

団体名		公益財団法人 武蔵野健康づくり事業団				
① 事業内容	指標名	健康づくり支援センター事業利用者数			目標値	1,389人
	過去の実績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:人)	—	2,471	2,263	健康づくり支援センター事業参加者数及びメルマガ・はつらつメンバー新規登録者数の合計数	
	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		(9) 公益法人改革への対応			
	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。 新型コロナウイルス感染症が続く中、身体活動量が低下しがちな生活を送る市民に対し、健康づくりへの関心・意欲を高め、健康の維持増進を図る必要があることから、感染症対策に配慮した内容や方法で健康づくり支援センター事業を提供する。なお、感染症対策の必要があるため、指標は新たに参加型事業の参加者数及びメルマガ、健康づくりはつらつメンバー登録者数の合計数とし、目標値は令和元年度健康づくり支援センター事業参加者数の50%及びメルマガ・はつらつメンバー新規登録者数の100%に設定。				
② 財務	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。 ①年代やライフスタイルに応じて、感染症対策に留意した対面での参加型事業を実施するほか、オンラインによる事業実施の導入についても検討・実施していく。 ②高齢者を対象に、フレイル対策として対面事業を実施する。介護予防事業(「ころばぬコース」、「いきいきからだづくり教室」、「健康体操教室水曜日クラス」、インボディ測定会等。 ③成人～壮年、中高年齢者向けに、一部の事業において、オンラインプログラムを合わせて検討実施する。健康づくり出前講座、共催事業「ママのための健康講座と親子de体操」 ④コミュニティ協議会や地域福祉の会等の地域団体等のニーズに対応した共催事業を検討・実施する。				
	指標名	健診事業収益			目標値	50,000千円
	過去の実績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:千円)	56,694	55,964	52,183	人間ドック・職域健診受診者数により増減がある。	
	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	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 団体の収支改善・財務の健全化を図るうえで、自主財源の確保が重要となる。自主事業の中核である人間ドック及び職域健診等の事業における受診者数は、自主事業の収益に大きな影響を及ぼすことから、一定の受診者数を確保し、自主事業による収入の確保を図る。新型コロナウイルス感染症の影響による受診者数の減少状況を勘案のうえ、目標値を設定。					
③ 内部管理	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。 ①第二期中期計画に則り、人間ドック・職域健診受診のメリット等、受診に関する効果的な周知・PRを積極的に行い、受診者の確保、新規利用者の増加に努める。 ②既利用者に対し、定期的な健診を促すためのより効果的な勧奨を工夫して取り組む。 ③託児付きの人間ドック健診等、受診者のニーズに対応した、受診しやすい環境づくりに取り組む。 ④がん検診等他の検診との調整を工夫し、職域健診受診枠の調整を行う。 ⑤健診事業実施にあたっては、新型コロナウイルス感染症対策を確実に行う。				
	指標名	人材育成指針			目標値	概要の作成
	過去の実績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:)	—	—	作成に向けた情報収集	平成24年に設定した事業団の組織目標の中に一部行動指針を掲げている。	
	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		(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
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。 事業団の計画目標を達成し、ビジョンを実現していくためには、職員一人ひとりの能力・資質・意欲を向上させて、人材の育成を図り、最大限に力を引き出しながら、組織力を強化する必要がある。求められる人材像や人材を育成していくための指針が必要とされていることから指標に掲げる。指針の作成にあたっては、概要の作成、具体的な指針の決定の順に進めていく。令和2年度は人材育成のための指針に関するアウトライン「概要」を作成することを目標値として設定。					
④ 内部管理	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。 ①職員の能力を伸ばし、かつ資質を向上させ、組織の活性化に向けた計画的な人材育成指針について検討する。 ②事業団職員に求められる「価値観・取組み姿勢、職務上必要なスキル、具体的な行動その他」の人材像について検討する。 ③人材を育成していくための目標の設定について検討する。 ④上記を踏まえ、事業団に相応しい人材育成のための指針に関する概要(アウトライン)を作成する。				