

世田谷区における
外郭団体改善の取組み
(平成20年度～23年度)

平成24年8月

世田谷区

目次

はじめに	1
1. 世田谷区の外郭団体の状況	2
(1) 世田谷区の外郭団体	2
(2) 外郭団体の経営状況	4
①公益財団法人等の経営状況について	4
②会社法法人（株式会社）の経営状況について	7
③その他の団体について	8
(3) 外郭団体の人員の状況	9
(4) 外郭団体役員報酬・職員給与の状況	10
2. 平成17～23年度の改善成果	11
(1) 財政支援の見直し	11
(2) 人的支援の見直し	11
(3) 外郭団体の統合・再編	12
(4) 団体経営の透明性の向上	12
(5) 障害者雇用に係る取組み	12
3. 外郭団体の「改善計画」の推進状況	13
公益財団法人等	
3-1 せたがや文化財団	17
3-2 世田谷区産業振興公社	23
3-3 世田谷区保健センター	29
3-4 世田谷トラストまちづくり	35
3-5 世田谷区スポーツ振興財団	41
3-6 世田谷区社会福祉事業団	47
3-7 世田谷区社会福祉協議会	53
3-8 世田谷区シルバー人材センター	59
会社法法人（株式会社）	
3-9 世田谷サービス公社	65
3-10 エフエム世田谷	71
3-11 世田谷川場ふるさと公社	77
その他の団体	
3-12 多摩川緑地広場管理公社	83
3-13 世田谷区土地開発公社	86
＜参考＞	
外郭団体改善方針に基づく取組みの方向性等について	88
公益法人制度改革ガイドライン	89
外郭団体改善に向けた取組みについて	93

はじめに

外郭団体は、行政サービスを補完・支援する役割を担うだけでなく、文化・スポーツの振興や健康増進、市民活動支援、公共施設維持管理など、さまざまな分野で専門性を活かしながら、区民サービスを拡充する役割を果たしています。

一方、公の施設への指定管理者制度の導入や公益法人制度改革など、規制緩和、官から民への流れのなかで、新たな公共サービスの担い手として民間企業、NPO等の参入が進みつつあり、外郭団体を取り巻く環境は、これまでに増して大きく変化しています。

こうした状況を踏まえ、外郭団体の一層の活性化を図り、経営の改善・効率化を進めるために、区は、外郭団体の今後10年を見通し、区及び外郭団体に取り組むべき課題や方向性を示す「外郭団体改善方針（平成17年4月）」を策定しました。

この改善方針を踏まえ、各外郭団体は、取り組むべき課題を明確にした3年間（平成17～19年度）の「改善計画」を策定し、区は、団体の経営状況や改善の実績とあわせ「世田谷区における外郭団体改善の取り組み（平成17年8月）」として公表し、以後、その取組み実績を毎年度公表してきました。

平成20年12月に公益法人制度改革関連三法が施行されたことを契機として、公益法人制度改革や外郭団体の共通課題などに対応する必要性があることから、区は「外郭団体改善方針に基づく取組みの方向性等について」を策定し、各外郭団体は平成21年4月に方向性を踏まえた「改善計画（平成21～23年度）」を策定しました。

この「世田谷区における外郭団体改善の取組み」は、「改善計画（平成20～23年度）」に対する取組み実績を明らかにするものです。

1. 世田谷区の外郭団体の状況

(1) 世田谷区の外郭団体

世田谷区では、「世田谷区外郭団体の指導調整事務要綱」において、区が資本金、基本金その他これに準ずるものの4分の1以上を出資している団体及び継続的な財政支出を行っている団体のうち、特に指導・調整をする必要のある団体として定めている団体を「外郭団体」としています。

※株式会社世田谷サービス公社と株式会社エフエム世田谷は経営の安定化と事業の発展を図るため、平成24年7月1日付で経営統合しました。

○公益財団法人等(8団体)

団 体 名 (区所管課)	設置根拠	設立目的	設立年月
公益財団法人 せたがや文化財団 (文化・国際課)	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律	世田谷区において幅広い文化事業を展開するとともに、区民の多様な文化創造活動、市民活動・交流活動を支援し、地域文化の振興と心豊かな地域社会の形成に寄与する。	平成15年 4月
公益財団法人 世田谷区産業振興公社 (商業課)	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律	中小企業の経営の安定と発展のため、中小企業への支援および従業員等への勤労者福祉事業を行い、活力ある地域社会の実現に寄与する。	平成18年 4月
公益財団法人 世田谷区保健センター (計画調整課)	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律	健康審査、健康相談・指導・教育等により、疾病予防の強化、健康の推進、医療水準の向上、公衆衛生思想の高揚を図り、住民福祉の向上に寄与する。	昭和51年 10月
財団法人 世田谷トラストまちづくり (都市計画課)	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の財団	自然環境や歴史的・文化的環境を保全した美しい風景のあるまちの実現、安全に安心して生き活きと住み続けられる共生のまちの創出、居住環境を魅力的に守り育む活動とコミュニティの形成に寄与する。	平成18年 4月
公益財団法人 世田谷区スポーツ振興財団 (スポーツ振興課)	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律	区民がスポーツ・レクリエーション活動を通じて、心身ともに健康で豊かな生活を送ることができる生涯スポーツ社会の形成に寄与する。	平成11年 2月
社会福祉法人 世田谷区社会福祉事業団 (高齢福祉課)	社会福祉法上の社会福祉法人	心身ともに健やかに、自立した日常生活を営むことができるよう、利用者の意向を尊重した多様な福祉サービスを総合的に提供することにより、区民福祉の向上に寄与する。	平成6年 9月
社会福祉法人 世田谷区社会福祉協議会 (地域福祉課)	社会福祉法上の社会福祉法人	世田谷区内の社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達と区民の社会福祉活動の活性化により、地域の福祉を推進する。	昭和61年 10月
公益社団法人 世田谷区シルバー人材センター (工業・雇用促進課)	高齢者等の雇用の安定等に関する法律上の団体	60歳以上の高齢者区民が知識、経験、技能等を活かし、就業を通じて社会参加することにより「生きがい」を得て、地域社会の活性化に寄与する。	昭和55年 12月

○会社法法人(株式会社)(3団体)

団 体 名 (区所管課)	設置根拠	設立目的	設立年月
株式会社 世田谷サービス公社 (政策企画課) ※平成24年7月1日付で株式会社エフエム世田谷と経営統合。	会社法上の株式会社	世田谷区の地方公社として、区と密接な連携を取りながら企業活動を展開し、地域社会の発展と区民福祉の向上に寄与する。	昭和60年 4月
株式会社 エフエム世田谷 (広報広聴課) ※平成24年7月1日付で株式会社世田谷サービス公社と経営統合。	会社法上の株式会社	地域に密着した情報を提供することにより、地域経済の活性化や地域保健福祉の向上、コミュニティ意識の高揚など、地域振興に寄与する。また災害発生時、避難場所や正確な情報を提供するなど災害対策を行う。	平成9年 2月
株式会社 世田谷川場ふるさと公社 (区民健康村・ふるさと交流課)	会社法上の株式会社	区民健康村施設の維持管理、運営、給食提供並びに食堂、土産品販売の経営等健康村事業に関連する諸事業を統括し、地域振興に寄与する。	昭和61年 4月

○その他の団体(2団体)

団 体 名 (区所管課)	設置根拠	設立目的	設立年月
多摩川緑地広場管理公社 (公園緑地課)	大田区との共同設置による任意団体	多摩川河川敷について、広く一般区民のスポーツ及び憩いの場に供するために適切に管理し、もって区民の健康増進に寄与する。	昭和53年 12月
世田谷区土地開発公社 (用地課)	公有地の拡大の推進に関する法律上の団体	公共用地又は公用地等の取得、管理及び処分等を行うことにより、地域の秩序ある整備と区民の福祉の増進に寄与する。	昭和49年 8月

(2) 外郭団体の経営状況

外郭団体は、区と連携しながら民間の人材や知識、資金等を活用することにより、区民ニーズに即した多様な公的サービスを提供することを目的に設立されており、公益財団法人等については、各団体の管理運営や公益的な事業の実施に対して、区から財政支援を行っています。

ここでは、外郭団体を、①公益財団法人等、②会社法法人（株式会社）、③その他の団体に分類し、各団体の経営状況について掲載しています。

①公益財団法人等の経営状況について

ア 収支比率

収入項目合計に占める行政コストの割合を表しています。公益財団法人等は非営利法人であり、本来単年度の収支において大幅な黒字を期待されているものではありませんが、5団体については100%未満の収支比率となっており、単年度収支において黒字になっています。

○収支比率(平成23年度決算)

(単位:千円)

団体名	収入項目合計 ①	行政コスト ②	収支比率 (②/①) × 100
(公財) せたがや文化財団	2,203,793	2,181,215	98.98%
(公財) 世田谷区産業振興公社	618,307	643,120	104.01%
(公財) 世田谷区保健センター	1,584,305	1,619,659	102.23%
(財) 世田谷トラストまちづくり	2,663,222	2,756,055	103.49%
(公財) 世田谷区スポーツ振興財団	1,669,606	1,642,252	98.36%
(社福) 世田谷区社会福祉事業団	3,646,579	3,622,218	99.33%
(社福) 世田谷区社会福祉協議会	1,353,993	1,321,808	97.62%
(公社) 世田谷区シルバー人材センター	1,397,172	1,395,391	99.87%
合計	15,136,979	15,181,719	100.30%

※ 当期の収入と支出を比較する指標で、100%未満は単年度収支において黒字を表していません。

※ 「収入項目合計」・「行政コスト」：各団体の財務諸表（平成23年度決算）の数値をもとに算出しています。

※ 収入項目合計とは、団体が事業活動に付随して当期に新たに獲得した収入のことを指します。前期からの繰越金や預金の取崩しによる収入等は、当期に新たに獲得した収入ではないため、ここには含みません。

※ 行政コストとは、企業会計では「費用」のことを指し、「支出」とは異なり、退職給与引当金や固定資産の減価償却費等の「現金として支出されない費用」を含みます。

イ 区からの財政支出等

公益財団法人等の収入に占める区からの補助金、委託料の状況です。補助金や委託料は区から公益財団法人等への支出の中心となるもので、委託料は区が各団体に公益的事業の実施を委託し、その対価として支払う支出であり、補助金は各団体が自主的に実施している公益的事業を育成、助成するために区から支出するものです。

団体ごとに実施する事業が異なることもあり、一概に適正な補助金収入割合を定めることは困難ですが、区では、各団体ごとに補助金交付要綱等を定めるとともに、外郭団体への財政支援基準を定め、団体事業の公益性に着目し、必要最小限の補助金を支給しています。

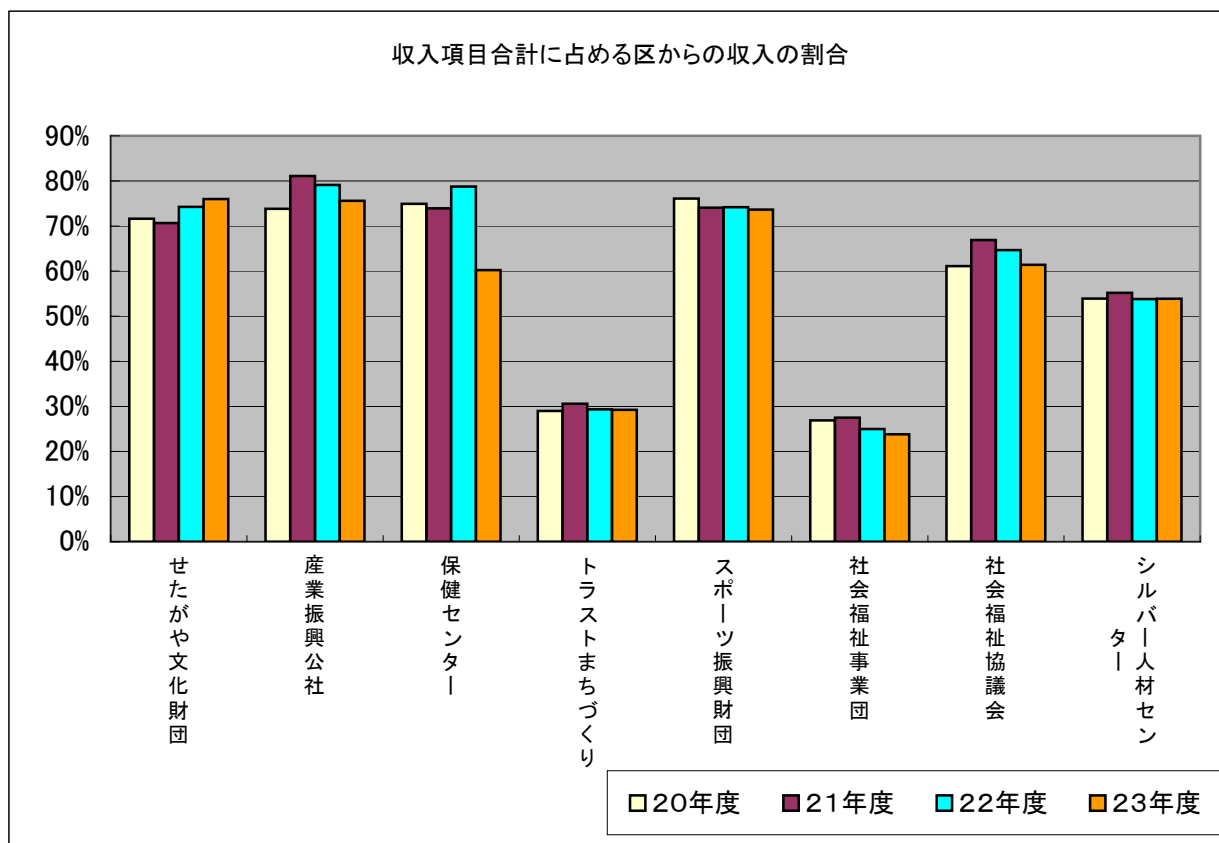
○収入項目合計に占める区からの収入割合(平成23年度決算)

(単位:千円)

団体名	収入項目合計 ①	区からの収入 ②	区からの収入割合 (②/①) × 100
(公財) せたがや文化財団	2,203,793	1,674,713	75.99%
(公財) 世田谷区産業振興公社	618,307	467,348	75.59%
(公財) 世田谷区保健センター	1,584,305	954,247	60.23%
(財) 世田谷トラストまちづくり	2,663,222	779,160	29.26%
(公財) 世田谷区スポーツ振興財団	1,669,606	1,229,403	73.63%
(社福) 世田谷区社会福祉事業団	3,646,579	868,893	23.83%
(社福) 世田谷区社会福祉協議会	1,353,993	831,399	61.40%
(公社) 世田谷区シルバー人材センター	1,397,172	752,767	53.88%
合計	15,136,979	7,557,930	49.93%

※「収入項目合計」：各団体の財務諸表（平成23年度決算）の数値をもとに算出しています。

※「区からの収入」：各団体の当期支出に対する財源内訳（平成23年度決算）をもとに算出しています。



○当期支出に対する財源内訳(平成23年度決算)

(単位:千円)

団体名	区分	経費区分別				総計		
		管理費等(事業費以外)	うち人件費	事業費	うち人件費	合計	(構成比)	うち人件費
せたがや文化財団	総計	4,464	3,021	2,368,577	619,673	2,373,041	100.0%	622,694
	委託	0	0	507,959	110,682	507,959	21.4%	110,682
	補助	2,232	2,232	1,164,522	507,816	1,166,754	49.2%	510,048
	団体	2,232	789	696,096	1,175	698,328	29.4%	1,964
産業振興公社	総計	10,680	6,694	636,694	219,498	647,374	100.0%	226,192
	委託	0	0	31,527	20,966	31,527	4.9%	20,966
	補助	6,956	5,624	428,865	198,532	435,821	67.3%	204,156
	団体	3,724	1,070	176,302	0	180,026	27.8%	1,070
保健センター	総計	75,049	32,623	1,543,787	993,807	1,618,836	100.0%	1,026,430
	委託	23,268	0	811,385	787,752	834,653	51.6%	787,752
	補助	25,037	21,229	94,557	41,336	119,594	7.4%	62,565
	団体	26,744	11,394	637,845	164,719	664,589	41.1%	176,113
世田谷 トラストまちづくり	総計	266,982	66,227	2,450,711	255,995	2,717,693	100.0%	322,222
	委託	0	0	532,185	88,202	532,185	19.6%	88,202
	補助	50,192	33,113	196,783	113,261	246,975	9.1%	146,374
	団体	216,790	33,114	1,721,743	54,532	1,938,533	71.3%	87,646
スポーツ 振興財団	総計	17,425	8,102	1,710,122	293,259	1,727,547	100.0%	301,361
	委託	0	0	1,007,690	195,548	1,007,690	58.3%	195,548
	補助	10,093	6,693	211,620	97,711	221,713	12.8%	104,404
	団体	7,332	1,409	490,812	0	498,144	28.8%	1,409
社会福祉事業団	総計	186,577	63,762	3,503,887	2,599,749	3,690,464	100.0%	2,663,511
	委託	0	0	613,211	455,931	613,211	16.6%	455,931
	補助	55,929	55,052	199,753	169,592	255,682	6.9%	224,644
	団体	130,648	8,710	2,690,923	1,974,226	2,821,571	76.5%	1,982,936
社会福祉協議会	総計	372,921	53,176	1,316,946	574,199	1,689,867	100.0%	627,375
	委託	0	0	315,291	100,972	315,291	18.7%	100,972
	補助	31,849	20,503	484,259	420,564	516,108	30.5%	441,067
	団体	341,072	32,673	517,396	52,663	858,468	50.8%	85,336
シルバー 人材センター	総計	61,089	42,288	1,334,131	92,128	1,395,220	100.0%	134,416
	委託	0	0	656,459	0	656,459	47.1%	0
	補助	27,652	25,120	68,656	54,043	96,308	6.9%	79,163
	団体	33,437	17,168	609,016	38,085	642,453	46.0%	55,253
総合計(23年度)		995,187	275,893	14,864,855	5,648,308	15,860,042	100.0%	5,924,201
財源内訳	委託	23,268	0	4,475,707	1,760,053	4,498,975	28.4%	1,760,053
	補助	209,940	169,566	2,849,015	1,602,855	3,058,955	19.3%	1,772,421
	団体	761,979	106,327	7,540,133	2,285,400	8,302,112	52.3%	2,391,727
総合計(22年度)		942,311	359,631	14,611,139	5,431,389	15,553,450	100.0%	5,791,020
財源内訳	委託	64,216	26,451	4,770,305	1,650,695	4,834,521	31.1%	1,677,146
	補助	264,993	203,841	2,980,023	1,579,908	3,245,016	20.9%	1,783,749
	団体	613,102	129,339	6,860,811	2,200,786	7,473,913	48.1%	2,330,125
前年度対比		52,876	△ 83,738	253,716	216,919	306,592	前年度比	133,181
財源内訳	委託	△ 40,948	△ 26,451	△ 294,598	109,358	△ 335,546	△ 2.7	82,907
	補助	△ 55,053	△ 34,275	△ 131,008	22,947	△ 186,061	△ 1.6	△ 11,328
	団体	148,877	△ 23,012	679,322	84,614	828,199	4.3	61,602

※ 団体の当期支出額を賄う財源を3区分で表示しています。「委託」「補助」はいずれも世田谷区からの歳入を表し、「団体」はそれ以外の団体の自主財源を表します。

※ 事業費以外の費用はすべて管理費として集計しており、管理費と事業費の合計が各団体の当期総支出額になります。

※ 原則として表示単位未満を四捨五入しているため、各表の数値の合計と合計欄の数値が一致しない場合があります。

②会社法法人(株式会社)の経営状況について

ア 収益性

企業が事業を継続していくためには、適正な利益をあげることが求められます。「収益性」とは、投下した資本に対して、どの程度利益を生み出しているかを計る指標です。

○総資本経常利益率（平成23年度決算）

経営活動のために投下した資本に対して、経常利益がどれだけあったかを表します。この数値が低い場合、資産が過大であるか、経営効率が悪いということがいえます。

(単位：千円)

	総資本	経常利益	総資本経常利益率
世田谷サービス公社	3,667,804	△ 28,806	△1%
エフエム世田谷	115,098	9,351	8%
世田谷川場ふるさと公社	295,684	15,747	5%

○総資本回転率（平成23年度決算）

経営活動のために投下した資本が、何回売上という取引で回転したかを表します。回数が多いほど、投下した資本が効率的に活用されているといえます。

(単位：千円)

	総資本	売上高	総資本回転率
世田谷サービス公社	3,667,804	3,084,598	0.8
エフエム世田谷	115,098	154,664	1.3
世田谷川場ふるさと公社	295,684	618,943	2.1

イ 安全性

「安全性」とは、資金の収支バランスがとれているか、資金繰りが安定しているか等、企業の支払い能力や財務状況の健全性を表す指標です。

○自己資本比率（平成23年度決算）

総資本に占める返済義務のない自己資本の比率を表します。比率が高いほど経営は安定的であるといえます。

(単位：千円)

	総資本	自己資本	自己資本比率
世田谷サービス公社	3,667,804	3,373,332	92%
エフエム世田谷	115,098	105,396	92%
世田谷川場ふるさと公社	295,684	197,451	67%

○流動比率（平成23年度決算）

未払い金など1年以内に支払期限がくる負債を払えるだけの現金、預金等が十分かどうかを表します。比率が高いほど、支払い能力が高く、経営の安全性が保たれているといえます。

(単位：千円)

	流動負債	流動資産	流動比率
世田谷サービス公社	294,472	3,106,576	1055%
エフエム世田谷	9,701	102,444	1056%
世田谷川場ふるさと公社	47,515	184,584	388%

③その他の団体について

ア 多摩川緑地広場管理公社

多摩川緑地広場管理公社は、区民に健康増進及び憩いの場を提供することを目的に、世田谷区と大田区が旧建設省から昭和53年に多摩川河川敷の占用許可を得て運動施設（世田谷区立多摩川玉堤広場・大田区立多摩川田園調布緑地）を整備し、その適正な維持管理のために共同設置した任意団体です。

世田谷区・大田区からの委託に基づき、両区に代わって世田谷区立多摩川玉堤広場・大田区立多摩川田園調布緑地の維持管理業務を行っています。

○収支状況(平成23年度決算)

(単位:千円)

財源	金額	(構成比)	うち人件費
総計	96,501	100.0%	29,963
委託(世田谷区+大田区)	95,317	98.8%	29,963
うち世田谷区委託	38,136	39.5%	-
団体	1,184	1.2%	0

イ 世田谷区土地開発公社

世田谷区土地開発公社は、公有地の拡大の推進に関する法律に基づき世田谷区が100%出資して設立した公法人です。

固有の職員は採用しておらず、世田谷区の公社事業関係職員が兼職により運営を行っています。

土地開発公社は法律上、土地の造成や販売、賃貸等の収益事業を行うことができますが、世田谷区土地開発公社では収益事業を行わず、世田谷区からの取得依頼に基づき区に代わって土地を取得し、区の通知に基づき区へ土地を譲渡する事業を行っています。

取得のための資金は、金融機関等から借入れ、土地の取得に要した金額に、譲渡までの期間に要した金融機関等からの借入金の利息を加えた額で譲渡します。

また、東京外かく環状道路（関越道～東名高速間）の都市計画制限により、生活に支障をきたしている土地等の権利者を救済するため、平成16年11月に、国、東京都、世田谷区、世田谷区土地開発公社の四者で「東京外かく環状道路（関越道～東名高速間）における生活再建救済制度に係る用地の取得に関する基本協定書」を締結しました。

この協定により、世田谷区からの用地取得協力依頼に基づき、国の道路開発資金を借り入れて土地を取得し、国の通知に基づき、取得や管理に要した費用に借入金の利息を加えた金額で国等へ土地を譲渡する事業も行っています。

公社の収入は、区等からの土地の譲渡収入と、区から支払われる公社運営費負担金収入であり、区からの補助金や委託料の収入はありません。このうち譲渡収入は、借入金の返済に全額充てられ、区から支払われる公社運営費負担金収入も、公社運営に要した経費に全額充てられています。

(3) 外郭団体の人員の状況

各外郭団体における人員の状況です。外郭団体は独立した事業主体として自主的運営を行っていますが、団体の運営上の必要や、施策の推進を図るため人的支援を行う必要がある場合には、外郭団体からの要請に基づき、区職員の派遣を行っています。

○平成23年度当初人員（平成22年度当初人員との比較）

（単位：人）

団 体 名		役員	うち常勤	常勤職員	うち区派遣	契約職員	非常勤等
公益財団法人 せたがや文化財団	H23	12	0	53	13	0	53
	対前年度増減	△ 5	0	0	0	0	4
公益財団法人 世田谷区産業振興公社	H23	11	2	18	13	2	19
	対前年度増減	△ 1	0	0	0	△ 1	3
公益財団法人 世田谷区保健センター	H23	12	1	76	26	4	127
	対前年度増減	△ 1	0	△ 2	△ 2	0	2
財団法人 世田谷トラストまちづくり	H23	10	2	28	6	8	18
	対前年度増減	△ 7	0	3	△ 1	△ 3	△ 1
公益財団法人 世田谷区スポーツ振興財団	H23	10	1	24	3	22	9
	対前年度増減	0	0	0	0	5	△ 1
社会福祉法人 世田谷区社会福祉事業団	H23	11	1	238	2	57	425
	対前年度増減	0	0	△ 4	△ 2	3	10
社会福祉法人 世田谷区社会福祉協議会	H23	25	0	65	3	0	40
	対前年度増減	0	0	△ 3	△ 1	0	4
公益社団法人 世田谷区シルバー人材センター	H23	12	1	13	0	0	6
	対前年度増減	△ 11	0	0	0	0	0
株式会社 世田谷サービス公社	H23	6	4	53	2	65	532
	対前年度増減	△ 1	0	1	△ 1	0	△ 42
株式会社 エフエム世田谷	H23	4	1	3	0	1	3
	対前年度増減	0	1	△ 2	0	△ 2	1
株式会社 世田谷川場ふるさと公社	H23	8	0	33	0	2	2
	対前年度増減	0	0	0	0	0	△ 1
多摩川緑地広場管理公社	H23	7	1	1	0	0	8
	対前年度増減	0	0	△ 1	0	0	3
世田谷区土地開発公社	H23	9	0	—	—	—	—
	対前年度増減	0	0	—	—	—	—
平成23年度合計		137	14	605	68	161	1,242
対前年度増減合計		△ 26	1	△ 8	△ 7	2	△ 18

※ 土地開発公社については、固有の職員を採用しておらず、すべて区職員の兼職により運営しているため、役員数のみ掲載しています。

※ 「役員」には団体の理事・取締役を計上しています。（監事、監査役は除いています。）

※ 役員のうち「常勤」とは、役員として報酬を得て、かつ役員専任で従事しているものを指します。

※ 世田谷サービス公社については、常勤役員は管理職を含み、社員は「常勤職員」に、嘱託社員は「契約職員」、臨時社員は「非常勤等」に計上しています。

(4) 外郭団体役員報酬・職員給与の状況

○外郭団体常勤役員の状況

常勤役員数	9 人
常勤役員平均報酬	5,958,169 円

- ※ 常勤役員とは、役員として報酬を得て、かつ役員専任で従事しているものを指します。
- ※ 常勤役員平均報酬は、平成23年4月1日～24年3月31日までに支払われた報酬額（旅費、費用弁償を除く）を常勤役員数で除した数値を記載しています。

○外郭団体職員の状況

団体名	固有常勤職員数	職員平均年齢	固有常勤職員平均年収
せたがや文化財団	36	45	6,751,514
産業振興公社	5	46.4	7,065,778
保健センター	50	44.6	6,994,186
世田谷トラストまちづくり	20	44.5	6,365,676
スポーツ振興財団	21	39	5,564,370
社会福祉事業団	230	41.3	5,773,723
社会福祉協議会	62	42.1	6,193,821
シルバー人材センター	13	46	6,864,865
世田谷サービス公社	51	44	4,637,365
エフエム世田谷	3	46	4,233,869
世田谷川場ふるさと公社	33	39	5,242,215
多摩川緑地広場管理公社	1	65	3,485,930

- ※ 職員数は、平成24年3月31日時点の固有常勤職員数を記載しています。
- ※ 職員平均年収は、平成23年4月1日～24年3月31日までに固有職員に支払われた給料、諸手当、期末・勤勉手当の総額を固有常勤職員数で除した金額を記載しています。
- ※ サービス公社は、(3) 外郭団体の人員状況の区からの派遣職員を除く常勤職員と契約職員を対象としています。

2. 平成17～23年度の改善成果

「外郭団体改善方針」に基づき、平成17年度から24年度当初に向け、以下の改善を行いました。

(1) 財政支援の見直し

区は「外郭団体改善方針」に基づき、外郭団体に対する財政支援基準について見直しを行い定額補助制度対象事業を精査し、管理経費補助の上限の徹底と補助率の逡減を図りました。23年度当期支出に対する区からの委託料・補助金の割合は、22年度と比較して減少しました。

○当期支出に対する財源内訳

(単位：千円)

	平成17年度	構成比	平成18年度	構成比	平成19年度	構成比
区からの委託料	4,326,665	27.3%	4,412,549	26.3%	4,578,529	28.6%
区からの補助金	3,292,172	20.8%	3,440,363	20.5%	3,539,343	22.1%
団体財源	8,205,784	51.9%	8,947,129	53.3%	7,880,638	49.3%
総計	15,824,622	100.0%	16,800,040	100.0%	15,998,510	100.0%

	平成20年度	構成比	平成21年度	構成比	平成22年度	構成比
区からの委託料	4,374,224	27.8%	4,610,291	28.7%	4,834,521	31.1%
区からの補助金	3,521,587	22.4%	3,641,703	22.7%	3,245,016	20.9%
団体財源	7,827,142	49.8%	7,794,623	48.6%	7,473,913	48.1%
総計	15,722,953	100.0%	16,046,617	100.0%	15,553,450	100.0%

	平成23年度	構成比
区からの委託料	4,498,975	28.4%
区からの補助金	3,058,955	19.3%
団体財源	8,302,112	52.3%
総計	15,860,042	100.0%

※ 原則として表示単位未満を四捨五入しているため、各表の数値の合計と合計欄の数値が一致しない場合があります

(2) 人的支援の見直し

区からの職員の派遣について、団体の指導調整上の必要性や、職員の人材育成などの視点から検証を行った結果、平成23年度当初は、区から団体へ68名の職員派遣を行い、平成17年度当初と比較すると29人の削減を行いました。

○人員の増減状況

(単位：人)

	平成17年度当初	平成18年度当初	平成19年度当初	平成20年度当初	平成21年度当初	平成22年度当初	平成23年度当初	17年度対23年度比
役員数	194	172	174	174	168	163	137	△ 57
うち常勤役員数	12	9	9	9	10	13	14	2
常勤職員数(役員を除く)	610	589	575	567	580	613	605	△ 5
うち区派遣職員数	97	94	89	87	84	75	68	△ 29
契約職員数	42	47	80	114	104	159	161	119
非常勤・嘱託等	1,456	1,738	1,371	1,291	1,309	1,260	1,242	△ 214

※ 土地開発公社については、固有の職員を採用しておらず、すべて区の職員の兼務により運営しているため、役員数のみ掲載しています。

※ 株式会社の人員については、社員は「常勤職員」に、嘱託社員は「契約職員」に、臨時社員は「非常勤・嘱託等」に計上しています。

(3) 外郭団体の統合・再編

「外郭団体改善方針」に基づき、団体の存在意義、設立目的の達成状況や実績を検証し、平成18年度当初に以下の2団体の統合再編を実施しました。また、経営の安定化と事業の発展を図るため、平成24年7月1日付で株式会社世田谷サービス公社と株式会社エフエム世田谷の経営統合を行いました。

(財) 世田谷区産業振興公社の設立

(財) 世田谷区勤労者サービス公社は、中小企業勤労者及び区民に対し、勤労者福祉事業を行い、中小企業の振興、地域社会の発展に寄与することを目的に設立されました。「外郭団体改善方針」では、勤労者福祉事業の会員数の減少など、経営環境は厳しく事業の拡大が想定できないことや地域の活性化に向けた、まちのにぎわいづくりや企業支援など新たなニーズへの対応が区の課題となっていること等が指摘されていました。

そこで、課題を踏まえ、起業・創業支援をはじめ、意欲ある事業者や特色を活かした商工業を育成する等、民間の力を積極的に活用し中小企業施策を総合的に進めるため、

(財) 世田谷区勤労者サービス公社を解散し、(財) 世田谷区産業振興公社を設立しました。

(財) 世田谷トラストまちづくりの設立

「外郭団体改善方針」では、(財) 世田谷区都市整備公社について、公社としての事業が市街地再開発や土地区画整理事業からまちづくりセンターによる区民主体のまちづくり支援事業やコーディネート事業等へと転換していること、NPO等の中間支援組織としての役割が重要になっていることが指摘されていました。

また、同方針では、(財) せたがやトラスト協会について、財政や税体系の制約により、緑地管理機構としての機能を十分に生かしきれていないことや、緑の保全・整備の推進体制強化が課題となる中で、新たな事業展開が進展せず、人材活用の面において団体規模等による制約もあることが指摘されていました。

そこで、これらの指摘や課題を踏まえ、まちづくりセンター機能を核に、みどり、まちづくり、住まいづくりに関する地域活動の支援とコーディネート機能の強化を図るため、両財団の成果を継承し、(財) 世田谷トラストまちづくりを設立しました。

株式会社世田谷サービス公社と株式会社エフエム世田谷の経営統合

株式会社世田谷サービス公社と株式会社エフエム世田谷は、これまで両社が培ってきた現場対応力・情報発信力・地域貢献ノウハウ等の経営資源を活かし、相乗効果により新たな区民サービスの展開と既存事業のレベルアップを図るとともに、経営の効率化により安定的な経営基盤を確立していくため、平成24年7月1日付で経営統合しました。

(4) 団体経営の透明性の向上

平成17年度からの個人情報保護法施行、区の個人情報保護条例改正施行に合わせ、各団体の個人情報保護制度について、区の改正個人情報保護条例と整合を図り、平成17年度末までに整備しました。

また、各団体は団体のホームページを運営し、情報提供を行っており、11団体が決算状況等の財務情報及び就業規程等を公表しています。

今後も、「外郭団体改善方針に基づく取組みの方向性等について(平成21年1月)」に基づきホームページを活用した情報提供を進めていきます。

(5) 障害者雇用に係る取組み

障害者の雇用の促進等に関する法律や「外郭団体改善方針に基づく取組みの方向性等について(平成21年1月)」に基づき各外郭団体では障害者雇用に係る取組みを改善計画の年次計画として位置付け具体的な取組みを進めていきます。

○障害者雇用実績のある団体 5団体

3. 外郭団体の「改善計画」の推進状況 (平成20年度～23年度)

○外郭団体の「改善計画」の推進状況

1. 「改善計画」評価、進行管理について

各団体の改善の取組みを着実に推進するために、「改善計画」に基づく取組みの成果・実績の評価、進行管理については、団体自らが行うことを基本とします。区は、団体の取組み状況を把握し、評価を行う過程で、あらためて団体への支援や関与のあり方について検討し、必要な指導・調整を行います。

2. 「改善計画」の推進状況について

外郭団体が策定した「改善計画」の平成23年度実績に対する外郭団体及び区所管部の評価及び今後の進め方を取りまとめました。

3. 推進状況等の構成について

団体ごとの「改善計画」の推進状況等の基本的な構成は次のとおりです。

(1) 事業内容と経営目標

団体の事業内容と経営目標等を記載しています。なお表中の「区委託」とは、区が団体へ委託し契約に基づき実施している事業、「指定管理者」とは、区の施設を指定管理者として管理する事業を表します。

※指定管理者制度

地方自治法改正（平成15年9月施行、平成18年9月全面施行）により、公の施設の管理委託先（指定管理者）として民間事業者等による管理の代行が可能となった制度。

(2) 改善計画の推進状況（平成23年度実績）

団体が実施する事業の目標、財政計画、人員計画、外郭団体改善方針に沿った取組みの各項目について、平成23年度の取組み実績を掲載しています。

※ 原則として表示単位未満を四捨五入しているため、各表の数値の合計と合計欄の数値が一致しない場合があります。

①外郭団体のコメント

各団体が23年度実績に対する評価を行い、次年度以降に向けた課題を整理し、今後の進め方についての各団体の考え方や具体的な取組みを記載しています。

(3) 事業目標

団体の事業について、団体の設置目的や経営目標を達成する上での目標を可能な限り数値目標として設定しています。

各団体には、掲げた目標の達成に向けて創意工夫が求められるとともに、その達成状況を評価し、次の事業執行に活かしていく必要があります。

①23年度実績・目標達成に対する評価

目標に対する実績の達成状況を踏まえ、目標設定の適正性、実施手法の有効性等の

観点から、平成23年度の実績に対する外郭団体の自己評価を記載しています。

②4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価

各外郭団体が平成20年度～23年度の「改善計画」で示した取組み方針について自己評価を記載しています。

③今後の進め方

平成23年度の実績に対する評価を踏まえ、今後の取組みの進め方を記載しています。

④区所管部のコメント

平成23年度までの外郭団体の計画に対する実績、外郭団体の自己評価等を踏まえ、外郭団体の取組みに対する所管部としての評価、今後の指導・調整等の考え方を記載しています。

（4）財政計画

団体の財政状況、団体財源に占める区からの収入割合等、区と団体の財政的な関係を表す項目を設定しています。

各団体は自らが経営の効率化や自主財源の確保に努め、経営基盤を確立していくことが必要です。

区は、「外郭団体への財政支援基準（世財発第157号）」、「外郭団体への財政支援基準の改正（18世財第147号）」や外郭団体改善方針に基づき、補助金や委託料等の支出方法を改善し、区の関与の透明性を向上させるため、指導・調整を行っていきます。

※平成20年4月11日に改正された公益法人会計基準（以下、「改正後の会計基準」という。）により財務諸表を作成している団体については、予算額の管理費に係る経費として法人会計の額（理事会、評議員会への直接経費）を記載しています。

※株式会社については、民間企業として区からの補助金による支援はありません。

一方、将来的な売上高等の目標については、株主総会等で決定すべき事項であるため、「経営状況」として、20～23年度の収支計画について掲載しています。

（5）人員計画

団体の（監事・監査役を除く）役員、職員数に加え、団体における区からの人的支援の状況を表す、区からの派遣職員数等を項目として設定しています。

各団体は、団体の事業規模に応じた執行体制の構築など、計画的に取り組んでいく必要があります。

区は、団体固有職員の育成を支援し、区派遣職員については実績主義と適材適所の視点から、人材配置ルールを定め、計画的削減を進めていきます。

※役員数のうち「常勤役員」とは、役員として報酬を得て、かつ役員専任で従事しているものを指します。

（6）外郭団体改善方針に沿った取組み

①外郭団体の取組み

外郭団体改善方針において、「外郭団体の取組みの方向性」として掲げた次の項目について、年度毎の団体の取組み内容を記載しています。

項目	視点
執行体制の簡素 ・効率化	・ 団体の事業規模や内容に応じた適切な執行体制の構築を進める。 ・ 財務規程を整備し規定に基づく適切な財務・経理事務を進める。
人事・給与制度 ・人材育成等	・ 目標管理手法や定期評定の実施など能力・業績主義の導入や、独自の昇任制度・給与制度の導入を検討し、団体の事業内容等に応じた経営改善を進める。 ・ 団体の設立目的の達成に必要な公益的事業が安定的、継続的に実施できる技術的能力、専門的知識を有する人材の育成に努める。 ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第43条及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第9条の規定に基づき常勤労働者数56人以上規模の団体については、法定雇用率1.8%以上の障害者の雇用の確保を図ること。また、それ以外の団体においても、障害者の雇用に努める。 ※平成22年7月より（法改正）常用雇用労働者の総数や実雇用障害者の計算の際に、短時間労働者も算定することとなった。
団体事業の 見直し	・ 団体ごとに事業の目標・指標を設定し、Plan(計画)－Do(実行)－Check(評価)－Action(継続的改善)のマネジメント・サイクルにより、評価に重点を置いた改善を進めるための仕組みを構築する。
経営の透明性の 向上	・ 透明性を高め、事業活動に対する区民への理解を深めるため、ホームページ等を活用して積極的な情報開示を行う。 ・ 団体職員の給与規程、就業規程を報告する。 ・ 各団体の積立金や基金の運用、活用に係る規程を整備するとともに、活用策を明確にする。
公益法人制度改革への取組み	・ 対象団体は、一般財団法人又は公益財団法人の移行認可又は認定を受け登記を行う。

②区所管部の取組み

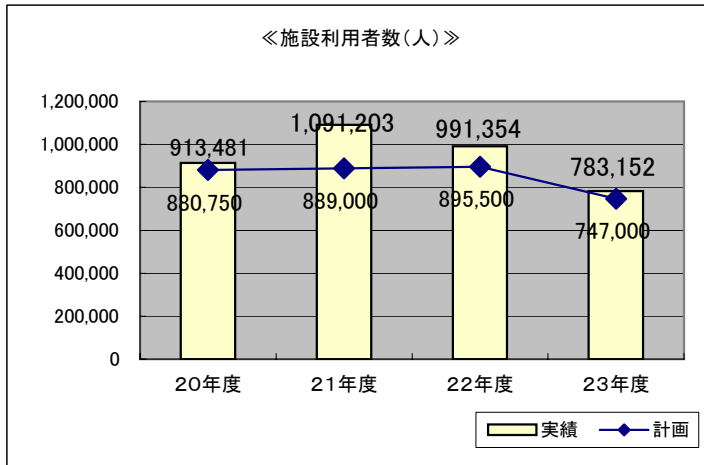
各団体の改善計画の末尾に、団体が改善計画を進めるにあたって、団体経営等に影響のある、区からの委託事業等の見直し等について、区所管部の取組み内容と取組み年度を記載しています。

3－1	公益財団法人せたがや文化財団				代表者	理事長 内田 弘保	
					区担当所管	生活文化部文化・国際課	
設立	平成15年4月	基本金	8億円	区出資率	100%	区出資額	8億円
(1)事業内容と経営目標							
事業名		指定 管理 者	区 委 託	事業内容			
舞台公演・展覧会・演奏 会事業				劇場での演劇・ダンス・音楽等の公演、美術館及び文学館での企画展覧会の開催や関連企画、音楽事業部によるコンサートを行うことで、区民に質の高い芸術に触れる機会を提供する。			
地域文化創造活動の支 援、教育普及事業				区民の自主的な文化創造活動のための環境整備と教育普及事業を行う。 ・生活工房－各種セミナー、ワークショップ他事業の実施 ・劇場－アマチュア団体のステージ、演劇・ダンス等のワークショップ、学校との共同プログラム他事業の実施 ・音楽事業部－せたがやまちかどコンサート等区民が気楽に参加出来る企画や楽器体験ワークショップ、ジュニアオーケストラ等の実施 ・美術館、文学館－各種ワークショップや学校・子どもを対象とした教育普及事業等の実施			
市民活動支援事業				市民活動団体との協働事業の実施及び団体活動の活性化のための支援を行う。			
国際的な文化・市民交 流推進事業				海外の文化芸術の紹介として、国際共同制作の舞台公演や海外公演を行うことで、内外の文化的な交流を図る。また、市民レベルの国際交流、異文化理解などの事業を行う。			
施設維持管理事業		○		文化生活情報センター、美術館(向井潤吉アトリエ館、清川泰次記念ギャラリー、宮本三郎記念美術館を含む)及び文学館については、指定管理者としての施設の維持管理を行う。			
常設展覧会事業等		○	○	指定管理業務として、美術館及び美術館分館、文学館の常設展覧会事業及び作品の保管・修復業務を行う。また、劇場において小中学生を対象とした古典芸能体験事業等を行う。「世田谷区文化・芸術振興計画」及び「新せたがやアートプラン」に基づき、区との共催事業等を行う。			
レストラン、ミュージアム ショップの運営		一 部 ○		美術館のレストラン、シアターのロビーカフェ、カフェくりつくなどの運営、及び、美術館、文学館のミュージアムショップの運営などを行う。			
経営 目 標	1 区と連携し、文化振興・交流に関する事業及び施設管理を効率的・効果的に運営することで文化施設としての機能を充実させる。 2 せたがや文化財団の各館が連携・協力し、それぞれの特性を生かしながら質の高い文化・芸術事業を展開する。 3 区民の主体的な地域文化創造活動や国際交流等の市民活動を支援するため環境を提供する。 4 世田谷区の文化政策の担い手として地域文化の振興と心豊かな地域社会の形成に寄与する。						

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

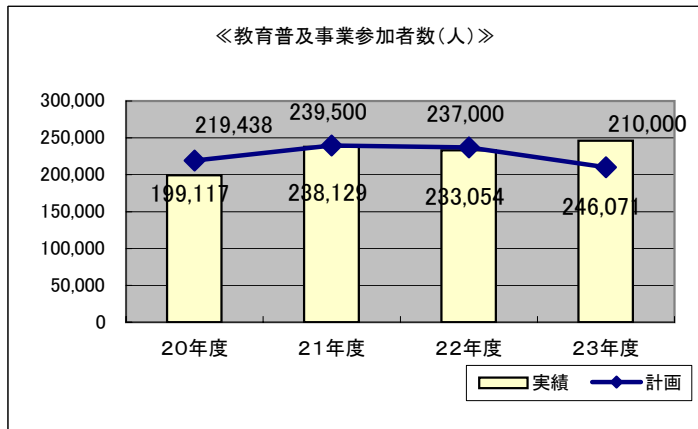
事業目標



●外郭団体のコメント

《施設利用者数》

生活工房:参加来場者は増加傾向にある。認知度も向上しており、リピーターも増加してきている。
シアター:質の高い公演などを積極的に展開したため、目標を大幅に上回った。
音楽事業部:一部達成できなかった公演等もあったが、全体としては概ね目標を達成できた。
美術館:改修工事のための休館により、分館等の収蔵品展を訪れる方が多く、当初予定した入場者数を上回った。
文学館:企画展はバラエティに富み、世田谷美術館との共同企画展も好評だった。ただし、全体的には震災後の出控えが影響し、想定より少なかった。

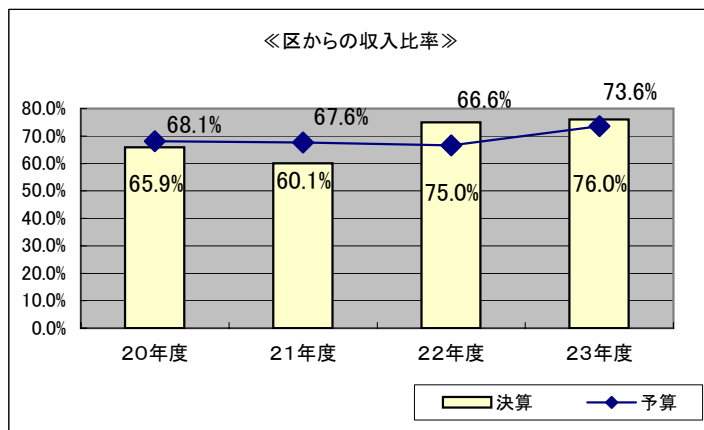


●外郭団体のコメント

《教育普及事業》

生活工房:長年継続している事業への参加者増加により、目標を上回ることができた。
シアター:劇場や区内小中学校、高齢者施設等での多彩な公演、ワークショップ事業等を展開し、概ね目標達成した。
音楽事業部:学校からの鑑賞事業の依頼が中止になるなど、想定よりは少なかった。
美術館:休館中は区内各施設を活用して事業を展開し、ほぼ目標どおり達成できた。
文学館:移動文学館等のアウトリーチ事業が件数・参加人数とも倍増したため、目標を大きく上回った。

財政計画

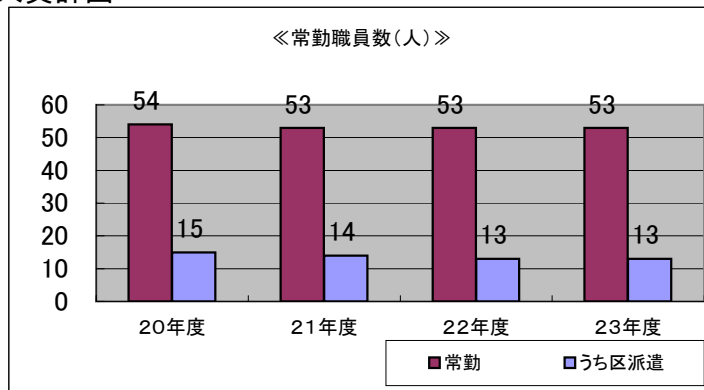


●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

区補助金・受託料の減額を受け、総事業費の抑制を図る中でも、前年を上回る事業運営収益を確保した。一方、長引く不況や東日本大震災の影響などによる助成金や協賛金の減少により、自主財源全体の拡大は厳しい状況にある。
自主財源の確保として、23年度中に寄付金受入の整備を図ったので、次年度以降積極的に獲得を図っていく。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

平成24度に向けて、区派遣職員の減員を検討した。

《人材育成》

新たな人事考課制度の整備を行うとともに、財団独自の研修方針、体系、計画を策定した。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針 ○すべての区民が「文化芸術を育む個性あふれるまち世田谷」を実感できるよう世田谷区の文化施策の牽引役を担っていく ○平成23年度は、美術館の大規模改修工事を予定しているが、出前型の展覧会など新たな事業の拡充等に努める												
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
施設利用者数(人)	880,750	913,481	103.7%	889,000	1,091,203	122.7%	895,500	991,354	110.7%	654,000	783,152	129,152	119.7%
公演・展覧会・演奏会入 場者数(人)	364,500	433,046	118.8%	378,500	582,988	154.0%	386,500	490,497	126.9%	280,000	350,960	70,960	125.3%
教育普及事業参加者数 (人)	219,438	199,117	90.7%	239,500	238,129	99.4%	237,000	233,054	98.3%	210,000	246,071	36,071	117.2%
市民活動 ・地域振興事業参加者数 (人)	39,987	40,753	101.9%	40,000	38,937	97.3%	40,000	31,098	77.7%	40,000	36,429	△ 3,571	91.1%
国際交流事業参加者数 (人)	15,286	20,427	133.6%	13,500	14,137	104.7%	13,500	28,245	209.2%	7,500	7,406	△ 94	98.7%
友の会会員数(人)	3,597	3,507	97.5%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
メールマガジン登録者数 (人)	10,200	10,979	107.6%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
マスコミ掲載件数(件)	1,700	2,402	141.3%	1,670	2,465	147.6%	1,570	2,121	135.1%	1,170	1,557	387	133.1%
せたがやアーツカード登 録者数(人)	200	1,125	562.5%	1,200	1,263	105.3%	1,350	3,311	245.3%	1,500	4,576	3,076	305.1%
フェスティバル事業参加 者数(人)	174,000	173,000	99.4%	175,000	141,850	81.1%	176,000	208,498	118.5%	178,500	177,846	△ 654	99.6%

●23年度実績・目標達成に対する評価

東日本大震災が一部事業の集客に影響を及ぼしたが、ハブリックシアターでは高い評価を得た公演や被災地復興支援のイベントなど、多くの来館者、利用者を得ることができた。

また、アーツカードは平成24年1月により多くの区民が利用できる新制度に切り替え、財団全体で積極的なアピールをした結果、登録者数の大幅増につながった。

●区所管部のコメント

せたがや文化財団は、「世田谷区文化・芸術振興計画第2次調整計画」の重点取組みを推進する核とするとともに、文化政策の総合的な牽引役としての役割を果たしている。さらに、区の政策立案の協働者に位置づけ、さらなる体制充実に向けて、「財団の持つ総合力の一層の発揮」「専門能力の一層の発揮」の強化を図っていく。そのため、区としても引き続き支援を行っていく。

また、これまでの運営実績と事業計画、教育普及事業や地域貢献事業等の実績も高く評価され、平成24年度より5年間引き続き指定管理者として選定された。今後も区の文化活動をより一層活性化していくと期待できる。

公益法人移行についても、区のガイドラインに則り着実に公益法人へ移行し、より一層区の文化施策を牽引する体制を整えた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

ほぼ計画通りの達成状況であり、リピーターや新規利用者も増加傾向にある。

財団の各館の事業は、単に作品の展示等に留まらず、体験ワークショップ、講演会など多面的に多様な事業を展開することで、幅広い年代の参加者を得ることができた。

各館の持つ独自性、スタイルを活かし、ジャンルを超えた横断事業も企画し、各館連携のもと、芸術のすそ野を広げる事業に取り組んできた。こうした取り組みにより、地域活性化や文化・芸術の区民への浸透に貢献できた。

●今後の進め方

事業評価の精度を高め、事業の重点化を図りながら、財団の総合力を発揮しジャンルを超えた幅広い事業を展開する。

財団事業の区民への浸透を図り、多様な区民ニーズに対応して事業を展開する。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○公演、展覧会における事業収入を確保する ○協賛金、助成金、寄付金などの獲得に努める
-------	--

単位:百万円

項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	2,699	2,726	2,783	2,960	2,657	2,336	2,316	2,204	※21年度決算額までは、収支計算書ベースで算出(繰越金含む)。22年度決算額以降は、損益ベースで算出。
団体財源(B)	860	929	901	1,181	887	586	611	529	
区からの収入額(C+D)	1,839	1,798	1,882	1,779	1,770	1,751	1,705	1,675	
区補助金収入(C)	1,356	1,317	1,368	1,271	1,272	1,252	1,194	1,167	
区からの委託料収入(D)	483	481	514	508	498	499	511	508	
区からの収入比率((C+D)/A)	68.1%	65.9%	67.6%	60.1%	66.6%	75.0%	73.6%	76.0%	
管理費(E)	124	131	123	104	10	6	8	5	
管理費に対する区補助金額(F)	62	58	62	61	4	3	4	2	
管理費における区補助金比率(F/E)	50.0%	44.0%	50.4%	58.3%	40.0%	50.0%	50.0%	40.0%	
人件費比率	26.5%	26.0%	25.7%	24.9%	26.1%	23.8%	28.1%	28.2%	

●23年度決算、目標達成に対する評価

平成23年度は、区補助金や国・企業からの助成金の減少により厳しい財政運営ではあった。総収入額が予算額に対し、約1億円減少しているが、これは助成金(国、企業等)の減少が大きな要因となっている。ただし、事業運営収益(自主財源)は対予算額で約2千6百万の減少にとどまった。一方、経常費用も補助対象事業の経費節減の努力により、制作企画費などは対予算額より、約2千万支出を抑えた。全体としては経常収益は減ったが、経常費用も抑えられた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

景気低迷の影響により、区補助金や国からの助成金は年々減少傾向にあり、安定した事業運営を進めるために常に収支バランスに留意しながら事業の効率化に取り組んできた。平成20年度の補助金額を基準(定額補助)とすると、4年間で約2億6千万の補助金の減額となったが、それに対し、毎年度経費の節減に努めた。

●今後の進め方

経費縮減及び事業収入の確保により、収支のバランスを図る。
社会経済状況の変化を見据えつつ助成金、協賛金、寄付金等の獲得に努めるとともに、収益事業における収益性の向上に努め、自主財源の強化を図る。

●区所管部のコメント

世田谷美術館の改修工事に伴う美術品・事務所などの移転費用で指定管理料が増となった。補助金については見直しを行った。
区としても財団が実施している公益事業を育成、助成するとともに、その公益性を判断し、財政支援をしていく。

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○派遣職員を削減する ○固有職員の人材育成に努める
-------	---

単位:人

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	19	19	17	12	
常勤役員数	0	0	0	0	
常勤職員数(役員除く)	54	53	53	53	
うち派遣職員数	15	14	13	13	
契約職員等	0	0	0	0	
非常勤・嘱託等	42	51	49	53	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

公益財団法人への移行に伴い、役員数を削減した。
美術館の工事休館に伴う適正な人員配置を行った。また、管理職研修を中心に、人材育成に取り組んだ。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

区派遣職員と固有職員の役割を見直しつつ、専門スキルを持つ経験者採用を行い、区派遣職員の削減を図った。
研修体系、研修計画の策定により、より計画的な人材育成に着手した。

●今後の進め方

区派遣職員と固有職員の役割、固有職員の登用のあり方を見直し、経験豊富な専門職の退職に備えた人材配置を検討する。
これまでの事業運営のあり方を見直し、業務の特殊性や専門性を踏まえた、新たな人員計画を検討する。

●区所管部のコメント

設立直後から財団の指導調整を目的とした区派遣職員も、財団の自主自立に向けて計画的に精査していく。
区が実施する職層研修に参加させ、その職にふさわしい視野の拡大とリーダーとしての指導力、調整力、交渉技術等を身につけさせるなど、財団職員の育成を支援していく。
また、高齢者や障害者等の雇用の確保を徹底するよう指導していく。

○外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度取組み方針 ○公益法人制度改革に対応するための準備を進める ○新たな財団の定款、規程等を整備すると共に、理事会、評議員会の組織構成にかかる課題を整理する	
------------------	--	---	--

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	組織改正	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	財団事務局の組織機能の充実を図った。	公益法人制度改革に対応した適切な財団運営を行うため、財団事務局を設置した。また、文生センター、美術館、文学館の3館に総務部を設置することで、施設維持管理、危機管理等の管理部門の強化を図った。
②	管理事務のアウトソース	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	給与・社会保険事務の一部をアウトソーシングすることで、事務の効率化をしている。	給与・社会保険事務をアウトソーシングすることで、事務の効率化を図った。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度（目標管理・自己申告制度）の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	管理職を含む財団全職員の人事考課制度（勤務評定の昇給への反映）を実施した。	勤務評定の昇給への反映、目標管理による効果的な人材育成とマネジメント能力の強化に資する人事考課制度を整備した。
②	人事・給与制度の見直し	検討・実施	検討・実施	実施	検討・実施	継続	継続	継続	継続	財団の独自性を活かした人事給与制度を検討した。	財団の独自性を活かした人事給与制度を検討した。
③	職員の人材育成	検討・実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	新規採用非常勤研修、管理職研修、管理監督者向けセクハラ防止研修を活用することで、視野の拡大などを図った。一部の研修は、他の外郭団体の職員も受け入れたことで、交流の機会にもなった。	研修方針及び研修計画の策定により、体系的、継続的な職員研修体制を整備した。
④	固有職員の研修	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続			
⑤	経営部門職員の育成	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	財務状況の職員への情報提供や経営見直しの検討を通じて、経営感覚を養った。	人事異動により、様々な職場を経験させることや、財務状況の情報提供や経営見直しの検討を通じて、経営部門職員の人材育成を図った。
⑥	効果的な人材の登用	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	障害者雇用について検討した。 専門知識と経験を持つ外部の人材の採用を検討した。	障害者雇用について検討した。 非常勤職員等として、専門知識と経験をもつ人材を採用することで、事業運営体制を強化した。
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	各館で実施している事業評価の精度を高めるとともに、財団共通の評価指標を策定し、評価を行った。	各館で実施している事業評価の制度を高めるとともに、財団共通の評価指標を策定し評価を行った。
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	個人情報保護に関する研修を実施し、意識づけを行った。	研修により、職員の意識の向上を図った。
②	財務事務・文書事務の確認	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	公益法人移行に伴う新会計基準の適用にのっとり、会計事務規程を改正した。改正内容について、周知を図った。	会計システムの更新をはじめ、財務及び文書事務に関する研修を実施し、事務処理の標準化を図った。財団の財務事務等の統一化を行った。
③	情報開示への取組み	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	引き続きホームページを活用し、規程や事業計画・報告、財務諸表など、積極的な情報開示を行った。	ホームページを活用し、主要な規程、年度ごとの事業計画書・事業報告書及び財務諸表の情報公開を行い、財団運営の透明性を高めた。
④	積立金や基金の運用、活用	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	積立金の規則を定め、計画的な積立に着手した。	運営調整基金を、大型企画や周年事業に、計画的に活用した。
—その他—											
①	公益法人制度改革への取組み	検討	検討	移行準備	移行準備	認定申請	公益認定	新団体設立	完了	規程等の整備を行い、公益財団法人としての体制を整備した。	計画どおりに公益財団法人へ移行した。規程等の整備、組織改正等により、公益財団法人としての運営体制を強化した。

●23年度実績・目標達成に対する評価

当財団は、23年4月1日から公益財団法人として新たなスタートを切り、移行に伴う規程の整備や財団運営を担う職員の育成強化など体制の強化に取り組んできた。
新体制として、円滑な運営が行えた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

公益財団法人への移行に伴い、執行体制や人事制度の見直し、経営の透明性の向上などに取り組んできた。公益財団法人への移行、また、移行に伴う会計事務規程の一部改正や寄付金規程の制定など規程類の整備にも着手し、一定の成果を上げることができた。新体制下でも、取組みを継続して進めるものについては、計画的、効果的に改善に取り組む。
また、移行に伴い理事会、評議員会は法定の機関となり、財団の執行機関としての役割を持つ理事会の役員数(財団理事)については、スリム化を果たすことが出来た。

●今後の進め方

公益財団法人として、寄付制度の基盤強化や事業評価・人事制度の充実、財政運営に関する規程の整備に取り組み、経営基盤の強化を図る。

●区所管部のコメント

人事考課制度、職員の目標シートの導入、独自の人事・給与制度の検討など職員の目標達成のための意識の向上、財団の経営改善など一定の成果はあげている。今後は、公益法人として、又、次期指定管理者に向け一層制度の向上に努力することを期待する。

※区所管部の取組み

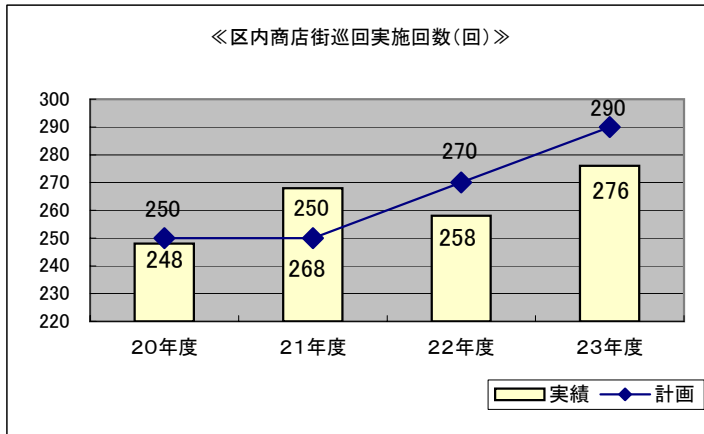
項目	20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
文化芸術施策の指針を定め、区と財団の連携をより強化する	実施	実施	実施計画の改定	実施計画の改定	改定後の実施	改定後の実施	改定後の実施	実施計画の改定	新せたがやアートプランの計画期間満了にあたり、区の基本構想及び基本計画の改訂や、これと整合した文化・芸術振興計画の必要性に鑑み、「世田谷区文化・芸術振興計画 第2次調整計画」を策定した。	区の基本計画の目標である「いつまでも住みつづけたい『魅力あふれる 安全・安心のまち世田谷』」を2つの調整計画の策定・実施により、文化・芸術の側面から推進してきた。

3-2	公益財団法人世田谷区産業振興公社				代表者	理事長 尾崎 護	
					区担当所管	産業政策部 商業課	
設立	平成18年4月	基本金	5億円	区出資率	100%	区出資額	5億円
(1)事業内容と経営目標							
事業名		指定 管理者	区 委託	事業内容			
起業・創業支援のための 仕組みづくり				起業・創業を総合的に支援するための、新たな仕組みを構築する。 創業総合相談窓口によるワンストップサービスを実施する。			
起業・創業支援のための セミナーイベントの実施				区内における起業・創業への意欲を喚起するため、起業支援セミナーの実施や 起業・創業支援事業「かやつく」の運営を行う。			
産業活性化アドバイ ザー派遣事業				区内産業の特性・強みが発信できるように、産業界の要請に対し、区内産業に詳 しい中小企業診断士や商業、街づくり等の専門家を活用、登用できる体制を整備 する。			
環境認証活用促進事業				環境施策の推進や区内企業の競争力を高めるため、ISOやエコアクション21等 の環境認証取得に対し助成を行う。			
商店街安全安心事業の 促進				商店街が行う地域の安全・安心への取組みに対し、ノウハウの提供及び助成を 行う。			
商店街まちのステーショ ン事業				地域の拠点となる「ステーション」を設置し、商店街の活性化と地域課題解決の ための取組みを計画している商店街、もしくは商店街と連携したNPOに対し助成 を行う。			
商店街経営学校				商店街の組織力・経営力強化による商店街の活性化を目的に、商店街のリーダ ーを対象とした研修会等を実施する。			
観光事業の展開と情報 の収集・提供				「観光基本方針」に基づき、区・各関係機関と連携し、事業を推進する。また、観 光情報の収集・提供を行うため、「せたがや産業情報コーナー」等を活用して、観 光情報の発信を行う。			
世田谷ブランドの新たな 発信事業				世田谷スピリッツ「世田谷みやげ」の指定、PR等を行う。			
せたがや市の運営				大手ネットモールでは埋もれがちな地域の中小企業者の販路拡大及び世田谷 ブランド確立のために、インターネットショッピングモールを運営する。			
地域産業の交流促進事 業				産業団体相互間及び産業団体と地域、大学等の連携促進のための場の設定や イベントを実施する。			
職業紹介事業				就業に関する様々な相談を受け止め、求職者の希望する雇用形態に対応した 職業紹介を行う。併せて、求人事業所の人事方針立案を支援し、区内事業所の 安定的雇用確保を促進する。			
中小企業子育て支援助 成事業				中小企業従事者の子育て支援を、より一層充実させるため、国が実施する中小 企業子育て支援助成金の受給事業者に対し助成を行う。			
勤労者福祉事業				中小企業従事者の生涯福祉を目的とし、余暇活動事業、健康維持増進事業、 自己啓発事業などの勤労者福祉事業を総合的に実施する。			
経営 目標	1 起業・創業支援の推進、意欲ある事業者の育成のために、系統的な支援を行う。 2 専門家などを活用し、区内産業の強み、特色を活かした産業の育成を図る。 3 産業団体相互、産業界と地域・大学の連携を促進する取組みを進める。 4 社会経済情勢や雇用環境の変化に迅速に対応し、新たな支援策を提供する。 5 勤労者福祉サービスの一層の充実、利便性の向上に努める。						

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

事業目標



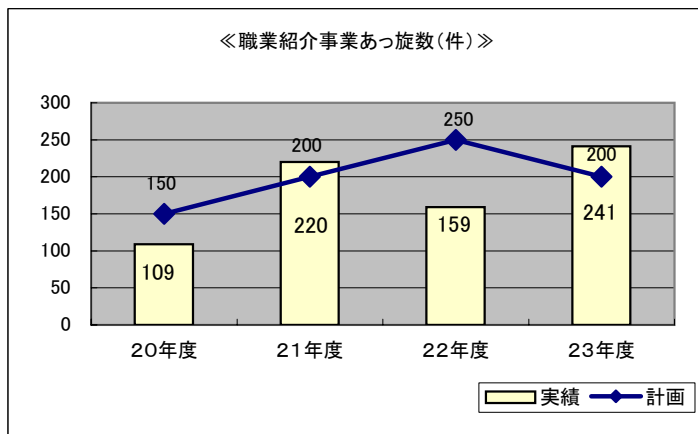
●外郭団体のコメント

《区内商店街巡回実施回数》

区内商店街を計画的に訪問し、ほぼ計画どおりとなった。

商店街訪問により、商店街の事業実施上の問題点や公社・区などへの要望事項等を聴取し、問題の解決に向けた支援や今後の商店街振興施策へ反映させていく。

また、訪問時に公社や他支援機関の各種支援事業の説明も行い、事業の活用を促すことにより更なる商店街の活性化を図っていく。



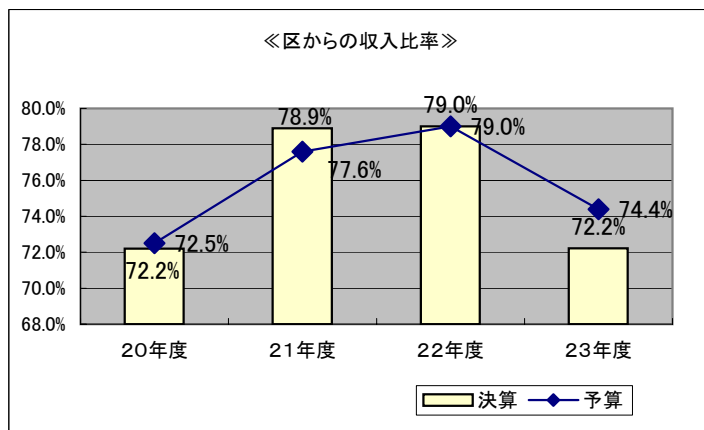
●外郭団体のコメント

《職業紹介事業あっ旋数》

求職登録 365人
求人登録 830件 1,318人
紹介件数 241件

厳しい雇用環境の中、対前年度比で紹介件数は82件の増、求人登録数は513件・696人の大幅増となった。今後も就労にかかる求人・求職マッチングを円滑に推進し、区内事業者の経営の安定と区民の雇用の推進を図るため、求人の開拓に努めるとともに、求職者へのきめ細やかな対応を行っていく。

財政計画



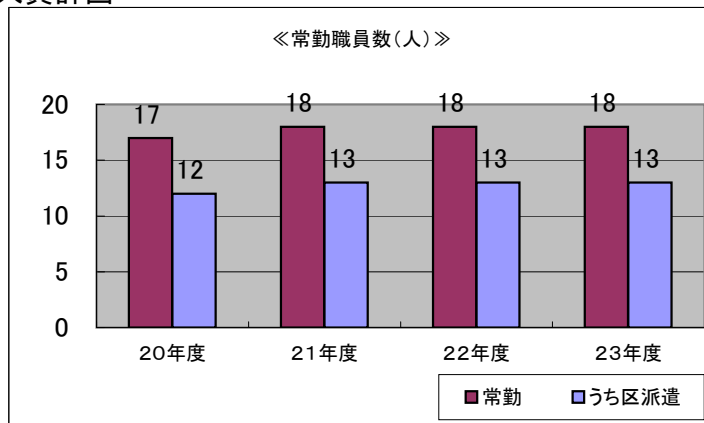
●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

区からの収入比率については、当初計画どおりとなった。

引き続き、効率的かつ効果的な事業の運営と自主財源の確保に努め、適正な区補助金比率の維持を目指す。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

公社事業の継続性の担保や業務特性に応じた雇用形態・人員配置の視点等から、常勤職員数の定数管理を行っていく。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針 ○商店街巡回の充実を図る ○職業紹介事業の充実を図る													
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率	備考
ビジネスマッチング参加 事業所数	100	0	0.0%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	当初は、 ページ ビュー数を 計画数値とし ていた が、21年 度計画から アクセス数 に変更し た。なお、2 0年度の実 績数値は アクセス 数。
環境認証(ISO等)取得 活用事業所数	16	10	62.5%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
商店街等への専門アド バイザー派遣数	商店街5 事業所24	商店街5 事業所17	100% 70.8%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
セラ・サービス会員数	10,500	9,715	92.5%	10,700	9,246	86.4%	9,500	9,006	94.8%	9,250	8,661	△ 589	93.6%	
「せたがや市」アクセス数	8,000／日	1,444／日	18.1%	3,000／日	2,173／日	72.0%	4,000／日	2,386／日	59.7%	2,700／日	2,243／日	457／日	83.1%	
「世田谷さんぽ」ブログア クセス数	3,000／日	423／日	14.1%	800／日	351／日	44.0%	1,000／日	369／日	36.9%	420／日	315／日	△105／日	75.0%	
区内商店街巡回実施回 数	250	248	99.2%	250	268	107.2%	270	258	95.6%	290	276	△ 14	95.2%	
職業紹介事業あつ旋数	150	109	72.7%	200	220	110.0%	250	159	63.6%	200	241	41	120.5%	

●23年度実績・目標達成に対する評価

- ①勤労者福祉事業(セラ・サービス)の会員増強を図るため、勤労者福祉制度の周知及び加入促進活動を行うことにより、759名の新規加入者を得ることができた。一方で、厳しい経営環境が続く中で退会者が1,104名あったため、目標数値を下回った。
- ②インターネットを活用したショッピングモール「せたがや市」は、出店店舗数が十分ではないこともあり、昨年度並みの実績となった。
- ③「世田谷さんぽ」については、ブログ情報を発信する「世田谷さんぽ」事業の運営を実施したが、PR不足などもあり、アクセス数を伸ばすことができなかった。
- ④区内商店街巡回については、公社職員が商店街を計画的に訪問したことにより、商店街の要望や課題を確認でき、支援事業を計画的に進めることができた。
- ⑤職業紹介事業あつ旋数については、専門カウンセラーによる相談の実施や求人開拓などを行い、就労にかかる求人・求職のマッチングに努めた結果、目標数値を約20%上回った。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

- ①勤労者福祉事業(セラ・サービス)については、スケールメリットを生かした勤労者福祉事業を維持・提供するために、個人でも入会できる仕組みづくりやクレジットカード決済の導入など利便性の向上や事業の充実等に努めたが、有効な手段とはならなかったため、新たな対策を施す必要がある。
- ②「せたがや市」については、区内産業の活性化を図る手段の一つとして、平成20年1月からサイトを開設した。サイトのアクセス数はほぼ横ばいで推移しており、活性化に向けた検討が必要である。
- ③「世田谷さんぽ」については、一定の成果はあったと考えるが、情報伝達ツールに検討の余地があると考える。
- ④区内商店街巡回については、喫緊の課題である買い物弱者支援や地域と地域資源を活用する地域連携事業など、商店街訪問等により聴取した商店街の課題や行政等に対する要望等を踏まえ、課題解決に向けた支援や今後の商店街振興施策への反映等を行なった。
- ⑤職業紹介事業については、平成20年7月に職業紹介事業者として業務を開始以後、年度ごとの紹介件数にバラつきはあるものの、求職者一人ひとりの特性にマッチングした職業紹介を行うことができた。

●今後の進め方

- ①勤労者福祉事業(セラ・サービス)については、個人の価値観や余暇活動が多様化している中で、制度設計を見直す必要がある。
- ②「せたがや市」については、出店者数の拡大とサイトの利便性・魅力度の向上に取り組む。
- ③「世田谷さんぽ」については、現在のブログは平成23年度末をもって休止し、区のホームページ改善を踏まえて、より効果的で新たな情報発信の仕組みを検討・構築する。
- ④区内商店街巡回については、今後も継続的に実施し、区産業政策部と情報の共有化を図りながら商店街振興施策に反映していく。
- ⑤職業紹介事業については、厳しい雇用環境が続いているが、求職者一人ひとりの特性にマッチングした職業紹介が行えるように、キャリアカウンセリングや就職支援に関するセミナーや事業、社会保険・労働相談を実施するなど、引き続き幅広い視点から雇用・就業を支援していく。

●区所管部のコメント

- ①勤労者福祉事業(セラ・サービス)については、計画目標には届かなかったが、多くの新規会員を得られたことは評価できる。引き続き、事業の見直しや積極的な加入促進活動など会員増強に向けた取組みを支援する。
- ②「せたがや市」については、区内産業の活性化を図るための有効な事業の一つである。引き続き、新規出店者の開拓や事業の活性化に向けた取組みを支援する。
- ③「世田谷さんぽ」については、アクセス数を伸ばすことができなかった結果を踏まえ、より効果的で新たな情報発信の仕組みを検討するよう働きかけていく。
- ④区内商店街巡回については、商店街の実態を把握し、支援事業を計画的に進めたことは評価できる。今後も商店街振興施策へ反映していくために巡回の継続を働きかけていく。
- ⑤職業紹介事業については、目標を上回るあつせん数を達成したことは評価できる。引き続き、紹介件数の増加に向けた求人事業所の開拓や就労支援に関する取組みを支援する。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○公益事業と収益事業のバランスに配慮した財務運営を行う ○公社の自主財源を確保するため収益事業の拡大に努める
-------	--

単位:百万円									
項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	705	622	831	794	730	710	676	648	
団体財源(B)	194	173	186	168	153	171	173	180	
区からの収入額(C+D)	511	449	645	626	577	539	503	468	
区補助金収入(C)	509	445	636	591	544	506	471	436	
区からの委託料収入(D)	2	4	9	35	33	33	32	32	
区からの収入比率((C+D)/A)	72.5%	72.2%	77.6%	78.9%	79.0%	75.9%	74.4%	72.2%	
管理費(E)	55	53	54	45	12	10	13	11	
管理費に対する区補助金額(F)	54	53	50	41	9	6	8	7	
管理費における区補助金比率(F/E)	98.2%	100%	92.6%	90.7%	75.0%	60.0%	61.5%	63.6%	
人件費比率	27.1%	27.1%	26.7%	26.3%	32.6%	31.7%	34.7%	34.9%	

●23年度決算、目標達成に対する評価 平成23年度は、公益財団法人への移行初年度であったが、効率的な事業運営と経費の節減を徹底した結果、ほぼ計画通りの実績となった。	●区所管部のコメント 区内産業の振興に効果的な事業展開を図りながら、自主財源の確保により区からの収入比率を抑え、自主・自立した財団経営に向けて指導していくとともに、公益目的事業の安定かつ継続的に推進できるよう支援していく。
●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 公社収入に占める区からの収入比率は、目標どおり約7割台で推移した。当公社の事業執行にあたっては、バランスに配慮した財政運営を行うことができた。	
●今後の進め方 ①世田谷区産業ビジョン及び同振興計画の実施主体として、区補助金を有効に活用し事業展開を図る。 ②中小企業勤労者福利厚生事業「セラ・サービス」やインターネットショッピングモール「せたがや市」など、公社自主事業の更なる充実と利用者満足度の向上に取り組むことにより、会員数等の増加と自主財源の増収を目指す。	

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 長期的な定数管理計画を策定する 派遣職員を計画的に削減する
-------	---

単位:人					
項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	12	12	12	11	
常勤役員数	2	2	2	2	
常勤職員数(役員除く)	17	18	18	18	
うち派遣職員数	12	13	13	13	
契約職員等	3	3	3	2	
非常勤・嘱託等	5	8	16	19	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価 当初計画どおりの執行体制により、事業執行することができた。	●区所管部のコメント 外郭団体としての自立を進めていくため、区からの派遣職員を減員し、固有職員や民間派遣職員など多様な雇用形態の活用や、専門性の高い人材の確保に向けた取り組みを支援するとともに、今後の事業展開を見据えた職員の定数管理を行っていくよう引き続き指導していく。
●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 多様な雇用形態により、人件費の削減や事業計画に応じた柔軟性の確保などのメリットがあった。一方で、区派遣職員の削減や固有・契約職員による業務の継続性の担保や将来の公社運営を担うべき人材の確保・育成などに課題が残った。	
●今後の進め方 公社が行う基本定型業務、非定型業務、専門的業務等について、業務特性に合った雇用形態・人員配置の観点から検証し、固有職員等が主体となった自立した組織を目指す。	

○外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 ○執行体制を整備する ○公益法人制度改革への対応を図る									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	執行体制の整備	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	公益財団法人として、適正な執行体制の維持に努めた。	公益財団法人として、適正な執行体制を維持することができた。
②	アウトソーシングの推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	一部業務のアウトソーシングを継続実施した。	効果・効率的なアウトソーシングを実施することができた。
③	情報システムの推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	メインサーバのリプレイスを行い、事務効率の向上とセキュリティの強化等に取り組んだ。	平成24年度の共済システム再開発を見据えた、公社ICT環境を構築することができた。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度（目標管理・自己申告制度）の導入	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	自己申告シートによる目標管理を行い、組織目標の効果・効率的な達成に努めた。	職員が組織の目標を十分認識し、個々の職員が自身の担当職務や自己啓発、能力開発等に意欲的に取り組むことができた。
②	人事・給与制度の見直し	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	区に準じた制度運用を行った。	区に準じた制度運用とした。
③	職員の人材育成	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	必要に応じたジョブローテーション等により、職員の社会人基礎力向上に努めた。	OJTによる職員育成が主であったが、必要に応じた研修やセミナー等への参加を通して、人材育成を図ることができた
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の導入	試行	検討	検討	検討	試行	検討	試行	試行	個別事務事業の必要性や効果、効率性等を点検・評価した。	本格実施に向け、いくつかの事業について試行評価を行うことができた。
②	収益事業の実施（自主財源の確保）	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	インターネットショッピングモール「せたがや市」の参加店舗及び利用者拡大に努めた。	インターネットショッピングモール「せたがや市」の収益改善に努めたが、収益を得るまでには至らなかった。
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	適正な運用に基づく、区民の信頼確保に努めた。	規程の整備と確実な運用を行うことができた。
②	公社運営の透明性の向上	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	ホームページにより、寄附行為、事業計画、財務諸表等を開示し、公社経営の透明性の確保に努めた。	公社運営の透明性の向上に取り組むことができた。
③	内部規程の公表	—	—	実施	実施	継続	継続	継続	継続	ホームページにより、定款、職員就業規程及び職員給与規程を開示した。	必要な規程類を公表した。
④	積立金や基金の運用、活用	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	事業運営積立金等の安全・確実な運用に努めた。	安全・確実かつ有利な運用に努めることができた。
—その他—											
①	公益法人制度改革への取組み	検討	検討	移行準備	移行準備	申請	申請	新財団設立	新財団設立	移行計画に基づき準備を進め、平成23年4月1日付けで移行登記を完了した。	移行計画に基づき準備を進め、平成23年4月1日付けで移行登記を完了することができた。

●23年度実績・目標達成に対する評価

- ①公益財団法人1年目として、事業計画に則った事業執行と予算執行を行うことができた。
- ②情報システムの推進について、24年度以降を見据えたシステムを構築することができた。
- ③専門化・複雑化する事業に対応するため、必要に応じた業務委託や民間派遣職員等による対応など、効果的な運営を行うことができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

- ①アウトソーシングや多様な雇用形態の活用、公社ICT環境の整備などにより、専門化・複雑化する事業に効果・効率的に取り組むことができた。
- ②区民等への説明責任と公社の健全な運営を確保するために、経営状況や規程類の公表に努めるとともに、資産の適正・効率的な運用を行った。
- ③平成23年4月1日に公益財団法人へと移行し、中小企業の経営支援や商店街・事業所への支援、雇用就労支援、中小企業勤労者福祉事業、せたがや都市観光の推進及び世田谷ブランドの育成などの公益事業に取り組んだ。

●今後の進め方

- ①多様な雇用形態による人材の強化と生産性の向上に取り組む。
- ②公益法人として、一層良質なサービスの提供に取り組む。

●区所管部のコメント

公益財団法人1年目として、事業計画に則り、区内の産業振興に向けて、多様な雇用形態を活用し、効果的な事業を展開することができたことは評価できる。
今後も、専門性の高い人材の確保や、職員の資質向上などの体制整備を図るとともに、事業評価システムの導入、自主財源の確保など、区からの財政支援の見直しを含めた経営の改善に向けて指導していく。

※区所管部の取組み

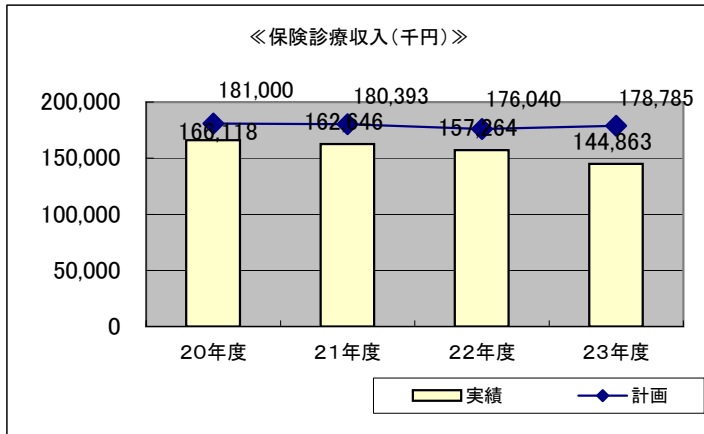
項目	20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
産業交流の場の整備	計画	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	三軒茶屋分庁舎における、産業交流の場の整備・拡充に向けての具体的な検討を進めるまでには至らなかった。	三軒茶屋分庁舎における、産業交流の場の整備・拡充に向けての具体的な検討を進めるまでには至らなかった。

3-3	公益財団法人 世田谷区保健センター				代表者	理事長 河上 二郎	
					区担当所管	保健福祉部計画調整課	
設立	昭和51年10月	基本金	4億円	区出資率	100%	区出資額	4億円
(1)事業内容と経営目標							
事業名		指定 管理者	区 委託	事業内容			
保険診療等による検査事業				地域の医療機関からの依頼によりMRI、CT、内視鏡等を使用した各種精密検査を行う。			
料金規程等による事業				脳ドック、企業健診、個人検診、動脈硬化検査等			
検体検査事業			○	区の子宮がん検診で、指定医療機関が採取した検体の細胞診検査、区の大腸がん検診便潜血検査の検体検査を行う。			
健康教育事業				保健衛生知識の普及・啓発のための講演会・講習会、正しい健康づくりへの動機付けの機会を提供するための各種指導、健康情報誌「げんき人」の発行			
福祉用具・住宅改造展示相談室事業				福祉用具・住宅改造展示相談室「たすけっと」において、身近な福祉用具の紹介や使い方の指導、リサイクル情報やレンタル情報の提供、住宅改造の相談を行う。			
住宅改造アドバイザー事業			○	自宅で安全な日常生活が送れるよう、住宅改造を予定している高齢者や障害者に住宅の相談に応じるアドバイザーを派遣する。			
障害者施設等技術支援事業				障害者施設等に専門職員を派遣し、障害特性や指導方法等について技術的な助言・指導を行う。			
保育園等技術支援事業			○	障害児保育の技術向上を目的に、保育園、児童館等に専門職員を派遣し、障害特性や指導方法等について助言・指導を行う。			
高齢障害者支援事業				介護保険による通所リハビリテーション及び訪問リハビリテーションを行う。			
区立保健センター及び区立総合福祉センターの維持管理運営			○	区立保健センター及び区立総合福祉センターの施設・設備・物品の維持管理運営を行う。			
がん検診事業			○	40歳以上の区民を対象とした、X線間接撮影による胃がん検診及び40歳以上の偶数年齢の女性区民を対象とした、乳房X線撮影(マンモグラフィ)による乳がん検診を行う。			
健康増進事業			○	18歳以上の区民を対象とした健康度測定を実施し、その結果に基づき栄養、運動、休養の観点から総合的な助言・指導を行う。 健康度測定の結果、心疾患が疑われ精密検査を指示された人等を対象として、トレッドミルによる運動負荷測定を行う。 区が実施する健康づくり事業や、地域における区民の健康づくり活動に運動指導員を派遣する。			
機能訓練事業			○	心身に障害のある人を対象に自立した日常生活を送るために指導・助言を行い、個別及びグループ訓練、自立訓練を行う。 発達の遅れや障害のある乳幼児に豊かな成長を促し、日常生活の自立に必要な能力を育てていくため個別及びグループ訓練、デイサービスを行う。			
経営目標	1 常に、世田谷区民の健康及び障害者福祉の確保・増進を先導する気概と叡智をもった財団を目指す。 2 常に、優れた指導理念と実効性に支えられたサービスを提供するとともに、区民の活動を全区的に支援し、財団の存立意義を高める。 3 常に、創意と工夫により自主財源の拡大と運営の効率化に努め、経営基盤の拡充整備を図る。						

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

事業目標



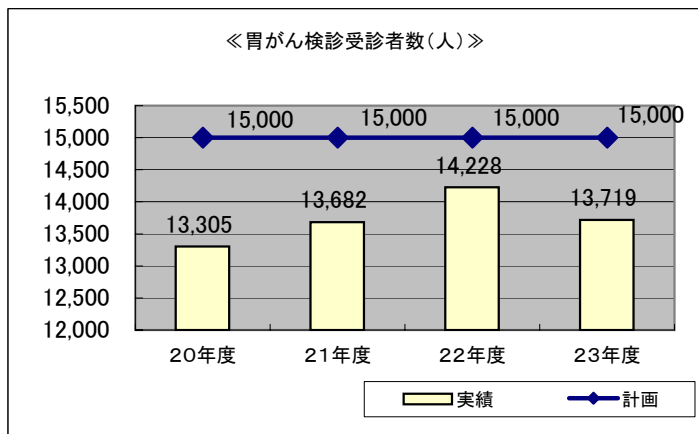
●外郭団体のコメント

《保険診療収入》

震災や計画停電の影響により、年度前半は検査全体の数が伸びず、年間を通して前年実績を上回った検査は子宮精密と心臓超音波のみにとどまった。

なおホルター心電図、乳房精密、大腸内視鏡の各検査以外は計画達成率80%以上を確保できている。

予約電話の受付時間延長や夜間CT検査の対応など利便性の向上に努めてきたが、今後より積極的な営業を行っていく手法の検討をはじめている。



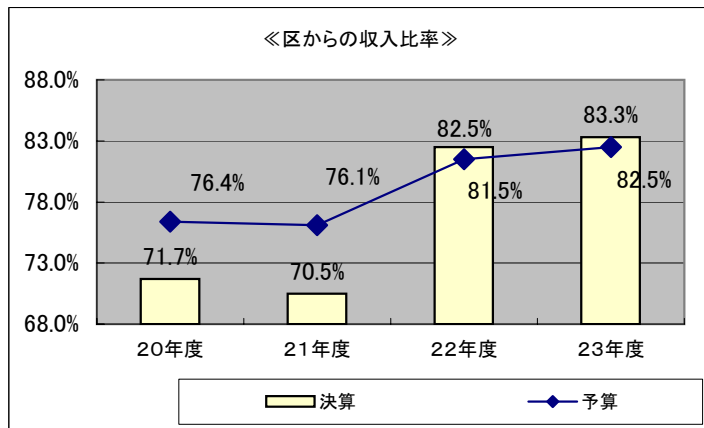
●外郭団体のコメント

《胃がん検診受診者数》

保健センター施設内及び検診車2台を利用して検診事業を展開するが年間計画数に達することができなかった。対象年齢の変更(下限を40歳に5歳切上げ)や、受益者負担の導入などや原発事故後の放射線への不安から検査を控える人が増えたとも考えられるが、年度後半に持ち直して21年度とほぼ同程度の実績となった。

なお新たな対象年齢である40歳以上の受診者を比較した場合、平成22年度13,405人、23年度13,719人と、2.3%の増であった。

財政計画



●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

平成22年度より財務データを公益法人会計20年基準に改めて表記している。予算時点の比率と大きな差異はでない。区からの収入自体は委託料、補助金とも総額が減少しており、22年度重点的に個別受診勧奨を増やした子宮細胞診検査も23年度は21年度実績とほぼ同数に戻っている。

H21 子宮25,741件 大腸18,876件

計72,415千円

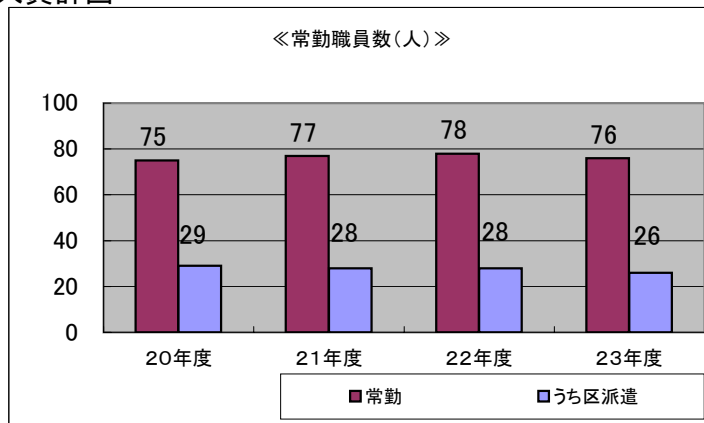
H22 子宮32,892件 大腸19,925件

計91,039千円

H23 子宮26,173件 大腸19,083件

計76,928千円

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

区派遣職員の減により常勤職員総数は一時的に減少している。

固有職員1名を7月に採用し、4月時点の欠員の一部を補充したが、別に固有職員2名の退職も生じたこともあり、不足分は非常勤、臨時職員、人材派遣等で対応した。

新たな公益財団としての人事・組織計画の策定に着手しはじめたが、今後の定年退職者への対応を含め、その方向性を別途区と協議していきたい。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針 ○保険診療収入を安定的に確保する ○受託事業を確実に実施するとともに事業計画の精度を高めていく												
-------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
保険診療収入(千円)	181,000	166,118	91.8%	180,393	162,646	90.2%	176,040	157,264	89.3%	178,785	144,863	△ 33,922	81.0%
胃がん検診受診者数(人)	15,000	13,305	88.7%	15,000	13,682	91.2%	15,000	14,228	94.9%	15,000	13,719	△ 1,281	91.5%
健康増進指導数(人)	10,000	10,267	102.7%	11,000	12,502	113.7%	11,000	12,865	117.0%	12,000	13,221	1,221	110.2%
特定保健指導利用者数(人)	180	74	41.1%	200	108	54.0%	200	70	35.0%	80	57	△ 23	71.3%
障害者自立支援法利用者数(人)	50	71	142.0%	870	743	85.4%	755	832	110.2%	755	827	72	109.5%
技術支援派遣件数(人)	534	498	93.3%	570	543	95.3%	540	570	105.6%	560	604	44	107.9%

●23年度実績・目標達成に対する評価

計画停電や原発事故からの被爆の不安から、検診・検査については全般的に件数が伸び悩み、その結果保険診療収入も達成率が81%にとどまった。

胃がん検診では、それに加え受益者負担導入や年齢対象の変更もあり、その周知を含め年度初めに時間を要したが、地域へのポスティングや区の個別受診勧奨など、多方面からの勧奨・PRにより、一昨年並みの実績は達成できた。なお対象年齢が5歳引き上げられており、新たな対象である40歳以上を比較すると、前年比2.3%の増となっている。

健康増進指導は計画を上回る実績状況であり、壮年期対象の教室を取り入れたことにより、新規利用者の獲得にもつなげることができた。特定保健指導は引き続き実績が減少しており、世田谷区国保以外の事業所対象に保健指導を実施する検討に入った。

障害者自立支援法における児童デイサービス事業は、グループのニーズが高まり、グループ編成の見直しを行うことで計画数を上回ることができた。

技術支援は、施設からの言語聴覚士の要望が高まり、それに応えて計画数を超える実績を残した。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

保険診療収入については利用機関拡大のために医療機関アンケートを実施し、精度の高い治療方針など細やかな配慮が可能な精密検査であることをアピールできるよう、新たな医院向けパンフレットの配布や緊急対応の受入れにも協力してきた。さらに予約等の電話対応を夜7時まで毎日延長し、夜間CT検査も開始するなど、増収に向けた体制を整備することができた。

胃がん検診は23年度のみ震災や原発事故に伴う心理的な影響もあったと思われるが、20～22年度は会場の拡大や勧奨の充実などの効果から徐々に実績を増やすことができた。23年度についても40歳以上は増加となっていることから、今後計画数の達成が早い時期に実現できるよう一層の工夫を続けていく。

障害者自立支援法は、児童デイサービスのスムーズな移行もでき、常に計画数を上回る実績を残すことができた。

技術支援では、理学療法・作業療法の要望はほぼ横ばいだが、言語聴覚士の要望が増えており、必要度に応じて支援の頻度に濃淡をつけて対応した。

●今後の進め方

22年に実施した区内全医療機関へのアンケート調査の結果・分析や、利用者満足度調査(各年度結果及び5年間のまとめ)の内容をもとに、23年はニーズに合わせた事業の改善を検討してきたが、24年度も引き続き検討を続け、再び利用をしたいと思います。また保健センター経営ビジョンに従い、中期目標に沿った事業展開を図っていく。

総合福祉センターにおいては、事業廃止や新たな事業への体制整備、区派遣職員削減を視野に入れた計画的な人事計画を整備していく。

●区所管部のコメント

厳しい社会情勢の中、保険診療収入については目標には届かなかったが、医療機関や区民のニーズへの適切な対応を見極め収入の確保につながる積極的な取り組みは評価できる。

胃がん検診については、各地域への検診車の派遣回数を増やすなど、受診率向上への積極的な取り組みは評価できる。

健康増進指導については、前年度を上回る目標を設定し達成しており利用者拡大への意欲及び創意工夫の成果として評価できる。更に、生活習慣病予防のより一層の強化に向けたプログラムの開発等、新規利用者の獲得に向けた活動の推進を支援する。

総合福祉センターは、地域の関係機関と連携し、あらゆる障害に関する相談や機能訓練等の事業を適正かつ効率的に行っている。

自立支援法改正への対応や、事業の整備廃止などの検討事項もあるが、平成24～28年度の指定管理者に引き続き選定されたことから、今後も適切な事業運営を期待している。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針								
	○一層の経営基盤の安定を図るため自主財源を拡充する ○補助金額の伸びを抑制する								
単位:百万円									
項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	1,868	1,970	1,865	2,020	1,613	1,623	1,632	1,584	(平成22年度予算額より、20年会計基準に改める)
団体財源(B)	440	558	445	596	298	284	310	261	
区からの収入額(C+D)	1,428	1,412	1,420	1,423	1,315	1,339	1,322	1,323	
区補助金収入(C)	204	200	197	189	125	121	123	120	
区からの委託料収入(D)	1,224	1,212	1,223	1,235	1,190	1,218	1,199	1,203	
区からの収入比率((C+D)/A)	76.4%	71.7%	76.1%	70.5%	81.5%	82.5%	81.0%	83.5%	
管理費(E)	68	91	60	131	89	77	85	75	
管理費に対する区補助金額(F)	33	30	26	24	26	25	26	25	
管理費における区補助金比率(F/E)	48.5%	33.2%	43.3%	18.6%	29.2%	32.7%	30.6%	33.3%	
人件費比率	66.3%	65.8%	67.1%	64.5%	68.8%	67.2%	63.6%	63.4%	

●23年度決算、目標達成に対する評価

平成23年度は、保険診療収入(団体財源)の減収により、区からの収入比率を上げる結果となった。
保険診療の検査事業は、検体検査事業とともに公益財団法人の公益目的事業を補完するための収益事業であることから、平成24年度以降、事業の順調な遂行と、公益目的事業の安定した遂行のための財源確保の維持に努める。

●区所管部のコメント

安定した財団運営のためには財源の確保は重要であり、このために支出の抑制や収益事業での増収を目指す取り組みなどが評価できる。

厳しい財政状況を踏まえ、医療機器更新については計画的に行う。また、補助金について区の財政支援基準に従って適正に対応してきた。今後とも健全な財政運営が維持できるよう財団との調整に努める。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

自主財源の拡充と補助金の伸び抑制を財政計画の取組み方針にあげてきたが、このうち補助金の抑制については毎年の削減に加え、区の要請に応じ介護保険事業の補助削減や退職給付積立の負担割合の減少に対応してきた。一方自主財源の拡充については、保険診療事業の収入増に向け、医療機関アンケートを実施し検査依頼の実態把握に努め、財団ならではの信頼度の高い検査精度と細かいサービスのPRを行ったり、夜間事業の実施・拡大、また予約・問合せの電話窓口の時間を延長するなどの対応を取るとともに、支出を抑制していくことで一定の財源を確保することができた。今後はさらに営業面の強化を進めていく。

●今後の進め方

今後、公益財団法人としての財政計画を確立していく上で、老朽化などのため精度が保てない医療機器では利用者の増加を図ることが困難であり、効率的な医療機器の更新が必要と思われる。あらたな設備修繕も毎年のように発生しており、施設移転の可能性を含め、自主財源のあり方を見直すとともに、区とも調整し、既に住宅改造展示相談室事業(たすけっと)と高齢障害者支援事業(訪問リハ・通所リハ)は廃止の方向が定まっているが、その他の事業についても廃止を含めた検討を行っていく。
また営業面を強化するため、財団内に横断的な検討チームを立ち上げ、収益事業の柱となる保険診療事業の利用者増、収入増を目指していく。

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針			
	○事業計画と整合した人員体制 ○公益法人制度改革に対応した役員構成を検討実施する ○財団の安定経営のため、中長期の人事計画を検討する			

単位:人					
項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	13	13	13	12	
常勤役員数	1	1	1	1	
常勤職員数(役員除く)	75	77	78	76	
うち派遣職員数	29	28	28	26	
契約職員等	4	4	4	4	
非常勤・嘱託等	141	141	125	127	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

常勤職員数は、総合福祉センターの派遣職員から固有職員への移行に伴い、固有職員(看護師)の採用を決定したが、直前に辞退となり再募集となったため、4月当初は、欠員が生じている。また保健センターにおいても、総合福祉センターの派遣職員引き上げの後任として固有職員(運動指導員)が異動したが、その補充について時期を見送ったため非常勤・臨時職員で欠員分の業務対応をしており、常勤職員が1名少なくなっている。

今回区派遣職員の減に伴う固有職員補充については、必ずしも円滑な交代とはいかなかったが、7月に採用ができたことで、事業自体には大きな影響を及ぼさずに済んだ。

●区所管部のコメント

円滑に事業が実施できるよう、職員体制の柔軟な運用について指導していく。

中長期的な人事計画を策定し、各所管部とも協議しながら体制の整備を行う。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

職員数の削減については平成19年度まで努めてきたところであるが、この4年間については、玉川分室業務終了(21年度末)に伴う減員以外は、ほぼ安定した人員で推移している。年度当初比較で派遣職員が3名減、固有職員が4名増となっており、派遣職員から固有職員への切替えを図ることができた。

また24年度に向けても、固有化に向け新たに3名の派遣職員を減らすべく新規採用を実施しており、順調に切替が進められている。

●今後の進め方

今年の2名に続き、次年度(24年度)3名の派遣職員を固有化する。これは定期的な固有職員への切替が実質的に動き出したといえるが、保健センター・総合福祉センターとも、今後の派遣職員の対応や定年退職者の対応など、人事計画について見直す時期にきていることも確かで、区とも協議のうえ中長期の人材の更新計画のビジョンを検討する。

特に総合福祉センターにおいては、区障害福祉計画を踏まえた事業の再構築について、今後区とも調整したうえで推進していく。

〇外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 〇財団の各事業の規模・内容に応じた適切な執行方法、執行体制等の構築を推進する 〇職員の一層の経営意識の醸成と保持を推進する									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	執行体制の見直し	再検討	一部実施	再検討	一部実施	検討 試行 実施	検討 試行 実施	実施	実施	胃がん検診、乳がん検診の土曜日実施、MRI、CT、乳がん検診の夜間実施の執行体制を整え、実施した。	事業執行において、利用者の利便性を考慮した土曜・夜間の事業を検討し、一部の事業を試行実施から本格実施させることができた。
②	医師等従事体制見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	医師をはじめとする医療従事者の確保のための体制を継続し、円滑な事業執行体制を維持できた。	確保の難しい専門医の雇用について、大学病院（5）及び地域等で中核をなす総合診療施設との連携をすすめ、安定的な従事者が確保できた。
③	情報システム化の推進	一部 実施 検討	一部 実施	一部 実施	一部 実施	実施	検討 一部 実施	実施	実施	財務システムと連携する給与システムの導入・整備を行った。公益会計で必要となる人件費配賦及び会計間貸借勘定の処理と管理について整えた。	公益財団移行後の会計基準に対応する財務システム、給与システムの検討から導入を図ることができた。人事・出退勤システムについては今後の課題として検討を行う予定である。
④	財務関連規定の整備	—	—	検討 一部 実施	検討 一部 実施	検討 一部 実施	検討 実施	実施	実施	公益財団法人への移行後の財務管理等について、規程・規則に則り検証を進め、また期中監査も実現することができた。	公益法人会計基準の16年基準を20年基準に改め、これに伴う財務規程の改定を行うとともに、規則別表の見直しを行った。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度（目標管理・自己申告制度）の見直し	検討	検討	一部 実施	一部 実施 検討	再検討	再検討	実施	実施	「目標管理」の実施を常勤職員全員へ導入し、目標設定時、及び成果についてのヒアリングを実施し、人事考課へ反映させた。	目標管理の実施に係長職に導入したのち、常勤職員全体に広げ、ヒアリングによりその内容や評価について人事考課に活かせる体制を整えることができた。
②	人事制度の見直し	検討	一部 実施	一部 実施	一部 実施	再検討	検討 一部 実施	再検討 実施	再検討 実施	人材育成計画に基づく職員採用計画を検討し、総合福祉センターの派遣職員に替わる固有正規職員の採用を実施した。	「人事・組織計画（素案）」を作り、今後の財団としての区派遣職員の削減、定年延長に備えた考え方、契約職員制度等の方向性を示すことができた。今後詳細について議論を進めていく。
③	職員の人材育成	検討	一部 実施	一部 実施	一部 実施	再検討	継続	再検討	継続	採用時、昇任時の研修を実施するとともに、職員人材育成計画に基づき研修会等へ積極的に参加させ、学会等において事業の評価をもとに発表などをさせた。	「人事・組織計画（素案）」を作り、今後財団において望まれる職員像を明確にすることで、既存の人材育成計画を見直し将来必要な人材を育てるための方向性を示すことができた。今後詳細について議論を進めていく。
④	昇給制度の見直し	一部 実施 再検討	一部 実施	一部 実施	一部 実施	再検討	再検討	再検討	再検討	人事考課による昇給の課題を抽出し、管理職による勤務評価の再検討を行った。	財団の昇給制度において、人事考課の内容を踏まえ各年度ごと評価の検討を続け、勤務評価の体系化に向けた調整を行った。
⑤	非常勤・臨時職員賃金の見直し	再検討	再検討	一部 実施	一部 実施	再検討	再検討	実施 再検討	実施 再検討	非常勤職員の賃金体系について、適正賃金の検証及び昇給制度の導入等を検討し、中核をなす非常勤の賃金を見直した。	「人事・組織計画（素案）」を作り、今後財団として、高齢者雇用制度、契約職員制度等の方向性を示すことができた。今後詳細について議論を進めていく。
⑥	弾力的な勤務時間制度の拡充	一部 実施 検討	一部 実施	再検討	再検討 一部 実施	継続	実施	継続	継続 実施	土曜・夜間・年末の事業実施について、継続して勤務時間の柔軟な対応を行った。また日曜のイベントについても同様の対応とした。	土・日、平日夜間、年末の事業について、がん検診、保険診療、健康増進、健康教育の柔軟な対応を検討、実施した。さらに診療部門における平日夜間の電話受付対応を定着させることができた。
⑦	障害者雇用の確保	—	—	検討	検討	検討	検討	検討	検討	雇用部署についての再検討を行った。	障害者雇用制度の変更に伴う財団の雇用状況を検証し、専門職種としての雇用を含め検討を続けた。
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の見直し	検討	一部 実施 検討	検討	検討 一部 実施	試行 実施	検討	検討 実施	検討 一部 実施	医療機関対象アンケートの結果をもとに、当財団事業の利用価値を改めて検証し、そのポイントについて新たな顧客獲得に向け利用した。	利用者満足度調査について実施5年間のまとめを行い、その結果を踏まえ以後の調査体制の検討を行い実施した。また区民と異なる顧客対象として医療機関へのアンケートも実施し、評価分析を行った。
②	健康増進・健康教育事業の見直し	検討	検討	検討	検討 一部 実施	一部 実施	検討	実施	実施	取りまとめられた財団の保健センター経営ビジョンをもとに、壮年期対象事業の組替えや心の健康をテーマとした事業の充実を図った。	中長期の事業の方向性を検討し、「保健センター経営ビジョン」を策定、健康増進・健康教育の課題を示すとともに、見直し及び充実に向けた企画検討を始めた。
③	総合福祉センター事業の見直し	一部 実施 再検討	一部 実施	一部 実施	一部 実施	実施	検討 一部 実施	再検討	再検討	区障害福祉計画を受け、新たな事業である相談支援に必要な人材の採用試験を実施した。	障害福祉に特化した施設として事業内容を見直し、福祉用具・住宅改造展示相談室事業の廃止を決定した。
④	介護保険事業の見直し	一部 実施 再検討	一部 実施	一部 実施 検討	一部 実施	実施	検討	検討	検討	訪問リハ事業は平成24年度で、通所リハ事業は平成25年度中に廃止することを決定した。	施設が移管された平成12年度より続けてきた介護保健事業だが、21年度末に玉川分室の閉鎖、22年度からは補助金（固有人件費及び事業費分）の大幅削減に対応し、廃止の方向性を明確にした。
⑤	ニーズに応じた事業実施	一部 実施 再検討	一部 実施	再検討	再検討 一部 実施	検討 一部 実施	実施	継続	継続 実施	胃がん検診では、引き続き土曜実施や新たな検診実施会場の開拓を行う。また脳ドックでは新たに高齢者のアルツハイマー診断の参考データの算出を始めた。	土・日、夜間、年末の事業展開について、利用者の利便性を考慮し実施し、地域医療に対応する平日夜間の電話受付も開始する。検診会場の開拓も継続的にを行い、商店街を通じての事業展開も開始する。

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の見直し	検討	検討	一部 実施	一部 実施	再検討	再検討	実施	一部 実施 再検討	必要に応じて係の業務に合わせたマニュアルを作るとともに。外部講師を招き、業務に沿った形で研修を実施した。	公益財団への移行に伴い経営の透明性を高めることの一環の中で、個人情報保護を見直し、必要な職員の意識改革のために研修を実施するとともに、情報漏洩等に対する危機管理体制を検討した
②	ホームページによる情報開示	一部 実施	一部 実施	再検討 実施	再検討 実施	継続 再検討	継続 再検討	継続	継続 実施	規程・規則を全件公表した。 総合福祉センターでは、アクセシビリティに配慮したホームページにリニューアルした。	財団ホームページを大幅リニューアルし、公益財団としての効果的な事業展開PRはもとより、法人自体の運営、会計、例規など、透明性を高めるツールとして再構築することができた。
③	積立金や基金の運用、活用	検討	実施	一部 実施	実施	継続 再検討	継続 再検討	実施 検討	実施	事業推進積立金を用いて給与システムの導入を決定、実施した。	財団の基幹システムとして事業推進積立金を使用して「財務会計システム」「給与システム」を導入した。経営安定積立金は年度更新時の運転資金として、年間総予算の1割程度を目途に設定した。
—その他—											
①	公益法人制度改革への取組み	検討	検討	移行 準備	移行 準備	申請	申請 設立	検討	検討 実施	公益財団移行後の法人運営を的確に把握するため、期中監査を実施し、実績や財務の進捗状況をチェックした。	平成23年2月に公益財団法人への移行を完了した。年度途中の移行に伴い分ち決算を行い、また移行後は一定の収益事業を行うための区分経理などの整備、役員会運営やガバナンス等の整備に努めた。

●23年度実績・目標達成に対する評価

- ・区派遣職員から財団職員への変更を計画的に進めることができるよう、人事・組織計画の検討を行い、固有職員の採用を実施した。
- ・人材育成においては、財団の基準により積極的に職員を学会及び研修会に参加させ、その成果を内部勉強会等を開催することにより財団内へ還元させることができた。
- ・マンツーマンで実施する個別訓練等に携わる職員に上級救命講習(再講習も含む)の受講を継続的に実施することで、財団職員の危機管理能力の向上を図ることができた。
- ・平成22年に実施した医療機関向けアンケート調査の回答をもとに、医療機関の診療時間を考慮しながら、予約・問合せの電話受付を夜間7時まで延長することができた。
- ・検診の受益者負担導入においては、周知期間の調整や、制度変更の連絡要員の確保、専用連絡先(電話)の設置などの手配により、スムーズに移行が果たせた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

外郭団体の改善に沿った取り組みとして掲げた「各事業の規模・内容に応じた適切な執行方法、執行体制等の構築」については、現状事業の見直しを含め、「保健センター経営ビジョン」「総合福祉センターあり方」などに示された方針等に基づき推進することができた。さらに「職員の一層の経営意識の醸成と保持を推進する」ことについても、公益財団法人への移行を機会に、その申請に向けた手続きにおいて区所管部を交えて公益・収益の各事業の実施意義等を検討するとともに、保健センター、総合福祉センターとも全職員対象の研修(勉強会)を複数回実施することで、「公益」の重要性や変更点など職員の意識改革を図ることができた。

また、検診・検査部門における事業執行においてはこの4年間で土・日、夜間、年末の事業展開や予約を含めた電話対応の夜間延長など、さらに健康増進・健康教育においては壮年期世代へのアプローチや地域における健康づくりの充実、こころの健康づくりへの対応など、様々な方面で事業の拡張を果たすことができた。

●今後の進め方

今後財団を取り巻く環境の変化に伴い、公益財団としての役割を全うしつつ、保健センター経営ビジョン、総合福祉センターあり方、人事・組織計画(素案)などの中長期の方針に則った法人運営をしていく必要がある。特に将来的には施設の移転問題も含み、事業展開の方向性や規模について、区と連携を取りながら検討を進めていく。

土曜や夜間の事業展開については、既にかん検診、健康増進指導、健康教育(マシントレーニング)、保険診療事業(MRI、CT)、料金規程事業(脳ドック)が稼働しているが、既存の職員数では限界があり、弾力的な勤務体制だけでは限定的な実施に止まってしまう。職員全体の高年齢化への対応も急務になりつつあり、総合福祉センターの新たな役割として求められている基幹型相談支援センターほかの事業展開の検討とともに、今後の人材育成計画の内容(派遣職員の考え方、セラピストの役割、常勤職員と非常勤職員の比率、計画期間等)を精査していく必要がある。

●区所管部のコメント

公益財団法人への移行を行い、財団の経営の安定化に向けて努力しており、評価できる。

事業の土・日曜、夜間での実施や新規事業の実施に取り組むなど区民や医療機関のニーズに積極的に応えており、公益財団法人として順調に運営している。

今後は、安定した法人運営及び事業実施のために必要人材の確保育成など区と財団との協議の上で進める。

※区所管部の取組み

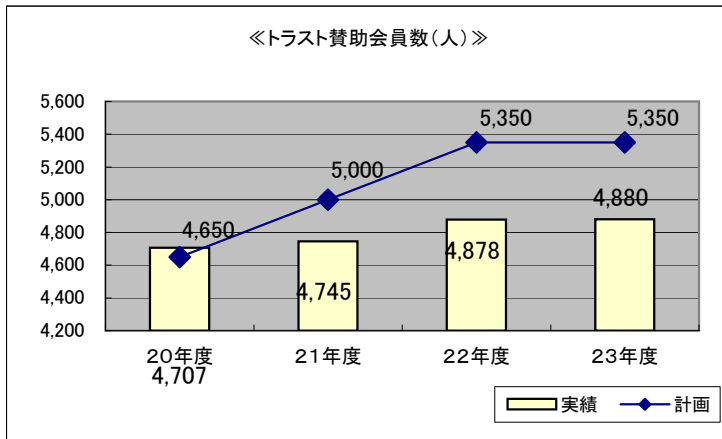
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
保健センター機能・体制の見直し(健康増進事業の再構築)		検討	実施	検討	検討	一部 実施	一部 実施	検討	一部 実施	保健センターのあり方検討等を踏まえ、新たな健康せたがやプラン策定との整合を図りつつ、地域の健康づくり活動支援の拡充、壮年期世代の健康づくりへの積極的な支援体制及び先駆的な事業展開等の検討を行った。	これまで保健センターが取り組んだ地域の健康づくり活動支援や壮年期世代の健康づくりへの積極的な支援等の評価及びあり方検討の成果等を踏まえつつ、生活習慣病予防対策等の新たな施策を、平成24年度からの健康せたがやプラン(第二次)に反映することができた。
総合福祉センターの機能・体制の見直し(療育相談・訓練体制充実)		実施	実施	再検討	再検討	実施	実施	継続	継続 実施	児童部門において、世田谷区発達障害相談・療育センター「げんき」への移行に伴う課題の整理を行うとともに、軽度の肢体不自由児への対応を始めるなど支援体制の充実を図った。	成人部門においては、高次脳機能障害支援として専門医相談やガイドヘルパーなどの養成、児童部門においては、世田谷区発達障害相談・療育センター「げんき」との連携、障害者自立支援法による児童デイサービスへの移行など、機能・体制の充実に継続して取り組んでいる。

3－4		財団法人世田谷トラストまちづくり				代表者	理事長 佐藤 洋	
						区担当所管	都市整備部都市計画課	
設立	平成18年4月1日	基本金	5億円	区出資率	100%	区出資額	5億円	
(1)事業内容と経営目標								
	事業名	指定 管理 者	区 委 託	事業内容				
	トラスト運動の推進事業		○ 一 部	区内に残る自然環境や歴史的・文化的な環境の保全の重要性と、それらを守り育て次世代に引き継ぐ大切さを、「トラスト賛助会員制度」の推進等を通じて区民に広く普及・啓発するとともに、世田谷区の「みどり33」と連携して、みどりの保全・創出に取り組む。また、「市民緑地」や「小さな森」制度を積極的に活用し、民有地のみどりの保全を支援する。				
	パートナーシップ型まちづくりの推進事業		○ 一 部	区民活動のネットワーク形成や相互支援を促進するとともに、区民・行政・事業者等のパートナーシップによる取り組みを支援することで、環境保全やコミュニティ形成を図り、地域の誰もが生き活きと住み続けられる共生のまちづくりを推進する。				
	人材育成と活動支援事業			身近な環境やまちへの関心を育む啓発活動、ボランティアや地域コーディネーターの養成講座、大学インターンシップ制度等の取り組みを進め、地域環境の保全・創出活動を担う多様な人材の発掘・育成に取り組むとともに、区民の主体的な活動を支援する。				
	公益信託によるまちづくり活動支援事業			自らのまちを人間性豊かで魅力的なまちにするための区民主体のまちづくり活動を支援するため、公益信託「世田谷まちづくりファンド」の普及・啓発を図るとともに、その助成事業を支援する。				
	住まいづくりの支援事業	○ 一 部	○ 一 部	中堅所得者及び高齢者向け住宅である「せたがやの家」及び低所得者を対象にした区営住宅等を管理運営し、区民が住みなれた地域で、安全で安心して住み続けられる住環境の整備を行うとともに、住まいにかかわる総合的な相談事業を展開する。				
	公共施設の維持保全と付帯設備の設置管理事業		○	区民の誰もが身近な公共施設を安全に安心して利用できるよう、施設の維持保全を行うとともに、バリアフリー改修工事を実施する。				
	まちづくりに関連した駐車場の設置及び管理運営事業			地元商店街の振興や周辺まちづくり、買い物客の利便性向上に貢献する公共駐車場を適切に管理運営し、自主財源の確保を図る。				
経営目標	1 自然環境や歴史的・文化的環境を保全した美しい風景のあるまちの実現 2 安全に安心して生き活きと住み続けられる共生のまちの創出 3 居住環境を魅力的に守り育む活動やコミュニティの形成 4 財団の自立的経営の確立に向けた、経営基盤の強化							

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

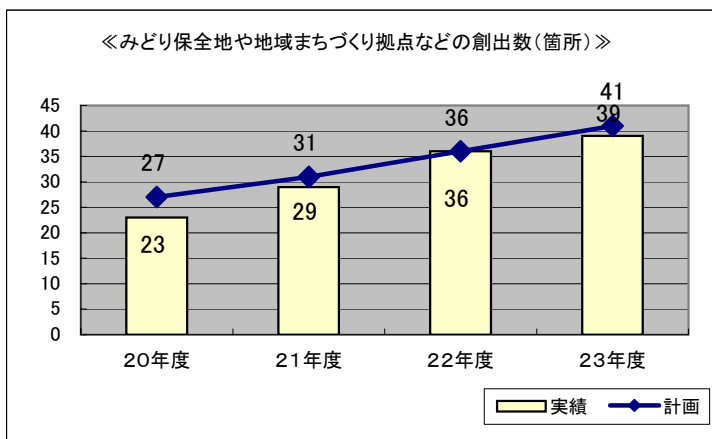
事業目標



●外郭団体のコメント

《トラスト賛助会員数》

23年度は、賛助会員制度の見直しを行い、会費を自然環境や歴史的環境の保全に使用することを明確にするとともに、3年会員制度を導入した。また、トラスト運動の活動成果の発表や環境保全の大切さを啓発する「トラストDAY」を新規に開催するほか、キャンペーンを実施して新規会員獲得と更新率の向上に努めたが、4,880人の会員数で、目標としていた5,350人には至らなかった。24年度は「トラストDAY」を拡充発展させ、新規会員獲得と更新率の向上に努めていく。なお、今後はトラスト活動の広がりをより的確に捉えるため、指標を賛助会員数にボランティア・寄附者を加えた数値とする。

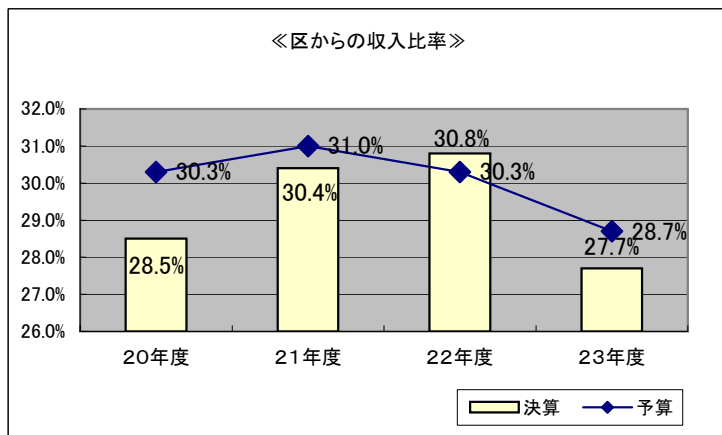


●外郭団体のコメント

《みどり保全地や地域まちづくり拠点などの創出数》

23年度は総体的には3箇所を創出し39箇所となったが、目標数の41箇所には至らなかった。市民緑地は2箇所増え11箇所となり、目標より1箇所上まわったが、小さな森は契約解除が1箇所あり、8箇所に減少した。地域共生のいえは、1箇所増えて11箇所と目標を達成することができた。まちづくり拠点についても1箇所増えたが、目標の10箇所に届かず9箇所であった。今後は、市民緑地、小さな森の制度紹介パンフレットをリニューアルし、財団及び関係部署窓口への設置や、トラストまちづくり課DMにてパンフレットの送付を行い、土地・建物所有者に制度周知や理解協力を求め、創出数増加に努めていく。

財政計画

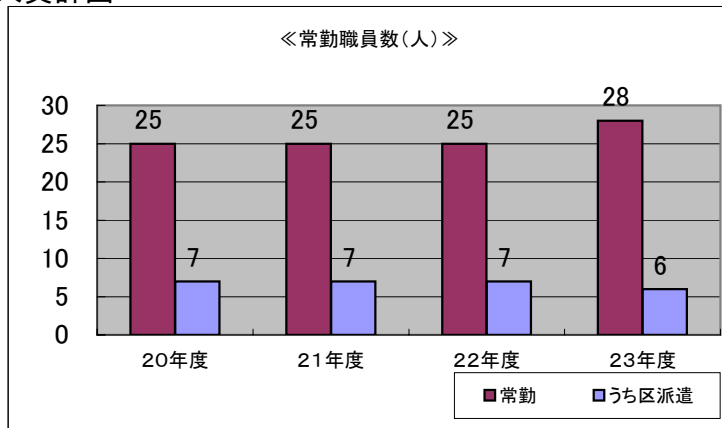


●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

決算額では、区からの補助金、委託金収入は2カ年減少した。一方、収入比率では22年度一時上昇したが、23年度は27.7%と減少した。収入減を財団の自主財源で賄ったことになる。しかし、収入の中核をなす駐車場売り上げが低迷することで経営に厳しさを増した。今後区からの収入に多く期待できない背景にあつて、コスト削減と新たな駐車場管制システム導入等により、収益の確保に努める。このことにより、経営基盤を強化し財団の自主・自立化を目指す。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

中長期的視野で財団経営を担うことのできる人員態勢を確立する。そのために、多様な雇用形態による組織態勢を見直し固有職員の人材育成に努め、派遣職員を減らすことで財団事業活動の自主・自立化を目指す。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針 ○トラスト運動の普及・啓発を図るためにトラスト賛助会員の拡大に努め、世田谷みどり33と連携する ○駐車場経営の効率化に努め、自主財源の安定的・継続的な確保を図る												
-------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

項目		20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率	備考
トラスト賛助会員数(人)		4,650	4,707	101.2%	5,000	4,745	94.9%	5,350	4,878	91.2%	5,350	4,880	△ 470	91.2%	
みどり保全地や地域ま ちづくり拠点地などの創 出数(箇所)		27	23	85.2%	31	29	93.5%	36	36	100.0%	41	39	△ 2	95.1%	
内 訳	市民緑地・小 さな森(箇所)	14	12	85.7%	16	15	93.8%	18	18	100.0%	20	19	△ 1	95.0%	
	地域共生のい え(箇所)	8	6	75.0%	9	8	88.9%	10	10	100.0%	11	11	0	100.0%	
	まちづくり拠 点(箇所)	5	5	100.0%	6	6	100.0%	8	8	100.0%	10	9	△ 1	90.0%	
メールマガジン購読者 数(人) ※1		3,000	1,664	55.5%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	※1 平成21年度より、交 流の機会創出や新たな情 報誌の発行に重点を置く こととした。
ボランティア活動支援団 体数(団体) ※2		600人	680人	113.3%	24	25	104.2%	25	25	100.0%	26	26	0	100.0%	※2 平成21年度より、参 加人数から団体数に変更 した。
世田谷トラストまちづくり 大学講座修了者数(人) ※3		120	112	93.3%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	※3 平成21年度より、人 材育成から人材活用・実 践に力点を置くこととし た。
せたがやの家の入居率 (入居率＝入居者の年間 家賃合計額÷全住戸の 年間家賃合計額)(%)		95	94.77	99.8%	94.45	93.37	98.9%	94.45	91.53	96.9%	94.45	92.10	△ 2	97.5%	
区営住宅等の一戸あた りの管理運営費(円)		23,700	24,200	97.9%	22,300	24,100	91.9%	22,200	22,200	100.0%	22,000	22,700	700	96.8%	
駐車場1区画あたりの 売り上げ(円／月)		62,800	61,978	98.7%	62,800	60,682	96.6%	62,800	58,702	93.5%	60,360	61,660	1,300	102.2%	

●23年度実績・目標達成に対する評価

トラスト賛助会員数では、会員制度の充実化や加入促進キャンペーンの実施などで会員獲得に努めたが、昨年度と同程度の実績に留まり、目標数に対し、91.2%の達成率となった。みどり保全地や地域まちづくり拠点地については、41箇所の目標に対し、39箇所を創出でき、区民主体によるまちづくりの推進を着実に進めることができた。

ボランティア活動支援団体については、目標を達成し、地域の環境保全活動を進めるグループとのネットワークを着実に広げることができた。

せたがやの家は、不動産店との協力、家賃2か月分無料など空室対策に取り組んだが、目標達成までには至らなかった。

区営住宅等の一戸あたりの管理運営費では、維持管理保守委託業務についての入札を行い長期継続契約として締結するなど、効率的な事務運営を行ったが修繕費の増などにより目標を達成できなかった。

駐車場1区画あたりの売り上げでは、利用しづらい機械式駐車設備を一部撤去し、利用しやすい平置き駐車区画を増設した。全体の区画数が減少したため、1区画ごとの利用率は向上したが、全体の売り上げは減少している。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

トラスト賛助会員では、イベントやキャンペーン、会員規程の見直しなど様々な取り組みを行なった結果、19年度末4,240人だった会員数をこの4年間で4,880人まで増やすことができたが、20年度に目標数値を上回ったものの、その後は伸び率が鈍化傾向にあり、目標数に対し9割の達成率となっている。

みどり保全地や地域共生のいえ、まちづくり拠点地などの創出については、19年度末の20箇所をこの4年間で39箇所まで増やすことができた、概ね目標数を達成できた。

せたがやの家は入居率を向上させるため、様々な改善策を試みたが、さらなる改善が必要である。

区営住宅等の一戸あたりの管理運営費では、効率的な事務運営に対しての工夫をし、概ね目標とする水準を達成できた。

駐車場事業では、入庫台数の減少傾向が進み、それに併せて収入も減少した。また、22～23年度は震災の影響で、原油価格の高騰などによる車の乗り控えが減収の要因となった。3カ所の駐車場に共通して、時間駐車に比べると定期駐車は安定した収入を得ることができた。

●今後の進め方

トラスト賛助会員を増やすため、3年会員制度の活用普及を進めるほか、「トラストDAY」をトラスト運動の活動成果を広く発信する行事として拡充発展させ、関係者の交流の場として魅力を高めることにより、会員の新規獲得と更新率を高めていく。あわせて、外部の関連団体等に会員パンフレットの配布などPR協力を依頼し、財団では手の届きにくかった区民層に対し制度普及の取り組みを進める。また、計画目標の指標には、トラスト活動に対する支援の広がりをもり的確に示すものとして、賛助会員数にボランティア・寄附者を加えた数値を指標としていく。

市民緑地、小さな森、地域共生のいえについては、制度紹介パンフレットをリニューアルし、財団及び区関連部署の窓口へのパンフレット設置や、トラストまちづくり課DMに同封し、土地建物の所有者への制度周知や理解協力を求めるほか、関連団体へ土地建物所有者の紹介等の協力依頼を行い創出数の増加を目指す。

せたがやの家は、家賃2か月分無料キャンペーンを継続する他、新たな入居率向上策に取り組むが、特優賃住宅の法整備が行われた当時と現在では経済状況が大きく異なっており、せたがやの家制度への支援方法等、財団と区所管との間で協議等を進めていく。

区営住宅の管理運営については、ある程度の規模が予想される修繕は、個別に対応するのではなく、建築の大規模修繕に合わせて設備の一斉修繕を図るなど、効率的修繕計画を区に対して提案していく。

駐車場事業については、非接触型ICカードなどで料金決済が可能な自動料金精算機の導入や、ナンバープレート読み取りシステムなどの最新技術に対応した総合管制システムの導入を検討し、利用率向上を目指す。また、新たな管制システムの導入による効率的な管理運営の方法を検討し、経費の削減を図る。併せて、定期駐車にPRに取り組む。

●区所管部のコメント

多くの事業項目では、概ね順調な事業推進を図ることが出来ているが、財団運営に影響を与える自主事業であるせたがやの家事業と駐車場事業は更なる改善が必要である。

今後とも、各事業の円滑な推進に向け適切な指導監督に努める。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○管理費の抑制 ○駐車場事業をはじめとした、自主財源の確保
-------	---

単位:百万円

項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	3,106	3,058	2,936	2,993	2,986	2,827	2,992	2,896	
団体財源(B)	2,166	2,188	2,027	2,082	2,081	1,957	2,134	2,095	
区からの収入額(C+D)	940	870	909	911	905	870	858	801	
区補助金収入(C)	278	268	278	267	266	249	250	247	
区からの委託料収入(D)	662	602	631	644	639	621	608	554	
区からの収入比率((C+D)/A)	30.3%	28.5%	31.0%	30.4%	30.3%	30.8%	28.7%	27.7%	
管理費(E)	108	112	108	121	111	103	97	88	
管理費に対する区補助金額(F)	54	56	54	60	53	50	48	44	
管理費における区補助金比率(F/E)	50.0%	50.0%	50.0%	49.6%	47.7%	48.5%	49.5%	50.0%	
人件費比率	12.1%	11.4%	12.8%	12.5%	12.7%	11.6%	11.9%	11.8%	

●23年度決算、目標達成に対する評価

平成23年度予算編成に当たっては、区からの補助金が引き続き削減される中で、公益法人制度改革等に対応するための会計システム運営など必要経費を自主財源から捻出し予算計上した。

一方、決算においては事業費の効率的な執行に努めたものの、せたがやの家事業の空室率が拡大しているため、住宅供給者(オーナー)への家賃保証も多額となり、空室引当資産と運営資産を取り崩して対応せざるを得なくなり、厳しい決算となった。

また、独自事業である駐車場売り上げの伸び悩みも大きな課題となった。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

厳しい財政環境にあって区からの補助金等削減の影響、及び駐車場売り上げの低下状況から、正味財産の減少となった。また、せたがやの家の空室率が拡大したことにより空室家賃保証が増加し、空室引当金以外の取崩しによって対応せざるを得なかった。一方、人員の適正配置を基本に人件費を抑制するなど経費節減に努めた。

●今後の進め方

平成24・25年度の経営計画を踏まえて、中長期的財政計画を策定する。キャロットパークでは新たな駐車場管制システムを採用するなど売上の拡大とSTKハイツの確実な収益を目指す。一方、事業費や管理費については、効率的な事業執行と職員の適正配置を行い引き続き抑制に努める。せたがやの家事業については、昨年度に引き続き区内不動産協力店との連携でフリーレントキャンペーンを展開するなどさらなる財団独自の改善策などを講じ入居率向上を図る。

●区所管部のコメント

自主財源の拡充に努めていることは評価できる。

しかしながら、せたがやの家事業は空室引当金以外からも充当が必要な状態であり、財政状況は厳しいものとなっている。

引き続き、自主財源の拡充、ならびに健全経営の観点に立って指導監督していく。

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○職員定数管理計画の見直し ○多様な雇用形態による組織体制の検証、見直し
-------	--

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	18	16	17	10	
常勤役員数	2	2	2	2	
常勤職員数(役員除く)	25	25	25	28	
うち派遣職員数	7	7	7	6	
契約職員等	15	15	11	8	
非常勤・嘱託等	20	20	19	18	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

各事業の事務量と職員の責任に応じた再配置を検討し、総体的に人件費削減を図り、より簡素・効率的な組織体制を整備することができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

公益法人制度改革に向け、事務事業の見直しと再編及び組織体制の検証を行ってきた。特に、人件費の抑制に努め、ここ数年同レベルで推移することができた。

●今後の進め方

中長期的視野で財団運営を担うことのできる人員態勢の確立を目指す。特に、正規固有職員を中心に各事業の事務量と職員の責任に応じた再配置を検討し、引き続き、より簡素・効率的な組織体制の整備に努める。

●区所管部のコメント

職員定数管理計画の見直しを行ったことは評価できる。

引き続き、財団職員の企画力、実行力の育成など財団の人材育成方針に対して支援を行っていく。

○外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 ○財団経営にふさわしい人材の育成と人事考課制度の導入 ○公益法人制度改革に即した簡素で効率的な執行体制の確立									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	機能的かつ効率的な執行体制の整備	検討	検討	検討	検討	整備	検討	整備	整備	公益法人制度改革と新法人移行申請の進捗にあわせて、事業体系を見直し、責任に応じた組織体制として整備した。	公益目的事業を推進し、かつ、質の高いサービス提供や顧客本位で創造性を発揮する財団として、新法人移行進捗に伴せ事業の再編を行い組織体制を整備した。組織目標達成に向け職員の意識も変わりつつある。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度(目標管理・自己申告制度)の導入	一部実施	一部実施	一部実施検証	一部実施検証	実施	実施	継続	継続	自己申告シートによる目標管理と勤務評定を実施することで、係長・主任主事昇任選考に反映した。	人事考課制度導入の検証を踏まえ、自己申告シートによる目標管理と勤務評定を実施し、内部昇任選考等に反映した。このことにより、固有職員の資質向上を図ることができた。
②	人事・給与制度の見直し	分析検討	分析検討	検討	一部実施	一部実施	一部実施	一部実施	一部実施	定数管理計画に基づき、規定を整備することで人事・給与と制度の見直しを行った。	就業規程等をはじめ人事・給与と規定整備し、新たな給与システムに反映することができた。一方、定数管理計画を運用することで4年間の人件費抑制を図ることができた。
③	人材育成プログラムに基づく研修	見直し	見直し	実施	見直し	継続	実施	継続	継続	メンタルヘルス、キャリア形成、接遇に主眼を置いた研修を、自主開催、研修業者への委託及び区研修への参加により実施した。	人材育成方針に基づき、自主開催や研修業者への委託及び区研修への参加など様々な手法により研修を実施し、固有職員をはじめ職員全員の意識改善が図られた。
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	事業評価制度を推進することで、新たな懸案課題の解決・評価システムとした。	四半期ごとに財団監事の事業評価・検証に基づいて、事業実績を評価するシステムとした。次年度以降の事業実施にあたり、収益・費用といった経営的感覚で対応するなど職員育成に効果があった。
②	せたがやの家の適正な管理運営と借上期間満了への対応	改善検討	改善検討	改善検討	改善検討	改善検討	改善検討	改善検討	改善検討	入居率を向上させるため、不動産店との協力、家賃2か月分無料、子育て世帯補助などを財団独自に行なった。また、借上終了時期が近い住宅はグループホーム等、新たな利用を採ってきた。	督促等による滞納者減少、迅速な事務運営など適正管理を進めた。空室対策は不動産協力店のPR方法やHP活用等によって一定の効果があったが、入居率の向上には至らなかった。また、借上終了時期が近い住宅についてグループホーム等新たな利用方法を採ってきたが、オーナーの十分な理解を得るに至らなかった。
③	トラスト・まちづくりセンター事業の見直し	検証見直し	検証見直し	実施	実施	継続	継続	検証見直し	実施	トラスト事業とまちづくりセンター事業の連携の強化を進めていくため、普及啓発及び人材育成事業についてスクラップ＆ビルドを行った。	普及啓発及び人材育成の事業全般について、事業効果を検証するとともに、必要な見直しを行い計画的な事業体系を構築することで、効率的運営が図られた。
—経営の透明性の向上—											
①	セキュリティ・ポリシーの整備	検討整備	検討整備	運用	運用	継続	継続	継続	実施	外部へのメール送信に際して承認システムを導入した。	情報セキュリティポリシーとして基本方針及び対策基準を策定し、外部メールの承認システム、インターネットのアクセス制限システムを導入しデータや個人情報の管理に一定の効果があった。更なる安全性と使用方法について引き続き見直しを行っている。
②	改善計画進捗状況の公表	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	外郭団体改善計画を区のホームページで公開した。	外郭団体改善計画を区のホームページで公開し、経営の透明性を向上させることができた。
③	財団ホームページにおける情報提供内容の見直し・改善	見直し	見直し	見直し	見直し	改善	改善	改善	改善	せたがやの家の随時募集や不動産協力店との連携に活用した。また、区民が活用しやすく、わかりやすい掲載情報の在り方を検討した。	財団ホームページを利用者の視点で、わかりやすく活用しやすいシステムに改善しPR効果があがったが、さらに利用者が必要とする情報掲載について検討を行っている。
④	内部規定の公表	—	—	実施	実施	継続	継続	継続	継続	情報公開に向けて、処務・人事・給与・財務・文書の規程及び関連規則の整備を終えた。	内部規定の公表に至らなかったものの、財団の透明性向上を図る検討を続け、平成24年10月公表(財団ホームページ)の見通しを立てることができた。
⑤	積立金や基金の運用、活用	—	—	—	検討	検討	検討	検討	実施	財務規程・規則整備に併せ、資金の管理運用基準を定め、基本財産運用に応用した。	財務規程・規則を全面改定し、20年公益法人会計基準に準拠した公益法人制度改革の収支相償、事業会計等対応を図ることができた。また、資金の管理運用基準を改正し、財産運用に活用し適正な運用と経営の透明性を進めることができた。
—その他—											
①	公益法人制度改革への取組み	検討	検討	移行準備	移行準備	申請	移行準備	申請	移行準備	新法人移行の方向性について、東京都及び世田谷区と協議を進め、当面一般財団法人を目指すこととした。	公益財団への移行には至らなかったものの、当面の間、一般財団法人へ移行し公益目的事業を推進するとともに、改めて公益財団認定への見直し等を立てることができた。

●23年度実績・目標達成に対する評価

平成21年度からスタートした3カ年の「経営計画」と「事業計画」の最終年次として、各事業の推進に取り組んできた。この間、公益法人制度改革に向けて、事業の再編と組織体制の見直しを進めてきた。その結果、20年公益法人会計基準に準拠し、かつ公益目的事業のの見直し、さらに、その実施に向けた組織体制が整備されたことは大きな成果となった。また、人事・給与制度・人材育成等では、自己申告シートによる目標管理と勤務評定による人事考課制度の試行結果を踏まえ、固有職員の係長・主任主事昇任選考等に反映させるしくみを構築し、実施することで資質向上を図ることができた。また、経営の透明性の向上では、情報セキュリティの強化と、ホームページによる情報提供の充実により、財団経営の透明性を向上させることができた。これら外郭団体改善計画に沿った取り組みを進めることにより、経営の改善、効率化を進めることができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

公益法人制度改革に伴い公益認定を目指し東京都と協議を進めてきたが、財団の事業内容と同種の事業を実施している団体の認定状況や時間的制約を総合的に判断し、当面一般財団法人に移行することとした。その間、新法人移行に向けて各事業の見直しと再編、また組織体制の簡素・効率化を進め、その責任に応じた職員配置として整備することができた。特に、懸案であった職員就業規程等人事・給与規定整備や、労基法による協定等一定の成果が得られた。また、ホームページに内部規定を平成24年10月に公表する予定とし、この間規定の見直しと改定作業を進めその成果は順調である。一方、特優賃法に基づく「せたがやの家」は、制度設計時の想定と乖離している現在の経済状況下では、空室が徐々に増え空室保証金の増加が経営の大きな負担となっており、更なる改善が求められている。財政面では、区からの補助金減に伴い自主財源の強化が課題となっている。これまで、駐車場の利便性向上や、収益の増収に向けPRや改善を講じたがその効果は限定的であることから、抜本的な改善策を検討している。

●今後の進め方

平成24・25年度の経営計画を定め、その中であらたに経営方針を示し、「質の高いサービス提供・ブランド力」、「地域まちづくりパートナー、顧客本位の発想」、「働きやすい職場づくり・人材育成」、「創造性・改革力発揮の経営」を掲げ主要課題達成に向け、事業計画を推進することとした。当財団は、当面一般財団としてスタートするが、引き続き公益目的支出計画に基づき公益事業を推進するとともに、今後、新たに公益事業を拡大することにより早期の公益法人認定を目指す。区からの収入等財政支援に多くを望めることができない背景にあって、財団の自主・自立に向けた経営基盤の強化等、中・長期財政計画を策定する。具体的には駐車場に新管制システムの導入等により収益を拡大するとともに、執行体制の簡素化・効率化により人件費の抑制を進める。一方、これから将来の財団を担う職員を計画的採用と研修により育成を図っていく。「せたがやの家」の抜本改革に向けては、更なる改善努力に努めるとともに、住宅政策等の整合と経営支援のために区関係部署と協議する。

●区所管部のコメント

財団発足から6年目を迎え、外郭団体改善計画に沿った取り組みは着実に成果をあげているが、引き続き区の財政状況や社会経済状況に即応する、より一層簡素で効率的な体制整備に取り組む必要がある。また、中・長期的な財政安定に向けて積極的に財団との協議や必要とする助言・指導を実施していく。

※区所管部の取組み

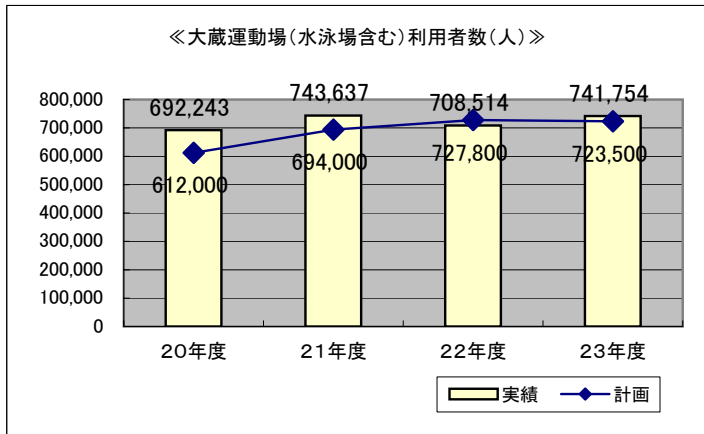
項目	20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
トラスト基金の仕組みの改善	実施	実施	-	-	-	-	-	-	-	平成19年度、条例改正により基金の使途などを明確化し、基金の仕組みを改善することができた。(改正条例は平成20年4月1日施行)

3-5		公益財団法人世田谷区スポーツ振興財団			代表者	理事長 野原 明	
					区担当所管	スポーツ振興担当部スポーツ振興課	
設立	平成11年2月	基本金	5億円	区出資率	100%	区出資額	5億円
(1)事業内容と経営目標							
事業名		指定 管理 者	区 委 託	事業内容			
ス ポ ー ツ 及 び レ ク リ エ ー シ ョ ン 振 興 事 業	各種スポーツ教室			年齢や技術等に応じた各種スポーツ・レクリエーション教室を実施し、スポーツ・レクリエーション活動の支援、推進を図る。			
	体力・基礎運動能力向上事業			「走る・跳ぶ・投げる・蹴る・泳ぐ」といった基礎的運動能力の向上を図り、子どもから高齢者まで多種多様なスポーツ・レクリエーション活動を支えるための体力の基盤づくりを推進する。			
	競技大会			区民大会、その他各種競技大会の開催や都民大会・都民スポレク大会等への選手派遣等、日ごろの練習の成果を発揮する場を提供することにより、競技力の向上を図る。			
	世田谷246ハーフマラソン			「スポーツのせたがや」を象徴する大会として、日ごろの練習の成果を発揮する場、また箱根駅伝で活躍する区内大学選手とともに国道246号を走る機会を提供し、世田谷区の魅力を区内外に発信する。			
	スポーツ講習会			スポーツ界で活躍する選手を招き、区民に対しスポーツの素晴らしさを理解してもらうとともに、区民のスポーツ・レクリエーション活動の推進を図る。			
	子ども生き生きスポーツ活動推進事業			子どもが一流選手から直接指導を受け、技術のみならず人間性なども学びスポーツ意欲を高める「めざせトップアスリート」やジュニア育成事業等、各種事業を通じ子どもの健康、体力の保持・増進を図るとともに、生き生きとしたスポーツ活動を推進する。			
	生涯健康推進事業			高齢化が進む中で、区民がいつまでも元気でいられるよう健康増進とスポーツを通じたコミュニティ形成のきっかけを提供する。			
	障害者スポーツ・レクリエーション推進事業			障害のある方に対する定期的なスポーツ教室の実施や、気軽に参加できるスポーツイベント等を開催し、スポーツに慣れ親しむ機会を提供する。			
スポーツ及びレクリエーション普及啓発事業				「区民スポーツまつり」や「元旦あるこう会」等、多くの区民に気軽に参加いただける各種事業を開催するとともに、定期的な情報誌の発行によるスポーツ・レクリエーション活動の普及・啓発を図る。また、指導者を養成・登録し、地域団体や学校部活動等への紹介等の人材活用を図る。			
スポーツ及びレクリエーション団体育成事業				地域において子どもから高齢者まで気軽にスポーツ・レクリエーション活動に参加できる場として総合型地域スポーツクラブを創設・育成するための支援とともに、区内の地域団体への活動支援を行う。			
区のスポーツ施策振興事業の推進			○	生涯スポーツ推進者である世田谷区が委嘱する体育指導委員(スポーツ推進委員)の事務局機能を受託するとともに、体育指導委員(スポーツ推進委員)と連携し、地域スポーツの振興を図る。			
スポーツ施設の管理・運営			○ ○	総合運動場と千歳温水プールの指定管理者施設をはじめ、大蔵第二運動場、尾山台地域体育館、八幡山小地域体育館、池尻小東側体育館等について、効率的・効果的な管理・運営により、区民が快適にかつ安全に利用できる環境を整えるとともに、施設の特性を生かした魅力あるプログラムサービスの提供を行うことにより、利用促進を図る。			
学校開放施設の運営			○	小中学校の体育館や校庭、テニスコート等を区民にスポーツ活動の場として提供するとともに、太子堂、玉川、梅丘、烏山の4中学校温水プールの管理運営を行い、快適かつ安全に利用できる環境を整え、利用促進を図る。			
経営目標	1. 区民のための生涯スポーツ社会を実現するために、行政の信頼性・確実性・公平性を継承しつつ、効率性・専門性を追及した公益財団法人ならではの弾力的な経営により、多様な区民ニーズに応えるスポーツ・レクリエーション振興事業を推進する。 2. 「経営基盤の強化」「区民サービスの向上」「経営の透明性の確保」の3点を掲げ、魅力ある自主事業の展開による自主財源の確保や区民サービスの向上に努めるとともに、経営の改善・効率化を図り区民の信頼に応える。						

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

事業目標

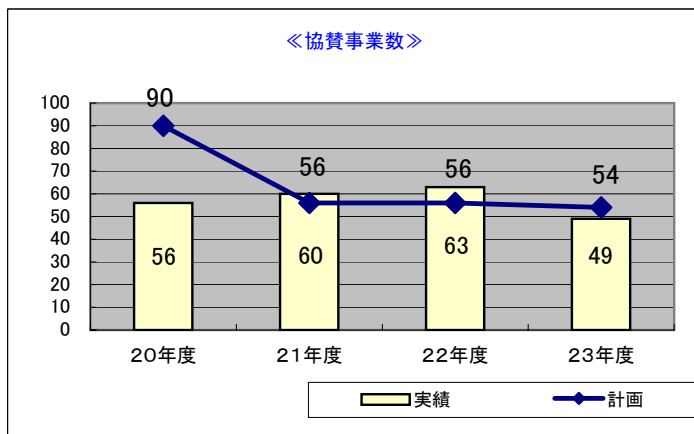


●外郭団体のコメント

《大蔵運動場(水泳場含む)利用者数》

平成23年度は、東日本大震災の影響により開放中止・時間短縮(4/1～5/15)や、節電によりテニスコート・野球場・陸上競技場の輪番開放(7/1～9/30)を実施したため、室場により期間中の利用者数は減少した。一方、施設稼働率改善や自主事業新規開催により、利用者数増加に取り組んだ。

平成24年度は、利用者満足度調査・各種アンケートの結果をもとに、新たな利用者サービス向上策や自主事業の充実に継続して取り組む。また、水泳場に加え体育館棟も直営化した利点を生かし、ワンストップサービスの拡充を図るとともに、隣接する大蔵第二運動場との連携を目指す。そして、東日本大震災の教訓を活かし、更に安全・安心な施設運営に努める。



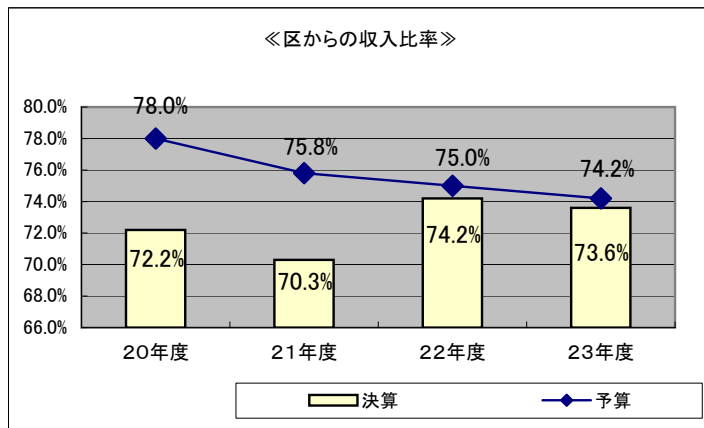
●外郭団体のコメント

《協賛事業数》

平成23年度については、協賛企業獲得に向けた活動の成果として、多摩川ウォークの冠スポンサーや世田谷246ハーフマラソンへの協賛獲得等に取り組んできた。しかし、世田谷区の財政状況が厳しいなか、事業の全事業点検を行い、事業の統廃合により協賛事業が減少したことに伴い、計画値を下回ってしまった。

平成24年度については、広く協賛企業を募集する仕組みを整備するとともに、引き続き、当財団の事業の意義及び組織への信頼を得ることで、各社に対し継続性のある協賛活動を求めている。

財政計画

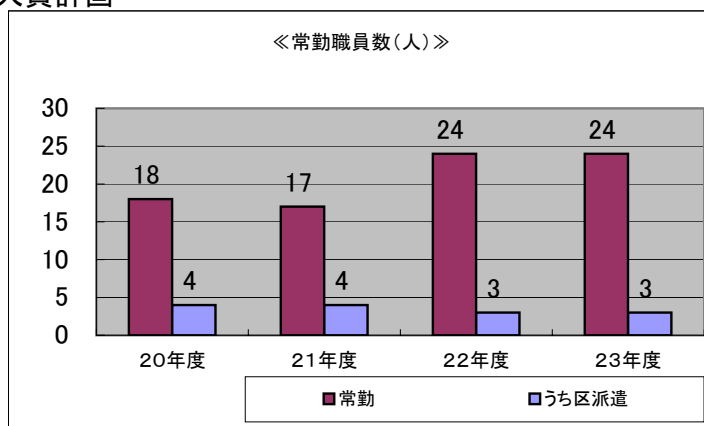


●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

区からの補助金収入は、平成23年度決算数値で前年度から約846万円減とし、受託収入についても前年度から939万円減としたため、区からの収入比率は0.6ポイント下がっている。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

常勤職員数については、これまで総数を増やすことなく段階的に派遣職員の減員を行ってきたが、21年度の区立大蔵第二運動場運営受託に伴い、常勤職員の増員を行った。

今後についても、区民の目線に立ったきめ細かい事業・施設運営を行うため、その体制を精査し適正な職員数について、区と協議し進める。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針 ○利用者のニーズに応じた利用時間枠の見直しや魅力あるプログラムの提供により施設利用者数の増を目指す ○参加料の見直しや協賛企業との連携強化により実施事業の収入の増を目指す
-------	---

項目		20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
管理受託(指定管理者)施設の利用率向上	大蔵運動場(水泳場含む)利用者数(人)	612,000	692,243	113.1%	694,000	743,637	107.2%	727,800	708,514	97.4%	723,500	741,754	18,254	102.5%
	千歳温水プール(全館)利用者数(人)	250,000	289,492	115.8%	290,000	299,636	103.3%	295,000	284,139	96.3%	295,500	291,169	△ 4,331	98.5%
	大蔵運動場体育館等稼働率	88%	86%	98%	89%	84%	94.4%	90%	81%	90.0%	90%	86%	-4%	95.6%
支出経費に対する事業収入比率の向上	多摩川ウォーク	35.0%	26.3%	75.0%	36.8%	67.2%	182.6%	44.5%	74.1%	166.5%	46.0%	70.0%	24%	152.2%
	世田谷246ハーフマラソン	30.6%	31.2%	102.0%	29.5%	30.6%	103.7%	29.5%	19.6%	66.4%	22.0%	27.4%	5%	124.5%
協賛団体数		20	52	260.0%	52	61	117.3%	52	64	123.1%	52	64	12	123.1%
協賛事業数		90	56	62.2%	56	60	107.1%	56	63	112.5%	54	49	△ 5	90.7%
ホームページアクセス件数		226,000	278,112	123.1%	280,000	413,282	147.6%	413,000	601,081	145.5%	610,000	605,444	△ 4,556	99.3%

●23年度実績・目標達成に対する評価

<管理受託(指定管理者)施設の利用率向上>

施設の利用者数については、大蔵運動場では東日本大震災の影響による開放中止・時間短縮(4/1～5/15)や、節電によるテニスコート・野球場・陸上競技場の輪番開放(7/1～9/30)を実施した影響はあったが、施設稼働率改善への取り組みや自主事業新規開催(スイミングアカデミー等)により、計画数値を上回ることとなった。また、千歳温水プールは、震災の影響をうけて、前3カ月は前年割れしたが、近隣施設の工事閉館からの流入、自主事業の増加で、大きく計画値から下回らずに済んだ。

大蔵運動場稼働率については、稼働率に大きく影響する庭球場の開放において大蔵第二運動場庭球場の工事により総合運動場庭球場の稼働率が全体で5%、特に早朝では19%向上している。さらに、稼働率の低い室場・時間帯において自主事業(コース型教室・ジュニアアカデミー等)の拡充を図った結果、全体の稼働率が昨年度より5%上がった。しかし、東日本大震災の影響もあり全体では目標を4%下回ることとなった。

<支出経費に対する事業収入比率の向上>

多摩川ウォークについては、冠スポンサーの協賛金収入により安定的な事業収入比率を確保できている。平成23年度は東日本大震災の影響により情報ガイドが発行できず事業周知が十分に行えなかったため、前年度参加者へダイレクトメールを発送するなど対策を行った。しかし、参加者数は当初見込み数にまでは達することができず、参加費収入は若干減少している。

一方、世田谷246ハーフマラソンについては、依然として社会経済情勢等によりメインスポンサーが確保できず協賛金収入は減少したままだが、ハーフマラソン参加費をこれまでの3,000円から4,000円に値上げしたことにより、事業収入比率は前年と比較して向上した。

<協賛団体数・協賛事業数>

協賛実績のある企業等にとどまらず新たな協力企業の獲得に努めた結果、世田谷246ハーフマラソンへの協賛を得ることができ、協賛団体数で計画値を上回った。しかし、協賛事業数については、全事業点検等による事業の見直しを行い、事業の統廃合による協賛事業が減少してしまったため、計画値を下回った。

<ホームページアクセス件数>

通年で開催している世田谷ジュニアアカデミーの雨天時の開催有無の周知や、ハーフマラソンの結果を掲載したほか、平成23年2月からは携帯電話からも閲覧できるよう改良した結果、計画値には及ばなかったが前年度実績は上回る結果となった。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

<管理受託(指定管理者)施設の利用率向上>

東日本大震災の影響により、平成22年度は利用者数・稼働率ともに計画値を下回ることとなったが、稼働率の低い室場・時間帯における自主事業の拡充や利用者サービス向上へ努めたことで、概ね目標を達成できたと言える。

<支出経費に対する事業収入比率の向上>

受益者負担に基づく適正な参加費の設定や入金方法の変更、協賛企業の獲得等により事業収入比率の向上に努め、概ね目標を達成した。246ハーフマラソンについてはメインスポンサー不在の影響があったが、定員の拡大や参加費アップにより事業収入比率の向上を図った。

<協賛団体数・協賛事業数>

この経済状況により現状を維持するだけでも困難であるなか、協賛団体数を年々増加させたことは一定の成果をあげたものと考えられる。

<ホームページアクセス件数>

主要事業のパナーページの増設や、アンケート・意見聴取を開始したほか、携帯電話からも閲覧可能にするなどのホームページの改良によりアクセス件数は倍増する結果となった。タイムリーな情報提供に十分な成果をあげたものと考えられる。

●今後の進め方

利用者・稼働率の向上にむけ、引き続き自主事業の充実や利用者サービスイベントを実施する。また、広報活動を充実させることにより、新規利用者(団体)の獲得を目指すとともに、直営体制の利点を生かしたワンストップサービスを拡充させ、開放している施設の利用促進を図る。

事業収入比率の向上にむけ、引き続き事業参加費の適正化を検討するとともに、企業等に対し魅力ある協賛内容の提供に努めることで高いスポンサーシップを維持し、継続性が期待できる協賛企業の獲得を図る。

また、タイムリーな情報提供を行うための定期的なホームページメンテナンスを行いながら、さらに分かりやすく利用しやすいホームページの運用を目指す。

●区所管部のコメント

①東日本大震災及び節電による施設の開放中止などがあった中で、大蔵運動場では計画数値を上回り、千歳温水プールでは計画数値は下回ったものの、前年実績を上回るなど、自主事業の拡充などの改善の成果が伺える。今後はより一層区民ニーズに即した事業展開となるよう、まただれもが安心して利用できる施設運営となるよう、引き続き指導していく。

②世田谷246ハーフマラソンについては、参加費の見直しにより、前年度と比較して事業収入比率が向上したことは評価できる。

今後は、安定的なスポンサーを確保し、さらなる事業収入比率の向上を目指すとともに、より安全な大会運営となるよう連携を図っていく。

③ホームページのアクセス件数については、計画値には及ばなかったものの、前年度実績を上回り、20年度比では倍以上の件数となっており、これまでの改善効果が伺える。今後もインターネットならではのスピーディかつ的確な情報提供を行い、より区民ニーズに合った運営となるよう、指導を行っていく。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○一層の経営の効率化及び自主財源の確保に努め経営基盤の確立を図る ○財源に占める区からの収入割合の逡減を図る
-------	---

単位: 百万円									
項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	1,310	1,387	1,347	1,503	1,758	1,682	1,707	1,668	
団体財源(B)	288	386	326	447	440	435	441	440	
区からの収入額(C+D)	1,022	1,001	1,021	1,057	1,318	1,247	1,266	1,228	
区補助金収入(C)	275	272	268	267	234	230	221	221	
区からの委託料収入(D)	747	728	753	789	1,084	1,017	1,045	1,007	
区からの収入比率((C+D)/A)	78.0%	72.2%	75.8%	70.3%	75.0%	74.1%	74.2%	73.6%	
管理費(E)	106	106	105	103	12	9	15	12	
管理費に対する区補助金額(F)	53	49	51	51	6	2	10	8	
管理費における区補助金比率(F/E)	50.0%	46.6%	48.6%	49.1%	50.0%	22.2%	66.7%	66.7%	
人件費比率	16.6%	14.6%	16.5%	15.2%	15.9%	18.2%	19.6%	19.6%	

●23年度決算、目標達成に対する評価 平成23年度事業計画・予算の策定にあたっては、区の政策点検方針に基づく事業の徹底的な見直しを行い経費の縮減に努めつつ、「世田谷区スポーツビジョン21年次計画」及び「経営改善計画」に基づく内容となっている。その結果、東日本大震災の影響があったものの、団体財源はほぼ平成23年度予算並みであった。さらに、補助事業及び受託事業において経費の縮減を行うとともに、特定資産の繰入れにより補助金の削減を行い、区からの収入比率を73.6%に抑えることができた。	●区所管部のコメント 政策点検方針に基づく事業の見直しによる経費の削減や、自主事業収入の増加などにより、区からの収入比率の抑制に努めたことは評価できる。今後、適正な事業執行に努めるとともに、さらなる自主財源比率の向上に向け、協議・指導を行っていく。
●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 平成20～23年度においては、大蔵第二運動場を新たに受託したことにより区からの委託料収入は増加したものの、補助金については継続して削減に努めた(4年間で51百万円の減)。これは、徹底した事務事業見直しによる経費の縮減と、自主事業収入の増収に向けた経営努力の結果であると考えている。また、公益財団法人への移行に伴い管理費は大幅に減額となっている。	
●今後の進め方 「世田谷区スポーツビジョン21調整計画」及び「経営改善計画」を念頭に、適正な事業執行・経費削減に努め、団体(企業等)との連携による協賛金の獲得など、財団独自の柔軟かつ弾力的な経営に取り組んでいく。具体的には、「PDCAサイクル」による継続的改善活動や経営基礎評価、利用者満足度調査等に取り組み、区民ニーズに沿った質の高い効果的なサービスを提供するとともに、安定した財政基盤の確立と、区からの収入比率の逡減に努めていく。	

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○区からの人的支援の削減を図る ○自主自律に向けた人材を育成する
-------	---

単位: 人					
項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	15	15	10	10	
常勤役員数	1	1	1	1	
常勤職員数(役員除く)	18	17	24	24	
うち派遣職員数	4	4	3	3	
契約職員等	9	10	17	22	
非常勤・嘱託等	9	10	10	9	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価 平成22年度中に、総合運動場温水プール及び千歳温水プール管理運営の一部直営化を導入し職員を配置したため、契約職員数が増となっている。今後も長期的視野に立った検討のもと、効率的な運営のための執行体制の構築を行う。	●区所管部のコメント 利用者にとって安全・安心な施設運営を行い、さらには固有職員主体の自立した運営体制となるよう、長期的な視野に立った職員採用計画の策定を進めることや、さらなるサービスの向上を目指した職員の育成を行うよう指導していく。
●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 区の外郭団体改善方針に基づく人的支援の見直しの方向性に沿って、段階的に派遣職員の削減に努めた結果、派遣職員数は1名の減員となっている。また、常勤職員数は平成21年度中に大蔵第二運動場を新規受託したことに伴い増員しているが、有期雇用職員を最大限に活用することで最小限の増員でスムーズな業務開始を実現することができた。また、平成22年度中にはより安全・安心な施設運営を目指し総合運動場温水プール、千歳温水プールに常駐職員を配置した。その効果の検証に基づき人員配置計画の再検討を行い、平成24年度からの総合運動場体育館への常駐職員配置につなげた。 また、役員数については公益財団法人への移行にともない、区の方針に従い15名から10名へ削減した。	
●今後の進め方 長期的な視野に立った採用計画の策定と、昇任制度の確立や研修体制の充実を進める。 当財団の特性やノウハウを最大限生かせる組織を目指し、運営体制、人員計画の見直しを行い、魅力ある施設運営・事業の企画実施ができる職員配置や組織体制を構築する。また、公益財団法人としてより適正な運営を行っていくための人的基盤の確立を目指す。	

○事業目標		平成20～23年度の取組み方針 ○利用者のニーズに応じた利用時間枠の見直しや魅力あるプログラムの提供により施設利用者数の増を目指す ○参加料の見直しや協賛企業との連携強化により実施事業の収入の増を目指す									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	執行体制の見直し	検討	検討	検討	検討	検討	実施	検討	実施	より効率的な執行体制の確立に向け、平成23年度からは管理課・施設課の二課体制を導入し、組織運営の整備を図った。	大蔵第二運動場の受託に伴う職員採用や総合運動場温水プール、千歳温水プールへの職員配置、二課制への組織変更等、効率的な事業運営・施設管理に向けた執行体制の見直しを実施した。
②	アウトソーシングの活用	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	ジュニアアカデミーや多摩川ウォーク、246ハーフマラソンの参加費収納業務のアウトソーシングを継続し、更なる事務の効率化を図った。	アウトソーシングにより事務軽減など一定の成果を上げた。引き続き、他の業務での収納業務のアウトソーシング化もしくはシステム化等による効率化を図っていく。
③	適正な財務・経理事務の執行	継続	継続	継続	継続	見直し	見直し	継続	継続	公認会計士による会計指導を毎月受け、適正な執行に努めたほか、事務事業見直し検討部会により継続的な改善に取り組んだ。	公益法人会計新基準に対応する会計システムを20年度からいち早く整備する等、適正な執行に努めたほか、平成22年度からは事務事業見直し検討部会を設置し、事務改善を継続して行った。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度(目標管理・自己申告制度)の運用	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	区に準じた人事考課制度を導入し、運用している。	平成19年度から固有職員を対象に行っていた人事考課に加え、平成22年度からは契約職員・非常勤職員を対象に、適正な目標をもって職務に取り組むための目標シートを実施している。
②	給与・昇任制度の再構築	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	実施	これまで実施している主任主事選考に加え、固有職員を対象とする係長職昇任制度を創設し、選考を実施した。	区の人事制度を参考としつつ財団の特性にあった制度の整備に努め、主任主事選考を実施したほか、係長職昇任制度を創設した。
③	多様な雇用形態の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	これまで導入している雇用形態等の効果を検証し、総合運動場体育館への職員配置や臨時職員の活用に向けた検討を行い、24年度からの実施に向けて取り組んだ。	人件費抑制と安全・安心な施設運営、更なる区民サービスの向上を目指し、有期雇用、非常勤、臨時職員等の多様な雇用形態を導入し、効率的な事務執行に努めた。
④	職員の人材育成	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	研修計画に基づき、積極的に職員の育成研修を実施するとともに、体育施設管理士・運営士の資格取得を進めた。	業務に適応した知識・技術の習得や、職員の専門性の向上に努めた。
—団体事業の見直し—											
①	事務事業評価制度の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	事務事業見直し検討部会により、29項目の改善に着手した。また、PDCAサイクルによるマネジメントシステムの実現に向け、「事務事業点検評価書」の様式の変更を検討した。	PDCAサイクルにより継続的な見直しを行う、マネジメントシステムを構築し、運用した。
②	事業への参加申込方法の充実	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	世田谷246ハーフマラソン及び多摩川ウォーク、ジュニアアカデミーの申込受付業務の外部委託を継続するとともに、ホームページからの申込みなどにより利用者の利便性の高い申込み方法を継続した。	インターネットでの申込みを可能とするなど、利用者の利便性向上を図り効果を上げた。
③	総合運動場水泳場・千歳温水プールの年始営業	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	年始営業時間(9:00～17:00)で営業を行った。(1/1～1/3)	区民のスポーツ活動の場を確保し、「生涯スポーツ社会」実現のために取り組んだ結果、期間中の利用者数が増加傾向にあることから一定の成果を上げたと考えられる。
④	総合運動場テニスコートの年末年始営業	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	年末年始営業時間(9:00～17:00)で営業を行った。(12/29～1/3)	区民のスポーツ活動の場を確保し、「生涯スポーツ社会」実現のために取り組んだ結果、期間中の区民への周知も浸透し一定の成果を上げたと考えられる。
⑤	スポーツリーダーバンク制度の構築 《スポーツ・レクリエーション指導者制度(スポ・レクネット)》	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	基礎講習会を開催し登録者数の増加を図るとともに、専門講習会を2種目実施した。	基礎講習会や専門講習会などの実施により、登録者の資質向上は図ることが出来たが、区民への制度周知という面では不十分な点もあった。
⑥	スポーツ振興計画と整合した事業の実施	継続	継続	継続	継続	検討	検討	見直し	見直し	スポーツ振興計画第2期年次計画及び世田谷区スポーツビジョン21調整計画・年次計画に基づき事業に取り組んだ。	概ね計画どおり進行了。スポーツ振興計画第3期年次計画及び世田谷区スポーツビジョン21後期年次計画(24～25年度)で引き続き取り組む。
⑦	参加費徴収額の見直し	継続	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	適正な参加費の設定について検討を行い、246ハーフマラソンの参加費を直上げた。また区民体育大会の参加費について、24年度からの見直しに向け調整を進めた。	受益者負担に基づく適正な参加費の設定を踏まえ、246ハーフマラソンなど各事業の参加費見直しを図った。
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備 (プライバシーマークの運用)	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	プライバシーマーク認証の更新年であったが、審査機関から適正な個人情報の取扱いを行っていることが認められ、新たに2年間のマーク使用許諾を受けた。	適正な個人情報の取扱いについて組織全体で取り組んだことから、プライバシーマーク認証を継続して取得することができた。
②	経営基礎評価の実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	財団法人日本体育施設協会の実施する総合評価の審査を受け、最高水準の評価を獲得した。	4年間継続して財団法人日本体育施設協会の第三者評価を受け、指定管理者として最高ランクの認定を取得することができた。

③	経営状況の公開	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	ホームページ等を活用し、積極的に情報公開に努めた。	事業活動に対する区民への理解を深めるため ホームページ等を活用し、積極的に情報公開に努めた。
④	内部規程の公表	－	－	実施	実施	継続	継続	継続	継続	ホームページ等を活用し、定款や就業規程等、積極的に情報公開に努めた。	外郭団体改善に向けた取り組みに沿い、公益財団法人として法律に則った形での公正な情報公開を行った。
⑤	積立金や基金の運用、活用	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	施設活性化積立金を活用し、総合運動場温水プールに「キッズスペース」を設置したほか、災害時対応用物品を拡充し利用者還元に努めた。また、経営基盤安定積立金の一部取崩しにより、補助金の削減を実現した。	経費節減や自主財源増収に向けた経営努力により積立金の積立を行い、利用者還元や補助金の削減を実現した。
－その他－											
①	関係団体との連携強化	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	賛助会員との連携をより密にするため賛助会懇談会を開催し、意見交換を行ったほか、各事業で運営協力を得た。また、区内大学の実習生受け入れを積極的に行った。	賛助会員や区内大学等とは事業協力や実習生受入れなど様々な形で連携を図り、一定の成果を上げた。
②	リスクマネジメントの推進	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	東日本大震災の教訓を活かし、危機管理基本マニュアル及び個別マニュアルの見直しを行ったほか、防災訓練を実施し不測の事態に対応できる体制づくりの強化を図った。	危機管理基本マニュアル・個別マニュアルを策定したほか、より現場に即した防災訓練を定期的に実施し、緊急時対応体制を強化した。
③	公益法人制度改革への取り組み	検討	検討	移行準備	移行準備	移行申請	移行申請	新団体設立	新団体設立	23年4月1日に、公益財団法人としての登記を完了した。	区及び主務官庁である東京都との協議・調整を重ね、公益財団法人への移行を完了した。

●23年度実績・目標達成に対する評価

・23年度においては、全般的に概ね目標通りに改善を進めることができた。特に「執行体制の見直し」については、より効率的な執行体制の確立に向けた検討を行った結果として、管理課・施設課の二課制へ組織変更を行った。
・「組織・人事制度検討部会」、「施設運営改善検討部会」、「事務事業見直し検討部会」等の部会を引き続き設置し組織の活性化を図りつつ課題解決に向けて取り組んだ結果、一定の成果をあげることができた。
・「個人情報保護規程の整備(プライバシーマークの運用)」については、組織全体として更に厳正な個人情報の取扱いに努めた結果、プライバシーマーク認証の更新付与適合性審査を受け、新たに2年間の認証付与を受けることができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

・「執行体制の簡素・効率化」については、事業規模に応じた適切な執行体制の構築を目指し、現状分析・検証を行いつつ人員数の見直しや組織変更を実施した。また、事業申込や参加費徴収等の業務において積極的にアウトソーシングを活用したほか、公認会計士による指導に基づき適正な財務・経理事務の執行につとめた。
・「団体事業の見直し」については、インターネットでの事業参加申し込みを可能にするなど、利便性の向上を図り効果をあげた。また、受益者負担に基づく適正な参加費の設定に向けた検討を行い、246ハーフマラソン等の一部事業については参加費の見直しを行った。
・「経営の透明性の向上」については、継続してプライバシーマーク認証を取得しているほか、財団法人日本体育施設協会の第三者評価については最高ランクの認定を取得することができた。
・「その他」関係団体との連携強化については、賛助会員や区内大学にとどまらずNPOや企業等とも積極的に連携を図り、様々な事業を展開した。

●今後の進め方

・事務事業の効率化を図り、人員計画に基いた効果的で効率的な執行体制を構築する。また、事務事業全般について見直しを行い事務改善に取り組む。
・財団の経営状況に応じた昇任制度や給与制度についての検討を行う。
・社会状況の変化や区民ニーズを踏まえ事業の見直しを図る。
・公益財団法人として、より公正で安定的な経営を目指す。

●区所管部のコメント

より効率的な執行体制となるよう二課体制への組織変更を行い、アウトソーシングによる事務軽減を図るなど、運営改善に向けた取り組みを継続していることを評価する。

今後は、公益財団法人として透明性を確保しつつ、より一層の事務事業の効率化を図るとともに、効果的で効率的な執行体制となるべく検討・改善を継続していくよう指導し、自主自立の促進に向けた連携・協議を行っていく。

※区所管部の取り組み

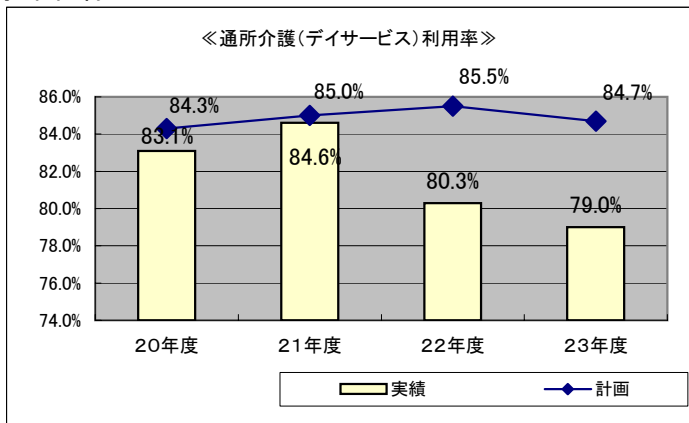
項目	20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取り組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
スポーツ振興計画の推進	推進	推進	推進	推進	推進	推進	見直し	見直し	23年度に世田谷区スポーツ振興計画第2期年次計画が最終年度を迎えるため、これまでの年次計画等に対する検証を行い、24年度から2カ年計画となる第3期年次計画の策定を行った。	概ね、計画どおり実施することができた。特に総合型地域スポーツクラブについては、1地域のみ未設立だが、20年度以降2クラブ増設され、23年度末時点で総数6クラブとなるなど、環境づくりを進めることができた。
承認利用料金金の導入	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	他の運動施設などとの整合を図りながら、検討を行った。	行政経営改革計画、適正な利用者負担の導入指針など、区政の動きを踏まえ、検討した。今後、全庁的な利用者負担の見直しが予定されているため、引き続き検討課題とする。

3-6	社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団				代表者	石濱 信一	
					区担当所管	地域福祉部高齢福祉課	
設立	平成6年9月	基本金	500万円	区出資率	100%	区出資額	500万円
(1)事業内容と経営目標							
事業名		指定 管理者	区 委託	事業内容			
訪問介護(ホームヘルプ)事業				心身上の理由により、日常生活を営むことに支障がある高齢者や障害者(児)の方への身体介護、家事援助、外出介助等のサービスを行う。(23年度訪問介護(ホームヘルプ)事業所2か所)			
通所介護(デイサービス)事業				要介護高齢者の方などを対象に、通所により日常生活の支援、機能訓練、相談、入浴、認知症対応、食事等の提供を行う。また、要支援者に対しても予防事業を実施する。(23年度通所介護事業所(デイホーム)8か所)			
訪問看護事業				疾病や障害をもつ在宅療養者を対象に、看護師や理学療法士などが家庭を訪問し、看護やリハビリサービスを行なう。(23年度訪問看護事業所4か所)			
居宅介護支援事業				介護保険制度に関する相談をはじめ、要介護と認定された方を対象にした居宅サービス計画の作成やサービス事業者の紹介等を行う。(23年度居宅介護支援事業所3か所)			
福祉人材育成・研修センター事業			○	福祉人材の確保・育成を総合的に推進するため、人材発掘、育成、就労支援事業等を行う。認知症ケア研修をはじめとする区内介護サービス事業者向けの研修、せたがや福祉区民学会の事務局等を行うとともに、自主事業として、訪問介護員養成研修と障害者(児)居宅介護従業者養成研修を行う。			
特別養護老人ホーム管理運営事業		○		原則として、65歳以上で身体上又は精神上著しい障害があるために、日常生活全般にわたって介護が必要であり、家庭では、介護が困難な方を対象とした施設の運営を行う。(芦花ホーム、上北沢ホーム)※短期入所も含む			
高齢者センター新樹苑事業		○		高齢者が住み慣れた地域で安心して生活を営める施設として、安心して暮らせる居住部門と地域高齢者の活動の場の提供等を行う。			
難病患者ホームヘルプサービス事業		○		難病患者であって、本人またはその家族が家事、介護等を行うことが困難な状況にある世帯に対して、適切な家事、介護等のホームヘルプサービスを行う。			
パルメゾン上北沢管理運営事業		○		諸事情により母子で生活している世帯、これに準ずる世帯で住宅環境、経済的困窮等により児童の養育に支障が生ずるとされる者を入所させ、母子の安定、自立を図る。			
地域包括支援センター(あんしんすこやかセンター)		○		地域に身近な相談窓口として、介護を必要とされる高齢者や家族への相談及び支援をする。また、介護予防ケアマネジメント・見守りネットワーク・包括的継続的ケアマネジメント及び区への申請代行を行う。(23年度地域包括支援センター5か所)			
配食サービス事業		○		病弱などで食事作りや買い物が困難な65歳以上の一人暮らしや高齢者のみの世帯に夕食を届け安否の確認を行う。			
高齢者トワイライトステイモデル事業		○		デイ・ホーム上北沢において、介護保険外のサービスとして通所介護利用者を対象に時間延長サービスを行う。延長サービスは、月曜日から土曜日までの間、午後10時まで行う。			
在宅医療電話相談センター事業		○		本人及び家族等からの在宅医療や転院先についての相談に電話・FAXで対応する。			
世田谷高齢者住宅生活協力員業務事業等		○		世田谷高齢者住宅(高齢者借上げ集合住宅、慶明館)の生活協力員業務を受託し、居住者の安否確認、関係機関との連携調整を行う。また、デイ・ホーム世田谷地下会議室を地域高齢者の活動の場として提供する。			
経営目標	職員一人ひとりが、区民のニーズを的確に捉え、創意工夫したサービスを提案・提供する。 1 区民が安心して地域で生活できるよう、最適な福祉サービスを提案・提供していく。 2 地域に開かれた施設・サービスを通して、地域住民と共生を図る。 3 福祉を担う人材の確保と育成を通して、豊かな福祉社会の実現に寄与する。 4 質の高いサービスを継続的に提供するために経営基盤の強化を図る。						

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

事業目標



●外郭団体のコメント

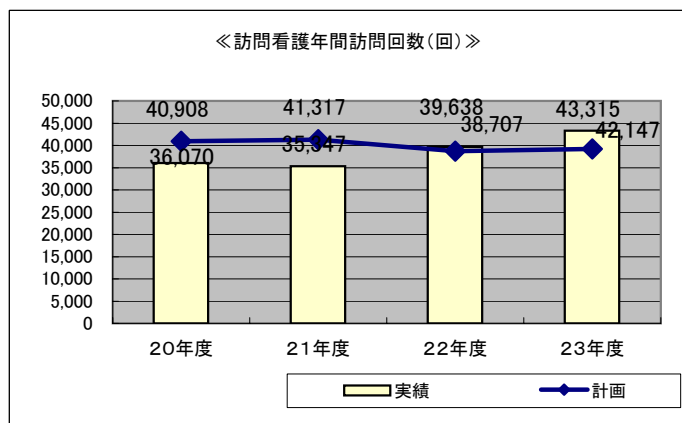
《通所介護(デイサービス)利用率》

平成23年度利用率:79%

23年度実績・目標達成に対する評価

平成23年度は、営業日拡大を図った。デイ・ホーム太子堂の若年認知症コースやデイ・ホーム上北沢のトワイライトステイ事業が利用率を伸ばしている一方、一般の通所利用者が減少し目標を達成していない。

デイ・ホーム新樹苑は、平成23年度末で廃止した。利用者は、事業団を含む近隣のデイサービスに順次移行した。



●外郭団体のコメント

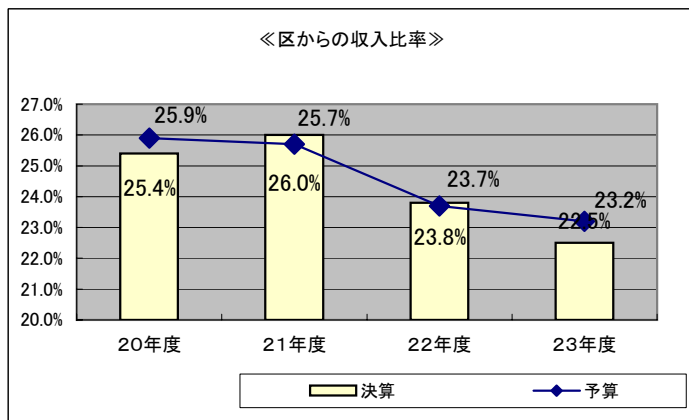
《訪問看護年間訪問回数》

平成23年度訪問回数 43,315回

訪問看護の需要は増加し続け、ニーズは多様化している。それらに対応するため、人員を確保し育成を行った。

訪問看護ステーションけやきにおける営業時間拡大のモデル実施、在宅療養児の家族交流支援など様々なニーズに対応し、実績が向上した。

財政計画

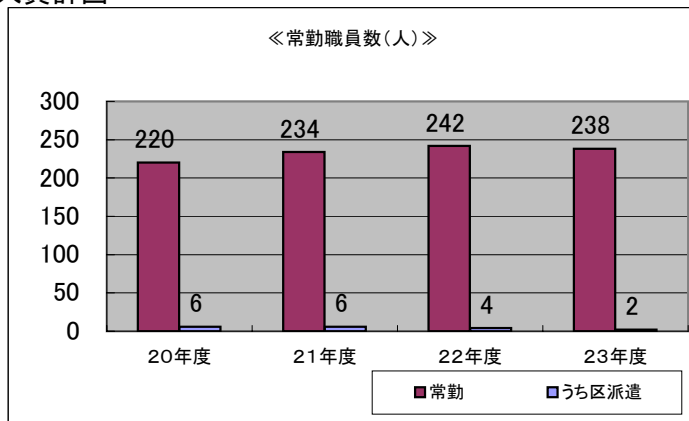


●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

区民ニーズに対応したサービス量を提供するとともに、質の向上にも継続的に取り組み、経営基盤の強化を図るために、区からの収入比率の縮減に努めている。引き続き介護保険料収入をはじめとする自主財源の確保に努める。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

事業団では、業務に必要な人員を安定的に確保しつつ、人件費支出を縮減するため、有期雇用の契約職員制度を導入している。常勤体制の充実と経営面において一定の成果を上げているが、社会経済の動向により質・量が左右されやすい。また、有期雇用契約のためスキルの継承には限界があるなど、契約職員制度の拡大については慎重に検討する必要がある。

一方、正規職員の年齢構成の適正化も中長期的な課題となっており、計画的な職員採用を継続し、不均衡の是正に努める。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針												
	○各事業について引続き業務の改善などに取り組み、介護報酬を中心とした自主財源増とサービスの質の向上を目指す												

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
通所介護（デイサービス）利用率	84.3%	83.1%	98.6%	85.0%	84.6%	99.5%	85.5%	80.3%	93.9%	84.7%	79.0%	-5.7%	93.3%
訪問看護年間訪問回数	40,908	36,070	88.2%	41,317	35,347	85.6%	38,707	39,638	102.4%	39,220	43,315	4,095	110.4%
訪問介護（ホームヘルプ）年間訪問時間数	154,376	131,707	85.3%	155,200	116,053	74.8%	119,304	114,936	96.3%	119,064	116,586	△ 2,478	97.9%
特別養護老人ホーム利用率	96.0%	94.4%	98.3%	96.0%	94.3%	98.2%	96.0%	94.2%	97.9%	96.5%	95.9%	-0.6%	99.4%
短期入所生活介護利用率	101.5%	101.3%	99.8%	102.0%	102.0%	100.0%	100.5%	103.7%	103.2%	102.5%	104.2%	1.7%	101.7%
居宅介護支援事業年間ケアプラン作成件数	7,944	7,827	98.5%	8,000	7,691	96.1%	7,740	7,584	98.0%	8,040	7,581	△ 459	94.3%
地域包括支援センター（居宅介護予防支援事業）年間新予防給付ケアプラン作成件数	6,816	7,246	106.3%	7,212	7,615	105.6%	7,824	7,954	101.7%	7,944	8,707	763	109.6%

●23年度実績・目標達成に対する評価

平成22年度と同様に、訪問看護事業については、看護師の採用が順調に進み、訪問連絡体制を強化させることで、実績を大幅にアップさせることができた。一方、訪問介護事業では、一訪問あたりの時間数が短くなる傾向が平成21年度から引き続いており、訪問回数や前年度比は増加しているものの時間数の目標値には達していない。

デイサービス事業は、デイ・ホーム太子堂の若年認知症コースやデイ・ホーム上北沢のトワイライトステイ事業が利用率を伸ばしている一方、一般の通所利用者が減少した。状況改善のため、利用者や家族にアンケート調査を行いプログラムの内容改善や選択肢を増やすことで、利用率向上に取り組んだ。デイ・ホーム新樹苑は、平成23年度末で廃止となったが、利用者は事業団を含む近隣のデイサービスに順次移行させることができた。

居宅介護支援については、新規で258名と契約したが、契約終了者も243名となり、前年度とほぼ同数の実績に留まった。要因として、終末期で短期間の契約、又は退院調整中に契約しが入院中に死亡するなどでサービス利用に至らない件数が増加した。（病院や訪問看護を通じた依頼が増加した。）

●4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価

この4年間において、全体としては平成21年度の介護報酬改正があった。平成18年度改正の介護予防導入に加え、平成21年度改正ではさまざまな加算要件が設置され、サービスは多様化している。

デイサービス事業では、民間事業者の参入促進に伴い、利用率改善が課題となっているものの、平成21年度のデイ・ホーム弦巻認知症コース開設、平成22年度のデイ・ホーム太子堂若年認知症コース開設など、多様なサービスの充実を図ることができた。

訪問看護事業は、看護師の確保が一番の課題であるが、看護師が順調に採用できた平成22年度からは訪問連絡体制を強化することができたため、顕著に実績を伸ばすことができた。

訪問介護事業は、介護報酬改正の影響を大きく受け、一訪問あたりの時間数が短く計画される傾向にある。若手ヘルパーの採用などで効率的な訪問を図ったことで、訪問回数については増加させることができた。

特別養護老人ホーム（短期入所を含む）は、看取り介護や医療依存度の高い利用者の受け入れ等の取り組みのほか、感染症予防等に努めることで、順調に利用率を維持・向上させることができた。

居宅介護支援については、あんしんすこやかセンターの介護予防利用者が増加している一方、居宅介護支援事業の終末期等の利用者が増加し、実績に差が生じている。

●今後の進め方

中期計画（平成24年度～26年度）を着実に実行し、目標達成に向け各課題に取り組む。

訪問介護については、平成24年度報酬改正の影響で、訪問時間の短時間化の傾向が続くと予測される。ホームヘルパーの平均年齢を下げることで、短時間訪問を効率的に対応できる態勢を確保し稼働時間数を伸ばす。

看護師の採用と定着のためには、処遇面の改善もさることながら、仕事と子育ての両立を視野に入れ、家庭の状況に則した働き方を選択することのできる制度が求められる。職場の実情にあった制度を検討し、訪問回数を確保する。

訪問介護、訪問看護ともに登録型（歩合制）のホームヘルパー、看護師を活用し人件費を縮減するなど、収支の均衡を図る。

デイサービス事業は、若年認知症や失語症コースなどの先駆的なサービスとともに、時間延長などのレスパイトケアやリハビリなど個別ニーズ対応を充実することで利用率の向上を図る。

居宅介護支援事業は、24時間連絡体制と受付時間の延長を継続し、様々な顧客ニーズへの対応、利用増及び収入増を図る。

介護保険全事業では、「お客様サービス評価アンケート」等の分析からサービスの改善や充実に取り組むとともに、職員の高齢者への説明力の向上を図ることにより信頼の獲得に努め、契約増や利用率向上へとつなげる。

●区所管部のコメント

事業目標全体に対して、90％を超える目標を達成していることは、評価することができる。

特に訪問看護については、看護人材の不足の中、24時間365日の訪問連絡体制、医療等他機関との連携の取り組みなどを行い、年間訪問回数が前年度より延びており、高く評価することができる。

通所介護については、他事業者の参入による競争激化等で利用率が伸びない問題がある。平成23年2月から実施した高齢者トワイライトステイモデル事業における時間延長サービスのノウハウの活用などによる利用率改善に期待する。また若年性認知症コースや失語症コースなど先進的な取り組みについては、今後も区民のニーズに対応できるよう、支援していく。

そのほか、介護報酬改正の影響による訪問介護の短時間化の傾向に対し、人員体制の見直しを図るなど様々な工夫を行ったことは評価できる。

今後も世田谷区における福祉サービスの先導的役割を果たせるよう、引き続き、事務改善等の指導・助言を行う。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○介護報酬を中心とした自主財源増に努め、安定的な経営を行うとともに、社会状況の変化に的確に対応する中期計画を策定し、自主性の高い収支構造の確立を目指す
-------	---

単位:百万円

項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	3,869	3,695	3,973	3,821	3,832	3,801	3,857	3,859	
団体財源(B)	2,868	2,757	2,950	2,829	2,922	2,898	2,962	2,990	
区からの収入額(C+D)	1,001	938	1,023	993	910	903	895	869	
区補助金収入(C)	361	319	369	346	282	279	262	256	
区からの委託料収入(D)	640	619	654	646	628	625	633	613	
区からの収入比率((C+D)/A)	25.9%	25.4%	25.7%	26.0%	23.7%	23.8%	23.2%	22.5%	
管理費(E)	243	213	249	224	249	231	267	193	
管理費に対する区補助金額(F)	115	106	115	109	61	60	61	56	
管理費における区補助金比率(F/E)	47.3%	49.8%	46.2%	48.5%	24.5%	26.0%	22.8%	29.0%	
人件費比率	62.4%	64.4%	65.2%	64.8%	67.6%	66.6%	68.5%	69.0%	

●23年度決算、目標達成に対する評価

平成23年度決算は、通所介護事業などで収入目標は達成しなかったが、訪問系サービスを中心に収入目標をほぼ達成し、契約の見直し及び節電などによる事務費・事業費支出の削減の結果、5年連続の黒字を維持することができた。しかし、黒字額は平成21年度から減少しており、人件費率も伸び続けている。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

平成20年度から23年度にかけて、団体財源を2億3千3百万円(約8.4%)増加させ、平成19年度から引き続き黒字を維持することができた。また、平成23年度に、24年度から26年度まで3年間の中期計画を作成した。今後この中期計画のアクションプランを着実に実施していく。

●今後の進め方

平成24年度は高齢者センター新樹苑受託終了等の要因により収支はマイナスとなる予定で積立金を取り崩して財源を補填する予算となっている。中期計画の実施やニーズへの柔軟な対応により収入増及び事務費支出の削減をはかり、合わせて人員計画の実行により人件費の抑制をはかることで経営基盤の安定化に努める。

●区所管部のコメント

平成23年度は、区の厳しい歳入状況を踏まえ、補助金交付額を減額したが、自主事業による団体収入を確保し、安定的な経営を維持したことは、評価することができる。

平成21年度以降、補助金交付額を年々減額しており、平成24年度も区の厳しい歳入状況が見込まれるなど、補助金額は平成23年度の額よりもさらに減っている。

人件費その他の管理費の割合を管理しつつ、事業目標を達成しながら、収益性の高い収支構造を確立するよう引き続き連携を図っていく。

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○安定的なサービス提供を維持するため、中長期視点に立った社会福祉事業団全体の人材育成計画を策定し、計画的な採用により人材確保を図る
-------	---

単位:人

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	12	11	11	11	平成23年度は、あんしんすこやかセンターの業務拡大、トワイライトステイモデル事業の実施に伴い、非常勤職員を増員した。
常勤役員数	1	1	1	1	
常勤職員数(役員除く)	220	234	242	238	
うち派遣職員数	6	6	4	2	
契約職員等	60	50	54	57	
非常勤・嘱託等	413	405	415	425	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

事業団の事業運営に必要な人員については、新規学卒者を含む正規職員の新規採用によるほか、有期契約や短時間雇用、登録制(歩合制)など様々な雇用形態を取り入れることにより確保を図ることができた。

看護師については、ここ数年来人材不足が続いているが、就職面接会への参加や募集記事掲載など、求人活動を強化した結果、訪問看護の人材は概ね確保することができた。しかし、特養などの施設系への希望者が少なく、人材不足が解消されていない。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

介護職員については、平成20年度から新規学卒者を対象とした採用や契約職員の正規職員への採用を計画的に進めることができた。高齢化している登録ヘルパーの若返りを図るため、若年層のヘルパー登録を積極的に進めた。看護師の安定的な確保は、課題である。

●今後の進め方

顧客の定着と収入の安定化を実現していくためには、看護師など専門職種を含めた職員の確保と育成が不可欠である。看護師の確保については、特養など施設への応募者が少ないため、配置に困難な状況にあるが、引き続き確保と併せ育成のための取り組みを行う。

人材の育成については、人材育成計画に基づき新たに策定した「実施計画(平成24年度から平成26年度)」を着実に推進する。

●区所管部のコメント

看護師の不足が続いていたが、想定数を確保し、訪問看護事業の実績も上がっている。サービスを安定的に供給し続けるためにも、看護人材を継続的に確保する工夫が必要である。

他方、訪問介護においては、人材確保の見直し等により人員体制の改善を図り訪問時間数は前年度を上回ったものの計画数に満たないなど、課題も残っている。

質の高いサービスを維持するためには、幹部職員の養成を含む、バランスの取れた人材構成を構築するなど、人材の確保・育成を進めていかなければならない。同時に、安定的な事業実施を継続するためには、適正な管理費・人件費を目指し、人事・給与制度の改善を行う必要がある。

引き続き、課題解決に向けて、創意工夫を発揮して取り組み、事業団の中期計画等により、計画的な取組みを進めるよう指導・監督に努める。

○外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 ○社会福祉事業団に求められる社会的役割の実現に向け新たな中期計画を策定し、目標達成に向けた具体的な実行計画を着実に推進する									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	執行体制の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	横断的な事業連携を継続的に推進し、事業団の決定事項の周知徹底や情報共有化を一層推進するため、経営会議等のあり方を見直した。	事業運営の効率化を図るため、会議のあり方を見直した。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度（目標管理・自己申告制度）の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	人事考課制度を継続実施し、職員の育成と業務支援を積極的に推進した。	職員の制度に対する意識が高まり、制度の定着が図れた。
②	人事・給与制度の見直し	再検討	再検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	他区の事業団へのヒアリングと比較検討を行った。人員と人件費の適正を検証するため、超過勤務の改善管理を進めた。	平成23年度に担当組織を新設し、非正規職員を含めた見直しと再検討を行った。他区の事業団へのヒアリングと内部のヒアリングを通じ、取り組む課題をまとめた。
③	職員の人材育成	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	人材育成計画に基づき、新体系による研修の実施、自己育成計画による人材育成の充実に取り組んだ。	平成21年に「人材育成計画」を策定した。その計画実現のため、平成21年度から向こう3年間の「実施計画」を整備し、自己啓発促進、職場研修の充実・強化などに取り組むことで、人材育成を図ることができた。
④	非正規職員等制度の見直し	見直し	見直し	検討	検討	検討	実施	継続	継続	職種、事業所ごとの契約内容を見直し、整理した。	平成21年度より契約職員を対象とした正規職員採用試験を実施することで、介護職の安定的な人材確保を図ることができた。
⑤	現場管理者（係長級以上）における固有職員比率の拡大	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	実施	昇任選考を実施し係長職に1名を合格させた。加えて、訪問看護事業の執行体制の強化を検討した。（平成24年度より実施）	平成23年度から区派遣の係長を固有職員の係長に切り替えた。
⑥	職員満足度調査を行い、原因究明・分析及び専門研修を実施	再検討	再検討	実施	実施	継続	継続	継続	実施	職員研修の見直しに伴い職員のニーズ調査を行い、これを研修体系の再編と可視化に活用した。	人材育成に係る職員アンケートを行い、人材育成や研修に関するニーズを把握することで、「次期実施計画（平成24年度～平成26年度）」に反映させることができた。
⑦	職員提言制度の導入	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	強調月間を設けて制度の周知と職員の意欲を喚起した。また提案をもとに業務改善を行った。	平成20年度から毎年実施しており、職員の意欲向上とともに、事務事業の改善に効果を上げることができた。
⑧	障害者就労支援の拡大	検討	検討	実施	実施	継続	継続	継続	継続	業務拡大へ向け様々な仕事の体験や研修参加を行うとともに、対象者受け入れのため世田谷区、関係団体、養護学校との連携を強化した。	支援の拡大を図ることにより、一般就労（企業などへの就労）への取り組みを強化することができた。
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の導入	検討	—	検討	検討	検討	検討	実施	実施	「お客様サービス評価アンケート」等の資料をもとに、サービス改善の計画を策定し、サービスの質の向上等に取り組んだ。	「お客様サービス評価アンケート」を毎年度実施し、サービスの改善や充実に取り組んだ。評価結果は概ね8割から9割が満足という回答を得ることができた。
②	東京都第三者評価制度の実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	特別養護老人ホーム2施設、母子生活支援施設、障害福祉サービスで受審し、評価結果を業務改善に反映するなどサービス向上に取り組んだ。	継続して第三者評価を受審することで、サービスと信頼度の向上につなげている。受審した全ての事業所で100％の評点を得ることができた。
③	既存事業の見直し（通所介護（デイサービス）事業・介護保険サービス事業）	検討 試行	検討	実施	実施	継続	継続	継続	継続	デイ・ホーム大原で祝日営業（敬老の日）をモデル実施した。全てのデイ・ホームで年末営業を開始した。	平成20年度からデイ・ホームの年末営業をモデル実施し、23年度までには全てのデイ・ホームで年末営業を開始した。介護保険サービスについても営業時間を拡大し、ニーズに対応する体制が強化できた。
④	新規事業の開拓	検討	検討	実施	実施	拡充	拡充	継続	継続	平成23年2月にデイ・ホーム上北沢で受託を開始したトワイライトステイモデル事業を継続して実施した。訪問看護ステーションけやきで平日の営業時間延長をモデル実施した。	デイ・ホームにおいて、認知症、失語症、若年認知などのコースを新設し様々なニーズに対応している。トワイライトステイモデル事業は、平成24年度からデイ・ホーム上北沢の事業として実施する体制が整った。
⑤	既存契約の見直し・一本化を行う	継続	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	施設維持管理業務などの適切な委託契約を継続するとともに、リース契約見直しによる経費削減に取り組んだ。	契約内容の見直しや入札などの実施により経費削減に取り組んだ。平成20年度及び23年度は、施設維持管理及び給食業務委託契約のプロポーザルを実施して経費削減及び現業務内容の見直しに取り組んだ。
—経営の透明性の向上—											
①	コンプライアンス体制の強化	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	管理監督者以上の職員を対象に講義を行い、その後、受講者が講師となって職場で研修や勉強会を実施（伝達研修）し、全職員への意識の向上、定着を図った。	継続的な取り組みにより、職員のコンプライアンス意識の向上につなげることができた。

②	ホームページでの積極的な情報開示	継続	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	各事業のイベント告知や、サービス向上に向けた取り組みなどを積極的にホームページに掲載した。	リクルートページをリニューアルし、ウェブ応募の受け付けなど人材確保にも活用することができた。
③	お客様満足度調査の実施	見直し 実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成23年9月13日から10月11日までの期間、事業団サービス利用者2,616人を対象に実施し、1,218人から回答を得た。	「お客様サービス評価アンケート」を毎年度実施し、サービスの改善や充実に取り組んだ。評価結果は概ね8割から9割が満足という回答を得ることができた。
④	積立金や基金の運用、活用	—	—	—	実施	検討	検討	実施	継続	平成21年度に示した「事業団における積立金の考え方」の積立目標額に基づき、平成22年度決算において「運用資金積立金」のうち、ホームヘルプで6,000千円、訪問看護で24,000千円を積み立てた。	積立額は増額できたが、リーマンショック後の景気の低下及びギリシャショックに始まる円高により公債の金利相場が下落し、中長期的な運用が難しく、短期債での運用を行なった。景気の低迷で運用自体は大きな利息を得られなかった。
—その他—											
①	事業団資産運用計画の策定	検討 導入	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	資産運用計画を策定し、国債等の購入により安全で確実性の高い運用を行った。	各年度の収支状況を踏まえて資産運用計画を策定し役員会で承認を得て、運用することができた。
②	ヒヤリハット発生の未然防止策	見直し	実施	実施	実施	拡充	拡充	継続	継続	平成22年度に導入した事故管理システムを活用し、ヒヤリハット報告を実施した。	ヒヤリハットの実例を蓄積し、項目の整理やシステム導入による報告を実施し、サービス改善を図ることができた。
③	危機管理マニュアルの整備	見直し	実施	実施	実施	継続	継続	継続	継続	平成22年度に実施した新型インフルエンザ訓練後の課題を引き続き検討し、感染対策等の業務マニュアルを修正した。	震災時初動マニュアルを年度ごとに見直し、「震災時行動マニュアル」として策定した。新型インフルエンザ対応事業継続計画を平成21年度に策定し、平成22年度は机上訓練を実施し、実践的なマニュアルに改正することができた。

●23年度実績・目標達成に対する評価

平成23年度は、「中期計画」(21年度～23年度)最終年度にあたり、先進的な事業など計画の実現に積極的に取り組み、多様化する区民の福祉ニーズに応えることができた。

職員の人材育成については、内部講師制度の導入や職員が主体的に取り組む環境整備などにより、職員の資質の向上を図ることができた。

継続してコンプライアンス研修等を実施することにより、職員のコンプライアンス意識が一層向上した。

事業の見直しについて、デイ・ホームの祝日営業をモデル実施するとともに、年末営業を全事業所に拡大し、利用者のニーズに即した運営を行うことができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

事業団を取り巻く環境の変化や多様化する区民のニーズを捉え、平成20年度に策定した「中期計画」(平成21年度～23年度)を基にした具体的な実行計画を着実に推進するとともに、実施、評価、改善に取り組んだ。その結果、人材の確保、育成や新規事業の実施などの各種サービスの提供により、多様化する区民の福祉ニーズに応えることができた。

●今後の進め方

新たに策定した「中期計画」(平成24年度～平成26年度)を着実に実施し、区や関係団体等と緊密に連携しながら様々な課題や区民ニーズに応え、地域包括ケアの実現に取り組む。

人材育成計画に基づく新たな「実施計画(平成24年度～平成26年度)」を実施し、区民、地域ニーズに的確に対応できる医療・福祉・介護の専門人材の育成に努める。

●区所管部のコメント

平成23年度も、外郭団体改善方針に基づき、安定的な団体経営に向けての取り組みや、他の事業者のモデルとなるような取り組みを、工夫をしながら行ってきた。

人材育成については、職員ニーズを反映させた研修の実施や職員提言制度などを通して、事業団で定めた人材育成計画に基づき取り組んでいる。また、デイ・ホームでの区民ニーズを捉えた認知症コースの取り組みや、トワイライトステイモデル事業など、先駆的な事業を実施していることは、評価することができる。

今後も、外郭団体としての役割を認識して、その経験を生かした様々な工夫を行いつつ、区民への質の高いサービスの提供に貢献していくよう、期待する。

※区所管部の取組み

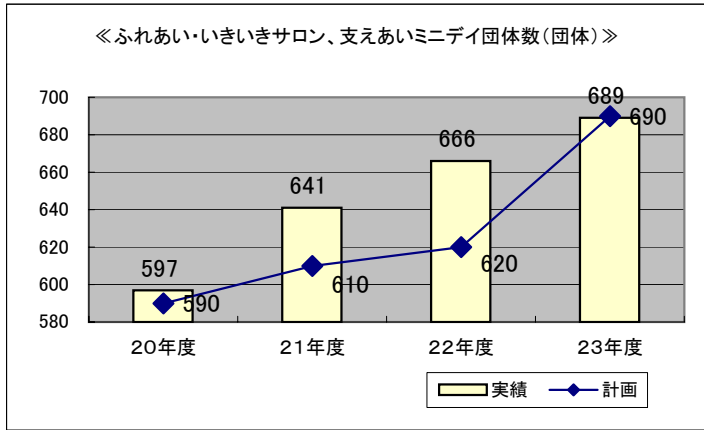
項目	20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
新樹苑の機能検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	実施	実施	新たな新樹苑の構想を策定し、運営事業者公募を行った。	新樹苑の見直し基本方針を定め、新たな新樹苑の運営事業候補者を選定し計画どおり実施することができた。

3－7		社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会			代表者	会長 飯田 恭次	
					区担当所管	地域福祉部地域福祉課	
設立	昭和61年10月	基本金	3 0 0 万円	区出資率	—	区出資額	—
(1)事業内容と経営目標							
事業名		指定 管理者	区 委託	事業内容			
社協会費の拡充				社協の事業運営や地区社協活動を支える財源を拡充するため、新法人会員募集の周知による、社協会費の増を図り、地域住民による自立した福祉活動を推進する。			
地区社協活動の支援				28地区社協の円滑な組織運営や事業活動の推進に向け、さまざまな情報提供や提案等を通して積極的な支援を行う。			
ふれあい・いきいきサロン(子育てサロンを含む)				高齢者、障害者、子育て中の母親などがいつまでも住みなれたまちでいきいきと暮らせるよう、“楽しく・気軽に・無理なく”を基本に地域の方々とともに進める仲間づくり活動の推進、支援を行う。			
支えあいミニデイ				閉じこもりがちな高齢者や虚弱な高齢者を対象とし、昼食をはさんで、お茶とおしゃべりや手工芸、健康体操等を通じ、仲間づくりや介護予防を進めるための活動の推進、支援を行う。			
ふれあいサービス(ふれあい子育て支援を含む)				支援を必要とする人が地域で安心して暮らすことができるよう、日常生活における困り事を地域住民の協力により解決するとともに、孤立や閉じこもりを防ぎ、安否確認を行う。 ・ふれあいサービス:家事援助・平易な介護、大掃除・枝切り・草取り、ごみ出し、理美容、食事(宅配) ・ふれあい子育て支援:保育園、幼稚園、小学校(低学年)の送迎及び在宅での見守りなど			
地域福祉活動団体の助成、及び地域の支えあい活動助成				地域で福祉活動を行う団体の活動経費や設立費用の一部を助成することにより、当該団体の発展、充実を図る。 また、世田谷区地域保健福祉等推進基金を活用し、住民同士の「知りあい ふれあい支えあい」による新たな実践や調査・研究にかかる経費の一部を助成する。			
歳末たすけあい・地域支えあい募金及び世田谷区共同募金配分推せん委員会の事務局運営				世田谷区町会総連合会、世田谷区民生委員・児童委員協議会等の協力により、募金活動を行い要支援世帯等への見舞金の配布等を行う。また、赤い羽根共同募金及び歳末たすけあい募金の地域配分について、地域の実情を反映した配分を行う「世田谷区共同募金配分推せん委員会」の事務局運営を行う。			
地域福祉権利擁護事業(権利擁護センター”あんしん世田谷”)				判断能力に不安がある高齢者や障害者への福祉サービス利用援助や金銭管理を行い、日常生活を支援する。高齢者や障害者の相続、遺言などについて弁護士による法律相談を実施する。法人として成年後見人を受任し、自ら後見活動を実施するとともに、区民成年後見人の後見監督人を受任し活動を監督する。			
世田谷区成年後見支援センターの運営			○	成年後見制度に関する案内や法律相談、後見申立手続き等の支援、普及啓発を行い、利用促進を図る。成年後見制度の受任者確保の一環として、区民成年後見人を養成し、成年後見人としての活動を支援する。			
ふじみ荘の運営		○		老人休養ホーム「ふじみ荘」の管理・運営をとおして、高齢者の憩いの場を提供し、心身の健康増進を進める。			
厚生会館の運営		○		老人福祉センター「厚生会館」を運営する。また、当該施設を利用し高齢者向けの各種講座等を開催する。			
老人会館の運営		○		老人福祉センター「老人会館」を運営する。高齢者間の交流を促進するための場を提供するほか、福祉電話訪問や老人なんでも相談を実施し、高齢者の安否確認や悩み相談に応じる。 また世田谷区生涯大学を運営し、高齢者の学習と主体的な社会参加を進める。			
食事(配食)サービス			○	一人暮らしの高齢者や障害者等を対象に、契約業者から栄養バランスのとれた夕食を提供し、健康の維持と「食」とおして日常生活の自立を支援するとともに、安否確認を行う。			
経営目標	1. 平成23年度を初年度とする第3次世田谷区住民活動計画、新社協会費制度の周知を図るとともに円滑な事業運営を図る。 2. 地域に根ざした福祉によるまちづくりの実現に向け、28地区社協の地域住民による主体的な活動が活発になるよう支援する。 3. ①地域支えあい活動の拡充 ②成年後見・権利擁護事業の拡充、を重点事業として推進する。 4. 社協の安定した経営のため、社協会費の増、広報媒体等による広告収入等、自主財源の確保を進めるとともに、効率的な人材活用による人件費の削減など経費節減を図る。						

(2) 改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

事業目標

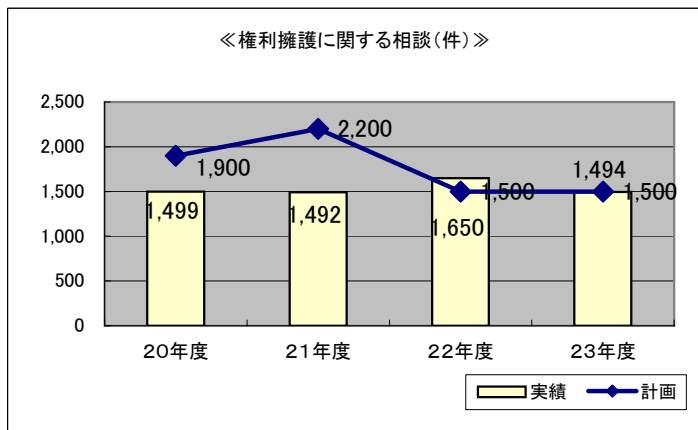


●外郭団体のコメント

《ふれあい・いきいきサロン、支えあいミニデイ団体数》

世田谷区で活動するふれあい・いきいきサロン、支えあいミニデイの団体数は、都内の約4割を占めており、活発な活動が行われている。平成23年度も引き続き会場の確保、立ち上げ・継続支援等を行い、団体数、参加者数、ボランティア数ともに計画数を達成している。

こうした活動が地域の孤立防止や閉じこもり防止、地域の見守り活動の観点からも必要な取り組みである。そのため、団体数の増加等に適切に対応するため支援内容を見直しを行い、より効果的な活動に向けた支援を行う。

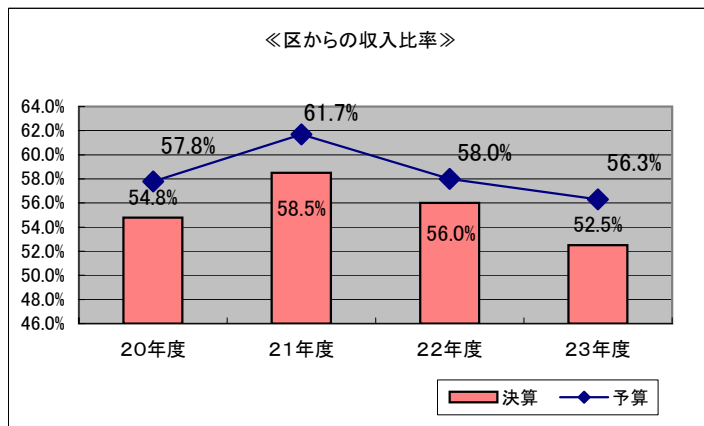


●外郭団体のコメント

《権利擁護に関する相談》

相談件数は毎年約1500件で推移しているが、今後とも社会福祉協議会での相談受付を継続するとともに、あんしんすこやかセンター等関係機関での事業周知を進め、権利擁護が必要な方が身近な場所で相談できる環境を整えていく。

財政計画



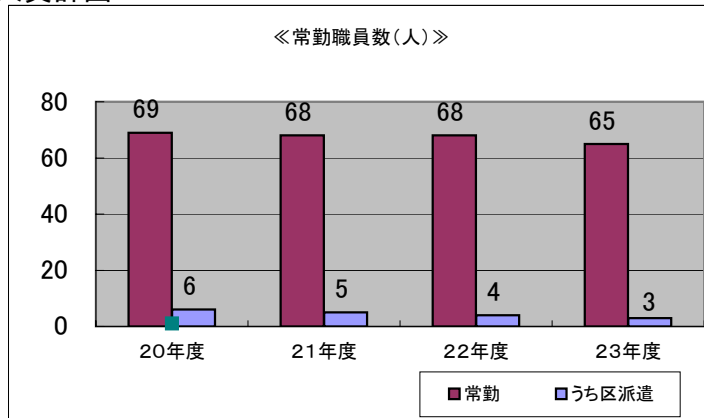
●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

経費の節減、事業の見直しなどにより、区からの収入比率を下げるべく自主財源確保などに努めてきた。

自主財源の乏しい当協議会にとって区補助金等が大半を占めており、団体活動を左右する。今後、財政健全化に向けた努力は一層するものの、計画的財政計画を策定するために、補助金の単年度毎の削減ではなく、計画期間を設定した定額補助制度の導入が必要である。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

今後更に固有職員の管理・監督職の育成・登用を強化し、社協組織運営の自立性を高めていくとともに、組織のあり方と事務量を見極めながら、適正な定数管理に取り組んでいく。

固有職員の年齢構成が高くなる中で、組織の活性化のために、区派遣職員の削減を段階的に行う。

○事業目標	平成20～23年度の取り組み方針 ○地区社協、地域社協事務所、区社協本部の3層構造により、身近な地域福祉活動を展開していく中で、住民主体による地域のふれあい、支えあいを推進し、誰もが安心して住み続けられる「福祉のまちづくり」の実現を目指す
-------	--

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画と の差	達成率	備考
ふれあい・いきいきサロン、支えあいミニデイ団体数	590	597	101.2%	610	641	105.1%	620	666	107.4%	690	689	△ 1	99.9%	※「ふれあいサービスにおける閉じこもり予防支援」の数値は新規利用申込時の初回調査数
支えあい活動延参加者数(人)	200,000	204,866	102.4%	205,000	222,825	108.7%	207,500	223,324	107.6%	230,000	243,526	13,526	105.9%	
支えあい活動延ボランティア数(人)	43,000	43,484	101.1%	44,000	45,986	104.5%	45,000	47,162	104.8%	48,000	50,740	2,740	105.7%	
ふれあいサービス協力会員総数(人)	730	717	98.2%	740	743	100.4%	750	789	105.2%	800	715	△ 85	89.4%	
ふれあい子育て援助会員数(人)	620	621	100.2%	650	686	105.5%	680	713	104.9%	730	741	11	101.5%	
ふれあいサービス派遣時間数	61,000	55,084.5	90.3%	61,000	49,657	81.4%	62,000	—	—	—	—	—	—	
ふれあいサービスにおける閉じこもり予防支援	—	—	—	—	—	—	635	614	96.7%	640	491	△ 149	76.7%	
権利擁護に関する相談・権利擁護センター等・成年後見支援センター	1,900 (400) (1,500)	1,499 (221) (1,278)	78.9%	2,200 (500) (1,700)	1,492 (230) (1,262)	67.8%	1,500 (200) (1,300)	1,650 (217) (1,433)	110.0%	1,500 (200) (1,300)	1,494 (146) (1,348)	△6	99.6%	
地域福祉権利擁護事業等利用者数(人)	85	80	94.1%	85	79	92.9%	90	80	88.9%	85	70	△ 15	82.4%	
社協会員数(人)	47,900	46,992	98.1%	48,000	47,096	98.1%	48,100	45,609	94.8%	48,200	46,034	△ 2,166	95.5%	
社協ホームページアクセス件数	420,000	498,105	118.6%	500,000	556,373	111.3%	520,000	582,236	112.0%	630,000	478,491	△ 151,509	76.0%	

●23年度実績・目標達成に対する評価

・ふれあい・いきいきサロン、支えあいミニデイの活動は、団体数、参加者数、ボランティア数ともに計画以上の実績をあげることができた。こうした活動により、高齢者や障害者の孤立防止や閉じこもり予防、地域の見守り機能の推進につながることができた。

・ふれあいサービス事業は、区民ニーズに適切に対応するため、介護保険に該当しない大掃除や理美容、ごみ出しサービス等も提供し、区民ニーズに対応してきた。

・ふれあい子育て支援事業は、地域全体で子どもや子育て世帯を見守り、ともに育つことを理念として活動している。事業を地域の方々に知ってもらうため様々な機会を活用し周知に努めた結果、援助会員数は計画数値を上回ることができた。

・あんしんすこやかセンター等関係機関との連携により、認知症や障害により判断力に不安がある方を地域福祉権利擁護事業や成年後見制度の利用につながることができた。

・社協会費の募集は毎年7・8月を強化月間として、地域福祉推進員等が中心となり募集を行ったことにより、会員数は、前年度実績を上回ることができたが、今後は、ホームページの見直しなどにより、効果的な社協事業・イベントPRを進め、更に会員・会費の増強に取り組む。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

・ふれあい・いきいきサロン、支えあいミニデイ活動への支援を通じて、活動団体数の増加を図り、高齢者、障害者、子育て中の方の閉じこもりや孤立化防止の効果を上げることができた。日頃から地域住民の顔の見える関係を基盤とした地域支えあい活動は、地域におけるゆるやかな見守り機能を果たしてきた。以上を踏まえ、事業の実施団体やボランティア、参加者といった地域住民が主体となった地域福祉の推進に効果を発揮した。

・ふれあいサービスは、介護保険制度が導入され、家事・介護に対する活動実績が減少傾向にあるが、協力会員の登録者数は着実に増加することができた。また、ふれあい子育ては、利用希望者が増加するなど、ニーズが高まる中、援助会員を増加させることにより、地域の支えあいを基盤とした地域の見守りの機能の推進を図ることができた。

・権利擁護センターと成年後見センターとの連携により一体的に社会福祉協議会が運営することで、権利擁護・成年後見業務のワンストップセンターとしての役割を果たすことができた。また、社会福祉協議会がその特長・優位性を発揮して、地域の支え合いの観点から、これらの業務を、生活支援員・区民後見支援員といった地域の住民活動により実施した。

●今後の進め方

・ふれあい・いきいきサロン、支えあいミニデイは開始から10年が経過し、ボランティアの高齢化等の課題をはじめ、より団体が自立した活動を継続する支援が求められている。これらの課題に的確な対応ができるよう平成23年度から「支援のあり方の見直し」を行っている。今後は、活動の現状や課題に対応する方向性、具体的な支援内容を明らかにし、取組みを進める。

・ふれあいサービスは、ここ数年、順調に協力会員を増やしてきたが、23年度に伸び率がマイナスに転じた。今後は現状を分析し課題を明らかにして、より多くの区民が事業に参加できるよう改善を図る。今後は、団体数の増加に対応したより効果的な事業展開となるよう支援内容の改善を図る。

・ふれあい子育て支援事業は、増え続ける子育てニーズに対応すべく、様々な機会において募集を行った結果、援助会員数は伸びている。しかし、今後もニーズの増大が予想されるため、さらに研修体制・募集方法等を工夫し効果的な事業展開を図る。早朝・夜間の活動に対するニーズは高まっている。協力会員は計画数値を下回ったが、事業の主旨を理解し多くの区民が参加できるよう事業周知方法等の改善を図る。

・権利擁護センターと成年後見センターの一体的な事業運営により、今後増大し続ける認知症高齢者、障害者等への切れ目のない支援・保護が可能となることから、両センターの契約・受任件数の増加に対応可能な体制の検討を進める。

・成年後見支援センターの今後のあり方等については区と協議する。

・新社協会費制度の実施にあたり、「社協会費募集の手引き」や法人会員用のチラシを活用し、関係団体への説明や、24年度会費募集説明会で新たな会員会費制度への協力依頼に努める。また、地域のイベントや展示スペース、掲示板等を活用し、積極的なPRを行う。

・住民主体の地区社協の円滑な運営や活動の発展に向け、情報提供や助言等の支援、調整を行う。具体的には地域社協福祉推進協議会や研修、社協ホームページ等で様々な活動を紹介する。

・PRの手法を工夫し、戦略的に社協の広報活動を展開していく。

●区所管部のコメント

社協は、第3次世田谷区住民活動計画において「いつまでもすみ続けたい福祉のまち」を基本理念として掲げ、住民の主体的な活動参加に向けた啓発・推進や、地域の支えあい活動等への参加促進・支援の充実、地域に根ざした権利擁護の推進などに取り組んでいる。

地域福祉を推進し、高齢者や障害者がいつまでも安心して地域で暮らし続けるまちづくりのために、区は、社協が今後も重要な役割を果たすものと期待している。

・ふれあいサービスやふれあい・いきいきサロン、支えあいミニデイなどの支えあい活動の展開については計画を達成し、高齢者の社会的孤立の防止や地域住民の交流の場づくりとして、社協がその役割を果たしていると評価している。

・権利擁護に関する事業については、相談受任件数や区民成年後見人養成など、区の実施計画に沿って事業が実施されてきた。区民後見人受任件数が平成23年度までに47件となり、今後も区民後見人が受任する事例が増えると見込まれることから、区は、社協による後見監督体制の強化、区民後見人の資質の向上の取り組みを支援する。

・HPのアクセス件数は、22年度と比較して10万件以上下回っている点については、その分析が求められる。パンナー広告が1件にとどまっていることとあわせて、改善が必要である。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○自主財源の確保をしていく ○事務事業の進行管理を行なう中で、あわせて、評価・検証を行い、効率的な事業運営を進め、経費の節減を図る
-------	---

単位: 百万円

項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	1,595	1,678	1,586	1,599	1,498	1,482	1,494	1,584	
団体財源(B)	673	759	607	663	629	652	653	753	
区からの収入額(C+D)	922	920	979	936	869	830	841	831	
区補助金収入(C)	607	588	640	603	533	508	520	516	
区からの委託料収入(D)	315	332	339	334	336	322	321	315	
区からの収入比率((C+D)/A)	57.8%	54.8%	61.7%	58.5%	58.0%	56.0%	56.3%	52.5%	
管理費(E)	123	279	127	194	137	147	165	275	
管理費に対する区補助金額(F)	46	43	49	47	34	33	32	32	
管理費における区補助金比率(F/E)	37.4%	15.5%	38.6%	24.4%	24.8%	22.4%	19.4%	11.6%	
人件費比率	41.5%	40.8%	41.3%	40.0%	44.5%	43.7%	43.5%	39.6%	

●23年度決算、目標達成に対する評価

- ・「第3次世田谷区住民活動計画」及び「外郭団体経営改善計画」を踏まえた事業執行につとめた。
- ・厳しい財政状況の中、事業費の不足分について基金取り崩しにより対応するなど厳しい対応が求められる中、遺贈等による寄附金収入により、今年度は対応できた。
- ・区民サービスの向上を確保するとともに、事務費の削減を図ることができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

- ・区補助金の減額が続く中、事業費確保に向け基金等取り崩しをせざるを得ない中で、平成23年度・24年度の予算編成において、それぞれ5%・3%の予算削減シーリングをするなど内部努力を行い、事業経費の効率的編成と経費節減を図ることができた。

●今後の進め方

- ・今後は、区民サービスの向上を図りながら、不要不急な事業の見直しと経費節減に努めると共に、自主財源の確保や適正な職員定数管理を行ない、人件費比率の低減を図っていく。
- ・基金等財源のあり方を再考し、基金の取り崩しを行わずにすむよう財政計画と事業計画両面を見直す。
- ・さらに、24年度に「発展強化委員会」を設置し、事業・財政両面の具体的な改革方途を検討する。

●区所管部のコメント

区は、社協の事業運営の見直しや効率化を支援してきたが、社協自らも事業の効率化や社協会費の見直し等による歳出の削減と歳入の確保、積立金・基金の自主財源の活用に努めてきた。その結果、補助金の縮減につながったことは評価している。

今後も社協が安定した財政基盤を築けるよう、区は社協に対する協議や指導、助言を継続して行っていく必要がある。

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○当面、現行体制を維持する中で、固有職員の管理・監督者としての育成を図る ○地区社協の活動状況を見極めながら、本部ならびに地域社協事務所の組織体制を確立する
-------	--

単位: 人

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	25	25	25	25	
常勤役員数	0	0	0	0	
常勤職員数(役員除く)	69	68	68	65	
うち派遣職員数	6	5	4	3	
契約職員等	0	0	0	0	
非常勤・嘱託等	33	35	36	40	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

- ・固有職員のうち、係長昇任者を1名輩出した。
- ・地区担当者の一部が複数地区を担当するなど事務負担が懸念されたが、各地域事務所におけるフォロー体制の強化などもあり、円滑な業務執行が出来た。
- ・固有職員数を68名から65名とし、うち、区派遣職員を1名削減した。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

- ・この4年間で区派遣職員3名の削減を図るとともに、固有職員による係長級職員が10名を占めるまでに拡大され、組織の自立性を高めることができた。

●今後の進め方

- ・派遣職員を最低限に抑え、かつ、固有職員の係長・管理職育成による社協組織の自立性を高め、固有職員の自覚と資質の向上に努める。
- ・地区担当職員による地区社協支援を軸としたコミュニティワークスキルの向上を図り、専門支援団体としての資質を高めていく。
- ・理事に学識経験者など専門知識を有する方に入っいただき、理事会の活性化を図り、社協の経営や事業展開に活かしていく仕組みを検討する。

●区所管部のコメント

区からの派遣職員の削減を毎年度行ってきた。これは、区による人材育成の支援及び固有職員の係長級への積極的な登用等の取り組みの成果であると認識している。

一方、社協の固有職員の管理・監督職への登用が実現しておらず、社協が自立した組織運営や固有職員の資質の向上を目指す上では最大の課題であると認識しており、社協の自助努力とあわせて、区も社協の人材育成を支援する必要があると認識している。

〇外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 〇人材育成方針をたて、職員の育成を図るとともに、人事考課制度により、勤務評定を行い、給与等の処遇に反映させる 〇地区社協の動向を見極めながら、3年から5年の中で検証を行い、本部ならびに地域社協事務所の組織体制を再構築する 〇大規模災害時における社協活動を速やかに展開するため、体制整備ならびに定期的に訓練を実施する									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	意思決定機構の簡素化	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	電子決裁の導入や事案決定基準の見直し等について検討した。	四年間の検討を通じて、電子決裁の導入にあたっては、各システム運用上の課題や個別PCのバージョン、所要経費等多くの課題があることが判明した。 16年の評議員定数の改定により、地区を選出母体とした社協の組織構造の明確化と経費・運営両面の効率化が図られた。 基幹サーバ入替により、容量の確保や処理効率の向上を図ったとともに、経費節減とシステムの円滑化を図った。 17年度に地域社協事務所、20年度に28か所の地区社会福祉協議会を設置し、地域特性を活かした取り組み支援を進めた。 同上
②	区社協評議員定数の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年に見直し済み	
③	ITの活用による事務の効率化	調査	調査	調査	調査	検討	調査	検討	実施	基幹サーバハード機器入替の完了とともに、個人情報等漏洩防止に向けた職員モラル向上と情報持ち出しの手順を策定し実施した。	
④	組織改革と地域福祉活動の強化	検討	検討	検討	検討	検討実施	検討	検討	検討	5地域展開後の地域社協事務所における課題について検討した。	
⑤	28地区社協の支援	28地区社協設立	28地区社協設立	実施	実施	実施	実施	実施	実施	「第3次世田谷区住民活動計画」を踏まえ各地区社会福祉協議会の特性を活かした事業を実施した。	
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度（目標管理・自己申告制度）の導入	実施	実施	実施	実施	推進	実施	継続	継続	人事考課制度を実施した。	昇任・昇格の基準はもとより、職員のやる気と資質向上に向けた運用と改善を図ってきた。 組織の自立性を高めるとともに、職員の意識向上を図ることが出来る社協独自の人事・給与体系の確立に向け検討を続けてきた。 社協の組織・事業に必要な職員育成や職層別研修など、独自の制度体系の確立を検討したとともに、区や都社協研修の受講を促した。 福祉喫茶の営業時間等を含め、窓口開所時間等区民ニーズを踏まえたあり方を継続検討した。 相談援助等社協事業や組織運営において即戦力となる経験者の採用等に取り組んだ。 福祉喫茶だけではなく、職員採用においては、物理的条件を整備しながら検証し、適正に対応してきた。 公認会計士（会計顧問）のほか、電算システムの運用管理に関するITパートナーなどを活用し、専門知識に基づく適切な組織・事業の運営に供した。
②	人事・給与制度の見直し	調査	調査	調査	調査	検討	調査	検討	検討	適正な定数管理や他区社協の人事給与について調査・検討した。	
③	職員の人材育成	調査	調査	検討	検討	試行	検討	検討	検討	社協に求められる職員像や必要なスキル、新たな研修等について検討した。	
④	弾力的な勤務時間制度の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成18年度検討済（常勤、嘱託、臨時、事業内容に見合った雇用形態の見直しをした）福祉喫茶については、必要にあわせ勤務時間を調整した。	
⑤	多様な雇用形態の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成17年度検討済（専門知識の必要な分野について民間企業退職者の雇用を検討。委託方式での対応を決定した）	
⑥	障害者の雇用促進	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	福祉喫茶において、知的障害者を雇用している。	
⑦	民間専門家の活用（弁護士、公認会計士、ITサポーターなど）	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成15年度導入済（成年後見センター等の弁護士、会計指導の公認会計士の活用）	
—団体事業の見直し—											
①	「第3次世田谷区住民活動計画」の策定	調査検討	調査検討	検討	策定	周知	周知	実施	実施	計画を着実に推進するため、「広報活動」「会員募集」「地区社会福祉協議会の支援」を重点事業に位置づけ平成26年度までの具体的な取組み計画を策定した。	22年3月に住民活動計画を策定し、24年4月から重点事業を定め具体的な取り組みを進めてきた。
②	「世田谷区社協改革プラン」の推進（社協会員会費の見直し）	（会費）検討	（会費）検討	（会費）検討	（会費）改正	（会費）周知	周知	実施	実施	23年度からの新社協会費制度実施に向けた周知を図るとともに、募集の手引きや法人会員用のチラシを作成し、23年度会費募集説明会や地区社協の運営委員会等で周知に努めた。	会員制度の見直しを行い、法人会員枠の新設等により実績を挙げた。
—経営の透明性の向上—											
①	（仮）世田谷社会福祉協議会基本計画・実施計画	調査検討	調査検討	検討	検討	検討	調査	調査	調査	『第3次世田谷区住民活動計画』に基づき、「発展強化委員会」の設置について検討した。	24年度より「発展強化委員会」を設置し、財政構造や展開事業や組織の改革具体的な検討の場を設けることとなった。
②	情報開示の推進	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成13年10月3日情報公開規程を制定した。	社協の情報公開規定に基づき、適正な情報開示につとめた。

③	内部規程の公表	—	—	実施	実施	拡充	実施	継続	継続	平成21年度に、執務規程、給与規程、旅費規程、退職金規程をホームページに公表した。	ホームページの部分刷新も含め、必要な情報の公開につとめた。
④	積立金や基金の運用、活用	—	—	実施	実施	実施	実施	実施	実施	区補助金の減に伴い、各事業費に充当した。また、債権購入等を通じて適正な資金運用を行った。	場当たり的な基金の取り崩しではなく、基金取崩計画の策定に向けた検討を行った。運用に関しては、格付けが低下している国債等公債だけではない安心確実な運用に向けた調査をおこなった。
—その他—											
①	大規模災害時各対応マニュアル	策定	策定	推進	推進	推進	実施	推進	推進	大規模災害マニュアルに沿って備蓄品を購入した。発災時の事業継続マニュアルを作成した。	災害時緊急対応マニュアルを作成するなど成果を挙げた。

●23年度実績・目標達成に対する評価

・「第3次世田谷区住民活動計画」を踏まえ28地区社会福祉協議会が事業目標を策定し、地区の特性を生かした事業を実施することができた。

・「第3次世田谷区住民活動計画」を着実に推進するため、「広報活動」「会員募集」「地区社会福祉協議会の支援」を重点事業に位置づけ平成26年度までの具体的な取り組み計画を策定した。今後は計画に基づいた事業を実施するとともに、実績を把握し検証を行い進めていく。

・法人会員など新たな枠組みを採り入れた新社協会費制度を開始し、関係団体等や様々な機会を活用し周知を行うことで、会員数、会費とも平成22年度を上回ることができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

社会福祉協議会の自立した経営と住民福祉活動支援を軸とした事業運営の両面にわたる検討・調査を重ね、なかでも、予算の縮減に向けたマイナスシーリングや事業別に個表を用いて細かく検証することなどにより、経費の節減と事業の効率化を図ることができた。

また、地域事務所配置の地区担当者の意欲・能力向上を目指した研修や講演会などを開催することで、地区社協活動や地域支えあい活動支援などにおける職員資質の向上を図ることができた。

・組織の自立に向け、職員の係長職登用などに取り組み、現在10名の係長級職員が誕生し、組織の自立性を高めることができた。

・地区レベルでの福祉活動を推進するため、5地域社会福祉協議会事務所、28地区社会福祉協議会を組織し、地域特性を活かした事業を実施した。

・平成23年度を初年度とする「第3次世田谷区住民活動計画」を策定し、限られた資源の中で着実に計画を推進するため、重点事業を定めた。

・会員会費制度の見直しを通じて新たに法人会員枠を設定し、社会福祉協議会の周知に努めた。

●今後の進め方

・社協財源の柱となる会員会費の増強に努める。とりわけ、23年度改定・新設した法人会員の獲得に関しては、職員自らその獲得に向けたアプローチを戦略的に行い、実績を挙げていく必要がある。

・職員の育成に関しては、管理職・監督職への登用を一層進めていくと共に、職員の自覚と意識向上に向けた人材育成の体系的整理に取り組んでいく。

・大規模災害時の社協の役割を区・ボラ協等と議論を重ね、確立していく。

・財政構造を改革し、区補助金依存の体質から脱却するために、新たな自主財源の確保(キャラクターグッズの販売や広告収入、民間事業助成金等)に努めていく。

・地区社会福祉協議会が主体的に活動に取り組めるよう、活動の拡充に向けた情報提供や事例紹介、福祉団体との交流等の支援を図る。

・第3次世田谷区住民活動計画を踏まえ重点事業を計画的に進めるとともに、計画内容を的確に捉えた区社協事業・地区社協事業を実施し計画の確実な推進を図る。

※区所管部の取り組み

項目	20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取り組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
老人休養ホーム「ふじみ荘」の機能検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	終了	引き続き機能検討を行う中で、老朽化した設備の更新を行った。(非常用自家用発電機及び消火栓用ポンプの交換等)	社協が運営受託している厚生会館・老人会館とのネットワークにより、相互イベントを開催するなど、スケールメリットを生かしたとともに、地域支えあい活動参加者やふれあいサービス利用会員への情報提供を行い、利用者増に寄与した。

●区所管部のコメント

第3次住民活動計画の作成や会員会費の見直し、計画的な基金の活用等の外郭団体改善方針に沿った取り組みは、計画的に実施されてきたと評価している。

今後も、一層の創意工夫を凝らした自主財源の確保や人材の育成に取り組むことを期待する。

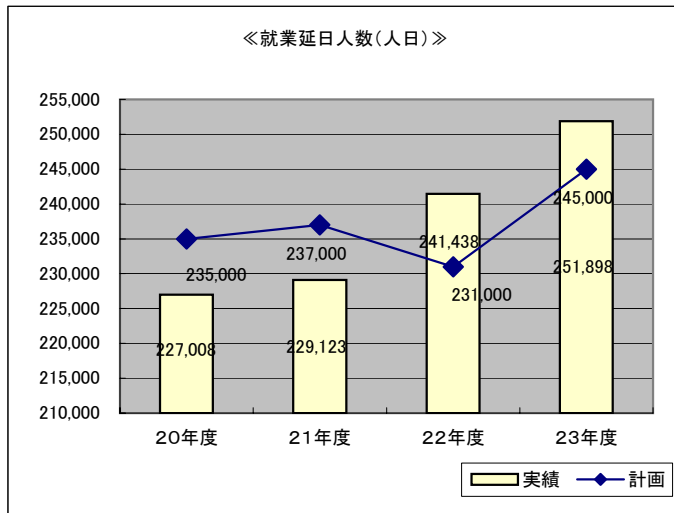
また、災害時の対応として、区は災害ボランティアの活用について、世田谷ボランティア協会と相互協力するしくみを構築しており、区としても、地域展開している社協の協力を大いに期待している。

3-8		公益社団法人世田谷区シルバー人材センター				代表者	会長 竹内 弘	
						区担当所管	産業政策部工業・雇用促進課	
設立	昭和55年12月	基本金	-		区出資率	-	区出資額	-
(1)事業内容と経営目標								
事業名		指定 管理者	区 委託	事業内容				
各種教室事業				補習教室(小・中学生)、陶芸教室、パソコン教室、カルチャー教室の独自事業を年間を通じ、宮坂(本部)、粕谷(烏山支部)、等々力(ワークプラザ)の各施設で実施する。				
家庭からの受託事業				一般家庭からの仕事として「家事援助サービス」「除草」「植木剪定」「襖・障子張り」等を受託し、量的に少ない仕事でも比較的安価で仕事を行っている。(年間約18,500件)				
企業からの受託事業				企業からの仕事としては「一般事務」「経理事務」「駐輪場管理」「マンション管理」「マンションごみ出し清掃」「物品管理・販売」等、多様な仕事を受託し会員に提供している。				
区立自転車等駐車場管理業務		○		あらたに平成23年度より、区立自転車等駐車場45か所の指定管理者の指定を受けて、265名の会員が従事している。				
区立レンタサイクルポート管理業務		○		区内7か所の区立レンタサイクルポートの指定管理者として、管理運営を行っている。				
区立公園等の維持・清掃業務			○	区立公園97か所の日常清掃作業を受託(比較的規模の小さな公園が中心)している。99名の会員が作業を行っている。				
広報板ポスター掲示業務			○	区内に設置の746本の区広報板に、区が区民の方々にお知らせするためのポスター掲示を受託している。17名の会員が、地域に分かれて10日に一度、ポスターの張替作業をし、新しい情報を届けている。				
経営目標	1 意欲と能力のある高齢者が、年齢にかかわらず働ける就業機会を確保する。 2 社会参加を求める高齢者に対して、相談、情報提供など幅広い機能を担うことを目標に、簡素で効率的な事業運営を行い、地域の活性化に貢献できるシルバー人材センターを目指す。 3 区民高齢者に対し、一般雇用によらない福祉的就業機会の提供を組織的に行い、高齢者の「生きがい」「健康維持」「介護予防」「追加収入の確保」を図る。							

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

事業目標

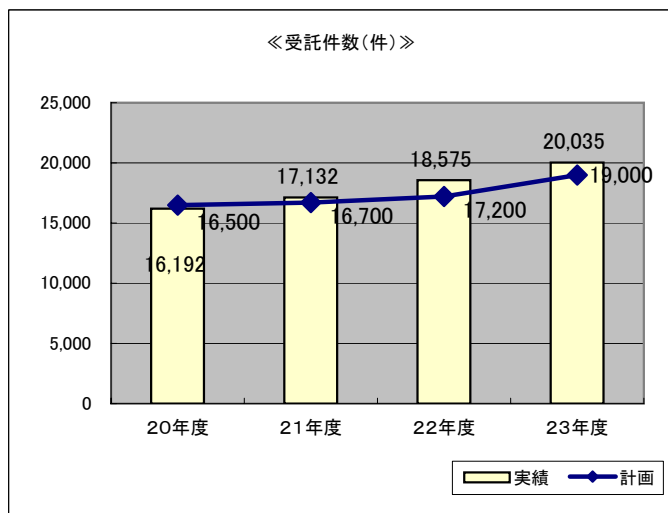


●外郭団体のコメント

《就業延日人員》

平成23年度中に1回以上就業した会員(就業実人員)は2,388人で、前年度に比べて180人増となり、2年続けて2,000人を超えた。それに伴い就業延日人員も前年度と比べ10,460人日の増加となった。内訳は、公共が104,193人日で3,511人日の増となり、民間では147,705人日で6,949人日の増となった。受託件数の増加、ワークシェアリングの徹底により就業延日人員が大幅に増える結果となった。

今後については、1件あたりの契約金額が少額化しているなかで、就業延日人員の増加を図るためには、積極的な就業開拓活動による効果的なPRの方法を検討、実施し受注の増加を図るとともに、可能な限りのワークシェアリングの徹底を図ることにより、取り組んでいく。



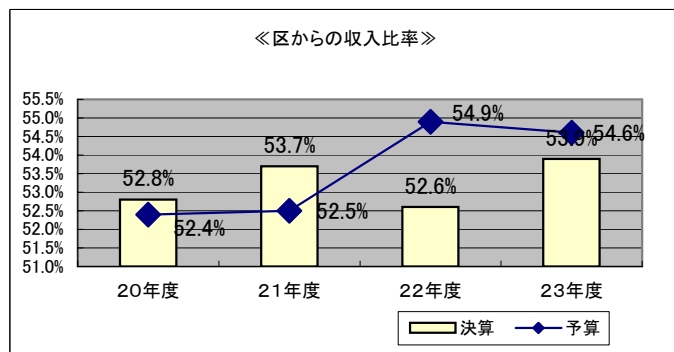
●外郭団体のコメント

《受託件数》

平成23年度は、総受託件数が20,035件で、前年より1,460件増加した。発注者別に見ると、公共事業は290件増の2,033件、民間事業は1,170件増の18,002件となった。民間事業の内訳は、企業等が274件増の6,103件、家庭が915件増の11,770件で、その他独自事業が19件減の129件となった。

平成23年度は、公共事業は17%増となり、民間事業も7%増となった。公共全体の増は290件で、家具転倒防止器具取付工事だけでみると303件増となっている。民間事業の増については、就業開拓専門員による48日間の就業開拓活動、全理事が66件の発注者訪問を実施し、発注量・職種の拡大などの要請を行うとともに、ポスター掲示、パンフレットの配布、契約発注者へ請求書を発送する際に、契約外のセンター受託事業のPRチラシを毎回郵送するなど様々なPR活動を実施した。このような就業開拓の継続的な取り組みが、受託件数の増加という成果に結びついたと考える。

財政計画



●外郭団体のコメント

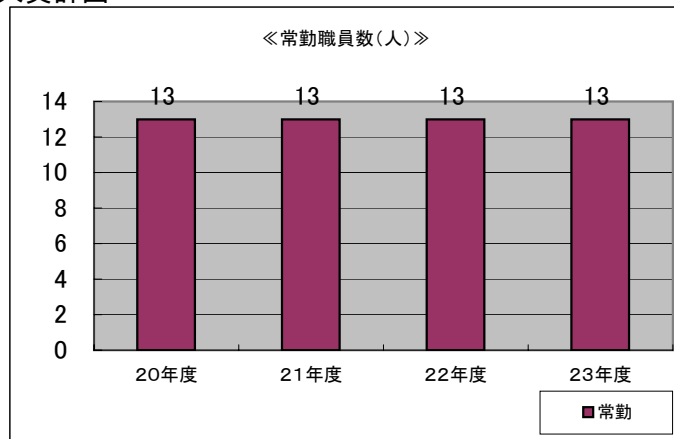
《区からの収入比率》

平成23年度の区からの収入比率は、予算時点より0.7%減少した。また、前年度の決算額との比較においては1.3%増となった。

区からの補助金収入は減少しているが、区からの委託料収入が増加したため、結果的に前年よりも1.3%区からの収入比率が上がることとなった。

今後、より安定した経営基盤を維持するためにも民間からの受託事業収入の増加を図るとともに、効率的な組織運営体制の構築に努める。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

中長期的視点に立って、団体運営の要となる正規職員を確保したことにより、バランスの良い組織体制を整備することができたことで、新法人への移行による事務量の増大や、移行時期が早まったことへの対応が可能となった。平成23年度においても、新法人移行後の対応や、更なる区民サービスの向上に向け、現状の組織体制を維持し、運営を行った。

職員の育成については区、都連合、シルバーブロック等の協力により合計13人の職員が、27日間で延76人日研修に参加し、スキルアップを図った。今後の研修計画においては、長期的視野に立ち若手職員の育成を中心とした組織全体の底上げに取り組む。また、並行して近い将来の職員の定年退職に備え、組織的にノウハウやスキルを他の職員へ継承することが必要不可欠となる。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針 ○ワークシェアリングをさらに進め就業延日人員の増加を図る ○民間家庭の仕事受注体制の整備と効果的なPR方法の研究・実施により、受託件数の増加を図る ○会員研修を充実し、発注者へのサービス向上を図る		
-------	---	--	--

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
会員数(人)	2,590	2,566	99.1%	2,600	2,738	105.3%	2,840	2,874	101.2%	3,040	3,000	△ 40	98.7%
会員就業率(%)	75	72.9	97.2%	76	72.9	95.9%	73.0	76.8	105.2%	78.0	79.6	1.6	102.1%
就業延日人員 (人日)	235,000	227,008	96.6%	237,000	229,123	96.7%	231,000	241,438	104.5%	245,000	251,898	6,898	102.8%
配分金額(千円)	980,000	953,466	97.3%	985,000	961,216	97.6%	943,000	995,258	105.5%	1,025,000	1,022,936	△ 2,064	99.8%
契約金額(千円)	1,190,000	1,194,021	100.3%	1,197,000	1,216,109	101.6%	1,200,000	1,246,429	103.9%	1,283,000	1,280,487	△ 2,513	99.8%
受託件数(件)	16,500	16,192	98.1%	16,700	17,132	102.6%	17,200	18,575	108.0%	19,000	20,035	1,035	105.4%
民間受託比率 (%)	50	48.5	97.0%	50	47	94.6%	47.0	48.6	103.4%	50.5	48.6	△ 1.9	96.2%

●23年度実績・目標達成に対する評価 「会員数」については、区報、会報、ホームページによるPR活動の成果と不況の影響により、会員数は増加したが目標を僅かに下回った。新たに入会した会員は462名であったが、退会者が336名に上ったため、増加数は126名となった。男女比では、入会女性会員の増加(27人増、19%増)となり、全体でも28.3%と前年比で1.1ポイント増となった。退会者が多かったこともあり、目標数値を40名下回る結果となった。 「未就業会員調査」においては、本調査の実施によって、退会した会員が増えたが、就業する意思の無い未就業会員が減少し、未就業会員の現在の状態を把握することができた。調査データが、会員に仕事を提供する際に、積極的に活用されたことによって、多くの未就業会員が就業することにつながった。そのことが「会員就業率」、「就業延日人員」の各目標数値を達成することが出来た大きな要因の一つと考える。 就業開拓専門員等による地道な就業開拓活動や、ポスター掲示、パンフレットの配布、契約発注者となる家庭や企業への請求書を発送する際に、契約外のセンター受託事業のPRチラシを毎回郵送するなどのPR活動を継続的に取り組んだ結果、民間からは昨年よりも1,170件多い契約を頂くことができた。しかしながら1件あたりの契約金額が低いため、民間受託比率、契約金額、配分金額については前年比では増とはなっているが、目標数値を下回ることとなった。 未就業会員の実態把握と積極的なワークシェアリングにより就業延日人員、会員就業率においては、目標数値を上回り、目標を達成することができた。特に就業率は、過去最高の数値となった。センターの就業開拓活動の成果がプラスで現れていることから、就業開拓の方向性を確認した1年となった。全ての項目において概ね目標数値に近いところにきており、センターとしての運営方向は正しい方向へ向かっていると判断する。平成23年度の目標設定については、非現実的なものは無く数値としては適正なものであった。	●区所管部のコメント シルバー人材センターは、働くことをつうじて、高齢者の生きがいを創造し、地域社会の活性化に寄与する重要な役割を担っている。 昭和53年に発足し、30年以上の歴史を持つ団体であり、歴史的な積み重ねも、もちろん重要であるが、社会状況や経済状況が大きく変化し、高齢者の方々の意識も変化していることから、時代状況に適応した事業運営の改善を行い、しっかりと生涯現役社会を担う組織として機能することが必要と考える。 シルバー人材センターの使命・役割を再確認する中で、時代に適合した数値目標を持ち、課題解決を図るべき観点のもと、取り組みを進めてきたことにより、全項目において、計画数値を上回り、目標を達成することとなった。 より一層適切な取り組みが実現するためには、引き続きシルバー人材センターの管理運営体制の強化に関する指導、助言をし、地域社会の期待に的確に応えられるよう支援していく。
--	--

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 「会員数」については、区報、会報、ホームページによるPR活動の成果と不況の影響により、会員数が増加し概ね目標を達成した。平成20年から平成23年の間に434名増となった。 「会員就業率」については、未就業会員の实態調査やワークシェアリングの徹底により、同じく平成20年から平成23年の間に6.7%アップした。順調に推移して目標数値に達した。 「就業延日人員」についても同じく平成20年から平成23年の間に24,890人日の増加で、順調に推移して目標数値に達した。未就業会員の实態調査と積極的なワークシェアリングによる成果であると考え。 「配分金」、「契約金額」、「受託件数」についても不況下にありながらも、毎年右肩上がり順調に推移している。地道な就業開拓活動や、PR活動が少しずつ成果に繋がっている。 全体として、効率的に組織が機能したことにより順調に実績を伸ばすことが出来た。しかしながら、今後団塊の世代の65歳到達の年となり、会員数の急増が見込まれており、さらなる就業促進や仕事の開拓などがセンターの課題となっている。	
---	--

●今後の進め方 「会員数」の拡充を念頭に、「団塊の世代」以降の男女世代の生活様式や特性の調査又は把握に努め、魅力ある仕事の確保・開拓に取り組む。また、多様な会員活動の環境整備の方策について検討する。 「会員就業率」「新就業改善推進計画」において、平成27年度の目標値として83%の達成を掲げた。それに向け、就業開拓の強化、未就業会員の就業機会の確保の推進などを図り、また会員の積極的な参加のもとに、「会員一人1件受注運動」などに取り組む。 受注状況は厳しくなっているが、会員数の拡大が見込まれるため、公共事業も含め、受注の確保・拡大をめざすとともに、会員の適材適所につながる職種分野の開拓にも努める。公共部門においては、行政(世田谷区)との連携を密にし、政策目的に合った受注の確保に努め、会員の現場対応能力の向上やスキルアップ等を図りつつ、区民サービスの一翼を担えるよう受注拡大に努める。民間部門においては、企業等は、その多くが小規模で継続性が不安定な就業のため、受注の安定化が図れるよう努める。家庭(個人)からの受注は増加傾向にあり、これに応えるため、会員の確保や資質向上等の方策を検討し実施する。	
--	--

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○団体財源については事業収入の増加を図る
-------	---

単位:百万円

項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	1,372	1,369	1,375	1,401	1,342	1,403	1,358	1,412	
団体財源(B)	653	646	653	648	605	665	616	659	
区からの収入額(C+D)	719	723	722	753	737	738	742	753	
区補助金収入(C)	119	112	117	111	102	100	96	96	
区からの委託料収入(D)	600	611	605	641	635	638	646	656	
区からの収入比率((C+D)/A)	52.4%	52.8%	52.5%	53.7%	54.9%	52.6%	54.6%	53.3%	
管理費(E)	94	88	85	78	78	74	64	61	
管理費に対する区補助金額(F)	37	37	32	32	31	31	28	28	
管理費における区補助金比率(F/E)	39.4%	42.1%	37.6%	40.8%	39.7%	41.9%	43.8%	45.9%	
人件費比率	10.7%	10.2%	10.3%	11.5%	9.6%	9.9%	10.7%	9.9%	

●23年度決算、目標達成に対する評価 平成23年度の事業実施計画については、「第2次中期5カ年計画」及び「第2次就業改善推進計画」に基づき、補助金を有効に活用し、良質な区民サービスを提供する等、公益事業展開した。平成23年度の取り組みにおいては、補助金が削減される厳しい財政状況の中で、新法人への移行後の新たな会計制度のもとで適切に運営するため、自主財源により、公認会計士とコンサルタント契約した。 団体総収入額が民間・公共契約の増加によって、23年度予算と比較して5千400万円増加し、区からの収入比率が予算との比較では、1.3%減ることになった。このことは、就業開拓専門員、理事の発注者訪問等の就業開拓の成果によるものと評価する。23年度管理費については、事務執行の効率化と職員の適正配置を行うことにより、大幅に削減した。区からの管理費に対する補助金額も削減されたが、管理費全体の金額が抑えられたことにより、管理費における区補助金比率は、結果として高くなった。	●区所管部のコメント より多くの会員に仕事をあつてできるように、仕事の受注拡大を図るため、全理事による発注者の訪問、就業開拓員による新規発注の拡大など、第2次中期5カ年計画及び就業改善推進計画に基づき、取り組みを進めてきた。 高齢社会が進展し、高齢者の生きがい就業の重要性が増す中で、センターの事業運営については、現場なりの課題もあるが、既存事業の整理や見直しと新規分野の事業開拓の検討が適切に行われるよう支援するとともに、福祉的就業機会の拡大という事業の性質から、受託収入増を図り、効率的な団体運営を維持するよう引き続き指導していく。
●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 区からの補助金収入が4年連続で減少している中で、団体財源の確保に努めてきた。管理費についても4年連続で減少している。 財政計画全体として、概ね目標は達成したと考えている。しかしながら事業規模が年々大きくなっている中で、今後も補助金が減少を続けると団体運営に大きな影響を及ぼすことが懸念される。	
●今後の進め方 センターは、公益社団法人として「収支相償」を原則に、利益追求ではなく収支均衡を基本とし運営している。 また、長引く景気低迷、東日本大震災の影響等により、区や地方公共団体の財政運営は厳しくなり、二度にわたる国の補助金の大幅減額、区の補助金削減がなされた。今後の運営には、計画的な財政運営と一層の透明性の確保などが求められる。 公益社団法人の改革にあわせ、職員の資質向上と事務の効率化・合理化を図る。 また、新会計制度移行に伴ない、財務・経理事務を確立し、月次報告の活用等により的確な予算見込みや財政見通しを図り、財政基盤の安定した運営を推進する。	

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○事務処理のあらゆる面での効率化を図り、現職員数で事業の拡大を図る取組みを行う ○事業運営における会員の係わりについて検討を行う
-------	--

単位:人

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	25	23	23	12	
常勤役員数	0	1	1	1	
常勤職員数(役員除く)	13	13	13	13	
うち派遣職員数	0	0	0	0	
契約職員等	0	0	0	0	
非常勤・嘱託等	8	9	6	6	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価 役員については、新法人の定款第22条において、理事数を5名以上12名以内とした。年齢、理事の活動内容(理事会、部会、委員会、地域組織活動、仕事別グループ活動等)を考慮した結果、定数上限の12名となった。 22年度から新たな職員体制のもとで事業運営となった。職員数12名の職場で、1/4が入れ替わることになったが、団体運営の要となる正規職員を確保したことによって、バランスの良い組織体制となり、平成22年度、23年度の事業実績を伸ばすことができた。目標達成における大きな要因の1つと考える。また、相対的に人件費の削減につながり、より効率的な組織体制を整備することができた。 職員の育成については、センター独自の研修並びに区、都連合、シルバーブロック等の協力により、職員13人が、27日間、延76人日研修に参加し、個々のスキルアップを図った。その結果として、公益法人への移行等が円滑に進められ、支障なく移行することができたと評価している。	●区所管部のコメント 公益社団法人としての組織機能を強化し、経営の安定を図り、効率的な事業運営をしていくためには、事務局職員、理事や会員といった事業運営に係る人材の育成が重要となる。 事務局職員の育成においては、定年退職による職員の入替え、人員の配置等の課題に対応し、適正な事務水準を維持確保するため、人員の配置・育成計画、職員の意識改革や事務の効率化を図るための具体的な改善計画等に基づき、取り組みを指導し、支援していく。
●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 役員数については、新法人に移行した平成23年度から半数の12名となった。理事は、総会の承認を受けた、事業執行の責任と権限をもつ経営層である。公益法人改革により、一人ひとりの理事の権限や責任が強化される。 理事相互の協力態勢や事務局職員との協働態勢等を確立し、円滑かつ効率的な執行体制の構築をめざしている。 職員数は、事業実績が大幅に伸びている中で、変わらない数の職員数でやりくりをしている現状ではあるが、事務の煩雑化による事務量の増加により事務の効率化とは、逆の状態となっている。 この4年間においては、目標は十分に達したと考えている。	
●今後の進め方 理事による活動を支援するため、これまで以上に地域の組長、班長を活用した地域組織活動を推進し、組織の活性化を図る。また、サービスの担い手となる会員については、多彩な人材を確保するとともに、会員向け研修(役員研修、組長研修、一般会員研修、職種別会員研修)の充実を図り、会員一人ひとりのスキル、モラルやマナーの向上に努める。 職員の能力等の向上とその活用を図り、センター業務の計画的かつ効率的な運営を推進するため、「人材育成計画」を策定し、目標管理制度も導入しながら、その実現に取り組んでいる。公益法人改革に伴い、事業の着実な推進を図るには、事務局体制の強化と人材育成が急務である。 「人材育成計画」に基づき、①会員本位・区民本位、②プロ意識、③チャレンジ精神、④コミュニケーション能力など、「めざす職員像」の実現を図り、あわせて業績評価手法等を検討・確立するなどして、職員の人材育成を計画的に進める。	

公益社団法人世田谷区シルバー人材センター

○外郭団体改善方針に沿った取組み				平成20～23年度の取組み方針							
				○新中期計画(平成22年～26年度)策定の中での執行体制の見直しと運動して、検討・実施する ○公益法人制度改革における当センターの法人格のあり方により、会員制度や会費等の社団法人の基本的な事項に変更が必要であれば検討・実施する							
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	理事会組織見直し	継続	継続	検討	検討	検討	検討	実施	実施	理事の人数減により、委員会や部会の構成員に一般会員を委嘱することから、新法人移行後、従来の活動機能に速やかに戻すため、研修等を実施し進めた。	細かな組織再編はあるが、概ね新法人移行後も混乱なく従来の活動機能を取り戻し、円滑な運営が出来ている。
②	事務局職員の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	会員数、受託件数の増加や新法人運営等における課題は多くあるが、財政状況が厳しいことから、現行体制を維持した。	事業規模の拡大及び事務量は増大したが、同数の職員で事務効率化を図りながら実績を伸ばすことができた。
③	シルバー就業相談室	—	継続	終了	終了	—	—	—	—	—	—
④	経理システムの見直し	—	継続	検討	検討	実施 検討	検討	実施	実施	23年度、新システムへの移行を完了させた。新法人の会計管理のもとで、20年基準による決算を行った。	公認会計士の指導のもと、適切に処理されてきた。ただし、法人会計という特殊な経理をこなす、スペシャリストの育成が急務であると考えられる。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度(目標管理・自己申告制度)の導入	検討	検討	検討	検討	試行	検討	実施	実施	職員目標管理、自己申告制を導入した。	3年間検討していた、人事考課制度(目標管理・自己申告制度)を平成23年度に導入した。
②	人事・給与制度の見直し	検討	検討	実施	実施	継続	継続	継続	継続	区の改定等を参考に部分的見直しと改定を行った。	区の改定等を参考に部分的見直しと改定を随時行った。
③	職員の人材育成	検討 実施	検討 実施	実施	検討 実施	継続	継続	継続	継続	目標管理、自己申告制度運用を中心に都連合の人材育成計画(研修制度、昇任制度等)を踏まえ、人材育成計画を策定した。	3年間検討していた、「人材育成計画」を平成23年度に策定したことにより、概ね目標達成出来たと考えている。
④	係長昇任選考制度の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	係長職に欠員がないため、昇任選考の実施なし。	係長に欠員がなく昇任選考は実施しなかった。
⑤	職員の努力や成果に報いることが出来る給与制度の構築	検討	検討	検討	検討	検討	検討	実施	検討	少人数職場であり、財政的に不安定等により制度構築には至らなかった。また、評価制度を導入した実績のある他シルバーを調査した結果、有効に運用がされていないため、実施に至らなかった。	新たな給与制度の構築には至らなかったが、職員の目標管理、自己申告制度が定着する中で、その結果や関連する制度等も含めて制度新設の検討を引き続き行う。
⑥	多様な雇用形態の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	再雇用職員、嘱託職員と臨時職員によるローテーション勤務での運用を行った。	障害者雇用については、実施出来なかったが、他センターの状況も踏まえ、関係機関との協議を引き続き行う。
⑦	幹部職員への固有職員の登用	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	幹部職員に欠員がないため、昇任選考の実施なし。	幹部職員に欠員がないため、昇任選考の実施は無かったが、必要に応じて継続的に幹部職員への登用を行う。
⑧	ブロック(近隣6区)共同研修	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	プレゼンテーション、AED、交通安全、経理システム等の研修を7回実施し、延23人がブロック共同研修に参加した。	公益法人制度改革を中心に、多様な共同研修を実施した。毎年延25人以上の職員が参加しスキルアップを図った。
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の導入	検討	検討	検討	検討	実施	検討	実施	検討	新法人における財務等の評価基準が従来の基準と異なるため、評価の在り方を検討したが、制度としての導入には至らなかった。	当センターの数値目標の達成率、前年度や他センターとの比較による事業評価を行ったが、制度としての導入には至らなかった。今後も評価の在り方、制度導入について検討を続ける。
②	事務費収入の見直し	実施	実施	実施	実施	継続	継続	継続	継続	事務費率向上のため、新規受託契約に際し、規定内での事務費率調整を図った結果、23年度全体としての事務費率は、配分金の9.5%に達しており、上限の10%に近い数値となった。	民間を中心に、規定内での事務費率調整を継続的に行ったが、発注者の理解が得られずに、未だ未調整契約もあり今後の課題となっている。
③	独自事業の開拓	検討	検討	実施	実施	継続	継続	継続	継続	学習・陶芸の各教室事業及び包丁研ぎ事業は、いずれも前年度実績を下回った。パソコン教室、カルチャー教室は講座の増設により前年度実績を上回る結果となった。	収支見通しが堅実で地域住民のニーズに合った新事業の開発は容易ではないが、今後も引き続き事業検討を行う。この4年間独自事業全体の実績は着実に伸びているため細かな修正が必要などころはあるが、概ね目標は達したと考えている。
④	等々力作業施設と用賀作業所の統合	検討	検討	検討	継続	継続	継続	検討 実施	実施	等々力作業施設と用賀作業所の施設統合を行った。	トラブルもなく無事に施設統合が完了し目標達成した。

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	新法人における規程として制定し、会員情報の保護等の運用を着実に行った。	組織として最新の注意をはらいながら規程の整備を随時行っている。概ね目標には達したと考えている。
②	情報開示の推進 （ホームページによる情報開示の取組み）	—	継続	実施	一部 実施	検討	一部 実施	実施	実施	公益社団法人における法定事項を中心に、ホームページでの情報公開を実施した。	ホームページを作成スタッフから全て代えて、リニューアルすることでより見やすく分かりやすいものにしたうえで、情報公開資料をアップした。まだ、充分ではない部分もあるが、概ね目標には達したと考えている。
③	積立金や基金の運用、活用	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—その他—											
①	公益法人制度改革への取組み	検討	検討	移行準備	移行準備	申請	申請	新団体移行	継続	平成23年4月1日付登記により、公益社団法人への移行が完了した。以後は、公益社団法人としての運営を軌道にのせる取り組みを進めた。	無事に移行が完了したことで、概ね目標は達している。しかしながら、今後は、新制度の中で新法人としていかに運営していくかが大きな課題となってくる。
②	会費の増額	—	継続	検討	検討	検討	継続	継続	継続	公益法人として誰でも入会しやすくするために会費を据え置いた。	誰でもが容易に入会できるように会費を据え置いてきたが、財政状況の推移により柔軟な対応を行う。
③	特別会員制度の導入	—	継続	検討	検討	検討	継続	継続	継続	制度導入の検討を行ってきたが、状況を踏まえ更に検討する必要があることから、今後の課題とした。	毎年制度導入の検討を行ってきたが、状況を踏まえ更に検討する必要があることから、制度導入には至らず目標達成には至らなかった。

●23年度実績・目標達成に対する評価

新法人における理事会組織は人員が大幅減となることから、理事の部会・委員会の構成や運営、地域組織のあり方を検討を行った。検討の結果、理事会組織は新定款の規定により5～12名の構成とし、新たな人選も総会において決定するとともに、理事会の活動を分担するため、3委員会と3部会の設置を決定した。

職員の目標管理、自己申告制度を23年度から導入した。職員全体のレベルアップを図るために、連合、ブロック、センター独自、区の研修への参加や、公益法人移行に伴う研修に集中的に参加するとともに、OJTによって職員のレベルアップを図った。

民間(企業・家庭)事業を中心に、事務費収入の見直しを図った結果、総額においても事務比率においても当初の想定を超えて増額となり、自己財源(事務費収入)を確保することができた。

公益法人制度への取組みについては、4月1日移行を完了したことで、当初目標を達成することができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

公益法人制度改革への取組みが、この4年間の最大の懸案事項であった。検討、新法人への移行準備、申請、新団体移行、運営を軌道にのせる取組み等一連の作業が滞ることなく行えたことは、十分に評価できると考えている。

また、この大いなる変革の中で立ち止まることなく様々な検討事項を実現した。人事考課制度など、まだまだ改良の余地を含むものもあるが概ね目標を達成していると考えている。

●今後の進め方

課題意識の共有を図り、理事会活動を活性化させるため、理事への研修を実施する。また、委員会等の活動の強化を図るため、一般会員委員の人選を幅広く行い、構成員として登用するとともに、研修の実施で、レベルアップに取り組む。

人事考課制度(目標管理・自己申告制度)は、実施継続する。定着状況により、人事考課制度に関連する他の人事制度は、都連合が見直す制度を中心に関連づけを逐次行い進めていく。

契約発注者となる企業や家庭等へのチラシ配布といったPR活動を継続的に実施するとともに、就業開拓専門員等による就業開拓活動を集中的に実施することで、現在の実績への上積みを図り、自己財源を確保していく。

公益法人への移行によって、理事数が大幅に減員となったため、委員会や部会の構成員に一般会員を加え活動を行う。会計制度の変更及び経営管理については、引き続き専門家による指導のもとで、運営体制の整備を図る。

●区所管部のコメント

公益社団法人への移行が完了し、今後において、公益社団法人としての運営を速やかに軌道にのせる必要がある。

公益社団法人への移行によって、より一層、区民や高齢者の期待を担う必要が高まっていることから、改善方針に係る取組みの成果、課題等については、第2次中期5か年計画に基づき取組みを進める。経営資源となる人材の育成が急務であり、人材育成に関する計画を作成し提出するよう引き続き指導する。シルバー人材センターが時代に適合した課題解決を図るための必要な助言や支援に努め、指導していく。

※区所管部の取組み

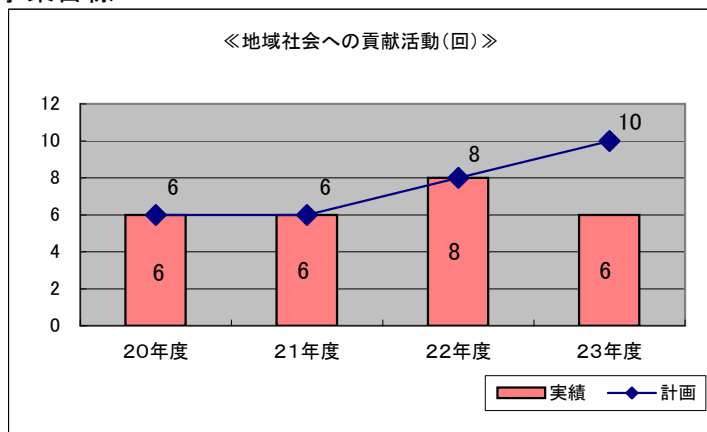
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
様々な就業ニーズに応えるための取組みの支援		実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	「第2次中期5か年計画(平成22年～26年度)」の見直しや「新 就業改善推進計画」の策定に際し、区の課題の説明や助言指導を行った。また、事業の効率性向上に向け、等々力作業施設と用賀作業所の施設統廃合を実施した。	団体が公益社団法人への円滑な移行を進める中で、理事会組織の見直しや人材育成計画の策定、あるいはまた、経営の透明性及び事業の計画性の向上など、様々な事務改善に関して、必要に応じて助言・指導を行った。

3-9	株式会社世田谷サービス公社				代表者 区担当所管	代表取締役 平谷 憲明 政策経営部 政策企画課	
設立	昭和60年4月	基本金	4億4,500万円	区出資率	90%	区出資額	4億円
(1)事業内容と経営目標							
	事業名	指定管理	区委託	事業内容			
施設維持管理等事業	総合支所・まちづくりセンター		○	北沢・玉川・烏山・砧の総合支所及び池尻・新代田・松沢・上野毛・祖師谷まちづくりセンターにおいて、受付案内、日常清掃、設備機器の保守点検等を行い、施設を利用される方々への快適な空間の提供に努め、区民サービスの向上を担う事業運営を展開している。			
	区民センター・地区会館（運営協議会事務局）		○	区民センター（12施設）及び地区会館（6施設）において受付案内・日常清掃・設備機器の保守点検等を行い施設利用者の方々へ快適な空間を提供し、区民サービスの向上を担う事業運営を展開している。なお、区民センターでは、運営協議会が実施する様々な企画を事務局としてサポートしている。			
	福祉作業所等		○	福祉作業所（9施設）など障害のある方々が利用或いは通所する福祉施設で清掃・設備機器の保守点検等を行い、安全、安心して使っていただくよう適切な施設維持管理を実施している。			
	文化・教育、生涯学習施設		○	砧図書館、教育会館（中央図書館含む）、青年の家、民家園（次大夫堀・岡本）などの文化教育施設において受付案内・日常清掃・設備機器の保守点検等を行い施設利用者の方々へ快適な空間を提供し、区民サービスの向上を担う事業運営を展開している。			
	公園		○	世田谷公園（ミニSL含む）、羽根木公園、玉川野毛町公園では、各種スポーツ施設の受付案内、グラウンド・テニスコートなどのメンテナンスのほか、園内の清掃業務を行っており、多くの方に憩いの場を提供している。			
	区民農園		○	ファミリー農園や砧グリーンガールズなど27ヶ所の区民農園を運営し、除草や区画整備を行なっている。また、抽選業務を始め利用者の適正な管理を行い、多くの方に土に触れる機会を提供している。			
	区政情報センター・コーナー		○	世田谷区や都が発行する刊行物の閲覧や販売などを行なっている。区政や都政などの情報を広く公開している。			
	職員住宅		○	住宅の給排水や昇降機などの点検を実施。また、簡易的な修繕の実施により住宅に居住されている方に安全、安心とともに快適な空間を提供している。（26ヶ所）			
	外郭団体関連			世田谷美術館、世田谷文学館、総合福祉センター、産業プラザ会議室の維持管理運営を世田谷区関係団体より受託している。			
指定管理者	区民会館		○	世田谷区民会館・玉川区民会館・三茶しゃれなあと・梅丘パークホールを指定管理者として運営している。様々なイベント（自主事業）を開催しながら、利用率の向上を目指し、地域の方を始め利用者の方々に喜ばれる施設運営を展開している。			
雇用	障害者雇用			区から受託を受けている10施設の受付業務、清掃業務、世田谷公園ミニSLの買改札業務、および本社等で障害者76名が従事している。障害者雇用率は28.59%と高い割合を維持しており、区内の障害者雇用に積極的にとりくんでいる。（法定雇用率は1.8%）。			
	高齢者雇用			高齢層、女性、地域雇用を推進し、積極的に採用している。人員配置は、各施設の特徴に配慮し、適材適所の考え方でおこなっている。「世田谷区地域活性化に向けた指針」などをふまえ、より多くの区民と共に活動していきたいとの考えのもと、従業員の約7割が区内在住者である。			
	女性雇用						
	地域雇用（区内雇用）						
自主事業	飲食事業			世田谷美術館内のフランス料理店「ル・ジャルダン」では、美術品の鑑賞や公園散策の合間などに本格的なフレンチを楽しんでいただいている。また、教育会館の喫茶「ルソー弦巻」では図書館利用者やプラネタリウム観覧者などに、軽食やコーヒーなどを楽しんでいただいている。			
	駐車場事業			北沢総合支所の地下駐車場を運営。来庁される方や、下北沢を訪れる方に利用されている。収容可能台数・・・26台			
	公園売店・物品販売			区政情報センター・コーナーなどで世田谷区の関連団体が発行する書籍、区民団体が主催するイベントチケットなどを販売。（センターでは切手や印紙も販売）また、世田谷公園売店ではお菓子や玩具を、民家園ではラムネ、団子、工芸品などを販売し、利用者の方に喜ばれている。			
	事業企画（イベント）開催			指定管理施設（区民会館）において、親子映画会やフラダンス教室、コンサートなど様々なイベントを開催している。多くの方に文化や産業に触れる機会を提供し、地域の活性化に貢献している。			
情報システム支援事業	公共システム開発支援事業		○	区の情報システムの開発・改修等を、自社の人的資源や蓄積しているノウハウの活用に加え、各種パートナー企業との連携を図ることで、専門技術の提供により電子政府世田谷の推進を支援している。			
	公共システム運用支援事業		○	区の情報システムのデータの入出力等の運用を、自社従業員のほか、各種パートナー企業と連携しながらサービスの提供を行うことで、電子政府世田谷の推進を支援している。このほかに、証明書自動交付機の遠隔監視業務、けやきネットサービスセンター業務、図書館サービスセンター業務等を、蓄積しているノウハウ等の資源を活用しながら、区民向けサービスの向上に寄与している。			
	公益システム支援事業			区の外郭団体及び公共的団体のICT（情報通信技術）化に専門技術やサービスの提供を行うことで、各団体の業務効率化等の情報セキュリティ推進を支援している。			
経営目標	1 区を補完する地方公社として、区民ニーズに的確に機動的に応える組織運営に努める。（経営理念） 2 障害者、高齢者、女性など、働く意欲のある区民の雇用を拡大する。（地域雇用） 3 質の高いサービスの提供とともに、区内企業との連携による地域経済の発展に寄与する。（地域経済） 4 地域社会への貢献活動による地域福祉及び地域の「絆」づくりを支援する。（地域貢献） 5 区民満足度を重視した、良質な区民サービスを提供する。（品質向上）						

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

事業目標



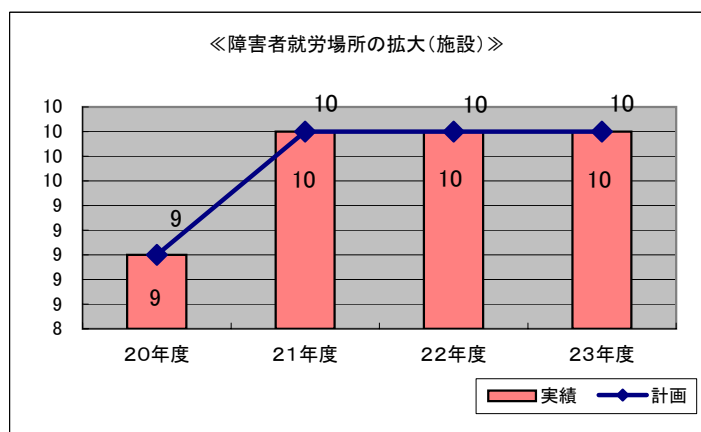
●外郭団体のコメント

《地域社会への貢献活動》

当社の「社会貢献方針」に基づき、23年度も、ふるさと区民まつり・世田谷アートタウンでのボランティア活動を行った。

ふるさと区民まつりでの古本・雑貨販売による売上金や、全従業員から広く募った義援金は、日本赤十字社を通じ、東日本大震災の被災地域・被災者への義援金として寄付を行った。また、NPO法人を通じて、ペットボトルキャップ回収の売上による発展途上国の子供たちへのワクチン提供活動にも力を入れ、回収場所の拡大を図るなど全社的に取り組んだ。

今年度は、社会貢献としての効果の再検討を行い、に入り、震災チャリティ自主イベントを開催するなど、より貢献度の高い活動を行った。



●外郭団体のコメント

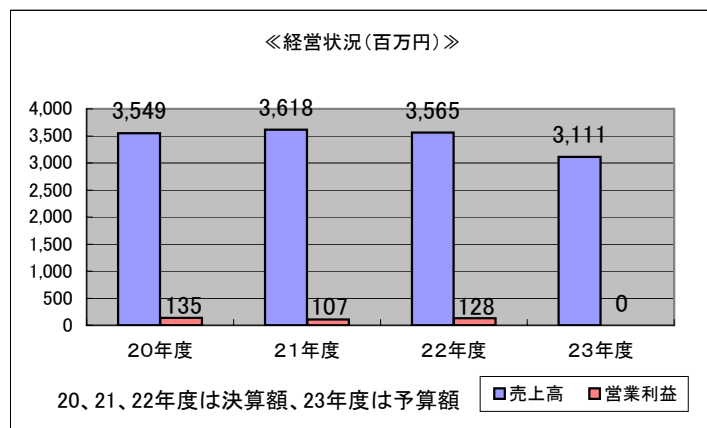
《障害者就労場所の拡大》

障害者雇用に係る専門の契約社員を本社に配置し、知的障害者の清掃作業をサポートする社員の技術力・指導力向上の教育を実施した。

平成22年度に行った、障害者雇用事業の先進事例の検証や、また当社が取り組むべき障害者雇用のあり方及び枠組みづくりなど、多くの課題に全社的に取り組むため、23年度からは「障害者雇用推進課」を立ち上げ、持続可能な事業モデルの検討を進めている。

今後は、区の第3期福祉計画の動向を見据えながら、就労施設の拡大に向け、障害者と健常者が「ともに働く場」を設定し、地域的にバランスのとれた施設を拠点として、障害者が地域で生活できる環境づくりを進める。

経営状況



●外郭団体のコメント

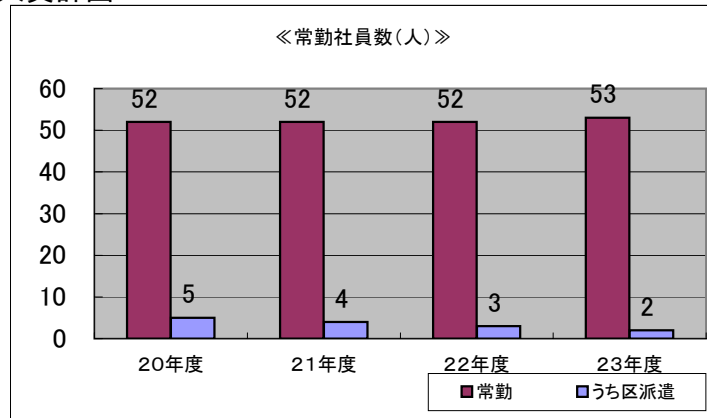
《経営状況》

当社の事業の大きな柱は、区民利用施設の維持管理運営とコンピュータ事業であるが、厳しい財政状況にある世田谷区に対する委託費削減協力や、コンピュータ事業の一部業務縮小などで、全社としての売上高が減少し、財政収支も減収傾向が続いている。

22年度以降、駐車場事業、世田谷公園の売店などの物販事業は、23年度も安定した収益には至らず、区民の利便性や事業の必要性とともに、採算性も考慮しながら事業を展開していく必要がある。

飲食事業は、世田谷美術館改修に伴うレストランの5ヶ月間の休業で売上が減少し、また休業期間を利用したレストラン改装工事や設備投資で経費も増加し、23年度の収益がマイナスとなる大きな要因となった。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

23年度は、中長期的な採用計画を整備し、適正な人材の人員計画を策定した。

管理業務の精査・見直しを行い組織人員体制を検証・評価し、より一層多様な雇用を図るなど、機能的・効率的な組織体制を整備している。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針											
	○地域社会の一員として、世田谷区内での社会貢献活動に、積極的に参加する											
	○世田谷区の福祉政策の一端を担い、障害者が就労する場所や職種の拡大を図る											

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
障害者雇用(社員数:人)	75	73	97.3%	73	72	98.6%	72	75	104.2%	76	76	0	100.0%
高齢者雇用(社員数:人) (60歳以上)	332	381	114.8%	381	394	103.4%	394	400	101.5%	373	393	20	105.4%
女性雇用(社員数:人)	390	407	104.4%	407	413	101.5%	413	413	100.0%	391	392	1	100.3%
地域雇用(区内在住社員 数:人)	465	482	103.7%	482	492	102.1%	492	496	100.8%	474	477	3	100.6%
※参考:社員総数(人)	670	695	103.7%	695	712	102.4%	712	718	100.8%	688	689	1	100.1%
地域社会への貢献活動 (回)	6	6	100.0%	6	6	100.0%	8	8	100.0%	10	6	△4	60.0%
障害者就労場所の拡大 (施設)	9	9	100.0%	10	10	100.0%	10	10	100.0%	10	10	0	100.0%

●23年度実績・目標達成に対する評価

○高齢者・女性・区内在住者の雇用については、施設における欠員の補充や、新規事業開設時の積極的な雇用により、計画どおり達成することができた。特に高齢者については、計画を大きく上回った。

○障害者雇用については、特別支援学校より、知的障害者の見学実習を受け入れるなど、保護的就労の教育訓練の取組みに協力した。また研修の一環としてフェルト生地を使つてのストラップづくりを行うなど、新たな職域の開拓も試行した。

○23年度より本社に「障害者雇用推進課」を設け、保護的就労場所における障害のある社員などからの相談、職場巡回訪問、各種社員研修の実施、また、新たな障害者雇用の拡充に向け、新規事業の検討、計画づくりを実施した。今後は、障害のある社員が快適に就労できるよう職場環境の整備を進めていく。

○社会貢献活動としては、NPO法人を通じた「ペットボトルキャップ回収売上による途上国の子供たちへのワクチン提供活動」を行い、全社員協力して取り組んでいる。23年度からは、施設に回収BOXを設置し、世田谷区の協力により回収拠点数を拡大した。(4施設増加)

今年度は、社会貢献としての効果の再検討を行い、東日本大震災被災者へのチャリティイベントを自主開催し、その収益を義援金として寄付するなど、全社を挙げて取り組めるより貢献度の高い活動へシフトした。

●区所管部のコメント

(株)世田谷サービス公社は、公的性格と企業的性格を併せ持つ経営体として、地域社会への貢献活動により、区民福祉の向上に寄与すべく役割を担っている。

このため、障害者や高齢者、女性の雇用をはじめ区民の就労の場を確保することが、一つの社会貢献であるという立場に立って、その推進を図っていくことが求められている。

特に障害者雇用については、就労施設の拡大や新たな職種の創出など、雇用人数の拡大に向けた取組みが期待される。

地域の方々と協働で取り組むまちづくり活動などを実践していく必要もある。

今後とも、こうした取組みのさらなる展開に向けて、適切な調整等に努めていく。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

○外郭団体改善計画に即し、総じて当初の計画通り実施・達成することができた。

○障害者・高齢者・女性・区内在住者の積極的な雇用を実施してきた。特に当社の障害者雇用率は、法定雇用率1.8%を大きく上回る28.59%(23年度)と、区内企業の模範となる高い水準を維持しており、世田谷区の保護的就労の大きな受け皿となっている。

○社会貢献活動計画に沿って、春秋の交通安全運動、放置自転車クリーンキャンペーン、世田谷アートタウン、ふるさと区民まつり等で、地域のボランティア活動に従事した。またペットボトルキャップの回収によるワクチン提供活動や、東日本大震災の被災者に対する義援金を、全従業員から広く募り、寄付を行った。

○障害者雇用の充実・発展の為に、全社員を対象にした「障害者理解研修」を行っており、すべての社員が障害者に対する理解と、会社の障害者雇用の取組みについての理解を深めることを目的としている。この研修を通じて各職場(施設)で「ともに働く場」の体制作りに取り組んできたことは、就労場所の拡大に伴う受け入れの一步として期待できる。

●今後の進め方

<雇用>

○地域に根ざした企業活動を推進し、地域社会の発展と区民福祉の向上に寄与することを目的とし、障害者雇用、高齢者雇用、女性の雇用、地域雇用に積極的に取り組んでいく。

○障害者雇用については、職域の拡大を図り、区の障害者自立支援施策を補完する役割を担っていく。

<社会および地域への貢献活動>

○24年4月に、区と「災害時における協力体制に関する協定」を締結した。指定管理者として管理している施設を帰宅困難者支援施設として開設運営することや、物資集積所・物資の仕分け等への協力など、区民等の安全確保への応急対策に協力していく。

○株式会社エフエム世田谷との経営統合を通じて、災害時の対応力の強化を図るとともに、区民情報発信活動(緊急地震速報など)を行っていく。

○災害時の拠点となる施設へのWi-Fi設備の設置を進め、区民施設における災害情報の利便性の確保に努める。

○サービス公社のホームページのリニューアルとともに、地域ポータルサイトを整備して、地域社会への貢献事業としてホームページからも世田谷区を補完していく。

○財政計画		平成20～23年度の取組み方針 ○ 安定した経営の確保							
単位:百万円									
項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
売上高	3,480	3,549	3,638	3,618	3,523	3,565	3,111	3,084	
営業利益	105	135	191	107	70	128	0	▲75	

●23年度決算、目標達成に対する評価

○安定した収益を生んでいた世田谷美術館内のレストラン ル・ジャルダンが、美術館の改修に伴って5ヶ月間の休業となり、全社の売上高は前年比13.5%減少し、予算額を下回った。この23年度においては、厳しい収支が予想されたため、本社管理費の計画的縮減など積極的な削減に努めたが、3月末に新規にオープンしたカフェ ボーシヤンの設備投資や、休業期間を利用したレストランの改装費などの経費増加が主な要因となり、営業利益はマイナスとなった。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

○経費圧縮等の経営努力により、平成22年度まで毎年営業利益を生み出してきた。23年度はレストランの休業や改装に伴う経費の増加、また震災の影響による消費の落ち込みなども影響して、利益は厳しい結果となった。

●今後の進め方

○本社と現場施設、また、区内パートナー企業とも連携し、契約額や経費の見直しを積極的に進め、経営効率を高めていく。

○世田谷区の厳しい財政状況を踏まえ、サービスや品質を落とさずに、コスト削減に努め、世田谷区の財政運営へ協力していく。

○既存の自主事業の体制を見直し、適正な営業利益の確保に努め、新たな事業開拓及び、区の財政運営に貢献できる財務体力をつける。

○事業別収支管理の策定に取り組み、原価算定方式の改善やコスト管理の仕組みを整理して、委託業務や提案事業における事業単位の収支バランスを図る。

●区所管部のコメント

今般の世界的な経済危機のなか、区民生活を取り巻く状況は大変厳しく、(株)世田谷サービス公社においても、その取り巻く環境は厳しい状況にある。

こうした中、23年度からの4箇所の区民利用施設の指定管理者に引き続き選定された。

23年度予算額は大変厳しい状況となり、今後も更なる経営努力と、自主事業の新規開拓等が課題となる。

今後とも、(株)世田谷サービス公社が良質な区民サービスを提供するとともに、安定した経営が確保できるよう指導・調整に努めていく。

○人員計画		平成20～23年度の取組み方針 ○外郭団体改善方針に沿い、世田谷区からの派遣職員を計画的に削減する ○固有社員が主体となった会社運営を目指し、固有社員の管理職・監督職・指導職への登用を図る			
単位:人					
項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	7	7	7	6	
常勤役員数	4	4	4	4	
社員数	52	52	52	53	
うち派遣社員数	5	4	3	2	
嘱託社員数	67	67	65	65	
臨時社員数	548	556	574	532	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価 ○世田谷区が策定した外郭団体改善方針に沿った区の派遣職員の計画的削減の実施で、区からの派遣職員は22年度より1名減員となった。 ○派遣職員が内部講師となった「世田谷区のあらまし・区政概要」に関する研修などを開催し、固有社員が主体となった事業運営の実現に向けた着実な取り組みを進めてきた。また23年度は、社内昇任選考により、固有社員の中から指導職・監督職への登用を図った。 ○研修体系を構築し、新たに「社員育成研修プログラム」を作成した。特に昇任後の研修体系が新たに整備され、登用後のフォロー体制ができたことは、固有社員が主体となった事業運営の実現につながっていく。 ○22年度末に実施した「従業員意識調査」と「社員インタビュー」の結果等を検証し、新たな昇任制度・人事考課制度の構築と、中長期的な採用計画の策定を行った。	●区所管部のコメント 固有社員が主体となった会社運営を推進しており、区からの派遣社員の主な役割は、行政知識のノウハウを固有社員に伝え、人材育成を図ることなどである。 区からの派遣社員数は、毎年削減されており、固有社員への行財政運営知識の伝承が進められていると認識される。 今後も、固有社員の育成をはじめとしたさまざまな取組みに向けて、その調整等に努めていく。
●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価 ○外郭団体改善計画に基づき、4年間で5名から2名へと、計画的な派遣職員の削減が図れた。	
●今後の進め方 ○固有社員を監督職・管理職として計画的に育成する。 ○組織人員体制を検証・評価し、より一層多様な雇用を図っていくなど、機動的・効率的な組織体制を整備していく。 ○新規事業計画、新規事業開発の検討状況に合わせ、中長期的な採用計画を整備し、適正な人材の人員計画を策定していく。 ○新たに策定した人事考課制度と連動させ、昇給決定制度を構築していく。	

○外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 ○ISO9001の規格に適合した良質な区民サービスを提供し、施設利用者など顧客満足度の向上に努める ○ITIL(IT運用手法の世界標準)を活用し、顧客要件を満たす質の高いITサービスの計画・提供・維持を図る									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
―執行体制の簡素・効率化―											
①	総務部門の効率化(定型業務のアウトソーシング等)	実施	実施	実施	実施	継続	継続	継続	継続	既存業務の再点検を行った	各部の管理部門の事務の一部を総務部に集約させ、業務の効率化を図ってきた
②	執行体制の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	24年度の組織、役員体制を検討	事業運営に支障をきたすことのないよう、将来の展望を踏まえ、毎年見直しを図ってきた
③	人員の削減	一部繰延	実施	実施	実施	実施	実施	実施	継続	23年～25年度の正社員数の抑制	世田谷区からの派遣職員の計画的漸減を行ってきた
―人事・給与制度・人材育成等―											
①	人事考課制度(目標管理・自己申告制度)の導入	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	継続	目標管理による人事考課制度を検討 人事考課規程の見直し	年間計画に沿って、人事考課制度を実施した
②	人事・給与制度の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	就業規則・給与規程・人事規程等の見直しを検討 契約社員・臨時社員等職名整理検討	平成22年に行った従業員意識調査と社員インタビューをもとに、公社独自の給与制度の検討を行った
③	職員の人材育成	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	継続	人材育成のあり方を見直し、社員育成プログラムを作成して、研修を体系化した	職層研修・職能研修を計画的に行い、また新入社員への施設現場体験研修を実施した
④	年功によらない昇任制度の構築	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	管理職昇任制度の検討	社内昇任選考の受験要件を一部緩和し実施した
⑤	弾力的な勤務時間制度の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	フレックスタイム制度等による時差出勤などを検討	業務や勤務形態の変化に迅速かつ柔軟に対応できるよう、準備・検討を進めている
⑥	社員の努力や成果に報いることができる給与制度の構築	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	新たな人事考課制度と連動した昇級決定制度の構築を検討	人事考課制度と連動した昇級決定制度を実施した
⑦	多様な雇用形態の導入	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	ワークシェアリングや専門職の復職制度、効率的組織運営の雇用形態など、当社の実情にあった制度の導入を検討	人材派遣会社の協力のもと、紹介予定派遣を試行し、必要に応じて紹介予定派遣を取り入れた
⑧	幹部社員への民間人材の活用	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	執行体制に合わせた民間人材の活用を、引き続き検討	執行体制に合わせた民間人材の活用を、引き続き検討
⑨	技能・資格取得奨励研修の実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	施設設備保守やコンピュータ関連など、専門分野の研修を外部機関で実施した。社員育成プログラムと併せて資格取得を奨励していく	業務に必要な専門知識習得のために、研修を毎年計画通り実施した
⑩	職場内実務研修の計画的実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	受付接遇研修、飲食研修、障害者研修(全12項目)の研修を実施した	研修目的に合わせて継続的、計画的に研修を実施した。特に障害者研修は、障害者の職域や雇用の場を広げ、また会社の障害者雇用への取組みの理解につながった
―団体事業の見直し―											
①	事業評価制度の導入	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	事業評価として、顧客満足度の情報の収集と共有を行う為、施設管理者における意見交換会を実施した。また、施設の設備や修繕に関する対応窓口の継続運用を行っている	ご意見箱の設置や、所管へのアンケート実施、利用者の出口調査等を行い、顧客満足度向上に努めた
②	サービス提供時間の拡大	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	顧客要求に即応するサポート体制を検討し、緊急連絡体制の再整備を図った	コンピュータ事業においては、基幹システム(SKY2)の本格稼働以降、土曜運用の範囲を拡大し、区の土曜窓口開設を支えている
③	既存契約の見直し	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	新たな入札基準の見直しを行った	外注経費の適正化に対し、保全係による見積額の検証作業を実施してきた。また、対区見積書や請求書等の仕様の電算化を進めた
④	第三者評価の実施(ISO9001)	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	ISO品質マネジメントシステムの浸透、啓発の為、ISO対象施設で使用している記録様式を、ISO対象外の施設でも一部試行した	平成22年度のISO9001、2008年版の更新審査を経て、第三者機関による評価制度のもと、運用が継続されている
⑤	施設維持管理等事業の見直し	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実績	委託コストの見直しを図るため、業務内容を精査し、委託業者と価格交渉を行った。また既存委託業務の再入札を実施した	委託コストの見直しを継続的に行ってきた。また指定管理事業では4つの施設で再指定を受け、新たな区民サービスに取り組んだ

⑥	コンピュータ事業の見直し	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	新規事業の開発等によるサービス提供体制強化のため、社員のスキルアップに努めた	基幹システム(SKY2)をはじめとする区の情報システムの安定稼働のため、運用手順の見直し等を図った
⑦	自主事業の見直し	検討	検討	検討	実施	検討	検討	検討	実施	飲食、物販の事業拡大・運用を検討 指定管理者として実施する事業に加え、障害者週間に障害者団体の主催する作品展示とあわせ、ダンス等のイベントを開催した	レストラン部門は、イベントを定期的に行い集客に繋げてきた。駐車場事業においては、人員体制の抜本的な見直しを行い人件費の圧縮を図った
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	個人情報の管理に携わる、本社及びSI部、飲食の社員が個人情報取扱従事者(CPA)の資格を取得・更新した	個人情報取扱従事者の研修を、個人情報の管理に携わる本社・SI部・飲食の社員が受講し、施設へもその重要性を周知することで、全社的な意識が高まり、個人情報管理の徹底がなされてきている
②	情報公開への取組み	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	「決算公告」「事業報告」「収支・事業計画」をホームページに公開した	決算資料の掲載方法を、官報からホームページへ移行したことにより、当社のIR(経営)情報がより広く公開されるようになった
③	積立金や基金の運用、活用	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	資産運用基準の新たな策定を行った	世田谷区の区債など、安全かつ確実性の高い証券を購入し、継続的に円滑な資産運用を行ってきた
—その他—											
①	役員報酬の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	【17年度に実施済】	【17年度に実施済】

●23年度実績・目標達成に対する評価

○管理部、事業部、SI部の3部における経理、人事、庶務などの事務統合を行い、業務の効率化を図った。その結果、業務の人員体制を見直すことができ、全社的な人材活用の効率化につながった。

○23年度より、「世田谷区民会館」「玉川区民会館」など区民利用施設に対する指定管理者制度の再指定を受け、利便性を考慮した利用料金振込制の導入や、企業・団体にに向けた施設紹介リーフレットの送付による新規利用者獲得に努めた結果、ホールの利用率が増加した。

○コンピュータ事業では基幹システムをはじめとする区の情報システムの安定稼働の為、運用手順の改善提案を行うとともに、質の高いシステム運用の継続に取り組んだ。

○国税の電子申告の推進等のコンピュータ事業を取り巻く状況の変化により事業規模は縮小したが、外郭団体業務システムの支援を拡大するなど事業内容の充実を図った。

○指定管理者施設の自主イベントは4施設で17事業を開催し、延べ1900名以上の来場者を集めることができた。

○飲食事業では、世田谷美術館地下喫茶を公募で獲得した。

○23年度から「基盤強化プロジェクト」と「経営革新プロジェクト」という改革に向けた2つのプロジェクトを立ち上げた。基盤強化PTでは、指定管理施設の積極的な獲得を目指して、他社との競合に勝てる企業体質作りに取り組んだ。経営革新PTでは、中長期を見据えた「経営改革に向けた当面の行動プラン」を策定した。これは公社経営改革の基盤強化、経営課題とその取組手順、実施目途などを明示し、方向性の道筋を定めたものである。今後は、その行動プランに基づき、経営資源の効率的な活用や公社経営力の強化及び透明度の高い経営を目指していく。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

○経営効率・業務効率を改善する為、人事・給与・財務・契約の各システムを統合し、平成21年より運用を図ってきた。この業務横断型のシステム構築においては、特に契約システムで、事務の簡素化・迅速化が大きく進んだ。

○社員のITIL(IT運用手法の世界標準)の資格取得を積極的に行い、ITILを活用したITサービスの計画および提供、並びに品質の維持を図ることができた。

○施設維持管理では、国際規格「ISO9001」の認証に裏付けられた品質の高いサービスを提供していくことに努め、顧客満足度の保持・増進に努めた。

○指定管理制度において、公募6施設中4施設の再指定を受け、利用料金の振込み方式や、ホールでの膝かけの常備など、利用者への新たなサービスに取り組んだ。またイベントでは、「夏休み科学実験教室」の開催や、経営者と後継者の集い「世田谷ビジネス伝承フェア」なども行い、教育や街の活性化に繋がる産業イベントを通して、地域社会に貢献できたものと評価する。

●今後の進め方

○社員行動指針(創造・変革・挑戦)に基づき、各部・各課・各係・個人の目標管理を実施し、引き続き、経営効率の向上と業務の改善に取り組む。

○新たに作成した「当面の行動プラン」に基づき、各部の取組みにおける目標を数値化し、経営目標および事業目標を明確化にして公社経営改革に実践的に取り組む。

○世田谷区の新基本構想・基本計画の動向を踏まえ、新たな公社経営の中長期ビジョンを策定する。

○新規施設獲得へに向けた他の外郭団体との協力体制の提案や、新たな収益事業の開発も視野に入れ、自主事業の強化や事業の開拓に努める。

●区所管部のコメント

(株)世田谷サービス公社は、区の行政施策を補完し、より良質な区民サービスを提供するため、同社の中核をなす施設維持管理事業について、施設利用者のニーズを把握し、ISO9001の会社品質目標に沿って継続的な改善に努めるなど、計画的に事業の見直しを進めている。

そうした取組みや、質の高い業務の提供、実績などが評価され、世田谷区民会館を含めた4箇所の区民利用施設において、引き続き指定管理者として選定された。

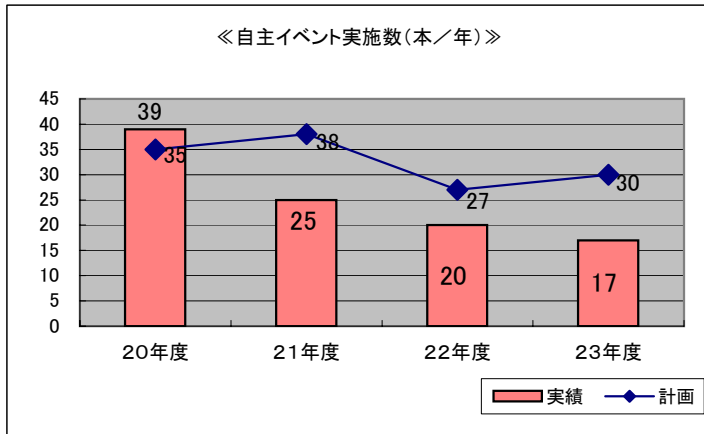
今後も、更なる質の高いサービスの提供に向け、各事業の見直しなどを進め、適切な調整等を図っていく。

3-10		株式会社エフエム世田谷				代表者	代表取締役 深井 教雄	
						区担当所管	政策経営部広報広聴課	
設立	平成9年2月	基本金	1億2,000万円	区出資率	45%	区出資額	5,400万円	
(1)事業内容と経営目標								
事業名		指定 管理者	区 委託	事業内容				
コミュニティ放送事業				コミュニティ放送施設を利用して、報道、教育、教養、娯楽及び広告放送を行う。				
コミュニティ放送事業			○	区からの委託により、コミュニティ放送施設を利用して、報道、教育、教養、娯楽及び広告放送を行う。（「世田谷通信」などの番組放送）				
催事情報の提供				音楽、芸能、祭、学会、集会、各種販売会などの催事情報を提供する。				
催事情報の提供			○	区の委託により、区が行う催事事業などの開催情報を提供する。（「世田谷通信」などの番組放送）				
番組制作・販売				ラジオ放送番組の制作及び販売を行う。				
番組制作			○	区からの委託により、区提供番組を制作する。（「世田谷通信」などの番組制作）				
防災・災害情報の提供				区民に防災、災害に関する情報の提供を行う。				
各種催事の企画・実施				音楽、芸能、祭、学会、集会、などの企画、実施。				
情報サービス業				インターネットや携帯端末などのマルチメディアを利用した情報サービスの企画、実施。				
広告				コマーシャルの企画、制作及び広告代理業。				
広告			○	区からの委託により、区の施策・事業などの臨時広告放送の制作を行う。（区のスポットCMの制作）				
経営 目標	「地域密着」「区民参加」「生活重視」「災害時の情報提供」をキーワードに、「豊かな暮らし」と「安全安心」を提供する放送局を目指し、「区民のための区民による区民の放送」を実現する。							

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

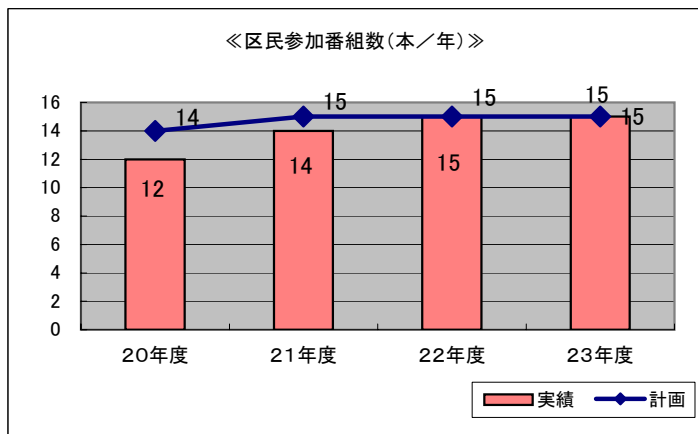
事業目標



●外郭団体のコメント

《自主イベント数》

3月11日の東日本大震災の影響により、当初イベントを自粛する傾向は強かったが、小規模ながらスポンサーが興味をもってくれるイベントの工夫や、番組と連動したイベントを企画提案することにより、計画よりも若干の減少にとどまった。

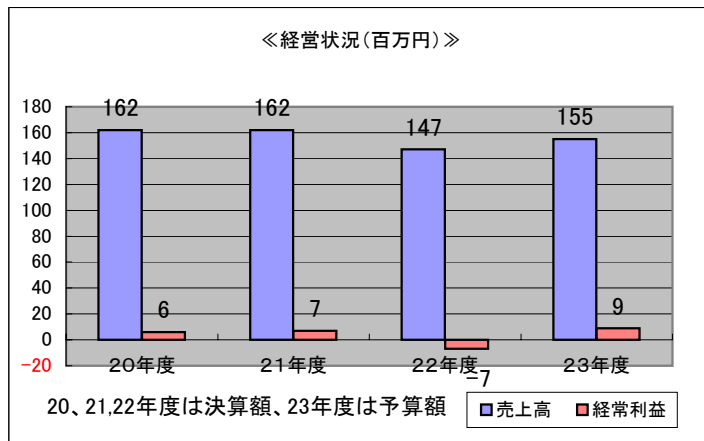


●外郭団体のコメント

《区民参加番組数》

月曜日から土曜日にかけて、番組に出演した区民により、街の出来事や歴史などの情報発信や生活している地域での商店街での買い物の魅力、子育てや介護など生活に密着した情報を発信し、日頃から聴いてもらえる内容を届けている。

経営状況

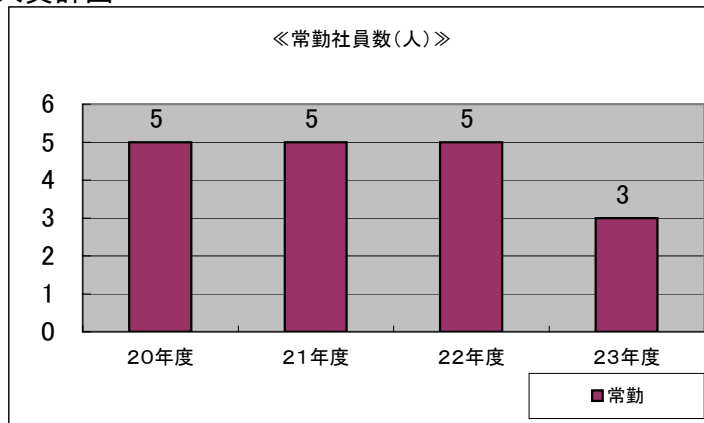


●外郭団体のコメント

《経営状況》

23年度は売上額が、前年度実績額よりも5.6%増、経常利益も930万円(前年度△714万円)と前年度比230%増と回復した。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

放送事業という性格上365日早朝から夜間にかけての放送となるため、契約スタッフとともに社員・パートの勤務シフトを工夫して対応。

○事業目標	平成20～23年度の取組み方針 ○”地域に支持されるコミュニティ放送局”として「区民のための区民による区民の放送」の実現 ○”公共的役割としての区民の放送局”としての知名度向上												
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
自主イベント実施数 (本／年)	35	39	111.4%	38	25	65.8%	27	20	74.1%	18	17	△ 1	94.4%
自主イベント参加者数 (人／年)	50,000	51,500	103.0%	50,000	38,000	76.0%	40,000	33,000	82.5%	30,000	16,800	△ 13,200	56.0%
区民参加番組数(本／ 週)	14	12	85.7%	15	14	93.3%	15	15	100.0%	15	15	0	100.0%
ホームページアクセス件 数(件／月)	40,000	42,000	105.0%	42,000	50,030	119.1%	48,000	65,000	135.4%	80,000	83,000	3,000	103.8%
区内スポンサー数(件／ 年)	77	77	100.0%	80	66	82.5%	80	53	66.3%	60	62	2	103.3%

●23年度実績・目標達成に対する評価

①3月11日の東日本大震災の影響により前半はイベントが少なかった。企業等にこまめに企画提案し、玉川ショッピングセンターのイベントの獲得や小規模ながら大人の雰囲気を持ったライブの定期的な実施などにより実施数は若干の減少にとどまった。大勢の参加者が参加するイベントが少なかったため、参加者数は計画を下回った。

②23年1月より開始したパソコンによるインターネットラジオは、その後スマートフォンでの聴取も可能となるなど、全国で聴取可能となった。そのため、聴取する際の入口となるエフエム世田谷ホームページへのアクセス件数が増加している。

③タイムテーブル(番組表)をタブロイド版サイズに変更し、出張所・まちづくりセンター、区民センター、図書館、児童館等に配布するとともに、新聞に1万部折り込み、区民・企業等への周知啓発を強化した。また、用賀周辺のレストランやスポーツ団体に配布を依頼し、区民PRの拡大に努めた。

このほか、読売新聞朝刊の都内版に毎日番組表を掲載し、リスナーの拡大と、営業活動に努めている。

④新年の挨拶等の単発のほか、1つの番組に本社近隣の区内商店街13事業者がスポンサーになるなど、計画より若干上回った。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

①厳しい経済状況の中で全般的に企業が広告経費を減らす傾向が強く、自主イベントは年々減少となっている。しかし、番組と連動したイベントの展開など新たな試みにより、次年度も継続して受注できたものもある。今後とも、企画提案を工夫していくことが必要である。

②インターネットラジオによる番組聴取が可能となり、大幅なリスナー増加につながった。

③インターネットラジオにより全国的にリスナーが広がっていくことを営業武器として活用し、区内外のスポンサー獲得を行った。

●今後の進め方

メインとなっている直接放送とともに、次の広報ツールを組み合わせ使用するなど営業ツールとして複合的に活用してスポンサーへ営業提案していく。

①区内の難聴地域解消をはじめ、全国で聴取可能となったインターネットラジオ

②読売新聞等メディアの継続活用とともに、番組表など紙媒体の更なる活用を図る。

●区所管部のコメント

依然として厳しい経済状況により、企業の広告宣伝費が減少傾向にあり、また広告媒体を選別する傾向も強まっているため、イベント実施数やスポンサー数の実績が大きく計画を下回っている。

その中で、インターネットラジオの開始を一因として、ホームページアクセス件数が計画を大きく上回っている。手軽に聴取することができるインターネットラジオは、より区民への災害時の情報伝達手段として有効であり、東日本大震災の際に緊急放送を適切に実施したことと相まって評価できる。

○財政計画	○ 累積損の早期解消に向け、新たなスポンサーの確保と優良スポンサーの継続的確保に努める ○ 売上増加と制作コストの一層の削減により経常利益拡大に努める
-------	--

単位:百万円

項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
売上高	184	162	163	162	167	147	135	155	
区からの売上高	49	49	47	51	46	44	46	46	
営業利益	14	5	4	7	8	-7	5	8	
経常利益	14	6	4	7	8	-7	5	9	

●23年度決算、目標達成に対する評価

23年度は、イベント等の開催は少なかったものの、番組の提供では、民間の新規スポンサーが徐々に拡大するとともに、秋以降も安定した売上を確保し、当初の計画を上回る売上となった。一方、共同制作による経費の削減など一層のコスト削減を徹底した。以上の結果、売上高は154.6百万円、経常利益は9.3百万円と、計画目標を上回った。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

売上高は厳しい経済状況が続く中、22年度は大幅な減少となったが、23年度は回復した。また、経常利益については、22年度を除き6～9百万円の単年度利益を上げ、概ね目標は達成している。

●今後の進め方

- ①平成24年7月の株式会社世田谷サービス公社との合併(予定)により、管理部門の経費削減を図るとともに、全社員による営業活動を進める。
- ②他局との共同制作体制による制作費の削減など経費の削減の徹底を図る。
- ③インターネットラジオやデザインを改善した番組表を活用し、営業活動を強化していく。

●区所管部のコメント

退職者への慰労金支出等により損失を計上した22年度を除き、概ね目標達成したことは評価できる。

スポットCMや番組提供企業の確保によって地道に売り上げ・収益増を図らねばならない。インターネットラジオを営業ツールとして活用するなどして、スポンサー獲得に一層の努力をする必要がある。

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○ 現行人数を基本にしながら、最適人数についての見直しと将来を見据えた人材の育成
-------	---

単位:人

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	4	4	4	4	
常勤役員数	0	0	0	1	
常勤社員数(役員除く)	5	5	5	3	
うち派遣社員数	0	0	0	0	
契約社員等	4	3	3	1	
非常勤・嘱託等	1	1	2	3	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

- ①最少人数による効率的・効果的な運営に努めてきた。
- ②常勤社員は少人数であるが、これまでの3部制から2部制に組織を変更し、営業力を強化した組織として23年4月1日から体制を整備し、全員が営業マンとなり実績をあげてきた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

- ①少人数による人員で、365日毎日放送を継続している点で、目標は達成している。
- ②23年度から2部制にして、全員が営業マンとして取組み、前年度よりも売上を増やし目標を達成した。

●今後の進め方

- ①平成24年7月の株式会社世田谷サービス公社との合併(予定)に伴い人事交流の機会があるので、その活用を検討する。
- ②平成24年7月以降、非常時・災害時にはサービス公社の他部署からも応援できる体制などを検討しており、非常時でも安定した放送事業が継続できるようにしていく。

●区所管部のコメント

組織体制をスリム化したことは評価できる。

安定した事業運用のため、新たな人材確保・育成等が課題だが、株式会社世田谷サービス公社との合併(予定)に伴い、23年度以降5か年の事業計画における人員計画の再検討が必要である。

〇外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 ○ 取締役会規程、稟議規程など諸規程類の見直しによる事務の効率化と合理性に努める ○ 事務機器の効果的活用により、IT化時代に見合った事務改善を推進し経費節減に努める									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	演出・出演者等社内契約手続きの簡素化	検討・実施	検討・実施	継続	実施	継続	実施	継続	実施	各出演者等と覚書契約、メールによる毎月請求及び確認の実施	覚書、メールによる請求額の請求と支払い内容の相互での確認を実施し、適正な執行となった。
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度(目標管理・自己申告制度)の導入	検討	検討	検討	検討	試行	検討	試行	検討	検討	給与規程や退職慰労金基準等の規程整備が急務であり、その後検討に入るもサービス公社と合併することとなったため、試行には至らなかった。
②	人事・給与制度の見直し	検討	検討	実施	実施	継続	実施	継続	継続	年次有給休暇制度の改正の検討継続	21年度は再雇用制度・退職慰労金基準の整備、22年度は年次有給休暇の改正、23年度は社員給与規定の制定など改定を行なった。
③	職員の人材育成	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	OJTの実施	新規採用は平成19年度の1名のみで、OJTによる育成に努めた。
④	弾力的な勤務時間制度の導入	継続	継続	継続	試行	継続	試行	検討	試行	フレックスタイム制試行の継続	365日の放送、また夜の11時過ぎまでの勤務もあるため弾力的な勤務シフトで実施してきた。
⑤	多様な雇用形態の導入	実施	実施	継続	実施	継続	実施	継続	実施	パート社員のシフト制の実施、嘱託社員の採用	パート社員のシフト制、嘱託社員の雇用を実施した。
⑥	障害者活用と設備環境の整備	—	—	検討・実施	検討	検討・実施	検討	拡大	検討	区の施設の2階のため、できる範囲での設備改善の検討	社員の採用が19年度以降ないため障害者の活用はなかった。(追加)設備改善については継続して検討する。
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の導入	検討	検討	検討	検討	検討	検討	継続	検討	導入に向けた検討を継続中	21年度経理上の事業評価を一部実施。番組やイベントなどの収支算定のための評価基準の作成を23年度検討していたが、引き続き実施に向けて検討する。
②	自主イベントの拡充	検討	検討	実施	実施	継続	実施	継続	実施	イベントは縮小傾向であるが、カウントダウンコンサート中継、200名規模の会場でのライブなど特色のあるイベントを実施。	花火大会等の大きなイベントなどは少なくなっているが、小規模会場でのライブなど特色のあるイベントの企画も実施できた。
③	区民参加番組の拡充	継続	継続	継続	継続	継続	実施	継続	実施	月曜日から金曜日の特派員によるリポート、土曜日の放送番組ゴーズオンでのスポーツ団体等へのリポートなど各種の参加を実施。	日曜日を除く月曜日から土曜日まで、区民参加番組を実施してきた。
④	区民向け講座の開設	継続	継続	拡充検討実施	実施	継続	実施	拡充・検討	実施	アナウンス講座の継続、23年1月から始まった朗読検定講座の実施。	アナウンス講座実施は継続の上、平成23年1月より新たに朗読検定講座を実施している。
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備	継続	継続	継続	継続・検討	継続	継続	継続	継続	ホームページへの公開のための内容の整理	必要最小限の整備にとどまった。
②	諸規定の見直しと改善	検討・実施	検討・実施	検討・実施	実施	継続	実施	継続	実施	組織規程の制定、23年10月社員給与規定の制定	①20年度:職務権限及び稟議規程、取締役規程の改定 ②21年度就業規則(再雇用規程整備) ③22年度就業規則(年次有給休暇)の改定、23年3月組織規程制定 ④23年度:23年10月社員給与規定制定
③	会社情報の公開	検討	検討	検討・実施	実施	継続	実施	継続	実施	事業報告(決算)・事業計画(予算)を区政情報センター等で区民に公表している。	事業報告書・決算報告書は区政情報センター等で区民に公表している。
④	内部規程の公表	—	—	検討・実施	実施	継続	実施	継続	実施	就業規則をホームページに掲載し、公開している。	就業規則をホームページに掲載、公開を実施している。

●23年度実績・目標達成に対する評価

組織体制について、23年度よりそれまでの編成部と営業部を放送事業部に一本化する組織規程を整備した。また、社員の給与規程の整備も図り、全社員による営業活動により売上も計画を上回った。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

就業規則や給与規程等の諸規定を整備した。経営の透明性の向上に関しては、ホームページへの掲載・公開により区民に知ってもらうことが一番簡便だが、公開は一部に留まった。

●今後の進め方

- ①平成24年7月の株式会社世田谷サービス公社との合併(予定)に伴い、現在の事業計画(5ヵ年)の再検討を進める。
- ②人事給与・(追加)考課制度、人材育成、経営の透明性の向上などは、株式会社世田谷サービス公社では既に取り組んでいるため、それに沿い進めていく。

●区所管部のコメント

東日本大震災の際の緊急放送実施等により、災害発生時のエフエム世田谷の存在意義が一層高まったと考える。

災害時に情報伝達手段として機能するためには、平常時から区民の認知度を向上させるとともに、経営の安定化と透明性の確保が必要である。

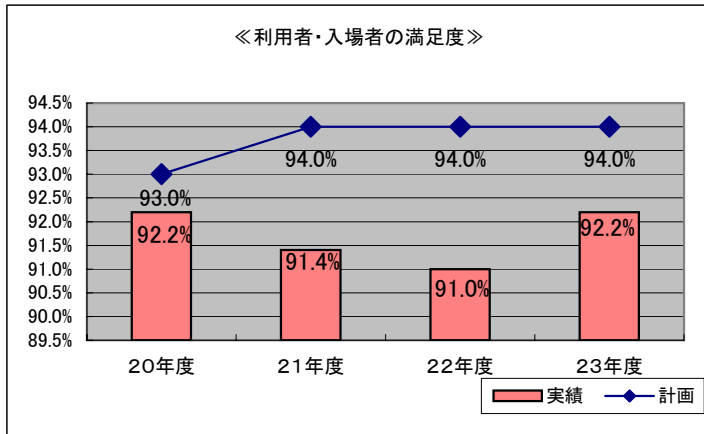
今後、株式会社世田谷サービス公社との合併により、財政及び人員等運用面での強化が見込まれるとともに、災害時における体制についても、より幅広い対応について検討していく必要がある。

3-11	株式会社 世田谷川場ふるさと公社				代表者	代表取締役 鈴木 忠義	
					区担当所管	生活文化部区民健康村・ふるさと交流課	
設立	昭和61年4月	基本金	4,000万円	区出資率	75%	区出資額	3,000万円
(1)事業内容と経営目標							
事業名		指定 管理者	区委託	事業内容			
健康村施設の維持管理運営		○		区民健康村施設において、①予約受付・フロントサービス②調理配膳③リネンサービス④移動教室業務等の運営業務、及び①清掃・ごみ処理②夜間警備③車両運行④設備の保守管理⑤ビレジ周辺環境管理等の維持管理業務を行っている。			
健康村里山自然学校の運営		○		農地と山林を不可分のものとして位置づけ、区民健康村なかのビレジ周辺の山林約80ヘクタールの「友好の森」を中心に区民・村民協働による里山保全の「里山塾」を企画・運営している。また、レンタル農園や農業技術教室等を行う「農業塾」を企画、運営している。			
文化・交流事業		○		区民・村民の交流機会の場を提供するために実施しているレンタアップル、健康村登山、日帰りバスツアー、健康村友の会等を企画・運営している。また、区民の自主的な創作活動を支援するとともに、世田谷美術館の絵画展や写真展に入選した村民の作品の館内展示を行っている。			
移動教室の運営		○		区立小学校64校の5年生対象に実施される移動教室について、農作業体験学習・創作活動等を企画・運営している。また、地域・環境学習プログラムの提供による特徴ある移動教室運営を実現している。			
川場村運動公園施設運営維持管理				区民・村民のスポーツレクリエーションの場である村内中野地区のてんぐ山公園運動施設及び太郎運動広場の予約受付や利用料金の収受、清掃、建物や外構管理等の運営維持管理業務を行っている。			
川場村森の学校施設運営維持管理				友好の森及び利根・沼田地域一帯の森林環境保全・育成に係るビジターセンターの役割を持つ「森の学校」において、資料収集・展示、受付、利用料徴収等運営業務のほか、清掃や建物管理等維持管理業務を行っている。			
バスの運行				毎週土・日曜日、ゴールデンウィーク、春・夏休み、年末年始の期間内で、希望者が10名以上になった日に、区役所～区民健康村間のシャトルバスを運行する。また、利用者からの要望により、貸切バスの手配・運行を行っている。			
売店経営				区民健康村ロビーにおいて、地場産物であるこんにやく製品、竹炭、りんごジュース、竹籠等の民芸品等の販売を行っている。			
食事提供業務				区民健康村の食事処等で宿泊者へのセカンドメニュー等の提供、村民の法事、祝い事等による会食に、要望に応じた食事を提供している。また、田園プラザレストランで来訪者に食事を提供している。			
経営目標	健康村諸施設の維持管理や多様な交流事業等を展開することで、利用者サービスの拡大と地元振興を図りながら、世田谷区と川場村の間に締結された「区民健康村相互協力に関する協定」の理念の実現をめざす。						

(2)改善計画の推進状況(平成23年度実績)

○主な目標、計画の推進状況

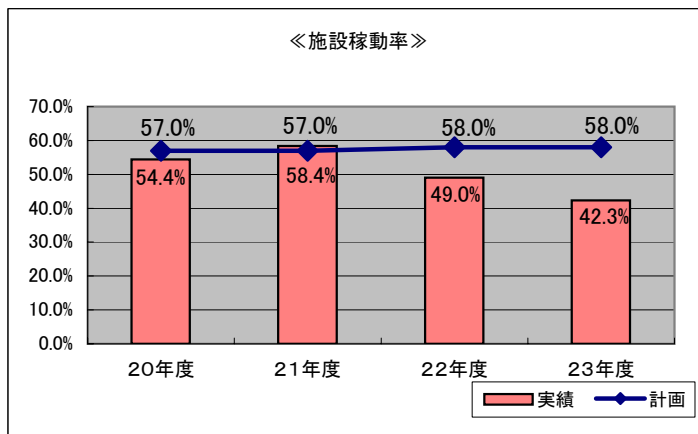
事業目標



●外郭団体のコメント

《利用者・入場者の満足度》

予約およびフロント対応については目標値を超え、対応面では高い評価を受けているが、夕朝食への評価を一層高めることが目標達成につながる。引き続き地域の特色を活かした料理の提供、活発な活動をする利用者に向けたボリューム重視の献立の提供で満足度の向上を図るとともに、施設の特徴を踏まえた対応を心がけるなどスタッフのレベル向上を行う。

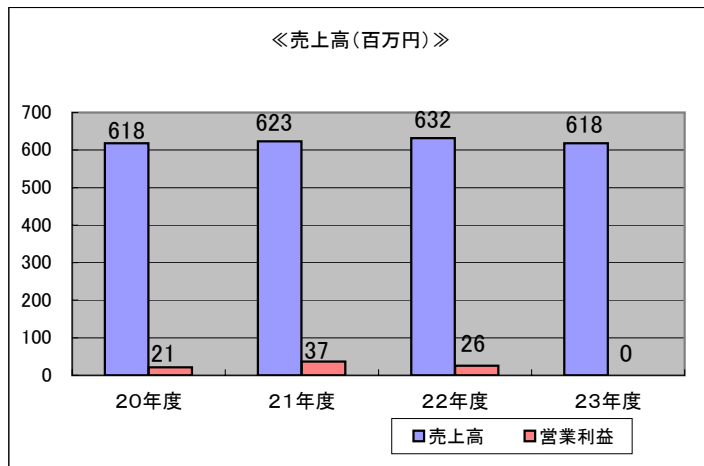


●外郭団体のコメント

《施設稼働率》

震災及び原発事故の影響を大きく受けたことが稼働率低下の最大要因である。一層のサービス向上やオリジナルイベントなどの楽しみ方の提案を行いつつ、利用者拡大と稼働率の向上を目指してきた。引き続き稼働率向上に向けたさまざまな取り組みを継続していく。

経営状況

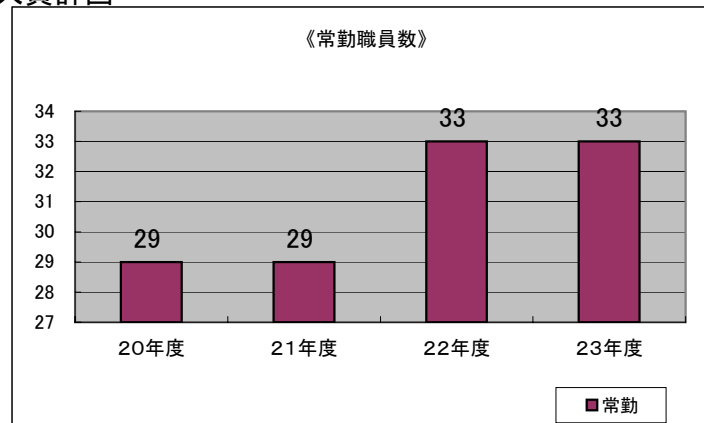


●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

売上高の一層の増加を目指すことで区からの収入比率を下げ、収益力強化を目指してきた。売上高目標では提供するサービスの向上、区内出店の販売機会を広げることとあわせ、川場村学校給食調理業務の継続および複数のレストラン経営事業により多角化を図り、収益の大きな割合を占める食事提供関連分野での総合力向上と売上の向上を達成できる運営を進めている。23年度についても震災や原発事故の影響にも関わらず収支をほぼ均衡させることができたが、引き続き売上高及び収益性の向上を目指し、経営体質を強化していく。

人員計画



●外郭団体のコメント

《常勤職員数》

調理技能職社員以外は人員の増加を行わず、社員各人が担う役割を組織横断的かつ多様化することで業務を実行している。業務の適正な配分と体系的な社員教育を一層進めることで増加する業務への対応能力を向上させる。

○事業目標	平成20～23年度の取り組み方針 ○利用者の視点からの評価を第一として捉え、満足度の向上を指標とし、94%を目標とする。 ○宿泊室の稼働率目標を58%とし、平日の利用率改善に向けた取り組みを行う												
-------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

項目	20年度 計画	20年度 実績	達成率	21年度 計画	21年度 実績	達成率	22年度 計画	22年度 実績	達成率	23年度 計画	23年度 実績	計画との 差	達成率
利用者・入場者数 (人)	69,012	65,626	95.1%	69,100	63,847	92.4%	69,150	57,055	82.5%	64,000	54,360	△ 9,640	84.9%
利用者・入場者の満足 度	93	92.20	99.1%	94	91.4	97.8%	94	91.4	97.2%	94	92.2	△ 1.8	98.1%
利用者一人当たりの 経費(円)	5,653	5,984	105.9%	5,600	6,032	107.7%	5,600	6,627	118.3%	5,600	7,011	1,411	125.2%
健康村友の会会員数 (人)	700	422	60.3%	750	489	65.2%	750	483	64.4%	750	605	△ 145	80.7%
交流事業参加者(人)	8,000	8,022	100.3%	8,200	8,226	100.3%	8,400	8,214	97.8%	8,600	6,676	△ 1,924	77.6%
施設稼働率	57	54.4	95.4%	57	58.4	102.5%	58	49	84.3%	58	42.3	△ 16	72.9%
ホームページアクセス 件数	40,000	40,835	102.1%	45,000	40,087	89.1%	50,000	49,399	98.8%	50,000	56,391	6,391	112.8%

●23年度実績・目標達成に対する評価

利用者・入場者数については、3月の東日本大地震と福島第一原発事故による放射線への不安感から利用者数が減少したのが大きく影響している。特に7月から8月の団体予約にキャンセルが相次ぎ、個人客からの予約でもカバーできない状況となった。施設の特徴的な取り組みである交流事業に力を入れて特色をアピールしながら運営してきたが年間で利用者の落ち込みとあって現れている。

施設稼働率も同様の状況であるが、さまざまな風評にもかかわらずリピーター層を中心にした多数の区民の方々の利用により、総利用者数は五万人台半ばとなった。

利用者の満足度は、わずかであるが前年より上昇している。少しでも多くの方々に利用していただくようサービス向上に努めた結果である。

ホームページについては、世田谷区ホームページへのバナー掲載、掲載情報の頻繁な更新、インターネット予約システムなどでアクセス数が昨年に比べさらに増加しており、PR効果を発揮している。

さまざまな機会を利用してPRに努めると共に、区内イベントに可能な限り出店して健康村事業と川場村のPRに積極的に取り組み、出店情報の問い合わせが区民から入るなど次第にその効果が現れてきている。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

満足度、施設稼働率については平成23年2月までは周辺の旅館・ホテルと比較してもかなり高い水準で推移しており、取り組んでいるサービス向上や利用者の拡大に向けた取り組みの方向性が正しいものであったと判断する。

施設へのアクセス条件、川場村の環境、事業内容の魅力や移動教室など、利用を向上させるさまざまな好条件があるにも関わらず、施設の設備やサービス内容が正確に伝わっていなかったり、存在そのものを知らない区民が多数に上ることから、さまざまな機会を利用してPRに努めてきたがPR・広報活動を一層強化することで稼働率の一層の向上を実現する余地がある。

●課題への対応方法・今後の進め方

今までの努力とともに新規利用者の獲得と、サービス向上による満足度の向上、リピーターの確保を図り、目標達成を目指していく。

手法としては、区内イベント等でのPR、ホームページでのタイムリーな情報提供、友の会会員等の自発的活動支援、世田谷区の商店街などへの営業活動の強化であり、特に、大きなPR効果が見込めるホームページについてはコンテンツの頻繁な更新を引き続き継続して最新の情報発信を行うとともに、メールマガジンなど積極的に情報を届ける手法でも情報を発信していく。

利用者満足度については、モニタリング調査結果の社員へのフィードバックと業務改善を行い、多様な要望に応えられる業務運営を行っていく。

食事面であるが、地域の特性を前面に出した特徴ある料理の提供を中心に一層の質の向上と多様な要望に応えられるよう料理戦略を進めていく。地震や原発事故に関連する外部要因が利用者数や稼働率に大きく影響した22～23年度であるが、健康村事業への根強い支持をこれまで作り上げてきており、施設運営の質の向上をさらにすすめることにより課題の解決を図っていく。

●区所管部のコメント

平成23年度は、東日本大地震及び福島第一原発事故により、利用者数、交流事業参加者数、施設稼働率等の低下が見られた。これは、年度当初の4月に施設の一部を避難者受入れ用に提供したことに加え、放射線への不安感から来る旅行の自粛が続いたことが原因であると考えられる。そのような状況下ではあったが、利用者の満足度は目標値には届かなかったものの昨年度を上回ったことに対して、一定の評価ができる。

健康村のPRに関しては、出展時の対面PRを中心としてフリーペーパーや広報誌等により行っているほか、インターネットを活用した情報発信が一般的かつ効果的なPR手段になっている。これは、ふるさと公社のホームページへのアクセス件数にも現れているので、引き続き、ホームページを適時更新し、川場村・健康村の魅力伝える発信源になるよう取り組まれない。

平成20年度からの4年間においては、不況感や地震後の不安感による実績数等の減少に目が行ってしまいが、健康村と同地域内の同業種も苦戦している中で、健康村は健闘しているといえる。

今後、リピーターを離さず、さらに新規利用者の獲得に向けて、宣伝・営業のノウハウが豊富なふるさと公社を中心にして、区も連携してPRに努めていきたい。

○財政計画	平成20～23年度の取組み方針 ○ 利用者サービスの向上とコスト削減を両立させることにより、収益性を高めていく
-------	---

単位:百万円									
項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
売上高	622	618	629	623	669	632	661	618	
区からの売上高	347	347	339	340	351	352	345	345	
営業利益	11	21	14	37	20	26	20	0	
経常利益	—	21	—	37	—	26	—	15	

●23年度決算、目標達成に対する評価

改善計画目標に沿った利用者数増加・利用料収入向上の設定を行い、利用者へのさまざまな企画提案やサービスレベル向上によって魅力あふれる施設運営を行っていくことを目標としたが、東京電力福島第一原発の事故及びその後の放射線量による風評被害が集客に大きな影響を与え、特に夏季の利用者減が大きく影響して23年度は大幅な減収となった。村内学校給食施設の調理業務等、これまでのノウハウを活かせる事業を継続し、収益力の向上を目指すことにより、前年度比で売り上げ額の向上と収益力を維持していく。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

20～22年度は売上高を伸ばしており、営業利益も予算以上に確保するなど、収益性を高めつつ健全に運営している。ただし、22年度3月からは東日本大震災、東京電力福島第一原発の事故による様々な影響を受け、利用者的大幅な減少による売上高の減少につながった。一方で田園プラザレストランや名主の館の営業、川場村学校給食センターの調理業務受託など多角的な経営を進めており、収益構造の強化を実現できている。

●今後の進め方

区内への出店PR活動を積極的に進め直接広報活動を行うとともに、区内の広報媒体を積極的に活用することで川場村および健康村施設のPRを行い、新規利用者を獲得していく。
既利用者に対しては、さまざまな野外活動プランの一層の展開や地場産農産物の積極的な利用などをさらにアピールするとともに、施設や川場村の良好な環境を活用した施設運営を進めることでリピーターの満足度を高める。
これまでのノウハウを適用した事業を展開し、企業活動を通して世田谷区および川場村の施策を補完していく。

●区所管部のコメント

東日本大地震及び福島第一原発事故の影響で施設利用者数等の減少により売上高が落ち込む中、引き続き好調な事業の売上により利益を生み出している。好調な業務はさらなる向上を目指し、施設利用者等の獲得に向けた取り組みも一層強化された。

○人員計画	平成20～23年度の取組み方針 ○ 業務量の拡大を進めていくなかで、現状の人員を前提に経営を進める ○ 契約社員等退職の補充はせず、業務の外部委託等を順次拡大する
-------	--

単位:人					
項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	8	7	8	8	
常勤役員数	0	0	0	0	
常勤社員数(役員除く)	29	29	33	33	
うち派遣社員数	0	0	0	0	
契約社員等	2	2	2	2	
非常勤・嘱託等	3	3	3	2	

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

計画に従って人員配置を行っており、業務の増加に対応している。近い将来の技能職社員定年退職を見据えて採用を計画的にすすめており、技能やノウハウの継承を行っている。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

業務範囲の拡大を進めながらも技能系以外の社員数を増加させず業務の拡大に対応しており、人員計画については適切である。

●今後の進め方

業務内容の検討をすすめ、一層の生産性向上を図る。
体系的な社外研修を実施し、今後5年ないし10年間で全社員のスキル向上を図る。
レストラン運営の多様化など調理機会の拡大で技能職社員の新規採用と技能向上をおこなう。

●区所管部のコメント

社員の担当業務の持ち方を見直し、業務量の増加に対応できたことが認められる。
ベテラン社員から若手社員へノウハウやスキルを円滑に継承できるよう、計画的な人員配置、担当業務の割り当てを行うよう指導、助言していく。

○外郭団体改善方針に沿った取組み		平成20～23年度の取組み方針 ○それぞれの項目について既に実施されており、内容に検討を加えつつ、経営力の強化に効果の上がる方策を適宜採用していく									
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	総務部門の効率化（定型業務のアウトソーシング等）	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に実施済み	—
②	組織改正による定数の削減	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成18年度に実施済み	—
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	人事考課制度（目標管理・自己申告制度）の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成18年度に実施済み	—
②	人事・給与制度の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に実施済み	—
③	職員の人材育成	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成19年着手、20年度体系整備、21年度計画に従い実施	体系的な研修によりスキルアップにつながっている。
④	年功によらない昇任制度の構築	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に実施済み	—
⑤	職員の努力や成果に報いることができる給与制度の構築	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に実施済み	—
⑥	多様な雇用形態の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に実施済み	—
⑦	退職金の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に実施済み 平成18年度に追加実施	—
⑧	障害者雇用に向けた環境整備	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	継続	適用業務の検討着手	適用業務の制約と社員多能化方針が相反するため調整が困難であり、目標達成に未だ至っていない。
—団体事業の見直し—											
①	事業評価制度の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成19年度に実施済み	—
②	サービス提供時間の拡大	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成18年度に実施済み	—
③	第三者評価の実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成18年度に実施済み	—
④	自主事業の拡大（田園プラザレストラン経営）	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に実施済み	—
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成17年度の実施済み	—
②	ホームページでの決算書の公表	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成18年度事業報告及びB／S、P／L等決算書情報の公開を実施。以降継続中	—
③	内部規定の公表	—	—	実施	実施	継続	実施	継続	継続	平成21年度にホームページに掲載して公開。	情報を公開しており目標を達成している。

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—その他—											
①	役員報酬の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成17年度に実施済み	—
②	障害者の就労を支援する施設との連携	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成20年度から連携実施	アメニティセットの購入を通して障害者就労支援に貢献することで目標を達成した。新たな連携分野について可能性を検討中である。

●23年度実績・目標達成に対する評価

部門間の連携を強化し、個々人のスキル向上と合わせて業務の量的拡大への取り組みを成功させている。
社員の意識改革を進め、経営方針と社員の行動指針を常に意識して業務に当たっている。
体系的な社員教育実施計画を策定し、階層別にそれぞれ適切な研修を実施するとともに、OJTを継続して実施し、増加する業務への対応に効果が現れてきている。
経営の透明性については、決算書のホームページでの公表を継続して実施するとともに、内部規定の公開を行うことで経営の透明性を進めている。
障害者の就労を支援する施設との連携については、アメニティグッズを区内の障害者の就労を支援する施設に継続発注し、区の福祉施策に協力した。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

外郭団体改善方針に沿った取組みについて早期から対応しており、達成割合は高い。今後もこの状態を維持していく。
障害者雇用については、各社員が複数業務を兼務して運営する運営体制のため、実現に向けた検討を進めている。

●今後の進め方

利用者の満足度向上に向け、提供するサービスの充実と質の向上を図っていく。
人材育成のため、体系的な研修とOJTを組み合わせ、全社的にスキルアップを進めていく。
業務改善を通して社員の意識改革を図り、経営方針、行動指針の業務への具体化を進める。

●区所管部のコメント

ほぼすべての項目について、早期から取組みを開始し、継続していることが認められる。なお、引き続き検討中となっている項目については、実施に向けた諸条件、環境の整備にあたられたい。

※区所管部の取組み

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
収益向上に向けた環境づくり (承認料金制の導入)		実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	区民等及びそれ以外の宿泊料金を設定し継続。	収益向上に向け、計画どおり継続中である。
既存施設の活用 (森のむら・村内観光施設等)		継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	利用希望者、利用団体の人数及び施設の利用状況等を考慮し、情報提供を継続。	適正に情報提供し、利用されている。

3-12	多摩川緑地広場管理公社				代表者		理事長 安水 實好		
					区担当所管		みどりとも政策担当部公園緑地課		
設立	昭和53年12月			基本金	_____	区出資率	_____	区出資額	_____
(1)事業内容と経営目標									
事業名			指定 管理 者	区 委 託	事業内容				
世田谷区立多摩川玉堤広場及び大田区多摩川田園調布緑地の運営管理				○	運動施設等の維持管理業務委託及び運動施設・駐車場等の使用料収納事務等。				
経営 目標	施設の適切な維持管理と共に、受託業務の適正な執行及びより効率的な運営に努める。								

○事業目標	平成20～23年度の取り組み方針 ○区と公社の役割分担を明確にしつつ、公社は、良好な施設維持管理に取り組み、利用者の満足度の向上を推進する ○公社は、利用率の向上と併せて、経費削減に努め財源寄与率の向上を図る
-------	--

項目	20年度計画	20年度実績	達成率	21年度計画	21年度実績	達成率	22年度計画	22年度実績	達成率	23年度計画	23年度実績	計画との差	達成率
施設利用者の満足度の向上	実施	実施	-	実施	実施	-	実施	実施	-	実施	実施	-	-
財源寄与率の向上	52%	51.60%	99%	52%	52.07%	100%	52%	51.71%	99%	52%	46%	-6%	88%

●外郭団体のコメント
 ≪施設利用者の満足度の向上≫
 施設利用については、河川敷施設の特長である強風や天候不順等の自然現象の影響を受けやすく、利用者等からの問い合わせや苦情・要望に対し、誠実・迅速に対応した。
 また、限られた予算を有効に活用し、施設の維持管理を適正に行い、併せて接遇改善に努めた。今後も上記を踏まえ事業を進めていく。
 ≪財源寄与率の向上≫
 23年度は台風被害や週末の悪天候等により、使用できない期間があったため、当初の計画通りの財源寄与率を達成できなかった。24年度は歳出に占める使用料の歳入割合が、22年度実績である約52%を達成できるように努める。

●23年度実績・目標達成に対する評価
 利用者の要望に応えるために各運動施設の補修・改善を実施した。23年度は台風被害により硬式野球場のネットフェンスなどに被害が出たが、迅速な対応により早期復旧を図るとともに、降雨後の施設復旧を早急に行うなどの努力により財源寄与率の低下を圧縮できた。
 また、接遇に関しては受付窓口等利用者の立場に立ち職員一丸となって取り組んだ。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
 良好な施設管理に取り組むとともに、財源寄与率がおおむね50%を超え、目標をほぼ達成しており、人員等体制の変化や自然現象の影響を受けやすい環境にもかかわらず、適正かつ効率的な運営を行うことができた。

●今後の進め方
 区と公社の役割分担を明確にしつつ、公社は良好な維持管理業務に取り組み、利用者の満足向上を図るため、利用者の意見や提案を受け、運営に反映させていく。
 また、悪天候による施設閉鎖から早期復旧し利用再開に向けて取り組み、施設利用率を向上に努める。また、経費の削減にも努め、財源寄与率の向上を図る。

●区所管部のコメント
 平成23年度は台風による被害や週末の悪天候等があったため、当初の財源寄与率の目標は達成できなかったが、ネットフェンスの被害に迅速に対応したり、降雨により利用できなくなった施設の早期回復に尽力する等、利用率の低下を少なくしたことについては評価できる。
 災害があった場合でも被害を最小限にとどめる努力を継続するよう促すとともに、今後も共同運営を行っている大田区と協議しながら、公社への適切な指導及び調整を行っていく。

○財政計画	平成20～23年度の取り組み方針 ○利用者や近隣住民からの苦情・要望に応えるため、施設の計画的整備が課題である
-------	--

単位: 百万円

項目	20年度 予算額	20年度 決算額	21年度 予算額	21年度 決算額	22年度 予算額	22年度 決算額	23年度 予算額	23年度 決算額	備考
団体総収入額(A)	91	79	98	89	100	92	100	96	
団体財源(B)	1	0	1	1	1	0	0	0	
区からの収入額(C+D)	90	78	97	88	99	91	99	95	
区補助金収入(C)	0	0	0		0	0	0	0	
区からの委託料収入(D) (世田谷区+大田区)	90	78	97	88	99	91	99	95	
区からの収入比率((C+D)/A) (世田谷区+大田区)	98.9%	99.4%	99.0%	98.9%	99.0%	98.9%	99.0%	99.0%	
人件費比率	28.2%	31.3%	27.8%	27.3%	27.3%	28.9%	30.0%	31.3%	

●外郭団体のコメント

《区からの収入比率》

23年度決算総額は効率的な運営に努めたため、区からの収入額について、当初予算額より約435万円ほど減額することができた。

99%台を堅持できるように、効率的な運営に努める。

●23年度決算、目標達成に対する評価

23年度は効率的な運用に努めたため区からの収入額としては、決算額において当初予算額より435万円ほど圧縮することができた。

23年度予算は、運動施設が常に良好に利用できるように、大田区側のテニスコート等の路面維持管理経費を予算に反映した。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

計画的に改修を行うことで、利用者が施設を良好に利用できるようにし、施設整備面の課題に対応することができた。

●今後の進め方

公社は、両区の改修計画の検討の際に、参考になるよう利用者等の要望・意見等を整理し、有効な方策の提案を行う。

●区所管部のコメント

施設利用者が安心・安全に利用できるように日々維持管理に努めることが重要である。24年度の予算要求でもこの点に重点をおいて編成しており、評価できる。

今後、施設の大規模な修繕が必要になった場合、公社には利用者からの意見・要望等をまとめてもらい、大田区と修繕方針を検討していく中で、これらを反映させていく。

○人員計画

単位: 人

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	7	7	7	7	
常勤役員数	1	1	1	1	
常勤職員数(役員除く)	4	2	2	1	
うち派遣職員数	0	0	0	0	
契約職員等	0	0	0	0	
非常勤・嘱託等	1	4	5	8	

●外郭団体のコメント

受付や施設管理等、継続して利用者が安心・安全に利用ができる、業務内容に沿った人員配置を両区に協力を仰ぎながら今後も努めていく。

●23年度組織・人員数・目標達成に対する評価

23年度は常勤職員が1名退職し、常勤職員1名と短時間勤務職員4名となったものの、非常勤職員4名を配置し、利用者へのサービス低下を招かず運営することができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

常勤職員から短時間勤務職員へ人員構成を見直し、経営の効率化を図りながら、利用者へのサービス低下を招かず運営することができた。

●今後の進め方

24年度には常勤職員が不在となるが、利用者サービスが低下しないような運営体制の移行を進める。

●区所管部のコメント

常勤職員の退職により運営体制が大きく変化した中、非常勤職員の採用により利用者サービスを低下させなかったことは評価できる。

○外郭団体改善方針に沿った取組み	平成20～23年度の取り組み方針 ○個人情報保護規程に配慮した抽選事務の希望立会人への公開の実施
------------------	---

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
—執行体制の簡素・効率化—											
①	組織体制の見直し	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	両区からの常勤職員の配置が難しいため、21年度に今後の組織体制を検討し、再任用相当の短時間勤務職員の配置を図った。	—
—人事・給与制度・人材育成等—											
①	弾力的な勤務時間制度の導入	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	年末年始を除き年中無休の施設のため、職員の労働時間軽減を常勤職員数の増加を図らず対応する方策として、シルバー人材センターに一部(早朝・夜間の受付等)を委託し、職員の労働時間の短縮を図った。	—
—経営の透明性の向上—											
①	個人情報保護規程の整備	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	17年度実施済み	—
②	抽選倍率を種目別に公表	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	18年度実施済み(公開抽選の実施)	—
③	内部規程の公表	—	—	—	—	検討	検討	検討	検討	両区と公表基準について協議した。	—

●23年度実績・目標達成に対する評価
利用者からの抽選に関わる質問が多いため、抽選倍率を種目別に公表し、併せて公開で抽選を行うなどにより、事務の透明性を図った。その際、当社の「個人情報保護規程」に基づき、申込ハガキ等の個人情報に該当する書類を取り扱った。
23年度から常勤職員1名の他に短時間勤務職員を4名配置したが、対応不足を補うため、非常勤職員4名を配置することで、利用者へのサービス低下を招かず運営することができた。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
組織体制の見直しや、公開抽選の継続実施、内部規定の公表について両区で検討を進めるなど、計画を達成し、効率的な執行や経営の透明性向上を図ることができた。

●今後の進め方
「内部規定の公表」については、両区の同意が必要なため、引き続き三者で協議を進めていく。

●区所管部のコメント
「内部規定の公表」については、大田区と歩調を合わせる必要がある。そのため、今後協議を重ね公表に向け、対応を図っていく。

※区所管部の取り組み											
項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
外郭団体の安定運営への支援		継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	今後の会社の安定運営のため、共同運営している大田区と協議をし、22年度以降の職員体制を検討し、再任用短時間職員を活用する方向性を出した。	再任用短時間職員の活用など、両区で協議しながら、団体の安定運営を支援することができた。

3-13	世田谷区土地開発公社				代表者	理事長 板垣 正幸	
					区担当所管	財務部用地課	
設立	昭和49年8月	基本金	500万円	区出資率	100%	区出資額	500万円
○事業内容と経営目標							
事業名		事業内容					
世田谷区からの取得依頼に基づく、事業用地の先行取得		主に①公有地の拡大の推進に関する法律第4条第1項又は第5条第1項に規定する土地 ②道路、公園、緑地その他の公共施設又は公用施設の用に供する土地を取得する。					
「東京外かく環状道路における生活再建救済制度」による用地取得		外環道の都市計画制限により生活に支障をきたしている土地等の権利者を救済するため、国等の資金の貸付が受けられることを条件に、区からの取得協力依頼に基づいて、公社が計画線にかかる土地を取得する(平成21年5月の外環道の事業化に伴い区の生活再建救済制度要綱が廃止になったため、現在用地取得は行っていない)。					
経営目標	・世田谷区からの取得依頼に基づき、公有用地を機動的に取得すること。 ・世田谷区が世田谷区土地開発公社から事業用地を取得する際、計画的に補助金導入を図ることにより、区の安定的財政運営へ寄与すること。 ・健全な財務・経営状況を維持すること。						

○事業目標

項目	20年度	21年度	22年度	23年度	備考
一般会計取得件数	24	57	32	39	*実績件数を記載
一般会計譲渡件数	25	32	19	20	
特別会計(生活再建救済制度)取得件数	1	-	-	-	
特別会計(生活再建救済制度)譲渡件数	0	-	-	-	

●外郭団体のコメント

世田谷区土地開発公社は、世田谷区の事業に資するための用地取得を行う。そのため、公社による土地の取得及び区への譲渡は、区の事業計画や財政計画により決められる。その関係から公社では独自の事業目標を定めていない。

また、譲渡にあたっては公社の利益の上乗せをしないので、公社の事業収益はない。

なお、生活再建救済制度による土地の取得も、譲渡先が国等となることの外は同様である。

○財政計画

項目	20年度	21年度	22年度	23年度	備考
長期保有地件数	1	0	1	2	各年度末現在の平均保有年数(生活再建救済制度分を含まず) H17:約1年10ヶ月 H18:約1年6ヶ月 H19:約1年 H20:約1年1ヶ月 H21:約0年5月 H22:約0年11月 H23:約1年3ヶ月
一般会計	1	0	0	0	
特別会計(生活再建救済制度)	0	0	1	2	
平均公社保有年数 ※生活再建救済制度分(特別会計)含まず	1年程度	1年程度	1年程度	1年程度	

●外郭団体のコメント

世田谷区土地開発公社は、事業収益はなく、区からの補助金や委託料もないため、財務上(経営上)の指標として、公社の健全経営の判断材料とされる公社保有地の保有年数を掲げる。

国は、土地開発公社の保有年数が5年を超える土地等を「長期保有地」と位置付け、土地開発公社の健全な運営を維持するために、保有地を長期(5年超)に保有しないよう求めている。

○人員計画

項目	20年度 (当初)	21年度 (当初)	22年度 (当初)	23年度 (当初)	備考
役員数	9	9	9	9	
職員数	50	50	50	50	

●外郭団体のコメント

世田谷区土地開発公社の役職員は、無報酬の外部監事1名(公認会計士)を除き、世田谷区の公社事業関係部課の区職員が兼職しており、団体固有の職員はいない。

公社の役職員は、区の公社関係部課の区職員が兼職している関係上、区の組織体制に合わせて改める。

○外郭団体改善方針に沿った取組み	平成20～23年度の取組み方針 ○事業資金調達方法の検討									
------------------	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間（20～23年度）の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
―団体事業の見直し―											
①	事業資金調達方法の検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	検討	事業資金調達方法の検討課題の一つとして、協調融資銀行団から事業資金を借入する際の借入できない期間を短縮化する検討を行った。	より効率的な資金調達方法についての検討を行った。
―経営の透明性の向上―											
①	公社HPの開設	－	－	検討	検討	実施	検討・一部実施	検討・一部実施	検討・一部実施	公社運営の透明性を向上させるため、公社の概要をホームページで公開した。	実施済
②	個人情報保護規程の整備	実施	実施	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成16年度に検討を行い、諸手続きを経て、平成13年度に制定した世田谷区土地開発公社個人情報保護規定を改正した。その後、平成19年6月より学識経験者を評議員に委嘱したことに伴い整備・改正し、平成20年4月1日施行している。	19年度の学識経験者への委嘱による実施以降、継続して実施。
③	学識経験者の評議員委嘱	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	継続	平成19年6月1日評議員の改選に伴い、新たに学識経験者を加え、公社経営面等において専門分野からの意見をいただいている。平成21年6月1日の改選にあたっても継続して委嘱している。	19年度の学識経験者の登用による実施以降、継続して実施。

●23年度実績・目標達成に対する評価

事業協力者への土地代等の支払いを迅速に行うため、借入金の定時償還時における事業資金の借入手続期間を短縮するための検討を行った。

●4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価

目標はおおむね実施出来たと考える。特に、事業資金の借入手続期間短縮のため、24年度から年度当初に締結する協定書に自動更新条項を新たに加えるよう準備を行った。
このことにより、前年度末契約者へのより速やかな支払いが可能となる。

●今後の進め方

今後も引き続き、区財政負担の軽減を図るため、協調融資銀行団との協議を行う。

●区所管部のコメント

区の財政負担を軽減するために、公社の効率的な活用と健全な経営を継続することができるよう、指導・調整を図る。

※区所管部の取組み

項目		20年度		21年度		22年度		23年度		23年度取組み実績	4年間(20～23年度)の実績・目標達成に対する評価
		計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績		
世田谷区土地開発公社を活用して取得する土地及び取得後の区への譲渡時期等についての精査		実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	予算編成時や年度途中における取得計画及び買戻計画の変更について、事業の進捗や特定財源の導入見通しについて事業所管課と公社との調整を進めた。	予算編成時や各年度途中における取得計画及び買戻計画の変更について事業所管課と調整を行いながら、公社との調整を進めたことで、公社活用による区の事業推進に努めた。

外郭団体改善方針に基づく取組みの方向性等について

外郭団体改善方針に示されている改善の方向性をより具体的に進めるための項目を示す。

1. 対象団体

「世田谷区外郭団体の指導調整事務要綱」に規定する全団体（13団体）

2. 外郭団体改善に向けて取組む事項

外郭団体において、下記事項に基づく具体的な取組みを進めること。

- (1) 財務規定を整備し規定に基づく適切な財務・経理事務を進める。
- (2) 団体の設立目的の達成に必要な公益的事業が安定的、継続的に実施できる技術的能力、専門的知識を有する人材の育成に努める。
- (3) 透明性を高め、事業活動に対する区民への理解を深めるため、ホームページ等を活用して積極的な情報開示を行う。

＜開示例＞

- ・ 事業計画書、財務諸表（正味財産増減計算書 キャッシュフロー等）
 - ・ 財産目録、役員等名簿、役員報酬等の支給基準
 - ・ 定款、組織、職員給与規程
- (4) 障害者の雇用の促進等に関する法律第43条及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第9条の規定に基づき常勤労働者数56人以上規模の団体については、法定雇用率1.8%以上の障害者の雇用の確保を図ること。また、それ以外の団体においても、障害者の雇用に努める。
- * 常勤労働者
1年以上継続して雇用され、1週間の所定労働時間数が30時間以上の者
 - * 常勤労働者数
常勤労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者数

3. 公益法人制度改革に係る対応について

公益法人制度改革に係る対応については、「公益法人制度改革ガイドライン」のとおりとする。

公益法人制度改革ガイドライン

外郭団体の公益法人制度改革の対応を適切かつ着実に進めるため、公益法人制度改革に該当する団体が取組む共通事項について、「公益法人制度改革ガイドライン」を定める。

1. 対象団体

改正前民法 34 条の規定に基づいて設立された法人であり、法人の種類として、社団法人と財団法人が該当するため、世田谷区外郭団体の指導調整事務要綱に定める団体のうち、社団法人 シルバー人材センターを除く以下に掲げる外郭団体を対象とする。

財団法人 せたがや文化財団
財団法人 世田谷区スポーツ振興財団
財団法人 世田谷区産業振興公社
財団法人 世田谷区保健センター
財団法人 世田谷トラストまちづくり

- ＊ 社団法人 シルバー人材センターの公益法人制度改革の対応については、東京都シルバー人材センター連合が統一的な方向性を示す予定であり、それを踏まえた対応を行うこととする。

2. 公益法人制度改革に対応する基本的な考え方

対象団体は、平成 23 年 4 月までに一般財団法人又は公益財団法人の移行認可又は認定を受け登記を行う。

3. 一般財団法人・公益財団法人の移行に向けた取組み事項及び留意事項

一般財団法人・公益財団法人に移行する外郭団体を所管する部においては、それぞれ該当する外郭団体との間に検討組織を設置し、下記事項を踏まえ移行認可・認定に向けた取組みを進める。

年次		取組み項目	留意事項
20 年 度	準 備 期 間	①スケジュール作成 ②関係者への周知	①平成 23 年 4 月の移行に向け、作業工程を組み立てる。 ②新制度の内容を把握し、関係者に周知する。
21 年 度	移 行 申 請 準 備	①公益法人会計基準の変更 ②目的、事業、機関、財務状況の把握 ③新団体の方向性確定 ④目的、事業、機関設計等についての課題に対する対策を検討し、新定款起草に着手する。 ⑤最初の役員等の選任方法の決定 (理事 評議員 監事 会計監査人)	①「公益法人会計基準」に沿った会計処理を行う。 ②目的、事業、機関、財務などの状況を総点検し、問題点を把握する。 ③一般財団法人又は公益財団法人の移行に向けた方向性を検討し確定する。 (主な公益認定基準) ・ 申請書が定める「収支相償」の基準を満たしていること。 ・ 「公益目的事業比率」が 50%を超えていること。 ・ 「遊休財産額」が保有制限を超えていないこと。 ・ 収益事業等であげる収益は少なくとも 50%以上を「公益目的事業」に充当していること。 ④移行後の方向性について理事会・評議員会の承認を得たうえで定款の変更の案を起草する。 ・ 設置目的、事業の内容・構成、収益事業、その他事業の位置づけ等 ・ 機関の構成 ・ 機関の運営 ほか ⑤最初の評議員の選任方法については「特例財団法人における最初の評議員の選任

		⑥役員等の選任 ⑦新定款（案）の確定 ⑧認定・認可申請書類等の作成	について（20 生都管法第 1325 号）」を踏まえ中立的な立場にある者が参加する機関を設置する。 ⑥最初の評議員の選任方法を理事会で決定し、主務官庁に申請して、認可を取得する。 最初の役員について登記を停止条件として選任し、就任承諾書を徴する。 ⑦移行を前提とした新団体の定款について、認定・認可取得後、登記する事実が発生すれば定款変更の効力が発生する停止条件付きの決議を行う。 ⑧申請書類等について理事会での承認を得る。
22 年 度	移 行 申 請 と 登 記	①認定・認可申請（公益・一般法人）	①認定・認可申請書類を行政庁に提出し、公益認定、一般法人への移行認可を受けた特例民法法人は2週間以内に特例民法法人の解散、新財団の登記を行う。

4. 理事の人数・構成

理事は、必須の設置機関として法に規定され、理事会による業務執行の決定に基づき、代表理事、業務執行理事が業務を執行する。また、任務の怠りによる賠償責任を負い、理事会には代理出席は認められず本人が出席したうえで議決権を行使しなければならない。理事の選出にあたっては、法人設立目的、事業規模、内容等からみて適切な人数、構成とする。

5. 評議員の人数・構成

評議員は、必須の設置機関として法に規定され、評議員会は、法に規定する事項及び定款に定めた事項を決議し、任務の怠りによる賠償責任を負う。また、評議員会には代理出席は認められず本人が出席したうえで議決権を行使しなければならない等権限や責任が大きくなることから、評議員の選出にあたっては、

法人設立目的、事業規模、内容等からみて適切な人数、構成とする。

6. 監事・会計監査人の選任

監事は団体の業務全般の業務監査及び会計監査を行い、会計監査人は、計算書類等の監査を行う機関である。監事は調査権等の権限を有し、理事、理事会への出席、報告が義務付けられ、会計監査人は、計算書類及び付属明細書を監査する権限を有し、監事に対する報告が義務付けられている。また、賠償責任が法に規定される等監事と会計監査人相互が情報を共有しながら適切な監査を行うことが求められることから、専門的な能力を備えた者を選任する。

7. 公益法人制度改革検討組織の設置

公益法人制度改革の具体的な方策等について検討し、ガイドラインに基づき具体的な取組みを協議するため、行政経営改革推進委員会（委員長：副区長）のもとに、下記に定める関係部長により構成する（仮称）公益法人制度改革検討委員会を設置することとする。

<委員>

政策経営部長	生活文化部長	スポーツ振興担当部長	産業政策部長
保健福祉部長	都市整備部長		

外郭団体改善に向けた取組みについて

公益法人制度改革関連三法が平成20年12月1日に施行されたことに伴い、現行の社団法人および財団法人は、平成25年11月までの間に、「新法人」へ移行することが求められている。また、公益法人制度改革を契機として、外郭団体の自主・自立に向けた取組みを一層進める必要があることから、公益法人制度改革への対応及び外郭団体の改善に向け、平成23年度までの期間に取組む具体的な項目を示す。

1. 公益法人制度改革の対応について

世田谷区シルバー人材センターを除く5団体については、公益財団への移行を決定しているが、その時期等については以下のとおりである。

(1) 対象団体

- | | |
|--------------------------|----------------|
| (財) せたがや文化財団 | (財) 世田谷区産業振興公社 |
| (財) 世田谷トラストまちづくり | (財) 世田谷区保健センター |
| (財) 世田谷区スポーツ振興財団 | |
| (社団) 世田谷区シルバー人材センター (予定) | |

(2) 新団体設立 (移行) 時期

平成23年4月

(3) 評議員選定委員会の設置について

公益法人制度改革の対象となる団体の評議員の選定においては、各団体が評議員選定委員会を組織し、評議員を選任する。

① 選定委員 (5)

(内訳) 評議員 (1) 監事 (1) 団体事務局職員 (1) 外部委員 (2)

2. 理事、評議員の構成等について

理事会、評議員会を機関として存する外郭団体を対象とすることを基本とするが、以下の事項について、各々の団体事情にあわせ別途、調整を行う。

(1) 外郭団体の評議員は、学識経験者や関係団体等から選出していくこととし、区議会議員並びに区職員を対象外とする。

(2) 理事、評議員の人数は、団体の事業規模、内容等を踏まえ、以下の範囲内を基本とする。

① 理事 12名以内

② 評議員 12名以内

3. 団体の透明性を高める取組み

外郭団体の経営状況等の情報提供やチェック機能を高めるため、以下の取組みを行う。

(1) 平成21年度までに取組む事項

- ① 外郭団体のホームページを活用し、団体職員の給与規程、就業規程を公表する。

(2) 平成22年度までに取組む事項

- ① 外郭団体及び区担当所管が団体の将来ビジョンを見据える観点から改善計画を検討し、その取組み状況を区民に分かりやすく提供するように推進状況等を工夫する。
- ② 地方自治法243条の3第2項に基づく報告の対象外となる団体においても、経営状況やあり方について、団体及び区所管の考え方、評価等を報告する。
- ③ 議会から外郭団体職員等の委員会への出席要請があれば、これに応えていく。

<参考>

(地方自治法243条の3第2項)

普通地方公共団体の長は、第二百二十一条第三項の法人について、毎事業年度、政令で定めるその経営状況を説明する書類を作成し、これを次の議会に提出しなければならない。

【第二百二十一条第三項の対象となる団体】

- (財) せたがや文化財団
(財) 世田谷区産業振興公社
(財) 世田谷区保健センター
(財) 世田谷トラストまちづくり
(財) 世田谷区スポーツ振興財団
(株) 世田谷サービス公社
(株) 世田谷川場ふるさと公社
世田谷区土地開発公社

【第二百二十一条第三項の対象外となる団体】

- (社福) 世田谷区社会福祉協議会
(社福) 世田谷区社会福祉事業団
(社団) 世田谷区シルバー人材センター
(株) エフエム世田谷
多摩川緑地広場管理公社

(3) 平成23年度までに取組む事項

- ① 各外郭団体の積立金や基金の運用、活用に係る規程を整備するとともに、活用策を明確にする。



世田谷区における外郭団体改善の取組み

編集 政策経営部政策企画課

〒154-8504 東京都世田谷区世田谷4-21-27

Tel 5432-1111(代)

広報印刷物登録番号 No. 970