

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	実 績 値	306
		過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	達 成 率	95.6%	達 成 状 況
	(単位: 人)	308	290	318				
	取 組 内 容	市の成年後見利用促進基本計画に基づき市が設置した中核機関を市とともに運営し、成年後見制度の周知・広報として、講演会、学習会及び相談会を開催した。権利擁護センターを周知するためパンフレット作成し、老いじたく講座や広報などにより事業のPRを行った。職員のスキルアップのため、公証人や障害サービス事業者などを招き、内部研修を実施した。						
	一 次 評 価	被成年後見人等の死亡者数が例年に比べて20人近く多かったことから、目標は達成できなかった。また、生活保護受給者金銭管理支援委託については、受託件数の上限が30件から50件に増となっている。利用者のニーズを把握し、新たなサービス提供の必要性を検討するとともに、様々な手法を活用して広報に努めていく。						
二 次 評 価	職員のスキルアップのために内部研修を実施するなど、適切なサービス提供を行うよう取り組んだことは評価する。引き続き、利用者ニーズを把握したうえでのサービス提供を行うとともに、積極的な事業PRに努めていただきたい。							
②	指 標 名	職員の労働生産性の伸び率（前年度比）			目 標 値	2.0%	実 績 値	▲6.3%
		過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	達 成 率	-	達 成 状 況
	(単位: %)	1.1	3.9	▲1.0				
	取 組 内 容	高齢者総合センターデイサービスセンターでは、利用者増へ取り組み、送迎委託事業者の見直しを検討し（令和4年4月実施）、個別機能訓練を充実（前年度2倍）させた。北町高齢者センターでも個別機能訓練を開始し、収支改善を図った。令和3年度は、個別機能訓練記録システム、会計電子承認システム、文書管理システム、相談記録システムを導入し、事務の効率化を図るとともに、多様化したシステムで個人情報などの重要な情報を守るため、情報セキュリティ委員会を発足した。令和3年度から、大学等の新卒者採用を導入し、2人の採用を実施した。						
	一 次 評 価	感染症対策は徹底していたものの、利用者・職員数名の新型コロナウイルス感染症罹患により、デイサービス等の縮小をせざるを得ない状況があり、利用者は思うように伸びなかった。収入の伸びに比べて職員数の増加が大きかったことにより生産性が低下したが、職員数の増加については、令和4年度で定年退職者があること、無資格で採用した者は、資格取得まで過員配置せざるを得ないことが要因である。働き方改革は、順調に進捗し、超過勤務時間は令和2年度月平均9.8時間に続き、令和3年度も同9.6時間と低い水準を維持し、目標15時間以下を達成できている。年次有給休暇に関しても令和2年度は年平均13.5日取得、令和3年度は同14.0日取得と取得率70%目標は達成でき、複数のシステム導入の効果が表れている。						
二 次 評 価	目標は達成できなかったが、新型コロナウイルス感染症拡大による事業の縮小や、定年退職等に備えた職員数増加の影響が大きかったものと考えられる。一方、各種システムの導入により、事務の効率化を図り、職員の働き方改革を進めたことは評価できる。多様化したシステムにおける個人情報の取扱いには十分留意しながら、引き続き職員の労働生産性向上に努めていただきたい。							
③	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	実 績 値	階層別研修 9人（前年度0人） 専門研修のべ1483人（同905人） 全体研修 5回 のべ430人（同3回167人） 自己啓発 18人（同19人） その他 165人（同81人）
		過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	達 成 率	100.0%	達 成 状 況
	(単位:)	方針の運用	方針の運用	方針の運用				
	取 組 内 容	人材育成基本方針に基づき作成した職員研修計画に沿って人材育成を行った。感染症対策のため集合研修は動画配信やオンラインに変更し実施したところ、以前より多くの職員が視聴することが可能となった。（令和元年平均67人、令和3年平均86人）福祉介護資格のない職員4人を対象に介護職員初任者研修を受講させ、スキルアップを図った。						
	一 次 評 価	令和3年度は資格のない者1人を採用し、介護職員初任者研修を受講させた。令和4年度から大学等新卒者を採用するため、採用試験、内定者研修などを実施し2人を採用した（令和4年4月入職）。令和4年度以降も継続して新卒者の採用を行っていく。様々な業務に携わるなどの経験を積むことでスキルを上げるために、定期的な人事異動を行っていく。研修については、動画配信やオンラインによる研修等を積極的に活用していく。						
二 次 評 価	職員研修計画に基づき、感染症対策にも配慮しながら、前年実績を大きく上回る参加人数で研修を実施し、人材育成に努めたことを評価する。引き続き、オンライン等も活用した各種研修の実施や定期的な人事異動により人材育成を図るとともに、人材確保に向けた取り組みを進めていただきたい。							