

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 概 要

「武蔵野市財政援助出資団体指導事務要綱（平成 8 年 8 月 1 日実施）」及び「武蔵野市財政援助出資団体に関する基本方針（令和 8 年 2 月改正）」に基づき、財政援助出資団体（以下「団体」という。）に対する指導監督等の実施状況並びに団体の財政運営及び組織等に関する課題を把握するため、団体を所管する部長に対しヒアリングを実施した。

2 ヒアリング実施の状況

(1) 実施日 令和 8 年 7 月 22 日及び同月 23 日

(2) 出席者

① 質問者 一ノ関副市長、総合政策部長、総務部長、財務部長及び公認会計士

② 回答者 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

【参考】武蔵野市財政援助出資団体に関する基本方針（令和 8 年 2 月改正）（抜粋）

第 1 財政援助出資団体に対する指導監督の基本的な考え方

1 経営・財務

(1) 経営責任の明確化・経営健全性の確保 (2) 自律的経営の促進

2 事業運営

(1) 市民福祉の向上に資する事業の実施 (2) 経営評価と事務事業の見直し

(3) 経営の透明性の向上

(4) 指定管理者制度への対応

3 人材育成・組織運営

(1) 人材の確保・育成と経営基盤強化

(2) 人事・給与制度の見直し

(3) 組織・職員数等の適正化と効率的運営の推進

3 財政援助出資団体の概要等

団体名	令和 8 年度予算規模 (千円)			人件費 (千円)	参考 給料 表	職員数（人） ※市の退職者を含む。			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	887,715			673,062	都	99			1	
	79,618	366,918	441,179	75.8		1	98	0	1	0
(公財) 武蔵野 健康づくり事業 団	309,780			141,647	都	23			3	
	162,041	77,609	70,130	45.7		1	12	10	0	3
(公社) 武蔵野 市シルバー人材 センター	506,036			71,329	都	11			2	
	65,200	208,062	232,774	14.1		0	5	6	1	1
(社福) 武蔵野 市民社会福祉協 議会	551,485			154,716	東 社 協	22			1	
	145,757	103,484	302,244	28.1		1	10	11	0	1

(社福) 武蔵野	3,690,032			1,963,112	東 社 協	233			3	
	316,800	542,218	2,831,014	53.2		1	199	33	0	3

*職員数の基準日は令和8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 北町高齢者センターコミュニティケアサロン事業の赤字拡大
- ② 高齢者総合センターデイサービスセンター事業の赤字拡大
- ③ 訪問介護事業の赤字拡大
- ④ 頼れる身寄りがいない高齢者等を支援する新事業への対応
- ⑤ 団体の統合に関する課題整理

改善案

- ① 指定管理事業である通所介護事業については、主管課が四半期ごとに収支状況、改善策の進捗の管理を行う。また、評価については、福祉公社において第三者評価委員会等の設置を検討する。
収入面については、平日平均稼働率が90%（令和7年度89.7%）を超えるよう、営業活動の強化等を継続し、介護報酬の加算取得ができる体制を整備、継続していく。
支出面については、ニーズが変化した業務の見直し、人事配置の見直しなど業務内容・体制の最適化を進め、人件費・物価の高騰など事業の継続に影響を及ぼすものについては、市と福祉公社が協議を行い、指定管理料に反映していく。
- ② 指定管理事業である通所介護事業については、主管課が四半期ごとに収支状況、改善策の進捗の管理を行う。また、評価については、福祉公社において第三者評価委員会等の設置を検討する。
収入面については、平日平均稼働率が90%（令和7年度80.6%）を超えるよう、営業活動の強化等を継続し、介護報酬の加算取得ができる体制を整備、継続していく。
支出面については、ニーズが変化した業務や送迎業務委託の見直し、人事配置の見直しなど業務内容・体制の最適化を進め、人件費・物価の高騰など事業の継続に影響を及ぼすものについては、市と福祉公社が協議を行い、指定管理料に反映していく。
- ③ 収入面については、新規申込にも対応できるように、常勤ヘルパー職員の増員等を検討する。
介護報酬の加算取得ができる体制を整備、継続していく。
支出面については、今後、介護職員の高年齢化が見込まれるため、人事配置の見直しなど業務体制の最適化を進める。
- ④ 社会福祉法の改正に伴い新事業の運営が想定される場合には、東京都社会福祉協議会や他市区社会福祉協議会から情報を収集しながら、福祉公社の対応について検討する。新事業に対応する場合は、現在の人員体制や市委託事業等の見直しを行う。
- ⑤ 両団体による「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、統合に向けての課題を整理していくよう働きかける。

今後の指導監督の方針について

- ・ 指定管理事業を行う施設（高齢者総合センター及び北町高齢者センター）については、利用者のニーズ、民間類似事業の実施状況等を踏まえながら、収支状況、改善策の進捗の管理及び評価を行い、今後の事業計画の策定に活かしていく。
- ・ 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、新たな課題への対応及び事業収益の改善を図れ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。
- ・ 事業収益の改善、新事業の運営にも対応できるよう職員の人材確保を促すとともに、福祉公社に委託している事業の精査を行い効果的な事業委託を進める。
- ・ 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	赤字解消に向けて、主管課としてどのような対応を検討しているのか。
回答	赤字事業について、主管課が四半期ごとに収支状況や実績の報告を受け、改善策について評価を行う場を新たに設けていく。また、来年度は、福祉公社の第五期中長期事業計画を策定する年度であるため、下半期に事業の第三者評価委員会を設置する予定である。過去3年間、福祉公社内に収益向上委員会を設置し、収益は改善に向かっているが、今後は外部の視点からの第三者委員会による検証を行い、赤字解消に取り組みたい。
質問	厚生労働省が頼れる身寄りのない高齢者等の支援として新たな事業を展開するとのことだが、どのように対応されるのか。
回答	福祉公社が受託することになる場合は、現行の地域福祉権利擁護事業の委託内容の見直しや体制を検討する。その他、所得に応じた新たなサービスなどについて、今期計画の策定の中で検討していきたい。
質問	市民社協との統合について検討状況を伺う。
回答	事業連携推進委員会を毎年1回開催し、主管課長も出席の上、個別事業の情報共有等を行っている。新社屋が完成し、社屋の利用の方法などについて協議しながら決めている状況である。統合については、団体のみで具体的な話を進めていくのではなく、市においても進め方を検討していきたい。
質問	社屋建替えに基金を充当したことに伴い、赤字事業については抜本的な解決策を検討すべきではないか。
回答	これまでは寄付を前提として基金を事業費の赤字に充当していたが、今後経常的に寄付が見込めるものではないため、物価高騰、人件費の増加など現状に即した指定管理料、補助金を設定していきたい。福祉公社においても収支改善に向けて、引き続き努力していただくよう指導していく。
質問	採用について、様々工夫されていると認識しているが、今年度の採用状況について伺う。
回答	令和8年度採用からダイレトリクルーティングを導入し、新卒者を2名採用した。来年度採用は3名内定を出したが、すでに辞退者が出ている。当初は公益財団法人でダイレトリクルーティングを導入しているところが珍しく、効果があったが、導入企業が増えたことで、効果が薄くなっている。別の採用方法を検討する必要があると考えている。民間企業ではエージェント方式での採用も主流になりつつあるが、課題も多いため、現状は導入していない。
質問	昨年も適正な指定管理料の設定が改善策として挙げられていたが、この1年間の具体的な実施内容を伺う。
回答	昨年度概算要求の際には、市と公社で指定管理料のすり合わせをしたが、人件費はその際の見込みを上回る金額となり、赤字になってしまった。運営方法に見合った、適正な指定管理料を検討していきたい。また、昨年度は、嘱託職員の給与及び期末・勤勉手当の増額の影響が非常に大きかったと認識している。
意見	デイサービスの利用率の改善など努力はされているが、根本的な経営状況の改善が見込めない場合は、一定程度市からの補助を継続していく必要がある。資金の確保については、安定的な運営に向けては早期の検討をお願いしたい。

■ （公財）武蔵野健康づくり事業団

(1) 所管部長の説明

課題及び問題点

- ① 一次予防と二次予防と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組
- ② 機器更新のための資金確保
- ③ ICT、DXの導入検討
- ④ 人材の確保及び定着に向けた取組
- ⑤ 組織力の強化と人材の育成

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継続する。
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組、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組を検討し、実施する。
- ② 基金等の確実かつ効率的な運用や職域健診の拡充等により、引き続き財源確保を図る。不足する機器更新資金の調達については、収益状況の改善の取組を踏まえて、事業団と検討・協議する。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 事業団の第三期中期計画に基づき、ICT化やDXの推進をし、WEB問診の導入等による受診者の利便性向上、文書の電子化、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させる。胃内視鏡検査導入に向け、画像読影AIの導入を含めた運用方法について引き続き検討するよう指導する。
- ④ 人材紹介会社の活用等、募集に関する方法を工夫するとともに、地域の中核医療機関との連携を含めて職種ごとの適切な採用を実施する。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組を実施するほか、他団体等との相互交流の検討を行い、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

- ・ 事業団の安定的・自律的な運営を確保するため、自主事業による収益確保の取組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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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	検査事業の収益が前年度を大きく下回った要因は何か。今後の見通しについても伺う。
回答	特定健診の付加健診について、上部消化管X線検診が廃止になり、バリウム検査が減少した。胃がん検診への移行を期待したが想定よりも移行しなかった。
質問	専門人材の確保には様々工夫されているが、具体的な対応策について伺う。事務職員の確保も苦戦されているが、どのように取り組まれるか。
回答	人材派遣会社の利用のほか、今年度は市内の中核病院で勤務をしていた看護師を紹介してもらい採用することができた。今後も中核病院からの紹介や派遣等、協議を続けていく。事務職についても、人材確保・育成は課題であり、事業団の将来像を見せることで、事業団を担っていく職員を育成する体制を作っていきたい。
質問	内視鏡の機器導入計画について、内視鏡検査のニーズはどの程度あるのか。技術も必要であり、コストもかかる中、受診者に提供する価格も含めて、移転後の事業を抜本的に検討されたい。
回答	バリウム検査は、今後、胃検診の主流ではなくなる傾向で、検査を実施できる放射線技師、読影できる医師も減少していくとみられる。市のがん検査についても内視鏡による検診は増えており、受診率の観点からも増やしていくべき状況と認識している。コストについてのシミュレーションも行っており、収支を踏まえたうえで導入台数についての検討を行っている。人間ドックの価格設定については内部でプロジェクトを組んで、価格と新しいオプションについて検討している。
質問	保健センター改修と機器の入替えが同時に行われる。減価償却積立金についても不足する可能性が高い。どのように対応されるのか。
回答	今年度は黒字だったため、黒字分は新たに積立を行う。引き続き経営努力が必要であると認識している。そのうえで、機器購入に伴う費用負担に関しては、市との負担割合や財源等について、引き続き市と協議のうえ検討していく。
質問	保健センターの増改築に合わせて事業団が担う役割について、どのように考えているか。
回答	新保健センターに新たに設けるヘルスプロモーションスペースにおいて、どのような機能をもたせるか、市との協議が必要である。検診に関しては、内視鏡検査の実施にあたり、がん検診の受診率向上と市民ニーズに対応した胃がん検診と人間ドックのバランスについて検討が必要である。また、地域医療の下支えという観点から、実施する曜日や時間について、人材確保やコストの面も含めて改めて検討したい。

■ （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 「就労を含めた高齢者の社会参加の支援」の推進
- ② 固有職員の人材育成と業務の最適化
- ③ 高齢者の多様な社会参加を支える「高齢者就業マッチング拠点」としての機能強化

改善案

- ① 会員の多様な知識、経験及びスキルと発注者ニーズのマッチングを強化するため、令和8年度から開始する「シルバー人材センタートライアル就業事業」を活用し、市役所各部署における新たな就業機会の創出を進める。会員数の増強については、60代を含む幅広い対象者へのアプローチを継続するとともに、入会後の相談体制の強化や職員によるマッチング精度を向上させることで、「自分に合った働き方が選べるシルバー人材センター」という認知の定着を図る。
- ② 職員には日常の業務を通じて経験を積むとともに、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、計画的な人材育成を行う。また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、近隣のシルバー人材センターや市とも連携して多様な人材育成の機会を設ける。
併せて従来業務の見直し・効率化を図り、職員がこれまで以上に会員と関わる時間を増やすことでより丁寧な就業と会員のマッチングを推進する。特にデジタル技術の活用については、ITコンサルタント業務委託により専門的な知見を持つ外部人材の活用を図る。
- ③ 中・長期的には、高齢者の多様な知識、経験及びスキルを地域社会のニーズと結び付けるマッチング機能を強化し、民間企業、行政機関、地域団体等との連携を推進することで、就業において高齢者が活躍する機会及び社会参加の場の拡充を図る。そのために、会員の保有する知識、経験及びスキルを詳細に把握し、シルバー人材センターの特性に応じた受注・就業の仕組みづくりを進め、さらに、職員のコーディネート力及び相談支援機能を強化することにより、就業相談、就業開拓及びマッチング支援の質の向上を図る。これらの取組を通じて、武蔵野市における「就労を含めた高齢者の社会参加の支援」の一翼を担う組織としての役割を強化していく。

今後の指導監督の方針について

- ・ 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく役割を果たしながら、安定的かつ持続可能な組織経営を行うとともに、第六期長期計画・第二次調整計画に掲げる「就労を含めた高齢者の社会参加の支援」の達成のため、高齢者の多様な知識、経験及びスキルと地域社会のニーズとを結び付ける役割を担う団体の一つとして、組織機能の向上を図れるよう支援・指導を行う。
- ・ 今後、後期高齢者層の退会者の増加が見込まれることから、組織の持続性を確保するため、会員数の増強については、従来の会員層のみならず、これまで会員とならなかった層にも幅広く選ばれる組織となるよう必要な取組みを講じる。
- ・ 事務局職員の経験年数構成の変化や組織を取り巻く環境の変化を踏まえ、人材育成や知識・ノウハウの継承を計画的に進めるとともに、今後、安定・自立した組織運営を行っていくために、業務遂行上の課題の解消と長期的な視点に立った事務局体制の強化を行っていく。

(2) 主な質問と回答

質問	事業収益は増加しているが、契約件数が減っていることに課題はないか。高齢者の社会参加の支援への対応も含め、どのような検討をしているか。
回答	契約件数については、従来の受注業務を安定的に継続できる体制の維持に努めるとともに、会員の就業ニーズの変化を踏まえた上で、これまでの枠組みに捉われない就業開拓を進めている。令和7年度は東京しごと財団のトライアル就業の仕組みを利用し、民間企業や財政援助出資団体、地域の商店会などから新たな業務を受託している。今年度から市役所へのトライアル就業事業を実施しており、現在、各部署へヒアリングを行っている。今後さらなるシルバー人材センターの活用につなげていきたい。
質問	契約件数の減少は既存業務の請負が減っていることが要因とのことだが、今後どのような対応を考えているか。
回答	今まで請け負うことができていた業務に従事していた会員が高齢化したために請負が難しくなってきた業務があることも一因である。さらに酷暑などの気候変動の影響もあり、遂行がより困難になっている業務もある。今後は、会員の安全就業を第一に受注業務の調整を図る。より会員の体力や能力に合った仕事を開拓していくとともに請負が困難になってきた業務については、会員一人当たりの仕事量や、請負業務内容・体制の調整を図り、請負を継続できるよう努める。
質問	会員数の維持・拡大への対策について、これまで会員とならなかった層を対象とした会員増強の成果を伺う。
回答	令和8年3月に「60代からのちょうどいい働き方説明会」を企画、初開催した。実施後の入会説明会への60代の方の参加実績は、3月開催分は13名中8名、4月開催分は11名中8名であり、参加者の概ねの方が入会した。60代の方がシルバー人材センターに持つイメージを変えることに繋がったと考えている。
質問	酷暑などの天候や自転車利用などの安全面に対する対策は適切に実施しているか。
回答	安全対策としては、会員全員に対して、安全ニュースの発行やショートメールでの注意喚起の発信を随時行っている。これらに加え、熱中症対策としては、会員へは発症時対応フローの周知、塩分タブレットの配布を実施の他、今年度空冷服に対する補助制度を導入した。また屋外作業においては発注者との夏季の就業制限についての調整を行っている。自転車利用については、走行ルールの変更の周知と合わせて、安全運転講習を実施している。
質問	事務局の体制の強化について、今後の方針はあるか。
回答	現状、課長職を2名派遣している。固有職員については業務遂行に必要な知識・判断力の習得、人材育成は計画的に進めていくが、経験年数や年齢構成も踏まえると、当面は引き続き市職員の派遣が必要と考えている。
質問	職員研修について具体的な取組を伺う。
回答	職層別研修や就業開拓、会員確保の取組みなどの実務研修については、都シルバー人材センター連合が実施する研修会に積極的に参加させている。また、近隣市シルバー間で構成される連絡会において、職員提案での研修を行っているとともに、定期的に相互センターでの取組みなど情報共有をしている。さらに昨年度は市の広報戦略アドバイザーを招いて広報戦略に関する研修を実施した。

■ （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 効果的な広報活動の推進
- ③ 事務事業見直し
- ④ 団体の統合に関する課題整理

改善案

- ① 担当業務のローテーションや分担等を実施することで業務知識をチームとして共有し、欠員が発生しても他の職員が一時的な代替対応を行うことができる体制を構築するよう指導する。
「武蔵野市民社会福祉協議会 人材育成基本方針」（令和８年６月）において職員が果たすべき役割や求められる能力を明確化すると同時に、市民社協の事業を適切に実施するためにはどのような人的体制を整備すべきなのかを可視化したうえで、嘱託職員の正規職員化や正規職員の増員について具体的な協議を行う。
- ② 広報紙「ふれあい」や地域社協のプロモーション動画（令和７年度作成）など、個別の広報ツールは整備されてきている一方で、これらを集約的に掲載する市民社協のホームページの閲覧のしにくさが指摘されているため、市民目線で情報を取得しやすいホームページへのリニューアルを支援する。
- ③ 「第５次武蔵野市民地域福祉活動計画」（２０２５～２０３０）及び「第２次武蔵野市民社会福祉協議会 発展強化計画」（２０２６～２０３１）の適切な進捗管理を支援するとともに、市民社協が実施すべき事業の精査や団体として期待される役割や方向性についての助言を行う。
- ④ 両団体による「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、統合に向けての課題を整理していくよう働きかける。

今後の指導監督の方針について

- ・ 地域福祉活動の推進は重要な課題であり、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。市と市民社協の間で引き続き必要な情報共有を行いながら、市民社協職員の指導育成などへの支援を行っていく。
- ・ 社会福祉法人制度に則った運営ができるよう、指導監査などを通じた指導を強化する。
- ・ 「第２次武蔵野市民社会福祉協議会 発展強化計画」（２０２６～２０３１）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、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	人材育成基本方針において、職員の役割や体制を明確にされたとのことだが、具体的にどのような検討をされたのか。
回答	人材育成基本方針は職員育成や職場環境の整備などをあげている。少人数の組織であり、職員の産育休等に対応する体制が整っていないことが喫緊の課題であり、組織体制の工夫を図っていく。
質問	広報活動に積極的に取り組まれているが、会員数は減少傾向である。増加に向けて今年度の取組を伺う。
回答	特に個人会員は近年、減少傾向が続いている。今年度は見やすさを重視したホームページに改修したい。昨年度作成した地域社協のプロモーション動画は、市の広報クリニックにも参加し作成したものであり、今後も活用していく。7月に開催した七夕のつどいでは、パークッションのイベントを開催し、来場された子ども連れの方が会員になってくれた。これまで同イベントは会員への還元の間という位置づけだったが、会員数の確保の間としても活用していく必要がある。
質問	新社屋で新たに検討されている取組みはあるか。
回答	地域団体向けのロッカーが整備された。今後各団体へ周知し、活用していきたい。
質問	正規職員と嘱託職員の役割についてはどのように整理されているのか。嘱託職員の採用が厳しいとのことだが、昨年度の給与改正でこれまでよりもよい条件で採用できるのではないか。
回答	人材育成基本方針の中で職層、職位に基づいた採用について整理している。現在、産育休職員と退職予定の嘱託職員の補充が必要である。人材確保が厳しい中、人材派遣による対応も場合によっては検討する必要がある。市民社協とも協議しながら良い人材が採用できるように対応していきたい。
質問	事務事業見直しにあたって、どのような対応を想定されているのか。
回答	新規事業の検討には至っていないが、旧来の事業のうち、利用者ニーズが減少し、事業効率が低下しているものについて整理していきたい。権利擁護事業については福祉公社との統合も見据えた事業展開が必要だと認識している。
意見	福祉公社との統合については、具体的な課題を精査していくための仕組み等を検討していただきたい。

■ （社福）武蔵野

(1) 所管部長の説明

課題及び問題点

- ① 人材確保、育成と定着
- ② 安定的な経営の継続
- ③ 法人所有施設の大規模修繕計画の推進と資金の確保

改善案

- ① 短期的には、採用について、引き続き人材紹介会社、ハローワーク、社会福祉系大学への広報に加え、ホームページ、SNS等を活用して、広報の充実を図る。中長期的には、人材の定着に向けて、人材育成方針に基づく研修等を実施する。
人事制度については、引き続き検討を進める。
- ② 引き続き事業の安定化を図りつつ、事業全体においてより一層の収益性拡大と経費削減を図る。施設の大規模改修・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。
就労継続支援事業については、福祉作業所の建替えや、社会情勢や利用者のニーズ等を踏まえた事業展開を検討する。
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、優先順位等を検討し、施設の改修と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。
福祉作業所の建替えについては、仮施設について、東京都と協議しつつ補助申請を進めるとともに、本設についても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

- ・ 安定した経営を行うための人材の確保及び人材の定着に向けた育成方法等を引き続き検討してもらう。
- ・ 高齢部門（特養・デイサービス）の経営改善と施設運営のあり方について、市と方向性を確認しつつ見直しを図ってもらう。
- ・ 福祉作業所の建替えを踏まえ、就労支援事業（安定した受注先の確保）、生活介護事業のあり方について、情報共有を図り進捗を管理していく。
- ・ 内部統制の強化と危機管理の徹底を行う。
- ・ 市からの財政的自立（自律）性を高める。
- ・ 指定管理事業も含め、医療的ケアを行う施設（ウィズ・パレット・ふれあい・わくらす）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	着実に採用に取り組まれているが求人に対する申込状況を伺う。また、定年退職職員の処遇方針について伺う。
回答	常にホームページやハローワークの求人にて募集を実施しているが、申込は少ない。ハローワークの就職イベントでの参加者を面接、採用につなげているが、まだ複数の施設で職員が不足している。給与体系の見直しとホームページのリニューアルにより以前よりは応募が増えている。定年退職を迎えた職員については、現在は主に嘱託職員として働いてもらっている。
質問	高齢部門の赤字に対する対応策は検討しているか。
回答	デイサービスは、半日単位のデイサービスの需要は増えているが、1日単位のデイサービスの需要が減っている。一方、東部地区においては、1日単位のデイサービスを実施するゆとりえの果たす役割は大きいと考えている。1日単位のデイサービスの内容では、在宅者向けの入浴サービスのニーズは見込まれるが、実施にあたっては人員体制を整える必要がある。収支改善のため、特養の職員と連携できるかという検討がはじまったところである。
質問	障害者サービスについて、ニーズの増加にどのように対応しているか。
回答	施設の規模が決まっているため、現状の施設での受入れには限界がある。障害者総合センターは定員を上回る利用者を受入れている事業所もある。福祉作業所は現状、定員80名のうち就労継続支援B型70名、生活介護10名という内訳となっているが、今後生活介護のニーズが高まると見込んでおり、建替えに伴い定員構成の変更も必要かと考えている。
質問	離職防止に向けた具体的な対策はあるか。
回答	昨年の退職者では、1年以内に退職している者も多い。人材派遣会社の紹介で採用につながったものの、本人の希望と仕事内容のミスマッチが発生していることも考えられるため、今後検討する必要がある。人事配置にあたっては、異動希望など丁寧に聞き取りを行い、施設ごとの特徴も踏まえ、適正をみきわめて人事配置を行っている。
質問	法人所有施設の大規模改修工事について都補助金を活用予定とのことであるが、今年度の申請の状況を伺う。
回答	令和8年度当初予算での申請は通らなかったため、補正予算に対し、同じ計画で申請はしているが、現状は未定である。申請が通るように引き続き対応を検討していく。
質問	公定価格の見直しはどのような影響があるか。
回答	昨年度、給与制度を見直したことに加え、最低賃金が上昇している影響が大きい。給与制度の見直しにより支出額が増えており、公定価格の影響も含め、見通しが立てづらい状況である。
質問	さくらごはんの撤退については、今後収支状況に影響があるか。
回答	赤字事業であったため、令和8年度は障害事業において収支改善の要素になると見込んでいる。
質問	今後、投資的経費が多く見込まれるが、中期財政計画はいつ立てたものか。近年の物価高騰は反映されているか。
回答	令和6年度に都の補助を受ける前提で計画を立てたものである。今後、事業の中期計画（令和9年度～令和11年度）を策定予定のため、併せて財政計画も見直しが必要と考えている。

担当課 総合政策部企画調整課