



取組み項目	取組の評価
組織体制の見直し	ある程度達成している
経営基盤の充実・強化	十分達成している
役職員数及び給与制度の見直し	十分達成している
財政的関与の見直し	ある程度達成している
人的関与の見直し	達成半ばである
経営情報の開示	十分達成している

【総 評】

- 県から当法人に移譲された支援費制度対象の6施設のうち4施設は、障害者自立支援法に基づく新事業体系への移行が完了しており、残る2施設についても期限内に移行計画中である。障害者自立支援法の廃止も含む障害者福祉制度の抜本的な見直しの動向もあるが、計画どおり移行していただきたい。
- 福祉サービスの向上を目的に、その担い手である職員の意欲・能力・業績等を反映できるような人事・給与制度の構築に努められているが、今後もこれを継続していただくとともに、プロパー職員の施設長など管理職登用についても、留意していただきたい。
- 指定管理者となっている県立施設として存続する4施設については、改革期間中、県から委託料として支払われている管理運営費が減少しているにもかかわらず利用者数を伸ばしていることから、引き続き利用者へのサービス向上に努めていただきたい。

1 出資法人の自主性・自律性の向上に向けた取組

(1) 組織体制の見直し

【評 価：ある程度達成している】

- 役員は12名で、福祉団体関係者等が就任しており、うち2名の常勤役員（理事長、常務理事）を置いている。
- 平成17年度までは、県立社会福祉施設（12施設）の管理運営業務を受託経営していたが、平成18年度から、当法人は県立施設として存続する4施設の指定管理者になるとともに、支援費制度対象の6施設については県から事業団に移譲され、法人独自の施設として設置運営している（参考：残りの2施設は他の民間会社が指定管理者として管理）。
- 組織体制については、上記の指定管理者制度導入及び施設移譲に伴い、事務局及び10施設の11部門体制をとるとともに、法人の自主的・自律的な運営体制の構築を図るために、職員配置の見直し及び職員数の適正化などの抜本的な見直しを行っており、蓄積されたノウハウと経験を活かして、障害者福祉分野に経営資源の選択と集中を進めるという方向性は、望ましいと考えられる。
- 平成18年4月に県から移譲を受けた支援費制度対象の6施設については、障害者自立支援法に基づき平成23年度末までに新事業体系へ移行させる必要がある。これらの施設のうち4施設（道後ゆう、しげのぶ清流園、しげのぶ清愛園、いたい清風園）については、障害者自立支援法に基づく新事業体系に移行済であるが、残る2施設（知的障害者更生訓練校、知的障害者通勤寮）については、平成23年度中に移行する計画で準備を進めている。
- プロパー職員の管理職への登用や再雇用の実施などに取り組んでおり、法人としての自主性の確保、組織の活性化を図っている。

(2) 経営基盤の充実・強化

【評 価：十分達成している】

- 平成18年度、東温市から障害児タイムケア事業を受託した。
- 現在、障害者自立支援法の廃止も含む障害者福祉制度の抜本的な見直しが検討されており、今後の制度の方向性については、注視していく必要がある。
- 支出の多くを占める人件費について、正職員の給与及び役員の報酬のカット、早期勸奨退職制度の導入による正規職員の削減と職員の非正規化などにより削減に取組むとともに、各施設の維持管理委託業務等の一括発注などにより施設の維持管理経費節減を図った。
- 平成18年度から身体障害者福祉センターと障害者更生センターの一体的管理（施設長、業務員等の兼務）、平成21年4月に松前清流園、重信清愛園を合築した際に、両施設の管理部門を統合し、人件費、事務経費等の削

減を図った。	
<ul style="list-style-type: none"> この結果、順次経営改善が進み、収益を確保するとともに、将来の支出に備えている。 	
(3) 役職員数及び給与制度の見直し	【評 価：十分達成している】
<ul style="list-style-type: none"> 役員数は現在 12 名で、改革期間中（平成 18 年度から 21 年度までをいう。以下同じ。）は現状維持とした。 平成 17 年度末に早期退職制度を導入し、18 名の正規職員の削減を実施した。なお、退職者の補充は、嘱託職員及び臨時職員の採用による職員の非正規化への移行を実施している。なお、正規職員の退職に伴う職員の非正規化に当たっては、可能な限り能力や経験のある者を雇用しているが、職員配置の工夫などに努めるとともに、労働条件等にも十分留意する必要がある。 平成 21 年度から副理事長及び事務局長を欠員とし、常務理事が事務局長を兼任している。 収入に見合った人件費の水準としなければ経営が成り立たないことから、特に高コストの要因となっている正規職員の給与水準及び比率を引き下げることが課題となっていたため、平成 17 年度は常勤役員の役員報酬 10% カット、再雇用施設長に支給する各種手当（扶養、住居、勤勉）の廃止、平成 18 年度は正規職員の基本給の 5% カット、県職員に準じていた退職金の支給率を、社会福祉施設等職員退職金共済制度に基づく支給のみとすることとした。 給与制度については、職員のモチベーションを確保できるよう、職員の意欲・能力・業績等を反映できるような見直しを当部会から提言していたところ、正規職員に対しては福祉サービスの担い手である職員の意欲、能力等を評価し、平成 21 年 6 月の勤勉手当から反映させるとともに、嘱託職員についても平成 21 年度から給与アップを実施した。 	

2 県の関与の適正化に向けた取組

(1) 財政的関与の見直し	【評 価：ある程度達成している】
<ul style="list-style-type: none"> 老朽化した移譲 6 施設の改修に向け、平成 18 年度に県から 18 億円の補助金を受け「施設整備費等積立金」を積立て、県では当法人への移譲施設を含め他の他社会福祉施設の改修に備えるため 16 億円の「社会福祉施設整備基金」を設置した。今後も当法人の移譲施設の改修への対応に、県の支援が必要であることは認められるが、県の「社会福祉施設整備基金」による助成に当たっては、法人の自立経営、他の社会福祉法人との公平性の観点に十分留意する必要がある。 指定管理委託料及び各種事業委託料については、県の厳しい財政状況等により削減傾向にあるが、当法人の経費節減、経営努力による収入増により対応している。 	
(2) 人的関与の見直し	【評 価：達成半ばである】
<ul style="list-style-type: none"> 県職員の派遣については、平成 17 年度を最後に行っていない。 県退職者については、役員として理事長、副理事長（現在は常務理事）に就任しているほか、職員については、各施設の長などに県退職者が 7 名（平成 21 年度は 6 名）雇用されている。職員に雇用されている県退職者は、有為な人材の活用という観点からも、継続することは認められるが、このことにより、優秀なプロパー職員の施設長など管理職登用が妨げられないよう、なお一層留意されたい。 県保健福祉部長が理事に就任している。 	

3 経営情報等の積極的な開示に向けた取組

経営情報の開示	【評 価：十分達成している】
<ul style="list-style-type: none"> 経営情報について、法人ホームページにて公表している。 情報公開要綱を定めている。 	