

団体名		社会福祉法人 武蔵野						
①	指 標 名	放課後等デイサービス（パレット）事業の推進			目 標 値 達 成 率	事業を軌道に 乗せる	実 績 値 達 成 状 況	利用日数の増、新規 利用者の増員
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	成 率	100.0%	達 成	
	(単位:)	-	-	12月開設				
	取 組 内 容	令和2年12月に始まった新規事業であり、令和3年度は初めて1年を通じて事業を運営した。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、児童が欠席となることも多かったが、医療的課題を抱える児童の医療加算の手続きを行い加算をとることで運営の安定を図った。また臨時職員の採用により、職員配置を強化し、利用日数の増加、新規利用児の増員を図った。						
	一 次 評 価	登録があっても、実際の利用日数が少なく、それに伴い収入が変動するため、収入の安定と人件費の支出に大きな課題がある事業である。特に令和3年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、児童の利用日数が少なかったが、加算等報酬の増額に向けた取組みにより、運営を軌道に乗せることができた。また職員の丁寧な対応によりモニタリングの結果からも保護者の評価も高かった。コロナ禍で、行事の実施や地域の交流が実施できなかったが、今後取り組んでいきたい。						
二 次 評 価	令和3年度は初めて1年を通じての事業運営となったが、新型コロナウイルス感染症の影響により、児童の利用日数が少ない状況においても、新規利用者の増員や加算等報酬の増額に向けた取組みを進めた結果、事業を軌道に乗せることができたことを評価する。また、丁寧な職員対応により保護者の満足度が高かったことも評価できる。収入の安定と人件費の支出に課題がある事業であるため、引き続き安定した事業運営に向けて、様々な工夫を行いながら取り組んでいただきたい。							
②	指 標 名	法人全体会計の収支差額の拡大			目 標 値 達 成 率	40,000,000円	実 績 値 達 成 状 況	2,738,324円
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	成 率	6.8%	未 達 成	
	(単位: 円)	47,144,050	26,316,543	29,092,452				
	取 組 内 容	コロナ禍の経済状況の低迷は、今年度も続いた。新型コロナウイルスの感染状況をみながら、感染対策を実施のもと、令和2年度よりも事業を積極的に展開した。第五期中期基本計画に沿った取組みを推進する中、オンラインを活用した事業運営の工夫や、勤怠・給与管理システムの導入により大幅な事務の効率化を図った。またミライズ基金の周知を図り、一定の寄附収入を得た。法人全体の創作活動チーム「つむぐと」ではコロナ禍で商品販売や活動ができない中、初めてクラウドファンディングを実施し目標以上の金額を達成した。						
	一 次 評 価	新型コロナウイルス感染症拡大の影響は大きく、事業所の休所や利用者の欠席等が多くなり減収となっている。また食品部門のうち、特に食堂等の客足が伸びず、テイクアウトなどを行ったが収入は伸びていない。作業所の受注作業についても経済状況により受注件数の減や、受注単価の引下げ等が収入が伸びない要因となっている。また高齢部門では、デイサービスの利用の低迷が続き今年度も大きな減収となった。法人全体で令和2年度よりも活動による収入は若干増加したものの、活動再開に伴い職員の超勤等の人件費が増額となった。令和2年度はコロナによる雇用調整助成金や補助金などで補填された形になり、実績値が高くなったが、今年度はこれらの補助がなく目標値と大きく乖離したと考えられる。今後に向けてこの状況を踏まえた運営方針を検討していく必要がある。						
二 次 評 価	新型コロナウイルス感染症の影響による事業所の休所や利用者の欠席等が多くなったほか、高齢部門におけるデイサービス利用の低迷が続いていることから、大きな減収となった。さらに、令和2年度に受けた雇用調整助成金や補助金等がなかったことから、目標値と大きく乖離した。新型コロナウイルス感染症の影響はまだ続くことが想定されるため、コロナの状況を踏まえた運営方針の検討を早急に行い、安定的な運営に向けた工夫が求められる。							
③	指 標 名	人材の計画的な採用と育成、休暇制度等職場環境の改善			目 標 値 達 成 率	第五期中期基本計画に掲げる重点課題の計画期間内での実施	実 績 値 達 成 状 況	職場環境改善を目的に、休暇制度の見直しを行った。
	過 去 の 実 績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	成 率	50.0%	未 達 成	
	(単位:)	検討	検討	検討				
	取 組 内 容	第五期中期基本計画に沿った取組みとして、同一労働・同一賃金を踏まえた給与制度等について検討し、正規職員及び非常勤職員の休暇制度の見直しを行った。また、次代のリーダー層の育成のため管理職研修及び係長研修を実施した。係長研修においては、施設長を交えて評価者訓練を行い、評価の標準化を目指すとともに、法人の運営に求められる人材とその育成について考える場とした。						
	一 次 評 価	非正規職員の割合が4割と高く、職場改善を目的に非常勤職員を含む休暇制度の見直しを行った。職員からの評判はよく、仕事へのモチベーション向上につながった。また管理職やリーダー層の育成のため、職層別の研修として、施設長の労務管理研修及び係長職の評価者研修を実施した。今後も継続し、能力開発のための職層別の研修、特に管理職・リーダー層の育成に力を入れ、施設長候補の育成を重視していきたい。						
二 次 評 価	正規職員及び非常勤職員の休暇制度の見直しを行い、職場改善及び職員のモチベーション向上に取り組んだことは評価できる。また、評価者研修の実施により、管理職やリーダー層の育成に力を入れたことも、今後の安定的な組織体制つながるものと期待できる。引き続き、職場改善や人材育成に取り組んでいただきたい。							