

「新大田区外郭団体等改革プラン」 総括シート（平成29年度～令和3年度）

団体名	公益財団法人 大田区文化振興協会			所管課	スポーツ・文化・国際都市部 文化振興課
				代表者	理事長 津村 正純
所在地	大田区下丸子3-1-3（大田区民プラザ内）			設立年月日	昭和62年7月
設立目的 (定款上)	大田区における文化芸術の振興を図り、もって地域の活性化と魅力ある文化のまちづくりに寄与することを目的とする。			設立からの 経緯	○昭和62年7月に、大田区100%出資により創立 ○平成18年に指定管理を受託（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） ○平成22年に4月1日に公益財団法人大田区文化振興協会に移行
事業内容 (定款上)	1 文化芸術の振興に資する公演及び展示等の実施に関する事業 2 文化芸術活動の支援、協働及び育成に関する事業 3 文化芸術資源の調査、収集、保存及び活用に関する事業 4 文化芸術の活性化を図るための情報収集と発信に関する事業 5 文化芸術の拠点施設の管理運営に関する事業 6 その他この法人の目的を達成するために必要な事業				
基本財産等	330,000,000	区出えん金	220,000,000	区出えん 比率	66.7%

あるべき姿	区	○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、共に大田区文化の発信機能を高めている。
	団体	○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・利用者の満足度を向上させている。
果たすべき役割	区	○「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	○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

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題	取組内容					
①	【施設整備】（施設） ○区が、施設の現状・課題、活動内容等を把握 ○施設整備及び設備機能の充実	区 ○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。 ○中長期的な課題については、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。	○毎月、業務報告書の提出を受けるほか、各館の管理者が一堂に介する定例会を開催し、情報共有や課題解決を図っている。 ○上記のほか、必要に応じて個別に事前相談や報告を受け、現場確認を要するものは訪問し、その場で改善指導できるものは伝えている。	1	○区民プラザ等の3施設で順次特定天井耐震化工事が予定されており、合わせて実施する改修工事や施設の供用停止について調整を行う。 ○築年数が古い施設を中心に老朽化が進んでいる。	○特定天井耐震化工事の実施を通じて安全性を高めつつ、必要な機能更新を図っていく。 ○老朽化している施設について、必要な工事や費用等を勘案しながら、文化施設としてのあり方を検討していく。
	【施設整備】（施設） ○区が、施設の現状・課題、活動内容等を把握 ○施設整備及び設備機能の充実	団体 ○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。	○大田区民ホール・大田区民プラザ・大田文化の森は、区の文化芸術の本格的拠点施設として施設整備と機能の充実を図っている。大田区民ホールでは竣工時からトイレは洋式化されていたが、大田区民プラザ・大田文化の森では平成29年度よりトイレの洋式化に取り組み、平成30年度に大田区民プラザ、令和2年度に大田文化の森が完了した。Wi-Fiについては、3館とも令和2年度までに整備を行い、施設の魅力向上を図った。 ○大田区民ホールは特定天井耐震化改修その他工事の中でトイレのオストメイト対応を図っている。 ○大学研究機関と連携し、大田区民ホール・大田区民プラザ・大田文化の森各施設におけるホール内の換気状況の調査を行い、調査結果を協会ホームページに公開した。	○大田区民ホール・大田区民プラザ・大田文化の森について、年度別の計画に基づき、トイレの洋式化及び、Wi-Fi設置に取り組み、整備を進めた。 ○換気状況調査結果を各館と共有し、新型コロナウイルス感染防止対策に活用するとともに、換気が気になる室場では、サーキュレーターを設置するなど、感染防止に努めることにより、区民が安心して利用できる環境を整えた。	1	○大田区民ホールに続き、大田区民プラザ・大田文化の森等協会施設でのトイレのオストメイト対応など多様な利用者の利便性向上が課題である。 ○新型コロナウイルス感染予防の観点を含め、文化芸術の発信機能を高めるため、現在取り組んでいる動画配信やライブ配信などをさらに強化する必要がある。 ○新型コロナウイルス感染拡大防止のための施設利用制限緩和により、室場の収容人数が多くなった際の換気対策及び、検温・消毒への対応を適切に行う必要がある。
②	【事務事業】（人材） ○事業実施に必要な人材の確保 事務能力の向上 学芸員のスキルアップ 文化の担い手育成 ○来館者に対し、展示等を常時説明できる体制づくり	区 ○協会職員と協力しあい、互いに職務能力を高めている。 ○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。 ○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。	○新規採用・転入職員と協会への新規派遣職員が部の合同研修に参加している。 ○毎月の区と協会の定例会において、取組み状況を共有し、相互の業務理解や連携強化に努めている。 ○協会が中期事業計画で掲げる「文化をはぐくむ人材を支援」関連事業について広報や予算確保の観点から連携している。	1	○区と協会がより一体となり、文化振興に資する人材として求められる能力を定め、引き続き育成していく必要がある。	○求められる人材像を明確にし、区と協会で共有した上で、連携しながら人材育成や研修について計画し、実施していく。

改 革 事 項		取 組 内 容	取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題							
②	<p>【事務事業】（人材）</p> <p>○事業実施に必要な人材の確保 事務能力の向上 学芸員のスキルアップ 文化の担い手育成 ○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。 ○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>	<p>○区と協会の定例会を毎月1回実施し、情報共有を図っている。</p> <p>○区管轄施設との打合せを開催し、回遊性向上の取組みを実施している。</p> <p>○協会独自の研修（全職員参加）を計画し、職員のスキルとモチベーションの向上に努め、専門性をさらに向上させ、区と協会の協力体制強化の向上を図っている。</p> <p>○令和2年度は、業務改善を目指して職員提案制度の研修を行い、令和3年度は新型コロナ対応として、全職員を対象にオンライン研修を行った。</p> <p>○大田区民ホールフロント職員1名を資質向上、専門性の活用、区政の重要課題解決に資するため、区・郷土博物館に行政実務研修生として派遣する協定を区と令和4年3月に締結した。（令和4年4月1日から令和5年1月31日まで）</p> <p>○令和元年度から5年度までの「協会中期事業計画」（5年間）を策定し、区が策定した「大田区文化振興プラン」と連携・協力し、文化振興を推進する上での考え方、進むべき方向性、推進施策等が共通認識されている。</p> <p>○龍子記念館では、龍子公園の案内を区民ボランティアが担い、建築物や庭にまつわるエピソードや川端龍子の人柄を詳しく紹介している。</p> <p>○外国語案内ボランティア講座実施に伴う受講生を募集し、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ日程調整し実施する。</p> <p>○龍子記念館では、令和3年度、区内で事業を営む現代アートコレクターとのコラボレーション展示を実施し、若い層の来館者増に繋がった。</p> <p>○熊谷恒子記念館では、区内で文化芸術活動を行っている方とコラボレーション展示を展示会ごとに実施した。</p> <p>○学芸員が各記念館の研究の成果を区民に伝えるため、「ギャラリートーク（月1回）」、「記念館講座（全4回）」を実施した。また、学芸員を地域団体や図書館等が催す講演会や勉強会に講師として派遣し、地域との連携を図った。また、夏休み小・中学生向けギャラリートーク（全4回）を実施した。</p> <p>○東京国立近代美術館主催研修に参加した。</p> <p>○新型コロナウイルス感染拡大防止による外出自粛、生活様式の多様化を踏まえ、展示会や事業内容を映像化し、協会YouTubeでの発信強化を行った。また、作品解説の二次元コード化を実施し、スマホ等での視聴を可能にした。</p> <p>○文化の担い手育成として、区民記者の委嘱や、TOKYO OTA OPERA PROJECT・おた和の祭典・OTAアートプロジェクト・美術館コンサートなど、地域で文化芸術活動を行う団体・個人の育成、活用を行っている。</p>	<p>○令和元年度に策定された大田区文化振興プラン（令和元年度～5年度）と連携した文化振興協会中期事業計画（令和元年度～5年度）を基に連携を強め、互いの職務能力を高めていく中で評価・検証していく。</p> <p>○今後も、研修等を通じて協会職員の専門能力のスキルアップとモチベーション向上を継続していくことが課題である。加えて、区との協力体制強化のためにも協会の総合力向上のため、職員配置を定期的に見直し（異動等）、専門性に加えて職員の総合的な能力向上を図り区との連携をスムーズに行う必要がある。</p> <p>○区民ボランティアが龍子公園のガイドを担うことで、来館者の満足度だけでなく、ボランティア自身の地域活動への理解や生きがいの向上につながっている。また、地域団体に所属するボランティアと連携することで、記念館や地域団体に関する情報発信にもつながっている。</p> <p>○運営する記念館の1年間の入館者数</p> <p>【龍子記念館】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度14,220人※特別展開催、平成30年度13,311人、令和元年度11,069人※特別展開催、令和2年度5,761人、令和3年度14,402人※地域連携企画として、現代アートとの展示会開催により、幅広い年齢層を獲得し、過去最高の入場者数を表現した。 <p>【熊谷恒子記念館】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度3,395人、平成30年度3,622人、令和元年度3,395人、令和2年度1,205人、令和3年度975人※10月15日から施設改修工事により臨時休館 <p>【山王草堂記念館】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度3,120人※トイレ改修4か月休館、平成30年度7,535人、令和元年度7,188人、令和2年度6,925人、令和3年度10,028人 <p>※各記念館は、令和2年度4・5月、令和3年度5月、新型コロナウイルス感染拡大防止のため臨時休館</p> <p>○文化の担い手育成については、当初の課題を踏まえ、協会として中期事業計画にも位置付け、積極的に取り組んでいる。</p>	1	<p>○今後も、研修等を通じて協会職員の専門能力のスキルアップとモチベーション向上を継続していくことが必要である。加えて、職員配置を定期的に見直し（異動等）、専門性に加えて職員の総合的な能力向上を図っていく必要がある。また、協会のガバナンスの強化を図っていくことが重要課題である。</p> <p>○今後区等に派遣する職員に、定期的に研修状況を確認する。</p> <p>○入館者増及び幅広い年齢層にイベント情報等の周知を図るための広報戦略を強化していく必要がある。</p> <p>○東京2020大会後のレガシーとして、国籍や障がいの有無によらず誰もが公演や展示に参加できる環境整備や大田区外への情報発信、広報媒体の多言語化、区関係部局との連携等を進める必要がある。</p> <p>○回遊性をさらに向上させるため、区の博物館や記念館等の文化施設との連携を強化する必要がある。</p> <p>○特別展や企画展の内容充実を図るため、他の美術館との連携強化を積極的に図って行く必要がある。</p> <p>○コロナ禍での外出自粛、また、生活様式の多様化を踏まえ、文化・芸術振興を推進するため、動画配信など、新たな事業展開を研究し、さらに進めるための発信ツールなどの情報収集やスキルを身につけていく必要がある。</p> <p>○文化の担い手育成は、文化活動のコーディネーターの必要性も含め重要な課題であり、区民参加の視点や各種事業を通じた不断の育成が必要である。</p>	<p>【全体】</p> <p>○協会のガバナンス強化のため研修会は、外部講師研修3回…管理者研修、職層別研修、全体研修（コンプライアンス、問題解決、コミュニケーションスキル等）、内部講師研修2回…新任・新規派遣者研修、全職員研修（中期事業計画・情報セキュリティ等）、全国公益法人研修、公立文化施設研修（テーマに応じて必要な職員が参加）等、職位・職層・専門分野に応じて実施する。</p> <p>○職員提案制度研修での業務改善内容を検討し、適宜具体化に向けた取組みを行う。</p> <p>○派遣やオンライン等の研修の効果測定を行い、取組みを進める。</p> <p>○区の人事異動に伴い、適材適所に区派遣職員の異動・配置を行った。現行の研修派遣の効果を検証し、派遣先や職務内容を検討し、協会職員の区への研修派遣についてさらに取り組んでいく。</p> <p>○中期事業計画を着実に進めていくため、定期的な定例会を有効活用して区との協力体制を強化していく。</p> <p>○劇場に自ら出かける事ができない方々にも文化芸術に触れる機会を創るため、学校や福祉施設へのアウトリーチ事業に取り組んでいく。</p> <p>○協会が自ら企画制作を行う事業では、より多くの方にご覧いただくため、劇場での鑑賞・参加と合わせて、ライブやオンデマンド収録などの動画配信にも取り組んでいく。</p> <p>○文化の担い手育成・広報戦略の強化・オリパラレガシーの確保・動画配信などの新事業</p> <p>・TOKYO OTA OPERA PROJECTやおた和の祭典などの区民参加事業や、OTAアートプロジェクトなどの地域連携事業の立案・実施を通じて、人材育成を進める。あわせて、文化団体との連携・協働を通じ、文化活動におけるコーディネーター育成・確保にも取り組む。</p> <p>・入館者増及び幅広い年齢層獲得のため、地域美術団体等との連携を強化し、日本画に限らず洋画や現代アート作品の展示を計画的に実施していく。また、展示会の様子、作品解説などを映像化し、協会SNSやその他の広報媒体を有効活用し発信していく。</p> <p>・記念館事業においては、外国の方が来館したときに対応できるようにするため、「英会話での龍子公園案内ボランティア講座」を実施し、実際の公園案内ボランティア参加を目指す。また、こども達を対象としたワークショップなどに取り組む。</p> <p>【記念館等】</p> <p>○学芸員のスキルアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普段の研究の成果を企画内容に活かした、龍子記念館特別展や熊谷恒子記念館企画展を実施する。 ・「ギャラリートーク」、「記念館講座」の実施、「記念館ノート」の作成及び地域団体や図書館等が催す講演会や勉強会に学芸員を派遣する。 ・専門研修及び協会実施研修の受講、国立図書館等への資料調査等を実施する。
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 ○施設の利用率向上</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>○月次の業務報告書により、各施設の室場ごとの利用率を含めた利用状況の把握に努めた。</p> <p>○施設の利用率向上に資するよう、利用者から要望の高かったエリアにおけるWi-Fi設置による通信環境の改善や、階段照明や防犯・監視カメラ設置による安全性の向上、その他照明のLED化やトイレの洋式化等、必要な設備更新や機能の追加について、予算措置を行った。</p> <p>○区のシティプロモーションサイトへの掲載やプレスリリースなど、広報面での連携を図っている。</p>	<p>○令和2年度以降は新型コロナの影響により、貸館及び公演等の事業は大幅な制約を受け、利用率に影響を与えている。利用率向上については協会において課題として検討したが、感染防止対策優先のため、その後区を含めて協議を進め、具体的な対策を講じることが困難であった。</p> <p>○感染防止対策ガイドラインなど、協会が指定管理者として利用率向上に向けた取組みを行うための情報提供を行っている。</p> <p>○シティプロモーションサイト「ユニークおた」の所管課から協会へサイト更新IDを付与し、月2回ほど協会事業の掲載を行っているほか、区の広報担当を通じて年間20～30件のプレスリリースを実施し、情報発信力の強化につながった。</p>	2	<p>○当面は新型コロナ及び特定天井耐震化工事の影響により、施設利用に制限が生じるところであるが、その後の利用促進を図る取組みを行うこと。</p>	<p>○特定天井耐震化工事について、安全面を最優先に着実に実施しつつ、区民に大きな影響が及ばないようなスケジュール管理を行うとともに、その後の利用促進を図る。</p> <p>○広報面での連携を図る。</p>

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性	
課 題	取組 内 容						
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>○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>	<p>○自主事業については、平成29年に文化芸術振興基本法が文化芸術基本法に改正され、文化芸術の領域が教育、福祉、まちづくりへと広がったことを受け、教育委員会との共催による中学校課外活動支援事業「大田区JHSウインドオーケストラ」や、大田区の文化芸術に関わるヒト・コト・モノを文化資源として紹介する「OTAアートプロジェクト」など、自主事業の領域を拡大した。コロナ禍においては、多くのイベントが中止となる中、必要な感染防止策を講じながら、大田区民プラザ定期公演、オペラガラコンサート、大田区在住作家美術展などの事業を概ね計画どおり実施したほか、おた和の祭典や馬込文士村空想演劇祭では、ライブ動画配信や、動画コンテンツの制作を行うことで、さまざまな事情で劇場に出かけることができない方にも文化芸術を届けることに注力した。</p> <p>○大田区にまつわる文化人・歴史などの文化資源を、未来に向けて新たに共創するアートプロジェクトとして、馬込文士村をテーマにした映像演劇祭や、大田区の公共空間にアート作品を展示する「マチニエラカク」など、大田区の新しい文化芸術振興事業にも取り組んだ。</p>	<p>○公演毎に実施するアンケートに加えて、情報紙やホームページで二次元コードを用いたお客様アンケートを新たに行い、クロス集計・分析を行った。集計結果はPDCAサイクルを活用して総括を行い、今後の事業運営に役立てている。</p> <p>○令和3年度の事業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文化芸術の振興に資する公演事業 実施回数42回 参加者11,651名 視聴回数2,035回 ・文化芸術の振興に資する展示事業 実施回数5回 参加者442名、視聴回数580回 ・文化芸術の振興に資する普及事業 実施回数16回 参加者2,754名 視聴回数533回 <p>○文化芸術の活性化を図るのための情報収集と発信に関する事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文化情報誌「Art Menu」/6回69,500部 ・大田区文化芸術情報誌「ART bee HIVE」/4回480,000部 ・『ART bee HIVE TV』放映/4回 ・OTAアートミーティング/1回 	1	<p>○新型コロナ感染拡大の状況により、区民文化活動団体の中には、従前どおりの活動が困難になっている団体があり、適切なサポートが求められている。</p> <p>○協会が長年実施しているらくご倶楽部、JAZZ倶楽部、大田区民ホールでのオーケストラ公演など、鑑賞事業の多くは60代以上の熟年層が多数を占めている。一方、夏休みに大田区民ホールで実施してきたアマチュア音楽祭、3月に大田区民プラザで開催するおた和の祭典では、乳幼児を含むファミリー層が来場の中心となっている。今後は若年層や勤労世代にも参加来場いただくための情報発信及び企画内容の検討が求められている。</p>	<p>○協会として、区民文化活動団体に感染防止対策等の情報提供や状況に応じたサポートを行うことで、事業の継続や利用率の向上につなげる。</p> <p>○新型コロナ感染症と共存しつつ、文化振興を維持・継続するため、オンラインを活用するなど新たな事業にも取り組んでいく。</p> <p>○広報紙等の紙媒体での情報発信だけでなく、メールマガジンやLINE等のSNSなどデジタル広報も活用することで、若年層及び勤労世代への情報発信につなげていくとともにコスト削減を図る。</p>

<p>団体による自己評価</p>	<p>協会の原点でもある大田区民プラザは、平成29年度、落語やジャズなどの取組みで文化による新しい絆の育成を支援してきたことにより地域創造大賞（総務大臣賞）を受賞した。協会は、29年度から令和3年度までの間、これまでの事業を発展させ、中学校の課外活動支援という視点で29年度に開始した大田区JHSウインドオーケストラや地域に根付くオペラ文化を振興すべく令和元年度に開始したTOKYO OTA OPERA PROJECT、現代アートをまちづくりに活かそうと令和2年度から開始したOTAアートプロジェクト「マチニエラカク」など意欲的な新規事業に取り組んできた。</p> <p>そのさなか、新型コロナ感染拡大という未曾有の事態に対して、指定管理者として感染防止ガイドラインを策定し、サーキュレーターやCO2測定器の導入などきめ細かな感染対策を適切に講じながら、新しい生活様式をめざして他自治体に先駆けライブ配信や動画コンテンツの製作を進め、先駆的とも言える映像演劇祭の開催など新たな文化発信を開拓してきた。また、大学研究機関と連携し、各施設のホールや龍子記念館の換気状況調査を行い、利用者の安心感を高め、各施設の利用制限の緩和に即して利用率の向上に努めた。</p> <p>また、協会は令和元年に中期事業計画を策定し、区の文化振興プランと連携しながら文化振興に取り組んできた。協会独自研修の実施や区職員との情報発信などを通じ、協会職員のガバナンス・広報戦略などの能力向上・人材育成を図り、職員一人ひとりのレベルアップが組織的対応力の増進につながるよう協会の事務事業執行力の強化に努めた。</p> <p>記念館においては、令和3年度のコラボ展の開催など、龍子記念館・熊谷恒子記念館いずれも所蔵作品と地域の現代アートコレクションや人材との協働による新たな魅力の創出に努めた。こうした成果として、龍子記念館はコロナ禍でどの美術館も来館者数が減となるなか、過去最高の14,402人の来館者があった。</p> <p>文化情報の発信においては、従来から取組んでいたホームページや協会情報誌Art Menuの充実に加えて、令和元年度には区民参画型の文化芸術情報紙としてART bee HIVEを創刊し、年4回の発行を実現した。翌2年度にはART bee HIVE TVも制作し、CATVのみならず東急電車内での発信も開始し、3年度には情報紙の公式キャラクターを制作するなど区民に対して多角的な広報に取り組んだ。</p> <p>以上の取組みを通じ、区民ニーズに応えた事業を実施し、特にコロナ禍においても区民が多様な文化を感じ、はぐくみ、文化芸術活動を活かす機会が大きく損なわれることのないよう貢献できたと認識している。</p>	<p>所管課による自己評価</p>	<p>区は、平成31年3月に新たな「大田区文化振興プラン」を策定し、「文化を愛し育み創造する、にぎわいのあるまち大田区～地域力を活かした多様な文化とのふれあい～」をまちの将来像として、様々な取組みを実施している。その中で、文化創造発信の「場」となるホール系文化施設、各記念館のハード面の充実や適切な維持管理は重要な課題と捉えており、耐震化やバリアフリー化、通信環境の整備等について大田区文化振興協会の意見も踏まえながら必要な予算措置を行い、計画的に対応しているところである。今後も、ユーザーの視点を大切にしつつ、時代に即した施設の更新を行っていく。</p> <p>また、人材育成や大田区文化振興協会の経営基盤の面については、新型コロナ感染拡大の影響を受け、いまだ多くの制約が生じている。そのような環境においても、引き続き創意工夫をこらしながら、人材交流や情報発信等において連携を強化し、相乗効果が生じるような取組みを推進していく。</p>	<p>所管課による団体評価</p>	<p>大田区文化振興協会は、「大田区文化振興プラン」を推進するうえで最も重要な役割を担う専門機関である。これまで永きにわたって区民のために様々な事業を行い、ホール系文化施設・記念館の指定管理者としてもその適正な維持管理及び有効活用に重要な役割を果たしている。コーディネート能力を有する専門職員は、多くのアーティストや関係団体、地域と連携しながら多様な事業を実施し、地域文化ネットワークのハブとして機能している。</p> <p>また、人材育成や情報発信にも積極的に取り組んでいる。コロナ禍においては様々な制約がある中で、感染拡大防止対策を講じつつ事業の継続、再開に努めるとともに、オンライン配信などICTを活用した新たな文化発信の手法にも積極的に取り組んでいる。</p> <p>今後も、文化振興における区の重要なパートナーとして、経営基盤の強化を図りつつ、区民ニーズや社会環境の変化に即した取組みを期待する。</p>
------------------	---	-------------------	---	-------------------	---

※達成度・・・1：取組みを進めることができた 2：取組みを行ったが、進捗が不十分であった 3：取組みに着手することができなかった

「新大田区外郭団体等改革プラン」 総括シート（平成29年度～令和3年度）

団体名	公益財団法人 大田区スポーツ協会			所管課	スポーツ・文化・国際都市部 スポーツ推進課
				代表者	理事長 萩 裕美子
所在地	大田区大森本町2-2-5（大森スポーツセンター内）			設立年月日	昭和23年3月 昭和59年1月(区出えん)
設立目的 (定款上)	大田区における、スポーツ及びレクリエーションの普及・振興を図り、区民の心身の健全な発達と明るく豊かな地域社会の形成に寄与することを目的とする。			設立からの 経緯	○昭和23年3月に大田区体育会として加盟7団体で発足 ○昭和44年4月に加盟26団体となり、名称を大田区体育協会へ変更 ○昭和59年に地域の貢献度、活動状況、公益性、今後の継続性等が評価され、区が3千万円を出えんし、財団法人大田区体育協会へ移行 ○平成8年に大森スポーツセンターの管理運営を行うため、区は更に7千万円を出えんし、区の出資比率を50%にし、区の出えん金総額は1億円となった ○平成18年に指定管理を受託（大森スポーツセンター、大田スタジアム、旧大田区体育館） ○平成25年に4月1日に公益財団法人大田区体育協会に移行 ○平成元年5月1日付けで、名称を大田区スポーツ協会に変更し、現在52の加盟団体を擁する都内最大規模の組織
事業内容 (定款上)	<ol style="list-style-type: none"> 1 スポーツ、レクリエーションの推進及び健康増進のための事業 2 スポーツ、レクリエーションに関する普及啓発及び顕彰に関する事業 3 スポーツ、レクリエーションの指導者及び団体の育成に関する事業 4 スポーツ、レクリエーションに関する各種教室及び大会の開催 5 大田区から受託する区立スポーツ施設の管理運営に関する事業 6 その他この法人の目的を達成するために必要な事業 				
基本財産等	200,000,000	区出えん金	100,000,000	区出えん比率	50.0%

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	○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。 ○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。 ○区は協会に対して、指導・育成を行う。
	団体	○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。 ○スポーツ資源（人・団体）のコーディネーターである。 ○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。 ○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。 ○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。

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題	取 組 内 容					
①	【区と協会との役割分担の明確化】 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。	区 ○役割分担明確化に伴う組織づくり ・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 ○定期的な意見・情報交換の打合せ実施 ・認識の共有化、相互理解の深度化	○「大田区スポーツ推進計画（改定版）」（以下「スポーツ推進計画」という。）において明確化した区と協会の役割分担を踏まえ、スポーツ施策の実施主体として協会が担う事業が増えていく現状において、人員確保について協会と連携した。 ○区と協会間で係長職以上をメンバーに連絡会を開催し、施策の方針や事業の進捗状況等について認識共有と意見交換を行った。	1	○区民のスポーツ継続実施には、各種スポーツ協会・連盟等の加盟団体との協力が必要と考えられ、全体をマネジメントする役割が協会に求められる中、対応しうる組織づくりが必要である。 ○区は施策を事業設計の中で、協会が担うべき業務内容や業務量を精査し、適切な組織体制や人員数を検討する必要がある。	○区と協会間で連絡会を継続実施し、施策立案と事業実施について認識共有を密にし、協会の組織体制づくり、固有職員雇用についても助言、支援していく。 ○区がスポーツ施策を事業設計の中で、協会の具体的な役割と業務も考慮し、適切な組織体制・人員数も検討していく。その間は、職員の派遣について人事所管と調整していくが、固有職員の雇用についても並行して促していく。
		団体 ○役割明確化に伴う組織機能の充実 ・事業運営、施設管理運営を実施する体制づくりの強化	○スポーツ推進計画を受け、令和元年に策定した「大田区スポーツ協会中期実施計画」（以下「中期実施計画」という。）に従い事業を進め、PDCAによる事業効果の分析、事業見直しを図った。 ○役割明確化を鑑み、事業執行体制の構築を図るため、適切な人材配置について区と協議を進めるとともに、一方でプロパー職員の採用について検討を進めた。	○平成31年度より協会へは、固有職員の退職に伴い、派遣職員が7名から8名に増員され、区の委託事業は安定して実施された。 ○区の施策方針とその具現化において協会の具体的な動きについて相互理解を深めた。	2	○現中期実施計画は令和5年度を年限としており、次期中期実施計画の策定に取り組んでいくが、スポーツ推進計画の延長が決定されている状況において、次期中期実施計画が区の方針と齟齬が生じないよう対応する必要がある。 ○増加する業務量、多様化・高度化する事業内容に対応するには、現体制では厳しい状況であり、的確に対応できる人材の確保が求められる。
②	【生涯スポーツへの取組み】 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。	区 ○区としてのスポーツ推進計画の策定 ・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 ○協会への事業委託促進の検討	○スポーツ推進計画の策定後、実現に向けた庁内検討会を毎年開催し、『生涯スポーツと健康増進』『障がい者や高齢者のスポーツの推進』『スポーツと産業・観光』をテーマに課題抽出、意見交換を行った。 ○既に協会へ委託していた事業に加え、平成30年度より障がい者スポーツ教室事業やO.T.Aウォーキング事業等も委託を図るとともに、令和2年度には委託事業の小・中学生スポーツ教室と成人スポーツ教室を協会の自主事業に統合し、廃止した。	1	○スポーツを通じて地域課題の解決を目指すため、庁内検討会で抽出した健康ポイント事業や各教室の参加促進、また、公園施設の利用促進等の課題が現事業の実施で解決に繋がっているかを検証する必要がある。 ○区からの受託事業や協会の自主事業等に参加された区民が、継続的にスポーツに取り組むよう、地域スポーツクラブあるいは各スポーツ連盟と連携を進めていく必要がある。	○新型コロナウイルス感染症により社会状況が大きく変化し、新たな区民の心身の健康保持やスポーツを核にした地域における交流等の課題が想定される中、その解決に向けたスポーツ施策と事業設計に取り組んでいく。 ○区、協会の各事業について目的や効果の観点で整理・再編に取り組むとともに、区民のスポーツの継続実施に向けた受け皿づくりについて協会と連携し整備していく。

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題	取組 内 容					
②	<p>【生涯スポーツへの取組み】 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>団体</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域スポーツクラブとの協力・連携 ○協会のコーディネート機能の強化 ・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 ○施設活用 ・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 	<p>○各地域スポーツクラブと情報交換を行い状況把握に努め、各クラブの強みを活かしながら連携を進めた。 ○加盟団体、地域スポーツクラブ、プロチーム、民間企業と区民の間に入り、スポーツの機会提供をコーディネートした。 ○区施設の定期的、継続的使用について調整を進め、事業実施場所を確保し、区民がスポーツに親しむことやスポーツに持続して取り組むきっかけとなる事業などを推進した。また、指定管理者としても大森スポーツセンターや大田スタジアムを活用した自主事業を行った。民間スポーツ施設を活用して事業に取り組んだ。</p>	1	<p>○各地域スポーツクラブの事業運営力を把握する必要がある。そのうえで、クラブの育成とスポーツ協会事業への参画の具体策を検討する必要がある。 ○バスケット、ラグビーのプロチームの地域との関りやSDGsの達成などを旨とする社会貢献企業との良好な関係を構築していく必要がある。 ○多様化するニーズに向けた事業を実施していくには、区施設だけでは困難であり、区内民間スポーツ施設を把握・連携する必要がある。また、学校施設への協力も不可欠である。</p>	<p>○新型コロナウイルス感染拡大の収束を見据え、おた地域スポーツクラブネットワーク定例会に参加し、各スポーツクラブの状況を把握するとともに情報交換を積極的に行う。健康教室においては、引き続き地域スポーツクラブと連携を深め事業展開する。 ○キャノンイーグルス、アースフレンズ東京Zと東京羽田ヴィッキーズなどのプロスポーツチームの協力を得て、プロの技術を「見る」ことを体験し、「する」ことへ繋げる環境を整備する。 ○スポーツバイキングや子ども体育塾などの協会の自主事業については学校施設を活用して実施する。民間スポーツ施設の情報把握に努め、区民スポーツまつり以外でも事業の際に協力いただけるよう更に連携強化・拡大を進めていく。</p>
③	<p>【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応えるために、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。</p>	<p>区</p> <ul style="list-style-type: none"> ○協会への助言、協会からの区への報告・確認 	<p>○区と協会で係長職以上をメンバーに連絡会を開催し、人材育成・人材確保について情報交換を行った。 ○協会の研修については、自主事業として行っていることを確認した。</p>	1	<p>○協会が施策の実施主体として効率的に動くためには、スポーツに関する専門的知識が求められることから、その蓄積のための研修が必要であり、研修計画の策定が協会に求められる。</p>	<p>○協会の実施する研修内容・項目が効果的な人材育成に繋がっているかを確認、助言していく。 ○協会職員の専門知識の向上に向け、スポーツや健康づくりに明るい人材の育成を支援するとともに、新たな人材の確保についても促していく。 ○研修計画の策定を協会と連携して行っていく。</p>
		<p>団体</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 	<p>○区民の多様化するニーズに対応するため、中期実施計画に基づいた研修制度の充実を進め、スポーツに関する専門知識を有した人材の育成に取り組んだ。 ○目標管理シートの作成を各職員に促し、進捗・達成状況を管理職が確認・指導していくことを通じて、スポーツ事業の立案に繋がる能力を養った。</p>	1	<p>○協会職員として専門知識の習得が求められる中、研修により職員育成を進めていくが、職員の派遣期間を考慮すると、現状ではエキスパートレベルまでの育成は困難と言わざるを得ず、長期育成が可能なプロパー職員の確保が必要である。 ○目標管理シートによる職員のスキルアップに引き続き取り組んでいくが、スポーツに関する専門知識の向上を図るため、学習の機会を創出する必要がある。</p>	<p>○エキスパートの育成はスポーツ施策の立案・実施、組織基盤の充実の面からも必要であり、プロパー職員の採用について検討を進める。 ○協会運営にかかわる有識者・学識者に職員に対する講義を願ひし、スポーツに関する知見の蓄積や最新情報の入手を図る。</p>

<p>団体による自己評価</p> <p>本期間の前半期においては、「中期実施計画」に沿って事業を実施、それらの事業につき毎年事業効果の分析と改善を図っていった。後期においては、新型コロナウイルスの影響により、多くの事業が中止を余儀なくされたが、その中において実施した事業については、区民がスポーツに親しむ“きっかけ”や“体験”の場としては効果的に行うことができ、協会としての役割は一定程度果たしたと考えている。</p>	<p>所管課による自己評価</p> <p>○平成30年3月にスポーツ推進計画を改定し、区のスポーツ推進施策を示した。計画の改定後も定期的に庁内検討会を設置して各課の課題を抽出し、スポーツ推進審議会等での有識者からの意見も参考としながら課題解決に向けた検証を進めることができていく。 ○スポーツ推進計画で区と協会の役割が明確となったことを踏まえ、協会と定期的に意見交換を行う機会を設けて、協力体制を強化することができた。結果として本期間内において、区実施事業を順次協会の委託事業や自主事業へ移行できており新たなスポーツ推進施策に着手することができた。 ○協会の事業実施体制の強化については現在も様々な課題はあるが、できる限りの人員確保と人材育成の助言・支援を行った。</p>	<p>所管課による団体評価</p> <p>○区のスポーツ推進施策の実施機関として、行政、加盟団体、地域スポーツクラブ、プロチーム、民間事業者等と連携し、区民のスポーツに親しむきっかけ作り・継続実施の場を多く創出したことについて高く評価する。 ○協会の事業実施体制の強化を図るうえで重要なのが職員の人材育成である。プロパー職員の採用・育成が難しい中、講習会への参加や情報収集に努め事業を行ったことについて評価する。</p>
---	--	--

※達成度・・・1：取組みを進めることができた 2：取組みを行ったが、進捗が不十分であった 3：取組みに着手することができなかった

「新大田区外郭団体等改革プラン」 総括シート（平成29年度～令和3年度）

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
				代表者	理事長 川野 正博
所在地	大田区南蒲田1-20-20（大田区産業プラザ内）			設立年月日	平成7年10月
設立目的 (定款上)	大田区産業の環境基盤を整備し、その活性化を図るための産業振興事業と区内中小企業に勤務する勤労者及び事業主並びにこれに準ずる区民を対象とした勤労者福祉事業を、総合的、効率的かつ機動的に展開することにより、区内中小企業を振興し、中小企業勤労者福祉を向上させ、もって地域社会の健全な発展に寄与することを目的とする。			設立からの 経緯	○平成7年10月に区の100%出えんにより財団法人大田区産業振興協会を設立 ○平成8年2月大田区産業プラザ(Pi0)開設、管理業務を大田区から受託 ○平成18年4月に指定管理を受託（産業プラザ、創業支援施設） ○平成23年4月に公益財団法人大田区産業振興協会に移行
事業内容 (定款上)	<ol style="list-style-type: none"> 1 大田区の産業振興のための情報収集・発信に関する事業 2 区内中小企業の経営支援に関する事業 3 区内中小企業の取引拡大支援に関する事業 4 区内中小企業の人材の育成・確保の支援に関する事業 5 区内中小企業の技術開発支援に関する事業 6 中小企業勤労者に対する勤労者福祉事業 7 上記事業に関連を有する範囲において区、都、国又はその他の機関等から受託する事業 8 その他この法人の目的を達成するために必要な事業 				
基本財産等	530,000,000	区出えん金	530,000,000	区出えん比率	100.0%

あるべき姿	区	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。
	団体	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。
果たすべき役割	区	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。
	団体	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。

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性		
課 題	取組内容							
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	○政策立案機能を強化するため、政策立案、産業振興計画等を担う担当係長を増員し専任とした。 ○今後の産業振興施策の方向性を示す（仮称）大田区産業振興構想策定のため、大田区産業に関する将来像等検討委員会を設置し、検討を進めた。	○政策立案、産業振興計画を担う係長を専任とすることで、情報の収集・発信について、円滑に行うことができた。 ○新型コロナウイルス感染症拡大のため、（仮称）大田区産業振興構想の策定について、当面の間延期することにした。	2	○グローバル化や技術革新による産業構造の変化、新型コロナウイルス感染症を踏まえた「新たな生活様式」への対応等、区を取り巻く産業環境の変化は極めて速い。スピード感を持った施策の着実な実行が求められている。	○スピード感を持った施策の実行のため、より一層情報収集・発信の集約に努める。 ○当面延期となっているが、将来にわたる持続可能性を見据えた事業展開を図るため、新たな産業振興計画となる（仮称）大田区産業振興構想の策定を進める。	
		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。	○年度当初に区・協会の合同で新任職員に対する研修を実施した。 ○管理職による定期的な打合せや区・協会担当者間における密な情報交換、事業検討を適宜行い、一部事業の縮小・廃止など事業の見直し・整理を行った。	○合同研修や打合せ等を通じて、施策の共有、相互理解を深めることができた。 ○事業の見直し、整理したことで費用の縮減、事務の効率化を図ることができた。	1	○密な情報交換を促進する仕組みを構築し、協会の強みを活かした事業を展開していく必要がある。	○定期的に区・協会管理職の打合せ会議を開催していく。 ○今後も区と協会と連携し事業の見直しを行い、実施事業を整理していく。
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	○運営形態の見直しの一環として、区職員の派遣により協会の組織強化を図るとともに、人材育成を図るため、協会固有職員の区への派遣受入を実施した。 ○協会から運営形態の見直しに関して、下記A、B及びCの方法についての検討結果について報告があったが、具体的な運営形態の見直し、反映には至らなかった。	○人事交流を通じて協会との連携が円滑になり、効果的に事業を実施することができた。また、協会固有職員を派遣受入したことで、協会固有職員の人材育成につながった。 ○新型コロナウイルス感染症拡大に伴う、緊急経済対策の実施を最優先とし、運営形態の見直しに関する検討を一旦中断した。	2	○人事交流を通じて、組織連携の強化を図るとともに、協会固有職員の経営感覚やコスト意識等の向上を図り、協会の自主的な運営を進めていくため、今後も人材育成に取り組んでいく必要がある。	○人事交流や協会固有職員の区研修への参加による人材育成を進め、その効果のもと運営形態の見直しを進めていく。	
		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。	○Aについては、公益目的の割合を高めるため、産業プラザの施設維持管理業務の契約形態の見直しや新たに公益目的の事業を受託し、事業割合を高めた。 ○B及びCについては、事業活動・ガバナンス・財務等の面から一般的なメリット・デメリットについて比較検討を行った。	○Aについては、取組みの継続により公益目的の事業割合を高めることができた（平成28年度約70%⇒令和3年度約83%） ○B及びCについては、実現に向けた課題整理、検討を行った結果既存組織内での機能強化を図ることとした。	1	○産業環境が大きく変化していく中、協会は大田区産業施策の実働部隊として、柔軟かつ臨機応変に事業展開を行う運営体制が求められている。	○設立25周年を契機に、協会が担うべき役割を整理し公益財団としてのあり方について、更に検討していく。
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・ノウハウが活かせる業務に絞り込む。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。	○産業プラザの施設維持管理業務委託は、協会が区から受託し業者に再委託していたが、区が直接業者と契約することにした。 ○協会は、産業プラザの入居者として迅速な現場対応を可能とするため、区契約業務全体を統括する管理監督業務を担うこととした。 ○産業プラザは、築20年以上が経過し老朽化が進み、設備機器の更新等の時期が到来しているため、協会や東京都、施設整備課と連携し令和元年度に大規模改修計画を策定した。	○委託契約においては、契約形態の見直しにより、施設維持管理費用の削減を図ることができた。 ○協会は各委託事業者との連携を密にし、これまで培ってきたノウハウを活かし、迅速な施設運営を行った。 ○建物及び設備上の劣化状況等を確認し、今後必要となる改修箇所を抽出することができた。	1	○新型コロナウイルス感染症の影響により、利用料金の収入が減少する中、効率的な運営に努めるとともに、施設の利用促進のため、より質の高いサービスの提供が必要である。 ○改修計画に遅れが生じたが、経年劣化等に伴い、修繕工事が増加してきているため、大規模改修計画を着実に進めていく必要がある。	○新たにコワーキングスペースを設けるなど、利用者サービス向上に努めるとともに、安心・安全に継続的に利用できるよう、施設の維持管理に取り組んでいく。 ○大規模改修計画を進めていくにあたり、協会や東京都、産業プラザ入居団体等と調整を進めていく。
		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。	○平成29年度22実施の多数のセミナーを令和3年度は6実施に整理統合した。年2回実施を年1回実施とした。 ○商談会についての事業統合を行った。民間事業者等との共同実施を検討していたが、コロナ感染症の影響で中止や未実施となった。	○①～④の事業においては、専門的知識を持った人材が不可欠であり、令和元年度から実施している業務委託(委託)方式により人材を確保する方法とした。 ○伴走支援の強化につながった。	1	○協会の強みを更に活かすため、業務の専門性を高め、組織体系の最適化を進める必要がある。 ○区の政策立案力、協会の事業遂行力を向上させるための事業の見直しを更に進めていく必要がある。	○効率的な事業運営を進める等、組織内強化を図る。 ○取組みの効果を検証し、事業の必要性等の整理検討を継続する。

<p>団体による自己評価</p>	<p>○令和3年度には、蒲田Pi0、羽田Pi0、そしてデジタルPi0の3つのPi0の体制が整い、新しい日常に基づきリアルとリモートを併用しながら感染拡大を防止しつつ効果的な事業実施への模索を行ってきた。 具体的なコロナ対策としては、職員のPCR検査の実施とともに東邦大学の館田教授の講座視聴を行い衛生管理に対する知見を深めた。またイベントにおいても、館田教授からご助言をいただき、安全対策を徹底し万全の体制で行った。 ○産業プラザ展示ホール等の管理運営では、休館のタイミングを利用することで経年劣化に伴う空調機等の改修工事を効果的・効率的に実施した。また、施設の災害対応力を強化すべく避難訓練・消火訓練を実施し、利用者のための災害備蓄品を充実させた。 ○協会組織強化としては、いわゆるコーポレートガバナンスを強化するため、本協会のすべての業務について業務手順書の一つひとつ作成し、適正な業務実施のベースを整え、あわせて、職員の能力開発・向上、プロ意識を醸成した。</p>	<p>所管課による自己評価</p>	<p>所管課による団体評価</p>	<p>○協会の効率的・自律的な運営を進めていく中、各種研修や他の機関への派遣など積極的に実施し人材育成に努めた。 ○産業プラザについては、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、利用率が大きく低下したものの、サービス向上に不断の取組みを続けており、修繕・施設点検等のハード面、接遇・安全管理等のソフト面の双方で日々施設環境の維持に適切に取り組んでいる。 ○自主事業において、新型コロナウイルス感染症対策の充実やオンライン開催などの取組みなど積極的に行っており、産業支援の拠点としての価値向上に努めていた。今後、HANEDA×Pi0交流空間「PiOPARK」の運営・管理について、更なる機能強化、活性化を期待する。</p>
------------------	--	-------------------	-------------------	---

※達成度・・・1：取組みを進めることができた　2：取組みを行ったが、進捗が不十分であった　3：取組みに着手することができなかった

「新大田区外郭団体等改革プラン」 総括シート（平成29年度～令和3年度）

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
				代表者	会長 中島 寿美
所在地	大田西蒲田7-49-2（大田区社会福祉センター内）			設立年月日	昭和27年11月
設立目的 (定款上)	この社会福祉法人（以下「本会」という。）は、大田区における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の推進を図ることを目的とする。			設立からの 経緯	○昭和27年11月3日 大田社協連合会設立 ○昭和40年2月23日 社会福祉法人大田西社会福祉協議会設立 ○昭和40年2月26日 社会福祉法人大田東社会福祉協議会設立 ○昭和58年6月13日 東西社協合併 社会福祉法人大田社協設立 ○平成16年4月1日 財団法人大田区福祉公社の解散に伴い、公社事業を継承
事業内容 (定款上)	1 社会福祉を目的とする事業の企画及び実施 2 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助 3 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成 4 1～3のほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業 5 保健医療、教育その他の社会福祉と関連する事業との連絡 6 共同募金事業への協力 7 福祉サービス利用援助事業 8 障害福祉サービス事業の経営 9 在宅福祉事業の推進 10 生活福祉資金貸付等相談事業 11 その他本会の目的達成のため必要な事業				
基本財産等	3,000,000円	区出えん金	0	区出えん比率	0.0%

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できない役割を果たす。
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。

課 題		取 組 内 容	取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
①	【人材確保と育成の取組みの充実】 あるべき姿を実現するために、大田区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。	区 ○大田区社会福祉協議会の人材育成・確保に関する方針・計画の策定を支援する。	○大田区社会福祉協議会改革における職員の行動計画に位置付けられる改革アクションプランの作成について、大田区社会福祉協議会のプロジェクトチームの進捗状況報告に加え、職員自身が参画できる内容にするためのアドバイスをを行った。 ○人材育成基本方針の策定や、職員の職務に対する意欲向上及び組織の活性化につなげるため、必要な情報の提供及び助言等を行い、計画や制度実現に向けた支援を行った。また、基本方針策定後も継続して人材育成に関する情報共有を行い、組織の活性化を促した。 ○区職員の派遣及び大田区社会福祉協議会職員の派遣を受け入れることにより、双方の組織や業務への理解を深め、職員の意識改革に取り組んだ。	○改革アクションプランを通して職員一人ひとりが主体的に業務に取り組み、日常的に業務の改善について思案する意識が根付いた。 ○採用試験の実施にあたっては、適宜区と協議を行い、大田区社会福祉協議会の状況にあった採用スケジュールで採用活動を行うことができた。 ○人事・給与制度の見直しによって、職務経歴加算を変更し、経験豊富な職員の採用ができた。 ○継続して人事交流を行うことで、双方の視点に立ち改革していく意識が深まったほか、職員同士の交流が進むことで、より強固な連携体制の構築につながった。	1	○業務量に応じて人材確保をするのではなく、中長期的視点に立って計画的に採用を行い、組織体制を強化していくことが必要である。令和2年度に、人材採用計画を定めたが、継続して計画内容の見直しをしていくことが求められる。 ○ベテラン職員から若手職員へ、業務知識などの継承を計画的に行っていくことが必要である。 ○次期大田区地域福祉活動計画の策定に向けて、区の次期地域福祉計画の目指す方向性と一致させるため、常に情報共有を相互に行い、全ての職員が両計画の方向性を意識しながら職務に取り組む必要がある。	○計画的な採用に向けての情報提供や助言等の支援を引き続き行っていく。 ○OJT実施時に、業務知識の継承などを盛り込む形とし、より組織が強化されるよう支援していく。 ○大田区版地域共生社会の実現に向け、次期大田区地域福祉活動計画の策定にあたり、実態調査の段階から質問項目の検討を共に行うなど、情報共有を図ることで、目指す方向性の共有理解を図る。
	団体	○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う「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。 ○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。	○新大田区外郭団体等改革プランの「社協のあるべき姿」をもとに、平成30年3月「大田社協改革アクションプラン」を策定した。その中で、職員の行動計画と業務改革の指針を示した。 ○令和元年10月「人材育成基本方針」を策定した。職員としてのあるべき姿や、研修体系づくり、勤務評定等に関する方針を定めた。 ○「人材育成基本方針」に基づき、人材育成のプロジェクトチームをつくり、コンサルタントのアドバイスをいただきながら、研修体系の構築を行った（令和2年度試行、令和3年度本格実施）。 ○平成29年度より、人材育成を目的とし区との人事交流を開始した。平成30年度には社会福祉法人への職員派遣を実施した。 ○大田区版地域共生社会の実現に向けた事業を展開していくために、組織改正を行い、組織を4つのセンターに再編した（令和元年度）。	○「大田社協改革アクションプラン」について、職員による作業部会を設置した。職員が組織全体の業務改善について意見交換を行うことができ、組織の課題を共有することができた。 ○「人材育成基本方針」にて、職員像を明確に示し、職員の意識改革を進めた。 ○令和2年度、職員の階層別研修を実施したことにより、組織の中において、職員が自分に求められている知識やスキルについて認識することができた。 ○人事交流により、区や法人との相互理解が高まり、新たな知識の習得と幅広い視野をもって、大田区社会福祉協議会の事業に取り組むことができるようになった。 ○新規職員採用の際、福祉の専門性を重視し、社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者としている。また、固有職員の資格取得を推進するために受験料助成等の仕組みづくりを行った。	1	○固有職員について、それぞれの階層や担当部署に応じた研修を進めていくが、職員一人ひとりの研修管理の仕組みづくりが必要である。 ○固有職員の約30%が入職5年以下の職員である。新たに入った職員について、これまでの経験等に応じた研修プログラムの検討が必要である。 ○企画立案や多様な機関とのコーディネート力を習得するため、日々の業務を通じて、活動の振り返りや実践内容の共有が必要である。	○職員が自身に足りない知識や技能を自ら補うことができるよう、組織内で実施する研修だけでなく、区や東京都、東京都社会福祉協議会などが実施する研修や講演の情報を組織内で共有し、積極的な活用を促していく。 ○大田区版地域共生社会の実現に向けて、福祉の専門性を発揮し、組織の一員として行動できる職員を育成するため、多様な研修プログラムを取り入れながら、人材育成を図る。 ○区や社会福祉法人等と研修プログラムを共有し、大田区全体の福祉人材の育成や質の向上を図る。 ○複雑な地域生活課題を大田区の地域福祉ネットワークで支援するためのコーディネートの役割を担う職員の人材確保に向けて、活動・実践内容を団体内で共有していく。

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性	
課 題	取 組 内 容						
②	【地域福祉推進のネットワーク構築】 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、大田区社会福祉協議会はその中心としての役割を十分に発揮できていない。	区 ○あるべき姿にもある「地域福祉を推進する団体」として、大田区社会福祉協議会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。 ○その時々福祉課題において、大田区社会福祉協議会としての考えや出来ることを引き出すように努め、自主性が芽生えるように、連絡調整を密にする。	○職員意識改革に向け、平成31年度に大田区社会福祉協議会の各係長との個別ヒアリングを実施した。また、職員対象の研修を行い、区の福祉課題等を講義することで、区と大田区社会福祉協議会の問題意識と解決の方向性について摺り合わせを行った。 ○大田区社会福祉協議会が新たに取組むこととなった事業（絆サービス、「大田区成年後見制度利用促進基本計画」や「おおた子ども生活応援プラン」に基づく各種事業の受託など）の実施に対して、職員の件費補助を拡大するとともに、認定調査委託においてインセンティブを導入するなど積極的な支援を行った。また、この新たな取組みに対する効果的なスキームの構築について、定期・不定期の打合せを行い、助言を行った。 ○「地域福祉を推進する団体」として積極的に活動ができるよう、予算査定時には事業内容を精査したうえで、「ヒト・モノ・情報」などの不足している資源を投入し、中心的な役割が発揮できるよう講じた。	○予算要求時の資料として各事業の業務量算定を提出してもらい、現状の把握と必要な資源の精査を行い、適正な事業態勢となっているか確認できた。 ○福祉部各所管課と大田区社会福祉協議会の業務に関して、各事業の方向性や施策の取組状況等について密に情報共有を行い連携を深めた。 ○人的交流の深まりに伴い、多角的な視点で業務に臨む態勢となった。それにより、大田区社会福祉協議会の役割を職員が十分に意識しながら、多様な地域福祉の担い手と連携することができた。 ○地域力推進部と連携した災害ボランティアセンターの運営訓練や民生委員児童委員や学校などの関係機関が集まるいわゆる五者協会のオブザーバー参加、各地区の地域ケア会議への参加など、これまで区の各事業と、大田区社会福祉協議会の事業でつながりがなかったものも徐々につながり始め、その必要性が認識されはじめている。	1	○より効果的な執行体制となるよう、大田区社会福祉協議会の自主的な事業再編を支援する必要がある。 ○令和2年6月の社会福祉法の改正に伴う「重層的支援体制整備」に向けて、「地域福祉を推進するコーディネーター」における具体的な連携体制、取組内容等、大田区社会福祉協議会が担う「地域福祉の担い手が連携する橋渡し役」としての取組みがさらに重要となる。 ○新型コロナウイルス感染症に関連した業務も発生しているため、より一層円滑な情報共有ができるよう、体制の構築をしていくことが必要である。	○令和8年度の都区合同庁舎への移転を契機と捉え、中長期的に人員増による強化が必要な部門を洗い出し、大田区社会福祉協議会の自主的な事業再編に向けた適切な人員配置に関する助言など、引き続き支援を継続していく。 ○「重層的支援体制整備」に向けて、その機能を十分に発揮できるよう、区と地域団体間の認識を共有する場を適宜持ちながら、体制整備に向けて丁寧に取り組んでいく。 ○コロナ禍において、区と大田区社会福祉協議会、地域団体間の連携におけるDXを推進していく。
	団体	○「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。 ○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。	○大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）にて、社会福祉法人の共通課題である「人材確保」について、平成29年度から毎年、就職相談・面接会「ふくしのしごと市」を実施した。またPR用パンフレットを作成し、自治会連合会、民生委員児童委員協議会等、幅広く配布し、本活動の周知を行った。 ○おおた福祉ネットにおいては、年に1～2回、全体会を開催し、共通する課題等について、研修や情報交換を行った。 ○地域の課題を共有する場として、「助け合いプラットフォーム」を六郷地区（平成30年度）、蒲田西地区（令和2年度）に開始した。地域住民や福祉関係者、企業、学生等が参加した。	○おおた福祉ネットにて、実施している「ふくしのしごと市」では、法人間にて協力し、福祉の仕事のPRや面接活動を行うことができた。法人間の枠を超えて、職員同士の連携協働の機会となった。 ○おおた福祉ネットのPRパンフレットを作成し、地域の会議等で周知したことで、おおた福祉ネットの活動等への理解向上を図ることができた。 ○豪雨災害の際、おおた福祉ネットに災害支援の協力を呼びかけ、支援活動に協力していただいた。 ○「助け合いプラットフォーム」の実施により、新たな団体とのつながりができた。また、それぞれの立場から考える地域の課題について共有することができた。	1	○複雑化する地域福祉課題の解決に向けて、地域の実情を踏まえ、ネットワークの構築や新たな社会資源の創出が必要となる。現在、大田区社会福祉法人協議会において、4つの地域ごとによる「エリア会議」を開始し始めたが、エリアの法人間の関係づくりや情報交換を行っており、地域の課題共有や新たな取組みの実践には至っていない。 ○重層的支援体制を視野に入れながら、地域福祉課題の解決に向けて取り組むにあたり、大田区社会福祉協議会内部だけではなく、これまで以上に、区の相談支援部門や他機関との連携が重要となるため、相互の関係づくりが必要である。 ○新たな地区でのプラットフォームの立ち上げに向けて、これまでの運営管理の方法を整理することが必要である。	○厚生労働省より、「重層的支援整備事業における社会福祉法人による地域における公益的な取組等の推進について（通知）」が出されている。複雑化する地域福祉課題について、地域における公益的な取組みの促進、地域のネットワークの活用を推進していく。また、大田区社会福祉法人協議会について、より地域の実情に即した活動が展開できるように、エリア活動の充実を図る。 ○地域福祉活動団体や企業など、新たな協力関係をつくり、福祉分野にとらわれない、包括的な共生社会実現のため幅広いネットワークを構築する。 ○新たな地区でのプラットフォームの立ち上げについては、規模に関わらず地域課題に応じて地域住民が主体となり、課題の共有や解決に向けた取組みを検討する場を運営できるよう支援する。
③	【業務全体のあり方の見直し】 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されていない。	区 ○大田区社会福祉協議会と区との強み・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。 ○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「大田区社会福祉協議会」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。	○六郷助け合いプラットフォーム事業の取組みや成年後見制度利用促進計画に関する検討をともに行う中で、区との役割を整理し、より強固なパートナーシップを築くことができた。 ○平成31年3月に策定した大田区地域福祉計画において、区が取り組む事業と大田区社会福祉協議会の役割を明記し、5年間の大田区版地域共生社会の実現に向けた区との連携体制を定めることができた。また、その計画の策定過程において、区とともに企画・運営して、区民との意見交換会やコーディネーター同士の意見交換会などを3回実施し、ともに連携を図りながら計画の策定に向けて取り組んだ。策定後は、その役割に基づき、連携して事業を実施した。 ○大田区成年後見制度利用促進基本計画を区と大田区社会福祉協議会で十分に協議を図り、平成31年3月に策定した。	○意見交換会では、大田区社会福祉協議会の地域福祉コーディネーターがファシリテーションを勤めるなど、強みを活かした役割分担のもと企画することができるようになり、区との連携体制が強まった。 ○大田区社会福祉協議会の強みであるネットワークを生かし、地域関係団体との連携・協力態勢を鑑みながら、区と一体となって真に必要な事業の検討・実施をすることができた。成年後見制度に関する事業以外にも、HPを活用した事業周知等を行うなど、双方の持つ資源を生かした事業展開ができた。	1	○区と大田区社会福祉協議会の役割の整理や事業改革を通して見えてきた財務基盤及び法人運営体制の強化など、新たな課題に対して、引き続き支援を図っていく必要がある。 ○新型コロナウイルス感染症に関連した業務が増える中で、区と大田区社会福祉協議会の役割を整理しながら、効率的・効果的に事業が実施できるよう、検討していく必要がある。 ○高齢者の権利擁護事業の更なる推進や「若い世代」事業などの、人生100年時代に向けた新たな取組みや、激甚化する自然災害に対応するための地域ボランティアセンターの強化が必要である。	○地域福祉計画策定に際し、本区における地域福祉推進のための全体像を整理する。また、大田区社会福祉協議会の地域福祉活動計画の策定と連動して策定する。 ○コロナ禍における区財源の減収が想定されるなかで、大田区社会福祉協議会の事業が地域のセーフティネットとしての役割が担保できているかなど、既存の事業の成果や課題抽出を共に考えていく。 ○今後も継続して区と大田区社会福祉協議会の強みを生かした事業展開を行うために、大田区地域福祉計画で示した大田区社会福祉協議会の役割や、大田区地域福祉活動計画で示す取組みについて、DX推進も含め、必要な支援をする。 ○持続可能な経営の確立に向け、令和3年度末に立ち上げた区福祉部職員と大田区社会福祉協議会職員によるプロジェクトチームを令和4年度以降も継続し、事業全体のあり方の見直しを含め、検討を進めていく。 ○成年後見センターに委託している若い世代向け推進事業や地域ボランティアセンターに委託している子どもと地域をつなぐ応援事業など、今後も委託事業を通じた相談体制の強化等を図っていく。また、区と連携して実施している大田区災害ボランティアセンター運営訓練を通して激甚化する自然災害への対応策を検討するなど、引き続き地域福祉課題解決のために連携を深めていく。

改 革 事 項		取 組 内 容	取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題							
③	【業務全体のあり方の見直し】 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。	団体 ○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。 ○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。	○平成29年度に平成28年度の事業評価シートをまとめ、業務全体の課題を抽出した。 ○これまでの事業評価を踏まえ、平成30年度実施事業を中心に再評価を行い、事業内容等を時代のニーズに適応した体系に再構築した。再構築にあたり、プロジェクトを立ち上げ、地域福祉活動計画にある事業について、4つの指標「廃止」「抜本的見直し」「サービス予算削減」「サービス予算拡大充実」にて再評価を行った。この再評価に基づき、令和元年度予算編成を実施した。 ○令和2年度、コロナ禍において大田区社会福祉協議会の果たすべき役割を改めて検討するとともに、事業の財源となる募金や会費等の減少が見込まれるため「全事業見直し」を行い、事業整理を行った。	○事業評価シートを用いることで、事業活動面だけではなく、財政面や業務時間数等から、業務改善の課題を整理することができた。 ○事業再構築プロジェクトにおいて、助成事業の整理統合を行い、事業拡大を図るなど、事業の目的や取組みの優先度等を示したことにより、時代のニーズに応じた事業の再構築を行った。 ○新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、特例貸付など新たな事業が加わる中「全事業見直し」を早急に行うことができたため、新たなニーズに対応することができた。	1	○事業の財政面や事業の発展などに加え、大田区社会福祉協議会の特性に応じた適正な事業評価を行うことができる仕組みづくりが必要である。 ○新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、募金や会費等の財源の減少が見込まれるため、新たな財源確保のための事業開発や既存事業の実施方法等の見直しを行うことが必要である。	○コロナ禍を経て、オンライン会議や研修など、新しい手法が定着してきている。このような変化は、事業評価方法にも変革を促すことが予想されることから、評価方法自体の改革も進めていく。 ○重層的支援体制を視野に入れ、地域づくりや参加支援を進めていくために、既存事業のブラッシュアップを行い、区とともに事業の見直しを進めていく。

団体による自己評価	○大田区地域福祉活動計画に基づき、複雑化する地域福祉課題に対し、地域の多様な主体との連携が必要であるが、福祉関係団体にとどまらず、地域の企業など、新たな団体等との連携を拡大することができた。 ○地域福祉を推進する団体として、一人一人の職員が福祉の専門性を発揮できるよう、研修体系を構築し、階層別研修や福祉専門研修を進めていく中で、職員が積極的に資格取得を目指すなど、人材育成の効果が見られた。 ○新型コロナウイルス感染拡大に伴う新たな地域福祉課題に対し、相談対応や食料支援などの新たな事業を企画立案し、さらなる事業展開を進めつつある。	所管課による自己評価	○複合・複雑化する地域福祉課題に対応するために、ささえあい強化推進委員と地域福祉コーディネーターの統一を図り、大田区版地域共生社会を実現するために、さらなる体制強化を推進することができた。 ○大田区社会福祉協議会が「人材育成基本方針」を策定するにあたり、人材育成に関する情報提供を行い、また、「人材育成基本方針」に基づく職層研修の実施にあたり、研修内容の助言等を実施し、大田区社会福祉協議会職員の能力向上に寄与することができた。 ○区事業の委託先として老いじたく推進事業や子ども地域をつなぐ応援事業など、区と共に地域福祉課題解決を目指す事業に取り組むことで、職員の意欲及び見識を高めることができた。 ○持続可能な法人経営の確立に向け、区福祉部職員と大田区社会福祉協議会職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、検討を始めた。大田区社会福祉協議会の経営の中核を担う人材の育成及び財務体制の強化に着手し、組織の自己改革意識の醸成を促した。	所管課による団体評価	○地域福祉コーディネーターが中心となり、地域福祉のネットワークを広げ、地域の中で支援を必要とする人々を把握するなど、地域福祉課題の発見のためのアウトリーチ機能を充実させた。 ○大田区社会福祉協議会の人材育成基本方針に基づき、人材育成のプロジェクトチームを立ち上げ、コンサルタントを迎え研修体系の構築を進めた。職員の階層別研修を実施し、職員が自身に求められる知識やスキルを理解することで組織の活性化が進んだ。 ○区と連携して成年後見制度利用促進中核機関を設置し、成年後見制度や老いじたくに関する個別の相談体制を充実させ、区内の権利擁護支援体制を強化した。 ○令和元年東日本台風の際は、区と一体となって、多くの災害ボランティアを取りまとめ、被害の大きかった田園調布地区の復興支援にあたり、復旧に貢献した。 ○コロナ禍においては、特例貸付、ワクチン予約支援、フードパントリー、子育て世帯の見守り事業など、新たな地域福祉課題に対応する事業に区民とともに取り組んできた。 ○区民の大田区社会福祉協議会の取組みに関する認知度を上げるため、職員の広報力の底上げを行ったことで、絆サポーターの登録者数が増えるなど、より多くの区民の地域福祉への参画につながった。 ○これまで地域におけるコミュニティの強化や地域福祉の推進につながる事業を展開してきた。大田区版地域共生社会の実現に向けて、区と共に車の両輪を担う団体としてより一層連携を深めることができた。 ○人材育成や持続可能な経営の確立に向けた支援を行ってきたが、人材の確保や財政基盤など基幹部門の強化には今後より一層の改善が必要である。
-----------	---	------------	---	------------	--

※達成度・・・1：取組みを進めることができた 2：取組みを行ったが、進捗が不十分であった 3：取組みに着手することができなかった

「新大田区外郭団体等改革プラン」 総括シート（平成29年度～令和3年度）

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	
			代表者	会長 河合 武郎	
所在地	大田区仲六郷1-6-9-125		設立年月日	昭和52年10月	
設立目的 (定款上)	社会参加の意欲ある健康な高齢者に対し、地域社会と連携を保ちながら、その希望、知識及び経験に応じた就業並びに社会奉仕等の活動機会を確保し、生活感の充実及び福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする。		設立からの経緯	○昭和52年10月に、大田区高齢者事業団として設立 設立時に区からの出資等はない。 ○平成23年4月に、公益社団法人に移行 ○就業だけでなく、ボランティア活動など社会貢献に役立つ事業の企画、運営、実施を行っている。	
事業内容 (定款上)	<ol style="list-style-type: none"> 1 臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業を希望する高齢者のための就業の機会確保及び提供 2 高齢者に対し、就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習の実施 3 社会奉仕活動等を通じて、高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るために必要な事業 4 定款第3条の目的を達成するための調査研究、相談及び事業の企画運営 5 その他センターの目的を達成するために必要な事業 				
基本財産等	—	区出えん金	—	区出えん比率	—

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発揮し、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。

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性	
課 題	取組内容						
①	【会員増強】 ○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	区	○保育アシスタント事業（シルバー派遣事業）について、就労関連イベントなどでの取組みを支援した。 ○対象者（60歳以上）が集まるイベント等への参加を促し、会員増強に向けた取組みを支援した。 ○区内各施設へのチラシの配布や区の様々な媒体の活用などの支援を行った。 ※「シルバー派遣事業」とは、シルバー人材センターが実施する労働者派遣事業をいう。	○センターの広報誌について、年12回、1回84か所への配布協力をしシルバー人材センターの知名度の向上を図り、会員増強や入会促進の実現に繋がった。 ○シルバー人材センター主催イベントの開催にあたり、区報への掲載、区内各施設へのチラシ・ポスター配布協力を行ったことにより、入会希望者の増加に繋げることができた。	1	○シルバー人材・保育アシスタント事業について、関係部局と連携を図りながら事業展開する必要がある。 ○さらなる認知度向上のためには、区の様々な媒体の活用を図り、広報活動を支援していく必要がある。	○引き続き保育アシスタント事業（シルバー派遣事業）に登録する会員増強への取組みを支援する。 ○センターは新型コロナウイルス感染拡大防止対策を講じながら、入会説明・登録会を行っている。この取組みが円滑に進められるよう支援していく。 ○引き続きセンター広報誌の区施設での配布、大田区報でのイベント等の周知など、広報活動を支援していく。
		団体	○通常は平日に本部（仲六郷）で開催している入会説明・登録会を、土曜日にも実施（5年間で計10回）した。また、出張入会説明・登録会と銘打って大森地区と調布地区で開催（5年間で計5回）した。なお、コロナ禍においては、いずれの入会説明・登録会も、定員を絞り時間を短くして行うよう配慮した。さらに、令和4年度からのWebを使った入会手続きの実施に向けて準備を進めた。 ○新聞折込チラシの配布、区関連施設でのモニター広告掲出等により入会促進を図った。また、入会促進施策の一環として、従来の2・3月入会者の当該年度会費免除に加え、1月入会者についても同様に会費免除とした。加えて、モニター業務やアンケート回答業務の獲得により会員の就業機会を増やし、会員の満足度向上に取り組んだ。（5年間で計14件・延べ773人が就業） ○令和3年度に、大田区シルバー人材センターをより広く効果的に周知するための方策のひとつとして、LINE広告によりターゲットを絞ったPRを試験的に導入した。 ○シルバー人材センターの互助組織としての意義を踏まえ、平成30年度から会員の相互交流・地域交流の拠点として「シルバーサロン」を3箇所（大森地区・調布地区・蒲田地区）で開設、令和元年度からは仲六郷本部でも実施し、実施場所を4箇所に増やした。（令和2年3月以降はコロナ禍の影響で中止）	○左記の取組みにより、通常の入会説明・登録会では時間が合わない、場所が遠いなどの不都合があった方にも入会していただける柔軟な仕組みを作ることができた。 ○高齢会員でも身体的負担が少なく就業できるモニター業務やアンケート回答業務の獲得は、退会抑制の一因となった。 ○シルバーサロンは、各地域において会員の身近な情報交換・交流の場として機能している。また、会員のみならず地域の高齢者も参加可能のため、センターの広報活動としてはもとより、地域のネットワークづくりにも役立っている。	1	○アフターコロナにおける入会説明・登録会の在り方について、開催方法に関する工夫が求められる。 ○より多くの新規会員獲得のために広報活動の強化が必要である。 ○地域のネットワークの中で高齢者の孤立化等を防止する機能の充実。	○土曜日の入会説明・登録会、出張入会説明会は継続しつつ、Webを使った入会手続きの改善を検討し、入会における利便性の向上に努める。 ○会員募集強化週間における広報活動の強化、会員による声かけ運動の推進、新聞折込チラシの継続実施に加え、新たな広報手段の検討に取り組む。 ○新型コロナウイルス感染症収束後の「シルバーサロン」開催について検討する。加えて、地域における高齢者のつながりを創出するため、特別出張所、他団体との連携について取組みを進める。
②	【受託拡大】 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。	区	○大田区絆サポートの担当部署・地域包括支援センター等と連携を取り、情報の共有化を図ってきた。（※令和2年度から「絆サポート」と名称が変更となった） ○シルバー人材・保育アシスタント事業について、関係部局と連携を取り、運営の支援を行った。他区等を交えた情報交換の場において事業進捗報告を行うなど、周知を図った。 ○絆サポート事業については、事務事業の効率化の観点から、令和3年度から社会福祉協議会に一括して実施することとした。	○シルバー人材・保育アシスタント事業については、延べ144園に延べ4,842人の会員を派遣し、保育園においては貴重な戦力となっている。 ○絆サポートについて、4年間の実績としては登録会員数69人、サービス提供延べ1,302回であった。	1	○需要に対し安定供給できる労働者派遣事業体制を構築するため、派遣登録会員の増員を図る必要がある。	○労働者派遣については、事業実績を注視していきながら受託業務の拡大に向け、事業周知や会員拡大等の広報活動を支援する。

改 革 事 項		取 組 内 容		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題		取 組 内 容		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
②	【受託拡大】 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。	団体	○「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。	○平成30年度から令和3年度の第2次中期計画では、施策内容の第1に「就業開拓の強化による受託事業の拡大」を掲げ、取組みの方向性を明確にした。また、平成30年度から具体的な営業活動を行う「就業開拓員」を設け、受託拡大の取組みを加速させた。 ○より効果的な営業活動ができるように、会員から収集する情報を精査・更新した。また、「人材情報バンク」について、定期的な情報更新（各年度2回）に努めた。 ○会員のスキル向上のため、職群別接遇安全研修を実施（平成29年度から令和元年度に計39回実施し、1,178人が参加、令和2年度～3年度はコロナ禍のため見送り）し、職群特有のケーススタディを基に接遇向上及び事故防止に取り組んだ。また、清掃研修を実施（5年間で67回実施し428人が参加）し、区内事業者からの需要に応えられる体制づくりに取り組んだ。 ○令和3年度に、民間企業や区民からの受託業務拡大のために「お客様アンケート」を実施し、「会員の仕事の結果について、満足している顧客の割合」について法人では79.3%、個人では93.7%という結果を得た。	○就業開拓員が大田区内の企業約7,000社を訪問し、営業活動を行った。また、スーパーマーケット、保育・幼稚園等、対象を絞った営業活動にも取り組んだ。しかしながら、コロナ禍の影響もあり、請負・委任契約金額については、第2次中期計画に定める数値目標を達成できなかった。 ○会員が入会する際の登録内容を変更し、スキル情報や業務経験を細かく把握できるようにした。 ○「お客様アンケート」の結果、顧客満足度は高い評価を得ており、職群別接遇安全研修をはじめとする取組みが会員の資質向上に寄与していることが判明した。	2	○受託の拡大や請負・委任契約金額の増加のため、会員の希望職種や労働市場の状況を勘案した戦略的な就業開拓が求められる。 ○「お客様アンケート」の評価の維持・向上のため、各種研修等のさらなる充実により継続的な会員開発に取り組み、顧客のニーズに合わせた適材適所の人材提供体制を構築していく必要である。	○就業開拓員を増員し、既存顧客のフォロー体制を充実させるとともに、新規業務の獲得を図る。また、アンケート回答・モニター業務に代表される会員の身体的負荷が少ない業務の開拓に取り組む。 ○引き続き、定期的な会員状況調査を実施し、入会時に登録した会員情報を定期的に更新することにより、会員情報データベースの充実を図る。 ○令和3年度に見直しした令和4年度からの研修体系を着実に実施し、研修を充実させていく。具体的には、あらゆる職群で必要となる知識（接遇・人権・個人情報保護・ハラスメント防止等）を学ぶ研修を実施するとともに、引き続き清掃研修等により技能の向上を推進し、「顧客から選ばれる団体」を目指す。
③	【高齢者就労に向けた体制づくり】 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）	区	○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。	○令和3年度に大田区シルバー人材センター、大田区いきいきしごとステーション、シニアステーション糀谷の3者による連携強化に向けた事務レベルでの担当者会議を計画したが、コロナの影響で実施には至らなかった。 ○相互連携的な取組みには至らなかったが、個別的な情報交換等は実施できた。	○連携強化に向けた具体的な計画立案という部分は達成できなかったが、各団体ごとの情報共有や個別事業における連携の取組みを支援することで、個別の相談者に対して円滑な案内や適切な引継ぎが可能となった。	2	○働き方の多様化や情報化社会が進む中で、高齢者がわかりやすく安心して求人情報を得ることができる体制を整備していく必要がある。 ○大田区いきいきしごとステーションやシニアステーション糀谷との連携強化と、情報の共有化等の取組みを支援する。 ○大田区いきいきしごとステーション、シニアステーション糀谷との意見交換会等を通して、相互連携や役割分担のあり方等について探る。	○ハローワーク大森とも連携し、求人ニーズ・求職ニーズを的確に捉え、ターゲットを絞った情報発信を検討する。 ○引き続き、大田区いきいきしごとステーションとの連携強化と、情報の共有化等の取組みを支援する。 ○大田区いきいきしごとステーション、シニアステーション糀谷との意見交換会等を通して、相互連携や役割分担のあり方等について探る。
		団体	○平成28年から開始した、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。	○労働者派遣事業に着実に取り組み、新たな就業先の開拓に取り組んだ。人手不足分野である保育の現場において、会員がスムーズに就業できるよう就業前研修を充実させた。また、継続して就業している会員にレベルアップ研修を実施し、知識・技能の向上に取り組んだ。 ○労働者派遣事業拡充のため、派遣事業担当者、請負事業担当者、就業開拓員による定期的な情報交換の機会を設け、速やかかつ細やかな顧客対応に取り組んだ。 ○いきいきしごとステーションと連携を密にし、求人情報の交換など高齢者が望む就業形態に応じて、特色を生かした就労支援を実施した。	○左記の取組みにより、労働者派遣事業は、コロナ禍の中でも着実に実績を積み重ねることができた。 【参考】 令和3年度の契約金額は平成29年度と比較し3倍以上（46,464千円→141,554千円）となった。 ○シルバー人材センターの入会説明・登録会において、いきいきしごとステーションのパンフレットを配布し、事業の説明をすることで、高齢者が2団体の特徴を把握し、自らのニーズに合わせて就労の選択ができるようになった。また、労働市場の動向や毎月の入会者数のデータ等に関し、情報交換を行っている。	1	○労働者派遣事業は請負と比較し、昨今企業からのニーズが高いため、事業のより一層の拡充が求められる。 ○シルバー人材センターといきいきしごとステーション等との違いやそれぞれが持つ支援の強みを明確化し、利用者にとってわかりやすく相談しやすい窓口としていく必要がある。	
④	【事業推進の体制強化】 他団体との連携が不十分である。	区・団体	○「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。	○センターの中期計画策定において策定委員となった区職員（元気高齢者担当課長）を通じ、中期計画と区のプランに齟齬がないよう取り組んだ。 ○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は至らなかった。	○センター中期計画と高齢者施策推進プランの策定につき、それぞれに齟齬なく取り組むことができた。 ○関係機関等による連絡会の開催には至らなかったものの、区とシルバー人材センターで個別の連絡調整を密に行い、課題の共有化や連携・調整における課題解決のサポートが実施できた。	1	○センター中期計画を着実に実施できるよう区のサポートが必要。 ○社会福祉協議会・地域包括支援センターとの連携を強化する取組みが必要。	○センターは、中期計画に掲げた目標を実現するため、各項目を着実に実施する。 ○関係団体等との連携に向けて、意見交換会等の開催を検討する。 【新型コロナウイルス感染症の影響】 ○第2次中期計画は、新型コロナウイルス感染症の影響による先の見通しが立たなかったため計画年度を1年延長（平成30年度～令和3年度）とし、令和3年度中に次期計画である第3次中期計画（令和4年度～6年度）を策定した。
		区	○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。	○区職員の派遣により区のノウハウ等を事務局運営に活用し、職員自己申告における年度目標の設定やセンター事業計画のPDCAサイクルによる進捗管理などの手法を導入した。 ○センターにおいて、会員の居住地ごとに区の特別出張所単位（18ブロック）に会員組織が再編されたことに伴い、各ブロック単位での活動基盤の確立に向けた取組みを支援した。 ○大田区元気シニアプロジェクトのモデル地区（嶺町・田園調布・糀谷）においてコミュニティ会議のメンバーとして参加を促し、地域の自治会町会、民生委員、シニアクラブ等との交流を支援した。	○職員自己申告や事業計画の進捗管理などにより、目標管理手法の定着など事務局職員の育成の一助となった。 ○各ブロック単位でボランティア活動等の取組みが展開され、地域住民との交流促進に取り組んでいることについて、特別出張所への周知を進めることができた。（コロナ禍によりこうした活動は中断中）	1	○区による職員の派遣やセンターの運営支援など、引き続き支援が必要。 ○地域の特性を踏まえた地域ごとの取組みや、シルバー人材センター事業への周知活動について、引き続き支援が必要。 ○地域の支えあい体制を構築する中で、シルバー人材センターの強みを生かした役割を果たしていくために引き続き支援が必要。	○次代を担う事務局職員の育成が図られるまで、区の職員派遣を継続するとともに、区とセンターの職員の派遣交流について検討する。 ○関係部局の協力を得て、各地区で開催される地域力推進会議等への委員としての参加を支援する。 ○年度当初の新任特別出張所長へのブロック役員の顔合わせなどを通して、地域におけるセンターの社会奉仕活動等のPRを継続する（令和2年度、3年度はコロナの影響で中止）。
		団体	○理事会のあり方を検証し、マネジメント力を向上させる。	○平成29年度策定のセンター「第2次中期計画」策定の過程において理事会のあり方を検証し、「理事会のIT化」という施策を打ち出した。 ○理事の機動力を高めるために、各委員会での活動に加え、18ブロック（各特別出張所単位）を各理事に分担させ、各地域における理事のマネジメント力の発揮を図った。	○各ブロックにおいて、ブロック担当理事がブロック役員の活動にあたりアドバイザーとしての役割を担うことで、概ね取組みの予定どおり進捗した。	1	○理事会の更なるIT化が必要。 ○センター事業の更なる発展に向け、IT化をさらに推進させることで会長・副会長をはじめとする各理事のマネジメント力をより向上させる必要がある。	○理事会においてはタブレット端末を導入し、ペーパーレス化を図っている。引き続き、タブレット端末の効率的な利用により、各理事に対し、経営指標や事業進捗状況等を詳細に提供し説明することで、より効率的な理事会運営を図る。 ○課題解決に対し、理事会が積極的にイニシアチブを発揮できるようにする。

団体による自己評価	第2次中期計画（平成30年度～令和3年度）の基本方針を踏まえ、事業に取り組んでいたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、就業活動の縮小や地域活動の休止を余儀なくされ多大な影響を受けた。一方でこの期間には、ホームページの充実、LINE広告の実施やWeb入会の検討、就業開拓、研修体系の再構築など、アフターコロナを見据えた事業実施に向け、様々な取組みを着実に実施した。また、令和3年度には、第3次中期計画（令和4年度～6年度）を策定した。 令和4年度以降も、契約金額の増加に向け、就業開拓員による事業所への営業強化や、シルバー派遣事業の拡充による多様な職種の獲得に努めていく。	所管課による自己評価	大田区報や区設掲示板によるシルバー人材センターの広報活動や会員拡大活動を支援してきた。これらについては、一定の効果があったといえる。 一方、コロナ禍における対面会合の自粛等により、連絡会や意見交換会等の開催については企画段階までにとどまり、実施には至らないという状況であった。 大田区シルバー人材センターにとって、大田区社会福祉協議会や地域包括支援センター等の福祉関係団体との相互連携等は不可欠といえるため、区としては今後、これらの実現に向けた取組みに力を入れていく必要がある。	所管課による団体評価	大田区シルバー人材センターに限らず、全国的にもシルバー人材センターの会員数については微減の傾向が続いている。年金制度に連動した高齢期の雇用環境も変化しており、定年後の雇用継続や定年の延長という状況も見られる中、シルバー人材センターへの入会者や現会員の高齢化も顕著である。 そうした中、大田区シルバー人材センターにおいては年度末の会員数は3,000人台をキープしており、評価できるといえる。引き続き会員拡大に取り組んで欲しい。 事業面では、シルバー派遣事業が好調である一方、従前からの請負・委任は年々減収傾向にある。就業開拓に力を入れているところであるが、事業収益のより一層の向上が今後の課題といえる。
-----------	---	------------	---	------------	--

※達成度・・・1：取組みを進めることができた 2：取組みを行ったが、進捗が不十分であった 3：取組みに着手することができなかった

「新大田区外郭団体等改革プラン」 総括シート（平成29年度～令和3年度）

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
				代表者	理事長 杉坂 克彦
所在地	大田区仲池上2-24-8			設立年月日	昭和37年9月
設立目的 (定款上)	多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的とする。			設立からの 経緯	○区の婦人団体を中心となった大田区老人ホーム建設協力区委員会（昭和35年8月結成）が前身。 ○昭和37年9月に法人設立、養老施設池上長寿園（現在の養護老人ホーム池上長寿園）が開園。 ○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託 ○平成18年からは、大田区指定管理者として多くの区立施設を運営するとともに、法人のルーツである養護老人ホーム池上長寿園、ヘルパーステーションやケアプランセンターを自主事業として設置・経営。 ○平成27年度に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一部（羽田・池上・大森）が民営化、その運営法人にはこれまでの実績が評価され、池上長寿園が選定された。
事業内容 (定款上)	■第1種社会福祉事業 1 養護老人ホームの経営 2 特別養護老人ホームの経営 3 軽費老人ホームの経営 ■第2種社会福祉事業 1 老人デイサービスセンターの経営 2 老人短期入所事業の経営 3 老人居宅介護等事業の経営				果たすべき 役割
基本財産等	1,992,296,217	区出えん金	0	区出えん 比率	0.0%

あるべき姿	区	「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。 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。
	団体	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。 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。
果たすべき 役割	区	○関係部局と連携し高齢福祉施策を立案する。 ○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。
	団体	○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。 ○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。 ○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。

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性	
課 題	取 組 内 容						
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	区	○地域包括支援センターについては、区内22か所のうち9か所（大森、田園調布、たまがわ、久が原、西蒲田、蒲田、大森東、糎谷、羽田）を委託し、総合相談支援業務、包括的・継続的ケアマネジメント支援業務、高齢者見守りキーホルダー事業を含む高齢者見守り支え合いネットワーク推進業務等を実施している。見守りキーホルダーについては、夜間や休日（24時間）の区内全域の情報照会対応にかかる体制を整え、運営している。認知症カフェの開催や介護予防・日常生活支援総合事業の実施等、区の地域包括ケアシステムを支える中心的役割を果たしている。 ○シニアステーション事業については、3か所（田園調布、田園調布西、羽田）を委託し、今までの事業運営の実績を生かして幅広い世代や機関との連携を図り、地域におけるフレイル予防を強化する等、大きな効果をあげている。 ○令和2年10月に、特別養護老人ホームたまがわ内に開設した「大田区若年性認知症支援相談窓口」の運営を委託。23区で初の専門相談窓口として、併走型支援を実施している。 ○研修や人材交流の場を通して、区内の社会福祉法人に対して人財の確保、育成、定着に関する助言や支援に取り組んだ。	見守りキーホルダー事業では、夜間・休日の警察・消防等の情報照会に対応し、高齢者の生活の安全確保に寄与した。 【令和2年度】 ○地域包括支援センター相談実績 約17.5万件（内、9か所の件数は約7.5万件） ○見守りキーホルダー 夜間・休日照会対応 215件 ○若年性相談窓口相談件数 368件 【令和3年度】 ○地域包括支援センター相談実績 約19.1万件（内、9か所の件数は約8.2万件） ○見守りキーホルダー 夜間・休日照会対応 199件 ○若年性相談窓口相談件数 1,185件 ○研修や人材交流の実施により、区内の社会福祉法人間の連携を強めるとともに、大田区福祉の底上げにつながった。	1	○他の地域包括支援センター受託法人も含めた、高齢者に対するサービスの底上げの原動力となるような存在として、運営姿勢や先駆的業務の実施・継承などについて注力して活動できるよう助言、支援を行う必要がある。 ○地域包括ケアシステムについては、法人のネットワークを活かし、引き続き区の高齢者施策を牽引する中心的な役割を担ってもらうため、職員的能力向上のための研修等の充実を図ることが求められている。	○地域包括支援センター、シニアステーション事業の運営の更なる機能強化を図り、高齢者が安心して生き生きと暮らせる相談支援体制を推進する。 ○大田区若年性認知症支援相談窓口の運営では、同法人が実施している大田区若年性認知症デイサービス事業（HOPE）との連携を図り、家族会への支援、区内の大学や医療機関等との更なる協働を進めていく。 ○地域包括ケア体制のより一層の充実に向けて、職員のスキルアップに寄与する研修の実施について検討していく。
	団体	○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。 ○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。 ○従来の事業に加え、先駆的業務や人材育成により、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。	○地域資源を活用したサービス充実では、区の地域支援事業である以下を受託。 ■平成30年4月 地域包括支援センター大森東 受託開始。 ■平成30年11月 シニアステーション羽田と合わせ地域包括支援センター羽田受託継続。 ■平成30年7月 地域支援事業として大田区地域支え合い強化推進事業を受託。 ○区内社会福祉法人との協力による人材育成では重層的支援体制整備事業として地域支え合い強化推進事業を受託。 ■平成30年度「地域ささえあい強化推進員」4名配置 フレイル予防の地域づくりを展開。 ■令和元年度「地域ささえあい強化推進員」6名配置2か所増設 地域福祉計画策定に基づく支援と共生の地域づくり。 ■令和2年度「地域ささえあい強化推進員」8名配置2か所増設 「地域共生社会づくり」に向け強化のため拡大。 ■令和3年度「地域福祉コーディネーター」配置場所・名称・役割を統合。 ○先駆的業務としては地域包括ケア体制、地域共生社会の実現に向け 令和2年10月 若年性認知症支援相談窓口 受託開始。先行して取り組んだ若年性認知症専用のデイサービスとも連携を図る。家族会の立ち上げや東邦大学医学部、東京工科大学とも連携している。	○糎谷・羽田地区における地域包括支援センターは羽田・糎谷・大森東と3つのセンターは同一法人として受託している。シニアステーション事業では来館される方の年齢、ADL状態、ニーズ等に応じた、運動や文化的な講座等のプログラムを提供し、地域の自主グループや事業者、関係団体と連携しフレイル予防や認知症予防、介護予防に取り組んでいる。同一法人が受託している地域包括支援センターが併設、近隣の身近にあることで困難事例の支援も実践しやすい体制を構築している。 ○平成30年度から受託した大田区地域支え合い強化推進事業は令和3年度より大田区社会福祉協議会、響会、白陽会との協定・共創により執務場所を大田区社会福祉協議会へ役割と名称を統合することで区民へわかりやすい形で事業を展開。社協の5名と合わせた13名で更なる強化を図り、地域共生社会実現のため大田区と社会福祉法人の「共創」を進めた。 ○大田区若年性認知症支援相談窓口の令和2年度の相談延件数は368件であったが、半数以上の方が初回相談時には未診断であった。令和3年度は相談延件数1,185件であった。外国人の方の対応や、相談者が在職している企業との交渉、社会保障申請、受診支援と困難ケースへの対応が増えている。	1	○大田区地域支え合い強化推進事業（地域福祉コーディネーター）については、社会福祉法第107条に基づく大田区地域福祉計画との整合性や事業スキーム、見込まれる受託費用等に応じた適切な職員配置の検討や、協定上で連携を図る各社会福祉法人における人材・業務などの運営管理が課題。今後は重層的支援体制整備事業として多世代の地域課題を解決すべく、新しい地域共生社会の地域づくりとしても一役を担うコミュニティ・ソーシャルワーカーの育成が課題である。 ○大田区若年性認知症支援相談窓口の支援対象は当事者のみでなく、同居のご家族を含むため、幅広い視野と柔軟な相談支援体制の構築が今後の課題である。また、世帯の複合課題を支援できる、専門性の高い職員の人材育成が課題である。	○大田区地域支え合い強化推進事業については、受託する社会福祉法人の協定に基づき重層的支援体制整備事業の構築を図ることになる。重層的支援体制整備事業は、高齢福祉分野に限らず多分野に渡る支援が求められるため、幅広いコーディネートができるソーシャルワーカーの育成を行っていく。重層的支援体制整備事業移行における過程では、事業として区制度の整備はもちろんのこと、様々な福祉分野における横断的な対応ができる福祉人材の育成と確保が重要となるため、自法人のみならず区内実態と合わせた検討をしていく。 ○大田区若年性認知症支援相談窓口は都の事業として運営する目黒や多摩の相談センターとは異なり、区独自の財源により事業を運営している。先行して取り組んだ若年性認知症デイサービスから派生し、相談支援をする専門窓口が開設に至った経緯を踏まえ、相談者の状況や意思に寄り添った支援を継続していく。

改 革 事 項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題	取組内容					
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	区 ○民営化施設の効果検証及び課題整理を十分行い、地域包括ケア体制の構築に向けて通所介護に求められる機能（認知症や重度者対応等）を踏まえ、区立施設として果たしている役割を考慮した上であり方の検討を進め、今後の方針を定める。	○区立単独型高齢者在宅サービスセンターについては、池上長寿園指定管理の3施設と、別法人指定管理施設1施設、計4施設を令和3年度までに閉所した。うち、1施設を地域包括支援センター、3施設を障がい福祉施設へ転用し、施設の有効活用を行い更なる福祉サービスの向上を図ることができた。 ○下丸子高齢者在宅サービスセンターは、若年性認知症デイサービスの利用曜日拡大の検討を行い、令和3年度、4年度と段階的に利用曜日の拡大をした。 ○矢口高齢者在宅サービスについては、引き続き共生型サービスの導入について検討を行った。 ○民営化を実施する際に団体より提出された民営化後5箇年計画（H26年度～H30年度）を基に、平成28年度末に民営化施設の評価を行い平成29年度に健康福祉委員会にて報告をした。計画の最終年度が終了したため、令和2年度に評価委員会を行った。民営化後の「サービスの向上」「地域還元」「役割転換」が適切に実施されているか評価するとともに、民営化による効果を検証した。	1	○若年性認知症デイサービスについては、利用料金だけでは運営ができず、区が人件費等経費補助をし運営をしている。今後の展開については、区民ニーズの把握や実績の効果検証を行い進めていく必要がある。	○下丸子在宅の若年性認知症デイサービスについては、区民ニーズの把握や実績の効果検証を行い、今後の展開について検討する。 ○矢口高齢者在宅サービスセンターでの共生型サービスの導入について、引き続き区内部及び法人と検討を行う。
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。	○令和2年度に始まった、利用者を移動させての大規模修繕について、他施設等への移動が円滑に進むよう団体と連携し入所調整の周知等を行った。特養羽田、令和3年度工事完了。特養大森、令和4年度完了予定。 ○大規模修繕に係る工事費に対する補助の他、利用者移動に伴う利用料の減収についても、団体の財務状況を考慮し支援を行い安定した運営ができるよう支援を行っている。 ○利用料減収分に係る補助金について、要綱改正、協定書の変更等団体と協議を行い、令和2年度減収分を令和3年度に補助金の支払いを行った。	1	○令和4年度より、特養池上の工事が始まる。在宅サービスセンター、養護老人ホーム等の事業を継続しながらの工事であるため、工事の進捗状況等確認が必要である。 ○民営化した特養の大規模修繕が令和6年度に終了する。区立施設も入居者を移動させて修繕を行う場合、民営化施設の修繕スケジュールに合わせて行う必要がある。	○令和4年度より民営化した特養の最後の工事が始まる。引続き、工事の進捗状況の確認、妥当性及び団体の財務状況を注視し、必要な支援を行っていく。 ○区立特養大規模修繕を民営化した特養と同様、入居者を移動させて修繕を行うための検討を関係部署と進めると共に、団体とも調整を進めていく。
		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。	○大規模修繕工事を円滑に進めるため、長期修繕計画書（長期修繕計画に係る収支計画含）を作成し、計画に基づく進捗管理を行った。 ○計画の実施については、大田区等との協議に基づき、居ながら工事から利用者を移動させての工法等の見直しを踏まえ長期修繕計画書（長期修繕計画に係る収支計画含）の変更を実施した。 ○利用者の安全、安心な生活の確保は家族、地域等の理解のもとに進めることを重視し、丁寧な説明等に努めた。	1	○社会環境の変化が激しいため、策定した長期修繕計画書の見直しが必要になる。 ○コロナ禍であるため、入居者移動計画の適宜更新、スムーズな移動とサービス提供体制の維持に留意する必要がある。 ○施設休止による減収が確実なうえ、不安定な社会情勢なため、財源の確保がさらに必要となる。 ○今後も感染症の発生は継続すると考えられるため、感染症の発生による移動等計画への影響を対応方法に折り込む必要がある。 ○大規模修繕工事に対する家族、利用者、地域等への説明は重要であるため、丁寧な進め方や周知の方法をさらに徹底する必要がある。 ○安定した事業運営を継続するため、大規模修繕に伴う事前準備や引越、移転等に要する費用への補助が必要となる。 ○区立施設における円滑な大規模修繕の実施するため、区との具体的な検討、協議が必要となる。	○入居者移動に伴う各種調整と手続きの実施及び事前準備。入居者移動の実施などを推進する。 ○補助金等手続きについて、大田区担当者との連携を密にし、確実に補助を受ける。 ○大規模修繕に伴う諸経費の積算を行い、対処工夫について検討する。 ○区立施設における大規模修繕の実施に向けて、区との調整を進めていく。 ○社会環境等への変化に的確に対応できるよう、法人内および大田区をはじめとする関係機関との連携を更に強化する。 ○基本的な感染症対策および体調管理を徹底する。

団体による自己評価	<p>地域包括支援センターをはじめとする相談窓口では、数多くの相談を受け止めており、様々な困難事例への対応を通してノウハウを蓄積してきた。地域包括ケア体制の構築においては、こうした実績をもとに、高齢者支援における中心的な役割をはじめ、区と連携しながら新しい地域共生社会の地域づくりにも取り組んできた。</p> <p>また、区内事業者全体の人材育成とサービスの底上げを図るため、区内の他の法人や事業者と協力しながら、先導的な立場で研修や人材交流を実施した。特に人財の確保、育成、定着は、大田区福祉の底上げ・基盤となるものであり、区内の社会福祉法人間の連携を強め取り組むことができた。大規模修繕においても、区との密接な連携のもと、利用者に安心、安全をお届けできる環境づくりは計画的に進めることができています。</p>	所管課による自己評価	<p>○地域包括ケア体制の推進については、地域包括支援センターの適正配置方針に基づく移転や新設に際し、法人が持つ事業運営のノウハウや地域でのネットワークを最大限に活かし、各事業や支援を円滑に進めることができた。若年性認知症支援相談窓口の開設では、準備段階から情報を共有し、事業開始に至る体制を整えてきた。増加する相談へのきめ細やかな対応、家族会の立ち上げ、関係機関との連携等、実績を着実に積み重ねている。</p> <p>○区立施設のあり方については、課題を整理し令和3年度までに4施設閉所し取組を進めることができた。民営化施設の大規模修繕に関する支援についても、施設が安定的に運営されるよう団体と連携し取り組むことができた。当初想定していなかった利用料減収分についても、団体の財政状況を考慮し支援できるよう調整できた。また、民営化した特養に続いて区立特養の修繕が行えるよう、関係各課と連携し取組を進めることができています。</p>	所管課による団体評価	<p>○地域包括支援センター9か所、シニアステーション事業3か所に加え、若年性認知症支援相談窓口の運営、見守りキーホルダーの夜間・休日照会対応など、高齢者にとどまらず幅広い世代に対して、課題解決に向けた各種委託事業を展開している。また、他法人とも連携しながら、地域包括支援センターの機能強化に積極的に取り組んでおり、引き続き区の良きパートナーとしての活躍が期待される。今後も、更なる事業展開を目指し、安定した人員体制を維持願いたい。</p> <p>○民営化した施設の大規模修繕については、計画的に利用者を移動させ施設内を空にする手法で予定通り進めていることは大変評価できる。区立特養の修繕についても、引続き連携し取り組んでいけると評価している。</p> <p>区内最大規模の社会福祉法人として、大田区福祉の中心を担い全体を牽引していくよう期待している。</p>
-----------	--	------------	---	------------	--

※達成度・・・1：取組を進めることができた 2：取組を行ったが、進捗が不十分であった 3：取組みに着手することができなかった

「新大田区外郭団体等改革プラン」 総括シート（平成29年度～令和3年度）

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
				代表者	理事長 鷲頭 美智
所在地	大田区大森南2-15-1			設立年月日	平成5年3月
設立目的 (定款上)	それぞれが幸せにくらせる社会の実現に向けて、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して有機的かつ総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、地域社会を構成する一員として自立した生活を営むことができるよう支援することを目的とする。			設立からの経緯	○昭和61年4月に、大田区精神薄弱者育成会まごめ第2作業所（まごめ園の前身）が開所し、法人設立準備委員会を経て、平成5年3月に社会福祉法人大田幸陽会が設立された。 ○「大田区内の障害者全てに陽光が燦々とそそぎ、それぞれが幸せに暮らせる社会」を心から願い、法人名を「大田幸陽会」と定めた。 ○平成10年から管理運営委託（つばさホーム前の浦） ○平成11年から管理運営受託（新井宿福祉園） ○平成14年から管理運営受託（しいのき園、池上福祉園） ○平成18年から指定管理受託（新井宿福祉園、しいのき園、池上福祉園、つばさホーム前の浦） ○平成20年から指定管理受託（大森東福祉園）
事業内容 (定款上)	■第2種社会福祉事業 1 障害福祉サービス事業の経営 2 特定相談支援事業の経営 3 移動支援事業の経営 4 老人居宅介護等事業の経営				区 団体
基本財産等	520,663,411円 (R3.3.31現在)	区出えん金	0	区出えん比率	0.0%
あるべき姿 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。					
果たすべき役割 「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。 ○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。					

改革事項		取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課題	取組内容					
①	【先駆的取組みと連携強化】 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。	区 ○大田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。 ○大田幸陽会が、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。	○新型コロナウイルス感染症拡大により、定期的な打ち合わせの設定が困難であった。しかし、新たな「障がい施策推進プラン」の共有、つばさホーム前の浦や池上福祉園の機能拡充を通じ、区と団体の方向性や役割を明確化し、大田幸陽会が専門性を発揮し、取り組むことができた。 ○区と法人の間で双方向の人材交流が開始され、双方の連携が強化された。 ○障がい者の重度化、高齢化の課題への取組みに、イニシアティブを発揮した。	1	○区立通所施設をはじめとする、量的増大、複雑化に対応できる支援スキルの向上が必要である。 ○複合課題に対応できる多機関連携の軸としての立ち位置を強化することが求められる。 ○大森東福祉園の機能拡充、新井宿福祉園の改築などについて、法人と区の間で役割を分担し、円滑な実施に取り組む必要がある。	○区の新たな「障がい施策推進プラン」に掲げる障がい者の地域生活を包括的に支援できるよう、現場ニーズの共有、取組みの質の向上を図る。 ○法人間の交流の核となる取組みを支援する。 ○法人、区のそれぞれの持つ強みを活かし、対等な関係で、施策の推進を図っていく。
	団体 ○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。 ○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。 ○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た様々なサービス提供を区と連携し計画的に推進する。	<区内事業者への情報提供> 区施設長会職員交流研修の幹事として、これまでの座学から交流研修に移行した研修を企画（コロナ禍で実施は見送り）した。 <地域貢献等のネットワークづくりの推進> おおたスマイルプロジェクト「れいんぼう」の活動に、フードバンクと提携し、食を通じたプログラムに貢献した。社会福祉協議会のこどもの長期休み応援プロジェクトに法人として協力。また、大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の幹事法人として、「ふくしのしごと市」等に参画。 <区と連携したサービス提供の推進> つばさホーム前の浦の障害者総合支援法に基づく事業に向けた会館の改修工事に伴い、令和2年度はプラム蒲田に一時移転して緊急一時保護事業を実施。併せて次年度からの障害者総合支援法に基づく事業に向けた準備に取り組んだ。令和3年度には、大田幸陽会館で障害者総合支援法に基づく短期入所事業と共同生活援助事業を実施することができた。区立池上福祉園での重症心身障害者通所事業開始に向けた取組みを区と連携して行い、令和3年度からの実施に至った。	○困難ケースを受け入れる短期入所の開始や、医療的ケアを要する利用者への支援など、地域のニーズを汲んだ取組みを行った。 ○施設長会での事例発表や、法人の枠を超えた研修の企画の主体となるなど、区内でサービス提供を行う事業者のレベルアップに十分貢献した。	1	○第4次経営改革プラン時に顕在化した課題への取組みも踏まえ策定した、令和3年度からの第5次経営改革プランの実施。 ○大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の活動を、より地域に密着した活動にしていくため、区内4地区に分けた活動を始めた。しかし、コロナ禍にあって、交流や活動に制約がかかり、従前のような活動の実施は困難になっている。オンラインの活用等、大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）メンバーとともに活動方法を検討していく必要がある。 ○施設の機能拡充を円滑に進め、その取組みについては施設長会などでも共有している。	○令和3年度から5か年にわたる法人の第5次経営改革プランの着実な実施に向け、計画的に取り組んでいく。 <区内事業者への情報提供> コロナ禍で実施できなかった区施設長会職員交流研修を実施していく。集合研修の実施が困難な場合は、オンライン等の活用も含め情報共有に努めていく。 <区と連携したサービス提供の推進> 令和5年度からの大森東福祉園の改修工事に伴う仮施設への移転や機能拡充等に向けて事業が円滑に進むよう、区と連携して取り組んでいく。

改 革 事 項		取 組 内 容	取組状況	改革事項の検証	達成度	今後の課題等	今後の方向性
課 題							
②	【法人の経営基盤の強化】 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。	区	○補助金の内容を見直し、新たな課題への取組み等への支援を行った。 ○法人の人材の確保状況などを確認、サービス提供の質の向上につながっていることを検証した。 ○区と法人の間で、双方向の人材交流を開始し、連携が強化された。	○補助対象事業を先駆的取組にするなどの規定整備を行い、障がい福祉サービスの向上を図った。 ○人材交流により、区を持つ経営や施設管理のノウハウを共有することができた。 ○双方向の人材交流の実現により、法人のガバナンスが強化され、自立性が高まったと評価できる。	1	○人材育成の強化により法人全体の職員のレベルアップを図ることが課題となっている。 ○障がいのある方のセーフティーネットとして区が期待する役割と自立した経営のバランスが取れるようにすることが求められている。	○引き続き、区と法人の人事交流を深め、相互理解と経営ノウハウの向上をはかる。 ○区の新たに策定する「障がい施策推進プラン」に掲げる障がい者の地域生活を法人と連携しながら包括的に支援していく。
		団体	○新規事業、先進的業務、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。 ○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。	<法人のガバナンス強化等> 人材の確保・育成・定着に向けて、昇格だけでなく専門性にも着目した複線型のキャリアパスを導入し、専門職育成の強化や多様な人材の登用等を含む人事給与制度の見直しに向けコンサルを入れて検討。令和4年度からの実施となった。 コロナ禍の中、集合研修に替え、指定の教材を使ったオンライン研修やDVDを活用した研修を積極的に実施。Zoomを活用したオンライン会議の導入等業務のICT化を進めた。 <新たな取組み事業の継続実施> つばさホーム前の浦の障害者総合支援法に基づく事業や区立池上福祉園の重心事業等の新たな事業を含む指定管理に応募し、令和3年度からの事業開始に向けて取組み、実施に至っている。 サテライト（一人暮らし）型住居の新規開設・運営。訪問看護ステーションと連携し、グループホーム利用者の健康管理や夜間緊急時対応に助言を受けられる体制を構築。自立生活援助事業の実施。区立しいのき園での工賃向上プロジェクト実施。のぞみ園で自主生産品のオンラインショップを開設。	○経営基盤の強化に向け、外部の専門知識を活用し、取組みを進めている。オンラインの導入により、取組みが滞らないようにしている。 ○つばさホーム前の浦の機能拡充に当たっては、支援業務にICTを取り込み、少ない人数でも、きめの細かい支援ができるようにした。 ○区受託事業以外にも、広く地域での支援を強化していく新たな取組みを進め、併せて経営基盤の充実を図っている。	1	○会計監査人の導入に向けた準備を進める必要がある。 ○新たなキャリアパスに基づく人事給与制度の構築と令和4年度からの新制度への円滑な移行が求められる。 ○地域生活支援を重点的に進めていくため、多様な団体等と連携し、包括的な支援に取り組んでいくことが必要である。
③	【福祉人材の確保・育成】 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。	団体	○大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）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。 ○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。 ○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。 <法人間連携の取組み> 大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の幹事法人として法人間連携に向けた活動に参画。コロナ禍で幹事会等の会議もオンラインに移行して実施。大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の全体研修もコロナ禍でオンラインでの実施となっている。ただし、法人研修への相互参加は、集合研修自体が困難であり、一時的に見送りとなっている。 <福祉実習生の受け入れ体制整備> 毎年積極的に福祉実習生等を受け入れてきたが、令和2年度は、コロナ禍で大学の実習形態に変化があったこともあり、法人全体で37名440日と前年比で実習数が半減した。令和3年度については、45名603日と少し回復してきている。法人としては、大学や学生とのパイプづくりと法人の認知度を高めるためにも、実習生の受け入れを積極的にしている。社会福祉実習生を対象に社会福祉相談援助実習カリキュラムの合同説明会を開催している。 <協働による福祉人材の確保、育成等> 大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の幹事法人として、ハローワークと連携した「ふくしのしごと市」や「福祉カレッジ」に参画。区主催の採用オンラインプログラムに法人管理職が参加。法人間のオンライン交流イベントに法人の職員が参加。区の「大田区福祉人材育成・交流センター」設立に向けた会議に参加。	○コロナ禍ではあったが、学生の実習を丁寧に行い、人材育成の一翼を担った。 ○大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の幹事法人として、外部連携や企画に積極的に参画している。この活動により、分野を越えた法人間の情報共有や法人間協力、事業連携に繋がっている。 ○大田区福祉人材育成・交流センターの設置に係る検討会にも区内福祉サービスの担い手としての立場で参画し、現場（法人）の視点による提言を反映させることができた。	1	○区や法人間連携による人材の確保・育成等の有効な手法を検討・実施していく必要がある。	<大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）と連携した研修の実施> 新型コロナウイルスの感染状況により取組内容も左右されるが、大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の幹事法人として、引き続き「福祉カレッジ」等に参画し、人材確保・育成に向けて区内の法人等と連携していく。 <福祉実習生受け入れ体制整備> コロナ禍にあって、令和2年度は実習生の受け入れ数が半減したが、引き続き大学等と連携し、積極的に受け入れを継続していく。 <協働による福祉人材の確保、育成等> 大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の「ふくしのしごと市」等に引き続き参画し、福祉人材の確保と情報発信による社会福祉法人の周知に努めていく。法人間で人材確保策等の情報を共有していく。大田区福祉人材育成・交流センターの活動に積極的に参画していく。

団体による自己評価	法人は、指定管理業務等の的確な遂行とともに、つばさホーム前の浦の障害者総合支援法に基づく事業や池上福祉園の重症心身障害者通所事業の導入等、新たな施策に区と連携して取り組んできた。一方で、大田区社会福祉法人協議会（おおた福祉ネット）の幹事法人として、分野を越えた連携のもと、公益的活動にも積極的に取り組み、さらに先駆的な取組事例を他法人に情報提供する等、区全体の障害福祉の向上にも寄与している。 事業の運営にあたっては、経営改革プランを策定し、そのもとで事業拡充と業務改善に向けた取組みを着実に進めている。特に近年は、出退勤システムの導入や無線LANの整備等ICT化を進め、業務の効率化や正確性の向上に努めている。 組織運営面では、多様な人材の活用と多様な働き方ができる環境づくりを目指し、令和4年度からの複線型のキャリアパスによる新たな人事給与制度の導入に至った。またホームページの刷新をはじめ、媒体を活用した情報発信を強化して人材確保を目指すとともに、コロナ禍にあってeラーニング等のオンライン研修を充実させるなど、人材育成にも力を入れている。 今後は、障がい者の地域生活支援に向けた取組みをより強化し、法人内外の資源を活用した包括的な支援の構築を目指そうとしている。	所管課による自己評価	令和2年度の新型コロナウイルス感染症拡大以降、大田幸陽会との定期的な意見・情報交換会を実施できなかったが、区として「障がい施策推進プラン」の共有や大田幸陽会へ期待する取組みを示してきた。 このような中、区と大田幸陽会の連携・協働により取り組んだ直近の実績として、令和3年度につばさホーム前の浦では、緊急時の受入体制を充実するために短期入所事業を、また、障がい者の居住の場の確保・充実を図るために共同生活援助事業を開始することができた。池上福祉園では、医療的ケアを要する利用者を支援するため、機能を拡充し、重症心身障害者通所事業を新たに開始するなど、利用者のニーズを汲んだ取組みを行った。 現在、障がい者の重度化・高齢化に対応するため、障害者施設の整備計画に基づき、引き続き区と大田幸陽会と連携・協力のもと着実に取組みを進めている。	所管課による団体評価	指定管理施設の受託法人として施設の適切な管理運営を遂行し、法人のこれまでの経験と専門的な知識を活かして、コロナ禍においても、区と協調しながら施策実現に向けて事業を推進している。さらに、法人の経営基盤を強化するため、事業の内容に適した人事給与制度を構築し、法人運営を支える人材確保や人材育成に力を注ぎながら、ITを活用することにより業務の効率的な運営を目指している点が評価できる。また、地域ニーズに対応するため、地域の方や他の事業所との円滑な連携体制を構築し、地域との調整機能を担い、柔軟性と機動性を活かした事業展開により地域貢献を果たしている。 今後も区の連携団体として、区内における事業者の先導的役割を担い、区と連携して障がい者施策を推進し、区民サービスの向上に寄与する団体として期待できる。
-----------	--	------------	---	------------	--

※達成度・・・1：取組みを進めることができた 2：取組みを行ったが、進捗が不十分であった 3：取組みに着手することができなかった