

第3期 経営計画 (R6～R10)



一般財団法人 **秋田県総合公社**

あなたの笑顔をサポートします!

令和6年3月

目 次

I	第3期経営計画（R6～R10）策定の目的と策定方針・・・・・・・・・・	1
	1. 顧客ニーズの変化	
	2. 社会ニーズの発生	
	3. 社内ニーズの変質	
II	「新たな10年後の将来像」の設定・・・・・・・・・・	3
	1. 認識の変更	
	2. 公社の経営状況の評価	
	3. 「新たな10年後の将来像」の設定	
III	第2期中・長期経営計画重点事項の評価・・・・・・・・・・	8
IV	第3期経営計画（R6～R10）重点事項の設定・・・・・・・・・・	11
V	推進期間の延長とキャッチフレーズの継承について・・・・・・	17
VI	公社の数値目標の設定について・・・・・・・・・・	17

I 第3期経営計画（R6～R10）策定の目的と策定方針

一般財団法人秋田県総合公社（以下、公社と略す。）は、平成12年4月に設立以来、公共施設の管理運営を中核に、スポーツや文化の振興、産業廃棄物の適正処理、医療施設の管理等の事業に取り組んできた。

公社は、「3つのC」=C h a n g e（変化）、C r e a t i o n（創造）、C o o p e r a t i o n（連携）を意識しながら、積極的にC h a l l e n g e（挑戦）することを理念として掲げ、組織づくり、人材育成、経営基盤の強化を進めてきた。さらに、理念に基づいた戦略的な取り組みとして、平成30年度から第1期中・長期経営計画（H30～H32（R2））（以下、第1期計画と略す。）及び第2期中・長期経営計画（R3～R5）（以下、第2期計画と略す。）を策定し、持続的な経営を目指して活動してきた。



しかし、第1期計画開始時の平成30年度から既に6年間近くが経過し、公社を取り巻く内外の環境は以下のように大きく変化している。

1. 顧客ニーズの変化

- ① 公共施設の設置者側では経費削減や民間ノウハウの活用を図るため、管理期間の長期化等の指定管理者制度の見直しやP F Iの導入が進められている。

- ② 多くの施設が老朽化してきている現状で、新設や施設更新ではなく長寿命化を前提とした施設管理・運営への対応が求められている。

2. 社会ニーズの発生

- ① SDGs 活動に象徴されるように、企業は事業活動を通じて社会に貢献すべき存在だ、という考え方が定着してきている。
- ② 業務の効率化や新たな収益の確保を目的とした、デジタル的視点の導入とデジタル技術の活用は、業務上のみならず経営上「当たり前」のこととして求められるようになってきている。
- ③ 日本及び秋田県の人口減少、高齢化、少子化の課題が短期間で解決することはない。2035年には県人口が75万人台に減少することが予測されている中で、利用者にとっての魅力を創り出し、利用者数を確保していかなければならない。
- ④ 新型コロナウイルスの蔓延やエネルギー価格の高騰など、予測不可能でありながらも、経営に大きな影響を与える外的要因が多く発生している。平常時の確実な経営は当然のこととして、環境の変化に負けずに事業目的の実現を目指していくチカラが求められている。
- ⑤ 「人への投資」が重要となってきた。「人材は企業価値を創出する元手」であり、人材育成が、企業価値の向上と利益確保につながり、結果的に、従業員の公社に対する愛着心を高める、と考えられるようになってきている。

3. 社内ニーズの変質

業務に精通した社員が高齢化し若手・中堅社員への技術移転が急務となっている。
また、人材の確保・定着が重要となっており、賃金水準の向上や多様な人材が働きやすい環境づくりが求められている。

以上のように、顧客、社会や社内において、環境あるいは求められる内容やレベルが大きく変化してきており、この変化に対応していく必要がある。公社の第1期計画で策定され、第2期計画で継承された「10年後の将来像」を現在の視点から見直すと、これらの変化を想定していない、あるいは、環境の変化が想定を超えている点が多くあり、従来の「10年後の将来像」では公社が目指す将来像として現状に合致しないモノとなっている。

第3期経営計画(R6～R10)(以下、第3期計画と略す。)では、「新たな10年後の将来像」を策定して、社員全員が目標達成に努める意識を共有することにより、環境の変化に負けず、持続的な経営の実現を目指していくこととする。

更に、第2期計画の活動成果を重点項目ごとに評価した上で、その成果と「新たな10年後の将来像」とのギャップを現状の課題として整理し、第3期計画の重点事項として提示することとする。

II 「新たな10年後の将来像」の設定

1. 認識の変更

従前の第1期及び第2期計画では以下の5項目を「10年後の将来像」として設定して実現に取り組んできた。

- ① お客様から信頼される指定管理者
- ② お客様の役に立つ事業集団
- ③ 幅広く連携するコーディネーター
- ④ 強固な経営基盤を持つ財団法人
- ⑤ 社員が能力を発揮できる、活力溢れる組織

しかし、従来の「10年後の将来像」については、前章の環境あるいは求められる内容やレベルの変化による検証に加えて、以下の言葉の定義や求められている活動の方向性についても認識を新たにしていなければならない。

- ア) 従来計画の①・②で設定していた、直接の利用者である「お客様」に役立つ企画やサービスの提供だけではなく、「お客様の属している地域社会」にとって有益な事業企画や社会貢献が求められている。
- イ) ③に掲げた「連携」については、イベントで相互協力するという意味の連携にとどまらず、共同事業の立ち上げや特別目的会社への参加など、課題解決や事業実施に向けた「協働」の形が求められている。
- ウ) ④で目指した「経営基盤の強化」には、平常時の自立的経営はもちろんのこととして、予測不可能な事態へも対応していく、柔軟で、かつ、力強い経営が求められている。
- エ) ⑤の「活力溢れる組織」の実現のためには、前提として、組織に対する信頼感が必要であり、「自ら考え、実行できる人材」（第2次計画より）の育成が求められている。

2. 会社の経営状況の評価

① 指定管理施設の管理実績

令和3年度及び令和4年度の管理実績、令和5年度の目標値は以下のとおり。
環境保全センターを除いては、全般的にコロナ禍の影響による利用者の減少が見られる。
令和5年度の目標は、コロナ禍終息を見越した設定をしているが、コロナ禍前の令和元年実績1,181,800人(環境保全センター及びミルハスを除く)までは届いていない。

【令和3年度】

施設区分		R 3 目標 (イ)	R 3 実績 (ロ)	目標達成率 (ロ)／(イ)
環 境	秋田県環境保全センター	42,000	57,284	136.4%
体 育	秋田県立体育館	83,300	10,589	12.7%
	秋田県立武道館	156,050	87,636	56.2%
	秋田県立総合射撃場(ライフル)	2,000	2,007	100.0%
	秋田県立総合射撃場(狩猟)	800	517	64.6%
	秋田県立総合プール	137,500	98,967	72.0%
	秋田県立野球場	95,000	57,989	61.0%
	秋田県立向浜運動広場	27,700	22,942	82.8%
	秋田県立スケート場	70,000	44,576	63.7%
公 園	秋田県立中央公園	449,000	425,245	94.7%
合計(体育・公園施設)		1,021,530	750,468	73.5%

※秋田県環境保全センターは処理 t 数、他の施設は利用人数

【令和4年度】

施設区分		R 4 目標 (イ)	R 4 実績 (ロ)	目標達成率 (ロ)／(イ)
環 境	秋田県環境保全センター	37,000	65,794	177.8%
文 化	あきた芸術劇場ミルハス	300,000	227,807	75.9%
体 育	秋田県立体育館	1,600	2,199	137.4%
	秋田県立武道館	213,000	138,223	64.9%
	秋田県立総合射撃場(ライフル)	2,000	2,314	115.7%
	秋田県立総合射撃場(狩猟)	800	730	91.3%
	秋田県立総合プール	128,500	109,952	85.6%
	秋田県立野球場	95,000	74,830	78.8%
	秋田県立向浜運動広場	24,000	21,530	89.7%
	秋田県立スケート場	63,000	59,048	93.7%
公 園	秋田県立中央公園	496,000	546,966	110.3%
合計(体育・公園施設)		1,023,900	955,792	93.3%
合計(文化・体育・公園施設)		1,323,900	1,183,599	89.4%

※秋田県環境保全センターは処理 t 数、他の施設は利用人数

【令和５年度 目標】

施設区分		目標値（人）		増減率 （％）
		R 4	R 5	
環 境	秋田県環境保全センター	37,000	37,000	0
文 化	あきた芸術劇場ミルハス	300,000	350,000	16.7
体 育	秋田県立体育館	1,600	47,600	2,875.0
	秋田県立武道館	213,000	194,400	▲8.7
	秋田県立総合射撃場(ライフル)	2,000	2,000	0
	秋田県立総合射撃場（狩猟）	800	800	0
	秋田県立総合プール	128,500	122,500	▲4.7
	秋田県立野球場	95,000	86,000	▲9.5
	秋田県立向浜運動広場	24,000	21,900	▲8.8
	秋田県立スケート場	63,000	59,800	▲5.1
公 園	秋田県立中央公園	496,000	504,000	1.6
合計（体育・公園施設のみ）		1,023,900	1,039,000	1.5
合計（文化・体育・公園施設）		2,384,800	1,389,000	4.9

※秋田県環境保全センターは処理 t 数、他の施設は利用人数

【令和元年度を１００とした利用者実績（令和５年度は目標）及び減少率】

年 度	R 1	R 3	R 4	R 5
利用者数（人）	1,181,800	750,468	955,792	1,039,000
減少率（対令和元年度）		▲36.5%	▲19.9%	▲12.1%

② 会社の経営状況

令和３年度はコロナ禍の影響により利益率がほぼゼロとなり安定性に欠ける結果となったが、健全性は維持できており、令和４年度決算においても一般正味財産残額を増額させることができています。

しかし、指定管理を中心とした現在の業態は利益率が低く、仮に赤字経営が複数年連続した場合は安定的な経営が危ぶまれる状態となるため、収益性の高い、新たな事業分野への進出が望まれる。

【主な財務指標（平成３０年度～令和４年度）】

（単位 　％）

項目		H 3 0	R 1	R 2	R 3	R 4
健全性	自己資本比率	59.2	65.2	64.0	67.0	61.9
	流動比率	312.2	386.1	329.4	308.9	245.9
	当座比率	304.2	376.4	321.8	298.5	238.8
	固定比率	50.8	50.0	43.9	45.6	45.1
	固定長期適合率	38.8	39.5	35.9	39.4	39.5
	負債比率	69.0	53.3	56.2	49.3	61.7
安定性	売上高経常利益率	2.1	4.3	4.0	0.0	2.5
	売上高当期利益率	1.6	3.0	3.0	0.0	1.7

【令和４年度 正味財産増減計算書】

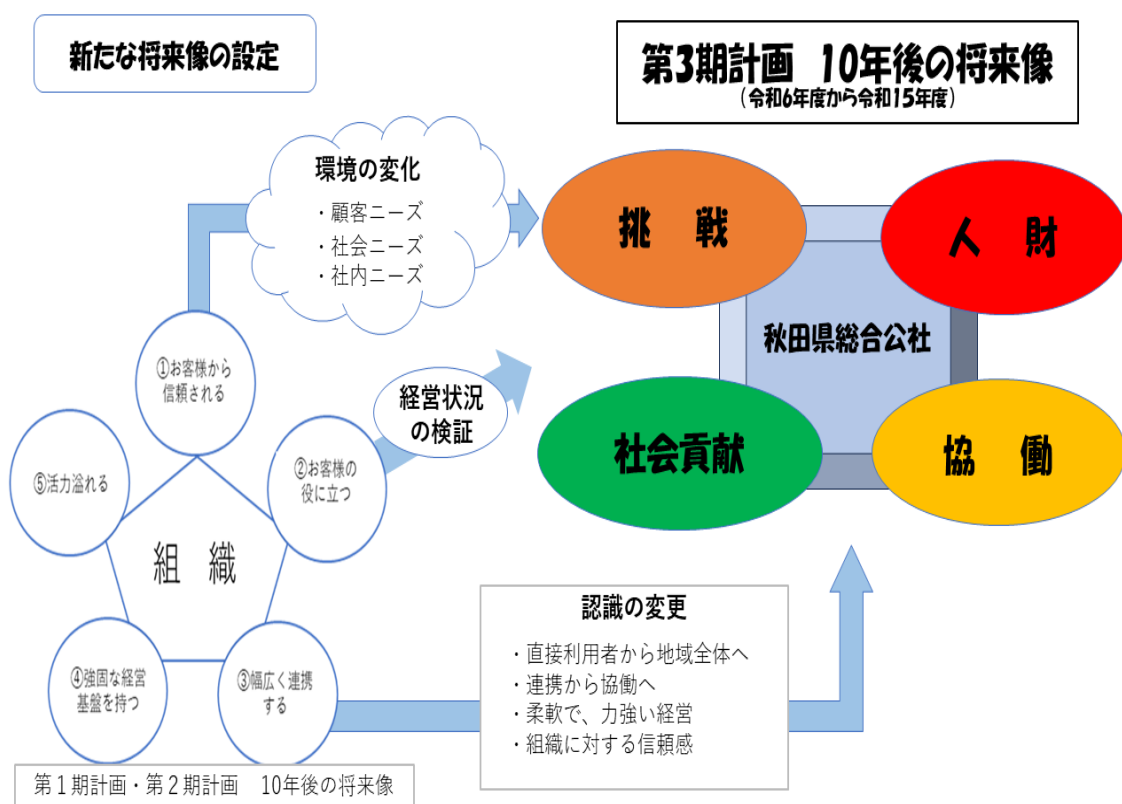
（単位 　千円）

Ⅰ 一般正味財産増減の部		
	1 経常増減の部	
	（１）経常利益	1,712,058
	（２）経常費用	1,668,529
	当期経常増減額	43,529
	2 経常外増減の部	
	当期経常外増減額	0
	税引前当期一般正味財産増減額	43,529
	法人税等	15,039
	当期一般正味財産期首残高	28,490
	一般正味財産期首残高	369,675
	一般正味財産期末残高	398,165
Ⅱ 指定正味財産増減の部		
	指定正味財産期首残高	8,300
	指定正味財産期末残高	8,300
Ⅲ 正味財産期末残高		406,465

3. 「新たな10年後の将来像」の設定

公社内外の環境の変化と従来計画における認識の変更や経営状況に関する検証を踏まえ、第3期計画では新たに「10年後の将来像」を以下のとおり掲げ、その実現に取り組んでいくこととする。

第3期計画「10年後の将来像」 令和15年度（2033年度）まで公社が目指し続ける姿	キーワード
1. 事業目的の実現と収益拡大に向けて、新分野への進出や新たなビジネスモデルの導入などに積極的に「挑戦」し、その挑戦を評価できている組織	挑 戦
2. 多様な人材は企業価値を創出する財（たから）である、との認識のもと、「人財」を重視し、従業員の公社に対する愛着心の向上に努めている組織	人 財
3. すべての事業活動を通じて「社会貢献」に努め、信頼されている組織	社会貢献
4. 個人や組織・団体とさまざまな形で「協働」して事業を実施している、あるいは、課題を解決している組織	協 働



Ⅲ 第2期中・長期経営計画重点事項の評価

第2期計画では、6つの重点事項を定め、実施していく事項を具体的に列挙していた。

第2期計画の終了に当たり、想定していた目標が達成できているか、活動が実施できたか、について第2期計画を評価した。その上で、未達成の場合はそれを引き続き第3期計画に向けての課題として設定し、達成できている場合は、課題に代えて更なる目標を設定した。

第2期計画重点事項の評価と課題又は更なる目標

1 施設管理、利用促進に向けた管理業務のレベルアップ		
(1) 施設の安全管理とサービス向上		
	評価	・ドローンの業務への活用が進んでおり、顧客満足度は9割を維持できている。
	更なる目標	・新たな手法による更なる業務効率化の検討と利用者ニーズの多様化・高度化への対応が求められている。
(2) 情報発信と施設の利用促進		
	評価	・まだ情報発信は十分ではない。利用者数もコロナ禍前の9割程度までしか回復していない。
	課題	・多様な情報発信による公社の認知度向上が引き続き必要であり、人口減少下であっても利用者を増加させるための対策が必要である。
(3) 施設の効率的運用		
	評価	・一括購入や集中管理は実施できている。
	課題	・外的要因により高止まりしている光熱費の状況下であっても、事業目的の実現と安定した経営が求められている。
(4) 指定管理の継続的な確保		
	評価	・過年度分は達成。(循脳センター業務の受託、武道館の指定管理継続)
	課題	・令和6年度申請対象である新県立体育館、令和7年度申請対象施設である中央公園、向浜スポーツゾーン等スポーツ施設、環境保全センター、令和8年度申請対象であるあきた芸術劇場に関する受託活動、及び料金併用制やPFI・P-PFIなどの新たな管理手法導入への対応が求められている。
(5) 利用者の安全・安心の確保		
	評価	・コロナ禍対応については達成。
	課題	・感染症以外も含めた、安全対策の継続が求められている。

2 自立的経営の推進		
(1) 自主事業の拡充		
	評価	・未達成。 ・ア) スポーツ施設・公園施設、イ) 文化施設、ウ) 連携による自主事業とも、十分な利用者数と収益を確保できていない。
	更なる目標	・収益性が高い、あるいは参加者が多い自主事業の企画と実施が必要である。 ・他団体との連携を活用した、事業の拡充や新たな分野への展開が必要である。
(2) 新たな受託事業の開拓		
	評価	・既存指定管理施設以外は受託できていない。 ・調査の結果、市町村施設の管理業務は収益を確保できる営業対象と認め難い。
	課題	・収益が確保できる、営業対象となる市町村の施設がほぼ無い。 ・既存受託施設の設置者による新たな管理手法の導入への対応が必要である。 ・施設管理以外の事業分野への進出が必要である。
(3) 指定管理業務の内製化		
	評価	・講師の内製化は未達成。 ・管理業務の内製化は進めている。
	課題	・効率化の手法として内製化だけに縛られることなく、業務そのものを見直す必要がある。 ・特に、デジタル技術を導入・活用して、業務の効率化、業務フローの改善、更には事業収益の拡大を進める必要がある。

3 計画的な人材の育成と確保		
	評価	・一部達成。 ・人材育成のための研修計画を策定し実施中である。 ・ベテラン社員からの技術継承研修等がうまく実施できていない。
	課題	・社員が自発的に「学び」を得られやすい仕組みづくりが必要である。 ・研修の実績に関する評価ルールの整備と導入が必要である。 ・技術職を中心とした人材確保と後継者の育成が必要である。

4 業務効率化		
	評価	・ ほぼ達成。 ・ サーバー更新や給与システム更新など、想定していた業務改善やシステムの導入は実施できたため、Web会議システム導入以外の設定目標はほぼ達成したが、社会環境はより一層のデジタル化を求めている。
	更なる目標	・ 業務効率化だけではなく、事業収益の拡大やビジネスモデルの変更についてもデジタル化の視点と技術を導入するとともに、社員が常にデジタル化を意識する環境づくりが必要である。 ・ 技術職を中心とした人材確保と後継者の育成が必要である。

5 職場環境の更なる改善		
	評価	・ ほぼ達成。 ・ 想定していた制度上の整備はほぼ達成したが、社会環境は多様な社員が働きやすい環境づくりをより一層求めている。
	更なる目標	・ 若手社員及び女性社員の増員と積極的登用が必要である。 ・ 賃金水準の向上等、社員の待遇改善が必要である。 ・ 階層を超えたコミュニケーション機会の確保と活用が必要である。 ・ 従業員の公社に対する愛着心の向上が求められている。

6 社会貢献事業の持続的推進		
	評価	・ ほぼ達成。 ・ 想定していた事業や取り組みは実施できたが、公社に求められている社会貢献ニーズは拡大し、多様化している。
	課題	・ 公社の事業活動を通じた社会貢献活動の展開が求められている。 ・ 社員の社会貢献意識の醸成が必要である。 ・ 地域の社会貢献活動への、公社からの協力や参加が求められている。

IV 第3期経営計画（R6～R10）重点事項の設定

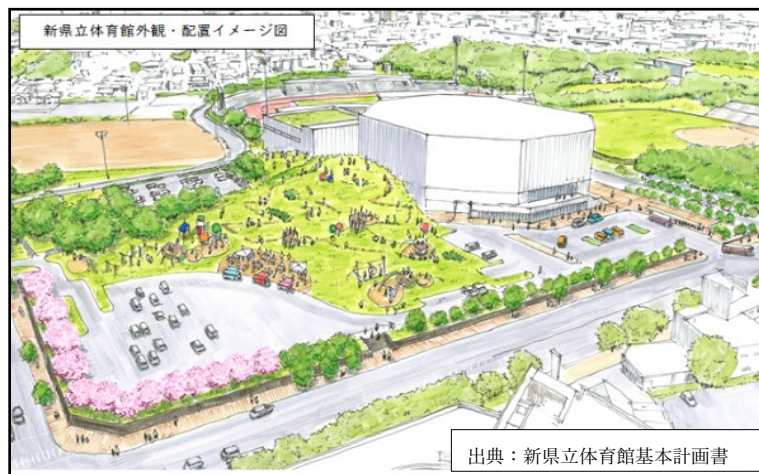
第3期計画の「10年後の将来像」の視点から、Ⅲ章の第2期計画重点事項の評価及び、課題又は更なる目標について整理し、第3期計画重点事項を設定する。

将来像1.「挑戦」：事業目的の実現と収益拡大に向けて、新分野への進出や新たなビジネスモデルの導入などに積極的に「挑戦」し、その挑戦を評価できている組織

◎第2期計画の関連項目：1（1）、1（2）、1（3）、1（4）、2（1）、2（2）、2（3）、4

第3期計画の重点事項：

従来より、公社では公共施設の指定管理を継続的に受託し、効率的な管理運営を図ることにより安定的に収益を確保してきた。しかし今後は、令和6年度の新県立体育館PFI事業への申請、令和7年度の中央公園と、新たに武道館を加えた向浜スポーツゾーンの利用料金併用制への対応申請、並びに環境保全センター、射撃場や現県立体育館などの指定管理施設の更新申請、令和8年度のあきた芸術劇場ミルハスの更新申請などが予定されており、利用料金併用制やPFI・P-PFIなどの新たな管理手法への対応も含めた申請と管理・運営が求められてきている。



新県立体育館イメージ図

一方で、予約システムの導入やキャッシュレス決済への対応、リモート決裁の仕組みづくり、データベース化による分析結果に基づいた新たな利用促進策の検討や利用者層の開拓など、業務処理のみならず、営業促進においても、デジタル化の視点と技術の導入が求めら

れている。その前提として、改革する視点から業務を日常的に見直すという社員の意識改革も必要となっている。

第3期計画においては、更新が予定されている既存指定管理施設については必ず継続受注していくとともに、従来通り、施設の安全な管理、サービスの向上、PRと利用者の拡大に向けた取組みを推進していく。引き続き、電気や燃料使用量の管理による経費の削減や契約内容の見直しなどに努める他、デジタル化を日常的に意識し、かつ、積極的に導入することにより、効率的な業務処理を進めていく。

自主事業や業務処理においても、従来の実施手法や処理手順に捉われることなく、収益拡大や経費削減につながる新たな手法の導入や業務のマニュアル化による改善を図っていく。

また、報奨制度を導入した上で、事務所や社員による新たな取り組みや事業化に向けた活動を支援していく。更に、挑戦した実績と過程に関して人事評価に加点する仕組みづくりなども検討し、全ての社員に挑戦するという意識を醸成していく。

一方で、さまざまなリスクに直面しても、社内外の情報共有を欠かさず、適正にリスクを評価し、知識やスキルを活用し、事業目的の実現に果敢に挑戦していく社員の育成に努めていく。

将来像2.「人財」：多様な人材は企業価値を創出する財（たから）である、との認識のもと、「人財」を重視し、従業員の公社に対する愛着心の向上に努める組織
--

◎第2期計画の関連項目：3、5

第3期計画の重点事項：

公社では、第2期計画時に人材育成に向けた複数年の研修計画を初めて策定し、階層別に育成研修を義務化することにより人材育成を進めるとともに、健康経営優良法人としての認定を得るなど多様な社員が働きやすい環境づくりも進めてきた。

しかし、「人員定数に不足が生じている。定着率が低い。」「自発的な研修や学習に前向きに取り組む姿勢に欠けている。」「女性管理職がいない。」「男性社員の育児休暇取得実績が無い。」「契約社員と総合職社員、ベテランと若手、事務所と本部などにおいてコミュニケーションが十分ではなく、業務上に非効率的な部分がある。」「従業員の公社に対する愛着心の向上が求められている。」、などの課題が残されている。

第3期計画では、令和7年度から新たな研修計画を策定して研修による人材育成を進めるとともに、人材は公社の財（たから）である、との認識のもと、人財重視の考え方に基いた活動を展開していく。

研修成果や受講実績を評価するルールや仕組みをつくり、能力開発や技術向上に関して自発的に学ぶ社員の姿勢を支援していく。技術職に新たな人材を確保し、ベテラン社員から

若手社員が定期的に学ぶ機会を作っていくことなどにより、技術継承を計画的に、かつ、確実に進めていく。SDGs 目標や一般事業主行動計画に定める、女性社員の役付き職への一定数の昇任をできる限り早く実現していく。



技術継承 OJT
循環器・脳脊髄センター

新たな分野に挑戦することにより収益の拡大を図り、業務見直しにより経費の抑制を図った上で、持続的に賃金水準の向上を進め、賃金体系に配慮し、有用な人材を確保していく。同時に、安全、安心な就労環境の整備に努め、多様な人材が能力を発揮しやすい環境づくりも進めていく。

適正な人員数を確保する、年次有給休暇の積極的な取得を促す、社員の要望にできる限り配慮した勤務態勢の調整に努める、などにより、社員のクオリティ・オブ・ライフ（QOL）の充実を図っていく。随時の個人面談の実施、日常的な挨拶や声掛けの励行、文書を介した確実な各種引継の実施など、積極的なコミュニケーションを職場内に導入し、「情報が人をつなぎ、人が情報をつなげていく」仕組みづくりを進めていく。

人財を重視し、従業員が生き生きとして働き自己実現できる環境づくりを公社全体で進めることにより、結果として、公社の企業価値の向上を図っていく。

将来像3.「社会貢献」：すべての事業活動を通じて、「社会貢献」に努め、信頼されている組織

◎第2期計画の関連項目：1（5）、6

第3期計画の重点事項：

従来より、公的施設の管理運営という事業活動により、公社は日常的に社会貢献に寄与してきてはいるが、公社に求められている社会貢献のニーズは拡大し、かつ、多様化してきている。

第3期計画では、公社の事業活動である、スポーツ、環境、文化、医療施設の維持管理・運営と自主事業などを通じて、健康で長生きできる社会の実現、環境意識の向上、芸術文化の普及、中心市街地の活性化、などにより一層取り組んでいく。

その前提として、アンケートやヒアリングなどにより、直接的、間接的に利用者の声を収集し、その内容を分析して事業運営に反映させていく。各施設が所属する協議会や業界のイベントなどへ参加し、日常的に情報収集に努め、その情報や新たな知識を社内に還元していく。

また、公社のSDGs目標について社員一人ひとりが意識できる環境づくりを進めながら、目標達成を目指した活動を継続的に実施していく。



SDGs目標 ビオトープの維持
環境保全センター

施設周辺のクリーンアップ、地域行事や街づくりイベント、レクリエーション事業などに、公社が有する資源や機能を提供し、積極的に参加して、環境保全活動やにぎわい創出活動に協力していく。

設置者や利用者・利用団体と意見交換する機会を確保し活動の方向性を共有した上で、利用者の安全安心の確保はもとより、事業目的の実現と社会貢献に努めることにより、設置者や利用者・利用団体のみならず社会からも信頼される組織となることを目指していく。

将来像4.「協働」：個人や組織・団体とさまざまな形で「協働」して事業を実施している、あるいは、課題を解決している組織

◎第2期計画の関連項目：1（2）、2（1）、2（2）

第3期計画の重点事項：

公社ではこれまで、複数施設が協力して実施する自主事業、武道団体と連携した「武道まつり」や文化団体と連携した「あきたジャムフェスティバル」などのイベントを開催してきたが、主に受託施設の利用促進が目的であり、形態的にも単発のイベントや催事での他団体との連携にとどまっていた。

しかし、今後は、人口減少、高齢化、少子化の進行により、さまざまな面で縮小していく傾向が続き、これに伴い、従来からの施設管理手法のままでは、利用者数、利用料金収入やイベント収入もまた減少していくと想定される。

第3期計画では、公社が有するノウハウ、人材資源や管理施設の特長などを、外部の個人、団体や企業が持つノウハウや活動と連携させて新たな態勢をつくり事業化を進める、「協働」の可能性と実現化を求めている。

これからはイベントでの連携だけにとどまることなく、利用団体と公社が一体となって広報や普及活動を進め施設の利用促進につなげていく態勢づくりや、教育機関や競技団体と公社がコラボレーションしての商品開発や販売促進活動などを模索していく。

また、農業団体と業務提携して、夏季閉鎖中のスケート場で継続的に軽トラ市や物産市を開催するなど、従来の利用団体以外と協働して、スケート場やこまち球場などの季節閉鎖期間を逆に活用する事業を検討していく。本県沖で展開する洋上風力発電事業に関連する企業に、ダイビングプールを活用した海中設備の修理訓練を働きかけるなど、他企業のニーズに公社の機能や管理施設の特長を組み合わせることにより、新たな分野への進出と事業化を模索していく。

更に、外部から専門人材を一時的に受け入れる、又は、社内から社員を一時的に派遣することにより公社内の課題解決を図る「人材を介した協働」や、公社単体では解決しにくい課題について、同業界の県内外の組織や団体と一緒に解決を探る機会や場などを作っていく「業界による協働」などの活動を実践していく。



公立美術大学附属高等学院との協働

◎第3期計画の重点事項一覧（まとめ）

1.「挑戦」：事業目的の実現と収益拡大に向けて、新分野への進出や新たなビジネスモデルの導入などに積極的に「挑戦」し、その挑戦を評価できている組織	
	既存管理施設の継続的受注と安全な施設管理、サービス向上、P Rと利用促進
	電気や燃料の管理や契約内容の見直し、デジタル化視点の意識と導入による効率的な業務処理
	収益拡大や経費削減につながる新たな手法の導入や業務のマニュアル化
	報奨制度の導入と新たな取り組みの事業化を進める仕組みづくり
	挑戦する意欲と挑戦した成果を評価する社内の仕組みづくり
	情報共有と適正なリスク評価により事業目的を実現していく社員の育成
2.「人材」：多様な人材は企業価値を創出する財（たから）である、との認識のもと、「人材」を重視し、従業員の公社に対する愛着心の向上に努める組織	
	新たな研修計画の策定、人材重視の考え方の社内周知促進
	研修成果を評価するルール、自発的に学ぶ社員への支援、計画的な技術継承と女性活躍支援
	持続的な賃金水準の向上、安全・安心な就労環境の整備
	個別要望に配慮した勤務態勢の調整などによる社員のQ O Lの充実
	積極的なコミュニケーションの導入及び人と情報がつながる仕組みづくり
3.「社会貢献」：すべての事業活動を通じて、「社会貢献」に努め、信頼されている組織	
	事業活動を通じての、健康で長生きできる社会の実現、環境意識の向上、芸術文化の普及や中心市街地の活性化、などへの取組
	アンケートなどによる利用者ニーズの把握、分析と事業への反映
	協議会や業界イベントへの参加による情報収集と社内への還元
	S D G s 活動の継続と進捗状況の把握、地域活動への参加と協力
	設置者や利用者・利用団体との意見交換する機会の確保と方向性の共有
4.「協働」：個人や組織・団体とさまざまな形で「協働」して事業を実施している、あるいは、課題を解決している組織	
	利用団体と一体となった広報や普及活動による利用促進
	教育機関や競技団体との協働による商品開発や販売促進
	従来の利用団体以外との協働による管理施設の新たな活用
	企業のニーズに公社のノウハウや施設の特長を組み合わせることによる、新たな分野への進出
	外部人材の受入や外部への派遣による公社内課題の解決など「人材を介した協働」
	公社単体で解決し難い課題に対しての「業界による協働」

V 推進期間の延長とキャッチフレーズの継承について

第1期計画及び第2期計画が定めた3年間では、目標達成に向けた活動期間が短いため、第3期計画では推進期間を5年間に延長する。従って、第3期計画の推進期間は令和6年度から令和10年度まで（2024年度～2028年度）と設定する。

一方で、引き続き、「3つのC+チャレンジ」という公社の理念に基づき活動を展開していくこととし、理念の前提となるお客様ファーストの考え方ををわかりやすくキャッチフレーズ化した「あなたの笑顔をサポートします！」は、第2期計画から引き続き継承していくこととする。

VI 公社の数値目標の設定について

第3期計画には公社全体の経営数値目標は、設定しない。

これは、施設ごとに設置目的や規模が大きく異なるため、各施設における数値を合算した合計数値をもって、公社全体の経営状況を論ずることは適切ではないためである。

一方で、個別施設においては、経営状況や顧客の利用状況を把握し、分析し、事業化し、検証していく、あるいは、業務処理を効率化するなどにより、収益拡大や経費抑制を推進していくためには、数値目標は有用である。従って、次章に記載する各事務所ビジョンの優先度の高い事項を中心に数値目標を設定することとする。