

令和 6 年度武蔵野市財政援助出資団体 経営目標

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3年度	令和4年度	令和5年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位: 件)	41,417	82,463	91,918	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、アクセス数は年々増加している。	
	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、市民が希望する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を充実し、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、昨年度は未達成であった同等の目標値を設定。				
	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の活動にて習得した「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年間を通して一定以上のアクセス数があるよう、支援センター事業をはじめ、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。 ③広く市民に周知するために、ホームページや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のほか、多くの方が目にする機会が多い施設等のデジタルサイネージの活用など新たな情報発信方法を検討し、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3年度	令和4年度	令和5年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位: 千円)	45,965	47,686	48,386	新型コロナウイルス感染症の影響による受診者減から、緩やかな回復傾向にある	
	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	事業団の健全な財務運営のためには、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、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。また、人間ドックを活用した一次・二次予防事業を連携させた新たな事業やしくみについても検討、実施し、財源確保につなげていく。昨年度は令和4年度に比べ目標値を2,000千円高く設定したが、未達成であったため、昨年度同様の目標値とする。				
	取組内容	①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申込みや月・水・金曜日の試行実施(現在は火・木曜日のみ実施)を開始し、市民周知や利便性向上の取組みを進める。 ②人間ドック健診施設機能評価取得準備委員会及びワーキングにおいて、機能評価取得に向けて、質を高めていくだけでなく受診啓発や生活習慣改善につなげることをより重視した、公的な組織としての特徴を活かした人間ドックに改革していくことための取組みを進める。 ③健康づくり推進員による、健康づくりに関心の薄い働く世代や支援センター事業利用者を人間ドック利用へつなげるための一次・二次予防の連携による活動を推進する。 ④人間ドックの新規オプション検査や健康度測定を取り入れた新しいコース、一次・二次予防事業を連携させた新たな事業やしくみについて検討し、実施する。 ⑤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。				
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3年度	令和4年度	令和5年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:)	人材育成指針の作成	職員研修計画に基づく研修の実施	職員研修計画に基づく研修の実施及び職員の目標管理の実施	令和3年度に人材育成指針を策定し、令和4年度からは人材育成指針に基づく研修計画を着実に遂行している。	
	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		
内部管理	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。求められる職員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6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、リスクマネジメント研修、障がい者理解・対応研修、令和5年度に実施したメンタルヘルス研修のフォローアップとしてアサーショントレーニング研修等を実施する。 ③中期計画策定に向けての実践的な研修を合わせて行い、計画策定を通じた人材育成を図る。 ④人材育成担当部長の配置により、更に効果的な研修を検討し、実施していく。 ⑤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人事評価と合わせて活用実施する。				