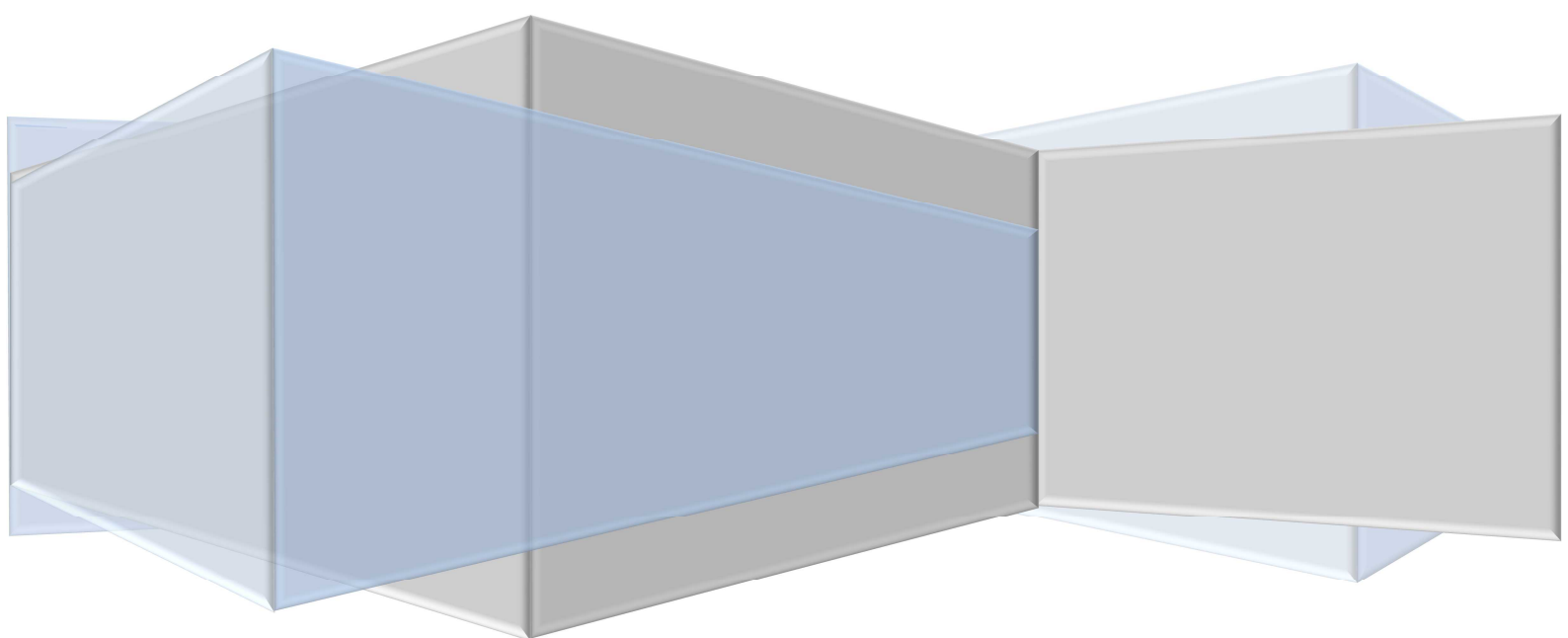


新大田区外郭団体等改革プラン

平成 29 年 3 月



目 次

1	策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	本プランの位置づけ・・・・・・・・	1
3	対象団体・・・・・・・・	2
4	外郭団体改革のこれまでの取組み・・・・・・・・	2
5	区の外郭団体等における共通の検討課題・・・・・・・・	3
6	改革の進め方・・・・・・・・	4
7	各団体の改革・・・・・・・・	5
8	「大田区外郭団体改革プラン」の取組結果・・・・・・・・	22

1 策定の背景

大田区の外郭団体（「3 対象団体」で定義する団体。以下「外郭団体」という。）は、区民ニーズが多様化する中で、行政の役割を補完し、区民生活に密着した様々な分野できめ細やかな公的サービスを提供しています。

区は、区の外郭団体を取り巻く現状と、運営面の課題及び今後の方向性を検証し、外郭団体の自立した経営に向けた改革を効果的に進めるため、平成23年6月に「大田区外郭団体改革プラン」を策定し、改革の取組みを行ってきました。

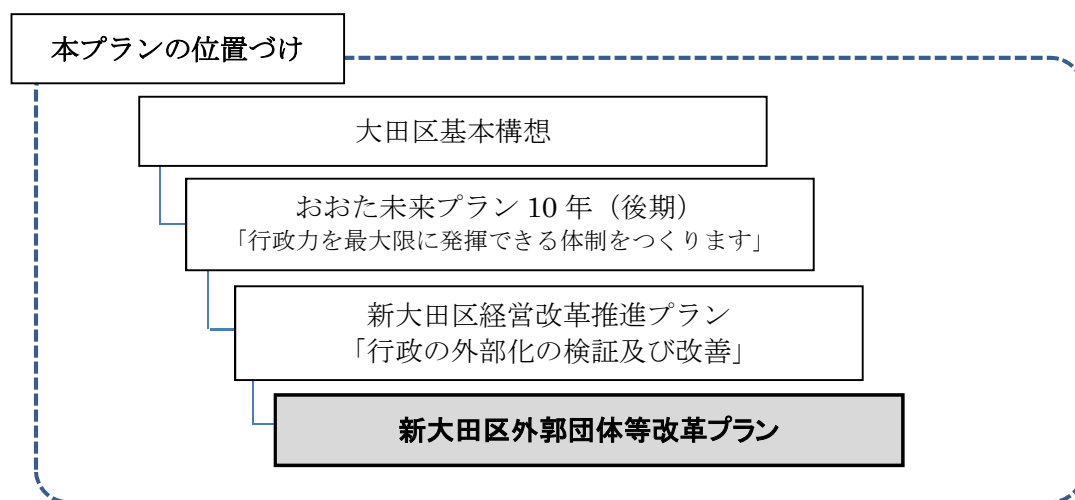
しかし、現在では社会状況等の変化に加え、指定管理者制度の導入や民間事業者の公的サービスへの参入が増えるなど、外郭団体を取り巻く環境に変化が生じています。このような状況の下、より効率的かつ効果的に公的サービスを提供していくためには、外郭団体と区が、自らの果たすべき役割やあるべき姿を改めて確認し、双方が一体となって改革を進めていく必要があります。

本プランは、その改革の実現に向けた羅針盤とすることを目的に策定しました。

2 本プランの位置づけ

本プランは、「おおた未来プラン10年(後期)」(以下「未来プラン」という。)に掲げる主な事業に位置づけられた「新大田区経営改革推進プラン」(以下「経営改革プラン」という。)の具体的な取組みとして策定する計画です。

経営改革プランにおいて、区は効果的でムダのない事務事業の展開を図る具体的な取組みとして「行政の外部化の検証及び改善」を掲げており、さらにその中で、外郭団体の改革を推し進め、未来プランの達成に資する外郭団体の運営を実現することを目標としています。



3 対象団体

一般的には「外郭団体」を定義する法律上の規定はなく、自治体によりその定義は異なります。区では、区の出資割合が50%以上の団体及び継続的に財政援助を行っている団体を「外郭団体」と定義しています。

本プランは、平成26～27年度に「大田区外郭団体改革プラン」の対象団体及びその他の団体についての見直し及び今後のあり方の検討を行った結果、今後さらなる検証が必要と判断した以下の7団体（以下「外郭団体等」という。）を対象としています。

No.	団体名
1	公益財団法人 大田区文化振興協会
2	公益財団法人 大田区体育協会
3	公益財団法人 大田区産業振興協会
4	社会福祉法人 大田区社会福祉協議会
5	公益社団法人 大田区シルバー人材センター
6	社会福祉法人 池上長寿園
7	社会福祉法人 大田幸陽会

4 外郭団体改革のこれまでの取組み

区はこれまで、社会経済状況等の変化を踏まえつつ、経営的視点に立った区政運営に関する計画を順次策定・継承し、外郭団体改革についても、その都度、方向性を提示しながら不断の改革を推進してきました。直近での取組みは以下のとおりです。

平成23～27年度	大田区外郭団体改革プラン ⇒ 行政目的との一致 経営面・組織運営面・事業運営面での自立
平成26～27年度	外郭団体等のあり方の検討 ⇒ 外郭団体等へのヒアリング 現状・課題の把握と今後の方向性の整理
平成27～30年度	新大田区経営改革推進プラン ⇒ 行政の外部化の検証と改善
平成29～33年度	新大田区外郭団体等改革プラン ⇒ 区と外郭団体等の役割の明確化 (区と外郭団体等双方の改革の羅針盤)

5 区の外郭団体等における共通の検討課題

(1) 区と外郭団体等の役割の明確化

区が行うべきことと、外郭団体等が行うべきことが混在しており、事業の重複や責任の所在が不明確な部分がありました。事業の効率化、責任の所在の明確化を図るために、区と外郭団体等の役割を整理し、明らかにする必要があります。

(2) 外郭団体等の経営の効率化・自立化の推進

外郭団体等が区と連携し、安定した公的サービスを行っていくためには、区への依存を減らし、経費削減、自主事業・収益事業の拡大、給与体系の見直し、補助金の見直しなどにより、さらなる経営の効率化と自立運営に向けた改善を図り、経営力を強化する必要があります。

(3) 人材の確保と育成

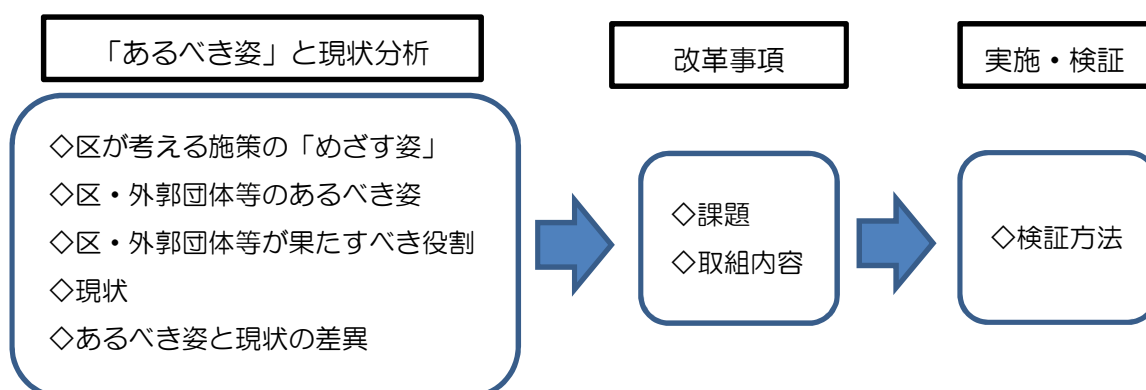
社会状況や区民ニーズの変化に柔軟に対応し、質の高いサービスを提供していくためには、区・外郭団体等双方の職員の能力を高めるとともに、外郭団体等の運営を担う人材の確保と育成が不可欠です。また、社会福祉の分野においては、外郭団体等が、先進的事業の実施や人材育成などに関して先導的な役割を担い、区内の社会福祉法人全体の底上げを図ることが求められています。

6 改革の進め方

(1) 本プランの基本的事項

外郭団体等は、自身が持つノウハウや経験等を生かして、区の役割を補完し、区と連携して施策目的の実現に向けたサービスを提供することが求められます。また、区内の他の団体の先導的役割を担い、区全体のサービスの向上に寄与することが期待されています。

本プランでは以下の検討を行い、区・外郭団体等双方の「あるべき姿」の実現に向けた具体的な取組みを示しています。



(2) 推進期間

本プランの推進期間は平成 29 年度から 33 年度までの 5 年間とします。

なお、経営改革プランの終期をもって、取組状況の中間まとめを行い、必要に応じた見直しを行います。

(3) 検証及び公表

改革を確実に実行するため、毎年度、取組みの進捗状況等について報告を求め、「大田区外郭団体等のあり方検討委員会」において改革の実効性の検証を行い、推進期間終了後に、区のホームページ等により期間中の取組状況を公表します。

7 各団体の改革

団体名	公益財団法人 大田区文化振興協会	所管課	観光・国際都市部 文化振興課
団体の概要	<p>大田区文化振興協会（以下「協会」という。）は、昭和62年、「区民の連携と協調の輪を拡げるため、区民の文化、スポーツ及びそれに関連する地域活動を振興するための事業を行い、もって安全で快適な、活力と思いやりのある文化都市の実現に寄与すること」を目的として設立された。協会は区の文化施設を活動の拠点として、区とともに文化の振興に大きな役割を果たしてきた。指定管理者制度が導入される中、平成18年に協会が5施設（大田区民プラザ、大田区民ホール、大田文化の森、大田区立熊谷恒子記念館、大田区立龍子記念館）の指定管理者として指定された。平成22年には、より区民に貢献していくことを目的に、財団法人文化振興協会から公益財団法人へと移行し、現在に至っている。</p>		

区が考える「文化施策」とは	<ul style="list-style-type: none"> ○長年継承され後世に残していきたい文化や、時代の変化とともに生み出される新たな文化など、文化の形に合った政策を形成、展開していくこと ○文化事業を通じて地域力と国際都市を推進し、もって平和なまちを実現すること ○地域文化をつなぎ、各種文化活動のサポートをすること ○地域文化に光を当てるとともに、文化の担い手を発掘し、育成すること 		
あるべき姿	区	<ul style="list-style-type: none"> ○文化政策を立案し、文化振興を推進していくための支援体制を構築する。 ○区民文化のコーディネーター役として、文化人材の育成、施設整備を行い、文化活動がしやすい環境づくりを行っている。そして、協会への助言や指導監督を通じて、協会を発展させ、共に大田区文化の受発信機能を高めている。 	
	団体	<ul style="list-style-type: none"> ○長年文化を担ってきた強みやノウハウを活用し、大田区独自の文化芸術の振興を図り、地域の活性化と魅力ある文化のまちづくりに寄与している。 ○施設の管理者として、魅力あるサービスを提供し、区民・利用者の満足を向上させている。 	
果たすべき役割	区	<ul style="list-style-type: none"> ○「大田区の文化」を定義し、文化の実施主体の役割を明確にすること ○協会及び文化団体が活動しやすい環境を整えていくこと ○文化の担い手を育成し、担い手同士を繋げていくこと ○大田区独自の文化を内外に発信していくこと 	
	団体	<ul style="list-style-type: none"> ○文化振興に大きな役割を果たすことを使命とし、区とともに区の文化施設を拠点として活動すること ○文化の担い手として、専門スキルを発揮し、大田区独自の事業を実施し、地域を盛り上げていくこと ○区民ニーズに応えた事業を実施すること 	
現 状	<ul style="list-style-type: none"> ○区は、文化振興プランの策定のほか、協会や区民が活動しやすいよう文化施設の整備を行っている。また、区と連携を強化するため、事務局や各施設に職員を派遣している。 ○協会は、区内最大の文化の担い手として、文化芸術の楽しさを伝える公演、春宵の響やおおた和の祭典その他の区連携事業、学校出張コンサート等地域や学校と密着した文化事業を実施し、区とともに文化に寄与してきた。また、スタッフには、学術的な専門スキルを持つ学芸員も擁する。 		

あるべき姿と 現状の差異	<p>○区は、文化施設の設置者として、現状・課題等の把握をしなければならない。</p> <p>○協会は、様々な環境の変化に柔軟に対応してきたが、一方で協会が得意とする地域密着の文化や独自の経営に基づくオリジナル性の一層の発揮が課題となっている。</p> <p>○近年、文化ニーズの多様化、サブカルチャーの浸透や国際化の進展により、社会状況は大きく変化しており、区としても新たな手法による文化行政の舵取りが必要となっている。</p>
-----------------	---

課 題		取 組 内 容	
改革事項	①	<p>【施設整備】（施設）</p> <p>○区が、施設の現状・課題、活動内容等を把握</p>	<p>（区）</p> <p>○区職員が定期的に現地に赴き、区の視点で施設の現状を把握し、問題点はその場で改善指導する。</p> <p>○中長期の課題については、管理者が一堂に会する定例会を通じて解決に向けた提案を互いに行い、実施・改善していく。</p>
		<p>○施設整備及び設備機能の充実</p>	<p>（団体）</p> <p>○施設の魅力向上のため、特にトイレや Wi-Fi 環境について、早期に改善提案し、利用者本位の施設整備及び設備機能の充実を図る。</p>
	②	<p>【事務事業】（人材）</p> <p>○事業実施に必要な人材の確保</p> <p>事務能力の向上</p> <p>学芸員のスキルアップ</p> <p>文化の担い手育成</p>	<p>（区）</p> <p>○協会職員と協力しあい、互いに職務能力を高めていく。</p> <p>○区学芸員と協会学芸員の合同研修等を企画し、地域や各記念館でその専門スキルを一層発揮できる環境を整備する。</p> <p>○協会から人材計画を区へ提出してもらい、区と一体となって文化の担い手の確保・育成を行う。</p>
		<p>○来館者に対し、展示等を常時説明できる体制づくり</p>	<p>（団体）</p> <p>○区職員と協力しあい、互いに職務能力を高めていく。</p> <p>○記念館等におけるガイド役については、地域の団体やボランティアの協力を得ながら、来館者とガイド役の双方にメリットのある仕組みを構築する。</p>
	③	<p>【経営基盤】（財政）</p> <p>○協会の安定収入確保と自主事業拡大</p>	<p>（区）</p> <p>○協会の貸館業務においては、区と協会で協力し、現在の利用状況を詳細に分析し、特に、利用率の低い時間帯における対策を施す。</p> <p>○現場の状況を正確に把握し、協会のノウハウやスキルを活かせる環境を整備する。</p>
		<p>○施設の利用率向上</p>	<p>（団体）</p> <p>○区の事業の受託の他、自主事業を拡大し、これまで培ってきた経験を活かせる分野を伸ばし、区民に還元していく。</p>

検証方法	①	<p>○定期的な施設訪問や定例会の実施状況</p> <p>○予算、事業計画、基本協定書及び年度協定書におけるチェック</p>
	②	<p>○区の主な文化施設における文化活動場所の1年間の延べ利用者数</p> <p>○協会で実施しているアウトリーチ（出張）事業の1年間の開催数</p> <p>○運営する記念館（熊谷恒子記念館、龍子記念館、山王草堂記念館）の1年間の入館者数</p>
	③	<p>○予算、事業計画、決算、事業報告におけるチェック</p> <p>○施設別利用実績（大田区民プラザ、大田区民ホールアプリコ、大田文化の森）</p>

団体名	公益財団法人 大田区体育協会	所管課	観光・国際都市部 スポーツ推進課
団体の概要	<p>大田区体育協会（以下「協会」という。）はスポーツレクリエーションの振興を図ることを目的に、昭和 23 年に卓球連盟やバレーボール協会など 7 団体により設立された。協会は設立後、各種競技の普及や区から受託した区民スポーツ大会をはじめとするスポーツ事業を推進してきた。昭和 59 年には協会の地域貢献度、活動状況、公益性、今後の継続性などが評価され、区が3千万円を出捐し財団となった。平成9年には大森スポーツセンターの管理運営を行うために、区はさらに7千万円を出捐し、区の出捐比率を50%にした。この結果、区の出捐金の総額は1億円となった。平成25年には、より区民に貢献する団体を目指し、公益財団に移行している。</p> <p>現在、協会は50の競技団体を束ね、地域スポーツ推進を支え、スポーツサミットなどの自主事業の他、区の区民スポーツ大会、区民スポーツまつりなどの委託事業も実施しており、平成18年からは大森スポーツセンター及び大田スタジアムの指定管理者として施設の管理運営を行っている。</p>		

区が考える「スポーツ施策」とは	子どもから高齢者まで、健常者も障がい者も、誰もが身近で気軽に継続的にスポーツに触れ合うことができる環境づくりに取り組み、スポーツを通じて地域コミュニティを構築すること。		
あるべき姿	区	スポーツ基本法の理念に沿い、区がスポーツ推進施策の制度設計を行い、スポーツ推進の舵取りを担う。このためには区としてのスポーツ推進計画を策定し、協会をはじめ関係団体との連携・協力を深める事業を推進するようにする。また地域スポーツ推進の担い手として、区のスポーツ施設を管理・運営するに相応しい協会の体制を構築し、協会を通じて事業展開をして、地域スポーツ推進を図る。	
	団体	区が施策を推進するために補完機能を有し、区のスポーツ施策を着実に実施していく担い手であり、施策の推進役として事業を展開していく役割を担っている。地域スポーツ推進のためには、協会は区と連携・協力した事業運営を行うとともに、事業を展開する施設の管理運営を実施する体制づくりを強化することが重要である。	
果たすべき役割	区	<p>○区のスポーツ推進の舵取り役であり、スポーツ推進施策（スポーツ推進計画等）や体系的な事業計画を策定する。</p> <p>○区と協会の施策の整合性を図り、協会が施策を着実に実現できるように協会の体制づくりをはじめとする環境整備を実施する。</p> <p>○区は協会に対して、指導・育成を行う。</p>	
	団体	<p>○競技スポーツ、生涯スポーツ、健康づくり、みるスポーツなど区のスポーツ全般を担い、事業の実施主体としての施策の推進役である。</p> <p>○スポーツ資源（人・団体）のコーディネーターである。</p> <p>○自主性・自立性・専門性を持った質の高いサービスを提供する。</p> <p>○競技スポーツと生涯スポーツの両面のバランスよい担い手である。</p> <p>○区の施策に呼应し、施設の安全管理や充実、多様化する区民ニーズへの的確な対応を可能にする組織である。</p>	

現 状	<p>協会は地域スポーツ推進を支え、自主事業として、スポーツサミットや子ども野外教室などを実施し、区民スポーツまつりや区民スポーツ大会などの事業を受託し、区のスポーツ推進の一翼を担っている。今後も区と協会が連携してスポーツ推進を図っていくことが重要であり、スポーツ基本法に則った事業展開を行うには、区が十分な指導・監督体制を作り上げることが必要である。</p> <p>また、協会では平成24年度に中期経営計画をまとめ、より地域に目を向け、区民に関わられた組織への変革を図ってきた。計画の実施については区が環境整備を行わなければ実現できないものもある。計画の実行に対して、区と協会との間で連携体制を整え、計画を実行していく必要がある。</p>
あるべき姿と現状の差異	<p>○スポーツ推進事業に効率的に取り組む体制をつくるため、区は区と協会の役割分担を明確にする必要がある。</p> <p>○協会が競技スポーツを培ってきた結果、都民体育大会では男女合わせて26回の総合優勝という素晴らしい成果を残している。今年の大会でも男女アベック優勝を飾り、女子は大会史上初の7連覇を達成した。この成果を踏まえ、スポーツ健康都市宣言の主旨に沿う幅広い事業展開ができる協会の体制づくりが必要である。</p> <p>○区と協会は課題や目標を相互に共有・理解し、連携して地域スポーツを推進していくことが重要である。そのためには、新しい取組みに対応できる体制を検討する必要がある。</p> <p>○協会の主体的・自立的な取組みができる体制が必要であり、協会が発展していく上で、区が指導的立場に立って環境整備を行う必要があるが、そのためには区が指導・監督する状況をつくっていかなければならない。</p>

		課 題	取 組 内 容
改 革 事 項	①	<p>【区と協会との役割分担の明確化】</p> <p>区は、スポーツ施策全体の制度設計を行い、協会は施策を具現化し、事業を展開する。</p>	<p>(区)</p> <p>○役割分担明確化に伴う組織づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役割分担を踏まえ、新しい取組みに対応できる人員や組織などの体制を協会と検討 <p>○定期的な意見・情報交換の打合せ実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認識の共有化、相互理解の深度化
	②	<p>【生涯スポーツへの取組み】</p> <p>子どもから高齢者まで、健常者も障がい者も、誰もが身近で気軽に継続的にスポーツに触れ合うことができる環境づくりを推進し、スポーツを通じた地域づくりや健康づくりに取り組んでいく。</p>	<p>(協会)</p> <p>○役割明確化に伴う組織機能の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業運営、施設管理運営を実施する体制づくりの強化 <p>(区)</p> <p>○区としてのスポーツ推進計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 既存事業の見直し ・ スポーツ指導者養成の充実 ・ 高齢者対象事業の充実 <p>○協会への事業委託促進の検討</p> <p>(協会)</p> <p>○地域スポーツクラブとの協力・連携</p> <p>○協会のコーディネート機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政、加盟団体、地域スポーツクラブ、プロチーム、民間企業等との連携の促進 <p>○施設活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共施設、民間施設との連携の検討 ・ 指定管理施設との連携の検討

	③	【人材育成に向けた取組み】 区民の多様なスポーツニーズ に應えるために、スポーツ政策 などの専門性の習得などによ り、職員の人材育成を図ってい く。	(区) ○協会への助言、協会からの区への報告・確認
			(協会) ○研修計画に基づく人材育成 ○自己申告書と目標シートによる目標管理

検 証 方 法	①	組織整備の進捗状況確認、情報交換の実施状況
	②	事業計画、予算、事業報告、決算による確認と定期的な打合せの実施
	③	研修計画・目標管理について報告と確認

団体名	公益財団法人 大田区産業振興協会	所管課	産業経済部 産業振興課
団体の概要	<p>平成7年10月に区の100%出捐により財団法人産業振興協会を設立した。平成23年4月に公益財団法人大田区産業振興協会（以下「協会」という。）に移行。</p> <p>協会は、工業においては高度な技術の集積を誇る大田区産業をより発展させるために、構造的変化に対応できる実施組織として業務を実施している。</p> <p>新しいニーズに即応した産業や取引を求める企業に対し、情報サービスや交流の場を提供するなどの支援を行うと共に、産業を担う勤労者の福祉向上を行っている。</p>		

区が考える「産業施策」とは	<ul style="list-style-type: none"> ○ものづくり産業の集積地として活力ある中小企業を育み、国内外とのビジネス交流を活発化する。 ○区民のつながりの場として暮らしを支える商店街のにぎわいを創出する。 ○様々な業種への経営・創業支援、ネットワークづくりを通じて、ビジネスがしやすいまちをつくる。 		
あるべき姿	区	<p>区の産業施策の司令塔として、地域・産業団体と協働しながら、ものづくりをはじめあらゆる地域産業の発展を支え、新たなビジネスを創造することによって、生き生きとした産業のまちを創出している。</p>	
	団体	<p>区の産業施策の実行主体として、商工サービス業などの地域の幅広い産業や成長分野への支援を強化するとともに、中小企業の振興と勤労者福祉の向上を図り、豊かな地域経済・社会・文化の発展に貢献している。</p>	
果たすべき役割	区	<p>国や都、その他あらゆる官民の関係機関と連携し、また地域・産業団体とのネットワークを生かし、区の産業施策を総合的に企画し実現していく。</p>	
	団体	<p>区が掲げる政策目標のもと、高い専門性と機動力を生かし、効果的な事業を着実に実施していく。</p>	
現 状	<p>協会には、現場経験から得られる産業分野の情報・経験やノウハウが蓄積されている。一方、区には、国・都をはじめ庁内他部局や様々な地域団体・産業団体とのネットワークを通じて、幅広い情報が集まってくる。</p> <p>区と協会が一体となって施策を推進するにあたり、現状では双方の情報連携を確立し、それぞれの強みを発揮するまでに至っていない。</p>		
あるべき姿と現状の差異	<ul style="list-style-type: none"> ○ 支援産業分野 産業構造の変化やイノベーションに対応した支援内容を更に充実させていく必要がある。 ○ 公益財団法人としての実施事業範囲 大田区産業プラザ（以下「産業プラザ」という。）は、東京都と大田区による合築の建物であり、複数の産業団体が入居するとともに、貸施設を備えた複合施設である。この特殊性から、区は産業プラザの施設維持管理業務を一括して協会に委託している。 しかし、設備の保守点検、清掃、警備等のハード管理については、公益財団法人である協会が自ら実施する必然性が薄いうえ（受託後9割が再委託となっている）、この事業受託によって公益事業の割合が下がる結果となっている。 ○ 区が実施する事業との関係 海外取引拡大、人材育成・確保、情報収集・発信等の分野において、区が実施する事業（委託事業を含む）に重複があり、区との役割分担が不明確な部分がある。 		

		課 題	取 組 内 容
改 革 事 項	①	【役割分担の明確化と連携】 区と協会、それぞれの強みを活かすため、役割分担の整理と情報共有が必要である。	(区) ○区の政策立案機能を組織的に強化することにより、指揮系統を明確にし、情報の収集・発信について集約化・迅速化する。 (区・団体) ○区は政策立案、協会は事業の実施主体とする役割分担のもと、情報交換の頻度を高め、情報発信内容や実施事業を整理する。
	②	【運営形態の見直し】 協会の機動力や専門性を活かし、様々な産業分野や新たなビジネスへの事業展開を図る。	(区) ○区の産業振興施策の観点から、協会と密な連携を取りながら、運営形態の見直しについて進捗管理していく。 (区・団体) 公益財団法人として区の産業振興施策を実施しつつ、成長分野等への柔軟な事業展開も図れるように、今後の運営形態について以下の方法を検討する。 A：協会が執行する必然性のない事業の受託方法を見直し、公益目的の事業割合を高める。 B：一般財団法人へ移行、または公益財団法人を解散し新たに一般財団法人を設立する。 C：公益性の高い事業は公益財団法人が行い、個別企業の支援や収益性の高い事業は新たに設立する株式会社が行う。
	③	【事業の整理・効率化】 経営資源を集中するため、事業の整理・効率化を図る。	(区) ○大田区産業プラザの施設維持管理業務委託について、抜本的に契約形態を見直す。 ○協会との契約は、公益財団法人として協会が担うべき業務、協会の経験・ノウハウが生きる業務に絞り込む。 例えば、現在協会が再委託している事業については、区が各業者と直接委託契約を結び、協会とはノウハウを持つ施設全体の管理監督業務について契約を結ぶなど、契約単位の再編成をする。 (団体) ○各産業分野の事業実施方法として、①セミナー等による情報発信、②マッチング（見本市、商談会の開催等）、③事業相談、④各種助成金・表彰制度など共通点がある。協会の強みを活かせるマッチング等に経営資源を集中するため、その他の事業については、民間事業者等他事業者との共同実施や複数分野の集約実施などを検討し、事業の統合・整理をする。
検証方法	区の政策立案機能の強化に合わせ、その方針・スケジュール管理のもと、区と協会の管理職会等において、各改革案の進捗状況、検討状況を定期的に確認する。		

団体名	社会福祉法人 大田区社会福祉協議会	所管課	福祉部 福祉管理課
団体の概要	大田区社会福祉協議会（以下「大田社協」という。）は、社会福祉法第 109 条の規定に基づいて設立されている民間団体であり、区民が中心となり設立された。各社会福祉協議会の上部団体として、全国社会福祉協議会及び東京都社会福祉協議会がある。他自治体にも社会福祉協議会があり、情報交換など横の連携が存在する。		

区が考える「地域福祉施策」とは	「大田区地域福祉計画」に基づき、基本目標である「地域づくり」「人づくり」「基盤づくり」の整備を進める。		
あるべき姿	区	地域力を活かし、連携により福祉や生活の課題解決に取り組み、生涯住み慣れたまちでいきいきと暮らせるよう、地域福祉計画の基本理念である「ともに支えあい 地域力ではぐくむ 安心して暮らせるまち」の実現を目指す。	
	団体	地域福祉を推進する団体として積極的な企画・立案をするとともに、強力なコーディネート能力を発揮し、地域福祉に関わる団体などのネットワーク化を図り、大田社協でなければならない役割を果たす。	
果たすべき役割	区	○区民ニーズなどの現状把握や、地域福祉関連情報の分析を行う。 ○区民、地域活動団体、事業者等と協力し、連携体制の構築、地域の支え合い・助け合いのしくみづくりを推進する。	
	団体	「大田区地域福祉計画」で位置づけられている役割のとおり、地域における関係機関や団体などと連携し、地域福祉の担い手の核としての活動を行う。	
現 状	○地域福祉の推進に関する区のパートナーとして各種事業を実施している。 ○地域における活動は一定程度の広がりを見せているが、大田社協として主導的な役割を果たしているとはいえない。 ○地域福祉推進のネットワークの中心として、区内社会福祉法人等との連携に向けた体制整備を行っているが、連携による効果を発揮するまでにはいたっていない。		
あるべき姿と現状の差異	○区は、これまでも大田社協が行う事業や組織運営の改革を共に実施してきたが、成果を十分に出すことができず、連携や支援の方法に課題があったと考える。 ○地域福祉の推進を図るための取組みとして、サロン活動を実施する団体への相談や助成を行っており、地域における活動は一定程度の広がりを見せているが、大田社協が主導的な役割を果たしているわけではない。また、他の事業についても、大田社協自らが積極的な事業展開をすべきである。 ○平成 27 年度に区内の社会福祉法人の連携を図るため、新たに「大田区社会福祉法人協議会」を設立している。こうした連携の効果をさらに高めるためには、大田社協が自らのコーディネート機能を強化し、地域福祉推進のネットワークの中心として積極的かつ効果的な取組みを主導することが必要と考える。 ○あるべき姿の達成には「人」の力が重要である。現在の人材不足の状況を鑑みるに、企画・立案能力の高い人材の育成・確保といった課題解決は急務である。		

		課 題	取 組 内 容
改 革 事 項	①	<p>【人材確保と育成の取組みの充実】</p> <p>あるべき姿を実現するために、社会福祉協議会としての重要な経営資源である人材に関して、育成・確保に関する方針・計画が存在していない。</p>	<p>(区)</p> <p>○大田社協の人材育成・確保に関する方針・計画の策定を支援する。</p> <p>(団体)</p> <p>○人材育成・確保に関する方針・計画を策定する。なお、その際はあるべき姿に掲げるネットワークの中心を担いうる「企画立案」、「コーディネート」、「組織マネジメント」の能力に重点を置くこととする。</p> <p>○職員のモチベーションの向上と意識改革を行うため、区や他の機関との人事交流を図る。</p>
	②	<p>【地域福祉推進のネットワーク構築】</p> <p>地域福祉の推進に向け、多様な地域福祉の担い手が緊密に連携すべきであるが、大田社協はその中心としての役割を十分に発揮できていない。</p>	<p>(区)</p> <p>○あるべき姿にもある「地域福祉を推進する団体」として、大田社協から今日的な社会的課題に対して企画・立案があった際は、その実現に向け、不足している資源について積極的に支援する。</p> <p>○その時々の福祉課題において、大田社協としての考えや出来ることを引き出すように努め、大田社協の自主性が芽生えるように、連絡調整を密にする。</p> <p>(団体)</p> <p>○「大田区社会福祉法人協議会」等の活動の活性化を行い、区との連携のもと、福祉課題の提起や企画立案、地域貢献に向けた仕掛けづくりを実行する。</p> <p>○交流会や事例収集・発信などを実施し、高齢や障がい、子どもなどの分野を超えた地域団体のネットワーク化を進める。</p>
	③	<p>【業務全体のあり方の見直し】</p> <p>これまで事業評価を通じた事業見直しをしてこなかったため、既存事業の成果把握や課題抽出が十分になされていない。</p>	<p>(区)</p> <p>○大田社協と区との強み・弱みを補いながら、福祉課題に立ち向かえる強力なパートナー関係を築く。</p> <p>○区が策定している大田区地域福祉計画の次期改定の際に、現在の地域福祉計画をベースに、「区」と「大田社協」と「地域団体」が、どのように地域福祉を推進できるか、お互いの「強み」を活かし、役割分担をしていく。</p> <p>(団体)</p> <p>○あるべき姿の実現のため、業務改善においてはコーディネートを意識した事業手法の視点から、平成 27 年度から新たに取り入れた大田社協の事業評価シートにより、PDCAサイクルを通じた業務全体の課題抽出、成果把握、改善提案を行う。</p> <p>○限りある経営資源の中で、より効果的かつ効率的な事業実施を図るため、区や他の機関が行う事業との連携・統合（場合によっては廃止も含む）などによる再構築を行う。</p>

検 証 方 法	①	人材育成・確保に関する方針・計画の策定に向けた進捗報告を求める。 策定した方針・計画が事業の成果や企画立案に寄与しているか定期的に検証する。
	②	地域福祉の推進のための企画・立案の実行と、その成果をもって検証を実施する。
	③	大田社協が作成する事業評価シートをもとに業務全体の事業の検証を実施する。

団体名	公益社団法人 大田区シルバー人材センター	所管課	福祉部 高齢福祉課
団体の概要	<p>昭和 52 年 10 月に大田区高齢者事業団として設立され、平成 23 年 4 月に公益社団法人として認定を受けている。</p> <p>「高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年 5 月 25 日）法律第 68 号」（以下「法」という。）に基づき設立されており、公益事業として業務を行っている。</p> <p>大田区シルバー人材センター（以下「シルバー人材センター」という。）は、高齢者に臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就労機会の提供等を行うとともに、地域貢献のために様々な社会奉仕活動を実施している。</p>		

区が考える「高齢者の就労支援」とは	就労を希望する意欲のある高齢者に、仕事を提供するだけでなく、「健康づくり・社会貢献・生きがい創出」の好循環による新たな就労システムを構築すること。		
あるべき姿	区	○地域包括ケア体制の実現に向けて、高齢者の就労及び社会参加を推進していく。	
	団体	○高齢者の就労促進実施主体としてハローワークや大田区社会福祉協議会が運営する大田区いきいきしごとステーションとの連携、受託拡大、会員増加、資質向上をめざし、高齢者の多方面にわたる活躍の場を提供する。 ○高齢者の安全就業、いきがい充実や社会参加を促進する公益社団法人としての役割を發揮し、高齢者や地域の福祉の増進に寄与する。	
果たすべき役割	区	○新規事業の側面的支援とともに、会員増強を働きかける。 ○地域包括ケア体制を構築する担い手のひとつとしてシルバー人材センターを支援する。 ○シルバー人材センターの事業実績を注視し、目標管理をサポートする。	
	団体	○高齢者就労に向けた体制づくりに努める。 ○受託拡大に向けて、計画的な取組みや、実効性の高いプランを実施する。 ○会員増強のための仕組みづくりに着手する。	
現 状	<p>シルバー人材センターでは、重要課題である「会員拡充」と「就業機会拡大」に取り組んでいるが、積極的な広報活動にも関わらず会員数は伸び悩んでいる。</p> <p>一方、従来の請負契約に基づく就業やボランティア活動に加え、平成 28 年度より生活支援サービス事業と労働者派遣事業を開始し、就業機会等の拡大に取り組んでいる。</p>		
あるべき姿と現状の差異	○高齢者人口の増加にもかかわらず大田区においては会員が減少傾向となっている。 ○高齢者の経験や知識、技術や能力を地域で活かし、働く機会の確保に取り組んでいるが、就業意欲のある高齢者のニーズと雇用者のニーズには差異があるため、職域の拡大や適切な情報提供等が必要である。 ○高齢者が利用しやすい情報収集窓口としての機能を高める必要がある。		

		課 題	取 組 内 容
改 革 事 項	①	<p>【会員増強】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大田区においては会員が減少してきている。 ・新規会員入会手続きの見直しが必要である。 	<p>(区)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者派遣事業等の取組みを活用して、会員増強を援助する。 ○様々な周知・広報の機会や媒体を積極的に活用し、入会促進活動を支援する。 <p>(団体)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○随時に会員入会手続きが可能となるような、柔軟な仕組みづくりを推進する。 ○積極的な入会促進活動や、インセンティブの周知により、新規会員増加とともに、退会者の減少防止を図る。 ○地域のネットワークの中で高齢者のつながりや孤立化防止に寄与していく等、互助組織としての意義を明確にすることで、就業に加えた会の利点を広報し、普及につなげていく。
	②	<p>【受託拡大】</p> <p>民間企業からの受託業務が少ない。公共からの受託業務についても、受託拡大に向けて情報提供を行っているが、理解が不十分である。</p>	<p>(区)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新事業の「大田区絆サービス」「シルバー人材センター労働者派遣事業」を軌道に乗せるサポートをする。 <p>(団体)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「大田区シルバー人材センター中期計画」に「営業活動の促進」を位置づけ、実効性の高い取組みを立案する。 ○公益財団法人東京しごと財団が平成 28 年度から開始したデータベース化の取組み「人材情報バンク」を積極的に周知し、営業活動や受託拡大を推進する。 ○会員の資質向上への取組みを支援していくことで、受託者の信頼を獲得し、継続受託に繋げる。
	③	<p>【高齢者就労に向けた体制づくり】</p> <p>高齢者の立場からは、就労支援の窓口が複数あり、ニーズに沿った選択が困難となっている。(大田区いきいきしごとステーションと、シルバー人材センター)</p>	<p>(区)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○シルバー人材センターと大田区いきいきしごとステーション両者の事業効果を相乗的に発揮できるよう、ハローワークとも連携しながら、窓口の連携強化に向けた計画立案を行う。 <p>(団体)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○平成 28 年度から開始した、労働者派遣事業を着実に推進し、高齢者の持つ知識、経験を生かしたより多様な就業を実現する。 ○大田区いきいきしごとステーションとの連携を密にし、相互の特色を生かした就労支援事業を案内・提供していく。
	④	<p>【事業推進の体制強化】</p> <p>他団体との連携が不十分である。</p>	<p>(区・団体)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「大田区シルバー人材センター中期計画」及び「おおた高齢者施策推進プラン」の次期計画策定について検討段階から連携強化を図る。 ○シルバー人材センター・区・社会福祉協議会・関係機関を含めた連絡会等の開催により、情報交流や課題の共有、解決に向けた連携を図る。 <p>(区)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○国の動向や事業実績を注視し、今後の計画の展開や方向性を考慮しつつ、目標管理のサポートを行う。 ○地域との連携を強化するために、区は地域力推進部及び自治会町会等との調整を支援する。 <p>(団体)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○理事会のあり方を検証し、マネジメント力を向上させる。

検証方法	①	受託件数・金額
	②	会員の就業延人員・就業率
	③	中期計画の目標管理に向けた評価指標に基づき、自己評価を定期的に把握し、検証を共に行う。

団体名	社会福祉法人 池上長寿園	所管課	福祉部 介護保険課
団体の概要	<p>池上長寿園は区の婦人団体が中心となって設立した社会福祉法人であり、設立時に区からの出資等はない。</p> <p>昭和63年に特別養護老人ホーム羽田の運営委託を区より受けてから、施設長や事務長に区OBや区派遣職員が出向するようになり、区との関係が強くなった。</p> <p>池上長寿園は、社会福祉法人として主に第1種社会福祉事業（主として入所施設サービス）、第2種社会福祉事業（主として在宅サービス）を中心とした事業を実施している。</p> <p>平成27年には、区から特別養護老人ホーム及び併設の高齢者在宅サービスセンター3施設の無償譲渡を受け、池上長寿園が施設を保有し運営を行っている。（民営化施設）</p>		

区が考える「高齢福祉施策」とは	<p>○高齢者がいきいきとくらするまちをつくる</p> <p>○高齢者が地域で包括的なケアを受け、安心して暮らせるまちをつくる</p> <p>○いざというときに高齢者を支える体制をつくる</p>		
あるべき姿	区	<p>「高齢者が住み慣れた地域で、安心して暮らせるまち」の実現をめざし、介護保険の被保険者、介護サービス事業者を対象とした実態調査などにより現状を把握した上で区民との協働及び関係部局との連携により計画を策定し、「高齢福祉」の実現、「高齢福祉施策」の取組みを着実に推進する。</p> <p>計画期間の終了した事業計画については、その実績について分析・評価をした上で、今後の計画に活かしていく。</p>	
	団体	<p>区や地域・区民と協働、連携し、特別養護老人ホームや高齢者在宅サービスセンター、地域包括支援センター等の幅広い事業展開により元気高齢者から重度の要介護者に至るまで区民の多様なニーズに応える。</p> <p>人材育成や安定した財務基盤など事業の継続性を確保した上で蓄積された経験、知見を活用して区の施策の推進に寄与するとともに、地域包括ケア体制の構築に向けて、区内事業者の先導的な役割を担い、事業者全体の底上げを図る。</p>	
果たすべき役割	区	<p>○関係部局と連携し高齢福祉施策を立案する。</p> <p>○池上長寿園と連携して施策の実現をめざし、地域や高齢者、介護者等への支援体制を構築する。</p>	
	団体	<p>○区が掲げる政策のもと、ノウハウを生かした事業を実施する。</p> <p>○高齢福祉の先導的団体として、区の高齢福祉全体の底上げを図る。</p> <p>○既存施設の安定的運営と、区民ニーズをとらえたサービスの拡充を行う。</p>	
現 状	<p>団塊の世代が75歳以上になる2025年（平成37年）以降は、認知症高齢者、ひとり暮らし高齢者や高齢者のみ世帯の増加に伴い、医療や介護のニーズの更なる増加が見込まれる。高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らすために、既存の介護サービスに加え、多様な社会資源を活用し、医療・介護・予防・住まい・生活支援などのサービスが一体的に提供される「地域包括ケア体制」の構築をめざし取組みを進めている。</p> <p>池上長寿園は、半世紀以上に渡る経験や知見及び事業者や地域との信頼関係を基礎とし、サービスの質を一層、充実させるとともに、地域のセーフティネットとして柔軟な支援を行い、新たなサービスへの取組みにより地域に貢献していくことを理念としている。</p> <p>施設系では特別養護老人ホーム、養護老人ホーム及び軽費老人ホーム、居宅系では通所介護、居宅介護支援、訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護などを運営し、双方の相乗効果による区民ニーズへの総合的な対応に努めている。</p> <p>また、地域包括支援センターの新たな運営形態であるシニアステーションの運営、見守りキーホルダーの24時間対応、認知症カフェ、介護職員初任者研修事業を開始し、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らしていける仕組みづくりに取り組んでいる。さらに、介護プロフェッショナルキャリア段位制度におけるアセッサー養成や医療と介護の連携など、サービス向上に向けた各種研修の実施、職員の処遇改善等により人材の定着を図っている。財務状況についても良好である。</p>		

あるべき姿と 現状の差異	<p>○地域包括ケア体制の構築に向けた支援と連携、介護サービスの充実と、区内における福祉人材の育成体制の整備が課題である。</p> <p>地域包括ケア体制の核となる地域包括支援センターにおける相談体制の充実、関係機関との連携による課題解決を通し、更なるサービス向上が求められる。</p> <p>また、介護サービス市場の拡大に伴い、地域包括ケア体制構築の前提となる福祉人材の質・量の確保、定着は、すでに困難な状況となっている。事業者や事業者団体等は、この課題の解決に向けて区とともに取り組む必要があることから、池上長寿園は、団体内施設・事業所の運営だけでなく、高齢福祉分野における主要な事業体として、区内の他法人を含めた福祉人材育成を積極的に支援する役割が求められる。</p> <p>○通所介護事業所の増加に伴い、高齢者在宅サービスセンターの利用率が減少している。民間事業者が多数存在する状況における区立施設のあり方について、整理・検討を行う必要がある。</p> <p>○民営化施設については、今後、老朽化による大規模修繕が予定されている。建物を計画的に修繕し、施設を安定的に運営していくため、工法や財源を十分に検討した上で、大規模修繕を適切に実施する必要がある。</p>
-----------------	---

	課 題	取 組 内 容
改 革 事 項	<p>① 【地域包括ケア体制の構築と福祉人材の育成体制整備】 地域包括ケア体制の構築に向けた支援と連携、介護サービスの充実と、区内における福祉人材の育成体制整備</p>	<p>(区)</p> <p>○区内事業者等の主体的な活動や事業者間の連携、サービス向上に向けた支援など、自らの役割である制度全体の調整や環境整備に、一層、注力する。地域包括ケア体制の構築に向けて、地域包括支援センターの機能強化をはじめ、施設などの介護サービス基盤の整備、認知症カフェ運営支援などの認知症高齢者への支援、介護予防・日常生活支援総合事業の実施などを推進する</p> <p>○池上長寿園が、地域包括ケア体制における主要な事業体として、困難事例や先駆的事业に率先して取り組む裏付けとなる組織や財務などの経営基盤及び法人経営の方向性などについて、助言等、必要な支援を行う。</p>
	<p>② 【高齢者施設のあり方検討】 ・区立単独型高齢者在宅サービスセンターのあり方の整理 ・区立特別養護老人ホーム及び併設高齢者在宅サービスセンターのあり方の整理</p>	<p>(区)</p> <p>○さまざまな困難事例の対応から得られたノウハウ、幅広い法人内事業や地域資源を活用してサービスの充実を図る。</p> <p>○介護サービスの先導的団体として区内の社会福祉法人や事業者団体等と協力し、区内事業者に対する研修や人材交流などを行い、区内事業者全体の人材育成とサービスの底上げを図る。</p> <p>○従来の事業に加え、先駆的事业や人材育成により、地域包括ケア体制のモデル構築に率先して取り組む。区内事業者との連携体制・相互協力関係を築いて事業の仕組みや取組みを波及させ、区全体のサービスの底上げを図り、地域全体で高齢者を支える体制づくりをめざす。</p>

	③	【大規模修繕の円滑な実施】 民営化施設における大規模修繕を適切に実施する。	(区) ○大規模修繕に伴う利用者の処遇などを含む工法の妥当性及び団体の財務状況を注視し、施設が安定的に運営されるよう、必要な支援を行う。
			(団体) ○計画的な修繕による長寿命化を図り施設を安定的に運営していくため、大規模修繕を実施する。利用者の生活上の支障を可能な限り低減させる工法等を検討するとともに、大規模修繕の着実な実行に向けた長期収支計画を策定し、その財源の確保を図る。

検証方法	①	○地域包括支援センターにおける相談対応をはじめ高齢者見守りキーホルダーの24時間対応などの地域貢献事業並びに区立特養及び短期入所の利用状況を確認する。 ○池上長寿園における人材確保、育成について、職員の定着状況や研修の実施状況等を確認する。
	②	○民営化施設におけるモニタリング等により効果の検証及び課題の整理を行い、施設の特性を十分に考慮した上で、検討結果に基づき区立施設のあり方の方針を定める。
	③	○区は、定例会議の出席、随時の協議など大規模修繕の検討段階から計画策定に関与する。大規模修繕工事計画書、長期収支計画書等、必要な書類の提出を受け、工事内容及び団体の財務状況を確認する。

団体名	社会福祉法人 大田幸陽会	所管課	福祉部 障害福祉課
団体の概要	昭和 61 年 4 月に区の知的障がい者育成会（親の会）が大田区精神薄弱育成会まごめ第 2 作業所（まごめ園の前身）を開所し、平成 5 年 3 月に社会福祉法人大田幸陽会（以下「幸陽会」という。）が設立された。幸陽会は民間の社会福祉法人であり、区立施設の指定管理者として施設運営を行うとともに、自主事業として障がい者向けサービスを実施している。		

区が考える「障害福祉施策」とは	障がいのある人が選択可能な量と質が確保された様々なサービスを自らの希望により活用し、社会参加、就労しながら地域で自分らしく安心して暮らせるよう、ライフステージに応じて、生涯途切れることのない、充実した支援を受けられるような仕組みを構築していくこと。		
あるべき姿	区	障がいのある人が必要な時に必要な場所で適切な支援が受けられるよう、障害福祉施策の企画立案に加え、関係機関との適切な役割分担の下、緊密に連携し、障がい者施策を実施する。	
	団体	大田区に暮らす障がい者の多様なニーズに対応した施設運営や事業展開に取り組むとともに、区内の障がい者向けサービスの先導的な実施主体として、他の事業者への情報提供、協働事業などを実施し、大田区における障害福祉サービスの全体の向上に寄与する役割を担う。	
果たすべき役割	区	「障がい者総合サポートセンター」を中心として、既存施設の機能拡充により地域生活支援拠点等の面的な体制整備をめざす。既存施設の機能拡充や新規施設の開設を行うとともに、個々の機関の有機的な連携の確保による総合的な支援体制を構築していく。	
	団体	<ul style="list-style-type: none"> ○区からの受託事業、指定管理業務を的確に遂行するとともに地域のニーズに応える取組みの充実を図り、障害福祉サービスを向上させていく。 ○先導的団体として、自主事業の充実に加え、協働事業などに関する新規サービスの提案・実施を積極的に行う。 ○大田区及び区内の各種団体との良好な協力関係を構築する。 	
現 状	大田区に根ざした社会福祉法人として、生活介護や就労継続支援などの日中活動の場の運営、グループホームや自立生活訓練等の居住の場の運営、訪問介護事業、移動支援事業、特定相談事業など幅広い分野の障がい者向けサービスの提供を実施しており、これまでの事業運営において大田幸陽会ならではの特色ある取組みを実践してきた。		
あるべき姿と現状の差異	<ul style="list-style-type: none"> ○社会福祉法人として経営組織ガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化、地域における公益的な取組みが必要であり、今後、法人の経営基盤について強化を図り、より自立性の高い運営を実施する必要がある。 ○福祉人材の確保が困難であり、職員の雇用形態が多様化している。今後、サービスの量の確保及び質の向上を図るために、人材確保と育成をより強化することが求められる。また区内の他の障がい者サービス事業者に対して、事例研究、専門研修等により、区内における人材育成を区と連携して積極的に支援する役割が求められる。 ○これまで、区内にグループホーム設置、居宅介護事業所を設置するなどの新規事業を実施しているが、地域のニーズを踏まえた更なる事業の多様化、拡大が求められる。 ○「さわやかワークセンター」におけるサテライト型事業所「喫茶コスモ」、「まごめ園」における生活介護と就労継続支援 B 型の多機能化、「のぞみ園」における都内屈指の高額工賃達成など先駆的な事業運営を実施してきた。今後もこのような特色のある取組みを継続・拡大するとともに他の障がい者サービス事業者に対してこれらの取組みを積極的に情報提供したり、協働による取組みを推進するなど、区内における障がい者サービス事業者の先導的役割を担い、障がい者向けサービス全体の向上を図る必要がある。 		

		課 題	取 組 内 容
改 革 事 項	①	<p>【先駆的取組みと連携強化】</p> <p>地域のニーズを踏まえた特色のある取組みを継続・拡大するとともに、他の事業者に対してもこれらの取組みを積極的に情報提供するなど、区内における事業者の先導的役割を担い、障がい者向けサービス全体の向上を図る必要がある。</p>	<p>(区)</p> <p>○幸陽会と定期的に意見・情報交換を行い、区の障害施策の考え方を説明するとともに、地域のニーズを把握し相互の取組みの方向性や役割を明確にする。</p> <p>○幸陽会が、地域における障がい者サービス提供事業者における先導的な役割を担い、区と連携して事業を推進していけるよう組織や財務などの経営基盤及び事業の方向性などについて、必要な支援を行う。</p> <p>(団体)</p> <p>○区内の事業者を対象とした事例研究・報告会を開催するなど、これまで実施してきた先駆的な取組みや成功事例について情報提供し、区内事業者のサービス向上を図る。</p> <p>○医療や高齢福祉等、分野を超えた他の社会福祉法人等と連携した取組みを展開し、地域貢献・社会貢献活動のネットワークづくりを推進する。</p> <p>○区との定期的な意見・情報交換や、利用者・保護者からの意見を踏まえ、グループホーム等の居住系サービス整備等を始めとした様々なサービス提供を区と連携し計画的に推進する。</p>
	②	<p>【法人の経営基盤の強化】</p> <p>積極的なサービス展開や法人直営施設の大規模修繕などの検討を進めるため、財政面・人材面といった経営基盤を強化し、社会福祉法人としての自立性を高める必要がある。</p>	<p>(区)</p> <p>○幸陽会に対する補助金による財政支援について、内容の見直しを行い、従来の運営費補助から、先駆的な取組みや他の事業者への波及効果が期待できる特定の事業に対する補助金に移行し、地域における障がい福祉サービスの向上を図る。幸陽会が企画・提案する先進的事業、広域的連携事業等の推進のために必要に応じて支援を行う。</p> <p>○幸陽会のガバナンス強化の状況を検証する。</p> <p>(団体)</p> <p>○新規事業、先進的事業、広域的連携事業等の企画提案を積極的に行うとともに、大規模修繕計画・財務計画の検討を行うため、法人のガバナンス強化を行う。</p> <p>○区内の事業所の先導的役割を果たすために、先駆的な取組みを継続して実施する。</p>
	③	<p>【福祉人材の確保・育成】</p> <p>福祉人材の確保が困難な状況であり、職員の雇用形態が多様化している。今後、サービスの量の確保と質を向上させるために、人材育成をより強化することが求められる。</p>	<p>(団体)</p> <p>○社会福祉法人協議会と連携した研修を実施、充実することにより、大田区の福祉サービス全体の向上、経営基盤を担う職員の確保、育成を図る。</p> <p>○福祉系大学、高校等と連携した福祉実習生の受入体制を整備し、人材の確保に努める。特に区内在住の人材の確保、育成に取り組む。</p> <p>○区や他の障がい者サービス事業者と連携した就職セミナー等を開催するなど、協働による区内の福祉人材の確保、育成等を積極的に推進する。</p>
検 証 方 法	①	<p>○事業実績報告により事業計画書の進捗状況を確認する。</p> <p>○事業計画書と事業実績報告により幸陽会の取組みと区の施策との整合性の検証を行う。</p>	
	②	<p>○補助金事業実績報告より、事業効果の検証を行う。</p> <p>○経営基盤強化の定期的な報告により進捗状況を確認する。</p>	
	③	<p>○人員確保、人材育成に関する取組みに関する報告書により、状況確認、検証を行う。</p>	

8 「大田区外郭団体改革プラン」の取組結果（平成 23～27 年度）

「大田区外郭団体改革プラン」は、区の外郭団体を取り巻く現状と、運営面の課題及び今後の方向性を検証し、外郭団体の自立した経営に向けた改革を効果的に進めることを目的として、平成 23 年 6 月に策定しました。

「大田区外郭団体改革プラン」における平成 23 年度から 27 年度までの取組結果を、以下のとおり外郭団体ごとにまとめました。

● 「大田区外郭団体改革プラン」対象団体

No.	名 称	所 管 課
1	社会福祉法人 池上長寿園	福祉部 介護保険課
2	社会福祉法人 大田区社会福祉協議会	福祉部 福祉管理課
3	公益財団法人 大田区体育協会	観光・国際都市部 スポーツ推進課
4	蒲田開発事業株式会社 (現・株式会社大田まちづくり公社)	まちづくり推進部 都市計画課
5	公益財団法人 大田区文化振興協会	観光・国際都市部 文化振興課
6	大田区土地開発公社	総務部 経理管財課
7	社会福祉法人 大田幸陽会	福祉部 障害福祉課
8	公益財団法人 大田区産業振興協会	産業経済部 産業振興課

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	社会福祉法人池上長寿園	所管課	福祉部 介護保険課
-----	-------------	-----	-----------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の取組み								
（仮称）高齢者施策の再構築に関する検討委員会の設置・検討	<p>平成 23 年度、高齢者施策の再構築に関する検討委員会（全 4 回開催）において区立施設のあるべき姿や課題を整理し、区立施設については、国立民営化を進める方向で具体的に検討。これを踏まえ、平成 25 年 6 月、区は大田区立特別養護老人ホーム等民営化基本方針を策定し、施設ごとの特性を考慮して区立施設の民営化に取り組むこととした。</p> <p>平成 27 年 4 月、区は池上長寿園を運営法人として、羽田、池上、大森の特別養護老人ホーム及び高齢者在宅サービスセンターの国立民営化を実施。</p>								
利用料金制と適正な指定管理料の検証	<p>利用料金制による自立的な施設運営をより一層高めるために、運営経費（補助金、委託料）について精査。</p> <p>平成 23 年度と平成 27 年度の差異 指定管理料削減額 △164,370 千円</p> <p>（主な見直し内容）</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">施設修繕費、備品購入費</td> <td style="text-align: right;">△20,154 千円</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">給食材料費委託料増加分</td> <td style="text-align: right;">△14,000 千円</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">特養配置医師雇用経費</td> <td style="text-align: right;">△57,797 千円</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">建物要因による職員追加配置経費</td> <td style="text-align: right;">△40,872 千円</td> </tr> </table> <p>※ 平成 27 年 4 月から区立施設の国立民営化を実施したため、指定管理料の支払対象施設が減少。</p> <p>特別養護老人ホーム 平成 23 年度： 6 施設 → 平成 27 年度： 3 施設</p> <p>高齢者在宅サービスセンター 平成 23 年度： 12 施設 → 平成 27 年度： 9 施設</p>	施設修繕費、備品購入費	△20,154 千円	給食材料費委託料増加分	△14,000 千円	特養配置医師雇用経費	△57,797 千円	建物要因による職員追加配置経費	△40,872 千円
施設修繕費、備品購入費	△20,154 千円								
給食材料費委託料増加分	△14,000 千円								
特養配置医師雇用経費	△57,797 千円								
建物要因による職員追加配置経費	△40,872 千円								
区職員派遣のあり方の見直し	<p>池上長寿園は、団体の理念、経営方針に基づいた法人経営、施設運営に向けて、サービス向上、安定した自立経営、職員がやりがいをもって働ける組織の構築をめざし、人事給与制度の見直しなどの自主的な取組みを推進。</p> <p>区は、上記の取組みを踏まえつつ、おおた未来プラン 10 年（後期）に掲げた地域包括ケア体制の構築に向けた支援と連携の充実及び介護サービスの充実等について、団体と協働して推進する観点から、必要な人員を派遣。</p>								

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	社会福祉法人大田区社会福祉協議会	所管課	福祉部 福祉管理課
-----	------------------	-----	-----------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の取組み
区の委託・補助事業の再構築	<p>○ 平成 23 年 3 月に大田区社会福祉協議会（以下「大田社協」という。）で「事業運営改革プラン」を策定。このプランをもとに、区の委託・補助事業の再構築を実施。</p> <p>【補助・委託の廃止】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 乳幼児一時預かり保育事業補助（23 年度まで） ・ 上池台障がい者福祉会館業務委託（23 年度まで） ・ 電話訪問業務委託（23 年度まで） ・ 障害者宿泊レクリエーション事業委託（23 年度まで） ・ 食事サービス事業補助（23 年度まで） ・ 家事援助・介護サービス事業への補助（24 年度まで） ・ 地域福祉活動振興助成への補助（25 年度まで） <p>【補助の新規・拡充】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者等就労・社会参加支援センター事業補助（24 年度開始） ・ 成年後見あんしん生活創造事業補助（24 年度拡充） <p>○ 補助金のうち、人件費の地域手当を減額（18%から 12%）。</p> <p>○ 上記、再構築を経て、大田社協の役割を活かした新たな自主事業を開始。</p> <p>【新規の自主事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 区内社会福祉法人のネットワーク化のために『社会福祉法人協議会』を開始（27 年度） ・ 地域福祉推進のための新たな取組みとして、『地域協働連携事業』を開始（27 年度） <p style="margin-left: 40px;">＜第 1 弾事業：おおたスマイルプロジェクト＞ 大田社協を含む区内 4 社会福祉法人を中核とし、ひとり親家庭の子どもを対象に体験型学習支援活動を開始</p>
団体が実施する事業運営改革に対する情報提供・支援	<p>○ 「事業運営改革プラン」推進のための相談・支援を実施。</p> <p>○ 大田社協の事業運営改革に関する各種検討委員会（経営適正化検討委員会、組織・経営特別委員会、給与・人事制度検討委員会）に区職員が参画し、情報提供・支援を実施。</p> <p>○ 新規自主事業の開始に向けた相談支援を実施。</p>
区職員派遣のあり方の見直し	<p>○ 各種検討委員会等を通して、大田社協の固有職員を中心とする事務局の運営体制の確立に向けた課題を検討。事業評価シート（26 年度開始）や人事考課制度の試行（27 年度開始）なども新たに導入し、自主性を高めるための取組みを推進。</p> <p>○ 区は、上記の取組みを踏まえつつ、必要な人員を派遣。</p>

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	公益財団法人大田区体育協会	所管課	観光・国際都市部 スポーツ推進課
-----	---------------	-----	---------------------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の取組み
公益法人認定に向けた 相談・支援 （公益法人化に向けた 課題の整理・検討）	<p>大田区体育協会（以下「協会」という。）は平成 23 年度から 24 年度に公益法人の認定に向けて東京都から指摘を受けていた役員数などの課題の整理・検討を行い、平成 25 年 4 月に公益財団法人に認定された。</p> <p>認定に際して、理事（旧 26 名⇒新 10 名）、評議員（旧 48 名⇒新 10 名）、監事（旧 3 名⇒新 2 名）の数を縮小。また、より区民に目を向け、より地域に開かれた協会となるために、協会の加盟団体以外から、大学教授や地域スポーツクラブ、スポーツ分野以外の地域団体、民間企業からも役員等を登用。</p>
自主事業の検討・実施 支援 （指定管理事業への進 出）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 25 年度から一般公募となった大森スポーツセンターと大田スタジアムの指定管理者に応募し、選定の結果、運営・維持管理を実施。 ○ また、自主事業である大森スポーツセンターの教室事業の内容を充実させ、収益増を図った。 ○ 現在は総合体育館の指定管理者応募に向けて準備中。
公益法人の運営に関する 共通課題の整理・検 討 （企業への賛助会費協 力依頼など）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 協会の自主財源を確保するために、賛助会費の協力を求める活動を法人等を実施。 <p style="margin-left: 40px;">23 年度 855,000 円 24 年度 1,790,000 円 25 年度 2,465,000 円 26 年度 1,960,000 円 27 年度 2,260,000 円</p> <p>※ 平成 24 年度から活動を実施</p>

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	株式会社大田まちづくり公社 （旧蒲田開発事業株式会社）	所管課	まちづくり推進部 都市計画課
-----	--------------------------------	-----	-------------------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の取組み
まちづくり会社に向けた検討・情報提供・支援	<p>平成 26 年 5 月の株主総会において会社名を「株大田まちづくり公社」に変更し、定款の一部変更を実施。公共と民間の協働・連携で多面的なまちづくり事業に対応できるよう、新たな定款では「公共と民間の連携・協働によるまちづくりの中間支援業務」「都市の整備・開発・保全事業の調査企画及びコンサルティング」を追加。</p> <p>まちづくり事業拡大に向けた公社の活用を図るため、民間コンサルによる調査・検討を行ない、公社経営についてのあるべき条件整備や組織形態、並びに今後の方向性についての報告書を作成。あわせて、まちづくり会社としての機能強化に向けた検討・情報提供・支援を実施。</p>
既存事業の検討・実施支援	<p>平成 24 年度に駅総合改善事業が終了し、京急蒲田駅 3 階の固定資産を取得。これに伴い、京急蒲田駅周辺的环境整備・保全を目標に、エリアを定めて放置自転車対策と駐輪場管理を結合した事業展開を社会実験として推進。これについては地元との公民協働によるエリアマネジメントの可能性の検討を継続。</p> <p>また、平成 26 年度より高齢者住宅の指定管理者として業務を開始し、施設管理に加え、居住高齢者に対する巡回訪問による相談及び状況把握、高齢者の見守り等、区の福祉施策にも寄与。</p> <p>加えて、平成 26 年度後半から、空家対策事業を区から受託し、空家の地域貢献活用事業として空家提供者と利用者とのマッチングの取組みを推進。平成 28 年度以降は、国の施策である、空家を含めた住宅ストック活用型市場の動きも踏まえながら、新たに設置される「空家総合相談窓口」をはじめ、空家対策への取組みを区と連携して推進。</p>
専門的人材の育成	<p>少子高齢化社会に向けて高齢者住宅への対応のため、ホームヘルパー資格者、経験者を多数採用し高齢者住宅の生活協力員として配置。</p> <p>今後の課題である、人口減少、世帯減少に伴う空家増加に対応するため、宅建取引主任資格を社員 1 名が取得するとともに施設営繕経験者、土木公園まちづくり経験者を採用。</p> <p>区の新再任用制度に対応し、区 OB 社員と固有社員の均衡を図るため、人事雇用・給与制度の変更を検討し 28 年度より実施。</p>

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	公益財団法人大田区文化振興協会	所管課	観光・国際都市部 文化振興課
-----	-----------------	-----	-------------------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の実績				
公益法人の運営に関する共通課題の整理・検討	<p><23 年度から 27 年度までの運営経費比較></p> <table border="1"> <tr> <td>補助金</td> <td>2,684,598 円</td> </tr> <tr> <td>管理代行費</td> <td>△20,821,221 円</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 27 年度の補助金は、平成 26 年度に消費税増額の影響から、23 年度と比して増となったが、主催事業の目的や性格ごとに仕分けを実施。事業収益とのバランスをとり、経費削減に努め、文化芸術の普及・啓発を推進。 ○ 管理代行費は、経常的な維持管理費用について仕様の見直し等により抑制に努め、5 年間で 2 千万円を削減。 ○ 人事管理面では、経営改革を進め、人件費の抑制に努めている。具体的には、区の制度に倣い職員定数管理を行うとともに、職責と成績に応じた給与体系を整備し、人件費総体の縮減を図っている。併せてこれらの規程の策定・見直しを実施。 <small>※ 昇格・昇給規程（24 年度策定、27 年度改定） 雇用形態別の就業規則（27 年度策定） 給与規則（27 年度改定） 等</small> ○ 事業面では、27 年 3 月の「大田区文化振興プラン」を踏まえ、「中期事業計画（27～30 年度）」を策定。大田区文化振興協会（以下「協会」という。）は、区の文化振興のパートナーとして、区が政策・立案した文化施策を実施主体となって推進。 	補助金	2,684,598 円	管理代行費	△20,821,221 円
補助金	2,684,598 円				
管理代行費	△20,821,221 円				
指定管理施設の管理形態の見直し	<p>27 年度の包括外部監査による指摘も踏まえ、区は、定期的に現地に赴き、施設の現状・課題・解決策等を協会と共有する機会を継続的にもち、利用者本位の施設整備及び設備機能の充実を図り、事業運営につなげていく等、協会と共通認識を深めている。</p>				

<p>法人固有職員の昇任制度導入に向けた情報提供、研修体制の充実・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 23年度は、協会職員の昇任制度について、協会が要綱を制定し選考を実施。以降の年度においても選考を実施。 ○ 24年度に、級別の職責を明確にするとともに、昇格昇給にあたっての基準と取扱いを定めた「昇格昇給基準」を策定。この基準は、より適正に運用するため27年度に改定。 ○ 25年度に、昇任選考にあたり、勤務評定（取組姿勢や実績を評価）を反映したものとするため、区の制度を参考に「勤務評定規程」を整備し、併せて実施要領を作成。 ○ 27年度より、職員個々の目標・課題を明確にするとともに、職員の資質・能力の向上を図る取組みとして、区の制度を参考に「目標管理シート」を導入。 ○ 継続的なものとしては、新規採用職員には、区新任職員研修の聴講を実施し、区の課題等に共通認識を深めた。 										
<p>区派遣職員のあり方の見直し</p>	<p>区と協会とが一体的に文化振興を行っていくため、固有職員と派遣職員とが協力し、職務能力を高めていくことが重要である。今後も、区との連携強化の考えに基づき、職員派遣を維持していく。</p> <p><区派遣職員数の推移></p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr><td>23年度</td><td>5名</td></tr> <tr><td>24年度</td><td>4名</td></tr> <tr><td>25年度</td><td>3名</td></tr> <tr><td>26年度</td><td>4名</td></tr> <tr><td>27年度</td><td>3名</td></tr> </table>	23年度	5名	24年度	4名	25年度	3名	26年度	4名	27年度	3名
23年度	5名										
24年度	4名										
25年度	3名										
26年度	4名										
27年度	3名										

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	大田区土地開発公社	所管課	総務部 経理管財課
-----	-----------	-----	-----------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の取組み
個別業務の必要性検討	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都市計画道路補助 43, 44 号線、京急連続立体交差事業（付属街路）等の道路用地、及び公園用地等の取得が主な業務。 ○ 金融機関から資金を調達し、用地を購入する。事業担当部局との調整により、区に売却する。売却時に国または東京都から補助の対象とすることができる。補助金の対象に選定することで区の負担軽減、計画的な補助金の充当、機動的な用地の先行取得が可能となる。 ○ 以上の利点から大田区土地開発公社（以下「公社」という。）が用地を購入することは今後も必要と考える。 ○ 個別業務の業務内容の検討を行い、業務の必要性について精査の上、さらなる効率的、効果的な運営を進める。
区職員派遣のあり方の見直し	<p>平成 23 年度、区派遣職員 2 名、公社固有職員 3 名体制だったが、業務の見直しにより、公社固有職員を順次退職不補充として 24 年度から区派遣職員 2 名、公社固有職員 2 名体制。26 年度からは、区派遣職員 2 名、公社固有職員 1 名体制。</p>

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	社会福祉法人大田幸陽会	所管課	福祉部 障害福祉課
-----	-------------	-----	-----------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の取組み
（仮称）障害者施設のあり方検討会の設置・検討（区の障害福祉施策の再構築の検討）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「（仮称）障がい者総合サポートセンター設置と障がい者福祉の再構築に関する検討にかかる庁内検討委員会」を設置し、今後必要になるサービスや多様な利用者ニーズへの対応などについて検討するとともに、国立民営、指定管理者制度、直営等、多様な運営主体の役割を検証。＜平成 23 年度＞ ○ 大田幸陽会（以下「幸陽会」という。）が取り組む経営改革プランについて取組状況報告及び意見交換を行い、区の障害福祉施策の方向性を踏まえた事業を推進することを確認。＜平成 24 年度＞ ○ 幸陽会の直営施設である「まごめ園」の改築に伴い区内で供給が不足している生活介護を開始。＜平成 25 年度＞ ○ 幸陽会の直営施設として、利用者ニーズの高いグループホームを新たに開設。＜平成 23 年、25 年＞
法人の自立に向けての支援のあり方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指定管理施設において利用料金制度を導入し、介護報酬や利用者負担金の収入を直接施設が得ることとし、不足する施設運営費を委託料で支払う仕組みとした。また、幸陽会の運営努力により生じた余剰金は、将来的な事業拡充や利用者サービスの向上に充てることとした。余剰金を活用しグループホーム整備等を推進。＜平成 23 年度～＞ ○ 幸陽会が設立運営する国立障害者施設については、利用調整対象施設として、区立施設と同等のサービスを維持する必要がある。そのため介護報酬及び利用者負担金では不足する部分の補助額の算定にあたっては、幸陽会とヒアリングを行い、算定根拠の確認等を実施。＜平成 23 年度～＞ ○ 区役所 1 階の「喫茶コスモ」を「さわやかワークセンター」の出張所として活用し、介護報酬による収入を確保。＜平成 25 年度＞ ○ 幸陽会本部事務局の人件費補助金を廃止。＜平成 25 年度＞
区職員派遣のあり方の見直し	<p>固有職員を中心とする事務局運営体制を確立し、運営の自主性を高めるために、必要な人員の派遣を実施。</p>

大田区外郭団体改革プラン取組結果（H28.3.31 現在）

団体名	公益財団法人大田区産業振興協会	所管課	産業経済部 産業振興課
-----	-----------------	-----	-------------

検討課題	平成 23 年度から平成 27 年度の取組み
公益法人の運営に関する共通課題の整理・検討	<p>平成 23 年 4 月 1 日から公益財団法人に移行。</p> <p>平成 24 年 3 月に「外郭団体改革プラン」に対する「大田区外郭団体改革プランに対する検討結果（以下「検討結果」）」を作成。以降、法人の運営及び事業計画の策定は、検討結果、おおた未来プラン 10 年及び区の方針等を踏まえて行い、適正な補助金の使用と効率的な事業展開に努めた。</p> <p>また、新規事業や区からの移管事業についても、区の産業施策の目標達成のため公益性を確保しながら実施。</p> <p>【新規事業】</p> <p>24 年度：医工連携支援センターの開設</p> <p>25 年度：フード商談会の開催</p> <p>26 年度：欧州への市場開拓 など</p> <p>【移管事業】</p> <p>27 年度：大田区優秀技能者表彰事業、商店空き店舗対策事業、新製品・新技術開発支援助成金 など</p>
自主事業・施設管理・人事面における課題の整理・支援	<p>【自主事業】</p> <p>各支援事業での適正な受益者負担のあり方を見直し、自助努力により財源確保率を高め、区補助金の削減を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 24 年度は、受発注商談会、研究開発フェア、自主企画展示会、国内外の見本市及びセミナー等の参加料を見直し。 ○ 平成 27 年度は、各支援サービスを活用する企業等の拡充(新規活用企業増) をするため、活用回数に応じた受益者負担に見直し。 ○ 区補助金以外の資金を獲得するため、国等の事業（補助金）の活用を推進。 <ul style="list-style-type: none"> 25～27 年度：ジャパンプランド育成支援事業 26～27 年度：創業支援事業者補助金 <p>【施設管理】</p> <p>大田区産業プラザの維持管理受託者として、平成 25 年度に区（産業振興課及び施設保全課）とともに、「平成 27 年度からの長期修繕計画」を策定。この計画に基づき、27 年度には、コンベンションホール舞台照明設備改修工事及び誘導灯改修工事修繕を実施。</p>

【指定管理者】

○ 改修工事

指定管理者としては、各年度、利用料金制度を有効に活用して、利用者の利便向上に資する改修を実施。

22～24 年度：各ホール音響設備の更新工事

25 年度：無線 LAN 設置

26 年度：外壁・館内サインの一新、ごみ置場の改善

27 年度：授乳室の設置 など

○ インターネット予約システム

平成 22 年度に導入した予約システムを 24 年度にインターネット上で予約ができるように改善し、利用者の利便性を高めた。

○ 誘致・PR活動

- ・ 特別予約制度を有効活用し、産業関係団体への誘致活動を実施。大規模催事向け誘致活動や区物産品販売の紹介など積極的に行い、区の産業振興に資する催事の誘致と広域的な顧客獲得を図った。(全国規模の医療系学会・学術大会など)

- ・ 利用者サービスと MICE 効果を高める PR ツールである「PiO 倶楽部」の掲載企業を拡充。

- ・ 平成 25 年度から「周辺マップ」を発行(毎年 2 万部配布)。利用者のみならず周辺の飲食店や企業等を巻き込みながら、地域の活性化に努めた。

- ・ ホームページや京急品川駅の看板等を利用し、「施設の活用しやすさ」「空港へのアクセス、利便性」を PR。

○ 施設利用率

- ・ 施設利用率は、平成 23 年度の 70.85%から 27 年度は 76.2%に向上。

- ・ 産業目的での使用割合は、平成 23 年度の 83.2%から 27 年度に 90.8%に高まった。

【人事面】

平成 25 年 3 月に「人事・給与制度の現状原則と課題に対する検討結果(以下「人事検討結果」)」をまとめ、試験制度による職員採用、昇任・昇格制度等自立した組織運営体制を確立。

- ・ 平成 23 年度から 27 年度にかけて、固有職員を 19 人採用、3 級職に 7 名昇格。

- ・ これまで区派遣職員ポストとなっていた課長・係長職には、26 年度課長職に 2 名昇格。

区職員派遣のあり方の見直し

区派遣職員が望ましいポスト以外の職員については、順次固有化する方針を定め、平成 19 年度から本格的に職員の固有化を推進。

検討結果及び人事検討結果において、さらに現状を踏まえた具体的な方針をまとめ見直しを行った。

【区派遣職員人数】

年度	23	24	25	26	27	28
人数	9	6	6	6	8※	10※

※27 年度：区からの事務移管に伴い区派遣職員が増。

※28 年度：課長・係長固有職員（区 OB 職員）2 名退職に伴い、区から再任用職員を派遣。

平成29年3月

新大田区外郭団体等改革プラン

発行 / 大田区企画経営部企画課

〒144-8621 東京都大田区蒲田五丁目13番14号

電話03(5744)1654 FAX 03(5744)1502

HP <http://www.city.ota.tokyo.jp/>