

三重県厚生事業団
第五次中期経営計画

平成28年4月

社会福祉法人

三重県厚生事業団

目 次

第1章 この計画が目指すこと	1
1 はじめに	1
2 計画の位置づけ	1
3 計画の期間	1
第2章 事業団の現状と課題	1
1 第四次中期経営計画の基本目標と現状	1
2 いなば園の再整備計画について	5
第3章 経営の基本的な事項	6
1 基本理念	6
2 基本方針	6
3 基本目標	7
第4章 具体的なサービスの提供とその目標	8
1 いなば園の経営	8
2 三重県身体障害者総合福祉センターの経営	11
第5章 第五次中期経営計画の実現に向けて	15
1 社会福祉法人の責務ある取り組み	15
2 人材の育成と魅力的な職場づくり	16
3 経営収支目標	17

第1章 この計画が目指すこと

1 はじめに

今日、人口減少社会の到来や高齢者人口の増加、児童に対する虐待の深刻化などを背景に、福祉ニーズが多様化・複雑化しており、高い公益性と非営利性を備えた社会福祉法人の役割が、ますます重要になっています。社会福祉法人の今日的な意義は、社会福祉事業に係る福祉サービスの供給確保の中心的役割を果たすとともに、他の事業主体では対応できない様々な福祉ニーズを充足することにより、地域社会に貢献していくことにあります。

こうした役割を果たしていくため、社会福祉法人は、これまで以上に公益性の高い事業運営が求められており、法人の在り方そのものを見直す必要があるとされています。

このように、社会福祉法人三重県厚生事業団（以下「事業団」という。）を取り巻く環境は大きく変化していることから、三重県いなば園（以下「いなば園」という。）及び三重県身体障害者総合福祉センター（以下「センター」という。）両施設の運営で培った専門的援助技術をもとに法人機能を充実発展させ、社会のニーズと時代に即応した事業展開を図ることが求められています。

2 計画の位置づけ

この第五次中期経営計画は、職員及び関係者が一体となって、今後の事業団の経営を安定的なものとするとともに、事業の継続性を確保して事業団の基本理念及び社会福祉法人としての責務を実現するための取り組みを示すものです。

3 計画の期間

この計画は、センターが指定管理者制度による第3期5年間の指定管理者となっている平成28年度から平成32年度までの5ヶ年計画とします。

第2章 事業団の現状と課題

1 第四次中期経営計画の基本目標と現状

事業団では、平成23年度から5ヶ年の第四次中期経営計画に基づき、社会、地域における福祉の発展・充実に先導的に取り組む事業団をめざして、施設経営に取り組みました。

第四次中期経営計画で基本目標とした13項目の「実現する姿」に対する、「主な現状」は次のとおりです。なお、目標値とは平成23年度から平成26年度の4カ年に年度毎に作成したマネジメントシートの数値です。

- (1) 利用者には選ばれる質の高いサービスの提供
 - 「実現する姿1」

福祉サービス第三者評価を受審し、サービス改善が進んでいます。

「主な現状 1」

みえ福祉サービス第三者評価を平成 23 年度にいなば園くすのき寮、平成 24 年度に共同生活援助事業所（グループホーム）、平成 25 年度にいなば園多機能事業所「工房いなば」、平成 26 年度にいなば園多機能事業所「プリズム」が受け、課題の解決に取り組みました。この評価結果は改善計画とともに公開されており、確実なサービス改善に繋がっています。

○「実現する姿 2」

一人ひとりのニーズに対応したサービスが提供され、利用者から高い評価を得ています。

「主な現状 2」

相談支援専門員が作成するサービス等利用計画書を基に、サービス管理責任者が利用者一人ひとりの個別支援計画を作成しています。PDCA サイクルにより、きめ細やかな利用者支援を実施しました。

いなば園では年 1 回、センターでは年 2 回利用者満足度アンケート調査を実施しました。重度知的障がい者が利用するいなば園は、平成 23 年度までの「食に関する嗜好調査」を平成 24 年度から「生活にかかるアンケート調査」に変更し、重度知的障がいの方の意思確認を丁寧に行なったところ、各個人からの要望等が増えたことにより、満足度目標値 90%に対し 42%の満足度となりました。

また、センターは 91%の満足度と目標値 90%を達成しました。

各施設とも要望や課題を真摯に受け止め、改善に取り組んでいます。

○「実現する姿 3」

快適な住環境、訓練環境が整備されています。

「主な現状 3」

いなば園では、平成 21 年度から平成 25 年度にかけて 4 寮舎の新築及び増改築を行い、住環境を大幅に改善しました。またセンターでは、平成 25 年度に和室を洋室に改修し、重度障がい者の住環境を改善しました。

各施設とも修繕箇所の早期発見と改修、清潔な施設維持に努めています。

○「実現する姿 4」

障がいが重度の方の地域生活を実現できる支援体制の整備が整備され、利用者の地域移行が進んでいます。

「主な現状 4」

いなば園では、平成 23 年度から平成 26 年度にかけて目標値 21 名に対し 16 名が地域移行しました。いなば園での更なる支援が必要です。

センターでは、平成 23 年度から平成 26 年度にかけて目標値 80 名、地域移行率 50%に対し 79 名が地域移行し、地域移行率は 49.4%でした。

(2) 経営基盤の充実

○「実現する姿 5」

収支の均衡がとれ、将来を見通した自立経営がされています。

「主な現状 5」

平成 23 年度から平成 26 年度にかけて収支は安定しています。平成 27 年 3 月にいなば園の再整備計画及び事業団の人件費積立計画を策定し、将来に備えています。

収入に関連する施設利用率については、いなば園は平成 23 年度から平成 26 年度の平均施設利用率は約 97%であり、目標値 97%を達成しました。利用者の権利擁護、エンパワーメントに則した満足度の高い支援に全園で取り組み、この期間、日中活動の稼働日数を増やし利用者支援の向上に努めました。

センターは平成 23 年度から平成 26 年度の平均施設利用率は約 87%であり、目標値 96%を下回りました。稼働率向上に向け、高次脳機能障がい者への訓練や自動車訓練、日本情報処理検定協会の検定試験の実施、受験のための支援など、専門的・特徴的な訓練を実施するとともに、パンフレットを随時更新し関係機関への広報活動を実施しましたが、介護保険リハビリ施設等の利用が進んだことから、指定管理期間を通じて目標値に達しませんでした。特に平成 26 年度は 73%と低い水準となったため、病院等関係機関への PR をより積極的に行いました。引き続き施設の PR に努める必要があります。

いなば園診療所では、利用者本位の充実した診療提供と経営の視点の両立を念頭に、平成 27 年度から薬剤院外処方とする業務改善を行いました。

支出面においては、平成 25 年度以降事務費は減少し、収支は安定的に推移しています。

○「実現する姿 6」

施設の整備、有効活用が進んでいます。

「主な現状 6」

いなば園の再整備については、平成 21 年度から平成 25 年度に 4 寮舎の新築及び増改築を計画的に行いました。

また各施設とも災害時等、緊急時においても事業の継続が可能となるよう、事業継続計画を平成 27 年 4 月に策定しました。

(3) 地域社会への貢献

○「実現する姿 7」

地域の福祉ニーズが的確に把握され、新たな事業が展開されています。

「主な現状 7」

いなば園では、平成 23 年 5 月より児童デイサービス多機能事業所を新規に開設しました。また、平成 25 年 4 月より障害者就業・生活支援センター事業を国・県より新規に受託し、松阪・多気圏域の障がい者の就労生活支援を実施しています。

特定相談事業所をいなば園で平成 26 年 4 月、センターでは平成 27 年 4 月に開設し、利用者のサービス等利用計画の作成に取り組んでいます。

また、センターでは平成 33 年開催予定の全国障害者スポーツ大会開催に向けて、平成 24 年度から、県等の助成事業等を活用して障がい者スポーツ団体の強化や、選手の育成、審判員の養成などに取り組んでいます。

○「実現する姿 8」

地域の福祉機関等との連携により、障がいのある方の社会参加を推進しています。

「主な現状 8」

いなば園の特定相談事業所、津市、松阪市、伊賀市に常駐する相談支援専門員や、センターの特定相談事業所、高次脳機能障がい支援コーディネーターを中心に地域の福祉機関等と連携しました。障がいのある方の社会参加が進んでいます。

○「実現する姿 9」

障がい者スポーツ指導員等の養成、体験実習生やボランティアの受入等により、福祉人材の育成に積極的に取り組んでいます。

「主な現状 9」

障がい者スポーツ指導員の養成数や実習生の受入人数は 4 ヶ年を通して増加しました。また、県障がい者スポーツ大会、スポレク祭等の参加者は平成 26 年度に 3,176 人(目標値 2,500 人)を数え、これらに携わる福祉人材の育成が進んでいます。

(4) 組織の活性化

○「実現する姿 10」

計画的な人材育成が行われ、法人経営の中核を担う職員が育っています。

「主な現状 10」

事務局研修（新入職員研修、中堅職員研修、管理職昇格時研修等）及び職場研修（所属単位）、自己啓発（自発的研修参加）研修について、組織的に取り組みました。

○「実現する姿 11」

人事考課が効果的に実施され、職員の資質が確実に向上しています。

「主な現状 11」

平成 24 年度から人事考課を実施し、考課結果を 3 月賞与に反映しています。

約 70%の職員が人事考課の有効性について理解していますが、更なる職員の資質向上に向けた効果的な取り組みが必要です。

○「実現する姿 12」

計画的な職員採用により、事業の持続可能な職員体制が確立しています。

「主な現状 12」

平成 23 年度から平成 26 年度にかけて正規職員を 26 人採用しました。平成 27 年度から、優秀な人材を確保するために専門員から正規職員への職員登用制度の創設及び職員採用試験の早期化などの見直しを行いました。

○「実現する姿 13」

法人及び各事業の財務状況が職員に周知され、職員個々に経営参画意識を持っています。

「主な現状 13」

各施設の運営会議を通じて決算後の財務状況を周知しました。しかし、多くの職員は日々の利用者支援が中心であり、全職員が経営参画意識の醸成には至っていません。

2 いなば園の再整備計画について

昭和 52 年開設の三重県いなば園建物については、平成 21 年度から 25 年度にかけて、4 寮舎の新築、一部増築改装を行ったところですが、作業棟、訓練棟、管理棟、こもればは

うす（グループホーム）が老朽化しています。利用者の生活環境の充実に加え職員の労働環境を改善するために、平成 28 年度から平成 30 年度にかけて引き続き施設整備を行います。また、整備後の建物は、残る耐用年数を 30 年として次期建替えに備え、整備資金積立てを計画的に行います。

第 3 章 経営の基本的な事項

事業団の存在意義は、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活、社会生活を営むことができるように、県民の高い信頼を得る中で、良質で多様な福祉サービスの提供により支援することにあります。

このことを踏まえ、社会、地域における福祉の発展・充実に先導的に取り組む事業団をめざし、次の基本理念に基づき行動するものとします。

1 基本理念

- (1) 利用者が、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、地域における公益的な活動に取り組みます。
- (4) サービスの提供を安定的・持続的に行っていくため、健全な経営を行います。

2 基本方針

事業団の基本理念に基づき社会福祉法人としての責務を果たしていくためには、利用者を選択される良質で多様なサービスの提供や地域社会への貢献、経営基盤の安定、組織の活性化が不可欠です。

このため、事業活動の基本方針を次のとおりとします。

(1) 利用者には選ばれる質の高いサービスの提供

利用者の皆様に満足していただけるサービスが提供できるよう、資格取得の奨励や研修体制の充実により職員の専門的援助技術を高めるとともに、虐待の防止及び権利擁護等に関する知識習得をはかります。

また、福祉サービス第三者評価等の外部評価を積極的に受け、利用者の皆様の要望や苦情を積極的に把握して業務改善や意識改革に取り組みサービスの質の向上をめざします。

(2) 地域社会への貢献

蓄積されたノウハウや専門的援助技術を広く地域に活かすことが、事業団の価値を高めることに繋がります。そのため、外部講師等として職員を派遣するとともに、ボランティア及び実習等の積極的な受け入れを行い、福祉人材の育成・養成に寄与します。

また、地域の福祉課題に積極的に取り組むため、地域の福祉機関等と連携しながら多様なサービスを展開します。その一環として在宅の障がいのある方の相談に応じ、福祉情報の提供を含め、ニーズに応じたサービスの提供を行います。

さらに地域行事や事業団主催行事における地域住民との交流を積極的に進め、地域に密着した福祉活動を行います。

(3) 経営基盤の安定

事業団経営の安定と持続のためには、安定した財務や経営機能の強化が必要です。

事業の更なる効率的・効果的な運営を行ない、的確な収入・支出に努めるとともに、社会情勢や地域のニーズに対応する新たな事業に取り組み、収入の確保を図ります。

職員一人ひとりが組織の一員として事業団の役割を明確に認識するとともに、コスト意識を持ちながら質の高いサービスを提供し、常に利用者の方に選ばれる施設作りに取り組みます。

また、経営戦略の見直しや事業の進捗確認などのため、常勤理事で構成する経営会議を法人本部に設置し、経営機能を強化します。

(4) 組織の活性化

事業団研修や職場内研修に加え、外部機関の主催する研修に参加するなどきめ細やかな研修を実施し、職員の資質向上を図ります。また、平成 24 年度から本格実施している人事考課について適宜見直しを行い、より一層働きがい、人材育成、能力開発につながるよう取り組みます。

また、優秀な人材の確保、職員の士気向上等を図るため、経営状況を踏まえた職員採用や職員登用、新たな職の設置、再雇用の拡充等、職員の処遇改善を行います。

3 基本目標

事業団の現状と課題を踏まえ、基本方針に沿って事業を着実に実行するため、事業活動の基本目標を次のとおりとします。

(1) 利用者には選ばれる質の高いサービスの提供

ア 個別支援計画に基づき、一人ひとりのニーズに応じた、人権を尊重する良質なサービスを提供します。

イ 施設設備を見直し、利用者の方に快適な支援環境を整備します。

ウ 職員の各種資格の取得を奨励し質の高いサービスを提供します。

エ みえ福祉第三者評価を受審し、常に業務改善に取り組みます。

(2) 地域社会への貢献

ア 地域の要請に応え、知識技術を集積した職員を講師、審査員等として派遣します。

イ 福祉系教育機関等の単位実習やボランティアを積極的に受け入れ、福祉人材の養成に努めます。

ウ 地域の障害福祉ニーズを把握し、的確な福祉事業活動を行います。

エ 地域行事に積極的に参加するなど交流をすすめ、地域に密着した福祉活動を行います。

(3) 経営基盤の安定

ア 収支の均衡がとれた、将来を見通した自立経営を行います。

イ 職員一人ひとりが施設の役割を認識し、経営参画意識を醸成します。

ウ 経営戦略や事業運営を適切に見直し、経営機能を強化します。

(4) 組織の活性化

ア 計画的な職員研修による知識技術の習得をはかり、法人経営の核となる人材の養成に努めます。

イ 適切な人事考課を実施し、職員の資質向上をはかります。

ウ 職員の定着や士気向上をはかるため、適切な処遇改善に努めます。

エ 計画的な職員採用を行い、サービスの安定供給を確保します。

第4章 具体的なサービスの提供とその目標

目標とする事業団経営の姿を実現するため、各施設における具体的な取組の方向と目標を次のとおりとします。

1 いなば園の経営

(1) 基本的考え方

ア 利用者一人ひとりの人権を最優先し、その有する能力及び適性を尊重しながら、自立した日常生活又は社会生活を営むために必要なそれぞれのライフステージに応じたサービスを提供します。

イ 質の高いサービスを提供し、利用者本位の施設運営と経営基盤強化のための施設経営を強く念頭において事業展開します。

ウ 地域から必要とされる障害福祉サービスの提供を行い、地域の中核的な役割を果たします。

(2) 事業の具体的取り組み

ア 障害福祉サービス

障害者総合支援法のサービス体系による障害福祉サービス（介護給付、訓練等給付）を中心に知的障がい者への支援を行います。また児童福祉法のサービス体系である障害児福祉サービスを実施し地域の障がい児と家族の支援を行います。

また、改修した旧かしのき寮において、地域で生活する障がい者、特に重度強度行動障害者等のニーズに応えるため生活介護と短期入所の事業を新たに展開します。

種類	定員	事業所名
障害者支援施設（施設入所・生活介護）	120	すぎのき寮（40）
短期入所	空床型	かしのき寮（40）
日中一時支援	—	もみのき寮（40）
生活介護	11	多機能事業所「工房いなば」
就労継続支援B型	20	
生活介護	20	「スマイルいなば」（新規）
短期入所	10	
共同生活援助	23（4）	ドリームハウス
	（4）	レインボーハウス
	（8）	ひだまりはうす
	（7）	こもればはうす
福祉型障害児入所施設	30	くすのき寮
短期入所	空床型	
日中一時支援	—	
児童発達支援	10	多機能事業所「プリズム」
放課後等デイサービス		
特定相談・障害児相談	—	相談支援事業所「いなば」

イ 診療所

診療所の運営を行い、利用者支援と在宅等の障がい者への医療サービスを引き続き実施します。

診療科目	診療日
精神科	2日／週
歯科	3日／週
内科	1日／週

ウ その他の事業

1	三重県重度障がい者等地域移行推進事業 重度障がい者等の地域移行を行う為、関係機関とのネットワーク構築をすすめ移行を推進します。
2	三重県障がい者総合相談支援センター事業（障がい児等療育相談支援事業）津圏域 地域で暮らす障がい児、家族の相談支援を行い、地域の療育機能の充実を図ります。
3	三重県障がい者総合相談支援センター事業（障がい児等療育相談支援事業）松阪多気圏域

	地域で暮らす障がい児、家族の相談支援を行い、地域の療育機能の充実を図ります。
4	三重県障がい者総合相談支援センター事業（障がい者就業・生活支援事業）松阪多気圏域 障がい者が働くことを通じて自立した生活が営めるよう相談支援機能の充実を図ります。
5	三重県障がい者就労安心事業 施設から一般就労を希望する者に、退所後も施設職員が支援を継続し就労促進、定着を図ります。
6	伊賀市障がい者相談支援事業 伊賀市障がい者相談支援センターに職員を派遣し、地域で暮らす障がい者、家族の相談支援を行い、地域生活の充実を図ります。
7	津市障がい者地域生活相談支援事業 津市の設置する障害者相談支援センターに職員を派遣し、地域で暮らす障がい者、家族の相談支援を行い、地域生活の充実を図ります。

エ 地域貢献

積極的なボランティアの育成や社会福祉士、介護福祉士、保育士育成学校からの実習受け入れ等、福祉人材の育成に積極的に取り組み、各種団体の見学や体験利用等の希望に丁寧に対応します。

地域における公益的な活動の取り組みとして、施設退所児・者に対する継続的な支援、在宅障がい児・者の歯科診療を行い地域のニーズに応えます。あわせて地域行事や事業団主催行事における地域住民との交流を積極的に進めるとともに、大規模地震等の非常災害が発生した場合には福祉避難所として地域住民の安全確保に貢献するなど、地域に密着した福祉活動を行います。

重度強度行動障害者等専門的な支援技術を必要とするニーズに応えるため、短期入所事業所等の新規事業の創設を行うとともに、関係機関からの要請に応じ各種審査会、研修講師等派遣を行います。

これらの取り組みをホームページ、広報誌等で情報を発信し、地域の理解促進に努めます。

(3) 達成目標

項目	種類	目標値
施設入所の利用率	成人（すぎのき寮・かしのき寮・もみのき寮）	97%
	児童（くすのき寮）	90%
日中活動の利用率	成人（すぎのき寮・かしのき寮・もみのき寮）	95%
	通所（工房いなば・スマイルいなば）	95%
	児童通所（プリズム）	90%

短期入所利用日数	成人（すぎのき寮・かしのき寮・もみのき・スマイルいなば）	1,700 日／年
	児童（くすのき寮）	200 日／年
日中一時利用日数	成人（すぎのき寮・かしのき寮・もみのき寮）	300 日／年
	児童（くすのき寮）	300 日／年

（４）いなば園の再整備

いなば園は平成 21 年度から平成 25 年度にかけて、4 寮舎の新築、一部増改築を行ったところですが、作業棟、訓練棟、管理棟の設備、建物も老朽化している為、平成 28 年度から平成 30 年度の 3 ヶ年、施設の再整備計画に沿った改修を継続します。

いなば園の再整備年度計画

年 度	整備内容
平成 28 年度	グループホーム新築、作業棟改修
平成 29 年度	訓練棟改修
平成 30 年度	管理棟改修

*共同生活援助（グループホーム）新築

平成 26 年に法人が購入したグループホーム「（住居名）こもればはうす」は平成 28 年度に建て替えを行います。

*作業棟・訓練棟改修

各寮舎と同じ時期に建設され、経年による劣化現象が多く見られます。改修後は、施設利用者の活動場所として、また地域の方との交流場所として有効活用を行います。

*管理棟改修

各寮舎と同じ時期に建設され老朽化に伴う劣化現象の発生が多く見られるため、2 階の診療フロアを中心に改修を行います。

2 三重県身体障害者総合福祉センターの経営

（１）基本的考え方

三重県の指定管理業務仕様に基づき、適正にセンターを運営するとともに、指定管理業務に関連する事業や相乗効果があがる事業について、国県等の助成事業等を活用しながら積極的に取り組みます。

センターは、障がいのある人々が利用する施設であり、医学リハビリテーション、職

業リハビリテーション、社会リハビリテーション、生活リハビリテーション等のリハビリテーションの提供や運動施設の利用を通じて、それらの人が社会参加を果たせるよう支援することが大きな役割となっています。

この役割を果たすために、常にサービスの質を向上させ、これまでに積み重ねた運営実績をもとに、多様なニーズに対して柔軟に対応するとともに、培った専門的援助技術を用いて障がいのある人や関係者等と協働しながら、共生社会の実現を図ります。

(2) 事業の具体的取り組み

ア 障害福祉サービス事業所

障害福祉サービス事業所では、肢体等に障がいのある人に、一人ひとりのニーズに合わせたリハビリテーションを行い、社会の一員として積極的に社会参加を果たせるよう支援します。

障害福祉サービス事業所で行われるリハビリテーションは、身体的な機能回復訓練に加え、潜在する能力を最大限に発揮させ、日常生活の活動を高め、家庭や社会への参加を可能にすることを目的としています。

日中活動		施設入所支援	
自立訓練（機能訓練）	60名	日中活動の中で40名の方が入所	
自立訓練（生活訓練）			
就労移行支援			
生活介護			

※短期入所事業【併設型2名】【空床型】

※特定相談支援事業

<高次脳機能障がい者への支援>

平成13年から厚生労働省による高次脳機能障害支援モデル事業が開始され、当時より事業団はこの事業に参画し、高次脳機能障がい及びその関連障害に対する支援普及事業において、相談支援機関として三重県の中心的役割を担っています。

事業団の医療と福祉の連携による取り組みは国から「三重県モデル」と称されています。これは高次脳機能障がい者に対して診断、訓練、生活支援（地域生活）をシステムティックに包括的リハビリテーションを行うものであり、高次脳機能障がい者包括的リハビリテーションネットワークを構築しています。このモデルは、3箇所の拠点病院と社会福祉施設であるセンターが連携を強化しているのが特徴で、県内外での講演活動や各学会等を通じて、全国にその取り組みを発信しています。

今後も得られた専門的技術、支援ノウハウなどを生かし、高次脳機能障がい者支援の拡充を図ります。

イ 身体障害者福祉センターA型

身体障害者福祉センターA型は、各種相談の実施、リハビリテーションの実施、障がい者のスポーツの推進、宿泊室の運営や研修事業を実施する施設となっています。当センターは、特にリハビリテーションと障がい者スポーツの分野では先駆的役割を果たし、ノウハウ、機関・人材ネットワークを構築してきました。今後は、医療・福祉が連携を強化し、利用者からの多様なニーズに応えられる事業展開を図ります。

(ア) 各種相談の実施

身体障害者福祉センターA型では、身体障がい者に対するサービスの一環として、各種相談に応じます。引き続き、様々な専門的援助技術を用い、センター内の障害福祉サービス事業所、診療所、障がい者スポーツ担当等の各部署が横断的に協力・連携します。

(イ) リハビリテーションの実施

医師、看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士を配置する診療所を運営し、さまざまな障がいをお持ちの人に対して、医療保険、介護保険におけるリハビリテーションを実施します。

また、地域リハビリテーションの理念に基づき、自立生活・社会参加が可能になるように、かかりつけ医や介護保険事業所、地域包括支援センター及び県や市町と連携します。医療保険、介護保険におけるリハビリテーションを包括的に提供することで、医療保険から介護保険に円滑な移行を行うことにより、切れ目のないサービスを提供します。

◆リハビリテーション診療所の業務内容

- ・医療保険サービス：外来リハビリテーション
- ・介護保険サービス：通所リハビリテーション及び介護予防通所リハビリテーション
訪問リハビリテーション
居宅介護支援

(ウ) 障がい者スポーツの推進

スポーツを通じて幸福で豊かな生活を営むことは、全ての人々の権利であり、またスポーツを通じて社会参加へと導くことにより、充実した生活の形成に必要なQOL（生活の質）の獲得に大きな一助を担うのみでなく、「生きる力」を引き出す効果があるといわれています。

今後の障がい者スポーツの発展のためには、障がい者スポーツの普及啓発や、知識・技術を有するスタッフの養成が必要です。事業団にはこれらの取り組みを支える障がい者スポーツ指導員が多数在籍しており、核となる人材を育てながら、障がい者スポーツの推進に寄与します。

◆障がい者スポーツの推進に関する業務内容

- ・障がい者スポーツ指導員の養成
- ・障がい者スポーツ教室の開催
- ・運動施設の運営管理
- ・障がい者スポーツの普及啓発
- ・全国障害者スポーツ大会への選手派遣業務
- ・三重県障がい者スポーツ大会・ふれあいスポレク祭の開催

(エ) その他の業務

- ・宿泊施設の運営
- ・リフトバスの有効活用等
- ・福祉用具製品化支援事業
- ・センター全体の普及啓発
- ・実習生及びボランティアの受入れ

ウ 障がい者スポーツ団体・選手の強化等

平成 33 年度に三重県で開催される全国障害者スポーツ大会に向けて、障がい者の参加意欲の一層の向上や機会の充実を進め、障がい者の自立と社会参加を進めます。

県等の助成事業を活用しながら次の事業に取り組みます。

- (ア) 競技団体・選手の育成強化に向けた事業
- (イ) 障がい者スポーツ指導員、審判員等の養成
- (ウ) 全国障害者スポーツ大会ブロック予選会開催・誘致
- (エ) 国内外で活躍できる障がい者選手の発掘・育成等

(3) 指定管理業務の適切な管理

ア 達成目標

障害福祉サービス事業所	日中活動系サービス利用率	80%
	地域生活移行率(地域生活移行者数/退所者数)	50%
身体障害者福祉センターA型	障がい者スポーツ大会・スポレク祭参加者数	2,500名/年
	福祉用具相談指導件数	300件/年

この目標を達成するために、ホームページで行事などの情報提供を行う他、福祉サービス事業所では、チラシやポスターの作成、病院等への継続的な訪問、パソコン資格取得等の訓練プログラムの充実などにより、利用率の向上を図ります。また、日中活動サービスの利用を促進するため、送迎サービスを実施します。

イ 地域貢献

各大学、専門学校からの要請に応じて実習生を受け入れるとともに、障がい者スポーツ大会、障害福祉サービス事業所での訓練やスポーツ教室等、ボランティア活動の場を提供します。また、小中学生を対象とした総合学習としての施設体験等を実施します。

行政機関、教育機関等からの依頼により、社会福祉士、作業療法士、障がい者スポーツ指導員等の資格を有する職員を研修会講師として派遣します。また、障害者総合支援法に基づく障害支援区分の判定等を行う際の審査会委員として職員の派遣等、地域に貢献します。

また、大規模地震等の非常災害が発生した場合には、地域住民の避難場所として施設を開放し、地域住民の安全確保に貢献します。

第5章 第五次中期経営計画の実現に向けて

事業団は、第五次中期経営計画の実現に向け、以下に掲げる取り組みを着実に実施します。

1 社会福祉法人の責務ある取り組み

社会福祉法人制度改革では、「経営組織のガバナンスの強化」「事業運営の透明性の向上」「財務規律の強化」「地域における公益的な取組を実施する責務」などが強く求められており、事業団はこうした社会福祉法人としての責務を着実に果たしていくために、次の事項を重点的に進めます。

(1) 経営機能の強化

常勤理事で構成し法人本部に設置する経営会議を中心に経営機能を強化し、各種事業を適切に取り組みます。

戦略的経営に経営マネジメントツール「バランス・スコアカード」を用い、数値目標を掲げ経営理念を具現化します。

(2) 人権尊重、虐待防止

利用者に安心と安全を提供するサービスの質の向上のため、障がいのある利用者の人権を尊重し、虐待防止に関する取り組みを行います。

(3) 事業運営の透明性の向上

定款、貸借対照表、収支計算書、役員報酬基準等の情報を積極的に公表し、適正な法人運営を担保するとともに、県民への説明責任を果たします。

(4) 財務規律の強化

経理の適正執行について顧問税理士による定期的なチェック及び外部監査を受審し、

透明性の確保について取り組みます。

(5) 地域における公益的な取組の実施

社会福祉事業に係る福祉サービスの供給確保の中心的役割を果たすだけでなく、既存制度の対象とならないサービスの提供などの社会貢献活動を検討します。また、災害時等、緊急時においても施設機能を早急に回復させ事業が継続できるよう策定した事業継続計画に沿って、利用者の安全・安心な生活を支えるニーズに応えます。

(6) 施設及び設備の維持管理

維持管理業務全般については、修繕箇所の早期発見と改修、清潔な施設維持、効率的経営、安全確保等により適切に行います。

利用者の安全確保策については、施設毎に各委員会の設置、安全確保・事故防止のためのマニュアルの整備、活用を行います。

個人情報保護については、個人情報保護に対する基本方針等に則り適正に行います。

また、管理文書の開示等情報公開については、情報公開実施要領等により適正に行います。

人権の尊重、男女共同参画、持続可能な循環型社会の創造に向けた環境保全活動、ユニバーサルデザインのまちづくりの推進、次世代育成支援等、三重県が推進する施策に配慮した管理運営を行います。

2 人材の育成と魅力的な職場づくり

事業団の経営を継続的・安定的なものとしていくためには、基盤となる組織の活性化が不可欠であり、事業団運営の担い手である職員が障がい者福祉に対する強い使命感と誇りをもてる職場づくりの推進と、職員一人ひとりが法人経営の推進役となりうるための優れた人材の育成が重要です。

このため、次の事項を重点的に進めます。

(1) 職員の計画的な採用

経営基盤の強化や長期的な人材育成の面から、経営状況を勘案しながら正規職員の新規採用および職員登用を計画的に実施します。

(2) 職員の処遇改善

優秀な人材を確保し、質の高い利用者支援を実施するため、経営状況などを鑑みながら職員の処遇改善に取り組みます。

(3) 指導力と行動力のある幹部職員の登用

サービスマネジメントと経営能力に優れ、部下の育成や行動力、判断力等を備えた総合的なマネジメント能力を有する幹部職員の確保・登用を行います。

(4) 人材育成の推進

施設内・外研究発表活動を奨励し、職員がチャレンジできる環境を整えます。また、事業団研修体系や外部研修、職場内研修等きめ細やかな研修を実施し、職員の資質向上

を図りキャリアアップを推進します。

(5) 人事制度

職員の資質向上をはかり、有能な人材の育成・登用を進めるため、人事考課制度を有効に活用します。