

| 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 | | | 目 標 値 | 100%以上 | 実 績 値 | 88.2% |
| | 過 去 の 実 績 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 達 成 率 | 88.2% | 達 成 状 況 | 未実施・未達成・達成 |
| | (単位: %) | 89.9% | 89.9% | 88.7% | | | | |
| | 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。 ○ 全ての施設において定員以上の利用者を確保するとともに引き続きサービスの向上に努め、利用者の満足度向上に努めたが、高齢者デイサービスの利用率が悪かった。 ○ みどりのこども館「ウイズ」の通所率は向上したが、「すばる」の理学療法士が定着しなかったことから、利用者の増加に結びつかなかった。 | | | | | | |
| | 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。 ゆとりえや桜堤ケアハウスに設置されている高齢者デイサービスの利用率が年々低下しており、回復させる目途がたっていないが、ケアハウスで入浴サービスを再開したり、利用者向けプログラムに工夫をこらすなど、利用者の定着に向けて努力している。障害系施設では、すばるに平成27年4月に正職員1名を配置するなど、サービス向上を目指して職員配置の見直しを行っていく。 | | | | | | |
| 二 次 評 価 | 目標達成に向けた努力・工夫を評価する。引き続きプログラムや広報の工夫、サービスの質の向上に努めること。 | | | | | | | |
| ② | 指 標 名 | 介護保険・自立支援費等収入 | | | 目 標 値 | 850,000千円 | 実 績 値 | 846,727千円 |
| | 過 去 の 実 績 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 達 成 率 | 99.6% | 達 成 状 況 | 未実施・未達成・達成 |
| | (単位: 千円) | 786,145 | 822,148 | 831,069 | | | | |
| | 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。 ① きたまちハウスといった新規施設の開設した施設の利用状況が順調だった。 ② 職員研修を充実させることにより、更なるサービスの向上に努めた。 ③ 報酬が減算にならないよう、有資格の職員（看護師等）の確保に努めた。 | | | | | | |
| | 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。 平成25年度に新規施設を開設し定員枠を増やしたことが、自立支援費の収入増となる利用者増に結び付いた。居宅系施設においては、退所等による欠員が生じても新たな入所まで一定期間を要するが、その期間を短縮した。今後も、施設利用者の定員確保を年間を通じての目標とし、空白期間の短縮や利用者の募集を心がけたい。 | | | | | | |
| 二 次 評 価 | サービス向上等の様々な努力を評価する。今後も施設利用の空白期間短縮や利用者募集の工夫を続けること。 | | | | | | | |
| 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 | 68% | 実 績 値 | 66.2% |
| | 過 去 の 実 績 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 達 成 率 | 102.7% | 達 成 状 況 | 未実施・未達成・達成 |
| | (単位: %) | 71% | 69% | 69% | | | | |
| | 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。 平成26年度から新会計基準に移行し、事業活動費に就労活動が加算されたため、見かけ上の人件費率が下がった。しかし、実態としては人件費総額で7,600万円増額した。今後も人件費の抑制に努めたい。 正規職員の職員給与については、東社協の参考人事給与制度の改正に合わせて給与表を見直ししており、45歳以上の職員については、定期昇給を押さえる効果が出てきている。しかし、民間賃金の上昇も考慮する必要があり、嘱託職員やパートタイム職員については、アップせざるを得ない状況にある。介護職員待遇改善加算を原資とした特別手当の支給は継続した。 | | | | | | |
| | 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。 新規施設開設に伴う職員増がここ数年続いているが、基本として4分割の給与表を2級しか昇給させておらず、将来の人件費抑制に対応している。しかし、看護師などは応募者がいない状況が続いており、民間相場に合わせた給与体系を提示する必要から、人件費のアップが続いている。一定の人件費は覚悟し、優秀な職員を採用することによって、利用率アップによる収入増により、人件費率を下げていきたい。 | | | | | | |
| 二 次 評 価 | 人事評価とリンクした人事給与制度を導入してプロパー職員の意欲向上を図りながら、人件費率の縮減を進めること。 | | | | | | | |