

財団法人 港区スポーツふれあい文化健康財団

## 中期経営計画

(平成21年度～平成23年度)

財団法人 港区スポーツふれあい文化健康財団

## 目 次

財団法人港区スポーツふれあい文化健康財団の概要	2
第1章 計画策定の背景	3
第2章 経営方針	12
第3章 港区のコミュニティ形成を担う 新たな公益財団としての基盤確立に向けて	17
第1節 公益財団法人への移行に伴う新たな取組み	18
第2節 コミュニティの基盤を支える財団事業の活性化	22
第3節 経営資源の充実と更なる区民サービスの拡大	25
別添資料	31

## 財団法人港区スポーツふれあい文化健康財団の概要

名 称	財団法人 港区スポーツふれあい文化健康財団
所在地	東京都港区赤坂四丁目 18 番 13 号
目 的	<p>財団は、コミュニティの振興を図るため、東京都港区(以下「区」という。)の区域内に在住、在勤する区民等に対し、これらの自主的なコミュニティ活動の支援やコミュニティの活性化を図るための機会と場の提供などのコミュニティ振興事業、スポーツ振興事業、文化振興事業・生涯学習支援事業及び健康増進事業を行い、もって健康で文化的な区民生活の向上と地域社会の発展に寄与することを目的とする。</p> <p style="text-align: right;">(財団寄附行為 第 3 条)</p>
事 業	<p>(1)コミュニティ振興に関する事業</p> <p>(2)スポーツ振興に関する事業</p> <p>(3)文化振興に関する事業及び生涯学習の支援事業</p> <p>(4)健康増進に関する事業</p> <p>(5)財団の目的の範囲内で区の施設を利用して行う区からの受託事業</p> <p>(6)財団の目的の範囲内で区から受託する施設の管理運営</p> <p>(7)その他財団の目的を達成するために必要な事業</p> <p style="text-align: right;">(財団寄附行為 第 4 条)</p>

## 第1章 計画策定の背景

### 1. 計画の目的

「港区スポーツふれあい文化健康財団(以下、「財団」という。)」は、平成8年(1996)年に港区が<sup>しゅつえん</sup>出捐し設立した財団法人です。

財団は、港区のコミュニティ振興、スポーツ振興、文化振興、生涯学習の支援、健康増進を図り、地域の発展に寄与することを目的とした事業を実施しており、行政需要への迅速・柔軟な対応や民間の柔軟な発想による区民サービスの向上に努めつつ、区の行政を補完する役割を担ってきました。

しかしながら、近年では厳しい財政状況等を背景として、全国の自治体において行政改革が推し進められるとともに、民間活力を導入する「指定管理者制度」などが創設され、それまでの管理委託制度のもとで公の施設の管理をしていた外郭団体のあり方が問われる状況となりました。

さらに「公益法人制度改革」のための関連3法が、平成20年12月から施行され、この時点で当財団は特例民法法人となり、平成25年11月末までに新たな公益法人制度で移行申請等をする必要が起きました。

港区ではこれに先立ち、区が出資する団体を対象とした「外郭団体改革プラン」を策定し、「必要性」・「効率性」・「自立性」の3つの視点から、外郭団体の統廃合や事業主体の見直し、公的関与の見直し等を検討しています。

財団は、この「外郭団体改革プラン」において「区民と区との橋渡しという行政を補完する重要な役割を果たしていること」等が評価され、港区の外郭団体として引き続き存続する団体とされています。

引き続き存続する団体とされた理由としては、特に、「地元企業や区民との協働事業など、これまで蓄積してきた地域とのつながりを維持することや、公的な性格を持っていることで、民間にはない信頼感や安心感を区民から得られていることは、財団ならではの役割を担っている」こと等が港区に評価されたものと言えます。

これらを受け財団は、今後とも公益性の高い事業を実施していく財団であることを踏まえ、平成22年4月に「公益財団法人」へ移行することを決定し、申請手続き等の準備を進めています。

公益財団法人への移行時期である「平成21(2009)年度から平成23(2011)年度

までの3年間」に、財団として実施すべき事項について、この「中期経営計画」を策定し、区民等に対して公表します。

この計画を着実に実現することで、区民に親しまれる財団法人として、公益性と採算性の両面を追求しつつ、「公益財団法人」への移行に併せ、引き続き、区民サービスの向上と経営体制の強化を推進していきます。

なお、中期経営計画は、今後3年ごとに見直しを行い、改定する予定です。

※ 「公益財団法人」の概要については、別添資料1を参照

## 2. 財団の現状

### (1) 財団を取巻く環境

#### ア 人口の動きに見る港区

近年港区では、芝浦港南地区等において大規模な再開発が行われ、人口の急増が見られており、平成21年5月には区内人口は20万人に達しました。

また、高齢化率（65歳以上の高齢者人口の割合）は、地域による開きが生じており、世代間交流や地域の活性化にも影響が生じています。

港区基本計画の『にぎわうまち』の基本政策にある「地域の課題を自ら解決できるコミュニティをつくる」ことを実現するためには、これらの傾向を踏まえ、異なる世代や新旧住民間の交流の機会を形成し、地域という共通の基盤に立って区民一人ひとりが、港区の価値や将来を考える風土を意識して作り出す必要があります。

このような状況の中、多くの人々が親しめる文化・芸術やスポーツの振興は、まちの魅力を一層輝かせるだけでなく、人々の間に連帯感や帰属意識を醸成し、活力あるコミュニティを発展させるために不可欠であると考えます。

※ 港区の人口動向は、別添資料2を参照

#### イ 区に潜在する文化・スポーツの資源

##### (ア) 区内の文化財

港区にある国や東京都、区が指定する文化財は150を数えています。

区内には古くからの重要な街道が通っており、寺社や大名屋敷が多く存在していた地域でもあり、それらにちなんだ名前をつけられた坂も86箇所存在しています。

#### **(イ) 民間企業による文化・スポーツ施設**

港区には、民間が運営する文化ホールや美術館等の文化・芸術に関する資源が多数存在しています。

とりわけ、民間企業の本社機能が集中していることから、企業の象徴となる施設を構えやすい立地であったと推測されます。また、スポーツ関連施設においても、民間のフィットネスクラブやジムなどが多数運営されています。

#### **(ウ) 学校との連携**

少子化の進行等から、間もなく大学への全入時代を迎えるとされています。港区内にある大学等でも、生涯学習支援の視点からも、社会人やシニア世代を対象とした文化教養講座の充実を図っています。

これまで財団が各大学と連携し実施してきた区民大学と類似したプログラムを、大学が独自で提供するケースも見られるようになりました。

#### **(エ) 区内の文化・芸術的資源**

港区は、文化・芸術的な資源も豊富です。

テレビ放送や映画、インターネット通信など、文化・芸術やスポーツの情報を発信できる情報通信企業が多く集積し、さらにはコンテンツの作り手である音楽家や芸術家、デザイナー、写真家、大学教授なども多数居住しています。

#### **(オ) 市民活動団体等による活動**

文化・芸術やスポーツを鑑賞・観戦するだけでなく、自らがその担い手となる人々の増加も見られます。

2000年頃から、都心で交通の便もよい港区内に活動拠点をおくNPOや市民活動団体が増えており、「文化・芸術又はスポーツ振興」を活動目的に掲げる団体が15%近くを占めています。

これらの団体は、全国的なあるいはグローバルな活動を目指す広域的性格のものも多いのですが、行政との協働についての意向調査では、希望する協働先として「港区」が筆頭に挙げられています。

## **(カ) 海外文化とのふれあい**

港区内には、78 か国の大使館があります。

また、外資系企業の増加等により区内人口の約1割を占めており、外国人登録者数も欧米人を中心に、過去10年間で50%ほど増加し、海外の豊かな文化・芸術資源に接する機会に恵まれた地域でもあります。

## **(2) 財団の優位性**

### **ア 地域文化の精通**

財団は、港区民のための財団であることや、区民センターをはじめとした公共施設の管理運営に長年携わっていることから、地域の実情や文化等に精通していることが、組織としての優位性の一つとして挙げられます。

特に、新たな住民が多く転入してきた芝浦・港南地域においては、地域住民によるコミュニティ形成を支援するなど、港区内の地域実情に応じた事業を展開しています。

### **イ 港区の施策の認識**

財団は、港区の政策・施策を理解し、行政のパートナーとしてコミュニティ等を通じた公益分野の実質的担い手として機能しています。

そのため、財団の特徴である機動性を活かした公益的な事業を、各分野において区に代わって担っています。

たとえば、専門家と連携した障害者向け運動プログラムの開発など、民間事業者や行政では困難な事業について、財団が積極的に担うことで、生涯スポーツ社会の実現に貢献しています。

### **ウ 区内の多様なネットワーク**

港区の公益法人として、多様なネットワークを構築してきたことも財団の優位性の一つとして挙げられます。

港区体育協会などの区内の公益団体はもちろん、市民活動団体や学校、企業、大使館に至るまで、港区ならではの多様なネットワークを構築し、事業を推進しています。

これらの港区や財団を取り巻く環境やその優位性を踏まえ、財団の経営状況について、強み、弱み、機会、脅威の視点から分析すると、次表のような状況であることがわかります。

### 【財団のSWOT分析】

強み(Strengths)	機会(Opportunities)
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の実情に精通している</li> <li>現状では、施設に業務に精通した職員を配置していることから、質の高いサービス提供や利用者との意思疎通がスムーズにできる</li> <li>地域団体やオピニオンリーダーとのネットワークがある</li> <li>行政の政策・施策や計画を熟知している区派遣職員を配置している</li> <li>公益法人としての信用力、安定感がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>区内に文化・芸術やスポーツの資源（施設・情報・人材）が豊富で、活用の余地が多い</li> <li>区民に文化・芸術やスポーツ振興に対する理解があり、ニーズも高い</li> <li>人口が増加しており、新しいコミュニティの発展と活性化の可能性がある</li> <li>長年の事業実績をもとに、指定管理者として民間企業にはできない事業展開ができる</li> </ul>
弱み(Weaknesses)	脅威(Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>財団の存在と活動について、区民（在勤在学者含む）の認知度があまり高くない</li> <li>区民全体のニーズに対する事業の網羅性がやや弱い</li> <li>民間企業とのネットワークが、現状ではまだ十分ではない</li> <li>ほとんどの財団固有職員が有期雇用の非常勤職員であるため、事業を企画し実施できる職員の育成が難しい</li> <li>区派遣職員の派遣期間が3年間で港区に戻るため、業務のノウハウの維持が難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>文化・芸術施設や講座、スポーツ教室など、同様のサービスを展開する民間企業が存在する</li> <li>新しい住民の急激な増加や、昼間人口と夜間人口の著しいギャップ等により、良質なコミュニティを育てるのに工夫が必要である</li> <li>指定管理者の選定が公募制となり、民間企業との価格面での競争が激しくなる可能性がある</li> </ul>

※ SWOT分析とは、戦略を企画立案する際に、外部環境と内部環境の現状を分析し、方向性を探るための手法の一つです。SWOT分析は、Strength（強み）・Weaknesses（弱み）・Opportunities（機会）・Threats（脅威）の頭文字をとったもので、マトリックス表にまとめることにより、S（強み）とO（機会）の組合せにより今後特化すべき方向性を導き出すとともに、W（弱み）と脅威（T）の組合せにより今後の課題や問題点を整理します。

### 3. 財団の実績

財団は、港区に住み、働く人々による自主的なコミュニティ活動の支援及び各種事業の実施等を通じて、健康で文化的な区民生活の向上と地域社会の発展に寄与す

ることを目的として設立されました。区民ニーズを探索しつつ、区内の多様な資源を活用して、コミュニティ振興、スポーツ振興、文化振興、生涯学習支援、健康増進などの多岐にわたる事業を横断的に実施してきました。

### 【財団の実施する事業】

区 分	事業名(主な事業内容) ※は指定管理者として行う事業を一部含む
コミュニティ 振興事業	○情報収集・提供及び組織づくり支援事業※ (ホームページの作成、情報誌の発行、グループ組織づくり支援) ○ふれあい教室(書道教室、陶芸教室、ジャズダンス教室) ○ふれあいイベント※ (ふれあいまつり、演劇市、区民まつり、のびのび書展)
スポーツ 振興事業	○スポーツ教室等(ハイキング教室、ベースボールクリニック) ○スポーツ大会 (小中学生サッカー大会、お台場海浜マラソン、フットサル大会) ○区民スポーツ・体育祭
文化振興事業 及び 生涯学習支援事業	○文化振興事業 (音楽・演劇・古典芸能公演、学校音楽等芸術教室、小中学生俳句大会、区民ミュージカル) ○生涯学習の支援事業 (区民大学、さくらだ学校、パソコン講座、小中学生ロボット教室)
健康増進事業	○健康増進・健康づくり事業 (メディカルチェック※、運動プログラム処方) ○健康づくり活動支援事業(太極拳教室、ヨガ教室)
施設管理 (指定管理事業等)	○区民センター・スポーツセンター等の管理運営(指定管理者) ○指定管理者として行う事業※

#### (1) コミュニティ振興事業

コミュニティ振興事業では、区民のさまざまなコミュニティ形成を支援することを目的として、「情報誌の発行」、「ホームページの作成」、「ふれあい教室」「ふれあいイベント」などを企画・実施し、区民間の交流を促進しています。

#### (2) スポーツ振興事業

生涯スポーツ社会の実現、スポーツによる子どもたちの心身育成、区民の競技力向上などを支援し、区内のスポーツ振興を推進することを目的として、「スポーツ教室等事業」、「スポーツ大会事業」、「みなと区民スポーツ・体育祭」などの事業を実施しています。

### (3) 文化振興事業

区民の文化的で創造性、表現力を育み、多様性を受け入れることができる心豊かな社会を形成することを目的として、「音楽のさんぽ道」、「Kiss ポートクラシックコンサート」など、区内の芸術文化を振興する事業を実施しています。

### (4) 生涯学習支援事業

港区民が生涯にわたって知識、技能、資格などを身につけ、学習することができる機会を提供することを目的として、「生涯学習支援事業」を実施しています。

### (5) 健康増進事業

いつまでも区民の健康的な生活を支援することを目的として、「健康増進・健康づくり事業」、「健康づくり活動支援事業」などを実施しています。

### (6) 指定管理等の施設管理業務

区民センターやスポーツセンターなどの施設については、民間企業との競争を経て、財団が指定管理者として選定されています。

サービスの向上や安全・安心で快適な施設づくりを推進するとともに、管理運営コストの縮減に努め、より良い施設づくりを推進しています。

#### 【財団が管理運営する施設】

施設名	利用者数 (平成20年度実績)
麻布区民センター	86,087人
芝浦港南区民センター	52,580人
高輪区民センター	118,529人
赤坂区民センター	116,539人
台場区民センター	57,161人
生涯学習センター	92,233人
青山生涯学習館	35,333人
健康増進センター	41,851人
スポーツセンター	498,452人
武道場・運動場等	292,115人

## 4. 財団の課題

財団では、現状の課題を以下のように捉え、この解決に向け取り組んでいます。

### (1) 事業に関する課題

財団が実施する事業には、港区の総合支所や他の団体、民間企業などで類似する事業を行っている事例も見受けられます。また、文化振興事業では、公演の演目の選定や企画調整段階である程度の経験やノウハウが必要であり、職員に専門的な知識が求められるなどの課題を有しています。

## **(2) 施設の指定管理**

財団では、民間事業者との競争により、本年度から上記施設の指定管理者に選定され、港区の「公の施設」の管理運営を実施しています。今後、より良い施設づくりを推進するために、サービス向上面や効果的で効率的な施設運営などについて、より一層検討する必要があります。

## **(3) 受益者負担**

現在、事業区分ごとに異なっている負担割合について、外郭団体改革プランでの指摘を踏まえ、負担の公平性の観点から、事業参加者の「受益者負担」を見直す必要があります。

## **(4) 財団の認知度向上**

新たな住民の流入や昼間人口が夜間人口の約5倍に達する港区特有の事情もあり、財団における地域密着型の活動が認知されにくい状況が生じています。

特定の区民層に偏ることなく、区民全体に行きわたる活動を推進する必要があります。

## **(5) 継続的なノウハウの蓄積**

これまで財団事業の企画・立案等については、主に港区からの派遣職員が中心となり、実施してきました。

区派遣職員の場合、派遣期間が原則3年間という制限があり、財団固有職員も有期雇用のため、継続的な事業実施やノウハウ蓄積の面から、今後の財団運営にふさわしい固有職員の確保と人材育成が課題としてあげられます。

## **5. 今後の財団に求められるもの**

財団の課題を受けて、次の事項を常に認識して取り組んでいく必要があります。

### **(1) 「器(うつわ)」の提供から「仕組み」の提供へ**

今後の財団には、区民の活動場所を確保する「器(うつわ)」の提供にとどまらず、文化・スポーツなどの振興、コミュニティ形成などにつながる「仕組み」の提供がより強く求められます。

## **(2) エリア・セグメント別の支援機能**

港区には独特の個性を持つ地域が存在しており、全国でも珍しい地域特性を有しています。

財団は、港区全体を見回した総合的な取り組みを実施しつつ、それぞれのエリア（地区）別、新旧住民、世代、在勤在学などのセグメント別に支援ニーズを的確に把握し、それぞれのエリアやセグメントにあった最適な支援を実施することが求められます。

※ セグメント(segment)とは、何かを分割したもののうちの一部分・区分を示す意味で、ここでは、利用者層全体を何らかの基準で分けた同質な集団のことを指します。

## **(3) 地域資源の確保とネットワークの構築**

港区には、文化・スポーツにおける多様な地域資源が潜在しています。

財団では、今後これらの多様な地域資源とネットワークを形成し、文化、スポーツ等の一体的な振興を推進することが求められています。

## **(4) 政策発信機能の充実**

地域実態と施策に基づく事業展開の双方に精通した知識・経験を有する財団では、網羅的・客観的な視点で、地域実態を的確に分析・把握し、区民と行政との「橋渡し役」として、さまざまな政策等を発信する機能の充実に努めます。

## 第2章 経営方針

### 1. 港区の方向性

港区では、平成 21 年度から 6 カ年の基本計画を策定し、『やすらぎある世界都心・MINATO』を将来像としたまちづくりを推進しています。

その中でも、財団の設立目的でもある『コミュニティ』は、6 つある基本政策の 1 つとして掲げています。

#### 【コミュニティ形成の重要性(港区基本計画第2部(117 ページ)より抜粋)】

- ・ コミュニティは、安心して豊かで快適な生活を送るために、様々なかたちで主体的に地域活動に参加する人々のつながりであり、地域社会の活性化に大きな役割を担っています。
- ・ 近年、港区では、町会や自治会等地縁組織の活動地域をまたがる大規模な開発事業、都心回帰を背景とした活発な住宅開発による新たな住民の増加、匿名性の高い都心の個を重んじるライフスタイル、全国的な趨勢と同様の高齢者など、コミュニティを維持するうえでの様々な課題が生じています。また、総人口の約 1 割を外国人が占め、昼間人口が夜間人口の 4 倍を超えるなど、全国の自治体とは異なる都心特有の状況もあります。
- ・ 港区に住み、働き、学び、活動するすべての人々がコミュニティの一員として地域の課題を共有し、協力して課題解決を図っていくことは、誰もが安心して暮らすことができる人にやさしい地域社会の実現につながるものです。
- ・ 区は、多様な活動の担い手が集う港区の潜在的な地域力を最大限に引き出し、都心・港区にふさわしい、人々をひきつける魅力あるコミュニティの形成に取り組む必要があります。

財団では、このような港区の方向性を受け、財団の寄附行為に定める目的のもと様々な事業を通じて区民のコミュニティを推進すべく「中期ビジョン」と「中期目標」を策定し、3 カ年の達成すべき事項として取り組んでいきます。

また、設立目的に沿って、コミュニティ振興を図る手段として、スポーツ振興、文化振興、生涯学習及び健康増進の支援を通じて、健康で文化的な区民生活の向上と地域社会の発展に寄与していきます。

## 2. 中期ビジョンと中期目標

財団は、港区のコミュニティ形成を推進するにあたり、「港区のコミュニティ形成を担う新たな公益財団としての基盤確立」を中期ビジョンとして掲げ、このビジョンを達成するために「公益財団法人への移行に伴う新たな取組み」、「コミュニティの基盤を支える財団事業の活性化」、「経営資源の充実と更なる区民サービスの拡大」の3点を3ヵ年の達成すべき中期目標として推進していきます。

### 【財団の中期ビジョンと中期目標】

#### (中期ビジョン)

～港区のコミュニティ形成を担う新たな公益財団としての基盤確立～

#### (中期目標 1) 公益財団法人への移行に伴う新たな取組み

##### (重点施策)

- ① 区民により理解され、より信頼される団体の機能強化
- ② 公益財団法人の強みを活かした事業展開
- ③ 健全経営の推進と透明性の確保

#### (中期目標 2) コミュニティの基盤を支える財団事業の活性化

##### (重点施策)

- ① 区民ニーズの把握と魅力ある事業展開に向けた取組み
- ② 多様な連携による港区内の地域資源の有効活用
- ③ 指定管理事業の確実な遂行

#### (中期目標 3) 経営資源の充実と更なる区民サービスの拡大

##### (重点施策)

- ① 質の高い人材確保と効率的な組織運営
- ② 独自ノウハウの蓄積と戦略的な活用
- ③ 自主財源の確保と更なる業務効率化の推進

#### (1) 公益財団法人への移行に伴う新たな取組み (P18～P21 参照)

港区のコミュニティ振興等を担う財団は、実施主体となる区民からの信頼や理解を得ることで、設立目的を達成することができる団体です。

公益法人改革における財団の「公益財団法人」への移行に併せ、区民に財団の目的や使命、取組み等を正しく認識していただき、区民に身近な存在として、

より理解される財団となる必要があります。

そのためには、公益財団法人の強みを活かした独自の事業展開や、より健全で透明性の高い経営を推進するなど、時代の変化とともに、公益財団法人としての付加価値を高めていく新たな取組みが求められています。

このような取組みを通じて、区民からの信頼や理解を得ることで、コミュニティ形成を推進する財団として、区民参加の促進を実現できるものと確信します。

## **(2) コミュニティの基盤を支える財団事業の活性化 (P22～P24 参照)**

財団は、港区内に在住、在勤の人々に対し、自主的なコミュニティ活動の支援やコミュニティ活性化を図るための機会や場の提供などの様々な事業や取り組みを展開しています。

財団の実施事業は、スポーツ、文化、生涯学習及び健康増進の分野において、身近な場所で気軽に取り組む機会を提供して興味・関心を醸成し、事業参加をきっかけとした仲間づくりや団体形成などのコミュニティ支援の役割を担っています。

また財団は、例えば「みなと区民まつり」の実施などの民間企業ではカバーできない非営利で公益分野の事業を多数担っているという特徴があり、このような事業展開をしていくことが、財団の使命の一つでもあります。

財団では、今後もより多くの区民の方々が事業に参加していただくことを目的として、区民の声を積極的に取り入れ、区民ニーズを探索するとともに、これらを具現化するための事業展開を強化していきます。

特に、港区の地域資源を活用した独自事業の実施や、指定管理事業の確実な遂行をはじめとして、行政補完型である財団の強みを活かした事業を推進することで、新たなコミュニティ形成に結び付けていきます。

## **(3) 経営資源の充実と更なる区民サービスの拡大(P25～P30 参照)**

今後、財団がより一層区民サービスを向上していくためには、良質な経営資源の確保と充実が課題の一つとしてあげられます。

特に港区からの派遣職員が中心となった事業展開や、財団固有職員に短期雇用の非常勤職員が非常に多い点を見直し、財団固有職員の常勤化や、固有職員の任用・給与等の制度を整備し、併せて人材育成に努めます。

効率的な組織運営に向けた抜本的な見直しや質の高い人材の確保・育成と、管理経費の縮減等の取り組みを推進します。

また、事業やサービス面におけるノウハウの蓄積を計画的に推し進め、これをマーケティング面や港区への政策提言のための資料とする等、戦略的な活用を図っていきます。

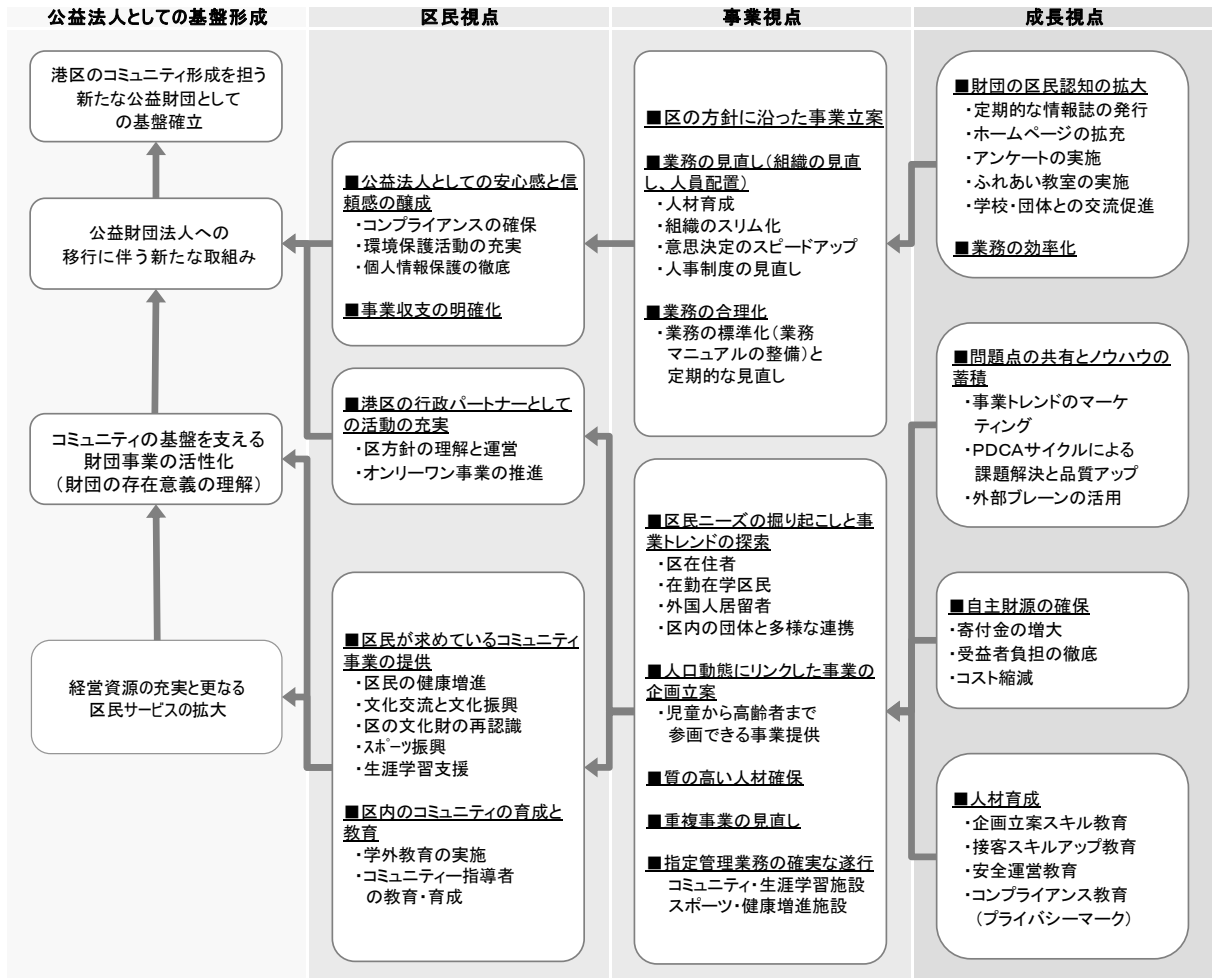
一方、財政面においても、区民の理解を促進し、寄附金を募る等自主財源の確保に努めるとともに、業務効率化を推し進め、より一層の区民サービス向上へとつなげていきます。

### **3. 経営計画の方向性**

財団では、「中期ビジョン」、「中期目標」の達成に向け、財団経営の全体最適化を推進すべく「公益法人としての基盤形成」、「区民」、「事業」、「成長」の4つの視点からなる「戦略マップ」を策定し、これを平成21年度から実施する中期経営計画の戦略骨子として実践します。

要素ごとに計画期間中の「戦略目標」、「重要成功要因」を抽出するとともに、これを独自に策定した「業績評価指標」、「ターゲット」、「アクションプラン」に従って事業管理を行うことで、財団経営の最適化を推進していきます。

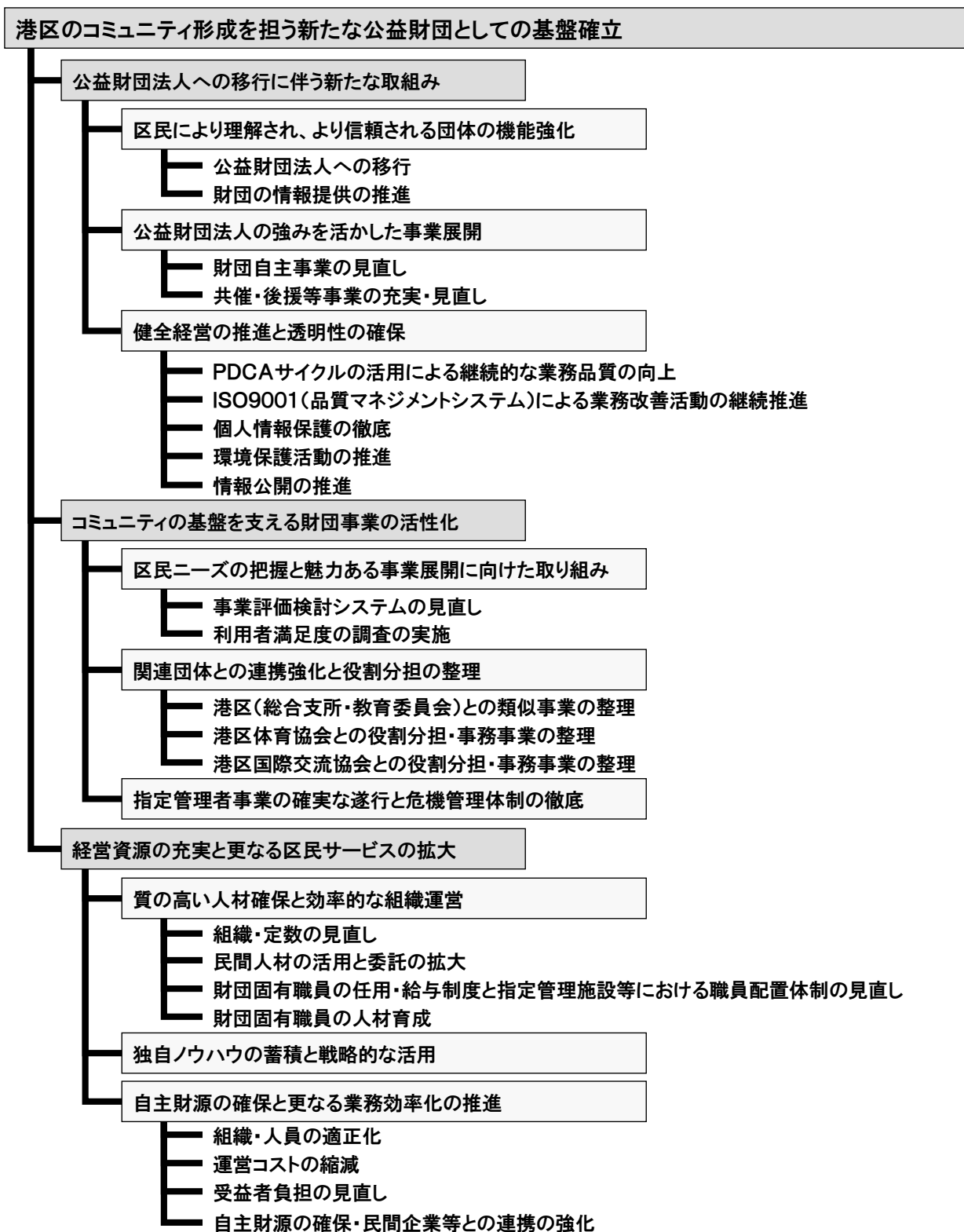
## 【財団の戦略マップ】



戦略目標	重要成功要因	業績評価指標	ターゲット	アクションプラン
公益財団法人への移行に伴う新たな取組みの推進	区民により理解され、より信頼される団体の機能強化	区民の認知度向上 区民の信頼性の確保	区民の認知度 区民における財団の取り組みや役割の認識率向上	財団の情報提供と対外アピールの実施
	公益財団法人の強みを活かした事業展開	独自性のある事業展開	独自性のある事業企画件数の向上	強みの強化と企画力の強化
	健全経営と透明性の確保	適正な経営の推進 財団の積極的な情報公開	経営評価の向上 財団における経営情報の公開数	経営計画の策定(3年毎)、職員への啓発 公開資料の策定
コミュニティの基盤を支える財団事業の活性化	区民ニーズの把握と魅力ある事業展開に向けた取組み	区民ニーズの的確な把握 参加者の満足度向上	参加者の拡充 満足度の向上	調査と企画への反映 アンケートの実施
	他の団体との役割分担の整理と事務事業の合理化	港区内の特色ある連携事業の拡大	役割分担と事務事業の整理	他団体とのつながりの強化
	指定管理事業の確実な遂行	安全・安心の徹底	危機管理の強化	マニュアルの改訂(毎年実施)と体制の整備
経営資源の充実と更なる区民サービスの拡大	質の高い人材確保と効率的な組織運営	固有職員数の採用 職員の質の向上	固有職員数の向上 教育・研修の実施数の向上	組織機能の強化 段階的な育成計画の策定
	独自ノウハウの蓄積と戦略的な活用	計画的な情報収集と知的ノウハウの蓄積	港区への提言数	情報収集・分析力の強化
	自主財源の確保と更なる業務効率化の推進	安定した収入の確保	自主財源比率の改善	寄附収入の増(対前年度比5%程度)と、受益者負担の見直し(3~5年)
		運営コストの縮減	運営コスト縮減の達成	業務の見直しと合理化の推進

### 第3章 港区のコミュニティ形成を担う新たな公益財団としての基盤確立に向けて

【施策体系図】



## 第1節 公益財団法人への移行に伴う新たな取組み

財団では、公益財団法人への移行に伴い、より一層、区民の身近な存在として機能し、自らの公的な使命を推進する団体とならなくてはなりません。

港区の行政パートナーとして、また、新たな公益財団法人として、区民からの安心感と信頼感を確保しつつ、より一層、独自の事業展開や内部管理の充実を推進することで、区民からより一層、信頼される財団法人を目指します。

### 1. 区民により理解され、より信頼される団体の機能強化

#### (1) 公益財団法人への移行

平成20年12月の公益法人改革関連3法の施行により、「民による公益の増進」等を目的とした公益法人改革が実施されました。

この改革により、財団は、現在暫定的に特例民法法人（5年間の暫定措置で、この間に、公益財団法人若しくは一般財団法人に移行する必要があります。）となっています。

財団は、設立時からこれまで、港区の施設の管理運営と併せ、公益目的の事業を実施し、港区の行政補完型財団としての役割を果たしてきました。

今後とも区民から信頼される公益目的の事業を行う団体として、公益財団法人への移行認定手続きを行います。

また、公益財団法人への移行を機に、公益財団法人のメリットを生かした事業運営を目指し、寄附募集等の新たな取り組みを検討します

	21年度	22年度	23年度
公益財団法人への移行	移行認定申請	移行 (公益財団法人)	—
公益財団法人としての新たな取り組み	検討	検討	実施

#### (2) 財団の情報提供の推進

財団と区民とのさまざまな情報の流れを幅広く豊かなものとし、財団運営に対す

る区民の理解や認知度を深めることにより、より開かれた公益財団法人としての運営を目指します。

インターネット等の情報通信技術や、財団独自で発行している情報誌「Kiss ポート」を一層活用し、積極的に財団情報の提供や取組みの成果を公表していきます。

## 2. 公益財団法人の強みを生かした事業展開

### (1) 財団自主事業の見直し

財団が実施する事業の中には、他の団体や民間でも類似する事業を行っている事例が見受けられます。

コミュニティ振興やスポーツ振興など財団が実施している事業は多岐にわたっていますが、今後はそのような事業について、財団としてどのように事業を実施していくかを検討し、民間等が実施することができない独自性のある公益事業に特化するなど、事業の見直しを行います。

	21年度	22年度	23年度
財団自主事業の見直し	検討	検討	実施

### (2) 共催・後援等事業の充実・見直し

財団は、音楽・演劇などの公演については、会場手配とPRのみを財団が行い、それ以外は主催者の負担で行う特別共催事業という手法を導入するなど、事業実施方法に工夫をしています。

今後とも、共催・後援等事業の充実に努め、幅広い事業展開を図ります。

一方、公演の演目の選定や企画調整には、その経験やノウハウが必要であり、職員に専門的な知識・経験が求められるため、民間人材の活用等を検討し、効果的な事業実施を目指します。

	21年度	22年度	23年度
共催・後援等事業の充実	基準の見直し	実施	実施
事業企画等への民間人材活用	—	検討	実施

### 3. 健全経営と透明性の確保

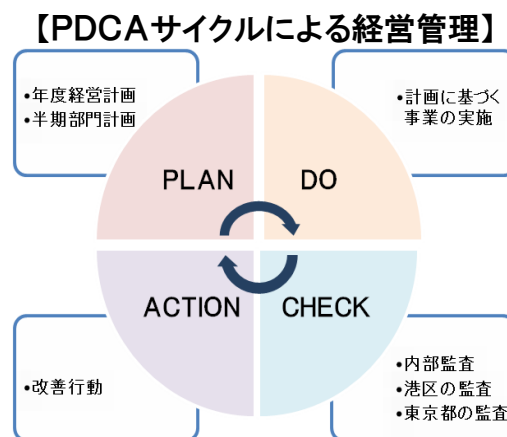
#### (1) PDCAサイクルの活用による継続的な業務品質の向上

財団では、品質管理に関する国際認証資格 ISO9001 を認証しており、業務運営の品質管理に際しては、この資格に基づいた経営管理を実施しています。

期間ごとに計画（Plan）を作成し、実行（Do）、検証（Check）、改善（Action）を通じて、継続的なサイクルによる経営管理手法を導入することにより、質の高い運営を推進します。

##### ア 計画の策定(Plan)と実施(Do)

各年度ごとの事業計画書や収支予算表の策定などを通じて、これを全職員に周知・理解させて実施していきます。



##### イ 実施の検証(Check)

財団では、事業計画の進捗や収支予算などに関する内部監査と港区からの財政援助団体に対する監査に加え、公益財団法人移行に伴い、東京都による指導などを通じて、経営の健全性をより一層向上させていくこととなります。

##### ウ 業務の改善と次期計画への反映(Action)

監査結果等により必要に応じて改善を行うとともに、監査結果等を次期計画に反映し、より良い財団経営を推進します。

#### (2) ISO9001(品質マネジメントシステム)による業務改善活動の継続推進

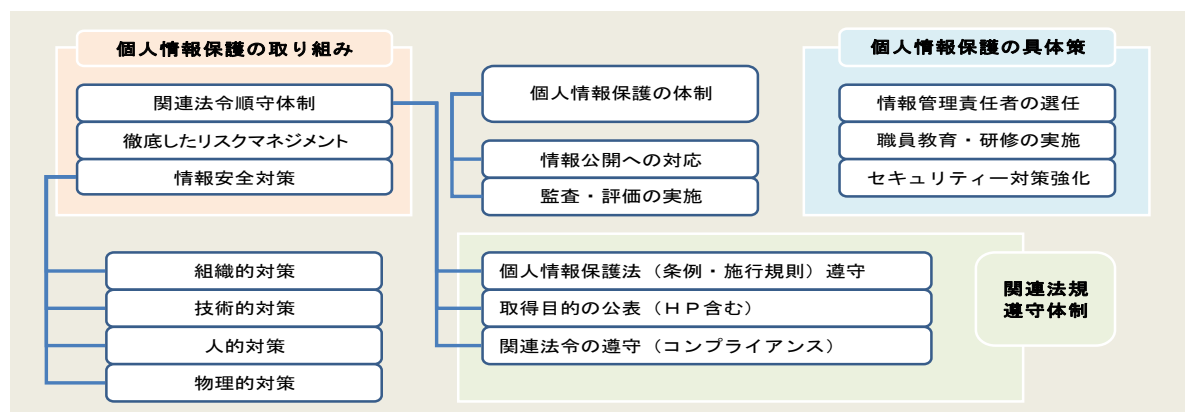
すでに認証取得している「ISO9001」(品質マネジメントシステム)を継続的に運用し、「経営環境の変化」や「利用者や社会からの要求」、「財団としての方針・目標」を常にリサーチし、意識しながら、システムの要求事項に沿って、常に見直しを図り、安定した業務運営と質の高いサービスの提供を目指します。

#### (3) 個人情報保護の徹底

既に認証済みの「プライバシーマーク」の継続的な認証更新を行います。

そのために個人情報保護規程などの関連文書を定期的に見直しするとともに、職員への定期的な教育を実施し、個人情報保護マネジメントシステムの適正な運用を図ります。

### 【個人情報保護の管理体制】



#### (4) 環境保護活動の推進

環境保護活動の一環として認証取得した ISO14001 の仕様に沿って、環境負荷の低減の取り組みをさらに推進し、環境にやさしい事業運営を目指します。

また、国で取り組む温室効果ガスの 25%削減や港区での環境保護活動の取り組みに併せ、利用者への啓発活動も推進します。

### 【環境保護活動の推進】



※ わが国では、2009年9月に開催された国連において、温室効果ガスを2020年までに1990年比25%削減とする目標を打出しました。温室効果ガスとは、京都議定書における排出量削減対象となっていて、環境省において年間排出量などが把握されている、二酸化炭素(CO2)、メタン(CH4)、亜酸化窒素(N2O)、ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)、パーフルオロカーボン類(PFCs)、六フッ化硫黄(SF6)の6種類です。

#### (5) 情報公開の推進

財団の経営情報や取り組み成果などをホームページで公表するなど、透明性の高い経営を推進します。

財団の活動を多くの区民に認識していただくことで、より一層、公益財団法人への理解を促進していきます。

## 第2節 コミュニティの基盤を支える財団事業の活性化

財団は、自主的なコミュニティ活動を支援するとともに、区民のコミュニティの活性化を図るための多様な機会や場の提供を創出する使命があります。

そのために、より一層、区民ニーズの的確な把握と独自事業の更なる改善に努め、港区の地域特性を活かした、真に区民が求めているコミュニティ事業を推進していきます。

### 1. 区民ニーズの把握と魅力ある事業展開に向けた取組み

#### (1) 事業評価検討システムの見直し

社会経済情勢の変化等に合わせ、効果的な事業を実施するため、継続的に事務事業を見直すことが必要です。

このため、財団では事業の必要性や費用対効果を検証する仕組みとして、区の制度を参考に、事業評価検討会を設置しています

この事業評価制度の評価基準等を見直し、より簡素でかつ厳格な評価を実施し、併せて外部の専門家等から事業評価を受ける体制を検討します。

	21年度	22年度	23年度
事業評価制度の見直し	—	検討	実施

#### (2) 利用者満足度の調査の実施

効率性だけで事業評価ができない部分については、事業評価とは別の手段で効果や必要性を検証する必要があります。

利用者満足度調査など、利用者の意見の聴取方法等を検討し、サービスの改善や事業の見直しに結び付けます。

	21年度	22年度	23年度
利用者満足度の調査	—	検討	実施

## 2. 関係団体との連携強化と役割分担の整理

### (1) 港区(総合支所・教育委員会)との類似事業の整理

平成 18 年 4 月からの区役所・支所改革により、総合支所は、地域コミュニティ振興の重要な役割を担っています。

これまでの総合支所の活動実績を踏まえ、今後、財団が担うべきコミュニティ振興事業について、総合支所との役割分担を整理していく必要があります。

また、生涯学習の支援事業やスポーツ振興事業についても、港区教育委員会との役割分担等の整理を行い、事業を整理していきます。

	21 年度	22 年度	23 年度
総合支所との類似事業の整理	—	検討	実施
港区教育委員会との役割分担の整理	検討	検討	実施

### (2) 港区体育協会との役割分担・事務事業の整理

平成 13 年度包括外部監査の指摘のとおり「任意団体である港区体育協会の事務局業務に、財団のスポーツ健康部の職員（区派遣職員含む）が兼務していることは不適切であり、早急に解決すべき問題」であり、平成 20 年度から財団の兼務職員を解消し、体育協会は独自に固有職員を配置しています。

今後も、外郭団体改革プランに示されているように、財団と体育協会との関係の透明性を高めていく必要があります。

また、財団がスポーツ振興事業を開始してから一定期間経過しており、同じスポーツ振興を担っている体育協会との役割分担を改めて整理する必要があります。

区民にとって望ましいスポーツ振興体制について、港区や体育協会等とともに検討します。

	21 年度	22 年度	23 年度
港区体育協会との役割分担・事務事業の整理	検討	実施	実施

### (3) 港区国際交流協会との役割分担・事務事業の整理

国際交流協会の実施する事業と財団事業は、目的や内容が類似しているものがあります。

国際交流協会が、平成 21 年 4 月に一般財団法人化したことを機に、更なる国際交流の促進、事業基盤の安定を目的として、財団と国際交流協会との役割分担・事務事業の整理を行います。

	21 年度	22 年度	23 年度
港区国際交流協会との役割分担・事務事業の整理	—	検討	実施

### 3. 指定管理事業の確実な遂行と危機管理体制の徹底

財団が指定管理者として管理運営する施設では、安全・安心を第一に、利用者の皆様に親しまれる施設運営を実施しています。

安全・安心の更なる徹底に向け、財団の危機管理マニュアルの改訂や業務委託事業者からの報告体制の徹底等に取り組みます。

指定管理者として、これまで蓄積しているノウハウを十分に生かし、災害発生時の事業継続等における区との連携や、公益的視点からの施設の効率的な管理運営を行います。

	21 年度	22 年度	23 年度
危機管理マニュアルの改訂	改訂	見直し	改訂
業務委託事業者からの報告体制の徹底	基準の制定 実施	実施	実施

### 第3節 経営資源の充実と更なる区民サービスの拡大

財団が、より一層区民サービスを拡大するうえで、良質な経営資源の確保と充実  
は必要不可欠な課題です。

財団では、優れた職員の確保・育成を促進し、経営資源の充実と効果的な活用を  
推進することで、区民サービスの拡充に向けた強固な経営基盤を構築していきます。

#### 1. 質の高い人材確保と効率的な組織運営

##### (1) 組織・定数の見直し

財団は、これまで港区からの派遣職員と非常勤の財団固有職員（1年雇用）を基  
本として運営しており、財団固有の常勤職員は、ごく少人数でした。

財団の常勤固有職員を中心とした、安定した組織運営のため、今後は、適宜常勤  
固有職員を増やし、非常勤固有職員や港区からの派遣職員を減らします。

港区からの派遣職員は、当分の間、財団の管理監督部署に配置し、財団固有職員  
の人材育成や港区との連絡調整等の役割を担い、引き続き行政補完型財団としての  
体制を堅持します。

また、適宜財団組織の見直しを行い、指定管理者制度への対応や効率的な組織運  
営を目指します。

なお、将来的には、「コミュニティ文化部の事業課」と「スポーツ健康部のスポ  
ーツ事業課」の統合等を視野に、より一層の組織のスリム化に向け検討を進めます。

	21年度	22年度	23年度
財団の常勤固有職員の増加	実施	実施	実施
港区からの派遣職員の減少	実施	実施	実施
組織・定数の見直し	検討	実施	実施

※ 平成 21～23 年度の職員配置計画は、別添資料 3 を参照

##### (2) 民間人材の活用と委託の拡大

財団が専門的な知識等を必要とする分野について、現時点では財団職員が十分な  
知識や経験を持っていない分野があります。

これらについては、積極的な民間人材の活用の視点から、公益財団法人会計事務等について、人材派遣や業務委託により対応していきます。

また、指定管理業務のうち、例えば、区民センターにおける夜間施設警備等については、業務委託への移行に向けた検討を行います。

	21年度	22年度	23年度
民間人材の活用・業務委託の拡大	検討	実施	実施
指定管理業務の運営方法	—	検討	実施

### (3) 財団固有職員の任用・給与制度と指定管理施設等における職員配置体制の見直し

今後、常勤固有職員数の増加が見込まれる中で、常勤固有職員の任用・給与制度を見直します。また、非常勤職員の勤務体制は、原則として週4日を基本とします。

なお、指定管理施設では、業務委託の拡大や区民センター所長等の常勤化をはじめ、指定管理施設の職員配置体制の見直しなどを検討し、実施の可否について港区と調整していきます。

	21年度	22年度	23年度
固有職員の任用制度の見直し	検討	実施	実施
固有職員の給与制度の見直し	検討	実施	実施
指定管理施設の職員配置体制の見直し	—	検討	実施

### (4) 財団固有職員の人材育成

財団が利用者に対して、より高いサービスを提供するためには、職員の能力開発や専門性の向上が欠かせません。

現在は、財団の枢要部署には港区職員が派遣されていますが、現状では公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律により、港区からの派遣職員は原則3年間で区に戻るため、事務事業の専門性等の継承には限界があります。

財団として、専門性を高めるためには、財団固有職員の人材育成が急務ですが、財団固有職員も有期雇用であるというのが実情です。

そのため、民間事業者との連携を深めることで専門性を補うとともに、職員への専門研修の充実や目標管理制度による指導を通じ、人材育成を行います。

また、引き続き港区からの派遣職員を財団の枢要部署に配置し、財団固有職員へのOJTの充実等により人材育成を図ります。

併せて、他の外郭団体や他区及び東京都の類似団体との人事交流（研修派遣）などを検討します。

	21年度	22年度	23年度
専門研修の実施	検討	充実	充実
目標管理型自己申告の実施	—	改善	実施
OJTによる人材育成	検討	充実	充実
他団体との人事交流の実施	—	—	検討

## 2. 独自ノウハウの蓄積と戦略的な活用

近年では組織の成長において、情報、技術、経験など、いわゆる「ソフトな経営資源」の充実が不可欠な要素となっています。

財団は、区民のコミュニティ振興を促進するという公的な使命を持つ団体であることから、必然的に港区民のコミュニティに関する専門集団でなくてはなりません。

引き続きより一層の区民サービスの向上に向けて、コミュニティに関する情報や技術などを蓄積し、網羅的・客観的な視点で、地域実態を的確に分析・把握し、区民と行政との「橋渡し役」として、さまざまな政策等を発信する機能の充実に努めます。

## 3. 自主財源の確保と更なる業務効率化の推進

### (1) 組織・人員の適正化

一層の業務改善を推進し、総人員の見直しを図ります。

部署ごとの業務量や個々の職員の業務の関連性などを見直し、効果的な業務分配

を再構築することで、コストと人員の合理化を実施します。

## (2) 運営コストの縮減

### ア 事業別収支の明確化

公益財団法人への移行に伴い、事業別収支を明確にする必要があります。

事業別収支を明確化することにより、事業コスト意識を高めるとともに、支出に見合った効果が発揮されているかを検証することで、事業の再構築や運営方法の見直しにつなげていきます。

	21年度	22年度	23年度
事業別収支の明確化	検討	実施	実施

### イ 管理運営費の適正化

多様化する区民ニーズに柔軟に対応するため、財団の支出に占める管理運営費（人件費・管理事務経費等）などの固定的な経費の割合をできる限り小さくし、利用者サービスにつながる事業費へ配分を増やしていく必要があります。

引き続き、管理運営費の縮減に努め、財団事業の充実に努めます。

	21年度	22年度	23年度
管理運営費の適正化	検討	縮減	縮減

### (ア) 競争入札制度の継続的な活用

財団が委託する業務や購入物品などに関しては、原則として引き続き価格競争入札方式を採用することで、委託コストの縮減を図ります。

また、業者選定委員会の運営基準などについても、継続して見直します。

	21年度	22年度	23年度
競争入札制度の継続的な活用	検討	実施	実施

### (イ) 業務効率化の推進

業務マニュアルの見直しや新たなマニュアル作成等によって業務の平準化を図ります。

また、ITの活用の推進、業務量に応じた人員体制の見直しなどを推し進め、管理運営費の縮減を図ります。

さらに、職員の業務内容を見直しを図って、相互補完が可能なマルチタスク化の実現を目指して、業務の効率化を図ります。

	21年度	22年度	23年度
業務効率化の推進	—	検討	縮減

### (ウ) 省エネルギー・省資源

財団がISO14001で掲げる年度目標の達成を目指し、光熱水量の縮減により、エネルギーコストの低減を図るとともに、電子化の推進や裏紙の再利用などの省資源化を推進することで、消耗品などのコスト縮減を継続的に図ります。

### (3) 受益者負担の見直し

現在、事業区分ごとに異なっている負担割合については、外郭団体改革プランの指摘のように見直す必要があります。

受益に伴う負担の公平性の観点から、事業実施に必要な教材費や講師謝礼などの直接経費は基本的に受益者負担を原則とする等の見直しを進めます。

なお、この受益者負担の見直しは、3～5年を目途に適宜実施します。

	21年度	22年度	23年度
受益者負担の見直し	検討	実施	検証

### (4) 自主財源の確保・民間企業等との連携の強化

財団の自立性を高めてゆくには、自主財源の確保が欠かせません。

企業においては、社会貢献活動（CSR）への関心が高まっており、民間企業の

本社機能が集中している港区の特性を活かし、自主財源確保のため、財団への寄附を募り、併せて、事業共催・後援等による新たな事業展開方法を検討します。

特に寄附金については、港区ならではの地域特性を生かし、例えば企業協賛会員を募るなど、多くの企業や団体との連携を図るなどの仕組みづくりを検討します。

	21年度	22年度	23年度
自主財源の確保	検討	実施	実施
寄附金の募集	検討	実施	実施

※ CSRとは、「Corporate Social Responsibility」の頭文字をとったもので、一般的には、「企業の社会的責任」と訳され、経済・環境・社会等の幅広い分野における責任を果たし、自身の継続的な発展を目指す取り組みを意味します。

#### (5) 中期経営計画の公表と進捗状況の管理

中期経営計画は、今後3年毎に見直しを行い、改定する予定です。

中期経営計画については、財団のホームページ等で、広く区民をはじめ財団事業の利用者の皆様に公表します。

また、計画の進捗状況を適宜確認し、施策の遅延等が起こらないよう努めます。

## 別添資料 1

### 1. 公益法人制度改革の趣旨

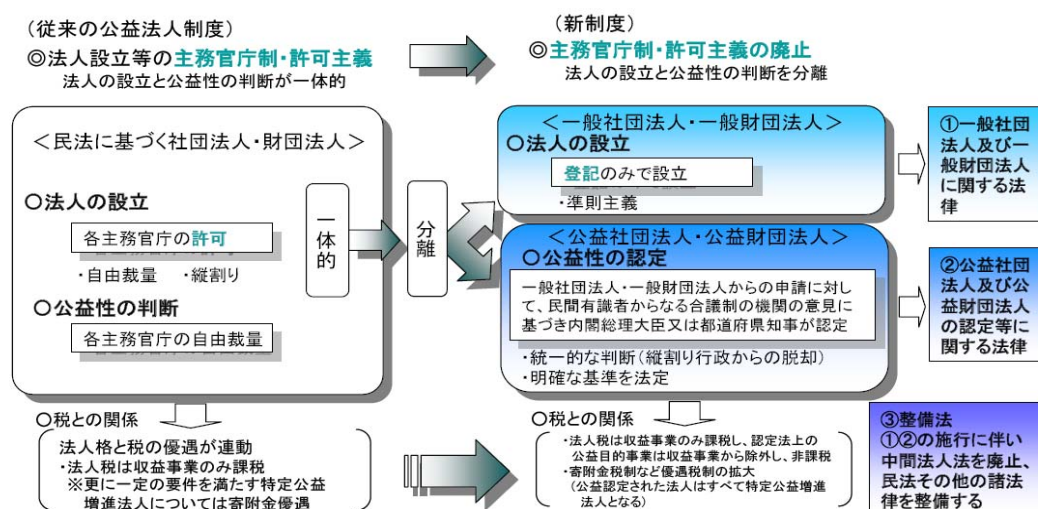
民法制定以来100余年にわたり抜本的な見直しが行われていない現行の公益法人（民法第34条に基づく社団及び財団をいう。以下同じ。）の制度については、歴史的に大きな役割を果たしてきたものの、主務官庁の許可主義の下、法人設立が簡便でなく、公益性の判断基準が不明確であり、営利法人類似の法人が存続しているなど様々な批判、指摘を受けるに至っている。このため、こうした諸問題に適切に対処する観点から現行の公益法人制度を抜本的に見直し、広く民間非営利部門の活動の健全な発展を促進することが重要な課題となっている。

### 2. 基本的な仕組み

現行の公益法人の設立に係る許可主義を改め、法人格の取得と公益性の判断を分離することとし、公益性の有無に関わらず、準則主義（登記）により簡便に設立できる一般的な非営利法人制度を創設する。また、各官庁が裁量により公益法人の設立許可等を行う主務官庁制を抜本的に見直し、民間有識者からなる委員会の意見に基づき、一般的な非営利法人について目的、事業等の公益性を判断する仕組みを創設する。

## 新しい公益法人制度～施策の概要～

～「民による公益の増進」を目指して～明治29年（民法創設）以来の大改革を推進



◎施行は平成20年12月1日（合議制の機関の組織等に関する部分は先行して施行）。現行公益法人の移行期間は5年。

◎公益法人数 24,648法人（うち国所管：6,720団体）（平成19年10月現在）

※ 内閣府ホームページより一部抜粋

## 別添資料 2

### ■年代別・男女別人口(住民基本台帳に基づく)

2009/11/01現在				2006/11/01現在				2009-2006
年齢	総数	男	女	年齢	総数	男	女	年代別増減
総数	201,271	93,987	107,284	総数	184,696	86,258	98,438	16,575
0歳～4歳	9,305	4,797	4,508	0歳～4歳	7,242	3,754	3,488	2,063
5歳～9歳	6,916	3,607	3,309	5歳～9歳	6,171	3,144	3,027	745
10歳～14歳	5,940	2,991	2,949	10歳～14歳	5,472	2,789	2,683	468
15歳～19歳	5,762	2,862	2,900	15歳～19歳	5,632	2,768	2,864	130
20歳～24歳	8,980	4,273	4,707	20歳～24歳	9,756	4,718	5,038	-776
25歳～29歳	15,611	7,339	8,272	25歳～29歳	15,766	7,502	8,264	-155
30歳～34歳	20,835	9,718	11,117	30歳～34歳	19,866	9,271	10,595	969
35歳～39歳	22,803	10,645	12,158	35歳～39歳	19,547	9,308	10,239	3,256
40歳～44歳	19,426	9,475	9,951	40歳～44歳	15,683	7,697	7,986	3,743
45歳～49歳	14,868	7,247	7,621	45歳～49歳	12,090	5,921	6,169	2,778
50歳～54歳	11,397	5,610	5,787	50歳～54歳	10,439	5,084	5,355	958
55歳～59歳	11,255	5,384	5,871	55歳～59歳	13,981	6,733	7,248	-2,726
60歳～64歳	12,574	5,986	6,588	60歳～64歳	10,401	4,831	5,570	2,173
65歳～69歳	10,316	4,609	5,707	65歳～69歳	9,111	4,079	5,032	1,205
70歳～74歳	8,320	3,559	4,761	70歳～74歳	8,428	3,550	4,878	-108
75歳～79歳	7,147	2,863	4,284	75歳～79歳	6,397	2,461	3,936	750
80歳～84歳	5,026	1,726	3,300	80歳～84歳	4,625	1,520	3,105	401
85歳～89歳	3,042	880	2,162	85歳～89歳	2,511	734	1,777	531
90歳～94歳	1,274	329	945	90歳～94歳	1,177	305	872	97
95歳～99歳	410	79	331	95歳～99歳	346	82	264	64
100歳以上	64	8	56	100歳以上	55	7	48	9

### ■港区の人口・世帯数(住民基本台帳に基づく)

2009/11/01現在					2006/11/01現在				
区分	世帯数	人口			区分	世帯数	人口		
		男	女	計			男	女	計
港区総数	114,707	93,987	107,284	201,271	港区総数	104,788	86,258	98,438	184,696
芝地区総合支所管内	19,481	15,306	16,685	31,991	芝地区総合支所管内	17,374	13,883	15,221	29,104
麻布地区総合支所管内	26,360	20,109	23,618	43,727	麻布地区総合支所管内	26,442	20,535	23,832	44,367
赤坂地区総合支所管内	16,936	13,568	16,217	29,785	赤坂地区総合支所管内	16,433	13,274	15,784	29,058
高輪地区総合支所管内	28,494	23,128	28,419	51,547	高輪地区総合支所管内	28,099	23,332	28,163	51,495
芝浦港南地区総合支所	23,436	21,876	22,345	44,221	芝浦港南地区総合支所	16,440	15,234	15,438	30,672

### ■国籍別外国人登録者数(単位 人)

	米国	韓国及び朝鮮	中国	英国	フィリピン	フランス	ドイツ	その他	計
平成21年10月	4,722	3,726	3,207	1,476	1,013	925	485	6,390	21,944
平成20年度	4,985	3,652	2,951	1,607	998	1,116	488	6,557	22,354
平成19年度	4,906	3,494	2,782	1,595	986	1,051	471	6,521	21,806
平成18年度	4,660	3,240	2,499	1,590	1,037	946	431	6,312	20,715
平成17年度	4,665	3,065	2,454	1,561	1,038	870	424	6,017	20,094
平成16年度	4,295	2,822	2,194	1,490	1,022	751	390	5,508	18,472
平成15年度	4,080	2,660	2,066	1,457	1,018	652	343	5,127	17,403
平成14年度	4,039	2,569	1,979	1,481	1,001	602	284	4,675	16,630
平成13年度	4,063	2,614	1,892	1,464	894	584	258	4,492	16,261

### 別添資料 3

組 織		平成21年度		平成22年度		平成23年度		
		人数	うち非常勤	人数	うち非常勤	人数	うち非常勤	
コミュニティ文化部	管理課(局長・部長除く) (財務・施設管理担当を含む)	固 有	1	1	2		3	
		区派遣	6		5		4	
		小 計	7	1	7		7	
	事業課 (事業推進・地域振興担当含む)	固 有	(3) 12	(3) 9	(3) 12	(3) 3	(3) 13	(3) 3
		区派遣	6		5		4	
		小 計	(3) 18	(3) 9	(3) 17	(3) 3	(3) 17	(3) 3
	5区民センター	固 有	41	41	41	41	41	41
		区派遣						
		小 計	41	41	41	41	41	41
	生涯学習センター	固 有	9	7	9	7	9	7
		区派遣						
		小 計	9	7	9	7	9	7
	青山生涯学習館	固 有	6	6	6	6	6	6
		区派遣						
		小 計	6	6	6	6	6	6
	部小計	固 有	69	64	70	57	72	57
		区派遣	12		10		8	
		小 計	81	64	80	57	80	57
スポーツ健康部	庶務課 (部長除く)	固 有	4	4				
		区派遣	4					
		小 計	8	4				
	スポーツ事業課	固 有	4	2	8	4	10	4
		区派遣	2		5		3	
		小 計	6	2	13	4	13	4
	指定施設管理課	固 有	5		5		5	
		区派遣						
		小 計	5		5		5	
	健康増進センター	固 有	1		1		1	
		区派遣						
		小 計	1		1		1	
部小計	固 有	14	6	14	4	16	4	
	区派遣	6		5		3		
	小 計	20	6	19	4	19	4	
財団 合計	固 有	83	70	84	61	88	61	
	区派遣	18		15		11		
	小 計	101	70	99	61	99	61	

- コミュニティ文化部について  
事業課欄の( )内人数は財団自主事業従事のため生涯学習センターへ配置している職員数で内数です。
- スポーツ健康部について  
(1)平成22年度から、庶務課をスポーツ事業課と統合し、スポーツ事業課を部の庶務担当とする予定です。  
(2)スポーツ事業課に、(仮称)スポーツ振興課長を配置しスポーツ事業を担当する予定です。  
(3)平成22年度から、区の意向により定期練習会等事業を港区体育協会に移行する予定であり、これに伴う事務量調整のため、財団非常勤固有職員配置を常勤配置化する予定です。
- 共通事項  
港区からの派遣職員は係長級以外の職員を縮減し、財団常勤固有職員を採用して代替していく予定です。

### 財団法人 港区スポーツふれあい文化健康財団 中期経営計画 (平成21年度～平成23年度)

財団法人 港区スポーツふれあい文化健康財団  
平成21年12月 策定