

外郭団体「公益財団法人 横浜市緑の協会」の 平成26年度 年次計画(案)について

本市では、平成16年度から、「特定協約団体」と位置付けた外郭団体が、一定期間における主要な経営目標を本市との「協約」として掲げ、協約期間終了時に達成状況の振り返りと次期協約への反映等を行う「特定協約団体マネジメントサイクル」を導入しています。

23年度から25年度までの第3期協約の期間が今年度末で終了するため、各団体の26年度の経営目標を定める「平成26年度年次計画」について、当局所管の(公財)横浜市緑の協会についての案を策定しましたので御報告します。

今後、3月末までに「平成26年度年次計画」として確定して公表し、4月から1年間、年次計画で定めた目標の達成に向けて取組を進めてまいります。

1 対象団体

公益財団法人 横浜市緑の協会

2 「平成26年度 年次計画(案)」について

第3期協約の期間は今年度末までとなりますが、26年度は、外部の専門家による審議会等を新たに設置し、現在の「特定協約団体マネジメントサイクル」を見直すことを検討しているため、中期的な「協約」ではなく、単年度の「平成26年度年次計画」として策定します。

そのため、年次計画の構成や目標項目については第3期協約と同様とし、昨年12月に御報告した「第3期協約の中間評価」等の結果を踏まえて、外部の専門家である監査法人による確認を経た上で、目標の水準のみを変更することを基本としています。

3 「平成26年度 年次計画(案)」の目標について

外郭団体の「協約」では、次の3つの視点に関する目標をそれぞれ1つ以上盛り込むこととしており、「平成26年度年次計画(案)」でも同様としています。

「公」： 公益的使命の達成（主要な公益的事業に関する指標などを設定）

「財」： 財務の改善（歳入確保と歳出削減に関する指標などを設定）

「業」： 業務・組織の改革（運営の効率化や、固有職員の人材育成・積極登用などを設定）

公益財団法人 横浜市緑の協会

1	公	緑の推進団体数を1,020、花と緑の推進リーダー認定者数を120人にします。
2	公	市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を300件とし、入園者数を215万人にします。
3	公	公園でのテニス教室の開催数を185回とします。
4	財	管理費を平成22年度比で7%削減します。
5	財	緊急補填事業貸付金を3,000万円返済します。(達成済み)
6	業	固有職員を管理職に3人登用します。

4 添付資料

公益財団法人 横浜市緑の協会「平成26年度 年次計画(案)」

平成26年度 年次計画(案)

団体名	公益財団法人横浜市緑の協会	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	環境創造局 総務課

【経営の基本的考え方】

横浜市

平成26年度の考え方	<p>緑の推進団体数は、協約達成状況を踏まえ、目標値は継続とし、花と緑の推進リーダーは上方修正し取り組みを進めます。</p> <p>市立動物園の環境教育事業実施件数は実施状況を踏まえ、上方修正し、入園者数は、24年度に達成済みですが、継続して取組を進めます。</p> <p>テニス教室の開催数は、一部対象公園の指定管理終了に伴い、目標値を修正したうえで、引き続き利用者拡大に取り組みます。</p> <p>管理費を22年度比7%減については、協約を達成しているが、目標値は引き続き同様に対22年比7%減の継続とします。</p> <p>緊急補填事業貸付金の返済については、25年度中に完済し目標を達成しました。</p> <p>固有職員の管理職登用については、引き続き目標値を継続して取組を進めます。</p>	
第3期協約	外郭団体としての必要性	都市緑化の推進を図るとともに、公園緑地及び動物園の円滑な運営、健全な利用の増進及び都市環境の改善を図ることを目的とした団体であり、公益性が高く、横浜みどりアップ計画や中期4か年計画といった市の施策の実現に不可欠であり、本市と連携してその公益的使命を果たしていく必要があります。
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> 市民等の寄附によって積み立てられる「よこはま緑の街づくり基金」の運用により、都市緑化の推進を図ること 横浜市の公園緑地事業、緑化事業に協力し、公園緑地の円滑な運営、健全な利用の増進及び都市環境の改善を図ること 動物園、公園等を管理・運営し、市民に対して憩いと潤いのある自然環境を提供するとともに、ゆとりのある市民生活を実現し、もって公共の福祉の増進に寄与すること
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> 公益的使命を果たすことを目的とする団体の財政基盤を確保するため、明確な収支見込みに基づく具体的な事業計画を策定し、収入の確保と支出の削減を進めるとともに、利用者満足度の高いサービスを提供します。 固有職員の管理職ポストへの人材登用を計画的に進め、団体としての自立性を強化します。

団体

平成26年度の考え方	<p>緑の推進団体数は、協約達成状況を踏まえ、目標値は継続とし、花と緑の推進リーダーは上方修正し取り組みを進めます。</p> <p>市立動物園の環境教育事業実施件数は実施状況を踏まえ、上方修正し、入園者数は、24年度に達成済みですが、継続して取組を進めます。</p> <p>テニス教室の開催数は、一部対象公園の指定管理終了に伴い、目標値を修正したうえで、引き続き利用者拡大に取り組みます。</p> <p>管理費を22年度比7%減については、協約を達成しているが、目標値は引き続き同様に対22年比7%減の継続とします。</p> <p>緊急補填事業貸付金の返済については、25年度中に完済し目標を達成しました。</p> <p>固有職員の管理職登用については、引き続き目標値を継続して取組を進めます。</p>	
第3期協約	経営理念	市民等の寄附によって積み立てられるよこはま緑の街づくり基金の運用による、都市緑化の推進を図るとともに、横浜市の公園緑地事業、緑化事業及び動物園事業に協力し、公園緑地及び動物園の円滑な運営、健全な利用の増進及び都市環境の改善を図り、もって公共の福祉の増進に寄与することを目的とします。
	経営ビジョン (計画期間で 目指す基本方向)	<p>施設利用の拡大...お客様のニーズをとらえた価値を提供し、満足度を高めることにより施設利用の拡大に努めます。</p> <p>環境教育の充実...自然環境の保全や都市環境の改善を進めるとともに、市民に対し環境に関する学習の機会や情報を提供します。</p> <p>社会への貢献...生物多様性や横浜みどりアップ計画など市政への協力を通じ、公益法人として求められている社会への貢献に努めます。</p> <p>健全な財務基盤...施設利用の拡大による収入の増加と、効果的・効率的に事業を行うことにより、健全な財務基盤を維持します。</p>
	これまでの 団体活動の成果 (第3期協約前)	<p>緑の街づくり基金の着実な造成(平成19年度:27.7億円 平成22年度:28.1億円)と地域緑化の推進(植樹本数平成19年度～平成22年度 累計約9.3万本)等、市民との協働による民有地緑化の推進や普及に貢献しています。</p> <p>動物園において、3園一体経営による効果的な利用促進(過去3か年平均:209万人)や経営の効率化(平成23年度指定管理事業費が平成21年度比で約1.3億円減)を図ると共に、環境教育、種の保存といった動物園の社会的役割を着実に推進し、社会に貢献しています。</p> <p>ボランティアや市民と協働した安全・安心・快適な公園・施設管理の推進を図り、快適な公園・施設の提供と地域コミュニティの育成に貢献しています。</p> <p>上郷森の家では一般宿泊及び小学生の体験学習、緑豊かな環境での様々な体験を市民に提供しています。</p>
	経営課題	<ul style="list-style-type: none"> 公園や動物園など、管理施設において更なる利用促進の努力と自主事業の拡大による収入増を図っていき、経営基盤を固める必要があります。 自立した団体経営を行っていくため、固有職員の人材育成を進めていく必要があります。

26年度目標	1	公	緑の推進団体数を1,020、花と緑の推進リーダー認定者数を120人にします。
	2	公	市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を300件とし、入園者数を215万人にします。
	3	公	公園でのテニス教室の開催数を185回とします。
	4	財	管理費を平成22年度比で7%削減します。
	5	財	緊急補填事業貸付金を3,000万円返済します。(達成済み)
	6	業	固有職員を管理職に3人登用します。

公...公益的使命の達成 財...財務の改善 業...業務組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。 第3期協約(平成22～25年度)は策定時点の内容です。 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

【経営改善行動計画】

【26年度目標1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	緑の推進団体数を1,020、花と緑の推進リーダー認定者数を120人にします。	団体数 (0.5)(累計)	団体	1,018	940	975	1,014	1,029	1,010	1,020
		リーダー認定数 (0.5)(累計)	人	-	23	45	63	83	106	120
26年度の目標設定の考え方		<ul style="list-style-type: none"> ・団体数：団体構成員の高齢化が進み、退会が増える中で、ボランティア貸出事業や各区連絡会等での団体加入の呼びかけ及び季刊誌「みどり」等による広報に力を入れ団体数増加に向けた活動に取り組んでいるため、25年度目標水準である団体数1,000を引き続き維持しつつ向上させる目標としました。 ・リーダー認定数：推進リーダーの育成講座を実施することにより認定数を増やしており、過去5年間の実績も考慮して、認定数120人を目標としました。 								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	緑の推進団体数を1,000、花と緑の推進リーダー認定者数を100人にします。 (団体数(累計)(0.5):1,000団体/リーダー認定数(累計)(0.5):100人)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度から推進団体の各区連絡会や連絡協議会等に働きかけ、緑の推進団体の増加に向けた活動を促進します。また、緑化に関連したイベントにおけるチラシの配布や、季刊誌「みどり」、協会HPでの告知などを通じて、積極的なPRを行います。 ・ボランティア等園芸資材等の貸出や緑化研修会の開催等を通じ、団体の自主的活動の支援を継続します。 ・リーダー認定者数を増やすため、連絡協議会等で講座の受講にむけ積極的な働きかけを行い、指導者のスキルアップを図るとともに、平成23年度はリーダーによる自主組織を新たに設立し、「よこはま緑の推進団体」の活性化と積極的な活動を促進します。 								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体が公益的使命を果たすため、設立以来実施されている緑の街づくり基金事業に位置づけられているものです。市のみどりアップ施策と連携して取り組む事業として、団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画において基本方針として掲げています。								
	評価指標の過年度(19～22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成21年度に団体数が80近く減少したのは、団体構成員の高齢化に伴い、緑化活動の継続が困難であるなど各団体の活動状況を精査して整理した結果です。平成22年度は、加入の促進を強化したことにより、増加しています。リーダー認定は平成21年度から開始した事業で、よこはま花と緑の推進リーダー認定講座を実施して推進リーダーを育成した結果、平成22年度は20人強の増となっています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>団体構成員の高齢化に伴い、既存の団体数が減少する中で、団体数を1,000で維持していくことは高い目標であるといえます。リーダー認定は平成22年度比2倍強と高い目標を設定しています。</p>								

【26年度目標2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を300件とし、入園者数を215万人にします。	3動物園入園者数 (0.5)	人	2,062,059	2,257,712	1,955,393	2,016,649	2,161,933	2,190,000	2,150,000
		環境教育事業実施件数(0.5)	件	142	170	233	335	317	300	300
26年度の目標設定の考え方		<ul style="list-style-type: none"> ・入園者数については、過去の実績(過去3年の平均：約209万人)を考慮し、引き続き215万人を目標とします。 ・環境教育実施件数については、過去の増加率を考慮し、目標を260件から300件に変更します。 								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	市立動物園で、学校と連携した環境教育事業実施件数を260件とし、入園者数を215万人にします。 (3動物園入園者数(0.5):2,150,000人/環境教育事業実施件数(0.5):260件)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	<ul style="list-style-type: none"> ・動物園入園者を増やすため、平成23年度から、地域の施設等と連携したイベントの実施や、ガイドツアー、各種ワークショップ等の開催を拡大します。また、団体での入園を促進するため、広報や営業活動を強化します。 ・平成23年度から、「ヨコハマプラン(生物多様性横浜行動計画)」に協力して環境教育を一層推進するため、バックヤードツアー、出張動物園スクール、動物園学習、エコ森環境プログラムなどの環境教育事業を拡充していきます。 								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画においても基本方針として「施設利用の拡大」「環境教育の充実」を掲げ、新規入園者やリピーターの確保に向けた取組の強化や、動物園を環境教育の場としての活用などに取り組むこととしています。								
	評価指標の過年度(19～22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成20年度からの3園一体経営の開始に伴い、共同イベント・広報の実施などにより、平成20年度は約206万人、平成21年度は、開国博Y150の影響もあり、約226万人と着実に協約目標を達成してきました。平成22年度は夏季の猛暑等の影響で196万人となりました。(19年度はよこはま動物園ズーラシアのみの入園者数)</p> <p>環境教育事業は、平成19年度120件、平成20年度142件、平成21年度170件、平成22年度は、学校への働きかけを強化したことによる動物園学習の増加などにより、233件実施しました。</p> <p>[目標水準]</p> <p>3動物園の入園者数は過去3か年の平均と比較し、約6万人増(209万人→215万人)と高い目標を設定し、その水準を維持します。また、環境教育事業実施件数は、平成23年度から総合学習の時間が縮減されますが、環境教育の重要性を鑑み、着実に増やしていきます。</p>								

【26年度目標3】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	公園でのテニス教室の開催数を185回とします。	開催回数	回	140	200	250	472	532	631	185
26年度の目標設定の考え方		緑の協会が管理しているテニスコートのある公園は9公園で、現在このうち7公園でテニス教室を実施しています。26年度は公園の指定管理の切り替え時期にあたり、緑の協会の管理するテニスコートのある公園は9公園から4公園になります。26年度は、この4公園のうち比較的利用率の低い3公園（本牧市民、清水ヶ丘、長浜）においてテニス教室を実施することにし、前記公園での25年度の実施見込み回数に30回をプラスした回数を目標値としました。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	公園でのテニス教室の開催数を平成22年度比で350回増やします。(開催回数:600回)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	公園施設の魅力向上のため、平成23年度から開催公園を5公園に拡大(平成22年度は2公園)します。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画においても基本方針として「施設利用の拡大」を掲げており、各施設の特性を活かした価値を提供し、利用者の満足度向上に取り組むこととしています。								
	評価指標の過年度(19～22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成20年度は今川公園のみでの実施で、平成21年度は今川公園に加え新たに本牧市民公園でも11月から開始(11～3月の5か月間)しました。平成22年度においては、今川公園は通年、本牧市民公園での開催が工事の関係で4～11月(8か月間)と限定しての実施となっています。また、協会が管理している全公園でのテニスコート利用率の推移としては、平成19年度76.1%、平成20年度77.9%、平成21年度75.5%、平成22年度74.7%と、近年利用率は低下しています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>評価指標は平成22年度比2.4倍と非常に高い目標を設定しており、これにより、近年のテニスコート利用率の低下に歯止めをかけ、平成25年度76%を目指します。また、付随して公園駐車場収益の向上に寄与します。</p>								

【26年度目標4】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
財	管理費を平成22年度比で7%削減します。	22年度対比率	%	97.6	100.8	100.0	92.4	82.1	93.0	93.0
26年度の目標設定の考え方		管理費の平成22年度比で7%削減目標については、平成23年度、平成24年度と達成済みで、平成25年度も達成される見込みです。平成26年度についても引き続き継続して取り組み、定着を図ります。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	管理費を平成22年度比で7%削減します。(22年度対比率:93.0%)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	臨海環境保全事業団との合併を受け、平成23年度から管理体制の見直しを行うとともに、委託内容のさらなる見直しを行うなど、管理にかかわる経費についてきめ細かく点検し、一層の管理経費の削減に取り組みます。(管理費は一般会計の管理費支出)								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられており、団体の中期計画においても基本方針として「健全な財政基盤」を掲げており、効果的・効率的な事業執行により、少ない費用で多くの価値を提供することとしています。								
	評価指標の過年度(19～22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>各年度、物品購入の節減などにより管理費の削減に努めてきましたが、教育研修費等の増加した年度は金額が上昇しました。</p> <p>[目標水準]</p> <p>義務的経費の要素がある管理費について、平成22年度比7%減という目標を設定し、一層の経営効率化に努めます。</p>								

【26年度目標5】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
財	緊急補填事業貸付金を3,000万円返済します。(達成済み)	借入金残額	千円	139,000	139,000	139,000	109,000	79,000	0	(達成済み)
26年度の目標設定の考え方		緊急補填事業貸付金については、平成27年度で返済を完了する予定でしたが、前倒して、25年度中に完済したため、目標は達成しました。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	緊急補填事業貸付金を3か年で9,000万円返済します。(借入金残額:49,000千円)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	返済財源の確保のため、さらなるコスト削減及び収入の確保に努めることにより、平成23年度から各年度3,000万円返済します。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられています。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> 契約条件(大口定期預金の金利が概ね5%を超えたときから6か月を経過した後)に返済する。)に基づき、平成22年度まで返済実績はありません。 <p>[目標水準]</p> 契約時の返済条件にかかわらず、市の厳しい財政状況を考慮し、平成23年度より計画的な返済を開始し、平成27年度で返済を完了する予定です。								

【26年度目標6】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
業	固有職員を管理職に3人登用します。	固有職員の管理職(課長級)登用数(累計)	人	0	0	0	2	2	2	3
26年度の目標設定の考え方		管理職3人登用という高い目標設定を行いました。25年度中の達成は難しい状況です。平成26年度も同じ目標値とし、将来の経営を担う人材の育成の取り組みを進めていきます。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	固有職員を管理職に3人登用します。(固有職員の管理職(課長級)登用数(累計):3人)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	平成20年度~平成22年度の3か年に引き続き、平成23年度以降も新たな管理職育成研修を実施し、計画的な人材育成を行います。なお、引き続き市派遣・市OB職員数の削減を行います。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	今後の協会運営を担う人材の育成が重要な課題であり、また、経営改革委員会の提言のなかで指摘された事項でもあり、団体ごとの経営改革に関する方針において具体的な取組項目として掲げられています。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> 固有職員は平均年齢が低く、平均在職年数とも非常に短い実態があったため、これまでは課長級への固有職員登用はありませんでした。平成20年度に人材育成ビジョンを策定し、幹部職員育成研修の実施など人材の育成に力を入れています。 <p>[目標水準]</p> 現状、登用実績がないことと比較すると高い目標であり、将来の経営を担う人材の育成に組織全体で取り組んでいきます。								