

団体名		公益財団法人武蔵野健康づくり事業団			
事業	指標名	保健センター増築・複合施設整備への対応			目標値 令和10年度増築棟での健（検）診事業開始 令和11年度既存棟への事務スペース移転
	過去の実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	（過去の実績についての説明）
	（単位： ）				新規目標のため過去の実績なし
	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				
	設定理由	保健センター増築・複合施設整備にあたり、胃内視鏡検査をはじめとする検診事業の見直し・ヘルスプロモーションスペースの設置等の健康づくり支援事業の新規展開を進める。事業団の中期計画に沿った事業展開・新たな施設での健康増進事業を実施するため、組織全体で取り組むべき課題として目標を設定した。			
業	取組	①移転にあわせて検査機器の更新が必要となっている。機器のリストアップは完了しており、今後は新公益法人会計上の資金の積立計画の作成を行う必要がある。市と資金計画について協議を進めていく。 ②胃内視鏡検査の導入等の検診機能の充実を図るための取組みを進めるとともにWebによる人間ドックの問診等が可能となるように検診システムの改修を行う。 ③老成人健（検）診エリア、ヘルスプロモーションスペース等の実施設計及び新施設での運用に関して必要な内容を協議・決定していく。 ④移転に伴い、既存文書の電子化をはじめとして事務の効率化を図るための業務見直し、システム化を計画していく。			
	内容				
財務	指標名	健診事業収益			目標値 51,000千円
	過去の実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	（過去の実績についての説明）
	（単位：千円）	47,686	48,386	49,897	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				
	設定理由	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ぐみについても検討、実施し、財源確保につなげていく。昨年度未達成ではあったが、目標額に近い金額まで到達したため目標額を増額する。			
務	取組	①人間ドックについては、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申込みに加えWeb問診の実施や月・水・金曜日の試行実施（現在は火・木曜日のみ実施）を継続実施し、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生かした人間ドックに改革していく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健康づくり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ぐみについて検討、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。			
	内容				
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及び職員の目標管理の実施
	過去の実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	（過去の実績についての説明）
	（単位： ）	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	人材育成指針に基づく人材の育成	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				
	設定理由	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。			
理	取組	①人材育成指針に基づき職員研修計画を作成し、組織力の強化・生産性の向上・計画目標の達成に向けて職員の能力を伸長させ主体性を高める効果的なコンサルティングを取り入れた研修等を行う。 ②新たな研修及び継続的な研修として、リスクマネジメント研修、障がい者理解・対応研修、アサーショントレーニング研修等を実施する。 ③中期計画の方向性に合わせた研修を行い、計画的な人材育成を図る。 ④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。			
	内容				