

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 22 年度末

(対象団体:公益財団法人武蔵野市国際交流協会)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>		
	年度	指導監督内容	取組状況
年次計画	H22	初年度における一般財団法人武蔵野市国際交流協会(以下、MIA)経営改革プランの着実な実施。	4月1日に公益財団法人となり、その初年度として経営改革プランに取り組んだ。
	H23	2年度目におけるMIA経営改革プランの着実な実施。	
	H24	最終年度におけるMIA経営改革プランの実施と平成25年度からの経営改革プランの策定。	

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標	<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>		
	年度	指導監督内容	取組状況
年次計画	H22	22年度から3か年の「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく補助金の段階的見直しの実施。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づき、市の補助金額を削減し、その範囲内で主にMIAの管理費の予算を見直した。
	H23	2年度目における補助金の段階的見直しの実施。	
	H24	最終年度における補助金の段階的見直しの実施と平成25年度からの再見直しの協議。	

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標	<p>団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。</p>		
	年度	指導監督内容	取組状況
年次計画	H22	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく事務事業評価・見直しのPDCAサイクル導入による事業評価を行い、事務事業の見直しに反映させる。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づき、事務事業の見直しを行っている。
	H23	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく	

		事務事業評価・見直しのPDCAサイクル導入による事業評価を行い、事務事業の見直しに反映させる。	
	H24	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく事務事業評価・見直しのPDCAサイクル導入による事業評価を行い、事務事業の見直しに反映させる。	

(3) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
取組目標		団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	職員の人材育成のための研修のあり方について、具体化するよう要請する。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づいて職員の意識改革に取り組むとともに、OJTによる研修や都の開催する講習会等に参加した。
	H23	具体化された内容にそって、研修を実施する。また、自主財源比率の向上を要請する。	
	H24	研修の実施と併せ、さらなる管理費・人件費抑制を要請する。	

(4) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
取組目標		団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	国の給与構造改革を参考にMIAの規模、経営状況に応じた適正な給与制度を維持する。	国や都、武蔵野市の給与制度を参考に、これらを上回らないように是正を行っている。
	H23	国の給与構造改革を参考にMIAの規模、経営状況に応じた適正な給与制度を維持する。	
	H24	国の給与構造改革を参考にMIAの規模、経営状況に応じた適正な給与制度を維持する。	

(5) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
取組目標		団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活力手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	業務内容に適した組織及び職員定数の適正化について、検討を要請する。	嘱託職員、臨時職員、ボランティアを活用して効率的に業務を行っている。
	H23	業務内容に適した組織及び職員定数の適正化について、検討を継続する。	
	H24	業務内容に適した組織及び職員定数の適正化について、検討を継続する。	

(6) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	MIAの情報公開規程に基づく情報開示、定款に定められた事項のHP公開を行う。	公益財団法人として常に法に基づいた情報公開を行っている。
	H23	MIAの情報公開規程に基づく情報開示、定款に定められた事項のHP公開を行う。	
	H24	MIAの情報公開規程に基づく情報開示、定款に定められた事項のHP公開を行う。	

(7) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状、課題について情報交換を行い、経営改善に努める。	経営懇談会で情報交換を行い、他団体の制度や業務などで効率化につながるものは参考にしている。
	H23	経営懇談会において、団体の現状、課題について情報交換を行い、経営改善に努める。	
	H24	経営懇談会において、団体の現状、課題について情報交換を行い、経営改善に努める。	

(8) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
取組目標		平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後 5 年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。当面、一般社団法人・一般財団法人化する団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	4月1日に公益財団法人となる。	公益認定を取得し、4 月 1 日に公益財団法人へ移行した。
	H23		
	H24		