

団体名		社会福祉法人 武蔵野				
①	指標名	高齢者、身体・知的障害者の施設定員に対する1日平均利用者数（デイサービス等利用者数）			目標値	100%以上
	過去の実績	平成25年度	平成26年度	平成27年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位: %)	88.7	88.2	81.6	利用率の低下傾向が続いているが、利用者の満足度はおおむね向上している。	
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目			(1) 経営健全性の確保		
	設定理由等	①利用者が個人の尊厳を保持しつつ自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援するという、法人の設立目的に合致した指標である。 ②経営の安定化のためにも、利用者の確保が必要である。 ③利用者数は、サービスの質を検証する指標にもなる。				
業	取組	障害部門では、登録者全員が毎日通所することがないので、年度当初の時点で定員を超える登録を目標とする。そのために、特別支援学校との連携を強めるほか、保護者向けの説明会や利用実習などの体験を通じて、法人施設の魅力をアピールし利用を促すほか、グループホームや障害程度に応じた複数の施設を設置していることから、障害の程度に応じたステップアップも可能であることなど、各種施設を運営する法人のメリットをアピールしていく。 高齢部門は、デイサービス部門での苦戦が続くが、ゆとりデイサービスの稼働率はアップしており、周辺に他の高齢者施設が比較的少ないことなどから、更なる利用者の増加をはかる。ケアハウスは、ゆとりえに比較して近隣市を含む周辺に高齢者施設が多いことから稼働率の低迷が続くが、入浴サービスの提供のほか、地域と密着したサービス提供に努めていく。				
	内容					
②	指標名	介護保険・自立支援費等収入			目標値	100,000千円
	過去の実績	平成25年度	平成26年度	平成27年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位: 千円)	831,069	846,727	894,489	平成27年度は、介護報酬の見直し(切り下げ)が行われたため収入増が伸び悩んだが、利用率の向上で目標達成したい。	
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目			(1) 経営健全性の確保		
	設定理由等	①市や都に頼らない経営をするうえで、自主財源の確保を目標とする。 ②利用実態を反映した収入であり、サービスの質や利用者の満足度も反映した数値である。 ③平成28年度は、昨年度に引き続き目標を10億円とする。ただし、この目標設定に当たっては、介護保険報酬や自立支援給付費だけでなく、付随して収入となる利用者負担金（概ね10%程度）も目標数値に含め、法人収入のほぼ50%を独自収入としたい。				
務	取組	① 利用空白期間を作らないよう、法人内の連携はもちろん他の関係機関との連携を密にし、新規利用者の利用開始時期を早める。 ② 法人の事業内容の広報を積極的に進める。そのため、ホームページや事業案内パンフレットの更新、特別支援学校の在校生、家族、教職員への施設案内を充実させる。 ③ 介護保険、自立支援費ともに支払報酬が切り下げられているので、より効率的な運営を目指す。 ④ 入所施設の新設や放課後等デイサービスなど新たな事業展開について研究し、事業の拡大とともに効率的な運営を心掛ける。 ⑤ 専門職の確保に努め、利用者の満足度を高めると同時に、報酬の減算対象とならないようにする。				
	内容					
③	指標名	人件費率の縮小 (正規職員の抑制及び臨時職員の待遇改善と効果的な人事給与制度の確立)			目標値	65%
	過去の実績	平成25年度	平成26年度	平成27年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位: %)	69%	66% (46%)	67% (50%)	法人独自の給与体系により、20代から30代の職員の給与水準は他の財政援助団体の給与水準より低くなっていると感じている。	
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目			(5) 人事・給与制度の見直し		
	設定理由等	①法人経営を安定させるため、事業の効率的運営による職員定数の適正化と適切な給与体系によって人件費抑制を図る。 ②会計基準の変更のほか、新規事業を開始し、事業活動収入、人件費ともに増加傾向にあるので、目標値は変更する。 ③福祉施設での支出の2/3は人件費になるので、内部管理の目標数値として一番ふさわしいと考えている。				
管	取組	※ 人件費で、嘱託職員の給与が非常勤職員給与に区分されているため、非常勤職員を含む場合と含まない場合の数値を併記した。				
	内容	① 法人設立から20年以上が経過し、設立当初に採用した職員の高齢化が進んでおり、人件費負担増の要因となっている。今後、ベテラン職員の定年退職が進み、中期的には人件費率の低下が予定されているが、長期的な視点から職員採用を進める。 ② 職員研修の充実や外部講習会への参加など職員のスキルアップと意識改革をすすめ、サービスを向上させることによって利用者を増加させ、収入の増加に努める。 ③ 職員昇任試験の実施や研修体系の整備により、適切な福祉サービスの提供と経営の両立について、職員の意識改革を進める。 ④ 平成28年度中に給与体系や諸手当、退職金などが適正水準にあるか否かの検討を行う。				