

《類型 1 様式》

令和 3 年度

県出資等法人運営評価シート

法人	名 称	公益財団法人いきいき岩手支援財団
	記入責任者職氏名	総務・健康支援課長 平野 晃
	提 出 日	令和3年5月28日
所管部局	所管部局室課等名称	保健福祉部長寿社会課
	記入責任者職氏名	高齢福祉担当課長 佐藤 光勇
	提 出 日	令和 3 年 月 日

# No. 12 公益財団法人いきいき岩手支援財団

## I 法人の概要

### 1 基本情報

令和3年7月1日現在

法人の名称	公益財団法人いきいき岩手支援財団		所管部署等	保健福祉部 長寿社会課		
設立の根拠法令	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律		代表者 職名	理事長 小向 正悟		
設立年月日 (公益法人への移行年月日、その手続が完了した年月日)	昭和63年5月20日	事務所所在地	〒020-0015 岩手県盛岡市本町通三丁目19番1号			
	(平成24年8月1日公益財団法人へ移行及び岩手県長寿社会振興財団から名称変更)		電話番号	019-626-0196		
			HPアドレス	http://www.silverz.or.jp/		
資本金等	3,940,161,295 円	うち県の出資等 割合	3,105,000,000 円	78.8%		
設立目的	少子高齢社会に対応する民間や地域等の取組を支援するとともに、少子高齢社会に関する調査研究、普及啓発及び高齢者等への総合的な支援活動等を行い、子どもから高齢者まで全ての人々が健康で生き生きと暮らすことができる地域社会の形成に寄与することを目的とする。					
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○少子高齢社会に対応する民間や地域等における諸活動の取組支援</li> <li>○少子高齢社会に関する調査研究及び普及啓発</li> <li>○高齢者等の健康の保持増進と生きがい高揚推進</li> <li>○高齢者等に係る介護サービス水準の向上支援</li> <li>○岩手県等が行う少子高齢対策に関する事業の受託運営</li> <li>○その他、この法人の目的を達成するために必要な事業</li> </ul>					
活動員の状況	役員	1名	うち県現職	0名	うち県OB	1名
	評議員	5,951千円	平均年齢	63.0才	※令和2年度実績	
活動員の状況	役員	24名	うち県現職	0名	うち県OB	5名
	評議員	3,139千円	平均年齢	52.5才	※令和2年度実績	

### 2 県施策推進における法人の役割

1	地域包括支援センターを対象とした研修や生活支援コーディネーター養成研修等の実施
2	認知症サポーター養成講座の実施や認知症介護従事者研修等の実施
3	介護支援専門員の研修実施、外部評価や介護保険事業者情報の公表事業の実施
4	“いきいきいわて”結婚サポートセンターの運営

### 3 公的サービスを提供する事業主体としての適切性

#### (1) 他の民間団体等との代替性及び役割分担について

県内における介護支援専門員養成や地域包括支援センター職員向けの研修の実施、結婚相談等の実施について、事実上、当法人が唯一提供できる公的サービスとなっている。

#### (2) 県直営との比較（機動性・効率性・専門性等の法人の長所、強み）について

少子高齢社会に対応するためには、県内各市町村や地域包括支援センター及び医療福祉従事者等のニーズに合わせた事業展開が求められ、専門的知識と経験が必要であり、県直営と比較して、技術力・経験・人員が確保されている当法人による事業実施体制に優位性がある。

### 4 連携・協働のあり方

当法人は、岩手県内において、少子高齢社会に対応した事業を展開している唯一の公益財団法人であり、子どもから高齢者まで全ての人々が健康で生き生きと暮らすことができる地域社会の形成に寄与している。県は、本法人が展開する事業について、より効果的なものとなるよう連携・協働を強化し、法人の長所、強みを発揮することにより、効果的な施策推進を目指していく。

## II 経営目標の達成状況

### 1 事業目標

事業目標	目標値(令和2年度)	実績(令和2年度)	実績(令和3年度)	実績(令和4年度)
<p>高齢者の文化、スポーツ活動(長寿社会健康と福祉のまつり)への参加促進</p> <p>① 参加者 3,500人</p>	970人	3,500人	3,500人	
<p>・岩手県長寿社会健康と福祉のまつり事業の円滑な運営                      ・各種広報媒体を活用した岩手県長寿社会健康と福祉のまつりの広報活動の実施                      ※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、予定していた各大会のうち10種目が中止となり、参加人数が大幅減となった。</p> <p>新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、一部の大会の中止や岐阜県でのねんりんピックの開催延期の措置などが取られたが、令和3年度においてもコロナ禍での事業実施となることから、大会時の感染防止対策の徹底等が課題。</p>				
<p>県民、ボランティア、NPO等による民間の保健福祉諸活動への助成(保健福祉基金)</p> <p>① 助成団体数 95団体(事業)</p>	74団体(75事業)	95団体(事業)	95団体(事業)	
<p>保健福祉又は地域福祉の増進を図るため、民間団体等が実施する先駆的、先導的な事業や高齢者の社会貢献活動に対して助成した(岩手県栄養士会による「高齢者の明日の健康を支える食支援連携事業(摂食嚥下食形態がトピックの作成、研修会の開催等)」:2,050千円、岩手県医師会による「岩手JMAT研修事業(災害医療チームの養成・体制整備の実践研修の開催等)」:723千円など)。</p> <p>一方、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、21事業がやむなく中止となった。</p> <p>新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、計画した事業の縮小や中止が多数発生したことから、令和3年度はコロナ禍環境下においても当該助成金が活用されるよう、幅広く本事業の周知を図るとともに、感染防止対策に配慮した事業実施について適宜助言を行うなど効果的な事業の確実な実施を支援する必要がある。</p>				
<p>地域資源の開発や地域のニーズと地域支援のマッチングの促進</p> <p>① 生活支援コーディネーター養成研修実施 1回</p>	1回	1回	1回	
<p>高齢者が可能な限り住み慣れた地域で生活し続けることができるよう、地域において新たなサービスの創出や担い手の確保などの調整役を担う「生活支援コーディネーター」の養成とその円滑な活動を支援するため研修会を開催し、令和2年度は35名が受講した。</p> <p>生活支援コーディネーターの活動の活性化に向けた資質の向上、当該コーディネーターと地域団体や市町村・専門職とのネットワーク構築等が課題を推進するため、感染防止対策を徹底の上、研修を確実に実施する必要がある。</p>				
<p>認知症サポーター養成講座等の開催による、認知症の正しい知識と理解の普及</p> <p>① 認知症サポーター養成講座等の開催 10回</p>	11回	10回	10回	
<p>地域で自主的にボランティア活動や認知症の人の見守り支援等の担い手として活動できるよう認知症サポーター養成講座等の研修を実施。</p> <p>認知症サポーターの養成者数に地域差があり、各地域の実情を踏まえた講座開催、及び企業・地域への講座受講の動きかけが課題。</p>				
<p>介護支援専門員の資質向上への支援</p> <p>① 主任介護支援専門員研修の開催 1回</p>	1回	1回	1回	
<p>介護保険サービス提供者との連絡調整、他の介護支援専門員に対する助言・指導など、ケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識及び技術を習得するとともに、地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりを实践する主体となる主任介護支援専門員の養成を図るための研修を実施。</p> <p>主任介護支援専門員は、地域包括ケアシステムの構築に向けて、地域課題を把握し社会資源の開発等を行う地域づくりや、地域の介護支援専門員の人材育成等の役割が期待されていることから、本研修の内容について、引き続き、先進事例を交えて先輩主任介護支援専門員が現場のノウハウを伝達するなど効果的・実践的なものに充実していく必要がある。</p>				
<p>若者が家庭や子育てに希望を持てる環境の整備</p> <p>① 結婚サポートセンター会員数 450人</p>	569人	450人	450人	
<p>県内の結婚を望む人を支援するため、岩手県、県内全市町村、関係6団体と連携し、「いきいき岩手」結婚サポートセンター「i-サポ」を運営。盛岡、宮古及び奥州の3センターで、マッチングシステム等による結婚支援事業を実施。</p> <p>令和2年度において、マッチングの機会拡大等を図るため、AIの導入などマッチングシステムの更新を行い、登録会員の利便性向上を図ったところであり、令和2年度の成婚数は13組(平成27年度から令和2年度まで延べ94組)であった。</p> <p>結婚サポートセンター登録会員に関して、女性会員の割合が低く男女比にアンバランスが生じていることから、女性会員数の増加に向けた周知等が課題。</p>				

2 経営改善目標

経営改善目標	目標値(令和2年度)	実績	(令和3年度)	(令和4年度)
<b>1 法人の適正な運営</b> ・適正な経理処理及び財産管理を実施した。 ・諸規程の整備、改正等を実施した。 ・役員会、評議員会に業務執行状況の定期的な報告を行った。(定例理事会5月と3月開催、書面開催等理事会5回開催。定例評議員会6月と3月開催、書面開催等評議員会2回開催、計11回開催) 法令をはじめ定款や法人運営のための各種規程を遵守し、ガバナンスの効いた適正な法人運営を行う上で、引き続き、理事会や評議員会による実効性のある効果的な牽制体制を確保する必要がある。	① 役員会2回、評議員会2回	計11回	役員会2回、評議員会2回	役員会2回、評議員会2回
<b>2 諸経費の縮減</b> ・諸経費の中でも多くを占める印刷製本費(教材テキストコピー等)について、令和元年度は9,067千円であったことから、令和2年度は縮減に取り組み6,326千円となり、結果前年度比30%の減となった。 令和2年度は前年度比30%の減となったが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により研修会やセミナー等の開催回数が減となったことが大きい。今後とも資料作成に関し、各担当へ経費節減に対する意識浸透を図る必要がある。	① 印刷製本費(コピー等)の縮減、総額前年度以下	70%	総額前年度以下	総額前年度以下
<b>3 自主財源の確保</b> ・介護支援専門員実務研修受講料、受講料収入については、令和2年度は対前年度比1.2%の増となった。 ・結婚サポートセンター登録料の確保については、令和2年度は対前年度比25%の減となった。 ・HPへの広告等掲載の募集と広告の掲載については、令和元年度、2年度とも広告掲載はゼロであった。 財団HPへの広告等掲載の募集を行っているが、応募がなく未掲載の状況が続いていることから、令和3年度に予定しているHPリニューアルに際して、広告募集について効果的な周知を図り広告掲載につなげる必要がある。また、結婚サポートセンターについて、会員数が伸び悩み登録料収入も減少していることから、会員数の拡大を図り、自主財源の確保に努める必要がある。	① 介護支援専門員実務研修試験料・受講料の確保 ② 結婚サポートセンター登録料の確保 ③ HPへの広告案内等の掲載	14,293千円 2,300千円 0千円	介護支援専門員実務研修試験料・受講料の確保 結婚サポートセンター登録料の確保 HPへの広告案内等の掲載	介護支援専門員実務研修試験料・受講料の確保 結婚サポートセンター登録料の確保 HPへの広告案内等の掲載
<b>4 財政基盤の確保</b> ・公益事業の収支相償確保のため、令和元年度からケアマネシステム再構築等の資産取得資金の積立等を実施しているところ。 ・また、令和2年度から基本財産運用益の一般正味財産への振替方法を見直した。 ・以上の取組により、法人会計の収支均衡及び公益目的事業の収支相償を確保した。 令和2年度は、公益目的事業、収益目的事業、法人会計のいずれについても、収支均衡が図られたところであり、令和3年度以降についても、引き続き、会計全体の収支均衡の確保について取り組む必要がある。	① 法人会計の収支均衡(収支相償)	当期一般正味財産増減額 ▲10,485千円	公事業の収支相償確保	公事業の収支相償確保
<b>5 超過勤務時間の縮減</b> ・各担当職員の業務の進捗状況を随時把握し、業務の平準化を図るなど事務の作業プロセス等の見直し、効率的な事業執行により、超過勤務時間を前年度比3%削減する目標に対し、令和2年度は前年度比6.8%の縮減となった。 ・なお、その他の要因としては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により予定した各研修事業の実施内容の見直しによる回数の縮減(中止も含む)とそれに伴う超過勤務減などである。 職員が高いモチベーションを持って職場で活躍できるように、働き方改革を推進することが重要であり、その環境整備と各職員に対する勤務時間管理の意識浸透の徹底を図る必要がある。	① 前年度に対し超過勤務時間の3%縮減	1553時間	前年度に対し超過勤務時間の3%縮減	前年度に対し超過勤務時間の3%縮減
<b>6 職員の資質向上</b> 職員の資質向上を図るため、各種研修等への派遣及び内部研修会の実施 <派遣研修> ・介護サービスを利用しようとする方が事業所を探す際の参考とするための介護サービス情報の公表制度や権利擁護、法人会計などの業務研修への派遣：12人 ・福祉総合相談センター開催研修への派遣：19人 <内部研修> ・4回開催 介護保険等の制度改正や高齢者を取り巻く生活・福祉課題の複雑化・複合化により、業務に専門性が求められることから、年間を通じ各担当ごと業務の実施状況を見ながら、研修参加の機会を確保し、職員の資質向上を図る必要がある。	① 研修会等への派遣数延べ15人以上 ② 財団内部研修の実施(年4回)	31人 4回	15人以上 4回	15人以上 4回

### Ⅲ 役職員の状況

#### 1 役員（令和3年7月1日現在）

（単位：人）

	令和元年度				令和2年度				令和3年度					
	県現職 (注1)	県現職 (注2)	県OB	その他	県現職 (注1)	県現職 (注2)	県OB	その他	県現職 (注1)	県現職 (注2)	県OB	その他		
常勤	1		1		1		1		1		1			
非常勤	9		1	3	5	9		1	2	6	9	1	2	6
計	10		1	4	5	10		1	3	6	10	1	3	6

※役員には監事を含む。

#### 2 (1) 職員（令和3年7月1日現在）

（単位：人）

		令和元年度				令和2年度				令和3年度						
		プロパー	県派遣	県OB	その他	プロパー	県派遣	県OB	その他	プロパー	県派遣	県OB	その他			
常勤	管理職	5			5	5			5	5			5			
	一級職	23	6		17	23	5		18	19	5		14			
	小計	28	6		17	28	5		18	24	5		14			
非常勤	管理職		/	/			/	/			/	/				
	一級職	12	/	/	2	10	/	/	1	9	/	/	11			
	小計	12	/	/	2	10	/	/	1	9	/	/	11			
計		40	6		7	27	38	5		6	27	35	5		5	25

「県派遣」のうち、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第6条第2項に基づき県が給与支給する者の数  
 保健福祉又は令和元年度  人 令和2年度  人 令和3年度  人

※管理職：課長職相当以上とする。役員兼務の者は、役員・職員の両方に計上し、職員数には「(役員兼務)」欄で表示する。

※プロパー：法人直接雇用の常勤無期職員。

※その他：プロパー、県派遣、県OB以外で、他団体派遣職員や法人直接雇用の有期職員等。

#### 2 (2) 職員の年齢構成（令和3年7月1日現在）

（単位：人）

		10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	計(注)	
		常勤	管理職					5
	プロパー							
	県派遣					5	5	
	県OB							
	その他							
	一級職			1	9	7	2	19
	プロパー				4	1	5	
	県派遣							
	県OB			1	5	6	2	14
	その他							
計				1	9	7	7	24

#### 法人説明欄

【役職員数の状況について】

- ・理事長は常勤理事である。
- ・プロパー職員は6名であったが、令和2年度で1名退職となり現在は5名である。
- ・令和3年度は業務都合等により常勤職員4名減。一方、非常勤（有期）職員1名増で、職員数は令和2年度から3名減となっている。

【県の関与の状況について】

県派遣なし。

【職員の年齢構成について】

- ・職員構成は40代が37.5%、50代が29.2%と若手層が少ない状況となっている。
- ・プロパー職員は5名であり、5名中4名が40代の中堅層となっている。



## V 法人及び所管部局の評価

### 1 県施策と法人との連携・協働

#### (1) 県施策の推進について

少子高齢化の進行や高齢者自身の意識の変化など、社会経済情勢が大きく変わる中で、現況に応じた高齢者等施策に取り組んでいる。また、「いきいき岩手」結婚サポートセンターの設置・運営を行うなど県の少子化対応施策の推進に寄与している。

・少子・高齢化や過疎化の進行などを背景として、高齢者を取り巻く生活・福祉課題は、複雑化・複合化している中で、法人は、専門職の資質向上のための研修など各種施策に専門性を発揮して取り組んでいる。また、「いきいき岩手」結婚サポートセンターの運営による出会いの場づくりなどにより、出会いや結婚を希望する県民への総合的な支援を行うなど県施策の推進における法人の果たす役割は大きいものと認識している。  
 ・事業目標の設定について、高齢者の生きがいづくり、社会貢献活動支援、地域包括ケアシステム構築支援や結婚支援など、少子・高齢化の課題に幅広く対応する項目となっており、引き続き、県施策の推進のため、各事業の目標達成に向けて法人と連携・協働を行っている。

#### (2) 民間団体との代替性及び役割分担について

県内全域を対象とした事業を実施しており、特に介護保険制度関係では、指定試験機関・指定情報公表センター及び介護支援専門員に係る研修実施機関など公益的な事業を実施しており、他団体が同様の事業を実施することは困難である。

・介護保険制度における介護支援専門員に係る指定試験実施機関及び指定研修実施機関並びに指定情報公開センターに指定されている団体は県内に他にはなく、また、実施主体となり得る体制を有し、指定取得に意欲的な団体もない。  
 ・結婚サポートセンターについても、県及び県内全市町村から運営費の拠出を受け、公的な結婚支援を全県対象に実施しており、他に実施が可能であると考えられる団体はない状況である。

### 2 自律的マネジメントの促進

#### (1) 組織マネジメントの確立について

財団内各課等の主要事業（主要課題）の進捗管理を毎月実施し、業務実施予定に対する進行状況の把握を行うとともに、事務局長による職員ヒアリングを行った。それにより、働きやすい職場環境の整備が図られた。一方、各職員が十分自己能力を発揮できるような体制の確保について、更なる取組が必要である。

・業務に専門性が求められることから、職員が能力を発揮できるための風通しがよく働きやすい環境の整備が重要である。事務局長による職員のヒアリングの実施など、職員との対話の場を設け、風通しのよい職場の構築に向けた取組に努めていることは認められるが、今後は、さらに、きめ細かい職員満足度の把握を行うなど各職員が十分自己能力を発揮できる体制の確保を図っていく必要がある。

#### (2) リスク管理体制の強化について

リスク管理体制を強化するため、事務局側と理事長とで毎月2回の経営管理会議及び定例業務打ち合わせ等を実施し、現場からの業務に係るリスク関連情報等について共有した。それにより、コンプライアンス及び事務処理・会計処理の適正確保に向けた管理体制が強化された。一方、業務によっては、リスク防止策及び実際にリスクが発現した場合の対応を記載した対応方針やマニュアルが未整備であり、改善を要する。

理事長に対して定期的又は随時報告する機会が設けられており、リスク関連情報が速やかに伝達する仕組みを有している。業務全般における、リスク防止策及び実際にリスクが発現した場合の対応を記載した対応方針やマニュアルを整備するなど、一層のリスク管理体制の強化を図る必要がある。

### 3 健全経営の維持・確保

#### (1) 経営改善について

・経営改善目標に定めている各目標については、概ね達成できているところだが、働き方改革関連法改正の一環で、有期雇用職員に対しても期末手当を支給することとしたことから、人件費割合が管理費分も含め増加傾向となり、人員の確保も含め今後の検討課題である。なお、令和2年度は経常収益への基本財産運用益の振替え調整（費用支出に見合った額の調整）を実施した関係で、相対的に人件費比率が増となったものがある。

・法人が設定した経営改善目標について、「諸経費の縮減」、「自主財源の確保」、「超過勤務時間の縮減」などいずれも財務の効率性、自主性等に関するものであり、適切な目標設定となっている。  
 ・なお、令和2年度は、基本財産運用益の振替え調整を実施したため、相対的に人件費比率等が増となったとのことだが、来年度以降、設定された目標値が経営の改善に十分に効果的なものとなっているか、注視する必要があると考える。

#### (2) 県の人的・財政的関与について

※県の人的関与・財政的関与（貸付金・損失補償・補助金（運営費））はなし

※財政的関与は、貸付金・損失補償・補助金（運営費）を受けている場合に記載。

### 4 情報公開の推進について

財団ホームページにおいて、財団概要として評議員及び役員、定款、各事業の実施状況、決算の状況並びに財政の状況などを公開している。また、各実施事業について、随時ホームページ上で公開している。

なお、現行ホームページはスマートフォン対応となっていないことから、利用者の利便を図る必要から令和3年度において全面更新する予定である。

・法人欄に記載のとおり、法人が情報公開すべき項目は、当法人のホームページに掲載されており、また、これらの情報は、「財団の概要」のページで一括で公開され、アクセスのし易さにも配慮されている。  
 ・今後、当該ホームページをスマートフォンにも対応できるように更新することで、更なるアクセシビリティの向上が期待できる。

VI 統括部署（総務部）の総合評価

1 取り組むべきこと（指摘事項）

法人1	<p>・経営改善目標として設定している「法人の適正な運営」について、目標値を「役員会2回、評議員会2回」に設定していますが、理事会及び評議員会の各年2回開催は定款に規定された事項であると認識しています。定款の遵守は法人として当然の責務であり、敢えて目標値に設定してPDCAサイクルを運用することには馴染まないものと考えます。法人としてガバナンスの確立等を重視しているということであれば、別に測定可能な目標値を設定することが適当であると考えます。中期経営計画策定の際に、目標値の改善を行う必要があります。</p>
法人2	<p>・経営改善目標として設定している「自主財源の確保」について、県民には目標の達成度合いの測定が困難な目標値が設定されているものと見受けられます。具体的には、どの程度の収益が確保されることで目標が達成されたものとするのかの確認が困難となっています。目標値の設定はPDCAサイクルの起点として重要です。中期経営計画策定の際に、目標値設定の改善を行う必要があります。</p>
所管部署	<p>・いわて県民計画（2019～2028）政策推進プラン（2019年度～2022年度）において、「認知症サポーター養成数（累計、人）」及び「主任介護支援専門員研修修了者数（累計、人）」が目標として設定されています。当該目標の達成については法人が重要な役割を担うものであると考えますが、現在の法人の事業目標では、「認知症サポーター養成講座等の開催10回」及び「主任介護支援専門員研修の開催1回」が設定されており、測定単位が「人」ではなく「回数」になっています。県民計画の目標は、法人の活動だけでなく、他団体の活動も合わせて、県全体として達成すべきものとして設定している事情もありますが、県施策推進への法人の貢献の度合いをより的確に測定するため、県民計画に合わせて現在の目標値の測定単位の改善を検討する必要があります。</p>

2 過去の指摘事項に対する取組状況

【令和元年度指摘事項】

	指摘事項	取組状況	取組実績と効果と進捗状況	達成時期
法人	<p>震災からの復興に向けた県の施策実施における推進主体の一つとして、引き続き、各市町村のニーズ、状況を把握し、被災地の地域包括支援センターの業務支援及び市町村の介護予防事業の支援を行っていく必要があります。</p>	実施済	<p>陸前高田市及び山田町と協議し、災害公営住宅等への入居による生活環境変化に伴う高齢者の心身の機能低下等防止のため、市町が実施する介護予防事業等の支援など、被災地の地域包括支援センターの業務支援を行っている。</p>	R2.3
	<p>介護保険制度の複雑化等、業務により専門性が求められることから、引き続き職員の資質向上に努める必要があります。また、短期雇用の職員が多いことから、業務マニュアルの作成等、事務の継続性の確保と効率化に向けて取り組む必要があります。</p>	実施済	<p>介護支援専門員マネジメント学会への参加や、東北各県担当者による各種研修等への参加など、適宜職員の資質向上の取組みを行っている。また、各担当ごと業務マニュアルを作成のうえ、事務の継続性の確保及び効率化に努めている。</p>	R2.3
	<p>“いきいき岩手”結婚サポートセンターについて、引き続き、センターを運営している法人に対して適切な助言・指導を行い、会員の成婚に向けて市町村と民間団体と連携して取り組んでいく必要があります。</p>	実施済	<p>“いきいき岩手”結婚サポートセンターの登録者数は令和元年度末で680名であり、前年同月に比較して254名減少となっている。このため、令和元年度において新たに理美容に係る生活衛生同業組合と法人が協定を締結し、新たな登録者の確保に向けて取り組んでいる。 令和2年度にはマッチングに係るソフトウェアの入れ替えを行い、成婚率の向上を図る。また運営委員会に幹事会を設置し、運営について構成員間の意見交換を深め、センターの運営改善を図っていく。</p>	R2.3
所管部署	<p>“いきいき岩手”結婚サポートセンターのほか、本来業務の少子・高齢化社会への対応、介護保険制度における指定試験機関としての役割、介護ロボット導入支援事業など、法人に求められる役割が多様化するとともに、より専門性が増してきていることから、その役割を法人が担えるように、必要な助言・指導を行っていく必要があります。</p>	実施済	<p>法人に求められる役割が多様化することに伴い、法人と各事業を所管する担当者との協議、調整を随時行うことにより、円滑、的確な事業実施となるよう支援している。</p>	R2.3

【令和2年度指摘事項】

	指摘事項	取組状況	取組実績と効果と進捗状況	達成時期
法人	<p>高齢者等の健康生きがいがづくり支援や福祉サービスの質の向上に向けた支援、少子化対策、被災地支援等、法人の役割の多様化に対して、効果的・効率的な事業運営が行われるよう、PDCAサイクルによる業務改善に、引き続き取り組む必要があります。</p>	実施済	<p>各実施業務については、毎月、定期的に実施業務内容を理事長に報告し進捗管理を実施し、必要に応じて業務内容の修正等も実施するなど、業務改善にも適宜取り組んでいる。</p>	R3.3
	<p>介護保険制度の複雑化等、業務により専門性が求められることから、引き続き職員の資質向上に努めるとともに、職員満足度の向上に向けて一層取り組む必要があります。</p>	実施済	<p>研修会等実施時においては、アンケート調査を行い受講者の意見等の把握に努めるとともに、その分析結果については次回以降の事業に反映させている。また、事務局長による職員ヒアリングの結果を踏まえ、働きやすい職場環境の整備や各職員が自己の能力を十分発揮できる体制の確保にも努めている。</p>	R3.3
	<p>法人に求められる役割の多様化に対して、今後とも自立的かつ円滑な法人運営が図られるよう、適切な目標設定や職員満足度の向上等について、適切な指導・助言をしていく必要があります。</p>	実施済	<p>職員が能力を発揮できるための働きやすい環境の整備が重要と認識しており、職員の満足度向上に向けた取組について、法人の管理担当者と随時情報共有し、必要に応じて指導・助言を行っている。</p>	R3.3