

交通局が所管する外郭団体の協約マネジメントサイクルに基づく 評価結果等について

本市では、各外郭団体が一定期間における主要な経営目標を本市との「協約」として掲げ、経営の向上を促進する「協約マネジメントサイクル」の取組を進めています。

各団体において取組を進めている「協約」については、目標に対する進捗状況の確認及び経営を取り巻く環境の変化への対応について毎年度振り返りを実施するとともに、横浜市外郭団体等経営向上委員会（以下「委員会」といいます。）による評価を実施し、マネジメントサイクルの効果の向上及び団体経営の健全化を図っています。

当局が所管する「横浜交通開発株式会社」に関し、令和5年度の取組実績を踏まえ、協約の進捗状況の確認及び振り返りを実施しましたので御報告します。また、協約期間が令和3年度から令和5年度までとなっていたため、委員会での議論を踏まえ、令和6年度からの「協約等(案)」を作成しましたので御報告します。

1 横浜交通開発株式会社

(1) 協約の取組状況

ア 令和3年度に定めた団体経営の方向性等

(ア) 団体経営の方向性

「引き続き経営の向上に取り組む団体」

(イ) 協約の期間

令和3年度～令和5年度

イ 主要目標の取組状況等（抜粋）

(ア) 公益的使命の達成に向けた取組

① 安全・確実・快適な交通サービスの向上

協約期間の 主要目標		R3年度末	R4年度末	R5年度末
	歩行者、自転車との接触事故の撲滅	0件	0件	0件
	車内事故の削減	1件	0件	0件
	静止物との接触事故の削減	19件	18件	17件
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	ドライブレコーダーのデータ等を活用した乗務員指導や外部機関を活用した実車研修等により、乗務員の安全意識の向上に努めた。歩行者、自転車との接触事故、車内事故については目標を達成したが、静止物との接触事故については、昨年度より増加し、目標達成に至らなかった。			
実績	前年度 (令和4年度)	歩行者、自転車との接触事故の撲滅		1件
		車内事故の削減		2件
		静止物との接触事故の削減		16件
	令和5年度	歩行者、自転車との接触事故の撲滅		0件
		車内事故の削減		0件
		静止物との接触事故の削減		20件
当該年度の進捗状況等		未達成		
今後の課題 及び対応	安全・確実・快適な運行を提供するためには、交通局の安全重点施策である「歩行者との接触事故・自転車との接触事故の撲滅」に加え、引き続き「車内事故の撲滅」及び「静止物との接触事故の削減」に取り組む必要がある。全乗務員に対し「振り返り研修」及びヒューマンエラーに起因する「事故未然防止研修」を実施し、さらなる事故防止に努める。			

(イ) 財務に関する取組

協約期間の 主要目標	全事業を通じた営業利益の確保 R3：11,000 千円 R4：54,000 千円 R5：80,000 千円		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	電子化の推進等、業務の効率化による経費削減や、交通局と連携して新規店舗開発に取り組んだ。また、バス事業では自社路線の延伸や路線沿線の環境変化の見極めながらダイヤ改正を行うなど効率性と収益向上を図った。これらにより全事業において営業利益を確保することができた。		
実績	前年度 (令和4年度)	令和5年度	当該年度の進捗状況等
	営業利益 129,710 千円	営業利益 219,026 千円	達成
今後の課題 及び対応	生活スタイルの変化やエネルギー価格をはじめとした諸物価高騰等、社を取り巻く経営環境は依然として厳しい状況が続くことが予測される。引き続き業務の効率化と経費節減を図っていく。		

(ウ) 人事・組織に関する取組

協約期間の 主要目標	①人材の確保 (R3～R5 を通じて5回程度/年の採用活動、20人/年の採用) ②人材育成の充実 一人当たりの研修受講回数5回/年 ③社員の会社定着を図るためのモチベーション向上 社内報の発行 2回/年		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	業務量に応じた適切な人員の確保に努めた。特にバス乗務員については、定年延長や待遇改善に取り組み、モチベーションの向上と離職者の抑制を図った。また、様々なチャンネルを活用した積極的な採用活動を展開した。人材育成面では、障がい者への理解や街づくり、災害対応等、幅広い分野の研修を実施し社員の成長機会の創出を行うとともに、より効率的に組織運営を行うため、業務改善プロジェクトによる検討を進めた。		
実績	前年度 (令和4年度)	令和5年度	当該年度の進捗状況等
	①人材の確保 業務量に応じた必要人数を採用した。 〔採用回数:3回〕 〔採用人数:3人〕 ②人材育成の充実 研修:6回 ③モチベーション向上 社内報:2回	①人材の確保 業務量に応じた必要人数を採用した。 〔採用回数:6回〕 〔採用人数:20人〕 ②人材育成の充実 研修:11回 ③モチベーション向上 社内報:2回	達成
今後の課題 及び対応	2024年問題により引き続き人員不足の状況が続くことが予測される。引き続きバス乗務員の積極的な採用を進めるとともに、安定的で持続可能な組織運営に向けて体系的な人材育成及び研修計画の策定に取り組む。		

(2) 協約等（案）の概要

協約期間		令和6年度～令和9年度
協約期間設定の考え方		団体の中期経営計画期間
市財政貢献に向けた考え		各種事業の効果的かつ効率的な運営により収益の向上を図り交通局の経営に寄与できるよう努力する。団体の利益に応じた配当については、今後の在り方も含めて今後両者で検討を進めていく。
協約期間の主要目標	公益的使命の達成に向けた取組	安全・確実・快適に利用できる交通サービスの提供 ・振り返り研修の着実な実施 ・外部機関による添乗調査の実施 ・事故未然防止研修の実施 ・SASスクリーニング検査 ・バス車両の更新（自社）
	財務に関する取組	全事業を通じた営業利益の確保
	人事・組織に関する取組	次世代を担う計画的な人財育成と持続可能な組織づくり ・人財育成ビジョンの策定 ・人財の確保 ・社員のモチベーションの向上 ・健康管理の強化

(3) 委員会からの答申

ア 総合評価分類

事業進捗・環境変化等に留意

- ※ 委員会による評価は、以下の4つの評価分類から、団体ごとに決定しています。
- ・ 引き続き取組を推進／団体経営は順調に推移※ ※最終振り返り時の分類名
 - ・ 事業進捗・環境変化等に留意
 - ・ 取組の強化や課題への対応が必要
 - ・ 団体経営の方向性を見直しが必要

イ 委員会からの意見

<p>「公益的使命の達成に向けた取組」の一部が「未達成」となっている。</p> <p>「財務に関する取組」における営業利益の確保については、大きく目標を上回り全事業において営業利益を確保している。</p> <p>引き続き、各事業において収益の確保に向けた、工夫に取り組んでもらうとともに、市財政貢献に向け、事業収益の確保に努めてほしい。一方で、協約目標について、全体的にKPIが不十分であったり、設定目標が弱い項目が散見される。今後、協約目標の設定にあたっては、団体の更なる成長に向けて具体的な取組が進められるよう、その上位計画である中期経営計画も含めて、具体性・積極性のある目標設定としてほしい。</p> <p>また、今後も乗務員の確保については厳しい状況が続くことが予想されるため、緻密な採用計画を立てるとともに、採用後の職員の心身の健康管理にも取り組まれることを期待する。</p>

ウ 団体経営の方向性（団体分類）

引き続き経営の向上に取り組む団体

- ※ 「団体経営の方向性」は、以下の4つの団体分類から、団体ごとに決定しています。
- ・ 統合・廃止の検討を行う団体
 - ・ 民間主体への移行に向けた取組を進める団体
 - ・ 事業の整理・重点化等に取り組む団体
 - ・ 引き続き経営の向上に取り組む団体

(4) 所管局・団体による振り返り

「公益的使命の達成に向けた取組」の一部が「未達成」となりました。この結果をふまえ、これまで以上に「安全・確実・快適な運行を提供」するため、全乗務員に対し「振り返り研修」及びヒューマンエラーに起因する「事故未然防止研修」を実施し、事故防止に努めてまいります。

「財務に関する取組」については、引き続き業務の効率化による経費節減を図りながら事業収益の確保に努め、市の財政にも貢献してまいります。

「人事・組織に関する取組」については、今後も乗務員確保の厳しい状況が続くことが予想されるため、積極的な採用活動を進めるとともに、安定的かつ持続可能な組織運営に向け、人財育成・研修計画の策定に取り組んでまいります。

交通局としても、団体の計画的な人財確保・育成と持続可能な組織づくりを支援していきます。また、引き続き市営交通グループとして連携・協力体制を一層強化し、市民の足を守る市営交通の役割を果たしてまいります。

2 添付資料

- (1) 令和6年度 自己評価シート（令和5年度実績）
- (2) 協約等（案）
- (3) 令和6年度 横浜市外郭団体等経営向上委員会 答申

【参考1】委員会について

設置根拠	横浜市外郭団体等経営向上委員会条例（平成26年9月25日施行）
設置目的	外郭団体等のより適正な経営の確保を図るとともに、外郭団体等に関して適切な関与を行うため
委員 (任期2年) ※50音順	河合 千尋（ベイサイド・パートナーズ会計事務所 公認会計士） 寺本 明輝（リエゾンアシストラボ 代表）【委員長】 橋本 美奈子（日本瀧水機工業株式会社 代表取締役社長） 福田 敦（関東学院大学 経営学部 教授） 三坂 慶子（NPO 法人 Sharing Caring Culture 代表理事）
設置	平成26年10月21日
所掌事務	1 外郭団体等のより適正な経営を確保するための仕組み及び外郭団体等に対する市の関与の在り方に関すること 2 外郭団体等の経営に関する方針等及びその実施状況の評価に関すること 3 外郭団体等の設立、解散、合併等に関すること 4 その他外郭団体等に関し市長が必要と認める事項

【参考2】委員会での審議方法について

令和3年度までは全団体について審議を行っていましたが、令和4年度からは、より深い議論ができるよう、審議団体数を絞り、全ての団体が概ね3年毎に審議を受けるように変更しました。

なお、委員会審議がない年も、所管局・団体による進捗状況の自己評価を行うとともに、委員会への報告を実施しています。

交通局の所管する外郭団体については、今年度は委員会審議を受ける「審議団体」です。

自己評価シート（令和5年度実績）

団体名	横浜交通開発株式会社
所管課	交通局経営管理課
協約期間	令和3年度～令和5年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体

1 協約の取組状況等

(1) 公益的使命の達成に向けた取組

① 安全・確実・快適な交通サービスの向上

ア 取組	安全・確実・快適に利用できる交通サービスの提供							
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標		R3年度末	R4年度末	R5年度末				
	歩行者、自転車との接触事故の撲滅(A)	0件	0件	0件				
	車内事故の撲滅(B)	1件	0件	0件				
	静止物との接触事故の削減(C)	19件	18件	17件				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	ドライブレコーダーのデータ等を活用した乗務員指導や外部機関を活用した実車研修を実施したほか、令和4年度に引き続き「振り返り研修を行うことにより、乗務員の安全意識の向上に努めました。		エ 取組による成果	(A)(B)については目標を達成することができましたが(C)については目標達成には至りませんでした。				
オ 実績	令和2年度		令和3年度		令和4年度		最終年度(令和5年度)	
	(A)	3件	(A)	0件	(A)	1件	(A)	0件
	(B)	3件	(B)	2件	(B)	2件	(B)	0件
数値等	(C)	35件	(C)	30件	(C)	16件	(C)	20件
当該年度の進捗状況	未達成(重大事故に直結する「歩行者、自転車との接触事故の撲滅」「車内事故(発車反動・ドア挟圧事故)の撲滅」については達成できたものの、「静止物との接触事故の削減」については件数が減少傾向にあるものの、目標達成には至りませんでした。)							
カ 今後の課題	安全・確実・快適な運行を提供するためには、交通局の安全重点施策である「歩行者との接触事故・自転車との接触事故の撲滅」に加え、引き続き「車内事故(発車反動・ドア挟圧事故)の撲滅」及び「静止物との接触事故の削減」に取り組む必要があると考えています。			キ 課題への対応	全乗務員に対し「振り返り研修」及びヒューマンエラーに起因する「事故未然防止研修」を実施し、さらなる事故防止に努めます。			

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた安定した収入の確保と収益力の向上		
イ 協約機関の主要目標	全事業を通じた営業利益の確保 R3年度 11,000千円 R4年度 54,000千円 R5年度 80,000千円		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	社を挙げて社内決裁の電子化やペーパーレスの推進等、業務の効率化と経費削減に取り組みました。個別事業では交通局と連携して新規店舗開発に取り組んだほか、バス事業では自社路線の延伸や路線沿線の環境変化を見極めながらダイヤ改正を行うなど効率性と収益向上を図りました。		エ 取組による成果 社会情勢の変化やお客ニーズに対応した営業活動の展開や業務の効率化に取り組むことにより、全事業において営業利益を確保することができました。

オ 実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	最終年度 (令和5年度)
数値等	営業利益 51,252千円	営業利益 103,167千円	営業利益 129,710千円	営業利益 219,026千円
当該年度の進捗状況	達成（令和3年度、令和4年度、令和5年度ともに、目標額を達成することができました）			
カ 今後の課題	生活スタイルの変化やエネルギー価格をはじめとした諸物価高騰等、社を取り巻く経営環境は依然として厳しい状況が続くことが予測されます。		キ 課題への対応	社会情勢の変化やお客ニーズに対応するとともにDXの推進やペーパーレスの推進など、引き続き業務の効率化と経費節減を図る必要があります。

(3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	人材の確保・育成と安定的な運営に向けた組織づくり			
イ 協約期間の主要目標	① 人材の確保 (R3~R5を通じて5回程度/年の採用活動、20人/年の採用) ② 人材育成の充実 一人当たりの研修受講回数5回/年 ③ 社員の会社定着を図るためのモチベーション向上 社内報の発行 2回/年			
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	業務量に応じた適切な人員の確保に努めました。特にバス乗務員については、定年延長や待遇改善に取組み、モチベーションの向上と離職者の抑制を図りました。併せて2024年問題による人員不足に対応するため、様々なチャンネルを活用して積極的な採用活動を展開しました。人材育成面では、障がい者への理解や街づくり、災害対応等、幅広い分野の研修を実施するなど積極的に人材育成に取組み社員の成長機会の創出を行うとともにより効率的に組織運営を行うため、業務改善プロジェクトによる検討を進めました。		エ 取組による成果	人材の確保については、市OBや契約社員の活用など多様な雇用形態により、業務量に応じた適正な人員の配置を図ることができました。一方でバス乗務員については、人員不足の状況が続いており、引き続き積極的な採用活動が必要です。人材育成面では令和5年度から電子決裁が導入されるなど社員によるプロジェクトの成果が出ています。
オ 実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	最終年度 (令和5年度)
数値等	① 人材の確保 採用：6回 採用人数：19人 ② 人材育成の充実 研修：4回 ③ モチベーション向上 社内報：2回	① 人材の確保 業務量に応じた必要人数を採用した。 採用：8回 採用人数：14人 ② 人材育成の充実 研修：8回 ③ モチベーション向上 社内報：2回	① 人材の確保 業務量に応じた必要人数を採用した。 採用：3回 採用人数：3人 ② 人材育成の充実 研修：6回 ③ モチベーション向上 社内報：2回	① 人材の確保 採用：6回 採用人数：20人 ② 人材育成の充実 研修：11回 ③ モチベーション向上 社内報：2回
当該年度の進捗状況	達成（積極的な採用活動により令和5年度の採用人数は目標達成しましたが、2024年問題によりバス乗務員の確保に苦慮しました。）			
カ 今後の課題	バス乗務員については定年制延長や待遇改善を実施したが、2024年問題より引き続き人員不足の状況が続くことが予測されます。また、社全体を通じて将来を担う人材の計画的な採用と育成に取り組んでいきます。		キ 課題への対応	引き続きバス乗務員の積極的な採用を進めるとともに、安定的で持続可能な組織運営に向けて体系的な人材育成及び研修計画の策定に取り組めます。

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

大型2種免許取得者の減少や2024年問題の影響で今後もバス乗務員の不足が予測されます。また、世界情勢の影響から円安やエネルギー価格をはじめとした諸物価高騰やテレワークの定着による利用客の減少等もあり、引き続き厳しい経営環境が続くことが予測されます。

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

バス乗務員については引き続き様々なチャンネルを活用した積極的な採用活動を展開するとともに、登用制度や職場環境の改善等により離職者の抑制を図ります。また、厳しい経営環境に対応するため、引き続き幅広く業務の見直し等により効率化と経費削減を図り、収益性の向上に努めます。

協約等(案)

団体名	横浜交通開発株式会社
所管課	交通局経営管理課
団体に対する市の関与方針	自主的・自立的な経営の確立を図る団体

1 団体の使命等

(1) 団体の設立目的 (設立時の公益的使命)	横浜市交通事業資産の有効活用を行い、市営交通事業の経営基盤の強化とお客様サービスの向上に資することを目的に設立されました。
(2) 設立以降の環境の 変化等	昭和63年の設立当時の不動産事業部門に加え平成19年には公共交通機関としての役割を果たすべくバス事業部門を開始し、平成21年には広告事業部門を開始するなど、事業規模の拡大を図り、安定した営業利益を確保してきました。令和2年度には新型コロナウイルス感染症の拡大によるお客様の減少の影響を受け、事業全体での営業利益は確保したものの、駐輪場事業、バス事業で営業損失を計上するなど厳しい経営環境となりました。その後、新型コロナウイルス感染症の減少や令和5年5月に感染症の区分が5類に移行したことに伴い、徐々にお客様の利用は回復してきましたが、多くの企業や学校においてテレワークやオンライン授業の導入が浸透・定着したことやエネルギー価格の高騰等により引き続き先行きの不透明な状況が続くことが予測されます。また、2024年問題により今後はバス乗務員の確保がより厳しい状況になると考えられます。
(3) 上記(1)・(2)を踏まえ た今後の公益的使命	先行きが不透明な事業環境の中でも、業務の改善等による経費の節減を行うとともにより効率的・効果的な事業展開を図り、市営交通グループの一員として安全・確実・快適な市営交通事業に寄与します。併せて様々なチャンネルを活用してバス乗務員の確保を図ります。

2 団体経営の方向性

(1) 団体経営の方向性 (団体分類)	引き続き経営の向上に取り組む団体	参考(前期協約の 団体経営の方向性)	引き続き経営の向上に取り組む団体
(2) 前協約からの団体経営 の方向性の変更の有無	有・ 		
(3) 団体経営の方向性の 分類変更理由	—		
(4) 協約期間	令和6年度～9年度	協約期間設定 の考え方	団体の中期経営計画期間
(5) 市財政貢献に向けた 考え	各種事業の効果的かつ効率的な運営により収益の向上を図り交通局の経営に寄与できるよう努力していきます。団体の利益に応じた配当については、今後の在り方も含めて今後両方で検討を進めていきます。		

3 目標

(1) 公益的使命の達成に向けた取組

① 安全・確実・快適な交通サービスの向上

ア 取組	安全・確実・快適に利用できる交通サービスの提供
イ 公益的使命の達成 に向けた現在の課題等	運転技術の向上と接客意識の徹底による乗務員一人ひとりの資質の向上 安全・確実・快適にバスを運行するための乗務員の確保

ウ 公益的使命感達成に向けた協約期間の主要目標		R6 年度末	R7 年度末	R8 年度末	R9 年度末	主要目標の設定根拠及び公益的使命感との因果関係	安全重点施策を共通の目標とし、公共交通事業者にかかわる事業者として輸送の安全確保を最優先の取組みとします。目標設定にあたっては、具体的な取組内容を見えやすくするため、安全に関する各種研修や、第三者の目を入れた添乗調査等を主要目標としました。また、ハード面の取組として、安全性の高いバス車両（ドライバー異常時対応システム（EDSS）・ドライバーステータスモニターなどの安全装置が搭載されたバス車両）への更新を目標としました。
	振り返り研修の着実な実施（3年間で実施）	全乗務員受講完了（R4～6）	全乗務員の約1/3(累計)	全乗務員の約2/3(累計)	全乗務員受講完了（R7～9）		
	外部機関による添乗調査の実施	全乗務員/年	全乗務員/年	全乗務員/年	全乗務員/年		
	事故未然防止研修の実施	3年に1度定められた年齢で受講	3年に1度定められた年齢で受講	3年に1度定められた年齢で受講	3年に1度定められた年齢で受講		
	SAS スクリーニング検査	年1回	年1回	年1回	年1回		
	バス車両の更新（自社）	—	—	2両	—		
<p>(参考) 令和5年度実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・振り返り研修 全乗務員の約2/3が受講（3年で全員受講） ・外部添乗調査 全乗務員について実施 ・事故未然防止研修 3年に1度定められた年齢で受講 ・睡眠時無呼吸症候群（SAS）のスクリーニング検査 年1回実施 							
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<p>改善基準告示を厳守するとともに、全乗務員に対し睡眠時無呼吸症候群（SAS）のスクリーニング検査を実施し、健康起因による事故の防止に努めます。</p> <p>研修面ではドライブレコーダーのデータや乗務員から寄せられるヒヤリハット情報等を活用した事故未然防止研修を行うとともに、実車を用いた振り返り研修を実施するなど、乗務員のスキルアップと安全性向上に努めます。</p> <p>接遇面においては外部機関を活用した添乗調査を行い接遇力の強化に取り組みます。</p> <p>また、積極的に採用活動を展開するとともに登用制度の充実等により離職者の抑制を図ります。</p>					
	市	<p>横浜交通開発株式会社は、市営交通ネットワークにおいて一翼を担うグループ会社になります。安全で確実な輸送サービスの提供は交通事業者としての使命であり、安全対策やお客サービス向上に向けた団体の取組について交通局として積極的に支援します。</p>					

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	安定した収入の確保と収益力の向上		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	全事業を通じた営業利益の確保	主要目標の設定根拠及び財務に関する課題との因果関係	新型コロナウイルス感染症の分類が令和5年5月に第5類に移行したことに伴い、お客様は増加傾向にありますが、企業や学校のテレワークやリモート授業等が一定程度定着したことやエネルギー価格の高騰等もあり、引き続き厳しい経営環境が続くことが予測されます。また、令和8年度には、先送りしていたバス車両の購入を予定しており、減価償却費の増加を見込んでいます。こうした状況下でも安定的に利益を確保していただくため事業の見直し等に取り組み、収益力の向上を目指します。
	R6 63,539 千円 R7 102,925 千円 R8 94,931 千円 ※3か月分の減価償却費反映 R9 74,827 千円 ※12か月分の減価償却費反映 (参考) 令和5年度実績： 営業利益 219,026 千円		
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<p>バス事業においては乗務員の確保に努めるとともにダイヤ改正や路線の見直し等を行うことにより経費の削減と効率化を進めてまいります。センター北駅で新規開発を進めるとともに新既存施設の価値向上を図ります。また、駐車場事業については料金の見直しや、利用率の低い箇所を時間貸への転換等、さらなる収支の改善を行うなど収益力の向上を図り、市営交通事業に寄与します。</p>	
	市	<p>厳しい経営環境の中においても、団体の持つ民間事業者としての知見や営業力を最大限発揮できるように、施設価値向上に向けた取組や新規開発等を支援します。</p>	

(3) 人事・組織に関する取組

<p>ア 人事・組織に関する課題</p>	<p>次世代を担う計画的な人財育成と持続可能な組織づくり</p>	
<p>イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標</p>	<p>① 人財育成ビジョンの策定 ② 人財の確保 R6～R9 を通じて5回程度/年の採用活動 ③ 社員のモチベーションの向上 ・トップによるメッセージの発信 ・社員顕彰制度の活用 ④ 健康管理の強化 ・健康担当係長を中心とした健康管理体制の構築</p> <p>(参考) 令和5年度実績： ・採用回数 6回 20人 ・社員顕彰 4回 37人</p>	<p>主要目標の設定根拠及び人事・組織に関する課題との因果関係</p> <p>労働力の流動化が進む中、安定的で持続可能な組織としていくため、必要な人財の確保を図るとともに計画的な人財育成が不可欠です。</p> <p>人財育成ビジョン策定により、社員にとっては目指すべき人物像が明確になり個々の成長のきっかけになるとともに、組織としては、一貫性を持った「異動」「評価」「昇任」等の各種人事施策を行うことができ、持続可能な組織づくりを図ります。</p> <p>また、バス乗務員については2024年問題による影響が今後も続くことが予測されます。こうした状況下で安定的に乗務員を確保するため、様々なチャンネルを活用した積極的な採用活動を展開するとともに、登用制度や待遇の改善等により離職防止に努めます。</p> <p>また、社員の健康管理こそが安定した組織運営の原点と捉え、総務課に健康担当係長を配置し、全社員の健康増進に取り組めます。</p>
<p>主要目標達成に向けた具体的取組</p>	<p>団体 市</p>	<p>すべての社員が希望とモチベーションをもって働けるよう、計画的に次世代を担う人財の育成を図るとともに積極的に健康増進に取り組み、安定的かつ持続可能な組織づくりに努めます。また、バス事業については積極的かつ定期的に採用活動を展開し乗務員の確保を図ります。</p> <p>バス乗務員の採用難など2024年問題に直面する中、必要に応じた情報提供等を通して、団体の計画的な人財確保・育成と持続可能な組織づくりを支援します。</p>

令和6年度

横浜市外郭団体等経営向上委員会 答申

団体名	横浜交通開発株式会社			
総合評価分類	団体経営は順調に推移	事業進捗・ 環境変化等に留意	取組の強化や 課題への対応が必要	団体経営の方向性の 見直しが必要
委員会からの 意見	<p>「公益的使命の達成に向けた取組」の一部が「未達成」となっている。</p> <p>「財務に関する取組」における営業利益の確保については、大きく目標を上回り全事業において営業利益を確保している。</p> <p>引き続き、各事業において収益の確保に向けた、工夫に取り組んでもらうとともに、市財政貢献に向け、事業収益の確保に努めてほしい。一方で、協約目標について、全体的にKPIが不十分であったり、設定目標が弱い項目が散見される。今後、協約目標の設定にあたっては、団体の更なる成長に向けて具体的な取組が進められるよう、その上位計画である中期経営計画も含めて、具体性・積極性のある目標設定としてほしい。</p> <p>また、今後も乗務員の確保については厳しい状況が続くことが予想されるため、緻密な採用計画を立てるとともに、採用後の職員の心身の健康管理にも取り組まれることを期待する。</p>			
団体経営の方向性 (団体分類)	引き続き経営の向上に取り組む団体			