

令和4年度 マネジメントシート

作成日 令和4年10月18日
作成者 井戸畑真之

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	R3実績値	R4目標値	R4中間値	R4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)	66人	70人	73人		<ul style="list-style-type: none"> 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。 いなば園における虐待の再発を防止するため、「虐待防止改善計画」に基づき、虐待を発生させない体制を整備し、外部の視点も取り入れながら、強力に取り組を進める。また、その取組を身障センターにも水平展開させることで、法人全体の虐待防止力を高める。
		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	成人2人 児童2人	成人3人 児童2人		<ul style="list-style-type: none"> 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、行政との連携を深めることを目的に、相談支援事業所の組織・体制の見直し検討するとともに、受け入れ体制を整える。
		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	3回	2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。 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	(セ)93% (イ)96%	(セ)90% (イ)95%	(セ)92% (イ)*%		<ul style="list-style-type: none"> 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 106人	8人 95人	5人 104人		<ul style="list-style-type: none"> 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・改築等 業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	10件 16件	5件 14件	8件 10件		<ul style="list-style-type: none"> 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、グループホーム新設等の検討を継続して進めるとともに、新たな施設整備のあり方を検討する。 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、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	82件	0件	77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等の感染症対策を確実なものとするため、BCPの点検や「ガイドライン」、「利用者への案内」の作成等、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)167人 (セ)104人	(い)300人 (セ)170人	(い)52人 (セ)134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	障がい者スポーツについての相談件数 県障がい者スポーツ大会・スポレク祭参加者数	— 246人	25件 4000人	7件 901人		<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、「三重県障がい者スポーツ支援センター(仮称)」を運営し、コンシェルジェを配置することにより、情報収集や情報提供、相談業務、関係機関のマッチングを行う。 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)	10件	14件	5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	156人	150人	*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 99% 通所 78%	入所 99% 通所 93%	入所 95% 通所 70%	
適正かつ効率的な経費の執行				人件費比率	64.7%	65%	*%		<ul style="list-style-type: none"> 健全な財務状況を維持するため、業務の効率化を推進し、時間外勤務の縮減等経費の軽減、費用対効果の向上を図る。
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。
内部プロセスの視点	運営体制と人材育成の強化	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、マネジメント方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、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	職員のアイデアによる業務改善実施数	56件	43件	29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	77%	80%	*%		<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の課題を抽出し、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適切に実施する。
		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	動画4本	動画3本	動画0本		<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刷新し、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を進める。 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、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	69%	80%	*%		<ul style="list-style-type: none"> 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進めるとともに、創立50周年記念事業実行委員会を設置し、準備を進める。
		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	68%	80%	*%		<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行っていくため、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13日、15日に「子どもの人権」をテーマに研修を実施した。受講者は会場74人でアンケート回答数は122人（動画受講者が含まれる）だった。いなば園において、「虐待防止改善計画」に基づき、取組を進めた。	次の人権研修は次年度となることから、次年度の計画を行うとともに、受講者数の把握方法として、会場は各研修委員による実数を、動画受講はWEBにて参加・アンケートをそれぞれ実施する。「虐待防止改善計画」の上半期の取組の評価・検証を行い、施設を挙げて改善に向けた取組を進める。
	地域生活移行率（いなば）	成人施設3名が地域へ移行。児童施設（くすのき寮）2名が自身の生活に即した場所（障害者施設・家庭等）へ移行した。相談支援事業所いなばが津市の地域生活拠点事業をモデル的に実施することとなった。	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、すでに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。引き続き、希望される方を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・体制の見直し検討を進める。
	地域生活移行率（センター）	地域生活移行率は83%と目標値を達成できなかった。	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	障がいに対する知識を深められるよう、令和3年度に開設した当法人YouTubeサイト「三重県厚生事業団チャンネル」を利用し、高次脳機能障害者（児）リハビリテーション講習会の各講義の限定公開や、障がい者スポーツの情報発信を行った。	他法人等と連携して既存のYouTube等で公開されている動画を当法人YouTubeサイトでも公開できるようにする等、工夫して取り組む。
	利用者アンケートにおける満足度	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、計画通り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）	資格手当支給規程の一部改正を実施し、資格手当支給対象に公認心理師を加えた。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。	事業団の資格取得奨励制度を利用する等、福祉関係各種資格取得を奨励する。引き続き、職員に必要な研修を計画的に開催し、専門性の向上を図る。
	有資格者数（3福祉士）	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4年度社会福祉事業団職員実践報告・実務研究論文に4件応募し、1件が優秀賞を受賞した）	上半期から進めている研究発表・論文発表の精度を高め、外部へ発信する。
	計画的な施設の新設・改築	いなば園施設再整備計画の見直しのため、プロジェクトチームにて検討を開始した。	いなば園では、虐待防止のため安全カメラを設置するとともに、職員の利便性向上のためWifi設備を各所に設置する。また、GH建設予定地の適性管理のため整地を進める。身障センターの老朽化した施設・設備の改善を、設置者である県へ協議・要望していく。
	業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	R3年度に給与支給明細の電子化を実施。R3.9/末で85人→R4.9/末で103人がシステムに登録し微増した。e-Govを導入し、各種行政手続きの電子申請の利用を開始した。また、次年度一般職採用に向けたマイナビの活用や、労務管理ソフトの導入を検討した。	新たにICT化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とともに、マイナビの活用を具体化していく。
	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、職員会議とグループウェアで情報共有し改善に取り組んだ。身障センターでは、ヒヤリハット事例を事故対策委員会で共有し、事故の事前防止に努めた。	各施設の事故対策委員会等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。新型コロナウイルス感染症対策を適切に実施していく。引き続き、防災・防犯・感染症対策に関するマニュアルやBCP等の点検や緊急時の体制整備を実施する。
	実習生・ボランティア受入数	いなば園では、榊原の地域振興を考える会のメンバーとして、地域活性化会議に参加した。新型コロナウイルス感染症対策を講じながら、可能な範囲で実習生及びボランティアを受け入れた。	専門性や特色を発信して、外部の講師や審査員等として職員を派遣していく。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、新型コロナウイルス感染症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。
	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8月に開所し、コンシェルジュを配置したが、同センターの周知を十分に行っていない。	障がい者スポーツ支援センターの周知を進め、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・スポレク祭参加者数	ふれあいスポレク祭の参加を事前申込者に限定する等、新型コロナウイルス感染症対策のため、特に「みる」活動について広めることができなかった。台風等の影響で地域障がい者スポーツ教室のいくつかを中止したが、指導員の派遣数は年度目標の約半数となった。	新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じ、できる範囲で参加（する、みる、支える）方を募っていく。引き続き地域からの要請に応じて体験教室の開催、指導員の派遣等を行っていく。
	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対策を講じながら、小グループ単位で地域住民を施設行事に招待した。	地域交流を積極的に行えない状況ではあるが、引き続き、可能な範囲で各施設を通じた地域交流を実施していく。広報誌の発行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	令和3年度に策定した職員行動指針の浸透に向け、7つの行動の心得のポスターを作成し、各施設に掲示した。	「職員の支援上での過失責任」（虐待防止を含めた内容）をテーマとしたコンプライアンス研修を実施する。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）	障害者支援施設は常時安定した入所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、通所稼働率が伸びなかった。
施設利用率（センター）		入所94%、日中活動77%とそれぞれ、目標値を達成できなかったが、前年度より改善した。	高い施設利用率を維持するとともに、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。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。	欠員となっている専門員の採用PRを効果的にを行い、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、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。①4/10～期首面談、②9/20～中間面談（人事考課1回目）を実施した。今年度から個人目標シートをツールに加え、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。	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、③12/中～異動（配置）希望調査、④1/下～期末面談（人事考課2回目）、⑤3/1～期末面談（人事考課伝達）、⑥3/15～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	各施設で職員の業務改善意識が高まってきている。	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。人材マネジメントの課題を抽出し、改善を行う。
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	若年者採用に向け、次年度4月に新しく事業団ホームページが公開できるよう、新たに業者と契約した。若年者に対するイメージアップを進めるため、新たな求人PR手法としてマイナビの活用を検討した。	次年度の法人設立50周年記念事業ともリンクさせ、全施設協力のもと、事業団ホームページを刷新する。マイナビと契約し、WEBを活用した求人PRを従来より早期に開始する。
	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。	理事長と各職層とのフリートークやマネジメント力向上委員会の検討等を通じて、マネジメントに関する課題や対応について検討する。また、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。設立50周年記念事業実行委員会を立ち上げ、昨年度の検討会の提言を踏まえ、事業の具体化を図った。	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。設立50周年記念事業実行委員会を通じて、事業の準備作業を進める。
	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。理事長・施設長と職員とのフリートーク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、今後に生かしていく。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。