

## 財政援助出資団体の運営状況等のヒアリングについて

### 1 目 的

『武蔵野市財政援助出資団体指導事務要綱』に基づき、財政援助出資団体（以下「団体」という。）に対する市の財政支出の適正化を図り、団体の財政運営及び組織・定数に関する課題と所管部長の指導監督等の実施状況を把握するため。

### 2 ヒアリング実施の状況

- (1) 実施日 令和6年7月22日及び7月25日  
(2) 参加者 伊藤副市長、総合政策部行政経営担当部長、総務部長、財務部長及び公認会計士（元公会計専門委員）並びに各団体を所管する部課長並びに各団体派遣参事及び副参事

### 3 指導監督の基本方針

- (1) 経営責任の明確化 (2) 自律的経営の促進  
(3) 人材育成と経営基盤強化 (4) 経営の透明性の向上

### 4 財政援助出資団体の概要等

| 団 体 名                  | 令和6年度予算規模<br>(千円) |         |           | 人件費<br>(千円) | 参考給<br>料表 | 職員数(人)<br>※市のOBを含む。 |          |          | 市派遣(人)   |    |
|------------------------|-------------------|---------|-----------|-------------|-----------|---------------------|----------|----------|----------|----|
|                        | 補助金               | 委託料     | その他       | 割合(%)       |           | 常勤<br>役員            | 常勤<br>職員 | 嘱託<br>職員 | 常勤<br>役員 | 職員 |
| (公財)武蔵野市<br>福祉公社       | 839,888           |         |           | 546,086     | 都         | 93                  |          |          | 1        |    |
|                        | 87,361            | 322,045 | 430,482   | 65.0        |           | 1                   | 92       | 0        | 1        | 0  |
| (公財)武蔵野健康<br>づくり事業団    | 294,743           |         |           | 140,371     | 都         | 24                  |          |          | 4        |    |
|                        | 148,601           | 79,659  | 66,483    | 47.6        |           | 1                   | 12       | 11       | 0        | 4  |
| (公社)武蔵野市シ<br>ルバー人材センター | 470,888           |         |           | 75,260      | 都         | 10                  |          |          | 1        |    |
|                        | 55,634            | 185,349 | 229,905   | 16.0        |           | 0                   | 5        | 5        | 1        | 0  |
| (社福)武蔵野市民<br>社会福祉協議会   | 359,037           |         |           | 129,370     | 東社協       | 22                  |          |          | 1        |    |
|                        | 141,762           | 84,518  | 132,757   | 36.0        |           | 1                   | 10       | 11       | 0        | 1  |
| (社福)武蔵野                | 3,246,756         |         |           | 1,778,882   | 東社協       | 227                 |          |          | 2        |    |
|                        | 259,129           | 498,337 | 2,489,290 | 54.8        |           | 1                   | 187      | 39       | 0        | 2  |

\* 職員数の基準日は令和6年4月1日だが、役員のみ令和6年8月1日を基準日とする。

\* 市派遣職員の給与は市から直接支給しているため、人件費に市派遣職員分は含まれない。

## ■ （公財）武蔵野市福祉公社

### （１）所管部長の説明

#### 課題及び問題点

- ① 福祉公社と市民社協の本社社屋の建替え
- ② 高齢者総合センターの大規模改修工事への対応
- ③ デイサービスの事業運営の改善
- ④ 福祉公社の人材の確保と育成
- ⑤ 「武蔵野市財政援助出資団体在り方検討委員会報告書（平成 26 年 5 月）」見直し案への対応

#### 改善案

- ① 庁内関係各課による連絡会議において、情報の共有、課題解決に向けた調整を行いながら、福祉公社と市民社会福祉協議会の緊密な連携のもと、社屋の建替えに向けて必要な手続を着実に進める。
- ② デイサービスの仮施設での運営について、利用者と家族への説明を十分に行いながら、安心して利用を継続できる環境を確保する。社会活動センターについては、大規模改修期間中に高齢者支援課と福祉公社で、利用者のニーズや他団体の関連事業の実施状況を踏まえ、改修後の事業のあり方について検討を行う。
- ③ 祝日、土曜日営業等の取組を継続するとともに、各エリアの在宅介護・地域包括支援センターやケアマネジャー等への営業活動を強化し、稼働率の向上、新規利用者の獲得を目指す。
- ④ 採用専門事業者等を活用して新卒、既卒採用を強化するとともに、職員の採用を有資格者に限定せずに行いながら、採用後の資格取得の支援、研修等の充実を図る。令和 6 年 1 月に「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業所」に認定されていることの発信をするとともに、福祉の仕事の魅力や働きやすい職場環境をホームページ等で P R する。
- ⑤ 市民社会福祉協議会との「事業連携推進委員会」を開催し、それぞれの団体の特性を生かした事業連携を具体的に進める。

#### 今後の指導監督の方針について

- ・ 福祉公社の安定的かつ自立的な運営を確保するために、市内の高齢者福祉、介護を取り巻く環境の変化を捉えながら、人材の確保、育成に積極的に取り組むとともに、事業収益の改善に努めるよう、情報提供、助言を含めた継続的な支援、指導を行う。
- ・ 指定管理を行う施設（高齢者総合センター、北町高齢者センター）について、施設の老朽化への対応とともに、利用者のニーズ、他団体の関連事業の実施状況等を踏まえながら、施設で行う事業のあり方、効果的な実施方法の検討を福祉公社と市で行い、施設で提供する住民サービスの向上を図る。
- ・ 新社屋建設について、福祉公社と市民社会福祉協議会の「新社屋建設検討委員会」にオブザーバーとして参加し、入札、契約方法等について助言をするとともに、工事の進捗を確認する。
- ・ 市民社会福祉協議会との事業連携が進むよう、「事業連携推進委員会」にオブザーバーとして参加し、助言を行う。

(2) 主な質問と回答

|    |                                                                                                                                                                |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 | 寄附金の使途について、赤字補填以外に積極的な利用方法は検討されているか。                                                                                                                           |
| 回答 | 寄附金の使途が限定されていないものは老後福祉資金、人材育成資金として基金に積み立て、必要に応じて予算計上している。老後福祉資金から社屋の建替えの費用を充当する予定である。                                                                          |
| 質問 | 採用専門事業者の活用による成果を教えてください。                                                                                                                                       |
| 回答 | 高齢者総合センター、北町高齢者センターの看護師の退職に伴い、新規募集において当該事業者を活用している。看護師については売手市場であり、人材確保が非常に厳しい中、複数人の紹介を受けている。まだ採用には至っていないが、効果はあるものと考えている。                                      |
| 質問 | 高齢者総合センターデイサービスセンターについて、収益向上委員会の立ち上げ後、稼働率、利用者単価が向上しているとのことだが、工夫された点を教えてください。                                                                                   |
| 回答 | 在宅介護・地域包括支援センター、ケアマネジャーへの営業活動を毎月実施した結果、介護度や医療ニーズが高く民間デイサービスでは受けてもらえない方も受け入れているという実績が認知され、利用が広がるという成果があった。今年度も実績はさらに増加しており、地道な活動が地域利用者数の増につながるということを実感している。     |
| 質問 | 社屋建替えについて、今後どのような事業展開を目指しているか。物価高騰もあり、予定額が上回った場合は、社屋の縮小もありうるのか。                                                                                                |
| 回答 | 第六期長期計画・調整計画にも記載のとおり、新社屋を地域共生社会推進の拠点として整備し、市民から期待される機能や役割を実現していきたい。新社屋を基本財産として保有することで、安定的な事業運営ができるものとする。建替えの費用については、これまでの設計の中で試算された経費を上限として、物価高騰に対応できるよう工夫したい。 |

## ■ 健康づくり事業団

### (1) 所管部長の説明

#### 課題及び問題点

- ① 一次・二次予防の連携による市民への効果的な健康づくり支援、保健センター増改築に向けた取り組み
- ② 受診者数増等による経営の安定化
- ③ I C T、D Xの導入検討
- ④ 組織力の強化、人材の育成

#### 改善案

- ① 一次予防と二次予防とを連携させた市民への生活習慣改善を促す取組を強化する。保健センター増改築に向けて、人間ドック受診者への健康づくり測定の実施等による市民の健康増進につなげる取組、人間ドック健診施設機能評価認定取得による生活習慣の改善を重視した人間ドックの実施及び市民への受診啓発の推進等を行う。また、専門職を中心とした新たな事業展開の取組の実施検討を行う。
- ② 人間ドックの利用者ニーズに応えた健診コースの新設や人間ドックの新規オプション検査の充実により、財源確保を図る。また、受託事業については、市と役割を協議したうえで、事業団としてがん検診受診の市民啓発も進め、がん検診受診率向上を図る。自主事業、受託事業それぞれの財務分析をさせたうえで、財源確保の取組を検討させる。
- ③ 現在策定中の第三期中期計画（令和7～12年度）に位置付け、I C T化やD Xの推進による文書の電子化、ペーパーレスの導入等、保健センター増改築に向けて具体的な活用方法について検討を行う。胃内視鏡検査導入時には画像読影A Iの導入についても検討する。
- ④ 人材育成指針に基づき職員研修計画を年度毎に作成したうえで、市民ニーズに対して高い成果を挙げられる人材の育成を実施、能力開発や専門性の向上を図っていく。また、目標管理制度による組織力の強化、高い専門性を発揮できる専門職の人材育成、内部登用制度等を活用することで組織の新陳代謝、組織全体の強化・活力向上を図る。

#### 今後の指導監督の方針について

- ・ 事業団を取り巻く環境が変化する中、市民ニーズに的確に対応し、健康づくり事業団が自ら主体的に課題解決に取り組み、求められる役割が果たせられるよう、経営に関する必要な見直しについて指導していく。
- a 事業団において現在策定中の第三期中期計画にのっとり、自主事業による財源を最大限確保するよう、自主事業を拡充させるとともに、より効率的・効果的な事業実施を促し、収支の改善を図る。
- b 事業団の担うべき役割について、保健センター増改築の検討を進める中で、相互に十分協議し調整を図る。
- c 職員の意欲、能力の向上に資するよう人材育成の取組を促し、組織力の強化、事業団の自立化を図る。
- d 障害者への健（検）診対応等、公益法人としての役割を引き続き果たすとともに、より積極的に市民周知を行うよう指導する。

(2) 主な質問と回答

|    |                                                                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 | 健康づくり事業団について、市民への周知を進めてはいかがか。                                                                                                                                                    |
| 回答 | 令和4年度に健康づくり事業団のパンフレットを作成し、全戸配布を実施した。令和5年度はムーバス時刻表に広告を掲載し、SNSやメールマガジンによる周知も行っている。健康づくり支援センターのホームページアクセス数の増を経営目標に掲げ、健康づくり推進員の地域活動の中で人間ドックの受診啓発も併せて行っている。現在策定中の第三期中期計画策定の中でも検討していく。 |
| 質問 | 保健センターの増改築に向けて、DXの取組みを進めていると聞いている。増改築に合わせて思い切った改革をしていただきたいが、進捗状況を伺う。                                                                                                             |
| 回答 | 先進的な取組みを行う民間事業者への視察を実施した。費用の課題もあるが、文書類の電子化については進めていきたい。令和5年4月からキャッシュレス決済を導入し、令和6年4月からはインターネットによる人間ドックの申込、医師による読影リモートを開始した。                                                       |
| 質問 | 職場で実施しているハラスメント対策はあるか。                                                                                                                                                           |
| 回答 | 健康づくり事業団の研修計画に基づき、全職員を対象としたハラスメント研修を実施している。加えて、今年度は9月、1月にアサーショントレーニングを予定している。                                                                                                    |
| 質問 | 建物の移転と医療機器の更新の時期が一致していないとコストがかかる点が判断の難しいところだと理解している。今後の機器更新についてどう考えているか。                                                                                                         |
| 回答 | 機器は定期的に更新を行っているが、CT等の機器については保健センターの増改築に合わせて延命化を行っている。機器更新についてはシステム接続も同時に行う必要があるため、効率的に実施するため移転時に合わせて行いたい。                                                                        |
| 質問 | 内視鏡、機器更新、医師の確保、AIによる画像読影等、コストのかかる事業が多い。経費の検討も含めて、実施についてはどの段階で決定されるのか。                                                                                                            |
| 回答 | 内視鏡については、導入する方向で準備を進めており、具体的な費用負担や資金準備等については、市民の胃がん検診の受診率向上に向け、事業団と市とで引き続き協議し、決定していきたい。                                                                                          |
| 意見 | 内視鏡の導入については費用がかかるもの。導入については市と十分協議していただきたい。                                                                                                                                       |

## ■ （公社）武蔵野市シルバー人材センター

### （１）所管部長の説明

#### 課題及び問題点

- ① フリーランス・事業者間取引適正化等法（フリーランス新法）への対応と契約方法の変更について
- ② 職員の定年及びその後の組織体制について
- ③ 就業開拓及びマッチング業務の強化
- ④ 会員数の維持とシルバー人材センターの将来的な在り方について
- ⑤ 事務局体制の維持、業務分担の適正化

#### 改善案

- ① 法への対応は全てのセンターに影響のある事項であるため、全国のセンターの動向を注視し、必要な対応を行う。
- ② 組織を円滑に運営するためにも職員の定年退職にあたり職員採用、職員の昇任、退職者の処遇等について検討を行う。
- ③ 事務局職員の関与の強化を含め、就業開拓及び仕事と会員のマッチングについて、より実効性のある体制を構築する。またこれらの業務に十分従事できるよう、事務局体制を強化する。加えてこのことによりマッチング成立数が増加した場合、就業する会員数及び受託する契約数も増加することに伴い、増加する事務局業務に対応するためにも体制の強化が必要である。
- ④ 将来にわたって、社会から必要とされている仕事があるか、またシルバー人材センターの会員が、就業を望み、その特性を生かせる仕事があるかを、会員が主体となって考えることを支援し、シルバー人材センターで請け負うのにふさわしい仕事の設計、受注に努める。
- ⑤ 組織が将来的に持続可能となる体制整備を行う。

#### 今後の指導監督の方針について

- ・ フリーランス新法及び契約方法の変更への対応は、他センター等の動向も踏まえつつ、適切な費用負担と期限までに必要な対応を行うよう指導する。
- ・ 会員数の増強については、潜在的な会員候補者を取りこぼし無く入会へ案内するよう、広報や入会案内などの強化策を講じる。また、シルバー人材センターの在り方については、その時代に求められている役割を果たすことができるよう研究し、必要な対応を行うよう指導する。
- ・ 事務局についてはベテラン職員の定年等に伴い、職員の経験年数構成による問題が本格化するため、運営維持に必要な対策を講じる。また、安定・自立した組織運営を行っていくために、業務遂行上の課題を解消しつつ、長期的な視点に立って職員の必要な配置及び育成、事務局体制の強化を行うよう指導する。

(2) 主な質問と回答

|    |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 | 最大の課題は仕事と会員のマッチングと認識している。対応策はあるか。                                                                                                                                                                                                                    |
| 回答 | シルバー人材センターの本来業務としてのマッチングを会員の希望をさらに詳しく聞きながら進めていく。就業希望の少ない業務については会員に対してより詳細な業務内容を含めた周知とあっせんをするとともに、会員の希望する職種の就業機会の確保にもあわせて努める。また、庁内他課において実施予定である就業先の開拓の事業委託についてシルバー人材センターでの実施可能性を検討している。加えて都の今年度事業である「シルバー人材センターの多様な求人開拓の強化」について、活用が可能な場合は積極的に手を挙げていく。 |
| 質問 | 会員からの苦情等にどう対応しているか。                                                                                                                                                                                                                                  |
| 回答 | 苦情対応については組織的に行っている。令和3年度に職員と会員との間で生じたトラブルを契機に「ハラスメントの防止に関する規程」を定めた。制定後、これまで適用事例は発生していないが、万一発生した場合は規程に沿って対応する。                                                                                                                                        |
| 質問 | フリーランス新法の施行に関して、シルバー人材センターにどのような影響があるのか。                                                                                                                                                                                                             |
| 回答 | フリーランス新法においてシルバー人材センターは発注事業者にあたり、会員との関係は業務委託にあたることから、法律施行以降の契約においては発注事業者としての義務が発生する。中でも「書面による取引条件の明示義務」における会員への就業条件の明示について、書面等でのやりとりが必要になることの影響が大きい。事務の効率化のためのデジタル化とあわせて引き続き検討する。                                                                    |
| 質問 | 会員に対する報酬の支払い方はどのようになっているか。時間当たりの単価を基本とされているようであるが、従事する時間数を増やして月額での支払いとすることは可能か。また単価を高く設定してはどうか。                                                                                                                                                      |
| 回答 | 会員に対する報酬は配分金として支払われており、時間単位で支払われるものが多い。単価については、請負事業ではあるが、最低賃金額は下回らないよう発注者との契約交渉をしている。技術を必要とするものなど、受託する業務によっては相応の単価が支払われている。また、シルバー人材センターの成り立ちから、仕事は概ね20時間/週を超えないものとされており、月額報酬となるような仕事の提供は難しい状況である。                                                   |

## ■ （社福）武蔵野市民社会福祉協議会

### （１）所管部長の説明

#### 課題及び問題点

- ① 市民社協と福祉公社の本社社屋の建替え
- ② 効果的な広報活動の推進
- ③ 市民ニーズに応じた事務事業見直し
- ④ 「武蔵野市財政援助出資団体在り方検討委員会報告書」への対応

#### 改善案

- ① 市民社協と福祉公社の社屋改築事業に関しては、建て替えにかかる経費の公費負担について、市民の理解を得ることに加え、当該事業の工事に係る契約の公平性の確保や建築スケジュールを踏まえた管理監督など、両団体を含めて庁内でも適正な方法を検討しながら進めていく。
- ② 紙媒体の活用方法の再検討や、YouTube 等の動画・キャラクターの活用や SNS での継続的な発信など、対象となる方に応じた広報戦略の見直しを行い効果的な広報を進める。
- ③ 発展強化計画の「個別施策の取組み」における各事業の方向性に基づき、財政面や業務量等の視点も踏まえ、事業評価を行い、現在求められる事業について検討する。
- ④ 両団体による「事業連携推進委員会」を常設とし、定期的な開催により、具体的な連携策を実施し、その進捗管理と評価を行う。統合については、第六期長期計画・調整計画及び第４期健康福祉総合計画を踏まえ、計画期間中に改めて検討する。

#### 今後の指導監督の方針について

- ・ 第４期健康福祉総合計画で基本理念として掲げる「武蔵野市ならではの地域共生社会の実現」に向けて、市民社協では、第４次武蔵野市民地域福祉活動計画で掲げた「みんなが主役 ささえあいのまちづくり」を基本理念とし、その実現のために、地域住民の地域福祉活動の支援という重要な役割を担っている。市は、地域福祉推進のための環境整備を行うなど、市民社協の活動を支援していく。
- ・ 社会福祉法に基づく適切な法人運営ができるよう、指導監査などを通じた指導を強化する。
- ・ 武蔵野市民社会福祉協議会発展強化計画（2020～2025 年）で示された事業運営方針、組織運営方針が着実に進むよう支援していく。
- ・ 福祉公社との事業連携が進むよう、「事業連携推進委員会」にオブザーバーとして参加し、助言を行う。
- ・ 新社屋建設について、市民社協と福祉公社の「新社屋建設検討委員会」にオブザーバーとして参加し、入札、契約方法等について助言をするとともに、工事の進捗を確認する。
- ・ 令和６年度に設置する「第５次武蔵野市民地域福祉活動計画策定委員会」に健康福祉部長が委員として参加し、市の第６期地域福祉計画と相互に連携しながら総合的な地域福祉の推進を目指す。

(2) 主な質問と回答

|    |                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 | 七夕のつどいの参加者は増加しており、会費の還元という意味での成果はあるが、会員数は減少している。地域活動をしてくれる人、地域社協の会員をいかに増やすかという視点が市民社協の会員数増加に繋がるのではないかと。                                                                                                           |
| 回答 | 第6期地域福祉計画の中でも基本施策の1つとして「地域福祉活動の担い手の確保」を位置づけている。計画の中でも地域社協の会員増のために広報の充実を図るとともに、性別・年齢を問わず様々な世代や立場の市民に参加してもらうことを掲げている。昨年度は新たな取組みとして武蔵野プレイスにて地域福祉活動展を実施したことに加え、シニア支え合いポイント制度等、地域福祉活動のきっかけとなる制度を活用するとともに、継続的に周知していきたい。 |
| 意見 | 地域活動の担い手が限られているのが現状である。PTAや青少協など市内の各課とも連携していただきたい。                                                                                                                                                                |
| 質問 | 法人運営事業費が占める割合が高いが要因は何か。                                                                                                                                                                                           |
| 回答 | 市からの補助金が5,000万円程度増額していることが主な要因である。増額費用の内訳は社屋建替えに伴う仮事務所の賃貸及びその移転や地域福祉活動計画の策定、嘱託職員の報酬の段階的な引き上げに係る費用等である。                                                                                                            |
| 質問 | 昨年度から開始した「ちょこっと出先で生活相談」事業について、実施状況を教えてください。                                                                                                                                                                       |
| 回答 | 市の重層的支援体制整備の一環で、包括的な相談支援体制の一部として試行実施したものである。昨年度は3回の実施だったが、今年度からは月1回の定例開催を予定している。これまで市民社協は地域社協等の地域づくりの支援を行ってきたが、既存の人員体制の中で地域担当職員の体制を強化し、地域でサービス・支援が必要な方を地域の互助の仕組みの中で発見し、適切な相談支援機関等につなげていけるような取組みについて今後も注視していきたい。   |

## ■ （社福）武蔵野

### （１）所管部長の説明

#### 課題及び問題点

- ① 人材の確保、定着及び育成
- ② 中期財政計画に基づく法人の経営改革
- ③ 施設大規模修繕計画の推進と資金の確保

#### 改善案

- ① 人材の確保、定着及び育成においては、採用情報・活動情報の発信について、SNSの活用も含め、広報の充実を検討する。若い職員の採用推進と離職防止のため、インセンティブを与える支援制度（奨学金返還支援（代理返還）制度）を展開する。また、計画的な研修と、法人としての支援体制（顧問弁護士契約、カスタマーハラスメント対策等）を構築・運用する。
- ② 事業の安定化を図りつつ、事業全体において一層の収益性の拡大と経費の削減を図っていく。施設の大規模修繕や武蔵野福祉作業所の建替えに向け、中期財政計画等を踏まえ積立金の積立を行う。就労事業や食堂事業について、社会情勢や利用者のニーズ等を踏まえた今後の事業展開を検討する。また、わくらす武蔵野敷地の概ね半分を所有していた方の相続に伴う土地取得対応について、事業継続環境の確保のため市と法人で検討を進める。
- ③ 法人所有施設について、施設大規模修繕計画及び中期財政計画に基づき、施設修繕の優先順位等を検討し、修繕着手の準備を進めるとともに、必要となる資金の積立などを進める。引き続きミライズ基金による寄附募集やその他資金調達を検討する。武蔵野福祉作業所の建替えについては、施設の基本的な構想をまとめ、東京都と事前協議を進めていく。

#### 今後の指導監督の方針について

- ・ 内部統制の強化と危機管理の徹底を図る。
- ・ 市からの財政的自立性を高める。
- ・ 就労支援事業のあり方（安定した受注先の確保と食品部門の赤字改善）と武蔵野福祉作業所の建替えについて、情報共有を図り進捗を管理していく。
- ・ 高齢部門（特養の運営）の経営改善及び施設運営の見直しを継続する。
- ・ 人材確保及び定着に向けた人材育成及び給与制度等について継続的に検討する。
- ・ 指定管理事業も含め医療的ケアに対する法人への助言や支援を行う。

(2) 主な質問と回答

|    |                                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 | 経営について、施設が多く難しい面が多いと思うが、本来は収支均衡であるべき。食堂事業の赤字について、早期に分析をして対策の検討をされてはいかがか。                                                  |
| 回答 | 収支改善に取り組み、収支均衡を目指しながら、同時に適切に特定目的の積立金の積立も進めていくべきと考えている。また、食堂事業については障害者の就労の場でもあり、現状の運営形態となっているが、赤字解消に向けた様々な選択肢を検討すべきと考えている。 |
| 質問 | カスタマーハラスメントに対して職員への支援体制は構築されているか。                                                                                         |
| 回答 | 法人として法律事務所と顧問契約したところである。個別ケースの対応に関する相談を受けていただいております、直接対応をお願いしているケースもある。法人の様々な相談体制について引き続き職員にも周知していくことも必要だと考えている。          |
| 質問 | 武蔵野福祉作業所の建替えについて、市からの援助はどの程度になる見込みか。                                                                                      |
| 回答 | 東京都からの補助金の要件も勘案し、市からの補助金支援によらず、法人の積立金の財源等や東京都の補助金の活用にて事業実施する予定である。                                                        |
| 質問 | 大規模修繕や建替えについてどのように対応する予定か。                                                                                                |
| 回答 | 大規模修繕や建替えについては、中期財政計画と合わせて施設大規模改修計画も策定している。これに基づき、市がどの程度関与できるか協議したい。                                                      |

担当課 総合政策部企画調整課