

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10月15日 作成者 高野吉雄						
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	障がい者の自立・支援権擁護と	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）	114人	130人	未実施		・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	成人1人 児童1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%	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	3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）96% （セ）93%	（い）93% （セ）93%	（い）未実施 （セ）88%		・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	6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、先進施設視察等による職員の資質向上を図る。	
				有資格者数（3福祉士+）	133人	123人	120人			
		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	6件	10件	7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。 ・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。	
	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	3件				
	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	7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	（い）166人 （セ）242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	78件	50件	35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。	
				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	1,647人			
		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	19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	125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%	①入所85% ②通所67.3%		・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。 ・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。 ・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。
施設利用率（センター）					入所 81% 通所 66%	入所 85% 通所 80%	入所 68% 通所 59%			
適正かつ効率的な経費の執行					人件費比率	66.7%	67.0%	決算時表示		
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		・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	経営改革による持続的な活力ある経営	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		・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。 ・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。	
			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	24件			
				施設管理費の節減	10,415万円	前年度より圧縮	（い）5,535万 （セ）5,111万			
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、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 マネジメント力の強化	大学・養成学校等への訪問数（延べ）	12回	8回	10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。	
				事務局主催マネジメント研修参加率	97%	100%	100%			
		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%	未実施		・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%	未実施		・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。	

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、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）	・いなば園では、「三重県虐待未然防止のための強度行動障がい児者支援事業(集中的支援)」を活用し、障がい特性に応じた支援力の向上に努めるなど、再発防止に向けた取組を着実に進めた。 ・また、人権意識を高めるための職員向け研修の下半期実施に向け、企画立案及び行使との調整を進めた。	・下半期も「虐待防止改善計画」を着実に進めることなどにより、法人全体の虐待防止力を高めていく。 ・権利擁護虐待防止に関して優れた取組を行っている社会福祉法人の役員を講師に招き、体制の整備についての研修を実施する。（いなば園12/17、センター11/12実施予定。）
	地域生活移行率（いなば）	・個別支援計画に基づく支援を着実に進めた。なお、上半期は、児童施設の1名がグループホームへ移行。	・引き続き利用者様のニーズに沿って地域移行を推進する。児童は高校卒業後の進路選択を支援する。
	地域生活移行率（センター）	・計画に基づいて支援を着実に進め、上半期の地域生活移行率は、計画通り推移した。 ・関係機関とは、特定医療機関との新たな関係構築に向けて協議・調整を進めるなど、連携協力関係の強化に取り組んだ。	・引き続き、個別支援計画に沿って利用者の意向に丁寧に寄り添い、地域移行の推進を図る。 ・特定医療機関との協議・調整を進めて具体的な形にするなど、関係機関毎に丁寧に連携・協力関係の強化に努める。
	県民向け講座等開催・動画配信数	全国障害者スポーツ大会グランドソフトボール等スポーツに関する動画や芸術作品に関する動画を作成した（3本）。	ショート動画での動画配信を検討する。
	利用者アンケートにおける満足度	いなば園では、利用者の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職員会議などを活用して計画的に実施した。 身障センターにおける第1回利用者アンケートでは、満足度は88%と目標値を下回った。	いなば園では、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、その結果を活かして対応する。 身障センターでは、第1回アンケートの結果を踏まえた改善などに取り組み、第2回アンケート等でその効果についても検証を行う。 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+公認心理師）	資格所持者の退職により昨年度より資格所持者が減少した。 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7年度社会福祉事業団職員実践報告・実務研究論文に1件応募した。）	より高度で専門的なサービスを提供できるよう、引き続き、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。
	有資格者数（3福祉士+公認心理師）		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。 3/24にいなば園で強度行動障がいの利用者に対して優れた取組を行っている社会福祉法人によるコンサルテーション報告会を開催する。
	計画的な施設の新設・改築	・いなば園では、浴室改修2寮、トイレ洋式化、給湯器交換、インターホン設置、カメラ増設、Wi-Fi増強を行った。 ・センターでは、施設や設備の老朽化を踏まえ、日常的に巡回・点検を行い、業務の中で得られた気づきを修繕等に反映させた。これまでに、昨年度と同程度の修繕を実施している。	・物価高騰等により大規模な施設整備は難しいが、引き続き、できる範囲で工夫して実効性のある整備を進める。 ・引き続き、いなば園の施設再整備計画の改訂に向けた検討を行うとともに、県による身障センターの改修工事に協力を行う。
	業務ソフトの見直しやICT化等導入プロジェクト推進	動画編集ソフトを導入。Wi-Fi増強によりインカムの通信品質を向上した。	・労務管理ソフト導入を予定しており、社会保険手続き等スムーズに行える体制を整える準備を行っている。 ・今年度より事業団全体で年末調整の電子申告を導入する予定。
	事故報告件数	毎月開催している運営会議や事故対策委員会において事故事例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。	引き続き、アクションプランに掲げたマニュアル等の点検・確認な各施設における事故防止等の取組を進める。
	実習生・ボランティア受入数	地域イベントやスポーツ関係のボランティアを積極的に受け入れ、昨年度に比べて参加人数が増加した。	福祉の魅力を伝え、共生社会の担い手を育成するため、大学や養成校の実習生やボランティアの受入れを行うとともに、小中高等学校における福祉教育に協力する。
	障がい者スポーツについての相談件数	絶対数は多くないが、精神障がい者の方からの相談がいくつかあり、精神障がいの方にスポーツの関心が広がっていることが伺える。	引き続き、関心が広がっていると思われる精神障がい者の方の相談にも一層適切に応じられるよう研鑽を積み、コンシェルジュを中心に障がい者スポーツの相談に丁寧に応じていく。
	県障がい者スポーツ大会・スポーツ祭参加者数	上半期はFDとスポレク祭が実施され、それぞれ670人（前年度573人）、977人（前年度1,129人）と、前年度から増加しているが、コロナ禍前の水準には至っていない。	近年のパラリンピックにおける日本選手の活躍等により、県民の関心は高まってきていると思われる。上半期に県民の方からいただいた大会の周知等に関する提案への対応案を検討するなどし、引き続き積極的に参加（する、みる、支える）者を募っていく。
財務の視点	施設利用率（いなば）	上半期は、短期入所利用日数（児童）以外は、目標値を下回った。	待機いただいている方を受け入れられるよう、体制や環境等の整備に努めていく。
	施設利用率（センター）	PR活動により改善傾向がみられていたがR7年11月をピークに利用率が低下し、本年度にはいつからでも改善されず低位で推移した。診療所において、脳血管疾患等リハビリテーション加算Ⅱを8/1から算定できるようにした。	身障センターの特色と優位性を広く発信するとともに、関係機関との連携協力関係を一層強化して施設利用率の向上に努める。介護・診療報酬の増加に向けた新たな取組を検討する。
	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。 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。	光熱水費をはじめ諸物価の高騰が続いていることから、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継続している。	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	マネジメントシートによる対話（3回以上）の実施率	期首面談、人事考課面談、個人目標シート面談実施を対象職員全員に実施した。マネジメント力を強化するため、管理職向けに事務局研修として実施、全員参加した。	期末面談を実施し、本年度の取組を検証し、来年度へと繋げていく。管理職が常に事業団の目的・目標等やマネジメント力強化の必要性を意識し、3回の面談のみにとらわれることなく、必要な対話を行って日々の業務に生かしていく。
	職員のアイデアによる業務改善実施数	経営改善委員会を立ち上げて2課題の解決に向け検討を進めている。また、品質向上のため電話機の録音機器を設置する等、ハード面での整備や、虐待防止週間の設定やのぼりの設置といった、ソフト面に働きかける取り組みをバランスよく実施でき、職員一人ひとりの改善意識が高まってきている。	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とともに、前期に提案された内容を確実なものへと進める。
	アンケート調査による人事考課に対する満足度	下半期のアンケート調査実施に向けた企画立案等を行った。	職員アンケートを実施し、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、キャリア形成等に関する面談を実施する。
学習と成長の視点	採用に向けたPR活動	・教育現場での経験や前職で培った人脈がある職員の協力を得ながら大学・高校等へ訪問を実施した。 ・採用パンフレットやHPで、若年層が関心のある育児休暇取得者数など働き方データの情報を発信した。 ・社協や法人HPを通して、インターンシップの募集を行った。	マイナビ等活用し、次年度の採用活動を開始する。 新たにキャリアスUCへ登録し、学生に向けてインターンシップ情報の発信を行っていく。
	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るため、4/8管理職昇格時研修を、同日課題別法人研修(管理職研修)を一部合同で実施した。 ・一部管理職ポストの役割等について、見直しの検討を進めた。	上半期の検討をさらに進め、結論を得る。
	アンケート調査によるチャレンジ度	下半期のアンケート調査実施に向けた企画立案等を行った。	職員アンケートを実施、集計・分析し、今後に生かしていく。
	アンケート調査による満足度	下半期のアンケート調査実施に向けた企画立案等を行った。	職員アンケートを実施、集計・分析し、今後に生かしていく。 施設長等の意見交換会における意見・要望等も踏まえて、今後の職員満足度の向上に繋げていく。