

令和7年度 マネジメントシート

施設名		三重県厚生事業団		作成日 令和7年5月15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。								
7年度経営方針		令和7年度は、第六次中期経営計画の最終年度にあたります。掲げた目標の達成に向けて着実に取組を進めるとともに、課題を検証し、法人・施設の未来に向けたビジョンを示す次期中期経営計画を策定します。また、取組にあたっては、特に次の3点に注力します。①虐待等不祥事により失った信頼を回復させます。②人員不足を解消し、施設利用率を向上させ、持続的な経営を可能にする安定した財政基盤を確立させます。③職員が安心して働けるとともに、働きがいを持てる職場づくりを進めます。								
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	R6 実績値	R7 目標値	R7 中間値	R7 実績値	アクションプラン	
顧客の視点	障がいの自立の支援・権利擁護と	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）	114人	130人			・いなば園における虐待の再発を防止するため、県やコンサルタント等の協力も得ながら、「虐待防止改善計画」に基づく重点的取組を中心に改善に取り組む。また、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)	成人3人 児童3人	成人2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。	
				地域生活移行率(センター)	82%	90%				
	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	19回	10回			・県民の障がいに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。		
	高いサービスの実質の提供	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)96% (セ)93%	(い)93% (セ)93%			・利用者の特性に応じた最適な支援を提供するため、専門的な視点を取り入れ、利用者への支援力を向上させる。 ・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)	12人	5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。	
				有資格者数(3福祉士+)	133人	123人			・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、先進施設視察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	計画的な施設の新設・改築等	6件	10件			・いなば園において、地域の福祉ニーズの変化に対応するため、将来の事業展開を見据えて施設再整備計画を改訂する。	
			設備等の有効活用	業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	6件	4件			・身障センターにおいて、施設・設備の老朽化に対応するため、設置者である県とともに、地域の福祉ニーズに合った施設改修を進める。 ・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	14件	11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) 369人 (セ)234人	(い)400人 (セ)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	障がい者スポーツについての相談件数	78件	50件			・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」の取組を強化し、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。	
			障がい者スポーツの振興	県障がい者スポーツ大会・スポレク祭参加者数	2,909人	4,150人			・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)	52件	56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、新たに地域連携推進会議を開催する。 ・県民の障がいに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	146人	130人			・県民や利用者からの信頼を回復するため、個人情報保護や情報セキュリティに関するコンプライアンス研修を全職員に対し実施するとともに、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	施設利用率(いなば) ①成人+児童 ②工房	①入所87% ②通所72%	①入所91% ②通所75%			・将来にわたって事業団の存在価値を持続していくため、国の動向や地域の福祉ニーズの変化を的確に把握し、それらを見据えて、各施設のあり方や事業展開を検討し、次期中期経営計画に反映する。	
				施設利用率(センター)	入所 81% 通所 66%	入所 85% 通所 80%			・自主的な経営を継続するため、人員不足を解消し、施設利用率の回復・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により、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。	
		適正かつ効率的な経費の執行	人件費比率	66.7%	67.0%			・人件費や物価の高騰が懸念される中、健全な財務状況を維持するため、業務効率化による経費削減及び費用対効果の向上を図る。 ・令和8年度から始まる身障センターの指定管理者に選定されるため、利用者ニーズに応え、新しい福祉社会づくりに貢献する業務計画を提案する。		
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。	
				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%			・マネジメント力の強化のみならず、法人経営に関する課題を解決するため、「経営改善委員会(仮称)」を立ち上げ、経営会議と連携して取組を進める。 ・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。
		業務改善の推進	職員のアイデアによる業務改善実施数	54件	53件			・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。		
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%			・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。 ・新人・中堅職員の育成を強化するとともに、離職を防止するため、人材育成ビジョンやプリセプター制度の見直しを進める。 ・職員の成長や意欲を促すため、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効果的に実施する。	
		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	大学・養成学校等への訪問数(延べ)	12回	8回			・新規採用が困難になる中、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、新たな求人手法の取組や情報発信先の拡大、大学等への積極的なPRを進める。	
				マネジメント力の強化	事務局主催マネジメント研修参加率	97%	100%			・マネジメント力を強化するため、管理職や将来の法人や施設の経営を担う人材に対する研修を充実するとともに、管理職の働き方や職責などを見直す。
		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	74%	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するため、職員が役員や幹部職員と意見交換する機会や次期中期経営計画策定において意見を聴く機会を設けるなど、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	61%	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の充実を進める。			