

【団体概要】

団体名		一般財団法人 熊本市勤労者福祉センター									
設立年月日		昭和58年1月6日		所在地		熊本市中央区黒髪3丁目3番12号					
代表者職氏名		理事長 寺本敬司		所管局課		経済観光局 産業部 経済政策課 しごとづくり推進室					
基本財産		32,000 千円		その他 主な出資者		団体名		出資額		割合	
								千円		%	
市の出資額		32,000 千円						千円		%	
(割合)		100.0 %						千円		%	
設立目的等		勤労者の雇用の促進と福祉の向上を図る。									
組織の状況(4月1日現在)											
		常勤	内訳			非常勤/嘱託・臨時等	内訳			合計	
			市派遣	市OB	その他		市職員	市OB	その他		
平成25年度	役員数	1 人	0	0	1 ※1	9 人	0	1	8	10 人	
	職員数	6 人	0	0	6	8 人	0	0	8	14 人	
平成26年度	役員数	1 人	0	0	1 ※1	10 人	0	1	9	11 人	
	職員数	6 人	0	0	6	8 人	0	0	8	14 人	
平成27年度	役員数	1 人	0	0	1	10 人	0	1	9	11 人	
	職員数	6 人	0	0	6	8 人	0	0	8	14 人	
平成28年度	役員数	1 人	0	0	1	10 人	0	1	9	11 人	
	職員数	5 人	0	0	5	9 人	0	0	9	14 人	
平成29年度	役員数	1 人	0	0	1	10 人	0	1	9	11 人	
	職員数	5 人	0	0	5	9 人	0	0	9	14 人	
平成30年度	役員数	1 人	0	0	1	10 人	0	1	9	11 人	
	職員数	5 人	0	0	5	8 人	0	0	8	13 人	
		役員平均年齢(常勤)		役員平均年収(常勤)		職員平均年齢(常勤)		職員平均年収(常勤)			
平成25年度(決算)		58 歳		7,840 ※2 千円		47.8 歳		5,799 千円			
平成26年度(決算)		59 歳		7,952 ※2 千円		48.8 歳		6,204 千円			
平成27年度(決算)		60 歳		4,440 千円		44.7 歳		5,173 千円			
平成28年度(決算)		61 歳		3,168 千円		48.8 歳		6,294 千円			
平成29年度(決算)		62 歳		3,168 千円		49.8 歳		6,164 千円			
平成30年度(決算)		63 歳		3,168 千円		50.8 歳		4,952 千円			

主要事業名 (H25)	事業内容
熊本市勤労者福祉センター 指定管理事業	熊本市勤労者福祉センターの管理運営業務
熊本市中小企業勤労者福祉サービス センター（ふれあう共済）事業	熊本市の中小企業に従事する勤労者のための総合的な福利厚生事業
主要事業名 (H26)	事業内容
熊本市勤労者福祉センター 指定管理事業	熊本市勤労者福祉センターの管理運営業務
熊本市中小企業勤労者福祉サービス センター（ふれあう共済）事業	熊本市の中小企業に従事する勤労者のための総合的な福利厚生事業
主要事業名 (H27)	事業内容
熊本市勤労者福祉センター 指定管理事業	熊本市勤労者福祉センターの管理運営業務
熊本市中小企業勤労者福祉サービス センター（ふれあう共済）事業	熊本市の中小企業に従事する勤労者のための総合的な福利厚生事業
主要事業名 (H28)	事業内容
熊本市勤労者福祉センター 指定管理事業	熊本市勤労者福祉センターの管理運営業務
熊本市中小企業勤労者福祉サービス センター（ふれあう共済）事業	熊本市の中小企業に従事する勤労者のための総合的な福利厚生事業
主要事業名 (H29)	事業内容
熊本市勤労者福祉センター 指定管理事業	熊本市勤労者福祉センターの管理運営業務
熊本市中小企業勤労者福祉サービス センター（ふれあう共済）事業	熊本市の中小企業に従事する勤労者のための総合的な福利厚生事業
主要事業名 (H30)	事業内容
熊本市勤労者福祉センター 指定管理事業	熊本市勤労者福祉センターの管理運営業務
熊本市中小企業勤労者福祉サービス センター（ふれあう共済）事業	熊本市の中小企業に従事する勤労者のための総合的な福利厚生事業
主要事業名 (R1)	事業内容
熊本市勤労者福祉センター 指定管理事業	熊本市勤労者福祉センターの管理運営業務
熊本市中小企業勤労者福祉サービス センター（ふれあう共済）事業	熊本市の中小企業に従事する勤労者のための総合的な福利厚生事業

財務の状況(金額:千円)							
区分		平成25年度 (決算)	平成26年度 (決算)	平成27年度 (決算)	平成28年度 (決算)	平成29年度 (決算)	平成30年度 (決算)
資産	総資産額	215,978	209,879	215,052	218,465	221,237	214,937
	総負債額	70,687	56,264	47,119	37,124	37,322	16,101
	正味財産額	145,291	153,615	167,933	181,341	183,915	198,836
収支	経常収益額	172,946	175,405	184,684	181,607	199,731	194,104
	経常支出額	169,337	176,368	179,916	177,494	219,892	179,497
	経常収支額	3,609	▲ 963	4,768	4,113	▲ 20,161	14,607
市からの収入(金額:千円)							
区分		平成25年度 (決算)	平成26年度 (決算)	平成27年度 (決算)	平成28年度 (決算)	平成29年度 (決算)	平成30年度 (決算)
補助金		0	0	0	0	0	0
指定管理料		29,362	30,332	30,332	32,057	33,051	33,047
委託料		0	0	0	0	0	0
	(うち随意契約額)	0	0	0	0	0	0
その他		0	0	0	0	0	0
合計		29,362	30,332	30,332	32,057	33,051	33,047
市の関与率(%)		17.0%	17.3%	16.4%	17.7%	16.5%	17.0%

※1 職員数(常勤その他)のうち、1名は役員(常勤)を兼務しているため、役員数(常勤その他)にも再掲している。

※2 職員兼務の役員の年収は、役員平均年収に計上している。なお、役員平均年収は、役員報酬だけでなく、賞与等を含めた給与(報酬)の総額である。

【経営改革計画】

改革の方向性	3 公益的事業の推進を図っていく団体 管理部門では、公の施設にふさわしい効率的な管理運営と質の高いサービスを提供し、熊本市における勤労者福祉施設の拠点として広く勤労者及び市民に親しまれる事業を推し進める。 また、雇用の促進に寄与する事業を実施する。 共済部門では、中小企業の勤労者に対する福利厚生事業の拡充を推し進める。
改革を行うにあたっての今後の課題	① 管理部門 ・勤労者の利用促進に繋がる新規事業の開拓 ・勤労者の教養・文化及び体力の増進に寄与する公益事業の拡大 ・共済事業と連携した事業の展開による施設利用の促進 ② 共済部門 ・より満足度の高い共済サービス内容の構築 ③ 公益財団法人への移行 ・公益目的事業の推進及び県との協議
課題に対する取組	① 管理部門 ・市政だより等の広報媒体やふれあう共済の会報紙等を通し、利用促進を図る。 ・アンケート調査等をもとに時代のニーズに対応した魅力ある講座を実施する。 ② 共済部門 ・経済団体等を活用する等、効率的な加入促進に努める。 ・会員事業所の代表者による事業推進委員会の活用等によりサービスメニューを改善・開発する。 ③ 公益財団法人への移行 ・施設利用や自主事業の拡大及び利用促進、並びに、公益性の高い共済事業について、これらが公益事業にあたるか否かについて県との協議を重ね、適切な対応を図っていく。

◆公益性の観点に立った外郭団体の必要性及び役割の明確化

(1) 外郭団体の必要性の明確化

外郭団体としての必要性	勤労者の雇用・福祉政策を補完する役割を担うため、勤労者の教養・文化及び体力の増進に役立つ公益事業を実施するとともに雇用の促進に寄与する事業を行っていく。また、個々の中小企業のみでは実施困難な勤労者の福利厚生事業を行うなど、公共的な観点から勤労者や市民に親しまれる事業を実施していく。
平成26年度 取組状況	熊本市における勤労者福祉施策のサービス拠点として位置づけ、会館運営事業について、当財団が別途運営する中小企業勤労者の福利厚生事業である「ふれあう共済事業」と連携し、共済会員へのサンライフ開催講座の受講料補助や「ふれあう共済」会報誌に指定管理事業等を案内するなど、幅広く事業を展開した。
平成27年度 取組状況	センターの設置目的である「勤労者及び市民の福祉の向上」を念頭に、公の施設にふさわしい効率的な管理運営と質の高いサービスを提供し、熊本市における勤労者福祉施設の拠点として勤労者及び市民に親しまれる施設運営を目指した。 また、中小企業に勤務する勤労者とその家族に充実した福利厚生を提供し安心して働ける環境づくりに努めるとともに、中小企業の振興及び地域社会の活性化に寄与するための共済制度の積極的な推進に取り組んだ。
平成28年度 取組状況	熊本地震により、熊本市の要請で当センターが拠点避難所に指定された。4月16日から7月31日までの間、センターの全事業を中止し、避難者受け入れ体制を整備し、職員一同、市職員と連携し24時間体制で避難所運営に努めた。 また、公の施設にふさわしい効率的な管理運営と質の高いサービスを提供し、熊本市における勤労者福祉施設の拠点として勤労者及び市民に親しまれる施設運営に取り組んだ。 更に、中小企業勤労者とその家族に充実した福利厚生を提供し安心して働ける環境づくりを行うため、中小企業の人材確保や定着化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ため、積極的な共済制度の推進に取り組んだ。

			平成 29 年度 取組状況 管理部門の取組としては、引き続き平成 29 年度から熊本市勤労者福祉センターの指定管理者に指定された。行政から求められる公共性・公平性や透明性を確保し、「勤労者の福祉の向上」のため指定管理者としてのノウハウを活かした魅力ある事業展開や利用者視点のサービスの効果的・効率的な提供に努めた。 共済部門の取組としては、管理部門と連携しつつ、中小企業に勤務する勤労者とその家族に対し、総合的な福利厚生事業を行うことにより、勤労者の福祉の向上を図るとともに、地域企業の振興・発展及び地域社会の活性化を推進した。
			平成 30 年度 取組状況 平成 30 年度は「働き方改革」や「ワークライフバランス」といった勤労者福祉に関する法案や考え方が大きくクローズアップされた 1 年であった。指定管理期間 2 年目の年度として高い稼働率を維持するだけでなく、センターの設置目的である「勤労者の雇用の促進と福祉の向上」を果たすため、「働き方改革」や「ワークライフバランス」に関するセミナーなど様々なイベントの実施により、質の高い情報を発信した。 また、勤労者の生活の質の向上にもスポットをあて、共済部門と連携しつつ余暇活動についても初夏の出会いスポーツ婚活活動の実施や約 60 種の主催講座を共済会報誌で募集するなど、魅力的で多種多様な福利厚生事業を展開することで、センターの存在価値を高めることができた。 熊本市域中小企業の福利厚生を支援するため「ふれあう共済」の加入推進に努め、加入事業所数 2,235 所、会員数 33,990 名を達成した。
		総 評	サンライフ熊本では、熊本市勤労者福祉センターの指定管理者として勤労者の雇用の促進と福祉の向上を図るため、施設を有効活用し、勤労者の教養・文化及び体力の増進に役立つ各種の公益事業を実施するとともに、時代に適合した雇用の促進に関する各種の事業を行った。 また、ふれあう共済では個々の中小企業のみでは実施困難な勤労者の福利厚生事業（会報誌の発行及びそれに伴うイベントの実施や各種助成金、補助金制度の提供）を実施するなど、公共的な観点から勤労者に親しまれる事業を実施した。
		公益的事業の推進	勤労者福祉センターの指定管理者として、公の施設にふさわしい公平・公正な管理を行う。 また、勤労者の福祉の向上を図り、勤労意欲の向上や雇用の確保を通して本市施策の中小企業振興に寄与していく。
		平成 26 年度 取組状況	・勤労者及び市民ニーズを反映した職業支援講座や講演会など市指定事業を実施した。 ・スポーツ・レクリエーション・教養趣味・職業講座及び健康相談事業などを実施した。 ・ふれあう共済と連携した事業や広報活動を行った。 ・熊本市策定の熊本都市圏ビジョン基本構想区域（熊本市周辺 13 市町村）を加入推進地域に加え積極的な勧誘に努めた。 ・求職者支援訓練事業については関係機関等に協力を求め、訓練生の募集を行ったが、応募者が実施する定員に達しなかった。
		平成 27 年度 取組状況	・子育て支援講座についての要望が多くあったことから、講座数を増やすとともに内容の充実を図るなど、アンケート調査等の意見要望を参考に、勤労者のニーズに沿った新規事業の開拓や、既存事業の改善を図った。 ・共済事業と連携した事業展開により、市指定事業・自主事業・施設の利用拡大を図った。 ・熊本市内及び周辺市町村の未加入事業所について、業種を絞り、効率的な加入推進活動を行い、会員の拡大を図った。
		平成 28 年度 取組状況	・熊本地震発生後、熊本市の要請を受け、速やかに当施設を避難所として開設し、避難所運営に努めた。 ・団体事業として実施している「ふれあう共済」加入促進のための事業所訪問の際や、「共済会報誌」などを活用し、当施設の紹介及び企業の施設利用促進に努めた結果、震災の影響が少なくなった 9 月以降の主催事業では昨年度以上の参加者を受け入れることができた。 ・共済事業と連携した事業の推進により、市指定事業・自主事業・施設の利用拡大を図った。 ・勤労者の教養・文化及び体力の増進に役立つ公益事業の拡大を図った。 ・熊本市内及び周辺市町村の未加入事業所に対し、業種を絞り、加入推進活動を実施し、会員の拡大を図った。
		平成 29 年度 取組状況	・当センターを市の勤労者福祉施策のサービスの拠点として位置づけ、市の指定事業については、雇用の促進と勤労者福祉の向上の観点から魅力ある企画を提供した。 ・自主事業については、勤労者を主体としたプログラムを充実させるよう検討を行った。 ・熊本市内及び周辺市町村の中小企業へ充実した福利厚生を提供するとともに、会員の拡大及び事業の充実にも努め、会員サービスの向上を図った。

		平成３０年度 取組状況	・本市における勤労者のための公の施設として、改正労働法に関するセミナーやワークライフバランスの課題を解決するためのセミナー、再就職準備セミナー、ライフプランセミナーなど、勤労者福祉に関する法案や施策等のセミナーの充実を図り、学ぶ機会や知る機会を持つことができる場を提供した。 ・自主事業としてパワーポイント基礎講座や日曜卓球を新たに実施するなど、ワークライフバランスの発展に寄与することが出来た。 ・会員アンケート等により新たに資格検定試験補助の対象の追加（ケアマネージャー、電気工事士、危険物取扱者・甲）をするなど「ふれあう共済」の事業充実を図った。また、加入推進による会員拡大とそれに伴うスケールメリットを最大限に生かした事業展開により、通常の市価よりも安いツアーや温泉・ホテルランチ割引チケットの提供等を行った。
		総 評	市の勤労者福祉施策サービスの拠点として、勤労者の雇用の促進と福祉の向上を図るため、勤労者の仕事や就職・子育て支援など各種事業を実施した。また、アンケート調査を実施し、利用者の意見・要望等、満足度を把握し、適時事業の点検見直しを行い、利用者の視点に立った事業を展開することができた。 平成２８年度は熊本地震発生後に市の要請を受け、当施設に拠点避難所を開設した。また平成２９年度には当施設が市指定避難所に指定され、８月には台風の発生に伴い避難所を開設し、災害対応の拠点として地域住民に貢献した。 共済部門では、共済会員事業所に充実した福利厚生を提供しつつ、未加入事業所へのターゲット業種を絞った効率的な加入推進に取り組み、会員数も順調に推移した。
(２) 外郭団体の役割の明確化			
		事業の必要性及び実施主体の妥当性	勤労者の雇用の促進に関する事業や福利厚生事業など、勤労者の雇用・福祉政策を補完する役割を担っており、今後も各事業の費用対効果を検証しつつ、事業の充実を図る。
		平成２６年度 取組状況	・雇用の促進に寄与する策として仕事や就職支援のための資格取得講座等を実施した。 ・育児休業中の方を対象に子育て支援の事業や勤労者・市民へ高齢者支援の講座・講演会等を実施した。 ・「共助」の理念に基づいた共済事業の拡大により、安心して働ける職場環境を構築し、企業の事業拡大や地域の発展・社会への貢献に繋げた。
		平成２７年度 取組状況	・雇用対策の推進として勤労者のニーズに沿った新規事業の開拓を図り、就職準備セミナーや企業向け研修など雇用の促進や企業の活性化を図る事業を展開した。 ・勤労者や市民の健康づくりや教養を高めるための講座・セミナー等を開催した。 ・共済制度の周知啓発に努め、安心して働ける職場環境の構築及び福祉の向上を図り、中小企業の振興及び地域社会の活性化に寄与した。
		平成２８年度 取組状況	・指定管理者として、効率的な管理運営と質の高いサービスの提供に取り組んだ。 ・勤労者の福祉向上を補完する事業として、過去の事業等からニーズの高いものを再考し実施、その中でも特に子育て中の母親をターゲットとした各種講座については多くの参加をいただくなど、各事業の充実に取り組んだ。 ・労働者の福利厚生の充実を図る目的から、民間事業所向けの「ふれあう共済事業」を展開し、105件の事業所に新たに加入いただいた。
		平成２９年度 取組状況	・アンケート調査等で勤労者及び市民の意見を反映した魅力ある事業やサービスを提供し、利用者の満足度を高めた。 ・社会的課題や時代のニーズに適応した取組を行い、地域や企業の活性化に努めた。 ・雇用の確保と勤労意欲の向上、中小企業の振興及び地域社会の活性化を図るため、中小企業に対し「ふれあう共済」制度の周知啓発を行った。 ・企業の労働者不足に対応するため、平成２９年８月にインターネット求人情報閲覧コーナーを開設し、人材マッチングの促進に取り組んだ。
		平成３０年度 取組状況	・雇用の促進に関する事業として、企業向け勤労者塾や合同企業説明会、資格取得講座、再就職準備セミナー等を行うとともに、平成２９年度に開設したインターネット求人情報閲覧コーナーの周知を引き続き行った。 ・新たに観光農園、食事割引対象店舗の拡大や、ホームページからのオンライン申込みの推進を行うなど「ふれあう共済」をさらに発展させ、勤労者の福祉の向上に寄与し、企業の活性化を支援した。

			総 評 勤労者及び市民のニーズに沿った職業・福祉・スポーツ・健康・教養・趣味など各種事業を実施した。特に、ニーズが高い子育て支援、企業向け研修の充実を図ったが、休館期間の影響が大きく最終的に利用者数は減少した。 また、共済部門と事業を連携し、広報活動を行い、施設の利用拡大を図った。共済部門では、会員数も順調に増加し、スケールメリットを最大限に生かした通常の市価よりも安いツアーや温泉・ホテルランチ割引チケットの提供等、様々な福利厚生を提供し、勤労者の福利厚生の充実に成果を上げた。その結果、平成26年度28,605名だった会員数が平成30年度33,990名となった。
--	--	--	---

◆独立した事業主体としての自主的・自律的な経営の確立

(1) 人材の育成と活用

派遣職員の削減・人材の育成	・市からの派遣職員はなし。 ・財団内の職員研修及び外部研修を通し人材の育成に努め、利用者へのサービス向上に努める。																				
平成26年度取組状況	・毎月の定例職員会議において、接遇・電話対応などの研修を行った。 ・民間が実施する中堅社員育成セミナーや体育施設管理士養成講習会等に職員を参加させ、施設の利用者及び共済会員へ質の高いサービスが提供できるような人材の育成に努めた。																				
平成27年度取組状況	・職員のスキル向上のため、内部研修や民間が実施する研修会等へ積極的に参加させ、利用者及び共済会員へ質の高いサービスが提供できるような人材の育成に努めた。 【実績】 <table> <tr> <td>若手社員のためのスキルアップセミナー</td><td>全5回×1名</td></tr> <tr> <td>納得・支持を得るプレゼン力講座</td><td>全4回×2名</td></tr> <tr> <td>採用力向上セミナー面接官スキルアップ</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>経営者管理職のためのメンタルヘルス対策セミナー</td><td>全1回×1名</td></tr> </table>	若手社員のためのスキルアップセミナー	全5回×1名	納得・支持を得るプレゼン力講座	全4回×2名	採用力向上セミナー面接官スキルアップ	全1回×1名	経営者管理職のためのメンタルヘルス対策セミナー	全1回×1名												
若手社員のためのスキルアップセミナー	全5回×1名																				
納得・支持を得るプレゼン力講座	全4回×2名																				
採用力向上セミナー面接官スキルアップ	全1回×1名																				
経営者管理職のためのメンタルヘルス対策セミナー	全1回×1名																				
平成28年度取組状況	・人材育成については、熊本地震の影響により外部研修自体が少なく例年どおりの研修とはいかなかったものの、内部研修会を実施するなど利用者及び共済会員へ質の高いサービスが提供できるよう努めた。 【実績】 <table> <tr> <td>人権啓発担当者養成研修会</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>復興支援セミナー2016</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>震災と地球温暖化に関するセミナー</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>トップマネジメント・セミナー</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>クレーム電話対応セミナー</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>接遇セミナー</td><td>全1回×1名</td></tr> </table>	人権啓発担当者養成研修会	全1回×1名	復興支援セミナー2016	全1回×1名	震災と地球温暖化に関するセミナー	全1回×1名	トップマネジメント・セミナー	全1回×1名	クレーム電話対応セミナー	全1回×1名	接遇セミナー	全1回×1名								
人権啓発担当者養成研修会	全1回×1名																				
復興支援セミナー2016	全1回×1名																				
震災と地球温暖化に関するセミナー	全1回×1名																				
トップマネジメント・セミナー	全1回×1名																				
クレーム電話対応セミナー	全1回×1名																				
接遇セミナー	全1回×1名																				
平成29年度取組状況	・定期的な内部研修、人権啓発、接遇、マネジメント等階層別の研修やセミナーの受講を通して、利用者及び共済会員へ質の高いサービスを提供できるような人材の育成に努めた。 【実績】 <table> <tr> <td>働く女性のための交流会</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>企業の事業継承計画（BCP）策定改善講習会</td><td>全2回×1名</td></tr> <tr> <td>中小企業のための法律セミナー</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>健康保険委員・年金委員実務研修会</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>一般財団法人鹿屋市勤労者サービスセンター研修</td><td>全2日×1名</td></tr> <tr> <td>著作権講座</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>これからの公共施設のあり方を考えるシンポジウム</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>オレンジサポーター養成講座</td><td>全1回×8名</td></tr> <tr> <td>入札談合等関与行為防止法の概要及び最近の違反事例</td><td>全1回×1名</td></tr> <tr> <td>内部研修（全体会議時に実施）</td><td>全10回×全職員</td></tr> </table>	働く女性のための交流会	全1回×1名	企業の事業継承計画（BCP）策定改善講習会	全2回×1名	中小企業のための法律セミナー	全1回×1名	健康保険委員・年金委員実務研修会	全1回×1名	一般財団法人鹿屋市勤労者サービスセンター研修	全2日×1名	著作権講座	全1回×1名	これからの公共施設のあり方を考えるシンポジウム	全1回×1名	オレンジサポーター養成講座	全1回×8名	入札談合等関与行為防止法の概要及び最近の違反事例	全1回×1名	内部研修（全体会議時に実施）	全10回×全職員
働く女性のための交流会	全1回×1名																				
企業の事業継承計画（BCP）策定改善講習会	全2回×1名																				
中小企業のための法律セミナー	全1回×1名																				
健康保険委員・年金委員実務研修会	全1回×1名																				
一般財団法人鹿屋市勤労者サービスセンター研修	全2日×1名																				
著作権講座	全1回×1名																				
これからの公共施設のあり方を考えるシンポジウム	全1回×1名																				
オレンジサポーター養成講座	全1回×8名																				
入札談合等関与行為防止法の概要及び最近の違反事例	全1回×1名																				
内部研修（全体会議時に実施）	全10回×全職員																				

	平成30年度 取組状況	・専門有識者による外部セミナーを有効活用した。また、当財団で行ったセミナー資料を活用した内部研修も定例全体会議の中で実施し、利用者へのサービス向上と職員のスキルアップに努めた。 【実績】 <table><tr><td>同和問題とLGBT～ダイバーシティ&インクルージョン～</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>フェアな会社で働きたい・パワハラ、セクハラ等に関する説明</td><td>全1回×正職員・嘱託職員</td></tr><tr><td>性別で見る多様性と人権</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>中間管理職研修～PDCA・突破編～</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>(公財)鹿児島市中小企業勤労者福祉サービスセンター実務研修</td><td>全2回×1名</td></tr><tr><td>クレーム電話対応セミナー</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>中堅社員リーダーシップセミナー</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>安全衛生推進者養成講習</td><td>全2回×1名</td></tr><tr><td>労務管理に関するセミナー</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>熊本県暴力追放県民大会</td><td>全1回×</td></tr><tr><td>平成30年度給与所得の年末調整説明会</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>働き方改革関連法説明会</td><td>全1回×</td></tr><tr><td>よかボス倶楽部研修会</td><td>全1回×2名</td></tr><tr><td>平成30年度健康保険委員・年金委員実務研修会</td><td>全1回×1名</td></tr><tr><td>内部研修（全体会議時に実施）</td><td></td></tr><tr><td>しっかり押さえる扶養控除の改正点</td><td>全1回×全体会議参加職員</td></tr><tr><td>部下育成に活かすリーダーシップの取り方</td><td>全1回×全体会議参加職員</td></tr><tr><td>働き方改革～関連法案の改正と押さえておくべきポイント～</td><td>全1回×全体会議参加職員</td></tr><tr><td>平成30年度の年末調整・確定申告のポイント</td><td>全1回×全体会議参加職員</td></tr><tr><td>ワークライフバランスの課題を解決するには</td><td>全1回×全体会議参加職員</td></tr><tr><td>精神科医が使っているコミュニケーションスキル</td><td>全1回×全体会議参加職員</td></tr><tr><td>弁護士が教えるやってはいけない職場のNG言動</td><td>全1回×全体会議参加職員</td></tr></table>	同和問題とLGBT～ダイバーシティ&インクルージョン～	全1回×1名	フェアな会社で働きたい・パワハラ、セクハラ等に関する説明	全1回×正職員・嘱託職員	性別で見る多様性と人権	全1回×1名	中間管理職研修～PDCA・突破編～	全1回×1名	(公財)鹿児島市中小企業勤労者福祉サービスセンター実務研修	全2回×1名	クレーム電話対応セミナー	全1回×1名	中堅社員リーダーシップセミナー	全1回×1名	安全衛生推進者養成講習	全2回×1名	労務管理に関するセミナー	全1回×1名	熊本県暴力追放県民大会	全1回×	平成30年度給与所得の年末調整説明会	全1回×1名	働き方改革関連法説明会	全1回×	よかボス倶楽部研修会	全1回×2名	平成30年度健康保険委員・年金委員実務研修会	全1回×1名	内部研修（全体会議時に実施）		しっかり押さえる扶養控除の改正点	全1回×全体会議参加職員	部下育成に活かすリーダーシップの取り方	全1回×全体会議参加職員	働き方改革～関連法案の改正と押さえておくべきポイント～	全1回×全体会議参加職員	平成30年度の年末調整・確定申告のポイント	全1回×全体会議参加職員	ワークライフバランスの課題を解決するには	全1回×全体会議参加職員	精神科医が使っているコミュニケーションスキル	全1回×全体会議参加職員	弁護士が教えるやってはいけない職場のNG言動	全1回×全体会議参加職員
	同和問題とLGBT～ダイバーシティ&インクルージョン～	全1回×1名																																												
フェアな会社で働きたい・パワハラ、セクハラ等に関する説明	全1回×正職員・嘱託職員																																													
性別で見る多様性と人権	全1回×1名																																													
中間管理職研修～PDCA・突破編～	全1回×1名																																													
(公財)鹿児島市中小企業勤労者福祉サービスセンター実務研修	全2回×1名																																													
クレーム電話対応セミナー	全1回×1名																																													
中堅社員リーダーシップセミナー	全1回×1名																																													
安全衛生推進者養成講習	全2回×1名																																													
労務管理に関するセミナー	全1回×1名																																													
熊本県暴力追放県民大会	全1回×																																													
平成30年度給与所得の年末調整説明会	全1回×1名																																													
働き方改革関連法説明会	全1回×																																													
よかボス倶楽部研修会	全1回×2名																																													
平成30年度健康保険委員・年金委員実務研修会	全1回×1名																																													
内部研修（全体会議時に実施）																																														
しっかり押さえる扶養控除の改正点	全1回×全体会議参加職員																																													
部下育成に活かすリーダーシップの取り方	全1回×全体会議参加職員																																													
働き方改革～関連法案の改正と押さえておくべきポイント～	全1回×全体会議参加職員																																													
平成30年度の年末調整・確定申告のポイント	全1回×全体会議参加職員																																													
ワークライフバランスの課題を解決するには	全1回×全体会議参加職員																																													
精神科医が使っているコミュニケーションスキル	全1回×全体会議参加職員																																													
弁護士が教えるやってはいけない職場のNG言動	全1回×全体会議参加職員																																													
	総 評	市からの派遣職員はなかった。 職員の自主・自律性を高めるため、各職域、職務に応じたスキル向上のための外部研修に積極的に参加し、また、定期的な内部研修等を行い人材育成に努め、時代に適合した新規事業の展開等に効果を得た。																																												
	役員就任の見直し	・勤労者福祉の観点から、広く労働・商工団体・会計士・マスコミ・企業代表者等、団体の業務や実情に精通した人材が選任されており、今後もこの方向性を堅持する。																																												
	平成26年度 取組状況	・団体の業務や実情に精通した識見ある民間人・行政経験者を理事・監事に登用した。																																												
	平成27年度 取組状況	・団体の業務や実情に精通した識見ある人材を登用している。																																												
	平成28年度 取組状況	・団体の業務や実情に精通した識見ある人材を登用している。																																												
	平成29年度 取組状況	・団体の業務や実情に精通した識見ある人材を登用している。																																												
	平成30年度 取組状況	・役員及び評議員を改選し、団体の業務や実情に精通した識見ある人材を登用した。																																												
	総 評	当センターが目的とする「勤労者の雇用の促進と福祉の向上」に基づき、勤労者福祉の観点から、労働・商工団体・公認会計士・社会保険労務士・ふれあう共済会員企業代表者等、団体の業務や実情に精通した人材を選任したことで会計や福利厚生制度、財団の組織運営に対し、適切な助言を得ることができた。																																												

(2) 経営状況の改善

補助金・負担金 の見直し	・現在、市からの補助金・負担金はなし。 ・今後も自主財源のみで自主的運営を継続していく。
平成26年度 取組状況	・自主的運営の継続に努力した。
平成27年度 取組状況	・自主的運営の継続に努力し、安定した運営を行った。
平成28年度 取組状況	・自主的運営の継続に努力した。
平成29年度 取組状況	・引き続き、自主的運営の継続に努力した。 ・センターの事業に適応した公的補助金（当財団実施イベント「勤労者のためのスポ婚活動」に対する熊本市結婚チャレンジ事業補助金）の調査を行った。
平成30年度 取組状況	・自主財源による安定した自立運営を継続して行った。
総 評	魅力ある事業の推進に取り組み、共済会員の拡大に傾注し、安定的な財政状況を維持した。今後も自主財源で自主的運営の継続に努める。
随意契約の見直し	・現在、市からの随意契約はなし。
平成26年度 取組状況	・市からの随意契約はなかった。
平成27年度 取組状況	・市からの随意契約はなかった。
平成28年度 取組状況	・市からの随意契約はなかった。
平成29年度 取組状況	・市からの随意契約はなかった。
平成30年度 取組状況	・市からの随意契約はなかった。
総 評	・市からの随意契約はなかった。
財務・組織体制 の改善	・施設の利用促進・自主事業の拡大及びふれあう共済会員拡大による自主財源の確保に努める。 ・管理部門・共済部門における事務執行の許容範囲内で組織の簡素化を進めていく。
平成26年度 取組状況	・新規事業の開設により施設の利用促進に努め、共済事業では会員拡大により経営基盤の確立に努めた。 ・職員の退職を見据え、指定管理事業部門の職員補充のため、正規職員の採用試験を行った。 ・級別標準職務表については、3級の「特に高度の知識又は経験を必要とする係員の職務」を削り、「係長」を「主査」に改めた。

			平成 27 年度 取組状況	・施設の利用促進に向けた広報活動の強化や新規事業の開設による事業収入の増収及びふれあう共済の会員拡大による会費収入の増収によって、経営基盤の安定を図った。 ・職員の退職を見据え、幹部職員の育成に努めた。 ・持ち家手当については、平成 27 年度から廃止した。
			平成 28 年度 取組状況	・事業の魅力や充実等の再点検による事業収入の増収及びふれあう共済の会員拡大による会費収入の増収に努め、経営基盤の安定を図った。 ・退職手当及び期末勤勉手当の改定については、平成 28 年度から市に準じ実施した。
			平成 29 年度 取組状況	・総合的な組織体制の見直しの検討を行った。 ・事業の魅力や充実等の再点検による事業収入の増収及びふれあう共済の会員数増加と会員満足度の向上を図った。
			平成 30 年度 取組状況	・平成 29 年度に行った組織体制の見直しの検討結果を基に、2 課制だった体制を 1 課 2 班制に改め、業務の効率化と情報交換のスピードアップを図った。 ・給与体系については、4 月 1 日より熊本市の行政職員給料表を完全導入した（ただし、給料表は 5 級までとした）。
			総 評	平成 29 年 4 月に行った第 3 会議室のリフォーム等により、同部屋の稼働率が上昇するなど施設の有効活用を図ることができた。また、自主事業の拡大、利用促進に努めた。 ふれあう共済では会員拡大による自主財源の確保に努め、会費収入を増加させることができた。 また、職員の退職等をきっかけとして、管理部門・共済部門における事務執行の簡素化を行った。今後、長期的に経営が安定する組織体制を構築する必要がある。
		透明性の確保		・当財団の理事や監事等については、既に民間からの登用を実施しており、透明性を確保した内部統制を行っていく。 ・情報公開については、引き続き財務・事業等の状況をホームページにて公開していく。 ・コンプライアンスについては、職員に対し、独自の研修や外部研修会への参加等により、常に法令遵守を徹底する。
			平成 26 年度 取組状況	・財務状況等についてはホームページを活用し情報公開に努めた。 ・職員の採用については公募で募集を行い厳格に対応し、1 名採用決定した。
			平成 27 年度 取組状況	・財務状況等についてはホームページを活用し情報公開に努めた。 ・熊本市勤労者福祉センター条例等関係法令を遵守し、公平・公正な管理運営に努めた。 ・個人情報については、適正に管理し個人情報の保護に努めた。
			平成 28 年度 取組状況	・財務状況等については、引き続きホームページで公表し、情報公開の徹底に努めた。 ・熊本市勤労者福祉センター条例等関係法令を遵守し、公平・公正な管理運営に努めた。 ・個人情報については、適正に管理し個人情報の保護に努めた。 ・コンプライアンスをリスクマネジメントの一環として位置付け誠実に遂行した。
			平成 29 年度 取組状況	・財務状況等については、積極的にホームページで情報を公開し、透明性を確保した。 ・熊本市勤労者福祉センター条例等関係法令を遵守し、公平・公正な管理運営に努めた。 ・個人情報については、適正に管理し、漏洩への対策に取り組み、保護に努めた。
			平成 30 年度 取組状況	・財務状況や利用者アンケートについては、館内掲示やホームページ等で公表し情報公開の徹底に努めた。 ・熊本市勤労者福祉センター条例等関係法令を遵守し、公平・公正な管理運営に努めた。 ・個人情報及び特定個人情報については適正に管理し、その保護に努めた。 ・職員に対する法令遵守の指導を行い、不祥事案の発生を防いだ。

			総 評	外郭団体運営の透明性を確保する観点から、理事、監事等については主に民間から登用している。 財務諸表及び各種の事業等についてはホームページ等を利用して公表した。今後はより使いやすいホームページにするため、ＳＮＳとのリンク等も強化したいと考える。 また、個人情報等については職員に対する法令遵守の研修・指導を行い、適正に管理し保護を行った。					
成果指標			平成25年度 （実績）	平成26年度 （実績）	平成27年度 （実績）	平成28年度 （実績）	平成29年度 （実績）	平成30年度 （実績）	平成30年度 （目標）
①熊本市勤労者福祉センター利用者数			74,675人	78,985人	79,555人	46,631人	77,124人	51,970人	77,500人
②熊本市中小企業勤労者福祉センター（ふれあう共済）会員数			27,526人	28,605人	31,065人	32,505人	33,689人	33,990人	29,000人
③主催事業収入			20,189千円	21,108千円	21.399千円	11,394千円	20,708千円	14,089千円	20,050千円
成果指標			評 価						
①熊本市勤労者福祉センター利用者数			未達成	利用者数は、平成３０年度に施設の空調設備改修工事等に伴う３ヶ月間（７月～９月）の全館休館、大会議室においては５ヶ月間（７月～１１月）の休館により使用できなかった影響があるが、体育室利用者の高齢化に伴うサークルの廃止や講座受講生の減少が起きている。 今後、営業・広報活動等を更に強化し、新規の利用者、講座受講者等の獲得に努める。					
②熊本市中小企業勤労者福祉センター（ふれあう共済）会員数			達成	各種団体（商工会、保育園連盟等）に対する共済入会への協力依頼、団体の役員会や総会等での共済制度の説明、各団体所属事業所への個別訪問での勧誘を行った。また、業種を絞り、主に保育園、介護施設、医療機関等への加入促進を行った。その結果、職員・加入推進員により５年間で延べ８，２１８所を訪問し新規会員事業所４９７所を獲得した。					
③主催事業収入			未達成	平成３０年度に施設の空調設備改修工事等に伴い３ヶ月間（７～９月）全館休館となり、さらに、大会議室においては５ヶ月間（７～１１月）休館となったため使用することができなかった。このため、主に、自主講座（年間講座５７講座、短期講座２６講座）等ができず受講料収入が減少した。 今後はマーケティング活動に注力し、ワークライフバランスの観点から、勤労者福祉センターとして施設の設置目的を踏まえつつ主催事業の拡大を目指す。					