

法人名	大田区土地開発公社	所管部課	総務部経理管財課
-----	-----------	------	----------

①団体基本概要（令和 7 年10月時点）

代表者			事業内容	(1) 次に掲げる土地の取得、造成その他管理及び処分を行うこと。 ア 公有地の拡大の推進に関する法律第4条第1項又は第5条第1項に規定する土地 イ 道路、公園、緑地その他の公共施設又は公用施設の用に供する土地 ウ ア及びイに掲げるもののほか、地域の秩序ある整備を図るために必要な土地として次に掲げる土地 (ア) 自然環境を保全することが特に必要な土地 (イ) 史跡、名勝又は天然記念物の保護又は管理のために特に必要な土地 (ウ) 航空機の騒音障害を防止し、又は軽減するために特に必要な土地 (2) 住宅用地の造成事業を行うこと。 (3) 前2号の業務に付帯する業務を行うこと。
理事長 川野 正博				
設立年月日				
昭和63年10月				
設立目的（定款上）			区との基本的な 役割分担	区

②事業の効果検証結果

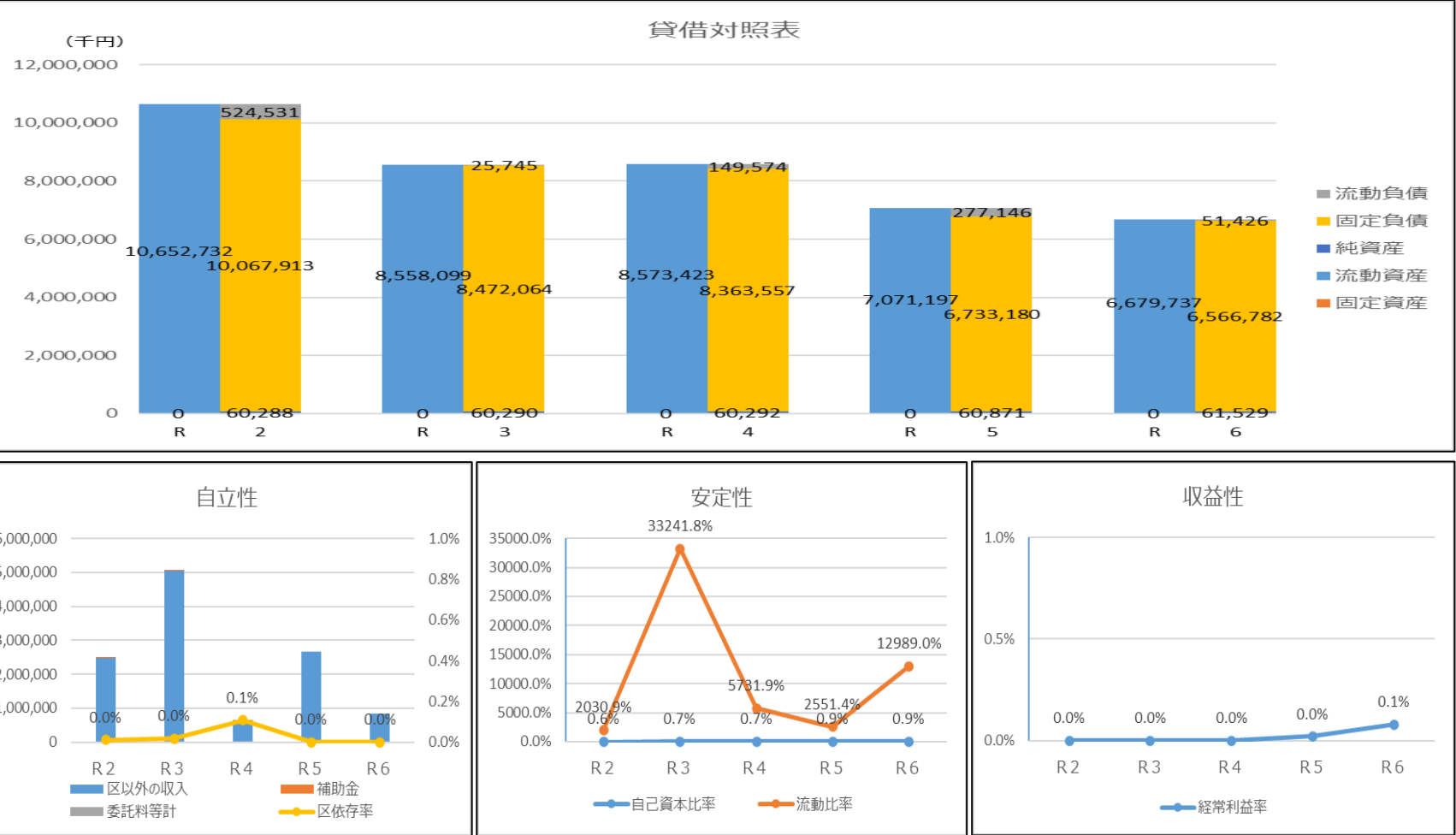
効果検証対象事業	事業の今後のあり方・方向性	
（令和 4 年度） 保有土地賃貸等事業	外郭団体等	所管課
	区の事業用地の需要により、土地を代行(先行)取得し、一定期間経過後、区の事業計画により補助金等が充当できるタイミングで土地を売払う流れで業務を行っているが、公示地価など、土地価格の指標が上昇傾向にある局面においては、このプロセスが好循環しているものと判断している。政策金利の見直しなど、今後の金利上昇なども注視し、先行取得の適用等については慎重に判断していく。	区の依頼により事業用地を代行(先行)取得することが主業務であるため、収益性はないが公社の利点を生かし、機動的、計画的な用地取得を担っている。
	引き続き、区からの機動的な事業用地の取得依頼に対応するべく、区からの様々な用地需要に迅速に対応し、公共事業用地の取得に努め、地域の秩序ある整備と区民福祉の増進に寄与していく。	現在の地価の上昇が続いている状況下では、代行(先行)取得のプロセスが好循環している。公社の業務を支える仕組みが地価の上昇を前提にしていることを意識し、地価の動向を注視しつつ活用していくことで、地域の秩序ある整備と区民福祉の増進に寄与すると判断している。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の4月1日時点の職員・役員数を記載）

			R2	R3	R4	R5	R6	R7
職 員	常勤職員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	2	2	2	2	2	2
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員		0	0	0	0	0	0
計			2	2	2	2	2	2
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	0	0	0	0	0	0
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤役員		0	0	0	0	0	0
計			0	0	0	0	0	0

団体による自己分析	現在、事務局長、庶務主査、担当の3名体制であり、事務局長については区経理管財課長と兼業であるが、他職員は派遣という形で業務を行っている。 今後の土地取得需要や職員事情等による業務の変化等により適宜、体制を検討していく。
所管課方針	現在の区派遣職員2名では、事業規模が拡大した場合、取得した用地の維持管理委託費などのコストが増加することが想定される。 固有職員である必要はないが、先行（代行）取得した土地の管理等を考えると現在の区派遣職員2名体制では厳しく、用地管理は区の事業主管課が対応しているのが実情である。取得案件の増加など、業務量の増が見込まれる場合には職員の追加派遣による増員などを検討していく。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	区からの補助金を受けているが、保有地の暫定的活用による駐車場等貸付収入により運営に係る事務経費等は、一定程度自立性が保たれており、区補助金は全額戻入している。 金融機関からの借入により土地の購入を行うが、その債務を区が保証しており、安定的な運営である。区の依頼により取得した土地は流動資産であり、公社独自の事業による負債等はないため、安定的な運営である。 公有地の取得原価と売り払い額（売却収益）が同額であることから、主体事業においては、収益は生じない形となっている。保有地の一時貸付事業による附帯事業収益を公社運営に係る経費等に充当し、その残額及び普通預金・定期預金による受取利息を次年度の準備金に繰り越している状況である。
所管課方針	区からの補助を受け運営しているが、保有地の暫定的活用による収入により人件費を除きある程度自立性が保たれており、区の依頼により事業用地を代行（先行）取得することが主業務であるため、収益性が生じないことも承知している。 今後、区の財政状況を踏まえ、公社への事業用地の取得依頼にあたっては、事業の公共性、公益性及び将来見通し等を十分に精査するとともに、公共用地を区が購入するケースと公社が購入するケースについて、最終的な費用対効果を検証した上で判断していく。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
大田区土地開発公社は、公有地の拡大の推進に関する法律に基づき設立され、区の依頼により事業用地を代行(先行)取得している。収益性はないが公社の利点を活かし、機動的、計画的な用地取得を担っていることから、今後も、地価の動向を注視しつつ、最終的な費用対効果を検証したうえで活用していく。 現在の区派遣職員2名では、事業規模が拡大した場合、取得した用地の維持管理委託費などのコストが増加することが想定されることから、業務量の増が見込まれる場合には、職員の追加派遣による増員などを検討していく。	区の依頼に基づき、必要とする土地を代行(先行)取得するという役割を果たしている。 事業用地の取得にあたっては、引き続き将来見通し等を十分に精査するとともに、事業用地の取得から運用開始となるまでの期間においては、可能な限り休眠地とならないような活用方法を検討すること。 業務量の増加に伴う職員の追加派遣にあたっては、区退職者を活用するなど、職員の追加派遣以外の柔軟な方法も検討すること。

法人名	公益財団法人 大田区産業振興協会	所管部課	産業経済部産業振興課
-----	------------------	------	------------

代表者		
理事長 川野 正博		
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。		
基本財産等	区出資・出えん金	区出資・出えん比率
530,000,000円	530,000,000円	100%

事業内容		・大田区の産業振興のための情報収集・発信に関する事業 ・区内中小企業の経営支援に関する事業 ・区内中小企業の取引拡大支援に関する事業 ・区内中小企業の人材の育成・確保の支援に関する事業 ・区内中小企業の技術開発支援に関する事業 ・中小企業勤労者に対する勤労者福祉事業 ・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 ・旅行業法に基づく旅行業 ・その他この法人の目的を達成するために必要な事業
区との基本的な役割分担	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する。 ・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活かし、区の産業施策を総合的に企画し実現する。
	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・文化の発展に貢献する。 ・区が掲げる政策目標のもと、高い専門性と機動力を活かし、効果的な事業を着実に実施する。

効果検証対象事業

(令和 4 年度)
創業者支援事業
受・発注相談
内職あっせん・相談事業

(令和 5 年度)
繁盛店創出事業
羽田イノベーションシティ・サテライトオフィス事業
新製品・新技術開発支援事業

(令和 6 年度)
海外取引相談事業
Meet New Solution in OTA
勤労者福利厚生・給付事業

事業の今後のあり方・方向性	
外郭団体等	所管課
今後も、区内産業が安定的に維持・発展していくことを目指し、これまで培ってきた専門的な知識や経験、そして多様なネットワークを最大限に活かしながら、産業者の状況や社会情勢に応じた、効果的な事業に取り組む。 また、大田区の「基本構想」「基本計画」「実施計画」の実現に向けて、産業経済部と連携しながら、各種の取組を進めています。特に、大田区実施計画に掲げる基本目標３「豊かな環境と産業の活力で持続的に発展するまち」の達成に向け、環境の保全と産業の持続的な成長の両立を図る新たな取組を検討する。 さらに、区への依存度を段階的に低減させていくことを視野に入れ、自主財源の確保・向上を目指した施策にも引き続き取り組む。	産業振興協会の持つ専門性を活かしながら、区内産業団体及び各種関係機関等と連携し、柔軟かつ迅速に事業展開を行っている。 区内産業がもつリソースを横断的に捉え、産業の維持発展及び新たな価値創造へアプローチすることで、区内中小企業への支援を中心に事業の実施主体の整理を進めていく。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の４月１日時点の職員・役員数を記載）

			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	25	26	25	25	29	34
		区派遣	14	13	15	16	10	7
		区退職者	2	1	1	2	3	4
	非常勤職員		2	0	0	1	5	6
	計		43	40	41	44	47	51
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	1	1	1	1	1	1
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤役員		8	8	7	7	7	7
	計		9	9	8	8	8	8

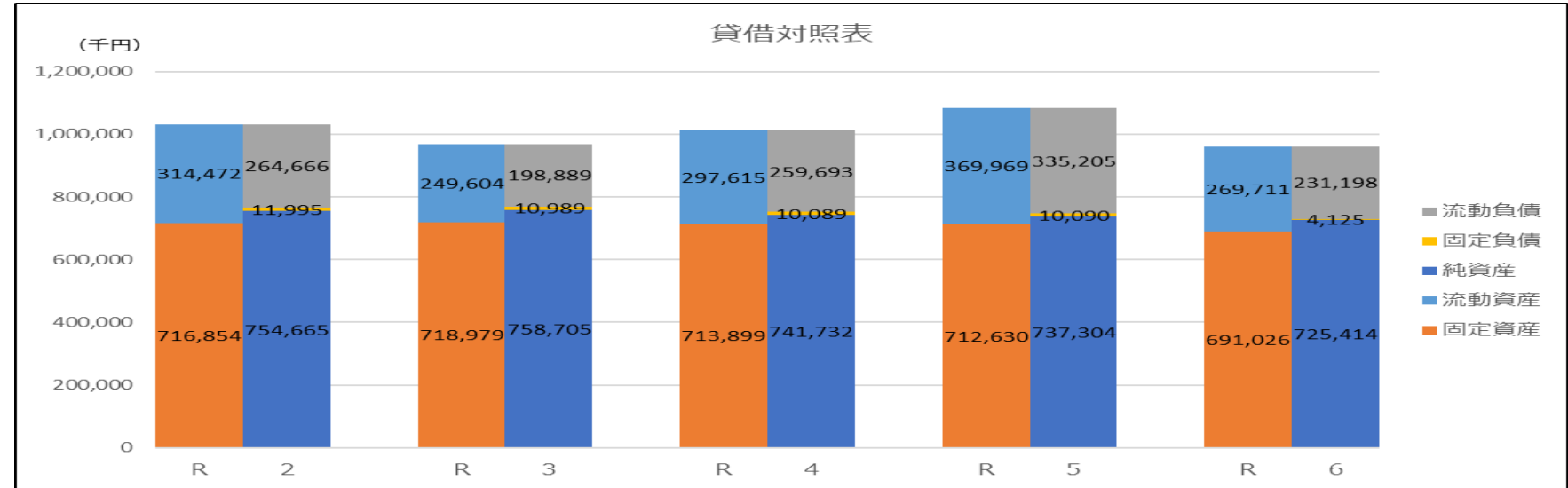
団体による自己分析

令和４年度以前は、協会組織の高齢化が進んでいた。将来にわたり安定的に機能する組織体制を確立するために、令和５年度から若手の採用に取り組んできた。その取組みの結果、令和６年度では固有職員50歳以上が39％、20歳以上49歳以下は61％となり、若年層の割合が増大した。今後は、更なる組織強化を図るため、協会の人材育成方針を確立し、効果的な育成に取り組んでいく。

所管課方針

専門性を有した事業の継続性を担保するためにも、職員への支援及び育成体制を強化することで定着化を図る一方で、引き続き一定の区職員派遣は継続させることで、組織連携の強化を図る。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析

令和４年度から令和６年度にかけて「自立性」においては、自主事業による収益の向上に取り組んでいる成果から、令和４年度76.1％から令和６年度60.6％へと徐々に区への依存率低減を図ることができた。

区への依存率の主な改善の取組みとしては、令和５年度にHANEDA×PiO交流空間施設及び産業プラザ展示ホール等の利用者増に向けプロモーション強化を行ったことにより、自主事業収益であるHANEDA×PiO交流空間施設利用収益及び産業プラザの利用料金の収益が増加したことが挙げられる。

安定性と収益性は横ばいしているが、事業運営に支障のない範囲で推移していると認識している。引き続き安定した財産運用に努めていく。今後は、更に区への依存率の低減を図るため、従来の取組みを強化しつつ、新たな自主財源の向上に資する取組みを検討していく。

所管課方針

令和４年度以降、自主事業収益が増加していることから、区依存度は低減しており、徐々に自立性が高まっている。一方で区からの補助金が経常収益の過半数を占めているため、補助金縮小に向け、事業規模や方法など引き続き徹底した見直し、精査を行い、経費の節減に努めるとともに、一層の自主財源確保に向けた取組みを強化していくことを期待する。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
産業振興に対する深い知識や区内事業者とのネットワークを活かした事業展開をしており、区と協会による切れ目のない支援と相互作用により、区内産業の幅広い分野における成長と発展に寄与している。ニーズや価値観が多様化する中、区内産業の持続可能な発展を支えるため、区内中小企業への支援を中心に機動的かつきめ細やかなアプローチができるよう、実施事業の整理を進めていく。 産業振興に対する専門性を有した職員を積極的かつ柔軟に採用し、若年層の育成体制にも注力することで組織の安定化を図る一方で、継続して区職員は派遣する。区と協会との連携が円滑になり、より効果的な事業遂行が期待できるためである。	産業振興協会の持つ専門性を活かしながら、区内産業団体等と連携し、柔軟かつ迅速に事業展開を行うだけでなく、若手の固有職員採用や、自主事業による収益増加など、将来にわたって持続可能な体制の確立に向けた取組みを進めている。 今後、事業の実施主体の整理を進めるにあたっては、事業移管に向けた実効性のある取組みを検討すること。 また、産業振興協会への職員派遣にあたっては、職員の能力が最大限活用できるよう、派遣職員の役割や配置場所等の明確化を検討すること。

法人名	一般財団法人 国際都市おおた協会	所管部課	地域未来創造部地域力推進課
-----	------------------	------	---------------

①団体基本概要（令和 7 年10月時点）

代表者			事業内容	・多文化共生の推進に関する事業 ・国際交流の推進に関する事業 ・国際人材育成に関する事業 ・国際協力に関する事業 ・上記各事業に関する情報収集、調査研究及び広報 ・上記各事業の推進のため、大田区及び他の公共機関等から受託する事業 ・その他この法人の目的を達成するために必要な事業			
理事長 成田 浩							
設立年月日							
平成29年12月							
設立目的（定款上）			区との基本的な 役割分担	区	・区の国際交流・多文化共生に係る施策を立案・決定し、「国際都市おおた」を着実に推進していく。 ・協会と緊密に連携し、情報共有・意見交換を進め、互いが事業展開しやすい環境整備に努める。		
当法人は、「国際都市おおた宣言」で表現された「観光」の魅力、「多文化共生」の大切さ、「産業」の力強さを伸張させるため、大田区における国際交流及び国際協力の活動支援や国際人材の育成を地域の力との連携・協働を通じて推進し、もって地域の活性化に寄与することを目的とする。							
基本財産等						区出資・出えん金	区出資・出えん比率
4,000,000円							
区出資・出えん金			区出資・出えん比率	100%			
4,000,000円							
区出資・出えん比率			団体	・区の方針の下、地域のコーディネーターを担い、多文化共生、国際交流、国際人材育成、国際協力を中心とした様々な事業を展開する。 ・国際交流・多文化共生施策の実施主体として、区民、ボランティア、地域団体等との連携を図り、専門スキル・機動性を発揮しながら多様化する区民ニーズを柔軟に捉えたサービスを提供する。			
100%							

②事業の効果検証結果

効果検証対象事業		事業の今後のあり方・方向性	
		外郭団体等	所管課
（令和 4 年度） ホームページ等の管理・運営 初級日本語講座の開催 国際交流ボランティアの活躍支援 （令和 5 年度） ホームページ等の管理・運営 こどもの学習支援（こども学習支援ボランティアの養成） 国際交流ボランティアの活躍支援 （令和 6 年度） ホームページによる情報発信・情報公開 こども学習支援教室の開催 災害時外国人支援ボランティアの養成		事業の拡充・拡大に伴い、ハード・ソフトの両面から運営基盤の整備を進めてきた。併せて、規則・規程等の制定から役員会の開催まで、コンプライアンスの徹底に向けた制度・ルール of 構築にも取り組んできた。その上で、運営基盤の更なる強化のためには、法務・会計・情報システム等の専門分野における人員・サポート体制が必要となっている。 多文化共生社会実現に向けた担い手（ボランティア）育成と合わせて、多様な事業で活動の場を創出し、コーディネート機能を果たしている。近年の外国人区民の増加に伴い増大している日本語学習や災害対策等のニーズについて、引き続き区と連携し対応していく。 補助事業や受託事業のうち、協会の設立当初から区との協議を経て担うこととなった一部の事業について、その実施のあり方が適切であるかどうかを今一度整理する必要がある。	区の多文化共生施策と密接に関連する事業を展開できており、Minto Otaでの事業実施により多くの人を集めることができた。特にこどもの学習支援や災害時支援においては、地域のボランティア人材を育成・コーディネートする機能が発揮されており、増加する外国人区民を取り巻く多様な課題に柔軟に対応している。 今後、外国人区民の増加に伴う、需要増大が予想される、日本語学習、多言語相談等、協会の役割の変化、需要増をもとに、組織の在り方、各種事業実施体制を検討していく必要がある。 また、組織改正のメリットを活かし、日本語ボランティア育成や、地域における外国人区民と日本人区民の協働など、協会の強みが生かされる分野を中心に地域や区民活動団体との連携を強化し、施策の相乗効果を図っていきたい。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の4月1日時点の職員・役員数を記載）

			R2	R3	R4	R5	R6	R7
職 員	常勤職員	固有	3	4	4	4	4	4
		区派遣	5	5	6	6	5	5
		区退職者	0	0	0	0	1	1
	非常勤職員		1	0	0	0	0	0
計			9	9	10	10	10	10
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	1	1	1	0	0	0
		区退職者	0	0	0	1	0	0
	非常勤役員		10	10	9	9	10	9
計			11	11	10	10	10	9

団体による 自己分析	事業の拡大・拡充や区からの受託事業の増加に伴い、発足当初より若干の人員増を行ったが、令和4年度以降は概ね同様の組織体制となっている。今後も団体として持続的に運営していくためには、固有職員が有する国際交流・多文化共生に関する知識・ノウハウを最大限活用するとともに、区派遣職員や専門的な知識を有する人材によって運営基盤の構築・強化を進めるなど、限られた人員・予算の中で、効率的な業務執行が求められる。
	また、事業の中にはもともと区が担っていたものも多く、それらの実施に当たっては、区職員の経験が重要となってくる。他の外郭団体に比べて小規模の組織であるため人員体制の大幅な変更は難しいが、必要な経験を有する区職員OB等の雇用も有効な手段となり得る。

所管課 方針	引き続き、増加している外国人区民の需要増に対して、協会固有職員の専門的スキルと、派遣職員の運営面における実務能力とが相乗効果を生み、事業の充実と組織体制のさらなる強化、充実を支援していく。
-----------	--

④財務状況の効果検証結果



団体による
自己分析

事業の拡大・拡充に伴って財務規模も増大を続けてきたが、区依存率はほぼ100%となっている。

未払いの現金預金、区返還補助金等、流動資産の多寡によって、自己資本比率に変動は見られるものの、流動比率は100%を超え安全な数値となっている。

経常利益率は2%前後と低い水準にあり、経常利益もその多くが区からの受託事業によるものとなっている。

公益性・包摂性の高い分野で事業を展開する当協会では、収益性を追求する事業の運営が難しく、自主事業の拡大・増加に努めてきたものの依然として規模の小さなものが多いため、財務状況の根本的な改善には至っていない。

所管課
方針

区からの補助金依存度は、依然大変高い数値で推移している。自主事業の拡充や賛助会員を増やすなど、自主財源の確保をさらに進める必要がある。不要な経費の削減を今一度確認することも重要である。そのため、区としても決算・予算に際し、協会との情報共有を緊密にするとともにチェック機能を強化し、効率的、効果的な事業の運営を促していく。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
協会は多文化共生分野において、地域ボランティアとの連携や、日本語教育、多言語相談、また、こども学習支援、災害時外国人支援など、外国人区民に需要のある事業について柔軟且つ機動的に展開しており、区の施策を実行するパートナーとしての役割を果たしている。特に、ボランティアの育成・調整においては、協会ならではの強みが発揮されている。 今後は、外国人区民の増加に伴う、需要増加を見越し、こうした強みが生かされる事業の検討を進めるとともに、必要な人員体制の整備等、運営が持続可能となるよう、連携をより一層深めていくことが必要である。	地域のコーディネーターとして、多文化共生等を中心とした様々な事業を展開している。 引き続き多文化共生等に関する事業を展開していくため、人材採用・育成計画の作成や、他の外郭団体等との統合によるスケールメリットを検討するなど、中長期的な視点で組織体制の強化に努めること。 また、国際都市おおた協会が担うことで、より効果的な事業の実施につなげることができないか精査するなど、事業の実施主体の整理を進めること。

法人名			一般財団法人 大田区環境公社			所管部課		資源環境部環境政策課			
①団体基本概要（令和 7 年10月時点）											
代表者			事業内容 ・一般廃棄物の収集及び中継業務 ・資源循環に関する事業 ・環境保全に関する事業 ・その他この法人の目的を達成するために必要な事業								
代表理事 安藤 充											
設立年月日											
平成29年 1 月											
設立目的（定款上）											
私たちの生活環境における地球温暖化と自然災害、多岐にわたる深刻なごみ問題、生き物の絶滅危機などの社会問題に、環境公社が先頭に立ち、区民、事業者と手を取り合いながら、環境、社会、経済などの分野で活躍し課題解決することで、「心やすらぎ未来へはばたく笑顔のまち大田区」の実現に寄与することを目的とする。			区との基本的な役割分担 区 ・区民・事業者等が、環境・清掃分野における課題を正しく理解し、共通の目標実現をめざして主体的に行動できるよう、啓発・支援を行う。また、区民・事業者等と協働し、施策を総合的に企画・実現していく。 団体 ・区の施策目標の達成をめざし、環境・清掃分野における専門スキル及び高い機動性を発揮して区民に身近で効果的な事業を展開するとともに、必要に応じて事業提案を行い、区の施策を推進する。								
基本財産等		区出資・出えん金							区出資・出えん比率		
3,000,000円		6,000,000円							100%		

②事業の効果検証結果

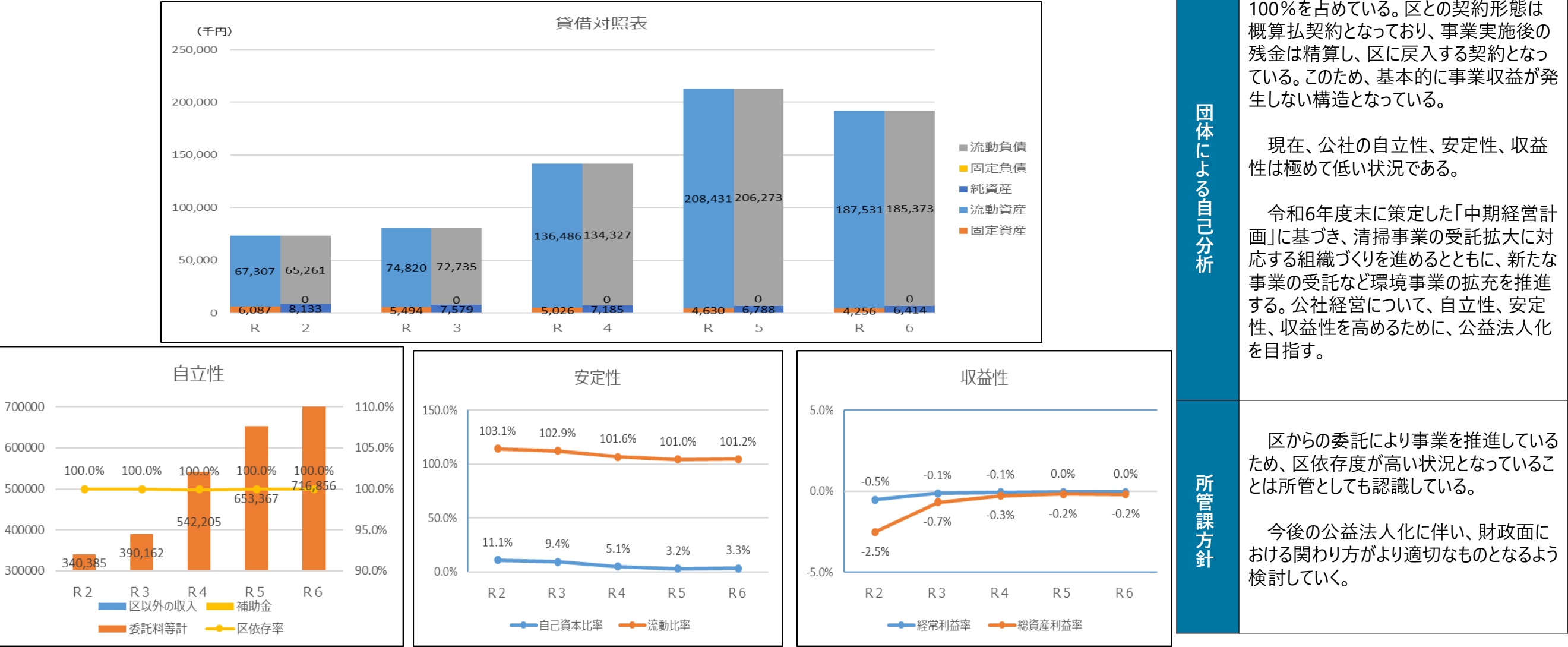
効果検証対象事業		事業の今後のあり方・方向性	
外郭団体等		所管課	
（令和 4 年度） 可燃ごみ収集業務 粗大ごみ自己持込受入業務及び中継業務 食品ロス削減の推進に係る普及啓発等業務		可燃ごみ収集の分野においては、今後予定されている大森地区における受託地域の拡大を踏まえ、多様な人員募集媒体を活用し、職員採用を進め、適正かつ効率的に収集業務を実施できる体制を整備する。	
（令和 5 年度） 可燃ごみ収集業務 粗大ごみ自己持込受入業務及び中継業務 粗大ごみ申告・受付業務 食品ロス削減の推進に係る普及啓発等業務		粗大ごみ受入れ・分別等の分野においては、粗大ごみの資源化の徹底や資源循環の推進、リユース事業の推進により、粗大ごみ全体の減量化を図る。また、粗大ごみの申告受付業務では、インターネット申込の強化とコールセンターを効率的に運用することで、区民満足度の向上を目指す。	
（令和 6 年度） 可燃ごみ収集業務 粗大ごみ申告・受付業務 京浜島中継所における粗大ごみの受入れ業務 京浜島中継所における粗大ごみの分別・積替え業務 食品ロス削減の推進に係る普及啓発等業務		食品ロス削減の分野において、受託業務を確実に履行しつつ、区はもとより関係事業者との連携強化を図りながら普及啓発していく。地域でのイベント等への出展や講座等の実施など啓発機会を拡充するとともに、事業に必要な専門性を深めながら、区と連携し効果的な普及啓発活動を推進する。	
		清掃分野においては、計画的な職員採用を進めるとともに、清掃分野における蓄積された経験と知識を活かした事業の執行を推進しながら人材基盤の強化・拡大につなげ、環境・清掃分野における事業を推進していく。	
		食品ロス削減の分野においては、公社ならではの特性を活かし、区と連携しながら、食品ロス削減に向けた普及啓発の取り組みを着実に推進することができている。区内事業者等との連携を一層強化しつつ、公社の機動性を活かして、区民等に対して直接的かつ主導的な取り組みの拡充を図ることで、より効果的な普及啓発事業を展開していく。	

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の4月1日時点の職員・役員数を記載）

			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	56	65	70	84	83	86
		区派遣	6	9	12	12	12	8
		区退職者	1	0	3	4	4	7
	非常勤職員		0	0	0	0	2	0
計			63	74	85	100	101	101
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	0	0	0	0	0	0
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤役員		7	7	9	9	9	9
計			7	7	9	9	9	9

団体による自己分析	作業職員の確保・定着が厳しい現状のなか、主任体制の見直しなど組織のスリム化を進め、受託業務を適正に実施した。インフレに対応した職員給与の処遇改善と施設環境の改善が課題である。 環境事業の拡充を図るとともに、清掃事業においては組織の効率化を進め受託事業を適切に実施する。
所管課方針	課題である職員確保に対しては、職員給与の処遇改善や施設環境の改善について連携しながら取り組んでいく。

④財務状況の効果検証結果



⑤全体総括

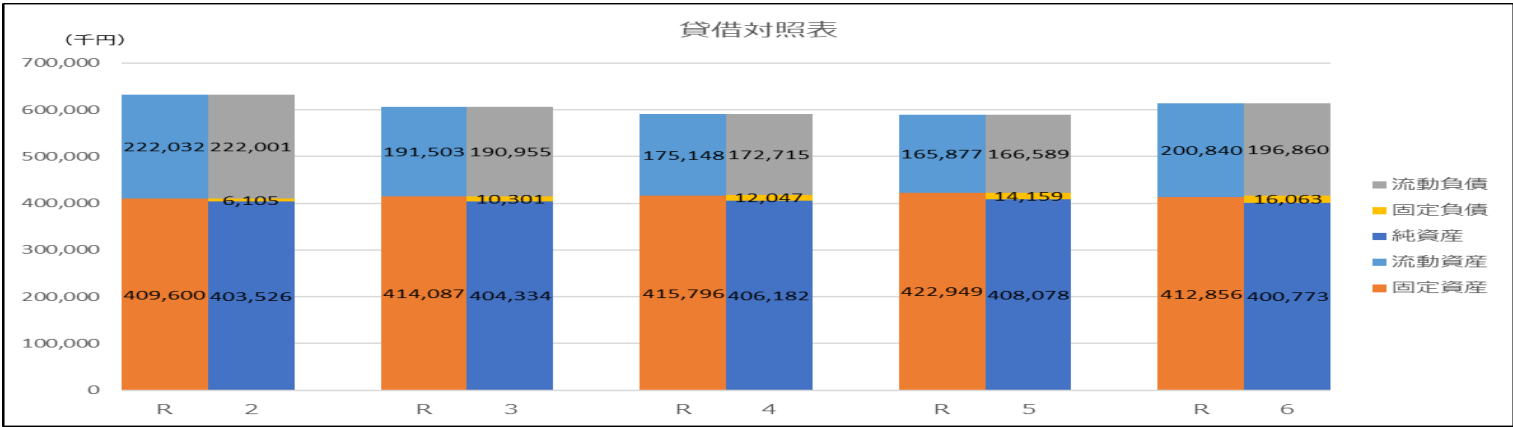
今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
必要な人員を確保し、適正に委託業務を進めている。予定されている可燃ごみ収集業務の委託拡大に向けて今後も必要な職員確保を行いながら、専門性を活かした組織体制を構築していく。 また、清掃関連業務のほか、環境分野に関する取組みも強化していく。	蓄積した経験と知識を活かし、清掃分野における事業を執行するとともに、職員給与の処遇改善の検討など、職員の確保・定着に向けても着実に取り組んでいる。 今後、環境分野に関する事業を強化するにあたっては、引き続き人員等の組織体制の改善を進めるとともに、事業移管に向けた実効性のある取組みを検討すること。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の４月１日時点の職員・役員数を記載）

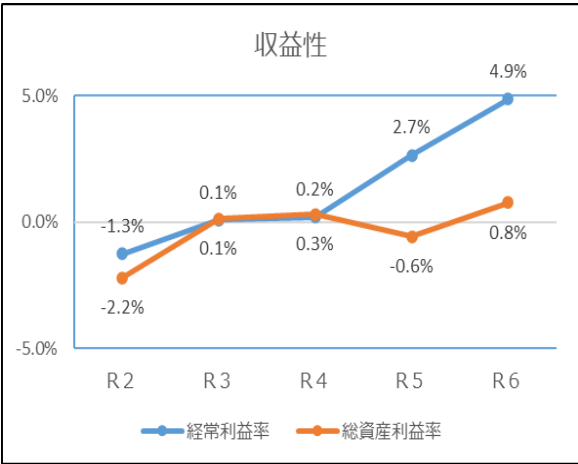
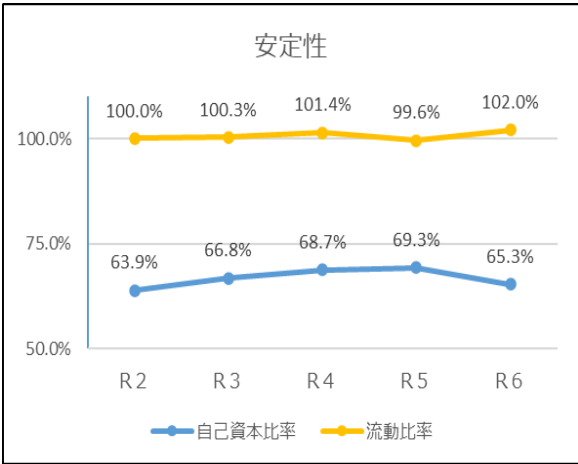
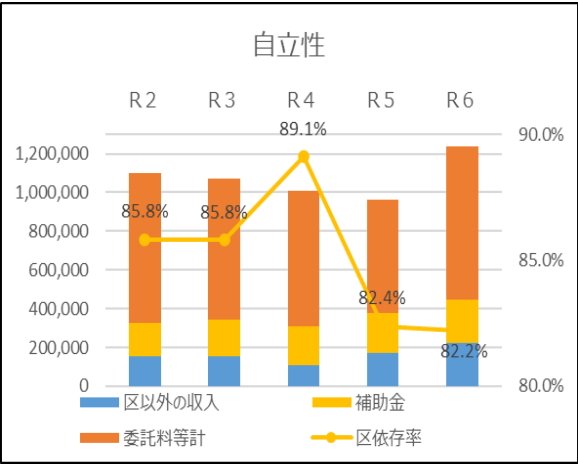
			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	41	43	40	40	44	45
		区派遣	9	9	11	11	11	11
		区退職者	2	2	1	1	2	3
	非常勤職員		10	7	6	6	5	5
計			62	61	58	58	62	64
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	1	1	2	2	0	0
		区退職者	1	1	0	0	2	1
	非常勤役員		9	8	4	5	5	7
計			11	10	6	7	7	8

団体による自己分析	当協会は、「大田区文化振興プラン」のもと、区と連携しながら文化振興を実践的に担う組織であり、拠点文化施設（プラザ・アプリコ・文化の森・各記念館）の管理運営と文化芸術分野の事業執行を行っている。協会の自立性と専門性を高めるため、直接雇用職員を徐々に増加させ、区派遣職員とのバランスを保ってきた一方で、幹部職員は区派遣職員や区退職者が中心となっており、固有職員の人材育成が課題となっている。今後も引き続き、人材確保や人材育成方針を確立し、職員の企画力・創造力・発想力を高めていく体制づくりを推進する。
所管課方針	現在、協会の自立性と専門性を高めるため、直接雇用職員を徐々に増加させる方針は必要な取り組みと考える。「公益的法人等の職員の派遣等に関する条例」に定められているとおり、区派遣職員と協会固有職員とのバランスは、協会事業の実施に大きく影響を与えることから、専門性を高める人材育成と、協会運営に関わるような職員を育てる人材育成を両立していくことが必要であると区としても認識している。人材確保や人材育成方針を確立し、課題解決に向けた協議を重ねていく。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	区依存率は80％台半ばから後半を推移しており、区への依存度は高い状態である。自己資本比率は60％台を維持、流動比率は100％前後を維持しており、安定した良好な状態である。財務三基準の収支相償が求められる公益財団法人であることから、経常利益率及び純資産利益率は0％前後と低い数字になっている。 将来的な自立性に向けて、自主財源の強化のため、各種助成や補助金等を積極的に利用し、広告収入や寄附金制度の有効な活用に向けての取り組みを推進する。
所管課方針	自立性に関しては、区依存率が80％台半ばから後半を推移している状況であり、区への依存度が高いことが懸念される。区への依存率の高止まりは、協会自主事業の幅を制限することから、今後は自主財源の強化を図る必要がある。安定性については、自己資本比率が60％台を維持し、流動比率も100％前後を保っていることから、財務的には安定し良好な状態であると評価している。 この安定した基盤をもとに、さらなる発展に向けた自主財源の強化につながるような施策について協議していく。収益性については、公益財団法人として財務三基準の収支相償が求められることから、経常利益率及び純資産利益率は0％前後と低い数字となっている。この課題に対しては、広告収入や寄附金制度の有効な活用を推進し、持続可能な収益基盤を築くための取り組みを強化し、所管課としては、財務の健全性を維持しつつ、地域貢献を果たすための自立的な運営について協議を続けていく方針である。



⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
文化振興協会は、利用者に対しての施設利用の説明が不足しているケースが見受けられ、結果として区への問合せが多い現状がある。本来であれば、指定管理者選定における特命指定を受けたメリットを活かしながら、安定した利用者とのコミュニケーションをとっていただけることを期待しており、そのような運営となるよう区と協会ともに認識に共有が必要になると考えている。場合によっては、今後の指定管理選定時は公募の検討も視野に入れながら、組織として緊張感をもった運営となるよう指導していく必要がある。「公益的法人等の職員の派遣等に関する条例」に定めるとおり、協会への派遣職員は区の事業を行うことを前提にしていることから、現在区が担っている様々な事業を協会事業へと移管し、その事業に派遣職員を充てるなど、本来の派遣職員として求められている業務に従事させていくことが必要だと考えている。現状、早期の移行は難しいとしても、協会の体制整備とのバランスをとりながら実施事業について協議していく必要があると考えている。 また、これに付随して、協会が実施する事業を協会が指定管理を受けている施設以外にも拡大する（例えば文化センターや池上会館を使用した事業）など、文化振興に資する事業実施主体として、区の様々な施設を活用した事業を行うよう求めていくことを検討している。これにより、区内全域を面として活用できる事業の実施も可能となり、文化の振興としては幅が広がるものと考えている。 今後は指定管理者（とその管理施設）と事業実施主体との違いを双方で認識し、区における区民の心を豊かにする文化振興の拡大を、ともに検討していくよう、所管課として方針を持っている。	文化の担い手として専門スキルを発揮し、独自の事業を実施しているが、指定管理者の立場としても、区民へのサービス向上に努めること。 今後、文化振興協会が担う事業のあり方を整理するとともに、職員派遣にあたっては、職員が能力を最大限発揮できるよう、派遣職員の役割や配置場所等の明確化を検討すること。

法人名	羽田エアポートライン株式会社	所管部課	鉄道・都市づくり部鉄道・都市づくり課
-----	----------------	------	--------------------

①団体基本概要（令和 7 年10月時点）

代表者			事業内容	
代表取締役 玉川 一二				
設立年月日				
令和 4 年10月				
設立目的（定款上）			区との基本的な 役割分担	
・鉄道事業法に基づく第三種鉄道事業 ・鉄道施設の建設及び賃貸 ・土木、建築工事の設計、施工監理 ・電気通信事業 ・不動産の賃貸及び管理 ・前各号に付帯する事業及び関連する一切の業務				
基本財産等				
区出資・出えん金				
区出資・出えん比率			区	・団体への資本金の出資、また団体が行う各種手続きが円滑に行われるよう支援する。
495,000,000円				
302,000,000円			団体	・新空港線事業の整備主体となり、東京都が実施する都市計画決定に係る手続きや、整備主体が実施する環境影響評価の手続き等をする。
61%				

②事業の効果検証結果

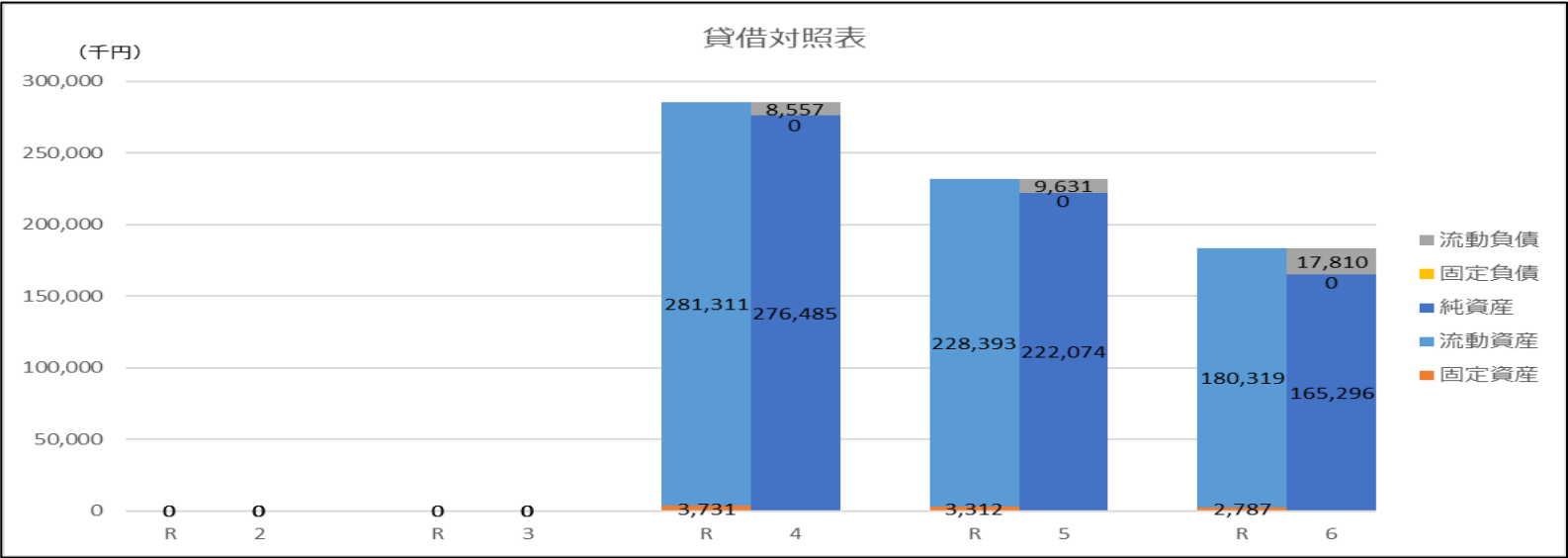
効果検証対象事業		事業の今後のあり方・方向性	
		外郭団体等	所管課
（令和 4 年度） 新空港線（一期工事：矢口渡～京急蒲田）事業 （令和 5 年度） 新空港線（一期工事：矢口渡～京急蒲田）事業 （令和 6 年度） 新空港線（一期工事：矢口渡～京急蒲田）事業		今後は、営業主体となる予定の東急電鉄株式会社と連携して速達性向上計画の策定・申請を行い、同計画の認定を早期に受けられるよう事業を推進する。 また、都市計画決定及び環境影響評価手続きを関係機関と連携し進める。 さらに、新空港線と蒲田駅周辺整備との調整を引き続き継続して行う。	団体が行う各種手続きが円滑に行われるよう支援している。 今後は、団体と連携して東京都などの関係者等との協議を進めていく。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の４月１日時点の職員・役員数を記載）

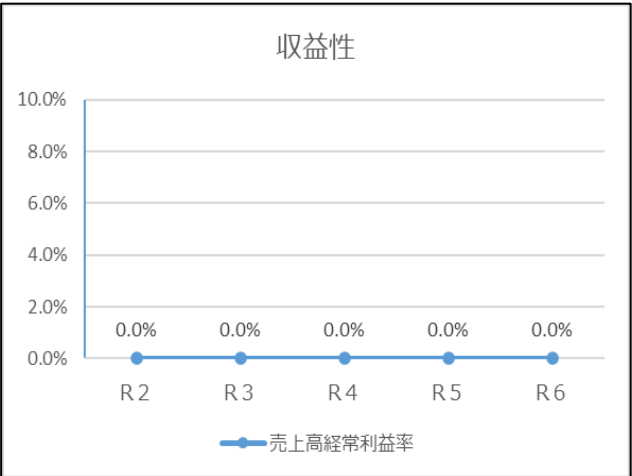
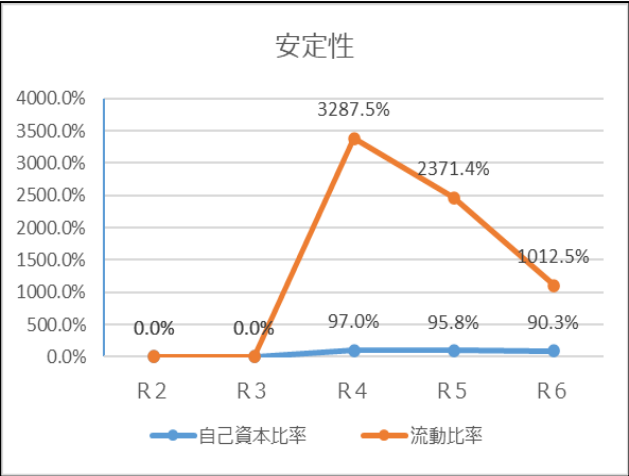
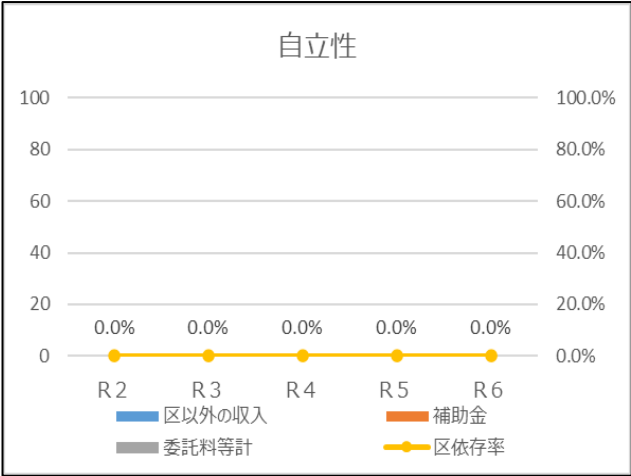
			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有			5	5	5	4
		区派遣			0	0	0	0
		区退職者			2	2	1	1
	非常勤職員				0	0	0	0
計			0	0	7	7	6	5
役 員	常勤役員	固有			1	1	1	1
		区派遣			0	0	0	0
		区退職者			1	1	1	1
	非常勤役員				3	3	3	3
計			0	0	5	5	5	5

団体による自己分析	事業化前であり、区及び東急電鉄からの出資金のみで運営しなければならない期間であることから、できるだけ支出を抑えるために業務量に応じて職員数の適正化を図っている。 その分野で専門性の高い要員構成となっているため、現時点では問題無く業務遂行出来る体制となっている。
所管課方針	事業化後は業務量の増加が見込まれることから、区と団体が連携し、職員の派遣を促進する等、連携して組織力を強化していく。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	自己資本比率は90.3%となっており、令和４年度から減少傾向にある。一般的な指標から見ると優良であり、安定性があると言える。なお、流動比率は1012.5%と優良である。
所管課方針	区からの出資金等により事業を推進しているため、区依存度が高くなっていることは認識している。 今後は、団体の自立にも協力していく。



⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
新空港線整備事業（一期整備）の事業化に向けて、都市鉄道施設を整備する役割を担っている。より一層この動きを加速させるため、今後も財務状況、人員状況等を注視しながら、団体としての役割を果たすよう資本金を出資する。	新空港線事業の整備主体として関係者等との協議を進める役割を担っており、今後の業務量の増加に伴う職員派遣にあたっては、東急電鉄株式会社と調整のうえ、派遣職員数を適正なものとする。また、団体の自立性向上に向けては、沿線企業等からの出資を求めるなど、新たな財源確保に向けた取組みも検討すること。

法人名		株式会社 大田まちづくり公社		所管部課	まちづくり推進部都市計画課
①団体基本概要（令和 7 年10月時点）					
代表者					
代表取締役 川野 正博					
設立年月日					
昭和61年12月					
設立目的（定款上）					
右記記載の事業を営むことを目的とする。					
基本財産等		区出資・出えん金	区出資・出えん比率	事業内容	
15,000,000円		8,500,000円	56.7%		
区との基本的な役割分担				区	・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 ・公共事業（住宅の管理等）の指定管理者業務 ・鉄道施設等の建設及びその施設の貸付 ・鉄道施設等の維持管理 ・駐車場施設の管理、運営 ・不動産の測量、保有、売買及び賃貸借 ・不動産の管理、維持、補修、保安及び清掃 ・建築物の設計、工事監理 ・資源循環に関する業務 ・広告及び宣伝、イベントの企画及び開催 ・切手類、酒類、煙草及び日用雑貨品等の販売 ・前各号に付帯する一切の業務
				団体	・区と大田まちづくり公社は、相互に協力し合い、連携することにより、公共の利益を目的とし、区のまちづくり施策を実施する。区はまちづくりの方向性を示し、公社が民間の柔軟な姿勢で区民の立場に立って事業展開しながら、行政の視点を併せ持つ対応できるため、積極的に民間と行政の間で適切に事業を行うよう指導する。 ・区は、区職員の人材育成の計画等と整合する範囲内において、区の研修（区の派遣研修を含む。）の受講の機会を外郭団体等の職員に提供するなど、職員育成を支援する。 ・区は、外郭団体等に必要な情報提供を適時適切に行うことに努め、団体の効果的で効率的な運営に寄与する。 ・大田まちづくり公社は区と連携しながら、「公共と民間の連携・協働によるまちづくりの中間支援」という定款に掲げる使命や区が示すまちづくりの方向性に沿って大田区のまちづくりに貢献する会社として事業を行う。 ・民間の柔軟な姿勢で区民の立場に立って事業展開しながら、一方で行政の視点を併せて対応できるため、積極的に民間と行政の間で適切に事業を運営する。
②事業の効果検証結果					

②事業の効果検証結果

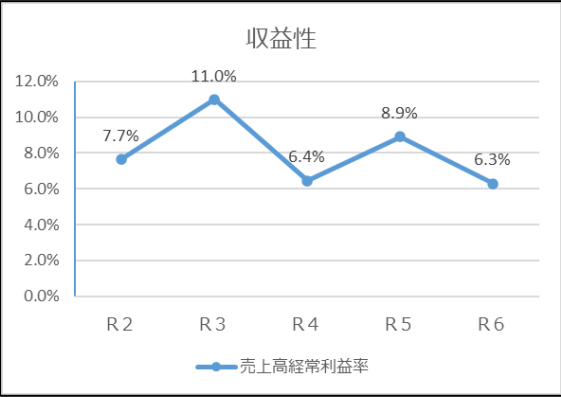
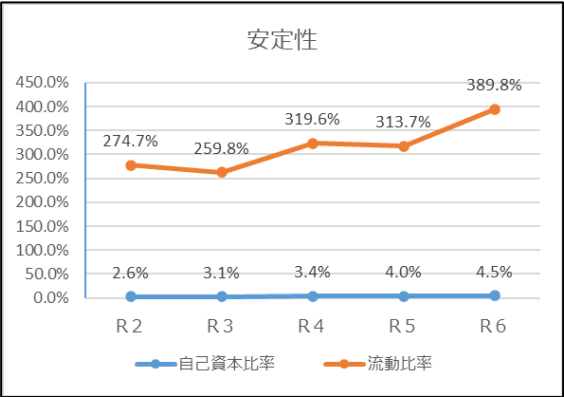
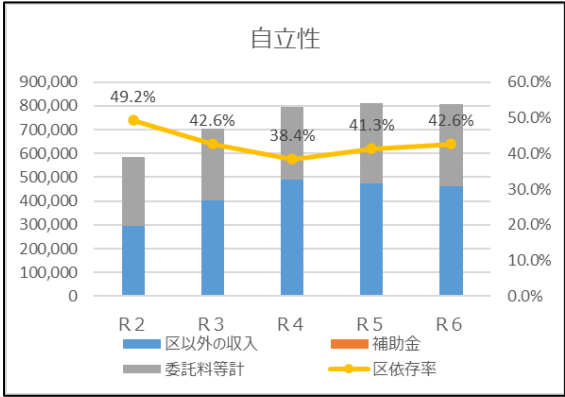
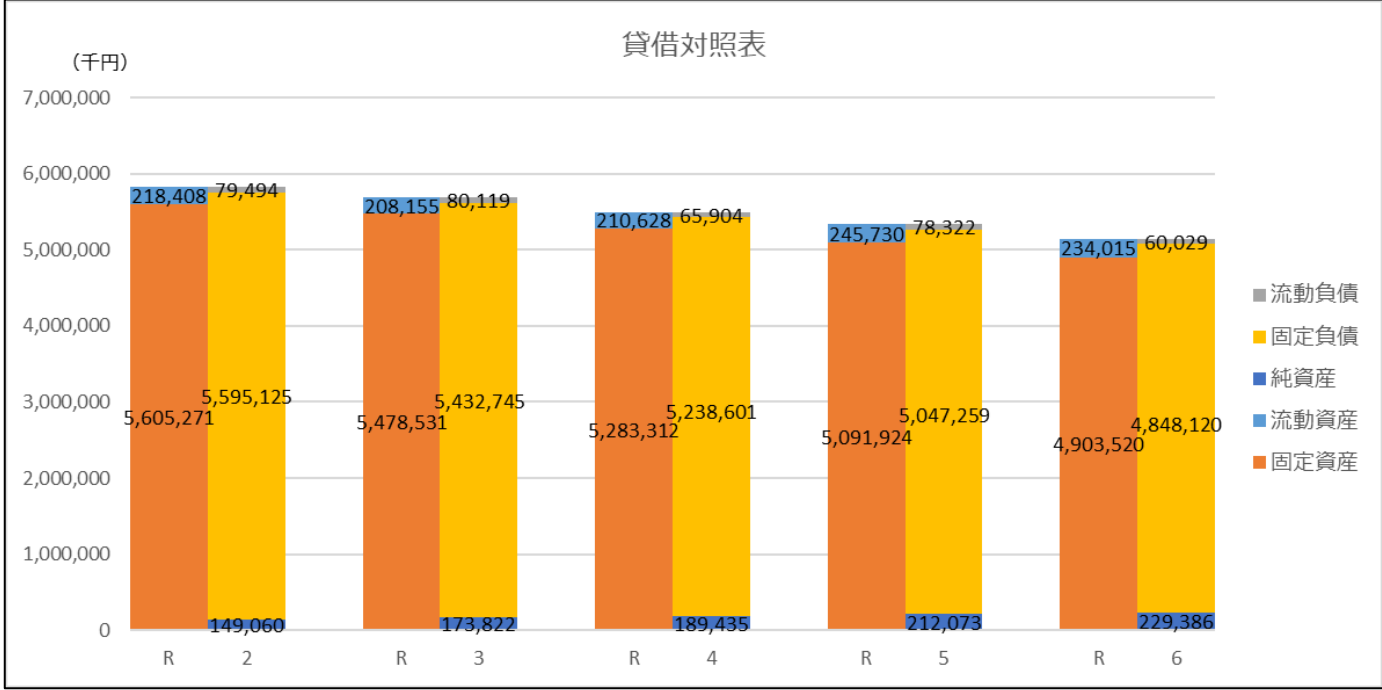
効果検証対象事業	事業の今後のあり方・方向性	
（令和 4 年度） 空家等地域貢献活用事業 居住支援協議会（住宅確保支援） （令和 5 年度） 区営有料制自転車駐車場業務（アロマ地下自転車駐車場他5か所） 高齢者住宅等指定管理業務 （令和 6 年度） 空家等地域貢献活用事業 居住支援協議会（住宅確保支援）	外郭団体等	所管課
	これまでの各事業を着実に推進するとともに、変化する社会需要に合わせて社内体制や区民サービスの拡大などを進めてきたが、さらにスピード感を持って事業を進めていくことが必要である。	まちづくり分野において、大田まちづくり公社の定款に掲げる「公共と民間の連携・協働によるまちづくりの中間支援」という理念のもと、区の施策と密接に関連し、公共・公益的事業に取り組んでいる。
	株式会社として、採算性を十分確保し、定款に掲げる「公共と民間の連携・協働によるまちづくりの中間支援」を進めていく。 退職社員の補充や新規事業対応スタッフ確保のため、計画的採用を行う。	区の複数部局から業務を受託しており、今後もまちづくり分野を中心に事業の実施主体の整理を進めていく。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の4月1日時点の職員・役員数を記載）

			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	8	8	9	7	7	7
		区派遣	1	1	0	0	0	0
		区退職者	10	10	12	16	16	16
	非常勤職員		21	22	20	21	21	20
計			40	41	41	44	44	43
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	0	0	0	0	0	0
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤役員		8	7	7	7	7	7
計			8	7	7	7	7	7

団体による自己分析	会社の事業範囲の増大により、各課長のマネジメント強化が求められており、定期部課長会と共に、各課で毎朝行われている朝会の情報をメールやFAXで情報共有している。 人件費（給与）の上昇により、給与面で好条件でないと優秀な人材の確保が難しくなっている。 今後も退職社員の補充や新規事業対応スタッフ確保のため、計画的採用を行う必要が有り、とりわけまちづくりと福祉に精通した区役所OBの採用を重視している。
所管課方針	専門的な知識・経験を有する人材の採用・育成により自主事業の活性化を促すとともに、人員体制強化のため、区の研修の受講機会の提供や区・公社相互のきめ細かい情報交換等、連携して組織力を強化していく。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	区依存率は42.6%となっているが、区以外の収入は京急蒲田駅総合改善事業と羽田住居テナントの賃料が有り、いずれも特別損失として相殺されるため、会社の実質の損益ではない。区受託事業依存率は97.7%である。 自己資産比率が極端に低いのは、連立事業により京急蒲田駅3階部分の固定資産約49億円を所有しているためであり、当社の場合は安定性指標にはならない。 一方、流動比率は優良水準と言われる200%を維持しており、安全性に全く問題はない。 収益性については、工事費や給与等の人件費の上昇により、経常利益率が下がっている。 最近の物価・人件費高騰により、売上は伸びているが、利益が圧縮傾向にあり、事業採算を十分に考慮した事業運営を進めなくてはならない。 今後も、区指定管理事業や受託事業で経営基盤を安定させながら、会社としての新事業や自主事業開拓にも取り組んでいく。
所管課方針	区からの補助、委託、指定管理など区と連携して事業を推進しているため、区受託事業依存率が高い状況となっていることは所管として認識している。 安定性は維持できており、区施策の方針を踏まえ十分な情報交換を行い、今後も所管課として公社の自立に協力していく。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
株式会社大田まちづくり公社は、大田区の外郭団体として高齢者住宅指定管理者業務や自転車駐車場施設の管理・運営、住宅相談窓口業務など公共性の高い業務を行い、様々なノウハウや経験を蓄積している。 この財産は、大田区と区民のものである点が他の株式会社とは異なる特長であり、今後も公共性・公益性のある事業を大田区や地域と連携して進めるとともに、大田区の安全・安心で活気と安らぎのある快適なまちづくりを目指す。	住宅相談窓口業務等、まちづくり分野において専門性を活かした業務を担っている。 専門性を活かした業務の継続的な実施に向けては、固有職員の採用計画の作成や、給与制度等の検討など、中長期的な視点での人員確保・定着に取り組むこと。 また、事業の実施主体の整理を進めていくにあたっては、組織体制の強化とともに、事業移管に向けた実効性のある取組みを検討すること。

法人名	公益財団法人 大田区スポーツ協会	所管部課	地域未来創造部スポーツ推進課
-----	------------------	------	----------------

①団体基本概要（令和 7 年10月時点）

代表者			事業内容	
理事長 上代圭子				
設立年月日				
昭和23年 3 月				
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。				
基本財産等	区出資・出えん金	区出資・出えん比率	区との基本的な役割分担	区
200,000,000円	100,000,000円	50%		
			区との基本的な役割分担	団体

②事業の効果検証結果

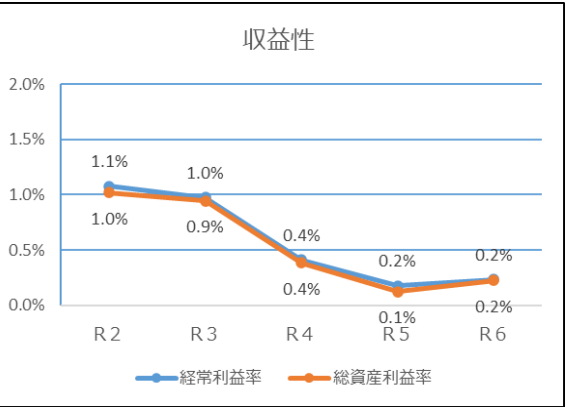
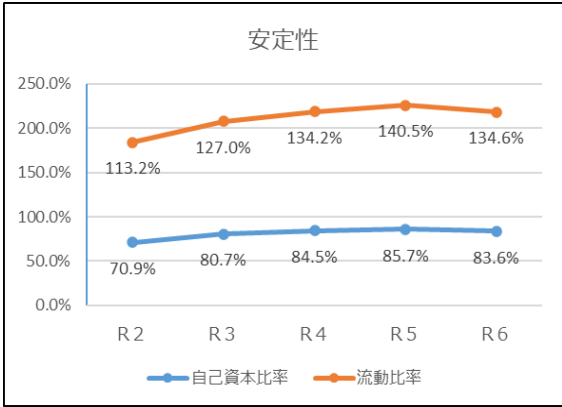
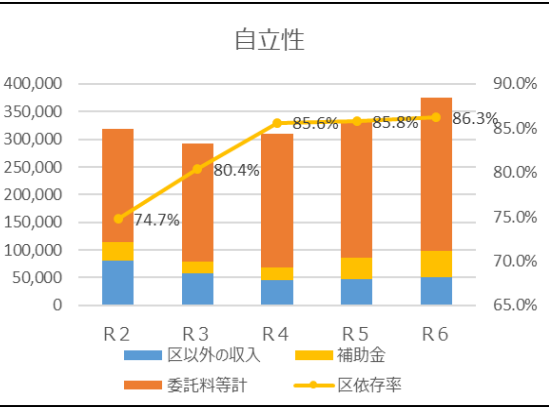
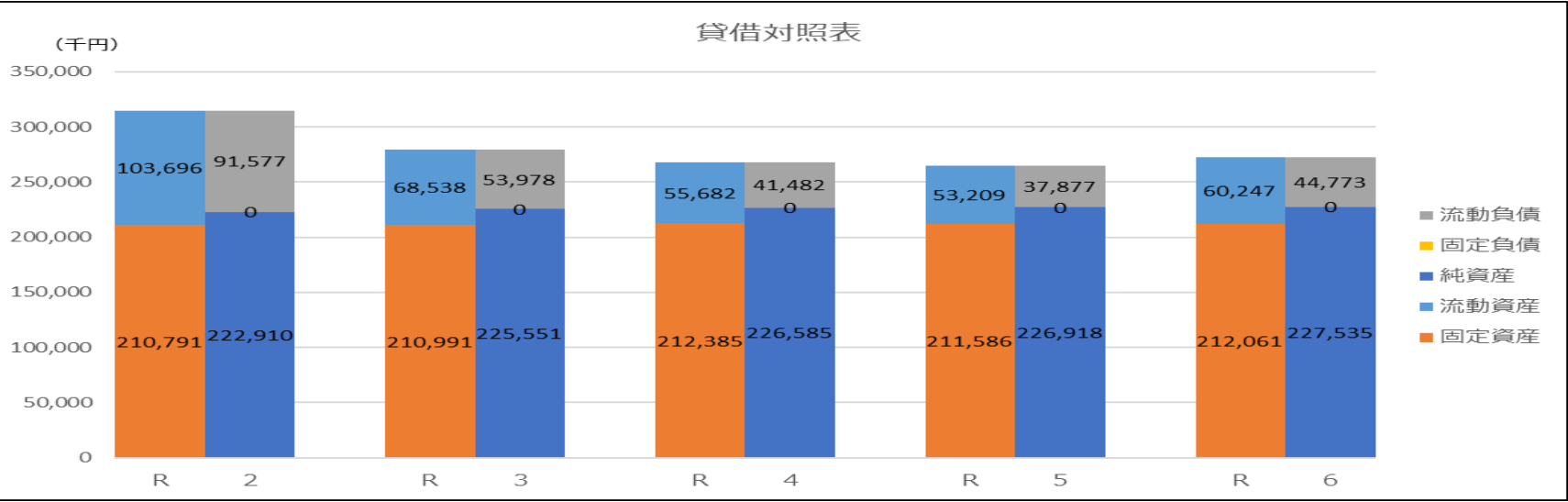
効果検証対象事業		事業の今後のあり方・方向性	
外郭団体等		所管課	
(令和 4 年度) 大田区区民スポーツまつり スポーツ講演会と体験教室 指導者講習会 区民スポーツ大会 企業連携によるスポーツ・レクリエーション普及事業		(令和 6 年度に改定したスポーツ推進計画（令和 7 年～令和11年度版）に基づき、基本理念である「スポーツで創る誰もが健康でいきいき暮らせる豊かなまち」を目指しており、協会は区におけるスポーツ・レクリエーションの普及・振興を図り、区民の心身の健全な発達と明るく豊かな地域社会の形成に寄与するための事業を実施している。	
(令和 5 年度) 新スポーツ健康ゾーン活性化事業 スポーツバイキング 夏休み子ども体育塾 障がい者スポーツ教室 大田スタジアムの管理運営		区は令和 6 年度に改定したスポーツ推進計画（令和 7 年～令和11年度版）に基づき、基本理念である「スポーツで創る誰もが健康でいきいき暮らせる豊かなまち」を目指しており、協会は区におけるスポーツ・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ための事業を実施している。	
(令和 6 年度) O T A ウォーキング 健康体操教室 子ども野外活動教室		区と協会は区の委託事業、自主事業に関わらず、施策における同一の認識を持ち、連携することで区民がより身近にスポーツを感じることができるよう積極的に事業を推進していく。	

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の4月1日時点の職員・役員数を記載）

			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	0	0	0	2	3	3
		区派遣	9	8	9	9	8	8
		区退職者	1	2	0	0	1	1
	非常勤職員		0	0	2	1	1	1
	計		10	10	11	12	13	13
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣（事務局長兼務）	1	1	1	1	0	1
		区退職者	0	0	0	0	1	0
	非常勤役員		10	10	10	10	10	10
	計		11	11	11	11	11	11

団体による自己分析	平成30年度以降、区からの受託事業が増加したことに伴い、3名増員している。令和5年度に2名、令和6年度に1名初めて固有職員を新規採用した。 今後さらに区からの受託事業の増加が見込まれるため、派遣職員の増員や固有職員の採用を検討し、財源や人材を確保していくことが必要である。 また、職員の育成については、区で実施している研修への参加、民間実施の研修の受講とともに、派遣職員の協力を得て区との連携を密に図り計画的に人材育成を進める。
所管課方針	常勤の固有職員を採用することは、専門的な知識・経験を有する人材を確保し、安定的な組織運営や専門性を向上させることに繋がる。また、職員間の関わりについても固有職員と区職員・区派遣職員が緊密に連携することで事業を効率的に推進することができる。今後も、区と協会が相互に連携し、より一層柔軟で効率的な体制構築と組織力の向上を図る。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	区からの補助金、委託料が86.3%を占めかなり高い。その主要因としては、固有職員を新たに採用したことに伴う人件費の増や公益財団法人として区以外の収入は多く見込めないことなどが挙げられる。また、企業・個人協賛金が前年度とほぼ同額で、協賛金について改めて広報、啓発することにより増加を図っていく。 自己資本比率は、83.6%となっており、かなり優良でありかつ安定性がある。流動比率は134.6%とかなり高い比率となっている。今後も維持向上に努めていく。 公益財団法人であるため、総資産利益率は0.2%とかなり低い数値となっている。 また、経常利益率が令和4年度から減少したままとなっているのは、自主事業の実施により支出の経費が増加していること、その一方で賛助会費や協賛金等の収入がコロナ禍以降減少したままであることが考えられる。 自己資本比率及び流動比率は問題ないが、総資産利益率の増加を図ること、賛助会費や自主事業による収益を増加させることが必要である。財政状況は健全であり、今後も維持に努めていく。
所管課方針	自立性において、区からの依存率が協会の自己分析にも記載のとおり高い数字で推移している。 一方で自己資本比率、経常利益率等の数字は健全に推移しており、今後も協会との連携を図ることで、より適正な財政運営に努めていくものとする。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
外郭団体に期待される役割として、複雑化・多様化する区民ニーズを迅速かつ的確に捉え、積極的な事業展開が期待される。事業の推進においては、スポーツ推進計画（令和7年～令和11年度版）に基づき、区と協会が連携し、より一層区民サービスの向上に寄与できるよう取り組んでいく。	職員確保が難しい中、区からの受託事業が増加したことに伴い、これまで0名であった固有職員の新規採用を行うなど、積極的に人材確保に取り組んでいる。 今後は、職員採用計画や人材育成方針の作成、他の外郭団体等との統合によるスケールメリットを検討するなど、中長期的な視点で組織体制の強化に努めること。

法人名		社会福祉法人 池上長寿園		所管部課	福祉部介護保険課
①団体基本概要（令和 7 年10月時点）					
代表者			事業内容	第一種社会福祉事業 ・養護老人ホームの経営 ・特別養護老人ホームの経営 ・軽費老人ホームの経営 第二種社会福祉事業 ・老人デイサービスセンターの経営 ・老人短期入所事業の経営 ・老人居宅介護事業の経営 公益事業 ・居宅介護支援の事業 ・地域包括支援センターの事業 ・地域支援の事業 ・介護職員初任者研修養成の事業	
理事長 杉坂克彦					
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。					
基本財産等	区出資・出えん金	区出資・出えん比率	区との基本的な役割分担	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。
1,992,296,217円	0 円	0 %		団体	・区が掲げる政策のもと、ノウハウを活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。

②事業の効果検証結果

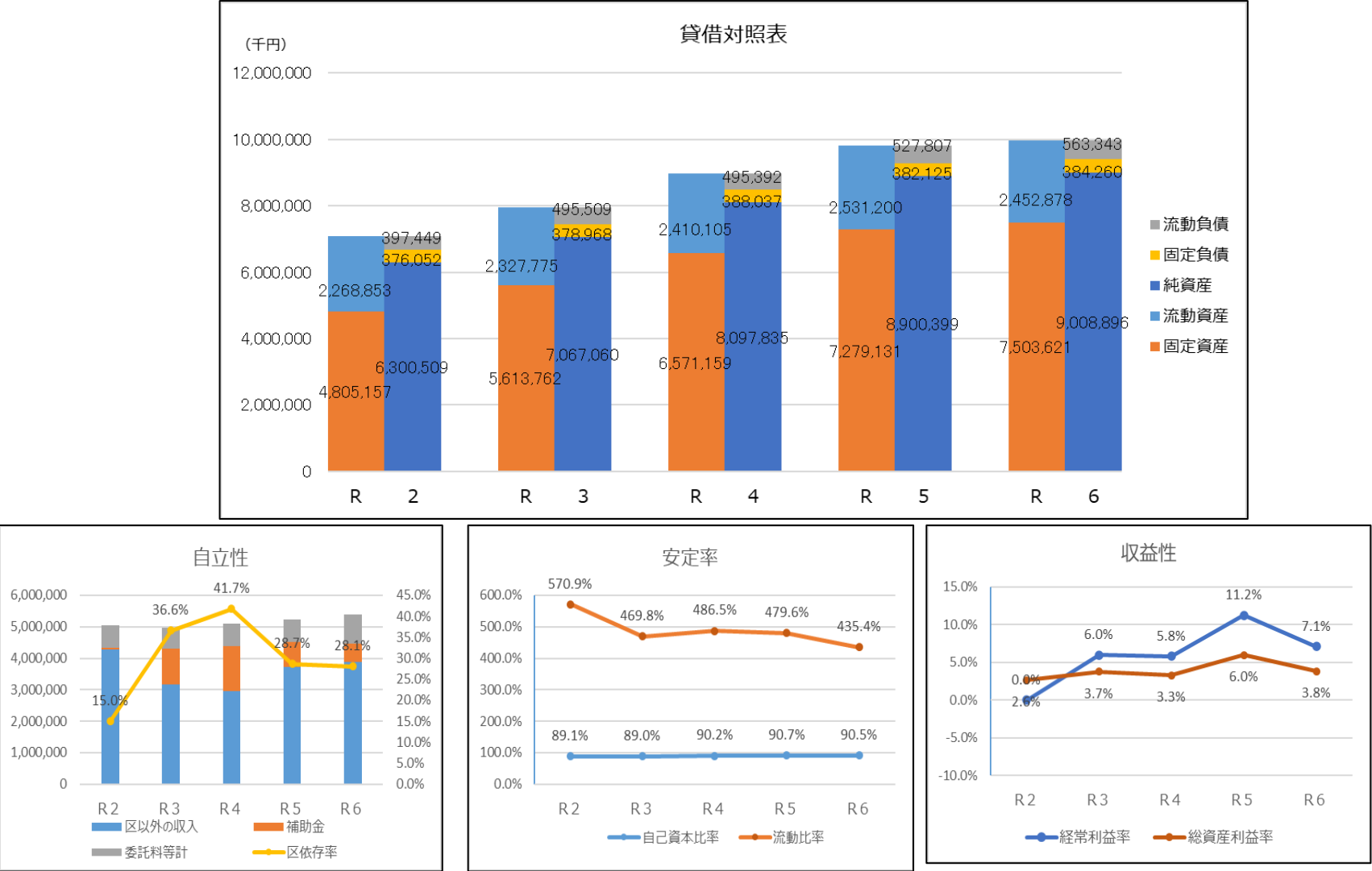
効果検証対象事業		事業の今後のあり方・方向性	
		外郭団体等	所管課
（令和 4 年度） 特別養護老人ホームの経営、老人デイサービスセンターの経営 特別養護老人ホームの経営、老人短期入所事業の経営 人材確保事業（働きやすい職場作り） （令和 5 年度） 特別養護老人ホームの経営、老人デイサービスセンターの経営 特別養護老人ホームの経営、老人短期入所事業の経営 人材確保事業（働きやすい職場作り） （令和 6 年度） 特別養護老人ホームの経営、老人デイサービスセンターの経営 特別養護老人ホームの経営、老人短期入所事業の経営 人材確保事業（働きやすい職場作り）		今後、当法人は、複雑化・多様化する区民ニーズを迅速かつ的確に捉え、これまで培ってきた高い専門性とスケールメリットを活かして対応する。区と連携しながら、持続可能な福祉体制の充実を図り、利用者が安心して暮らせる環境づくりを推進する。 また、他法人との協力を深め、資源の有効活用や知識の共有を通じて、より効果的なサービス提供を実現する。社会全体への貢献を視野に入れながら、変化する課題に柔軟に対応し、地域福祉の発展に寄与する。	社会福祉法人池上長寿園は、法人が独自に経営する事業に加え、区から施設の管理運営を委託されて行う事業も実施している。実施事業は、特別養護老人ホーム、在宅サービス、養護老人ホーム、地域包括支援センターの運営まで計30か所の運営を行っており、スケールメリットを活かし地域の福祉サービスの向上に寄与している。社会福祉法人がもつ、介護やソーシャルワークの専門性や技術を生かした地域の社会資源との連携・協力の実現が求められている。 今後は、民営化による効果検証や課題等の整理、分析を行うことで、特別養護老人ホーム及び老人デイサービスセンターの経営について実施主体の整理を進めていく。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の４月１日時点の職員・役員数を記載）

			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員	常勤職員	固有	421	406	394	399	376	373
		区派遣	3	3	3	3	3	3
		区退職者	1	2	3	0	0	1
	非常勤職員		414	372	366	362	365	365
計			839	783	766	764	744	742
役員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	0	0	0	0	0	0
		区退職者	0	2	1	1	1	1
	非常勤役員		11	9	9	9	9	9
計			11	11	10	10	10	10

団体による自己分析	職員数は年々減少傾向にある。人材不足解消のために、既存の採用活動を見直し「職員紹介制度」の創設、日々雇用を活用した職員確保などを実践してきたが人材不足解消には至っていない。今後は業務の切り分けにより、シニア層、未経験者が活躍できるような労働環境の体制づくりを行い課題解決を図っていく。並行して既存職員の人材育成の仕組みを構築し、キャリアデザインが実現しモチベーション、エンゲージメント向上により職員の定着を図りたい。
所管課方針	職員の確保・育成・定着については、引き続き法人独自の取り組みを含めて実践してもらいたい。区職員の派遣については、団体の固有職員との交流も密になり、派遣によって得られた知識・経験を派遣元所属に還元することができる。区と団体による緊密な連携を実現し、事業の効果的推進に一定の効果がある。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	近年、区への依存度が着実に低減しており、収入に対する区の補助金等の割合が、令和4年度の41.7％から令和6年度には28.1％まで減少している。新型コロナウイルス関連補助金の減収があった令和5年度においても、大規模修繕の完了や基幹事業の収入回復により、財務の安定性を維持した。今後は、補助金に依存しない経営体制を一層強化し、基幹事業の拡大を推進することが重要な課題である。 財務の安定性については、無借金経営を堅持し、自己資本比率は一貫して90％を超える高水準を維持している。また、流動比率も年々上昇しており、短期的な支払い能力の向上が確認されている。ただし、今後は補助金の減少や社会情勢の変化に柔軟に対応できる財務戦略の構築が求められる。 収益性の面では、令和5年度に一時的な改善が見られたものの、令和6年度はやや低下しており、さらなる利益率の向上が課題である。今後は、自主事業による収益確保に加え、コスト削減や業務の効率化を進めることで、安定した収益基盤の構築が求められる。 これらを踏まえ、法人は今後も安定した経営を維持しつつ、自立性および収益性の向上を目指す必要がある。そのためには、収益構造の見直し、戦略的な投資、業務効率の改善といった取り組みを積極的に実行し、持続可能な成長とさらなる発展を実現していくことが期待される。
所管課方針	区補助金等依存率は令和４年度から低減しており、自立性は維持できている。また、財務の安定性を確保しつつ補助金に依存しない経営体制を目指している。 今後も、区内における介護事業者の先導的団体として、当該社会福祉法人が持つ介護やソーシャルワークなどの専門的技術を生かし、地域の社会資源との連携・協力の実現を期待する。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
区の高齢者施策を実現させるため、団体がもつ介護やソーシャルワークなどの専門性や技術を生かし区と団体が相互に連携しながら、施策の実現・展開をしていく。 介護人材の確保・育成について、積極的に取り組んでいる当法人との連携を通じて、介護事業者全体の課題解決に向けた取組みを展開していく。 今後は、民営化による効果検証や課題等の整理、分析を行うことで、特別養護老人ホーム及び老人デイサービスセンターの経営について実施主体の整理を進めていく。	介護人材の専門性を活かし、既存施設の安定的運営等を行っている。 今後も持続可能なものとするため、「職員紹介制度」等による人材確保とともに、研修等の充実による人材育成の仕組みを検討すること。 また、民営化による効果検証等を踏まえ、事業の実施主体の整理を進めていくにあたっては、具体的な事業移管に向けての実効性のある取組みを検討すること。

法人名		公益社団法人 大田区シルバー人材センター		所管部課	福祉部高齢福祉課
①団体基本概要（令和 7 年10月時点）					
代表者			事業内容	・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 ・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 ・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 ・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 ・その他センターの目的を達成するために必要な事業	
会長 大越保正					
設立年月日					
昭和52年10月					
設立目的（定款上）			区との基本的な 役割分担	・地域包括ケア体制を構築する担い手のひとつとして、大田区シルバー人材センターを支援する。 ・大田区シルバー人材センターが実施する新規受注事業の拡大や会員増強について、側面的支援を実施する。 ・大田区シルバー人材センターの運営に対して、必要な指導及び助言等を実施する。	
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。					
基本財産等	区出資・出えん金	区出資・出えん比率	団体	・受託拡大及び会員増強に向けて、実効性の高いプランを実施することにより、高齢者の就業並びに社会奉仕活動の活動機会を確保する。 ・上記を推進するため、大田区シルバー人材センターにおける高齢者就労に向けた体制づくりに努める。	
-	-	-			

②事業の効果検証結果

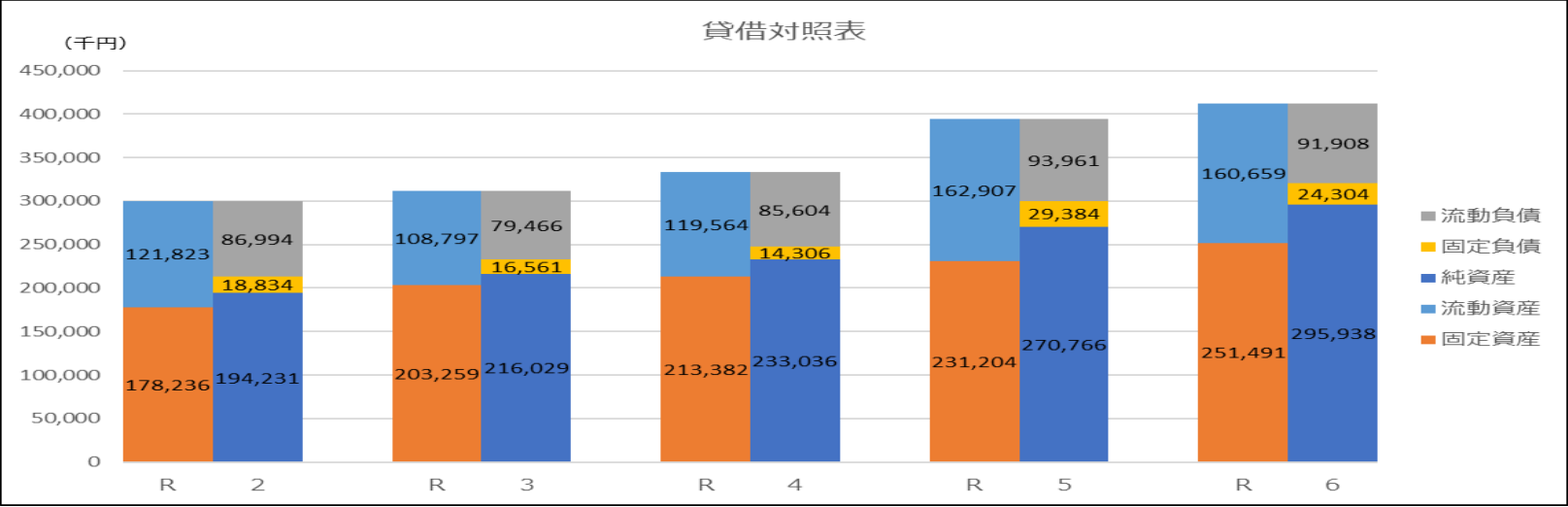
効果検証対象事業	事業の今後のあり方・方向性	
（令和 4 年度） Web入会説明会の実施 モニター、アンケート回答業務の確保 就業基礎研修の実施 ボランティア活動の推進 （令和 5 年度） 入会説明・登録会の出張開催 シルバー派遣事業の拡充 清掃研修の実施 ボランティア活動の推進 （令和 6 年度） 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」施行に向けた環境整備 健康運動教室の実施 未就業相談会の実施 ボランティア活動の推進	外郭団体等	所管課
	ハローワークやいきいきしごとステーションなど、地域の労働関係団体と連携することで、区民が自身に合った「働き方」を選択できる環境を構築している。また、高齢者に安全な就業環境を提供するために、安全衛生に関する専門的な知識を有する職員（衛生管理者など）の育成を行っている。 多様化する高齢者の就業ニーズを的確にとらえた事業運営を行う。具体的には、スポットワークの仕組みづくりに取り組むとともに、いくつになっても活躍できる環境の整備に注力する。	ハローワーク、いきいきしごとステーション、シニアステーション糀谷などの区内で就労を取り扱う機関が集まるシニアワーク連絡会を通じ、区民が望む働き方を選択していくように後押ししていく。 また、その中で多様化する働き方について、各関係機関が互いに適切な機関を案内できるよう、連携を密にしていく。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の4月1日時点の職員・役員数を記載）

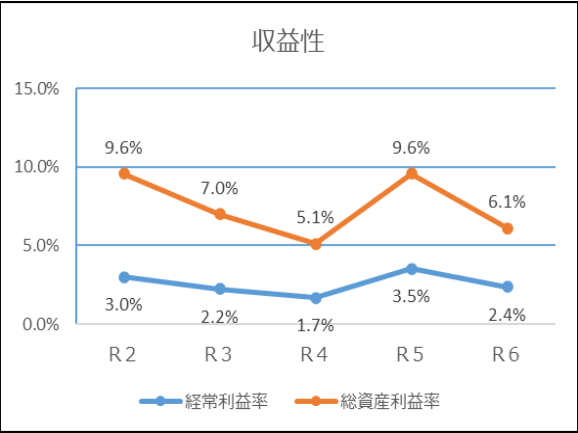
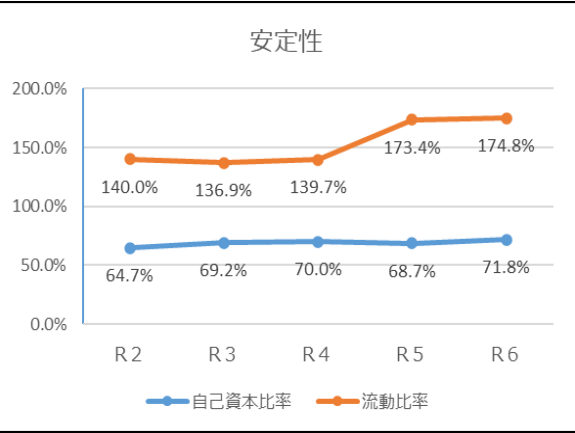
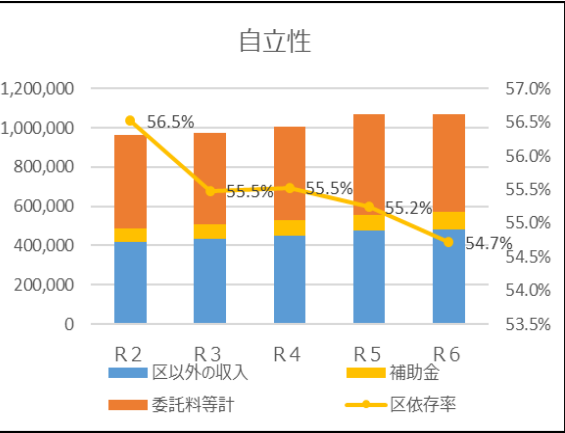
			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	10	10	10	10	11	12
		区派遣	2	1	1	2	1	1
		区退職者	0	1	1	0	1	1
	非常勤職員		17	19	19	20	21	19
計			29	31	31	32	34	33
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	1	0	0	1	0	0
		区退職者	0	1	1	0	1	1
	非常勤役員		13	13	13	13	14	13
計			14	14	14	14	15	14

団体による 自己分析	都内同規模（会員数、事業実績）のシルバー人材センターと比べて固有職員数が少なく、法改正や社会情勢の変化による新たな課題や職員の定年退職等へ対応するため、固有職員を採用した。そのことにより、令和4年度から職員数は増加傾向にあるが、依然として固有職員数が少ないため、固有職員の採用と育成を継続する。 区からは常勤職員の派遣を継続していただき、連携を強化することを希望する。
所管課方針	固有職員の採用と育成について、区からは研修の情報を提供するなど、支援を継続していく。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	区からの補助金・委託料は経常収益の54.7%となっており、運営面で自立を継続していると言える。 自己資本比率は71.8%、流動比率は174.8%となっており、優良で安定していると言える。 公益社団法人は営利団体ではないため、総資産利益率は6.1%にとどまっている。 インボイス制度の施行により、令和6年度の消費税納税額は同制度施行前の約4倍となる2千万円となった。現状では財政上の問題はないが、同制度の控除可能割合の引下げに対応していくため、事業を拡大し、安定した経営の継続を目指す。
	自立性、安定性、収益性ともに問題となる要素はないと考える。
	インボイス制度の導入による負担に対して、効果的に大田区シルバー人材センターが事業を執行できるよう支援していく。
所管課方針	



⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
大田区シルバー人材センターが目標に掲げている高齢者の就労機会及び社会奉仕等の活動機会を提供することについては、各種取り組みによりおおむね目標達成できている。 今後は、デジタル整備の取り組みを支援するとともに、未就業状態の会員に対するフォローを充実させることで就業機会の拡大を目指す。 新規会員の獲得に向けて高齢者に対する各種イベント開催時に広報を行い、PR活動の推進を図る。	高齢者就労に向けた体制づくりに努めるなど、団体としての役割を果たしている。 この役割を継続していくため、固有職員の採用・育成については、職員採用計画や育成計画の作成を検討するなど、中長期的な視点で体制強化に取り組むこと。 また、シルバー人材センターへの職員派遣にあたっては、職員が能力を最大限発揮できるよう、派遣職員の役割や配置場所等の明確化について検討すること。

法人名	社会福祉法人 大田区社会福祉協議会	所管部課	福祉部福祉管理課
-----	-------------------	------	----------

①団体基本概要（令和 7 年10月時点）

代表者		
会長 中島寿美		
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。		
基本財産等	区出資・出えん金	区出資・出えん比率
3,000,000円	0 円	0%

②事業の効果検証結果

効果検証対象事業
（令和 4 年度） 地域支え合い強化推進事業 福祉サービス総合支援事業、成年後見あんしん生活創造事業 高齢者就労支援事業
（令和 5 年度） 地域福祉コーディネート事業 おおたフードネットワーク事業 福祉サービス総合支援事業、成年後見あんしん生活創造事業 高齢者就労支援事業
（令和 6 年度） 地域福祉コーディネート事業 おおたフード支援ネットワーク事業 福祉サービス総合支援事業、成年後見あんしん生活創造事業

事業内容		（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）から（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
区との基本的な役割分担	区	【包括的支援体制の強化】 ・多機関調整機能の設置 4 地域福祉課に多機関連携の調整担当を配置し、拠点ごとにチームを編成し、役割分担して支援できる体制を構築する。 ・支援会議機能を設置 本人同意が取れない世帯においても、社会福祉法に基づく「支援会議」を開催することで、重度化する前に関係機関とのチーム支援ができる体制を構築する。
	団体	【予防的福祉の推進】 ・予防的支援のモデル実施 区民にとって、身近で気軽に相談できる場の整備や、参加支援や地域支援によって、課題の重度化を防止する予防的支援を創出する。 ・地域資源や担い手の創出 「支え手」「受け手」の関係を超えて、多様な主体が参画しながら、食料支援や居場所支援などの様々な支えあいの取組を創出する。各相談機関や子ども食堂などの民間支援団体との共生型の地域づくりのために、ネットワークを創出する。

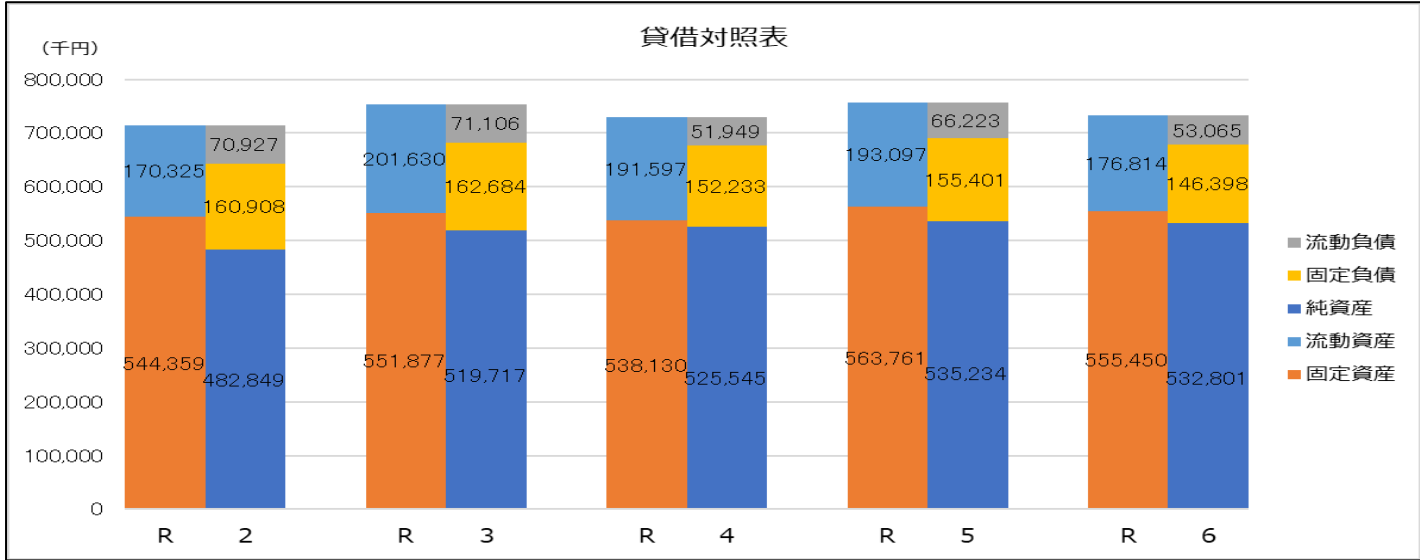
事業の今後のあり方・方向性	
外郭団体等	所管課
当社協の本分は、地域福祉コーディネート事業や成年後見あんしん生活創造事業等を通じて、住民が自らの意思で生活を組み立てていく努力を支援することにある。 日常生活を俯瞰すると、コメ不足や食料品代などに代表される物価高が続いているおり、生活困難を抱えている住民には、より一層暮らしにくい状況になっていることが予想される。 このような状況の中で、当社協としては、それぞれの受託事業の枠組みを基調としつつ、当社協が行う他の事業とのコラボレーションにも積極的に挑戦し、より効果的な支援活動を追求していきたい。 また、近年、相続法や債権法の改正が行われており、新しい仕組みに合せた生活設計を支援することが求められている。成年後見制度の関係では、令和6年 2 月に制度の在り方について法制審議会に諮問されており、令和 8 年に法改正を目指していると聞く。新しい仕組みに適応した相談援助や法人後見等に取り組めるように、専門職との連携・協働を充実させていく。	大田区らしい地域共生社会の実現に向けて、区は地域福祉実践の重要なパートナーである大田区社会福祉協議会と連携・協働して、包括的支援体制の強化を図っている。 制度の狭間の対応や予防的支援などは、現場感覚を備えた専門人材が揃う大田区社会福祉協議会の強みを活かしながら、重層的支援体制整備事業や成年後見制度利用促進・支援事業を構成する各事業と一体的・総合的に実施することが不可欠である。 重層的支援体制整備事業における相談の入口・出口の整備や成年後見制度利用促進・支援事業における権利擁護支援の地域連携ネットワークづくりなど、引き続き、包括的支援体制が効果的になるよう、連携を強化しながら推進していく。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の４月１日時点の職員・役員数を記載）

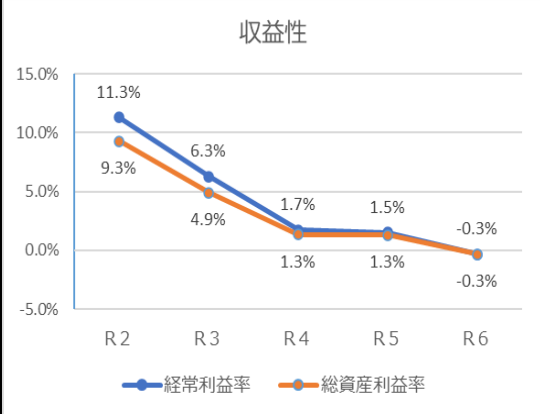
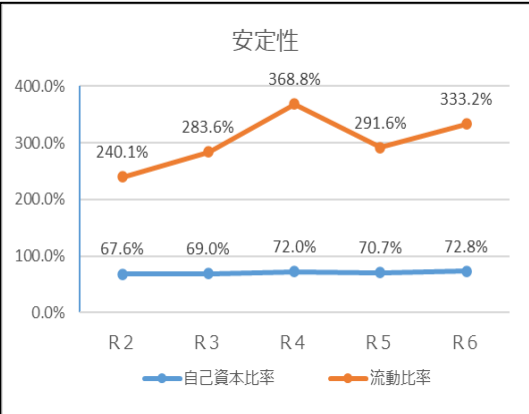
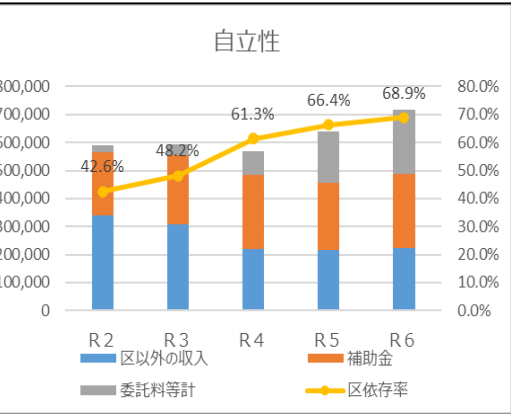
			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	31	32	38	41	51	51
		区派遣	5	4	4	4	4	6
		区退職者	0	1	1	1	1	1
	非常勤職員		21	25	22	25	24	21
計			57	62	65	71	80	79
役 員	常勤役員	固有	0	0	1	0	0	0
		区派遣	0	0	0	0	0	0
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤役員		24	27	23	24	24	22
計			24	27	24	24	24	22

団体による自己分析	平成31年４月に社協の組織を「センター制」に再編し、業務の効率化、即応力と内部の連携力の強化を図っている。重層的支援体制整備事業をはじめとする受託事業の拡大や地域・団体との多様な連携に対応するため、積極的に人材を採用し、職員数は令和２年度と比べて約1.6倍（20名増）となっている。職員研修の計画的な実施（内部研修39時間）や、令和7年4月の固有職員の課長級登用など、令和元年に策定した「人材育成基本方針」に基づき地域福祉の実践力を高めている。
所管課方針	大田区社会福祉協議会の職員の多くは、計画的かつ戦略的に採用された社会福祉士・精神保健福祉士・介護支援専門員などの専門資格を有する人材である。庶務・計画部門において令和５年度に経営計画を策定し、組織経営の視点を持つ人材の育成や持続可能な法人運営の確立に取り組んでいる。区職員の派遣も継続的に行うことで、現場での経験を区の施策立案や事業の推進に活かすことができる。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	令和4年度から６年度にかけて、区補助金依存率は約９％低減した。一方で区からの受託事業が拡大したため、同期間で受託事業依存率が約2.1倍に増加したことから、全体として区依存率が61.3％から68.9％に増加した。 社会福祉法人経営において、流動比率は200％以上が望ましいとされている。当社協は、過去３年の平均値が331.2％あり、短期的な安定性は高い。 社会福祉協議会は、収益があれば、積極的に地域社会に還元することが望まれる。令和６年度は、米価に象徴される食料品の価格高騰を受けて、生活困窮者への食料支援等に力を注いだこともあり、当期活動増減差額がマイナスとなった。 社会福祉協議会の財務は、寄附金の額による影響が極めて大きい。現在、社会貢献に対する遺言による寄附等への関心は高い。このような状況を追い風とするべく、広報活動等を工夫し、寄附先として選ばれる組織づくりを一層進めていく。
所管課方針	社会福祉協議会は自主財源としての会費収益が相対的に少ない。会費収入は活動に対する区民の認知度が反映していると考えられるため、安定的な自主財源の確保に向けた認知度向上に所管課も協力していく。また、公益性の高い団体として、安定した法人経営が求められるだけでなく、社会福祉法人としての性格上、経営の効率性を超えたサービス提供も求められる。こうした社会的責務を担うために、適正な収益の確保のみならず、経営状況の正確な把握による透明性の高い財務管理にも取り組み、更なる財務基盤の安定を目指す。



⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
大田区社会福祉協議会は福祉分野における高い専門性を活かしながら、大田区と車の両輪として地域福祉課題の解決に向けた仕組みづくりや事業展開を進めている。高齢者人口のピークを迎える2040年に向け、専門性を継続的に発揮し、柔軟性・機動性を持って事業を展開していくことが求められている。その上で法人運営体制を強化することは非常に重要であり、引き続き計画的かつ戦略的な職員採用及び人材育成に取り組んでもらいたい。組織経営の視点を持つ人材の育成により、持続可能な法人運営体制が確立されることを期待している。今後も大田区らしい地域共生社会の実現に向けて連携を強化し、互いの強みを活かしながら地域課題の解決に取り組んでいきたい。	福祉分野における高い専門性を活かしながら、地域課題の解決に向けた事業展開等を行っている。また、固有職員の課長級登用や、「人材育成基本方針」に基づく研修の実施など、様々工夫して職員の確保・育成に取り組んでいる。 引き続き、社会福祉協議会が担うことで、より効果的な事業の実施につなげる事業がないか精査するなど、事業の実施主体の整理を進めること。

法人名		社会福祉法人 大田幸陽会		所管部課	福祉部障害福祉課
①団体基本概要（令和 7 年10月時点）					
代表者			事業内容 第二種社会福祉事業 ・障害福祉サービス事業の経営 ・特定相談支援事業の経営 ・移動支援事業の経営 ・老人居宅介護等事業の経営		
理事長 鷲頭美智					
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して、次の社会福祉事業を行う。			区との基本的な役割分担 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。		
基本財産等		区出資・出えん金			
495,613,623円	0 円	0 %			

②事業の効果検証結果

効果検証対象事業		事業の今後のあり方・方向性	
		外郭団体等	所管課
（令和 4 年度） のぞみ園の事業運営 まごめ園の事業運営 志茂田福祉センター一部業務委託		令和 7 年度は大田幸陽会第 5 次経営改革プランの最終年になるため、これまで 5 年間の成果と課題を整理し第 6 次経営改革プランを策定する。その中で、利用者のニーズも踏まえ改築、多機能化など事業の拡充を推進していく。 大田区の重層的支援体制への参画をはじめ、相談支援体制の構築、地域生活支援のあり方検討、他法人等との連携強化など地域共生社会の実現に向けて取り組む。 利用者や職員ともに地域活動に積極的に参画し、法人や障がいに対する理解・啓発の機会とするとともに、法人の利用者、職員の強みをいかして地域に貢献していく。 安定的な人材確保、高度な専門性の蓄積、それらをいかしたさまざまな取り組みや財政基盤づくり等により、持続可能な法人運営を目指していく。	区の施策実現のため、法人のこれまでの社会福祉法人としての実績と専門的な知識を活かして、区と連携・協力しながら事業を推進・展開していく。 利用者の多様なニーズに対応するため、法人の柔軟性と機動性を活かし、区及び関係機関との支援体制を構築しながら、障がい者支援の向上に努めていく。 福祉人材の確保・育成・定着に積極的に取り組んでいる法人との人事交流により、障害福祉サービスの向上を図るとともに職員のスキルアップに繋げていく。

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の４月１日時点の職員・役員数を記載）

			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	191	207	221	226	231	240
		区派遣	3	2	2	2	2	1
		区退職者	0	0	0	0	0	1
	非常勤職員		90	92	94	98	94	96
計			284	301	317	326	327	338
役 員	常勤役員	固有	3	3	3	3	2	2
		区派遣	0	0	0	0	0	0
		区退職者	1	1	1	1	1	1
	非常勤役員		8	6	6	6	6	6
計			12	10	10	10	9	9

団体による
自己分析

事業の拡充に伴い職員数は増加傾向にある。今後も、区立施設の改築・多機能化やグループホームの増設など事業拡充が進むことで、近い将来、職員数は400名を超えることが見込まれる。今年度策定予定の第 6 次経営改革プランには人員確保の戦略も盛り込み、組織の基盤強化に努めていく。
職員の育成は研修計画に基づく職層別、一般・専門研修はもちろん、法人外研修受講の推奨や国家資格取得の支援もしている。さらに日常的に O J T や事例検討などを通して学びの機会を設けている。引き続き、職員の主体的な活動を促し、共に学びあうことで人材の育成を図っていく。

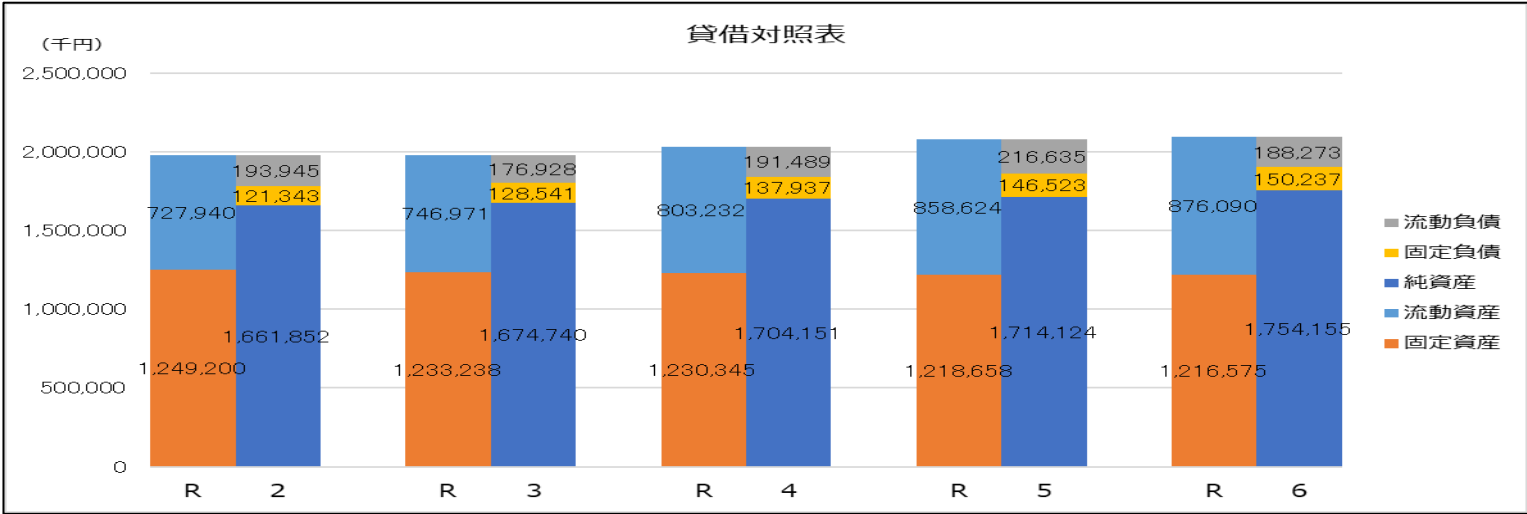
所管課
方針

福祉人材が不足している中、人材の確保、育成や職場環境の改善等に積極的に取り組んでいる団体と連携・協力して、施策の実現及び課題解決に取り組む。
区と法人の人事交流により、法人のノウハウや専門性を区の業務にフィードバックし、施策に反映するとともに、組織・人員体制強化に繋げていく。

④財務状況の効果検証結果

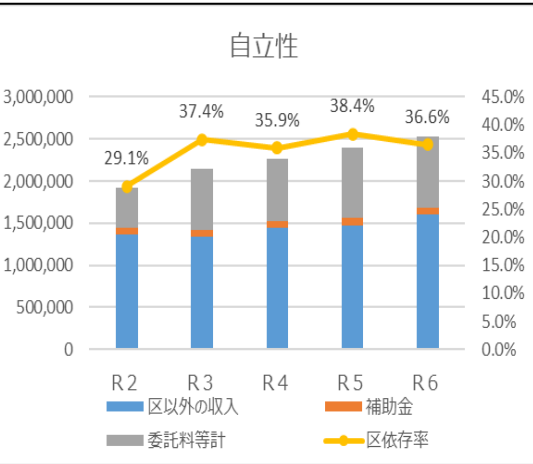
④財務状況の効果検証結果

貸借対照表



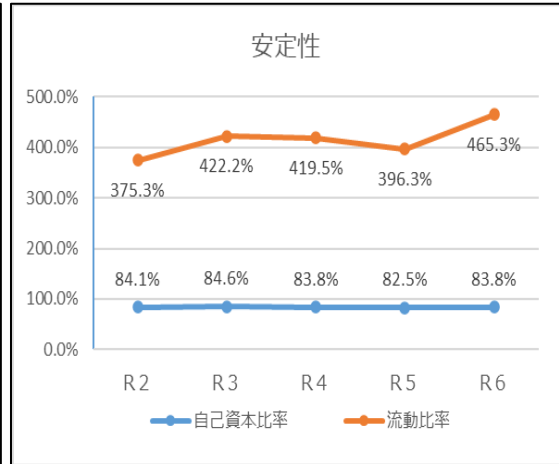
項目	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
流動負債	1,249,200	1,233,238	1,230,345	1,218,658	1,216,575
固定負債	193,945	176,928	191,489	216,635	188,273
純資産	1,661,852	1,674,740	1,704,151	1,714,124	1,754,155
流動資産	727,940	746,971	803,232	858,624	876,090
固定資産	121,343	128,541	137,937	146,523	150,237

自立性



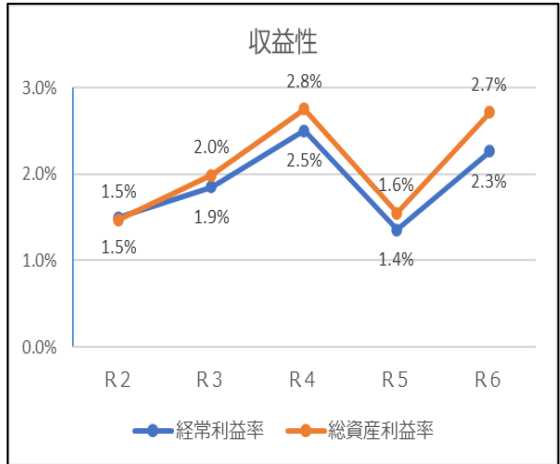
項目	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
区以外の収入	1,350,000	1,380,000	1,450,000	1,480,000	1,500,000
補助金	500,000	450,000	400,000	350,000	300,000
委託料等計	500,000	770,000	800,000	870,000	950,000
区依存率	29.1%	37.4%	35.9%	38.4%	36.6%

安定性



項目	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
自己資本比率	84.1%	84.6%	83.8%	82.5%	83.8%
流動比率	375.3%	422.2%	419.5%	396.3%	465.3%

収益性



項目	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
経常利益率	1.5%	1.9%	2.5%	1.4%	2.3%
総資産利益率	1.5%	2.0%	2.8%	1.6%	2.7%

団体による自己分析

令和６年度は、区以外の収入が昨年度より約１億３千万円増え、区依存率は36.6％と前年度より1.8ポイント下がった。引き続き、指定管理施設等を安定的に運営するとともに、収益が上がる取組みを検討し進めていく。

法人事業の継続と円滑な運営を図ることができた。経営の安定化に向けた取組みをより一層進めていく。

社会福祉法人として収益につながるものが限られているため、大幅な収益増は見込めないが、事業の効率性を高める等により安定した収益の確保に努めている。

人材の確保・定着に向けて、賃金のベースアップ、キャリアステップの仕組み、福利厚生充実など、法人の魅力アップにつながる取組みを進めている。一方で、職員の採用コストの増も大きな課題になっている。昨今の物価高騰などもふまえ、今後も収支バランスを注視し、効率的な事業運営を行う。引き続き、区民の福祉ニーズに応えつつ、安定した法人経営を目指していく。

所管課方針

補助金を受けて実施している２事業については、利用者に質の高いサービスを提供すると共に、地域における障害福祉サービスの向上を図る先駆的な取組を促進させる事業運営を実施している。
また、区補助金依存率は３０％台で推移しており、業務の効率的な運営を目指している。
区内における事業者の先導的役割を期待し、団体と連携して障がい者施策を推進し、障がい者支援の向上に寄与する団体として期待する。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
新たに策定した「おおた障がい施策推進プラン」に掲げる「日中活動の場の整備」や「緊急時の受入体制の充実」等の施策を推進していくため、法人のこれまでの経験と専門的な知識を活かし、区と法人が相互に連携しながら、施策を実現、展開していく。 福祉人材の確保・育成に積極的に取り組んでいる法人との人事交流を通じて、区民サービスの向上に繋げ、また、区の組織力を強化していく。	専門的な知識を活かして区の受託事業や指定管理事業の的確な遂行、地域のニーズに応える取組みを行っている。 また、福祉人材が不足している中、人員確保戦略の作成や国家資格取得支援など、職員の採用・育成に工夫して取り組んでいる。 今後、双方の人事交流を通じた組織力の向上に向けて、区からの派遣だけでなく、団体固有職員の受入れの促進も検討すること。

法人名	一般社団法人 大田観光協会	所管部課	産業経済部産業振興課
-----	---------------	------	------------

①団体基本概要（令和 7 年10月時点）

代表者			事業内容	・観光に関する事業 ・まちの魅力を演出する事業 ・観光資源の調査研究、情報の収集・提供及び振興に係る事業 ・産業振興に関する事業 ・国際文化交流の推進 ・まちの特性を活かした新しい観光資源の開発・創出 ・その他当法人の目的を達成するために必要な事業	
会長 田中常雅					
設立年月日					
平成15年11月 3 日					
設立目的（定款上）			区との基本的な 役割分担	区	・区の観光振興施策の立案や事業展開の方向性を示す。 ・観光協会の自立自走を促すため、自主事業の推進や人材・人員確保に対し支援するとともに、観光協会の事業・運営をサポートする。 ・行政が持つ発信力やノウハウを活かし、大田区商店街連合会や大田浴場連合会のほか近隣自治体等とも連携しつつ、地域のにぎわいを創出し、回遊性向上に資する事業に取り組むことで区内経済の活性化を図る。
当法人は、まちづくりの観点から、大田区の持つ地域活性を活かした観光事業を行い、文化芸術・スポーツの振興及び産業・地域の活性化を促進することを目的とする。					
基本財産等	区出資・出えん金	区出資・出えん比率			
-	-	-			
			団体	・公式ウェブサイトやSNS、パンフレット等を通して、広く情報を発信し、大田区への来訪意欲の喚起・回遊促進へ繋げる。 ・長年蓄積されたノウハウ・地域の繋がりを活かした事業（自主事業含む）を展開する。 ・観光の担い手を発掘育成するとともに地域とも連携し、観光客の受入体制、事業実施体制を強化する。	

②事業の効果検証結果

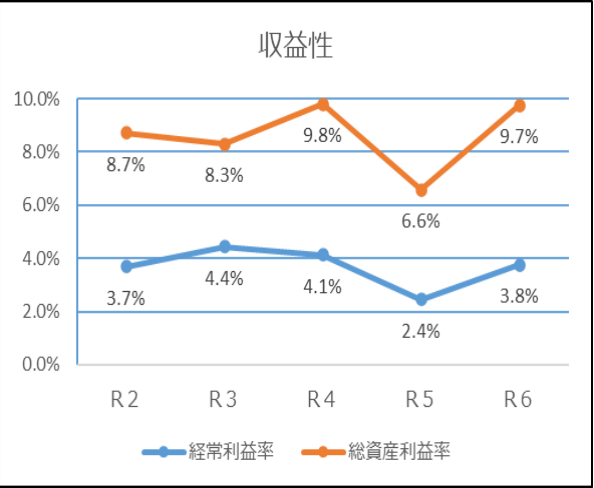
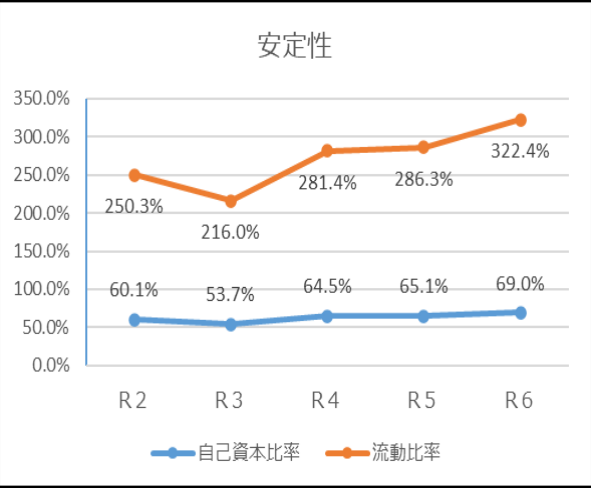
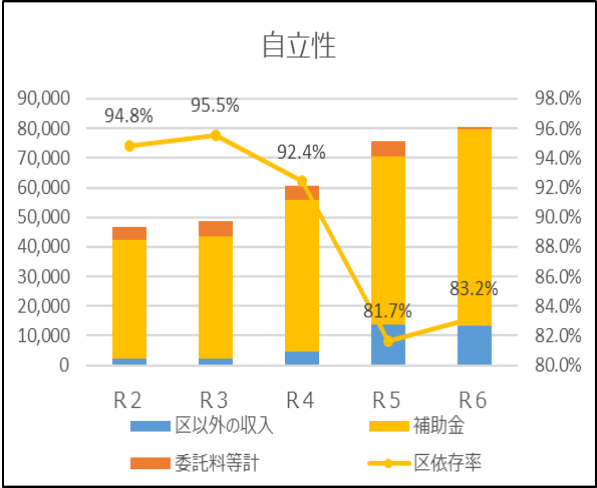
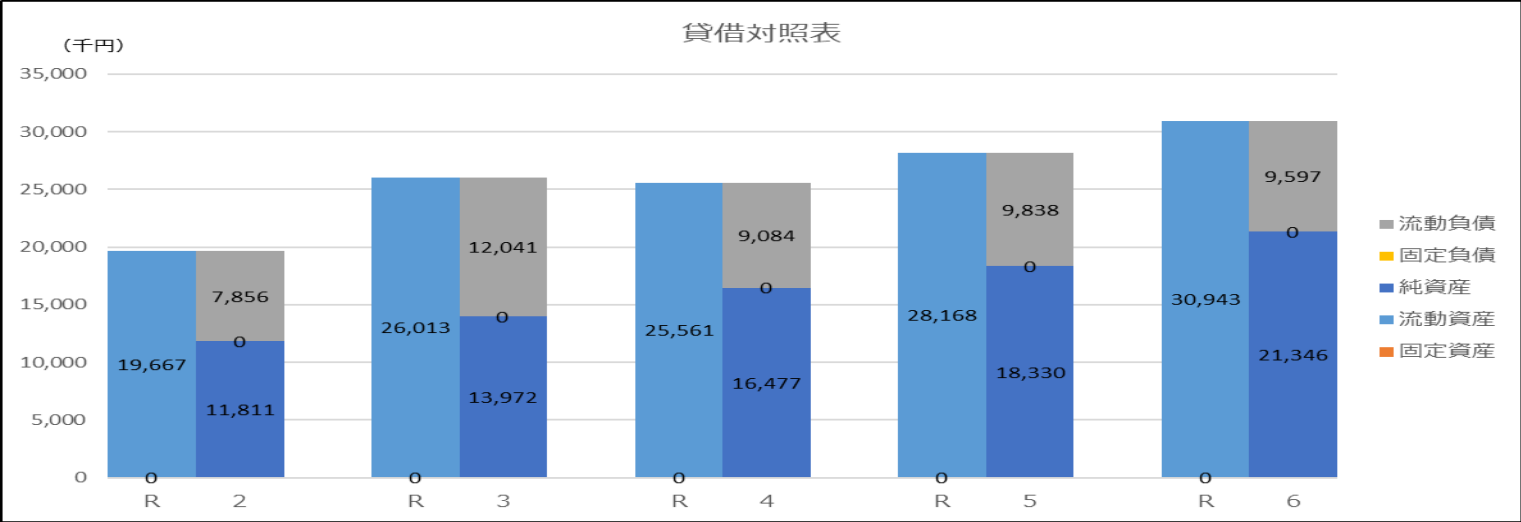
効果検証対象事業		事業の今後のあり方・方向性	
外郭団体等		所管課	
（令和 4 年度） おおた商い・観光展 大田の魅力PR事業 観光パンフレット等の発行		区内の魅力発信、イベントや事業の実施については、地域の人々・団体とのつながりや区内観光に関する専門的な知見が必要不可欠である。大田観光協会が継続して地域と密着し、各事業を推進することで、区の魅力の効果的かつ円滑な発信につなげることができている。	
（令和 5 年度） 水辺の賑わい事業 くりらぼ多摩川運営事業 おおたオープンファクトリー			
（令和 6 年度） 大田観光協会ホームページ管理運営 観光パンフレット等の発行 区内の回遊性向上促進事業			

③組織・人員状況の効果検証結果（各年度の4月1日時点の職員・役員数を記載）

			R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職 員	常勤職員	固有	2	2	2	3	5	5
		区派遣	2	2	4	3	3	3
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤職員		10	10	7	5	1	1
計			14	14	13	11	9	9
役 員	常勤役員	固有	0	0	0	0	0	0
		区派遣	0	0	0	0	0	0
		区退職者	0	0	0	0	0	0
	非常勤役員		8	9	9	9	9	9
計			8	9	9	9	9	9

団体による 自己分析	固有職員数は令和4年度から3名増加しており、今後自主事業を軸とした自主財源の獲得を目指していくため、固有職員及び区派遣職員等は現状を維持していく。 人材育成は、外部研修の活用や先輩職員によるOJTの強化等を図り、スキル向上を図っていく。
所管課 方針	区政課題や計画を把握している派遣職員と、地域とのつながりが強い固有職員との融合により、社会情勢に対応した柔軟な事業構築が可能になると考えている。 高い専門性をもった固有職員が育成されることにより、既存事業の収益化・自主事業の活性化等を期待する。

④財務状況の効果検証結果



団体による自己分析	令和4年から区からの事業移管増に伴い、補助金も増加しているが、それを上回る自主財源確保の取組みにより、区依存率は低減し自立性は増している。 自己資本比率、流動比率ともに増加しており、団体経営の安定性は増している。 総資産利益率は一般的に優良とされる5%以上を上回っており、自主財源の確保の取組みにより、令和5年から経常利益率、総資産利益率ともに改善している。
所管課方針	自立性、安定性は着実に向上しているが、経常利益率・総資産利益率の回復による収益性の改善が必要である。 区からの補助・委託により様々な事業を推進しているため、結果として区依存度が高い状況となっていることは認識している。 利益増・自主事業拡大など、団体の自立化につながる取組みについては、所管課として今後も協力していく。

⑤全体総括

今後の外郭団体等のあり方・方向性（所管課方針）	企画経営部意見
観光施策の実施にあたっては、地域の人々・団体とのつながりや区内観光に関する専門的な知見が必要不可欠である。大田観光協会がその特性を活かし事業を展開することは、区の観光施策の推進に寄与するものである。 観光協会による地域に根差した専門性の高い固有職員の育成を継続するとともに、区からの人事派遣による連携強化を図ることにより、より効果的な観光PRや施策推進を行っていく。	地域の人々・団体とのつながりや区内観光に関する専門的な知見を活かし、事業展開を行っている。 また、自主事業による収益増加を目指すなど、将来にわたって持続可能な体制の確立に向けた取組みを進めている。 今後は、採用・人材育成計画の作成や、他の外郭団体等との統合によるスケールメリットを検討するなど、中長期的な視点で組織体制の強化に努めること。