

浜松市社会福祉事業団
中期経営計画

令和6年度～令和8年度

目 次

はじめに・・ 1

第1章 前計画（令和元年度～令和5年度）の総括

1 計画の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

2 収支状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

3 課題の対応状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

4 職員数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

第2章 中期経営計画（令和6年度～令和8年度）

1 新たな計画の策定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

2 重点事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

3 全体計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

4 収支計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

第3章 職員の働き方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

はじめに

社会福祉法人浜松市社会福祉事業団（以下「事業団」といいます。）は、平成4年2月の設立から32年が経過しました。

これもひとえに皆様のご支援の賜物と心より感謝申し上げます。

この中期経営計画は、社会福祉法人として、また浜松市の外郭団体として適正な医療・福祉サービスを提供するとともに、健全な経営を維持・発展させるために定めるものです。平成21年度から平成26年度までの改革プラン（経営健全化計画）を経て平成27年度から策定し、今期で第3期となります。

医療の進展、少子化や共働きの増加など社会環境の変化により、医療的ケアを必要とする子どもや発達に課題のある子どもが身近な幼稚園、保育所、認定こども園などに通いながら、必要な障害児通所支援や医療を受けたい、親が就労しながらでも利用したいというニーズが増えてきたことを背景に、令和6年度は、障害児通所支援、医療的ケア、相談支援に係る国（内閣府こども家庭庁・厚生労働省）や浜松市の新しい取組が始まる重要な年です。障害・医療・介護に係る報酬のトリプル改定の年でもあります。

これまで事業団が進めてきた事業は医療と福祉との連携が強みであります。

事業規模の拡大に際して、短期間のうちに様々な職種の職員が多数入職しました。各自の経験を活かし働いていますが、事業団独自のスキルを身に着けることも必要です。このようなことから今期は、専門性の蓄積期間と捉え、事業団での経験が浅い職員たちが、将来に向かって事業団の良さを十分に発揮できるように、日々の業務に取り組みながらも再確認し補強、充実させることを主眼にしてまいりたいと考えます。

今後ご利用者に安全に安心してご利用いただけるように、専門的で質の高い医療・福祉サービスを安定して提供し、地域福祉への貢献に努める所存ですので、皆様のご理解ご協力を賜りますようお願いいたします。

令和6年3月

社会福祉法人浜松市社会福祉事業団
理事長 伊熊 規行

1 計画の目的

浜松市が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」といいます。）及び児童福祉法に基づき、地域のニーズを踏まえて定める「浜松市障がい福祉実施計画・浜松市障がい児実施計画」で示す計画の実現に貢献できるように、事業団の経営を維持・発展することを目的とします。

2 計画の位置づけ

本計画は、中期的な経営目標を達成するための実施計画とします。
本計画を基に年度ごとの実施計画を別途定めます。

3 計画の期間

事業団の主事業である「浜松市発達医療総合福祉センター・子どものこころの診療所」の指定管理期間である令和6年度から令和8年度までの3年を今回の計画期間とします。

年度	平成30 2018	令和元 2019	令和2 2020	令和3 2021	令和4 2022	令和5 2023	令和6 2024	令和7 2025	令和8 2026	令和9 2027	令和10 2028	令和11 2029
浜松市	第3次浜松市障がい者計画（6年）						第4次浜松市障がい者計画（6年）					
	第5期浜松市障がい福祉実施計画 第1期浜松市障がい児実施計画 （3年）			第6期浜松市障がい福祉実施計画 第2期浜松市障がい児実施計画 （3年）			第7期浜松市障がい福祉実施計画 第3期浜松市障がい児実施計画 （3年）			第8期浜松市障がい福祉実施計画 第4期浜松市障がい児実施計画 （3年）		
	第2期中期経営計画						第3期中期経営計画					
	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画	年度の 事業計画

4 理念

ともに あゆむ

浜松市の障がい福祉計画の基本理念

「支え合いによって、住み慣れた地域で希望を持って安心して暮らすことができるまち」

浜松市の外郭団体として、浜松市の障害保健福祉施策との連携による地域福祉社会のさらなる発展を目指し、専門的で質の高いサービスの提供と安定した経営基盤の維持を目指します。

5 使命（ミッション）

すべての人の生命に安全を
すべての人の生活に安心を
すべての人の人生に輝きを

私たちは、支援を必要とする方々のL i f e（生命・生活・人生）を支えるために、考え、行動します。

障がいのあるなしに関わらず、相互に人格や個性を尊重し合い、すべての人が家庭や住み慣れた地域で、安全で安心してその持てる「ちから」を輝かせながら暮らせるように、私たちは浜松市の親子の声に真摯に耳を傾け、「障がい」の分野から支援します。

医療と福祉の専門性を通して

- (1) 支援を必要とする人びとの人生をつなぐ軸（ハブ）となり、セーフティネットとなる。
- (2) 支援を必要とする人びとが、自らの価値に気づき、輝いた人生を送るための、良き伴走者（ライフサポーター）となる。
- (3) 「特別な人による、特別な人のための、特別な支援」ではなく、「誰もが、支援を必要とする人々のための、当たり前支援」ができる社会となるために新たなビジョンを発信する。

6 経営目標（ビジョン） 3年後の事業団の姿

現在抱える課題の長期的解決策が現時点では浜松市と未調整であることや、指定管理期間が3年間であることなどから、翌期（令和9（2027）年度～）の中期経営計画の期間を「飛躍」の期間と見据えて、この3年間はICT（Information and Communication Technology（情報通信技術））を活用するなどして障がい児医療や障害福祉サービス等に係る福祉の専門性の信頼を高め、その専門性を地域に還元するための「専門性の蓄積期間」と位置づけます。

職場のリーダー・地域のリーダーとして先頭に立ち、関係する部署・機関と臨機応変に連携し浜松市の障がい福祉施策の一翼を円滑に推進できる職員となり、組織となることを目標とします。

第1章 前計画（令和元年度～令和5年度）の総括

浜松市の障害保健福祉施策との連携による地域福祉社会のさらなる発展を目指し、専門的で質の高いサービスの提供と安定した経営基盤の維持のため、「中期経営計画（令和元年度～令和5年度）」を策定し、これに基づき、法人経営を進めてきました。

1 計画の達成状況

(1) 指定管理事業 医療部門

【対象施設】：友愛のさと診療所、子どものこころの診療所

発達障がいに対する社会的な関心の高まりにより、受診を希望する患者は増え続けており、そのために初診までの待機期間が長い状態が続いています。

そこで、両診療所ともに医師や臨床心理士を始めとする専門職をできる限り多く採用し、待機期間の短縮に努めてきました。

多くの患者を受け入れた結果、延べ診療件数は当初の計画を大きく上回っています。

令和5年度の延べ診療件数は81,000件で、令和元年度から17.5%の増となる見込みです。

診療件数の増加に伴って利用料金収入も大きく伸び、令和5年度は589,702千円となり、令和元年度実績からは28.0%の増額となる見込みです。

延べ診療件数の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較	
計画	66,400件	67,250件	67,750件	67,750件	67,750件	***	
実績	68,939件	71,889件	73,939件	79,062件	81,000件	12,061件	
対計画 比較	増減	2,539件	4,639件	6,189件	11,312件	13,250件	***
	増減率	3.8%	6.9%	9.1%	16.7%	19.6%	***
対前年 比較	増減	1,332件	2,950件	2,050件	5,123件	1,938件	***
	増減率	2.0%	4.3%	2.9%	6.9%	2.5%	17.5%

利用料金収入の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較	
計画	447,415千円	453,175千円	456,850千円	456,850千円	456,850千円	***	
実績	460,685千円	472,953千円	495,577千円	558,121千円	589,702千円	129,017千円	
対計画 比較	増減	13,270千円	19,778千円	38,727千円	101,271千円	132,852千円	***
	増減率	3.0%	4.4%	8.5%	22.2%	29.1%	***
対前年 比較	増減	6,716千円	12,268千円	22,624千円	62,544千円	31,581千円	***
	増減率	1.5%	2.7%	4.8%	12.6%	5.7%	28.0%

(2) 指定管理事業 療育・福祉部門

【対象施設】：ひまわり、かがやき、ふれんず、はばたき、友愛のさと診療所(医療型特定短期入所)、シグナル、療育センター、身体障害者福祉センター、障害者体育館・プール、福祉バス

療育・福祉部門は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、令和2年度から事業の一部休止や縮小を行いました。また利用者の利用自粛や、施設内あるいは利用者の家庭での感染拡大による欠席が多く発生し、利用数は大きく減ることとなりました。

事業を継続して行うことに様々な制限のある中でしたが利用者サービスを低下させないことに努め、友愛のさと作品展をブログ上で開催するといった新たな支援方法にも取り組みました。

これまでは施設利用を希望する多くのニーズに応えるため、可能な限り多くの利用者を受け入れてきましたが、令和4年度からは定員以内に利用者数が収まるよう調整を行ったことで、計画を大きく下回ることとなりました。

令和5年度の延べ利用者数は78,922人となり、令和元年度からは15.4%の減となる見込みです。

利用者の減に伴って収入も減少し、令和5年度は550,613千円となり、令和元年度実績からは5.6%の減額となる見込みです。

延べ利用者数の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較
計画		95,050人	96,600人	96,000人	97,000人	97,000人	***
実績		93,284人	87,582人	88,884人	79,062人	78,922人	△14,362人
対計画 比較	増減	△1,766人	△9,018人	△7,116人	△17,938人	△18,078人	***
	増減率	△1.9%	△9.3%	△7.4%	△18.5%	△18.6%	***
対前年 比較	増減	2,391人	△5,702人	1,302人	△9,822人	△140人	***
	増減率	2.6%	△6.1%	1.5%	△11.1%	△0.2%	△15.4%

利用料金収入の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較
計画		568,315千円	581,835千円	583,435千円	583,435千円	583,435千円	***
実績		583,349千円	594,371千円	634,739千円	571,535千円	550,613千円	△32,736千円
対計画 比較	増減	15,034千円	12,536千円	51,304千円	△11,900千円	△32,822千円	***
	増減率	2.6%	2.2%	8.8%	△2.0%	△5.6%	***
対前年 比較	増減	39,530千円	11,022千円	40,368千円	△63,204千円	△20,922千円	***
	増減率	7.3%	1.9%	6.8%	△10.0%	△3.7%	△5.6%

(3) 受託事業・自主事業

受託事業：浜松市発達支援広場事業(ひまわり)、浜松市地域活動支援センターⅡ型事業(オルゴール)、
浜松市発達障害者支援センター運営事業(ルピロ)等
自主事業：児童発達支援事業所(ひまわり ひくまの丘、ひまわり こころん)、相談支援事業所「シグナル
リバティ」

浜松市からの受託事業は、地域活動支援センター（オルゴール）や発達支援広場、発達障害者支援センター（ルピロ）等を運営してきました。

さらに令和3年度から、医療的ケアが必要な児等を支援するため、医療的ケア児等コーディネーター事業を新たに受託しました。

また事業団が独自に行う自主事業は2つの児童発達支援事業所（ひまわり ひくまの丘、ひまわり こころん）に加え、市内中西部在住の方のニーズに対応するため、令和4年7月に中区（令和6年1月から「中央区」に名称変更）幸に相談支援事業所「シグナルリバティ」を新たに開設しました。

令和5年度の延べ利用者数は 18,919 人で、令和元年度を 14.8%上回る見込みです。

事業の増加に伴い収入も増え、令和5年度は 233,555 千円となり、令和元年度からは 17.0%の増額となる見込みです。

受託事業・自主事業の延べ利用者数の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較
計画		17,599人	17,759人	17,759人	17,759人	17,759人	***
実績		16,476人	15,475人	16,820人	19,125人	18,919人	2,443人
対計画 比較	増減	△1,123人	△2,284人	△939人	1,366人	1,160人	***
	増減率	△ 6.4%	△ 12.9%	△ 5.3%	7.7%	6.5%	***
対前年 比較	増減	△496人	△1,001人	1,345人	2,305人	△206人	***
	増減率	△ 2.9%	△ 6.1%	8.7%	13.7%	△ 1.1%	14.8%

受託事業・自主事業の収入の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較
計画		201,357千円	202,883千円	202,883千円	202,883千円	202,883千円	***
実績		199,608千円	204,993千円	206,128千円	210,086千円	233,555千円	33,947千円
対計画 比較	増減	△1,749千円	2,110千円	3,245千円	7,203千円	30,672千円	***
	増減率	△ 0.9%	1.0%	1.6%	3.6%	15.1%	***
対前年 比較	増減	11,203千円	5,385千円	1,135千円	3,958千円	23,469千円	***
	増減率	5.9%	2.7%	0.6%	1.9%	11.2%	17.0%

2 収支状況

(1) 指定管理料

浜松市からの指定管理料は、指定管理期間である令和元年度から令和5年度までの5年間は基本的には定額ですが、発達医療総合福祉センターでは、浜松市が設置した太陽光発電による電気を使用していることによる調整があり、若干の変動があります。

指定管理料の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
実績		242,047千円	243,384千円	238,034千円	235,873千円	240,968千円
対前年比較	増減	95,047千円	1,337千円	△5,350千円	△2,161千円	5,095千円
	増減率	64.7%	0.6%	△2.2%	△0.9%	2.2%

(2) 人件費

医療部門では、増え続ける受診希望に対応するため、また福祉部門では利用者サービスの向上のため、医師を始めとする職員を増員するとともに、質の向上を図って正規職員の割合を増やしてきました。

また経験を積んだ人材を確保するため、非正規職員から正規職員への任用替えを進めました。

さらに職員の処遇改善のため、浜松市に準じ、浜松市人事委員会の勧告に合わせた給与改定を行いました。

それらにより人件費支出は増加し、令和5年度の事業活動計算では1,313,692千円となり、令和元年度と比較して170,800千円、14.9%の増額となる見込みです。

職員数の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (9/30現在)	R5-R1 比較
正規職員		128人	128人	130人	140人	148人	20人
その他の職員		113人	119人	111人	112人	109人	△4人
計		241人	247人	241人	252人	257人	16人
対前年比較	増減	7人	6人	△6人	11人	5人	***
	増減率	3.0%	2.5%	△2.4%	4.6%	2.0%	6.6%

人件費の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較
実績		1,142,892千円	1,146,859千円	1,155,786千円	1,248,177千円	1,313,692千円	170,800千円
対前年比較	増減	39,984千円	3,967千円	8,927千円	92,391千円	65,515千円	***
	増減率	3.6%	0.3%	0.8%	8.0%	5.2%	14.9%

(3) 事業活動計算書（経常増減）

※ 就労支援事業を除く

事業活動計算書

(単位：千円)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較
サービス活動増減	指定管理料	242,047	243,384	238,034	235,873	240,968	△ 1,079
	受託事業	145,322	149,754	145,132	143,447	152,085	6,763
	自立支援給付費	637,634	649,611	695,735	638,175	632,082	△ 5,552
	医療収入	460,685	472,953	495,577	558,121	589,702	129,017
	その他	0	5,277	65	6,048	5,039	5,039
	サービス活動 収益計①	1,485,688	1,520,979	1,574,543	1,581,664	1,619,876	134,188
	人件費	1,142,892	1,146,859	1,155,787	1,248,177	1,313,692	170,800
	事業費	167,443	174,893	170,941	188,071	183,709	16,266
	事務費	163,003	160,023	160,629	168,095	177,851	14,848
	減価償却費	24,360	24,788	23,091	23,180	24,811	451
	国庫補助金等 特別積立金取崩額	△ 906	△ 955	△ 101	△ 101	△ 303	603
	サービス活動 費用計②	1,496,792	1,505,608	1,510,347	1,627,422	1,699,760	202,968
サービス活動増減 差額③=①-②	△ 11,104	15,371	64,196	△ 45,758	△ 79,884	△ 68,780	
活動外増減	サービス活動外 収益計④	12,116	11,175	14,858	16,955	11,317	△ 799
	サービス活動外 費用計⑤	0	5,764	5,750	5,467	4,481	4,481
	サービス活動外増減 差額⑥=④-⑤	12,116	5,411	9,108	11,488	6,836	△ 5,280
経常増減差額 ⑦=③+⑥		1,012	20,782	73,304	△ 34,270	△ 73,048	△ 74,060
特別増減	特別収益 ⑧	1	1,346	0	0	0	△ 1
	特別費用 ⑨	0	1,102	0	0	0	0
	特別増減差額 ⑩=⑧-⑨	1	244	0	0	0	△ 1
税引前当期活動 増減差額⑪		1,013	21,026	73,304	△ 34,270	△ 73,048	△ 74,061
法人税・住民税・事業税 ⑫		0	43	130	0	20	20
当期活動増減差額 ⑬=⑪-⑫		1,013	20,983	73,174	△ 34,270	△ 73,068	△ 74,081
繰越活動増減差額	前期繰越活動 増減差額⑭	188,305	196,722	229,327	262,351	263,710	75,405
	当期末繰越活動 増減差額⑮=⑬+⑭	189,318	217,705	302,501	228,081	190,642	1,324
	その他の積立金 取崩額⑯	17,159	22,865	14,500	61,957	124,851	107,692
	その他の積立金 積立額⑰	9,755	11,243	54,650	26,328	65,896	56,141
	次期繰越活動 増減差額⑱=⑮+⑯-⑰	196,722	229,327	262,351	263,710	249,597	52,875

(4) 内部留保

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により通所施設で欠席者が多かったことと、主に児童の施設で利用予定人数を定員に収まるように調整したことで自立支援給付費は大幅な減収となり、経常増減差額は△34,270千円となって内部留保額は減額しました。

令和5年度は、前年度に引き続き通所施設の利用予定人数を定員としたことと、施設利用者に体調不良者が多く発生して欠席が多かったために自立支援給付費は減収となり、また電気・ガス・食料品等の価格高騰による負担増への対応や人材の確保のため、浜松市に合わせて職員の給与改定を行ったことで人件費が増加したことも相まって、経常増減差額は△73,048千円となり、内部留保額は365,493千円となって、令和元年度からは3.5%の減額となる見込みです。

内部留保額の推移

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	R5-R1 比較
次期繰越活動 増減差額		196,722千円	229,327千円	262,351千円	263,710千円	249,597千円	52,875千円
施設設備等 整備積立金		50,000千円	50,000千円	50,000千円	50,000千円	50,000千円	0千円
財政調整 積立金		131,951千円	120,330千円	160,480千円	124,851千円	65,896千円	△66,055千円
内部留保額		378,673千円	399,657千円	472,831千円	438,561千円	365,493千円	△13,180千円
対前年 比較	増減	1,013千円	20,984千円	73,174千円	△34,270千円	△73,068千円	△13,180千円
	増減率	0.3%	5.5%	18.3%	△7.2%	△16.7%	△3.5%

3 課題の対応状況

前計画（令和元年度～令和5年度）で課題とした事項についての対応状況は次のとおりです。

(1) 改正社会福祉法への対応

ア 会計監査人の設置

現在のところ、設置対象は最終会計年度における収益が30億円又は負債が60億円を超える法人となっており、当浜松市社会福祉事業団はこれに該当しないため、現在のところ監査人は設置していません。

今後の法改正に留意し、当法人も設置対象となれば速やかに対応していきます。

イ 監査環境の整備

改正電子帳簿保存法に対応するため、証憑書類は電子保存としました。

ウ ガバナンスの強化（内部管理体制の整備）

役員会や評議員会、経営会議等を適切に開催し、経営に関する管理体制を整えています。

(2) 働き方改革への対応

ア 人事管理システムを導入して就業時間を明確化することで、勤務時間を把握してワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を図っています。

イ 法定年次休暇の最低5日取得が義務化されたことに伴い、職員の休暇の取得状況を把握して5日の確実な取得に努めています。

ウ 職員の待遇改善のため、仕事内容や条件が同じ職員には、正規、非正規の区別なく同一賃金を支給しています。

また、浜松市に準じ、浜松市人事委員会の勧告に合わせた給与改定を行いました。

(3) 人材の確保と育成

拡大する事業への対応と利用者サービスの向上のため、次ページ記載のとおり、令和元年に241人だった職員を令和5年度には257人に増員しました。

また、非正規職員から正規職員への任用替えを進めるなどして正規職員の割合を53.1%から57.6%に増やし、責任の明確化と、経験を積んだ人材を確保することで利用者サービスの向上を図りました。

4 職員数の推移

5年間の職員数の推移

各年度3月31日現在(ただし、令和5年度は令和5年9月30日現在)

(単位:人)

職種	年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	R5-R1 比較
支 援 員		39 (64)	41 (64)	40 (55)	45 (60)	49 (55)	10 (△9)
医 師		7 (16)	7 (16)	7 (16)	8 (16)	8 (16)	1 (0)
保 健 師		3 (1)	3 (1)	2 (1)	3 (1)	5 (1)	2 (0)
看 護 師		14 (4)	13 (7)	14 (8)	13 (8)	13 (10)	△ 1 (6)
臨 床 心 理 士 / 公 認 心 理 師		13 (9)	14 (8)	14 (7)	13 (9)	14 (9)	1 (0)
診 療 放 射 線 技 師		1	1	1	1	1	0 (0)
臨 床 検 査 技 師		1	1	1	1	1	0 (0)
言 語 聴 覚 士		8 (1)	7 (2)	7 (2)	8 (1)	11	3 (△1)
理 学 療 法 士		6 (1)	6 (3)	7 (3)	9 (2)	9 (1)	3 (0)
作 業 療 法 士		6 (1)	5 (3)	5 (3)	5 (2)	4 (2)	△ 2 (1)
視 能 訓 練 士		1	1	1	1	1	0 (0)
管 理 栄 養 士		1	1	1	1	1 (1)	0 (1)
保 育 士		28 (16)	28 (15)	30 (16)	32 (13)	31 (14)	3 (△2)
計		128 (113)	128 (119)	130 (111)	140 (112)	148 (109)	20 (△4)
職員合計		241	247	241	252	257	16
正規職員の割合		53.1%	51.8%	53.9%	55.6%	57.6%	

※ 注1 ()内の数字は非常勤医師、再雇用職員、準職員及び臨時職員の人数で外書き

※ 注2 産休・育休の代替職員は含まれていない。

発達障がい、強度行動障害、医療的ケア等のニーズの増加に対応するため、正規職員を令和元年度の128人から令和5年度の148人へと5年で20人増員しました。免許資格を必要とする職種が多く、必要なときに必要な人材を確保できないなど、その採用は困難な状況でした。

第2章 中期経営計画（令和6年度～令和8年度）

令和元年3月に策定した浜松市社会福祉事業団中期経営計画(第2期計画)が、令和5年度をもって、5年間の計画期間が終了となります。

この間は新型コロナウイルス感染症対策による緊急事態宣言などもあり、多数が参集する一部の事業については中止を余儀なくされました。一方ではリモート会議、IT関連事業の普及が進み、それとともに個人情報や個々の人権に関する配慮がより注意深く求められるようになりました。また、国際情勢による資源価格高騰など社会情勢が大きく揺れ動いた時期でもあります。

浜松市社会福祉事業団が取り組むべき児童発達支援では福祉制度の拡充や市民の理解が進んだことで、両診療所の延べ診療件数の合計は、計画開始当初の令和元年度から令和5年度にかけて17.5%の伸びが見込まれています。

こうした当事業団を取り巻く状況変化や事業の進捗等を踏まえ、指定管理期間にあわせて令和6年度から令和8年度までの3年間の具体的な方向性や取り組みを盛り込んだ新たな中期経営計画を策定いたします。

1 新たな計画の策定

(1) 浜松市社会福祉事業団を取り巻く課題とその対応

ア 施設の老朽化・狭隘化

現在、当事業団が運営する「浜松市発達医療総合福祉センター」は、平成4年の開所から既に30年以上が経過しており、機器の故障や設備の不具合の発生が非常に多くなっています。

また、「子どものこころの診療所」の建物は発達医療総合福祉センターより古く、雨漏りをはじめとする様々な問題が起きており、これまで何度も浜松市による大規模な修繕が行われています。

さらにスペースの面では、障害児者を取り巻く様々な状況の変化により事業団が行う事業は拡大しており、必要に応じて施設を改修して部屋を増やし、職員を増員してきましたが、それも既に限界で今以上の拡大は困難になっています。

ハードの面で大幅な見直しが必要となっているため、今後の方向性について浜松市と調整を図っていきます。

イ 初診待機期間の長期化

発達障害に対する法整備とともに民間施設の充実や市民の発達障害に対する関心や理解が進み、児童発達を専門に行う当事業団の2つの診療所において受診希望者が増加しており、発達の疑いがあるとされた児童の受付から受診までの待機期間が、令和6年1月現在、友愛のさと診療所で平均4.3か月、子どものこころの診療所で平均3.2か月と長期化しています。

令和3年12月に開催された「発達障害者支援地域協議会」では、待機期間を短縮するために委員から次の点について提言がされています。

- ① 将来展望
- ② 医療資源
- ③ 一次・二次資源の人材育成

定型的な受診については診療所内部で役割を分担するなど効率化を進めており

ますが、大規模な整備が必要な場合は浜松市と協議を進め、初診待機の解消に取り組みます。

ウ 医療的ケア児者への対応

医療技術の発達により救命率の向上や在宅医療技術の発展により医療的ケア児者が増加しています。

こうした医療的ケア児者への支援については、生活する本人・家族の課題について個々に相談を行うとともに、通所施設での受け入れ拡充、適正な訪問看護につながるよう努めます。

エ 少子化、社会整備進展による療育事業への影響

少子化による幼稚園、保育園が統合されていくなかで、インクルーシブ教育などが増えるとともに、児童施設の障害児受け入れが進んでいます。

こうした環境変化に対応するため、当事業団の児童発達支援センターの適正な定員について検討するとともに、並行通園の実施や訪問支援事業の拡充、児童施設との新たな共存を模索してまいります。

オ 組織管理のできる中核人材の不足

中長期的に当事業団の職員構成において、事務経験をもつ経営管理のできる職員の不足が懸念されます。

有為な職員については職種・年齢にかかわらず管理職に登用することで人材確保に努め、定年退職した職員については選択できる勤務時間制で活躍していただける再雇用制度を活用します。

カ IT 環境の普及

リモート会議、SNS の普及等、社会常識となりつつある IT 環境に対応してまいります。当事業団で行う事業は療育や相談、生活介護・就労支援など直接支援事業が主となりますが、可能な限り IT 活用を検討します。

令和6年度からは、現金収納にキャッシュレス決済が可能となるよう機器を導入します。また今回の指定管理期間において、通信環境が整っていない施設の Wi-Fi 整備を進めます。

キ 物価高・人件費の上昇への備え

物価高や人件費の上昇が収支状況に大きく影響しています。このため設備費、維持管理費については業務に支障のない範囲で省エネをするなど効率的な運用を心がけてまいります。

また当事業団は、歳出の約 8 割を人件費が占めていますが、対面事業を基本としており人材に左右される業務形態のため、優秀な人材の確保と離職率の低下が重要課題です。

このため十分な人件費を確保する必要がありますが、単に給与の号給を上げるのではなく加算や手当、福利厚生の実施を行うなど、総合的に職員満足度が高い職場を目指します。

また配置計画を策定し単に人件費のみが上昇しないようメリハリのある予算措

置を実施することや、他施設の動向を注視し将来を見通した総合的な視点で対応してまいります。

(2) 策定にあたっての基本的考え方

今回の計画期間において浜松市と協議を重ね、持続可能な中長期運営を目指した今後の課題や適正な事業構成、財務体質についての共通理解を深めます。

また効率化、経費削減に努め、課題に対応し適応力のある団体、真に価値があると認められる浜松市社会福祉事業団としての事業及び財務体質を強化します。

浜松市と内外の情報を共有するとともに、説得力をもった自立・自発性を育成し、全体のガバナンス機能を高めることで、個々の職員の意識改革と事務・作業能力の向上に取り組んでまいります。

(3) 計画期間

指定管理期間とあわせた令和6年度から令和8年度の3年間とします。

2 重点事項

(1) 初診待機期間の短縮

多数の受診希望者が早期に受診できるように、初診の患者だけでなく、再診の患者を含めて多くの患者を診療していきます。そのために医師や専門職を増員します。

増員した場合、職員や障がいのある子ども本人とその家族のためのスペースの拡充も必要となることから、浜松市との協議をさらに進めていきます。

(2) 児童発達支援センター「ひまわり」の規模の適正化

近年の児童発達支援事業所数の急激な増加は、身近な地域で通いやすくなる利便性が向上する一方で、少子化やニーズの変化と相まって、「ひまわり」一事業所での障害児通所支援サービスの利用量は減少傾向にあり、80人という定員規模では非効率となっています。このため一事業所としての定員規模の適正化について、浜松市と協議してまいります。

改正児童福祉法による児童発達支援センターでは、4つの機能・役割《①幅広い高度な専門性に基づく発達支援・家族支援機能 ②地域の障害児通所支援事業所に対するスーパーバイズ・コンサルテーション機能 ③地域のインクルージョン推進の中核としての機能 ④地域の障害児の発達支援の入り口としての相談機能》を発揮するために、「児童発達支援」に「保育所等訪問支援」、「障害児相談支援」を併設することを事業所の指定要件とすることが予想されることから、多様な専門職の配置等により幅広い高度な専門性を確保します。

また、必要に応じて組織を改編するなどして、重度の障害や重複する障害のある児童や、要支援・要保護児童等の様々な課題を抱える障がい児やその家族に対する必要な支

援サービスが質・量ともに適切に提供できるようにしていきます。さらに、インクルーシブ教育を含めて幼児期から学童期まで連続して身近な地域で育つことができる環境づくりにも協力していきます。

※ 児童発達支援事業所「ひまわり ひくまの丘」、児童発達支援事業所「ひまわり ころん」においても保育所等訪問支援を実施しています。

「ひくまの丘」は「ひまわり」の職員を、「ころん」は「子どものこころの診療所」の職員を兼務させ、「ひまわり」と同様に事業を推進します。

また、「ひまわり」を中心に「ひくまの丘」、「ころん」とで支援技術の共有を図り、連携して効果的に事業を進めます。

(3) **新規** 医療的ケア児等相談支援センター事業の受託

令和3年度から令和5年度まで浜松市から受託してきた医療的ケア児等コーディネーター事業を発展させた「医療的ケア児等相談支援センター事業」を令和6年度から令和8年度まで受託することとなりました。

社会福祉法人聖隷福祉事業団と共同企業体を構成し、これまで培ってきたコーディネーター事業のノウハウを共有し医師、看護師とのチームでの作業だけでなく、ときには友愛のさと診療所や聖隷浜松病院にバックアップ施設として協力を求め医療的ケア児等が地域で安全に安心して暮らせるように事業を進めます。

(4) **改編** 浜松市浜北障がい者相談支援センター事業

令和5年度まで「シグナル」が行っていた障がい者相談支援事業の業務を、令和6年度からは、「社会福祉法人天竜厚生会」、「社会福祉法人みどりの樹」、「医療法人社団至空会」と、『浜松市浜北障がい者相談支援センター共同運営協議会』と称した新たな共同企業体を作り、それぞれの法人の事業運営で培ってきた地域ネットワークと専門性を活かし、事業を行います。

(5) 訪問診療等の充実

医療では、診療所の訪問事業を充実させます。

1人若しくは2人の職員で訪問するため、安全面などに高度な専門性が求められることから現在では限られた職員しか従事していませんが、従事する職員を多数養成し、障がい児及びその家族または園等の多様なニーズに応え、地域のインクルージョンを推進します。

医療での訪問事業

- ・ 訪問診療、訪問看護、訪問リハビリテーション（いずれも指定管理）
- ・ 浜松市立小学校訪問看護（業務委託）

(6) 保育所等における児童発達支援

令和4年11月30日公布の「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第159号）が令和5年4月1日に施行され、令和6年4月1日から本施行となります。

この中で児童福祉施設及び家庭的保育所等（以下「保育所等」といいます。）について保育所等の設備や職員を活用した、社会福祉サービスを必要とする児童等の社会参加が進むように例外規定が設けられ、保育所等と児童発達支援事業所等などで児童を交流させる場合には、それぞれの本来の事業目的に支障を及ぼさない範囲で、それぞれの設備、職員が共用・兼務ができるようになりました。

また、令和3年3月31日公布の「多様な社会参加への支援に向けた地域資源の活用について（令和3年厚生労働省子ども家庭局長、社会・援護局長、社会・援護局障害保健福祉部長、老健局長通知）においても、保育所等の空きスペースがある場合は、本来の業務に支障のない範囲で、積極的な事業の実施が可能であるとされています。

少子化と福祉ニーズの多様化・複雑化により改正された児童福祉法の趣旨からも障がい児のインクルーシブ教育は、今後より一層重要なものとなってくると考えられます。

これまでの児童発達支援では、大規模な発達医療総合福祉センターの児童発達支援センター「ひまわり」や「浜松市根洗学園」（ともに定員80名）に通うという形が標準でしたが、通いやすい住み慣れた近くの地域で両親が就労していても、希望する支援を受けられるようになるためには保育所等を活用した児童発達支援が必要になると考えられます。

市立保育園と事業団が行う児童発達支援がどのように協業できるか浜松市と協議し、検討していきます。

(7) ICTを活用したサービスの効果的な提供

ア 電子決済の導入（指定管理）

新型コロナウイルス感染症により、現金に触れずに支払いをする機会が増えました。指定管理施設においては令和6年度当初から電子決済を導入し、利用者の利便性を高めます。

イ 情報システムの更新

事業団の事務作業ではコンピューターシステムをイントラネットにより構築しています。これを情報システムと名付けています。

組織内のコミュニケーションやスケジュールの共有などを迅速に確実に、かつ、手軽に実行するためにグループウェアを使用しています。

セキュリティの確保のためこれまでは、事業所内のみでの使用とし、事業所外からのアクセスはできないようにしていました。

アウトリーチに積極的に取り組む必要性から、事業所外からも認証要件によりア

クセスできるように検討します。

ウ 浜松市による高額医療機器の更新に係る情報提供

指定管理の診療所で使用する医療機器のうち高額なものは浜松市で用意されます。経年劣化による更新などでは仕様の決定に医学的な専門知識を要するものであることから、利用者の利便性の向上に資するように専門職が仕様決定に係る情報提供に協力します。

3 全体計画

医療部門、療育・福祉部門、受託事業・自主事業に分けて、令和6年度から令和8年度までの事業計画を示します。

(1) 医療部門(指定管理事業)

【対象施設】：友愛のさと診療所、子どものこころの診療所

医療部門においては、延べ診療件数 82,300 件/年、利用料金収入 717,993 千円/年を目標とします。

医療部門の事業計画

		令和5年度 (見込)	令和6年度 (計画)	令和7年度 (計画)	令和8年度 (計画)	R8-R5 比較
延べ診療件数		81,000件	81,650件	82,000件	82,300件	1,300件
対前年 比較	増減	1,938件	650件	350件	300件	***
	増減率	2.5%	0.8%	0.4%	0.4%	1.6%
利用料金		589,702千円	647,584千円	651,298千円	717,993千円	128,291千円
対前年 比較	増減	31,581千円	57,882千円	3,714千円	66,695千円	***
	増減率	5.7%	9.8%	0.6%	10.2%	21.8%

(2) 療育・福祉部門(指定管理事業)

【対象施設】：ひまわり、かがやき、ふれんず、はばたき、友愛のさと診療所(医療型特定短期入所)、シグナル、療育センター、身体障害者福祉センター、障害者体育館・プール、福祉バス

療育・福祉部門においては、延べ利用者数 81,380 人/年、利用料金収入 682,193 千円/年を目標とします。

療育・福祉部門の事業計画

		令和5年度 (見込)	令和6年度 (計画)	令和7年度 (計画)	令和8年度 (計画)	R8-R5 比較
延べ利用者数		78,922人	80,250人	80,960人	81,380人	2,458人
対前年 比較	増減	△140人	1,328人	710人	420人	***
	増減率	0.2%	1.7%	0.9%	0.5%	3.1%
利用料金		550,612千円	667,083千円	675,789千円	682,193千円	131,581千円
対前年 比較	増減	△20,922千円	116,471千円	8,706千円	6,404千円	***
	増減率	△3.7%	21.2%	1.3%	0.9%	23.9%

(3) 受託事業・自主事業

受託事業：浜松市発達支援広場事業(ひまわり)、浜松市地域活動支援センターⅡ型事業(オルゴール)、
浜松市発達障害者支援センター運営事業(ルピロ)等
自主事業：児童発達支援事業所(ひまわり ひくまの丘、ひまわり こころん)、相談支援事業所「シグナルリバティ」

受託事業・自主事業については、延べ利用者数 24,827 人/年、収入の合計は 260,572 千円/年を目標とします。

受託事業・自主事業の事業計画

		令和5年度 (見込)	令和6年度 (計画)	令和7年度 (計画)	令和8年度 (計画)	R8-R5 比較
延べ利用者数		18,919人	24,712人	24,787人	24,827人	5,908人
対前年 比較	増減	△206人	5,793人	75人	40人	***
	増減率	△ 1.1%	30.6%	0.3%	0.2%	31.2%
受託収入等		233,555千円	259,221千円	260,230千円	260,572千円	27,017千円
対前年 比較	増減	21,082件	25,666千円	1,009千円	342千円	***
	増減率	10.0%	11.0%	0.4%	0.1%	11.6%

4 収支計画

(1) 事業活動

損益については、サービス活動収益のうち、指定管理料と受託事業は、令和6年度に主に相談支援事業の再編が行われるため、指定管理料が減額、受託事業が増額となります。この要因を除けば、指定管理料は令和元年度からの5年間と同額となっています。

自立支援事業は令和6年度に給付費の改定が、医療事業は令和6年度と令和8年度に診療報酬の改定がそれぞれあることから、それに伴う増収を見込んでいます。

サービス活動費用は、人件費は職員給料の定期昇給分を、事務費・事業費は毎年1%程度の上昇を見込んでいます。

その結果、令和8年度のサービス活動増減差額は10,884千円、サービス活動外増減差額は3,425千円、それらを合計した経常増減差額は14,309千円となり、次期繰越活動増減差額は242,264千円で、令和5年度より7,333千円の減額となる見込みです。

事業活動計算書

※ 就労支援事業を除く

(単位：千円)

		令和5年度 (見込)	令和6年度 (計画)	令和7年度 (計画)	令和8年度 (計画)	R8-R5 比較	
サービス活動増減	サービス活動収益	指定管理料	240,968	216,402	216,402	216,402	△ 24,566
		受託事業	152,085	168,328	167,668	167,668	15,583
		自立支援給付費	632,082	758,634	768,349	775,095	143,013
		医療事業	589,702	647,584	651,298	717,993	128,291
		その他	5,039	0	0	0	△ 5,039
		サービス活動収益計①	1,619,876	1,790,948	1,803,717	1,877,158	257,282
	サービス活動費用	人件費	1,313,692	1,380,915	1,385,442	1,398,728	85,036
		事業費	183,709	207,059	208,463	210,549	26,840
		事務費	177,851	220,279	222,482	224,706	46,855
		減価償却費等	24,508	32,291	32,291	32,291	7,783
	サービス活動費用計②	1,699,760	1,840,544	1,848,678	1,866,274	166,514	
	サービス活動増減差額③=①-②	△ 79,884	△ 49,596	△ 44,961	10,884	90,768	
サービス活動外増減	サービス活動外収益	11,317	9,964	9,795	9,795	△ 1,522	
	サービス活動外費用	4,481	6,370	6,370	6,370	1,889	
	サービス活動外増減差額④	6,836	3,594	3,425	3,425	△ 3,411	
	経常増減差額⑤=③+④	△ 73,048	△ 46,002	△ 41,536	14,309	87,357	
	法人税・住民税・事業税⑥	20	0	0	0	△ 20	
	当期活動増減差額⑦=⑤-⑥	△ 73,068	△ 46,002	△ 41,536	14,309	87,377	
繰越活動増減差額	前期繰越活動増減差額⑧	263,710	249,597	245,627	227,955	△ 35,755	
	当期末繰越活動増減差額⑨=⑦+⑧	190,642	203,595	204,091	242,264	51,622	
	その他の積立金取崩額⑩	124,851	42,032	23,864	0	△ 124,851	
	その他の積立金積立額⑪	65,896	0	0	0	△ 65,896	
	次期繰越活動増減差額⑨+⑩-⑪	249,597	245,627	227,955	242,264	△ 7,333	

(2) 内部留保

事業活動計算書での令和6年度・令和7年度は、経常増減差額並びに当期活動増減差額はそれぞれ△46,002千円、△41,536千円となり、令和8年度の内部留保額は令和5年度より73,229千円減額し、292,264千円となる見込みです。

増減差額のマイナスには資金の補填で対応しますが、運転資金不足に陥らないよう財政調整積立金を取り崩して現金預金に振り替えることで、次期繰越活動増減差額の規模を一定額2.4億円ほどに保ち、運転資金を確保してまいります。

内部留保の適正な活用を促す仕組みとして導入された、社会福祉法の「社会福祉充実計画制度」では、余裕財産である過大な内部留保とみなされるものを「社会福祉充実残額」と定義しました。ただし、活用可能な財産のうち、現在の事業継続に必要な財産の保有は余裕財産としないとされています。

事業団は、現に社会福祉事業等の用に供している土地・建物を所有していない等の特例に該当し、社会福祉充実残額とならない「必要な運転資金」としての内部留保の上限額は、資金収支計算書での事業活動支出の年額とされており、これによれば令和8年度の事業活動支出年額（資金収支計算書）の約17億9千万円が内部留保額の上限となります。

財政調整積立金は令和7年度に0円になる見込みですが、今後も安定した経営を維持するために必要な内部留保の確保を目指して財務基盤の強化を図ります。

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	R8-R5 比較
次期繰越活動増減差額	249,597千円	245,627千円	227,955千円	242,264千円	△ 7,333千円
施設設備等整備積立金	50,000千円	50,000千円	50,000千円	50,000千円	0千円
財政調整積立金	65,896千円	23,864千円	0千円	0千円	△ 65,896千円
内部留保額	365,493千円	319,491千円	277,955千円	292,264千円	△ 73,229千円
対前年度増減	△ 73,066千円	△ 46,002千円	△ 41,536千円	14,309千円	

第3章 職員の働き方

～ 職員一人ひとりが躍動できる、ウェルビーイング（働くことを通して健康で満足で幸せな生活を持続的に送る）の向上を目指して ～

1 多様な働き方

少子化に伴い人材確保が困難になる状況で、定年年齢の引上げ等により労働可能期間が延びています。

限られた人数で有効な業務をするためにICTなどを活用することで対応していきませんが、職業知識や技術の進展はますます速くなるであろうことから、労働可能期間を通じて就職当初に得た知識、技術だけで働き続けることは困難であると思われます。

専門職が多い事業団では、職員個々の持てる能力を十分に発揮するためには、他の事業場での経験やリスキリング（学びなおし）により職業の幅と深さを広げることで職業人生の充実を求めるであろうと予想します。

また、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院など生活面で必要とすることを行えるように平日に休めるようになることを希望する者も増えるであろうと考えます。

選択肢として、兼業、副業、週休3日制などの多様な働き方を実施している企業があります。

これらは、ワークライフバランスの面でメリットが大きいように見えますが、労使双方ともメリット・デメリットを十分に理解した上で、職員の意見を反映させて、導入できるかを調査・研究していきます。

(1) 総労働時間

労働基準法では兼業、副業をするに当たっても1日当たり8時間、1週間当たり40時間の規制は他の事業場と通算されるため、事業団の労働時間である1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分を短縮する場合の職場への影響を調査・研究します。

一方、裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、法人・企業側で制限することには限度があるとされていることから、労使の共通認識のもと正確な総労働時間の把握と、職員の健康を踏まえた適正な総労働時間を議論する必要があります。

(2) 通勤における事故リスク

同一日に異なる事業場間の移動（通勤）は、事故リスクが高まります。事故による傷病は、本人の療養だけでなく、事業団の業務に支障が出る場合があります。

(3) 労働時間の短縮による給与水準

医療や障害福祉サービス等の報酬の考え方は、サービス水準の確保のため定員などの上限が設けられているので1日に算定できる単位数には限度があります。このため、労働時間を短縮する場合はフルタイム勤務の給料の額を基に、労働時間に比例した給料の額とするのが基本です。労働時間を短縮して他の事業場で兼業、副業をすると事業団での給与の額は低下します。給料月額は、賞与や退職金の算定の基礎にもなっていることから生涯賃金への影響も考慮する必要があります。

また、諸手当を含めた給与の額が低下すると厚生年金保険料などの保険料が低下するため、傷病、障がい、老齢などの保険事故に対する将来の給付額に影響が出ることも考えられます。

兼業、副業での収入（雑所得）が20万円を超える場合は、本人による所得税の確定申告も必要になる場合があります。

長時間労働による健康への影響や個人情報、業務上の秘密保持、一般に在職中は使用者（ここでは事業団）の正当な利益を不当に侵害することとなる競合する（同一の）業務を行わない義務を負うと解される競業避止などにも留意し、職員の働き方のニーズの多様性に応えられるように兼業、副業、週休3日制について調査・研究していきます。

2 人材確保

(1) 採用広報活動

事業団の事業や職員の働き方に関心を示してもらえる見やすいホームページ、プロモーションビデオの作成を検討します。

求人情報は、ハローワークに加え、効果的な民間の無料または有料職業紹介を積極的に活用します。

(2) 派遣職員の活用

必要なときに採用が困難である専門職の産前産後休暇・育児休業などの取得に際しての代替雇用には、通常の採用活動に並行して、派遣職員の採用活動を行います。

3 人材育成

(1) 専門性の蓄積

短期間に正規職員を大幅に増員しましたが、知識や経験が浅い職員も少なからずいることから、この中期経営計画の3年間で専門性の蓄積期間とします。

OJTでの教育はあるものの、特に入職間もない職員には社会人としてだけでなく事業団固有の知識や経験が浅いために、どのようなことに、どのような順に取り組めば自らの専門的能力を効率よく発揮することができるかが自覚できないため、力を入れ過ぎたり、見当違いの方向へ進めてしまうことがあります。

利用者や職場の上司、同僚などは、短期間である程度のサービス水準を期待することから、それらができないと不満につながる場合があります。

これまで取り組んでいない業務や比較的困難な程度の業務に出会ったときも同様です。

これを契機に精神的につまずいたり、長期の休業や離職につながる場合があります。

職業人生の全てに亘り、自らが知識や経験を蓄積し、在職期間に応じたキャリア形成ができるように、3年を1つのステップアップの期間として職種ごとに個別研修計画を上司と話し合い作成し、職員はこれを実行することで事業団職員としての基礎的な専門性を身に着ける期間とします。

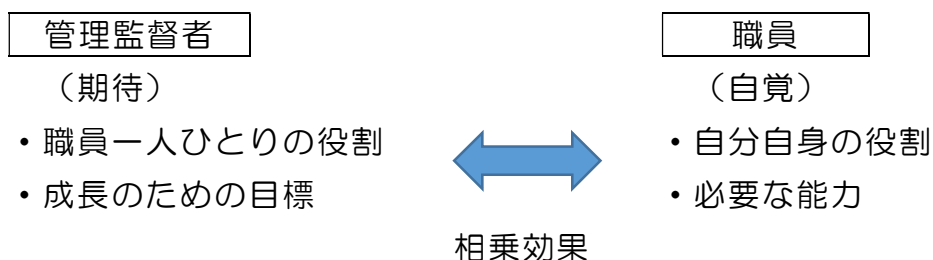
また、長期の休業や離職を防ぐことにつなげます。

(2) キャリア形成ができる職場環境の整備

職場をまとめる管理監督者は、所属の職員一人ひとりに期待する役割を伝え、その役割を果たすための目標を伝えます。

職員一人ひとりには、自分の役割を自覚し、持てる能力で目標を達成するように努めます。能力が未獲得であるならば、その能力を獲得できるように管理監督者に伝えます。(リスキリング・学び直し)

相互にコミュニケーションができ、相乗効果によってキャリア形成ができる職場環境を整備します。



4 60歳以降の給与制度

令和6年度から定年年齢の引上げが始まります。

その給与水準については、浜松市の例を参考にしていますが、浜松市職員と事業団職員では年金制度や雇用保険の雇用継続給付などの社会保障制度が異なることや浜松市と事業団では収益構造が異なることから、同じものとはなりにくいところがあります。

少子化と長寿命化により将来に向かって種々の社会保障制度の給付水準が徐々に少なくなっていくことや物価の上昇も想定されます。

給与の額を上昇させていかなければこれらの課題に対応できません。このようなことから60歳以降の給与水準は浜松市などの動向を踏まえ柔軟に考えていきます。

医療や障害福祉サービス等の報酬改定、社会保障制度の給付状況、物価の動向を見据え、必要な都度適正な額にできるよう情報収集と検討を続けます。