

団体名		一般財団法人武蔵野市給食・食育振興財団						
①	指 標 名	食育事業等（むさしの食育フェスタ、小学校給食体験講座）新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮した規模での実施			目 標 値	令和元年度実績の 20%	実 績 値	■フェスタ オンライン開催 ■講座 12人
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	達 成 率	■フェスタ ー ■講座 26.1%	達 成 状 況	達成
	(単位: 人)	■フェスタ 約1,000 ■講座 44 ■コミュ食 268	■フェスタ 約500 ■講座 46 ■コミュ食 368	■フェスタ 0 ■講座 0 ■コミュ食 0				
	取 組 内 容	<p>■食育フェスタは、令和2年度から「むさしの食育フェスタ」として、健康課主催事業となった。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、令和3年度はオンライン開催となったので、市関係各課及び関係団体がそれぞれコンテンツを提供した中で、財団は「まごわやさしい」をテーマとした家庭でも簡単に取り入れられるような献立等を紹介した。</p> <p>■小学校給食体験講座は、小学校入学前の未就学児の保護者に対して小学校を「食」の観点から知ってもらうための事業である。令和3年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、各回の定員を10人までと制限する等、規模を縮小して実施した。</p> <p>■夏休みコミュニティ食堂は、夏休みに食事を介した交流の場を提供し、子どもたちの栄養面でのサポートを行う事業である。令和3年度は、新桜堤調理場の安定的な稼働に注力するため、開催を中止した。</p>						
	一 次 評 価	新型コロナウイルス感染対策の一環として、一部の食育事業については、令和2年度に引き続き開催中止を余儀なくされた。そのような状況下において、オンライン開催となったむさしの食育フェスタに積極的に参加し、小学校給食体験講座についても感染状況に配慮した規模で開催することができた。なお、小学校給食体験講座については、講座終了後にお願いしたアンケートの結果、参加者全員から高評価をいただけており、同講座の必要性について改めて認識することができた。						
二 次 評 価	新型コロナウイルス感染症対策及び新桜堤調理場の稼働準備のため、各事業の中止・縮小・実施手法の変更が生じたものの、積極的に食育推進に取り組んだことを評価する。引き続き、コロナ禍での事業の実施方法を検討しながら、市と連携し、より多くの市民が食の重要性に関する理解・関心を深められる機会を提供するよう努めていただきたい。							
②	指 標 名	学校給食提供コストの前年度比減			目 標 値	令和2年度比減	実 績 値	546円/食
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	達 成 率	91.9%	達 成 状 況	未達成
	(単位: 円/食)	501	518	502				
	取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・契約等の見直しによる物件費の削減 ・適正な職員数の把握及び維持 ・市派遣職員の配置換え等による減員に伴う財団職員への移行 						
	一 次 評 価	令和3年2学期から稼働している新桜堤調理場は、HACCPの考え方を取り入れた学校給食衛生管理基準に基づく、最新の構造を有する大規模施設である。そのため、従来の職員体制では当該施設の運営が困難であることから、新たな職員体制を構築する必要があった。職員体制については、従来のフルタイム勤務のパートナー職員ではなく、新たに短時間勤務のパートナー職員を採用することで、コストの最適化を図りつつ、より適切な業務体制の構築を図ったが、人件費や光熱水費が増加したため、コスト増は避けられない状況であった。光熱水費は基本料金の見直し等によるコスト減に努めていく。						
二 次 評 価	目標は未達成であるが、新桜堤調理場の稼働に伴うコスト増が要因であり、やむを得ない状況であったと考えられる。今後も、財団の適正な業務体制を確保しつつ地域人材（短時間勤務のパートナー職員）の活用等を積極的に行うことにより、安全・安心かつより廉価な給食の提供に努めていただきたい。							
③	指 標 名	執行体制の簡素・効率化 (市派遣職員の財団固有職員への段階的な移行、財団固有職員の技能及び責務の向上)			目 標 値	■市派遣 0人 ■固有昇任 5人	実 績 値	■市派遣 0人 ■固有昇任 5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	達成
	(単位: 人)	■市派遣 0 ■固有昇任 1	■市派遣 0 ■固有昇任 3	■市派遣 2 ■固有昇任 1				
	取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食の安全及び調理等のレベルを維持することを前提に、段階的に市派遣職員を削減し、財団固有職員へ移行する。業務の高度化・多様化に伴い、技能長と技能主任との間に、新たに統括主任の職を設けた。令和3年4月1日付けで、財団固有職員のうち2人を統括主任に、3人を技能主任に昇任させた。また、12月に主任昇任試験を実施した。 ・令和3年度から統括主任の職を設置し、一般事務・栄養士については国の行政職俸給表（一）に移行したことから、それぞれの職務に適した人事評価を行い、職員の能力等の向上に資するため、人事評価制度の改正を行った。 						
	一 次 評 価	採用後5年以上の財団固有職員を施設の調理現場の責任者である技能主任とし、その施設の状況を常に把握させることや、技能主任としての業務能力の向上のために教育及び指導をすることが必要となる。令和4年3月31日現在で調理部門の財団技能主任が13人（うち1人は同日付けで退職）に達し、共同調理場（2か所）に各3人、単独調理校（4か所）に各1人以上の技能主任を配置している。また、共同調理場（2か所）に各1人、統括主任を配置している。						
二 次 評 価	統括主任職の新設及び財団固有職員5名の昇任により、技能及び責務の向上が進んでいることを評価する。今後も、市派遣技能長及び統括主任を中心とした人材育成の取組みを進め、財団固有職員全体の意識・意欲の向上を図っていただきたい。							