

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会	団体分類	事業等の再整理が必要な団体
		所管課	健康福祉局福祉保健課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	社会福祉協議会は、社会福祉法に基づき、地域福祉の推進を図ることを目的に組織され、地域住民や社会福祉関係者等の参加・協力を得ながら活動している公共性の高い組織である。特に地域における地区社協をはじめとした様々な福祉保健活動団体との協働や支援の推進は、福祉のまちづくりの実現に不可欠であり、行政と相互に連携・補完しながら車の両輪としてその役割を果たしていく必要がある。																		
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市における社会福祉事業の推進、社会福祉人材の育成及び社会福祉に関する活動を活性化させること。 ・地域の様々な福祉保健活動団体の活性化を図るため、小地域レベルの団体との協働や支援を推進できるように区社協の機能強化を進めること。 ・権利擁護及び成年後見を推進するとともに、誰もが安心して生活できる福祉のまちづくりを推進すること。 																		
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・市社協、区社協、指定管理施設等が相互に機能分担及び連携し、総合的な地域福祉を推進していく。 ・地域の方々や地域福祉の担い手として主体的に活動できるよう支援していくため、コーディネート機能を強化していく。 ・固有職員の人材育成等の経営改善の取組を踏まえ、引き続き経営努力を行って組織全体の機動性、効率性を図っていく。 																		
団体	経営理念	「誰もが安心して自分らしく暮らせる地域社会をみんなでつくりだす」という活動理念のもとに、地区社協をはじめとする地域団体、市民団体、社会福祉事業者、地域福祉関係者、企業等とネットワークを構築し、地域・区域・市域の重層的な支援体制を確立できるよう地域福祉推進の基盤整備を目指す。																		
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・「コーディネート機能の強化」…各区社協、運営施設等が地域の支援に力を発揮できるよう、区及び関係機関と連携し、支援体制の充実を図る。 ・「組織経営体制の改善」…業務の迅速化・効率化、体制の見直し、各部門間の連携等を進め、地域福祉をとりまく環境の変化や市民ニーズに対応できるよう、改善を図る。 																		
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・区社協と連携し、地区社協支援やボランティア育成等を行い、市民が主体となる地域福祉コミュニティづくりを推進している。（新規ボランティア登録者数 H18年度3,693人→H22年度4,800人（見込）） ・地域ケアプラザを始め27の指定管理施設を運営し、運営を通じて地域ニーズや地域福祉の推進方法を把握し、地域福祉活動支援に還元を行っている。 ・平成10年よりスタートした権利擁護事業や平成16年の組織統合により設置した障害者支援センターの活動等により当事者の地域生活支援を推進し、安心して暮らせる地域社会の実現に寄与している。（権利擁護事業新規契約件数 H18年度74件→H22年度100件（見込）） 																		
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の福祉課題等を把握し、区社協等、関係機関と連携を図って、小地域福祉活動支援をさらに推進していく必要がある。 ・運営する地域ケアプラザの収支の改善を図りつつ、施設運営上の課題解決に取り組むとともに、市内全地域ケアプラザの運営改善、機能強化につながる支援が求められている。 ・補助金、委託料等が年々削減される中で、経常収支差額を改善するとともに、基金の安定的運用等を進め、自主財源の拡充・活用を図る必要がある。 ・今後の市社協組織を担い、地域福祉推進の要となる職員の育成を図る必要がある。 																		
協約事項 （重要な経営目標）		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">公</td> <td>地域ケアプラザで共通に抱えている課題解決に取り組み、市内全地域ケアプラザの運営支援につなげます。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>地域アセスメントシート等を全地区社協の地域で作成するとともに、地区ボランティアセンターのモデル設置・運営を4地区で実施します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>福祉保健人材の確保・定着事業を推進し、事業参加者数を650人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>権利擁護事業契約数を450件以上とするとともに、障害者後見的支援制度を12区で実施します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>経常収支差額を△3,200万円、長期借入金を160億円以下に縮減します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>市派遣・市退職管理職の5ポスト以上を固有職員に転換します。</td> </tr> </table>	1	公	地域ケアプラザで共通に抱えている課題解決に取り組み、市内全地域ケアプラザの運営支援につなげます。	2	公	地域アセスメントシート等を全地区社協の地域で作成するとともに、地区ボランティアセンターのモデル設置・運営を4地区で実施します。	3	公	福祉保健人材の確保・定着事業を推進し、事業参加者数を650人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。	4	公	権利擁護事業契約数を450件以上とするとともに、障害者後見的支援制度を12区で実施します。	5	財	経常収支差額を△3,200万円、長期借入金を160億円以下に縮減します。	6	業	市派遣・市退職管理職の5ポスト以上を固有職員に転換します。
1	公	地域ケアプラザで共通に抱えている課題解決に取り組み、市内全地域ケアプラザの運営支援につなげます。																		
2	公	地域アセスメントシート等を全地区社協の地域で作成するとともに、地区ボランティアセンターのモデル設置・運営を4地区で実施します。																		
3	公	福祉保健人材の確保・定着事業を推進し、事業参加者数を650人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。																		
4	公	権利擁護事業契約数を450件以上とするとともに、障害者後見的支援制度を12区で実施します。																		
5	財	経常収支差額を△3,200万円、長期借入金を160億円以下に縮減します。																		
6	業	市派遣・市退職管理職の5ポスト以上を固有職員に転換します。																		

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	地域ケアプラザで共通に抱えている課題解決に取り組み、市内全地域ケアプラザの運営支援につなげます。	マニュアル・指針等の作成及び研修会の開催				地域ケアプラザにおける4職種連携の考え方		地域ケアプラザ運営の考え方	地域ケアプラザの業務推進の考え方	介護予防支援事業事務マニュアル
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<p>本会地域ケアプラザの運営をととして、市内の地域ケアプラザで共通に抱えている課題解決に取り組み、「地域ケアプラザ運営の考え方」、「地域ケアプラザの業務推進の考え方」、「介護予防支援事業事務マニュアル」等3つ以上のテーマについて検討し、検討結果をマニュアル・指針等の冊子にまとめて順次公表する。さらに、マニュアル等作成の次年度の取組として、地域ケアプラザ分科会との連携のもとに研修会を開催し、その効果測定としてアンケート調査を実施することで、市全域の地域ケアプラザ運営に貢献する。</p>								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>本会は平成3年から地域ケアプラザ（旧在宅支援サービスセンター）を受託してきた。また、本会施設管理担当は、他法人運営の地域ケアプラザの開所支援や職員の育成等を担当し、さらに現在も高齢福祉部会地域ケアプラザ分科会（現在119施設）の事務局として所長会や職員の連絡会等を支援している。この事務局機能及び地域ケアプラザの運営をととして、全地域ケアプラザの課題解決方法として、運営のノウハウを検討し共有することで、市民サービスの向上につなげる。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 平成21年度に地域ケアプラザ分科会で提示した「地域ケアプラザにおける4職種連携の考え方」は、区社協や横浜市関係機関からの関心も高く、市全域の地域ケアプラザ運営の共通の課題解決に貢献できるものである。</p>								
		<p>[目標水準] 本会運営の地域ケアプラザ職員による作成検討会を設置し、1テーマにつき1年間をかけて検討を行い成果物を作成する。地域ケアプラザ分科会やその職員レベルの会議等と連携し、周知及び研修を実施して、全地域ケアプラザ（現在119施設）に活用してもらう。</p>								

【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	地域アセスメントシート等を全地区社協の地域で作成するとともに、地区ボランティアセンターのモデル設置・運営を4地区で実施します。	①地域アセスメント・地区支援記録作成地区数(0.8)	地区				127地区 (50%)	178地区 (70%)	229地区 (90%)	254地区 (100%)
		②地区ボランティアセンターのモデル設置・運営(0.2)	地区				2地区 設置	2地区 設置・2地区 運営	4地区 運営	4地区 運営
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<p>①地区別地域福祉保健計画推進での活用や担当者連絡会・研修会、区社協訪問による状況把握等を通じて地域分析や記録の重要性の理解浸透を図り、全地区社協(254地区)で地域アセスメントシート・地区支援記録を作成し、区社協と連携した小地域福祉活動支援を推進する。</p> <p>②地区ボランティアセンターのモデル実施について区社協、地区社協に働きかけ、モデル区連絡会の開催や、自主運営に向けた情報交換・意見交換等を行い、住民主体の地域づくりの活性化を図る。</p>								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>①区社協基本指針・業務指針に明記しているとおり、地域福祉の推進役として小地域福祉活動支援は社協の最重要業務であり、地域アセスメントシートと地区支援記録は、その小地域福祉活動支援を実践していくための基盤であり、また最も有効なツールである。</p> <p>②地区ボランティアセンターモデル設置・運営は、第4次横浜市地域福祉活動計画のリーディング事業であり、地域住民自らが地域の課題把握・コーディネート・課題解決を行うことにより、住民主体の(自助・共助の)地域づくりを推進するものである。</p>								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>①地域アセスメントシートと地区支援記録は、22年度から本格的に取組みを開始したもので、22年度中に半数程度の地区で作成できている状態を見込んでいる。</p> <p>②地区ボランティアセンターは1地区モデル設置済みで、22年度中にもう1地区設置を見込んでいる。</p> <p>[目標水準]</p> <p>①地域アセスメントシートは作成した後も随時更新の必要があり、地区支援記録も作成を始めた地区は日々追記をしていくもので、ともに地域福祉推進の基本となる取り組みであるため、全地区での作成を目指す。</p> <p>②地区ボランティアセンターは拠点の確保が最も高いハードルになっているが、住民主体の地域づくりを広めていくための検証材料とするため、募集の仕方を工夫し4地区での実施を目指す。</p>								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	福祉保健人材の確保・定着事業を推進し、事業参加者数を650人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。	①事業参加者数 (0.5)	人			482	500	550	600	650
		②研修満足度 (0.5)	%		93	94	94	95	95	95
協約事項を達成するための取組内容及び期限		①福祉に関するシンポジウム、就職説明会、有資格者復帰講座等の開催により、福祉人材の確保、定着支援を行う。 ②福祉保健研修受講者の満足度を向上する。(4段階評価の最高ランク及び次点評価の3と回答した方の割合について95%以上に向上する。)								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		①「福祉・保健人材の育成及び確保」は、ウィリング横浜の設置目的であるとともに、「福祉人材の育成と市民活動の推進」は、第4次横浜市地域福祉活動計画の重点計画の一つに位置付けられている。 ②福祉人材の育成を推進するため、ウィリング横浜の主催研修の受講者満足度の向上を図る。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>①21年度 シンポジウム・就職説明会・有資格者復帰講座で482人の参加者があり、福祉人材不足解消へ寄与できたと思われる。 ②満足度は当統計を始めた2年前より、20年度は93%、21年度は94%であることから、現行の満足度は一定の水準に達していると考ええる。</p> <p>[目標水準]</p> <p>①21年度実績を基準として、22年度以降参加者を50人ずつ段階的に上げていく。 ②20、21年度の満足度を基準とし、向上を図る。</p>								
【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	権利擁護事業契約数を450件以上とするとともに、障害者後見の支援制度を12区で実施します。	①権利擁護事業 契約件数(0.5)	件	255	330	379	390	410	430	450
		②障害者後見の 支援制度実施区数 (0.5)	区				4区	4区	25年度までに12区	
協約事項を達成するための取組内容及び期限		①権利擁護事業について、(現在、特に契約件数の少ない区を重点的に)市民ニーズの把握に努め、契約件数を450件以上にする。 ②横浜市障害者後見の支援制度における後見の支援推進法人として、障害者が将来にわたり安心して暮らせるための地域での見守り体制づくりや必要な支援を行い、制度全体の推進・拡充を進め、市内12区で実施できるようにする。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		①福祉ニーズが多様化・複雑化する中で、権利擁護推進は重要であり、横浜生活あんしんセンターが取り組んできた権利擁護事業の更なる推進を図る。 ②横浜市障害者プラン(第2期)に明記されている「将来にわたるあんしん施策」の大きな柱となる事業であり、「誰もが安心して自分らしく暮らせる地域社会をみんなでつくりだす」と掲げている団体の地域福祉活動計画の理念にも合致する。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>①権利擁護事業についての指標は、過年度までは新規契約数としており、目標を上回る実績を上げている。[H21年度新規契約件数:目標85件に対し実績128件、H22年度も目標90件を上回る見込み]。次期からの評価指標については、新規契約者数を増やすことだけでなく、本事業の適正なサービス水準の維持を念頭に、実際に訪問活動を行う生活支援員の配置状況から新規契約、契約終了を含んだ現契約者数を指標とする。 ②平成22年4月から本事業を開始し、障害者後見の支援推進の担い手となる「あんしんマネジャー」の採用等を行い、同年10月より4区(南、保土ヶ谷、都筑、栄)にて本格的にスタートさせた。</p> <p>[目標水準]</p> <p>①22年度の現契約数(見込)に対し、適正なサービス水準の維持と、専門員未配置区の契約数増を図ることで達成可能な目標設定とした。 ②横浜市障害者プラン(第2期)、横浜市障害者施策推進協議会及び後見の支援推進プロジェクトでの検討状況等を踏まえた目標設定としている。</p>								

【協約事項5】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	経常収支差額を△3,200万円、長期借入金を160億円以下に縮減します。	①経常収支差額(PL)(0.7)	千円	473,802	128,584	△ 64,230	△ 70,000	△ 60,000	△ 50,000	△ 32,000
		②長期借入金(0.3)	百万円	26,576	25,763	24,822	22,000	20,000	18,000	16,000
協約事項を達成するための取組内容及び期限		①介護保険収入をはじめとする自主財源の確保、事業運営の効率化による経費削減に取り組み、経常収支差額を△3,200万円以下に改善する。 ②民間社会福祉施設特定資金貸付事業（以下、特定資金貸付事業と略す）の新規貸付廃止等により長期借入金を160億円以下に縮減する。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		補助金・委託料等の削減が見込まれる中、経常収支差額の改善や長期借入金の縮減による自己資本比率の向上に取り組むことは、法人の自立性を高め、本会の公益的使命の実現強化につながる。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>①平成19、20年度は、介護保険事業における収入の増および、事務費等のコスト管理の徹底に取り組み、収益の確保ができていたが、21、22年度は、地域ケアプラザ事業の収益の落ち込みにより、収支差額がマイナスとなっている。 ②21年度までは長期借入金が増大していたが、特定資金貸付事業における新規貸付廃止により、削減見込みである。</p> <p>[目標水準]</p> <p>①横浜市の財政状況が厳しく補助金が削減される中で、退職給与引当金と積立金の乖離が拡大すると想定される。また、事業面においても繰越財源を充当し事業を行っていくことが見込まれる。こうした状況下で介護保険事業等の自主財源事業による収益の改善を図り、経常収支差額が2分の1となるよう改善に取り組む設定は非常に高い目標である。 ②特定資金貸付事業の施設への既貸付分の償還相当額の借入金の削減が見込まれる。</p>								

【協約事項6】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	市派遣・市退職管理職の5ポスト以上を固有職員に転換します。	①市派遣・市退職管理職の固有職員転換数(0.5)	人	4	3	△ 1	—	3	1	1
		②基幹研修・課題別研修の延受講者数(0.5)	人	681	889	769	1,000	1,150	1,300	1,500
協約事項を達成するための取組内容及び期限		①人材育成計画に基づく研修と人事考課制度の適切な運用により人材の育成を行い、市派遣・市退職管理職の担う5ポスト以上に固有職員を登用する。 ②基幹研修・課題別研修の実施方法を工夫し、受講者を平成22年度時点の1.5倍以上にする。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		地域福祉を推進していく上で、法人の自立性の向上と組織の活性化は必要不可欠であり、その要である職員の育成を進めていく。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成19年度に「人事給与制度検討会」で新人事給与制度を策定。平成20年4月に「人材育成計画」を策定し、人事考課に基づいた人事・給与制度を導入している。</p> <p>[目標水準]</p> <p>①管理職ポストについては、現在市派遣・市退職管理職が担っている基幹的なポストの固有職員化を進め、自立的運営体制を強化する。[平成22年度管理職数86人（うち市派遣・市退職管理職数20人）] ②「人材育成計画」に基づく体系的な研修を継続的に実施し、育成を推進していく必要があり、受講生を平成22年度時点（見込）の1.5倍とする。[平成22年度常勤職員数449人（H23.1.1現在）]</p>								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	社会福祉法人横浜市リハビリテーション事業団	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	健康福祉局 障害企画課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	横浜市のリハビリテーションサービスの中核的施設である横浜市総合リハビリテーションセンターをはじめとする市の障害者施設を運営するために設立された団体であり、高度な専門性と事業運営に必要なノウハウを蓄積しています。また、民間施設での対応が困難な事例への対応や関係する専門諸機関、諸施設との調整など、専門的かつ総合的なリハビリテーションの実施と障害のある方の地域生活の充実を図る上で、民間とは違った存在意義、役割があります。横浜市と密接な連携を保ち、ひろく障害者の福祉の向上と増進に寄与することが求められる団体です。											
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・高度な専門性と総合性を有し、指定管理業務などを通して、医療をはじめ社会的、心理的、教育的及び職業的分野に至るリハビリテーションサービスを、市民のニーズに応じて適切に実施すること ・横浜市の障害福祉施策を専門的見地から先駆的に推進し、リハビリテーション、療育並びに障害者のスポーツ及び文化に関する本市の中核的役割を担うこと 											
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・団体の有する高度な専門性と総合性を最大限発揮して、変化する社会ニーズに的確に対応し、障害のある方のライフステージに適合したサービスを提供することにより、公益的使命が最大化するよう努めること ・退職給与積立預金の不足による債務超過を解消していくため、各施設において経費の削減や増収策を実施するなど、より効率的な施設運営を図ること ・新たな人事給与制度について、その効果を検証しながら、人材育成や人材登用計画の構築を進めること 											
団体	経営理念	私たちは、豊かな人間性と高い専門性を培い、地域で自分らしく生きることのできるリハビリテーションを推進し、全ての人が分け隔てなく暮らすことのできる社会の実現を目指します。（平成20年5月策定）											
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・「利用者サービスの向上」…国の制度改正の内容や社会ニーズの適切な把握、新たな利用者ニーズへの対応を強化し、サービスを向上します。 ・「地域リハビリテーションの推進」…地域の関係機関とさらに連携を深め、障害児者の地域生活の支援を図ります。 ・「財務状況の改善」…退職給与積立金不足による債務超過の財政状況について、横浜市の財政支援を受けながら、着実な改善に努めます。 ・「新たな人事給与制度の安定運用」…新たに導入した独自の人事給与制度の安定稼働を図り、適切な人事考課とその処遇を実現します。 											
	これまでの団体活動の成果	<p>横浜市における地域リハビリテーションや障害児の早期療育等のシステムを横浜市とともに構築し、横浜市における中核的施設としての機能を果たしてきました。また、福祉機器等の研究開発を始め、障害者やその家族の社会参加を支援する先駆的な取組を実現してきました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅障害児者の家庭を医療・福祉の専門職が訪問し、心身の機能や生活状況、住環境等の評価を行い、在宅での生活を支援しています。（評価訪問実施件数 H元年度 593件→H21年度 1,444件） ・横浜ラポール（平成4年開所）において、障害児者を対象としたスポーツ・文化活動の振興、普及に取り組んでいます。（障害者・介護者の年間利用者数 H5年度 129,431人→H21年度 285,832人） 											
経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉や医療の制度が改定されていく中、多様化する利用者ニーズを含めた外部環境に適合したサービスのあり方を見直していく必要があります。 ・体系だった人材育成や人材登用を進め、次世代の職員へ円滑に専門技術、ノウハウを引き継いでいく必要があります。 ・会計上、主に退職金給与積立不足による債務超過の状態を改善するなど、財務体質の強化を図る必要があります。 												
協約事項（重要な経営目標）	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">公</td> <td>利用者ニーズに応じた発達障害の支援体制を再構築し、幼児の初診受診までの期間を3か月に短縮します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークを市内半数（9区）以上、構築します。また、横浜ラポールでは、障害者のスポーツ・文化活動を地域で自主的に推進する団体の基盤強化に向けたネットワークを新たに構築します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>リハセンター診療報酬収入を25,000千円以上増加します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>人材育成の観点から職員の階層に応じた研修計画を新たに策定し、全階層必修の研修を実施します。</td> </tr> </table>	1	公	利用者ニーズに応じた発達障害の支援体制を再構築し、幼児の初診受診までの期間を3か月に短縮します。	2	公	高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークを市内半数（9区）以上、構築します。また、横浜ラポールでは、障害者のスポーツ・文化活動を地域で自主的に推進する団体の基盤強化に向けたネットワークを新たに構築します。	3	財	リハセンター診療報酬収入を25,000千円以上増加します。	4	業	人材育成の観点から職員の階層に応じた研修計画を新たに策定し、全階層必修の研修を実施します。
1	公	利用者ニーズに応じた発達障害の支援体制を再構築し、幼児の初診受診までの期間を3か月に短縮します。											
2	公	高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークを市内半数（9区）以上、構築します。また、横浜ラポールでは、障害者のスポーツ・文化活動を地域で自主的に推進する団体の基盤強化に向けたネットワークを新たに構築します。											
3	財	リハセンター診療報酬収入を25,000千円以上増加します。											
4	業	人材育成の観点から職員の階層に応じた研修計画を新たに策定し、全階層必修の研修を実施します。											

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	利用者ニーズに応じた発達障害の支援体制を再構築し、幼児の初診受診までの期間を3か月に短縮します。	初診待機月数 (0.5)	か月	3	4	6	7	5	4	3
		学齢後期初診 (0.5)	件	—	7	94	100	130	160	200
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<p>利用ニーズの増加に伴い、初診待機期間が長期化している現状に対応するため、次の項目を中心に取組を強化します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初診前の保護者対象の講座開催など待機中の支援を検討・実施するとともに、相談部門の強化等地域療育センターにおける新たな支援体制案を取りまとめ、23年度中に市に提言します。 ・リハセンター及び地域療育センターにおける幼児の初診待機期間を、全ての施設で3か月に短縮します。 ・リハセンターで行っている学齢後期（思春期）を対象とする発達精神系の初診を、年200件以上実施します。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>団体の役割として、変化する社会ニーズやそれに伴った利用者サービスの改善は最も重点的に取り組む内容です。団体ごとの経営改革に関する方針についても、利用者ニーズに対応した事業の遂行が盛り込まれており、団体の経営目標、中期目標にも掲げています。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知的な遅れを伴わない発達障害児の増加等により、発達精神科の受診申込みが17年から約30%増え、初診を受けるまでの期間が申込みから6か月程度に長期化しています。 ・待機問題に関連して、地域療育センターにおける支援体制の見直しの検討を、22年度末から開始しました。 <p>[目標水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・待機期間の短縮は、限られた診療枠を最大限活用している現状から、さらに初診と再診の枠調整やスタッフの配置の工夫など一層の効率化を行う必要がある、高い水準の目標です。 ・学齢後期の初診件数については、21年度に比して100%増と高い目標を設定し、支援体制をさらに強化します。 								
【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークを市内半数（9区）以上、構築します。また、横浜ラポールでは、障害者のスポーツ・文化活動を地域で自主的に推進する団体の基盤強化に向けたネットワークを新たに構築します。	高次脳 (0.5)	区 (相談数)	—	—	—	検討	3 (70)	6 (140)	9 (210)
		横浜ラポール (0.5)	か所	—	—	—	—	検討	試行	1
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・高次脳機能障害者支援のネットワークを、地域の関係機関との関係を築きながら、市内半数の区で構築します。 ・横浜ラポールでは、障害者スポーツ・文化活動にかかる地域ネットワークづくりについて新たに検討し、区域や実施主体、障害種別等を越えた連携を図るネットワークとして、1か所以上構築します。（27年度までに3か所構築予定） 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<ul style="list-style-type: none"> ・高次脳機能障害については、「見えにくい障害」ゆえに利用できる福祉サービスや情報が不足しています。増加する支援ニーズに、家族支援を含めて市内1か所のセンターでは対応が十分ではなく、中途障害者地域活動支援センター（中活センター）など地域の相談支援機関との高次脳機能障害支援に関するネットワーク構築が不可欠です。 ・障害者のスポーツ・文化活動については、利用者の身近な地域での活動を支援することが重要です。なお、横浜ラポールの次期指定管理者選定の際に提出した事業計画書においても盛り込んだ内容です。 								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高次脳機能障害者支援事業は22年度に新たに受託した事業で、対外的な地域とのネットワークは未整備です。 ・横浜ラポールにおける地域支援事業は、これまで横浜ラポールが各地域に出向く形で地域活動を働きかけてきましたが、参加者主体で実行できるネットワーク体制には至っていません。 <p>[目標水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高次脳機能障害者支援のネットワーク構築については、各区の中活センターが当該地域（区）における支援の拠点機能を担うことが必要で、各地域の支援機関に対する一次的相談と、事業団が担う、より専門的な相談対応のシステムが機能することが目標です。（参考値として、中活センター等からの専門的な相談の対応件数について、評価指標の推移欄に記載しました。） ・横浜ラポールでは、これまでの地域支援の取組をふまえ、地域に障害者スポーツを推進する仕組みを作ることを目的に、横浜ラポールが全面的にサポートしなくても、地域で自立的活動が運営できるネットワークの組織化を目指します。 								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	リハセンター診療報酬収入を25,000千円以上増加します。	診療報酬収入	千円	195,946	188,590	199,961	220,000	220,000	222,500	225,000
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・リハセンターにおける診療報酬収入について、入院病棟の占床率を高めるなどして、25,000千円以上増加させます。(21年度比) ・事業団全体として、各施設・事業の効率的な運営に努め、利用料金収入の維持・増加と経費の縮減に取り組むとともに、債務超過の改善策については、引き続き横浜市と協議していきます。また、横浜ラポールについては、比較的利用が少ない時間帯の利用率を向上させるなど、障害者の利用しやすさを維持しつつ増収を目指した取組を行います。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<ul style="list-style-type: none"> ・財務状況の改善や増収に向けた取組は、次期指定管理者選定における事業計画書にも盛り込み、また、外郭団体等経営改革委員会においてもとりあげられた内容です。 								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リハセンターの診療報酬収入は、前協約(22年度までの4年間)においても10,000千円以上の増額目標を達成しました。(H17/183,288千円(=前協約の基準年度実績)→H21/199,961千円) <p>[目標水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リハセンターの診療報酬収入は、前協約でも増収を目標に掲げて取組を進めてきましたが、その結果、22年度において、主に入院病棟の利用者増から大幅な収入増を達成しています。今協約では現状レベルを維持しつつ、さらに占床率の向上による上積みを目指します。 								

【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	人材育成の観点から職員の階層に応じた研修計画を新たに策定し、全階層必修の研修を実施します。	研修体系(0.2)	—				検討	策定・実施	実施	実施
		研修実施(0.8)	種類					(階層)5 (啓発)1	(階層)6 (啓発)1	(階層)7 (啓発)1
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・23年度内に新たな研修体系の策定を行うとともに、並行して研修を実施します。 ・自立的な法人経営に向けて、職員の役割・能力に応じた必修の階層別研修を全階層(新採用、1~4級、管理職の6階層)で実施するとともに、様々な分野にわたる啓発研修など課題別研修を、年1回以上実施します。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<ul style="list-style-type: none"> 自立的な法人経営と高い専門性の維持・向上に向けて、人材育成は事業団の経営目標にも掲げる重要な課題であるとともに、外郭団体等経営改革委員会においても指摘された内容です。 								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまで専門研修は充実していましたが、組織としての計画的な人材育成のための研修は手薄でした。22年度から導入した事業団独自の人事給与制度の中で資格等級制度と人事考課制度を実施しており、改めて人材育成の観点から研修体系を見直す必要があります。 <p>[目標水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> 新人事給与制度の目的の一つである人材育成を実現するため、自主的な財源の確保を図りながら、研修を質量ともに充実させ効果的・効率的に目標達成を目指すものです。 								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	財団法人横浜市緑の協会	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	環境創造局 経理経営課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	都市緑化の推進を図るとともに、公園緑地及び動物園の円滑な運営、健全な利用の増進及び都市環境の改善を図ることを目的とした団体であり、公益性が高く、横浜みどりアップ計画や中期4か年計画といった市の施策の実現に不可欠であり、本市と連携してその公益的使命を果たしていく必要があります。																		
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・市民等の寄附によって積み立てられる「よこはま緑の街づくり基金」の運用により、都市緑化の推進を図ること ・横浜市の公園緑地事業、緑化事業に協力し、公園緑地の円滑な運営、健全な利用の増進及び都市環境の改善を図ること ・動物園、公園等を管理・運営し、市民に対して憩いと潤いのある自然環境を提供するとともに、ゆとりのある市民生活を実現し、もって公共の福祉の増進に寄与すること 																		
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・公益的使命を果たすことを目的とする団体の財政基盤を確保するため、明確な収支見込みに基づく具体的な事業計画を策定し、収入の確保と支出の削減を進めるとともに、利用者満足度の高いサービスを提供します。 ・固有職員の管理職ポストへの人材登用を計画的に進め、団体としての自立性を強化します。 																		
団体	経営理念	市民等の寄附によって積み立てられるよこはま緑の街づくり基金の運用による、都市緑化の推進を図るとともに、横浜市の公園緑地事業、緑化事業及び動物園事業に協力し、公園緑地及び動物園の円滑な運営、健全な利用の増進及び都市環境の改善を図り、もって公共の福祉の増進に寄与することを目的とします。																		
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ①施設利用の拡大…お客様のニーズをとらえた価値を提供し、満足度を高めることにより施設利用の拡大に努めます。 ②環境教育の充実…自然環境の保全や都市環境の改善を進めるとともに、市民に対し環境に関する学習の機会や情報を提供します。 ③社会への貢献…生物多様性や横浜みどりアップ計画など市政への協力を通じ、公益法人として求められている社会への貢献に努めます。 ④健全な財務基盤…施設利用の拡大による収入の増加と、効果的・効率的に事業を行うことにより、健全な財務基盤を維持します。 																		
	これまでの団体活動の成果	<p>緑の街づくり基金の着実な造成（平成19年度：27.7億円⇒平成22年度：28.1億円）と地域緑化の推進（植樹本数平成19年度～平成22年度 累計約9.3万本）等、市民との協働による民有地緑化の推進や普及に貢献しています。</p> <p>動物園において、3園一体経営による効果的な利用促進（過去3か年平均：209万人）や経営の効率化（平成23年度指定管理事業費が平成21年度比で約1.3億円減）を図ると共に、環境教育、種の保存といった動物園の社会的役割を着実に推進し、社会に貢献しています。</p> <p>ボランティアや市民と協働した安全・安心・快適な公園・施設管理の推進を図り、快適な公園・施設の提供と地域コミュニティの育成に貢献しています。</p> <p>上郷森の家では一般宿泊及び小学生の体験学習、緑豊かな環境での様々な体験を市民に提供しています。</p>																		
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・公園や動物園など、管理施設において更なる利用促進の努力と自主事業の拡大による収入増を図っていき、経営基盤を固める必要があります。 ・自立した団体経営を行っていくため、固有職員の人材育成を進めていく必要があります。 																		
協約事項（重要な経営目標）		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">公</td> <td>緑の推進団体数を1,000、花と緑の推進リーダー認定者数を100人にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を260件とし、入園者数を215万人にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>公園でのテニス教室の開催数を平成22年度比で350回増やします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>管理費を平成22年度比で7%削減します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>緊急補填事業貸付金を3か年で9,000万円返済します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>固有職員を管理職に3人登用します。</td> </tr> </table>	1	公	緑の推進団体数を1,000、花と緑の推進リーダー認定者数を100人にします。	2	公	市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を260件とし、入園者数を215万人にします。	3	公	公園でのテニス教室の開催数を平成22年度比で350回増やします。	4	財	管理費を平成22年度比で7%削減します。	5	財	緊急補填事業貸付金を3か年で9,000万円返済します。	6	業	固有職員を管理職に3人登用します。
1	公	緑の推進団体数を1,000、花と緑の推進リーダー認定者数を100人にします。																		
2	公	市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を260件とし、入園者数を215万人にします。																		
3	公	公園でのテニス教室の開催数を平成22年度比で350回増やします。																		
4	財	管理費を平成22年度比で7%削減します。																		
5	財	緊急補填事業貸付金を3か年で9,000万円返済します。																		
6	業	固有職員を管理職に3人登用します。																		

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	緑の推進団体数を1,000、花と緑の推進リーダー認定者数を100人にします。	団体数 (0.5) (累計)	団体	975	1,018	940	975	1,000	1,000	1,000
		リーダー認定数 (0.5) (累計)	人	-	-	23	45	60	80	100
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<p>・平成23年度から推進団体の各区連絡会や連絡協議会等に働きかけ、緑の推進団体の増加に向けた活動を促進します。また、緑化に関連したイベントにおけるチラシの配布や、季刊誌「みどり」、協会HPでの告知などを通じて、積極的なPRを行います。</p> <p>・プランター等園芸資材等の貸出や緑化研修会の開催等を通じ、団体の自主的活動の支援を継続します。</p> <p>・リーダー認定者数を増やすため、連絡協議会等で講座の受講にむけ積極的な働きかけを行い、指導者のスキルアップを図るとともに、平成23年度はリーダーによる自主組織を新たに設立し、「よこはま緑の推進団体」の活性化と積極的な活動を促進します。</p>								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>団体が公益的使命を果たすため、設立以来実施されている緑の街づくり基金事業に位置づけられているものです。市のみどりアップ施策と連携して取り組む事業として、団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画において基本方針として掲げています。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成21年度に団体数が80近く減少したのは、団体構成員の高齢化に伴い、緑化活動の継続が困難であるなど各団体の活動状況を精査して整理した結果です。平成22年度は、加入の促進を強化したことにより、増加しています。リーダー認定は平成21年度から開始した事業で、よこはま花と緑の推進リーダー認定講座を実施して推進リーダーを育成した結果、平成22年度は20人強の増となっています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>団体構成員の高齢化に伴い、既存の団体数が減少する中で、団体数を1,000で維持していくことは高い目標であるといえます。リーダー認定は平成22年度比2倍強と高い目標を設定しています。</p>								
【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を260件とし、入園者数を215万人にします。	3動物園入園者数 (0.5)	人	1,107,583※	2,062,059	2,257,712	1,955,393	2,150,000	2,150,000	2,150,000
		環境教育事業実施件数 (0.5)	件	120	142	170	233	240	250	260
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<p>・動物園入園者を増やすため、平成23年度から、地域の施設等と連携したイベントの実施や、ガイドツアー、各種ワークショップ等の開催を拡大します。また、団体での入園を促進するため、広報や営業活動を強化します。</p> <p>・平成23年度から、「ヨコハマbプラン（生物多様性横浜行動計画）」に協力して環境教育を一層推進するため、バックヤードツアー、出張動物園スクール、動物園学習、エコ森環境プログラムなどの環境教育事業を拡充していきます。</p>								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画においても基本方針として「施設利用の拡大」「環境教育の充実」を掲げ、新規入園者やリピーターの確保に向けた取組の強化や、動物園を環境教育の場としての活用などに取り組むこととしています。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>・平成20年度からの3園一体経営の開始に伴い、共同イベント・広報の実施などにより、平成20年度は約206万人、平成21年度は、開国博Y150の影響もあり、約226万人と着実に協約目標を達成してきました。平成22年度は夏季の猛暑等の影響で196万人となりました。（※19年度はよこはま動物園ズーラシアのみの入園者数）</p> <p>・環境教育事業は、平成19年度120件、平成20年度142件、平成21年度170件、平成22年度は、学校への働きかけを強化したことによる動物園学習の増加などにより、233件実施しました。</p> <p>[目標水準]</p> <p>3動物園の入園者数は過去3か年の平均と比較し、約6万人増（209万人→215万人）と高い目標を設定し、その水準を維持します。また、環境教育事業実施件数は、平成23年度から総合学習の時間が縮減されますが、環境教育の重要性を鑑み、着実に増やしていきます。</p>								

【協約事項3】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
			19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公 公園でのテニス教室の開催数を平成22年度比で350回増やします。	開催回数	回	-	140	200	250	300	420	600

協約事項を達成するための取組内容及び期限	公園施設の魅力向上のため、平成23年度から開催公園を5公園に拡大（平成22年度は2公園）します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画においても基本方針として「施設利用の拡大」を掲げており、各施設の特徴を活かした価値を提供し、利用者の満足度向上に取り組むこととしています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成20年度は今川公園のみでの実施で、平成21年度は今川公園に加え新たに本牧市民公園でも11月から開始（11～3月の5か月間）しました。平成22年度においては、今川公園は通年、本牧市民公園での開催が工事の関係で4～11月（8か月間）と限定しての実施となっています。</p> <p>また、協会が管理している全公園でのテニスコート利用率の推移としては、平成19年度76.1%、平成20年度77.9%、平成21年度75.5%、平成22年度74.7%と、近年利用率は低下しています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>評価指標は、テニス教室の開催数を平成22年度比2.4倍とする非常に高い目標を設定しています。これにより、近年のテニスコート利用率の低下に歯止めをかけ、平成25年度76%を目指します。また、付随して公園駐車場収益の向上に寄与します。</p>								

【協約事項4】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
			19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財 管理費を平成22年度比で7%削減します。	22年度対比率	%	103.1	97.6	100.8	100.0	95.0	94.0	93.0

協約事項を達成するための取組内容及び期限	臨海環境保全事業団との合併を受け、平成23年度から管理体制の見直しを行うとともに、委託内容のさらなる見直しを行うなど、管理にかかわる経費についてきめ細かく点検し、一層の管理経費の削減に取り組めます。（管理費は一般会計の管理費支出）								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画においても基本方針として「健全な財政基盤」を掲げており、効果的・効率的な事業執行により、少ない費用で多くの価値を提供することとしています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>各年度、物品購入の節減などにより管理費の削減に努めてきましたが、教育研修費等の増加した年度は金額が上昇しました。</p> <p>[目標水準]</p> <p>義務的経費の要素がある管理費について、平成22年度比7%減という目標を設定し、一層の経営効率化に努めます。</p>								

【協約事項5】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	緊急補填事業貸付金を3か年で9,000万円返済します。	借入金残額	千円	139,000	139,000	139,000	139,000	109,000	79,000	49,000
協約事項を達成するための取組内容及び期限		返済財源の確保のため、さらなるコスト削減及び収入の確保に努めることにより、平成23年度から各年度3,000万円返済します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 契約条件（大口定期預金の金利が概ね5%を超えたときから6か月を経過した後に返済する。）に基づき、平成22年度まで返済実績はありません。								
		[目標水準] 契約時の返済条件にかかわらず、市の厳しい財政状況を考慮し、平成23年度より計画的な返済を開始し、平成27年度で返済を完了する予定です。								
【協約事項6】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	固有職員を管理職に3人登用します。	固有職員の 管理職（課長級） 登用数（累計）	人	0	0	0	0	1	2	3
協約事項を達成するための取組内容及び期限		平成20年度～平成22年度の3か年に引き続き、平成23年度以降も新たな管理職育成研修を実施し、計画的な人材育成を行います。なお、引き続き市派遣・市OB職員数の削減を行います。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		今後の協会運営を担う人材の育成が重要な課題であり、また、経営改革委員会の提言のなかで指摘された事項でもあり、団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 固有職員は平均年齢が低く、平均在職年数とも非常に短い実態があったため、これまでは課長級への固有職員登用はありませんでした。平成20年度に人材育成ビジョンを策定し、幹部職員育成研修の実施など人材の育成に力を入れています。								
		[目標水準] 現状、登用実績がないことと比較すると高い目標であり、将来の経営を担う人材の育成に組織全体で取り組んでいきます。								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	財団法人横浜市資源循環公社	団体分類	事業等の再整理が必要な団体
		所管課	資源循環局総務課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	公共関与による信頼性・安全性の高い廃棄物の収集、運搬、処理、処分体制を確保するために不可欠な団体です。民間と競合する事業については、条件が整った事業から民間事業者に移行していきませんが、公的関与が不可欠な事業については、引き続き公社に委託して安定的に業務を履行します。	
	団体に期待する役割	公共関与による信頼性・安全性の高い廃棄物の収集、運搬、処理、処分体制を確保するとともに、横浜市と協働して3Rの推進を図り、市民の快適な生活環境の保全と公衆衛生の向上に寄与することを期待しています。委託事業の削減が進む中、組織体制の見直しが課題となっているので、より一層の効率化を期待しています。	
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・民間委託の拡大による業務量の減に対応するとともに、公社の財務状況の改善を図るため、本社経費を削減します。 ・効率的な事業執行を図るため、支出に占める一般管理費及び人件費の割合を削減します。 ・自主自立的な経営を進めるために自主企画事業の拡充を図ります。 	
団体	経営理念	私たちは、横浜市が行う廃棄物の適正処理の一端を担い、市民の快適な生活環境の保全と公衆衛生の向上に努めるとともに、3Rの推進と地球温暖化対策の推進を図り、循環型・低炭素社会の形成に貢献していきます。	
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・「使命の達成と受益者志向の事業実施」・・・公的セクターとして公社の担うべき役割をきちんと果たすとともに、市民満足度を向上させるため、創意工夫を加えて事業を実施する。 ・「自主自立的な経営の推進」・・・公共の担い手として、公社ならではの事業を展開する。 ・「事業推進の効率化」・・・事業の執行体制・方法を見直し、効率的に事業を実施する。 ・「組織体制の見直し」・・・市からの委託事業が減少しても持続的な経営ができるよう、簡素で効率的な組織体制を構築する。 	
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・びん・缶・ペットボトルの選別事業について、施設開設の平成5年から管理運営を担い、この間に選別精度を向上させるとともに、残渣率を低減させ、適正なりサイクルの推進と市の歳入の確保に寄与した。 ・3Rの普及啓発を18年度から実施し、21年度には約6,100人を対象に行った。 ・リユース食器を19年度から実施し、21年度までに約13万個の貸出しを行い、それに相当する使い捨て食器の削減に寄与した。 	
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ヨコハマ3R夢プランの推進を図るため、リデュース・リユースの事業を展開する必要がある。 ・市からの受託事業が減少する中で、持続的な経営ができるよう、効率的な組織・事業執行とする必要がある。 	
協約事項 (重要な経営目標)	1	公	リデュースの普及啓発を開始し、年間5,000人以上を対象に行います。
	2	公	地球温暖化対策についての自主企画事業を開始し、啓発事業を年2回以上実施します。
	3	財	本社経費（一般管理費）を30%以上削減します。
	4	財	公社全体の人件費比率を5ポイント以上低下させます。
	5	業	市派遣職員及び市OB職員を50%以上削減します。

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項 1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	リデュースの普及啓発を開始し、年間5,000人以上を対象に行います。	対象者 (0.5)	人	-	-	-	-	4,000	5,000	5,000
		出張啓発回数 (0.5)	回	-	-	-	-	8	8	8
協約事項を達成するための取組内容及び期限		びん・缶・ペットボトルの選別を実施している特性を活かし、選別施設の見学者などを対象に、ごみそのものを減らすリデュースの重要性を訴える普及啓発活動を23年度から開始します。 また、小学校等への出前教室やイベントへの出展なども併せて行うとともに、公社ホームページでの広報など、市民ニーズを捉えた活動へと拡充していきます。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		ヨコハマ3R夢プランの柱であるリデュースに関しての普及啓発を行い、市の施策を推進することで公社の使命を果たします。								
評価指標の過年度 (19~22年度) 結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析]								
		[目標水準] 対象者目標5,000人は、公社が行ってきた啓発活動実績 (21年度実績約6,000人) のうち、定期的に啓発を行ってきたリサイクルプラザ (プラザ実績: 約2,000人) が廃止されたことを踏まえ、設定しました。 出張啓発回数: 8回は、各選別施設 (市内4箇所) が年2回ずつ行うことを目標としました。 これを進めることで、ヨコハマ3R夢プランの推進を図り、循環型・低炭素社会の形成に貢献します。								
【協約事項 2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	地球温暖化対策についての自主企画事業を開始し、啓発事業を年2回以上実施します。	参加人数 (0.5)	人	-	-	-	-	200	400	600
		リユース食器貸出数 (0.5)	個	4,773	37,409	87,188	98,804	100,000	100,000	100,000
協約事項を達成するための取組内容及び期限		地球温暖化の現状や原因、将来予測などを広く伝えるとともに、それに関連して、リユース食器事業をはじめとした3R (特にリデュース・リユース) の重要性などを訴える普及啓発を公社自らが主催者となり、23年度から開始し、年2回以上実施します。 また、リユース食器の使用によるCO ₂ 削減量等の環境負荷低減効果についての調査・研究を行い、利用していただいた市民へ発信していきます。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		地球温暖化対策については、ヨコハマ3R夢プランにも掲げられ、公社が行ってきた3Rの推進とも関連が深く、両者を併せて推進することで相乗効果が得られます。								
評価指標の過年度 (19~22年度) 結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 22年度にプロジェクトチームを立ち上げ、調査研究を進めるとともに、他団体が行うイベントにブース出展し、普及啓発活動を実施しました。								
		[目標水準] 地球温暖化対策事業は、22年度から取り組んだ事業で、23年度から、自主事業として本格的に実施し、ヨコハマ3R夢プランの推進を図るとともに、循環型・低炭素社会の形成に貢献していきます。 実施回数は春と秋の計2回を目標とします。参加型の事業を計画しているため、1回の参加人数目標を300人としました (目標: 2回600人)。 リユース食器貸出数については、これまでの実績を踏まえ、現状の体制で対応可能な最大の数値を目標としました。								

【協約事項 3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移							
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	
財	本社経費(一般管理費)を30%以上削減します。	一般管理費	億円	3.29	3.27	3.31	2.69	2.39	2.09	1.99	
協約事項を達成するための取組内容及び期限		23年度から輸送事務所の運搬部門は民間へ移管し、栄粗大ごみ収集事務所は配置職員数を見直してより効率的な業務執行をめざします。公社事業の縮小を踏まえ、本社組織のスリム化を図ります。職員は21年度29人を25年度は19人に削減します。(部長職△2(3→1)、課長職△1(2→1)係長職△2(6→4)、係員△5(16→11))。									
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		実施事業の減少に伴い、効率化を図り、持続的な経営を行うために必要です。									
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 21年度には29人だった本社職員を22年度には27人に削減しました。具体的には、担当部長が課長を兼務し、また、係員1人を減員して経費の削減を図りました。									
		[目標水準] 21年度に比して30%以上の削減と高い目標と設定し、人件費及び事務費の徹底したコスト削減に取り組みます。 ※「一般管理費」は、正味財産増減計算書の経常費用「管理費」に対応									
【協約事項 4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移							
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	
財	公社全体の人件費比率を5ポイント以上低下させます。	人件費比率	%	24.7	23	23.7	21.2	18.4	16.1	15.5	
		(参考)	人件費	億円	8.84	7.8	7.67	6.41	5.1	4.3	4.13
			役職員数	人	159	132	121	97	82	65	62
協約事項を達成するための取組内容及び期限		役職員について、常勤役員は2人体制を継続しますが、職員については21年度121人(本社29人、事業所92人)を25年度には62人(本社19人、事業所43人)に削減します。									
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		持続的な経営と効率的な事業執行を図っていくために必要です。									
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 役職員については平成19年度159人を22年度には97人とし、62人の減員をしました。また、派遣職員は9人から4人へ5人の減員、一般職員も123人を68人に55人の減員を行い、人件費の削減に努めてきました。									
		[目標水準] 事業が縮小していく中、それを上回る人件費の削減を行う目標を設定し、一層の効率化を進めます。 ※評価指標の「人件費比率」は、決算書の「正味財産増減計算書」の「経常費用+経常外費用」に占める人件費の割合。									

【協約事項5】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
			19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業 市派遣職員及び市OB職員を50%以上削減します。	派遣職員数(0.5)	人	9	7	6	4	2	2	1
	市OB職員数(0.5) (固有職員数)	人	123 (25)	99 (24)	90 (23)	68 (23)	57 (21)	41 (21)	38 (21)
協約事項を達成するための取組内容及び期限	・事業の執行体制を見直し、派遣ポストの削減と固有職員の登用などを行います。市派遣職員については、21年度の6人から25年度までに1人とし、市OB職員については25年度までに52人削減します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	派遣職員を削減するとともに、業務を効率的に執行して市OB職員を削減することにより、固有職員の割合を21年度19.3%から25年度35.0%に増やすこととし、自主的自立的な経営を推進していきます。また、本社と現場との人事交流を盛んにし、固有職員が、現場職員から業務のノウハウを引き継いでいきます。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] 市派遣職員は、19年度9人から22年度4人に減員してきました。また、市OB職員は、19年度123人を22年度には68人に減員していますが、72%を占めています。								
	[目標水準] 21年度に比して、派遣職員と市OB職員を半減させるという高い目標を設定し、自主的自立的な経営を推進します。								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	横浜市住宅供給公社	団体分類	事業等の再整理が必要な団体
		所管課	建築局住宅計画課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	拠点駅周辺・密集市街地等のまちづくりの推進や高齢者等の居住の安定確保や地域における公的賃貸住宅等の計画・管理といった住宅のセーフティネット構築において、民間参入の困難な場合や民間参入が可能な場合であっても公社の公益的立場から市民に一つの判断材料を提供していくことに存在意義、役割があります。														
	団体に期待する役割	<p>公益性が高く、社会的ニーズの増大が見込める分野（防災・環境・少子高齢など）において、安全・安心な市民の住まい・まちづくりの実現へ先導的に寄与・貢献すること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住宅セーフティネットの推進（市民の居住の安定の確保等） ・拠点駅周辺・密集市街地等のまちづくりの推進 ・コーディネイト機能を活かした地域課題の解決（中間支援組織として市民・NPO等との協働） 														
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・企業・NPO等との連携・協力を進め、先進的分野やセーフティネット、防災など、民間では充足されない分野への重点化を進めます。 ・更なる経営改善に努め、単年度黒字を継続します。 ・事業の重点化に対応した組織の見直しを行い、簡素で効率的な組織体制の構築を進めます。 														
団体	経営理念	<ul style="list-style-type: none"> ・「笑顔でつくる市民の信頼」を行動の規範に掲げ、安全・安心で環境にやさしい住まい・まちづくりの支援を通じ、市民・地域に貢献します。 ・民との連携・協働を進め、地域課題の解決と行政施策の実現に積極的に取り組みます。 ・自主的・自立的な事業経営と団体運営の維持・安定に努めます。 														
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・市営住宅管理においては、他の指定管理者との連携・調整により入居者サービスの向上を進めます。 ・高齢者向け優良賃貸住宅の供給など、高齢者世帯や子育て世帯に配慮した住まいの供給・住環境づくりを推進します。 ・関係団体・NPOと連携し、住まい・まちづくり相談センター（「住まいるイン」）による市民への相談・支援を推進します。 ・民間参画が困難な拠点駅周辺の市街地整備や密集住宅市街地の防災まちづくり、築年数を経過したマンション等に関わる社会的課題への対応と団地再生・建替え支援、先導的な取組による本市施策への貢献を推進します。 ・引き続き単年度黒字を継続し、団体の自立・健全経営を推進します。 														
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・平成5年度より市営住宅の管理に参画、入居者募集・建物維持保全等を担い、21年度からは4区での指定管理者業務を実施 ・市の施策に基づく高齢者向け優良賃貸住宅約900戸、ファミリー向けの「ヨコハマ・リぶいん」約8,400戸を供給（21年度まで） ・市街地再開発事業等への参画12地区（うち完了11地区。21年度まで） ・既存分譲マンション等のリフォーム等受託113件（21年度まで） 														
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅セーフティネット推進への期待に応えるため、次期指定管理者の指定獲得とあわせて、引き続き入居者募集・建物維持保全等を担っていく必要があります。 ・長津田駅北口地区市街地再開発事業については、事業規模が大きいことから、円滑な工事進捗・竣工と建築物等床処分による資金回収を行い、事業を無事、完了する必要があります。 														
	協約事項（重要な経営目標）	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 5%;">1</td> <td style="width: 5%;">公</td> <td>住まい・まちづくり相談センターの機能を充実します。</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>公</td> <td>長津田駅北口地区市街地再開発事業を完了します。また、団地の再生・建替え支援に取り組みます。</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>公</td> <td>市営住宅の入居者サービスの向上のため他の指定管理者との連携・調整を進めるとともに、次期指定管理者業務の参画を図ります。</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>財</td> <td>団体の黒字経営を維持します。単年度黒字の合計を3億円以上確保します。</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>業</td> <td>簡素で効率的な執行体制を構築します。</td> </tr> </table>	1	公	住まい・まちづくり相談センターの機能を充実します。	2	公	長津田駅北口地区市街地再開発事業を完了します。また、団地の再生・建替え支援に取り組みます。	3	公	市営住宅の入居者サービスの向上のため他の指定管理者との連携・調整を進めるとともに、次期指定管理者業務の参画を図ります。	4	財	団体の黒字経営を維持します。単年度黒字の合計を3億円以上確保します。	5	業
1	公	住まい・まちづくり相談センターの機能を充実します。														
2	公	長津田駅北口地区市街地再開発事業を完了します。また、団地の再生・建替え支援に取り組みます。														
3	公	市営住宅の入居者サービスの向上のため他の指定管理者との連携・調整を進めるとともに、次期指定管理者業務の参画を図ります。														
4	財	団体の黒字経営を維持します。単年度黒字の合計を3億円以上確保します。														
5	業	簡素で効率的な執行体制を構築します。														

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	住まい・まちづくり相談センターの機能を充実します。	機能充実(連携) (0.5)	—					検討・とりまとめ	文書合意、マニュアル整備	職員教育、連携 方策実施
		利用者満足度 (0.5)	%					調査内容の整理、 調査試行実施	調査実施 前年度比5%増	調査実施 前年度比5%増
協約事項を達成するための取組内容及び期限		23年度には、当センターにおける相談業務の点検・再整理、ハウスクエア横浜等との連携方策について検討、とりまとめを行います。連携による相談業務実施について市・ハウスクエア横浜との文書合意により、24年度よりマニュアル整備による職員教育と相談・情報提供にかかる連携方策を可能なものから開始、他団体との連絡・情報交流も行っていきます。また、23年度には、利用者に対するアンケート調査の実施に向けた内容整理を行ない、調査を試行実施します。24年度から利用者満足度の調査を継続的に実施します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		市の、公社に関する「経営改革方針」の中では、具体的な取組として、「住まい・まちづくり相談センター（「住みいるイン」）では、関係団体・NPOとの連携などにより市民への住まいに関する相談・支援を強化することとしています。公社の行動計画方針として、市民サービスの充実と顧客満足度の向上に取り組むこととしています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 19年度、内容検討・開設準備により、20年7月、「住まい・まちづくり相談センター（住みいるイン）」を開設しました。21年度には賃貸住宅入居募集・案内業務を「センター」に集約・一元化し、22年度、市民への周知・普及などに努めました。								
		[目標水準] 住まいの情報提供、マンション管理相談など市・施策としての相談事業の一体的運営を行うため各々の特色（公社：居住の安定、ハウスクエア：建築相談、展示施設等）を活かしつつハウスクエア横浜との連携・協力関係を構築するとともに、マンション管理組合からの相談などで機能充実も図ります。高齢者等の住まい・住替えに関する相談・案内事業の周知・普及促進のため関係局区、地域包括支援センター等との連携・協力関係を進めます。また、利用者アンケート調査を実施し、利用者満足度の向上を図ります。								

【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	長津田駅北口地区市街地再開発事業を完了します。また、団地の再生・建替え支援に取り組みます。	事業進捗(工程) (0.8)	%	都市計画 決定	事業計画 認可	解体工事 着手	建築工事 着手	住宅床販売 消防棟工事	竣工・床処 分 100%	清算
		普及啓発・相談支援 (0.2)	団地 (累計)					普及啓発・相談 支援 10団地	普及啓発・相談 支援 25団地	普及啓発・相談 支援 40団地
協約事項を達成するための取組内容及び期限		23年度には住宅床の販売活動を開始、また、建築物工事については消防出張所工事に着手、これを完了します。24年度には住宅・商業・区民文化センター棟の工事を竣工、建物の引渡を行い、床処分を完了します。25年度には、事業の清算を行います。25年度までの間、公社の既分譲団地等に対して、建物の耐震化を含む団地の再生や建替え検討のための普及啓発・相談支援を行います。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		当地区再開発事業は、市の中期計画に位置付けられる「鉄道駅周辺の拠点整備」として、駅前広場などの都市基盤や商業・公益施設等の都市機能の整備を行うもので、市の要請を受けて公社が地元権利者等と事業化を推進、実施に至っています。円滑・着実に完了と、資金回収が求められます。また、公社の新たな役割を踏まえた事業展開として、安全・安心な市民の住まい・まちづくりの実現に貢献するため、建物の耐震化や団地の再生・建替え支援に取り組むこととしています。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>当地区再開発事業では、15年度、市の要請及び地元の要望を受けて地元協議会への参加等、事業化推進に取り組み、19年度、都市計画決定、20年度、事業計画の認可を受け、施行者となって事業を発足しました。21年度には権利変換計画の認可を受けて解体工事等に着手、22年12月、住宅・商業・区民文化センター棟の建築工事に着手しました。</p> <p>[目標水準]</p> <p>当地区再開発事業の事業財源となる建築物床については、商業床は20年度に取得者が決定していますが、住宅床は公社が販売・譲渡することとしています。工事を円滑に進捗・竣工することとあわせて、床処分も終えて、協約期間内に事業を完了します。また、団地の再生・建替え支援では、建築基準法上の旧耐震基準により設計された公社の既分譲団地等に対して、建物の耐震化や団地の再生・建替えに関する普及啓発・相談支援を実施します。</p>								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	市営住宅の入居者サービスの向上のため他の指定管理者との連携・調整を進めるとともに、次期指定管理者業務の参画を図ります。	他の指定管理者との 連携・調整 (0.5)	回					実施状況の検証 ・検討会 年3 回	検討会実施 年4回	検討会実施 年4回
		指定管理者業務 (0.5)	—	業務実施 (18年度~)	次期指定管理者 への応募、選定	評価・改 善	評価・改 善の継続	実施状況の 検証	次期指定管理者 への参画方針	次期指定管理者 への応募
協約事項を達成するための取組内容及び期限		23年度から、公社が中心となって新たに検討会を立ち上げ、定期的な実施を通じて他の指定管理者との連携・調整を図り、更なる入居者サービスの向上に取り組みます。指定管理者業務については、現指定期間の中間にあたる23年度に実施状況を公社として検証します。また、24年度には26年度からの次期指定管理者への参画方針をとりまとめ、参画方針に基づき、25年度に想定される指定管理者の選定に応募します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		市の、公社に関する「経営改革方針」の中では、「民間で担える事業は、量的・質的に民間では充足されない場合に実施することを基本に、これまでに培った公社の人材・ノウハウ等を活用し、市の政策に基づき、住宅セーフティネットの推進など安全・安心な市民の住まい・まちづくりの実現に寄与・貢献する。」としています。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>18年~20年度の指定管理者制度第一期は、公社は単独指定により13区を担当、5区は公募により民間2グループが担当しました。20年度、市では指定管理者制度・民間指定管理者が十分に機能を発揮と評価し21~25年度の指定管理者については市全域で公募となりました。この結果、公社は4区を担当することになり、業務量に応じた組織・人員の縮小を行ないました。</p> <p>[目標水準]</p> <p>入居者募集・建物維持保全等業務と指定管理者業務との連携・調整を図るため、4半期毎に入居者サービス向上のための検討会を実施します。また、民間参画を基本とした指定管理者制度の安定運営に資するよう、次期指定管理者業務への参画方針をとりまとめます。</p>								

【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	団体の黒字経営を維持します。単年度黒字の合計を3億円以上確保します。	単年度黒字額	億円	2.65	2.02	2.81	1.61	1	1	1
協約事項を達成するための取組内容及び期限		毎年度、「事業計画・予定財務の編成と決算期における結果整理・分析」「組織の目標設定と進行管理」「個人レベルでの目標設定と業績評価」のPDCAサイクルにより、経営の維持・安定に持続的・体系的に取り組めます。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		公社はこれまで、地方住宅供給公社法に基づく公的事業体として、顧客からの対価による事業活動を主体に、独立採算による経営を行ってきました。外郭団体としての公益的使命の達成に取り組むこととあわせて、全体としては収支のバランスの取れた、自立・健全経営を維持、推進することが必要です。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>保有地の活用・処分を進める過渡期的な期間にあって、当該活動を除く経常的な事業範囲を対象に一定の利益確保を目標設定し、この間、景気の悪化、長期化という事態が生じていますが、目標を達成し、黒字経営（一定の利益確保）を維持することができました。</p> <p>[目標水準]</p> <p>団体の経営規模を踏まえ、自立・健全経営維持の数値指標として公社賃貸事業などの経常的な業務による単年度黒字を毎年度1億円、合計3億円（以上）としました。（単年度黒字＝当期損益－分譲事業損益）</p>								
【協約事項5】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	簡素で効率的な執行体制を構築します。	職務権限・役員 構成見直し	—					検討・とり まとめ	一部施行	施行
協約事項を達成するための取組内容及び期限		役員構成及び職務権限の見直しについては23年度に検討、24年度より可能なものから施行、25年度までに全面施行します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		事業活動が変化していく中、団体の公益的使命を踏まえた取組と、引き続き自立・健全経営を進めていく上では、環境変化などに柔軟・迅速に対応していく必要があり、効率性の高い執行体制が求められます。なお、外郭団体等経営改革委員会からは、事業に応じた組織の見直しや、役員構成の妥当性見直しについて意見が示されています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>公社は、当該期間に先行する17年度には、機能別組織から事業別組織を基本とした執行体制に移行、19～22年度においては、人材育成計画の策定など、計画的な職員教育を進めるとともに、人事考課制度を導入して目標による業務・業績管理を実施しています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>役員構成及び役員の職務権限を見直し、業務運営上の責任を明確化することで、意思決定手続を簡素化・効率化します。また役員の内部登用を一層積極的に進めるなど、組織の活性化に取り組めます。</p>								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	公益財団法人横浜市建築保全公社	団体分類	事業等の再整理が必要な団体
		所管課	建築局営繕企画課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	公共建築物の修繕工事の25年の実績を有する専門機関として、調査、設計、発注、工事監理を一貫して行える唯一の機関であります。今後公社の役割分担に関して、市への一部移譲や民間事業者の活用について中長期的視点から比較検証を行います。														
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・公共建築物の適正な維持・保全業務を行い、施設の安全性と利便性を高め、もって市民福祉の増進に寄与すること。 ・施設の修繕履歴のデータを蓄積すること等により、公共建築物の修繕実施機関としての専門性を高めること。 ・公共建築物に関する調査・研究、施設の維持・保全に関する相談・研修業務等の公益事業を強化すること。 														
	経営改革の内容	公共建築物の適切な保全のため、点検・助言などのマネジメント機能強化と、調査研究・普及啓発事業の充実を図るとともに、中長期的な視点で、市、民間、公社の最も効果的・効率的な役割分担を検証しながら、事業等の再構築に取り組んでいきます。														
団体	経営理念	修繕のプロ集団を目指し、自主・自立経営を実現し、公益事業の拡充・強化に努めます。														
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・「施設所有者、管理者及び施工業者に信頼される工事の施工を実施します。」・・・公共・公益施設の修繕実施機関としての役割、責任を自覚し、安全、迅速、高品質な施工を目指します。 ・「自主・自立経営実現のための取組を進めます。」・・・公社として自主・自立的な運営に必要な事業量の確保や固有職員の管理職への登用を推進します。 ・「公共・公益施設の地球温暖化対策推進のための環境性能向上に努めます。」・・・公共・公益施設の環境性能向上のための新しい技術・材料・工法の調査研究を行い、修繕工事に反映させることにより、公共・公益施設の環境負荷低減を図ります。 ・「公益法人として公益事業の充実強化を図り、調査・研究に取り組みます。」・・・公社が25年間培ってきた修繕技術を研修会や講習会等を通じて建築に携わる技術者に広く普及啓発するとともに、建物の長寿命化に向けた施設の調査研究を進めます。 ・「職員の一体感の醸成及び働きやすい職場づくりを行います。」・・・職員的能力を最大限に発揮できるように、職員間の一体感を醸成し働きやすい職場づくりを進めます。 														
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・前協約期間中（4ヶ年）の修繕工事発注は、2,773件、施設としては4,499箇所を実施しました。 ・平成18年度から工事を実施した施設管理者に対して満足度調査を行い、平成22年度は平均で89点の評価を得ています。 														
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度から公益財団法人に移行したことから、より公益性を高める必要があります。 ・公益財団法人としての持続性を確保するためにも、効果的、効率的な業務体制の確立が必要です。 														
	協約事項（重要な経営目標）	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>施設管理者や建築関係に携わる技術者に向けた修繕技術に関する普及啓発を実施します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>顧客満足度調査の内容を見直し、その実施結果の検証により、修繕工事に対する質を向上します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>公共建築物の計画的保全実施のための機能を強化します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>事務管理費の執行を抑制します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>組織体制の見直し計画を策定し、実施します。</td> </tr> </table>	1	公	施設管理者や建築関係に携わる技術者に向けた修繕技術に関する普及啓発を実施します。	2	公	顧客満足度調査の内容を見直し、その実施結果の検証により、修繕工事に対する質を向上します。	3	公	公共建築物の計画的保全実施のための機能を強化します。	4	財	事務管理費の執行を抑制します。	5	業
1	公	施設管理者や建築関係に携わる技術者に向けた修繕技術に関する普及啓発を実施します。														
2	公	顧客満足度調査の内容を見直し、その実施結果の検証により、修繕工事に対する質を向上します。														
3	公	公共建築物の計画的保全実施のための機能を強化します。														
4	財	事務管理費の執行を抑制します。														
5	業	組織体制の見直し計画を策定し、実施します。														

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	施設管理者や建築関係に携わる技術者に向けた修繕技術に関する普及啓発を実施します。	研修会参加者数 ()は回数 (0.7)	人	129 (3)	260 (2)	297 (5)	167 (1)	300 (3)	350 (4)	400 (4)
		参加者満足度 (0.3)	%					80	85	90
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> 普及啓発事業として、施設管理者に対する研修会、工事請負業者に対する研究会・発表会の開催等を推進していくにあたり、建築に携わる技術者への建物及び設備に関する維持管理の研修会の開催をし、技術力の向上、修繕技術の質の向上への取組を行います。 施設管理者への保全計画の策定支援、遮熱塗料や屋上緑化等の長寿命化、環境性能向上や修繕に関する相談業務など調査研究・相談事業の取組を行います。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		経営ビジョンに掲げてあります公益事業の充実と施設の環境性能向上の実現に向けた取組を行ってまいります。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 過去の4年間の研修会は、施設管理者向けに建物の維持管理及び保全関係の研修を実施し、建築に携わる技術者向けとして産業廃棄物の処理や地球温暖化対策の取組の研修を実施したが、今後は地球温暖化対策を推進すべく環境性能向上に向けた研修を増やす事が必要と考えます。</p> <p>[目標水準] ・過去の4年間の参加数を上回る参加人数を目標とします。 ・各研修に参加者した9割以上の人が研修の内容について理解していることを目標とします。</p>								
【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	顧客満足度調査の内容を見直し、その実施結果の検証により、修繕工事に対する質を向上します。	新しい満足度調査の策定・実施		(84.4)	(85.8)	(88.1)	(89.1)	検討・実施	実施・検証	実施・検証
			* () 内数字は旧調査の数字							
協約事項を達成するための取組内容及び期限		質の高い修繕工事とするため、従来の顧客満足度調査の内容を工事の質が高まるような内容などに見直し、更に、その実施結果をしっかりと検証し、質の高い工事に繋がります。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		経営ビジョンに掲げてあります信頼される事業の実施を実現するための取組を行ってまいります。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 過去5年間にわたる調査を行った結果、工事施工中の安全対策の向上や施設管理者との連絡・調整等がスムーズになり、平成22年度での満足度評価は、89点の高い評価を得て、公社の行う修繕工事に対して満足を感じていると考えています。</p> <p>[目標水準] 今後は、修繕のプロとしてさらに質の高い修繕に繋がるためのアンケートを基に修繕工事の質の向上に繋げることを目標とします。</p>								

【協約事項 3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	公共建築物の計画的保全実施のための機能を強化します。	保全計画の基礎となる点検データ数 (0.4)	件	-	-	-	-	400	400	400
		修繕アドバイス (0.6)	件	427	558	463	753	800	800	800
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<p>・建築基準法の第12条点検を受託することにより、その結果得られたデータを基に、市と連携し公共建築物の個別保全計画に反映し、長寿命化に繋げる取組を行います。</p> <p>・受託した修繕箇所100%の修繕データに加え、工事の際に得られる周辺のデータの蓄積を行い、そのデータを市と連携して個別保全計画に反映させるなど、きめ細やかな対応をいたします。</p> <p>・施設管理者からの小規模な修繕に関する修繕内容や価格相談に対して、的確なアドバイスを行います。</p>								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>経営ビジョンの中の信頼される工事の施工実施に必要な公共施設の点検及びデータの蓄積並びに施設管理者へのアドバイスの取組を行っていきます。</p>								
評価指標の過年度 (19~22年度) 結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 過去の様々な施設の修繕データを蓄積することにより、修繕アドバイス時にきめ細やかなアドバイスができました。また、修繕は新築の建築物と違い、様々な修繕データがあって初めての的確な保全計画や修繕に反映でき、継続的なデータ蓄積が必要と考えます。</p> <p>[目標水準] ・新規の点検業務については、過去の実績や体制、対象施設を勘案して設定しました。 ・修繕アドバイスについては、過去の相談件数を勘案して設定しました。</p>								
【協約事項 4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	事務管理費の執行を抑制します。	事務管理費	%	117	200	100	100	100	100	100
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<p>修繕事業は市の中期4か年計画に位置づけられ、今後も計画的に一定の事業量が見込まれます。また、調査研究や建設関係に携わる技術者向けなどに行う普及啓発等の事業の拡充を図って行く必要が見込まれる中、事務管理費については平成21年度水準 (100%) の比率に抑制します。</p>								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>経営ビジョンの自主・自立経営実現に向けた取組として行います。</p>								
評価指標の過年度 (19~22年度) 結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 旧協約事項の事務経費の削減、平成18年度の事務経費に対して85%にする目標は達成できました。一方で年々増加する業務量や公益法人としての公益事業の拡充が必要な時期であり、事業推進に必要な一定の事務管理費が必要と考えます。</p> <p>[目標水準] 今後も事業量の増加が見込まれる中で、事務管理費 (交際費、福利厚生費、会議費、旅費、役務費、消耗品費、修繕費、印刷製本費、使用料及び賃借料、報償費、会費及び負担金、委託費、雑費) の水準は平成21年度 (100%) を基準としました。</p>								

【協約事項5】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移							
			19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	
業 組織体制の見直し計画を策定し、実施します。	企画部門の充実 (0.7)							実施	推進	推進
	常勤役員数 (0.1)	人	3	3	3	3	2	2	2	
	固有職員の管理 職登用 (0.2)						推進	推進	推進	
協約事項を達成するための取組内容及び期限	<ul style="list-style-type: none"> ・市と公社との役割分担を検証しながら、公益法人として、施設管理者への保全計画の策定支援、相談業務、顧客満足度調査などの調査・研究事業、また、施設管理者に対する研修会の開催、工事請負業者に対する研究会・発表会の開催などの普及啓発事業を推進するための組織の充実を図ります。 ・企画部門の充実では、相談調整係を企画調整係に名称変更し、担当係長を配置するとともに、法12条点検対応の体制を整える等の充実を図ります。 ・固有職員の管理職登用では、今回の協約期間中に、固有職員の管理職比率を上げていきます。 ・常勤役員（3人から2人）の削減の取組を行います。 ・これらを含む組織体制の見直し計画を平成23年度中に策定します。 									
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	経営ビジョンの自主・自立経営及び公益法人としての公益事業の事業強化の取組として行います。									
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] これまでは、修繕部門を中心に組織体制を進めてきましたが、今後は調査・研究事業や普及啓発事業等の拡充・強化を図る必要があると考えます。</p> <p>[目標水準] 修繕事業を推進しつつ、調査・研究並びに建築関係者等へ修繕技術の普及啓発事業を円滑に実施できる体制を目標水準とします。</p>									

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	横浜シティ・エア・ターミナル株式会社	団体分類	民間主体の運営が望ましい団体
		所管課	都市整備局都市交通課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	空港へ直通するバスを運行するためのターミナルの必要性から、市、県、地元経済団体の出資により設立され、羽田空港、成田空港アクセスの一翼を担っている。また、羽田空港国際化による深夜早期便への対応として、安心・安全なサービスを提供するなどターミナルとしての役割を果たしている。												
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・羽田空港、成田空港へのアクセスを確保するとともに、ターミナル機能の充実を図ることにより、市民の利便性向上及び交通拠点性の強化に寄与すること。 ・羽田空港国際化を契機とした、国際都市化推進の取組みに寄与すること。 												
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・不採算部門の廃止を含めた見直しや新規路線の誘致等による収支改善を図り、当期純利益の黒字を維持する。 ・一部事業撤退等を踏まえ、役員を含めた組織体制の見直しや人材を育成し、効率的な業務運営体制を構築する。 ・今後の経営状況を踏まえ、民間主導の経営への移行に向けた検討を行う。 												
団体	経営理念	公共性の高いバスターミナルを、安全を基盤として効率的に運営し、空港アクセスを中心とした交通拠点として、利用者の利便性向上に貢献します。												
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・公益的使命…施設の利便性、交通拠点性の維持・充実を図り、国際都市化推進の交通拠点としての役割を果たす。 ・財務改善…利用客の減少が見込まれる中、バス減便の抑制、新規路線の誘致等により、収支改善を図る。 ・人事組織…人員の再配置及び人材育成を図り、効率的業務運営体制を構築する。 ・空港、航空業界の変化を踏まえ、迅速な対応と中期経営計画等の見直しを図る。 												
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・H16年から継続的にバス利用促進活動及び機能充実を図り、H18年に成田線の大幅増便（99→118便）を果たした。 ・バス便の増に加え組織の再編及び事業効率化により、H20年度に累積赤字を解消した。 ・H21年に、地元等関係団体への働きかけにより、バス国道出口に信号機が設置され、空港への所要時間が5分短縮された。 ・H22年に、利用客数累計5,000万人を達成した。 												
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・競合する鉄道路線やバス路線の運行強化等による厳しい経営環境の中で、これまで以上に利用客数や収益の確保に努める必要がある。 ・旅行部門の廃止等に合わせ組織の適正化を図るとともに、幅広い視野をもてる人材の育成に努める必要がある。 												
協約事項（重要な経営目標）		<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>全路線利用客数を、年間290万人以上確保します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>バス発着回数を、年間168千回達成し、アンケート調査によるお客様満足度を、5段階評価の4.0点以上獲得します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>当期純利益の黒字を継続します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>人員の再配置及び人材育成を図り、効率的業務運営体制を構築します。</td> </tr> </table>	1	公	全路線利用客数を、年間290万人以上確保します。	2	公	バス発着回数を、年間168千回達成し、アンケート調査によるお客様満足度を、5段階評価の4.0点以上獲得します。	3	財	当期純利益の黒字を継続します。	4	業	人員の再配置及び人材育成を図り、効率的業務運営体制を構築します。
1	公	全路線利用客数を、年間290万人以上確保します。												
2	公	バス発着回数を、年間168千回達成し、アンケート調査によるお客様満足度を、5段階評価の4.0点以上獲得します。												
3	財	当期純利益の黒字を継続します。												
4	業	人員の再配置及び人材育成を図り、効率的業務運営体制を構築します。												

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	全路線利用客数を、年間290万人以上確保します。	成田空港線 (0.33)	千人	790	715	673	585	465	465	465
		羽田空港線 (0.33)	〃	1,971	1,822	1,695	1,685	1,709	1,624	1,660
		空港線以外の路線 (0.33)	〃	451	521	540	614	712	736	775
		計	〃	3,212	3,058	2,908	2,884	2,886	2,825	2,900
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・関係各社協働の大規模割引キャンペーン及びイベントの展開並びに広報活動により、成田空港線利用者の確保を図る。 ・バス会社に対して、新規路線の誘致を図る。 ・H25年度までに、利用客の利便性を高める視点でロビーのリニューアルを行う。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		収益性のみならず公益性の観点からも重要な指標であり、現在、策定中の中期経営計画においても、事業の最重要項目として掲げる方針。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 新規路線誘致（H19～22計8路線）及び開業30周年記念イベントやバス券割引キャンペーン等利用促進活動、外貨両替所誘致などのサービス機能向上により、鉄道やバス他路線と競合する環境下で、H19～21年度は空港の利用客数の減少率と同程度の減少に留めることが出来た。しかしながら、今後は競合する鉄道路線やバス路線の運行強化等の影響もあり、厳しい経営環境となる。</p> <p>[目標水準] H22年10月の羽田空港国際化に伴う航空旅客の羽田空港へのシフトや、成田エクスプレスなど鉄道アクセス強化等の影響により、成田空港線の減少が顕著になりつつあるが、各種利用促進策により利用減少を防ぎ止めることを目指す。また空港線以外の路線においても、新規路線誘致による利用客数の増加を目指す。</p>								

【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	バス発着回数を、年間168千回達成し、アンケート調査によるお客様満足度を、5段階評価の4.0点以上獲得します。	成田空港線バス発着回数 (0.25)	千回	43	43	43	41	39	39	39
		羽田空港線バス発着回数 (0.25)	〃	93	93	93	93	94	94	94
		空港路線以外の路線バス 発着回数 (0.25)	〃	24	26	28	34	34	35	35
		バス発着回数合計	〃	160	162	164	168	167	168	168
		アンケート調査によるお 客様満足度評価 (0.25)	点	3.4	3.8	4.2	3.5	3.5	3.8	4.0
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> 成田空港線は、H22年の羽田空港国際化により、バス便の減少が懸念されるが、減便の抑制を目指し利用促進活動及びバス会社への働きかけを進める。 羽田空港線は、競合する鉄道路線の運行強化が実施される中、H22年の羽田空港国際化時における258便/日を維持するため、利用促進活動及びバス会社への働きかけを進める。 アンケート調査について、今後、バスの羽田空港国際ターミナル行及び新規路線誘致による乗場が狭あいとなる懸念がある中で、一定の満足度以上を獲得できるよう、毎年①苦情件数把握と分析及び対策の実施、②バスに関する要望について、バス会社へのフィードバックを実施する。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		収益性のみならず公益性の観点からも重要な指標であり、現在、策定中の中期経営計画においても、事業の最重要項目として掲げる方針。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規の路線を誘致しH19～22年度で計8路線増加した。H19年にはバースの増設及び待合ロビー照度改善工事を実施。H20年度はバス国道出口信号機設置、羽田空港線の深夜早朝バス運行開始の実現。H21年度は、非常時における各種マニュアルを整備し、業務継続を確保した。一方で、H22年4月より成田空港線は3便/日が減便されている。 アンケート調査によるお客様満足度評価のH21年度実績は、試行として4段階評価を実施したため高めになった。 <p>[目標水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> H22年10月の羽田空港国際化に伴う航空旅客の羽田空港へのシフトや、成田エクスプレスなど鉄道アクセス強化等の影響を踏まえ、H23年度は成田空港線の減少を見込むが、その後は、減便を抑制し、利便性を確保していく目標とする。 航空チケット販売やチェックイン業務の終了、旅行営業所の閉鎖など、付帯サービス・機能が縮小し、YCATの利便性が低下する中で当面は現状維持を目標とするが、苦情件数把握と分析及び対策の実施に努め、H25年度には評価の向上を目指す。 								

【協約事項3】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	当期純利益の黒字を継続します。	当期純利益	百万円	64	48	39	25	8	4	4
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・H23年4月の航空部門の廃止と経営環境悪化見込に対し、赤字となっている旅行部門を廃止し、常勤役員数並びに組織体制の見直しを行う。 ・航空カウンターの廃止後におけるロビーの有効活用に取り組むとともに、バス使用料収入の確保に努める。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>自立的経営を保持し、安定した事業継続を図ることは重要な指標であり、現在、策定中の中期経営計画においても、事業の最重要項目として掲げる方針。また、民間主導の経営への移行に向けた検討を行ううえでも、重要な指標となる。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>H19年の航空燃油高騰、H20年からの世界同時不況、H21年の新型インフルエンザの流行、H22年には空港アクセス鉄道大幅強化、航空券発券手数料率半減により、経営環境は厳しい状況が続いている。このため、利用促進活動による利用客数確保、バス減便の抑制や新規路線乗入れによるバス使用料収入の確保などにより、主たる収入を維持しながら、業務の効率化、社員数の適正化を進め、H20年度において累積損失の解消を達成し、H22年度においては、25百万円の黒字を見込んでいる。</p> <p>[目標水準]</p> <p>航空カウンター受託業務の廃止と更なる厳しい経営環境が見込まれるが、組織規模の効率化とバス発着回数の確保等により黒字維持を目指す。</p>								
【協約事項4】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	人員の再配置及び人材育成を図り、効率的業務運営体制を構築します。	常勤役員数 (有給役員数)	年度末 人	4 (3)	4 (3)	4 (3)	4 (3)	3 (2)	3 (2)	3 (2)
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・H23年4月より旅行部門、航空部門を廃止することに伴う、常勤役員並びに組織体制の見直しを行う。 ・定期的配置転換及び人材育成研修(中間管理職研修)を実施する。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>経営改革委員会での提言のなかで指摘された事項であり、団体ごとの経営改革に関する方針においても、具体的な取組項目として掲げられている。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H20年に正社員に導入されていたMB0を契約社員にも適用し、社員人事給与へ反映している。 ・H22年度に航空部門業務を見直し、同部門の社員数を半減した。 <p>[目標水準]</p> <p>旅行部門、航空部門の廃止を踏まえた常勤役員数で対応する。</p>								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	横浜高速鉄道株式会社	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	都市整備局都市交通課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	みなとみらい線は、みなとみらい21地区の交通基盤の確立、輸送体制の確保などを目的とし、みなとみらい21地区の基盤整備とあわせ早期に整備する必要があり、公的セクターだけでなく民間からの資金やノウハウを積極的に活用するため団体を設立した。みなとみらい線の開業以来、沿線の都市交通のインフラ路線として、一定の役割を果たしている。	
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・市民等が利用しやすい公共交通機関として、安全で快適な運行を行うとともに、安定した鉄道経営を継続すること ・「横浜都心臨海部の一体化」や「東京メトロ副都心線等との相互直通運転による広域ネットワークの形成」などに寄与すること 	
団体	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・みなとみらい線本線事業において、引き続き横浜市からの財政支出は行わないとともに、経営のさらなる安定化を図るため、営業収入の増加と運営コストの抑制等の経営改革を進め、経常損益の早期黒字化を図る ・東京メトロ副都心線等との相互直通運転の開始を契機とした、利用者のさらなる増を図る ・将来の運営形態について、その実現性、効率性、利用者への影響等を総合的に分析した上で、幅広くスキームを検討する 	
	経営理念	<ul style="list-style-type: none"> ・私たちは、公共交通機関としての使命を深く自覚し、運行の基本である安全を最優先とし、快適で利便性の高いサービスを提供します。 ・私たちは、鉄道事業を通して横浜都心部の活性化や沿線の集客を図るとともに、首都圏の広域的な交通ネットワークの一翼を担います。 ・私たちは、健全で安定した鉄道経営を目指します。 	
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・責任運転無事故の継続・・・運行管理・施設保守管理等に関し一層の安全確保に向けた取組を強化 ・経常損益の黒字化・・・平成25年度の単年度経常黒字と累積損益収支の赤字削減 ※責任運転事故・・・鉄道運転事故のうち鉄道事業者に起因して発生した事故 	
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・開業時より責任運転無事故を継続している。 ・みなとみらい線の1日当たりの輸送人員については堅調に伸びており、横浜都心部の活性化に寄与している。（開業時（16年度）12.1万人/日→21年度16.6万人/日、延べ輸送人員3億3千万人（21年度末）） 	
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・駅や輸送の安全を最優先とした活力ある職場づくりに向けた計画的な人材育成と、東京メトロ副都心線等との相互直通運転を踏まえた組織体制の構築を行う必要がある。 ・鉄道建設に要した多額の借入金に伴う利息負担等により経常損益の赤字が続いており、これを解消するため、運輸収入及び付帯事業収入の増収を図る必要がある。 ・経費の抑制に向けた業務の効率化・適正化の推進と業務委託のあり方を検討する必要がある。 	
協約事項 （重要な経営目標）	1	公	安全、安定輸送に努め、責任運転無事故を継続します。
	2	公	東京メトロ副都心線等との相互直通運転を開始します。
	3	財	経常損益を黒字化します。
	4	業	固有社員の構成比を高め、積極的に固有社員の管理職登用を図ります。
	5	業	将来の運営形態についての検討を行います。

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項 1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	安全、安定輸送に努め、責任運転無事故を継続します。	年間責任運転 事故件数	件	0	0	0	0	0	0	0
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・運転指令員、乗務員、駅務員等の知識及び技能の維持向上を図るとともに、安全意識の向上を図る。 ・信号システム、電気、軌道、通信、車両等各々の鉄道設備が機能するよう、日常点検や保守管理を徹底する。 ・安全推進会議を毎月開催するとともに、社内や他社のヒヤリ・ハット事例を情報共有する。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		事業者による責任運転無事故の継続は、公共交通機関の根幹をなす使命であり、団体ごとの経営改革に関する方針においても、具体的な取組項目として掲げられている。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 16年2月のみなどみらい線開業以来、責任運転無事故を継続しています。</p> <p>[目標水準] 引き続き、責任運転無事故（年間責任運転事故件数：0件）の継続に努めます。 ※責任運転事故・・・鉄道運転事故のうち鉄道事業者に起因して発生した事故。</p>								
【協約事項 2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	東京メトロ副都心線等との相互直通運転を開始します。	相互直通運転対 応工事進捗率 (0.6)	%	2	4	15	50	85	100	—
		ソフト部門の 調整 (0.3)						実施	完了	—
		各係員の教育 訓練 (0.1)							実施	—
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・24年度中に東京メトロ副都心線等との相互直通運転を実施し、5社による広域鉄道ネットワークを形成するため、相互直通運転対応工事（みなどみらい線内のホーム延伸工事（8両編成→10両編成）、車両改造等）を完了する。 ・規格の異なる5社による相互直通運転に対応したソフト部門（※）の調整を行う。 （※）ソフト部門・・・①運行管理（配車及びダイヤ作成（8・10両混在の発車順序等）、優等列車（急行、特急）名称の調整等、②案内サインの盤面表示変更、③発車案内放送等の変更、車内運行表示の変更、④車両停止位置（8・10両各編成）、女性専用車両位置及び車いすスペース位置の運用上の対応、⑤他社車両の乗り入れにより生じる車両使用料の調整等 ・相互直通運転開始に向けた運転指令員（車種識別等教育）、乗務員（他社車両の習熟運転）、駅務員（案内の教育）等の教育訓練等を確実に実施し万全の体制とする。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		団体ごとの経営改革に関する方針においても、具体的な取組項目として掲げられている。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] ・19年度から、ホーム延伸に伴う設計及び工事を進めています。 ・22年度から車両改造についても着手しています。</p> <p>[目標水準] ・24年度の5社相互直通運転開始を実現します。</p>								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	経常損益を黒字化します。	経常損益 (0.5)	億円	▲4	▲19	▲15	▲18	▲17	▲14	0
		1日当たりの 利用人員 (0.5)	万人	15.3	16.1	16.6	16.7	17.4	18.4	19.5
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・25年度決算において、経常損益を黒字化する。 ・収入の増加に向け、沿線の開発やまちづくりを顧客創出の機会と捉えるとともに、他の鉄道事業者とのタイアップ強化や沿線施設等の連携によるみなとみらい線のPRにより利用者の増加を図る。また、羽田空港国際化及び東京メトロ副都心線等の相互直通運転を契機とした、広域的、国際的な広報戦略を展開する。 ・構内広告、構内営業については、駅構内スペースの有効活用や臨時販売の促進、新規広告枠の設置検討や既設広告枠のハイグレード化等を検討する。 ・経費抑制に向け、委託業務のあり方の検討、保守管理体制の効率化、資金管理の適正化、計画的な設備・改修投資に取り組む。 ・当初から計画されていた運賃改定について、社会経済情勢、競合路線との競争力など幅広い観点から検討や調整を行う。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		<p>みなとみらい線は開業以来経常損益の赤字が続いており、みなとみらい線利用者数の増加策に取り組むことで運輸収入増につなげる。また、構内営業、構内広告といった付帯事業についても収入増を図る取組を行う必要がある。これは、団体ごとの経営改革に関する方針においても、具体的な取組項目として掲げられている。団体の中期計画においても最重点取組項目として掲げている。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開業以来営業損益の黒字を継続（22年度：5億円）していますが、施設を段階的に譲渡を受けたことや税法改正により減価償却費が増加していることに加え、多額の支払利息により経常損益は赤字（22年度：18億円）を計上しています。 ・路線の有するポテンシャルやブランド力を生かした構内営業や広告展開により、付帯事業の安定した収入につながりました。 <p>[目標水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・25年度の経常損益の黒字化を目指す目標としています。なお、当初から計画されていた運賃改定を見込んでいますが、需要予測の調査結果等によっては目標数値を変更することがあります。 ・景気低迷の中、収入の増加は厳しい状況ではありますが、駅構内における臨時販売の積極的誘致や、工夫した広告枠の活用等により、付帯事業収入の増加に向けた取組を行います。また、25年度に駅と接続するビル計画に合わせて新規の構内営業を開拓することにより、収入の増加に向けた取組を行います。 								

【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	固有社員の構成比を高め、積極的に固有社員の管理職登用を図ります。	固有社員の構成比	%	44	47	50	51	52	52	53
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・25年度までに社員数に対する固有社員の構成比を53%にする。 ・自主自立した会社経営を目指し、管理職ポストに固有社員を適切に配置するとともに、横浜市派遣職員等の削減を実施する。 ・社員個人個人のスキル形成の支援のため、研修メニューの充実を図り、計画的な研修を実施する。 ・社員の計画的な人事異動を実施し、幅広い知識や視野を持った人材育成と活力ある職場環境を形成する。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		横浜市派遣職員等の見直しについては、団体ごとの経営改革に関する方針においても、具体的な取組事項として掲げられている。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運転及び保守管理等の技術習得のため他鉄道事業者への研修派遣を実施しています。 ・社員全員を対象に新たな社内研修を21年度より実施しています。 ・22年度に、固有社員2名を昇進させるとともに、固有社員の人事異動を実施しました。 <p>[目標水準]</p> 横浜市派遣職員等が担当している管理職ポストを固有社員に転換します。								
【協約事項5】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	将来の運営形態についての検討を行います。	運営形態の検討						実施	実施	とりまとめ
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・開業以来、経営の効率化を主眼に業務委託を徹底し、スリム化を図ってきた。25年度までに現行業務の委託範囲や委託内容の見直し等、将来の運営形態について、安全に対する責任の明確化、サービス水準、経営上の適切性などに主眼をおきつつ様々な視点からその方向性を検討する。また、検討にあたっては外部有識者等から意見を聴取するなど幅広く検討を行う。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		団体ごとの経営改革に関する方針においても、具体的な取組項目として掲げられている。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析]</p> <p>[目標水準]</p>								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	横浜新都市交通株式会社	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	道路局企画課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	金沢シーサイドラインは金沢臨海部を縦貫する重要な移動手段です。また、低騒音、低振動であり、環境にやさしく、定時性や安全性を備えた公共交通機関として本市と連携を図りつつ健全な運営を担っていくことが求められます。	
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・金沢臨海部の重要な移動手段である金沢シーサイドラインの安全かつ安定した輸送サービスを提供すること ・市民の利便性の向上、自動車利用の抑制による道路交通の円滑化や環境負担の軽減を図ること 	
	経営改革の内容	過大な初期投資による財務負担の解消へ向けて、平成21年度に策定した経営改善計画・長期資金計画を更に精査し、組織面を含めた取り組みにより、財務の健全化を進めていきます。	
団体	経営理念	<ol style="list-style-type: none"> 1. 私たちは、公共交通機関に携わる者としての自覚を持ち、安全第一を最優先とします。 2. 私たちは、常にお客様へのサービスを心がけ、感謝の気持ちを忘れずに信頼を高めます。 3. 私たちは、一人ひとりが自己研鑽に励み、責任を自覚し、自立した企業を目指します。 	
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	経営改善計画に基づき、安全・安定した輸送サービスを提供するとともに、更なるコストの見直しを図り収益の改善を進める。資金調達力を向上させ、将来にわたって経営の安定性を高めることで自立した経営基盤の構築を目指す。	
	これまでの団体活動の成果	軌道事故防止対策委員会や研修などの安全管理の取組みを継続して行っています。また関係機関と調整し、平成21年度で全駅エレベーターの設置が完了した事に加え、駅案内表示等をユニバーサルデザイン化するなど、バリアフリー化に努めました。さらに、1日乗車券の販売やダイヤ改正などを実施し、利用客の増加及び営業収入の増収に取組み、累積損失額を毎年縮減しています。加えて固有社員の積極的な管理職への登用を実施するとともに、目標管理制度についても導入を図りました。	
	経営課題	増資により債務超過は解消されたが、繰越欠損金は依然として高い水準にあります。長期的な観点から車両更新などの必要な投資を行うとともに、会社の経営を安定的に継続していくため、より一層の経営改善に努める必要があります。さらに、経営を強化するためには人材の活用や育成が重要であることから計画的な人事施策が課題となります。	
協約事項 (重要な経営目標)	1	公	無事故運転を引き続き確保します。
	2	公	車両等の更新を計画的に実施します。
	3	財	年間営業収入37億円を確保しながら、各年度の損益で黒字を継続し、3年間の純利益合計9億円を確保します。
	4	財	人件費を716百万円以下に抑制します。
	5	業	固有職員の管理職比率を70%以上に引き上げます。

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項 1】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
			19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公 無事故運転を引き続き確保します。	事故件数	件	0	0	0	0	0	0	0
協約事項を達成するための取組内容及び期限	軌道事故防止対策委員会、防災訓練、非常呼集訓練、及び研修などを定期的実施することにより職員のリスク管理意識を高めるとともに、事故防止に関する知識・技術の向上を図ります。また、車両、電気、通信等の鉄道設備の日常点検や保守管理の徹底を図ります。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	安全・安定・安心して利用できる公共交通機関としての使命を果たすため。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] 開業以来、無事故運転を達成してきました。公共交通機関は安全で確実な運行が求められるが、一方、事故の要因は様々な場面に潜んでおり、日ごろの訓練や研修により、リスク管理に努めています。								
	[目標水準] 軌道事故防止対策委員会、防災訓練、非常呼集訓練、及び研修などを定期的実施し、公共交通機関として重要な課題である無事故運転を、前協約に引き続き目指します。								
【協約事項 2】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
公 車両等の更新を計画的に実施します。	車両等投資上限額 (0.5)	百万円				2,096	2,157	2,261	2,102
	更新車両数 (0.5)	両				5	20	20	20
協約事項を達成するための取組内容及び期限	車両等の安全に係わる設備更新を計画的に行なうとともに、借入金等の投資負担による経営への影響を踏まえ、投資と収入とのバランスを図るなど、財務面においても適正な管理を行います。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	開業以来、車両については更新を行っておらず、安全・安定的な運行を確保するためには、金沢八景駅の延伸等の将来の投資を考慮しつつ、車両の更新を進める必要があるため。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] 新規項目です。								
	[目標水準] 投資と収入のバランスを考慮しつつ実施する必要があるため、車両等の更新については財務計画を随時確認しながら遂行します。								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	年間営業収入37億円を確保しながら、各年度の損益で黒字を継続し、3年間の純利益合計9億円を確保します。	営業収入 (0.4)	百万円	3,897	3,963	3,861	3,777	3,766	3,756	3,745
		純利益 (0.6)	百万円	516	498	646	353	344	278	290
協約事項を達成するための取組内容及び期限		オフタイム回数券の販売促進や広告業務（新規媒体の開発、駅の副名称）、駅舎の有効利用、駐車場の利用促進などの増収対策を行ない、年間営業収入37億円を確保します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		初期投資による財務負担の解消の為に、財務改善として一定額の収入の確保が欠かせないこと、また平成21年度に会社が経営改善計画を策定して、目標数値を定めているため。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 平成18年度までは年間営業収入37億円を割り込んでいたが、ダイヤ改正や1日乗車券など収入を伸ばす施策に取り組み、平成19年度以降は37億円を確保してきました。収入の確保が借入金や繰越欠損金の縮減の要因のひとつとなっています。								
		[目標水準] 平成18年度までは年間営業収入37億円を割り込んでいることや、景気などに左右されることもありますが、財務改善を目的として策定した経営改善計画では年間営業収入37億円を確保することが前提となっています。								
【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	人件費を716百万円以下に抑制します。	人件費総額 (0.8)	百万円	788	803	744	726	729	728	716
		賃金制度見直し (0.2)	—	—	—	—	賃金制度 検討	賃金制度 実施	—	—
協約事項を達成するための取組内容及び期限		組織のスリム化による人員削減および賃金制度の見直しを図ることにより、平成25年度までに達成を目指します。成果主義を反映させた賃金制度の見直しにつきましては、平成23年度に年功序列型賃金制度の見直しを行い、人件費を抑えつつ職員の勤労意欲を引き出します。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		初期投資による財務負担の解消のために人件費の抑制と職員の意欲を引き出す仕組み作りが欠かせず、また平成21年度に会社が経営改善計画を策定して、目標数字や行動計画を定めているため。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 人員の縮減について積極的に取り組んだ結果、大きな成果をあげ、収支改善に結びついています。								
		[目標水準] 人件費縮減については、収支改善の要として大きな要因を占めることから協約項目として掲げる必要があり、数値については経営改善計画に基づいています。								

【協約事項5】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
			19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業 固有職員の管理職比率を70%以上に引き上げます。	固有職員の 管理職比率	%	35	39	53	64	64	64	70
協約事項を達成するための取組内容及び期限	他社への派遣研修や管理職研修などを定期的に行い、固有職員の育成を積極的に行なうとともに、優秀な固有職員を管理職に登用することにより組織を活性化させます。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	固有職員の計画的な育成及び責任ある職への登用を進めていくことは、組織への帰属意識を高め、モチベーションを向上させることにつながり、経営の強化を図ることができるため。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] 固有職員の育成と共に、積極的な管理職登用を行うことにより、全管理職のうち固有職員の割合が6割を超えています。								
	[目標水準] 将来を担う人材を育成し、管理職へと登用する人事施策を計画的に行う必要があります。固有職員の管理職比率は経営改善計画よりも前倒しで進んでいますが、今後は上位の職位への登用も考慮し、目標数字を設定しています。								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	株式会社横浜港国際流通センター	団体分類	民間主体の運営が望ましい団体
		所管課	港湾局港湾経営課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	港頭地区における物流の中核施設として、また「総合保税地域」としての優位性と新たな物流ニーズに対応できる施設として、中小の事業者へも高機能複合型物流拠点の活用機会を提供している。												
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> 我が国最大級の物流施設である横浜港流通センター（Y-CC）を適切に管理し、入居者の確保に努めることで安定した経営を維持し、横浜港の物流機能を強化するとともにみなと経済の活性化を図る役割。 中小の物流関連事業者へも高機能な物流施設の活用機会を提供する役割。 												
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> 施設入居率を維持、向上させ、単年度黒字を確保すること。 借換資金の調達のコストを再構築するとともに、借入金残高を着実に削減すること。 段階的に役員や管理職を削減し管理ポストを適正化すること及び固有職員の採用を図ること。 横浜港全体の効率的な運営に向け、民間主体の運営への移行のためのあり方検討を行う。 												
団体	経営理念	高機能な複合型物流機能を活かし、横浜港及び横浜経済の発展に資する。												
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> 横浜港の「国際コンテナ戦略港湾」実現に向け、（財）横浜港埠頭公社と連携し、港湾物流機能の強化充実を図る。 高機能な複合型物流拠点として市内企業に物流拠点を提供し、横浜経済の発展に貢献する。 安定的な経営のため、効率的・効果的な組織運営を進める。 												
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> 年度平均90%超の入居率により市内企業をはじめ多くの企業に物流拠点を提供し、横浜港の物流機能強化に貢献してきた。 総合保税地域の優位性を活かし、輸入促進に貢献した。 												
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> 施設建設の大部分が借入金であり、キャッシュフローを圧迫していることへの対策。 有期雇用社員が大半で社員のモチベーションを維持しにくいことへの対策。 IT技術の進展等により、当初想定していた事務所棟のニーズが低く、経営赤字の要因の一つとなっているため、新たなニーズを開拓。 												
協約事項 （重要な経営目標）		<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>物流棟の入居率95%以上、事務所棟の入居率80%以上を目指します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>当期純損益の黒字化による累積損失の削減を図ります。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>借換資金のコストを再構築し、借入金残高を109.8億円以下（33億円以上の削減）とし、財務の改善を図ります。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>規模に応じた管理ポストの適正化や、団体の専門的能力の向上、ノウハウ蓄積のため固有職員の採用を図ります。</td> </tr> </table>	1	公	物流棟の入居率95%以上、事務所棟の入居率80%以上を目指します。	2	財	当期純損益の黒字化による累積損失の削減を図ります。	3	財	借換資金のコストを再構築し、借入金残高を109.8億円以下（33億円以上の削減）とし、財務の改善を図ります。	4	業	規模に応じた管理ポストの適正化や、団体の専門的能力の向上、ノウハウ蓄積のため固有職員の採用を図ります。
1	公	物流棟の入居率95%以上、事務所棟の入居率80%以上を目指します。												
2	財	当期純損益の黒字化による累積損失の削減を図ります。												
3	財	借換資金のコストを再構築し、借入金残高を109.8億円以下（33億円以上の削減）とし、財務の改善を図ります。												
4	業	規模に応じた管理ポストの適正化や、団体の専門的能力の向上、ノウハウ蓄積のため固有職員の採用を図ります。												

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	物流棟の入居率95%以上、事務所棟の入居率80%以上を目指します。	物流棟入居率 (0.9)	%	94.6	81.8	69.7	97.0	95.0	95.0	95.0
		事務所棟入居率 (0.1)	%	88.9	90.0	67.1	74.3	76.0	78.0	80.0
協約事項を達成するための取組内容及び期限		物流棟については、入居率が100%に近いので、この維持を図る。 事務所棟については、IT技術の進展等により当初想定していた物流棟との一体利用のニーズが低い状況であるが、新たなニーズの開拓を含め積極的誘致を図る。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		施設入居率の維持・向上を図ることで安定的な施設使用料収入を確保し、黒字経営を継続することにより、主体的な運営を確立する。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 20年度、21年度は20年9月のリーマンショックに端を発した世界的な景気後退の影響を強く受けて入居率が極端に低迷した。物流棟については、22年度後半から持ち直したが、事務所棟は低迷が続いた。								
		[目標水準] 物流棟については、過去4年間の平均（85.8%）以上の入居率を目指す。事務所棟は入居率のめざましい改善は難しいと考えられるが、新分野の開拓を含めた誘致が必要。								
【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	当期純損益の黒字化による累積損失の削減を図ります。	当期純損益額	百万円	12	△188	△575	1	78	90	146
協約事項を達成するための取組内容及び期限		22年度に実施したコスト削減策の効果及び減価償却費等の固定費の減少に加えて、安定荷主を獲得して売上高を安定化することによって、当期純利益の増加を図る。 23年度以降の単年度黒字化を見込んでおり、25年度には当期純利益146百万円が見込まれる。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		21年度の大赤字から単年度黒字への転換を図るため、再建計画期間（＝中期経営計画期間）として22～24年度の3か年を設定しているが、23年度には単年度黒字転換する見込みであり、民間主体の運営への移行に向けて経営基盤を強化する。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 18・19年度と2期連続経常黒字だったが、20年度の競争の激化・21年度のリーマンショックの影響により売上が大幅に減少し、21年度は大幅な当期損失（△575百万円）の計上となった。しかしながら、22年度に入り、長期安定荷主の獲得等により売上が改善し、収支均衡まで持ち直す見込み。								
		[目標水準] 安定荷主の獲得による売上高の安定化、人件費・減価償却費等のコスト削減もあり、23年度以降経常黒字が見込まれることから、累積損失の減少は十分可能である。東日本大震災の影響は不確定だが、当期純損益の黒字化を目指す。								

【協約事項 3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	借換資金の枠組みを再構築し、借入金残高を109.8億円以下(33億円以上の削減)とし、財務の改善を図ります。	期末借入金残高	百万円	16,623	15,430	15,358	14,326	13,446	12,203	10,989
協約事項を達成するための取組内容及び期限		施設建設時に多額の借入(約300億円)を行っており、この借換資金の調達が必要。18年度までは市中金融機関、19~21年度はIDECから借換資金の調達を行った。IDECによる融資制度の廃止に伴い、金融機関と調整して借換資金の調達の枠組みを再構築する。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		借入金の返済は、運転資金の削減も図りつつ、約定通りの返済を行っている。25年度末には、当初借入額の約3分の1程度(109.8億円)まで減少する見込み。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 前期協約では借入金残高は目標に届かなかったが返済を進めている。18年度までは市中金融機関、19~21年度はIDECから借換資金を調達した。</p> <p>[目標水準] 借入金残高は過年度(19~22年度)に181.4億円から143.2億円に減少している。当協約期間中はさらに返済を進め、109.8億円以下とする見込み。</p>								
【協約事項 4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移 ※ () は23~25の累計						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	規模に応じた管理ポストの適正化や、団体の専門的能力の向上、ノウハウ蓄積のため固有職員の採用を図ります。	管理ポスト適正化(0.5)	名	-	-	△1	△1	△1(△1)	△1(△2)	△1(△3)
		固有職員の採用(0.5)	名	-	-	-	-	1	-	-
協約事項を達成するための取組内容及び期限		組織規模に応じた管理ポスト適正化や固有職員の採用を図り、経営の安定化や継続性を旨とする。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		経営の安定については、財務の改善のみならず業務組織の改善とが両輪となって行うものであることから、管理ポスト適正化や固有職員の採用を図る。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 21年度は施設サービス係長1名減、22年度は施設サービス課長を1名減した。</p> <p>[目標水準] 役員・管理職のポストを3枠削減し、組織規模に応じた管理ポストの適正化を図る。</p>								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	公益財団法人帆船日本丸記念財団	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	港湾局賑わい振興課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	市民とともに誘致した帆船日本丸の保存・公開を担うことを目的に設置された団体であり、帆船日本丸、博物館、日本丸メモリアルパークの管理運営を通して、海事思想の普及や青少年育成など公益的事業に取り組んでいる。横浜市と協力し、市民を対象とした様々な事業を進めていくために、公益団体としての役割を果たすことが求められている。														
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・帆船日本丸の保存及び活用、横浜みなと博物館の運営を行うこと。 ・海事思想の普及、横浜港への理解促進、地域活性化へ寄与すること。 ・日本丸メモリアルパーク指定管理者として、施設を効率的、かつ有効に活用すること。 														
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・教育普及事業の充実、施設利用者満足度の向上など公益的使命が最大化するように努める。 ・全事業の業務改善を実施し、収益増を図ること及び一般管理費の縮減を図ることで必要経費を抑制する。 ・組織内の人材育成を推進し、組織の活性化を図る。 														
団体	経営理念	海事思想の普及や、海・港・船に親しみ、楽しみ、ふれあえる参加型事業を提供することで、国際港都横浜への理解促進を図るとともに、港周辺地区の賑わい創出に寄与する。														
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ol style="list-style-type: none"> ①海洋基本法を受け、国民の海洋教育、水域活動の拠点として海洋教室等の参加型事業を充実させ、海への関心を高める事業を市民に提供する。また、ボランティアや青少年等利用団体をはじめ様々な市民団体と連携し、賑わいの創出に努める。 ②帆船日本丸については「進水100年」を目指し、船体検査や整備が着実に行えるよう横浜市と連携しながら、認知度の向上に努め、市民共有の文化財という機運をつくり出し、寄付など支援を得たうえで、維持・保存を進める。 ③横浜みなと博物館については、「海と港と船」に親しみ、憩い、学ぶことで「みなと横浜」を市民が体験できる施設として管理運営を行う。 ④23年度中の公益財団化を踏まえ、事業情報及び経営情報の速やかな公開を行う。 ⑤適切なコスト削減に努め、また固有職員の役員を含む管理職への登用・昇任や、業務実績による給与制度の実施など人材活用を実現する。 														
	これまでの団体活動の成果	<ol style="list-style-type: none"> ①日本丸延べ来場者数4,302,459人、横浜みなと博物館2,801,440人 【（注）参加者数等はすべて平成23年2月末までの実績】 ②帆船日本丸保存活用25年、総帆展帆278回実施 ③海洋教室延べ参加人数26,261人、参加団体504団体 ④日本丸展帆・ガイド・甲板ボランティア延べ参加者数69,078人、博物館展示案内・教育活動ボランティア（21年度発足）延べ参加者数891人 														
	経営課題	持続性のある安定的な経営基盤を確立するため、有料入場者を増やすなど収入増を図ることと、複数年契約や給与制度見直しなどコスト圧縮を実現することが大きな課題である。														
	協約事項（重要な経営目標）	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>帆船日本丸及び横浜みなと博物館来場者数を18万人以上、日本丸メモリアルパーク来場者数を100万人以上、市内小学校来場率を60%以上にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>利用者満足度を95%以上、ホームページ・ページビュー数を300万件以上にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>教育普及事業回数を220回以上、教育普及事業参加者数を14,500人以上にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>指定管理経費を280,000千円（22年度対比約7%の削減）以下にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>固有職員の役員への登用や係長以上の管理職員への昇任、業務実績を踏まえた給与への積極的な反映を実施します。また、役員数の見直しを行います。</td> </tr> </table>	1	公	帆船日本丸及び横浜みなと博物館来場者数を18万人以上、日本丸メモリアルパーク来場者数を100万人以上、市内小学校来場率を60%以上にします。	2	公	利用者満足度を95%以上、ホームページ・ページビュー数を300万件以上にします。	3	公	教育普及事業回数を220回以上、教育普及事業参加者数を14,500人以上にします。	4	財	指定管理経費を280,000千円（22年度対比約7%の削減）以下にします。	5	業
1	公	帆船日本丸及び横浜みなと博物館来場者数を18万人以上、日本丸メモリアルパーク来場者数を100万人以上、市内小学校来場率を60%以上にします。														
2	公	利用者満足度を95%以上、ホームページ・ページビュー数を300万件以上にします。														
3	公	教育普及事業回数を220回以上、教育普及事業参加者数を14,500人以上にします。														
4	財	指定管理経費を280,000千円（22年度対比約7%の削減）以下にします。														
5	業	固有職員の役員への登用や係長以上の管理職員への昇任、業務実績を踏まえた給与への積極的な反映を実施します。また、役員数の見直しを行います。														

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	帆船日本丸及び横浜みなと博物館来場者数を18万人以上、日本丸メモリアルパーク来場者数を100万人以上、市内小学校来場率を60%以上にします。	帆船日本丸等来場者数 (0.4)	人	111,079	81,714	150,085	153,800	160,000	170,000	180,000
		日本丸メモリアルパーク来場者数 (0.4)	人	549,000	453,020	812,192	935,000	940,000	970,000	1,000,000
		市内小学校来場率 (0.2)	%				50	53	56	60
協約事項を達成するための取組内容及び期限		学校団体への遠足や修学旅行での活用の営業、旅行代理店への働きかけ、みなとみらい周遊客への呼び込みなどにより、毎年1万人増加を目指す。また、パーク内アリーナでのイベント（吹奏楽演奏会、フリーマーケット、GW・夏休み・クリスマス・周年記念等）を積極的に開催するとともに、横浜港周辺施設とのネットワークを有効に活用し、他施設と連携した更なる賑わい創出を図ることで、メモリアルパークの利用者100万人を目指す。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		より多くの方に当施設を利用いただくことで、海事思想の普及や賑わいの創出など、当施設の設置目的の達成が図られるので、当団体の活動指標として来場者数等は重要な指標である。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] ・20年度は日本丸が約3ヶ月、博物館が半年間休館したことにより、協約目標を下回った。 ・21年度は日本丸進水80周年記念イベント開催に伴う営業強化や、開国博覧会（Y150）などにより協約目標を達成した。 ・22年度は小学校等団体客の集客対策などを講じた結果、順調に推移している。								
		[目標水準] ・帆船日本丸及び横浜みなと博物館来場者数、日本丸メモリアルパーク来場者数は、JTBの営業力等を活用した集客、学校等への積極的な働きかけや、施設内での各種参加型事業の拡充、アリーナでのイベント充実、みなとみらい地区周遊客への呼びかけ等による一定の集客増を見込んで、目標を設定した。 ・市内小学校来場率は、来場した小学校数÷市内小学校数（345校）の割合で算出している。								
【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	利用者満足度を95%以上、ホームページ・ページビュー数300万件以上にします。	満足度 (0.5)	%	88	90	90	95	95	95	95
		ページビュー数 (0.5)	件			1,256,845	2,000,000	2,500,000	2,700,000	3,000,000
協約事項を達成するための取組内容及び期限		お迎え・送り出しを基本として、常に「お越しいただきありがとうございます」の気持ちが伝わる「おもてなし」を、朝礼や研修などあらゆる機会を捉えて徹底し、さらにサービス介助士の有資格者の配置や、わかりやすい案内サインに改善するなど、より快適で利用しやすい施設づくりを行うことで利用者満足度の向上を図る。また、ホームページを速やかに更新する体制を確保し、新鮮で魅力ある情報を常に提供することで、来場者増に貢献する。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		利用者満足度の向上とホームページの充実によるページビュー数の増加は、当施設の認知度を高め、来場者増につながります。特に、帆船日本丸をあと20年保存することが目標となっている中で、認知度の向上や来場者の増は、保存に対する市民の理解を得るための重要な布石となり、日本丸保存の支援者・協力者を募る活動を行う上でも有益である。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] ・利用者満足度は、マナー研修等の効果もあり、年々向上している。 ・ページビュー数は、魅力ある事業を企画し、その新鮮な情報を発信することによって、着実に増加している。								
		[目標水準] ・利用者満足度は、今後もこの水準を維持できるよう事業の拡充やサービスの向上に努めていく。 ・ページビュー数は、ホームページの内容を充実させることに加え、魅力ある事業を企画し、発信していくことで確実に増加する目標を設定した。								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	教育普及事業回数を220回以上、教育普及事業参加者数を14,500人以上にします。	回数 (0.5)	回	95	65	72	160	190	210	220
		参加者数 (0.5)	人	3,943	3,580	3,699	10,600	12,200	13,500	14,500
協約事項を達成するための取組内容及び期限		帆船日本丸及び横浜みなと博物館の特色ある資源を生かして、「海洋教室」、「船の工作教室」、「クイズラリー」など青少年のためのさまざまな学習の場を作る。特に、23年度からは「横浜みなとキッズクラブ」や日曜日のファミリー向け体験教室の開催など、体験型の新規事業を開始し、以後既存事業の見直しを行いながら充実させていく。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		青少年の体験学習などを通じて、「海・港・船」を理解してもらうことは、重要なテーマとなっているため、当財団の設立目的にある青少年の練成及び海事思想の普及に沿って、当施設のファンの裾野を広げる意味で選定した。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] ・教育普及事業の回数及び参加者数が22年度から急増した理由は、21年2月から毎週土曜日に博物館内で「船の折り紙教室」を、同年4月から「クイズラリー」を開始したことなどによる。								
		[目標水準] ・教育普及事業については、参加者の意見やニーズを踏まえて、内容を吟味しながら、既存事業の見直しを行うとともに、22年度の実績をベースに、「横浜みなとキッズクラブ」などの新規事業も着実に取り入れ、全体として増加させる方向で目標を設定した。								
【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	指定管理経費を280,000千円（22年度対比で約7%の削減）以下にします。	指定管理料	千円	334,936	326,224	300,000	300,000	291,000	290,000	280,000
協約事項を達成するための取組内容及び期限		LED推進による光熱水費、複数年契約導入による契約コスト、給与制度見直し等によりコスト削減を図る一方、利用料金収入など収入増を図ることで、市費の投入額を縮減する。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		当施設の使用をアピールし安定的に管理運営を行いながら、市民に理解を得るためには、適切な経営の効率化と効果的執行を図ることが重要であり、指定管理経費の削減に努める。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] ・平成18年度に指定管理者制度が当施設にも導入されて以降、年々指定管理経費を削減してきた。								
		[目標水準] ・光熱水費の節減や契約内容の見直し、給与制度見直しなどによる支出抑制を実現することによって、指定管理料を縮減していく方向で目標を設定した。								

【協約事項5】	評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
			19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業 固有職員の役員への登用や係長以上の管理職員への昇任、業務実績を踏まえた給与への積極的な反映を実施します。また、役員数の見直しを行います。	役員への登用、 係長以上の管理 職への昇任 (0.4)	-	-	-	-	-	実施	継続	継続
	実績による 給与への反映 (0.4)	-	-	-	-	MBO導入	給与への 反映	継続	継続
	役員数の見直し (0.2)	-	-	-	-	検討	実施	継続	継続
協約事項を達成するための取組内容及び期限	<ul style="list-style-type: none"> ・ 接遇など業務力向上を目指した通常の研修に加え、経験や役職に応じたステップごとの研修の実施を検討する。さらに、固有職員の役員への登用や係長以上の管理職への昇任を、必要に応じて積極的に実施していく。 ・ 「業務の目標による管理」に基づき、その業務実績に応じた給与制度を導入する。 ・ 団体役員のスリム化及び公益法人化を見据えて、理事・評議員数の見直しを行う。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	<p>団体の大きな目標である来館者数の達成には、職員のモチベーションを上げ、知識・能力・経験を最大限発揮して取り組み、組織の活性化を促すことが重要な要素となる。また、団体役員のスリム化を図るため、役員数の見直しを協約事項に入れる。</p>								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成22年度から全職員を対象にした「目標による管理（MBO）」（取組事項の達成度）及び人事考課を導入し、業務実績に基づく評価を実施した。 ・ 平成22年度に役員数見直しの検討を行った。 <p>[目標水準]</p> <p>平成23年度に業務実績に基づく評価の給与への積極的な反映を図り、その後は継続していく。固有職員の登用等についても、業務実績や経験に応じて配置できるよう検討を行う。役員数については、平成23年度に減員する。以上の取組をふまえて目標を設定した。</p>								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	横浜ベイサイドマリーナ株式会社	団体分類	民間主体の運営が望ましい団体
		所管課	港湾局資産活用課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	市が放置艇対策を推進するうえで必要不可欠な受皿（係留）施設の整備、運営主体であるとともに、市民への海洋性レクリエーションの普及促進に係る公益的活動の実施主体として必要な団体である。	
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・河川、運河、港湾等に放置されているプレジャーボートの受皿として、係留施設を整備し、管理運営すること。 ・市民への海洋性レクリエーションの普及促進活動や小学生等を対象に海を舞台にした自然体験学習の促進に努めること。 	
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・放置艇の状況や国の法整備の動向、また経営環境やマリーナ運営に与える影響などを踏まえながら、将来の市の関与のあり方を検討し、関係機関との調整を進める。 ・今後の棧橋改修計画と中期の資金計画を策定し、財務状況の改善と安定した経営に努める。 ・人材開発・育成計画を策定し、固有社員の育成や管理職への登用等を進め、さらなる自立経営を目指す。 	
団体	経営理念	「海と人とのふれあい」を通して、海の楽しさと大切さを市民、オーナーに伝えていきます。	
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> ・「放置艇受入先としての公益的役割の遂行」・・・放置艇対策を推進する上で不可欠な受皿としての公益的役割を引き続き積極的に果たしていく。 ・「海洋性レジャーのさらなる普及・振興」・・・市民の海洋性レクリエーションニーズに応えるべく、各種プログラムを展開していく。 ・「自律性のある安定経営」・・・安定した経営を今後も継続できるよう、中期資金計画等を策定し、さらなる財務状況の改善に努める。 ・「オーナー満足度の向上」・・・オーナーが安心して安全に利用できるマリーナ環境を整備するべく、棧橋改修等を計画的に進める。 	
	これまでの団体活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・放置艇を累計で376隻受け入れ、放置艇の受皿としての重要な役割を果たしてきた。 ・市民への海洋性レクリエーション提供の一環として「海の学校」を毎年開催し、平成22年度は延べ770人が参加した。 ・平成19年度に累積損失を解消し、その後も毎年一定の経常利益を確保する等、順調な経営を続けてきた。（22年度末で利益剰余金468百万円） ・21年度から3か年にわたり老朽化した浮棧橋の改修工事を実施しており、オーナーの利便性及び施設の安全性が向上した。 	
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市の放置艇対策における艇の受皿としての役割を引き続き果たす必要がある。 ・ここ数年、全国のプレジャーボート保有隻数が減少する傾向にあり、マリーナ経営は厳しい環境下にある。一方で、今後も棧橋等の大規模改修等が見込まれるため、財務状況の更なる改善が必要である。 	
協約事項 （重要な経営目標）	1	公	係留契約隻数は1080隻、係留施設利用料収入は948百万円を達成します。
	2	公	「海の学校」参加者数を800人以上、また、市民向けマリン体験参加者数を800人以上とします。
	3	公	安全で安心なマリーナサービスとして、安全に関する各講習会参加者数の確保（平成22年度と同数）と、それに伴う在籍艇事故率の低減を図ります。
	4	財	継続的な利益確保として、経常利益を200百万円以上とします。
	5	業	出向社員（市・民間派遣）2人以上の削減と、固有社員3人以上の管理職（係長以上）登用に取り組みます。

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項 1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	係留契約隻数は1,080隻、係留施設利用料収入は948百万円を達成します。	係留契約隻数 (0.5)	隻	1,142	1,110	1,092	1,063	1,041	1,060	1,080
		係留施設利用料 収入 (0.5)	百万円	925	993	990	934	915	931	948
協約事項を達成するための取組内容及び期限		オーナー満足度調査を平成24年度までに実施し、オーナーがマリナーに求めているものを詳細に分析し、対応策を実施することにより、解約者数を最小限に留める。また、市と連携しながら放置艇の受入れを促進する。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		係留契約隻数及び係留施設利用料収入は、放置艇受入れなど公益性の観点及び経営状況の安定化のための重要な指標である。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] マリン業界は、全国のボート新規販売数が19年度：1,657隻⇒21年度：1,089隻に落ち込むなど、ここ数年にわたり低迷しており、それを反映して平成20年度以降、当社係留契約隻数も減少傾向にあるため、入艇隻数より解約隻数が多い状況である。また、大型艇の入艇率が高率で推移しており、利用料収入の落ち込みは軽度に留まっている。								
		[目標水準] 上記過年度傾向に加えて東日本大震災等の影響もあり、契約隻数の増は難しい状況であるので、解約者数を最小限に留める方策を実施することにより、22年度末在籍隻数1,063隻からとほぼ同等の1,080隻を目標とした。また、係留施設利用料は、係留隻数の推移割合にほぼ合わせる形で設定した。								
【協約事項 2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	「海の学校」参加者数を800人以上、また、市民向けマリン体験参加者数を800人以上とします。	「海の学校」 (0.5)	人	692	615	760	770	780	790	800
		市民マリン体験 (0.5)	人	775	569	395	623	700	750	800
協約事項を達成するための取組内容及び期限		<ul style="list-style-type: none"> ・「海の学校」について、新たなメニューを協約期間中に加える。 ・「市民マリン体験」について、従来のベイサイドクルーズ実施方法を見直し、より多くの人が気軽にマリン体験を楽しめる内容とする。 								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		海洋性レクリエーションの市民への提供といった公益的使命を具体的に達成するためのメニューである。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 「海の学校」、「市民マリン体験」とも、天候に影響されるところが大きく、実施予定日が雨天・強風・視界不良等の場合、安全面から中止せざるを得ず、目標数を下回ることがあった。								
		[目標水準] 新たなメニュー、プログラムを追加実施することにより、22年度実績から約15%増加した1,600人（「海の学校」、市民マリン体験合計）を目標数値とする。								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	安全で安心なマリナーサービスとして、安全に関する各講習会参加者数の確保（平成22年度と同数）と、それに伴う在籍艇事故率の低減を図ります。	講習会参加者数 (0.5)	人	133	139	191	201	200	200	200
		在籍艇事故率 (0.5)	%	5.5	6.7	5.5	5.6	5.5	5.2	5.1
協約事項を達成するための取組内容及び期限		海上安全講習会をはじめとした各種講習会を毎年定期的実施し、オーナーの安全意識向上を図り、マリナー利用者が接触事故や台風等により生じる搭乗者傷害や破壊、沈没、エンジンオーバーヒート等の事故の削減を目指す。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		「安全で安心なマリナー」運営は、当社経営方針の中核をなすものである。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 講習会の種類によっては、内容が定例化しているものもあるので、内容の再検討、充実を図る必要がある。								
		[目標水準] 講習会参加者数について、22年度実績と同水準であり、「安全啓発」といったオーナーの自発性が強く求められる分野において、高い目標水準である。								
【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	継続的な利益確保として、経常利益を200百万円以上とします。	経常利益	百万円	207	247	273	274	215	200	200
協約事項を達成するための取組内容及び期限		経常利益確保のため、協約期間中、更なる支出の見直しを進め、経費節減に努める。また、棧橋劣化度調査の結果などを基に大地震・大津波対策も含めた今後の棧橋改修計画と中期の資金計画を策定する。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		会社の経営状況の判断項目のひとつとして、経常利益の一定額確保はふさわしいといえる。また、民間主体の運営を含めた市の関与のあり方を検討するうえでも、重要な指標となる。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 契約隻数が減少に転じた20年度以降も、経費節減に努め一定の経常利益を確保してきた。								
		[目標水準] 前協約時の目標数値が181百万円以上であり、また、浮棧橋の改修による減価償却費の負担の増加を考慮すると、200百万円という目標数値は十分に高い設定といえる。								

【協約事項5】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	出向社員(市・民間派遣)2人以上の削減と、固有社員3人以上の管理職(係長以上)登用に取り組みます。	出向社員数 (うち市派遣職員) (0.5)	人	8(3)	8(3)	4(2)	4(1)	2(0)	2(0)	2(0)
		固有社員管理職数 (0.5)	人	1	2	3	3	5	5	6
協約事項を達成するための取組内容及び期限		人材開発・育成計画を平成24年度10月までに策定し、それを軸とした固有社員の人材育成と、課長職も含めた管理職への登用を実施する。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		出向社員の削減及び固有社員の管理職への積極的な登用は、会社が更なる「民間主体の経営」に移行するために必要不可欠な要素である。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		<p>[過年度結果分析] 人事配置の見直しにより、20年度から21年度にかけて出向社員を半数に削減するとともに、21年度の時点で固有社員の管理職を累計3人とし、より「民間主体」の経営に近づいた。</p> <p>[目標水準] 固有社員の計画的かつ適正な管理職登用により、固有社員のモチベーションアップが図られるが、該当ポスト数の観点から、3人以上という目標値は妥当である。</p>								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体がその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	公益財団法人横浜市ふるさと歴史財団	団体分類	事業等の再整理が必要な団体
		所管課	教育委員会事務局生涯学習文化財課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【経営の基本的考え方】

横浜市	外郭団体としての必要性	本団体は、横浜の歴史に関する国内外の資料の収集や文化財の調査、研究、収集、保管及び公開活用を行い、また高い専門性・公益性を活かして様々な事業に取り組んでいます。このように、本市の歴史文化に関する高度な専門性を有する団体は他に存在しないため、文化財関連施設の適切な管理運営には欠かせません。												
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> 先人達の歩みや積み上げてきた知恵を市民共有のものとし、更に次世代に継承していくために、文化財や歴史資料の収集保存・調査研究を着実かつ効率的に進めるとともに市民ニーズを反映した展示や体験学習等を通じた普及事業の推進を図る。 横浜の歴史についての豊かな知識と高度な専門性を活かして、文化財の普及啓発活動を市民協働として進める。また施設間の連携を強化し、公益性の確保や市民サービスの向上につとめる。 												
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> 文化財施設のあり方の検討を行い、今後の方向性を明らかにする。検討の結果、当協約に大きな影響を及ぼす場合は、見直しを行う。 団体全体の経営安定のため、事業の拡充を図りながら収入と費用をバランスよくモニターし、より効率的な運営に努める。 公益認定取得を契機に、理事会・評議員会の運営及び定数の見直しを行い、より効率的に運営する。 人事制度関連の整備及び研修の充実を図ることで、職員数を増やすことなく事業の拡充に努める。 												
団体	経営理念	横浜に関係した歴史の理解に資する国内外の資料や文化財の調査、研究、収集、保管及び公開を行うとともに、歴史や文化財に関する普及啓発を行い、先人たちの歩みや積み上げてきた文化を市民共有のものとし、さらに次世代へ継承していくことで、ふるさと意識の醸成及び市民文化の発展に寄与する。												
	経営ビジョン（計画期間で目指す基本方向）	<ul style="list-style-type: none"> 横浜市の文化財施策を担う拠点 多様な施設の連携による文化財施策の効果的推進 横浜の歴史に関する豊かな知識と高度な専門性の継続 横浜市に代わって業務を遂行する公益性と信頼性の継続 市民サービスの向上と市民との協働推進 経費の節減と収益の向上 												
	これまでの団体活動の成果	現状の公開施設の体制となった平成15年度に比較すると常設展来館者数、自主事業収入、体験学習等参加者とも増加しております。												
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> 利用者が極端に少ない施設もあることから、設置者と協議しながら対応策を検討する。 役員の削減及び学芸員の弾力的運用を図るなど、組織体制のスリム化・効率化に取り組み、運営コストの削減を図る。 												
協約事項 (重要な経営目標)		<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>今後の施設のあり方については、市と協力して23年度中に方向性をまとめます。また、文化財施設の来館者数については、平成21年度までの平均来館者数を基準として平成25年度に3%増加させます。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>指定管理料及び補助金の合計額を平成22年度比で毎年1%ずつ削減します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>人材育成プログラムを策定し、職員研修を実施していきます。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>役員を削減するとともに、効率的な組織体制を構築します。</td> </tr> </table>	1	公	今後の施設のあり方については、市と協力して23年度中に方向性をまとめます。また、文化財施設の来館者数については、平成21年度までの平均来館者数を基準として平成25年度に3%増加させます。	2	財	指定管理料及び補助金の合計額を平成22年度比で毎年1%ずつ削減します。	3	業	人材育成プログラムを策定し、職員研修を実施していきます。	4	業	役員を削減するとともに、効率的な組織体制を構築します。
1	公	今後の施設のあり方については、市と協力して23年度中に方向性をまとめます。また、文化財施設の来館者数については、平成21年度までの平均来館者数を基準として平成25年度に3%増加させます。												
2	財	指定管理料及び補助金の合計額を平成22年度比で毎年1%ずつ削減します。												
3	業	人材育成プログラムを策定し、職員研修を実施していきます。												
4	業	役員を削減するとともに、効率的な組織体制を構築します。												

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

【経営改善行動計画】

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
公	今後の施設のあり方については、市と協力して23年度中に方向性をまとめます。また、文化財施設の来館者数については、平成21年度までの平均来館者数を基準として平成25年度に3%増加させます。	対応策						方向性の策定	計画	設計
		来館者数	人	12年度(都発・ユ文・三殿は17年度)から21年度の平均249,559			223,426	252,055	254,550	257,046
協約事項を達成するための取組内容及び期限		平成23年度に所管局による有識者会議で施設のあり方を検討します。24年度以降その報告内容に基づき改革を実施していきます。また、文化財施設の来館者数については、平成21年度までの平均来館者数を現時点での基準として、指定管理者提案書の目標に沿って来館者数の増加に努めます。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		横浜都市発展記念館、横浜ユーラシア文化館については、非常に良い立地条件にもかかわらず、利用者が少ない現状のため、施設のあり方について市と協力して検討を行うこととなっています。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 来館者数については、全体的な減少傾向に猛暑や工事による閉館等の要因も加わり、前協約では目標達成ができませんでした。本協約では、過去10年(都市発展記念館・ユーラシア文化館・三殿台は5年)の平均来館者数を基準とすることにより、年度的変動を少なくするよう目標設定し、企画展等の充実などによって達成を図ります。								
		[目標水準] 外郭団体等経営改革委員会で掲げられた目標期日である平成23年度内に施設のあり方の方針を決定します。方針によっては、ハードとソフトの両面を含めた改革を平成24年度以降で実施していきます。来館者数の目標に関しては、施設のあり方の検討結果によって影響を及ぼす場合には見直しを行います。								
【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
財	指定管理料及び補助金の合計額を平成22年度比で毎年1%ずつ削減します。	指定管理料等	千円	829,452	825,983	823,983	816,931	808,762	800,592	792,423
協約事項を達成するための取組内容及び期限		公益財団法人の移行に伴う社会的信頼性の向上や寄付金税制の優遇などのメリットを活かして外部資金の導入を促進するとともに、市民のニーズに即した魅力的な事業を展開することにより有料入館者数の増加等に努めます。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		自己財源を確保し、指定管理料の削減を図っていきます。								
評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] これまでも指定管理料の削減には毎年努力しており、指定管理者制度導入前に対し平成19年度までで7%の削減、また平成19年度以降についても2%の削減を達成しています。								
		[目標水準] 平成16年度から22年度までの7年間の市との協約において、事業収入の増加や指定管理料・補助金の削減などに努めてきましたが、新たな協約において更に有料入館者数の増加などにより、22年度の指定管理料及び補助金の合計額を基準として毎年1%の削減を目指します。								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	人材育成プログラムを策定し、職員研修を実施していきます。	市派遣職員数 (0.5)	人	2	2	2	2	1	1	1
		職員研修 (0.5)						年間研修計画の 策定・実施	継続実施	継続実施 計画見直し
協約事項を達成するための取組内容及び期限		人材育成、職員研修については23年度中にプログラムを策定し、順次実施していきます。市派遣職員については、段階的な削減を図ってきており、今後も財団職員の人材育成を進め、将来的には、市との緊密な連携のもと、財団職員による自主的な財団運営を目指していきます。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		経営改革委員会においても、各団体の経営を担う役員等について、求められる役割や能力の明確化と、固有職員の内部登用に向けた計画的な人材育成の推進を求められています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] これまでも外部研修の活用や、財団自主研修を都度実施していましたが、個別の年間研修計画の策定や、年間計画に基づく研修は実施してきませんでした。								
		[目標水準] 経営改革委員会において、すべての団体に対して固有職員の内部登用に向けた計画的な人材育成の推進を求めており、3年間でその実現を目指します。								
【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
業	役員を削減するとともに、効率的な組織体制を構築します。	役員数 (0.5)	人	20	20	20	20	7	7	7
		効率的な組織体制の構築 (0.5)						検討	実施	実施
協約事項を達成するための取組内容及び期限		公益法人化に伴い役員数を見直します。組織体制については、総務部門の集約や学芸員の柔軟な配置などにより組織の効率化を図ります。								
協約事項の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性		経営改革委員会においても、各団体の経営を担う役員等について、求められる役割や能力の明確化と、固有職員の内部登用に向けた計画的な人材育成の推進を求められています。								
評価指標の過年度（19～22年度）結果分析 及び 25年度の目標水準の設定根拠		[過年度結果分析] 組織体制については、嘱託職員の正規職員への転換などを行い組織の強化を図ってきました。								
		[目標水準] 公益認定を契機に定款の見直しを行い、その中で役員等の役割の見直しも図っていきます。 また、同時に新制度やより効率的な経営を実現するための組織体制の改善を図っていきます。								

※ 平成22年度の数値は見込数値です。平成23年度から平成25年度は目標数値です。増加率等の算出は原則、平成21年度を基準としています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。 ※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。