

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 7 年 7 月 14 日及び同月 15 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7年度予算規模 (千円)			人件費 (千円)	参考給 料表	職員数(人) ※市の OB を含む。			市派遣(人)	
	補助金	委託料	その他	割合(%)		常勤 役員	常勤 職員	嘱託 職員	常勤 役員	職員
(公財)武蔵野市 福祉公社	893,814			637,709	都	100			1	
	74,336	369,857	449,621	71.3		1	99	0	1	0
(公財)武蔵野健康 づくり事業団	300,667			144,733	都	21			3	
	152,167	85,961	62,539	48.1		1	12	8	0	3
(公社)武蔵野市シ ルバー人材センター	489,670			71,733	都	11			2	
	56,553	198,173	234,944	14.6		0	5	6	1	1
(社福)武蔵野市民 社会福祉協議会	668,389			137,257	東社協	22			1	
	119,722	96,312	452,355	20.5		1	10	11	0	1
(社福)武蔵野	3,399,923			1,904,695	東社協	229			3	
	271,430	522,656	2,605,837	56.0		1	191	37	0	3

* 職員数の基準日は令和 7 年 4 月 1 日だが、役員のみ同年 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社屋の建替え
- ② 適正な指定管理料の設定
- ③ 経営状況の悪化
- ④ 人材の確保
- ⑤ 「武蔵野市財政援助出資団体あ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 市民社協等と設置した総合定例会議にて、新社屋建設に必要な事項について検討し、実施していく。令和 8 年 6 月供用開始に向けて、実施設計に沿って安全・安心、確実に工事を進めるよう進捗管理を行う。
- ② 介護報酬の改定、人件費・物価の高騰など事業の継続に影響を及ぼすものも含め、事業内容に見合った適正な指定管理料とするため、市と福祉公社で協議を行う。
- ③ 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、利用者を増加させる。適正な指定管理料の設定、その他介護保険関連の補助金を獲得する。適正な人員配置と送迎や業務の見直しを行い、収支相償を目指す。
- ④ 令和 5 年度に取得した「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」をアピールするなど、仕事としての福祉の魅力や働きやすさについてホームページや SNS 等を活用し、情報発信する。令和 8 年度新卒採用に向けては、新たにダイレトリクルーティング方式を導入し、確実に新卒者を採用する。介護福祉職で課題となっているメンタルヘルスについて、ストレスチェックの結果に基づく対策を新たに講じ、職員の離職防止、定着支援に注力する。
- ⑤ 第六期長期計画・調整計画及び第 4 期健康福祉総合計画に記載のとおり、両団体の統合については、当該計画の期間内に改めて検討していく。事業連携推進委員会を継続し、市民社協との事業連携を進めるとともに、両団体の現状、課題、特性等について情報共有を図る。

今後の指導監督の方針について

- ・ 福祉公社と市民社協の社屋建替えについて、市民・職員が安全で安心して施設を利用できるよう工事の進捗を確認していく。
- ・ 指定管理を行う施設（高齢者総合センター及び北町高齢者センター）について、利用者のニーズ、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・事業予算等の検討を市と福祉公社で行い、当該施設で提供する住民サービスの向上を図る。
- ・ 福祉公社の安定的かつ自立的な運営を確保するために、市内の高齢者の福祉、介護を取り巻く環境の変化を捉えながら、事業収益の改善を図るとともに、人材の確保を継続的に取り組めるよう必要な情報提供、助言を含めた継続的な支援、指導を行う。
- ・ 市民社協との事業連携・情報共有が進むよう、「事業連携推進委員会」にオブザーバーとして参加し、必要な助言を行う。

(2) 主な質問と回答

質問	人材確保の取組みについて、工夫されている点を教えていただきたい。
回答	特に専門職の確保については苦慮しており、通年採用を行っている。採用に急を要した看護師については、人材紹介事業者や専門の派遣会社に依頼している。 今年度は、総合職について、就職活動を行っている新卒者に対して福祉公社から直接メールでスカウトを行うダイレクトリクルーティング方式を導入し、応募者数が大幅に増え、3名の内定につながった。
意見	ダイレクトリクルーティング方式は、新しい取組みであり、ぜひ他団体にも共有していただきたい。
質問	財政状況の悪化の要因、また改善策についてどのように考えているか。
回答	通所介護について若干介護報酬は上がったものの、物価高騰に追いついていない。時代に見合った内容に変えていかないと公の施設としてのデイサービスセンターがセーフティネットとしての機能を果たしていけない。適切な指定管理料の設定が必要であると考えている。
質問	メンタルヘルスやカスタマーハラスメントへの対策について伺う。外部専門員等活用しているか。
回答	メンタルヘルス研修を毎年実施しており、外部講師に対策についてのアドバイスをいただいている。個別の案件については社会保険労務士にも相談をしている。 カスタマーハラスメントについて職員からの相談が増えており、特化した対応研修を予定している。
質問	財政状況の悪化に対する対策として、開催されていた収益向上委員会の取組みは継続しているのか。
回答	令和5年度に設置した収益向上委員会で検討した方向性に従い、ケアマネジャーや在宅介護・地域包括支援センターに対して積極的に営業するなど、今年度も収益向上に向けた取組みを継続している。
質問	市民社協との事業連携推進委員会では具体的にどのような検討がなされているか。
回答	新社屋での機能として、どのように事業連携を進めていくかを中心に検討している。それぞれの強みを生かした新たな連携の形を模索している。また、市内全体の福祉人材の確保の観点から東社協のスキームを利用し、ハローワーク三鷹と連携しながら市民社協と福祉公社で「武蔵野市ふくしの仕事フェア」を新たな就職相談会として開催する。

■ （公財）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 ICT、DXの導入検討
- ④ 人材の確保及び定着に向けた取り組み
- ⑤ 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り組みを強化する。
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健康増進につなげる取り組み、人間ドック健診施設機能評価認定取得を見据え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、専門職を中心とした新たな事業展開の取り組みを検討し、実施する。
- 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、事業団としてもがん検診受診の市民啓発を進め、がん検診受診率の向上を図る。
- ③ 令和６年度に策定された事業団の第三期中期計画（令和７～12年度）に基づき、ICT化やDXの推進による文書の電子化、ペーパーレスの導入、オフィスのフリーアドレス化等、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。胃内視鏡検査導入に向け、画像読影AIの導入についても引き続き検討するよう指導する。
- ④ 求める職種ごとの職能団体が行っている採用募集を活用する等、募集に関する情報発信を工夫するとともに、通年採用の導入を含めて職種ごとの適切な採用方法を検討する。医師の確保については、現在も協力依頼をしている地域の中核病院との連携を密にし、人材確保や読影業務について協力関係を継続する。
- ⑤ 人材育成指針に基づき職員研修計画を作成し、今後のキャリア形成を支援する取り組みを実施するほか、他団体等との相互派遣研修の調整も引き続き行い、人材育成の機会を広げる。また、目標管理制度を活用しつつ、高い専門性を発揮できる専門職の採用、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

- ・ 事業団の安定的・自律的な運営を確保するため、自主事業の利用促進に向け、一層の周知・広報に努めるよう指導するとともに、より効率的な事業実施を促し、事業収入による財源を最大限確保する。
 - a 市民・地域からのニーズに沿った情報提供や適切な機器更新により必要な事業への反映を促す。
 - b 保健センターの増築・複合施設整備の運用検討に合わせ、事業団の担うべき役割について、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り組みを促し、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、より積極的な市民周知を行うよう指導する。

(2) 主な質問と回答

質問	現状の事業団の課題をどのように認識しているか。
回答	設立趣旨でもある依頼検査数が減少している。また、がん検診の収益が低下していることが大きな課題である。保健センターの増改築に向けて、検査機器の更新だけではなく、検査日程等についてもよく検討していく必要がある。
意見	依頼検査は事業団の存在意義の大きなポイントである。依頼検査の活用については、医師会と連携して医療機関に訴えていただきたい。
質問	人材確保や育成についてはどのように考えているか。
回答	事業団の本来業務に必要な専門性のある人材の確保が難しい。保健師については、待遇面で民間事業者と比較されることもあり、人材が集まらない。保健師は、特定保健指導も行っており、保健師の確保は事業団の存在意義にも関わる。技師も含めた専門職の確保に向けて、市も事業団とともに取り組んでいく。
質問	保健センターの増改築後の職場環境について検討されていることはあるか。
回答	I C T化、D X化について検討しており、文書については電子化を進めたい。勤怠管理もデジタル化されていない等の課題もあるため、情報政策課のデジタル化推進アドバイザーも活用しながら進めていく。
意見	D Xの取組みを進めるにあたっては、費用対効果についてもよく検討し、調達の方法などは工夫されたい。
質問	保健センターの機器更新にあたって、減価償却資産の積み立て不足の課題がある。高額な医療機器は市の保有とするなどの検討も必要かと思うが、市との協議の状況を伺う。
回答	減価償却資産については、収益が確保できていないため予定よりも低い金額しか積み立てられていない。市が医療機器を保有することについては、人間ドックが事業団の自主事業となっていることもあり、課題があると考えます。今後の市の費用負担については、負担割合や財源のあり方等を含めて検討していく。
意見	自主財源の確保に向けて、基本財産の運用についても積極的に検討していただきたい。

■ （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 団体の運営と「就労を含む高齢者の社会参加の支援」
- ② 固有職員の人材育成
- ③ 公益法人法改正等への対応
- ④ 団体の存在意義と持続可能な団体運営

改善案

- ① 多様な経験やキャリアを積んできた高齢者と、そのスキルを活かせる職種のマッチング機能を強化するため、これまでの枠組みに捉われない就業開拓を実施していく。併せて新規会員を獲得するため、これまで会員とならなかった層もターゲットとした効果的な仕組みを構築する。またこれらの業務に十分従事できるよう、職員の業務分担見直し、効率化を推進し、事務局機能の強化に努める。
- ② 経験年数の浅い職員が多くを占めるため、即戦力としての対応と将来組織を担う存在としての能力を培うことができるよう、計画的に人材育成を実施する。日常の業務を通じて経験を積むとともに、業務のマニュアル化やD X化を進め、従来業務の見直し・効率化も同時に図る。都シルバー人材センター連合等の研修を活用するとともに、近隣シルバー等とも共同で研修の実施を検討する。また、必要に応じて市とも連携して多様な人材育成の機会を設ける。
- ③ 法改正への対応については、引き続き全国のセンターの動向を注視し、適切に必要な対応を行う。また、あらかじめ具体的な必要事項を洗い出し、それに伴う作業量、費用等を確保し対応に備える。
- ④ 今後、社会から必要とされている仕事がある、またシルバーの会員が、就業を望み、その特性を生かせる仕事がある、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。シルバー人材センターの特性に合わせた就業の方法について検討し、それに請負契約の仕様を対応させる。会員に対しては、研修や啓発を通じて自身の健康や能力の経年変化に伴い必要となる安全対策及び安全意識の向上を促す。

今後の指導監督の方針について

- ・ シルバー人材センターは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき設置された団体である。第一義的には法に基づく役割を果たすことができるよう、安定的な経営を行うこと。第六期長期計画・第二次調整計画にも記載のある、地域における就労を含めた幅広い社会参加の機会の拡充のため、その一翼を担う団体としてさらなる組織活動の活性化を図ること。
- ・ 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すことなく入会いただけるよう、広報や入会案内などの強化策を講じること。その上で、シルバー人材センターのあり方については、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、必要な対応を行うこと。
- ・ 法への対応は、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こと。特に、発注者等が負担を負うことになった場合には十分な説明を行い、理解を求めること。市高齢者支援課とも綿密に連携を図りながら準備を進めていくこと。
- ・ 事務局については職員の経験年数構成の変化が運営維持に及ぼす影響について必要な対策を講じること。さらに今後、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っていくこと。

(2) 主な質問と回答

質問	少人数の事業所であることもあり、ベテラン職員の定年等に伴う職員の入れ代わりが大きな影響を及ぼすことになるが、若手職員が多くを占めることになった現状において、今後人材育成についてどのように取り組んでいくか。市や他のシルバー人材センターとの人事交流などは検討できないか。
回答	職員に必要なノウハウ等は日頃の業務の中で身に付ける必要があるが、会員と仕事を結びつける技術については体系的に学ぶ機会の確保を検討したい。またサービス対象者である高齢者に関する基本的な知識についても深める必要がある。これらの習得に向けて都シルバー人材センター連合の研修機会も活用するとともに、市の研修などへの参加も相談させていただきたい。また、市政に関する知見を得て、連携を強化していくために、短期での市への派遣についても検討したい。シルバー人材センター間の人事交流は現時点では条件が揃わず実現が難しいが、将来的には実施してまいりたい。
質問	ここ数年の会員数は横ばいだが、高齢者の総数は増加している。今後新たな層の獲得に向けて、どのように取り組んでいくか。
回答	会員平均年齢は75歳であり、これまで会員となりにくかった層である60～65歳をターゲットにした新たな取り組みが必要だと認識している。多様なスキル・知識をお持ちの方に向けて、SNSを利用した募集を検討している。秘書広報課の広報クリニックも活用させていただいている。入会説明会、出張入会説明会はエリアを変えて行ってきたが、さらに民間企業の力も借りて、集客できるイベントを抱き合わせて実施するなど、会員獲得に向けて工夫していきたい。
質問	センター事務局の業務について、スキルのある会員の方にも担っていただくことはできないか。
回答	すでに会員の方にアルバイトの形でお願いしている業務が複数あり、貴重な人材として貢献していただいている。今後も必要に応じてお願いをしてまいりたい。
質問	短期黒字が継続している。公益法人制度の改正で黒字の考え方も緩やかになっていく中で、どのように活用していくか。
回答	長期的な収支相償を鑑み、黒字分は公益目的事業に適切に生かしてまいりたい。

■ （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 安定的な運営のための人的体制の確保
- ② 市民社協と福祉公社の社屋改築工事に伴う支援
- ③ 効果的な広報活動の推進
- ④ 事務事業見直し
- ⑤ 「武蔵野市財政援助出資団体あり方検討委員会報告書（平成 26 年 5 月）」の見直し案への対応

改善案

- ① 老人クラブへの入会年齢の上昇等を背景とした会員の高齢化により、老人クラブ連合会の運営に対するサポートの必要性が非常に高まっている。第六期長期計画・第二次調整計画に掲げる「高齢者の社会参加」を促進する観点から、市の事業である老人クラブ事業の円滑な実施のため、市民社会福祉協議会における支援体制の確保を図る。
- ② 福祉公社等と設置した総合定例会議にて、新社屋建設に必要な事項について検討し、実施していく。令和 8 年 6 月供用開始に向けて、実施設計に沿って安全・安心、確実に工事を進めるよう進捗管理を行う。
- ③ 武蔵野市民地域福祉活動計画を受け、その実現に向けた事業や組織等における具体的な取組みをまとめた「武蔵野市民社会福祉協議会発展・強化計画（令和 8～13 年度）」（以下「強化計画」という。）を策定し、広報全般の見直しを行う。WEB 媒体の中心であるホームページが、情報を得たい人にとって見やすいものになっていないため、ホームページのリニューアルの検討を行う。
- ④ 強化計画において、事業の見直しを行い、社協が本来行うべき事業、市民に必要とされる事業について検討し、今後の方向性をしっかりと定めるよう指導する。
- ⑤ 第六期長期計画・調整計画及び第 4 期健康福祉総合計画に記載のとおり、両団体の統合については、当該計画の期間内に改めて検討していく。事業連携推進委員会を継続し、福祉公社との事業連携を進めるとともに、両団体の現状、課題、特性等について情報共有を図る。

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掲げる「武蔵野市ならではの地域共生社会の実現」の実現、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」の実現のため、地域住民の地域福祉活動への参加の重要度は高まっており、地域住民の地域福祉活動支援を長年行ってきた市民社協は市とともに重要な役割を担っている。様々な課題に対して情報共有を図るとともに、市の政策協議の場への積極的な職員参加や市民社協自らの職員の指導育成などに対して支援を行っていく。
- ・ 社会福祉法に基づく適正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。
- ・ 今年度スタートした「第 5 次武蔵野市民地域福祉活動計画」を実現するために、今年度に強化計画を取りまとめ、事業の見直しを行い、市民社協が本来行うべき事業、市民に必要とされる事業について検討し、今後の事業運営方針、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・情報共有が進むよう、「事業連携推進委員会」にオブザーバーとして参加し、必要な助言を行う。
- ・ 市民社協と福祉公社の社屋改築事業において、公金補助への市民の理解を得るとともに進捗状況の管理監督などを適正に支援し進める。加えて「武蔵野市における地域共生社会推進拠点の実現」

を目指し、求められる機能や役割を実現し、地域福祉の向上につながるよう取り組む。

(2) 主な質問と回答

質問	ひっ迫している人材確保に対してどう対応しているか。
回答	小規模かつ若手職員の多い組織のため、産育休者への対応が発生している。早めに嘱託職員の採用を行っているが、短期的に派遣会社による補填も行っている。 担当業務については、正職（メイン）と嘱託職員（サブ）の体制で仕事をするこ とで、事業が継続できるよう体制を整えたい。DXの活用など先駆的な取り組みにつ いては福祉公社から学ぶべき点も多いため、両団体の連携事業を機に参考にして取 組みを進めていく。
質問	地域の福祉人材が不足している中で市民社協に求めるものは何か。
回答	現在、地域福祉の会が2団体休止しており、危機的な状況であると認識している。 地域社協があつてこそ市民社協であると認識しており、市民社協には地域社協の 活動を支援し、地域福祉の充実を図るための取り組みを進める。
質問	ホームページのリニューアルについて具体的な見通しを教えてください。
回答	地域福祉活動計画において情報発信について掲げており、広報アドバイザーの意見 等も参考にしながら効果的な発信となるよう検討する。
質問	会費のクレジットカード払いの導入の成果について伺う。
回答	これまで現金払い、銀行振込のみだったが、新たな手法としてキャッシュレス決済 （クレジットカード払い）を開始した。現在、約40名の方の利用があり、会費収入 増につながっており、今後も継続していただけると見込んでいる。
質問	ボランティアセンターの会員が10%増加した要因は何か。
回答	ボランティアセンターによる「武蔵野地域活動はじめてセミナー」の実施や、シニ ア支え合いポイントの説明会等での積極的な周知活動が会員増につながっていると 認識している。

■ （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、福祉作業所建替え費用の準備

改善案

- ① 人材の確保、定着においては、採用情報・活動情報の発信について、SNSの活用も含め、広報の充実を図る。若い職員の採用推進と離職防止のため、奨学金返還支援制度、居住支援手当の創設などインセンティブを与える支援制度を展開している。人材育成方針を改訂し、評価制度等を見直し、職員に可視化するなど、人材の定着のための改善を行っている。今後も採用活動を含めた法人のPRを強化し、人材育成方針に基づく研修等を実施する。
- 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、中期財政計画等に基づく計画的な積立を行う。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。特に令和7年度末に利用者が不在となる就労継続支援A型事業所（さくらごはん）については、事業の円滑な撤退に向けて準備する。
構造的な赤字事業である小規模特養について、どのような支援が適切か団体と協議を行う。
- 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、施設改修の優先順位等を検討し、改修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、施設の機能構想をまとめ、基本設計について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。
- ・ 武蔵野福祉作業所の建替えを契機とした就労支援事業のあり方（安定した受注先の確保と食堂部門の赤字改善）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）の経営改善と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	職員の定着率が伸びて、退職者が減少した要因は何か。
回答	平成31年にわくらす武蔵野が開設した際に大量採用した職員の定着が難しかったが、事業実績を積み重ねる中で人事異動も経て、人材が定着してきたことが大きな要因である。法人独自の制度である奨学金返還支援制度については、19名の職員が活用しており、若年層の定着につながっている。
質問	障害者福祉サービス等事業が約1億円の大幅な収益増となっているが、その要因は何か。法人としての工夫や努力があったのか伺う。
回答	障害者福祉サービス等報酬改定により、生活介護について時間単位での報酬算定となったため、例えば障害者福祉センターでは3割の減収を確認している。一方、報酬改定の初年度のため、重度の利用者について加算がとれたため、増収になったと考えられる。来年度以降の見込みは難しいが、状況については注視していきたい。
質問	高齢部門、特に特別養護老人ホームゆとりえの運営による恒常的な赤字について、どのように対応していくか。
回答	特別養護老人ホームゆとりえは、小規模特養として定員30名で運営しているが、介護保険制度において定員70名以上の施設でないと黒字化できないという構造的な問題がある。デイサービスセンターについては送迎地域を拡大し、利用者を増やすなど、法人としての努力も行っているが、利用者が増えた分、コストがかかるという課題もある。地域に定着した施設でもあり、適切な運営が継続できるよう市とも協議していく。
質問	障害福祉サービス事務所については、地代の安価な地域に多く参入があると認識しているが、本市はどのような状況か。
回答	本市では地代が高いため、新規開設は難しい状況だと聞いているが、本市では事業者に対する開設補助や通所施設への家賃補助等を実施しており、事業者から開設したいという相談がある。

担当課 総合政策部企画調整課