

団体名		公益財団法人武蔵野市子ども協会						
①	指標名	情報システムの最適化			目標値	情報システム構築による子育てサービスの向上	実績値	情報システム導入のための準備・検討の実施
	過去の実績	令和3年度	令和4年度	令和5年度	達成率	100.0%	達成状況	達成
	(単位:)	—	—	—				
	取組内容	○情報システム最適化計画策定 ○共有ファイルサーバ整備によるセキュリティ強化（地域子ども館、おもちゃのぐるりん） ○学童クラブ入退館システム導入の検討 ○子ども協会ホームページの拡充の検討						
	一次評価	○情報システム最適化計画策定：協会にて導入・利活用を行っている各種システムの現状や課題を整理し、今後5年間に取り組むべき内容や新規導入スケジュール等を整理した「武蔵野市子ども協会システム最適化計画」を策定した。 ○共有ファイルサーバ整備によるセキュリティ強化：地域子ども館、おもちゃのぐるりんの整備に向けた準備を行った。 ○学童クラブ入退館システム導入の検討：施設職員を中心にワーキングを設置し、令和7年度システム導入に向けた準備を行った。 ○子ども協会ホームページの拡充の検討：職員アンケートを実施し課題整理を行った。改善案、更新イメージ、概算見積を確認した。 上記のとおり、計画に基づき各種システムの着実な最適化を行っていくとともに、セキュリティ強化やユーザーの利便性向上など、課題に対して継続的な改善に取り組む必要がある。また、各種システムの導入にあたっては、改めて費用対効果の視点も含めて、目的が最大限達成されるシステムの導入を目指す。						
二次評価	セキュリティ強化やユーザーの利便性向上などの課題に対して、ワーキングの設置やアンケートの実施など、現場の職員の意見が検討に生かされていることを評価する。引き続き、策定された最適化計画に基づきシステム導入・更改を丁寧に進めていただきたい。							
②	指標名	老朽化した施設の改築・改修			目標値	施設の適正な維持管理と改築・改修計画に則した財源確保	実績値	修繕計画の更新、財源確保の拡充
	過去の実績	令和3年度	令和4年度	令和5年度	達成率	75.0%	達成状況	未達成
	(単位:)	施設の適正な維持管理と改築・改修計画に則した財源確保	財源確保についての課題を整理	資金計画について方向性の確認				
	取組内容	○令和6年度改修工事設計及び監理等の実施。 ○修繕計画の更新 ○財源の確保の一つとして、新規に都補助を活用した。 ○東保育園建替え工事に向けての財源確保に関し、市と検討を進めた。						
	一次評価	○令和6年度改修工事設計及び監理等の実施：設計委託業者と協議を行い、各園の5か年修繕計画に沿って工事を実施した。また、令和7年度以降の委託業者決定のためのプロポーザルを実施した。 ○修繕計画の更新：使用した財源を反映し計画の更新を行った。 ○財源の確保の一つとして、新規に都補助を活用：千川及び境南第2保育園の施設整備に民間保育所等施設整備補助金を活用した。 ○東保育園建替え工事に向けての財源確保に関し、市と検討：関連する市立南保育園の建替え延期により継続検討となった。 保育園施設の適正な維持管理と改築については、概ね着実に進めることができたが、一部施設の建替え延期の影響により継続協議となったものもあった。今後は、引き続き各園の修繕計画に基づいた計画的な改修工事の実施、外部財源の確保と修繕計画の定期的な見直しなど、保育需要の動向に注視しながら保育園施設の長期的な維持管理に取り組んでいく必要がある。						
二次評価	修繕計画に基づく施設の適正な維持管理を行っているほか、新規に東京都の補助金を活用し、財源の確保に努めていることを評価する。東保育園建替え工事の財源確保については、市立南保育園建替えの動向も踏まえながら、引き続き市と検討を進めていただきたい。							
③	指標名	職員の人事・給与制度等の検討			目標値	人事評価制度の実施、定年制度の検討	実績値	人事評価制度の実施と定年制度の検討を行った。
	過去の実績	令和3年度	令和4年度	令和5年度	達成率	100.0%	達成状況	達成
	(単位:)	人材育成方針（原案）の作成	人材育成方針、人事評価制度の策定	人事評価制度の実施、定年制度の検討				
	取組内容	○人事評価制度の浸透と、評価に偏りが出ないように評価者向け研修や人材育成方針に基づいた職層研修や専門研修を実施した。 ○給与等に係る規程等の整備を行い、人事評価の昇給への活用方法を検討した。 ○定年制の延長、再雇用制度の見直しについては、他の財援団体の動向を確認しながら課題の検討を行った。 ○再雇用制度については、対象者の増加に伴う手続き等の見直しや新たに対象となる学童支援員の再雇用に合わせた制度の見直しを行った。						
	一次評価	○人事評価制度は令和4年度より導入済みであるが、「職員の人事評価に関する要綱」を制定し、面談シートの様式等について正式に定め、職員育成や制度運営の改善・効率化を図った。 ○昇任対象者への個別周知や、評価者研修を複数回（目標設定、評価）実施し、制度の理解促進を図ることができた。 ○定年制の延長については、役職やシステム面の課題を整理し、引き続き検討を行っていく。 今後は、人事評価制度の運用を継続し、職員の育成や組織の活性化につなげていくとともに、採用、育成、キャリア形成など、組織の人材マネジメントを一体的に検討し、総合的な施策を推進していくことが重要となる。						
二次評価	人事評価制度の実施にあたって、制度の浸透のための研修の実施に加え、面接シートの様式化等、実務における改善・効率化を続けていることを評価する。今後は、現在の制度を運用するとともに、組織として総合的な視点をもって採用、育成、キャリア形成などに取り組んでいただきたい。							