

第 6 次 中 期 計 画 書

(令和3年度～5年度)



令和3年4月

公益財団法人尼崎地域産業活性化機構

目 次

第1章 機構が目指す基本方向	1
1 機構の使命(理念)と取組方針(ビジョン)	1
(1) 理念	1
(2) ビジョン	1
2 中期計画策定の目的とこれまでの経緯	1
3 第6次中期計画について	2
(1) 策定の背景	2
(2) 取り組みの方向性	3
① 収益の安定化	3
② 連携(繋)の強化	3
③ 組織力の維持	3
(3) 計画期間	3
第2章 各部門の取り組み	4
1 産業振興事業	4
2 調査研究事業	4
3 会館事業	5
4 中小企業勤労者福祉共済事業	6
5 組織運営	6
(1) 計画的な職員の採用	6
(2) 人材の育成	7
6 財務目標	7
(1) 第5次中期計画の目標額と見込み	7
① 収支差額の確保	7
② 評価	7
(2) 第6次中期計画における財務目標	8
① 目標	8
② 収支の見込み(キャッシュベース)	8

第1章 機構が目指す基本方向

1 機構の使命（理念）と取組方針（ビジョン）

(1) 理念

公益財団法人尼崎地域産業活性化機構（以下「機構」という。）は、尼崎市が抱える都市問題の解決に向けた調査研究等を行うとともに、まちづくりの根幹である産業の振興及び中小企業等の勤労者の福祉向上に向けた各種事業を推進することにより、尼崎市の地域及び産業の活性化に貢献します。

(2) ビジョン

機構は、その使命を全うするため、尼崎市中小企業センター（以下「センター」という。）が持つ人や情報が集まり、交流する拠点としての機能と各種事業を通して蓄積してきたノウハウや関係者との信頼関係を活かし、行政及び関係機関と連携を図りながら質の高いサービス・事業を提供することができる支援機関を目指します。

中小企業を取り巻く環境や地域の社会課題・ニーズの変化に対応していくためには、自らの役割や機能も多様化していく必要があることから、機構では、理念とビジョンを踏まえ、「人と人、情報が結びついて新たな交流や発見が始まる拠点」をコンセプトに、平成29年4月1日から愛称とロゴマークを定め、活用しています。

aiir（アイル）の a i r の意味

a Amagasaki [尼崎で]

i information [情報や人の出会い、交流を促進、支援]

i incubation [創出、起業、育成、成長を促進、支援]

i innovation [創造、変化、革新、新機軸を促進、支援]

r Relationship [上記3つの i を繋いで可能性を高め、成果に繋げる、広める]



2 中期計画策定の目的とこれまでの経緯

機構は、変化を続ける中小企業を取り巻く環境や地域の社会課題・ニーズに対応するため、理念とビジョンに基づき機構が目指す基本方向と事業体系を整理し、個々の事業について中期の目標を設定することにより、計画期間中に機構が取り組む事業をすべての職員が把握するとともに、自らの役割と達成すべき目標を認識して事業に取り組むことを目的として、平成18年度から中期計画を策定しています。

第1次中期計画（H18～H20）では事業の基本方向や部門別計画を定め、第2次中期計画（H21～H23）では尼崎市から移管を受けた中小企業勤労者福祉共済事業（ハートプル事業）を加えた計画とし、第3次中期計画（H24～H26）では公益目的事業の実施や公益

法人会計の採用など公益財団法人としての体系に基づき計画を策定しました。第4次中期計画（H27～H29）では「広域展開、連携強化、独自性の発揮」を事業の方向性として取り組むとともに、センターの付属施設や備品の更新財源を確保するため、建物・備品引当資産引当額（収支差額）の目標額を設定しました。第5次中期計画（H30～H32）では平成29年度に採用した機構・センターの愛称「アイル」に込めた想いを書き加え、引き続き事業の方向性に沿って取り組むとともに、建物・備品引当額（収支差額）の目標額を設定しました。

3 第6次中期計画について

(1) 策定の背景

第5次中期計画では、3年間の合計で3,000万円を建物・備品引当資産に積み立てる計画でした。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、一時貸室の利用が大幅に減少したことに加え、センターにおける感染対策に費用を要したことなどにより、令和元年度及び2年度は収支が悪化し、第5次の計画を達成することはできませんでした。

一時貸室の状況としては、令和2年3月の利用が前年の3分の1程度に減少し、4月10日から5月31日までの間は国の緊急事態宣言を受けて一時貸室の利用を停止しました。その後はテレワーク、オンライン会議の推奨や3密の回避、身体的距離の確保といった「新しい生活様式」の実践が求められていることもあり、6月1日以降は一時貸室の利用を再開したものの利用の低迷が続いています。このようななかで、令和3年1月14日に再度緊急事態宣言が出され、その期間が3月7日まで1か月間延長されるなど、改善の兆しが見えない状況にあります。

一方で、令和2年7月に兵庫県の創業支援施設である「起業プラザひょうご尼崎」の施設がセンターに設置され、アビーズと一体となった運営を公益財団法人ひょうご産業活性化センターから機構が受託したので、これによる収入増といった要因も発生しています。

第6次中期計画の策定に当たっては、新型コロナウイルス感染症に起因したイベントや会食の自粛及び「新しい生活様式」の実践、EC化やキャッシュレス決済などの取引の電子化、脱化石燃料やプラスチックごみ問題への対応などの環境への配慮、尼崎市の重点取組事項である観光地域づくりなど、市内の中小企業を取り巻く環境の変化も踏まえたうえで検討を行いました。

(2) 取り組みの方向性

理念とビジョンを達成するため、機構は、地域と産業の活性化に向けた質の高いサービスを提供することにより、自らの存在価値を高め、地域から必要とされる組織であり続けることを目指し、次に掲げる方向性に基づき取り組みます。

① 収益の安定化

機構が質の高いサービスや事業を提供するためには、その基盤となる収入の確保が不可欠です。しかし、収入源の2本柱の一つである一時貸室の利用については、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う国の緊急事態宣言やイベントや会合の自粛要請を受けて大幅に減少しています。このため、今後の一時貸室の利用状況をみるなかで、活用方法の見直しに取り組むとともに、公益財団法人として機構が実施する事業に対する資金援助など新たな外部資金の獲得にも取り組んでいきます。

② 連携（繋）の強化

機構は、行政と連携を図りながら、製造業や小売業などの中小企業や新たに起業しようとする事業者の支援を行ってきました。しかし、中小企業や地域を取り巻く社会環境は絶えず変化しており、中小企業の支援や地域の活性化のための取組も、こうした環境の変化に適応し、又は現状の変化を促すようなものにしていく必要があります。このため、今後においても、他の自治体や事業者、地域活動に取り組む団体等が実施している先進事例を把握し、こうした先駆者と交流し、連携（繋）することで、尼崎市の活性化に貢献していきます。

③ 組織力の維持

センターが持つ人や情報が集まり、交流する拠点としての機能と各種事業を通して蓄積してきたノウハウや事業者との信頼関係を活かし、行政とは異なる専門性・独自性を発揮することで、尼崎市の地域及び産業の活性化に取り組んできました。将来にわたり機構がこうした役割を果たしていくため、安定した財政基盤を確立するなかで、組織力の維持に取り組んでいきます。

(3) 計画期間

第6次中期計画の期間は、令和3年度から5年度までの3年間とします。

第2章 各部門の取り組み

1 産業振興事業

尼崎でビジネスを始めたい方及び既にビジネスを行っている方が行う事業の実現・成功に向けて、共に歩むことを理念として、次の事業に取り組みます。

(1) 地域活性化支援

市内事業者への訪問や誰もが相談しやすい環境をつくり、事業者等が抱える課題や新たな取り組みを把握し、出会い・つながり・創生を生み出す機会を提供し、より効果的な支援につなげていく。

(2) 事業者の新たな取り組みへの支援

行政、支援機関、産業団体、大学等と連携しながら行う新技術・新製品の開発、新規分野への進出、海外への拠点設置や海外との取引開始など、市内事業者がチャレンジする新規事業や環境に配慮した取り組み、ウィズコロナやアフターコロナを見据えた新たな取り組みを支援します。

(3) 創業・第二創業及び事業承継への支援

行政、支援機関、産業団体、金融機関、大学等と連携しながら、起業プラザひょうご尼崎及び尼崎創業支援オフィスアビーズを拠点に、市内で新たに創業する事業者、第二創業や事業承継を支援します。

(4) 販路開拓支援

高い技術力を活かした新製品・新サービスなどを対象として、広報活動の支援や大手企業等とのマッチングを行うなど、販路開拓を支援します。

(5) 商業支援

市内事業者による商店街・小売市場の活性化や地域の賑わいづくりにつながる取り組みや安心・安全なまちづくりに向けた活動を支援します。

(6) 人材育成支援

時宜に合ったテーマを設定して、実践的で独自性のある講座を開催するなど、市内事業者の人材育成の取り組みを支援します。

(7) 市内事業者の情報収集・提供・発信支援

既存のネットワークを活用して産業振興に資する情報を収集し、支援団体等と共有しながら、積極的な調査・発信活動に努めます。

2 調査研究事業

尼崎の産業や地域の実情を把握し、様々な課題の解決、政策の立案、産業の振興、地域の活性化などへつなげるため、時宜に応じた調査研究業務を企画、実施するとともに、

調査研究機能の向上を目指します。

(1) 基礎的な調査研究

尼崎の産業や地域の中長期的な変化等を捉えるため、景気動向、労働環境や人口動態など定期的な基礎調査、統計その他の資料収集等を行い、成果を蓄積、分析します。

(2) 新たな調査研究

時宜に応じた調査研究活動を行うため、新たな調査研究を企画、提案し、研究資金の獲得を目指します。

(3) 自主調査研究企画

尼崎を取り巻く社会環境を踏まえ、地域の動向を多角的に把握し、地域の活性化につながる情報・提言等を発信するため、自主調査研究を企画し、実施します。

(4) 調査研究成果の発信

調査研究成果を地域に還元するため、ホームページなどにより情報発信します。

(5) まちのシンクタンク機能

市内の事業者や住民等が地域の活性化に向けて取り組む、調査研究活動を支援します。

(6) 研究員の調査研究能力の向上

様々な調査研究ニーズに対応するため、学会、研究会、セミナーに参加するなど、研究員の知見の拡充、分析スキルの強化等、調査研究能力の向上を図ります。

(7) 外部機関との連携強化

地域のニーズに応じた調査研究を実施し、成果をより効果的に地域へ還元する力を高めるため、行政、大学、他の産業支援機関などの外部機関と連携します。

3 会館事業

新型コロナウイルス感染症に起因して減少している一時貸室の利用は、感染状況の改善に合わせて回復していくと考えていますが、アフターコロナも見据え、より早期に従来の利用料収入の水準に近づけるよう施設活用の多角化やお客様満足の向上に取り組めます。

(1) 施設活用の多角化

お客さまのニーズに応じ、一時貸室からテナント貸しへの転換を図るとともに、社会情勢の変化による新たなニーズに対応するため、一時貸室においては、テレワークなどに応じた短時間枠の設定など新たな利用スタイルを考案することにより、新規顧客の獲得を目指します。

(2) お客さま満足の向上

既存のお客さまのリピート利用の増加につながるよう、計画的に設備の更新を実施することにより、施設の快適性を維持していくとともに、職員のお客さま対応についても研鑽に努めます。

また、ウィズコロナやアフターコロナを見据え、センターに来場しなくても手続きができるよう、インターネットを活用したサービスの提供を検討します。

4 中小企業勤労者福祉共済事業（ハートプル事業）

近隣の共済事業者の取り組みを参考にしながら、会員の増強やサービスの充実などに取り組みます。

(1) 営業活動の強化

共済事業をさらにPRするため、バナー広告等を活用して広く周知し、会員企業からの紹介制度を創設するなどの工夫を行い、新規会員の獲得に取り組みます。

(2) サービスの更なる向上

① 機関紙の充実

会員企業や永年勤続表彰者の紹介、会員企業にまつわる記事の掲載など機関紙を充実することにより、会員との一体感の醸成、会員満足の向上に努めます。

② ハートプルクラブの魅力向上と利用促進

会員にハートプルクラブのメニューをPRするとともに、会員に身近な市内サービスをできる限り拡充していく工夫を行うことにより、サービスの更なる向上を図ります。

5 組織運営

中期計画を推進するに当たり、産業振興事業、調査研究事業、会館事業、中小企業勤労者福祉共済事業の4つの経営資源を意識し、互いに効果的に連携させる新たな事業の構築にチャレンジするなど、固定観念や従来の枠組みに捉われない柔軟な組織風土を作ります。また、将来にわたり機構が質の高いサービスや事業を提供していくためには、安定した財政基盤の確立と組織力の維持が不可欠であることから、最大限収支差額の確保に努力するなかで、計画的に職員を採用・育成し、組織力を維持していきます。

(1) 計画的な職員の採用

プロパーの正規職員は、11人のうち50歳代が4人、40歳代後半が3人と高齢化が進んでおり、今後10数年で6割以上の正規職員が入れ替わることとなります。

このため、将来的にも職員が処理する業務については、定数を定め、退職者の職責に応じ一定の育成期間を設けて職員を採用するなど、組織力の維持を踏まえた正規職員の採用計画を作成します。

(2) 人材の育成

機構が使命を果たしていくためには、職員の人材育成は欠かせません。機構の求める職員像として、かねてから「自ら考え、行動する職員」を掲げてきました。機構として職員に求める働き方やスキルを今回次のように明確にし、それを基に行動変容を促し、その達成度を評価する制度を検討するなど人材の育成に取り組みます。また、限られた人的資源のなかで、職員の適性を踏まえた人事配置を行います。

- ① 物事の本質を捉え、柔軟な発想で課題を解決しようとする人材
- ② 互いの考えや思いを知って理解し合い、互いに成長しようとする人材
- ③ 機構職員としての自覚と果敢にチャレンジしようとする人材

(3) 生産性の向上

働き方改革やワークライフバランスの考え方の浸透など、今後の労働環境の変化に対応するとともに、今後も機構に求められる事業を適切に運営していくため、職員一人ひとりが絶えず業務の点検を行い、機構がその業務を行う目的や意義を確認したうえで、業務の見直しや効率化の意識を常に持って取り組むことにより、組織全体の生産性の向上に取り組みます。

6 財務目標

(1) 第5次中期計画の目標額と見込み

① 収支差額の確保

(単位：万円)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度(見込)	合計
建物・備品引当目標額	800	900	1,300	3,000
単年度収支差額実績額	930	397	1,000	2,327
建物・備品引当実績額	900	300	1,000	2,200

② 評価

計画期間1年目は、ほぼ計画どおりの事業運営を実施することができましたが、2年目以降は、新型コロナウイルス感染症による影響を大きく受けて、一時貸室の収入が減少したことなどにより単年度収支が悪化し、計画どおりの収支差額を確保することができませんでした。

計画期間3年間の収支差額(建物・備品引当額)は、目標額の3,000万円に

対し、2,200万円となる見込みです。

(2) 第6次中期計画における財務目標

① 目標

資金ベースにおいて、計画期間中の収支差額を黒字にし、3年間で600万円以上の収支差額を目指し、その資金を建物・備品引当金に積み立てることにより、計画的な施設・備品の更新や改修に必要な資金を確保するとともに、経営の安定化に努めます。

② 収支の見込み（キャッシュベース）

新型コロナウイルス感染症による影響が徐々に緩和され、売上が回復していくことが想定されます。しかし、感染拡大前の水準までに売上が完全に戻ることは難しいと考えられるので、今回の中期計画で定めた新たな取り組みを実行し、売上の拡大に努めることにより目標額の達成を目指します。

（単位：万円）

科 目	令和2年度見込	令和3年度	令和4年度※	令和5年度
経常収益(A)	2億8,200	2億4,983	2億5,305	2億5,973
経常費用(B)	2億5,706	2億5,038	2億5,205	2億5,583
経常増減額(C:A-B)	2,494	△55	100	390
投資に係る収支差(D)	△1,421	165	0	0
収支差額(E:C+D)	1,073	110	100	390
建物・備品引当額(F)	1,000	110	100	390
建物・備品引当額累計(G)		110	210	600

※ 令和4年度に新規職員を採用予定

◆◆◆ 職員の行動指針 ◆◆◆

- 地域と産業の活性化に貢献します
- 質の高いサービスを提供します
- 連携（繋）して活動します
- 環境保全に寄与します
- 法令と倫理に基づいて行動します