

1 - 9 株式会社青森データシステム

1 法人の概要

(平成18年6月1日現在)

| | | | |
|-------------------------|--|-----------|---------------------------|
| 代表者職氏名 | 代表取締役 間山 克子 | 県所管部課名 | 商工労働部 労政・能力開発課 |
| 設立年月日 | 平成7年9月28日 | 資本金 | 50,000千円 |
| 主な出資者等の構成 (出資等比率順位順) | 氏名・名称 | | 金額 |
| | (株)みちのく計画 | | 20,500千円 |
| | 青森県 | | 35.0% |
| | 青森市 | | 4,500千円 |
| | 9.0% | | 2,500千円 |
| | (株)青森ガス(株) | | 5.0% |
| | (株)青森銀行 | | 2,500千円 |
| (株)みちのく銀行 | | 5.0% | 2,500千円 |
| 組織構成 | 区分 | 人数 | うち常勤 |
| | 取締役 | 6名 | 3名 |
| | 監査役 | 2名 | 名 |
| | 社員数 | 24名 | 24名 |
| 業務内容 | コンピュータによる地図情報処理及びデータ入力業務並びに測量データの図化業務等 | | |
| 経営状況 (平成17年度) | 営業収益 | 127,212千円 | (その他参考) 累積欠損金 18,878千円 |
| | 営業利益 | 33,482千円 | |
| | 経常利益 | 6,273千円 | |
| | 当期純利益 | 6,453千円 | |

2 沿革

株式会社みちのく計画が、社会参加による社会的責任を果たすべく、ノーマライゼーションの理念に賛同し、自社業務における障害者雇用機会の場として、第三セクター方式による当法人の設立を青森県及び青森市に働きかけを行い、その他民間会社の協力も得て、本県における重度障害者多数雇用モデル企業(以下「モデル企業」という。)として、平成7年9月に設立されるに至ったものである。

当法人は、設立後、業務運営体制等の整備を経て、平成9年4月1日から職員総数26名、うち障害者雇用数11名体制で操業を開始している。

操業以降、平成13年度までの数年間は、親企業である株式会社みちのく計画(以下「親企業」という。)との連携のもと、地図情報処理という時宜を得た事業を展開することにより、経営も順調に推移していたが、平成14年度に大型受注の取消等により資本金(5,000万円)を超過した損失(約5,800万円)が発生し、その後の売上も伸び悩んでいることから、累積欠損金(平成17年度末1,888万円)を抱える状況となっている。

現在、当法人は、経営を安定させ、モデル企業としての設立目的を果たすべく、積極的な営業活動を行うとともに、役員報酬の全額カットや成果主義型賃金制度を導入するなど、懸命な努力を続けているところである。

3 課題と点検評価

(1) 役割

当法人は、株式会社であり、他社との競合の中で利益を確保していかななくてはならないことは当然ではあるが、一方において、本県におけるモデル企業として、障害者雇用の促進に貢献していくことが、第三セクターとして設立された当法人の大きな役割である。

しかしながら、コストが重視され、価格競争が激しく、地方公共団体からの受注も伸び悩みが続いている現状においては、当法人が利益の確保と障害者雇用の促進を両立させていく環境は極めて厳しいと言わざるを得ない。事実、当法人は、近年、売上高が減少していく中で、やむなく人員の整理を行っており、社員数は、平成13年度の社員総数48名(うち障害者雇用数21名)をピークに、平成18年6月1日現在では社員総数24名(うち障害者雇用数10名)とピーク時の半分となり、操業開始時点の状況をも下回る状況となっている。

経営状況を勘案し、人員や組織体制の見直しを行うことは民間会社であれば一般的に行われていることであるが、当委員会が注目したのは、当法人が、やむなく人員の整理を行う場合であっても、障害者のみを解雇するのではなく、相対的なバランスの中で健常者を含めた解雇を行っている点である。このことについては、当法人が厳しい経営環境の中においても、モデル企業としての使命を重く受け止め、ノーマライゼーションの理念を持って経営に当たっている表れとして評価したい。

当法人が本県におけるモデル企業として、今後ともその役割を果たしていくためには、まずもって、当法人の経営の安定が重要課題となっており、当委員会は、このことを念頭に点検評価を実施したところである。

(2) 経営状況

平成17年度決算の状況を見ると、近年の売上高の減少傾向に歯止めがかからず、売上高が前年度の約77%となったことから、販売費及び一般管理費の削減努力にもかかわらず、当期利益は645万円の赤字を計上することとなった。これにより、平成14年度に発生した累積欠損金(5,287万円)は、平成15年度と平成16年度において黒字を計上し1,243万円まで解消していたが、平成17年度末において1,888万円と拡大したところである。また、当法人の報告により、売上高の約70%が親企業との連携を通じた受注であること、また、売上高の約54%が県外からの受注であり、県内の受注が伸びていないことも確認されたところである。

公社等ヒアリングにおいては、今後の経営の見通しについても確認をしたが、当法人は、県内からの受注獲得が当面難しいこと、親企業が愛知県にある大手企業と技術提携し、ビジネス展開していることから、今後も親企業との連携を図り、その中で一定の業務を行いながら体力を維持していきたいとのことであった。

当法人については、平成16年度の青森県公社等経営評価委員会評価結果等報告書において、「本法人の受注が公共団体(県・市町村)に大幅に依存している現在の経営体質から抜け出せないならば、また平成14年度のような経営状態となることは必至であるので、親企業や公共団体に過度に依存することなく、自主独立経営の気概を持って自らの経営資産であるスキルを向上させつつ、それらを十分に駆使できる地図情報関連事業以外のIT事業にも現有スタッフの枠内で参入して、収益に結びつけていくこと等に前向きに取り組んでいくこと」と提言されているところであり、親企業や公共団体に過度に依存しない経営体質への転換や地図情報関連事業以外のIT事業への参入が求められていた。

当委員会は、これらの提言の内容を踏まえ、当法人の点検評価を実施したところであるが、平成16年度の評価時点とは状況が異なり、親企業との連携なしには当法人の経営は困難であるという、厳しい現実を確認したところである。すなわち、コメントのベースとなった平成15年度決算においては、一定の売上が確保されたと同時に、販売費及び一般管理費の大幅な削減により黒字(4,006万円)を計上し、その後の業務展開にも法人独自のものが期待できる状況にあったと認めら

れるが、平成16年度以降は、売上高が減少（平成15年度2億2,409万円、平成16年度1億6,541万円、平成17年度1億2,721万円）しており、この間に人員の整理（職員総数：平成15年度40名、平成16年度35名、平成17年度28名）が行われ、多角経営できるような社員数ではなくなっていることを確認したからである。

また、今後の法人の経営の安定化のためには、親企業と連携し、当法人がこれまで蓄積してきた技術と人材を活用して、独自の分野である地図情報関連事業に特化した経営を行っていくという当法人の経営方針に一定の理解をしたところであり、現時点で更に競争の激しい他のIT事業に新規参入することは困難であるとの認識を得たところである。

当委員会は、当法人に対し、地図情報関連事業に特化した場合の可能性及び課題についても確認したところである。まず、可能性については、地理空間情報の活用の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための「地理空間情報活用推進基本法」が成立する見込みであり、当法人は地理空間情報（地図情報）関連業務に関する技術、機器及び人材を有していることから、この法律が後押しになって、地図整備に関して様々なビジネス展開が期待できる。しかしながら、そうしたビジネス展開もすぐにはということにはならないので、少なくともそれまでは、親企業との連携の中で、業務展開しながら体力を維持していきたいとの回答であった。また、課題については、コストが挙げられ、自由競争の中で障害者を雇用し続ける環境は極めて厳しいとの回答を得たところである。更に、当法人は、今後の地理空間情報の活用の推進に向けて、行政機関における地図の重複といった現在の地図のあり方、作り方、管理の仕方について問題点を指摘しているところである。

当委員会としては、今回の「地理空間情報活用推進基本法」の法案では地図関連業務における基盤地図情報の相互利用等が規定されていることから、同法の成立により、当法人が指摘した課題が改善されるとともに、これを機に地図空間情報関連事業が本県においてもビジネスとして確立され、当法人の経営が安定し、障害者雇用の促進が図られることを期待して止まない。また、同時に地理空間情報の活用が推進されていく過程においては、事業者として地理空間情報の活用推進のための提案や良質な地理空間情報の提供等を行うなど、当法人の努力にも大いに期待したい。

（3）業務執行状況

前述したとおり、法人の社員数はピーク時に比べ半減している状況にある。平成18年6月1日現在の社員構成を見ると、社員総数24名中、勤務年数が5年以上の者が19名となっており、技術と経験を積んだ社員により少数精鋭で経営が行われていることがうかがえる。また、年齢構成は20代が11名と若手社員が多いことが確認できた。当法人は、目標管理成果主義型人事制度を導入しており、終身・年功的賃金を改めて、成果主義型としていることから、苦しい経営状況の中でも、適正な人事評価をすることにより、社員のモチベーションの維持向上につながっていくことを期待する。

組織体制及びコストの削減に関しては、平成14年度の欠損金の発生以降、それを解消すべく平成15年度から、人員の整理、役員報酬の全額カット、成果主義型賃金制度の導入、資産の整理等、コスト削減に取り組んでおり、これ以上大幅な削減は難しい状況にある。そのため、受注の確保以外に経営の健全化を図る手段はないという認識のもと、平成18年度から営業部長というセクションを設け、親企業の元営業部長を配置し営業活動を強化している。

社員のスキルアップや職場環境の整備についても努力しており、職場の作業空間にも配慮するとともに、地図入力編集システムを重度身体障害者用に改良し、社員のスキルアップに努めていること、更に、今後もコストパフォーマンスに留意しながらシステムの改良及び仕様の見直しを行い、将来の業務展開を考慮して、サーバ管理者やシステム保守業務ができる人材を育成していくことなどが確認できた。

当法人が、今後進展していくことが期待されるユビキタス社会において、その独自性及び優位性を発揮し、ビジネスチャンスを具体化するためには、日々進歩する技術の中での社員のスキルアップ

に努めることはもちろん、引き続き、モデル企業として障害者が健常者と特別に区別されることなく働ける職場環境の整備にも留意していくことを望む。

なお、内部監査については、総務部(経理部門)中心の監査にとどめているとのことであったが、公社等ヒアリングにおいて、一人任せの体制でなく、日常的に相互チェックが機能している体制にあるものと理解した。

4 当法人に対する提言

当法人が、今後、経営の安定化を図り、引き続き本県におけるモデル企業として、障害者の雇用の促進に貢献するという大きな役割を果たしていくため、当委員会は次のとおり提言する。

(1) モデル企業としての役割の追求

当法人は、地理空間情報の活用が進展していく過程の中で、関係機関への働きかけや社員のスキルアップに努め、ビジネスチャンスを具体化して経営基盤を強化していくとともに、障害者の雇用の促進を図り、今後ともモデル企業としての役割を果たしていくこと。

(2) 障害者のための職場環境の整備

モデル企業として障害者雇用の定着を図ることはもちろんであるが、その障害者が健常者と特別に区別されることなく働ける職場環境を充実させることも重要なので、技術進歩や社会的要求の変化に対応した改良・改善を加えるなど、職場環境の整備に努めること。

最後に、障害者の雇用に対する支援については、青森公共職業安定所からの「特定求職者雇用開発助成金」、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構からの「重度障害者継続雇用報奨金」及び「重度障害者通勤対策助成金」並びに青森市からの「心身障害者雇用奨励金」の交付を受けているところであるが、これらは、交付期間が限られているものが多く、障害者雇用に係る経費は、基本的には企業活動により賄うこととなる。このため、当法人においては、県及び関係機関の協力を得つつ、本県におけるモデル企業として、今後とも経営の安定に努めていくことが必要となっており、当委員会としても、その取組に期待するものである。