

基本方針に基づく具体的な行動計画（令和6～9年度）

団体名	（一財）札幌市職員福利厚生会	所管課	総務局職員部職員健康管理課 (TEL:011-211-2086)
------------	----------------	------------	-------------------------------------

基本財産		30,000 千円			本市出資額		3,000 千円 (出資割合 10.0%)			
設立年月日		昭和 61 年(1986 年)4月1日			出資年月日		昭和 61 年(1986 年)4月4日			
沿革	昭和 61 年		「財団法人札幌市役所職員福利厚生会」設立							
	平成 8 年		4福利厚生会統合「財団法人札幌市職員福利厚生会」発足							
	平成 25 年		一般財団法人へ移行							
代表者		理事長(非常勤)山本 健晴(市現職)								
主な出資者		①	札幌市職員福利厚生会	90.0%	②	札幌市	10.0%	③		
		④			⑤			⑥		

団体の今後の在り方

設立・出資目的	(設立目的) 地方公務員法第 42 条において、福利厚生事業の実施は地方公共団体の責務であると規定されており、当該団体は、札幌市政の円滑な運営に協力するとともに、福利厚生事業を一元的に行い、もって札幌市民の福祉の増進に寄与することを目的としている。 このことから、社会的責任をもつ一般財団法人として、今後も事業実施の担い手となり、役割を果たしていく。 (出資目的) 当該団体は、地方公務員法第 42 条の規定に基づき、札幌市職員の元気回復、福利厚生事業、札幌市の行政をサポートすることを目的として、旧法人設立前の任意団体からの寄付金と、札幌市の出資によって設立したものである。				
事業内容 (主要なものから順に)	事業内容	採算性	採算性 (市補助等除く)	市施策 関係性	民間 代替性
「採算性」 「採算性(市補助等除く)」 「市施策関係性」 「民間代替性」 それぞれ ある・・○ ない・・×	職員等の福利厚生事業	○	×	○	○
	市民の便益に資する事業	○	／	○	○
	青少年等スポーツ及び芸術文化ふれあい事業	×	／	○	×
(市補助等がない場合・・／)					

今後の在り方 (設立・出資目的が現在も同様に続いているかにも触れること。)	(1)団体の在り方、出資の在り方 地方公務員法第 42 条において、福利厚生事業の実施は地方公共団体の責務であると規定されている。当該団体は、札幌市職員の福利厚生について効果的な事業を展開しており、今後も引き続き、出資・設立目的の達成のため、事業を展開していく必要がある。なお、他政令市においても当該団体と同様の組織が設置されている。 (2)経営の安定性や自立を高める方策 悪化していた財政状況を立て直すため、令和5年度より会費率及び徴収方法の見直しにより収入改善を実施したほか、事業の見直しを行い、支出の削減を図ったところ。一方、当該団体が行う保険事業に係る事務手数料収入は、会員の保険契約減少の影響により、漸減傾向にあるところ。今後も、経営の安定化に向けた検討を継続して実施する。
--	--

対象団体に対する今後の関与の在り方

1 出資・出捐

出資比率 (本市出資額/基本財産)	10.0% (3,000 千円/30,000 千円)
現在の出資比率にして いる理由 (該当を ■ で塗りつぶす(複数回答可能)) 【財団法人】	☐ 市長・副市長が役員に就任する必要がある、兼業禁止の観点で 1/2 以上の出資比率が必要であるため(役員に就任する必要性については下記備考欄に記載)。 ☐ 民間の代替性が低く、市の出捐を引き続き必要とする団体について、持続的な運営を担保させるために、1/4 の出資比率を確保し、議会や監査などを含めた市のガバナンスを特に利かせる必要があるため。 ☐ 議会や監査委員などを含めたガバナンスは必要ないものの、市が最大の出資者であることや、団体収入に占める市からの財政的関与の割合が高いなど、公金の大きな支出先として適切な団体運営が可能となるよう、所管局が必要に応じて指導調整を行う必要があるため。 ☐ 現在の出資比率を維持する必要はないと考えているが、団体の現在の経営状況から、出資割合を下げるための出捐額相当の寄付が困難であるため(具体的状況について下記備考欄に記載)。 ■ その他(下記備考欄に記載)
備考欄 (上記選択についての補足を記載ください)	札幌市職員の福利厚生のため、また、民間代替性の低い公益目的事業を実施しているため、持続的な運営を担保させる必要があるものの、最小限の関与にとどめるため現在の出資比率としている。なお、平成 25 年度の一般財団法人移行時、土地(川下グラウンド)を基本財産から除外し、出捐金のうち 12,000 千円を引き揚げ、出捐率を 10% (3,000 千円)とした。
今後の取組の方向性について	■ 現在の出資比率を維持する必要がある、 ☐ 計画期間内に出資比率の引き下げを行う。 ☐ 計画期間内に出資比率の引き下げ時期を検討し、中長期的に引き下げを行う。

取組計画		出資比率の維持						
内容		当該団体への出資比率については、一般財団法人移行時に、基本財産の見直しに併せ出資比率を10% (3,000千円)とした。当該団体は、札幌市職員の福利厚生について効果的な事業を展開しており、今後も引き続き、出資・設立目的の達成のため、事業を展開していく必要がある。したがって、この出資比率については、札幌市の責務として今後も維持する。						
指標①		市出資比率			(補足説明等) 現状値を維持する。			
		現状値	5年度	目標値	6年度	7年度	8年度	9年度
			10% (3,000千円)		10% (3,000千円)	10% (3,000千円)	10% (3,000千円)	10% (3,000千円)

2 人的関与

現在の人的関与状況(単位：人)

	現職	OB		現職	OB	(参考) プロパー
常勤 役員	0	0	常勤 管理職	1	0	0
非常勤 役員	9		常勤 一般職	1	0	9

常勤管理職(現職)の状況

職名	職務内容および現時点での市職員の派遣が必要な理由	将来的な 派遣必要性
事務局長	(職務内容) 理事長の命を受け、事務局の所掌事務を統括し、所属職員を指揮監督する。 (現時点で派遣が必要な理由) 職員の福利厚生施策を実施するうえで、所管部局等との連絡調整、連携が必要であるとともに、当該団体職員の指導・育成を図る必要があるため。	○
プロパー切り替えに向けた人材育成および人材確保について (複数選択可)	☐ 計画期間内に一部または全部の派遣職員の引き揚げに着手する。 ☐ 計画期間内にプロパー切り替えに向けた人材育成および人材確保計画の策定を行い、計画期間以降に具体的な引き揚げに着手する(以下に具体的な人材育成策を記載ください)。 ☒ 将来的にも派遣が必要であるため、プロパー切り替えのための人材育成策は検討しない。 (具体的人材育成策) 団体の特性により、将来的にも最小限の派遣が必要となるが、自立した法人運営を可能とするための人材育成策については、 ① 各職員のスキルアップのための個別研修の実施(令和5年度より予算措置) ② 服務規律を含む倫理性向上のための全体研修の実施(年2回実施) ③ 過去に札幌市所管部局への研修派遣を2名行っており、昇任している。今後も必要に応じて実施を検討する	

取組計画	市職員の役員等(非常勤役員)への就任の継続及びプロパー職員によるより自立した法人運営の実現						
内容	市職員の理事・評議員就任及び当該団体への派遣は、地方公務員法第42条の規定に基づく福利厚生事業の計画決定や実施のため、関与が必要な最低限の人数であり、派遣継続により、現行職員による円滑な事業実施のためのスキルアップ、より自立した法人運営のための組織作り支援を図っていく。 なお、現在のプロパー職員のほとんどが50歳前後であり、年齢構成に偏りがあるところから、自立かつ、持続可能な組織運営のため、新規職員の採用について検討が必要な時期にきている。						
指標①	市派遣職員数			(補足説明等) 現状の2名を維持する			
	現状値	5年度 2名	目標値	6年度 2名	7年度 2名	8年度 2名	9年度 2名
指標②	市職員の役員等(非常勤)への就任数			(補足説明等) 9名(課長職以上)を維持する。 (理事5名、監事1名、評議員3名)			
	現状値	5年度 9名	目標値	6年度 9名	7年度 9名	8年度 9名	9年度 9名

3 団体の活用(専門性等の発揮による市施策との連携等)

取組計画	市職員の元気回復を図るための事業展開						
内容	市職員の元気回復を図ることを目的とする福利厚生事業の利用実績について常に検証し、限られた財源で提供できる各種サービスの満足度の向上を目指す。 主要な事業であるリフレッシュ事業については、コロナ禍を経た新しいライフスタイル、新しいニーズに対応したメニューの充実化を図る。 ※取組内容と団体の設立目的との関連性について以下に記載 市政運営の基盤となる札幌市職員の福利厚生を推進を目指し、職員の元気回復を図るための事業を一元化することで、職員ニーズを効率的に把握し、効果的に事業反映する。						
指標①	福利厚生リフレッシュ事業の利用割合(%)			令和5年度実績値を基本とし維持向上に努める。			
	現状値	5年度 82.8%	目標値	6年度 83.0%	7年度 83.0%	8年度 83.0%	9年度 83.0%

4 更なる経営の安定化

取組計画	福利厚生事業の見直しによる財政の安定化						
内容	悪化していた財政状況を立て直すことを目標として、各事業のニーズや収支状況を検証し、令和5年度より会費率及び徴収方法の見直しによる増収及び各事業の見直しを図った。今後も引き続き各事業の会員ニーズや収支状況の検証を継続的に行うとともに、社会情勢の変化に適応し得る持続可能な財政基盤を構築し、一層の安定化を図る。						

指標①	当期一般正味財産増減額		(補足説明等)会費及び各事業の見直しによる安定した財政状況の確保と持続可能な団体運営				
	現状値	5年度 7,648千円	目標値	6年度 収支均衡	7年度 収支均衡	8年度 収支均衡	9年度 収支均衡

5 団体統制

取組計画	外部監査の継続実施						
内容	(現状の団体統制上の課題) 団体運営におけるより一層の公平性、透明性の向上を図る。 (課題を踏まえた取組内容) 平成16年から外部監査を導入済みであり、引き続き実施を求める。						
指標①	外部監査		(補足説明等) 今後も毎年度継続実施する。				
	現状値	5年度 実施済み	目標値	6年度 実施する	7年度 実施する	8年度 実施する	9年度 実施する

6 札幌市の施策との連動

取組計画	スポーツ及び芸術文化活動の推進						
内容	公益法人制度改革に伴い、財団法人から一般財団法人へ移行する際に必要な公益目的支出計画に基づき、スポーツ及び芸術文化の各分野において、青少年等の豊かな感性の醸成や札幌のスポーツ及び芸術文化の各分野を世界に発信することに資するための活動助成等の事業を実施していく。						
指標①	公益目的支出額		(補足説明等)				
	現状値	5年度 5,173千円	目標値	6年度 4,925千円	7年度 4,925千円	8年度 4,925千円	9年度 4,925千円