

団体名		公益財団法人 武蔵野健康づくり事業団				
①	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	100,000件
	過去の実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:件)	—	41,417	82,463	令和3年度より支援センターホームページをリニューアル。健康づくり推進員等の取組みにより、2年度目は初年度の2倍を達成。	
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目		(2) 事業評価の導入と事務事業の見直し			
事業内容	設定理由等	市民が健康づくりを実践していくために有効な情報の一つとして、健康づくり支援センターホームページでは、市民が希望内容や年代に応じて「自分に合った健康づくり」を見つけられるように、武蔵野市内で市民が利用できる様々な健康づくりに関する講座や事業等を集約して発信している。市民(個人及び団体・グループ)の活用を更に進めていくために、ホームページの内容の充実及び健康づくり推進員の周知活動と合わせて取組みを推進していく。健康づくり支援センターホームページアクセス数を指標とし、昨年度より20,000アクセス増とし、100,000アクセスの目安を目標値として設定。				
	取組内容	①令和4年度の健康づくり推進員の情報発信推進チーム活動にて習得した「ホームページの効果的でスムーズな市民への紹介」のノウハウを、健康づくり推進員の各地区活動の中で推進していく。 ②ホームページの内容を更に充実させる。(トップページの視覚的要素の追加、アクセス短縮、新たな動画の作成配信等) 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発信する。 ④広く市民に周知するために、健康づくり推進員による周知活動のほか、市内転入者への事業団の総合案内パンフレットの配布、市ホームページへの掲載等、効果的な方法を検討実施する。				
②	指標名	健診事業収益			目標値	50,000千円
	過去の実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:千円)	43,851	45,965	47,686	新型コロナウイルス感染症の影響により受診者数の変動あり	
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目		(1) 経営健全性の確保			
財務内容	設定理由等	団体の健全な財務運営のためには、自主財源の確保が重要となる。自主事業である人間ドック及び職域健診の受診者数は、自主財源の確保に大きな影響を及ぼすことから、一定の受診者数を確保し、自主事業による収入の確保を図る。様々な具体的取組みを推進していくこと、また新型コロナウイルス感染症の感染症上の位置づけ変更等を勘案し、昨年度よりも目標値を2,000千円高く設定。				
	取組内容	①令和4年度の間人ドックサービス向上及び受診者増プロジェクトチームの検討結果に基づき、人間ドック受診啓発チラシによる市民への周知、定期健診の受診勧奨ハガキの送付、新規検査導入の検討等を継続実施するほか、Web申込み開始、火・木曜日以外の実施検討、受診者アンケートの実施、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の、新たな取組みを実施する。 ②広く市民に周知するために、市内転入者への事業団の総合案内パンフレットの配布等、効果的な方法を検討実施する。 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する。 ④収益向上のみならず、人間ドックを活用した一次・二次予防事業の連携による、市民への有用性の高い取組みを具体的に検討していく。 ⑤職域健診の受診者枠の増について検討を行う。				
③	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及び職員の目標管理の実施
	過去の実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:)	人材育成指針作成に向けた検討	人材育成指針の作成	職員研修計画に基づく研修の実施	令和2年度に人材育成指針の検討を行い、令和3年度に策定、令和4年度に人材育成指針に基づく職員研修計画を作成実施した。	
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目		(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の強化			
部署管理内容	設定理由等	事業団の計画目標を達成しビジョンを実現していくためには、職員一人ひとりの能力・資質・意欲を向上させ、人材の育成を図り、最大限に力を引き出しながら、組織力を強化する必要がある。求められる人材像や人材を育成していくための基本的な考え方となる指針に基づき、より具体的な研修計画を毎年度更新作成し実施していく。また、研修とあわせて職員の目標管理を実施することにより人材育成を更に推進していく。研修計画に基づく研修及び職員の目標管理の実施を目標値として設定。				
	取組内容	①人材育成指針に基づき令和5年度の研修計画を作成し、計画的に人材育成を行う。 ②新たな研修内容として、新規採用職員へのOJT、専門職の各種認定資格取得更新等の費用助成によるサポート、外部組織への職員の派遣研修等を実施する。 ③研修の実施とあわせて、人材育成の観点からの職員の目標管理を実施する。				