

資料 1

建築・都市整備・道路委員会
平成 26 年 3 月 17 日
道 路 局

外郭団体「株式会社横浜シーサイドライン」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、当局所管の株式会社横浜シーサイドラインが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

株式会社横浜シーサイドライン

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 「株式会社横浜シーサイドライン」の平成 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。

- ① 「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）
- ② 「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）
- ③ 「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）

1	公	無事故運転を引き続き確保します。
2	公	車両等の更新を計画的に実施します。
3	財	年間営業収入 37 億円を確保しながら、各年度の損益で黒字を継続し、純利益 173 百万円以上を確保します。
4	財	人件費を 716 百万円以下に抑制します。
5	業	固有社員の管理職比率を 70%以上に引き上げます。

4 添付資料

- ・「株式会社横浜シーサイドライン」の平成 26 年度年次計画（案）

平成26年度 年次計画(案)

団体名	株式会社横浜シーサイドライン	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	道路局企画課

【経営の基本的考え方】

横浜市

平成26年度の考え方	・経営改革の方向性はこれまでと変わらないが、平成25年度の協約達成見込等を踏まえ、目標値を修正して取り組む。		
第3期協約	外郭団体としての必要性	金沢シーサイドラインは金沢臨海部を縦貫する重要な輸送手段です。また、低騒音、低振動であり、環境にやさしく、定時性や安全性を備えた公共交通機関として健全な運営を担っていくことが求められます。	
	団体に期待する役割	<ul style="list-style-type: none"> ・金沢臨海部の重要な移動手段である金沢シーサイドラインの安全かつ安定した輸送サービスを提供すること ・上記により、市民の利便性の向上、自動車利用の抑制による道路交通の円滑化や環境負担の軽減を図ること 	
	経営改革の内容	過大な初期投資による財務負担の解消へ向けて、平成21年度に策定した長期資金計画・経営改善計画を更に精査し、組織面を含めた取り組みにより、財務の健全化を進めていきます。	

団体

平成26年度の考え方	平成25年度までの目標値は概ね達成できる見込みです。平成26年度についても平成25年度までの協約の進捗よく状況を踏まえ目標値を設定し取り組む。		
第3期協約	経営理念	<ol style="list-style-type: none"> 1. 私たちは、公共交通機関に携わる者としての自覚を持ち、安全第一を最優先とします。 2. 私たちは、常にお客様へのサービスを心がけ、感謝の気持ちを忘れずに信頼を高めます。 3. 私たちは、一人ひとりが自己研鑽に励み、責任を自覚し、自立した企業を目指します。 	
	経営ビジョン (計画期間で目指す基本方向)	経営改善計画に基づき、安全・安定した輸送サービスの提供し更なるコストの見直しを図り収益の改善を進める。資金調達力を向上させ、将来にわたって経営の安定性を高めることで自立した経営基盤の構築を目指す。	
	これまでの 団体活動の成果 (第3期協約前)	軌道事故防止対策委員会や社内研修などの安全管理の取組みを継続して行っています。また関係機関と調整し、平成21年度で全駅エレベーターの設置が完了した事に加え、駅案内表示等をユニバーサルデザイン化するなど、バリアフリー化に努めました。 さらに、割引1日乗車券の販売やダイヤ改正などを実施し、利用客の増加及び営業収入の増収に取組み、累積損失額を毎年縮減しています。さらに固有社員の積極的な登用を実施するとともに、目標管理制度についても、早期の導入を図りました。	
	経営課題	増資が行われ債務超過は解消されたが、繰越欠損金は依然として高い水準にあります。長期的な観点から車両更新などの必要な投資を行い、会社が存続していくためにも内部留保は必要であり、より一層の経営改善に努める必要があります。さらに、経営を強化するためには人材の活用や育成が重要であることから計画的な人事施策が課題となります。	

26年度目標	1	公	無事故運転を引き続き確保します。
	2	公	車両等の更新を計画的に実施します。
	3	財	年間営業収入37億円を確保しながら、各年度の損益で黒字を継続し、純利益173百万円以上を確保します。
	4	財	人件費を716百万円以下に抑制します。
	5	業	固有職員の管理職比率を70%以上に引き上げます。

※公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。 ※第3期協約(平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	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	無事故運転を引き続き確保します。	事故件数	件	0	0	0	0	0	0	0
26年度の目標設定の考え方		無事故運転について、平成25年度は、目標とおり事故件数0を達成する見込みです。無事故運転を引き続き確保するため、今後も車両、電気、通信等の鉄道設備の日常点検や保守管理の徹底を図るとともに、日頃の訓練や研修を継続して取り組んでいきます。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	無事故運転を引き続き確保します。(事故件数:0件)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	軌道事故防止対策委員会、防災訓練、非常呼集訓練、及び研修などを定期的実施することにより職員のリスク管理意識を高めるとともに、事故防止に関する知識・技術の向上を図ります。また、車両、電気、通信等の鉄道設備の日常点検や保守管理の徹底を図ります。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	安全・安定・安心して利用できる公共交通機関としての使命を果たすため。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 開業以来、無事故運転を達成してきました。公共交通機関は安全で確実な運行が求められるが、一方、事故の要因は様々な場面に潜んでおり、日ごろの訓練や研修により、リスク管理に努めています。</p> <p>[目標水準] 軌道事故防止対策委員会、防災訓練、非常呼集訓練、及び研修などを定期的実施し、公共交通機関として重要な課題である無事故運転を、前協約に引き続き目指します。</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	車両等の更新を計画的に実施します。	車両等投資上限額(0.5)	百万円			689	2,728	2,665	2,102	520
		更新車両数(0.5)	両			5	25	25	20	5
26年度の目標設定の考え方		安全性向上の観点から、国費の導入等により23年度および24年度に5両ずつ予定よりも多くの更新を実施しました。26年度で80両全ての車両更新が終了となるため、引き続き財務計画を確認しながら確実に遂行します。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	車両等の更新を計画的に実施します。(車両等投資上限額(0.5):2,102百万円/更新車両数(0.5):20両)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	車両等の安全に係わる設備更新を計画的に行なうとともに、借入金等の投資負担による経営への影響を踏まえ、投資と収入とのバランスを図るなど、財務面においても適正な管理を行います。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	開業以来、車両については更新を行っておらず、安全・安定的な運行を確保するためには、金沢八景駅の延伸等の将来の投資を考慮しつつ、車両の更新を進める必要があるため。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 新規項目です。</p> <p>[目標水準] 投資と収入のバランスを考慮しつつ実施する必要があり、車両等の更新については財務計画を随時確認しながら遂行します。</p>								

【26年度目標3】		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
財	年間営業収入37億円を確保しながら、各年度の損益で黒字を継続し、純利益173百万円以上を確保します。	営業収入 (0.4)	百万円	3,963	3,861	3,760	3,685	3,770	3,740	3,700
		純利益 (0.6)	百万円	498	646	594	392	550	305	173
26年度の目標設定の考え方		23年度は、東日本大震災の影響を受け37億円を割り込んでしまいましたが、長期的な観点から37億円の収入確保が重要となるため、沿線住民の減少が予想される中、沿線外のPR強化等さらなる営業活動の増収対策を実施いたします。 費用については、25年度と比べ減価償却費が大幅に増える見込みであるが、修繕工事の優先順位による平準化等の見直しを図り、173百万円以上の純利益を確保し黒字を継続いたします。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	年間営業収入37億円を確保しながら、各年度の損益で黒字を継続し、3年間の純利益合計9億円を確保します。 (営業収入(0.4):3,745百万円/純利益(0.6):290百万円)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	オフタイム回数券の販売促進や広告業務(新規媒体の開発、駅の副名称)、駅舎の有効利用、駐車場の利用促進などの増収対策を行ない、年間営業収入37億円を確保します。								
	目標の選定理由及び団体の中長期経営計画等との関連性	初期投資による財務負担の解消の為には、財務改善として一定額の収入の確保が欠かせないこと、また平成21年度に会社が経営改善計画を策定して、目標数値を定めているため。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成18年度までは年間営業収入37億円を割り込んでいたが、ダイヤ改正や1日乗車券など収入を伸ばす施策に取り組み、平成19年度以降は37億円を確保してきました。収入の確保が借入金や繰越欠損金の縮減の要因のひとつとなっています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>平成18年度までは年間営業収入37億円を割り込んでいたことや、景気などに左右されることもありますが、財務改善を目的として策定した経営改善計画では年間営業収入37億円を確保することが前提となっています。</p>								
【26年度目標4】		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
財	人件費を716百万円以下に抑制します。	人件費総額 (0.8)	百万円	803	744	646	667	676	703	716
		賃金制度見直し (0.2)	—			賃金制度 検討	新賃金制度 実施			
26年度の目標設定の考え方		目標達成の期限を平成25年度末に設定し、人員配置の見直しや新賃金制度導入を実施したことにより達成する見込です。 平成26年度においても新賃金制度の相対評価を厳格に行う等、引き続き人件費抑制に務めます。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	人件費を716百万円以下に抑制します。(人件費総額(0.8):716百万円/賃金制度見直し(0.2):-(23年度新賃金制度実施))								
	目標を達成するための取組内容及び期限	組織のスリム化による人員削減および賃金制度の見直しを図ることにより、平成25年度までに達成を目指します。成果主義を反映させた賃金制度の見直しにつきましては、平成23年度に年功序列型賃金制度の見直しを行い、人件費を抑えつつ職員の勤労意欲を引き出します。								
	目標の選定理由及び団体の中長期経営計画等との関連性	初期投資による財務負担の解消のために人件費の抑制と職員の意欲を引き出す仕組み作りが欠かせず、また平成21年度に会社が経営改善計画を策定して、目標数字や行動計画を定めているため。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>人員の縮減について積極的に取り組んだ結果、大きな成果をあげ、収支改善に結びついています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>人件費縮減については、収支改善の要として大きな要因を占めることから協約項目として掲げる必要があり、数値については経営改善計画に基づいています。</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
業	固有社員の管理職比率を70%以上に引き上げます。	固有社員の管理職比率	%	39	53	62	66	69	69	70
26年度の目標設定の考え方		<p>29ある管理職ポストの内、既に固有職員20名をそのポストに登用している他、更なる上位職登用(課長職)に繋がる課長補佐への昇格を実施しています。しかしながら平成24年度において係長職にあった固有職員1名が辞職したため25年度の管理職比率は69%に留まる見込です。</p> <p>現状から更に比率を上げるためには課長職への登用が不可欠であり、これには時間がかかるものと認識していますが、固有職員のモチベーション向上および人材育成を推進するために、平成26年度目標値を従来同様の70%に設定し継続して取り組んでいきます。</p>								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	固有職員の管理職比率を70%以上に引き上げます。(固有職員の管理職比率:70%)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	他社への派遣研修や管理職研修などを定期的に行い、固有社員の育成を積極的に行うとともに、優秀な固有職員を管理職に登用することにより組織を活性化させます。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	固有職員の計画的な育成及び責任ある職への登用を進めていくことは、組織への帰属意識を高め、モチベーションを向上させることにつながり、経営の強化を図ることができるため。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 固有職員の育成と共に、積極的な管理職登用を行うことにより、全管理職のうち固有職員の割合が6割を超えています。</p> <p>[目標水準] 将来を担う人材を育成し、管理職へと登用する人事施策を計画的に行う必要があります。固有職員の管理職比率は経営改善計画よりも前倒しで進んでいますが、今後は上位の職位への登用も考慮し、目標数字を設定しています。</p>								