

(財)長野県勤労者福祉事業団 「改革実施プラン」

平成 16 年 (2004 年) 9 月

長 野 県

<目次>

はじめに	1
第1章 (財)長野県勤労者福祉事業団の概要	2
1 団体の沿革	2
2 事業内容	3
3 職員の状況	3
4 財務状況	4
第2章 団体を廃止する理由	5
第3章 プロパー職員の処遇	6
1 基本的な考え方	6
2 プロパー職員の再就職に向けた対応	6
第4章 事業団廃止後の県有施設と事業のあり方	9
1 県有施設について	9
2 男女共同参画センター活動促進事業について	10

はじめに

長野県は、平成16年6月10日に、県の行財政運営と密接な関係を有する54の外郭団体について、『長野県出資等外郭団体「改革基本方針」』を公表いたしました。この方針は、外郭団体の改革を実施するに当たって、団体や関係者にその趣旨や必要性を認識していただき、理解を得ながら共に取り組んでいく上での、県としての基本姿勢を示したものです。

この中で、財団法人長野県勤労者福祉事業団（以下「事業団」という）については、平成11年度の長野県勤労者福祉センターの宿泊部門廃止、14年度の諏訪湖勤労総合福祉センターの廃止など、施設が縮小される中、あえて一つの事業団を設け施設の管理運営を委託する必要性が低下しているとともに、地方自治法の一部改正による指定管理者制度の導入により、公の施設の管理運営が民間事業者へも委託可能となったこと、また、男女共同参画センター活動促進事業については、現在も県からの派遣職員等が計画立案・実施を担当しているため、県による直接実施が可能であることから、「団体の廃止」という方向づけを行いました。

方針の公表後、事業団と県が協力しながら、事業団のプロパー職員の雇用問題への対応、現在事業団が受託している施設及び事業の今後の方向性等について具体的な検討を重ね、このたび「改革実施プラン」を策定いたしました。

今後、事業団及びそこに働くプロパー職員のご理解とご協力をいただきながら、また、プロパー職員の雇用問題について、県が責任をもって十分に対処しながら、この「改革実施プラン」を実行に移してまいります。

第1章 (財)長野県勤労者福祉事業団の概要

1 団体の沿革

事業団は、昭和44年に県の全額出捐により設立されました。

勤労者の福祉に関する事業及び男女共同参画のための事業を総合的にを行い、もって勤労者の福祉の向上及び男女共同参画社会の形成の促進に寄与することを目的としている団体です。

労働福祉施設の管理運営、勤労者の教養及び文化向上のための諸事業等を行ってきており、現在、人件費を含むすべての運営費を県からの委託料で賄っています。

[沿革]

(昭和38年	6月	1日	長野県勤労者福祉センター運営開始 (県直営)
昭和44年	4月25日		財団法人長野県勤労者福祉事業団設立
昭和44年	11月	1日	諏訪湖勤労総合福祉センター(諏訪湖ハイツ、諏訪湖スポーツセンター)の管理等に関する運営準備事務を長野県から受託
昭和46年	7月	1日	雇用促進事業団により建設され、長野県が管理運営を受託した諏訪湖勤労総合福祉センターの管理運営を長野県から再受託
昭和49年	4月	1日	長野県勤労者福祉センターの管理運営を長野県から受託
昭和55年	8月	1日	諏訪湖ハイツ別館増設のため規模拡大
昭和59年	9月	1日	長野県女性総合センター(現在の長野県男女共同参画センター)の管理運営を長野県から受託
平成11年	4月	1日	長野県勤労者福祉センターの宿泊棟廃止に伴う規模縮小
平成15年	3月31日		雇用・能力開発機構(旧雇用促進事業団)と長野県との契約が解除となったため諏訪湖勤労総合福祉センターの管理運営受託の終了、諏訪湖勤労総合福祉センターの閉鎖

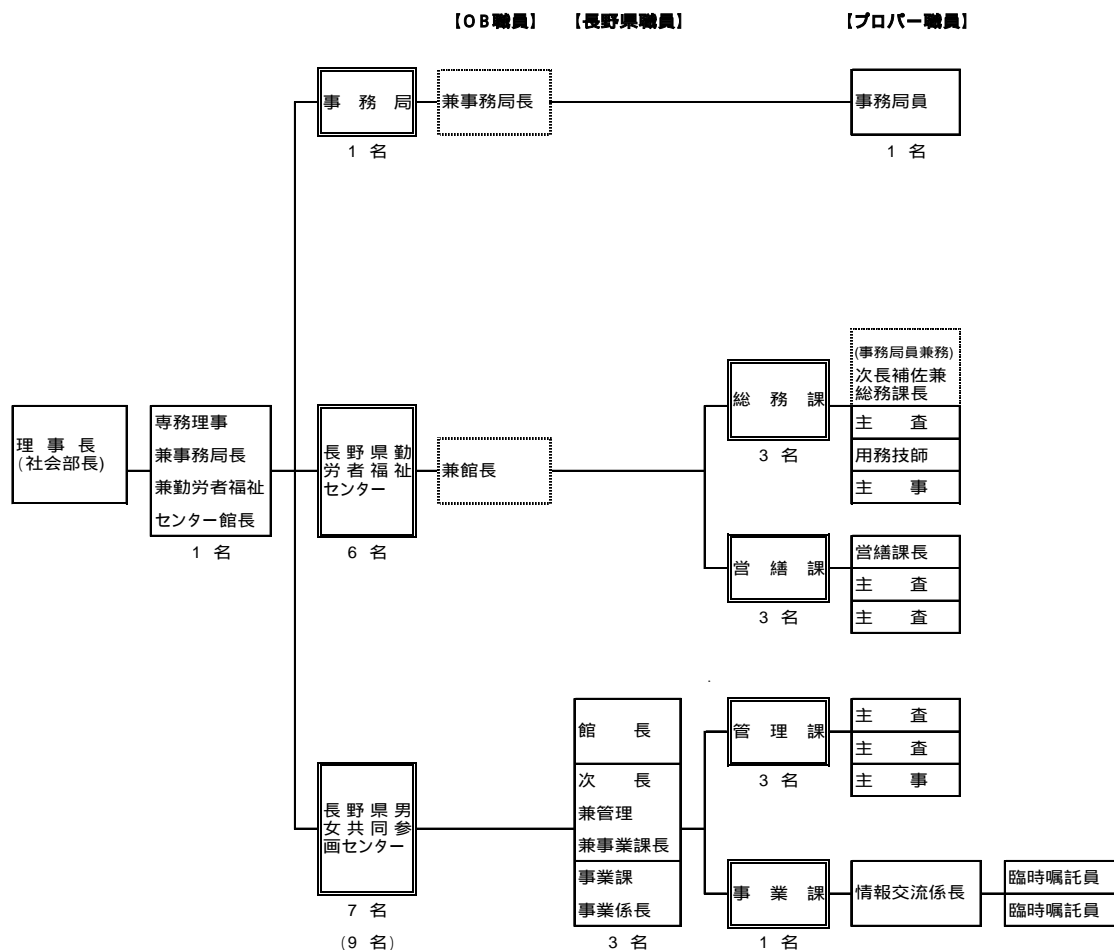
2 事業内容

- (1) 長野県勤労者福祉センター及び長野県男女共同参画センターの管理運営（ホール・会議室の貸付、使用料の徴収、施設の維持管理）
- (2) 労働福祉関係資料の作成及び頒布
- (3) 勤労者の教養及び文化の向上のための諸事業
- (4) その他目的を達成するため必要と認める事業

3 職員の状況

《長野県勤労者福祉事業団職員配置一覧表》

(平成 16 年 9 月 1 日現在)



区分	プロパー職員	県派遣職員	県OB職員	計
事務局	1	0	1	2
勤労者福祉センター	6	0	0	6
男女共同参画センター	4	3	0	7
計	11	3	1	15

4 財務状況

事業団の運営については、人件費を含むすべての運営費を県からの受託料収入で賄っており、改革実施に当たっての財務上の課題はありません。

収支計算書【一般会計】

(平成15年4月1日～平成16年3月31日)

(収入の部)

勘定科目	決算額	備考
受託料収入	204,032千円	
財産収入	13千円	
諸収入	1,026千円	
収入合計	205,071千円	

(支出の部)

勘定科目	決算額	備考
事務局費	21,328千円	
事業費	178,159千円	
固定資産取得支出	4,545千円	
繰出金	1,039千円	
支出合計	205,071千円	

貸借対照表【一般会計】

(平成16年3月31日)

(資産の部)

勘定科目	金額	備考
流動資産	20,277千円	
基本財産	5,000千円	
その他固定資産	6,254千円	
資産合計	31,531千円	

(負債・正味財産の部)

勘定科目	金額	備考
流動負債	20,277千円	
正味財産	11,254千円	うち基本金5,000千円
負債・正味財産合計	31,531千円	

第2章 団体を廃止する理由

従来、地方自治法においては、公の施設の管理を委託することができる相手方は、普通地方公共団体が2分の1以上出資している法人、公共団体、公共的団体に限定されており、これに基づいて長野県勤労者福祉センター及び長野県男女共同参画センターの管理運営について、県は事業団への委託を行ってきました。

しかしながら、平成15年9月の地方自治法の一部を改正する法律の施行により、施行後3年以内に現行の委託の形式から指定管理者制度に移行する必要性が出てきています。この指定管理者制度においては、管理の受託主体が従来のように限定されず、民間事業者等も対象として広く含まれることになりました。

多様化する住民ニーズに、より効果的、効率的に対応するため、民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図るという指定管理者制度の趣旨を踏まえると、施設の管理と貸館を中心とした現在の業務については、施設管理のノウハウを有する民間事業者等でも十分対応が可能であり、その方が施設の効果的、効率的な運営や県民サービスの質の向上の観点から有効と考えられるため、今後、事業団へ継続して業務を委託するという理由が見出せません。

また、事業団が、県の財政的関与が全くない状態で、他の民間事業者等との競争により引き続き県有施設の受託主体となることを目指すことは、現状の職員体制や給与体系を大幅に縮小しない限り、困難です。

したがって、平成18年4月の指定管理者制度の導入予定時期に合わせて事業を取りやめ、必要な清算事務を行った上で、事業団を廃止することとしました。

第3章 プロパー職員の処遇

1 基本的な考え方

事業団は、勤労者福祉施設の管理運営を委託するため、県が設立発起人となり基本財産を全額出捐して設立された団体です。

事業団の実施している事業はすべて県からの委託事業であり、また、予算はすべて県予算により構成されているなど、事業団の運営は県の全面的な関与により運営されてきていることから、プロパー職員の処遇については、事業団と十分連携を図りながら、事業団及び県が責任をもって再就職先を確保します。

職員の再就職に向けた支援措置の実施にあたっては、県は、事業団、職員労働組合及び職員と十分な意思の疎通を図りながら進めてまいります。

2 プロパー職員の再就職に向けた対応

(1) 再就職先の確保・情報提供

事業団の対応

- ・ 他の外郭団体の職員募集や、県職員への採用など再就職のための情報提供を行います。
- ・ 事業団の業務の関係先への依頼など、再就職先の確保に努めます。
- ・ ハローワーク、(財)産業雇用安定センター、長野県地域労使就職支援機構など再就職を支援する機関とも連携し、幅広く再就職先の情報収集に努めます。

県の対応

- ・ 他の外郭団体の職員募集や県職員等の採用試験について、事業団へ情報提供を行います。
- ・ 再就職先の確保及び情報収集に努め、事業団へ情報提供を行います。

(2) 再就職のための教育訓練等

事業団の対応

再就職のために必要な教育訓練や資格取得等に要する費用の一部を負担するなど、職員の希望に応じて求職活動に対する支援を行います。

県の対応

事業団が上記の支援を行う場合は、事業団が負担する経費について財政支援を行います。

(3) 再就職のための休暇制度の創設

事業団の対応

求職活動、教育訓練の受講、資格試験の受験等職員の再就職のために必要な休暇制度を創設します。

県の対応

事業団が上記の制度の運用のために必要となる代替職員の雇用を行う場合は、事業団が負担する経費について財政支援を行います。

(4) 希望退職制度の創設

事業団の対応

事業団が平成14年度に実施した諏訪湖勤労総合福祉センターの廃止の際の事例を参考に、退職手当の割増などによる希望退職制度を創設するとともに、職員の希望に応じて再就職支援会社を活用し、再就職先の確保に努めます。

県の対応

割増となる退職手当について財政支援を行います。また、事業団が再就職支援会社を活用する場合は、事業団が負担する経費について財政支援を行います。

(5) 県職員への採用

県の対応

以下の観点から、平成17年度中に採用選考を行います。
意欲及び能力のある人材の県民サービスへの活用
事業団業務の県への円滑な引継ぎ

(6) 指定管理者への雇用

県の対応

平成18年4月からの指定管理者制度への移行に先立ち、プロパー職員が希望する場合は、指定管理者への雇用を要請していきます。

(7) その他の支援

上記(1)から(6)のほか、事業団が県の支援を必要としてプロパー職員の再就職支援の対応を実施する場合は、その対応の必要性を県及び事業団で十分検討した上で行います。

第4章 事業団廃止後の県有施設と事業のあり方

1 県有施設について

(1) 県勤労者福祉センター

県勤労者福祉センターは、労働者団体をはじめ、経営者団体、さらには、多数の県内企業から県的な勤労者福祉センター設置の強い要望を受け、昭和38年、長野市から無償貸与された土地に県が建設しました。

築後40年以上経過していますが、平成10年に外壁の補修、11年に宿泊室から会議室への改修、13年にエレベーターの設置及び身体障害者用トイレの整備、15年に給配水等の改修等、老朽化への対応を行ってきており、当面の使用には問題がありません。

また、当センターはホール及び17の会議室を有し、年間40万人前後の利用者がありますが、近隣の公的類似施設に会議室が少なく、当センターの使用料金が民間施設と比較して低廉であることから、現時点で当センターを廃止した場合、他の類似施設による代替は難しい状況です。

したがって、当面は引き続き県の公の施設として継続し、管理運営については、平成18年4月から指定管理者制度へ移行し、新たな受託者による効率的な運営及び管理運営費の節減等を図っていきます。

ただし、施設の年数が経過してきていることから、今後大規模な改修が必要となることも想定され、施設の利用状況と新たに必要となる投資との関係や、近隣施設の整備状況等を踏まえ、指定管理者の初回の指定期間の終了までに施設の廃止を含めたあり方を再検討します。

(2) 県男女共同参画センター

県男女共同参画センターは、男女共同参画社会の形成の促進を図るための中心的な施設として、昭和59年に岡谷市有地に県が建設（女性総合センターとして建設し、平成13年4月、男女共同参画センターへ改称）しました。

平成16年3月に改定した「長野県男女共同参画計画」においても、当センターは、男女共同参画社会づくりの拠点施設として位置

づけられています。

事業団廃止後の施設の管理については、同一敷地内に隣接している施設との一体的な管理運営など、利用者へのサービスが最も効果的、効率的な運営について検討の上、平成18年4月から指定管理者制度へ移行し、新たな受託者による効率的な運営及び管理運営費の節減等を図っていきます。

2 男女共同参画センター活動促進事業について

県男女共同参画センターにおいて事業団が実施している、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策である活動促進事業については、現状でも、県から事業団へ派遣された職員が計画立案・実施を担当しています。

平成18年4月からは、県が直接実施することにより、事業を継続するとともに、NPOをはじめ関連団体との連携、相談業務のネットワーク化、県内各地で行う事業に対する支援をさらに進め、より効果的な事業の推進を図っていきます。