

1 趣旨

仙台ひと・まち交流財団（以下「財団」という）の設立目的である「連帯と協調にあふれた住みよい地域社会の実現」に寄与する事業を計画的に推進し、公益的使命を果たしていくため、平成29～33年度までの5か年の中期経営計画を定めます。

2 策定の背景

今日、財団には、次に掲げる様々な課題があります。これらに適切に対応していくためには、中期的な視点に立ちながら、財団職員の認識の共有化のもと、体系的かつ効果的に事業を推進するとともに、持続的かつ安定的な財団経営に取り組んでいく必要があることから、今回の計画策定に至ったものです。

(1) 財団を取り巻く課題

仙台市では、平成28年3月に仙台市実施計画が策定され、「学びを多彩な活力につなげる都市づくり」、「地域で支え合う心豊かな社会づくり」が重点政策に、「地域特性に応じたきめ細かな地域づくりの推進」、「公共施設の経営改革」が経営方針にそれぞれ掲げられています。また、個別施策の中では、児童館における放課後子ども総合プラン推進事業、市民センターによる地域づくり支援事業などが位置づけられています。

そのため、財団が運営する文化センター・市民センター・児童館等についても、この市の方針を考慮しながら、各事業の運営方針を確立し、市政を補完する一定の役割を果たしていくとともに、指定管理者制度等において優れた実績を積み上げていくことが課題となっています。

(2) 事業展開上の課題

財団には地域の課題解決や魅力創出に必要な市民・団体を有機的に結びつけ、地域づくりを支援するノウハウや地域情報の蓄積がありますが、市が目指す地域力・市民力を生かしたまちづくりをより一層進展していくためにも、地域人材の発掘・育成支援や地域資源の活用等を更に進める事業展開を図る必要があります。

また、児童館については、放課後児童クラブ事業の利用対象者拡大など大きな制度の節目を迎える中で、様々な課題を抱える幅広い年齢層の児童への対応も含め、地域における子ども・子育て環境を利用者や地域団体等との連携を構築しながら一層充実させていくことが課題となっています。

(3) 組織運営上の課題

財団の財務面では、その収益の9割以上を市からの指定管理料や委託料が占めていますが、今後も同様の収益を安定的に確保していくため、それら指定管理や委託事業等の実績の積み重ねにより、引き続き適切な事業推進を図るとともに、従来からの経費を更に節減する取り組みや自ら収益を得るための工夫を継続して進める必要があります。

人材の面では、今後、定年退職を迎える職員が増加していくことから、経験や知識を次世代の職員に継承していくことが大切であり、また児童館の児童クラブ対象年齢を拡大していく中で、児童館運営に必要な有資格者を安定的に雇用することが喫緊の課題となっています。

3 計画期間中の理念（ビジョン）

財団は、定款において「連帯と協調にあふれた住みよい地域社会の実現に寄与すること」を目的としています。この目的の達成に向け、今後5年間、「**心豊かで、健やかに安心して暮らせる社会を目指し、市民生活をサポートしていきます**」を理念（ビジョン）に掲げながら施策を展開し、複雑化、多様化した地域課題に対応しつつ、周囲とのつながりの中、住み慣れた地域で安全に安心していきいきと暮らし続けることができる社会の実現を目指し、様々な分野から市民生活をサポートしていきます。

4 基本方針

財団が実施する8つの公益目的事業等は、「地域における多様なコミュニティ活動を支援する事業、生涯学習事業を支援する事業及び児童の健全育成を支援する事業」の三つの主要事業に収斂されます。本計画では、それらについて以下の基本方針のもとに、事業を展開していきます。

(1) 心豊かに暮らすことができる、きめ細かな地域づくり

地域住民が互いに支えあい、地域とのつながりを持ち、安心して暮らすことができるよう、地域の多様な活動を支援し、コミュニティの活性化に積極的に取り組みます。

(2) 市民力を育み広げる環境づくり

市民一人ひとりが主役となり、楽しみや生きがいを実感しながら、主体的に地域の課題解決や魅力の創出に関わることができ、学びの成果を社会の中で発揮できるよう、多様な方法で支援します。

(3) 未来を担う子どもたちを育む地域づくり

家庭や地域、各種団体等と連携し、未来を担う子どもたちが健やかに育ち、地域に対する理解を深め、愛着と誇りを持てるよう、豊かな発想と創造性を育む取り組みを充実します。

5 計画の全体像

本計画は、計画期間中の理念（ビジョン）に基づく3つの基本方針及びそれを具現化する6つの重点的施策等により構成します。

6 計画の6つの柱

【事業分野】

(1) 未来仙台の新しい地域コミュニティの創造

財団自らが持つコーディネート力と150ある職場組織のスケールメリットや今まで培ってきた関係機関とのネットワークを活用して、仙台市の文化・芸術・歴史・福祉・教育・環境・子育て支援・市民生活の安全安心など多岐にわたる幅広い領域のコミュニティの活性化に取り組みます。その過程において市民や地域団体など様々な主体と協働・連携し、地域の特性に応じたコミュニティづくりの推進や地域活性化だけでなく、多様化する地域課題の解決や新たな魅力づくりにも資する支援事業を展開します。更に、それらの事業を通じて、仙台市の施策推進に寄与しながら、これからの地域づくりや文化の担い手となる「ひとづくり」の育成に努め、豊かで活力ある地域社会の実現を目指した「まちづくり」の創出に全力で取り組み、『未来仙台の新しい地域コミュニティの創造』に貢献します。

(2) 生涯学習による「ひとづくり・まちづくり」

人に知識と活力を与え日々の生活を豊かにし、人と人をつなぐ役割をも果たす生涯学習活動の推進に向け、施設等の運営や財団の主催事業・共催事業を通して、様々なライフステージに応じた学びの機会や場の提供など生涯学習活動を支援します。生涯にわたり、市民が楽しく学ぶことを支援することで、住民同士が「つどう」、「まなぶ」、「むすぶ」、きっかけを作り「ひとづくり」、「生きがいつくり」、「地域づくり」に貢献します。そして学びの中から「気づき」、「考え」、「行動する」ことを促し、課題解決につなげます。

(3) 児童健全育成と子育て環境の充実

未来を担う子どもたちが安全・安心に過ごせるまちの実現に向けて、地域の特性に応じた、子どもたちの健やかな成長と子育て家庭の支援を行うと共に、地域住民と共に考え育む子育て環境づくりを推進します。

- 児童の発達段階に応じた様々な行事プログラムを提供し、家族・仲間・地域との絆を深め、「生きる力」を育みます。
- 子育て家庭に寄り添い、子育て支援のネットワークの充実を図り、地域と家庭の子育て力の向上を目指します。
- 子どもたちと地域の多様な人たちが世代を超えて交流し、地域とのつながりを深め、地域全体で子どもたちを守り育てる環境づくりを推進します。
- 放課後児童に対して遊びと生活の両面に配慮し、家庭・学校・児童館の三者が協調し、協働して児童を育みます。

【経営基盤分野】

(4) 指定管理者制度への対応

仙台市では、「公の施設」の管理について、平成16年4月より指定管理者制度を導入し、公募または非公募による選定を行っています。財団は、現在140施設に上る市の「公の施設」を指定管理者として運営し、また各種の委託事業を実施していますが、今後も引き続き事業を受託するためには、これまでの実績を生かしながら、職員一人ひとりが専門的な運営管理を行うノウハウやスキルを身に付けることが重要です。特に指定管理者の選定を受け続けるためには、非公募の施設が今後は公募による選定に変わることも十分考慮し、他団体に対する競争力を強化する必要があります。

そのため、市民協働による事業の推進、経費圧縮と魅力ある施設づくりを目標とし、他のセクションと連携強化を図りながら、財団のスケールメリットを生かした事業を展開します。

また、市のモニタリングで最高評価の管理運営状況が、特に優れている「S評価」となるよう、財団に期待される役割を的確に捉えて運営を進めるとともに、日頃からの利用者ニーズも把握・分析し更に優れた施設運営を目指します。

(5) 多種多様な人材の育成

仙台市内のコミュニティの推進及び振興を図り、もって連帯と協調にあふれた住みよい地域社会の実現に寄与することを目的とする財団の職員としての自覚をしっかりと持ち、その責務を果たすことができるよう、長期的な視点に立ちながら人材の育成・確保を行います。

人材の育成に当たっては、まずは財団の経験豊富な先輩職員からのOJTによる仕事の伝授を中心に、スペシャリストを育成するとともに、社会の変化や課題を的確に捉えた上で、業務に関する提案や実行ができるような人材を育てます。また、研修については、職員の業務に対する意識付け・動機付けを行いながら、職員一人ひとりの能力向上を促します。それにより、職員全体の能力を底上げしつつ、一定の能力を有する職員層を確保し、職員数の限られた職場でも効率的な運営が可能となるよう取り組みます。更に年次研修の実施や昇任制度を活用し、職員が常に目標や将来の道筋を意識しながら業務に当たることができるように図るとともに、優秀で意欲の高い職員については、将来のリーダーとして計画的に育成する等、人材育成計画を整備します。

人材の確保に当たっては、定期的な採用試験や随時の面接選考等によって幅広い募集をす

るほか、特に多数の職員確保が必要な児童館職員については、多くの卒業生を輩出している各学校のキャリアセンター等を直接訪問するなどし、財団の業務について丁寧に説明するとともに、現場で活躍している先輩の声を届けることにより仕事の魅力が伝わる工夫をするなど人材確保に努めます。併せて、学生の職場体験実習（インターンシップ）や、財団事業に関わるボランティアの受け入れを積極的に行うなど、次世代育成に努め、将来の財団職員の人材発掘につなげます。

(6) 経営基盤の強化

仙台市の財政状況が今後も厳しいものと予想される中、仙台市では公共施設の経営改革や外郭団体の事業の見直し等に重点を置いた取り組みが行われており、財団への委託料や補助金については縮減される傾向にあります。併せて、公募による指定管理業務の person 費の積算方法の標準化等も検討されており、収入の約 96% を指定管理料や委託料が占めている財団としては、強い危機感を持って財務運営を図る必要があります。

そうした現状を踏まえ、全体としては費用について事業の見直しや業務改善等により、徹底した削減を図ります。支出のうち約 70% を占める person 費については、事務内容や手法の見直しを行い、超過勤務縮減を図りながらトータルコストの抑制に努めるほか、物件費についても、業者選定の見直しや光熱水費の削減など様々な取り組みを進めていきます。自主事業に充てる収入については、平成 24 年度に設けた寄附金制度や各種助成金の活用、入場料の設定など財団が主体的に財源確保を図り、事業の持続的展開が可能となるよう努めます。

7 計画期間の5か年の取り組み

本計画の推進体制及び管理については、以下のとおりとし、計画の着実な実施と検証を進めてまいります。

(1) 計画の推進体制

本計画を財団運営の基本に位置づけ、財団全体で共有するとともに、指定管理者制度で運営する施設に関する施策については、本計画をもとに個別のプランの改定も含め、今後適時検討を行い、更なる展開につなげていきます。計画の推進にあたっては、事務局各課を中心に、各施設とも連携しながら取り組みます。

(2) 計画の管理

本計画による取り組みの着実な実施を図るため、計画的に進捗管理を行います。

定期的に各施設はもとより、担当各課において担当する事業や施設管理に関する取り組み状況の進捗管理を行い、さらに、「プロジェクト・チーム」などの組織により全体管理を進めていきます。また、地域懇談会やアンケート調査による外部評価も併せて行うなど、透明性を確保します。

進捗状況は、年度毎に振り返りながら、5年目において、内部及び外部評価を基に再評価及び見直しを行うとともに、社会情勢や財団を取り巻く環境の変化なども踏まえて、次期中期計画に反映させ、更なる取り組みにつなげていきます。