

| 団体名 | | 公益財団法人武蔵野市福祉公社 | | | | | | |
|------------------|--|--|--------|--------|-------------|---------------------------------|------------------|-------------------------|
| ① | 指 標 名 | 有償在宅福祉サービスと権利擁護事業の事業変更と体制整備 | | | 目 標 値 | 平成26年度 新事業実施 | 実 績 値 | 新事業案の策定 |
| | 過 去 の 実 績 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 達 成 率 | 70.0% | 達 成 状 況 | 未実施・ 未達成 ・達成 |
| | (単位:) | | | | | | | |
| | 取 組 内 容 | ※25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25年6月、公社内部で新事業検討委員会を設置し、地域課題や利用者ニーズ検討、必要となるコスト、他市の状況、民間サービスの状況等について1~2週間に1回のペースで検討を行ってきた。 10月には第一次案を取りまとめ、市との協議を開始。市の事業との関係性や、新規事業の委託元となる東京都社会福祉協議会との調整等も進めた。 | | | | | | |
| | 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。 30年間にわたり実施してきた事業の改廃となるため、検討事項も多く、また、現行事業に関して多くの利用者があることから、拙速な変更は行わず平成25年度中には新事業案の決定までとなり、26年度からの事業開始には至らなかった。 26年度は、現行サービス利用者へのアンケート、市民意見の聴取の上で、最終案を取りまとめるとともに、27年度から円滑に新事業が開始できるよう、体制整備を行う。 | | | | | | |
| 二 次 評 価 | 市民意見の聴取に努め、地域の課題解決を効果的に進めるよう事業変更を進めること。 | | | | | | | |
| ② | 指 標 名 | 財政健全化計画の策定 | | | 目 標 値 | 公社財政の収支相 償化のための方 策・道筋の可視化 | 実 績 値 | |
| | 過 去 の 実 績 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 達 成 率 | 50.0% | 達 成 状 況 | 未実施・ 未達成 ・達成 |
| | (単位:) | | | | | | | |
| | 取 組 内 容 | ※25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。 25.8月より、財政健全化検討会議及び同ワーキングチームを設置し、月2回のペースでワーキングを開催し、事業ごとの収支及び人員配置状況の分析、改善案を検討してきた。 検討の過程において、指定管理委託、一般委託事業については、精算方式がとられており、これまでの取り組みを含めて健全化へのインセンティブが弱くなる面がある。 | | | | | | |
| | 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。 現在、主要な事業である有償在宅福祉サービス及び権利擁護事業の見直しも行っており、今後の事業運営に未確定な部分があること。また、平成26年度が中長期事業計画策定年度となることから、人員削減や介護報酬の増収方策等、検討内容を短期的な収支改善に限定し、中長期を含む財政健全化計画は来年度において中長期事業計画とともに検討・策定していく。 | | | | | | |
| 二 次 評 価 | 中長期事業計画の策定においては、市民社会福祉協議会との統合も視野に入れ、財政の健全化を図ること。 | | | | | | | |
| 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 | 人材の育成体 制の整備 | 実 績 値 | 人材の育成体制の整 備 |
| | 過 去 の 実 績 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 達 成 率 | | 達 成 状 況 | 未実施・未達成・ 達成 |
| | (単位:) | | | | | | | |
| | 取 組 内 容 | ※25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。 昇任昇格制度 主任職及び課長補佐職への昇任試験制度を導入した。 研修 通信教育に対する助成制度を開始した。 講座型研修に加え、職員自らが考えられるようワールドカフェ方式を導入した。 新たに健康づくり事業団を加え福祉関係四団体合同研修を実施し、相互交流も行った。 | | | | | | |
| | 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。 昇任昇格制度、職員研修については上記のとおり成果があったが、キャリアパス制度の積極的活用については、正職員26名の規模でこの制度を多用すると、職員構成の歪を生むことも想定され、慎重に運用していく。また、昇給への勤務成績の反映については市の動向も踏まえながら検討していく。 | | | | | | |
| 二 次 評 価 | プロパー職員の「経営管理能力」の向上が図られるよう人材育成を進めていくこと。 | | | | | | | |