

# 協 約

協約とは、横浜市が団体に託す公益的使命を明らかにし、団体はその達成のために自ら計画を策定して、重要な経営目標について市と団体が共有化することによって、目標による団体の自主的・自立的経営を目指すものです。

団体名	財団法人横浜市芸術文化振興財団	所管課	市民活力推進局文化振興課	協約期間	平成19年4月1日 ～平成23年3月31日 (4ヵ年)
横浜市が期待する役割	美術・音楽・舞台芸術等の文化芸術活動を総合的に振興することにより、開港以来培われてきた豊かな文化的活動と横浜独自の文化芸術の推進を図り、もってゆとりと生きがいに満ちた市民生活の実現と豊かで活力にあふれる地域社会の形成、文化芸術創造都市・横浜の進展に寄与すること				
団体の抱える経営課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文化芸術に関する中間支援機能や政策提案・政策支援・調査研究機能の充実、発揮と、そこで求められる人材の確保、育成の計画的実施が必要です。</li> <li>・文化芸術における公益使命達成の為に、今後の活動の戦略的方向性の明確化や指定管理者制度下における組織のあり方等を検討する必要があります。</li> </ul>				
協約事項 (重要な経営目標)	1	(公)市民、NPOが主体となって行う文化芸術活動を支援することで、地域コミュニティの活性化を目指す「文化芸術の創造性を活かした地域づくり事業」を拡大し、累計72事業とします。			
	2	(公)創造の担い手づくりの活動を充実させ、「子どもの創造性を育むための事業」「新進芸術家を支援する事業」などの参加者数を15万人にします。			
	3	(公)ホームページの総アクセス件数を1100万件とするとともに、ホームページ経由でのご意見等の受付件数を600件とします。			
	4	(公)芸術文化施設の利用者満足度を4.0(5点満点)とします。			
	5	(財)事業収入及びその関連収入の増加を図り、自己収入割合を30%とします。			
	6	(業・組)職員のやる気を促す能力・役割・職務・職責に応じた人事給与制度にあらためます。			

## 【協約事項の詳細】

「協約事項」は、①経営課題解決に直結 ②明確かつ具体的 ③高水準 の3要素を備えています。

【協約事項1】											
(公)市民、NPOが主体となって行う文化芸術活動を支援することで、地域コミュニティの活性化を目指す「文化芸術の創造性を活かした地域づくり事業」を拡大し、累計72事業とします。											
評価指標の推移		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	単位
地域づくりに対する支援実績(累計)		-	-	-	-	6	18	36	54	72	事業
①	経営課題解決に直結しているか	文化芸術の創造性を活かした地域コミュニティの活性化のための活動を支援することは、財団の中間支援機能を実現する重要な活動であり、横浜市が期待する役割の達成に直結しています。									
②	目標が明確かつ具体的であるか	具体的で明確な数値目標を掲げています。									
③	十分に高い目標水準か	目標水準については、実施事業を継続させていくことを目標としており、十分に高い目標水準といえます。なお、事業数については、横浜市中期計画と同様に累計事業数で設定しています。									
【協約事項2】											
(公)創造の担い手づくりの活動を充実させ、「子どもの創造性を育むための事業」「新進芸術家を支援する事業」などの参加者数を15万人にします。											
評価指標の推移		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	単位
創造の担い手づくりのための事業参加者数		-	-	-	-	13.5	14.0	14.5	15.5	15.0	万人
①	経営課題解決に直結しているか	子どもの創造性を育むための事業など体験等を通じて芸術文化に身近に親しむ機会を提供する取り組みや、新進芸術家を発掘し活動を支援する取り組みなど、創造の担い手づくりの活動は、創造都市形成の進展に寄与し、「横浜独自の文化芸術事業の発信」を実現する重要な活動であり、これら活動を拡充することは横浜市が期待する役割の達成に直結しています。									
②	目標が明確かつ具体的であるか	具体的で明確な数値目標を掲げています。									
③	十分に高い目標水準か	目標水準については、「横浜独自の文化芸術事業の発信」を拡充する上で十分に高い目標水準といえます。なお、平成21年度については、開港150周年記念事業関連で目標水準が一時的に増加する見込みです。									

【協約事項3】

(公)ホームページの総アクセス件数を1100万件とするとともに、ホームページ経由でのご意見等のご受付件数を600件とします。

評価指標の推移		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	単位
ホームページのアクセス件数(0.5)		(94)	(199)	(237)	(245)	950	980	1,010	1,070	1,100	万件
ホームページ経由でのご意見等の件数(0.5)		-	-	-	-	500	525	550	575	600	件
①	経営課題解決に直結しているか	ホームページがもつ即時性、随時性等の特性を活かした情報提供の充実や、意見聴取・回答の機会の充実など情報事業の強化は、利用者の利便性の向上につながり、横浜市から託された公益的使命の達成に直結しています。									
②	目標が明確かつ具体的であるか	具体的で明確な数値指標を設定しています。									
③	十分に高い目標水準か	目標水準については、過去の実績と比較して高水準といえます。なお、アクセス件数は平成17年度まではホームページの「トップページアクセス件数」をカウントしており、平成18年度以降は「総ページビューアクセス件数」をカウントします。									

【協約事項4】

(公)芸術文化施設の利用者満足度を4.0(5点満点)とします。

評価指標の推移		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	単位
利用者満足度平均値		-	-	-	-	(3.8)	3.85	3.9	3.95	4.0	-
①	経営課題解決に直結しているか	経営評価システムの一環として、市民のニーズや動向の把握分析により、文化芸術施設の利用者への新たなサービスの提供、既存サービスの改善を行い、顧客満足の向上を目指すことは、横浜市が期待する役割の達成度をより高めることに直結しています。									
②	目標が明確かつ具体的であるか	具体的で明確な数値指標を設定しています。調査方法は、全施設で利用者・来館者のアンケート調査を行い、「スタッフの対応」、「施設・設備」、「事業内容」等について5段階で評価をいただきます。									
③	十分に高い目標水準か	全施設において利用者満足を把握し業務の質の向上を図る取り組みは、十分に高い水準と考えます。なお、平成18年度については、一部施設での試行調査による参考数値のため、全施設で調査を実施する平成19年度は、数値が若干下がることが予想されます。									

【協約事項5】											
(財)事業収入及びその関連収入の増加を図り、自己収入割合を30%とします。											
評価指標の推移		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	単位
自己収入割合		(22.2)	(24.8)	(24.2)	(31.3)	25	26	27	30	30	%
①	経営課題解決に直結しているか	協賛金、助成金など外部資金の導入の拡大等による、財団全体の企画営業力の強化を通じた自己収入割合の向上は、財源の自立性を高め、持続可能な経営構造を構築するうえで必須です。									
②	目標が明確かつ具体的であるか	数値指標として具体的に表わしています。 ※自己収入割合 = (事業収入+利用料金収入+協賛金・助成金収入・その他収入等)/当期支出合計 × 100									
③	十分に高い目標水準か	現在の予算規模と比較して十分高水準といえます。なお評価指標については、平成18年度より指定管理者制度が本格導入され、平成17年度以前の組織・予算規模と相違があります。また、平成17年度はルーブル美術館展の影響により一時的に割合が高くなっています									
【協約事項6】											
(業・組)職員のやる気を促す能力・役割・職務・職責に応じた人事給与制度にあらためます。											
評価指標の推移		平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	単位
目標管理による評価制度導入状況		-	-	-	-	未実施	試行	管理職実施	全職員実施	(継続)	-
①	経営課題解決に直結しているか	職員のやる気を促す人事給与制度は、限られた経営資源を最大限活用することに寄与し、横浜市から託された公益的使命の達成度をより高めることに直結しています。									
②	目標が明確かつ具体的であるか	「目標管理による評価制度の導入状況」により測定します。平成22年度の効果については、対象職員を拡大し全職員への導入状況で評価します。									
③	十分に高い目標水準か	新たな人事給与制度にあらため、職員のやる気を促しながら職員給与水準の最適化を行うことは、十分に高い目標水準といえます。									

※ 平成18年度の数値は見込数値です。平成19年度から平成22年度は目標数値です。

※ 市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。