

平成16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		財団法人武蔵野市福祉公社						
①	指標名	有償在宅福祉サービス事業			目標値	230人	実績値	201人
	過去の実績	平成13年度	平成14年度	平成15年度	達成率	87.4%	達成状況	未実施(未達成)・達成
	(単位:世帯数)	234	222	219				
	取組内容	※16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制度のあり方について見直し作業のためのプロジェクトチームを立ち上げた。 ②制度のあり方について内外の関係者にヒアリングを実施した。 ③従来のトータルサービス事業を見直し、17年度実施に向け介護保険制度の隙間を埋める新しい2事業を計画した。						
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。 ○事業開始後25年目を迎え、措置から契約へ、官から民への流れの中で漸減傾向にあり、目標値を達成できなかった。 ○平成17年1月に、制度のあり方を見直すプロジェクトチームを公社内部で立ち上げた。利用者や内外の関係者の意見を参考に改革に着手する。							
二次評価	●全国の先駆けとして昭和56年に始まった有償在宅福祉サービス事業は、平成12年度からの介護保険制度の導入に伴い逡減傾向にあるため、目標値より29人少なく、平成15年度実績をも下回った。 ●国土交通省では「日本版リパースモゲージ」制度を創設する方向で検討している。このような国の動き等を注視しながら、事業のあり方についての抜本的な検討が必要である。							
②	指標名	訪問介護（介護保険）サービス事業収入の確保			目標値	89,000時間	実績値	81,845時間
	過去の実績	平成13年度	平成14年度	平成15年度	達成率	92.0%	達成状況	未実施(未達成)・達成
	(単位:時間)	89,419	89,066	86,009				
	取組内容	※16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。 ①2級ヘルパー養成講習の自主事業化により登録ヘルパーの即戦力確保を17年度より具体化した。 ②土・日曜・夜間の人手不足や常勤ヘルパーの採用等、登録ヘルパー体制の問題点を検討した。 ③登録ヘルパーの研修及びサービス向上の内部チェックを徹底するとともに、サービス提供責任者の役割を強化した。						
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。 ○介護保険制度の見直し（30分を超える派遣単価の切り下げ等）により実績減となり、目標値を達成できなかった。 ○民間事業所の進出が市西部地域で目立ち、競争が激しくなっている。 ○2級ヘルパー養成講習の自主事業化等により、登録ヘルパーの戦力アップを狙っていく。							
二次評価	●平成17年3月31日現在の登録ヘルパー数は187人。 ●民間事業者との競争激化や登録ヘルパーは主婦層が多く土日・夜間の需要に十分対応できないことから目標値を達成できなかった。 ●今後はヘルパーの養成を公社が行い、土日・夜間に対応できる即戦力を確保し、民間と競合できるようサービス強化を図ることが必要である。							
③	指標名	効率的な人事管理 (派遣職員・固有職員の数)			目標値	43名 (1名減)	実績値	41名(3名減) (派遣職員・固有職員数 H.17.4.1)
	過去の実績	平成13年度	平成14年度	平成15年度	達成率	3名減	達成状況	未実施・未達成(達成)
	(単位:派遣・固有職員数)	43	43	44				
	取組内容	※16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派遣職員の段階的解消を図った。 ②全職員が当事者意識を持ち、サービス向上にまい進する組織体制を確立するため、全職員にコミュニケーション研修を実施。固有職員の責任体制の明確化と役割の見直し等意識改革のための研修を実施した。						
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。 ○マンパワーの確保は正規職員に拘ることなく即戦力として嘱託職員の採用を優先した。これによりコストの引き下げがなされ正規職員にも危機感を与え職場の雰囲気が変わった。 ○準職員が正規職員を上回る配置となり、この傾向がますます強まる中で、戦力として引けを取らない嘱託職員の処遇の問題は、人材確保の点でも重要なウェイトを占める。 ○派遣・固有職員・嘱託職員の役割と責任体制を明確化するため、派遣の解消、固有職員の補充は嘱託化等で考えたうえで、嘱託間の差別化、処遇改善も同時に行う、コストバランスを見据えた人事戦略が必要である。							
二次評価	●経営の効率化が求められる中、固有職員3名を減らし嘱託化を図った。 ●また、職員の資質向上を図るため、ベーシックコミュニティ研修、説得力強化研修やクレーム対応研修等を実施した。 ●今後は人件費抑制のため、派遣職員の解消や職員給料表の都社会福祉協議会モデル給料表準拠への見直しなど、いっそうの効率的な運営を図ることが必要である。							