

令和5年度 マネジメントシート

作成日 令和5年10月31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	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	R4実績値(各MS値)	R5目標値	R5中間値	R5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)	73人	120人	169人		<ul style="list-style-type: none"> すべての職員の人権意識を高めるため、人権と権利擁護、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、令和3年度に策定した「虐待防止改善計画」に基づき取組を進め、外部委員の意見や県のモニタリング調査結果も踏まえて評価・検証しながら、改善に取り組む。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)	成人3人 児童4人	成人7人 児童5人	成人3人 児童3人		<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。 希望される方を迅速に必要なサービス利用につなげるため、相談支援事業所を適切に運営する。 障がい者の地域での安心した生活を支えるため、津市と連携し、24時間の相談と緊急時の受入れの取組を充実させる。
		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	15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。設立50周年記念事業を障がいに対する理解を深める機会にしていこう。 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。
	高いサービス提供の質の提供	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)93%	(セ)90% (イ)95%	(セ)94% (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。 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、アンケート結果を反映するなど定期的な見直しを行う。 利用者のQOLを高めるため、感染症による行動制限の緩和に伴う事業の再開や利用者の外出など、徐々に以前の状態に戻していく。
		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) 有資格者数(3福祉士+)	8人 114人	7人 121人	12人 123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 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	8件 17件	5件 14件	6件 4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、建設費の高騰など状況の変化も考慮して、施設再整備計画を抜本的に見直す。 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。
		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	87件	0件	75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)345人 (セ)249人	(い)400人 (セ)700人	(い)297人 (セ)108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・スホレ祭参加者数	53件 1043人	50件 2900人	42件 1124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、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。 県民の事業団の取組等に対する理解を促進するため、設立50周年記念事業を通じて広く発信する。 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。
		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)	19件	22件	13件		<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、職員行動指針コ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の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、改正した就業規則を職員に周知・徹底する。
		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	106人	150人	未実施		<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、職員行動指針コ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の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、改正した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 95% 通所 71%	入所 98% 通所 90%	入所 94% 通所 71%	
適正かつ効率的な経費の執行				人件費比率	68.3%	65%	決算時表示		<ul style="list-style-type: none"> エネルギー価格や物価高騰による光熱水費をはじめとする経費の増大が懸念される中、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。 社会福祉充実財産をより有効に活用するため、状況の変化に合わせて平成29年度に策定した社会福祉充実計画を全面改定する。 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。
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	職員アイデアによる業務改善実施数	57件	50件	29件		<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。
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"> 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。
			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5本	動画3本	動画8本		<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、設立50周年記念事業を通じて、職員が事業団のこれまでの歩みを振り返り、使命や存在意義を再認識し、将来のあり方を展望する機会を設ける。 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。
		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	100%	100%	96%		<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。 	
学習と成長の視点	運営体制と人材育成の強化	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		<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、設立50周年記念事業を通じて、職員が事業団のこれまでの歩みを振り返り、使命や存在意義を再認識し、将来のあり方を展望する機会を設ける。 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。
			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	74%	80%	未実施	

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）	6月22日「50周年記念式典・講演」の菊地幸夫弁護士の講演会を事務局主催人権研修と位置づけ、受講者は会場61人でアンケート回答数は169人（動画受講者が含まれる）であった。「虐待防止改善計画」に基づき取組を進める中、8月にいなば園において虐待事案が発生し、その対応を行った。	次年度の人権研修の計画を行う。8月に発生した事案の原因を究明し、11月までに「虐待防止改善計画」の見直しを行い、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3名が地域へ、児童（くすのき寮）3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。津市との連携強化を実践するため地域生活拠点事業の津市のモデルとして相談支援いなばと津市が委託契約を結び、24時間相談受入れ体制を確保した。	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、緊急時相談対応を的確に実施できるよう、相談支援事業所の組織・体制の見直しを検討する。
	地域生活移行率（センター）	地域生活移行率は95%と目標値を上回った。	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	「50周年記念式典・講演」のチラシやパンフレットに使用した利用者が描いたイラストを紹介した動画、身障センターの元利用者の歌とイラストを紹介した動画、体育館の利用者が趣味で開いたジオラマ展示会を紹介した動画を4本作成した。	引き続き動画を作成するとともに、「差別解消」を目的とした動画の作成について検討する。
	利用者アンケートにおける満足度	身障センターでは利用者アンケートを2回実施したところ、満足度は94%と目標値を上回った。いなば園では、利用者の意見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計画的に実施した。	いなば園では、利用者やその家族に対するアンケートを実施する。身障センターでは第3回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、利用者へ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）	いなば園において、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。身障センターでは、異動により有資格者が減少した。	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。また新たな資格もできたことから福祉職としての専門性向上を目指していく。
	有資格者数（3福祉士）	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5年度社会福祉事業団職員実践報告・実務研究論文に2件応募し、1件が優秀賞を受賞した）	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。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	いなば園では、施設整備の改修予定を再検討を行い、福祉充実計画に反映させていく予定でプロジェクトチームにて検討を行った。虐待事案を受け、安全カメラの設置を終了した。GH予定地の購入を行い整地を実施した。身障センターでは、老朽化した屋上及び壁面の改修工事に着手した。	いなば園では、職員の働きやすさのため、事業所内にWi-Fi設備を設置するとともに、業務改善への有効活用の実践的な活用方法に関する研修を実施する。身障センターでは、老朽化した施設・設備の改善を、設置者の県へ積極的に要望するとともに、日頃からのチェックを心がけ、利用者や職員の安全・安心の確保等につなげていく。樹木やグラウンドの管理にも注力していく。
	業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	業者による労務管理ソフトの説明会を1回行ったが、導入には至っていない。（概算見積依頼中）	左記の労務管理ソフト導入の検討を進めるとともに、11/11に一般公開となるMicrosoft365Copilotを必要に応じて導入する。
	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、事故対策委員会においてヒヤリハット事例を共有し、検証や今後の対策を検討した。	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対応の変更により、実習生・ボランティア・見学者の受入を再開した。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。	福祉の魅力を伝え、共生社会の担い手を育成するため、感染症予防を強化した上で、実習生やボランティア等を積極的に受け入れていくとともに、小中高等学校における福祉教育に協力する。引き続き、再開した榊原温泉湯の瀬の運営など、地域住民とともに地域の活性化に積極的に協力していく。
	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のホームページをリニューアルした。42件の相談を受け付けた。	コンサ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	県ふれあいスポレク祭の参加者は、平成30年度1,545人のところ、今年度は845人であり、コロナ禍前と大きな差があった。	新聞等に障がい者スポーツの記事が掲載されることも多く、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対応の変更により、地域行事への参加や近隣の幼稚園、学校等との交流会を再開した。ご家族に感染症予防のお願いをして利用者の帰省や面会も承認している。各施設で、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。	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	職員行動指針について、令和4年度末に作成したコレドカードの配付、職員会議での周知などを通じて、浸透を進めた。	10/6にこども家庭庁障害児支援課長による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、通所施設の稼働率が下がった。学校等が休校になった影響からプリズムの利用者が通所にしにくい状況が続いた。	引き続き、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。また、稼働率が伸び悩む通所事業所については、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）	昨年秋の新型コロナウイルスクラスター発生の影響を受け、入所、通所とも施設利用率は低位で推移している。そのような中、利用率の向上を目指し、機会ある毎に関係機関へのPRを図った。	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。	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。①4/10～期首面談、②9/20～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、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	各施設で職員の意識が高まり、業務改善につながってきている。	引き続き、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、各施設で職員提案制度を充実させるとともに、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	6月に事業団ホームページを一新し、情報発信のしやすさを図った。法人設立50周年を伝える動画を作成し、若年者に対するイメージアップを進めた。	動画の作成、YouTube投稿を進めるなどホームページのコンテンツを充実させるとともに、業者等を通じた大学内でのPR等を検討する。
	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。	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、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。法人設立50周年を今後の事業団のあり方を展望する機会とするため、理事長による講話を実施した。	職員アンケートをWEBにより実施、集計・分析し、今後を生かしていく。引き続き、法人設立50周年をテーマにした理事長による講話を実施する。
	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。新型コロナウイルスの感染や虐待事案発生等により、理事長・施設長と職員とのフリートークを計画どおり実施することができなかった。	職員アンケートをWEBにより実施、集計・分析し、今後を生かしていく。理事長・施設長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。