

団体名		公益財団法人武蔵野市福祉公社						
①	指 標 名	第二期中長期事業計画の策定			目 標 値	平成26年度中 の策定	実 績 値	平成27年 2 月策定
	過 去 の 実 績 (単位:)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	達 成 率	100.0%	達 成 状 況	未実施・未達成・達成
	取 組 内 容	※26年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 第二期中長期事業計画策定会議を補佐するワーキングチームを設置するとともに、全職員が係わるように各職場での議論を進めながら、平成27年度予算への反映及び新規事業の公益認定を受けるため平成27年1月に、第二期中長期事業計画を策定した。						
	一 次 評 価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 第一期中長期計画は、定例的な進行管理が行われていなかったため、事業により進捗や取り組みに差が生じ、未達成事業も多く発生した。このため、第二期においては定例的な進行管理を計画に位置づけるとともに、新規事業に要する経費も計画に取り込み実効性の高い計画とした。また、管理職が主体で策定していたものを、係長を中心に全職員が計画策定に係わることで、公社が取り組むべき公共課題を全職員で共有することができた。						
二 次 評 価	計画策定における全職員の参加を促し計画に関する理解と議論を深めながら、本計画において、包括的な福祉公社の役割の明確化を行なうなど従前の課題解決に取り組まれたことを評価する。引き続き、計画の進行管理に着実に取り組まれない。							
②	指 標 名	財政健全化計画の策定			目 標 値	平成26年度中 の策定	実 績 値	平成27年 2 月策定
	過 去 の 実 績 (単位:)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	達 成 率	100.0%	達 成 状 況	未実施・未達成・達成
	取 組 内 容	※26年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 各事業の担当者によるプロジェクトチームを設置し、現在の事業経費・管理経費、事業収入、補助金収入を明確にするとともに、収支相償を前提に、各事業の課題を明らかにした。 収入の大幅な増加が見込めない事業体系であり、収益を確保していくためには、人件費の削減、必要な補助金等の確保、効率的運営が主な方策であることから、これらの取り組みを中心に事業別の取り組み事項を設定した。						
	一 次 評 価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 これまで、収入増、経費節減といいながら、目標設定もないため、振り返りがなく、翌年のアクションにもつながらない状態であった。今回、事業ごとに収支の改善に向けた数値目標を明確にすることができた。これをもとに定期的な進捗管理を行うことで、経営を改善していくことができると考えている。						
二 次 評 価	具体的な数値目標の設定や今後の人員配置を織り込むなど、計画の実効性を高める取り組みを評価する。財政健全化計画を着実に実行していただきたい。							
③	指 標 名	福祉公社の経営を担う人材の育成体制の整備			目 標 値	人材育成体制 の整備	実 績 値	人材育成体制の整備
	過 去 の 実 績 (単位:)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	達 成 率	100.0%	達 成 状 況	未実施・未達成・達成
	取 組 内 容	※26年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 職員研修:単により良いサービス提供に努めるだけでなく、公共課題を把握し、行政サービスと民間サービスの狭間で福祉公社が担うべき役割をしっかりとらえ、行政セクターの一角として、真に必要なサービスを提供していけるよう2年間の継続した講座を開設する。 人事:・総務課長職を事務局長が兼務することで、総務課に市派遣の係長級職員とプロパーの係長級職員を併置し、経営業務の継承を図る。 公社運営への職員参加:・経営課題の検討にあたっては、次代を担う係長級職員を中心とした検討チームで行い、経営管理能力の向上を図る。						
	一 次 評 価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 課題を発見し、解決に向けた取り組みを考え、各事業で実践したものを、全社報告会で発表した。引き続き公共課題の解決に資する研修を実施していく。 適正化計画外で、市派遣職員であった総務課長(～26.3)、総務課管理係長(～27.3)を帰任させ、総務課にプロパーの課長補佐を配置。現在の管理職は、数年で退職となるため、高齢者総合センターを所管する課長補佐とともに、公社経営を担えるよう育成していく。						
二 次 評 価	財政健全化計画に基づく人件費削減に取り組みながらも、職層を考慮しながら、全職員が経営に参画できるよう組織的に人材育成に取り組まれていることを評価する。引き続き、経営管理能力を持った職員の育成を進めてもらいたい。							