

公益財団法人新宿未来創造財団



～新宿区民の信頼に応える  
ベストパートナーを目指して～

平成 25 年 3 月

## 経営計画の策定にあたって

皆さまには、平素より当公益財団法人新宿未来創造財団に格別のご理解とご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。この度、当財団の新たな経営計画を策定いたしました。当財団は、新宿区の外郭団体である財団法人新宿区生涯学習財団と財団法人新宿文化・国際交流財団を統合し、平成22年4月に公益財団法人として発足いたしました。伝統ある両財団のこれまで蓄積してきた様々なノウハウを活かし、相乗効果を発揮して、新宿区民をはじめ都民に対して、歴史、文化、芸術、スポーツなどの生涯学習の機会を提供し、区民等の自発的な参画と相互交流を深めることを目的としております。

さて、我が国は、少子高齢化、人口減少社会の到来、急速な国際化、高度情報化の進展に直面しております。この潮流は、新宿の地域社会の将来においても確実に大きな影響を及ぼすものです。そのマイナス面の克服はもとより、一方で、この潮流は、ゆとり時間の拡大と都市の過密化の解消、自己実現機会の多様化と地域社会への貢献意欲を生み出しております。新宿の街は都市構造においても、我が国を代表する高層ビル群、世界有数の繁華街、江戸期以来の伝統と文化の息づく街並み、中高層住宅や団地、閑静な住宅街など多様な顔を持っております。また、近代以降、文学者、芸術家等の多くの文化人が住まい、さらに外国籍住民が現在人口の約11%を占めるなど、多様性と多文化が共生して常に時代を先導してきた都市のひとつです。こうした特色を踏まえ、さらに発展させていくことが新宿の未来を創造していく鍵となります。

誰もが幸福を実感でき、人々が強い絆で結ばれた、活力あふれる地域社会の実現を目指し、多様で魅力的な事業・サービスの提供を通じて、区民をはじめ皆さまを支えていくことが、新宿の未来を創造する原動力となると確信しております。当財団にはその原動力の一翼を担い、新宿の未来を創造していくことが求められています。この経営計画では、20年後の当財団のあるべき姿を射程に入れて戦略を立て、それに基づき平成25年度から推進する5カ年の実施プログラムを定めました。策定にあたっては、財団職員の十分な参画と議論の場づくりに意をつくすとともに、理事、監事、評議員のご意見や新宿区のご助言を極力反映させるよう努めてまいりました。その集大成としてのこの経営計画は、当財団のビジョンと決意を皆さまに宣言させていただく側面も持っております。この経営計画に基づく財団経営を行うことにより、当財団が皆さまに一層信頼され、持続的発展を遂げていくよう職員ともども一丸となって努めてまいり所存です。

皆さまには、今後とも一層のご指導、ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成25年3月

公益財団法人新宿未来創造財団

理事長 永木秀人

## 目次

# CONTENTS

<b>序章 計画策定のねらい</b> .....	1
(1) 計画策定の背景 .....	1
(2) 計画の位置づけ及び計画期間 .....	1
(3) 計画の枠組み .....	3
(4) 計画の策定プロセス .....	4
<b>第1章 経営環境</b> .....	5
<b>1 経営状況（現状と課題）</b> .....	5
(1) 事業の実施状況 .....	5
(2) 組織体制の状況 .....	6
(3) 財務状況 .....	8
<b>2 外部環境（財団を取り巻く環境の変化）</b> .....	10
(1) 区民等の行動と意識 .....	10
(2) 指定管理者制度 .....	12
(3) 公益法人制度改革 .....	14
<b>第2章 経営理念</b> .....	15
1 財団の使命 .....	15
2 財団の基本姿勢 .....	16
<b>第3章 経営戦略</b> .....	17
<b>第4章 実施プログラム</b> .....	23
(1) 協働と連携 .....	23
(2) 事業の再構築 .....	25
(3) 経営基盤の強化 .....	26
(4) 組織体制の強化 .....	29
(5) 事業現場の改善 .....	31
(6) 人材力の強化 .....	32
<b>第5章 実現に向けて</b> .....	33
(1) 計画の進捗管理 .....	33
(2) 協働と連携の更なる推進 .....	33
<b>参考資料1 関連データ</b> .....	37
<b>参考資料2 策定経過</b> .....	53

## 計画策定のねらい

### (1) 計画策定の背景

当財団は、財団法人新宿区生涯学習財団と財団法人新宿文化・国際交流財団の機能統合により、平成 22 年度に発足しました。同時に、東京都から公益法人としての認定を得て、地域コミュニティにおける交流の活性化や、国際性豊かで活力のある住みよい地域社会の実現という目標を掲げた「公益財団法人新宿未来創造財団」として新たにスタートしました。

また、平成 18 年度からの指定管理者制度導入と同時に、新宿コズミックスポーツセンター他 17 施設の指定管理者として選定されて以来、長年にわたり経験とノウハウを積み重ね、よりよい利用者サービスの提供を目指しながら施設運営を行っています。

現在、職員数約 450 人、事業規模 20 億円超で、100 に及ぶ多様な事業を展開し、生涯学習の充実・地域交流推進等の担い手として、区の施策実現にも大きな役割を果たしています。

しかし現在、財団を取り巻く環境は大きく変わりつつあります。財団の収入の多くは、区からの補助金、受託料、指定管理料によっており、区の財政状況の悪化による財団収入の減少が懸念されます。また、公益法人制度の制約のもとで、指定管理における民間参入も進むなど、民間企業や地域団体等との競争と棲み分けについても、今後の課題として挙げられます。

このような環境変化の中で、財団の存在意義やあるべき姿を改めて見直すとともに、財団の抱える課題解決に向けた方策を検討し、実践することが必要となっています。

そこで、当財団の現状と課題を整理するとともに、取り巻く環境の変化をふまえ、中長期的視点で財団の掲げるべき理念について検討しました。さらに、その理念を実行するための経営戦略を定め、それに基づいた具体的な行動を明記する実施プログラムを検討し、その結果を「経営計画」としてまとめました。

### (2) 計画の位置づけ及び計画期間

現行の経営計画では、財団が実施する全事業の内容や規模及び成果指標の目標値などについて、平成 22 年度から 26 年度の 5 年間の総事業量について定めています。しかし、各事業は、単年度ごとに行われる予算編成の過程を経た事業計画により最終的に決定されるため、経営計画と事業計画にはかい離が生じています。

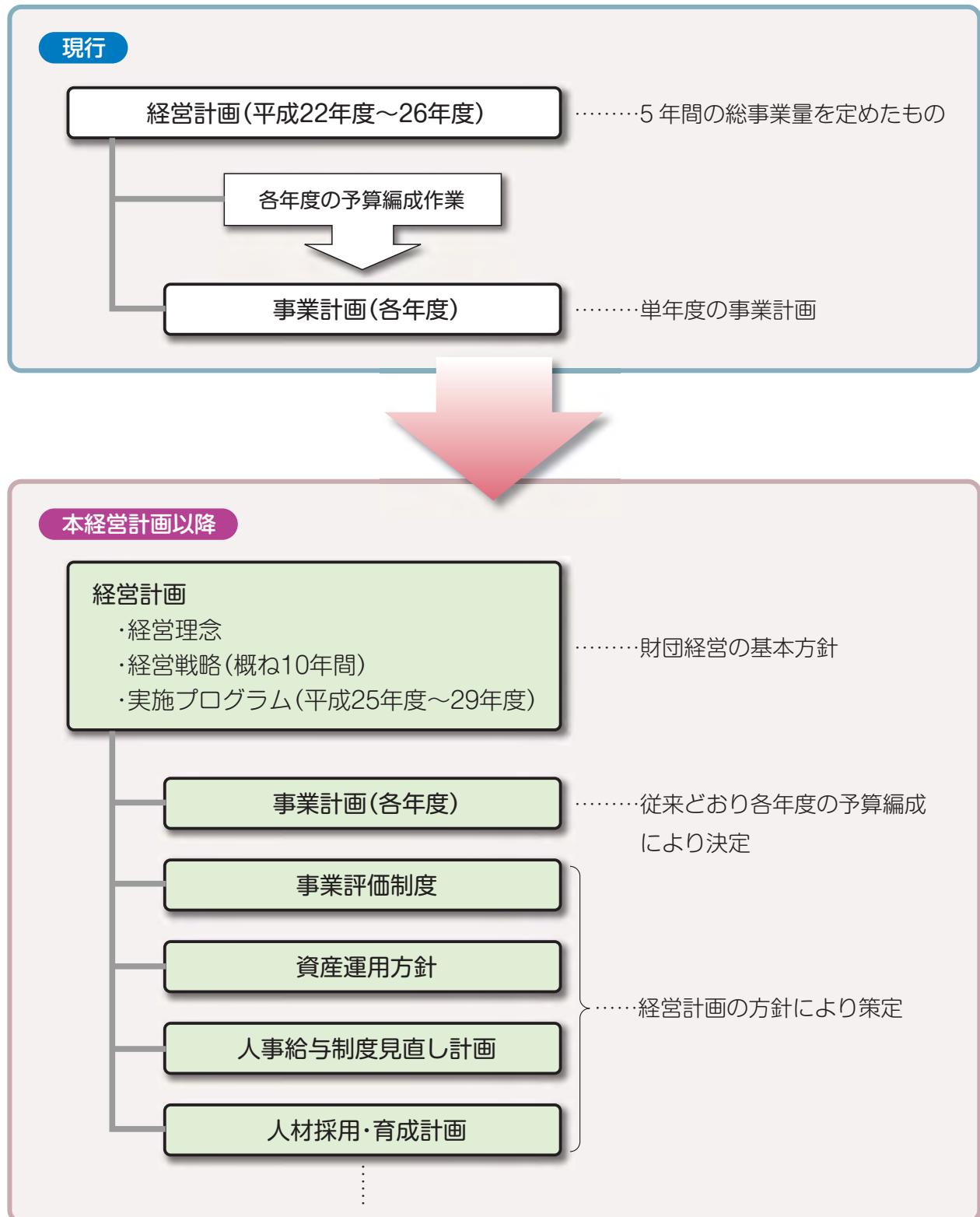
前述のとおり、財団を取り巻く環境は厳しく変化しています。持続可能な財団経営を目指し、財団の存在意義やあるべき姿及びその実現に向けた行動について、新制度等をふまえた長期的視点で、全てを見直すことが喫緊の課題といえます。

本経営計画では、これまでの 5 年間の総事業量を定めた経営計画を改め、財団の経営理念を定め明らかにするとともに、その理念を実行するための具体的な行動についても明確にしています。すなわち、この計画書は、財団経営の基本的な方針を定めた計画として位置づけられるものです。

また、本経営計画は、経営理念のもと、平成 25 年度を初年度として経営戦略は概ね 10 年間を

計画期間とし、実施プログラムでは、当初5年間（平成25～29年度）の工程を明らかにしています。特に、次の指定管理の更新時期となる平成28年度をにらみ、それまでの3カ年をプログラム集中推進期間として取り組みを強化します。

◆計画の位置づけ（イメージ図）



### (3) 計画の枠組み

このような位置づけのもと、本経営計画では、現在の財団が抱える課題を洗い出し、区や区民等から期待される財団の姿を検討、必要となる各種事業について抽出し、具体的なスケジュールを含めた工程表を作成しました。

経営計画は、経営環境、経営理念、経営戦略、実施プログラム、実現に向けての5章で構成しています。このうち経営環境については、現状と課題及び財団を取り巻く環境の変化、経営理念では財団の使命及び基本姿勢について取りまとめています。次に経営戦略として6本の柱をたて、その柱ごとに、実践すべき取り組みを具体的スケジュールとあわせて表しています。最後に実現に向けて、計画の進捗管理及び協働と連携の推進について提示しています。

#### 【経営計画の構成】

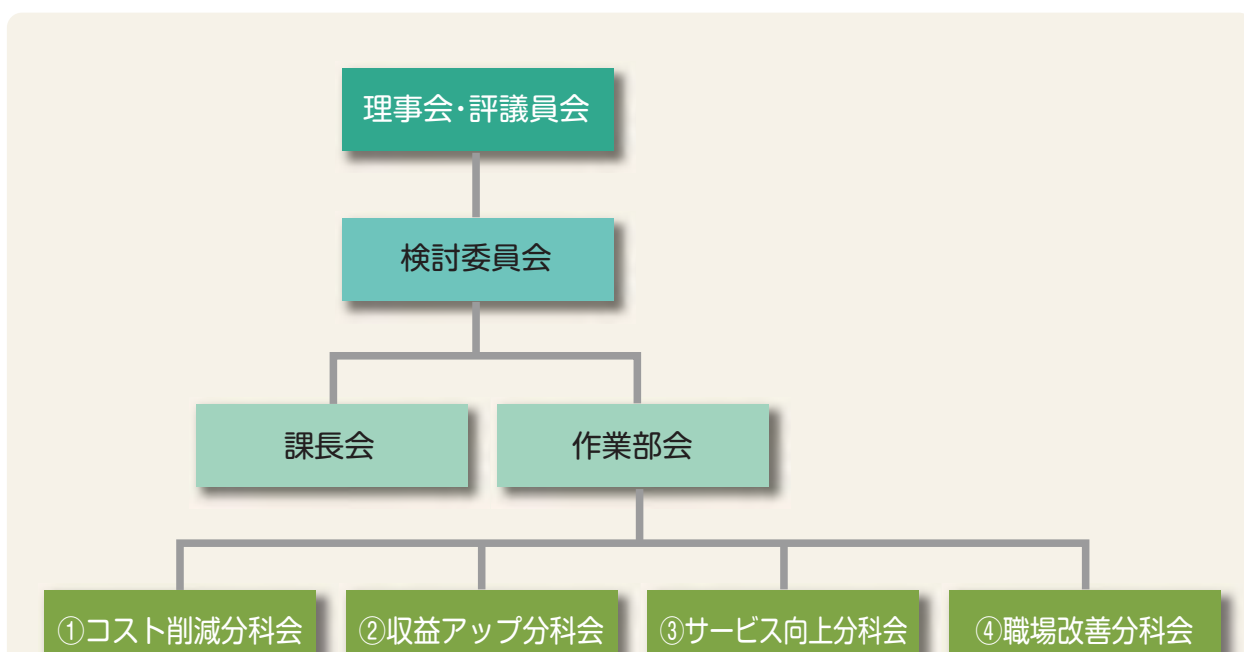
<b>序章 計画策定のねらい</b>		
○計画策定の背景	○計画の位置づけ及び計画期間	
○計画の枠組み	○計画の策定プロセス	
<b>第1章 経営環境</b>		
1 経営状況	2 外部環境	
<b>第2章 経営理念</b>		
1 財団の使命	2 財団の基本姿勢	
<b>第3章 経営戦略</b>		
1 協働と連携	2 事業の再構築	3 経営基盤の強化
4 組織体制の強化	5 事業現場の改善	6 人材力の強化
<b>第4章 実施プログラム【工程表】</b>		
1 協働と連携	2 事業の再構築	3 経営基盤の強化
4 組織体制の強化	5 事業現場の改善	6 人材力の強化
<b>第5章 実現に向けて</b>		
○計画の進捗管理	○協働と連携のさらなる推進	

## (4) 計画の策定プロセス

本経営計画の実行にあたっては、明確化した理念のもと、職員が一丸となり、その実現に向けて行動することが必要です。そのため、この計画を職員全員による計画とするべく、職層を越えた多くの職員の意見を取り入れながら検討してきました。

各課から選任したメンバーで構成された作業部会を設置し、経営理念をはじめとした計画の骨子をまとめました。また、各課の課長で構成する課長会により「協働と連携」「事業の再構築」「組織体制の強化」「人材力の強化」について検討を行い、作業部会のもとに設置された「コスト削減」「収益アップ」「サービス向上」「職場改善」の4分科会により、次年度以降の具体的な実施プログラムの検討を行いました。

### 【検討体制】



# 第1章

## 経営環境

### 1 経営状況（現状と課題）

#### （1）事業の実施状況

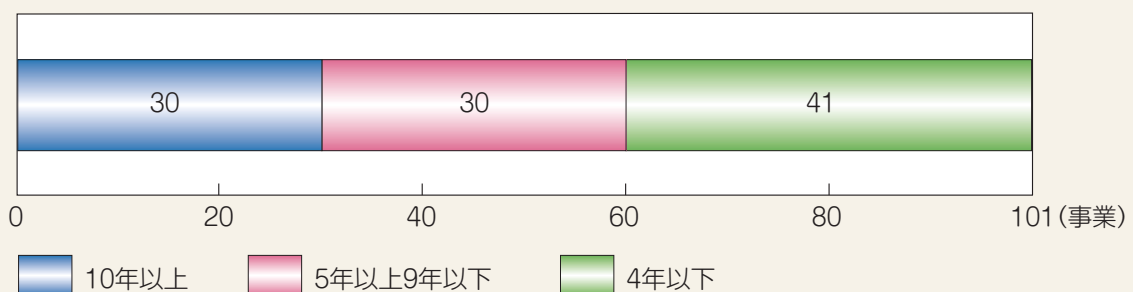
- ⇒ 区の施策の補完的役割を担い多種多様な事業を実施してきたことにより、地域との結びつきを含めた豊富な知識・経験・実績を蓄積してきましたが、一方で、事業と財団の使命・事業領域との関連が不明確になっています。
- ⇒ これまで以上に、区民等のニーズの変化に対して感度を高め、具体的に応える事業の創造と実現を図ることが必要です。

当財団は、前身である財団法人新宿区生涯学習財団として平成12年に設立し、長年の事業実施から豊富な知識・経験・実績を培ってきました。多様な事業実施を通じて、多くの地域団体等との連携も充実させてきました。サービスは一定の質を確保しており、「公の事業だから安心」と考える利用者・地域団体は多く、サービス利用者の満足度は総じて高いものとなっています。

しかしながら、当財団で現在実施している各事業は、その多くが区からの移管、要請・依頼によるものという経緯があります。多様化・複雑化する区民ニーズを受け、行政の施策・事業も多様化しており、行政の代行的機能を担う当財団の事業も広範囲で多岐にわたるものとなっています。そのため財団の使命や事業領域が曖昧になり、結果、経営資源の選択と集中が十分図られず、効果的な事業の実施が課題となっています。

また、区民等の声を直接耳にする立場にあり、より綿密なニーズの探索、時流の見極めを反映させた新たな事業の創造が求められています<sup>\*1</sup>。

事業継続年数別事業数



注：平成24年3月現在

\*1 2000年以降、5年以上継続して実施されている事業が60事業と全体の6割弱を占めています。



## (2) 組織体制の状況

- ⇒ 事業規模と事業領域の拡大に伴い、組織規模も急激に拡大したことにより、組織運営面での対応が不十分になっています。指揮命令系統の明確化、人材育成等、組織経営のための基盤（仕組み）を強化する必要があります。
- ⇒ 共有すべき目標の曖昧さ、職層による意識の違い、分かりにくい人事評価システムなどを改革し、財団の発展に向けた組織体制を整備することが必要です。

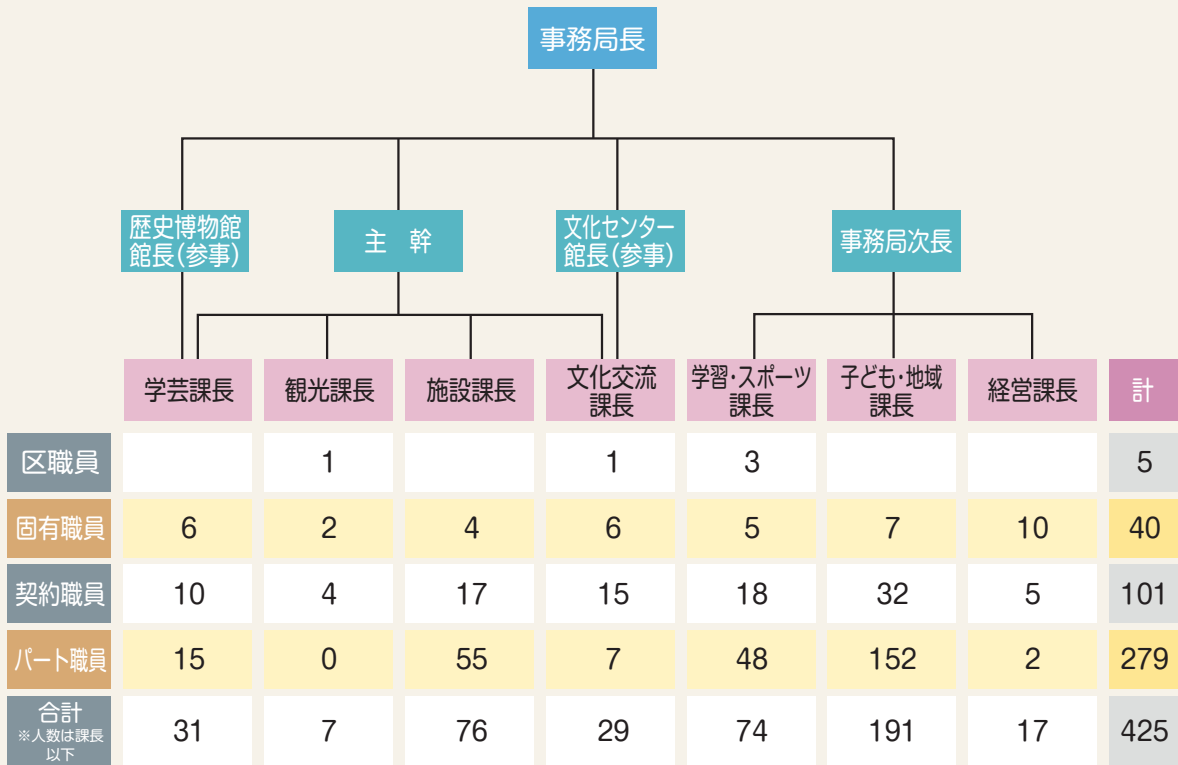
当財団の事業執行体制は、事務局長をトップとして、主幹、事務局次長、参事（特命業務）が各課を所管する体制をとっています。この体制は、課ごとに企画から運営まで一貫して行うため、効率性が高い点がメリットとして挙げられる一方、部署横断的な事業連携が図られにくいデメリットがあります。今後は、課を越えた機動的な体制をとることにより効率性を維持しつつ、課の所掌範囲や職員定数の見直しを行い、組織全体の最適化を図る必要があります。

区からの事業受託等により事業領域、規模が急激に拡大したため、財団や組織のビジョンが共有化されず、指揮命令系統も十分に整備されていない状況です。また、将来的に組織を支える人材の育成が計画化されていないなど、組織運営は必ずしも適切に行われてきませんでした。

また、本経営計画の策定過程で実施した職員意識調査によると、「仕事にやりがいを感じる」「世の中に役立っている」という点については、比較的肯定的な回答が多く、仕事の内容に関する職員の満足度は高い結果となりました。一方、「互いの業務内容・状況の情報共有がなされている」という点については、特に契約職員に否定的な回答が多く、また、「職場での事業（業務）のあるべき姿について積極的な議論」についても固有職員、契約職員とも否定的な回答が多く、組織運営面での課題も明らかになっています。人事評価では、人事考課制度が未成熟なため数値目標は設定しておらず、努力を公平に評価する仕組みが確立されていないため、中位に偏る傾向が顕著です。質の高い職員の採用、定着率の向上を図るためには、財団や組織としてのビジョンを明確に打ち出し、その理念に基づいた指導によって人材育成を進め、職員全てがキャリアプランを作成し、組織としてそれを支援していくことが必要です。

さらに、経営企画を担当し経営戦略を検討する部署（経営課）が事業担当課と同レベル、つまり俯瞰的な立場になく、さらに総務、広報、庶務担当業務も担っているなど、組織体制については、抜本的な見直しが必要です。

### 組織図（職員配置）と各課の主な業務



	学芸課	観光課	施設課	文化交流課	学習・スポーツ課	子ども・地域課	経営課
主な業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の歴史の記録保存・普及啓発</li> <li>課の庶務</li> <li>広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域観光情報の発信</li> <li>地域を知ってもらうイベント</li> <li>地域観光案内等</li> <li>地域の文化資源ネットワーク事業</li> <li>課の庶務</li> <li>広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の管理運営</li> <li>課の庶務</li> <li>広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>文化芸術の振興と地域の文化活動に関すること</li> <li>国際相互理解の促進</li> <li>地域発信イベント、友好都市との交流</li> <li>課の庶務</li> <li>広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生涯学習振興</li> <li>スポーツ振興、健康づくり振興</li> <li>障がい者支援、消費者支援等</li> <li>課の庶務</li> <li>広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童、青少年の育成</li> <li>総合型スポーツ・文化クラブ育成</li> <li>地域コミュニティ活動の促進</li> <li>課の庶務</li> <li>広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営管理</li> <li>人事管理</li> <li>財務・経理</li> <li>情報システムの管理</li> <li>全体庶務</li> <li>全体広報・広聴、広報紙の発行</li> </ul>
施設の管理運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>新宿歴史博物館</li> <li>林芙美子記念館</li> <li>佐伯祐三アトリ工記念館</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>施設管理に係る全体調整</li> <li>新宿コスミックスポーツセンター</li> <li>大久保スポーツプラザ</li> <li>野球場、庭球場、運動広場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新宿文化センター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生涯学習館</li> <li>プラネタリウム</li> <li>ギャラリーオーガードみるく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校施設開放</li> </ul>	

注1:平成24年4月1日現在

注2:歴史博物館長・文化センター館長は特定業務を担当する

### (3) 財務状況

- ⇒ 区財政の厳しい状況が続く中、区への財源依存度を逡減し、安定的な財源の確保と充実が必要です。
- ⇒ 公益法人として、収支相償の原則（公益目的事業の収入はその費用を償う額を超えない）等の制約があるものの、その中で「必要コストを独自収入で賄う」「コスト削減を図る」との意識を一層強く持ち、収益確保を図ることが必要となります。
- ⇒ 指定管理事業は、民間企業等との競合なども考慮し、継続受注に向けた実力（事業内容、コスト競争力など）の向上を図るとともに、その他の収益の柱を模索し、構築する必要があります。

当財団は主な収入を区に頼っているのが実情ですが、区の財政状況は厳しく、当財団でも補助金の削減を求められています。全体的な傾向として収入は年々減少していくことが見込まれますが、財団の支出構造は、その約4割を人件費が占め、定期昇給分も考慮すると、収入の減少に対して、柔軟な対応ができない構造にあるといえます。

補助事業は事業リスクを負わずに済みますが、一方でコスト削減努力も収支に反映されません。そのため財政規律は働きにくく、コスト削減意識の希薄化につながっています。

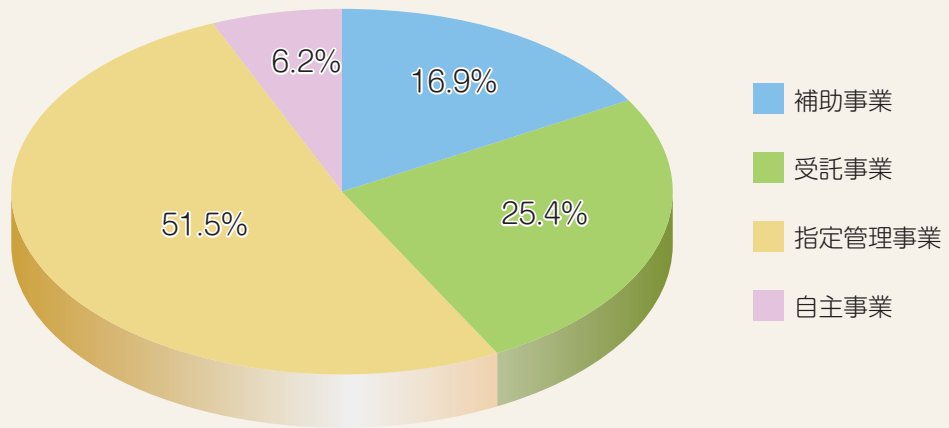
受託事業では、仕様が決められているため、事業運営の工夫あるいは裁量の余地は大きくありません。また、多くの受託事業は、精算型であり収支はゼロのものが多く含まれています。

指定管理事業は努力に対する成果が得られる事業であり、全事業費の半分を占めています。当財団の指定管理事業の一つであるスポーツ施設運営は、健康ブームから民間企業が多く参入していますが、昨今のデフレ経済下で個人消費は伸び悩み、業界として低価格競争に陥っています。指定管理事業は民間企業等との競争が予想される状況にあり、この事業の依存度が高いと財団の経営リスクも高まります。

自主事業は自らの企画で実施していますが、人件費は補助金で補われることから、事業収入と事業費の差額が収支に反映される事業となります。したがって、当財団の財政運営に貢献するために、自ら収入の増とコスト削減の努力が必要です。そのため職員のコスト意識の醸成を徹底することが重要です。

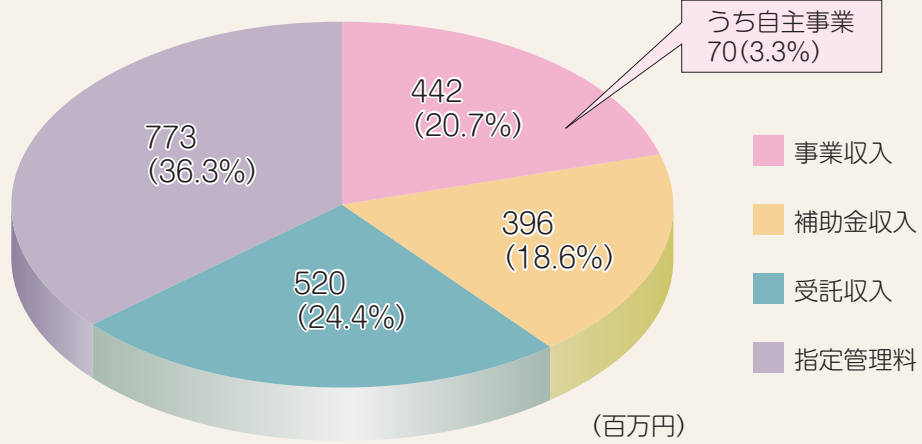
また、旧両財団からの正味財産のうち7億円については、区との協議により財団の一層の自立的自主的運営を担保するために引き継ぎました。この財産については、債権化し運用利益を自主事業等の財源としていますが、機動性や柔軟性の点で課題があります。今後は、最も効果的な区民還元のある方と財政基盤の適正化の視点から、資産運用の基本方針を含めた財政運営のスキームを確立する必要があります。

### 事業構成（事業費ベース）

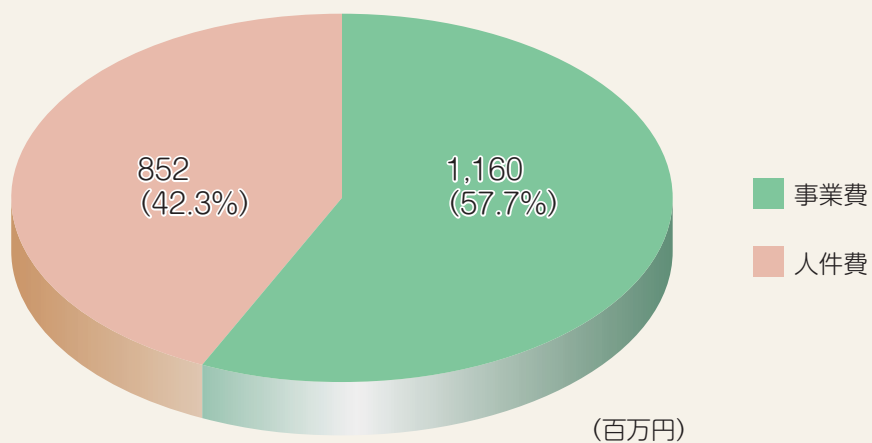


### 収入と支出

収入



支出



注:いずれも平成23年度決算

## 2 外部環境（財団を取り巻く環境の変化）

### （1）区民等の行動と意識

- ⇒ 生涯学習や文化芸術鑑賞は身近なものとして、健康・スポーツ、趣味的な活動が行われており、また、ホール・劇場、美術館・博物館への関心も高くなっています。
- ⇒ 区の公共施設を活用して、スポーツ・軽度な運動や文化・学習活動を楽しむ区民、新宿区の伝統文化や文化財に関心を持ち、文化・芸術に触れている区民が多数おり、財団も機会提供者のひとつとなっています。

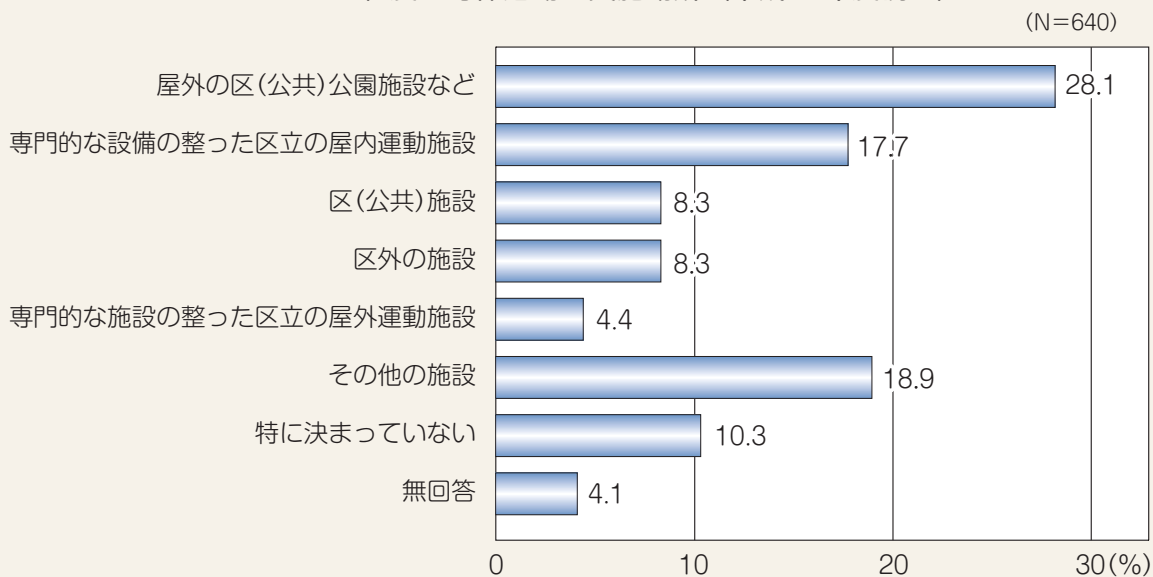
内閣府の調査（生涯学習に関する世論調査〔平成24年7月調査〕）によると、過去1年間に実施した生涯学習として、約3割の方が「健康・スポーツ」、3割弱の方が「趣味的なもの」と回答し、今後行いたい生涯学習としても、4割超の方が「趣味的なもの」「健康・スポーツ」としています。また「家庭生活に役立つ技能」「教養的なもの」を挙げる方も3割近くいます。また、内閣府の別の調査（文化に関する世論調査〔平成21年11月調査〕）によると、過去1年間に鑑賞した文化芸術として、2割超の方が「音楽」「美術」を挙げ、ホール・劇場、美術館・博物館などに出かけています。

区政モニターアンケート（平成21～23年度）によると、半数の方が「スポーツや文化・学習活動等を行っている」と回答し、その8割弱の方が「週1回以上」の頻度でスポーツや学習活動等を実施しているとしています。また、約6割の方が「スポーツ・軽度な身体活動の実施場所」として区の施設を回答しています。一方、6割超の方は、新宿区の伝統文化や文化財に「非常に関心がある」「少し関心がある」と回答し、半数の方が、日頃から文化・芸術を体験する機会が「よくある」「まあまあある」としています。

区民意識調査（平成23年度）をみると、財団の事業に関わる区の施策（生涯学習・スポーツの推進、子育て支援、外国人との交流・情報提供）に対する要望は、近年概ね横ばいで推移しています。子育て支援、生涯学習・スポーツの推進、外国人との交流・情報提供の順に要望は高く、生涯学習・スポーツの推進については、回答者の1割弱の間で推移しています。

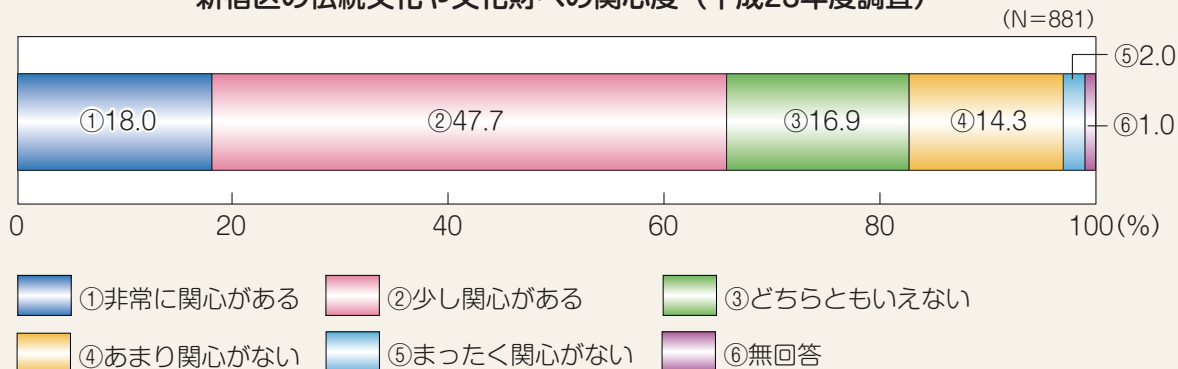
また、新宿区で行った、65歳以上の一般高齢者に対する地域活動・ボランティア活動に関する意向調査（平成22年度「高齢者の保健と福祉に関する調査」）によると、地域活動・ボランティア活動を「してみたい」という回答が約3割にのぼっています。内閣府調査（平成23年度社会意識に関する世論調査）にも見られるように、自らが活動するだけでなく、知識や能力を社会に提供し役立てたいという社会貢献活動への参加意識が高まりつつあることがうかがえます。

### スポーツ・軽度な身体活動の実施場所（平成21年度調査）



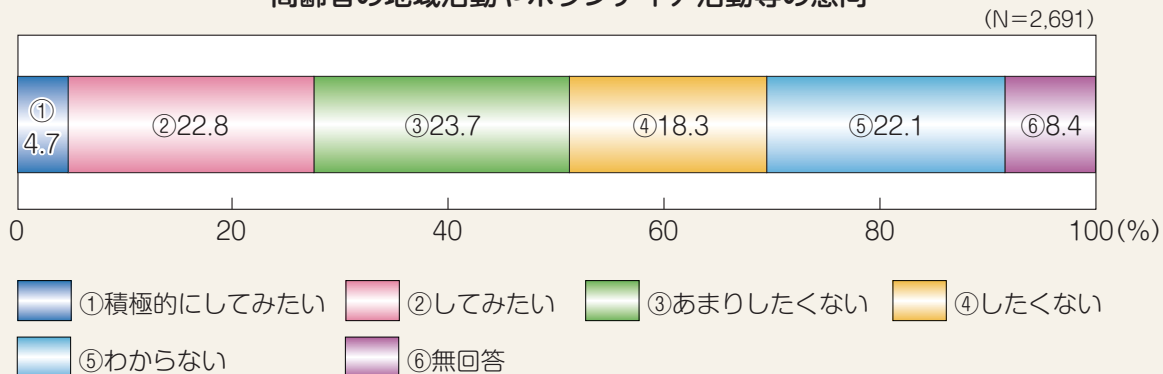
資料:平成21年度新宿区区政モニターアンケート(平成22年3月)

### 新宿区の伝統文化や文化財への関心度（平成23年度調査）



資料:平成23年度新宿区区政モニターアンケート(平成24年3月)

### 高齢者の地域活動やボランティア活動等の意向



資料:新宿区平成22年度「高齢者の保健と福祉に関する調査」

## (2) 指定管理者制度

- ⇒ 指定管理者制度の普及により、民間企業等とともに当財団にも区内他施設の管理者となる機会が増えましたが、財団が管理してきた施設について、民間企業等と競争となる可能性も出てきています。
- ⇒ 民間企業等との競争環境が形成される中で、財団のコスト競争力、新たなサービス提供ノウハウが問われるようになっていきます。

地方自治法に規定される従来の管理委託制度では、行政の直営もしくは外郭団体しか公の施設の管理ができませんでしたが、規制緩和により平成 15 年に法改正がなされ、民間企業、NPO 法人等による管理も可能となり、各施設の特性に合致した最適な主体が管理することが期待されています。

総務省でも、複数の事業者に事業計画書を提出させて選定することが望ましいとしており、公募を導入する自治体が増えています。施設分類別にみると、レクリエーション・スポーツ施設など民間企業等のノウハウを活かせる施設については、公募が全体の半数近くとなっています。

現在管理を行っている施設については、財団が蓄積してきたノウハウや地域の人的資源を活用し、さらに効果的な施設運営を行うことで、総合的な事業を展開することが期待される等の理由により、非公募により選定されましたが、次期指定管理者の選定では公募によることが想定されます。

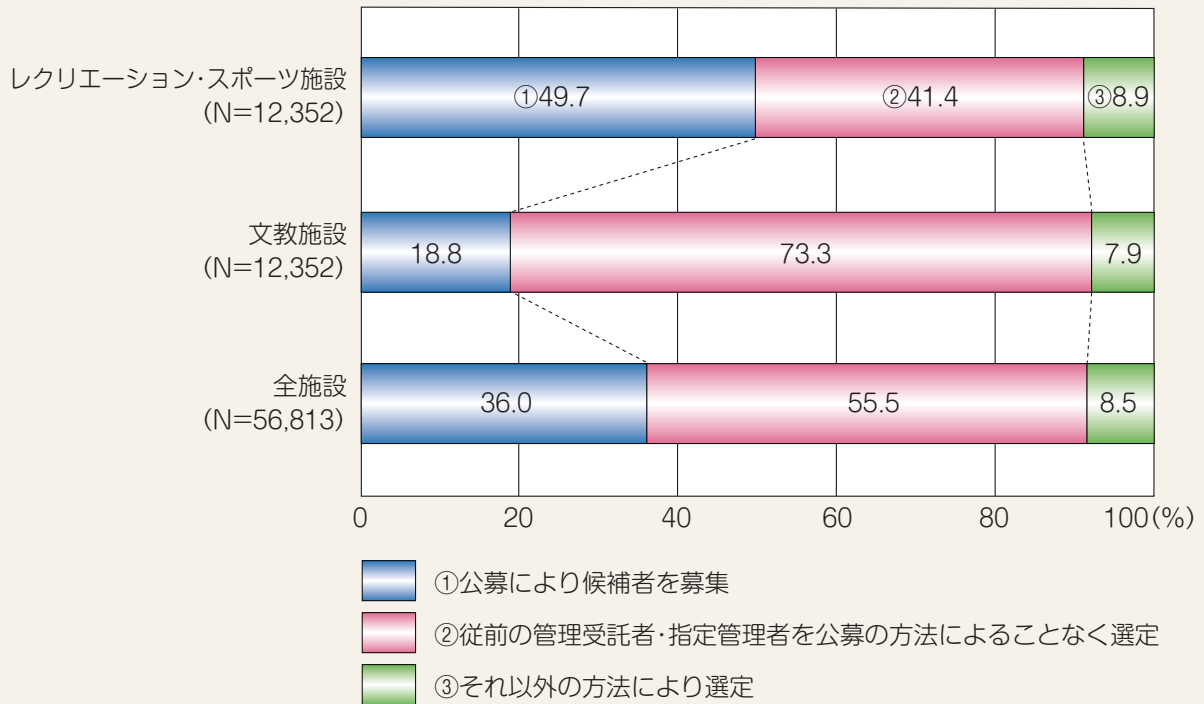
公募になった場合、当財団は、区との連携も行いやすく、区の施策と一体的に事業を行うことができること、公益財団法人であるため利益を確保する必要がないこと、地域の各種団体などとの関わりが深く地域のニーズに対応できることなどの強みがあります。

一方、民間企業等に比べて、価格競争力（主に人件費等）や新たなサービス提供ノウハウが少ないことを踏まえ、日々の業務の中で、コスト削減・収入増加やサービス向上に努めることが必要です。

民間企業等では、コスト削減については、マルチタスク（1人で複数業務担当）等により、スタッフ数を削減することや、有期雇用などを用いた人件費単価の削減などが行われています。また、利用料金収入等の増加については、月額利用料金制の導入、開館時間の拡大、自主事業の実施など、サービス向上については、開館時間の延長、休館日の削減、住民ニーズにあった講座・教室内容の充実、きめ細かい接客サービスの徹底などが行われています。

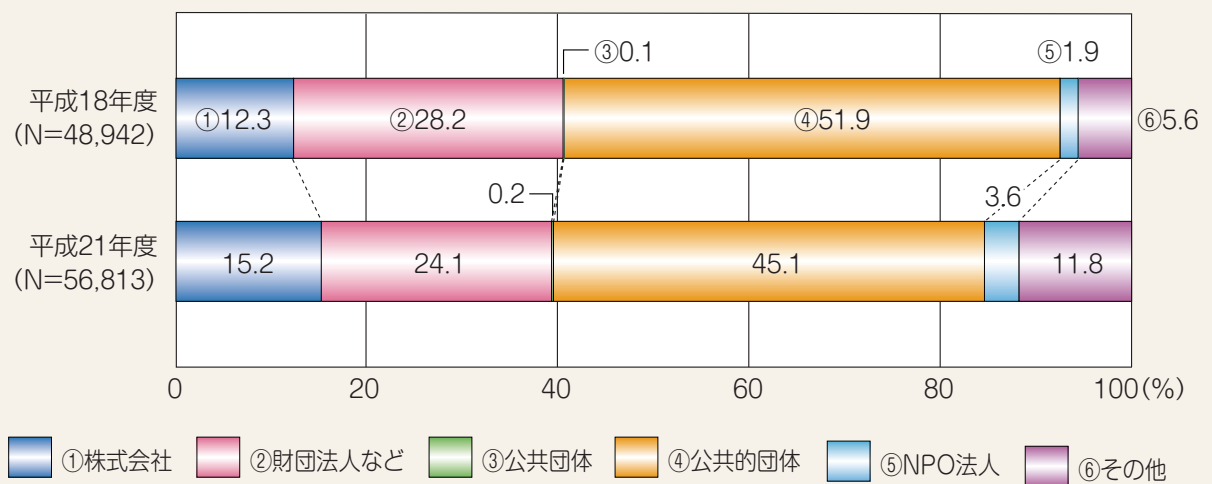
財団はこれまでも、コスト削減や利用料金収入増加、サービス向上に取り組んできましたが、公募を想定し、財団の強みを最大限活かした魅力ある事業の企画立案を行うとともに利用料収入の増とコスト削減の徹底による指定管理料の適正化を図り、民間企業等の事業提案を上回る評価を得る必要があります。

### 市町村における指定管理者の選定方法



資料：総務省「公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査」(平成21年度)

### 市町村における指定管理者の構成



資料：総務省「公の施設の指定管理者制度の導入状況等に関する調査」(平成21年度)



### (3) 公益法人制度改革

- ⇒ 公益法人制度改革で財団が公益財団法人として認定されたことから、公益法人として、ガバナンスの強化、情報公開・開示など経営管理の強化が求められる一方、税制面での優位性が確保されました。
- ⇒ 公益法人として、収支相償の原則等により事業展開に対する一定の制約を受けるようになり、経営効率化への動機づけが後退しました。

民間非営利部門による公益活動（民間が担う公益）の促進を目的に、公益法人制度改革（平成20年法施行）が進められています。公益法人（財団・社団）は、一般（財団・社団）法人と公益（財団・社団）法人に分かれ、公益性の認定（公益目的事業比率が1/2以上）を受けると、公益（財団・社団）法人に認定されます。公益（財団・社団）法人には、公益目的事業の法人税の非課税等の税制上の優遇措置がありますが、その一方で、収支相償（公益目的事業の収入はその費用を償う額を超えない）の規定が適用され、収益を生み出しにくくなります。

公益法人制度改革が進められている背景には、従来の制度では公益法人が行う事業の「公益性」の判断が不明確であること、公益法人の機関・組織やガバナンス（統治）・規律、ディスクロージャー（情報公開）が徹底されていないなどの諸問題があることが挙げられています。

そのため、公益法人制度改革では、第三者機関により「公益性」の判断・担保が行われ、新たな公益法人会計基準のもとで、ガバナンス・コンプライアンス（法令遵守）・ディスクロージャーの確立が図られています。なお、法律で定められている23事業に該当すれば、行政代行的機能でも公益事業として位置づけられます。

当財団は、行政代行機能としての位置づけは維持しつつ、コストを極力抑制した形での自律した財団経営を行わなければなりません。また、中核事業である指定管理事業の公募による選定（民間企業等との競争）の可能性に変わりはなく、コスト削減・収入増加、サービス向上が求められますが、その公益的位置づけが経営の効率化志向を弱めることにならないように運営していく必要があります。