

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン 取組状況(平成24年度末時点)

区分	団体名	設立年月日	設立目的	基本財産(千円)	
				市出資比率(%)	
出資団体	財団法人 武蔵野市開発公社	S43.8.7	武蔵野市における都市開発事業を円滑に推進するために必要な施設の整備及び建設並びに都市活性化に関する事業を行い、市民福祉の増進と市の発展に寄与する。	10,000	100%
	武蔵野市土地開発公社	S49.5.1	公共用地、公用地等の取得、管理、処分等を行うことにより、地域の秩序ある整備と市民福祉の増進に寄与する。	5,000	100%
	財団法人 武蔵野市福祉公社	S56.4.1	在宅高齢者等に対し、よりよい生きがいと健康づくりの情報と福祉サービスの提供を通じて新しい福祉機能を開発することにより、地域の福祉サービスを補完し、もって福祉全体のレベルアップを図るとともに市民福祉の増進に寄与する。	415,995	100%
	公益財団法人 武蔵野文化事業団	S59.11.1	市民に優れた芸術文化を提供し、市民みずから行う芸術文化の創造活動を援助し、市民の文化、福祉の向上を図り、地域社会の発展と豊かな市民生活の形成に寄与する。	801,720	99.8% (800,000)
	公益財団法人 武蔵野健康づくり事業団	S62.10.1	地域住民に対し保健医療情報の提供を行い、健康づくりの意識の高揚を図るとともに、総合的な健康管理システムによる一連の各種検診事業及び保健衛生に関する調査研究を行い、疫病の予知・予防と早期発見を図り、これらの成果を有効活用し、もって健康の保持増進と福祉の向上に寄与する。	500,000	80% (400,000)
	公益財団法人 武蔵野生涯学習振興事業団	H1.9.29	生涯体育の視点からスポーツ振興事業を行い、もって健康と体力の増進を図り豊かで潤いのある市民生活の形成に寄与する。	500,000	100%
	公益財団法人 武蔵野市国際交流協会	H1.10.13	武蔵野市における市民レベルの国際交流事業を促進し、市民相互の友好・親善を醸成することにより国際相互理解と国際親善を図る。	3,000	100%
	公益財団法人 武蔵野市子ども協会	H4.1.7	青少年の健全育成を図り、地域住民による青少年の育成活動を促進し、地域社会の発展と豊かな市民生活の形成に寄与する。	3,000	100%
	一般財団法人 武蔵野市給食・食育振興財団	H22.3.10	学校給食の適正円滑な供給により、その充実振興を図り、児童・生徒及び市民の食育の推進に寄与する。	3,000	100%
援助団体	公益社団法人武蔵野市 シルバー人材センター	S53.1.24	一般雇用になじまないが働く意欲を持っている健康な高齢者のために、地域と連携を保ちながら、その知識、経験及び希望に沿った就職機会を確保し、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。	-	-
	社会福祉法人 武蔵野市民社会福祉協議会	S53.4.24	武蔵野市民が武蔵野市における市民福祉の向上を図るため、市民による組織的活動を促進し、地域福祉の増進に寄与する。	3,000	0%
	社会福祉法人 武蔵野	H4.3.27	福祉サービスを必要とする人が、心身ともに健やかに育成され、又は社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会を与えられるとともに、その環境、年齢及び心身の状況に応じ、地域において必要な福祉サービスを総合的に提供されるように援助する。	5,000	100%
	武蔵野市民防災協会	H5.4.15	市民の防災思想の普及高揚をはじめ、実践的防災行動力の向上を図り、地域社会の安全と福祉の増進に寄与する。	0	0%

* 武蔵野市土地開発公社については、すべて市の職員が兼務し運営をしているため、本経営改革プランの対象から除外する。

* 設立年月日、設立目的については、団体が当初発足した時点のものです。

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:財団法人武蔵野市開発公社)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施	H22 年度に予定していた改革プランについては、ほぼ実行された。
	H23	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施	H23 年度に予定していた改革プランについては、公益法人制度改革に伴う法人移行以外は、ほぼ実行された。
	H24	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施 平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定する。	H24 年度に予定していた計画については、職員の研修以外は、ほぼ実行された。現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標	<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	従来から運営費補助は支出していないが、今後市から公社へ事業委託をする場合は、適正な委託料となるよう精査する。	武蔵境駅北口再開発事業への参画に伴う借入金を完済したため、H22 年度で市からの利子補給金は終了した。 H23 年度より住み替え支援事業への補助金の支出を予定しており、今後団体がまちづくり事業への重点化を図る上で、委託や補助等を行うことが想定されるため、適正な支出を行っていく。
	H23	今後市から公社へ事業委託をする場合は、適正な委託料となるよう精査する。	H23 年度より、移住・住みかえ支援機構と連携し、住み替え支援事業を開始したため、市(住宅対策課)より住み替え支援事業補助金を交付した。団体において補助金の支出が適正に行われ、相談窓口の開設半年内において、成約1件の成果をあげることができた。今後も、まちづくり事業を主軸とした新たな事業展開が予想されるため、市が委託や補助を行う場合は、適正な支出が行われるよう監督していく。

	H24	今後市から公社へ事業委託をする場合は、適正な委託料となるよう精査する。	住み替え支援事業への補助金は適正に受領した。H25 年度以降、事業の軸足をまちづくり事業へシフトする、との方針に基づき、新たにマンション対策、荷捌き対策等の事業を実施する予定であるが、これらの事業に対する市からの委託料や補助金についても適正な受領となるよう努めていく。
--	-----	-------------------------------------	--

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標		団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年度		指導監督内容	取組状況
年次計画	H22	事業、財務及び人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て、その実施状況を評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	都市活性化事業助成金については、交付対象事業費全体の収支余剰分を減額するなど、見直しにより支出の適正化が図られた。不動産管理運営事業については今後も継続的に見直しが図られるよう指導を行う。また、団体が実施する事業評価については、市のホームページで公表を行っている。
	H23	事業、財務及び人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て、その実施状況を評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	都市活性化事業助成金については、交付団体に指導を行うなど、支出の適正化が図られた。また、不動産管理運営業務の民間事業者への委託の拡大については、コピス吉祥寺を運営している三菱商事都市開発(株)へのフロア貸し(例:BOTAN)を進めるなど、一定の成果があったが、今後も継続的に見直しが図られるよう指導を行っていく。団体が実施する事業評価については、市のホームページで公表を行っている。
	H24	事業、財務及び人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て、その実施状況を評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	事業評価の手法を用いて事務事業の見直しを行うところまではできなかったものの、一般財団法人への移行に伴って、各種事業を精査し、移行後の定款に盛り込むことができた。また、公社の経営計画に大きく影響するF&Fビルの長期修繕計画を作成し、資金計画に反映させることができた。

(3) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化	
取組目標	団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。

年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体が今後展開すべき事業を担う人材育成の強化のため、職員1人の派遣研修を受け入れる。 団体の財務状況が良好なものとなるよう、管理経費を削減するように要請する。	団体職員1名が1年間研修派遣された。 また、財務状況の改善については、指導に基づき経費の節減が図られた。
	H23	団体の事業を担う人材育成の強化のため、継続して人材育成を行うように要請する。 団体の財務状況が良好なものとなるよう、管理経費を削減するように要請する。また、市事業の委託化を検討する。	今後の団体の事業の方向性も踏まえ、職員全員が団体のすべての事務を担えるよう、内部事務のローリングを実施しているほか、市から派遣した技術系職員が、団体職員に対し、まちづくりに関するノウハウを提供するなど、人材育成の強化が図られてはいるが、今後も継続して人材育成が図られるよう指導を行っていく。 また、財務状況の改善については、指導に基づき経費の節減が図られた。
	H24	団体の事業を担う人材育成の強化のため、継続して人材育成を行うように要請する。 団体の財務状況が良好なものとなるよう、管理経費を削減するように要請する。また、市事業の委託を行う。	職員研修自体は実施できなかったが、派遣(技術系)職員によるまちづくり業務に関する職員育成は引き続き実施している。 財務状況の改善については、不動産貸付業のさらなる収益増加に努めるとともに、指導に基づき経費の節減が図られた。

(4) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
	取組目標	団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を検討する。	平成22年1月に都表に準じて給料表を改正し、22年度から人事考課制度による昇給を行っている。
	H23	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しを要請する。	都表が改正されたため、平成24年1月に公民較差相当分の0.24%の減額改定が行われた。
	H24	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しを要請する。	東京都の「職員の給与に関する条例」の改正及び市職員の給与制度の改定を受け、平成25年1月1日付けで給与規程を改正した。具体的には、住居手当の実質廃止及び給料表の平均0.8%増額改定等を実施した。

(5) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
取組目標		団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の組織・職員数等のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	当初計画では一般事務嘱託1名減員のところ2名が減員された。まちづくりに関する専門知識をもった嘱託職員については計画通り1名が採用された。今後は、まちづくり事業への重点化もにらみ、職員全体の意識改革を図っていくよう要請を行っていく。
	H23	団体の組織・職員数等のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	市から技術系職員を派遣したため平成22年度から採用していた嘱託職員1名が退職し、F&F ビルの特別高圧受変電設備工事が終了したため電気専門の嘱託職員1名が退職し、さらに、平成23年度末で一般事務嘱託職員1名が退職したため、合計3名の嘱託職員の減員を行うことができた。まちづくり事業へのシフトなど、今後の法人の事業の方向性を踏まえ、職員全体の意識改革を図っていくよう要請を行っていく。
	H24	団体の組織・職員数等のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	一般財団法人へ移行後の法人の事業の方向性(まちづくり事業への軸足のシフト等)を踏まえ嘱託職員を1名採用した。

(6) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	ホームページの確認を行い、上記取組目標に記載された内容がホームページに掲載されるよう要請するとともに、市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	ホームページにおいて、寄附行為、事業計画書・報告書や予算書・決算報告書などの公開を行っている。今後さらに情報公開を進めるよう要請を行っていく。
	H23	団体がホームページ等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	ホームページにおいて、寄附行為、事業計画書・報告書や予算書・決算報告書などの公開を行っているが、23年度は、住み替え支援事業についての情報提供も開始された。今後さらに情報公開を進めるよう、要請を行っていく。
	H24	団体がホームページ等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	ホームページにおいて、寄附行為、事業計画書・報告書や予算書・決算報告書などの公開を行っている。24年度は、環境省のマイボトル・マイカップキャンペーンの一環として、

		環境に優しいマイボトル用給水機をコピス吉祥寺内に設置。この取り組みをホームページにて市民に発信した。25年度的一般財団法人への移行を機に、リーフレットの作成やホームページのリニューアル等により、さらなる情報提供、情報公開を図る予定である。
--	--	---

(7) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標	市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	懇談会における内容を団体の全職員に周知し、全体的に経営改善に努める気風の醸成に努めている。今後も更なる経営改善への要請を行っていく。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	懇談会における内容を全職員に周知し、全体的に経営改善に努める気風を醸成するよう努めている。今後も更なる経営改善への要請を行っていく。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	懇談会における内容を全職員に周知し、全体的に経営改善に努める気風を醸成するよう努めている。

(8) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
取組目標	平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後5年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。当面、一般社団法人・一般財団法人化する団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	公益財団法人化に向け、不断の情報収集を行い、その手法等について検討する。	公益認定の動向など都からの情報収集等に積極的に努め、公益認定への課題を整理した。また、公益法人への移行を目指しつつ、公益法人化できなかった際の対応を含め、検討を行った。
	H23	公益財団法人へ移行するように努める。	都や公益法人協会より、類似団体の移行状況等の情報収集を行ってきたが、公益法人への移行は困難であるとの判断に至ったため、移行期限に間に合うよう、一般財団法人移行への具体的手続きを進めていくため、指導を行っていく。
	H24	期限内の一般財団法人への移行の手続きを進めていく。	平成 25 年1月 28 日に移行認可申請、2月 27 日に審議会より認可相当との答申、3月 25 日に都の認可を受け、4月1日に登記申

			請、同日、一般財団法人への移行が完了した。
--	--	--	-----------------------

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:財団法人武蔵野市福祉公社)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市経営改革プラン及び団体の経営改革プラン・中長期事業計画の着実な実施。	市経営改革プラン及び公社の経営改革プラン、中長期計画等に基づいて各事業の目標を設定し、着実な実施に努めた。
	H23	市経営改革プラン及び団体の経営改革プラン・中長期事業計画の着実な実施。	市経営改革プラン及び公社の経営改革プラン、中長期計画等に基づいて各事業の目標を設定し、着実な実施に努めるとともに、中長期事業計画改定版を策定した。
	H24	市経営改革プラン及び団体の経営改革プラン・中長期事業計画の着実な実施。平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定する。	市経営改革プラン及び公社の経営改革プラン、中長期計画等に基づいて各事業の目標を設定し、着実な実施に努めた。 現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標	<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	「事務事業・補助金見直し委員会報告書」の基準に基づき、事業委託及び補助金の見直しを検討する。	実績が低迷していた「市民助け合い事業」について、平成 23 年度からの事業補助金を見直した。
	H23	〃	運営費補助金が前年度比 97.5%に削減した。
	H24	〃	人員削減等により、平成 25 年度予算の運営費補助金を前年度比 92.1%に削減した。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標		団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体に①事業②財務③人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標(指標化の可能な取組を抽出する)を立て、その実施状況を評価するよう要請する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	新年度事業計画に詳細説明を記載し、年度目標が具体的に明文化された。
	H23	〃	引き続き新年度事業計画に詳細説明を記載し、年度目標が具体的に明文化された。また、より財務状況がわかりやすくなるよう、新年度予算書の作成を工夫された。
	H24	〃	平成25年度事業計画より公社としての重点項目を設定し、当該年度の取り組み目標を明確化した。また、福祉資金貸付制度見直し検討委員会において、有償在宅福祉サービスのあり方についても検討した。

(3) 指定管理者制度への対応

指定管理者制度への対応			
取組目標		指定管理者に指定されている団体は、将来の公募を視野に入れ、公共的団体の信用力を活用し、先駆的なサービスを開発・実施するとともに、サービスの向上及びコスト削減を進める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体は実施するモニタリング調査等により利用者満足度の把握を行い、その結果に基づきサービス向上に努める。あわせてコスト削減に努める。なお、改善が必要な点については、指導を行う。	公の施設のモニタリング評価委員会の評価において、おおむね良好な評価が得られた。また指摘のあった苦情対応マニュアルについては、「財団法人武蔵野市福祉公社苦情対応規程」が整備された。
	H23	〃	H24.3月に公の施設のモニタリング調査が行われた。今後、調査結果に基づき必要な指導を行う。また、H24.4月からの介護報酬改定に向けて、効率的な運営ができるように、一部施設での定員や開設時間等が変更された。
	H24	〃	経費の削減に努めた結果、平成25年度予算の指定管理委託料を前年度比94.2%に削減した。

(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
	取組目標	団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	研修体制については、研修委員会を組織して対応してきたが、団体経営を担い、団体の理念・使命を達成できる人材育成の強化のため、職員研修をさらに吟味するよう要請する。また、効率的な事業運営を行い、経営赤字の圧縮に最大限努めるよう要請する。	研修委員会において、資質向上に寄与する研修が企画され、計画的に実施された。また職員登用制度により嘱託職員4名が正規職員として採用された。平成 21 年度より、市高齢者支援課へ職員1名を研修派遣している。
	H23	〃	平成 24 年度より自主研修への支援を実施するため、取扱要領が制定された。職員登用制度により嘱託職員 2 名が正規職員として採用された。有償在宅福祉サービスの利用料金体系について検討が進められている。
	H24	〃	研修内容の充実を図り、研修委員会を強化し、十分な検討時間をとれるよう体制を整備した。

(5) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
	取組目標	団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直すとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を検討するよう要請する。	今後の法人の経営・財政状態を見据え、かつ職員の意欲向上を図るため、平成21年度に設置された人事・給与検討委員会において、適正な給与制度導入の検討がされている。
	H23	〃	東京都人事委員会勧告及び武蔵野市一般職職員の給与制度の動向に準じ、適正な制度改善に努めたほか、給与是正のため、職員代表との折衝を重ね、平成 24 年4月1日より、係長・主任・主事の給料格付けが 1 級ずつ引き下げられることとなった。
	H24	〃	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直すとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を継続して検討した。

(6) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
取組目標		団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の組織・職員数等のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、公社の理念・使命と求められる職員像を明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	「財団法人武蔵野市福祉公社中長期計画」に「理念」「使命」が掲げられるとともに、組織の目的・目標は示されている。また平成21年度に設置された人事・給与検討委員会において、適正な職員数の配置が検討されている。
	H23	〃	定数を見直し、在宅サービス課訪問介護係嘱託職員1名が減員された。また、嘱託職員の勤務評価に応じて報酬格付けをすることで、嘱託職員のモチベーションの向上に努めている。
	H24	〃	業務の効率化を図り、退職者分を不補充とし、平成25年度に在宅サービス課準職員4名の人員を削減予定である。

(7) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	すでにHPに記載されている項目もあるが、一部未記載のものについても、団体の検証結果を踏まえて掲載するよう要請するとともに、市民にわかりやすい情報公開を行うよう要請する。	未掲載事項やわかりにくい事項などについて改善を検討している。
	H23	〃	休刊となった「季刊福祉公社だより」にかわる広報誌のあり方を検討し、総合パンフレットが作成されることとなった。HPの内容については引き続き検討している。
	H24	〃	広報委員会を強化し、平成25年度より月刊の広報紙を発行予定。これにより情報公開の充実に努める。

(8) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標	市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請するとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進める。	経営懇談会に加え、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進めた。
	H23	〃	経営懇談会に加え、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進めた。
	H24	〃	経営懇談会に加え、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進めた。

(9) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
取組目標	平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後5年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることに鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	平成 24 年4月の公益財団法人化を目指して情報収集や作業を進めるよう要請する。	平成 24 年4月の公益財団法人化を目指し、東京都と情報交換等を行っている。
	H23	〃	公益財団法人への移行時期を平成 25 年4月に修正し、引き続き東京都と情報交換等を行っている。
	H24	公益財団法人へ移行する。	平成 24 年 11 月 17 日に公益法人移行認定申請を行い、平成 25 年3月 25 日に東京都より認定をされ、平成 25 年4月 1 日より、公益財団法人に移行した。

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:公益財団法人武蔵野文化事業団)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施。	おおむね着実に実施された。
	H23	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施。	おおむね着実に実施された。
	H24	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施。平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定する。	おおむね着実に実施された。 現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標	<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	管理委託料については、節減に努め、削減成果は市に返還させる。事業費委託料は、収入増を図り、特色ある事業を展開するよう要請する。美術館は魅力ある展示を行い、入館者の増加を図るよう要請する。	経費の節減に努め、指定管理料の一部が市に返還される予定である。震災による 3 月の事業中止及び4月以降の事業招聘の変更や予算の組み直しなどを行なった。美術館は企画展が好評を博し、入館者数は 36.3%増加した。
	H23	管理委託料については、節減に努め、削減成果は市に返還させる。事業費委託料は、収入増を図り、特色ある事業を展開するよう要請する。美術館は魅力ある展示を行い、入館者の増加を図るよう要請する。	経費の節減に努め、指定管理料の一部が市に返還される予定である。震災・原発事故により事業の変更があり収入増にはなっていない。美術館の企画展では、一日平均 130 名超す入館者数を得た。
	H24	管理委託料については、節減に努め、削減成果は市に返還させる。事業費委託料は、収入増を図り、特色ある事業を展開するよう要請する。美術館は魅力ある展示を行い、入館者の増加を図るよう要請する。	経費の節減に努め、指定管理料の一部が市に返還される予定である。公演事業のチケット販売は順調であった。美術館の企画展では、平成 23 年度同様に一日平均 130 名を超す入館者数を得た。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標		団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	①事業②財務③人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て、その実施状況を評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	①アルテ友の会会員数目標 8,000 人には届かなかったが、97% (7,787 人) の達成率だった。また独自招聘事業やダイレクトメールの送付などを行った。②震災による3月の事業中止及び4月以降の事業招聘の変更や予算の組み直しなどを行なった。ダイレクトメールの送料を競争により削減を図った。③退職分について、固有職員の採用試験を実施した。接遇、個人情報保護等の研修がOJTで行われた。
	H23	①事業②財務③人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て、その実施状況を評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	①アルテ友の会会員数目標 8,000 人には届かなかったが、98% (7,853 人) の達成率だった。また独自招聘事業やダイレクトメールの送付などを行っている。②震災・原発事故により事業の変更があり収入減少となった。③接遇、個人情報保護等の研修が行われた。
	H24	①事業②財務③人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て、その実施状況を評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	①アルテ友の会会員数目標の 8,000 人を達成した(平成 25 年 3 月 31 日現在 8,084 人)。また独自招聘事業やダイレクトメールの送付などを引き続き行った。②チケット販売は順調で目標を達成した。③退職分について、固有職員の採用試験を実施した。個人情報保護等の研修が行われた。

(3) 指定管理者制度への対応

指定管理者制度への対応			
取組目標		指定管理者に指定されている団体は、将来の公募を視野に入れ、公共的団体の信用力を活用し、先駆的なサービスを開発・実施するとともに、サービスの向上及びコスト削減を進める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体は実施するモニタリング調査等により利用者満足度の把握を行い、その結果に基づきサービス向上に努める。合わせてコスト削減に努める。なお、改善が必要な点については、指導を行う。	モニタリング評価結果報告書に基づいて検討を行う。
	H23	団体は実施するモニタリング調査等により利用者満足度の把握を行い、その結果に基づきサービス向上に努める。合わせてコスト削減に努める。なお、改善が必要な点については、指導を行う。	モニタリング評価結果報告書に基づいて検討が行われた。
	H24	団体は実施するモニタリング調査等により利用者満足度の把握を行い、その結果に基づ	モニタリング評価結果報告書に基づき検討が行われた。

	きサービス向上に努める。合わせてコスト削減に努める。なお、改善が必要な点については、指導を行う。	
--	--	--

(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
	取組目標	団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	○団体経営を担う人材育成の強化のため、様々な職員研修を実施するように要請する。 ○団体の財務状況が良好なものとなるよう、管理経費を削減するように要請する。	退職分については固有職員の採用試験を実施した。契約期間を定めた職員が多いため、経営を担う職員の人材育成の観点から勤務評定制度の試行や内部登用制度の試行などを行っている。管理経費の削減にも努めている。
	H23	○団体経営を担う人材育成の強化のため、市との人事交流を行うように要請する。 ○団体の財務状況が良好なものとなるよう、特色ある事業の増加による事業収入を拡大するように要請する。	契約期間を定めた職員が多いため、経営を担う職員の人材育成の観点から勤務評定制度の試行や内部登用制度の試行などが行われている。震災・原発事故等による景気の低迷、消費動向の下降により、チケット単価の高い公演が販売しにくい状況となり、収入の拡大はされていない。
	H24	○団体経営を担う人材育成の強化のため、様々な職員研修を実施するように要請する。 ○団体の財務状況が良好なものとなるよう、自主事業収入を増加するように要請する。	固有職員の退職に伴う内部登用制度により採用試験を実施した。契約期間を定めた職員が多いため、経営を担う職員の人材育成の観点から勤務評定制度の試行などが行われている。チケット単価の高い公演が販売しにくい状況ではあるが、順調に推移してきている。

(5) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
	取組目標	団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を検討する。	減額改定を行うとともに、将来の能力・実績に応じた給与制度の検討として、勤務評定制度を試行した。
	H23	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しとともに、職員の能力・実	減額改定を行うとともに、将来の能力・実績に応じた給与制度の検討として、勤務評定

		績に応じた給与制度の導入の検討を要請する。	制度の試行が継続された。
	H24	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を要請する。	手当の見直しを含めた減額改定を行った。将来の能力・実績に応じた給与制度の検討として、勤務評定を行った。

(6) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
	取組目標	団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活力手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	契約期間を定めた職員が多いため、固有職員の採用の検討、嘱託職員を対象とした内部登用制度を試行した。また組織の簡素化に向けて、規程の改正を行った。
	H23	団体の組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	嘱託職員採用時に内部登用制度が明示された。また、年頭の理事長訓示では、組織の目的・目標などを含めて行うなど、平成22年度取組みが継続された。
	H24	団体の組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	引き続き、嘱託職員採用で継続・更新時に内部登用制度を明示した。また組織の簡素化を図るため、規程の改正を行った。

(7) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
	取組目標	団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	HPの確認を行い、上記取組目標に記載された内容がHPに掲載されるよう要請するとともに、市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	ホームページには各種資料を公表している。
	H23	団体がHP等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	ホームページがリニューアルされ、見易く分かりやすい情報提供が図られた。
	H24	団体がHP等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	より見やすいHP等を作成し、迅速な情報提供を行った。

(8) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	理事長が出席し、情報交換を行い経営改善の参考とした。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	理事長が出席し、情報交換を行い経営改善の参考とした。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	理事長が出席し、情報交換を行い経営改善の参考とした。

(9) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
取組目標		平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後5年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。当面、一般社団法人・一般財団法人化する団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	公益財団法人化へ移行するように努める。	平成 23 年 4 月 1 日公益財団法人化への移行登記申請に向けて準備を行ない、都から内定を得た。
	H23	〃	平成 23 年 4 月 1 日公益財団法人へ移行した。
	H24	—	—

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:公益財団法人武蔵野健康づくり事業団)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営改革プランの着実な実施。	経営改革プランに基づき、公益財団法人認定要件に留意しつつ、可能な範囲で自主事業の収益増を図っている。
	H23	経営改革プランの着実な実施。	市経営改革プラン及び健康づくり事業団経営改革プランに基づき、各事業の目標を設定し、着実な実施がなされている。
	H24	経営改革プランの着実な実施。次期経営改革プランを策定する。	経営改革プランの着実な実施がなされている。第三者機関による財政援助出資団体の調査及び在り方に関する検討報告書が出されたため、新たな視点で今後の方向性の検討が行われている。そのため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標	<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	「事務事業・補助金見直し委員会報告書」に基づき、事業補助金について検討を行う。検討に際しては、補助金と市民負担のバランス、事業内容の改定も含め総合的観点から行っていく。また事業委託に関しては、事業実績等を考慮に入れ金額を精査する。	<p>受益者負担の適正化のため、人間ドックについて市民一人当たりの補助額をほぼ半額に削減することを検討し、平成 23 年度中の実施を決定した。</p> <p>また、高額な医療機器更新については、買取からリースに切り替えることを検討している。</p> <p>市の委託検診が受診者の減少により予定総額に届かなかったため、対策を検討している。</p>
	H23	事業補助金の見直しを実施する。	<p>人間ドック事業補助金を、市民一人あたり 28,600 円から 21,600 円に削減されることになった(平成 24 年 1 月実施)。</p> <p>事業補助金については、平成 24 年度から、職員の人件費のみを補助対象とすることとなった。</p>

	H24	引き続き事業補助金の見直しを実施する。	特定保健指導事業の委託先を 24 年度健診分から民間事業所に変更し、市派遣職員の人件費に対する補助金を削減した。
--	-----	---------------------	--

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
	取組目標	団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	①事業②財務③人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て評価を行うよう要請する。また、毎年予算編成時の参考とするための個別事業評価方法について研究を行うよう要請する。	団体では職員全員参加により、年度当初に制定された組織目標達成に向け、新たなPTを設置し、事業の体系化についての検討に取り組んでいる。
	H23	①事業②財務③人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て評価を行うよう要請する。また、平成 22 年度に研究を行う個別事業評価の試行を実施するよう要請する。	団体では、組織目標の策定、事業の体系化の検討に引き続き、職員全員参加による「事業立案 PT」により、新規構想だけでなく、既存事業の見直しについての検討も行われている。
	H24	①事業②財務③人事・組織について、経営改革プランに基づき経営目標を立て毎年評価を行うよう要請する。また、個別事業評価の試行結果を受け、導入の検討を行うよう要請する。	事業立案PTの検討結果を踏まえた新たな事業等への取り組みについて団体内で協議が行われ、今年度は生活習慣病の重症化予防支援を行う「体験型栄養サポート講座」を新規に実施した。

(3) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
	取組目標	団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	新たに制定された職員研修要綱に基づき、内部研修の実施及び外部機関研修への参加を積極的に行うとともに、自主勉強会の開催など、職員の自発的な取組みを支援するよう要請する。また、財政基盤の強化を図るため、公益財団法人の要件に留意しつつ、自主事業の収益増を研究する。委託事業の効率的運営や料金改定及び新たな財源の確保について検討するよう要請する。	職員研修要綱に基づき研修を実施した他、公衆衛生学会での研究発表等、職員の自発的な取り組みに補助を行った。公益財団法人認定要件に留意しつつ自主事業での収益増を図っているが、市からの委託事業は引き続き受診者が減少しており全体としての増収効果は限定的である。一方、公益財団法人の要件により、今後自立可能な程度の収益事業の実施は見込めない状況である。
	H23	引き続き研修等の実施、支援を行うとともに、他の市内財政援助出資団体との人事交流（共同研修等）について検討を行うよう要請する。また、財政基盤の強化を図るため、自	職員研修要綱に基づき、研修が実施されている。外部機関の研修を活用するとともに、自己啓発のための外部研究会参加等に対し補助が行われている。また財政援助出資団

	<p>主事業のPR活動を積極的に行うとともに、平成22年度に検討を行った料金改定、財源確保のための新たな取組みを実施するよう要請する。</p>	<p>体間の連携強化のため、実務者による定期的な会議を開催し、交流が図られている。</p> <p>人間ドック事業に関しては、直前でのキャンセルに対し、キャンセル料が設定されたほか、補助金の減額により受診者が減少する可能性への対策として、以前の受診者へ勧奨はがきが送付されている。</p>
H24	<p>引き続き研修等の実施、支援を行うとともに、他の市内財政援助出資団体との人事交流（共同研修等）を行うよう要請する。また、財政基盤の強化を図るため、自主事業のPR活動を積極的に行うよう要請する。</p>	<p>職員研修要綱に基づき、研修が実施されている。</p> <p>人間ドック事業補助金の見直しにより受診者が大幅減となったが、受診者確保のため、健康づくり支援センター発行の「健康づくり応援NEWS」でのPRのほか、受診者アンケートの実施などにより受診者分析の取り組みを行った。</p> <p>人材育成の強化への対応として、事務職の配置転換(係間異動)が実施された。</p>

(4) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
取組目標	<p>団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<p>団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直すとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入について研究するよう要請する。</p>	<p>団体では市が提示した都表準拠給料表を適用している。</p> <p>医療職員については、類似民間企業の給与に比較し低額で人材確保が困難なため専門嘱託員の報酬額を改定した。</p>
	H23	<p>団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直すとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入について研究するよう要請する。</p>	<p>嘱託職員の期末報償金、退職慰労金が廃止された。</p>
	H24	<p>団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直すとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を要請する。</p>	<p>職員の住居手当制度の改正を行った。</p>

(5) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進	
取組目標	<p>団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活力手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。</p>

	年度	指導監督内容	取組状況
年次計画	H22	嘱託職員、アルバイト等の多様な雇用形態や民間派遣会社等の活用により、組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、平成21年度に制定済の組織目標をもとに、各部署における目標を達成するための取組みについて検討を行うよう要請する。	経費縮減のため、効率的な人員配置を検討し、正職員の定数削減を実施した。専門職の欠員補充できず長期的に民間派遣会社を利用しているが、雇用以上に高額な経費となっている。専門嘱託員の報酬額を改定し募集しているが、未だ採用には至っていない。
	H23	嘱託職員、アルバイト等の多様な雇用形態や民間派遣会社等の活用により、組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、組織目標に基づく取組みを実施するよう要請する。	民間派遣会社を長期的に利用し、高額な経費を要していた部門について、業務の調整を行い、嘱託職員を採用することにより、経費が削減された。臨床検査技師が一時不在となった際には、有資格者である放射線技師に兼務辞令を発して、柔軟な対応により業務が行われた。
	H24	嘱託職員、アルバイト等の多様な雇用形態や民間派遣会社等の活用により、組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、組織目標に基づく取組みを実施するよう要請する。	定数適正化計画に基づき、市職員の派遣を、段階的に減らしていくこととなった。団体の三係のうち、健康づくり支援係は、市派遣職員と嘱託職員のみ構成だったが、団体の固有職員として保健師を採用し配置した。

(6) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標	団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。		
	年度	指導監督内容	取組状況
年次計画	H22	HPの改修を行い、改修にあたっては、上記取組目標に記載された内容を市民に分かりやすく提供するとともに、常に新しい情報をいち早く提供できるような更新システムの導入を図るよう要請する。	公益財団法人移行の機会にホームページを改修し、健康づくり支援センター事業を統合して充実を図ると共に、担当者により容易に内容を更新できるシステムとし情報発信の迅速性を高めた。
	H23	HP・情報誌発行等により市民にわかりやすく、新しい情報の公開を行うよう要請する。	団体のホームページ改善により、健康づくり支援センター事業が統合された。ケーブルテレビ、むさしのFMでも引き続き健康情報を提供している。
	H24	HP・情報誌発行等により市民にわかりやすく、新しい情報の公開を行うよう要請する。	ホームページに支援センターの実施事業のチラシやNEWSを掲載したり、健康づくり活動情報誌に参加者の年齢層、男女比等を加えたりするなど、市民にわかりやすく情報提供するよう努めた。

(7) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標	市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう要請する。また、健康福祉部内で毎月1回、関連法人連絡会議を開催し、関係各課と団体間、及び関連法人企業相互の情報交換を行う。	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い経営改善に努めている。また健康福祉部内で開催する関連法人連絡会議においても、相互の情報交換を行っている。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう要請する。また、健康福祉部内で毎月1回、関連法人連絡会議を開催し、関係各課と団体間、及び関連法人企業相互の情報交換を行う。	理事長が経営懇談会に出席し、団体の現状及び課題について情報交換を行うとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議においても情報共有が進められている。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう要請する。また、健康福祉部内で毎月1回、関連法人連絡会議を開催し、関係各課と団体間、及び関連法人企業相互の情報交換を行う。	理事長が経営懇談会に出席し、団体の現状及び課題について情報交換を行うとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議においても情報共有が進められている。福祉三団体で取り組まれていた共同研究(合同研修会の実施等)に加わり、課題の共有や事業の合同実施等の意見交換が行われている。

(8) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
取組目標	平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後5年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。当面、一般社団法人・一般財団法人化する団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	主務官庁との協議を行い、当該年度中の移行認定申請を行い、公益財団法人化を図る。	課題について、主務官庁と協議しつつ手続を進め、公益財団法人移行認定を受けた。
	H23	平成 23 年4月1日付で移行登記を行う。	平成 23 年4月1日付で登記を行い、公益財団法人武蔵野健康づくり事業団に移行した。
	H24	—	—

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体: 公益財団法人武蔵野生涯学習振興事業団)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施。	平成 23 年度からスタートする武蔵野プレイスを含めた事業団の経営方針を定め、経営改革を進める。
	H23	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施。	平成 23 年度に団体の経営方針が策定された。24 年度はこの方針に基づいて、事業を見直し、職員研修の充実等が行われている。
	H24	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの着実な実施。 平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定する。	団体の経営改革プランに基づき、「事業等再構築委員会」を設置させ、事業類型ごとの評価指標を決定させた。今後指標に基づき事業の見直しを行わせる。 現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

団体に対する委託料の精査			
取組目標	<p>市から団体への委託業務は、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とするとともに、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	「事務事業・補助金見直し委員会報告書」の基準に基づき、事業委託の見直しを検討する。	平成 23 年度作成予定の事業団の経営方針に沿って見直しを行う。
	H23	委託料の見直しにつき、団体と協議を行う。また、公益法人会計基準に基づく会計処理に移行し、適正な委託料となるよう精査する。	平成 24 年度の予算について、事業の見直しにより委託料を削減するとともに、自主財源の増が図られた。公益法人会計移行のためシステムの入れ替えが行われた。
	H24	新々会計基準に基づき、適正な委託料となるよう精査する。	団体が委託する業務の委託先及び契約方法を見直し、委託料の引き下げを実施するなど費用を精査させた。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標		団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	事業、財務及び人事・組織について、団体の経営改革プランに基づき実施状況の評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	事業計画・報告書、収支予算書・決算書は事業団ホームページで公表している。
	H23	事業、財務及び人事・組織について、団体の経営改革プランに基づき実施状況の評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	評価軸を定め、過去の事業を評価し、事業のスクラップ&ビルドを進める目的で、平成23年度に経営方針が策定された。
	H24	事業、財務及び人事・組織について、団体の経営改革プランに基づき実施状況の評価するよう要請し、その結果を評価したものを市のホームページで公表する。また、改善が必要な点については、指導を行う。	団体の経営改革プランに基づき、団体に「事業等再構築委員会」を設置させ、事業類型ごとの評価指標を決定させた。今後この指標に基づき事業の見直しを行わせる。

(3) 指定管理者制度への対応

指定管理者制度への対応			
取組目標		指定管理者に指定されている団体は、将来の公募を視野に入れ、公共的団体の信用力を活用し、先駆的なサービスを開発・実施するとともに、サービスの向上及びコスト削減を進める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体は実施するモニタリング調査等により利用者満足度の把握を行い、その結果に基づきサービス向上に努める。合わせてコスト削減に努める。なお、改善が必要な点については、指導を行う。	毎月、利用者からの意見とそれについての回答をまとめ、体育館・プールに掲示し、実施可能なものについては改善した。また理事・理事・監事の報酬や陸上競技場芝管理委託料の引き下げを行った。
	H23	団体は実施するモニタリング調査等により利用者満足度の把握を行い、その結果に基づきサービス向上に努める。合わせてコスト削減に努める。なお、改善が必要な点については、指導を行う。	委託業務をプロポーザル方式にして内容充実・経費削減が図られたほか、野外活動センター事業を削減し人件費削減も図られた。施設予約システムについて文化事業団と共通化し利便性の向上が図られるとともに、利用者意見を参考にダンス室・水飲み場など施設の改善が図られた。
	H24	団体は実施するモニタリング調査等により利用者満足度の把握を行い、その結果に基づきサービス向上に努める。合わせてコスト削減に努める。なお、改善が必要な点については、指導を行う。	団体が委託する業務の委託先及び契約方法を見直させ、内容充実・経費削減を図ることができた。また、利用者の意見を参考に、プールに水着脱水機を設置するなど改善させることができた。

(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
	取組目標	団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市からの職員派遣削減に伴い団体固有職員の人材育成の強化のため、中期的な人材育成計画を策定させると共に、団体の財務状況が良好なものとなるよう、管理経費を削減するように要請する。	中期人材育成計画については着手できなかったが、通信教育助成制度を創設し、また研修計画も策定中である。国債等を活用し、基本財産の運用利回りを向上させた。
	H23	中期人材育成計画の進行管理と精査を行う。 団体の財務状況が良好なものとなるよう、委託事業の増加や入場料の値上げによる事業収入を拡大するように要請する。	経営方針策定により、事業や人材育成に対する考え方が整理され、研修計画案が策定されるとともに、事業のあり方及び参加料については「事業見直し委員会」が設置されて見直されることとなった。
	H24	中期人材育成計画の進行管理と精査を行う。 団体の財務状況が良好なものとなるよう、自主事業収入を増加するように要請する。	経営方針に基づき人材育成を行い、昇任基準を改正し、試験を実施させた。「事業等再構築委員会」が設置され、体育館においては参加料の見直しを検討させ（改定は平成25年度から）、評価指標も定めさせた。今後この評価指標に基づき事業の見直しが行われる。

(5) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
	取組目標	団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を検討する。	職員の評価は行っているところであり、評価に基づく処遇については今後検討していく。
	H23	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入の検討を要請する。	経営方針の人材育成に対する考え方を踏まえて評価制度に自己評価を加えるなど改善が行なわれ、PDCA サイクルとして運用が始められた。
	H24	団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直しとともに、職員の能力・実績に応じた給与制度の導入を要請する。	団体の経営方針により、全職員を対象とした研修や、技能習得を目的とした職層別の研修を実施させた。また、昇任基準を改正し昇任試験を実施させた。

(6) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
取組目標	団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活力手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の組織・職員数等のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	通信教育助成制度を創設し、研修計画も策定中である。職員評価に基づく処遇については検討していく。
	H23	団体の組織・職員数等のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	組織を1事務局、2部体制とするとともに、野外活動センター事業削減により、嘱託職員1名が削減された。
	H24	団体の組織・職員数等のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図ることを要請する。	平成25年度から職員を2名嘱託化し、人件費の削減を図っていく。

(7) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標	団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	HPの確認を行い、上記取組目標に記載された内容がHPに掲載されるよう要請するとともに、市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	事業計画・報告書、収支予算書・決算書は事業団ホームページで公表している。平成23年度のホームページリニューアルに向けて、掲載事項を検討した。
	H23	団体がHP等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	事業計画・報告書、収支予算書・決算書に加え、定款、経営方針等が掲載された。
	H24	団体がHP等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう要請する。	団体職員による「広報チーム」を設置し、効果的な広報・広聴の在り方について検討させた。今後、フェイスブック等のニューメディアの実施を研究させていく。

(8) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）	
取組目標	市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。

	年度	指導監督内容	取組状況
年次計画	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	理事長が経営懇談会に出席し、団体の現状及び課題について情報交換を行い、事業団の経営改善に努めた。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	理事長が経営懇談会に出席し、団体の現状及び課題について情報交換を行うとともに、各財政援助出資団体との連絡体制の強化が図られた。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請する。	理事長が経営懇談会に出席し、団体の現状及び課題について情報交換を行うとともに、団体の経営改善に努めさせた。

(9) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
	取組目標	平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後 5 年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。当面、一般社団法人・一般財団法人化する団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	公益財団法人化認可申請	公益財団法人認可を申請し、認可の内定を受けた。平成 23 年 4 月から移行する予定。
	H23	公益財団法人化へ移行	平成 23 年 4 月から公益財団法人に移管された。
	H24	—	—

5 団体の組織統廃合・再編の検討

団体の組織統廃合・再編の検討			
	取組目標	団体の統廃合や再編については、管理コストの縮減、経営基盤の強化、公募を原則とした指定管理者制度への柔軟な対応、各団体のノウハウを集積することによる一層高度なサービス提供などを視点に、検討を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の組織統廃合・再編の検討を行う。	(公財)武蔵野文化事業団と施設予約システムを共同開発するとともに、情報処理基盤を共同で活用することとした。
	H23	団体の組織統廃合・再編の検討を行う。	施設予約システムについて文化事業団と共通の情報基盤が構築され、インターネット予約が開始された。市の長期計画策定状況をみながら検討していく。
	H24	団体の組織統廃合・再編の検討を行う。	市の長期計画に従い、実状に則した組織の在り方について検討させる。

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:公益財団法人武蔵野市国際交流協会)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	初年度における一般財団法人武蔵野市国際交流協会(以下、MIA)経営改革プランの着実な実施。	4月1日に公益財団法人となり、その初年度として経営改革プランに取り組んだ。
	H23	2年度目におけるMIA経営改革プランの着実な実施。	経営改革プランが継続実施され、公益財団法人としての対外的信用度をさらに高めると共に法的責任の明確化に努めた。
	H24	最終年度におけるMIA経営改革プランの実施と平成25年度からの経営改革プランの策定。	引き続き経営改革プランを推進するとともに、経営改革プランの基本となる「MIAの将来に向けての基本方針」の内容が平成24年度までであるため改定を行った。 現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成25年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標	<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	22年度から3か年の「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく補助金の段階的見直しの実施。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づき、市の補助金額を削減し、その範囲内で主にMIAの管理費の予算を見直した。
	H23	2年度目における補助金の段階的見直しの実施。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づき、23年度は管理経費を中心とした節減に努め、24年度予算へ向けても市の補助金依存度が減少した。
	H24	最終年度における補助金の段階的見直しの実施と平成25年度からの再見直しの協議。	引き続き自主財源の開拓と補助金依存度の低下に努めた他、今後の推進に向けた「MIAの将来に向けての基本方針」の改定を行った。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標		団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく事務事業評価・見直しのPDCAサイクル導入による事業評価を行い、事務事業の見直しに反映させる。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づき、事務事業の見直しを行っている。
	H23	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく事務事業評価・見直しのPDCAサイクル導入による事業評価を行い、事務事業の見直しに反映させる。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づき事業内容が点検され、費用対効果を考えた事業の見直しが行われ、管理経費についても適正化が図られた。
	H24	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づく事務事業評価・見直しのPDCAサイクル導入による事業評価を行い、事務事業の見直しに反映させる。	事業評価手法の策定を要請し、年次事業報告に基づいた「評価表」を評議員会、理事会に諮った後事業計画に反映させることとした。

(3) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
取組目標		団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	職員の人材育成のための研修のあり方について、具体化するよう要請する。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づいて職員の意識改革に取り組むとともに、OJTによる研修や都の開催する講習会等に参加した。
	H23	具体化された内容にそって、研修を実施する。また、自主財源比率の向上を要請する。	「MIAの将来に向けての基本方針」に基づき、人材の育成や職員の専門能力の向上が図られた。 自主財源の拡大策としてバナー広告を導入し、3団体・企業と契約すると共に、24年度以降地域の大学の講座に協力することによる新たな収益も確保された。
	H24	研修の実施と併せ、さらなる管理費・人件費抑制を要請する。	人材育成の具体的な取り組み強化を要請した結果、職員研修要綱を制定し有効な人材育成を図る研修体系を定めた。また、市派遣職員の解消を念頭に、団体庶務事務を非常勤職員により処理し人件費の削減を行う体制を図った。

(4) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
	取組目標	団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	国の給与構造改革を参考にMIAの規模、経営状況に応じた適正な給与制度を維持する。	国や都、武蔵野市の給与制度を参考に、これらを上回らないように是正を行っている。
	H23	国の給与構造改革を参考にMIAの規模、経営状況に応じた適正な給与制度を維持する。	独自の給与体系について、他の財援団体や近隣の類似団体を参考に給与体系の検討に着手している。
	H24	国の給与構造改革を参考にMIAの規模、経営状況に応じた適正な給与制度を維持する。	主な市財政援助出資団体で使用する、都表に準拠した給料表の使用を要請し、7月1日付で任意団体時より用いていた固定した独自給料表から毎年度改正する形式に改めた。

(5) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
	取組目標	団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活力手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	業務内容に適した組織及び職員定数の適正化について、検討を要請する。	嘱託職員、臨時職員、ボランティアを活用して効率的に業務を行っている。
	H23	業務内容に適した組織及び職員定数の適正化について、検討を継続する。	嘱託職員、臨時職員の他、ボランティアを有効に活用し、業務の一層の効率化が図られた。
	H24	業務内容に適した組織及び職員定数の適正化について、検討を継続する。	引き続きボランティアの有効活用を図るとともに、今後の市派遣職員の解消を念頭に組織・職員の適正化の検討を行った。

(6) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	MIAの情報公開規程に基づく情報開示、定款に定められた事項のHP公開を行う。	公益財団法人として常に法に基づいた情報公開を行っている。
	H23	MIAの情報公開規程に基づく情報開示、定款に定められた事項のHP公開を行う。	公益財団法人として常に法に基づいた情報公開を行っている。また外国人向けの安全な生活の目安として、市の情報に基づいた放射線量測定値情報がホームページに掲載された。
	H24	MIAの情報公開規程に基づく情報開示、定款に定められた事項のHP公開を行う。	引き続き信頼性の向上を要請し、団体として前年度の対応を点検し検討を実施している。

(7) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状、課題について情報交換を行い、経営改善に努める。	経営懇談会で情報交換を行い、他団体の制度や業務などで効率化につながるものは参考にしている。
	H23	経営懇談会において、団体の現状、課題について情報交換を行い、経営改善に努める。	経営懇談会で情報交換を行い、他団体の制度や業務などで効率化につながるものは参考にしている。
	H24	経営懇談会において、団体の現状、課題について情報交換を行い、経営改善に努める。	指導監督に基づき「MIAの将来に向けての基本方針」の改定を行うとともに、経営懇談会で情報交換を行い、他団体の制度や業務などを参考に経営の効率化を進めている。

(8) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
取組目標		平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後5年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。当面、一般社団法人・一般財団法人化する団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	4月1日に公益財団法人となる。	公益認定を取得し、4月1日に公益財団法人へ移行した。
	H23	—	—
	H24	—	—

武蔵野市財政援助出資団体経営プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体: 公益財団法人武蔵野子ども協会)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標		団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	総合的に団体の経営状況の把握を行い、今後の公益法人化、事業の拡大に対応し、団体が健全な経営を行うよう指導監督を行う。	0123施設等既存事業の人件費や事業経費など、管理経費の抑制に努めさせた。
	H23	総合的に団体の経営状況の把握を行い、今後の公益法人化、事業の拡大に対応し、団体が健全な経営を行うよう指導監督を行う。	平成 23 年4月に公益財団法人化。公立保育園2園の移管に伴い、国や都の補助金等が得られることで市の支出を減らすことができた。 また、大規模な建設工事については、団体と連携して綿密な資金計画と工事計画を図り、補助金等の財源確保に向けた準備を進めた。
	H24	総合的に団体の経営状況の把握を行い、団体が健全な経営を行うよう指導監督を行う。また、平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定するとともに、団体にも経営改革プランを策定するように要請する。	事業の拡大に伴い、経理区分も増えている中、事業費全体だけでなく、各会計で資金不足が生じないよう指導した。 また、建築請負業者の倒産により、境こども園の資金計画は大幅な変更となったが、新たな業者との契約に向けて、着々と準備が進められている。 現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標		団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	①事業②財務③人事・組織に関する経営目標についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。なお、経営目標の評価結果については、団体及び市のホームページで公表する。 また、団体の事業についての事務事業評価をおこなうように団体に要請し、評価結果	保育園の移管に向け、①、②、③それぞれの目標を設定し、定期的に実施状況の報告を受け、未達成事項について改善策を講じた。 指定管理者業務については、モニタリング調査の自己評価を通じ、改善に取り組んだ。

		を元に、必要に応じて事務事業の見直しについて団体に指導監督を行う。	
	H23	①事業②財務③人事・組織に関する経営目標についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。なお、経営目標の評価結果については、団体及び市のホームページで公表する。 また、団体の事業についての事務事業評価結果を元に、必要に応じて事務事業の見直しについて団体に指導監督を行う。	保育園の運営に関しては、①、②、③におけるそれぞれの課題について、保育園現場と調整し、改善が図られた。 指定管理者業務については、引き続きモニタリング調査の自己評価を通じ、改善が行われた。
	H24	①事業②財務③人事・組織に関する経営目標※についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。なお、経営目標の評価結果については、団体及び市のホームページで公表する。 また、団体の事業についての事業評価結果を元に、必要に応じて事務事業の見直しについて団体に指導監督を行う。	保育園の3園移管に向けて、さらなる事務の見直しが進められたほか、アンケート調査などの意見を参考にした事業改善や、保護者周知が行われた。 また、0123施設を利用していない市民のニーズを把握するため、全市的なアンケート調査を実施した。未利用者だけでなく、過去に利用したことがある方からの意見も多く寄せられ、平成25年度の事業計画に反映される予定。

(3) 指定管理者制度への対応

指定管理者制度への対応			
取組目標	指定管理者制度が導入され、市では公の施設の指定管理者の選定は公募を原則とした。指定管理者に指定されている団体は、将来の公募を視野に入れ、公共的団体の信用力と専門性を活用し、先駆的なサービスを開発・実施するとともに、サービスの向上及びコスト削減を進める。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体が実施するモニタリング調査等の利用者満足度の取りまとめ結果に基づき、サービス向上に努めるよう団体に要請する。また、団体の事業についてのコストの把握を行い、必要に応じて、事業の見直しやコスト削減に努めるよう団体に要請する。 桜堤児童館の指定管理に向けての準備を円滑に進めるよう団体に要請する。	モニタリング調査において0123施設は、利用者満足度が非常に高かった。引き続き利用者のニーズに合ったサービスの提供に努めるよう指導を行っている。またモニタリング調査の評価項目となっている施設運営マニュアルや接遇マニュアルが作成され、接遇の自主研修も実施された。 桜堤児童館の指定管理については、市の検討状況を踏まえ、今後準備を進めるよう団体に要請していく。
	H23	団体が実施するモニタリング調査等の利用者満足度の取りまとめ結果に基づき、サービス向上に努めるよう団体に要請する。また、団体の事業についてのコストの把握を行い、必要に応じて、事業の見直しやコスト削減に努めるよう団体に要請する。 桜堤児童館の指定管理に向けての準備が円滑に進むよう団体に指導監督する。	0123施設は、モニタリング調査における利用者満足度が昨年度に引き続き非常に高かったが、利用していない市民のニーズを把握するため、調査方法等について団体とともに検討した。 桜堤児童館の指定管理については、公益財団移行に伴う団体の体制整備・スケジュール等を勘案し、平成24年度からの実施を見送った。

	<p>H24</p> <p>団体が実施するモニタリング調査等の利用者満足度の取りまとめ結果に基づき、サービス向上に努めるように団体に要請する。また、団体の事業についてのコストの把握を行い、必要に応じて、事業の見直しやコスト削減に努めるよう団体に要請する。</p> <p>桜堤児童館の指定管理者として、専門性を発揮して事業を実施できているか、団体に指導監督する。</p>	<p>0123施設の指定管理者業務については、引き続きモニタリング調査の自己評価を通じた改善が図られた。</p>
--	--	--

(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化				
取組目標		<p>団体は、将来の団体経営や園経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。</p>		
年次計画		年度	指導監督内容	取組状況
		H22	<p>団体の人材育成状況の把握を行い、必要に応じて、団体や園の経営を担う人材育成の強化のための職員研修を実施するよう団体に要請するほか、市から職員を派遣し指導・助言する。</p> <p>経営状況の把握を行い、財政基盤を強化するよう団体に要請する。</p>	<p>各種職員研修の実施や、専門家で構成される企画委員会による指導・助言など、人材育成強化のための取組みが実現された。</p>
		H23	<p>団体の人材育成状況の把握を行うとともに、必要に応じて、団体や園の経営を担う人材育成の強化のため、市との人事交流を行うように団体に要請する。</p> <p>団体の財務状況が良好なものとなるよう、認可保育園の運営など新規事業にあたっては補助金収入の確保に努めるよう団体に要請する。</p>	<p>0123施設やおもちゃのぐるりんでは、自主的な接遇研修や企画委員会からの助言・指導による人材育成が図られた。</p> <p>保育業務職員は、市との人事交流を行っているほか、専門知識を有する団体の理事・評議員らを講師とした専門研修も実施されている。</p>
		H24	<p>団体の人材育成状況の把握を行うとともに、必要に応じて、団体や園の経営を担う人材育成の強化のため、職員研修を実施するよう団体に要請する。</p> <p>団体の財務状況が良好なものとなるよう、公益性を損なわない範囲で自主事業収入を増加するよう団体に要請する。</p>	<p>0123施設等の子育て支援施設では、利用者対応の質の向上を図るための研修が実施されたほか、企画委員会からの指導・助言による父親支援等のレベルアップが図られた。</p> <p>保育業務職員には、引き続き市との人事交流が行われたほか、クレーム対応研修などの現任研修の強化が図られた。</p>

(5) 適正な人事・給与制度の導入

人事・給与制度の見直し			
	取組目標	<p>団体は、東京都の給料表を適用しているが、今後は事業の拡大に伴い職員が増加することや市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度とする。また、職員個人の能力・実績に応じた人事給与制度を実施し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<p>団体の経営・財政状況等に見合った、かつ、職員の能力・実績に応じた職員の意欲向上につながる適正な人事給与制度の運用が行われるよう団体に要請する。</p>	<p>一般事務及び子育て支援業務、保育業務に従事する職員については東京都の給料表を、現業職については、国の現業職の給与制度を適用することとされた。</p>
	H23	<p>〃</p>	<p>保育園で雇用する現業職の給与について、市や他団体とのバランスを勘案して国の現業職の給与制度が採用された。</p>
	H24	<p>〃</p>	<p>市の住宅手当の改正に準じ、指定管理者においても同様の改正が行われたほか、高齢者の継続雇用についての協定が締結された。</p>

(6) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
	取組目標	<p>団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活力手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<p>団体の組織・職員数のより一層の適正化を進めるために、更なる民間活力手法の導入を行うよう団体に要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人材活用を図るよう団体に要請する。</p>	<p>平成 23 年度から実施する保育園の運営に伴い、事務が増加することから、事務局体制の強化が行われた。</p> <p>また、0123施設の職員が「境こども園(仮称)準備委員会」の部会に参加し、同園の子育て支援部門の検討に加わるなど、人材の活用が図られた。</p>
	H23	<p>団体の組織・職員数のより一層の適正化を進めるために、更なる民間活力手法の導入を行うよう団体に要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人材活用を図るよう団体に要請する。</p>	<p>保育園の移管に伴い管理業務が増加したため、事務局体制の適正な強化が図られた。</p> <p>また、境こども園開設準備委員会の部会に職員を参加させるなど、資格や特性を活かせる場を提供し、意欲をもって働けるよう人材活用が行われている。</p>
	H24	<p>団体の組織・職員数のより一層の適正化を進めるために、更なる民間活力手法の導入を行うよう団体に要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人材活用を図るよう団体に要請する。</p>	<p>協会報を活用することで、組織全体の現状や目標の周知が図られた。</p> <p>また、多くの新規採用と配置が行われる中、各施設においてヒアリングや個別面談が実施され、職員の経歴や適性に配慮した配置を行うよう努力がなされている。</p>

		北町保育園においては、シフト体制の導入に向けた準備が行われた。
--	--	---------------------------------

(7) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、定款や事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の HP の確認を行い、上記取組目標に記載された内容を、市民にわかりやすく情報公開されるように、団体に要請する。	平成 22 年7月に、団体本部のホームページが改装され市民に分かりやすい情報公開に努めたほか、職員採用の募集にも活用された。 0123施設とおもちゃのぐるりんでも、ホームページを改装し、おもちゃのぐるりんではブログを活用した情報提供が行われている。
	H23	市民にわかりやすく情報公開されるように、団体に要請する。	ホームページにおいて、団体の予算、決算等の状況が公表されたほか、職員募集やこども園園名募集などにも活用された。 また、団体所管の保育園では、ツイッターを活用した情報提供が開始されたほか、ホームページの立ち上げの準備が行われるなど、情報公開に努めている。
	H24	市民にわかりやすく情報公開されるように、団体に要請する。	ホームページにおいて、団体の予算、決算等の状況が公表されたほか、職員募集にも活用された。 保育園においては、週1回程度のツイッターの更新が行われるようになった。また、保護者の希望により、ホームページへの献立表の掲載も行われている。

(8) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	懇談会における情報交換だけでなく、それ以降も各財政援助出資団体間での情報交換が行える環境となった。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	各財政援助出資団体との情報交換が行われたほか、公立保育園との合同園長会に団体の事務局長も出席し、市・団体間の情報共有に努めている。 また、給与制度について団体間の連絡調整会議が行われた。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	各財政援助出資団体との情報交換が行われたほか、公立保育園との合同園長会により、保育園同士の連携、情報の交換が行わ

			れている。 また、子育てフェスティバルを市との共催 で実施するなど、連携強化が図られた。
--	--	--	--

(9) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
	取組目標	当面、一般財団法人化した団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、今後総合的な子育て施策の実施を担っていく上で公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益財団法人化を図るよう努める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	公益財団法人へ移行するよう、団体に要請する。	平成 22 年 10 月に公益認定申請して答申を受け、平成 23 年 4 月から公営財団法人へ移行する予定である。
	H23	公益財団法人として適切な事業、財務運営を行うよう指導する。	平成 23 年 4 月に公益認定を受け、適正な法人運営に努めている。
	H24	—	—

武蔵野市財政援助出資団体経営プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:一般財団法人武蔵野市給食・食育振興財団)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	総合的に団体の経営状況の把握を行い、団体が健全な経営を行うように指導監督を行う。	予算書及び財務諸表等により、経営状況を確認した。また役割を明確化するため、財団組織を管理、食育、業務の3係に整理した。
	H23	総合的に団体の経営状況の把握を行い、団体が健全な経営を行うように指導監督を行う。	市内全校の調理業務等の全面受託開始に伴い、年間事業経費の精査が行われた。
	H24	総合的に団体の経営状況の把握を行い、団体が健全な経営を行うように指導監督を行う。また、平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定するとともに、団体にも経営改革プランを策定するように要請する。	年間事業経費の精査により、健全な経営が行われた。財団の中期(H24～26)経営方針が策定された。 現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標	団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	平成 23 年度からの学校給食業務の全面受託に向け、平成 23 年度の①事業②財務③人事・組織について、経営目標を立てるよう団体に要請する。 また、団体の事業についての事務事業評価を行うように団体に要請し、評価結果を元に、必要に応じて事務事業の見直しについて団体に指導監督を行う。	①「給食・食育フォーラム」参加者数の増加 ②受託料収入の削減(ただし、23 年度は小・中学校全校の給食調理業務を受託する初年度であるため平成 24 年度から適用)③市派遣職員の団体固有職員への段階的な移行を目標とした。
	H23	各団体の①事業②財務③人事・組織に関する経営目標についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。 また、団体の事業についての事務事業評価を行うように団体に要請し、評価結果を元に、必要に応じて事務事業の見直しについて団体に指導監督を行う。	①「給食・食育フォーラム」参加者数の増加は、PRの徹底により達成された。②受託料収入の削減は、24 年度から適用される。③執行体制の簡素・効率化は、市派遣職員から財団固有職員への段階的な移行が行われている。

	H24	各団体の①事業②財務③人事・組織に関する経営目標についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。 また、団体の事業についての事務事業評価を行うように団体に要請し、評価結果を元に、必要に応じて事務事業の見直しについて団体に指導監督を行う。	①中学生対象の新規食育事業の実施、②コストの削減、③市派遣職員削減の取り組みがなされた。
--	-----	---	--

(3) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
取組目標		団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の経営体制を整えるため、将来の団体経営を担う人材育成の方針を検討するよう、団体に要請する。	夏休み・春休み期間に、研修会を開催し、衛生管理、技能研修等とともに環境管理や情報管理に関する研修を行った。
	H23	団体の経営を担う人材育成の強化のため、市との人事交流を行うように団体に要請する。団体の人材育成状況の把握を行い、必要に応じて、団体の経営を担う人材育成の強化のための職員研修を実施するよう団体に要請する。 経営状況の把握を行い、財政基盤を強化するよう団体に要請する。	学校の夏季及び春季休業期間に、職員の衛生管理、技能研修等が行われた。また、採用間もない財団職員を財団主催の食育イベントの企画立案段階から参画させ、職員としての意識、意欲向上が図られている。
	H24	団体の経営を担う人材育成の強化のため、市との人事交流を行うように団体に要請する。団体の人材育成状況の把握を行い、必要に応じて、団体の経営を担う人材育成の強化のための職員研修を実施するよう団体に要請する。 経営状況の把握を行い、財政基盤を強化するよう団体に要請する。	従来からの研修に加え、新たに固有職員の自主勉強会として、衛生管理、調理技能、文書実務、プレゼンテーション等の研修が 11 回実施された。

(4) 適正な人事・給与制度の導入

人事・給与制度の見直し			
取組目標		職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。また、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の経営・財政状況等に見合った、かつ、職員の能力・実績に応じた適正な給与制度として、技能労務職に対しては、国の給料表の適用を原則としながら、民間企業等の給与水準の動向等も勘案した適正な給与制度の構築及び運用を団体に要請する。	プロパー職員の給与表は、官民格差の少ない国表を用いた。

H23	団体の経営・財政状況等に見合った、かつ、職員の能力・実績に応じた適正な給与制度として、技能労務職に対しては、国の給料表の適用を原則としながら、民間企業等の給与水準の動向等も勘案した適正な給与制度の構築及び運用を団体に要請する。	民間企業従業員の給与水準と均衡した給与水準を維持するため、人事院勧告に基づき財団固有職員の人件費の見直しが行われた。(給与改定を実施)
H24	団体の経営・財政状況等に見合った、かつ、職員の能力・実績に応じた適正な給与制度として、技能労務職に対しては、国の給料表の適用を原則としながら、民間企業等の給与水準の動向等も勘案した適正な給与制度の構築及び運用を団体に要請する。	人事院勧告に基づき財団固有職員人件費の決定が行われた。また、意欲・能力のある職員を登用するため、昇任制度(筆記試験及び勤務評定)が導入されることになった。

(5) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
取組目標		団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、柔軟な勤務体制に基づく体制づくりを行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	学校給食業務の全面委託に向け、平成23年度以降の、団体の組織・職員数の適正配置計画を作成するよう、団体に要請する。	単独校では調理嘱託員が配膳業務を兼務するなど職員数の削減・適正化を図り、配置表を作成した。
	H23	学校給食業務の全面委託に対応し、団体の組織・職員数の適正配置を行うよう、団体に対し要請する。市からの派遣職員を減らし、団体の固有職員に移行するよう、市関係部署及び財団との調整を図る。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図るよう団体に要請する。	市派遣職員退職による欠員については、財団職員の新規採用により補充が行われた。また、組織の目標・目的を明確化させるため、中期(H24～26)経営方針が定められた。
	H24	団体の組織・職員数の適正配置を行うよう、団体に対し要請する。市からの派遣職員を減らし、団体の固有職員に移行するよう、市関係部署及び財団との調整を図る。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標の明確に示し、意欲を持って働ける人事活用を図るよう団体に要請する。	退職等による市派遣職員の減員分は、財団の固有職員が新規採用された。また、中期(H24～26)経営方針で定められた組織の目標・目的に沿って事業等が実施された。

(6) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体のホームページ開設に向け、団体の電算システムの開設を遅滞なく行うよう、団体に要請する。	財団独自の電算システム(ファイルサーバー及び財団内メール用)のネットワークを構築した。またホームページ作成にも着手した。
	H23	団体の HP を活用し、市民にわかりやすく情報公開されるように、団体に要請する。	6 月に財団独自のホームページが開設され、財団の概要、事業概要とともに、財務・事業計画等の情報提供が開始された。
	H24	団体の HP を活用し、市民にわかりやすく情報公開されるように、団体に要請する。	市民にわかりやすい情報提供を行うため、HP のリニューアルが検討された。

(7) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	経営懇談会に出席し、情報交換・収集に努めた。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	経営懇談会への出席により、情報交換・収集が行われた。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	経営懇談会への出席により、情報交換・収集が行われた。

(8) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
取組目標		市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、公益財団法人化を検討するが、同時に、公益財団法人化することによる費用対効果についても検討する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	公益財団法人のメリット、デメリットを検討し、今後のあり方を研究するよう団体に要請する。	早期に公益認定取得ができるよう検討を始めた。
	H23	公益財団法人のメリット、デメリットを検討し、今後のあり方を研究するよう団体に要請する。	平成 25 年 4 月に公益認定を取得することが目標に定められた。
	H24	公益財団法人のメリット、デメリットを検討し、今後のあり方を研究するよう団体に要請する。	東京都との事前協議や費用対効果の検討が行われた。平成 26 年度からの取得を目指し、さらに公益認定を取得した他県の給食財団の先例等を検討することとなった。

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体: 公益社団法人武蔵野市シルバー人材センター)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標		<p>団体は、経営等が困難な状況に陥った場合は、経営者の民事上の責任などが問われることを自覚し、健全な経営を行う。市の団体所管部課は団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	○ 市経営改革プラン及びシルバー人材センター経営改革プランの着実な実施。	事業計画の数値には届かなかったが、事業自体はおおむね良好に実施された。収支決算においてもプラスであり、補正予算を組み「財政運営資金積立」を行った。また現行計画の検証・修正を行い、23 年度事業計画に取り入れた。
	H23	〃	事業計画の数値には届かなかったが、事業自体はおおむね良好に実施された。収支決算でプラスとなったが、次年度予算での事業拡大の費用に充て収支相償に努める、併せて本年度の検証を行い 24 年度事業計画に取り入れられた。
H24	○ 平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定する。	第二期長期目標の最終年度である平成 24 年度は、会員数は伸び悩み契約額においては大規模契約先を数件失い、前年比で△38,295 千円の減額となった。財政面でも事業実績の落ち込みに伴い事務費収入の減収となり、当期計上収支差額は△2,876 千円となった。	
現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送る。			

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標		<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<p>○ 管理運営費補助については、予算・決算ともに、市・都・国の各補助金配分を記した「補助金配分表」の提出を要請し、内容を精査する。</p> <p>○ 委託事業(生活支援ヘルパー派遣事業</p>	○ 平成 22 年度は事業仕分けにより国庫補助金額が 100 万円の減額となった。市補助金(東京都補助金含)においては、提出された「補助金配分表」をもとに交付額を決定し、最終的に前年比 1%(59 万円)を

	委託・寝具乾燥及び消毒事業委託)についても、効率的な事業の実施について検討する。	減額した。 ○ 民間業者より廉価な価格設定に努めている。(例:生活支援ヘルパーは、(旧)ヘルパー3級程度の講習を受けて会員が奉仕することにより、価格を抑えられている。)
H23	〃	○ 平成 22 年度は事業仕分けにより国庫補助金額が 70 万円の減額となった。市補助金(東京都補助金含)においては、提出された「補助金配分表」をもとに交付額を決定し、最終的に前年比 1.9%(111 万 9 千円)を減額した。 ○ センターは民間と競合しないこととしているが政策目的随意契約を活用し、委託金額を抑えた契約となっている。また、高齢者福祉の充実と医療費の軽減につながり、費用対効果も良好である。
H24	〃	○ 平成 22 年度の市補助金(東京都補助金含)においては、提出された「補助金配分表」をもとに交付額を決定し、最終的に前年比 0.1%(7 万 8 千円)を減額した。 ○ センターは民間と競合しないこととしているが政策目的随意契約を活用し、委託金額を抑えた契約となっている。また、ふれあい訪問収集で高齢者の安否確認を行うなど、社会貢献も担っている。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標	団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の「第二期長期目標の調整」で掲げられた、会員数、就業率、受注契約金額について、計画期間である平成 24 年度までに、目標数値を達成できるように指導監督を行う。	平成 24 年度の目標値に向けて、おおむね順調に推移している。 【22 年度目標/22 年度実績】 会員数: 1,300 人/1,214 人 就業率: 80%/82.6% 受注契約金額: 466,280 千円/429,758 千円
	H23	〃	平成 24 年度の目標値に向けて、おおむね順調に推移している。 【23 年度目標/23 年度実績】 会員数: 1,330 人/1,242 人 就業率: 80%/80.3% 受注契約金額: 464,400 千円/435,408 千円
	H24	「第二期長期目標の調整」の目標数値の達成率の自己評価を受け、次期長期目標に対	平成 24 年度の目標値から、契約金額はほど遠く、複数件の大規模契約先の終了が大きく

	する指導を行う。	影響した。会員数も入会者が伸び悩み、退会会員が増加したため減員となった就業率は順調に推移している。 【24年度目標/24年度実績】 会員数: 1,330人/1,212人 就業率: 80%/81.8% 受注契約金額: 465,600千円/397,113千円
--	----------	---

(3) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
取組目標	団体は、将来の団体経営を担う人材育成を強化するため、市・団体間の人事交流による研修や団体内における職員研修を強化し、中長期的視点をもって人材育成に取り組む。団体職員の仕事に対する自覚と意欲を高める。また、団体職員の高齢化に伴う人件費の増加も予想されるので、より一層効率的な経営を行い、財政基盤を強化する必要がある。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<ul style="list-style-type: none"> ○ 団体間派遣研修や、上部団体(東京しごと財団)の行う各種の研修、地域別の役員・職員等に対する研修に参加し、今後も継続的にスキルアップを行っていくように指導する。 ○ 財政基盤の強化として、会員の増加による会費収入の増加、受注事業収入の増加となるよう指導する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上部団体の行う研修や、役員・職員等に対する研修へ参加し、スキルアップを行った。 ○ 「政策目的随意契約」を活用して、センターへの受注機会が確保されるように、管財課へ文書にて依頼を行った。 ○ 委託業務が適正に行われるように、市役所内部の契約説明会で、シルバー人材センターの仕組みや、受注可能業務について説明した。
	H23	<p style="text-align: center;">//</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就業開拓推進事業と、独自事業に力を入れ、収入増加につなげるよう指導する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上部団体や第五シルバー人材センターが行う研修に役員・職員等が参加し、スキルアップが行なわれた。 ○ 「政策目的随意契約」を活用して、センターへの受注機会が確保されるように、上部団体からの依頼が市管財課へ行なわれた。 ○ 委託業務が適正に行われるように、市役所内部の契約説明会で、シルバー人材センターの仕組みや、受注可能業務について説明した。また、市が協力し、適正な契約内容とした。 ○ 財務規程を改正し、会計基準を変更するとともに、OAシステムが変更された。
	H24	<p style="text-align: center;">//</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本年度途中で事務局長の交替が行なわれた。 ○ 上部団体等の研修に役員・職員等が参加し、円滑な運営と法令遵守に努め、スキルアップが行なわれた。 ○ 「政策目的随意契約」を活用して、センターへの受注機会が確保されるように、上部団体からの依頼が管財課へ文書に

			て行われた。 ○ 委託業務が適正に行われるように、市役所内部の契約説明会で、シルバー人材センターの仕組みや、受注可能業務について説明した。
--	--	--	--

(4) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
	取組目標	団体は、都または東社協の給料表の適用を原則としているが、今後は市の財政支援の縮減も念頭に、団体の経営・財政状況等に見合った適正な給与制度に見直す。また、職員個人の能力・実績に応じた給与制度を導入し、職員の意欲向上を図る。指定管理者の選定は公募が原則であることを念頭に、指定管理者の指定を受けている団体は、将来の公募を視野に入れ、類似の事業を行う民間企業等の給与水準の動向等も勘案し、適正な給与制度の構築及び運用を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	○ センターの経営・財政状況等に見合った適正な給与制度への見直しを指導する。 ○ 職員個人の能力・実績に応じた給与制度の導入について指導する。	給料表は東京都に準じているが、社会情勢を反映して12月に減額改正された。さらに超過勤務の制限など、人件費抑制に努めている。
	H23	〃	給料表は東京都に準じているが、社会情勢を反映して12月に減額改正された。
	H24	〃	給料表は東京都に準じている。

(5) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
	取組目標	団体の組織・職員数等のより一層の適正化に向け、少数精鋭の徹底、柔軟な勤務体制の導入、更なる民間活力手法の導入を行う。職員の仕事に対する意欲の向上を図るため、組織の目的・目標を明確に示す。また、嘱託職員、アルバイトなど多様な形態の人材活用を図る際には、それぞれの果たすべき職務や責任の内容を明確にし、各々が意欲を持って働ける人材活用を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	○ 平成19年度以降、派遣社員や市派遣職員を廃止、減員し、事務局職員数を減らしたため、公益法人化による事務量の増加に耐えうるよう、職員個々の質の向上、OA機器の導入等による事務の効率化、体制強化に対する指導を行う。	上部団体や関係団体の研修等に積極的に参加し、職員の能力・資質を高め、業務の改善・効率化に努めた。会員向けの満足度調査・研究等をおこなう際に、OA機器で情報処理を行った。 アルバイトの雇用を外部の者から会員へと切替えて、業務を行うこととした。
	H23	〃	上部団体や関係団体の研修等に積極的に参加し、職員の能力・資質を高め、業務の改善・効率化に努めている。センターの軽易な業務は、会員をアルバイトとして雇い効率化を図り、業務の一部は地区理事を中心に組織的に対応し、会員の自主的運営が推進された。

	H24	〃	上部団体や関係団体の研修等に積極的に参加し、職員の能力・資質を高め、業務の改善・効率化に努めている。 センターの軽易な業務は、会員を臨時雇用し、会員が働くために必要な機材や材料の運搬、発注先と会員のコーディネート、就業報告書の確認作業等のセンター業務を担っている。
--	-----	---	---

(6) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	○ 上記については、これまでの指導により、情報公開を行っているが、今後もさらに市民にわかりやすい情報公開に努めるように指導する。	信頼性と公益性を地域社会に発信するため、事業計画や実績及び財務状況を公表している。また催事についてFM や CATV 等により積極的なPR が始められた。
	H23	〃	昨年同様の取組みを行っている。
	H24	〃	昨年同様の取組みを行っているほか、関係団体の会議やイベントに参加し、センターの情報発信に努めた。また、行政庁の公益法人インフォメーションからも閲覧可能としている。

(7) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	○ 経営懇談会において、センターの現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請するとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進める。	経営懇談会には会長が出席し、現状及び課題について情報交換をするとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議においても情報共有を進めた。
	H23	〃	経営懇談会には会長が出席し、現状及び課題について情報交換をするとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議においても情報共有が進められた。
	H24	〃	経営懇談会には会長が出席し、現状及び課題について情報交換をするとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議においても情報共有が進められた。

(8) 公益法人改革への対応

公益法人改革への対応			
	取組目標	平成 20 年 12 月 1 日から公益法人改革が始まり、社団法人・財団法人は特例民法法人に移行した。これらの団体は今後 5 年以内(平成 25 年 11 月 30 日まで)に、一般社団法人・一般財団法人又は公益社団法人・公益財団法人に移行しなければならない。当面、一般社団法人・一般財団法人化する団体にあっても、市の財政支援を受け公共の一端を担っていることや、公益法人という名称を取得することにより外形的信用性を高められることを鑑み、早急に公益社団法人・公益財団法人化を図るよう努める。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	公益法人への計画的な移行を行うよう指導する。	平成 22 年 11 月 22 日に公益認定等審議会からの答申があり、平成 23 年 3 月 22 日に公益認定を受けた。平成 23 年 4 月 1 日移行予定。
	H23	公益法人への計画的な移行を行うよう指導する。	平成 23 年 4 月 1 日公益社団法人に移行した。
	H24	公益社団法人として健全な運営を行うように指導する。	公益社団法人として法令遵守には一層気を付け、就業形態の見直しや契約内容の検証など、上部団体や専門家の指導に基づきコンプライアンスの重視に努めた。また、社会奉仕活動の一環として、武蔵野市から受託した「ふれあい収集事業」において、対象世帯の安否確認として「声かけ」を実施するなど、社会貢献も担っている。

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:社会福祉法人武蔵野市民社会福祉協議会)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	<p>団体の経営状況を的確に把握し、健全な経営を促すよう指導監督を行う。</p> <p>市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。</p> <p>近年の社会情勢や福祉の動向を踏まえると市民社協では、「事業部門」の改革と併せて「運営部門」の改革も必要であると考え。「事業部門」では、多様化する地域福祉の現状に対応するため、現在の連絡調整・地域福祉活動の組織化・受託事業だけでなく、地域福祉コーディネーターの新たな展開の企画や住民や団体への支援を充実させる事業の企画を要請する。また、「運営部門」では、経費削減に努めるとともに、自主財源率の向上に努め、財源健全化等の検討や、さらには、職員体制、理事会・評議員会 の意思決定機関の改革を要請する。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランを着実に実施する。また、武蔵野市民社会福祉協議会中期計画(21～24 年度)の進捗状況についての報告を求め、改善が必要な点については指導を行う。	「武蔵野市民社会福祉協議会中期計画」に基づき、事業部門では地域社協の更なる支援を行い、運営部門では仮事務所移転を機に経費削減に努めた。
	H23	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランを着実に実施する。また、武蔵野市民社会福祉協議会中期計画の進捗状況についての報告を求め、改善が必要な点については指導を行う。 平成25年度を初年度とする第3次地域福祉活動計画の策定は、市の地域福祉計画の策定と重なるため、両計画が連動して実行できるよう社協の計画策定の支援をし、また市の計画策定への参加を求める。	平成24年度を始期とする市の健康福祉総合計画策定への参加を求め、また、市民社協の第3次地域福祉計画策定の支援を行うことにより、両計画が連動して実行できるよう努めた。
	H24	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランを着実に実施する。また、平成 25 年度を初年度とする経営改革プランを策定する。また、武蔵野市民社会福祉協議会中期計画の進捗状況についての報告を求め、改善が必要な点については指導を行う。第3次地域福祉活動計画の策定については、市の地域福祉計画と連動して策定するよう支援する。	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランを着実に実施した。また、武蔵野市民社会福祉協議会中期計画の進捗状況についての報告を求め、改善が必要な点については指導を行った。第3次地域福祉活動計画の策定については、市の地域福祉計画と連動して策定するよう支援を行った。経営改革プランについては、現在、財政援助出資団体の在り方を検討しているため、平成 25 年度以降の経営改革プランの策定は見送るが、平成 25 年度に策定予定の市民社協発展強化計画に盛り込まれるよう指導していく。

団体に対する運営費補助と委託料の精査

取組目標	<p>市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。</p> <p>なお、市民社協については、平成21年度に事業費補助と運営費補助の区分を明確にしている。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	委託料の見直しについて市側で検討する。その後、団体と協議を行う。補助金については、引き続き内容を精査する。	委託料については、関係する他団体との調整があり、統一的な見直しには至らず、個別に協議を行った。補助金については、事業ごとに支出する方法に改め、内容の精査も行った。
	H23	委託料の見直しを行う。補助金については、引き続き内容を精査する。	委託料、補助金ともに事業ごとに内容の精査が行なわれ、支出された。
	H24	委託料の見直しを行う。補助金については、引き続き内容を精査する。	委託料、補助金ともに事業ごとの内容を精査し、支出した。今後は第3次地域福祉活動計画及び平成25年度策定予定の市民社協発展強化計画により、市民社協の進むべき方向性を定め、委託事業を含め事業の在り方について市とともに検討するよう要請する。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し

取組目標	<p>中期計画に基づき、市民社協として組織の目的・目標を明確化し、事業、財務、人事・組織について経営目標を立て、それらが適正に実施されているかを毎年評価し、進捗管理を行う。</p>		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	①事業 ②財務 ③人事・組織についての経営目標を立てて実施状況を評価、報告するよう要請する。改善が必要な点については指導を行う。	①は、地域社協育成のための研修の実施を目標とし、概ね達成した。②は、会費収入の増加を目標とし、イベント等で会員募集を行ったが、加入率が伸びず、未達成となった。③は、人事考課制度の導入を検討したが、実施には至らず未達成となった。
	H23	①事業 ②財務 ③人事・組織についての経営目標を立てて実施状況を評価、報告するよう要請する。改善が必要な点については指導を行う。	①は、地域福祉活動計画策定に向けた地域懇談会の実施や地域社協運営委員研修が行われた。②は、会員の増加を図るには市民社協の認知度を上げる必要があるため、PR活動の実施が検討された。③は、平成24年度からの勤務評定制度の導入が検討された。
	H24	①事業 ②財務 ③人事・組織についての経営目標を立てて実施状況を評価、報告するよう要請する。改善が必要な点については指導を行う。	引き続き、①事業 ②財務 ③人事・組織についての経営目標の実施状況を評価、報告するよう要請し、改善が必要な点については指導を行った。

(3) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
取組目標		<p>組織全体のレベルアップとなるべく、市民社協の研修計画に基づき、職員の資質の向上、多様な能力の開発、意識改革などを図ることを要請する。</p> <p>財政基盤の強化にあたっては、財務の立て直しを目指し、勤務体制の見直しやアウトソーシング化の検討を要請する。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<ul style="list-style-type: none"> 経営を担う人材育成の強化のため、研修計画にもとづく職員研修を着実に実施し、組織全体の更なるレベルアップを図ることを要請する。また、他団体との人事交流の可能性について検討することを要請する。 経費節減に向け、勤務体制の見直しやアウトソーシング化の検討について要請する。 	<p>研修計画に基づく職員研修の着実な実施と、併せて積極的な外部研修参加を奨励した。</p> <p>経費節減に恒常的に取り組んでおり、事務所移転に際しても経費抑制に努めた。</p>
	H23	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き職員研修の着実な実施により、組織全体のレベルアップを図ることを要請する。 他団体と人事交流の実施を要請する。 財務状況が良好なものとなるよう、自主財源の拡充策を図ることを要請する。 	<p>研修計画に基づく職員研修の着実な実施と、積極的な外部研修参加を奨励し、研修成果を職員間で共有するよう指導した。</p> <p>自主財源の拡充については、新たな収益事業の展開などを第3次地域福祉活動計画の中で検討するよう要請した。</p>
	H24	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き職員研修の着実な実施により、組織全体のレベルアップを図ることを要請する。 他団体と人事交流の実施を要請する。 財務状況が良好なものとなるよう、自主財源の拡充策を図ることを要請する。 	<p>研修計画に基づく職員の資質向上を図るとともに、他団体との交流については、合同研修会をはじめ引き続き行うよう要請した。</p> <p>今後は市民社協の進むべき方向性を定め、委託事業を含め事業の在り方について市とともに検討するよう要請していく。</p>

(4) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
取組目標		<p>事業内容や事業の優先度に応じた人事管理を行うことや、市民社協の経営・財政状況等に則し、また、他の財政援助出資団体との均衡も図られた適正な給与制度に見直すことを要請する。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<p>22年度より東社協の給料表を適用する。経営・財政状況等に見合った適正な給与制度を引き続き検討するよう要請する。</p> <p>職員の能力・実績に応じた評価がなされる人事制度の検討を要請する。</p>	<p>22年度より東社協の給料表を適用し、給与改定も東社協に準じて行った。職員採用については、正規職員に専門性を有した社会福祉士、相談業務担当に経験者を嘱託職員として雇用了。</p>
	H23	<p>職員の能力・実績に応じた評価がなされる人事制度の検討を要請する。</p>	<p>東社協の給与改定に合わせ、給料表が改定された(年2回)。職員採用に関しては、専門性を有した社会福祉士をはじめ、経験等を重視した採用が行われた。</p>
	H24	<p>引き続き、職員の能力・実績に応じた評価がなされる人事制度となるよう要請する。</p>	<p>引き続き、職員の能力・実績に応じた評価がなされる人事制度となるよう要請した。</p>

(5) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
取組目標		<p>理事は、市民社協と関係機関・団体との関係をつなぐ役割を担うため、予め定めた団体からの選出も必要であると考え、改めて適正な選出団体や定数となるよう要請する。議決機関の評議員も、評議員としての役割や市民社協への理解を深める機会を定期的に設け、責任ある運営経営体制の確立を要請する。</p> <p>職員体制については、組織の目的・目標を明確に示し、柔軟な勤務体制を導入する等、引き続き職員のモチベーション向上につながる体制作りを要請する。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<p>理事・評議員の適正な選出団体や定数の検討、また責任ある運営・経営体制の確立に向けての検討を要請する。</p> <p>仕事に対する意欲向上や業務の効率化を図るため、組織の基本理念の浸透を図ることを要請する。</p>	<p>責任ある運営・経営体制の確立に向け、随時、理事・評議員向けの広報紙を作成し、市民社協の運営状況や事業の実施状況等の情報提供を行った。</p> <p>事務所の移転問題を契機に、団体のあるべき姿、方向性について検討を始めた。</p>
	H23	<p>理事・評議員の適正な選出団体や定数の検討、また責任ある運営・経営体制の確立に向けての検討を要請する。</p> <p>仕事に対する意欲向上や業務の効率化を図るため、各職層における職員の役割を明確にする作業を行ってもらうことを要請する。</p>	<p>理事・評議員の選出団体や定数の検討・変更が行われた。</p> <p>理事会・評議員会による責任ある経営体制の確立に向け、広報紙に運営状況、事業実施状況を掲載して、情報提供を行っている。</p> <p>地域社協運営委員と事務局による団体のあるべき姿、方向性について意見交換が行われた。</p>
H24	<p>理事・評議員の適正な選出団体や定数の検討、また責任ある運営・経営体制の確立に向けての検討を要請する。</p> <p>仕事に対する意欲向上や業務の効率化を図るため、業務内容に合致した評価指標による目標管理制度の検討を要請する。</p>	<p>引き続き、理事・評議員の適正な選出団体や定数の検討、また責任ある運営・経営体制の確立に向けての検討を要請した。また、職員のモチベーションが向上するよう事業内容の検討を要請した。</p>	

(6) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		<p>団体の信頼性向上を図るため、ホームページ等を通じ、定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、活動内容などを市民にさらに分かりやすく公表することを要請する。</p>	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	<p>引き続き、利用者に分かりやすい情報を提供できるよう、広報紙や HP の内容を充実させるよう要請する。</p>	<p>広報紙「市民社協だよりふれあい」やホームページ等広報媒体の内容確認を行って、市民の協力・参加を得ながらわかりやすい充実した情報公開に努めた。</p>
	H23	<p>第3次地域福祉活動計画の策定において、新たな広報活動の検討を要請する。</p>	<p>広報紙やホームページ等の広報媒体を活用するとともに、低所得者・離職者対策事業では、リーフレットを全戸配布するなど事業の特性に応じた広報活動が行われている。</p>
H24	<p>第3次地域福祉活動計画の策定において、新たな広報活動の検討を要請する。</p>	<p>引き続き、市民社協の情報や地域福祉の活動状況を市民に分かりやすく広報するよう要請した。</p>	

(7) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう要請するとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進める。	経営懇談会において、現状及び課題について情報交換を行い、健康福祉部及び関連法人連絡会議において、市及び各団体間の情報共有を進めた。
	H23	〃	昨年同様の取組みを行っている。
	H24	〃	〃

武蔵野市財政援助出資団体経営改革プラン取り組み状況 平成24年度末

(対象団体: 社会福祉法人武蔵野)

(1) 経営健全性の確保

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標	市の団体所管部課は団体が自主的に経営改革を推進するよう、平成 22 年度を初年度とする3か年の経営改革プランを平成 21 年度に策定し、それに基づき、健全な経営を行うよう要請する。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの進捗管理を行う。	中期基本計画に基づき、経営改革を行った。
	H23	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの進捗管理を行う。	平成 24 年3月に中期基本計画(H24～26 年度)が改定された。
	H24	市経営改革プラン及び団体の経営改革プランの進捗管理を行う。	中期基本計画について、事業計画ごとに進捗管理を行った。

団体に対する運営費補助と委託料の精査			
取組目標	市から団体への財政支出は、団体の運営等に対する補助金と団体への事業委託との区分を明確にする。運営費補助については、厳しく内容を精査し、団体の自立的な経営努力を促進するために必要最小限とする。また、事業委託については、類似の民間企業との競争を前提に金額を算定し、常に費用対効果の検証を行う。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	法人運営費補助金の見直しを検討し、補助対象経費を明示し補助基準を作成する。	新規事業を2件開始したにもかかわらず、補助金・委託料を前年度比400万円削減できた。補助基準については作成中である。
	H23	補助金、委託料の見直しにつき、団体と協議を行う。	23 年度4期目の支払前に補助額の精査をして不要額について補正減とした。また補助基準を作成して 24 年度予算に反映させた。
	H24	補助金、委託料の見直しにつき、団体と協議を行う。	新たに「社会福祉法人武蔵野補助金交付要綱」を策定し、補助基準を明確化した。

(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し

事業評価の導入と事務事業の見直し			
取組目標	市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の事業報告と事業の検証を受けて、事務事業の改善が必要な点については、次年度の団体の予算に反映させるように指導する。	自立支援給付の収入額について適正に見積り、次年度の予算に反映させた。
	H23	団体の事業報告と事業の検証を受けて、事務事業の改善が必要な点については、次年度の団体の予算に反映させるように指導する。	既存事業における支援費及び介護報酬収入の増加のため利用率向上、またサービス提供への専門職等、人員の適正配置に努めた結果、法人全体で、前年度比 5,200 万円を上回る補助金・委託料が削減された。

	H24	団体の事業報告と事業の検証を受けて、事務事業の改善が必要な点については、次年度の団体の予算に反映させるように指導する。	障害者のサービス等利用計画作成を推進するとともに、次年度以降も更なる相談支援機能の充実を図るため、すばる、ハビット、びーと等相談支援部門事業所の体制強化のため、「障害者への相談支援体制の強化」として、重点的な予算編成を行った。
--	-----	---	---

(3) 指定管理者制度への対応

指定管理者制度への対応			
取組目標	市の団体所管部課は、モニタリング調査の結果等を踏まえて団体の指定管理に対して適切な指導監督を行う。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体のサービス向上及びコスト削減への取り組みに対して、改善が必要な点については指導を行い、次年度の年度協定書を団体と協議して作成する。	モニタリング評価についてはおおむね良好な結果が得られたが、改善事項については今後取り組んでいく。
	H23	団体のサービス向上及びコスト削減への取り組みに対して、改善が必要な点については指導を行い、次年度の年度協定書を団体と協議して作成する。	みどりのこども館ではモニタリングだけでなく第三者評価も受審した。 桜堤ケアハウスでは、利用者ニーズに応えるため、デイサービス部門ではサービス利用時間が延長され、調理部門では地域のイベント等に食を通じて参加、施設の存在と機能のPRを図り、相談部門と連携し地域生活支援の機能が発揮された。 くぬぎ園と桜堤ケアハウスの施設長を兼務することで人件費が削減された。
	H24	団体のサービス向上及びコスト削減への取り組みに対して、改善が必要な点については指導を行い、次年度の年度協定書を団体と協議して作成する。	みどりのこども館において、障害児のサービス等利用計画を作成できる体制を整えるとともに、来年度に向け、利用者ニーズの見込みない事業については、協定書の見直しを行った。

(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化

団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
取組目標	市の団体所管部課は、団体職員の人材育成が中長期的視点をもって適切に実施されるように要請する。また団体が効率的な経営を行い財政基盤を強化するよう指導する。		
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体に人材育成と財政基盤の強化についての実行計画の提出を要請し、個別の取り組みに対して指導する。	専門知識をもった人材育成プログラムの構築や地域の福祉に関する調査研究と提言、質の高いサービスの地域への伝播など、地域における介護力、支援力等の底上げを目的として「地域福祉システム・技術研究室」を設置した。またその実践報告会を行った。
	H23	団体に人材育成と財政基盤の強化についての実行計画の提出を求め、個別の取り組みに対して指導する。	新規に定めた等級定義に基づく昇任試験が実施された。 福祉三団体(社会福祉法人武蔵野市民社会福祉協議会、財団法人武蔵野市福祉公社、社会福祉法人武蔵野。以下「福祉三団体」という。)の共催で研修会が実施された。

		福祉人材育成・研修センターの事業拡充に向けて高齢者支援課地域支援担当人材育成担当との連携が図られた。
	H24	団体に人材育成と財政基盤の強化についての実行計画の提出を求め、個別の取り組みに対して指導する。
		新たな法人人材育成体系の構築を要請した。

(5) 人事・給与制度の見直し

人事・給与制度の見直し			
取組目標		市の団体所管部課は、団体の人事・給与制度の見直しが適切に行われるように指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体が実施した人事・給与制度の見直しについて団体と協議を行う。	市と団体が協議を行いながら、人事・給与制度の改正に取り組んだ。平成 23 年度から新制度に移行する。
	H23	団体が実施した人事・給与制度の見直しについて団体と協議を行う。	4 月から新たな給与制度が施行された。
	H24	団体が実施した人事・給与制度の見直しについて団体と協議を行う。	市の動向も踏まえた、手当等の検討について要請を行った。

(6) 組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進

組織・職員数等の適正化と目的・目標達成に向けた効率的運営の推進			
取組目標		市の団体所管部課は、団体の組織・職員数等の適正化と組織の目的・目標達成に向けた効率的運営が推進されるように指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標を明確に示し、意欲を持って働ける人材活用を図ることを要請する。	経営企画会議を設置し、①事業の進捗状況の確認②経営収支の分析③新規事業の検討④中期基本計画の進捗状況の確認⑤人事給与制度の検討⑥研修、人材育成の検討⑦事故リスクマネジメント⑧理事会等協議などを行った。
	H23	団体の組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標を明確に示し、意欲を持って働ける人材活用を図ることを要請する。	法人の使命達成のために必要となる職務行動とその背景にある価値観を共有するため、職員行動指針が制定された。 市民のニーズに応えられるよう新規の施設開設に向けた地権者との協議開始に伴い、組織再編も視野に入れて、施設整備計画の検討が始まった。
	H24	団体の組織・職員数のより一層の適正化を要請する。また、職員の仕事に対する意欲の向上を図るため組織の目的・目標を明確に示し、意欲を持って働ける人材活用を図ることを要請する。	人材の有効活用、育成について重点的に取り組むよう、要請をした。

(7) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		市の団体所管部課は、団体の情報公開が更に推進されるように指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体が HP 等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう指導する。	HP等においては、市民に見やすく分かりやすく改良し、適宜、情報の更新をした。
	H23	団体が HP 等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう指導する。	情報の更新の迅速化が行われている。
	H24	団体が HP 等により市民に分かりやすい情報公開を行うよう指導する。	迅速かつ正確な法人情報の提供を行うよう、指導を行った。

(8) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請するとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進める。	市長から提案のあった福祉三団体の勉強会を、合同講演会として開催した。また、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有をした。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請するとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進める。	福祉三団体の合同講演会が開催された。また、健康福祉部及び関連法人連絡会議を開催して情報共有が図られた。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるように要請するとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議において情報共有を進める。	相互理解及び連携強化の観点から、福祉3団体の合同研修会等の有効な活用を要請するとともに、健康福祉部及び関連法人連絡会議を開催した。

武蔵野市財政援助出資団体経営プラン取組状況 平成 24 年度末

(対象団体:武蔵野市民防災協会)

(1) 事業評価の導入と事務事業の見直し

団体ごとの経営改革プランの着実な実施			
取組目標		団体は組織の目的・目標を明確化し、それらが適正に果たされているかを毎年評価し、目的・目標の達成に向けて効果的かつ効率的な事業実施を行うとともに、事務事業の不断の見直しを行う。市の団体所管部課は、団体の自己評価結果を踏まえ適切な指導監督を行う。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	団体の①事業②財務③人事・組織に関する経営目標※についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。	○家具転倒防止器具助成事業を受託し、経営の拡大を図った。 ○職員の退職慰労金支給制度を今年度をもって廃止した。
	H23	団体の①事業②財務③人事・組織に関する経営目標についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。	○平成23年度の緊急対応事業として追加実施された「家具転倒防止器具助成事業」を委託することにより、経営の拡大が促された。 ○理事長を副市長の兼務とし、新たに嘱託職員を採用することで人件費を削減するとともに、事務局機能を強化した。
	H24	団体の①事業②財務③人事・組織に関する経営目標についての団体の自己評価結果を踏まえ、評価を行うとともに、事務事業の見直しについて適切な指導監督を行う。	○販売事業は、斡旋販売のみとなった。東日本大震災直後の前年に比べ減少したが、出張販売(防災キャラバン)等を通して販売強化、市民への啓発に努めた。 ○地域の防災啓発事業を積極的に行うよう指導した。

(2) 情報公開の更なる推進

情報公開の更なる推進			
取組目標		団体はホームページ等を通じ、寄付行為や定款、事業計画、財務諸表、事務事業評価、役員報酬などを市民に分かりやすく公表し、団体の信頼性の向上を図る。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	市民にわかりやすく情報公開されるように団体に要請する。	HP により、市民防災協会の事業概要やイベントについてのお知らせを掲載し、市民への周知を図った。
	H23	市民にわかりやすく情報公開されるように団体に要請する。	HP を適宜更新するよう指導し、市民防災協会の事業やイベント、販売商品紹介、事業計画・財務諸表・事務事業評価などが公表された。
	H24	市民にわかりやすく情報公開されるように団体に要請する。	HP を適宜更新し、市民防災協会の事業やイベント、販売品紹介を行った。また、事業計画や報告、財務諸表も公表している。

(3) 武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会

武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会（市と団体間、団体相互の連絡調整の強化）			
取組目標		市の団体に対する指導監督の基本方針の周知、その実施方法の検討、市と団体相互の連絡調整、各団体が抱える課題の情報共有、各団体が実施する類似の事業の再編等を行うため、市長と団体の経営者による武蔵野市財政援助出資団体経営懇談会を毎年実施する。	
年次計画	年度	指導監督内容	取組状況
	H22	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	経営懇談会に参加し、情報交換を行った。
	H23	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	昨年度同様、経営懇談会に参加し、情報交換が行われた。
	H24	経営懇談会において、団体の現状及び課題について情報交換を行い、経営改善に努めるよう団体に要請する。	昨年に続き今年度も経営懇談会に参加し、情報交換が行われた。