

公益財団法人 東京都スポーツ文化事業団

経営改革プラン改訂版（2019年度）

1. 経営情報

1 基礎情報

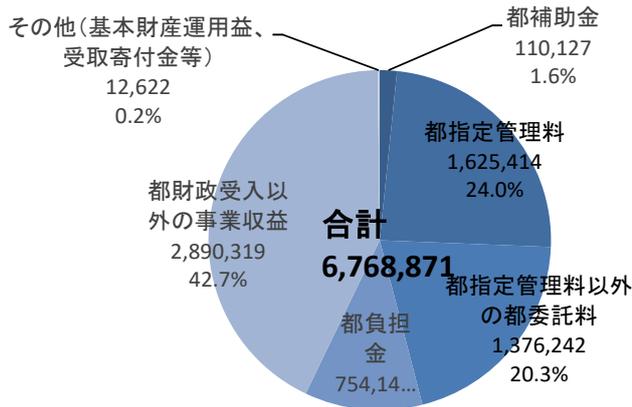
平成30年8月1日現在

団体名	公益財団法人東京都スポーツ文化事業団		
所管局	オリンピック・パラリンピック準備局		
設立年月日	昭和60年10月1日		
設立後の主な沿革	<p>昭和60年10月1日 財団法人東京都教育振興財団設立 昭和63年4月1日 財団法人東京都埋蔵文化財センターを統合し、財団法人東京都教育文化財団となる。 平成11年4月1日 財団法人都民カレッジを統合し、財団法人東京都生涯学習文化財団となる。 平成19年4月1日 法人の名称を「財団法人東京都スポーツ文化事業団」とする。 平成24年4月1日 公益財団法人に移行し、「公益財団法人東京都スポーツ文化事業団」となる。</p>		
所在地	東京都新宿区荒木町13番地4住友不動産四谷ビル1階		
基本財産	500,000	千円	
都出資(出捐)額	500,000	千円	※団体の統合前に都が出資(出捐)した分も含む
都出資(出捐)比率	100	%	
他の出資(出捐)団体及び額			千円
			千円
			千円
	その他 _____ 団体		千円
その他資産	なし		
役職員数			
常勤役員数	2 人	(うち都派遣職員 0 人、都退職者 2 人)	
常勤職員数	167 人	(うち都派遣職員 36 人、都退職者 5 人)	
非常勤職員数	1 人		
団体の使命	都民の生涯にわたるスポーツ等の普及振興を図るとともに、東京都内における埋蔵文化財の保護を図り、もって、都民の文化的生活の向上に寄与すること。		
事業概要	<p>(1) スポーツ等の振興 (2) 埋蔵文化財の調査研究、保存、公開活用及び知識の普及 (3) 東京都及びその関係団体から受託するスポーツ等に関する事業 (4) 東京都の施設等の管理運営 (5) その他この法人の目的を達成するために必要な事業</p>		

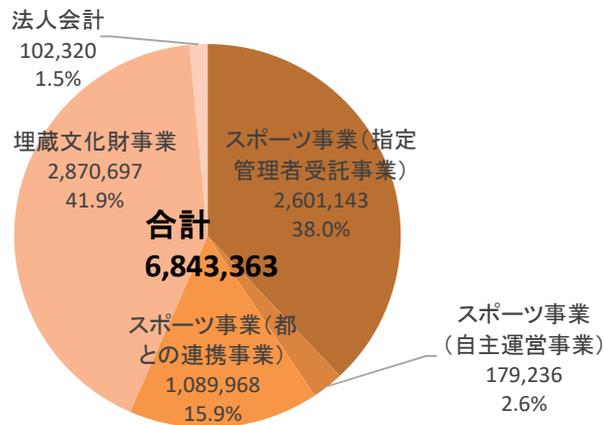
区分	経常収益	構成割合	経常費用	構成割合	
	事業全体	6,768,871	100%	6,843,364	100%
スポーツ事業	指定管理者受託事業	2,502,337	37.0%	2,601,143	38.0%
	自主運営事業	273,999	4.0%	179,236	2.6%
	都との連携事業	1,022,407	15.1%	1,089,968	15.9%
	埋蔵文化財事業	2,867,354	42.4%	2,870,697	41.9%
	法人会計	102,774	1.5%	102,320	1.5%

平成29年度 決算情報

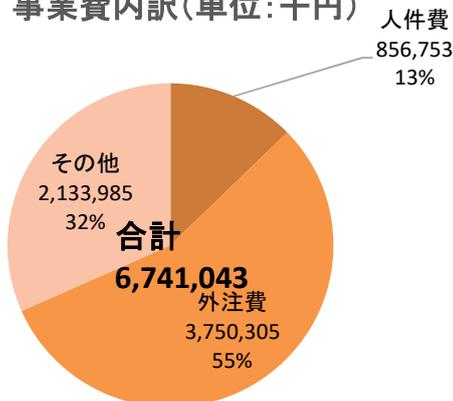
経常収益内訳(単位:千円)



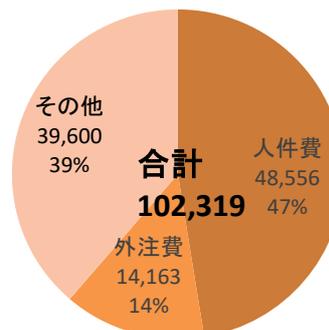
経常費用内訳(単位:千円)



事業費内訳(単位:千円)



管理費内訳(単位:千円)

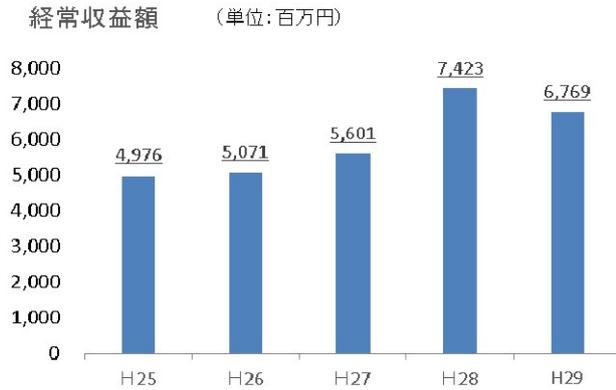


<注> 計数処理の関係で合計が合わない場合があります。

2 平成25年度以降の事業実施状況

《「経常収益額」、「都財政受入額」、「職員数」の推移からの分析》

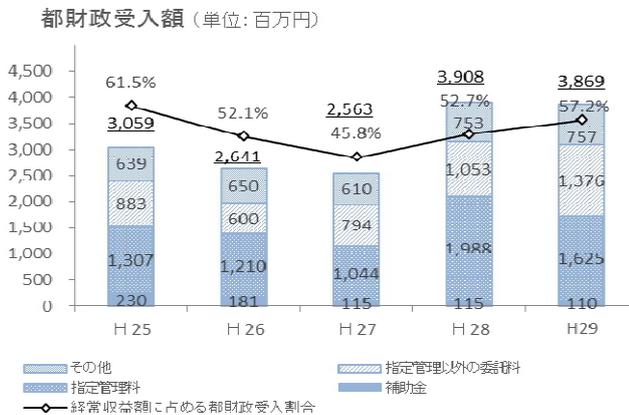
2-1 経常収益額から見る事業動向



・経常収益は、H25～27年度までほぼ横ばい状態だったが、H28年度から大幅増となった。この主な要因は、指定管理受託施設について、H27年度まで東京体育館、駒沢オリンピック公園総合運動場、東京武道館、埋蔵文化財センターの4施設だったものが、H28年度から辰巳水泳場が増え、5施設となり、指定管理料が増加したためである。

・H28年度に比べてH29年度が減少したのは、埋蔵文化財調査事業において受託金が減少したこと、H28年度には駒沢運動場の施設改修に伴う備品調達費が指定管理料に上乗せされたためである。

2-2 都財政受入額の推移から見る都施策との連動性



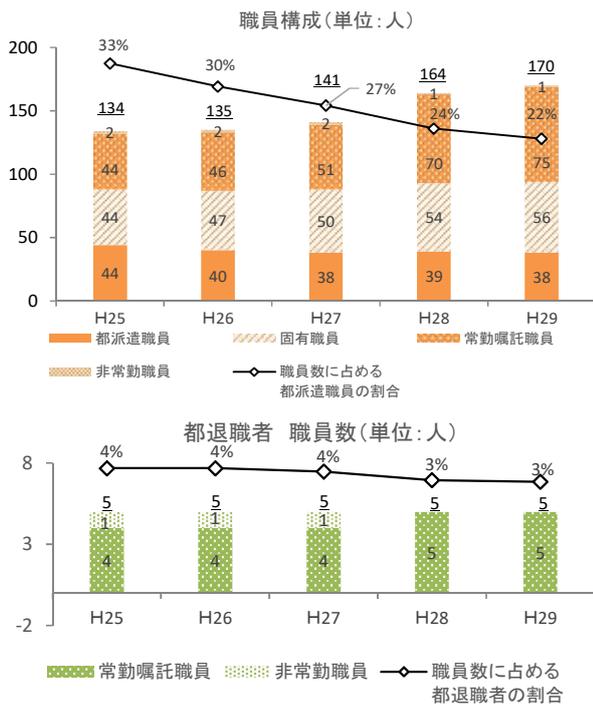
・補助金がH27年度から減少したのは、都派遣職員の人件費が都の直接支給となったためである。

・指定管理料がH28年度から増加したのは、辰巳水泳場の指定管理が開始したためである。

・委託料がH28年度から増加したのは、埋蔵文化財調査事業に係る都各局との委託契約額が増加したためと、都立学校活用促進モデル事業が開始し、事業規模が拡大しているためである。

・その他は、都と連携したスポーツ振興事業(1000km縦断リレー、スポーツ博覧会等)に係る負担金である。

2-3 職員数の推移から見る経営状況



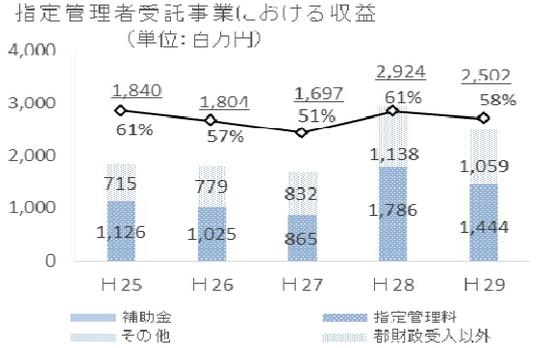
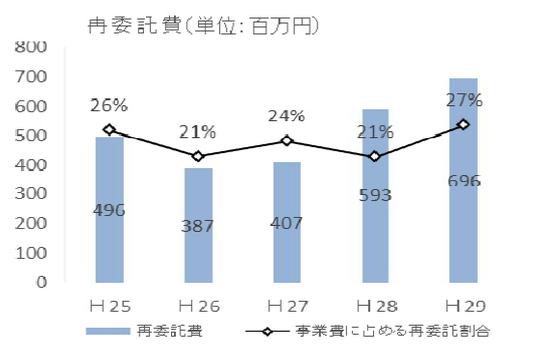
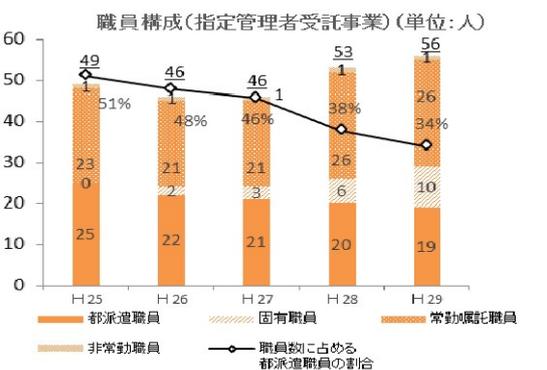
・職員構成は、都派遣職員、固有職員(固有の常勤無期職員)、常勤嘱託員(常勤有期職員)、非常勤職員である。

・都退職者は、常勤嘱託員及び非常勤職員となっている。

・職員数は増加傾向である。要因としては、新たな指定管理施設(辰巳国際水泳場)の受託(H28年度)、2020東京大会の開催準備による業務増大、インフラ整備に係る埋蔵文化財発掘調査需要拡大等による。

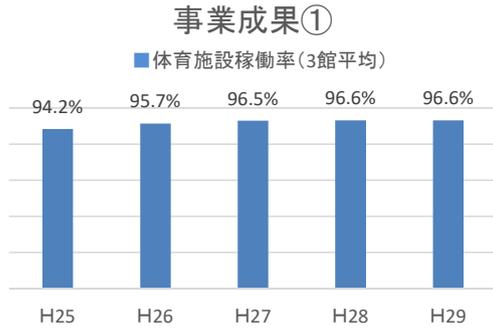
・常勤職員の都退職者数はほぼ変動なし。過去には都退職者を非常勤に採用していたが、近年は非常勤の調整人員数は殆どない。

・都派及び都退職者は、主に管理職・監督職を担っている。また、事業団固有職員の監督職は育成中であり、管理職は未だいない状況である。

<p>事業分野</p> <p>事業概要</p>	<p>指定管理者受託事業</p> <p>(1) 体育施設等の管理運営 (2) スポーツ振興事業</p>																																											
<p>各指標に基づく分析</p>																																												
<p>事業収益</p>	<p>指定管理者受託事業における収益 (単位: 百万円)</p>  <table border="1"> <caption>指定管理者受託事業における収益 (単位: 百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>指定管理料</th> <th>都財政受入以外</th> <th>その他</th> <th>合計</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>1,126</td> <td>715</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1,840</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>1,025</td> <td>779</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1,801</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>865</td> <td>832</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1,697</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>1,786</td> <td>1,138</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2,924</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,444</td> <td>1,059</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2,502</td> <td>58%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	指定管理料	都財政受入以外	その他	合計	割合 (%)	H25	1,126	715	0	0	1,840	61%	H26	1,025	779	0	0	1,801	57%	H27	865	832	0	0	1,697	51%	H28	1,786	1,138	0	0	2,924	61%	H29	1,444	1,059	0	0	2,502	58%	<ul style="list-style-type: none"> ・主な収益は指定管理料(委託料)と体育施設利用料(都財政受入以外) ・H28年度からの収益増及び指定管理料増は、辰巳水泳場の指定管理が開始したため。 ・特にH28年度の収益が大きいのは、駒沢の施設改修に伴う備品調達のための指定管理料が上乘せされたこと、東京体育館でのリオオリンピック予選開催により体育施設利用料収益が増加したことによる。
年度	補助金	指定管理料	都財政受入以外	その他	合計	割合 (%)																																						
H25	1,126	715	0	0	1,840	61%																																						
H26	1,025	779	0	0	1,801	57%																																						
H27	865	832	0	0	1,697	51%																																						
H28	1,786	1,138	0	0	2,924	61%																																						
H29	1,444	1,059	0	0	2,502	58%																																						
<p>事業費用</p>	<p>指定管理者受託事業における費用 (単位: 百万円)</p>  <table border="1"> <caption>指定管理者受託事業における費用 (単位: 百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>1,097</td> <td>496</td> <td>324</td> <td>1,917</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>1,141</td> <td>387</td> <td>274</td> <td>1,801</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>1,093</td> <td>407</td> <td>188</td> <td>1,687</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>1,937</td> <td>593</td> <td>242</td> <td>2,771</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,665</td> <td>696</td> <td>240</td> <td>2,601</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	合計	H25	1,097	496	324	1,917	H26	1,141	387	274	1,801	H27	1,093	407	188	1,687	H28	1,937	593	242	2,771	H29	1,665	696	240	2,601	<ul style="list-style-type: none"> ・H28年度から事業費が増加したのは、辰巳の指定管理開始のため。 ・H29年度に合計が減少し、外注費が増加したのは、H28年度の駒沢の備品調達が終了し、再開館に伴う施設運営の委託が増加したため。 ・主な外注費は、体育施設の建物維持管理費、建物等警備費、利用者サービス窓口業務委託費、システム運用保守委託費等。 												
年度	人件費	外注費	その他	合計																																								
H25	1,097	496	324	1,917																																								
H26	1,141	387	274	1,801																																								
H27	1,093	407	188	1,687																																								
H28	1,937	593	242	2,771																																								
H29	1,665	696	240	2,601																																								
<p>再委託費</p>	<p>再委託費(単位: 百万円)</p>  <table border="1"> <caption>再委託費 (単位: 百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>496</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>387</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>407</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>593</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>696</td> <td>27%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合 (%)	H25	496	26%	H26	387	21%	H27	407	24%	H28	593	21%	H29	696	27%	<ul style="list-style-type: none"> ・再委託の内容は、体育施設の建物維持管理、建物等警備、利用者サービス窓口業務等。 ・再委託における事業団の業務は、業務の企画・統括や都との連絡調整等。 																								
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合 (%)																																										
H25	496	26%																																										
H26	387	21%																																										
H27	407	24%																																										
H28	593	21%																																										
H29	696	27%																																										
<p>職員構成</p>	<p>職員構成(指定管理者受託事業)(単位: 人)</p>  <table border="1"> <caption>職員構成(指定管理者受託事業) (単位: 人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>非常勤職員</th> <th>固有職員</th> <th>常勤職員</th> <th>合計</th> <th>都派遣職員割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>49</td> <td>23</td> <td>0</td> <td>25</td> <td>97</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>46</td> <td>21</td> <td>2</td> <td>22</td> <td>91</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>46</td> <td>21</td> <td>3</td> <td>21</td> <td>91</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>53</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>20</td> <td>80</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>56</td> <td>26</td> <td>10</td> <td>19</td> <td>111</td> <td>34%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	非常勤職員	固有職員	常勤職員	合計	都派遣職員割合 (%)	H25	49	23	0	25	97	51%	H26	46	21	2	22	91	48%	H27	46	21	3	21	91	46%	H28	53	1	6	20	80	38%	H29	56	26	10	19	111	34%	<ul style="list-style-type: none"> ・都派遣職員は、主に管理職・監督職を担っている。また、社会教育主事(都派遣)も在籍している。 ・新規指定管理施設の受託(H28年度・辰巳)により職員数は増加傾向である。 なお、H26年度の減少は、指定管理施設である駒沢オリンピック総合公園運動場の内、公園部分が指定管理から外れたことによる。 ・固有職員採用はH25年度から再度採用を行っている。
年度	都派遣職員	非常勤職員	固有職員	常勤職員	合計	都派遣職員割合 (%)																																						
H25	49	23	0	25	97	51%																																						
H26	46	21	2	22	91	48%																																						
H27	46	21	3	21	91	46%																																						
H28	53	1	6	20	80	38%																																						
H29	56	26	10	19	111	34%																																						

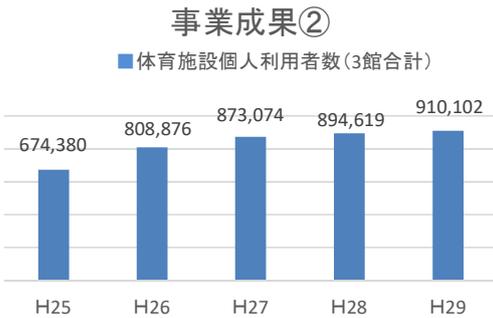
主な事業成果

事業
成果
①



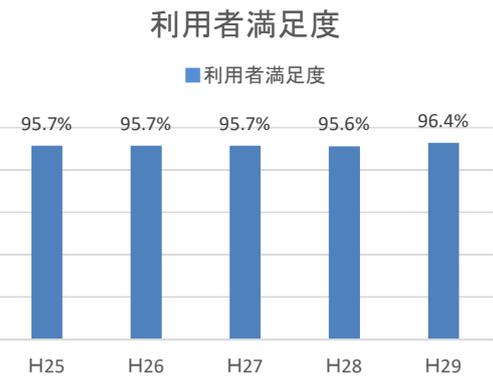
各体育施設において、世界大会等の大規模大会や、エンターテインメント性の高い事業の積極的な誘致に取り組んだことにより、毎年度高い稼働率となっている。
(注)東京体育館、駒沢オリンピック公園総合運動場、東京武道館の3館平均値である。

事業
成果
②



東京都の大規模改修工事による休館(東京体育館:24年7月~25年3月、東京武道館:24年1月中旬~8月中旬)の影響で利用者数が減少したが、25年度以降回復し、順調に伸びている。
(注)3館合計値である。

事業
成果
③



毎年度、各館ごとに利用者満足度調査を実施しており、個人利用者及び団体利用者に対しては、安全管理・清掃状態・職員の対応・総合的な満足度について、東京体育館におけるスポーツ振興事業等の参加者に対しては、事業に参加した感想について、「十分満足している」、「まあ満足している」と回答した割合の平均値を利用者満足度として計上している。年度によって増減はあるものの、利用者満足度は95%以上の高水準で推移している。

(注)利用者満足度調査概要

・内容:東京体育館、駒沢オリンピック公園総合運動場、東京武道館、東京辰巳国際水泳場の4施設にて実施

(平成27年度までは東京辰巳国際水泳場を除く3施設)

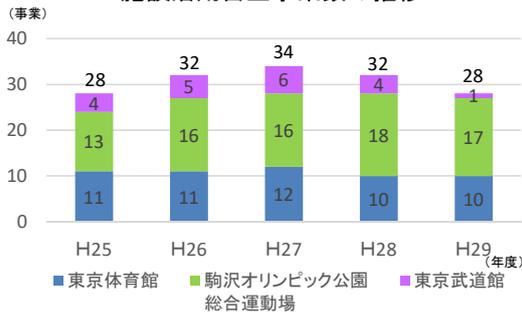
・対象:個人利用者、団体利用者、事業参加者

事業分野	自主運営事業																															
事業概要	(1)施設活用自主事業 (2)利用者サービス事業 (3)スマイル自主事業																															
各指標に基づく分析																																
事業収益	<p>事業団自主運営事業における収益 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>事業団自主運営事業における収益 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>委託料</th> <th>その他</th> <th>都財政受入割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>170</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>203</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>220</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>270</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>274</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	委託料	その他	都財政受入割合	H25	170	0	0	0%	H26	203	0	0	0%	H27	220	0	0	0%	H28	270	0	0	0%	H29	274	0	0	0%	<ul style="list-style-type: none"> ・主な収益は参加料、協賛金、広告料、利用者サービス事業収益(売店、駐車場等) ・H28年度からの辰巳の指定管理開始に伴い、水泳教室の参加料収益等が増加した。また、その他の施設でも営業努力により、利用者サービス事業収益等が年々増加している。
年度	補助金	委託料	その他	都財政受入割合																												
H25	170	0	0	0%																												
H26	203	0	0	0%																												
H27	220	0	0	0%																												
H28	270	0	0	0%																												
H29	274	0	0	0%																												
事業費用	<p>事業団自主運営事業における費用 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>事業団自主運営事業における費用 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>20</td> <td>80</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>20</td> <td>88</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>15</td> <td>87</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>14</td> <td>93</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>17</td> <td>98</td> <td>65</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	20	80	18	H26	20	88	22	H27	15	87	34	H28	14	93	57	H29	17	98	65	<ul style="list-style-type: none"> ・主な外注費は、イベント運営委託、売店・駐車場の運営委託等。 ・H28年度からの増は、辰巳の指定管理開始による。 ・H29年度の増は、H28年度の黒字を利用し、イベントの規模拡大や協賛の増加、広報活動の拡大等、自主事業に積極的に取り組んだことによる。 						
年度	人件費	外注費	その他																													
H25	20	80	18																													
H26	20	88	22																													
H27	15	87	34																													
H28	14	93	57																													
H29	17	98	65																													
再委託費	<p>・再委託なし</p>																															
職員構成	<p>職員構成(自主運営事業)(単位:人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成(自主運営事業)(単位:人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>36%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	職員数に占める都派遣職員の割合	H25	5	1	5	46%	H26	4	0	6	40%	H27	3	1	6	30%	H28	4	1	6	36%	H29	4	1	6	36%	<ul style="list-style-type: none"> ・都派遣職員は、主に管理職・監督職を担っている。また、社会教育主事(都派遣)も在籍している。 ・H25年度以降、他事業の影響により、微増減が生じている。H26年度の減少は、指定管理施設である駒沢オリンピック総合公園運動場の内、公園部分が指定管理から外れたことによる。 ・固有職員採用はH25年度から再度採用を行っている。
年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	職員数に占める都派遣職員の割合																												
H25	5	1	5	46%																												
H26	4	0	6	40%																												
H27	3	1	6	30%																												
H28	4	1	6	36%																												
H29	4	1	6	36%																												

主な事業成果

事業成果①

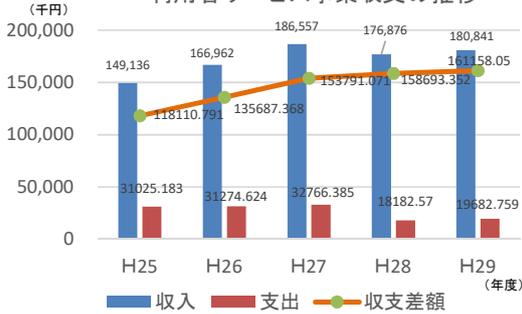
施設活用自主事業数の推移



・施設活用自主事業とは、指定管理制度のもと、施設を有効活用するため、指定管理者が独自の創意工夫を生かして実施するものであり、各館においてスポーツ振興に資する各種事業を実施している。
 ・東京体育館、東京武道館では、第2期(H23年度)以降、それぞれ10～12、4～6事業(※)を実施している。また、駒沢オリンピック公園総合運動場では、H25年度までは11～13事業、第3期(H26年度)以降は16～18事業実施している。(※H29東京武道館は休館により一部事業を中止)

事業成果②

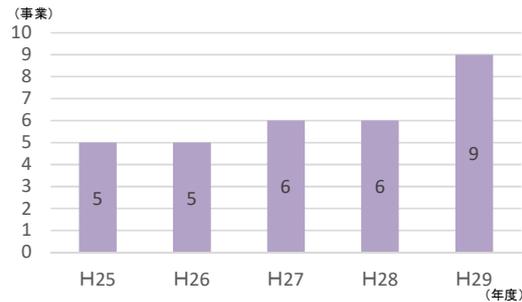
利用者サービス事業収支の推移



・利用者サービス事業とは、指定管理制度のもと、食堂や売店、駐車場の運営など、利用者のためのサービス提供を行うものであり、公益財団法人である事業団としては、公益事業を実施するための重要な収入源のひとつである。
 ・グラフから分かるように、年々、収支差額は増加している。
 ※左図は、東京体育館・東京武道館・駒沢オリンピック公園総合運動場の3施設の利用者サービス事業の合計

事業成果③

スマイル自主事業数の推移

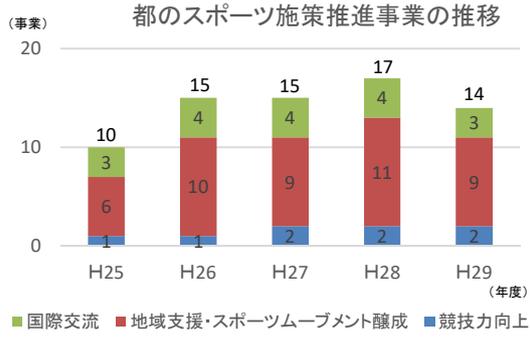


・スマイル自主事業とは、都民がスポーツを楽しむきっかけづくりなどを目的として、事業団の独自財源によりイベント等の開催や広報誌の発行等を実施するもので、毎年度5～6事業を実施している。
 ・多くの人に「するスポーツ」「観るスポーツ」の機会を提供し、「東京都スポーツ推進計画」にある「スポーツに触れて楽しむ機会の創出」に寄与するものであり、H28年度から当事業団の経営目標に設定し、H29年度は9事業を実施した。

事業分野	都との連携事業																																					
事業概要	(1)スポーツ国際交流事業 (2)地域支援・スポーツムーブメント醸成事業 (3)競技力向上事業																																					
各指標に基づく分析																																						
事業収益	<p>都との連携事業における収益(単位:百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>委託料</th> <th>その他</th> <th>都財政受入以外</th> <th>都財政受入割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>639</td> <td>3</td> <td>161</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>650</td> <td>2</td> <td>108</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>610</td> <td>2</td> <td>67</td> <td>17</td> <td>0.5%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>753</td> <td>4</td> <td>64</td> <td>81</td> <td>4.4%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>754</td> <td>22</td> <td>58</td> <td>188</td> <td>12.4%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	委託料	その他	都財政受入以外	都財政受入割合	H25	639	3	161	0	0%	H26	650	2	108	0	0%	H27	610	2	67	17	0.5%	H28	753	4	64	81	4.4%	H29	754	22	58	188	12.4%	<ul style="list-style-type: none"> ・補助金は、地域スポーツクラブの活動支援等に関する事業への補助。H27年度からの減は、都派遣職員の人件費相当分の減。 ・委託料は、都からの受託事業として、H27年度にアスリートキャリアサポート事業が、H28年度に都立学校活用促進モデル事業が開始したことによる。H29年度は学校事業が拡大した。 ・その他は、スポーツ国際交流事業、1000km縦断リレー、スポーツ博覧会等に係る負担金。 ・都財政受入以外の収益は協賛金収益等。
年度	補助金	委託料	その他	都財政受入以外	都財政受入割合																																	
H25	639	3	161	0	0%																																	
H26	650	2	108	0	0%																																	
H27	610	2	67	17	0.5%																																	
H28	753	4	64	81	4.4%																																	
H29	754	22	58	188	12.4%																																	
事業費用	<p>都との連携事業における費用(単位:百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>426</td> <td>255</td> <td>139</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>260</td> <td>415</td> <td>121</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>230</td> <td>428</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>277</td> <td>610</td> <td>85</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>271</td> <td>718</td> <td>101</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	426	255	139	H26	260	415	121	H27	230	428	83	H28	277	610	85	H29	271	718	101	<ul style="list-style-type: none"> ・主な外注費は、イベント運営業務委託。 ・H26年度から、従前のスポーツ博覧会、1000km縦断リレーに加え、TOKYOウオーク等複数のイベントが増えたため、外注費も増加した。 ・H27年度の減は、都派遣職員の給与直接支給開始による。 ・H28年度の増は都立学校活用促進モデル事業の開始、H29年度の増は当学校事業の規模拡大による。 												
年度	人件費	外注費	その他																																			
H25	426	255	139																																			
H26	260	415	121																																			
H27	230	428	83																																			
H28	277	610	85																																			
H29	271	718	101																																			
再委託費	<p>再委託費(単位:百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>4</td> <td>0.5%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>43</td> <td>4.4%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>135</td> <td>12.4%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H25	0	0.0%	H26	0	0.0%	H27	4	0.5%	H28	43	4.4%	H29	135	12.4%	<ul style="list-style-type: none"> ・主な再委託費は都立学校活用促進モデル事業に伴う受付窓口・管理指導員等業務委託。 ・H29年度の増は、当学校事業の規模拡大に伴う受付窓口・管理指導員等業務委託の増及び予約システム開発・運用開始による増。 																		
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																				
H25	0	0.0%																																				
H26	0	0.0%																																				
H27	4	0.5%																																				
H28	43	4.4%																																				
H29	135	12.4%																																				
職員構成	<p>職員構成(都連携推進事業)(単位:人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>11</td> <td>8</td> <td>1</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>11</td> <td>9</td> <td>2</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>3</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>12</td> <td>15</td> <td>4</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>12</td> <td>16</td> <td>3</td> <td>39%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	職員数に占める都派遣職員の割合	H25	11	8	1	55%	H26	11	9	2	50%	H27	11	11	3	44%	H28	12	15	4	39%	H29	12	16	3	39%	<ul style="list-style-type: none"> ・都派遣職員は、主に管理職・監督職を担っている。また、社会教育主事(都派遣)も在籍している。 ・都施策充実による業務拡大等により職員数は増加傾向である。 ・固有職員採用はH25年度から再度採用を行っている。 						
年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																		
H25	11	8	1	55%																																		
H26	11	9	2	50%																																		
H27	11	11	3	44%																																		
H28	12	15	4	39%																																		
H29	12	16	3	39%																																		

主な事業成果

事業成果 ①

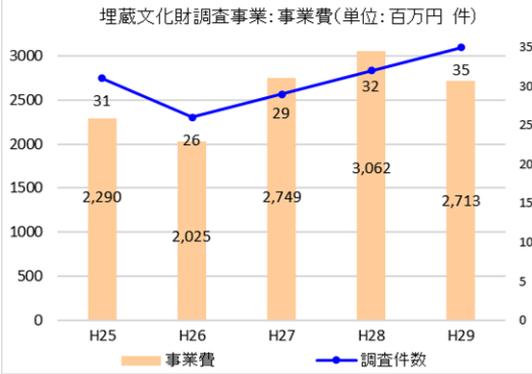


・都において、東京2020大会やスポーツ実施率向上等に向けた取組が加速する中、多くの事業実績、事業運営能力を有する団体として、平成26年度以降新たにTOKYOウォークやニュースポーツEXPOなどのイベント事業や都立学校活用促進モデル事業、アスリートキャリアサポート事業などの事業を都と連携しながら実施している。

事業分野	埋蔵文化財事業																																											
事業概要	埋蔵文化財発掘調査事業 埋蔵文化財の保護、活用及び広報普及に関する事業																																											
各指標に基づく分析																																												
事業収益	<p style="text-align: center;">公2事業の収益内訳(単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>公2事業の収益内訳 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都補助金</th> <th>都以外</th> <th>東京都の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>883</td> <td>1,022</td> <td>50.4%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>600</td> <td>1,440</td> <td>34.6%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>777</td> <td>1,980</td> <td>31.6%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>972</td> <td>2,098</td> <td>34.7%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,180</td> <td>1,544</td> <td>46.1%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都補助金	都以外	東京都の割合	H25	883	1,022	50.4%	H26	600	1,440	34.6%	H27	777	1,980	31.6%	H28	972	2,098	34.7%	H29	1,180	1,544	46.1%	<p>事業収益の上昇傾向は、平成29年度はやや落ち着いた。これは、柔軟に対応してきたオリンピック準備等に伴う国等の委託事業が終息しつつあるためである。</p> <p>都の財政支出額の9割程度は各局との調査委託業務である。平成29年度の増は、都市整備局や交通局などの委託が増となったためであり、各局の調査を着実に実施したことを示す。また、指定管理料は、着実な執行と積極的な事業展開により高い利用者満足度と利用者数を確保している。</p> <p>都補助金は主に管理運営に関するものであり、平成27年度以降、都派遣職員の給料手当を都が直接支払うために減となったが、事業内容に変更はなく適切に執行している。</p>																		
年度	都補助金	都以外	東京都の割合																																									
H25	883	1,022	50.4%																																									
H26	600	1,440	34.6%																																									
H27	777	1,980	31.6%																																									
H28	972	2,098	34.7%																																									
H29	1,180	1,544	46.1%																																									
事業費用	<p style="text-align: center;">公2事業費用の内訳(単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>公2事業費用の内訳 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>458</td> <td>1,462</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>467</td> <td>1,594</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>463</td> <td>2,245</td> <td>124</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>482</td> <td>2,565</td> <td>131</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>499</td> <td>2,268</td> <td>104</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	458	1,462	120	H26	467	1,594	120	H27	463	2,245	124	H28	482	2,565	131	H29	499	2,268	104	<p>調査事業では、直営による業務として、発掘調査に不可欠な専門職員の高度な知識と経験をもとにした学術的な指導や調査報告書の作成を行い、外注による業務としては、現場における重機類での掘削や手作業による発掘などの人員を要する業務とし、効率的な運営を行っている。</p> <p>広報普及事業は、職員の専門性を最大限に活かして直営で実施している。</p> <p>人件費は、技術の伝承と世代交代を図りながら、定年退職者増と若手採用とのバランスを図り、ほぼ一定の水準を保っている。</p>																		
年度	人件費	外注費	その他																																									
H25	458	1,462	120																																									
H26	467	1,594	120																																									
H27	463	2,245	124																																									
H28	482	2,565	131																																									
H29	499	2,268	104																																									
再委託費	<p style="text-align: center;">再委託比率</p> <table border="1"> <caption>再委託比率</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>再委託以外の費用</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>32.2%</td> <td>67.8%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>21.6%</td> <td>78.4%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>22.9%</td> <td>77.1%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>24.7%</td> <td>75.3%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>32.4%</td> <td>67.6%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	再委託以外の費用	H25	32.2%	67.8%	H26	21.6%	78.4%	H27	22.9%	77.1%	H28	24.7%	75.3%	H29	32.4%	67.6%	<p>職員の専門性が必要な事業は直営で行い、民間活力の投入により効率化できる部分は再委託している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○埋蔵文化財調査事業 <ul style="list-style-type: none"> 団体：調査指導及び調査報告書の作成等 再委託：調査工事請負 ○指定管理事業 <ul style="list-style-type: none"> 団体：展示公開及び行事の企画実施 建物庭園管理計画作成、修繕等企画実施 再委託：建物管理（受付警備、清掃、法定点検等） 遺跡庭園維持管理（清掃、樹木剪定等） 																								
年度	再委託費	再委託以外の費用																																										
H25	32.2%	67.8%																																										
H26	21.6%	78.4%																																										
H27	22.9%	77.1%																																										
H28	24.7%	75.3%																																										
H29	32.4%	67.6%																																										
職員構成	<p style="text-align: center;">職員構成(単位:人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成 (単位:人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有機員</th> <th>非常勤職員</th> <th>その他常勤職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>39</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2.2%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>39</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>7</td> <td>1</td> <td>2.1%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>39</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>10</td> <td>1</td> <td>1.9%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>38</td> <td>1</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>1</td> <td>1.6%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>37</td> <td>1</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>1</td> <td>1.6%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有機員	非常勤職員	その他常勤職員	常勤嘱託職員	都派遣職員の割合	H25	39	1	0	4	1	2.2%	H26	39	1	0	7	1	2.1%	H27	39	1	3	10	1	1.9%	H28	38	1	12	13	1	1.6%	H29	37	1	10	15	1	1.6%	<p>都派遣の内1名の監督職を除き、すべての職員が埋蔵文化財に関する高度な知識を持つ専門職である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○都派遣職員 <ul style="list-style-type: none"> 課長職1名（管理監督者） ○固有機員 <ul style="list-style-type: none"> 埋蔵文化財調査事業、普及啓発事業等の実施者 ○常勤嘱託職員 <ul style="list-style-type: none"> 固有機員と同じ ○非常勤職員 <ul style="list-style-type: none"> 普及啓発事業の補助者 ○その他常勤職員 <ul style="list-style-type: none"> 固有機員の補助者として期限付きで雇用
年度	都派遣職員	固有機員	非常勤職員	その他常勤職員	常勤嘱託職員	都派遣職員の割合																																						
H25	39	1	0	4	1	2.2%																																						
H26	39	1	0	7	1	2.1%																																						
H27	39	1	3	10	1	1.9%																																						
H28	38	1	12	13	1	1.6%																																						
H29	37	1	10	15	1	1.6%																																						

主な事業成果

事業成果① 埋蔵文化財調査事業



東京都内の埋蔵文化財発掘調査は、都と区市町村との役割分担により、国及び都の開発事業に伴う発掘調査事業を都が担当することになっている。

東京都埋蔵文化財センターは、都の補完機関であり、都教育委員会の監督・指導の下、発掘調査等を行う専門機関として調査体制を維持し、大規模開発をはじめとした公共事業の円滑な実施に貢献してきた。

平成27年度以降は特にオリンピック開催準備等に伴う開発事業により調査件数及び事業収益は大幅な伸びを示しているが、都及び国の関係機関との調整を行いながら、調査研究員の適切な配置等、人員の面でも柔軟に対応し、調査を着実に完遂した。

事業成果② 広報普及事業



利用者数の目標値(自主設定した目標値)

- ・第一期指定管理期間(H18-H22) 25,000人
- ・第二期指定管理期間(H23-H27) 27,500人
- ・第三期指定管理期間(H28-H32) 27,500人

積極的な広報活動により、着実に目標を達成してきた。このことは、指定管理者評価委員会でも、展示スペースや事業規模からみても高い目標値であると認められるとともに、毎年安定した利用者数を記録していることが高く評価されている。

平成28年度からは第三期指定管理期間となり、行事の質の向上に取り組むことなどを通じて、高い利用者満足度と利用者数を確保している。

その他補足資料等



2. 団体経営に関する現状分析・評価

【SWOT分析】

	機会（ニーズの増加・役割の増大）	脅威（ニーズの減少・役割の縮小）
外部環境	<p>1 スポーツ部門 （指定管理施設）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京2020大会に向けて、新規体育施設が整備される。（都民ニーズ） ・東京2020大会、ラグビーワールドカップ 2019™の開催により、スポーツ熱が高まることが予想される。 ・働き方改革（ライフ・ワークバランス）の推進を受け、スポーツをする人が増えることが予想される。 ・障害者スポーツの認知度が向上しており、施設利用者が増えることが予想される。 ・障害者の社会参加や自立支援が促進され、施設利用者が増えることが予想される。 ・ニュースポーツ等のスポーツ種目が多様化しており、スポーツへの関心が高まることが予想される。 <p>（社会的状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢化社会を迎え、健康志向が高まっている。 <p>2 埋蔵文化財部門 （社会的状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京2020大会に伴い公共事業が増加している。 ・日本文化への関心が増大している。 	<p>1 スポーツ部門 （競合他社）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京2020大会後のスポーツ熱の高まりにより、指定管理施設の獲得を狙う民間企業の増加が予想される。 ・新規体育施設、民間アリーナ等の開設により、大規模大会、商業イベントの誘致競争の激化が予想される。 <p>（指定管理施設）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京体育館の長期休館に伴い、個人利用者が他施設へ流出することが予想される。 ・東京2020大会後の東京辰巳国際水泳場の後利用が未定であり、収入や雇用の面で計画が立てづらい。 <p>（社会的状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京2020大会後の景気が不透明である。 ・子供の減少により、体育施設を利用する若年者の減少が予想される。 ・労働契約法に基づく契約期間制限や昨今の売り手市場により、優秀な人材の確保が難しい。 <p>（東京都）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京2020大会後のスポーツ施策の行方が不透明。 <p>2 埋蔵文化財部門 （社会的状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京2020大会後は公共工事の減少が見込まれる。 ・調査事業の数は、外的要因によって左右される。
内部環境	<p>1 スポーツ部門 （人的資源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・団体の特性に則した固有職員を採用・活用している。 ・スポーツ団体、大学等と密接に連携している。 <p>（物的資源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都のスポーツ施策に則した事業を展開している。 ・指定管理者制度導入以前の受託期間に加え、制度導入後10年以上に渡る都立体育施設の管理・運営実績を生かして施設を運営している。 ・95%を超える高い利用者満足度に支えられている。 <p>（財務的資源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務体質が良好である。 <p>2 埋蔵文化財部門 （人的資源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高度な考古学的知識と調査ノウハウを持つ調査研究員が多数在籍している。 	<p>1 スポーツ部門 （人的資源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・団体固有職員の内、30代以下が約7割を占めており年齢構成のバランスが悪い（一般事務）。 ・監督職層に固有職員が不在（一般事務） ・情報セキュリティや広報に係る専門部門が無い。 ・増大する調査事業量に対応するため、新規採用者と若手の人材育成を十分行うことが困難になってきた。 <p>（物的資源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設・設備(※)が老朽化しており、改修・修繕費用及び休館期間の確保が必要である。 ・指定管理者の指定期間が3～7年と短い。 <p>2 埋蔵文化財部門 （人的資源）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員数から、これ以上、広報普及事業に係る行事等の回数を増やすことが困難である。
	強み	弱み

(※) 東京体育館は建設後28年が経過、駒沢オリンピック公園総合運動場は古い施設で54年以上経過、東京武道館は29年が経過、東京辰巳国際水泳場は25年が経過。28年度に指定管理者が行った工事・修繕等（250万円以下）は東体62件、駒沢59件、武道館が34件、辰巳が64件。

3. 自己分析を踏まえた経営課題

(1) スポーツ部門

東京2020大会後を見据え、新規恒久施設やアスリート人材などのレガシーを最大限活用し、当事業団の使命である都民のスポーツ振興を一層推進していくためには、都が進める見える化改革等をふまえながら、都施策の現場を担うスポーツの専門家集団として進化していく必要がある。

① スポーツレガシーを推進し、スポーツ実施率の向上を目的としたソフト事業の展開

当事業団はこれまで都のスポーツ行政の現場を担う団体として、都と連携しながら、施策連動性の高い事業を単発的に共催または受託し実施してきた。しかし、東京2020大会というビッグイベントがもたらすレガシーや伸び悩むスポーツ実施率など、スポーツ行政を進めていくうえで重点的に取り組むべき主要課題に対し、当事業団はこれまで以上に施策目的に特化した事業展開を進めていかなければならない。そのためには、施設管理というハードに軸足を置いた取組に加え、ソフト事業をより重視していく必要がある。レガシーにつながる新たな事業の実施や、女性や働き盛り世代などスポーツ実施率の低い層をターゲットとした事業を展開するなど、質・量ともに工夫を凝らし、より魅力的で効果的な事業を計画・実施していくことが求められている。あわせて、そうした事業展開の基盤となる各施設や事業団全体の情報システムについて、東京2020大会が近づくにつれサイバー攻撃等の脅威が増す中、更なる安全性を確保していかなければならない。

② より効果的・効率的なスポーツ施設の管理と施設の魅力向上

当事業団が管理運営している施設は多くの都民にご利用いただいております。利用者目線に立って、より使いやすく、より分かりやすい施設運営を行い、施設や事業のより一層の魅力向上を図っていく必要がある。また、都民の声を運営の改善に生かし、それを利用者である都民へも公開していく仕組みの構築や、事業の参加者の声を都に届け、都施策や事業展開へ影響を与えていくような取組が求められている。

今まで以上に利用者のニーズを的確にとらえた施設運営、さらには、そうした施設の魅力を効果的に発信することが必要不可欠であり、その礎となる運営体制については、これまでのスキームにとらわれることなく、各事業者の専門性を活かした効果的・効率的な運営形態を構築していくことが重要である。

③ 障害者スポーツの更なる推進

障害者スポーツの振興の重要性が更に増すことが見込まれる中、都政の補完機能を果たすべき当事業団としては、東京2020大会以降もパラリンピックのレガシーとして障害者スポーツの強化・充実を推進していくことが重要である。今後、既存事業の体系の中に障害者の視点を積極的に取り入れ、より強化・充実させることにより、障害者スポーツの裾野拡大を図っていくことが必要である。

④ スポーツレガシーを推進する団体として発展するための組織体制の強化

2020年というスポーツ行政にとって大きな転換期を迎えようとしている今、政策連携団体である当事業団はスポーツレガシーを推進する団体として更なる飛躍を遂げていかなければならない。局からの委託事業の執行に止まらず、団体自らの力で考え、現場ならではの事業提案や戦略的な事業展開を行うことができるよう、柔軟な執行体制を構築し、企画調整機能の強化を図っていく必要がある。

一方、契約職員は契約期間満了後、他団体等へ転職されることや、売り手市場の社会状況もあり、人材の確保に苦慮している現状がある。東京2020大会後の大会関係者等の貴重な人材を獲得するためにも、人事制度を強化し、魅力的なものとしていくことが必要である。また、これまで以上に高いパフォーマンスを発揮するためには、専門性を発揮する固有職員、事業増減に対応しやすい契約職員、都の意向を迅速に具現化する都派遣職員といった職員種別の配置をより最適化していかなければならない。

(2) 埋蔵文化財部門

都民・国民共有の文化遺産である埋蔵文化財を適切に調査・研究し、次の世代に確実に引き継いでいくため、職員の育成や技術の継承を的確に行い、埋蔵文化財事業を着実に進めていく必要がある。

⑤ 調査研究員の育成及び技術の継承の必要性

埋蔵文化財センターは発足当初、多摩ニュータウン遺跡群調査などの大規模調査を実施してきたが、現在では都内各地に展開し、1つの現場に2、3人しか配置されない小規模な調査事業が中心となっている。大規模調査現場では若手からベテラン職員まで一つの現場に一定規模の職員が配置される中、若手は様々な専門・経験を有する職員から知識・技術を得ることができたが、現在ではきめ細かな知識・技術の継承が難しくなっている。さらに、若手のいる現場に必ずしも指導に適した人材を配置することも困難となっている。

また、センターでは調査事業の推移を勘案し、平成8年度から平成23年度までの間、固有職員を採用してこなしたが、近年、多数の定年退職者が見込まれる中、東京2020大会開催に伴う調査事業量増などに対応するため、平成24年度から採用を再開し、平成29年度までに18名の固有職員を採用している。

しかし、職員採用をしない期間が16年と長期になったため、ベテラン職員と若手職員の間の中間層が欠落しており、知識や技術の向上を図ることを目指して次世代の監督職の早期育成が課題となっている。

4. 経営課題解決のための戦略

① 企画調整力に裏打ちされた実効性の高い事業展開

スポーツ事業は、スポーツを実践する現場を管理運営している当事業団が、その強みを発揮できる重要な分野である。これまで、指定管理事業であるスポーツ振興事業などにおいて、豊富な経験を生かして充実した事業を行ってきたところである。今後は以下④の体制強化をふまえ、スポーツ事業企画の専門家集団として更なる高みを目指し、都施策の具現化に貢献していく。まず、スポーツ実施率の向上に向け、女性や働き盛り世代などに焦点をあてたソフト事業の企画・運営を強化していくとともに、参加者ニーズの反映や定員数・実施時間の工夫等を行うことで、より多くの都民に利用機会を提供していく。また、現場ならではの視点と専門性を生かし、東京2020大会のレガシーを生かした多面的な事業を企画し、都に提案していく。さらに、将来的には都事業に限らず、他の団体と連携したソフト事業の展開も視野に入れ、まずは、(一社)東京都レクリエーション協会と連携したレクリエーション事業にも力を入れ、スポーツ実施率の低い層でも参加しやすいスポーツの場や機会を拡大していく。あわせて、事業展開の拠点ともなる各施設のウェブサイト等の情報セキュリティの向上を図っていく。

② 利用者目線に立ったスポーツ施設の運営と魅力的なサービスの提供

都民の共有財産である都立施設を預かる当事業団としては、利用者目線に立った、利用しやすく分かりやすい施設運営に努めなければならない。そのためには、第一に利用者のニーズを的確にとらえ、第二にそれを改善へとつなげ、利用者へ公表することなどにより、満足度向上に帰結させていくことが重要である。利用者の声とその対応に関する情報を公開し、利用者サービスの向上を図るとともに、ホームページ等で施設機能の効果的なPRを行うことにより、施設の魅力向上に向けて取り組んでいく。また、「パートナーシップ会議」を通じて都施策の方向性や利用者の声を共有するとともに、現場ならではの事業提案を行い、サービス・魅力向上に向けた意見交換を踏まえ、都民・利用者の視点に立ちながら都と一体となった取組を実施していく。加えて、スポーツ振興策の重要な拠点となりうる都立体育施設について、新たなソフト事業を展開するフィールドとして最大限活用するためにも、現在のスキームにとらわれず、各事業者の専門性を活かしたより効果的・効率的な施設運営体制を構築し、新規施設も視野に入れながら確実な受託を目指していく。

③ 障害者スポーツを実践する場の拡大及び支える人材の育成

東京都は、障害者スポーツを東京2020大会のレガシーとしていくとともに、障害者スポーツが社会に溶け込んだ東京を創るため、新たな計画策定を進めている。当事業団としてもそうした都の考えと歩調をあわせ、これまで以上に主体的に障害者スポーツの振興に注力していく。

具体的には、都立学校活用促進モデル事業において、都と連携しながら、新たな施設予約システムの稼働や体育施設の貸出し校数の順次拡大、協力団体との更なる連携などによる体験教室の充実等を図る。さらには、そうした事業運営を通して得られたノウハウも生かしながら、これまで実施してきた事業に障害者スポーツの視点を新たに盛り込んでいくことで、障害者スポーツの裾野拡大を促進していく。また、そうした取組の質を高めるとともに管理運営する各施設におけるサービス向上のためにも、担い手となる職員に対し障害者関連資格の取得を促進するなどの育成を図り、実施体制の強化を図っていく。

④ 外部人材の活用や職員の適正配置等によるスポーツ事業の企画・調整機能の強化

当事業団が東京2020大会のレガシーを支え、有効活用していくためには、これまでの現場経験等をふまえて、より専門性の高い企画調整能力を発揮していかなければならない。そのためには、これまでの発想や枠組みにとらわれず、外部の知見を積極的に取り入れることや、執行体制の充実を図ることにより、更なる企画力の強化、組織力の向上を図っていく必要がある。

具体的には、高度な専門性を持った人材を有効活用することや、新規事業の展開をも視野に入れた各種別職員(固有職員・契約職員・都派遣職員)の最適な配置、その実現に向けて必要な人材を確保するための人事制度の見直しについて戦略的な計画を策定し、早期に実施することにより、専門家集団としてのパフォーマンスを更に高めていく。

⑤ 調査研究職員の長期的視点に立った人材育成及び技術の継承(埋蔵文化財部門)

調査研究員は高い専門性が求められるため、新規採用職員から監督職までの各段階において、技術・知識やノウハウを着実に継承していくための人材育成システムを構築していく必要がある。

そのため、民間機関が実施する研修制度を活用した新人職員育成リーダー養成研修の受講、文化財発掘調査に必要な知識・技術の習得のための実務研修の実施、監督職の早期育成に向けた研修カリキュラムの策定などの人材育成策を長期的な視点で実施していく。

5. 2020年までの3年間の取組事項

① 企画調整力に裏打ちされた実効性の高い事業展開

【3年後の到達目標】

- ・スポーツレガシーを推進するため、施設管理というハード事業とともに、スポーツ実施率の向上を目的としたソフト事業を推進し、都民のスポーツ振興に寄与している。
- ・施設はあるものの指導者が不足している区市町村の施設等に対し、事業団のネットワークを活用し、指導者としてアスリート等を派遣していく事業、また、都民がそういった区市町村の施設を気軽に利用できるようにするための紹介事業が推進され、アスリート・施設・都民をつなぐコンシェルジュ的役割を事業団が担っている。
- ・スポーツ実施率の向上に向け、実施率の低い層に訴求しやすい事業が実施されている。
- ・スポーツ非実践層へのアプローチに有効なレクリエーションに関して、東京都レクリエーション協会との連携や職員の資格取得促進などにより、事業団に不足していたノウハウが取り入れられ、効果的なレクリエーション事業が実施されている。
- ・安全な情報セキュリティ環境が整備され、サイバー攻撃等による被害が未然に防止されている。

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
レガシーにつながるコンシェルジュ事業の提案・実施	<ul style="list-style-type: none"> ・競技団体と連携を図りながらアスリートを活用した事業等、レガシーにつながる事業案を作成し、都に提案・協議 ・ICTを活用しながら東京2020大会に向けた特設コーナーを各施設に設置・運営 	<ul style="list-style-type: none"> ・広域スポーツ事業の中で実施している地域スポーツクラブへの指導者派遣事業や、TOKYOスポーツ施設サポーターズ事業による都民へのスポーツ施設の紹介実績を踏まえ、新たにコンシェルジュ機能を持った新規事業を立ち上げるための検討を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・更に発展させたコンシェルジュ事業案を検討する。先行実施できるものから試行していくため、都と予算措置や人員措置について調整する。 ①区市町村等からの指導者の派遣要請に応じて、要請内容に見合った指導者を区市町村施設等に派遣する事業 ②都民等からのスポーツをする場所に関する問い合わせに対し、場所・希望など相手の要望に合った施設を紹介する事業 ・東京アクアティクスセンターのメモリアルギャラリーについては、他施設との連携も踏まえながら都と実施内容の調整を図っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・先行実施できるものについて以下のような試行を実施。その実施状況を踏まえながら本格実施に向けて、更なる詳細な制度設計や、都と予算化・人員措置についての調整を進めて行く。 ①指導者の派遣については、競技団体等と連携し、事業団管理施設を使った指導者の育成に向けた準備を進めていく。 ②施設の紹介については、区市町村施設や民間施設、障害者スポーツ施設等の情報を一元化し、東京2020大会の影響で施設が使用できない方々にワンストップで施設の案内をしていく。 ・東京アクアティクスセンターのメモリアルギャラリーについて、都に対し、ICT技術等を活用した展示案を改めて提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツレガシーを推進していく団体として、更に発展させた新たな事業案(各種コンシェルジュ事業)を記載 ・特設コーナーについては、東京2020大会のレガシーの普及につながるよう、都の意向を最大限考慮しながら、内容を工夫し、展示していく。 東京アクアティクスセンターで設置予定のメモリアルギャラリーと他施設の連動について、幅広く検討していく。
自主事業のメニューの充実・利用機会の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 指定管理制度下での事業体系の見直しの検討、都との協議・調整 	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理の公募が行われた駒沢オリンピック公園総合運動場及び東京アクアティクスセンターにおいて東京都スポーツ推進総合計画を念頭においた事業計画を提案 	<ul style="list-style-type: none"> ・駒沢におけるターゲットを明確にした新規5事業をはじめ、各施設における見直し事業を着実に実施 ・さらに、2020年度に向けた見直し(スポーツ実施率の低い層などをターゲットにした計4事業)を進めていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年度に見直した事業を実施 ・東京アクアティクスセンターの事業開始に向けて、新たな都民ニーズ等をふまえながら事業計画を再度見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的に表記するとともに、更なる見直しを追記

個別取組事項	2018 年度		2019 年度	2020 年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11 月末時点)			
レクリエーション事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・職員にレクリエーション資格を取得させる。 ・事業内容や東京都レクリエーション協会との連携について検討・調整 	<ul style="list-style-type: none"> ・駒沢の第4期指定管理応募に際し、東京都レクリエーション協会とコンソーシアムを形成 ・都立学校活用促進モデル事業において都レクリエーション協会と連携し、体験教室を実施(計18回) ・スポーツ博覧会においてレクリエーション事業を実施 ・レクリエーションに関する資格を取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・(一社)東京都レクリエーション協会と連携しながら、当事業団として新たにレクリエーション事業(計2事業)を実施する。 ・都立学校活用促進モデル事業において都レクリエーション協会と実施する体験教室の回数を増加(25回) 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記事業を継続しつつ、そこで得られたノウハウを生かし他の事業団実施事業にもレクリエーションの要素を反映 ・都立学校活用促進モデル事業で培ったノウハウを活かし、各種事業において都レクリエーション協会と連携したレクリエーション事業を展開していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都立学校活用促進モデル事業における都レクリエーション協会との連携強化について追記
安全な情報セキュリティ環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・システム部門の確立(専門知識を持つスタッフの確保) ・ウェブサイトにおけるセキュリティの検証及び強化策の実施(例:外部専門業者における脆弱性診断、ネットワーク構成やサイトの仕様を変更) ・警視庁等の所管局と連絡体制を構築し、最新情報の共有、情報交換 	<ul style="list-style-type: none"> ・当業務を所管する管理職及び担当者を配置 ・都と連携し、「情報システムのリスク評価」や「情報セキュリティ脆弱性診断」を実施 ・Web サーバーをクラウドサーバーへ移行し、また、Web サイトは常時 SSL 化対応を実施 ・統合脅威管理(UTM)の導入によるネットワークのセキュリティ強化 ・標的型攻撃メール訓練の実施 ・警視庁や内閣官房が主催する研修等への参加及び平常時や有事の際の警視庁との連絡体制確立 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織全体のセキュリティ強化策の実施(例:セキュリティポリシーの強化、権限設定の厳密化や各機器の統合集中管理による監視体制の強化) ・セキュリティマインド向上のための研修を実施 ・警視庁等の情報交換を継続実施→最新情報をもとにセキュリティ体制の見直しを実施 ・東京2020大会に向けた組織委員会との協議・協力 	<ul style="list-style-type: none"> ・警視庁等との情報交換を継続実施→最新情報をもとにセキュリティ体制の見直しを実施 ・大会会場の指定管理者として東京2020大会の開催時も継続的な情報発信を維持 ・東京2020大会開催に当たり組織委員会との協議・協力 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動や新規採用などにより新たな職員も配置される可能性があることから、セキュリティマインド向上のための取組を引き続き進めていく。

② 利用者目線に立ったスポーツ施設の運営と魅力的なサービスの提供

【3年後の到達目標】

- ・行政感覚を有する政策連携団体であり、また、公益活動を目的とする公益財団法人でもある事業団がこれまで蓄積してきたノウハウを最大限生かし、都民のスポーツ振興やスポーツレガシーの推進を最優先とした施設運営、事業展開を行っている。
- ・管理運営する指定管理施設において、寄せられた利用者の声が施設運営に反映され、そうした対応に関する情報も含めて利用者に公開されている。
- ・パートナーシップ会議において、他施設の好事例の導入が図られ、また、自らの管理施設の取組を紹介することにより、指定管理者間の相乗効果が発揮され、都立施設全体の魅力向上が図られている（各年度 紹介1事業、導入1事業）。
- ・指定管理施設を拠点にスポーツ実施率の向上や障害者スポーツの振興のための事業等が実施され、さらにはレガシーにつながる新たな事業が推進されている。

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
利用者の声を重視した施設運営	<ul style="list-style-type: none"> ・事業団所管事項について公表 ・コンソーシアム他社所管事項について更なる協議 ・利用者の声を還元する仕組みの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・他社案件についても前倒して公表 ・全社による担当者会議を開催し、利用者の声について共有・検討し、運営にフィードバック ・重要案件については事業団幹部会議において各館長が報告 ・団体利用について利用者懇談会を開催予定 	<ul style="list-style-type: none"> ・コンソーシアム全社による担当者会議において利用者の声とその対応策について協議し、決定後、速やかに実施。それら利用者の声やその対応について引き続き公表していくとともに、事業団幹部会議において議論・共有し、好事例について他の事業団管理施設での導入を進めていく。 ・東京武道館における早朝営業の試行を実施（5～6月にかけて開館時間を1時間半前倒し。アンケート等による効果測定を行い、都に提言） 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、新たな利用者の声に対する対応を進めるとともに、コンソーシアム担当者会議や事業団幹部会議において、過去に実施した対応策に問題がないか、更なる改善点がないかを再点検し、施設サービスの向上を図っていく。 ・他施設での早朝営業導入について、その実効性も含めて都と協議（実施の場合には、都での予算化や人員措置を調整） 	<ul style="list-style-type: none"> ・より具体的な内容を追記 ・利用者サービスの向上や施設魅力向上プロジェクト等の動向に鑑み、東京武道館トレーニングルームにおいて早朝営業の試行を実施（2019年度）
パートナーシップ会議の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都スポーツ推進総合計画と連動し、利用者ニーズを踏まえたサービスを展開 ・実施した取組を適宜PDCAサイクルで検証し、都と連携しながらサービスの質・量のレベルアップ、施設サービスの魅力向上を図る ・東京都及び他指定管理者との情報共有 	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回パートナーシップ会議を開催(8/3) ・他施設も含めた各種情報を把握 ・自律改革、施設サービス魅力向上プロジェクトに基づき以下のような改善を実施 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 掲示物や案内看板の整理による美観の向上 ➢ 利用者の声を施設内に掲示（毎月1回更新） 	<ul style="list-style-type: none"> ・自施設での利用者の声を生かした取組やノウハウを紹介するとともに、他施設での好事例を導入することにより、都立施設全体のレベルアップに貢献していく（紹介1事業、導入1事業） ・実施した取組を適宜PDCAサイクルで検証し、都と連携しながらサービスの質・量のレベルアップ、施設サービスの魅力向上を図る ・指定管理者側からも議題の提案や問題提起を行い、会議の活性化を図っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、自施設の取組紹介や他施設での好事例の導入を進めることにより、都立施設全体としての魅力向上に寄与していく（紹介1事業、導入1事業） ・引き続き、PDCAサイクルで検証を行い、都と連携しながらサービスの質・量のレベルアップ、施設サービスの魅力向上を図る ・引き続き、指定管理者側から議題の提案や問題提起を行い、会議の活性化を図っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パートナーシップ会議において、自施設の取組事例の紹介や他施設の改善例の導入などにより、指定管理者間での相乗効果を高め、都立施設全体の魅力向上に貢献していく

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
指定管理施設を通じた都施策への積極的な貢献	<ul style="list-style-type: none"> ・駒沢：関係各社を集めた会議体の設置、東京2020大会等を見据えた提案書作成、選定委員会対応 ・新規：関係各社を集めた会議体の設置、他施設の情報収集、運営体制の検討、公募状況にあわせ提案書作成着手 	<ul style="list-style-type: none"> ・駒沢オリンピック公園総合運動場の第4期指定管理に応募し、指定管理候補者に選定された。 ・新規施設については、東京アクアティクスセンターの指定管理に応募し、指定管理者に選定された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新たに受託した施設も含め、管理施設全体を活用しながら、スポーツ実施率向上や障害者スポーツ振興のための各種スポーツ事業等を実施していく。(81事業) ・2020大会会場となっている施設については、大会の成功に向け、東京都及び組織委員会と緊密に連携した施設運営を行っていく。 ・それ以外の施設については、ラグビーワールドカップ2019TM及び2020大会の影響で休館となる他施設の受け皿としての役割を見据えた運営を行っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツ実施率が低い層に向けた事業、非実践層に訴求するためのレクリエーション事業、障害者スポーツの普及に資する事業など各種事業を着実に実施 ・事業団管理施設において、競技団体等と連携しながら指導者を育成し、区市町村に対して派遣していく事業の実施に向けて準備を進めていく。 ・各都立スポーツ施設の次期指定管理期間が開始する2023年度に向けて、それらの指定管理獲得に向けた具体的検討を開始 ・2020大会会場となっている施設については、大会の成功に向け、東京都及び組織委員会と緊密に連携した施設運営を行っていく。 ・それ以外の施設については、2020大会の影響で休館となる他施設の受け皿としての役割を見据えた運営を行っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・駒沢オリンピック公園総合運動場及び東京アクアティクスセンターの指定管理者(候補者)に選定され、それらも含めた施設全体を通して、新たな事業を構築していくなど、レガシーの推進やスポーツ実施率の向上に寄与していく。 ・さらには、各都立スポーツ施設の次期指定管理期間が開始する2023年度に向けて、それら施設の指定管理獲得に向けた検討を進めて行く。

③ 障害者スポーツを実践する場の拡大及び支える人材の育成

【3年後の到達目標】

- ・障害者スポーツの実践の場となる都立特別支援学校の開放を拡大するとともにスポーツ体験教室を拡充する。
- ・質の高い事業実施、サービスの充実のため、障害者関連資格の取得を促進する。
- ・既存事業に障害者スポーツの視点を導入する（3事業）とともに、新規事業（1事業）を実施する。

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
都立学校活用促進モデル事業の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・実施校を順次拡大(15校) ・事業を効果的に周知し利用団体等を拡大 ・施設予約システム稼働 ・全実施校で多様なスポーツ体験教室を開催するとともに運営体制の制度設計を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施校15校 ・リーフレット26,000部作製及び関係各所へ配付済み ・登録団体数が増加 ・4月9日から施設予約システムを稼働 ・スポーツ体験教室73回開催済み ・来年度の体験教室運営について検討開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施校を順次拡大(新たに5校拡大(計20校)) ・事業を効果的に周知し継続的な運営を行う。 ・全実施校で多様な体験教室を開催するとともに運営体制を構築する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施校を順次拡大(更に5校拡大(計25校)) ・5年間の事業実績を踏まえ、事業の見直しを実施 ・体育施設貸出事業及びスポーツ体験教室を更に拡大し充実させる。 	数値目標等、より具体的な内容を記載
障害者関連資格の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルマナー検定を継続実施 ・過去2年の都立学校活用促進モデルの実施経験を生かし、新たな資格取得推奨制度の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルマナー検定を実施。(3級30名認定) ・障害者スポーツに係る資格等に関し検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記検定を継続実施 ・障がい者スポーツ指導員資格の取得を促進(1名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記検定を継続実施 ・引き続き、資格取得を実施(更に1名(計2名)) 	数値目標等、より具体的な内容を記載
障害者スポーツ関連事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・他事業への障害者スポーツの視点導入準備 ・他団体との連携について働きかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ・都立学校活用促進モデル事業や指定管理事業における関係団体とのつながりや経験・ノウハウをもとに検討 ・駒沢オリンピック公園総合運動場や東京アクアティクスセンターの事業計画において障害者向け事業を提案 	<ul style="list-style-type: none"> ・見直しを行った事業(3事業)を実施 ・新規事業の準備 	<ul style="list-style-type: none"> ・見直しを行った事業を引き続き実施 ・新規事業の実施(1事業) 	より分かりやすく記載

④ 外部人材の活用や職員の適正配置等によるスポーツ事業の企画・調整機能の強化

【3年後の到達目標】

- ・ハード・ソフト両面のスポーツレガシーを発展させていく団体としての組織体制が整っている。
- ・各事業ごとに適した外部人材の活用を図ることにより、必要な専門性が確保され、効果的な事業展開がなされている。
- ・各種別の職員が適材適所に配置され、主任級昇任制度をはじめとした処遇の改善や研修等が行われている。
- ・双方向の人事交流について都との協議をふまえ、実施されている。
- ・計画的な人事ローテーションや資格取得促進により、職員の幅広い知識・能力が身につけている。

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
新たな知見を持つ高度専門人材の活用	<p>外部人材活用プランの策定 →①外部人材(アスリート、東京2020大会関係者、大学教授、スポーツ関係団体、競技団体、スポーツ以外のコンサルタント等)、②活用形態(直接雇用、マネジメント契約、コンサルタント契約、アドバイザー会議等)の視点を考慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・組織体制・人材育成方針の策定に向けたPTを立ち上げ、3月に策定予定 ・地域スポーツクラブ事業において、クラブ設立・支援等を担う専門家2名(地域スポーツ等を専門とする大学非常勤講師や大学院でスポーツ社会学を専攻し区のスポーツ推進委員の委嘱を受けている者などの人材)を直接雇用するなど活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業により求められる専門性が異なるため、事業ごとのきめ細やかな活用について、活用形態(直接雇用やアドバイザー等による活用)も含めて検討・実施していく。 (事業ごとに求められる人材のイメージ) ➢競技力向上事業(テクニカルサポート事業):大学院等で当該分野を専攻する人材 ➢施設運営事業:同種の業務経験や業界関係者との人脈を有する人材 ➢障害者スポーツ事業:アドバイザーとしての障害者アスリート ➢地域スポーツクラブ事業:地域スポーツ等(スポーツ社会学等)を専門とする大学講師 ・高度専門人材が持つ知見やノウハウ等について、OJT等を通じて事業団職員に継承していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用した人材は継続して事業団内で活用していくほか、これらの人材が事業団で培った経験やスキルを社会に還元していくための人材輩出の仕組みについても検討していく。 ・高度専門人材が持つ知見やノウハウ等について、引き続き、OJT等を通じて事業団職員に継承していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多種多様な事業を展開する事業団においては、事業ごとに必要とする専門性が異なることから、各事業ごとの活用方策について記載 ・また、当事業団で専門性を高めた人材を輩出し、社会貢献する視点からも追記
効果的・効率的な人員体制の構築・強化	<ul style="list-style-type: none"> ・将来的な人材の構成についての人事戦略プランを策定 ・上記戦略プランをふまえた固有職員・契約職員の処遇の改善案を策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織体制・人材育成方針の策定に向けたPTを立ち上げ、3月に策定予定 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業展開の状況に即して戦略プランを柔軟に見直し ・方針に基づき主任級昇任選考を実施(対象者2名) ・方針に基づき契約職員を固有職員に振り替る人員要求を実施予定(数名) ・管理監督者層の早期育成を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業展開の状況に即して戦略プランを柔軟に見直し ・引き続き、主任級昇任選考を実施(対象者2名) ・固有職員主任級職昇任予定 	<ul style="list-style-type: none"> ・数値目標等、より具体的な内容を記載

個別取組事項	2018 年度		2019 年度	2020 年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11 月末時点)			
都施策の実践力を高めるための職員育成	<ul style="list-style-type: none"> ・現在検討が進んでいる監理団体改革実施方針にも謳われている「双方向型人事交流」について、効果的な実施に向けて監理団体として都と協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織体制・人材育成方針の策定に向けたPTを立ち上げ、検討中 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策連携団体改革の結果を踏まえながら都と協議し、速やかに実行（1名） ・派遣方法につき都（局）との人事交流の協定内容を都と調整 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き人事交流を実施（1名） 	<ul style="list-style-type: none"> ・数値目標等、より具体的な内容を記載
計画的な職場ローテーション等による人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・固有職員について、スポーツ部門だけではなく組織の枠を超えた人事異動を促進 ・資格支援の制度設計 	<ul style="list-style-type: none"> ・2018 年度スポーツ部門・埋蔵文化財部門間で人事異動実施 ・体育施設管理に関する資格支援制度を試行（1 名取得） 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施 ・資格取得等の支援制度を開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施 ・継続実施 	—

⑤ 調査研究員の長期的視点に立った人材育成及び技術の継承（埋蔵文化財部門）

【3年後の到達目標】

- ・調査研究員の専門性を維持・育成していくため、新人職員、若手から中堅職員、監督職昇任対象職員の各段階の研修を創設・充実させ、人材育成を行うことで専門職員としての技術・ノウハウを着実に継承できる。
- ・監督職職員による新人育成に加えOJTリーダーと新人職員をペアで配置し、新規採用者に対する人材育成を図っている。
- ・調査に必要な実践研修を充実し、若手から中堅にいたる職員の専門性を高め、技術の継承及び向上を図っている。
- ・監督職の育成を促進するため、研修カリキュラムを作成・実施し、次世代の監督職員の育成を図っている。

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
新人職員の育成	○民間研修機関に委託してリーダー養成研修を受講させる。 ○チューター研修者とペアで新人育成を行う。 《受講者数：10名》	○リーダー養成研修：6月27日実施 《受講者数：15名》 ○リーダー養成研修受講後のフィードバック研修：11月27日実施 《受講者数：15名》	○リーダーと新人職員のペア制による指導を開始する。 ○引き続きリーダー養成研修を実施し、新人を指導する職員を増やす。 《受講者数：3名》	○引き続き養成研修を実施し、リーダーと新人職員のペア制による指導を実施する。 《受講者数：4名》	○2018年度はリーダー養成研修を計画よりも多く受講させたため、2019年度の実受講者数を見直した。
	前年度のチューター研修者と当年度リーダー養成受講者によりペア制を開始する。 《新人職員数：5名》	○新規採用者5名にそれぞれリーダーを任命し、ペア制を開始した。	○前年度にリーダー養成研修を修了した職員と組み、実践指導を開始し、状況を検証する。 《新人職員数：3名》	○前年度同様実践研修を実施 《新人職員数：3名》	—
調査に必要な知識、技術等を早期取得するための実践研修の充実	○調査現場で必要な文化財調査の知識・技術レベルを確認し、個々の能力に応じて向上させる。 (初年度研修) ・仕事への取り組み方 ・作業員との接し方 ・安全管理	○初年度研修7科目実施 ・報告書作成 ・事業調整 ・発掘調査の実践 ・整理作業の実践 ・安全管理 ・発掘調査の進め方 ・写真撮影の実践	○前年度の研修内容を踏まえ、レベルアップを図るために専門知識や技術力、現場対応力を向上させる。 (2年度研修)	○調査に係る届出等の行政手続きや整理作業や報告書作成技術など、より高度な能力を習得させる。 (3年度研修)	○2018年度末に新たに分析機器類を導入するため、2019年度からの実践研修に専門知識の習得、機器操作の技術訓練等の研修を追加する。
			○実践研修(2年次) ・複雑な遺構の捉え方 ・測量(写真撮影)技術 ・遺物の分類や図面作成 ・保存・分析の基礎知識	○実践研修(3年次) ・発掘届等書類作成 ・編集ソフトの操作 ・設計積算 ・保存分析機器類の操作	

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
監督職の早期育成のための主任職員研修実施	<p>○主任昇任者を対象に研修カリキュラムを新たに策定し、専門職員育成を図る。</p> <p>○専門知識以外にも視野を広げるため、コミュニケーションやロジカルシンキング等の研修を受講させる。</p> <p>○他機関等が実施する研修への参加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・奈良文化財研究所 ・文化庁 ・全国埋蔵文化財法人連絡協議会 <p>《対象者：2名》</p>	<p>○主任職員2名、主任昇任者2名に対して、人材支援事業団が企画する研修を受講した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任研修：2名 ・政策ディベート（説明力強化）研修：1名 ・フォローアップ研修：3名 ・戦略的思考による課題解決力強化研修：1名 <p>○静岡県主催関東甲信越静埋蔵文化財担当職員共同研修協議会：1名</p>	<p>○前年度の研修カリキュラムを継承して実施する。</p> <p>○主任級職員全員に係長昇任を視野に入れ、業務能力、知識、指導力の向上に必要な研修を実施する。</p> <p>《対象者：4名》</p>	<p>○前年度の研修カリキュラムを継承して実施する。</p> <p>○主任級職員全員に係長昇任を視野に入れ、業務能力、知識、指導力の向上に必要な研修を実施する。</p> <p>《対象者：6名》</p>	—