

令和6年度 マネジメントシート

作成日 令和6年10月31日
作成者 井戸畑真之

施設名		三重県厚生事業団							作成日 令和6年10月31日 作成者 井戸畑真之	
基本理念		一人ひとりの意向を尊重し、自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう、その支援に向けた良質で多様なサービスを提供するとともに、県民の高い信頼を得る中で、全ての人々が障がいの有無にかかわらず相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に貢献します。								
経営方針		①障がい者が、個人の尊厳を保持しつつ自らの能力を最大限に発揮し、自己実現できるよう支援します。②利用者一人ひとりのニーズと適性に合った良質で多様なサービスを提供します。③地域の福祉ニーズに応えるため、専門性や資源を生かした地域における公益的な活動に取り組みます。④サービスの提供を的確かつ持続的に進めていくため、信頼される経営基盤と運営体制の安定・強化を図ります。								
区分	経営目標	取組(戦略的目標)	主な成果(重要成功要因)	業績評価指標	R5実績値(各MS値)	R6目標値	R6中間値	R6実績値(見込み)	アクションプラン	
顧客の視点	障がい者自立の支援と権利擁護	人権を尊重する良質なサービス提供	職員の人権意識の向上	事務局主催人権研修の受講者数(延べ)(人)	169人	130人	未実施		<ul style="list-style-type: none"> いなば園における虐待の再発を防止するため、県による特別監査結果を踏まえて「虐待防止改善計画」を改訂し、同計画に基づく重点的取組を中心に改善に取り組む。失墜した信頼を早期に回復できるよう、その取組を身障センターにも水平展開させるなど、法人全体の虐待防止力を高める。 すべての職員の人権意識を高めるため、人権や権利擁護、虐待防止等をテーマとした研修を開催する。 	
		利用者の自立支援	個別支援計画に基づく自立支援	地域生活移行率(いなば)	成人4人 児童8人	成人3人 児童5人	成人2人 児童-		<ul style="list-style-type: none"> 利用者が希望する生活を実現するため、一人ひとりの個性や意向を個別支援計画(居宅サービス計画)に的確に反映し、計画に基づく生活支援や就労支援を進める。 地域生活支援拠点の中核的施設として信頼を得る施設となるよう、相談支援体制を含めた受け入れ態勢を整えるとともに、迅速にサービス利用につなげられるよう、関係機関と良好な関係を構築する。 	
		障がい者差別の解消	県民の障がいに対する理解の促進	県民向け講座等開催・動画配信数	16回	10回	4回		<ul style="list-style-type: none"> 県民の障がいに対する正しい理解を促進するため、県民向け講座の開催や動画配信などを通じて、障がいに対する知識や障がい者スポーツ等の情報発信を行う。 県民と障がい者の交流の機会を創出するため、地域行事への参加や利用者の施設外での活動、施設の開放などを行う。 	
	利用者には選ばれる質の高いサービスの提供	サービスの質の向上	利用者のニーズに沿ったサービスの提供	利用者アンケートにおける満足度	(い)92% (セ)92%	(い)93% (セ)92%	未実施		<ul style="list-style-type: none"> サービスの改善・向上につなげ、利用者のQOLを高めるため、利用者やその家族に対するアンケートを実施し、要望や苦情を受け止め、改善していく。 質の高いサービスを提供するため、サービス提供マニュアルを整備し、職員に周知するとともに、利用者アンケート結果を反映するなど定期的な見直しを行う。 	
		職員の資質向上	高い専門性を発揮できる職員の育成	新規資格取得者数(延べ)(3福祉士+公認心理師)	15人	12人	12人		<ul style="list-style-type: none"> より高度で専門的なサービスを提供するため、職員の新たな資格や上位級の資格の取得を奨励する。 人材育成・能力開発や職員の意向向上を図るため、研究発表や論文発表を促進する。 利用者ニーズに沿った満足度の高いサービスを提供するため、多職種連携やOJT、オンラインによる動画視聴型研修等による職員の資質向上を図る。 	
		施設設備の見直し	いなば園の施設整備	計画的な施設の新設・改築等	7件	10件	3件		<ul style="list-style-type: none"> いなば園における利用者や地域のニーズに対応するため、施設再整備計画に基づき、施設の詳細検討や整備を進める。 身障センターにおける施設・設備の老朽化に対応するため、重要性や緊急性等を整理したうえで、設置者である県へ改善を要望する。 サービスの質の向上や業務の効率化を図るため、ICT化・ロボット技術導入等の検討を進める。 	
				設備等の有効活用	業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	8件	8件	1件		
	安全・安心な施設運営	利用者の安全確保・事故防止の推進	事故報告件数	10件	11件	22件		<ul style="list-style-type: none"> 防災・防犯・感染症対策等の安全対策を強化するため、マニュアルの点検等を行うとともに、各施設で事故防止策やヒヤリハット事例を共有する。 新型コロナウイルス感染症の再拡大時に、より迅速・効果的に対応するため、マニュアルやBCP、備品等の点検・確認を行う。 		
	地域社会への貢献	共生社会づくりへの参画	福祉人材の発掘・養成	実習生・ボランティア受入数	(い)407人 (セ)284人	(い)500人 (セ)335人	(い)228人 (セ)145人		<ul style="list-style-type: none"> 地域の福祉の増進に寄与するため、ニーズを把握し、専門性や特色を生かした公益的な活動のあり方を検討するとともに、専門性や特色を発信して、講師や審査員等としての新たな派遣先を開拓する。 福祉の魅力や、共生社会の担い手を育成するため、大学や養成校の実習生やボランティアを積極的に受け入れるとともに、小中高等学校における福祉教育に協力する。 	
		障がい者スポーツの推進	障がい者スポーツの普及	障がい者スポーツについての相談件数	95件	50件	46件		<ul style="list-style-type: none"> 障がい者スポーツのすそ野を拡大するため、令和4年度に県が開設した「三重県障がい者スポーツ支援センター」を運営し、情報提供や相談業務、支援を必要とする選手・団体と企業とのマッチング等を行う。 	
			障がい者スポーツの振興	県障がい者スポーツ大会・スホレ祭参加者数	2,621人	4,100人	1,702人		<ul style="list-style-type: none"> 障がい者スポーツを振興するため、障がい者スポーツ大会やふれあいスポレク祭等を開催し、参加(する、みる、支える)者の増加を促進するとともに、障がい者スポーツイベントや体験教室等に障がい者スポーツ指導員を派遣する。 	
		地域との交流	障がい者と県民との交流機会の創出	地域行事への参加や施設行事への招待など交流事例数(件)	37件	42件	20件		<ul style="list-style-type: none"> 地域住民の理解と協力を得るとともに、利用者の地域社会との関わり合いを育むため、地域行事への参加や施設行事への地域住民の招待、近隣の幼稚園、学校等との交流会を行うとともに、広報誌の発行や研究発表等により、施設や活動を広く発信する。 県民の障がいに対する理解を促進するため、障がい者スポーツを通じた交流の場づくりを進める。 	
コンプライアンスの推進	コンプライアンス意識の醸成	事務局主催コンプライアンス研修受講者数	129人	130人	146人		<ul style="list-style-type: none"> 県民や利用者からの信頼性を保持するため、職員行動指針クレドカードの活用やコンプライアンス研修の実施等により、職員のコンプライアンス意識を高めるとともに、各施設において重大事故や不祥事の発生を未然防止に取り組む。 職員の行動規範となる服務規律を組織全体で遵守するため、就業規則を職員に周知・徹底する。 			
財務の視点	経営基盤の安定	収支均衡のとれた自立経営	収入の確保	施設利用率(いなば)	入所93% 通所70%	入所94% 通所74%	入所91% 通所70%	<ul style="list-style-type: none"> 自立的な経営を継続するため、施設利用率の維持・向上に努め、安定した収入を確保する。 利用者サービスの向上と持続可能な経営を両立させるため、利用者の状況分析や制度を活用した加算取得など、サービス活動収益の増収を図り、人件費比率の上昇抑制にもつなげる。また、県等からの委託事業については、収支のバランスの見通しを適切に精査し、受託する。 身障センターの魅力向上をさせ、経営の抜本的な改善に資するため、指定管理業務の更新に向けた検討に着手する。 		
			適正かつ効率的な経費の執行	人件費比率	70%	66%	決算時表示			
内部プロセスの視点	運営体制と人材育成の強化	経営の透明性の確保	経営状況の公表	経営情報公表の推進	実施	実施	実施	<ul style="list-style-type: none"> 経営の透明性を確保するとともに、県民への説明責任を果たすため、業務、財務など経営情報を積極的に公表する。 適正な法人運営を担保するため、顧問税理士による定期的なチェックや外部監査を受審する。 質の高いサービスを提供するため、みえ福祉第三者評価や自己評価を継続し、評価による課題改善に取り組む。 		
			経営改革による持続的な活力ある経営	総合的なマネジメントシステムの構築	マネジメントシートによる対話(3回以上)の実施率	100%	100%	期首・中間実施	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント力を強化するため、マネジメント力向上委員会を中心に制度等を定着させるとともに、実施状況の検証や改善を行う。 PDCAサイクルによる業務推進を定着させるため、マネジメントシートによる業績評価制度や個別面談制度を適切に運用する。 職員一人ひとりの経営参画意識やモチベーションを高めるため、経営状況や予算執行状況に関する情報の適時提供、職員提案制度の充実、先進施設等の調査などを行う。 	
学習と成長の視点	運営体制と人材育成の強化	総合的な人材マネジメントの構築	管理職による適切な人材育成支援	アンケート調査による人事考課に対する満足度	77%	80%	未実施	<ul style="list-style-type: none"> 採用、育成、評価、処遇、配置・異動、昇進・昇格にかかる人材マネジメントを適切に運用するため、課題を抽出し、改善に向けた検討を行う。 職員の成長や意欲を促し、離職を防止するため、人材育成ビジョンに基づく研修等を実施するとともに、管理職による人事考課や人事異動希望等に関する面談を適切に実施する。 		
			質の高い人材の確保	若年者向けのPR活動手法、新規発信先の開拓	動画8本	8件	6件	<ul style="list-style-type: none"> 若年者の採用を進めるため、事業団ホームページを適時更新し、若年者に対するイメージアップを進めるとともに、新たな求人PR手法の開発や情報発信先の拡大、大学等への積極的なPRを進める。 		
		マネジメント力の強化	事務局主催マネジメント研修参加率	96%	100%	97%	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント力を強化するため、管理職向け研修を充実するとともに、将来の法人や施設の経営を担う人材育成に取り組む。 			
		魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現	職員の意欲向上	アンケート調査によるチャレンジ度	72%	80%	未実施	<ul style="list-style-type: none"> チームワークの向上や組織の活性化、職員の経営参画意識の醸成を促進するため、職員が役員や幹部職員と意見交換する機会や職場全体でアイデアを出し合い改善を重ねる機会を設けるなど、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める組織風土づくりを進める。 職員のやりがいを醸成するため、広報活動の充実・強化による事業団のイメージアップを進める。 		
適切な処遇改善と安全で安心な職場環境づくり	職員満足度の向上	アンケート調査による満足度	72%	80%	未実施	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場づくりを進めるため、職員アンケート結果やフリートークで出された提案等を踏まえた業務や職場環境の改善、ワークライフバランスに配慮した支援サービス提供プログラムの見直し、適切な処遇改善などを行う。 安全で安心な職場環境を整備するため、職員の健康障害や労働災害の防止に取り組むとともに、メンタルヘルスの向上やハラスメントの防止対策を進める。 				

施設名	三重県厚生事業団		
基本理念	一人ひとりの意向を尊重し、自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう、その支援に向けた良質で多様なサービスを提供するとともに、県民の高い信頼を得る中で、全ての人々が障がいの有無にかかわらず相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に貢献します。		
経営方針	①障がい者が、個人の尊厳を保持しつつ自らの能力を最大限に発揮し、自己実現できるよう支援します。②利用者一人ひとりのニーズと適性に応じた良質で多様なサービスを提供します。③地域の福祉ニーズに応えるため、専門性や資源を生かした地域における公益的な活動に取り組みます。④サービスの提供を的確かつ持続的に進めていくため、信頼される経営基盤と運営体制の安定・強化を図ります。		
区分	業績評価指標	アクションプランに対する取組実績	下半期の取組方向
顧客の視点	事務局主催人権研修の受講者数（延べ）（人）	社会福祉法人おおすぎ評議員・れんげの里連合会保護者会長を講師に、障がい者の親の立場からの施設のあり方、職員の仕事などについて講義をいただいた。（いなば園10/30、センター11/6実施、参加者114名（動画視聴含む））	次年度の人権研修の計画を行う。 修正した「虐待防止改善計画（改訂版）」に沿って、法人を挙げて虐待防止に向けた実効性のある措置を講じる。
	地域生活移行率（いなば）	成人施設2名が地域へ移行した。 津市との連携強化を実践するため、地域生活拠点事業として相談支援いなばと津市が委託契約を継続している。24時間相談受入れ体制確保のため、組織・体制の見直しについて、検討している。	利用者一人ひとりの個性や意向を個別支援計画に反映し、地域移行が予定されている利用者は計画に添った地域移行を推進し、その他の利用者についても個別ニーズに合わせ進める。 希望される方が迅速にサービス利用につなげられるよう、他の相談支援事業所とも連携し、スムーズな対応につなげる。
	地域生活移行率（センター）	地域生活移行率は75%と目標値を上回ることはできなかった。	引き続き、個別支援計画に基づき、利用者の意向に丁寧に寄り添いながら、地域移行を進めていく。
	県民向け講座等開催・動画配信数	パラリンピック選手を含む障がい者スポーツ選手が登場する動画を作成した（4本）。	職員向けに実施した人権研修の動画を配信する。
	利用者アンケートにおける満足度	いなば園では、利用者の意向を個別面談で聞きとり日常生活の充実・充足を目指し、職員・利用者参加によるケースカンファレンスを職員会議などを活用して計画的に実施した。 身障センターにおける第1回利用者アンケートでは、満足度は94%と目標値を上回った。	いなば園では、利用者やその家族に対するアンケートを実施する。、意思疎通の難しい利用者については、十分なアセスメントを実施したうえで回答してもらう。身障センターでは下半期も利用者アンケートを実施する。各施設とも、指摘・要望を受け止め、利用者に寄り添った支援やサービスの改善・向上につなげる。 引き続き、多職種による多面的な視野に立ったアセスメントを実施し、利用者ニーズの本質を探り満足度の高いサービスにつなげる。
	新規資格取得者数（延べ）（3福祉士+公認心理師）	オンライン研修の活用や各施設の分野別・課題別の研修の企画開催などにより、職員の資質向上を進めた。 人材育成・能力開発や職員の意欲向上を図るため、研究チームによる研究発表・論文発表を奨励した。（令和6年度社会福祉事業団職員実践報告・実務研究論文に3件応募し、1件が優秀賞を受賞した）	より高度で専門的なサービスを提供できるよう、職員の新たな資格や上位級の資格の取得を奨励し、受験希望者がスムーズに受験できるよう配慮する。 引き続き、職員に必要な研修をタイムリーに企画開催し、専門性の向上を図る。 2月にいなば園で開催する「全事協東海・北陸ブロック幹部職員研修会」で研究発表を行う。
	有資格者数（3福祉士+公認心理師）		
	計画的な施設の新設・改築	いなば園では、虐待事案があり、再整備が進んでいない。 身障センターでは、施設や設備が老朽化していることから、常日頃、施設設備の巡回・巡視を行うとともに、業務上での気付きを修繕等に生かし、これまで、昨年度と同程度の修繕を行った。	いなば園では、収益見込みや今後の事業展開を踏まえ、施設再整備計画の再検討を進める。 身障センターは、令和7年4月に開設40年を迎え、老朽化もかなり進んできていることから、施設や設備の修繕や更新について積極的に県へ要望していくとともに、日頃からの巡回・巡視により、利用者や職員の安全・安心の確保、事故防止につなげていく。
	業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	給与ソフトのクラウド化について準備を進めた。 いなば園において、支援現場の迅速なコミュニケーションのサポートツールとして、インカムの導入を進めた。 また、現在活用している研修ソフトの使用状況を検証し、見直し検討を進めた。	給与ソフトのクラウド化を予定している。 いなば園において、インカムの効果の確認や改善等を行うとともに、より活用性の高まるeラーニングを検討していく。
	事故報告件数	いなば園では、毎月の運営会議において事故及びヒヤリハット事例の改善案を共有し、さらに職員会議とグループウェアで職員にも共有し、改善に取り組んだ。また、施設に対する苦情及び要望等への対応状況をホームページで公表した。 身障センターでは、重大事故や不祥事は発生しなかった。	各施設で事故防止策やヒヤリハット事例を共有・検証を行い、事故等の減少につなげていく。また、防災・防犯・感染症対策に関するマニュアルやBCP等の点検や、それらに沿った緊急時の体制を整備する。 いなば園では、苦情及び要望等をホームページを利用して対応状況を公表し、サービス向上への取組を発信する。
	実習生・ボランティア受入数	新型コロナウイルス感染症移行後1年以上を経過し、実習生・ボランティアの受入を本格化した。いなば園で実習生2名、ボランティア226名、身障センターで実習生57名、ボランティア31名、スポーツでボランティア57名を受け入れた。	福祉の魅力を伝え、共生社会の担い手を育成するため、新型コロナウイルス感染症予防を図りながら、大学や養成校の実習生やボランティアの受入を行うとともに、小中高等学校における福祉教育に協力する。
	障がい者スポーツについての相談件数	三重県障がい者スポーツ支援センターを中心に、46件の相談を受け付けた。絶対数は少ないものの、精神障がいの方からの相談があるなど、関心の広がりが伺える。	コンシェルジュを中心に障がい者スポーツの相談に応じるとともに、従前どおり障がい者スポーツ推進課としても丁寧に相談に応じていく。
	県障がい者スポーツ大会・スポレク参加者数	フライングディスク576名、県ふれあいスポレク祭1,129名の参加があり、昨年度から増加したものの、コロナ禍前には至っていない。	バリパラリンピックの報道等により、県民の関心は高まってきていると思われる。引き続き積極的に参加（する、みる、支える）者を募っていく。
地域行事への参加や施設行事への招待等交流事例数（件）	いなば園では、新型コロナウイルス感染症予防を図りながら、地域行事への参加や近隣の幼稚園、学校等との交流会を実施した。また、施設行事への地域住民の招待を再開した。 身障センターでは、地域との交流事業を2件実施した。 各施設において、ホームページや広報誌により、地域やご家族に向けて情報発信している。また、法人の魅力を多くの方に知っていただくため、インスタグラムによる情報発信を開始した。	引き続き、地域住民の理解と協力を得る活動を継続しつつ、利用者の地域社会との関わり合いを育むため、地域行事への参加や施設行事への地域住民の招待、近隣の幼稚園や学校等とのオンラインを含めた交流会を行うとともに、広報誌の発行や研究発表等により、施設や活動を広く発信する。	
事務局主催コンプライアンス研修受講者数	パワハラに関する職場環境チェックリストを作成し、4/8の管理職研修に活用した。また、男女共同参画センター職員を講師に職員向けのハラスメントをテーマにした研修を実施した（センター6/12、いなば園6/19 146人参加）。	日常業務における職員のコンプライアンス意識の高揚を図る。 みえ福祉第三者評価（いなば園）や自己評価（身障センター）を継続し、評価による課題改善に取り組む。	
財務の視点	施設利用率（いなば）	障害者支援施設は虐待案件があり、定員の9割程度の利用率を継続している。プリズムは職員不足により、保育所等訪問支援を6月に休止した。工房以外は、利用日数を含め前年度の同時期より利用率が下がっている。	プリズムの児童発達支援と放課後等デイサービスを12月末に休止し、他事業の充実を図る。職員不足を補うとともに、支援の低下を招かないよう、事業の休止も視野に入れ、将来の方向性を検討していく。
	施設利用率（センター）	利用率は低位で推移したが、ここ数か月は上昇の上昇の兆しが見え始めた。	身障センターの優位性のPRIに努め、施設利用率の向上を図っていく。合わせて、介護・診療報酬の増加に向けた取組を強化していく。
	人件費比率	人件費比率については、決算において算出する。 物価高騰が続く中、業務の効率化を推進し、経費の節減、費用対効果の向上に努めた。	光熱水費をはじめ諸物価の高騰が続いていることから、引き続き、業務の効率化を推進し、経費の節減、費用対効果の向上を図る。
	経営情報公表の推進	決算確定後適切に公表した。 経理の適正性、経営の透明性の確保のため、顧問税理士による定期的なチェックを行うとともに、9月に外部監査を受審した。	引き続き、顧問税理士による定期的なチェックを行う。 運営状況の透明性を図るため、理事長マネジメントシートをホームページで公表する。
内部プロセスの視点	マネジメントシートによる対話（3回以上）の実施率	マネジメント力向上委員会を定期的に開催し、マネジメント力向上に向けた取組の検討・進捗管理を行った。 4/10～期首面談、9/20～中間面談（人事考課1回目）を実施するとともに、マネジメント力向上委員会を通じて、法人全体の実施状況について検証した。	引き続きマネジメントシート及び組織マネジメントシート等をツールに対話を推進する。下半期について、12/中～異動（配置）希望調査、1/下～期末面談（人事考課2回目）、3/1～期末面談（人事考課伝達）、3/15～人事異動発表後面談を適正に実施する。また、マネジメント力向上委員会において、実施状況の把握・検証・改善を行う。
	職員のアイデアによる業務改善実施数	各施設で職員の意識が高まり、業務改善につながってきている。	職員一人ひとりの経営参画意識やモチベーションを高めるとともに、虐待防止の観点からも、各施設で職員提案制度を充実させ、提案を業務改善につなげていく。事務局においては、職員アンケートの意見等を参考に業務改善を進める。
	アンケート調査による人事考課に対する満足度	上半期は職員アンケートを実施せず。 職員の働きがいの向上、能力開発と人材育成、上司と部下の信頼関係の強化を目的に、人事考課の面談を実施した。	職員アンケートにより人事考課に対する満足度を調査する。 管理職による人事考課や異動（配置）希望等に関する面談を行う。
学習と成長の視点	若年者向けのPR活動手法、新規発信先の開拓	採用への応募が大きく減少する中で、大学や養成校へ出向くなど、働きかけを行った。	大学や高校等の就職担当職員から情報収集するなど、効果的な採用手法を模索するとともに、イメージアップを図って将来の担い手確保につながるよう、効果的なPR方法を検討する。
	事務局主催マネジメント研修参加率	マネジメント力を強化するため、管理職向けの事務局研修を4月に実施した。将来の法人や施設の経営を担う人材育成に取り組むため、事務局研修や職場研修を実施した。	マネジメント力向上委員会の検討等を通じて、管理職等の能力を向上させる。また、今年度の取組の成果や課題を踏まえながら、次年度の事務局研修及び職場研修の計画を進める。
	アンケート調査によるチャレンジ度	上半期は職員アンケートを実施せず。	職員アンケートをWEBにより実施、集計・分析し、結果を後悔するとともに、今後の運営に生かしていく。
	アンケート調査による満足度	上半期は職員アンケートを実施せず。 センターにおいて、副課長・班長と理事長とのフリートークを実施した。	職員アンケートをWEBにより実施、集計・分析し、今後に生かしていく。 いなば園において、副課長・副寮長、班長・サビ児管、30代・40代職員と理事長とのフリートークを複数回実施し、風通しのよい組織風土づくりを進める。