

団体名		公益財団法人武蔵野市子ども協会							
①	指標名	情報システムの導入				目標値	情報システム導入による子育てサービスの向上	実績値	情報システム導入
	過去の実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	達成率	100.0%	達成状況	達成	
	(単位:)	-	-	情報システム導入検討					
	取組内容	・地域子ども館、おもちゃのぐりんに共有ファイルサーバを整備し、セキュリティを強化した安全な環境の構築に努めるとともに事務効率化を図った。 ・学童クラブ利用者支援システムの導入を行い、入退館管理を電子化し、利用者の利便性と事務効率化を図った。 ・人事給与管理システム入替、公式ホームページ更改の仕様及びICT導入計画書を作成し、市から令和8年度予算として認められた。業務効率化システム導入に向けた検討を行った。							
	一次評価	令和6年度に策定した「武蔵野市子ども協会システム最適化計画」に基づき、各種システムの導入・更新準備を行った。学童クラブ利用者支援システムについては、今後利用を予定している連絡帳機能等の拡充について検討を行っている。引き続き、利用者の利便性向上・職員の事務効率化を図るとともに、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活用を目指す。							
二次評価	各施設や事務局で行われる業務について、各種システムの導入等によりDXを推進し、利用者の利便性向上、事務の効率化を進められた点を評価する。引き続き活用状況の把握に努められ、システムの導入効果が高まるよう取り組まれない。								
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4年度	令和5年度	令和6年度	達成率	75.0%	達成状況	未達成	
	(単位:)	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	財源確保のための新たな補助金活用					
	取組内容	・令和7年度改修工事設計及び監理等の実施：設計委託業者と定例的な打合せを行い、予定する工事を行った。 ・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。 ・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。 ・財源の確保：就学前教育・保育施設整備交付金を活用し、千川及び桜堤保育園の改修工事を行った。 (工事金額が500万円以上となったため国補助を活用した)							
	一次評価	保育施設の改修・維持管理について、修繕計画等に基づき着実に進めることができた。東保育園については、公立園の建替え延期の影響により継続検討となっている。引き続き、修繕計画に基づいた各園の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を行い、保育需要の動向も注視しながら、施設の長期的な維持管理に取り組んでいく。							
二次評価	保育施設の適切な改修・維持管理に向けて、計画的に進められている。改修工事にあたって、国庫補助等財源の確保についても適切に取り組まれている。引き続き、老朽化施設への対応について計画的に進め、施設の長寿命化に努められたい。								
③	指標名	人材の確保、職員の人材育成				目標値	職員採用試験応募者数及び採用者数の増、体系的な研修の実施	実績値	応募者7人増(22人) 採用者3人増(10人) 体系的な研修の実施
	過去の実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	達成率	100.0%	達成状況	達成	
	(単位:)	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	人事評価に関する要綱の制定、定年制度の検討					
	取組内容	・職員採用について、試験日程の複数設定や、個別に試験日を調整するなど、受験のしやすさに配慮して実施した。 ・現場職員を中心とした採用ワーキングチームを立ち上げ、OB・OGによる大学訪問や内定者懇親会の開催、保育士や学童クラブ支援員の業務内容を紹介する動画を作成・公開するなど、広報活動の強化、協会の魅力発信に努めた。 ・職員研修計画を施設長の意見も反映しながら作成し、基本研修や専門研修等、体系的に研修を実施した。 ・人事評価制度の給与への反映について、評価者研修時の施設長からの意見聴取や先行実施団体へのヒアリングを実施し、検討を進めた。							
	一次評価	人材の確保について、上記の取組みにより目標としていた保育士の応募者数・採用者数増を達成することができた。学童クラブ支援員も応募者数が前年度より増加した。令和7年度は他にも、一般事務、子育て支援、保健、給食調理と多職種の採用試験を行ったが、予定通り必要な職員数を採用することができた。令和8年度も採用ワーキングや受験日程等の工夫について継続して取り組み、人材の確保に努めていく。 職員の人材育成について、人材育成方針に基づく職員研修計画により体系的に実施することができた。今後も毎年研修計画を作成し、日々の業務に活かされる学びを重視するとともに、職員が安心して働きながら経験を積み重ねていける環境づくりに努め、計画的な人材育成に取り組んでいく。							
二次評価	職員採用にあたって、広報活動の強化、採用方法の工夫等に取り組まれ、昨年度を上回る応募者、採用者を確保された点を評価する。 引き続き持続可能な事業運営のため、計画的な人材の確保、育成に取り組まれたい。								