

団体名		公益財団法人 武蔵野健康づくり事業団						
① 事業	指標名	健康づくり支援センターホームページアクセス数			目標値	80,000件	実績値	82,463件
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	達成率	103.1%	達成状況	達成
	(単位:件)	-	-	41,417				
	取組内容	①健康づくり推進員の情報発信推進チームにより、ホームページの効果的でスムーズな市民への紹介方法の検討と実践練習を進めた。 ②動画配信等の紹介カードによる健康づくり推進員の周知活動、事業団の総合案内パンフレットへの掲載、全戸配布などにより、支援センターのホームページを広く市民に周知した。 ③他部署や地域団体等と連携した情報提供や募集受付期間中の健康づくり情報の掲載を引き続き充実させて発信した。 ④新たな紹介動画の作成配信を実施するほか、情報発信機能を更に充実させるためのホームページ改修について検討を行った。						
	一次評価	達成状況は103.1%であり目標を達成した。情報発信推進チームにより、健康づくり推進員がホームページの掲載内容を熟知し実践練習することで、自信を持ってホームページを活用して市民への紹介や問い合わせ対応ができるようになったことはアクセス数の増につながった。今後も、情報発信推進チームでの取組みを活かし「自ら情報を得て健康づくりを実践していく市民」を増やしていく活動を、健康づくり推進員の地域活動の中で継続実施していく。また、あわせてホームページの内容を更に利用しやすく充実させていく。						
二次評価	健康づくり支援センターのホームページについては、動画配信等により健康に関する様々な取組みが紹介されている。健康づくり推進員の活動を中心にホームページの周知が進められ、アクセス数が目標値を達成していることについて評価する。引き続きホームページの情報が効果的に活用されるよう、周知活動を続けていただきたい。また、わかりやすいホームページの作成を進められたい。							
② 財務	指標名	健診事業収益			目標値	48,000千円	実績値	47,686千円
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	達成率	99.3%	達成状況	未達成
	(単位:千円)	52,183	43,851	45,965				
	取組内容	①人間ドックサービス向上及び受診者増プロジェクトチームを立ち上げ、以下の取組み及び準備を開始した。 受診者増の取組み：人間ドック受診啓発チラシ見直しと配布、定期健診の受診勧奨ハガキの送付(再開)、新規検査導入の検討 サービス向上の取組み：受診料のキャッシュレス決済開始、自宅採尿開始、受診者アンケートの再開、「人間ドック健診施設機能認定評価基準」取得検討を開始 ②人間ドック、職域健診ともに、事業団の総合案内パンフレットに掲載のうえ全戸配布を行い、広く市民に周知した。 ③人間ドックのふるさと応援寄付金の返礼品としての提供や健診予約代行機関への登録を引き続き実施した。						
	一次評価	人間ドックは前年度並みの実績であったが職域健診の実績が増となり、目標値は達成できなかったものの目標値に近づけることができた。職員のプロジェクトチームにより開始した取組みは、ほぼ準備段階であり明らかな受診者数増には至らなかった。今後は、プロジェクトチームの検討結果を踏まえ、Web申込み開始、火・木曜日以外の実施検討、人間ドック健診施設機能認定評価基準取得に向けての準備等、更なる取組みをあわせて継続実施する。人間ドックを活用した一次・二次予防事業を連携させた取組みも検討していく。						
二次評価	目標値には達していないものの、コロナ禍で中止していた受診勧奨ハガキの送付を再開するなど受診者増に向けて様々な取組みを展開し、前年度から受診者が増加したことについて評価する。人間ドックについては、アンケートの結果を参考にするなど受診者のニーズを把握し、コロナ前の水準を目指して受診者の増加に向けた取組みを進めていただきたい。							
③ 内部管理	指標名	人材育成指針に基づく人材の育成			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 6人(うち昇任者1人) 専門研修(法人管理・運営) 9回 9人 専門研修(専門知識の習得等) 38回38人 外部組織の職員会等参加研修 16回16人等 実人数8人 基本研修(金職員対象研修) 5回 49人 プロジェクトチーム研修 2PJ 13人 自主研修 2人
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	達成率	100.0%	達成状況	達成
	(単位:)	人材育成指針作成に向けた情報収集	人材育成指針作成に向けた検討	人材育成指針の作成				
	取組内容	①人材育成指針に基づき研修計画を作成し、研修計画に基づいて研修区分の全てを実施した。(実績値欄参照) ②階層別研修(通信教育)は、これまで昇任後に受講させていたが、係長職の研修受講を主任職5人に推奨し、全員が受講した。 ③研修の実施とあわせて、人材育成の観点から職員の目標管理の実施に向けて、組織の課題整理等の準備を行った。						
	一次評価	これまでも専門職のスキルアップ研修等、事業の充実及び事業企画等に活かすための研修を実施してきたところであるが、人材育成指針に基づき計画的に研修を実施することで、事業団の人材育成の大きな一歩を踏み出せたと考えられる。今後は、更に新規採用職員へのOJT実施、専門職の各種認定資格取得更新等の費用助成による促進サポート、外部組織への職員の派遣研修等、新たな研修も取り入れて計画的に実施していく。また、職員の目標管理による人材育成もあわせて実施していきたい。						
二次評価	人材育成指針に基づき、計画に沿って研修を実施されたことについて評価する。研修の受講にあたっては、人材育成における意義、研修の目的を事前に職員と共有し、より主体的な受講となるよう取り組まれた。職員の目標管理の導入については職場内のコミュニケーションの強化にも資するものであるため、制度についてはよく検討の上取り組まれた。							