

基本方針に基づく具体的な行動計画(令和6～9年度)

団体名	(一財)札幌市交通事業振興公社	所管課	交通局事業管理部総務課 (TEL:011-896-2708)
------------	-----------------	------------	-----------------------------------

基本財産		30,000 千円				本市出資額		7,500 千円 (出資割合 25.0%)			
設立年月日		昭和 63 年(1988 年)11 月 1 日				出資年月日		昭和 63 年(1988 年)11 月 1 日			
沿革	昭和 63 年		設立								
	平成 12 年		地下鉄駅業務の委託開始								
	平成 22 年		市の出資金割合引き下げ(100%→50%)								
	平成 24 年		一般財団法人へ移行								
	令和 2 年		軌道運送事業開始								
	令和 5 年		市の出資金割合引き下げ(50%→25%)								
代表者		理事長(常勤) 中田 雅幸(市OB)									
主な出資者		①	札幌市	25.0%	②	札幌市交通事業振興公社	75.0%	③			
		④			⑤			⑥			

団体の今後の在り方

設立・出資目的	(設立目的) 札幌市の交通問題に対する市民の意識の啓発、交通道德の普及、札幌市が行う交通事業の利用者の便益増進に関する事業等を行うことにより、交通事業の健全な発展を図り、もって公共の福祉の増進に資することを目的として設立した。 (出資目的) 本市の交通事業を長期的かつ安定的に運営し、発展させていく上で欠かせない役割を果たしていることから、今後も当該団体に対して出捐や人的な関与を行い、交通事業の健全な運営・発展に活用していくことを目的としている。				
事業内容 (主要なものから順に)	事業内容	採算性	採算性 (市補助等除く)	市施策 関係性	民間 代替性
「採算性」 「採算性(市補助等除く)」 「市施策関係性」 「民間代替性」 それぞれ ある・・・○ ない・・・× (市補助等がない場合・・・／)	受託事業(地下鉄駅業務)	○	／	○	×
	受託業務(地下鉄駅業務以外)	○	／	○	×
	軌道運送事業	×	／	○	×
	公益目的実施事業	×	／	○	○
	収益事業	○	／	○	○

今後の在り方 (設立・出資目的が現在も同様に続いているかにも触れること。)	(1)団体の在り方、出資の在り方 当該団体は、地下鉄駅業務、定期券発売業務、遺失物取扱業務などに加え、軌道事業の上下分離方式の導入に伴う路面電車の運送事業を担っていることから、極めて公共性が高く、地域の交通インフラや市民サービスの根幹を支える重要な組織である。 このように、本市交通事業を長期的かつ安定的に運営、発展させていく上で、当該団体は欠かせない役割を果たしていることから、本市の出資・出捐や人的な関与を継続していく必要がある。 (2)経営の安定性や自立を高める方策 収入全体の6割を占める地下鉄駅や定期券発売所等の受託料収入の確保・継続に向けて、業務水準の更なる向上を図るとともに、軌道運送事業における乗車料収入や広告料収入の増加に努めることが必要である。また、既存事業の見直しや時代に合わせた新たな事業を積極的に展開することにより、収益の拡大を追求していくべきと考える。 さらに、顧客サービスの向上に向けた人材育成や安全管理体制の取組を強化し、これまで以上に質の高いサービスを提供して利用者の便益・公共の福祉の増進を図ることで、一層の利用者獲得や定着に繋がると考える。
---	---

対象団体に対する今後の関与の在り方

1 出資・出捐

出資比率 (本市出資額/基本財産)	25% (7,500 千円/30,000 千円)
現在の出資比率にして いる理由 (該当を■で塗りつぶす(複数回答可能)) 【財団法人】	☐ 市長・副市長が役員に就任する必要があり、兼業禁止の観点で 1/2 以上の出資比率が必要であるため(役員に就任する必要性については下記備考欄に記載)。 ☒ 民間の代替性が低く、市の出捐を引き続き必要とする団体について、持続的な運営を担保させるために、1/4 の出資比率を確保し、議会や監査などを含めた市のガバナンスを特に利かせる必要があるため。 ☐ 議会や監査委員などを含めたガバナンスは必要ないものの、市が最大の出資者であることや、団体収入に占める市からの財政的関与の割合が高いなど、公金の大きな支出先として適切な団体運営が可能となるよう、所管局が必要に応じて指導調整を行う必要があるため。 ☐ 現在の出資比率を維持する必要はないと考えているが、団体の現在の経営状況から、出資割合を下げるための出捐額相当の寄付が困難であるため(具体的状況について下記備考欄に記載)。 ☐ その他(下記備考欄に記載)
備考欄 (上記選択についての補足を記載ください)	

今後の取組の方向性について	■現在の出資比率を維持する必要がある、 □計画期間内に出資比率の引き下げを行う。 □計画期間内に出資比率の引き下げ時期を検討し、中長期的に引き下げを行う。
---------------	--

取組計画	出資比率の維持					
内容	平成29年に策定した行動計画により、令和2年までは出資率50%であったが、段階的な出資率の引き下げを計画し、当該団体の内部留保金による寄付により令和5年度に出資率25%まで引き下げ、目標を達成している。 当該団体の担う業務は極めて公共性が高く、また、専門性が高い業務であることから、持続的な運営の担保が必要となる。そのため、25%の出資率を確保し、議会や監査などを含めた市のガバナンスを特に利かせる必要がある。					
指標①	市出資比率	(補足説明等) 25%の出資率を維持する。				
	現状値	5年度 7,500千円 (25%)	目標値	6年度 7,500千円 (25%)	7年度 7,500千円 (25%)	8年度 7,500千円 (25%)
				9年度 7,500千円 (25%)		

2 人的関与

現在の人的関与状況(単位：人)						
常勤役員	現職	OB	常勤管理職	現職	OB	(参考)プロパー
	0	2		11	0	7
非常勤役員	1		常勤一般職	15	0	679

常勤管理職(現職)の状況		
職名	職務内容および現時点での市職員の派遣が必要な理由	将来的な派遣必要性
事務局長	(職務内容) 公社事業の統括責任者 (現時点で派遣が必要な理由) 公社の安定した経営及び市営交通事業の維持確保のためには、交通局をはじめ市関係部局と連携し、一体となって対応していく必要があることから、引き続き市職員の派遣による人的な支援を要する。	○
総務企画部長	(職務内容) 総務企画部の統括及び職員の指導・教育 (庶務・経営・コンプライアンス) (現時点で派遣が必要な理由) 公社総務部門の統括者として、従来の受託事業に加え、上下	○

	分離により自主事業となった軌道運送事業を含めた安定的な経営管理を担う。また、公社の重要課題であるコロナ禍からの経営改善や人材確保・定着に向けた給与基準の見直しの他、プロパー管理職の人材育成に向けた取組など、多角的な視点で調整を行う必要があるため、市職員の派遣が必要である。	
営業部長	(職務内容) 営業部の統括及び職員の指導・教育 (窓口サービス・広告・乗客誘致) (現時点で派遣が必要な理由) 受託事業のうち、地下鉄駅業務を除く窓口サービス(定期券発売他)部門の統括者として、委託元である交通局と連携し一体となって対応していく必要があることから、市職員の派遣が必要である。	×
駅管理部長	(職務内容) 駅管理部の統括及び職員の指導・教育 (駅務) (現時点で派遣が必要な理由) 受託事業のうち、窓口サービス(定期券発売他)を除く地下鉄駅業務の管理部門の統括者として、公社の大多数の職員を抱え、委託元である交通局と連携し一体となって対応していく必要があることから、市職員の派遣が必要である。	○
路面電車部長	(職務内容) 路面電車部の統括及び職員の指導・教育 (路面電車の運行管理、維持管理) (現時点で派遣が必要な理由) 上下分離制度の導入により、軌道事業部門の統括者として、運行管理、安全管理及び軌道施設の維持管理について技術継承を進めなければならないことから、引き続き市職員の派遣が必要である。	○
総務課長	(職務内容) 総務課の統括及び各部、交通局との連絡調整 (現時点で派遣が必要な理由) 公社全体の庶務を統括し、公社各部及び交通局との連絡調整の窓口となり職員管理、出資関係、委託契約、その他市各局からの照会対応などを担うことから、市職員の派遣が必要である。	○
管理課長	(職務内容) 管理課の統括及び駅構内の安全管理 (現時点で派遣が必要な理由) 地下鉄駅管理等の受託業務を担う上で中心となる職であり、交通局との連絡調整窓口として、駅管理に係る依頼や相談、苦情対応の調整など様々な対応が求められることから、市職員の派遣が必要である。	○
運行管理課長	(職務内容) 運行管理課の統括及び路面電車の運行管理 (現時点で派遣が必要な理由) 上下分離制度の導入により、軌道事業の運行管理について技術継承を進めなければならないことから、引き続き市職員の派遣が必要である。	○
安全指導担当課長	(職務内容) 電車運転事故の防止、電車運転関係職員の指導教育 (現時点で派遣が必要な理由) 上下分離制度の導入により、電車運転に係る安全管理、運転	○

	関係職員の指導教育について技術継承を進めなければならないことから、引き続き市職員の派遣が必要である。	
維持管理課長	(職務内容) 電車車両の保守管理及び技術継承 (現時点で派遣が必要な理由) 上下分離制度の導入により、電車車両の維持管理について技術継承を進めなければならないことから、引き続き市職員の派遣が必要である。	○
技術担当課長	(職務内容) 路面電車軌道及び停留場施設の保全 (現時点で派遣が必要な理由) 上下分離制度導入により、軌道施設の維持管理について技術継承を進めなければならないことから、引き続き市職員の派遣が必要である。	○
プロパー切り替えに向けた人材育成および人材確保について (複数選択可)	■計画期間内に一部または全部の派遣職員の引き揚げに着手する。 ☐計画期間内にプロパー切り替えに向けた人材育成および人材確保計画の策定を行い、計画期間以降に具体的な引き揚げに着手する(以下に具体的な人材育成策を記載ください)。 ☐将来的にも派遣が必要であるため、プロパー切り替えのための人材育成策は検討しない。 (具体的な人材育成策)	

取組計画	市職員の派遣及び役員等就任の継続						
内容	役員について、現在、交通局高速電車部長が理事に、まちづくり政策局総合交通計画部長及び交通局事業管理部長が評議員に就任しており、引き続き本市職員の役員等就任を通じて、当該団体への関与を継続していく。 管理職について、当該団体が実施する事業を継続し、地下鉄及び路面電車の安全運行に係る密接な連携を図るとともに、出捐者としての経営責任を果たすため、今後も派遣職員に求められる役割を精査しながら、効果的かつ最小限の人的関与を継続していく。また、令和7年度から管理職(営業部長)1名の引き揚げを行う。 令和2年度からの軌道事業における上下分離方式の導入に伴う職員派遣について、これまで本市が培ってきた軌道事業における安全運行及び軌道施設の維持管理に係る技術継承・人材育成を確実にを行うため、これらの経験を有する市職員の派遣を実施しているが、当該団体のプロパー職員の育成及び技術継承を進め、段階的に派遣職員数を減らし、将来的には一部を除き職員派遣の解消を検討していく。						
指標①	市職員(軌道事業の技術継承に係る職員)派遣数	(補足説明等) 段階的に派遣職員数を減らしていく					
	現状値	5年度 25名	目標値	6年度 16名	7年度 8名	8年度 6名	9年度 3名
指標②	市職員(常勤管理職)派遣数	(補足説明等) 営業部長の派遣を令和7年度に引き揚げる					
	現状値	5年度 11名	目標値	6年度 11名	7年度 10名	8年度 10名	9年度 10名

指標③	市職員の理事・評議員就任数		(補足説明等) 現行の体制を維持する				
	現状値	5年度 3名	目標値	6年度 3名	7年度 3名	8年度 3名	9年度 3名

3 団体の活用（専門性等の発揮による市施策との連携等）

取組計画	交通問題に対する意識啓発及び利用者の便益増進						
内容	交通事業の健全な発展に向けて、利用者に対する交通問題への意識啓発や交通道德の普及への取組、地下鉄・路面電車における利用者の便益増進に向けた取組が必要となる。 当該団体に対し、子ども交通教室やマナー啓発事業など市民参加型の各種イベントの実施を通して、交通問題に対する意識啓発を図るとともに、交通資料館の運営を通して、札幌市が行う交通事業への理解の促進や交通道德の普及を図るよう求める。 また、当該団体では利用者に有益な情報をタウン情報誌「ウィズユー」等により発信し、利用者の便益増進を図る取組を実施しており、当該誌等については、駅や定期券発売所で配架しているほか、HP上で公開し、発行時にはX(旧Twitter)でお知らせを行うなど、広く利用者への周知を行っていることから、今後も当該事業を継続するよう求める。 ※取組内容と団体の設立目的との関連性について以下に記載 上記取組はその内容のとおり、設立目的と軌を一にするものである。						
指標①	子ども交通教室の参加者		(補足説明等) 年に2回実施(夏・冬)				
	現状値	5年度 154人	目標値	6年度 150人	7年度 150人	8年度 150人	9年度 150人
指標②	交通資料館の来館者数		(補足説明等) 令和6年度リニューアルオープン				
	現状値	5年度 -	目標値	6年度 30,000人	7年度 30,000人	8年度 30,000人	9年度 30,000人
指標③	「ウィズユー」発行部数		(補足説明等) 年に4回発行(春・夏・秋・冬)				
	現状値	5年度 40,000部	目標値	6年度 40,000部	7年度 40,000部	8年度 40,000部	9年度 40,000部

4 更なる経営の安定化

取組計画	新たな中期経営計画の推進及び自主事業の積極的な実施による団体の自立性の向上						
内容	中長期的ビジョンに基づいて、計画的な団体運営及び事業展開を進めるため、令和2年度に中期経営計画(令和2年度から令和6年度)を策定していた。年度ごとに検証及び必要な見直しを行ってきたところだが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより経営環境が大きく変化したことを踏まえ、計画の終了年度を1年前倒し、令和6年度を開始年度とする新たな中期経営計画(令和10年度まで)を策定した。 主力の受託料収入を維持・確保していくことに加え、路面電車の乗車料収入や広告料収入の増加に積極的に取り組むことで市への財政的な依存度を低下させ、当該団体の経営の安定化及び自立性の向上を目指していく。 また、公共交通全体のサービスアップに繋げていくため、社会情勢の変化を的確に捉えながら、研修等を通じたホスピタリティマインドの醸成を図り、お客さまにより付加価値の高いサービスを提供するための取り組みを推進していく。						
指標①	軌道運送事業における乗車料収入	(補足説明等) 収支計画に基づく乗車料収入の確保					
	現状値	5年度 1,543 百万円	目標値	6年度 1,627 百万円	7年度 1,739 百万円	8年度 1,761 百万円	9年度 1,769 百万円
指標②	中期経営計画の推進による謝辞件数	(補足説明等) 中期経営計画取組み(項目[2]快適で魅力あるサービスの提供)					
	現状値	5年度 248件	目標値	6年度 前年実績 対比 5%増	7年度 前年実績 対比 5%増	8年度 前年実績 対比 5%増	9年度 前年実績 対比 5%増

5 団体統制

取組計画	コンプライアンスの徹底と局職員研修への参加						
内容	(現状の団体統制上の課題) 毎年度、研修等を通じてコンプライアンスの徹底を推進しているが、より一層のコンプライアンスの強化に向けた教育の継続的な取り組みが必要不可欠である。 (課題を踏まえた取組内容) コンプライアンスに関する意識や知識を深める研修を実施するほか、コンプラ通信の発行やコンプライアンスポスターの掲出等により、全職員に対し啓発活動を行う。 交通局が実施している管理職向けの職員研修に、当該団体の関係職員を受け入れ、管理職の心構え、職員管理や安全管理スキルの向上などの人材育成を行う。						
指標①	コンプライアンス研修の参加	(補足説明等) 職制に応じたコンプライアンス研修を全職員が受講することを目標とする。					
	現状値	5年度 100%	目標値	6年度 100%	7年度 100%	8年度 100%	9年度 100%
指標②	管理職向け研修の参加率	(補足説明等) 交通局が実施する管理職向け研修を該当団体の関係職員が受講することを目標とする。					
	現状値	5年度 97.5%	目標値	6年度 100%	7年度 100%	8年度 100%	9年度 100%

6 札幌市の施策との連動

取組計画	障害のある方の自立支援						
内容	障がいのある方の雇用について、ハローワーク等を通じて随時募集を行うなど、法定雇用数の確保に向けた取組を進めていく。また、当該団体職員の「サービス介助士」の有資格者を増やし、高齢のお客様や障がいのあるお客さまへの「おもてなしの心」と「介助技術」を備えた職員を育成し、地下鉄駅業務等におけるサービス向上を図る。						
指標①	障がいのある方の雇用人数		(補足説明等) 法定雇用数の確保				
	現状値	5年度 15.5名 (法定15名)	目標値	6年度 17名 (法定17名)	7年度 17.5名 (法定17名)	8年度 18.5名 (法定18.5名)	9年度 18.5名 (法定18.5名)
指標②	サービス介助士有資格者数		(補足説明等) 新規資格取得の推進				
	現状値	5年度 113 名	目標値	6年度 118 名	7年度 120 名	8年度 123 名	9年度 125 名