手当の新設等について検討しているとのことであった。昨年度の提言内容の繰り返しになるが、職員のインセンティブ、モチベーションを高めることが、施設利用者の処遇水準の維持にも繋がっていくものと考えられるので、各種見直しに加え、引き続き、職員の意識向上あるいは自覚の向上に対する対策も同時並行的に行っていくことを望む。

4 当法人に対する提言

平成19年度の独立民営化までに残された期間はわずかとなったが、重要課題の解決に向けての取組は、これから重点的に行われていくこととなる。残された期間において、課題解決の取組が、当法人と県との十分な協議のもとに行われ、解決策が適切に実施されるよう、当委員会は次のとおり提言する。

(1) 法人運営の中軸となる正職員の採用

人員組織体制の見直しに当たっては、職員の年齢構成や正職員の適正人数等を考慮し、これからの法人運営の中軸となる正職員の新規採用についても検討すること。

(2) 施設利用者の処遇水準の維持を踏まえた老朽化した施設・設備への対応

老朽化した施設・設備への対応については、これまで施設の修繕等に要する資金を積立てしていくことができなかった経緯を勘案すると、県の支援が必要となっているが、独立民営化後の施設利用者の処遇水準の維持に直結する課題であるので、その検討に当たっては、将来の法人経営に不安を残すことのないよう、万全を期すこと。

(3) 障害者自立支援法の内容を踏まえた経営計画の策定と法人経営

障害者自立支援法の施行に伴い、同法が各施設経営に与える影響を踏まえた法人の経営計画を立てるとともに、法人の経営に当たっては、法の趣旨を十分に踏まえて、障害者の自立に意を用いること。

(4) 職員のモチベーションの確保を踏まえた給与制度の見直し

施設利用者の処遇水準を維持するため、給与水準が下がっても職員のモチベーションを確保していく必要があるため、基本給に職能給や各種手当をうまく組み合わせた給与制度の見直しが必要であること。なお、見直しに当たっては、若手職員の処遇について、格段の意を用いること。

(5) 人材、ノウハウを活用していくための体制整備

独立民営化後においても、今まで培ってきた人材、ノウハウを活用し、県の施策・事業を積極的に実施するなど、本県の社会福祉法人の中心的な役割を担っていけるよう、その体制整備に努めること。なお、そのことが、当法人がこれまで担っていた役割を堅持することに繋がっていくこと。

最後に、当法人は、独立民営化に向けて、自立経営ができる体制とするため、事業、人員・組織体制、給与水準等、多くの見直しを行っている。また、障害者自立支援法の施行に伴う、新たなサービス体系の中における施設経営のあり方など、新たな課題も出てきており、それらを含めた課題の解決は容易でないことを理解している。独立民営化を検討していく中においては、これまでやったことがやれなくなる可能性に目が行きがちであるが、これまでやれなかったことが可能となることも有り得るところであり、独立民営化を契機とする当法人の一層の飛躍に期待したい。