

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	事業の安定的な運営	実績値	利用日数の増、新規利用者の増員
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	達成率	84.8%	達成状況	未達成
	(単位:)	-	12月開設	新規利用者の増員				
	取組内容	利用児童の年齢（6歳から18歳）や児童の状態像、通う学校のエリアにも幅があり、サービス提供時間、活動内容、送迎時間、看護師や専門職の配置など、柔軟な対応が求められる。民間で受入れが難しいケースについて受入れる役割が求められている。開設以来新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、利用登録するも、実際の利用日数が少なく、それに伴い収入が減収となる制度設計のため、安定した収入の確保と支出の抑制が大きな課題である。令和4年度は夏休み等長期休暇のみの利用児童の新規受け入れにより報酬を増やし、事業の安定的な運営を目指す。						
	一次評価	実際の利用日数に伴い収入が変動するため、収入の安定が大きな課題である。新規利用児童及び利用日数の増加や加算等報酬の増額に向けた取組により、利用日数および新規利用者は増加し、運営の安定を図れた（利用率84.8%）が、令和4年度も新型コロナウイルス感染症拡大の影響が続き、児童の欠席により利用日数が伸びず、目標には達しなかった。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は高かったが、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ため、今後取り組んでいきたい。						
二次評価	新型コロナウイルス感染症の影響のあるなかで運営の安定を図れた（利用率84.8%）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今年度も高かったことも評価できる。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きたい。							
②	指標名	法人全体会計の収支差額の拡大			目標値	40,000,000円	実績値	25,172,471円
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	達成率	62.9%	達成状況	未達成
	(単位:円)	26,316,543	29,092,452	2,738,324				
	取組内容	第五期中期基本計画に沿った取組みを継続した。 ・事業活動収入の大幅な増加が見込めない中で、事業の精査と業務状況の点検 ・ICT導入等による事務の更なる効率化の推進 ・ミライズ基金の周知及び寄附の増 ・職員給与制度見直しに向けた人材育成方針の策定と職員評価制度の改定						
	一次評価	今年度も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続き大きな減収となっている。食品部門では、年度後半から食堂の席数を増やす等の対応を行ったが、コロナ前までの回復は見込めなかった。また高齢部門では、デイサービス利用の低迷が続いたため、定員減の検討を行い、全体的な運営方法の見直しを行ったが、結果が出るまでには時間がかかるため、今後も継続して収支の改善の取組を進めていく。						
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く、目標達成には至っていないが、対前年比では大きく持ち直している点は評価できる。新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類相当に変更となる見込みから、3月においてはマスク着用などにおいて大きな緩和があった。人流などはコロナ前に近づいていくと考えられるが、利用者の健康や安全に最大限配慮しつつ、引き続き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	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	人材育成方針の策定及び計研修の計画的な実施
	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:)	検討	検討	休暇制度の見直し				
	取組内容	第五期中期基本計画に沿った取組みを継続した。 ・人材育成方針の策定 ・キャリアパス制度の構築 ・研修制度の体系化と計画的な実施 ・働き方改革に向けた、給与・手当・待遇の検討の継続						
	一次評価	全職員の意見を反映した形で、人材育成方針の策定を行った。合わせて職員評価制度の見直しを行い、主任職以上への評価者研修を実施した。また昇任制度の見直しを行い、多くの職員に昇任試験の受験機会を拡大し、職員のモチベーションアップに繋げた。次年度に向けた研修計画も作成し、人材育成方針と合わせて全職員に説明する機会を設け、法人の今後の育成方針を可視化することができた。						
二次評価	人材育成方針策定においては全職員の意見反映を行い、職員目線で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、職員評価制度の見直しの実施と評価者研修の実施や、昇任試験の受験機会の拡大など体系的に人材育成に取り組んだことは、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きたい。							