

9 株式会社青森データシステム

1 法人の概要

(平成20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	出資等比率
	(株)みちのく計画		20,500千円	41.0%
	青森県		17,500千円	35.0%
	青森市		4,500千円	9.0%
	青森ガス(株)		2,500千円	5.0%
	(株)青森銀行		2,500千円	5.0%
	(株)みちのく銀行		2,500千円	5.0%
組織構成	区分	人数	うち常勤	備考
	取締役	6名	3名	
	監査役	2名	0名	
	社員数	19名	15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19年度)	営業収益	151,916千円	(その他参考)	
	営業利益	24,235千円	累積欠損金	39,033千円
	経常利益	21,449千円		
	当期純利益	21,660千円		

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場の場として、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、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を超過した損失(約5,850万円)が発生し、その後も経営が安定しない状況が続いている。

3 課題と点検評価

平成18年度の報告書において提言した事項を中心に点検評価を行った結果は、次のとおりである。

(1) モデル企業としての役割を追求していくための経営の抜本的な見直し

平成14年度に資本金を超過した損失が発生した後、当法人が本県におけるモデル企業としてそ

の役割を果たしていくためには、当法人の経営の安定が重要課題となっていたが、当法人の経営状況は、平成17年度に約650万円の赤字を計上するなど、不安定なものと認められたことから、平成18年度の報告書では、「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」を提言していた。

当法人は株式会社であることから、いうまでもなく、その活動によって利益を追求する必要があり、県が出資する障害者雇用のモデル企業として障害者の雇用の促進を図り、その役割を果たしていくためにも、当法人の経営の安定は不可欠であるが、今年度の点検評価において、その後の当法人の経営状況を確認したところ、平成18年度は約151万円の黒字、平成19年度は2,166万円の赤字となっており、不安定な経営状況が続いているものと認められた。また、当法人は、地図情報関連事業における厳しい価格競争や受注の伸び悩みなどを背景に、やむなく人員の整理を行っており、平成20年7月現在では職員総数16名、うち障害者雇用数7名と、ピーク時(平成13年度、職員総数48名、うち障害者雇用数21名)の3分の1の体制となっていることについても確認したところである。

平成19年度に多額の赤字を計上することとなった原因について、当法人からは、受注した業務の一部が高度な技術を要する内容であり、業務量や納期等を考えると、当法人だけでは対応が難しくその業務を外注せざるを得なくなったことから、外注加工費が予想外に膨らんだことが要因であるとの説明がなされたところであるが、しっかりとした見通しも無しに自社内で対応できない業務を受注し、赤字を計上するなどということは、通常の経営では考えられないことである。この対応策として、当法人においては、営業専門であった営業部長のポストを廃止して、収入・支出両面の改善を目的に、平成20年6月から、営業と業務管理を総合的に統括する統括部長のポストを設けたということであるが、平成14年度以降、当法人において不安定な経営状況が続いていることを考慮すれば、当法人の経営の安定を図るためには、そのような対症療法的な体制の整備だけでなく、経営の抜本的な見直しを行う必要がある。

(2) 障害者のための職場環境の整備

当法人は、障害者の雇用の促進を目的として第三セクター方式により設立されたモデル企業であることから、平成18年度の報告書では、「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」を提言していた。

この点について、当法人からは、職員が障害者であるか健常者であるかにかかわらず、職員一人一人の人間性、人格を尊重した適材適所による配置、職員の能力を最大限発揮できるパソコン操作環境の工夫・改善に継続的に努めていることが説明されたところであり、当委員会としては、その取組を評価するものである。前述したとおり、当法人は厳しい経営状況にあるが、当法人の設立目的を踏まえ、今後も引き続き、障害者のための職場環境の整備を進めるよう望むものである。