

令和3年度 マネジメントシート

作成日 令和3年10月1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3年10月1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	R2実績値(見込み)	R3目標値	R3中間値	R3実績値(見込み)	アクションプラン	
顧客の視点	障がい者自立の人権擁護と	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)	61人	70人	webアンケート回答66人		すべての職員が人権意識を高められるよう、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。 ・虐待を発生させない環境づくり、利用者のプライバシー保護のため、利用者支援業務マニュアルの周知徹底や権利擁護・虐待防止アンケートを実施する。	
		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) 地域生活移行率(センター)	成人2人 児童5人 90%	成人3人 児童5人 50%	成人1人 児童2人 71%		利用者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。 ・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、相談支援事業所の組織・体制の見直し検討に着手する。	
		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	—	1回	2回		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。 ・地域行事への参加や利用者の施設外での活動、施設の開放などにより、県民と障がい者の交流の機会を創出する。	
	高いサービス品質の提供	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)94% (せ)91%	(い)95% (せ)92%	(い)未実施 (せ)92%		利用者の要望や苦情を受け止め、サービスの改善・向上につなげるため、利用者やその家族に対するアンケートを実施し、対応する。 ・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、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) 有資格者数(3福祉士)	4人 111人	8人 117人	0人 115人		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する。 ・人材育成・能力開発や職員の意欲向上を図るため、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提供につなげられるよう、多職種連携やOJT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 設備等の有効活用	計画的な施設の新設・改築 業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	7件 1件	5件 2件	0件 5件		いなば園における利用者ニーズに対応するため、計画に基づき、高架水槽撤去及び給水設備新設を進めるとともに、新たな施設整備のあり方を検討する。 ・サービスの質の向上や業務の効率化を図るため、既存の業務ソフトの見直しやICT化・ロボット技術導入等の検討を進める。	
		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	47件	0件	43件		防災・防犯・感染症対策等の安全対策を強化するため、マニュアルの改訂等を進めるとともに、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等の感染症対策を確実なものとするため、BCPを作成し、緊急時に対応できる体制を整備する。	
	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)196人 (せ)100人	(い)300人 (せ)305人	(い)56人 (せ)45人		地域の福祉ニーズを把握し、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。 ・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。 ・福祉の魅力を伝え、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 障がい者スポーツの振興	県障がい者スポーツ大会・スホレ祭参加者数 全国障がい者スポーツ大会への出場選手数	421人 —	5500人 300人	0人 中止		障がい者スポーツへの関心をさらに高めるため、障がい者スポーツ大会やふれあいスポレク祭等を開催する。 ・障がい者スポーツへの理解を促進するため、障がい者スポーツ情報を発信する。 ・三重とこわか大会の成功に向け、県を挙げての障がい者スポーツの取組に参画する。 ・大会後の障がい者スポーツのさらなる振興を図るため、その仕組みづくりについて、関係機関と検討する。	
		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)	—	15件	8件		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	—	70人	24人		県民や利用者の信頼に応えられる事業団をめざし、職員のコンプライアンス意識を醸成するため、職員行動指針を見直すとともに、新たにコンプライアンス研修を実施する。 ・県民や利用者からの信頼性を保持するため、重大事故や不祥事の発生を未然防止に取り組む。 ・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。		
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) 施設利用率(センター)	入所 97% 通所 78% 入所 93% 通所 74%	入所 98% 通所 93% 入所 90% 通所 80%	入所 99% 通所 82% 入所 89% 通所 70%		・自立的な経営を継続できるよう、施設利用率を維持し、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のため、利用者の状況分析や制度を活用した加算取得など、収入増に向けた検討を行う。	
			適正かつ効率的な経費の執行	人件費比率	64.5%	65%	決算時表示		健全な財務状況を維持するため、業務の効率化を推進し、経費の軽減、費用対効果の向上を図る。	
内部プロセスの視点	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%	(い)3回 (せ)2回		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刷新する。 ・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、職員提案制度を充実させるとともに、提案内容を共有し、活用する運用制度を検討する。		
		業務改善の推進	職員アイデアによる業務改善実施数	46件	35件	23件				
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	76%	80%	未実施		採用、育成、評価、配置・異動、昇進・昇格を有機的に関連させるよう、総合的なマネジメントシステムの構築を検討する。 ・職員の成長や意欲を促し、離職を防止できるよう、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充実させる。	
		計画的・総合的な人材の採用・育成・定着	質の高い人材の確保 マネジメント力の強化	若年者向けのPR活動手法、新規発信先の開拓 事務局主催マネジメント研修参加率	PT発足 —	動画配信 100%	動画4本 100%		若年者の採用を進めるため、プロジェクトチームによる検討を進め、若年者に対するイメージアップにつながる情報発信や入職希望エントリーシートの実施等、新たなPR手法を展開するとともに、情報発信先を拡大する。 ・マネジメント力を強化するため、管理職向け研修を充実させるとともに、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	71%	80%	未実施		チームワークや組織の活性化、経営参画意識を醸成するため、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目的とするプロジェクトチームによる検討を進めるとともに、その一環として創立50周年記念事業の検討に着手する。	
		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		働きやすい職場づくりを進めるため、アンケート調査を実施し、職場環境の改善やワークライフバランスに配慮した取組、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）	4月14日、16日に人権研修を計画通り実施し、受講者は目視では動画受講を除いて70人を確実に超えていたが、受講確認をweb形式にしたことで正確な受講者数の把握ができなかった。なお、中間値はwebアンケート回答総数からビデオ受講と回答した人数を引いた数。	次年度の人権研修の計画を行うとともに、受講者数の把握方法を検討する。各施設において、権利擁護や虐待防止の研修やアンケートを実施し、職員の人権意識の向上に取り組む。
	地域生活移行率（いなば）	もみのき寮入所利用者1名が地域のシェアハウスへの移行、くすのき寮利用者が自身の生活に即した障害児(者)施設への移行となった。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、相談支援事業所の組織・体制の見直し検討に着手した。	利用者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）に反映し、すでに地域移行が予定されている利用者に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て進める。引き続き、相談支援事業所の組織・体制の見直し検討を進める。
	地域生活移行率（センター）	退所者数7人のうち、在宅、地域生活への移行が5人であり、目標値を上回った。	引き続き、個別支援計画に基づき、利用者の意向を丁寧に聞き取りながら、地域移行を進めていく。
	県民向け講座等開催・動画配信数	上半期はYouTubeに「三重県厚生事業団チャンネル」を開設し、障がい者差別解消に関しては、「スラロームって何？」「音声標識ガイドを使ってみた」を配信した。障がい者スポーツ選手への取材を計画したが、三重とこわか大会中止が影響して実現できなかった。新型コロナウイルス感染症のため、県民と障がい者の交流の機会の創出には至らなかった。	11月に予定されていた民生委員を対象とした講座は中止となった。下半期は講座の依頼があれば応じていくとともに、動画について新たなシナリオを検討し配信に繋げる。感染症対策を講じつつ、地域行事への参加や施設の開放など、県民と障がい者の交流の機会を創出する。
	利用者アンケートにおける満足度	いなば園では上半期はアンケートを実施せず。身障センターでは第1回利用者アンケートを実施したところ、満足度は92%と目標値に達した。	いなば園では、利用者やその家族に対するアンケートを12月に実施する。身障センターでは第2回利用者アンケートを実施する。各施設とも、利用者の要望や苦情を受け止め、サービスの改善・向上につなげる。
	新規資格取得者数（延べ）（3福祉士）	いなば園では、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の受験資格を得るための通信教育課程受講希望者の報告が数件ある他、公認心理士の資格取得を考えている職員もいる。	事業団の資格取得奨励制度を利用する等、福祉関係各種取得を奨励する。
	有資格者数（3福祉士）	質の高いサービス提供につなげられるよう、多職種連携やOJT等による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・論文発表の準備を進めた。	引き続き、職員が希望する研修をタイムリーに企画開催し、専門性の向上を図る。前期から進めている研究発表や論文発表の精度を高め、外部に発信する。
	計画的な施設の建設・改築	いなば園の高架水槽撤去及び予備水槽設置は10/8完成予定、洗濯室洗濯機増設は10/11完成予定。新設GHの設計は候補地の近隣住民から強い建設反対の意向があり進んでいない。近隣住民の理解を求める活動に加え、新GHプロジェクトを中心に、改めて候補地及び候補物件の検討を行っている。	いなば園の第2変電室改修は、年度内改修工事開始予定、全園Wi-Fi設備設置は、年度内完成予定。
	業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	給与支給明細の電子化を実施。9月末時点で85人がシステムに登録している。なお、研修や会議においてはZoomの利用や動画配信による実施が進んだ。	新たにICT化ができる業務を検討し、業者に見積もりを依頼する等して可能性を探る。
	事故報告件数	いなば園では、運営会議で事故及びヒヤリハット事例の改善案を共有し、職員会議とサイボウズにて情報共有し改善に取り組んだ。身障センターでもヒヤリハット事例を共有し事故の事前防止に努めた。各施設において感染症対策BCPを策定・更新し、緊急時に対応できる体制整備を進めた。	事故対策委員会を通じてヒヤリハット事例を共有し、組織的に対処していく。法人全体の感染症対策BCPの策定を進め、緊急時に的確に対応できる体制を整備する。
	実習生・ボランティア受入数	緊急事態宣言の発出により、実習等が途中で中止になることもあったが、可能な範囲で実習生及びボランティアを受け入れた。	県民の障がいに対する理解促進や次世代育成の場として活用できるよう、感染症予防対策を実施しながら、可能な範囲で実習生及びボランティアを受け入れていく。
	県障がい者スポーツ大会・ホレ祭参加者数	第24回県障がい者スポーツ大会はバレーボール（精神障害の部）を除く全競技が、県ふれあいスポレク祭は新型コロナウイルス感染症の影響により中止となり、開催できたイベントはポッチャ交流大会のみであった。	三重とこわか大会の代替大会をはじめ、開催するイベント等について広報宣伝に努め、できる限りの参加（する、みる、支える）者を募っていく。
	全国障がい者スポーツ大会への出場選手数	第21回全国障害者スポーツ大会「三重とこわか大会」は、新型コロナウイルス感染症の影響により中止となった。	全国障害者スポーツ大会を目指す競技団体への支援について検討する。
	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）	いなば園では作業交流、さつま芋交流の他、ひのきしんを実施した。身障センターでは新型コロナウイルスの影響で積極的な実施に至らなかった。	地域交流が困難な状況ではあるが、引き続き、可能な範囲で各部の事業を通じた地域交流を模索していく。
事務局主催コンプライアンス研修受講者数	7月21日に管理職を対象とした研修を、外部講師を招いて実施した。職員行動指針を改定するため、中堅職員による検討ワーキングを立ち上げた。	職員行動指針を取りまとめ、12月に指針を活用して、コンプライアンス研修を行う。重大事故や不祥事の発生の未然防止に向けて、組織を挙げて取り組む。	
財務の視点	施設利用率（いなば）	障がい者支援施設は常時安定した稼働率を維持しているが、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、学校等が休校になった影響からプリズムの通所事業者の利用者が通所ににくい状況が続いたことから、稼働率が伸びなかった。	引き続き、自主的な経営を継続できるよう、施設利用率を維持し、安定した収入を確保する。通所事業所は、新型コロナウイルス感染症予防を強化しながら、新規利用者の獲得のためのPR活動に力を入れる。
	施設利用率（センター）	入所89%、日中活動70%とそれぞれ、目標値を達成できなかった。介護保険との競争をはじめ、コロナ禍で積極的なPR活動ができにくいことや、医療機関との連携が難しくなっていること、緊急事態宣言による通所者の利用自粛などが原因である。	待機期間を減らすため、利用手続きについてスピード感をもって進めることや、医療機関等への働きかけを行い、ニーズのある方が適切に利用できるよう努める。
	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。業務の効率化を推進し、経費の軽減、費用対効果の向上に努めた。	適正な定数の検討を行うとともに、欠員となっている専門員の採用PRを効果的に行い、その充足を目指す。引き続き、業務の効率化を推進し、経費の軽減、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、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	管理職昇格時研修を通じて組織マネジメントシートの導入に係る研修を、法人一体となって実施した。マネジメントシートを踏まえて作成した組織マネジメントシートをツールに、管理職と職員による対話を行った。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。	トップマネジメントが全体的に浸透するよう、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をツールとした対話を推進する。また、マネジメント力向上委員会を通じて課題の検証を実施し、浸透を図る。
	職員のアイデアによる業務改善実施数	身障センターでは一部の部署を除き業務改善担当を配置して取り組んだ。	各施設にて着実に業務改善を進めていく。事務局においては、職員アンケートの意見を参考に業務改善を行う。
	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、人事考課制度を抜本的に改定した。	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人事異動希望等に関する面談を徹底する。
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	プロジェクトチームによる採用PR動画作成を試みたが、活動が進まずチームは解消した。動画は一部職員と事務局で作成したものをYouTubeに投稿した。	YouTube動画投稿を進めるとともに、大学内でのPRを検討する。
	事務局主催マネジメント研修参加率	マネジメント力の強化等を図り、6月4日、7日に課長・寮長研修（講師：理事長）を実施、8月20日に人事考課説明会（評定者対象）を外部講師により実施した。	理事長と管理職とのフリートークやマネジメント力向上委員会の検討などを通じて、マネジメントに関する課題や対応について検討する。検討を踏まえ、次年度のマネジメント研修の計画を行う。
	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。設立50周年記念事業検討会を立ち上げ、方針検討を行った。	職員アンケートをwebにより実施、集計・分析し、今後生かしていく。検討会の提言を踏まえ、設立50周年記念事業の方針案を取りまとめる。
	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。身障センターにおいて、所長・部長と職員との意見交換会を計画的に実施した。	職員アンケートをwebにより実施、集計・分析し、今後生かしていく。理事長・施設長等と職員とのフリートークを実施し、風通しのよい組織風土づくりを進める。