

資料 5

建築・都市整備・道路委員会
平成25年12月11日
道路局

外郭団体「株式会社横浜シーサイドライン」の第3期協約 の中間評価について

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期協約は、第2期協約の達成状況評価結果に加え、外部の有識者による「横浜市外郭団体等経営改革委員会」からの、外郭団体ごとの経営改革に関する提言を踏まえて本市が決定した、「経営改革に関する方針」に基づいて策定しています。

このたび、第3期協約を策定した当局所管の株式会社横浜シーサイドラインの24年度決算等を踏まえて、24年度末時点における2年間の取組について、外部の専門家として監査法人を活用して「中間評価」を実施しましたので、その結果を御報告します。

1 対象団体

株式会社横浜シーサイドライン

2 中間評価の方法について

協約事項ごとの「評価指標」に基づき、達成状況の「個別評価」を行います。
その上で、すべての協約事項の評価を総合して、「総合評価」としています。

(1) 協約事項の個別評価

評価結果	評価基準
S	指標や取組が目標を大きく上回っている（目標数値の110%以上達成）
A	指標や取組が目標を達成している（目標数値の100%以上～110%未満）
B	指標や取組が目標を下回っている（目標数値の90%以上～100%未満）
C	指標や取組が目標を大きく下回っている（目標数値の90%未満）

(2) 総合評価

評価結果	評価基準
優良	全協約事項がA評価以上
良好	協約事項の評価でBが2つ以下かつそれ以外がA以上
要改善	協約事項の評価でBが3つ以上またはCが1つ以上

3 中間評価結果の概要

株式会社横浜シーサイドライン

総合評価	協約事項1	協約事項2	協約事項3	協約事項4	協約事項5
優良	A	A	S	A	A

4 添付資料

添付資料 5－1 「監査法人による中間評価結果」

添付資料 5－2 「第3期協約 中間評価（平成24年度）」

5 今後の予定

今後、25年度末での目標達成に向け引き続き指導を行うとともに、この評価結果や23年度までに策定した「経営改革に関する方針」等を踏まえ、26年度の目標を設定しますので、26年第1回定例会の常任委員会で、各団体の「26年度年次計画（案）」を報告させていただく予定です。

第 3 期協約中間評価 (平成24年度)

株式会社横浜シーサイドライン		
	評価	監査法人コメント
総合評価	優良	全協約項目がA評価以上であるため、総合評価を優良とする。 費用抑制による純利益の増により、車両等の更新時期を目標より早めて実施できており、安全面にも寄与している。
協約事項 1	A	開業以来の無事故運転を継続しており、目標を達成している。
協約事項 2	A	目標の更新車両数を上回って車両更新を実施している。また、車両購入額も、23～25年度の目標における1両当たりの単価も下回った金額であり、目標額未滿の車両等の更新投資が実施できていることから、目標を達成していると考えられる。
協約事項 3	S	24年度の営業収入は目標を達成しており、純利益については目標を大きく上回って達成している。 但し、営業収入はここ数年ほぼ横ばいであり、今後も沿線施設の連携等の営業活動が必要になってくる状況にある。
協約事項 4	A	賃金制度の見直しも完了し、人件費総額の抑制について25年度目標を既に達成している水準にある。 協約5も含め、営業収入、運行の安全性、更新投資等とのバランスを図りつつ、引き続き費用管理を実施していくことが必要になる。
協約事項 5	A	固有職員の管理職比率は、毎年段階的に引き上げられており、目標を上回る水準で達成している。 職員構成が変わることで、ノウハウの継承や安全面に影響が出ないように、継続的に社員育成等にも取り組んでいく必要がある。

【各協約事項の進捗状況（平成24年度）】

資料5-2(表面)

団体名		株式会社横浜シーサイドライン		所管課	道路局 企画課				
				協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）				
【協約事項 1】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
公	無事故運転を引き続き確保します。	事故件数	件		(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	
				目標	-	0	0	0	
				実績	0	0	0		
差異原因		・鉄道設備の日常点検や保守管理の徹底を図るとともに、職員の訓練や研修に取り組んだ結果、無事故運転の目標を達成した。							
達成するための課題		・老朽化した諸設備の更新と安全安定輸送を担う人材の育成							
今後の対応策		・収入増加対策及び経費節減に努めるほか、更新投資資金の調達を適正に行うことより財務の安定を図り計画的な更新を実施する。							
所管局の見解		・施設の更新、維持管理を計画的かつ適切に行うことや、社内での安全に対する意識をさらに向上させる取組により、開業以来の無事故運転を継続していくことが重要である。							
【協約事項 2】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
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		(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	
				目標	-	2,157	2,261	2,102	
						実績	689	2,728	2,664
		更新車両数 (0.5)	両		(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	
目標	-			20	20	20			
				実績	5	25	25		
差異原因		・安全性向上のため、1編成5両を前倒して更新したため							
達成するための課題		・車両等の更新を計画的に実施していくための経営の安定							
今後の対応策		・収入増加対策及び経費節減に努めるほか、更新投資資金の調達を適正に行うことより財務の安定を図り計画的な更新を実施する。							
所管局の見解		・車両等更新への投資は、収入とのバランスを考慮しながら実施するとされているが、安全輸送や顧客サービスのため、経営基盤の強化を図りながら、着実に進めていく必要がある。							
【協約事項 3】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
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、3年間の純利益合計9億円を確保します。	営業収入 (0.4)	百万円		(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	
				目標	-	3,766	3,756	3,745	
						実績	3,760	3,685	3,769
		純利益 (0.6)	百万円		(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	
目標	-			344	278	290			
				実績	594	392	550		
差異原因		・沿線企業などの新規進出や、営業活動が奏功したことにより、輸送人員が増加したこと。また、営業費抑制に取り組んだため							
達成するための課題		・指標を上回る達成							
今後の対応策		・輸送人員は景気の動向に左右されるものの、地道な営業活動を継続することにより、沿線のブランドイメージを向上させることで輸送人員確保に取り組むとともに、経費削減を継続することにより、指標を上回る成果を上げる。							
所管局の見解		・沿線施設との連携等により、運輸収入などの増加を図りながら、様々な経費節減努力により、目標の純利益を確保していかなければならない。							
【協約事項 4】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
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		(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	
				目標	-	729	728	716	
						実績	646	667	676
		賃金制度見直し (0.2)	-		(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	
目標	-			賃金制度実施	-	-			
				実績	賃金制度検討	新賃金制度実施			
差異原因		・徹底した人員見直しと給与の見直しに取り組んだことによる							
達成するための課題		・23、24年度と同様に、協約最終年度の目標を達成している状況の継続							
今後の対応策		・引き続き組織規模に合わせた適正人員数にて運用を行う。また、超過勤務の減に向けて業務の効率化を図る。							
所管局の見解		・人員の適正配置、業務内容の見直し等の取組を継続的に行い、効率的な執行体制を構築し、人件費の抑制を図っていく必要がある。							

団体名		株式会社横浜シーサイドライン		所管課		道路局 企画課		
				協約期間		平成23年4月1日～平成26年3月31日(3か年)		
【協約事項5】				評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移		
業	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	%	目標	(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度
				実績	-	64	64	70
					55	66	69	
差異原因		・中期経営計画に基づいた固有社員の管理職への登用による新たな人事制度を設け、昇任へのモチベーションを上げるとともに、徹底した固有職員の管理職化を図った						
達成するための課題		・係長職だけでなく、課長職への登用を増やしていく必要						
今後の対応策		・課長職への登用を増やすべく、人材育成を進める。						
所管局の見解		・固有職員の管理職への登用等による組織の活性化を図るため、引き続き、人材育成に積極的に取り組んでいく必要がある。						

※ 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。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。