

団体名		公益財団法人 武蔵野健康づくり事業団				
①	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年度増築棟へ移転に向けた下記取組内容の実施
	過去の実績	令和5年度	令和6年度	令和7年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:)			機器更新のための資金の積立 新施設の実施設計を含め運用につ いての協議 システム化の計画作成	令和10年度の移転に向けて市と協議しつつ着実に準備を進めている	
	財政援助出資団体に関する基本方針(令和8年2月改正)の該当項目				2(1)市民福祉の向上に資する事業の実施	
事業内容	設定理由等	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引き続き目標として設定した。				
	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。増築棟への移転時期が延期になっていることに伴い、今後更なる延期が発生した場合の機器更新について資金計画を含めて市と協議を進めていく。 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胃内視鏡検査の実施スケジュールや人間ドックの価格等について市と協議を行い、移転後の事業運営を具体化していく。 ④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。 ⑤移転に伴い、受診者の負担軽減及び事務の効率化を図るためのシステム化、業務の見直しを検討する。				
②	指標名	健診事業収益			目標値	53,000千円
	過去の実績	令和5年度	令和6年度	令和7年度	(過去の実績についての説明)	
	(単位:千円)	48,386	49,897	52,897	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関する基本方針(令和8年2月改正)の該当項目				1(2)自律的経営の促進	
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。昨年度目標達成できたため、目標額を増額し、更なる収益増を目指す。				
	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、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職域健診について、協会けんぽの健診の受託の検討を進めるとともに職域健診の収益増を目指す取組みをする。 ③移転後の人間ドックの価格改定とともに職域健診の価格改定等も検討し、新施設移転に向けた準備をする。 ④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。 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5年度	令和6年度	令和7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及び職員の目標管理の実施	職層別 2回13人専門研修(法人管理・運営等) 6回6人専門研修(専門知識の習得等) 34回34人外部委員会等参加研修 10種 実人数13人基本研修(全職員対象研修) 8種 130人PJ等 5種 29人 自主研修7人	職層別 1回6人専門研修(法人管理・運営等) 5回5人専門研修(専門知識の習得等) 13回15人外部委員会等参加研修 10種実人数7人基本研修(全職員対象研修) 8種100人PJ等 6種 21人	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関する基本方針(令和8年2月改正)の該当項目				3(1)人材の確保・育成と経営基盤強化	
部管内	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人材育成指針に基づき、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	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組織横断型のプロジェクトチームによる検討を通じて職員の能力を伸長させ主体性を高める取組を行う。 ②新たな研修及び継続的な研修として、ハラスメント研修、障がい者理解・対応研修等を実施する。 ③職員ごとの専門性に合わせた自己研鑽を支援するために研修受講費補助を引き続き実施する。 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実施する。				