

令和6年度 マネジメントシート

作成日 令和6年5月15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	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			・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) 地域生活移行率(センター)	成人4人 児童8人	成人3人 児童5人			・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			・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% (せ)92%	(い)93% (せ)92%			・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) 有資格者数(3福祉士+)	15人 125人	12人 128人			・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	7件 8件	10件 8件			・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	10件	9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 (せ)284人	(い)410人 (せ)335人			・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	95件 2,621人	50件 4,100人			・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、受える)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			・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			・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、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 適正かつ効率的な経費の執行	施設利用率(いなば) 施設利用率(センター) 人件費比率	入所93% 通所70% 入所75% 通所62% 70%	入所94% 通所74% 入所90% 通所75% 66%			・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。 ・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。	
		経営の透明性の確保	経営状況の公表	経営情報公表の推進	実施	実施			・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。	
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 業務改善の推進	マネジメントシートによる対話(3回以上)の実施率 職員アイデアによる業務改善実施数	100% 57件	100% 53件			・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。	
		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%			・採用、育成、評価、処遇、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	適切な処遇改善と安全で安心な職場環境づくり	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8本 96%	8件 100%			・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%			・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%			・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。	