

平成22年度武蔵野市財政援助出資団体経営目標評価シート

団体名		財団法人 武蔵野健康開発事業団						
①	指標名	職域健康診断の実施件数			目標値	2150件	実績値	2060件
	過去の実績	平成19年度	平成20年度	平成21年度	達成率	95.8%	達成状況	未実施・未達成・達成
	(単位: 件)	1,996	2,000	2,040				
	取組内容	※22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。 ①前年度に事業団で受診実績のある事業所へ案内を送付した。 ②ホームページ、情報誌等で労働安全衛生法に基づく雇用主の義務等の継続的な周知を行った。						
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。 ①新規に8事業所159人の増があったが、例年受託していた市教員150人余りの健診が打ち切りとなったため目標を達成できなかった。 ②今年度用に作成した事業団の総合案内パンフレットに労働安全衛生法に基づく雇用主の実施義務について記載した。一般的配布以外にも、新規事業である「情報発信協力パートナー制度」加盟店等も活用していく。							
二次評価	目標達成には至っていないが、150名分の打ち切りがあったにもかかわらず、昨年よりも20件増加している点は評価できる。事業主の法令順守のためという視点での営業活動も必要だが、健診の実施による事業所のメリットを訴えることも合わせて検討すること。							
②	指標名	自主事業収入			目標値	80,000千円	実績値	76,451千円
	過去の実績	平成19年度	平成20年度	平成21年度	達成率	95.6%	達成状況	未実施・未達成・達成
	(単位: 千円)	77,166	72,800	76,169				
	取組内容	※22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。 ①人間ドックの1日あたりの受入人数を1月から1名拡大した。(19人→20人) ②人間ドックオプション検査を新規に6項目追加実施した他一部にサービス価格によるセット項目を設定した。 ③人間ドックのキャンセル率の縮小について平成23年度実施を前提に検討を行った。 ④労働安全衛生法に基づく事業所健診の実施義務の周知方法の検討を行い、総合案内パンフレットに掲載することとした。						
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。 ①人間ドック及びオプション検査に380万円の収入増の効果があつたが、市教員健診の打ち切り及び医療機関からの依頼検査等の減があり目標を達成できなかった。 ②人間ドックのキャンセル抑制策として、平成23年4月よりキャンセル料を設定した。 ③人間ドックの内容及び労働安全衛生法に基づく事業所健診の実施義務等について記載した総合案内パンフレットを、新規事業である「情報発信協力パートナー制度」加盟店等でも配布し、広く地域に周知していく。							
二次評価	目標達成には至っていないが、昨年度よりも増加していることは評価できる。今後は公益法人として、引き続き目標達成に向けて取り組みを進められたい。							
③	指標名	目標管理の実施			目標値	年度末における各職員 の目標達成率を 100%とする	実績値	100.0%
	過去の実績	平成19年度	平成20年度	平成21年度	達成率	100.0%	達成状況	未実施・未達成・達成
	(単位: %)	63.6	63.6	72.7				
	取組内容	※22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。 ①年度末に職員に自己評価書を作成させると共に次年度へ向けての目標を設定した。 ②モチベーションアップを目的に21年度中に職員全員の意見を集約し定めた組織目標を基本に、3種のプロジェクトチームにより事業の方向性を検討させた。 ③チームリーダーによる課題説明等職層により目的理解度を深めたうえで、定期的に実施する全体の会議において各グループの進行管理を行った。						
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。 ①対象職員全員がいずれかのプロジェクトまたはワーキングチームに参加し、報告書等成果をあげている。 ②年度末に提出させた自己評価書によれば、プロジェクトチームを中心とした業務活動内で、全員が何らかの成果を見出している。 ③個別の専門職種による総数9名という少ない職員に対する人事考課実施に際しては、比較及び構成比による待遇への反映が困難であるため、実施方法について明確な評価と基準を研究する必要がある。							
二次評価	公益財団法人となったことを踏まえ、改めて団体としての役割等を嘱託職員等を含めた全職員で確認・共有し、法人の設立目的を効果的・効率的に達成できるように取り組みを進めること。また各職員の目標設定にあたっては、達成確実なレベルにとどめるのではなく、多少高めの設定をしよう努めること。							