

## 本市外郭団体「(財)寿町勤労者福祉協会」の 「経営改革に関する方針案」について

本市では、平成21年3月から外部の有識者による「横浜市外郭団体等経営改革委員会」において、外郭団体ごとの経営課題について審議を行い、委員会より提言をいただいた団体から順次、本市としての「経営改革に関する方針」を決定しています。

今回、全市で10団体の「経営改革に関する方針案」を決定しました。このうち当局所管の「(財)寿町勤労者福祉協会」の方針案についてご報告します。

### 1 方針案の概要

#### (1) 団体分類「引き続き経営努力が必要な団体」(※)

方向性：地域における利用者ニーズに沿ったサービスを継続的・安定的に提供していくために、財務の改善や人材育成等に取り組む。

※団体分類は、以下の4つの分類から、団体ごとに決定しています。

- ①廃止の検討が必要な団体 ②民間主体の運営が望ましい団体  
③事業等の再整理が必要な団体 ④引き続き経営努力が必要な団体

#### (2) 具体的な取組内容

##### ①団体の役割（公益的使命・市の関与の見直し）

勤労者福利厚生をはじめ、住民相互の交流など勤労者等のニーズを事業に反映させます。

##### ②財務改善（市の財政支援）

診療所の固定費等の見直しを図り、診療事業の黒字化に向け収支改善に取り組みます。

##### ③人事組織（市の人的支援）

新公益法人制度への移行に合わせて、人事組織面での整備に取り組みます。理事・評議員等役員体制や、職員給与体系の見直しを行う中で、固有職員がマネジメントを学び、経営を担っていく素地を作ります。

### 2 今後のスケジュール（予定）

今後、「具体的な取組内容」に基づき、市と団体の共通の経営目標となる「次期協約（期間：平成23～25年度）」の策定に向け、団体と協約項目や目標値（数値目標等）、スケジュールなどの協議を進めます。

なお、次期協約は、本年6月を目処に策定し、締結後に常任委員会へご報告します。

### 3 横浜市外郭団体等経営改革委員会における審議状況

#### (1) 審議回数

2回（第1回委員会（平成22年10月開催）・第2回委員会（平成22年11月開催））

#### (2) 経営改革委員会からの提言内容（平成22年12月24日公表）

団体分類：「引き続き経営努力が必要な団体」

主な内容：①事業の公益性は非常に高く、需要も伸びていることから、事業を将来にわたり継続的・安定的に実施できるよう市と連携して課題の解決へ向けて早急に対策を講ずること。

②非常勤役員を削減し、現場の体制を強化した組織とすること。

### 4 添付資料

(1) 「経営改革に関する方針案」((財)寿町勤労者福祉協会部分)

(2) 横浜市外郭団体等経営改革委員会からの提言 ((財)寿町勤労者福祉協会部分)

**【参考】横浜市外郭団体等経営改革委員会について**

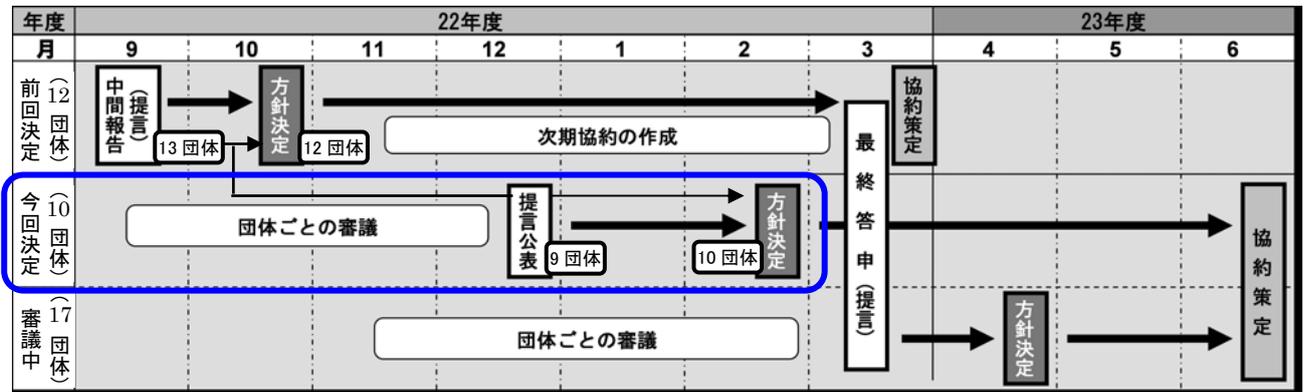
(1) 委員会概要

設置根拠	横浜市外郭団体等経営改革委員会設置要綱
委員	大野 功一 (関東学院大学学長 (経済学部教授)) <b>【委員長】</b>
	遠藤 淳子 (遠藤淳子公認会計士事務所 公認会計士)
	岡村 勝義 (神奈川大学 経済学部教授)
	丸山 康幸 (フェニックス・シーガイア・リゾート株式会社 取締役会長)
	山本 安志 (山本安志法律事務所 弁護士)
役割	1 経営改革に関する方針の検討及び提言に関すること 2 経営改善行動計画、協約の策定に関すること 3 経営改善行動計画、協約の達成状況評価に関すること

(2) 審議対象団体

時限設置団体などを除く全外郭団体及び(財)横浜市道路建設事業団 (39 団体)

(3) 全体の流れ



【横浜市健康福祉局】 団体ごとの経営改革に関する方針案

財団法人 寿町勤労者福祉協会

団体概要（平成22年7月1日現在）			
所在地	横浜市中区寿町4丁目14番地	設立	昭和49年3月30日
基本金	1,000 千円（うち本市出資額・割合 550 千円 ・ 55.0 %）		
市所管課	健康福祉局 生活福祉部 保護課		
主要事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>診療事業（寿町診療所[内科・小児科・精神科及び精神科デイケア]昭和54年7月開設）</li> <li>施設運営事業（図書室、娯楽室、会議室等直営事業及び浴場、ロッカー室等の委託事業の管理運営）</li> <li>寿生活館管理運営事業（横浜市寿生活館2階～4階の管理運営）[指定管理]</li> </ul>		
市が期待する役割	寿町総合労働福祉会館（横浜市寿町住宅を除く）の管理運営を適切かつ効率的に行うことにより、地域の労働者等の福利厚生および勤労意欲の高揚に寄与すること。		

方針	<p>引き続き経営努力が必要な団体（協約を締結 <b>する</b> ・ しない）</p> <p>地域における利用者ニーズに沿ったサービスを、継続的・安定的に提供していくために、財務の改善や人材育成等に取り組む。</p> <p>寿地区における労働者等の福利厚生施設としての役割は重要であると共に、診療事業については、非常に公益性が高く、需要も伸びており、今後も継続的・安定的に運営していけるよう診療スタッフの確保や、固定費の縮減により、継続可能な体制を構築します。</p>
	<p>【横浜市外郭団体等経営改革委員会 提言】</p> <p>引き続き経営努力が必要な団体</p> <p>引き続き、現在の団体運営及び財務状況を維持するとともに、さらなる経営努力を続けるべきもの</p>

具体的な取組	<p>① 団体の役割（公益的使命、市の関与の見直し）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>勤労者の福利厚生をはじめ、住民相互の交流など労働者等のニーズを事業に反映させます。</li> <li>会館利用者のニーズ調査を実施し、ボランティアや区民活動センター等の外部講師による会館利用者を対象とした自己啓発教室を年6回実施します。</li> </ul>
	<p>② 財務改善（市の財政支援）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>団体における中期経営計画を策定し実現に向けて取り組みます。</li> <li>診療所の固定費等の見直しを図り、診療事業の黒字化に向け収支改善に取り組みます。</li> </ul>
	<p>③ 人事組織（市の人的支援）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新公益法人制度への移行に合わせた人事組織面での整備に取り組み、理事・評議員等の役員体制を見直しと共に、給与体系の見直しを行い、固有職員がマネジメントを学び、経営を担っていく素地を作ります。</li> </ul>

団体と協約項目案の上確定	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者向けの自己啓発教室を年6回実施します。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>診療所の固定費等の見直しを図り、診療事業の黒字化に向け収支改善に取り組みます。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>人件費の見直しを行い、プロパー職員の給与水準を、平成22年度比5%以上の減額を実施します。</li> </ul>

スケジュール	項目	23年度	24年度	25年度	25年度以降
	利用者向け事業実施	→			
	診療事業収支の改善	→			
	人件費の削減	→ (段階的に減額)			

財団法人寿町勤労者福祉協会

団体概要

(平成22年7月1日現在)

所在地	横浜市中区寿町4丁目14番地	(TEL)	662-0503
URL	<a href="http://www002.upp.so-net.ne.jp/k-kinroukyou/">http://www002.upp.so-net.ne.jp/k-kinroukyou/</a>	設立	昭和49年3月30日
代表者	理事長 有木 文隆	(平成20年4月1日)	就任)
資本金	1,000 千円 (うち本市出資額・割合)	550 千円	・ 55.0%)
主務官庁	神奈川県商工労働局労働部労政福祉課		
市所管課	健康福祉局保護課援護対策担当		
設立目的	寿町総合労働福祉会館(横浜市寿住宅を除く。)の管理運営を適切、かつ、能率的に行うことにより労働者の福利厚生を図り、もって労働者の勤労意欲の高揚に資することを目的とする。		

提言

横浜市外郭団体等経営改革委員会

団体分類	引き続き経営努力が必要な団体 (小分類: 引き続き、現在の団体運営及び財務状況を維持するとともに、さらなる経営努力を続けるべきもの)
※次期協約期間(平成23年度から平成25年度まで)	
<b>経営改革の方向性 ①</b>	
事業の公益性は非常に高く、需要も伸びていることから、事業を将来にわたり継続的・安定的に実施できるよう、市と連携して課題の解決へ向けて早急に対策を講ずること。	
<b>【補足または条件・整備すべき環境】</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者の高齢化、生活保護受給者の増大、地区の簡易宿泊所の増加など、需要が伸びている一方で、医師が高齢化し、非常勤医療スタッフが頻繁に入れ替わり、建物の老朽化が進んでいる状況にある。</li> <li>担い手である医師の高齢化に対しては、新たな人材の確保も含めて、継続可能な体制の整備を早急に行っていく必要がある。</li> </ul>	
<b>経営改革の方向性 ②</b>	
非常勤役員を削減し、現場の体制を強化した組織とすること。 また、現場をよく知るプロパー職員が経営を担っていけるよう、人材育成計画を平成22年度中に策定すること。	
<b>【補足または条件・整備すべき環境】</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の理事長は市OBだが、現場をよく知る固有職員がマネジメントを学び経営を担っていくことが望ましい。市も協力して固有職員の育成に取り組む必要がある。</li> </ul>	