

経 営 改 善 計 画

(令和 4 年度 ～ 令和 8 年度)

令和 4 年 6 月

公益財団法人 千葉市産業振興財団

目 次

1	計画策定の趣旨	11
2	計画の基本的考え方	
(1)	位置づけ	12
(2)	期 間	12
3	経営理念・方針	
(1)	理 念	13
(2)	方 針	13
4	現 状	
(1)	法人概要	14
(2)	組 織 図	15
(3)	事業概要	16
(4)	財務状況	16
5	経営改善に向けての課題	
(1)	自主自立へ向けた取り組み	17
(2)	サービスの向上・事業効果の測定	17
(3)	効率的な組織体制の確立	17
(4)	多様な人材の登用・育成	17
(5)	独自の人事・給与制度	18
(6)	社会的責任	18
6	経営効率化・安定化に向けた取り組み	
(1)	経営の効率化	19
(2)	組織・運営体制	19
(3)	人事・給与制度	11
(4)	資金運用	12
7	数値目標とスケジュール	13

1 計画策定の趣旨

公益財団法人千葉市産業振興財団は、平成 13 年の設立以来、千葉市や各支援機関との連携を図りながら中小企業事業者等の経営革新及び新事業の創出を目指す方々への支援を行ってきました。また、平成 23 年からは、中小企業勤労者等の福祉の向上を目的とした福利厚生サービスを提供することで、中小企業の振興、地域社会の活性化、さらには、市民生活の向上に寄与してきました。

この間、外郭団体を取り巻く環境は、公益法人制度改革、指定管理者制度等、大きく変化してきました。

このため、市では、外郭団体の存在意義や設立意義を踏まえたあり方の見直しを進めてきており、外郭団体において、経営改善を図り、事務事業の効果的・効率的な実施に向けた取り組みを継続していく必要があるとしています。

これを受け、当法人では、平成 18 年度から 4 次にわたり、経営改善計画を策定し、様々な改善に取り組んできました。

しかしながら、社会経済情勢の変化や多様化・複雑化する市民ニーズに迅速・柔軟・効率的に対応できるよう、公益法人として、また千葉市を補完する外郭団体として、社会的責任と使命・役割を果たしていくためには、常に経営改善に取り組む必要があります。

そこで、さらなる経営改善を着実に実施するための指針として、新たに「公益財団法人千葉市産業振興財団 経営改善計画(令和 4 年度～令和 8 年度)」を策定しました。

2 計画の基本的な考え方

(1) 位置づけ

「千葉市外郭団体の組織、運営等のあり方に関する指針」において、「中長期的な経営改善計画を策定する」とされていることから、次に掲げる経営の効率化・安定化に向けた取り組みを基本とし、今後の法人経営の方向性と経営課題の解決を図るための指針とします。

ア 経営の効率化

イ 組織・運営体制

ウ 人事・給与制度

エ 資金運用

(2) 期 間

令和 4 年度から令和 8 年度の 5 年間

3 経営理念・方針

(1) 理 念

当法人は、公益法人及び千葉市の外郭団体としての社会的責任と使命・役割を認識し、次に掲げる事項を経営理念とします。

ア 千葉市の特性を活かして、事業者の経営革新及び新事業創出の促進その他地域産業の振興に資する事業を実施することにより、活力ある地域経済社会を構築し、もって市民生活の向上を目指す。

イ 千葉市内の中小企業に勤務する従業員等に対して、総合的な福祉事業を行うことにより、中小企業勤労者等の福祉の向上を図るとともに、中小企業の振興及び地域社会の活性化を目指す。

(2) 方 針

当法人の基本的役割りである千葉市の施策目的実現のため、民間事業者等では困難な公共的・公益的サービスを千葉市と連携して担い、公共性・規範性・公正性・安定性・補完性・専門性等の千葉市の外郭団体である公益法人としての特性を踏まえ、経営の効率化及び効果的な事業運営に取り組み、経営基盤の強化を図ります。

「産業振興に関する事業」では、活力ある地域経済社会の構築を図るため、引き続き販路拡大、新分野への挑戦、海外への事業展開、創業等を支援するほか、企業・大学等との連携の強化を図るとともに、コロナ禍への対応のみならず、SDGs・DX など急速な変革の時代において多様化・複雑化する中小企業事業者等の課題やニーズを的確に把握し、実効性の高い支援事業を展開して参ります。

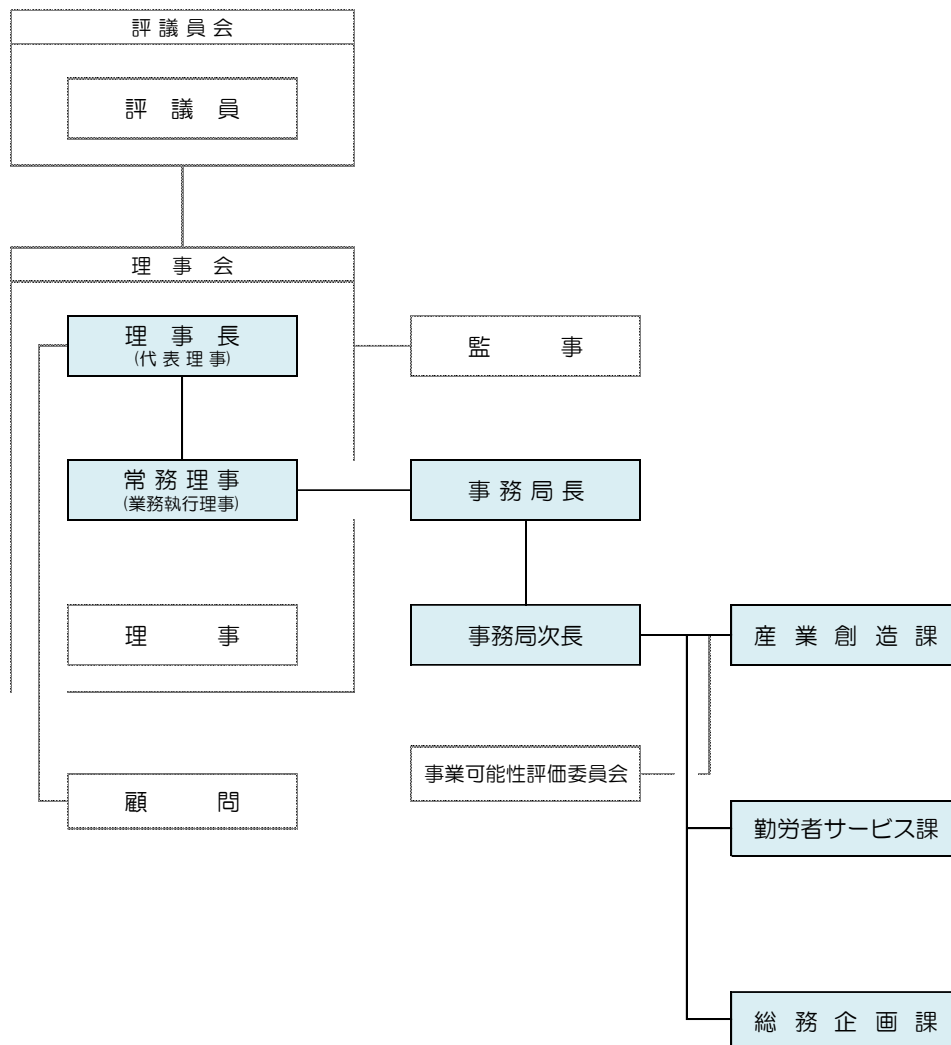
「中小企業勤労者等に対する総合的な福祉事業」では、会員数の増加を図るとともに、多様なニーズに応じた福利厚生サービスを提供・実施することにより、中小企業事業者等の福利厚生制度の充実を図り、会員満足度の向上及び働きやすい職場づくりを支援して参ります。

4 現 状

(1) 法人概要

設 立 年 月 日	平成 13 年 4 月 1 日	公益財団法人 移 行 年 月 日	平成 25 年 4 月 1 日
基 本 財 産	200,000 千円 (うち千葉市出損金 182,858 千円)		
目 的	□ 千葉市の特性を活かして、事業者の経営革新及び新事業創出の促進その他地域産業の振興に資する事業を実施することにより、活力ある地域経済社会を構築し、もって市民生活の向上に寄与すること。 □ 千葉市内の中小企業に勤務する従業員等(以下「中小企業勤労者等」という。)に対して、総合的な福祉事業を行うことにより、中小企業勤労者等の福祉の向上を図るとともに、中小企業の振興及び地域社会の活性化に寄与すること。		
所 在 地	千葉市中央区中央二丁目 5 番 1 号		
評 議 員	非常勤 6 人		
役 員	□ 常 勤：理事長(代表理事)1 人・常務理事(業務執行理事)1 人 □ 非常勤：理事 3 人・監事 2 人 計 7 人		
顧 問	2 人		
職 員	□ 職員 12 人 □ 専門職員 13 人 ・コーディネーター9 人 ・キャリアアップアドバイザー1 人 ・ビジネスアドバイザー1 人 ・インキュベーションマネージャー2 人 □ 嘱託職員 5 人 □ 非常勤職員 4 人 計 34 人		

(2) 組織図



(3) 事業概要

「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」に基づき、次のとおり事業を区分しています。

ア 公益目的事業

公 1 「産業振興に関する事業」

公 2 「勤労者等の福祉に関する事業」

イ 収益事業

収 1 「産業振興施設の管理運営及び会議室の貸与等に関する事業」

ウ その他の事業(相互扶助等事業)

他 1 「企業連合会等から受託する事業」

他 2 「共済給付に関する事業」

(4) 財務状況

(単位:円)

	平成 30 年度	平成 31 年度	令和 2 年度
収 益 計	386,036,322	376,015,257	382,516,760
費 用 計	368,722,004	376,953,626	378,942,850
当期一般正味財産増減額	17,314,318	△938,369	3,573,910
総 資 産	534,170,294	519,765,360	550,526,775
負 債	225,193,849	211,727,284	238,914,789
正 味 財 産	308,976,445	308,038,076	311,611,986
市 補 助 金	213,260,629	232,683,173	253,022,586
市 委 託 料	60,669,493	39,921,864	40,161,715

5 経営改善に向けての課題

当法人の事業は、人的支援・サービスが主であり、単なる事業の効率化を進めることは、質の低下につながる恐れがあり、また、事業の性質上成果が直ちに表れるものではなく、短期的な評価は困難です。

そこで、前「経営改善計画(平成29年度～平成33(令和3)年度)」の取組実績・達成状況等を踏まえ、自ら取り組むべき事項について改めて検証を行い、課題の抽出を行いました。

(1) 自主自立へ向けた取り組み

独立した法人として、千葉市に依存した財務体質の改善を図るため、事業の効率化・経費の縮減はもとより、自主財源の拡充に向けた取り組みを積極的に行う必要があります。

(2) サービスの向上・事業効果の測定

事業別に指標を定め、経営・創業支援、福利厚生サービスの提供に努めるとともに、千葉市の施策、ニーズ、事業評価から事業の必要性や内容について精査を行う必要があります。

(3) 効率的な組織体制の確立

経営上の課題に適切に対応し、事務事業を効率的・効果的に推進していくための体制を整備するとともに、組織の発展に不可欠な職員個々の意識改革とモチベーションの向上に向け、組織の活性化を図る必要があります。

(4) 多様な人材の登用・育成

正規職員はすべて事務職として採用しており、専門性の高い業務の習熟が急がれます。研修等に係る経費の捻出及び長期間の受講による日常業務の停滞等を勘案しながら、長期的な視野に立った人材育成を行う必要があります。

また、業務に取り組む姿勢や目的意識の醸成などの意識改革に向けた取り組みを引き続き行う必要があります。

（５）独自の人事・給与制度

職員の意識改革を図るため、人事考課及び成果に基づく給与制度を導入していますが、さらに効果的な人事・給与制度についても検討する必要があります。

（６）社会的責任

当法人は、千葉市が設立した公益法人であり、常に高いモラルと透明性が求められており、法令遵守や内部統制はもとより、情報公開、個人情報の保護などの社会的責任を果たす必要があります。

6 経営効率化・安定化に向けた取り組み

前述の「5 経営改善に向けた課題」に対応するため、以下のことについて重点的に取り組みます。

(1) 経営の効率化

ア 事業の効率化

(ア) 外部委託をはじめとする契約については、希望型指名競争入札をはじめとする競争入札を原則とし、競争性の向上による経費の縮減に努めます。

(イ) 業務内容や業務量に応じた、人員配置や各種システムの見直しなど、事務事業の効率化を進めます。

イ 事業評価の実施

(ア) 事業評価やアンケート調査等を行い、その結果に基づき事業の見直しを適宜行います。

(イ) モニタリングを活用した自己評価を行い、業務改善を図ります。

ウ 自主事業等の展開

(ア) 勤労者福祉サービスセンターの会員の拡大は、自主財源の拡充につながることから、その活動範囲を近隣の市町村へ広げるなど、新規会員の加入促進に努めるとともに退会防止に努めます。

(イ) 収益事業については、公の施設の指定管理者として、会議室等の貸出業務を実施していましたが、当該施設が廃止されたため、今後、収益事業のあり方について検討します。

(2) 組織・運営体制

ア 組織の簡素化

(ア) 役員等については、令和 4 年 4 月現在、理事 5 人(理事長:代表理事 1 人・常務理事:業務執行理事 1 人を含む。)、監事 2 人、評議員 6 人、顧問 2 人であり、当法人の規模、事業内容等にふさわしいものであると考えています。

(イ) 事務局については、既にスタッフ制を導入しており、簡素で柔軟な体制が整備されています。

イ 役員の登用

(ア) 専門的な知見を有する優れた人材を登用します。

(イ) 行政の施策等に造詣の深い優れた人材を登用します。

ウ 経営責任の明確化

(ア) 理事長(代表理事)及び常務理事(業務執行理事)の職務権限や責任等については、法令及び定款において明確にされており、それらの規定を遵守します。

(イ) 本計画の進捗状況の調査と進行管理を年度毎に行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

エ 職員の雇用

(ア) 業務の内容、性質等に応じた多様な雇用形態のもと、業務を遂行しています。

a 職員 12 人

b 専門職員 15 人

内 訳 □ コーディネーター 9 人

□ キャリアアップアドバイザー 1 人

□ ビジネスアドバイザー 3 人

□ インキュベーションマネージャー 2 人

c 嘱託職員 5 人

d 非常勤職員 4 人

(イ) 計画的に人員管理を行い、補充や増員等による職員の採用の際は、千葉市と協議を行います。

(ウ) 定年退職後の継続雇用制度を導入済です。

(エ) 今後、定年年齢が引き上げられることが想定されますが、それに伴う新たな制度の導入に向け、千葉市と協議しながら調査・検討を進めます。

オ 透明性の確保

(ア) 公益法人として、また、千葉市の外郭団体としての説明責任を果たすため、法令等に基づき経営状況等を広く公表するなど、透明性の確保に努めます。

カ 個人情報保護

- (ア) 業務上取得した個人情報及び特定個人情報について、適切な管理体制を維持するとともに、委託業者等への指導強化に努めます。

(3) 人事・給与制度

ア 勤労意欲を高める人事・給与制度

- (ア) 職員の人事評価制度は導入済です。
- (イ) 人事評価に基づく給与制度についても導入済です。

イ 給与体系

- (ア) 社会情勢・経営状況・他団体の動向等を踏まえ、新たな給与体系・制度のあり方について調査・検討を進めます。
- (イ) 定年退職後の継続雇用制度に対応した給与体系・制度を導入済です。
- (ウ) 今後、定年年齢が引上げられることが想定されますが、それに伴う新たな給与体系・制度の導入に向け、調査・検討を進めます。

ウ 退職給付引当金

- (ア) 計画的に積み立てを行っています。

エ 人材育成

- (ア) 組織の活性化や職員の意識向上を図るため、千葉市・外郭団体・関係機関等との人事交流について、千葉市をはじめとする各機関と協議・検討を進めます。
- (イ) 専門分野における人材育成は、多様な支援ニーズに対応していくために重要であり、また、公益法人移行後は従来にも増して経理・会計処理能力の向上が求められていることから、研修計画に基づき実施します。

オ 人材の流動化

- (ア) 小規模な組織ゆえ、組織の活性化や職員の意識向上は重要となってくることから、他の外郭団体への出向・転籍、人事交流等についての規定は整備済みです。今後は、必要に応じて千葉市等と実施に向けた協議・検討を進めます。
- (イ) 経営状況等により、必要に応じて早期退職募集制度の活用を検討します。

（４）資金運用

ア 資金運用

基本財産の運用については、「資産運用基準」に基づき安全・確実かつ有利な方法で運用しています。

7 数値目標とスケジュール

(1) 経営の効率化

取組項目・内容	現状	目標	R4	R5	R6	R7	R8
ア 事業の効率化							
競争入札等競争性の向上による経費の縮減	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
人員配置やシステムの見直し	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
イ 事業評価の実施							
事業評価・アンケート調査等による事業の見直し	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
モニタリングを活用した自己評価による業務改善	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
ウ 自主事業等の展開							
勤労者福祉サービスセンター会員の拡大による自主財源の拡充	会員数 5,554人 (R4.3.31 現在)	会員数 6,000人	5,600人	5,700人	5,800人	5,900人	6,000人
収益事業のあり方について検討	指定管理 事業廃止 (H30.6.30 施設廃止)	検討	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒

(2) 組織・運営体制

取組項目・内容	現状	目標	R4	R5	R6	R7	R8
ア 組織の簡素化							
適正な役員数	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
簡素で柔軟な事務局体制	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
イ 役員の登用							
専門的な知見を有する人材の登用	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
行政の施策等に造詣の深い人材の登用	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
ウ 経営責任の明確化							
理事長(代表理事)・常務理事(業務執行理事)の職務権限・責任等の明確化	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
本計画の進捗状況の調査・進行管理・計画の見直し	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
エ 職員の雇用							
業務の内容・性質等に応じた多様な雇用形態	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
計画的な人員管理・職員採用の際の協議	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
オ 透明性の確保							
法令等に基づく適切な情報公開	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
カ 個人情報の保護							
個人情報・特定個人情報の適正な管理	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒

(3) 人事・給与制度

取組項目・内容	現状	目標	R4	R5	R6	R7	R8
ア 勤労意欲を高める人事・給与制度							
人事評価制度の導入	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
人事評価に基づく給与制度の導入	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
イ 給与体系							
社会情勢・経営状況・他団体の動向等を踏まえ、新たな給与体系・制度のあり方についての調査・検討	調査検討	調査検討	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
定年退職後の継続雇用制度に対応した給与体系・制度の導入	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
定年退職年齢引き上げが想定されることから、新たな給与体系・制度の導入に向けた調査・検討	調査検討	実施	調査検討	実施	継続	⇒	⇒
ウ 退職給付引当金							
計画的な積立	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
エ 人材育成							
団体間の人事交流に向けた協議・検討	協議検討	協議検討	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
専門分野の研修の計画的な実施	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
オ 人材の流動化							
他団体への出向・転籍・人事交流に向けた協議・検討	協議検討	協議検討	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒
経営状況等により、必要に応じて早期退職募集制度の活用を検討	協議検討	協議検討	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒

(4) 資金運用

取組項目・内容	現状	目標	R4	R5	R6	R7	R8
ア 資金運用							
安全・確実かつ有利な 基本財産の運用	実施	継続	⇒	⇒	⇒	⇒	⇒