

令和 3 年度武蔵野市財政援助出資団体 経営目標

団体名		公益財団法人 武蔵野市福祉公社				
①	指 標 名	権利擁護事業の利用者増			目 標 値	320人
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和 2 年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位: 人)	308	290	318	新規契約件数が増加しても、死亡等により結果として増減はあまり見られなかったが、成年後見等の相談などが増加し、契約件数も増えた。	
	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					
業 容	設 定 理 由 等	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 利用者の増加傾向の背景として、一人暮らし高齢者・高齢者のみの夫婦世帯の増加のほか、成年後見制度や生活困窮など権利擁護事業を必要とする人が増加傾向にあり、成年後見制度の利用促進の取組みを強化していることなどから、全体として事業の拡大が見込まれるため。 ※成年後見事業、地域福祉権利擁護事業、生活保護受給者金銭管理支援業務、つながりサポート事業の各年度末の利用者を積算。				
	取 組 内 容	※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。 つながりサポート事業での日常的金銭管理サービスの新設や成年後見制度利用促進に係る中核機関の共同運営など、新たな取組みの市民周知に努めていく。 今後のさらなる利用者増に耐えうる体制の構築が必要となることから、職員増により体制を強化し、併せて、多様なニーズに対応できる職員のスキル向上のための研修を実施していく。				
	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					
	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 人員確保が困難な状況の中、安定的な事業運営のためには、職員の能力や意欲の向上、働きやすい職場環境の整備、そして業務の効率化が必要であるため。 ※指標としては、キャリアアップ助成金の申請などで活用する生産性要件算定シートにより算出。具体的には、新しく生み出した金額ベースの価値である付加価値(経常収益-寄付金-経常費用+人件費+減価償却+動産・不動産賃借料+租税公課)を雇用保険被保険者数で除して一人当たりの生産性を求め、前年度と比較した伸び率を算出したものである。これは、労働関係助成金を申請する際に使用する数値であるが、今後労働力人口の減少が見込まれる中で我が国が経済成長を図っていくためには、従業員の能力開発・意欲の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備の導入などにより労働生産性を高めていくことが不可欠であり、生産性向上を図るための指標となっている。					
財 務	指 標 名	職員の労働生産性の伸び率(前年度比)			目 標 値	2.00%
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和元年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位: %)	1.1	3.9	▲1.0	伸び率に大きな変化はない。	
	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					
部 管 理	設 定 理 由 等	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 職員の確保は喫緊の重要課題であり、そのためには、働きやすい職場環境とあわせて研修制度を充実させる必要がある。また、研修制度を充実させることで、職員の能力を向上させ、労働生産性を高めることができる。				
	取 組 内 容	※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。 ・人材育成基本方針に基づき作成した研修計画に基づき、人材育成を行っていく。 ・各事業に応じた専門性のある職員を採用することを基本とするが、資格がない者や未経験者で意欲のある者も採用し、研修等を通じて育成を図っていく。 ・職務に応じた専門研修や、職位別の研修ばかりでなく、公社内での全体研修を実施し、公社職員としての自覚を促し、結束を高めていく。全体研修には、市民社会福祉協議会との連携の強化として市民社会福祉協議会職員の参加をより一層促していく。 ・研修については、新型コロナウイルスの感染拡大により、集合研修の実施や職員の参加が困難であるため、動画配信やオンライン研修を積極的に活用していく。				
	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					
	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 職員の確保は喫緊の重要課題であり、そのためには、働きやすい職場環境とあわせて研修制度を充実させる必要がある。また、研修制度を充実させることで、職員の能力を向上させ、労働生産性を高めることができる。					
内 容	指 標 名	人材育成基本方針に基づく人材の育成及び人材の確保			目 標 値	職員研修計画に基づく研修の実施
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和 2 年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:)	方針の運用	職員研修計画に基づく研修の実施	職員研修計画に基づく研修の実施	平成29年度に人材育成基本方針を策定し、平成30年度からそれに基づく職員研修計画を実施した。	
	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					
部 管 理	設 定 理 由 等	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 職員の確保は喫緊の重要課題であり、そのためには、働きやすい職場環境とあわせて研修制度を充実させる必要がある。また、研修制度を充実させることで、職員の能力を向上させ、労働生産性を高めることができる。				
	取 組 内 容	※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。 ・人材育成基本方針に基づき作成した研修計画に基づき、人材育成を行っていく。 ・各事業に応じた専門性のある職員を採用することを基本とするが、資格がない者や未経験者で意欲のある者も採用し、研修等を通じて育成を図っていく。 ・職務に応じた専門研修や、職位別の研修ばかりでなく、公社内での全体研修を実施し、公社職員としての自覚を促し、結束を高めていく。全体研修には、市民社会福祉協議会との連携の強化として市民社会福祉協議会職員の参加をより一層促していく。 ・研修については、新型コロナウイルスの感染拡大により、集合研修の実施や職員の参加が困難であるため、動画配信やオンライン研修を積極的に活用していく。				
	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					
	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 職員の確保は喫緊の重要課題であり、そのためには、働きやすい職場環境とあわせて研修制度を充実させる必要がある。また、研修制度を充実させることで、職員の能力を向上させ、労働生産性を高めることができる。					