

県統一公表様式による経営改善計画

名 称	財団法人愛知公園協会	担当部署	健康福祉部子育て支援課
所在地	名古屋市中区三の丸三丁目2番1号	電 話	052-962-8121
設立年月日	昭和54年8月1日(平成11年4月1日名称変更)	代表者	理事長 青木茂美
設立目的	青少年の心身の健全な育成及び県民の健康の増進を図るために必要な事業を行うことを目的とする。		
主要事業	愛知県から委託を受ける愛知県児童総合センター、愛知こどもの国、海南こどもの国、愛知県民の森、愛知県緑化センター、愛知県昭和の森、愛知県弥富野鳥園の管理運営に関する事業		
Web サイト	http://www7.ocn.ne.jp/~y-park/		

経営の状況				役職員の状況(平成22年3月31日現在)			
会計年度	平成21年4月～平成22年3月			常勤役員総数(人)	2		
正味財産 増減計算書	当期経常増減額(千円)	△52,377		うち愛知県退職者(人)	2		
	当期一般正味財産増減額(千円)	△52,377		うち愛知県出向者(人)	0		
貸借対照表	資産合計(千円)	514,047		常勤役員1人あたりの平均報酬(千円)	7,283		
	負債合計(千円)	463,469		正職員総数(人)	89		
	正味財産合計(千円)	50,578		うち愛知県退職者(人)	1		
	うち一般正味財産(千円)	40,578		うち愛知県出向者(人)	10		
県の関与の 状況	県からの借入金残高(千円)	0		正職員平均年齢(歳)	50.4		
	県からの補助金(千円)	155,522		正職員1人あたりの平均年収(千円)	7,348		
	県からの委託料(千円)	1,372,326		出資の状況			
	県からの損失補償に係る債務残高(千円)	0		基本財産(千円)	10,000		
	県からの債務保証に係る債務残高(千円)	0		総額のうち県出資額(千円)	10,000		
	県の一般会計等負担見込額(千円)	0		割合(%)	100		

経営改善方針

- 業務マニュアルを随時に見直すこと等によって施設の機能維持と安全、快適な利用環境を確保する維持管理を実践し、また、人材育成方針の適正な運用等による職員の能力向上を促進すること等により、利用者サービスの向上及び利用促進を図る。
- 人事給与制度の適切な運用による人件費の縮減、退職給付引当金の必要額の確保、管理業務マニュアルの見直しによる作業効率の向上等による運営費等の縮減、施設・設備の長寿命化による施設管理費の縮減等により、経費の削減を図る。

事業指標・財務指標と数値目標(計画期間:平成23年度～平成27年度)

指標	年度							目標数値の説明
	21実績	22目標	23目標	24目標	25目標	26目標	27目標	
児童総合センターの年間入館者数(人)	416,698	412,700	425,000	425,000	425,000	425,000	425,000	過去3年(再オープン後の通年ベース)平均を22目標値とし、その3%増を27目標値とした
県民の森の有料施設年間利用者数(人)	54,208	55,800	57,200	57,200	57,200	57,200	57,200	過去5年平均を22目標値とし、その2.5%増を27目標値とした
緑化センターの年間利用者数(人)	610,400	575,400	630,000	630,000	630,000	630,000	630,000	過去5年平均を22目標値とし、その10%増を27目標値とした
昭和の森の年間利用者数(人)	257,000	256,700	270,000	270,000	270,000	270,000	270,000	過去5年平均を22目標値とし、その5%増を27目標値とした
弥富野鳥園の年間入園者数(人)	63,176	63,800	67,000	67,000	67,000	67,000	67,000	過去5年平均を22目標値とし、その5%増を27目標値とした
人件費の推移(千円)	833,214	797,407	572,634	573,240	561,928	533,437	511,553	人件費(給与・退職引当金・社会保険事業主分)の総額
正規職員数と任期付き職員数の推移(人/人)	89/13	80/22	57/24	57/24	55/26	50/31	46/35	正規職員数は、固有職員、県派遣職員及び常勤嘱託員の合計数
県派遣職員数の推移(人)	10	3	0	0	0	0	0	県派遣職員は平成22年度末に全員引き揚げる

＜特記事項＞

(指定管理者)

- 愛知こどもの国及び海南こどもの国の2施設の指定管理は、県がこどもの国の今後のあり方に関して検討等を行うために必要な期間(平成23年度から25年度までの3年間)について、任意で指定されている。
 - 児童総合センター、県民の森、緑化センター、昭和の森及び弥富野鳥園の5施設の指定管理は、平成23年度から27年度までの5年間について、公募により指定されている。
- (新公益法人制度への対応)
- 平成25年11月が最終期限となる新公益法人制度への対応については、公益認定財団法人への移行を目指して平成23年度中の申請を予定している。

取組内容の要旨	
取組事項	内容(実施予定年度)
【利用者サービスの向上】	
計画的管理等	○ 年間及び指定期間中の「管理計画」を作成し、長期的な視野による健全な施設管理を行うとともに、具体的管理は計画内容に沿って作成した「管理作業マニュアル」に従って行う。(毎年度)
管理業務マニュアル	○ 原則として、すべての管理業務についてマニュアルを作成・見直しし、業務の手順やノウハウを標準化することによって業務処理の統一と作業効率の向上を図る。(毎年度)
安全性・快適性に配慮した管理	○ 管理業務の実施に当たっては、専門的知識、技術・技能、資格を有する者が担当するよう配置するとともに、特に、公の施設に対する利用者の信頼を損ねることがないように安全管理を第一に重視し、併せて清潔・快適な利用環境を確保するよう管理業務を遂行する。(毎年度)
利用者ニーズの把握・分析及び管理運営への反映	○ 利用者アンケート、ご意見箱、電話、FAX、Eメールなどにより利用者ニーズを把握・分析し、データベース化する。利用者ニーズを集約し、利用者サービス向上委員会によって検討し、可能なものから実施を決定する。また、速やかに管理運営に反映するよう職員全員に周知・徹底し、要望者等にも対応状況を周知する。(毎年度)
トラブル・苦情等への対応	○ 公正かつ統一した対応するため、客観化されたマニュアル等を作成するとともに、再発防止に向けて組織的に対応するため、職員全員が共有するシステムを構築し、データベース化する。イベントなどの開催時には実施マニュアルを作成し、想定されるトラブルを回避する。(毎年度)
ホスピタリティあふれる対応	○ リピーターとして繰り返し利用していただけるよう、「接客マナー5原則」を「接客マニュアル」に従い常に実践するとともに、接客に携わる者全員がサービス資格(接客検定)を取得する。利用者から気軽に声をかけていただけるよう、ユニフォームやネームホルダーを着用する。(毎年度)
質の高いサービスの提供	○ 職員のサービス改善に向けた提案を積極的に奨励するとともに、利用者サービス向上運動に年間を通じて取り組み、サービス意識の醸成を図る。定期的に開催する運営会議での意見・要望等を活かすとともに、円滑な協働化のためのボランティアとの意見交換会を開催する。(毎年度)
自主事業の実施	○ 便益施設として飲料水等の自販機の設置、レストランの営業等利便性の向上に向けた事業や、施設の設置目的から逸脱しない魅力ある自主事業を展開する。(毎年度)
情報発信の充実	○ イベント情報や有益情報を印刷物やインターネットを利用した的確に提供し、また、利用者が必要な情報に自由にアクセスできるようホームページを充実する。(毎年度)
セルフモニタリング及び外部診断の実施	○ サービス水準の状況について、サービス向上委員会の指導のもと定期的にモニタリング調査を行い、自ら検証する。また、「サービス診断シート」を作成し、第三者も参加する運営会議での診断により、できるだけ客観的な評価をすることによって、サービス提供のレベルアップを図る。(毎年度)
【利用促進】	
広報・情報提供の充実	○ パブリシティ活動の積極的展開、関係機関や県が展開するコンビニエンスストアへのポスター等の効果的配付、ホームページの内容の充実とタイムリーな情報の提供、イメージキャラクターやシンボルマークの周知など、施設の存在や役割を積極的にPRする。(毎年度)
魅力ある多彩なイベント、行事等の実施	○ 施設の目的や役割を効果的に発現するイベントや、当協会が管理する他のレクリエーション施設等で実施したイベントなどのデータをプログラムバンクに編集し、その中から好評を得ているイベント企画を継続実施するとともに、利用者の要望を踏まえた新規イベントを企画・提供する。(毎年度)
誘客活動の推進(団体利用の促進)	○ 遠足や総合学習、体験学習の時間における利用など学校行事等における団体利用の促進と、子供会や地域団体等によるレクリエーション活動や自然観察・環境学習のフィールドとして利用されるよう誘客活動を推進する。(毎年度)
関係機関・団体等との連携・協力	○ 自治体や関係団体との関係を深め、協働して広報活動を実施し、業客に効果的な協力を進める。また、施設内で地元の観光協会等がイベントを企画したときは積極的に協力し、施設の活性化を進める。(毎年度)
【経費節減】	
人件費の縮減	○ 指定管理の公募に伴う組織定数等の見直し、期末・勤勉手当の役職段階別加算の廃止、時間外勤務の縮減、退職者の後任に任期付き職員を補充するなど、人件費を縮減する。(毎年度)
県派遣職員の引き揚げ	○ 県派遣職員の後任に固有職員を充てることにより、平成22年度末までに県派遣職員を全員引き揚げる。(23年度)
人材育成方針の策定	○ スリムな組織で業務を効率的に遂行するとともに利用者に対するサービス水準の向上を推進するために、人材の育成と組織の対応について方針を明確にし、職員が目指すべき方向についての認識を共有する。(23年度)
退職給付引当金の確保	○ 23年度以降の退職給付引当金については、民間事業者との競争性を確保するため指定管理料の中に積算しているが、過去に発生している退職給付引当金の積立不足については、その解消のため、県と協議を進めていく。(毎年度)

施設管理費・運営費の削減	○ 「管理業務マニュアル」の作成・見直しによる作業効率の向上や、これまで業務委託やアルバイトで実施していた業務で職員で実施できるものは自ら行うなどの取り組み、本部での消耗品の一括購入や業務委託の長期契約への変更などの実施により、経費を削減する。(毎年度)
施設・設備の長寿命化	○ 施設・設備の点検・保守を励行して機能の保持と長寿命化を進め、施設管理費を削減する。(毎年度)
環境への配慮	○ 節電等エネルギーの効率的利用や節水、ゴミの持ち帰り運動や廃材利用等による廃棄物の発生抑制(ゼロ・エミッション)とリサイクルの推進、グリーン購入、EXPO エコマネー事業への協賛など省エネ・省資源対策、エコ活動の様々な局面で環境に配慮した取り組みを推進し、光熱水費や消耗品費等の事務所運営費の削減に努める。(毎年度)
本部での効率的な事務の執行と本部職員による施設応援体制の確立	○ 施設の業務が支障なく実施できるよう、各施設共通事務を本部に集中して効率的に執行するとともに、本部職員による緊急時の施設応援体制を確立する。

参考

【経営改善計画に対する県所管部局の意見・考え方】

- 財団法人愛知公園協会は、県の行政活動を補完し、又は代行する機能を有する団体として、県が100%出えんし昭和54年8月に設立された。
- 同団体の平成23年度以降の業務は、愛知県から委託を受ける指定管理業務(公募指定施設5施設、任意指定施設2施設)であるため、県と結ぶ基本協定及び年度別協定に基づき、適切に業務を遂行していく責務が同団体にはある。
- 県としては、モニタリング等を通じて同団体を指導・助言を行っていく。また、指定管理者制度は、他の民間企業と対等な立場で競争するという制度であるため、この制度の趣旨を踏まえた上で、同団体の取組や努力が競争力の強化につながるよう相談に応じていく。

【監査法人による前回(平成15年度作成)計画の取組状況に対する評価】

- ＜経営評価＞
- (組織体制)
- 総務部、こどもの国管理部、森林公園事業部、児童総合センターの4部制を廃止し、経理事務の本部集中化を進め、総務課と7事業所の組織に変更している。このように、内部的には組織変更を繰り返し、改善している。
- (県派遣職員の必要性の検証)
- 県派遣職員の派遣ポストにおける必要性を検討し、必要に応じ固有職員に変更し、5年間で20名を派遣職員から固有職員に変更した。
- (地域手当の削減)
- 固有職員の地域手当の削減を実施した。
- そのほか、HPによる業務内容の公開や、利用者満足度調査の実施等、着実に成果をあげている。
- ＜課題＞
- (退職給付引当金)
- 過年度の退職給付引当金不足額が10億円ほどあり、それを加味すると実質的には債務超過である。退職金支払財源については、県から確保されると想定されるが、財団の自主努力で少しでも財政状況を改善する必要がある。
- (人件費の削減)
- 常勤職員数を17年度と比較して28名削減している。また、県派遣職員から固有職員への切り替えや地域手当(5%)の削減も実施し、常勤職員人件費は平成17年度と比較して240百万円減少している。ただし、常勤職員の平均年収7,586千円は、他の関係団体に比較して相対的に高い。平均年齢が高いこと等原因はあろうが、将来的に、平均年収を下げる努力は必要である。
- (損益構造について)
- 人件費や施設管理費といった固定費の割合が事業費の90%以上を占め、コスト削減は人件費に手をつけないと難しい構造である。今後も人件費比率を下げる努力が必要である。