

V 平成16年度東京都監理団体経営目標の設定について

1. 評価制度の改正

(1) 改正目的

経営目標の達成度評価制度は、「目標による管理の徹底」や「経営責任の明確化」が図られるなど監理団体の経営改善に成果をあげてきた。しかし、公の施設への指定管理者制度の導入により、民間との競争に直面するなど、監理団体は、より一層の経営改革が不可欠な状況にある。

このため、都は、監理団体の自立的経営を促進するため、平成16年度より、経営目標の達成度評価制度の充実を図った。

(2) 改正の主眼

ア より高い目標に挑戦

経営評価制度の真の目的は、数値目標をクリアすることではなく、目標達成に向けて、団体の意識やシステム、仕事の進め方を変えていくことである。これを高いレベルで実現するには、団体がこれまで以上に難易度の高い目標に積極的にチャレンジすることが必要である。

イ 団体特性に応じて

監理団体は、団体の設立目的により、公益法人や株式会社など法人形態が異なり、また提供するサービスも様々である。団体の持つ経営資源を活用し、財務状況、顧客、サービスなど、団体特性に応じた経営改革を推進していかなければならない。

ウ 都民にわかりやすく

都民への説明責任を果たすため、経営目標及びその評価は、都民にとってわかりやすいものとしなければならない。また、団体改革の成果として、都民サービスがどう向上するのか、都民の目に見える形で明らかにする必要がある。

2. 制度概要

(1) 経営目標の設定

ア 評価項目

評価項目は、①「サービスの充実と成果」（事業を展開することにより達成

すべき事業量及びサービス向上のための具体的取組事項) ②「財務内容の改善・向上」(団体の財務状況に関する数値) ③「効率性の発揮」(事業活動に投入する資源の量と達成する事業量との関係) の3項目とする。

イ 経営目標の配点

経営目標の項目別の配点は、団体の特性や今後進めるべき改革の方向性に応じて、下表の中から団体が選択する。

配点	サービスの充実と成果	財務内容の改善・向上	効率性の発揮	合計
サービス重視型	20	10	10	40
財務重視型	10	20	10	40
複合型	15	15	10	40

(2) 戦略目標の設定

ア 目的

団体における今後の経営戦略を展望し、新たな課題、困難な課題に対する、主体的、積極的な取組を促進することを目的として、新たに戦略目標を導入する。

イ 戦略目標の設定

戦略目標として設定する指標は、既存の枠組みを超える先駆的な取組や長年の懸案課題の解決など、既存の取組や通常の実力では達成することが難しい項目やレベルを基本とする。

また、戦略目標の設定の有無は団体の任意とし、設定する場合は、経営目標の達成度とは別に加点方式により評価を行うものとする。

(3) 役員報酬への反映

目標達成時の役員報酬の増額(5%)は、経営目標を90%以上達成することに加え、戦略目標を達成することを要件とする。

3. 各団体の経営目標及び戦略目標の設定状況

「平成16年度 東京都監理団体経営目標」及び「平成16年度 東京都監理団体戦略目標」のとおり