

第七次中期経営計画

(令和8年度～令和12年度)

社会福祉法人 三重県厚生事業団

令和8年5月

目 次

第1章 この計画がめざすこと	1
1 はじめに	1
2 計画の期間	1
第2章 第六次中期経営計画の成果と残された課題	1
1 定款に定める事業の実施状況	1
2 目標等の達成状況	2
第3章 今後、計画期間中に見込まれる環境の変化等	10
第4章 経営方針等	11
(1)経営方針	11
(2)各施設における運営の基本的な考え方	11
第5章 経営目標等	13
【経営目標Ⅰ】	13
【経営目標Ⅱ】	15
【経営目標Ⅲ】	15
【経営目標Ⅳ】	17
【経営目標Ⅴ】	18
第6章 第七次中期経営計画の実現に向けて	19

第1章 この計画がめざすこと

1 はじめに

- ・ 当事業団は、三重県が100%出資する県内唯一の社会福祉法人として、知的障がい者・児支援施設「三重県いなば園」(以下、「いなば園」という。)を自主経営するとともに、身体障害者総合福祉施設「三重県身体障害者総合福祉センター」(以下、「身障センター」という。)を指定管理者として運営するなどし、県の障がい福祉施策を現場から支えています。
- ・ 設立以降、取り巻く環境等が大きく変化する中であって、公的な性格を有する社会福祉法人としての使命・役割を果たすことや、経営の安定化等を目指し、中期経営計画を策定して、定款に定める各種事業を着実に、そして効果的かつ適正に推進してきました。
- ・ 第六次中期経営計画を振り返ると、約百年ぶりに我が国を襲ったパンデミック・新型コロナウイルス感染症や、国際情勢の大変化に伴う物価等の高騰、さらには、猛省の念を抱き続けている虐待事案の発生などといった、これまで私たちが経験したことのないことの連続でした。感染症BCPの策定やパンデミック下での支援スキル等を得る一方で、提供するサービスの質や量を見直さざるを得ず、サービスの提供を持続可能にするための経営基盤も弱体化しました。
- ・ 「県内の他にはない良質な支援を、必要とされる方々に一人でも多く提供し続けること」、これが私たちの存在意義であり、今後も変わることはありません。この計画には、サービスや経営基盤を従来の状態に戻し、さらにはこれを超えていくために必要な取組を掲げました。第六次計画期間中に創立50年を迎えた私たちが、次の50年も、県の障がい福祉施策を現場からけん引していく中核であり続けるため、何よりも利用者様やご家族様が笑顔であり続けるため、役員・職員が一丸となって確実に実行していきます。

2 計画の期間

- ・ 令和8年度から令和12年度までの5か年間とします。

第2章 第六次中期経営計画の成果と残された課題

1 定款に定める事業の実施状況

- ・ 第六次中期経営計画期間中には、いなば園の自主経営に加えて、三重県から指定管理者の指定を受けて身障センターを管理運営するとともに、さらには同県から障がい者スポーツ推進事業等を受託するなど、図1のとおり定款に定める事業を展開しました。

【図1】

		いなば園										身障センター		
		すぎのき寮	かしのき寮	もみのき寮	くすのき寮	ブリズム	工房いなば	ドリーハウス	スマイルいなば	相談事業所	診療所	センター	診療所	支援施設
第一種	障害児入所施設				◎									
	障害者支援施設	◎	◎	◎										○
第二種	障害児通所支援事業					◎								
	障害福祉サービス事業	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎					○
	特定相談支援事業									◎				
	障害児相談支援事業									◎				
公益	身障センター											○		
	居宅介護支援事業												○	
	いなば園診療所										◎			
	身障センター診療所												○	
	日中一時支援事業	◎	◎	◎	◎									
	障がい者スポーツ推進事業												◇	
収益	高次脳機能障害支援事業												◇	
	運動施設貸出事業											○		

- ◎:自主事業 ○:行政からの指定管理 ◇:行政からの受託等
 ※1 プリズム(児童発達支援及び放課後等デイサービス) 令和7年1月1日から休止
 ※2 スマイルいなば(生活介護及び短期入所) 令和7年4月1日から休止

2 目標等の達成状況

- ・ 第五次中期経営計画の成果と残された課題等を踏まえ、次のとおり、4つの経営方針のもと、5つの経営目標と目標項目ごとの取組を掲げ、さらに、いなば園と身障センターそれぞれが施設利用率等の数値目標を設定し、具体的な取組を進めました。

◎経営方針

- 【経営方針Ⅰ】 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。
- 【経営方針Ⅱ】 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。
- 【経営方針Ⅲ】 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。
- 【経営方針Ⅳ】 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。

◎経営目標と取組

- 【経営目標Ⅰ】 障がい者の人権擁護と自立支援
 - 【取組Ⅰ－1】 人権を尊重する良質なサービス提供
 - 【取組Ⅰ－2】 利用者の自立支援
 - 【取組Ⅰ－3】 障がい者差別の解消
 - 【経営目標Ⅱ】 利用者には選ばれる質の高いサービスの提供
 - 【取組Ⅱ－1】 サービスの質の向上
 - 【取組Ⅱ－2】 職員の資質向上
 - 【取組Ⅱ－3】 施設設備の見直し
 - 【取組Ⅱ－4】 安全・安心な施設運営
 - 【経営目標Ⅲ】 地域社会への貢献
 - 【取組Ⅲ－1】 共生社会づくりへの参画
 - 【取組Ⅲ－2】 障がい者スポーツの推進
 - 【取組Ⅲ－3】 地域との交流
 - 【取組Ⅲ－4】 コンプライアンスの推進
 - 【経営目標Ⅳ】 経営基盤の安定
 - 【取組Ⅳ－1】 収支均衡のとれた自立経営
 - 【取組Ⅳ－2】 経営の透明性の確保
 - 【取組Ⅳ－3】 経営改革による持続的で活力ある経営
 - 【経営目標Ⅴ】 運営体制と人材育成の強化
 - 【取組Ⅴ－1】 計画的・総合的な人材の採用・育成・定着
 - 【取組Ⅴ－2】 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現
 - 【取組Ⅴ－3】 適切な処遇改善と安全で安心な職場環境づくり
- ・ これらの取組の主な結果(成果と残された課題等)は次のとおりです。
 なお、令和7年度末には、身障センターに関し、三重大学医学部附属病院リハビリテーション科と協定を締結することができたため、第七次計画期間中においては、協定に基づく各種取組の推進によって同センターの運営全般を好転させていく必要があります。

① 経営目標Ⅰ 障がい者の人権擁護と自立支援

【取組Ⅰ-1】 人権を尊重する良質なサービス提供

いなば園において虐待事案を発生させてしまったことから、発生要因等を分析するなどし、再発を防止するための基本的な考え方や基本姿勢、取組、推進体制等をまとめた「三重県いなば園虐待防止改善計画」を策定し、集中的かつ計画的に推進しました。

同計画の終期に実施した総括では、今後も継続的な改善に向けた取組が必須であることが確認され、虐待防止改善計画の見直しを行いました。身障センターにおいても、引き続き、いなば園の取組を共有しながら、虐待防止に向けた取組を着実に進めていく必要があります。

【取組Ⅰ-2】 利用者の自立支援

個別支援計画(居宅サービス計画)に基づいて支援を行った結果、次のとおり、地域移行を進めることができました。

(いなば園)

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	成人 2 人 児童 2 人	成人 2 人 児童 2 人	成人 7 人 児童 5 人	成人 3 人 児童 5 人	成人 2 人 児童 5 人
実績	成人 2 人 児童 5 人	成人 3 人 児童 4 人	成人 4 人 児童 8 人	成人 3 人 児童 3 人	成人 1 人 児童 2 人

(身障センター)

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	50%	90%	90%	90%	90%
実績	94%	83%	93%	82%	89%

② 経営目標Ⅱ 利用者には選ばれる質の高いサービスの提供

【取組Ⅱ-1】 サービスの質の向上

利用者や家族に対するアンケート結果では、次のとおり、高い満足度を得ることができました。

(いなば園) 利用者アンケート

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	95%	95%	95%	93%	93%
実績	96%	93%	92%	96%	90%

(身障センター) 利用者アンケート

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	92%	90%	90%	92%	93%
実績	93%	93%	93%	93%	92%

【取組Ⅱ-2】 職員の資質向上

令和4年4月に人材育成ビジョンを改定し、新たな資格や上位級の取得を奨励した結果、各年度の新規資格取得者数は次のとおりです。

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	8 人	8 人	7 人	12 人	5 人
実績	4 人	8 人	15 人	12 人	6 人

また、研究発表を促進し、全国社会福祉事業団協議会の優秀賞(R4、R5、R6)等を獲得しました。

第七次計画期間中に資格保有者 38 人の退職が見込まれることから、高度で専門的なサービスを提供するため、ノウハウやスキルの継承を確実に進めるとともに、その体制を支える基盤として、引き続き資格取得や効果的な研修の受講等を促進する必要があります。

【取組Ⅱ-3】 施設設備の見直し

事業団を取り巻く環境の変化等によって、いなば園の再整備計画等に基づく施設整備は後ろ倒しとなりました。

こういったこと等を踏まえて、改めて、今後のいなば園のあり方とこれを踏まえた施設再整備の方向性の検討を進めました。

今後は、これを速やかに取りまとめて三重県いなば園施設再整備計画及び三重県いなば園施設再整備資金積立計画、さらには社会福祉充実計画に反映するとともに、物価等が高騰する中で、資金を確保しながら着実に再整備を進めていく必要があります。

また、身障センターについては、県が予定している個室化工事に関し、工事期間中の施設運営や機能の維持向上に係る具体的な提案を行いました。

今後、個室化工事期間中の安全で安心な施設運営と利用者の不便の最小化等に特に配慮していく必要があります。

このほか、施設・設備の改修等や業務ソフトの見直し、ICT 導入に努めました。

【取組Ⅱ-4】 安全・安心な施設運営

新型コロナウイルス感染症等に係る事業継続計画等を策定するとともに、感染防止に向けた各種対策を講じるなど、安全・安心な施設運営に努めました。

数年～十年間隔で発生すると言われている新型感染症に備えて、新型コロナウイルス感染症対策で得た教訓やスキル等を確実に継承・充実していく必要があります。

③ 経営目標Ⅲ 地域社会への貢献

【取組Ⅲ-1】 共生社会づくりへの参画

地域の要請等を受け、知識や高い専門性を有する職員を、市町審査会委員や各種研修の講師として派遣しました。

また、教育機関等の単位実習やボランティアを積極的に受け入れました。

(いなば園) ボランティア等の受入れ

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	300 人	300 人	400 人	410 人	400 人
実績	167 人	345 人	407 人	369 人	252 人

(身障センター) ボランティア等の受入れ

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	305 人	170 人	300 人	335 人	335 人
実績	104 人	249 人	284 人	234 人	388 人

【取組Ⅲ-2】 障がい者スポーツの推進

三重県障がい者スポーツ大会や三重県ふれあいスポレク祭を開催し、障がい者の方々のスポーツ・レクリエーション活動への参加に繋げるとともに、スタッフ・ボランティア等の障がいへの理解を深めることができました。

また、三重県障がい者スポーツ支援センターの運営をはじめ、選手の発掘・育成や競技の普及啓発、ブロック予選会の開催やパラスポーツ指導員養成講習会の開催・派遣等を行い、する人、みる人、ささえる人を増やす取組を行いました。

課題としては、コロナ禍以降、三重県障がい者スポーツ大会や三重県ふれあいスポレク祭の参加者数は次のとおり徐々に増えてきていますが、目標値に達しておらず、また、他の事業においても少人数での実施となることのあるため、より多くの方の参加に繋げられるよう、案内の周知方法の見直しや情報発信等を工夫して取り組む必要があります。

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	3,500 人	3,500 人	3,500 人	3,500 人	3,500 人
実績	246 人	1,043 人	2,621 人	2,909 人	2,901 人

【取組Ⅲ-3】 地域との交流

いなば園では、新型コロナウイルス感染症の感染防止を優先しながら、園内行事への地元住民の招待や近隣の幼稚園、学校等との交流を行うとともに、榊原の地域振興を考える会に参画・協力しました。

また、令和7年度より、施設運営に外部の視点を入れることを目的とし、利用者、家族、地域住民の代表者、障がい福祉の知見を有する市町担当者にも参画いただいて、地域連携推進会議を開催していることから、このような取組を継続して行うことにより、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を深化させていく必要があります。

【取組Ⅲ-4】 コンプライアンスの推進

虐待や個人情報の漏洩が発生したため、虐待防止改善計画に掲げた取組の推進及び個人情報保護に関する注意喚起を行うとともに、全職員を対象としたコンプライアンス研修を実施するなど、再発防止に努めました。

利用者や関係者、県民からの信頼を回復するため、引き続き全職員のコンプライアンス意識を高める必要があります。

④ 経営目標Ⅳ 経営基盤の安定**【取組Ⅳ-1】 収支均衡のとれた自立経営**

新型コロナウイルス感染症やいなば園における虐待事案の影響、さらには虐待防止の取組を優先して新規利用者の受入れを控えたこと等から、両施設とも利用率の低下やこれに伴う収入減が生じました。

また、経費節減や県等からの支援確保に努めましたが、物価高騰等の影響をカバーしきるまでには至りませんでした。

これらの結果、第五次計画期間中と比較すると毎年度の「当期活動増減差額」が大幅に減少し、三重県いなば園施設再整備資金積立計画も順調さを欠くなど経営基盤が弱体化しました。

このまま推移すれば、三重県いなば園施設再整備計画にも支障が生じると見込まれることなどから、引き続き、経費節減等に努めながら、効果的な対策を講じて施設利用率を回復させるとともに、制度を活用した加算取得、安全性を大前提にした有利な資金運用等により経営基盤の強化を図る必要があります。

なお、施設利用率等の目標未達成やその大きな原因である虐待防止の取組等に関しては、三重県による財政的援助団体等監査(令和3, 6, 7年度実施)や毎年10月と2月に開催している改善評価委員会においても改善が求められており、指摘等に対して講じることを明らかにした取組を着実に進めていく必要があります。

【施設利用率等】

いなば園		R7 目標	R3	R4	R5	R6	R7
施設入所の利用率	成人	97%	98%	96%	93%	90%	87%
	児童	95%	98%	91%	92%	78%	79%
日中活動の利用率	成人	97%	98%	96%	92%	89%	87%
	通所(工房)	93%	82%	72%	71%	72%	68%
	通所(スマイル)	85%	76%	69%	62%	53%	—
	児童通所(プリズム)	93%	82%	72%	78%	75%	—
短期入所利用日数	成人	350 日/年	104 日/年	473 日/年	502 日/年	985 日/年	596 日/年
	児童	30 日/年	3 日/年	21 日/年	35 日/年	56 日/年	115 日/年
	スマイル	3,200 日/年	3,490 日/年	3,379 日/年	2,930 日/年	2,498 日/年	—
グループホームの利用率	ドリームハウスの利用率	99%	99%	95%	87%	82%	78%
計画相談契約件数	相談支援いなば	500 件/年	425 件/年	440 件/年	429 件/年	428 件/年	466 件/年
診療所の利用者数	いなば園診療所	3,300 人/年	4,260 人/年	3,947 人/年	3,942 人/年	3,758 人/年	3,936 人/年

身障センター		R7 目標	R3	R4	R5	R6	R7
障害者支援施設	施設入所率	90%	88%	90%	75%	81%	68%
	日中活動系サービス利用率	80%	73%	67%	62%	66%	56%
	地域生活移行率	90%	94%	83%	93%	82%	89%
A型	リハビリ実施件数	5,300 件/年	4,439 件/年	3,838 件/年	4,180 件/年	3,751 件/年	4,431 件/年
	パラスポーツ大会・スポレク祭参加人数	3,500 人/年	246 人/年	1,949 人/年	2,621 人/年	2,909 人/年	2,901 人/年
	スポーツ教室件数	50 件/年	22 件/年	34 件/年	46 件/年	70 件/年	30 件/年
	福祉用具相談指導件数	350 件/年	213 件/年	239 件/年	263 件/年	222 件/年	226 件/年

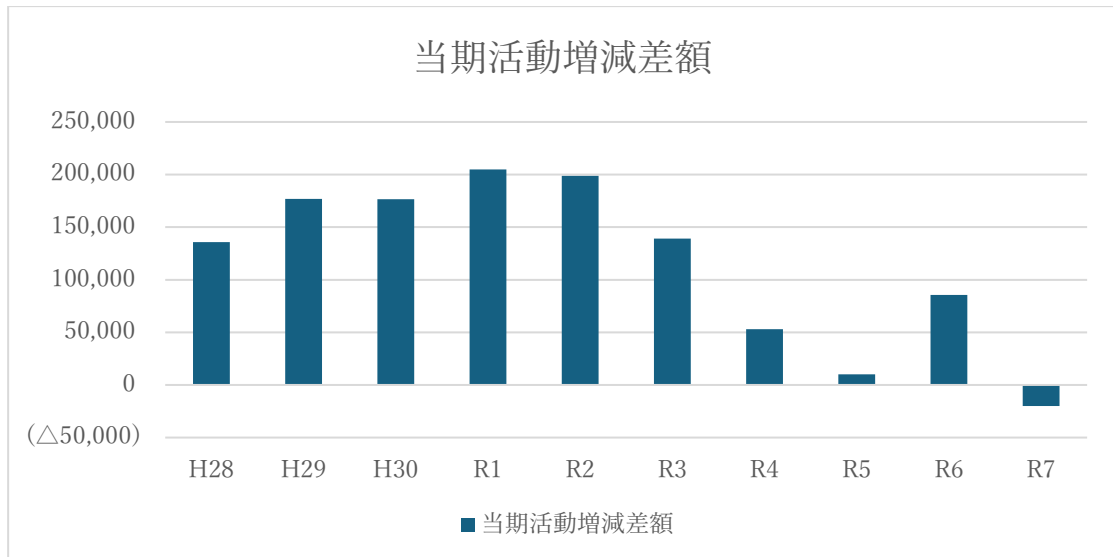
【事業活動資金収支差額と当期活動増減差額の推移】

単位:千円

事業活動資金収支差額	R3	R4	R5	R6	R7
	265,475	176,259	140,549	196,828	95,331
当期活動増減差額	R3	R4	R5	R6	R7
	139,122	53,089	10,204	85,470	△19,956

(参考:第五次中期経営計画中の当期活動増減差額)

当期活動増減差額	H28	H29	H30	R1	R2
	135,861	177,012	176,698	204,827	198,856



【取組IV-2】 経営の透明性の確保

法人全体から各職場・職員に至るまで目標や役割を明確にしてPDCAサイクルによる継続的な改善を図っていけるよう、経営改善委員会(旧・マネジメント力向上委員会)を設置して、マネジメントの仕組み等の改善を検討・実現するなどしました。

引き続き、経営改善委員会において職員の処遇改善等を検討するなどし、職員も参画して、持続的で活力ある組織運営・経営を実現していく必要があります。

【取組IV-3】 経営改革による持続的で活力ある経営

マネジメントシートを活用した業績評価制度や、上司と職員による面談制度を刷新し、マネジメント力の向上とその取組の浸透・定着を、経営改善委員会を中心に進めました。

今後も、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等に継続して取り組む必要があります。

⑤ 経営目標V 運営体制と人材育成の強化

【取組V-1】 計画的・総合的な人材の採用・育成・定着

福祉人材の全国的な不足と採用競争の激化、若手職員の早期離職など厳しい環境にあること等を踏まえ、人材の確保・育成・定着を図るため、処遇の改善や人事考課制度の見直し、人材育成ビジョンの見直しを行いました。

一方で、虐待事案や情報漏洩など不祥事の発生により法人の信頼を大きく損なったことで職員のモチベーションの低下や離職者の増加を招きました。引き続き、魅力ある職場づくりやキャリア形成支援、働きやすい職場環境の整備等により、人材の確保・育成・定着に向けて注力する必要があります。

【取組V-2】 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

理事長や施設長による職員とのフリートークを開催し、課題や意見を共有する機会を設けたことで、風通しのよい組織風土の醸成と職員の経営参画意識の向上につながりました。

働きがいのある職場づくりをさらに進めるために、日常的なコミュニケーションの活性化を図り、職場全体で継続的に環境改善に取り組む風土を定着させていく必要があります。

【取組V-3】適切な処遇改善と安全で安心な職場環境づくり

毎年度、職員アンケートを実施し、結果を踏まえて、設備の改修等の改善を行いました。

また、パワーハラスメント防止についての基本方針や現場マネジメントのための対応ガイドラインを整備するなど、メンタルヘルス向上やハラスメント防止対策を進め、安全で安心な職場づくりを推進しました。

なお、各年度の職員満足度は次のとおりです。

	R3	R4	R5	R6	R7
目標	80%	80%	80%	80%	80%
実績	68%	74%	72%	61%	76%

県が令和8年度制定を目指している「カスタマーハラスメント防止条例」を踏まえた職場環境整備など、引き続き、安全で安心な職場づくりなどを進め、職員満足度の向上を図っていく必要があります。

- 次に、第六次計画期間中の私たちの活動を他者から評価いただいたものとして、「県の出資法人への関わり方の基本的事項を定める条例」に基づく県による審査及び評価結果と県監査委員による財政的援助団体等を対象とした監査結果を確認し、第七次計画に反映していくこととします。

なお、県執行部からの報告を受けた県議会において、事業の評価「c」が2年続いたこと、特に指定管理で設定された目標等を達成できていないこと等に関して厳しい指摘があったことは、役員一同重く受け止めて、今後の活動を行っていかねばなりません。

①「県の出資法人への関わり方の基本的事項を定める条例」に基づく県による審査及び評価結果

	R3		R4		R5		R6		R6 年度コメント
	比率	評価	比率	評価	比率	評価	比率	評価	
目的	95	A	95	A	95	A	95	A	入所施設としてセーフティ機能の一翼を担ういなば園の設置運営を行うとともに、身障センターの管理運営では、障がい者スポーツの推進や高次脳機能障がい者支援等の専門的な事業に積極的に取り組んでおり、その設置目的を果たしている。
経営計画	85	B	85	B	85	B	80	B	第六次中期経営計画に基づき、5つの経営目標の達成へ向けて利用者サービスの向上、安全安心な施設運営等をすすめられている。経営計画の最終年度である令和7年度においても、引き続き計画に沿ってPDCAで改善を図るとともに、人材確保に努められたい。
事業	80	B	80	B	56	C	56	C	身障センターについては、指定管理者としての役割を果たし、施設利用率が令和5年度を上回るなど、一定の評価ができる。 いなば園については、専門的支援を行う法人からのコンサルテーションや他法人への実習等に積極的に取り組まれ、支援の質の向上を図られているが、令和6年度にも虐待事案が発生しており、引き続き再発防止の取組が活かされるよう継続して取り組まれたい。
経営状況	96	A	96	A	96	A	96	A	物価高騰が続く中、経費削減に努めることで身障センターの赤字が令和5年度に比べ縮小したことや、法人全体として黒字を確保したことは評価できる。引き続き、第六次中期経営計画に沿って収入の確保、経費の削減等に努められたい。

A: 良好な事象や傾向がみられる B: やや良好な事象や傾向がみられる C: 改善を要する D: 大いに改善を要する
(注) 令和7年度分は令和8年度に審査等が実施されるため未記載

＜県の総括コメント(令和6年度)＞

経営面では、第六次中期経営計画の4年目においても、依然として物価高騰が続いており、厳しい状況にある中で、身障センターの経営状況は令和6年度に比べ赤字が縮小し、法人全体として黒字を維持したことは評価できる。

身障センターでは、管理運営、利用者支援、地域ハビリテーション、高次脳機能障がい者支援、障がい者スポーツ推進等、専門性の高い業務を遂行し、その役割を十分に果たすことで、本県の障がい者施策に貢献している。

強度行動障がい者への支援などセーフティ機能の一翼を担ういなば園においては、引き続き「虐待防止改善計画(改訂版-修正)」に基づき、外部有識者の指導を取り入れるなどして取組を継続し、利用者の人権を尊重したサービスを継続して提供されたい。

また、次期中期経営計画については、新型コロナウイルス感染症流行前の水準に回復していない施設利用率、虐待防止に向けた取組、人材確保などの課題を踏まえ、策定されたい。

② 県監査委員による財政的援助団体等を対象とした監査結果(令和6年度)

- (1) 虐待事案が、令和3年度に発生した以降も改善が見られず、その後も発生していることから、再発防止に向け、障がいの特性に応じた支援力の向上、施設の改修や人員配置の適正化による環境整備等の改善策を確実に実行して、信頼される施設づくりに取り組まれたい。
 - (2) 公の施設管理に関する基本協定書に定める成果目標については、新型コロナウイルス感染症の影響から回復していない状況にあり、全ての項目で実績が目標を下回っているため、引き続き、医療機関等との連携の強化、地域の潜在的なニーズの把握や掘り起こし等により、目標の達成等に努められたい。
 - (3) 個人情報を含むデータを職員が無断で複製し持ち出していたことが判明したことから、原因を究明のうえ体制を整備し再発防止に努められたい。
 - (4) 会計事務等について、下記のとおり事務処理上改善を要する事項があったので、留意のうえ、今後、適正な事務処理に努められたい。
- | 項 目 | 内 容 |
|---------|---|
| 基本財産の処分 | 基本財産を定款に定める理事会及び評議員会の承認並びに知事の承認を得ることなく処分していた。 |

第3章 今後、計画期間中に見込まれる環境の変化等

現時点において、今後の国の動向などによって事業団のサービスや経営基盤等に影響を及ぼす可能性のある要因(主なもの)を次のとおり見込んでいます。

	いなば園への影響	身障センターへの影響
国等の動き① :処遇改善	プラス 他産業との格差縮小は人材確保等に好影響 リスク 利用率が低迷すると「福祉・介護職員等処遇改善加算等」で賄いきれず自己資金投入	
国等の動き② :障がい福祉サービス制度の見直し	リスク 性格上、長期入所者が多く、「地域移行」の義務化等が決定されると、あり方そのものを見直し	
国等の動き③ :利上げ	プラス 資金運用による収入増、物価の安定 リスク 今後、資金借入れを行えば金利負担大	
社会の動き① :物価高騰等	リスク 資材費等の高騰による再編整備資金の増加等	リスク 指定管理料等に適切に反映されなければ経営を圧迫
県の動き① :みえ元気プランの改定等	影響 障がい者福祉施策の大きな見直しがあれば、提供するサービスの見直し	
		リスク 障がい者スポーツの一元化等に伴う施策と推進体制の変更によっては、受託事業等の縮小やこれに伴う組織見直し
県の動き② :かすハラ防止条例の制定	プラス より働きやすい職場づくり、人材の確保等に好影響	
事業団自身の動き① :三重大リハ科との連携強化		プラス 利用率の向上 スキルの向上と人材確保への好影響
事業団自身の動き② :ベテラン職員の退職増加	リスク 人材確保とスキル継承等を着実に進めないとサービスの質低下	
事業団自身の動き③ :いなば園のあり方検討とりまとめ 休止事業の再開	プラス 利用率の向上、サービス向上 影響 人材確保の重要性増大	

これらのうち、第七次計画において対応策を盛り込み、しっかりと取り組んでいくべきものについては、第4章等で、今後5年間の経営方針及び各施設における運営の基本的な考え方、経営目標等に反映させていきます。

なお、引き続き動向を把握していくべきもの等については、その概要が明らかになった時点等において臨機応変に対応していくこととします。

第4章 経営方針等

- 当事業団の定款では目的や経営の原則等を次のとおり定めています。これは私達の存在意義等であり、端的に言えば、多くの先輩たちから継承し、発展させてきている「県内で他にはない障がい者支援サービス」として培ってきた実践をはじめとする先駆的な取組を必要とされている方々に一人でも多く提供し、それら利用者の方々第一で、常に考え、行動し、そのことで得た利益を再投資して将来にわたってサービスを提供し続けることであって、今計画期間中においても変わることはないものです。

○目的(定款第1条抜粋)

利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援すること

○経営の原則(定款第3条抜粋)

社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図り、もって地域福祉の推進に努める

- これらをより高いレベルで実現していくため、第六次中期経営計画の成果と残された課題並びに今計画中に想定される経営環境の変化等を踏まえ、今期の経営方針等として、次のとおり5つの経営方針と、施設ごとの運営の基本的な考え方を定めます。あわせて、これら等を踏まえて、図2のとおり定款に定める事業を展開します。

(1)経営方針

- I 利用者の障がい特性や適性を尊重し、個々のニーズに寄り添った良質で多様なサービスをより多く提供できるよう努めます。
- II サービスの提供に際しては、利用者の人権を尊重し、一人ひとりの尊厳が守られるよう最善を尽くします。
- III 専門性や資源を生かして地域社会に貢献します。
- IV 的確なサービスを持続的に提供するための経営基盤の回復・強化を図ります。
- V 施設整備等を着実に進め、利用者にとっても職員にとっても安心・安全で快適な環境づくりを着実に進めます。

(2)各施設における運営の基本的な考え方

【いなば園】

「県内で他にはない知的障がい者支援サービスとして培ってきた実践をはじめとする先駆的な取組を、必要としている方々に一人でも多く提供し続けていくこと」がいなば園の使命ですが、第六次計画期間中には、提供するサービスの質・量及び持続可能なサービス提供に不可欠な経営基盤に関して大きな課題が生じたことを踏まえ、今計画期間中の基本的な考え方を次のとおりとします。

① サービス提供

- 利用者アンケートの結果で高い満足度を得ているサービスに関しては、従来の取組を維持・深化して質の維持・向上を図ることはもとより、サービス提供に際しては、何よりも利用者の権利擁護と「虐待を起こさない・起こさせない」を徹底します。
- また、利用者の方々により良い生活環境を確保するために進めている、障がい特性等を踏まえた寮の再編成については、利用者の方々状況に十分配慮しながら速やかに完了させ、その後は現在控えている新規受入れを進めることとします。
なお、かしのき寮については、より手厚い支援を必要とする利用者を受け入れること等を踏ま

え、当分の間、受入上限を30人として運営していくこととします。

- ・ 休止中のスマイルいなば及びプリズムについては、再開には少なくとも一定のスキルを有する職員を同時に約20人確保する必要があること等から、その確保策等を検討し、再開等に関する結論を得ることとします。
- ② 地域貢献
- ・ 日中一時支援事業及びいなば園診療所事業の実施のほか、知識や高い専門性を有する職員の委員・講師派遣や、教育機関等の単位実習及びボランティア受入れなど地域の要請に応じていきます。
- ③ 経営基盤の回復・強化
- ・ 利用者の方々の寮変更後の新規受入れを早期再開するとともに、行政機関の各種支援を獲得するなどし、収入の増加を図ります。
 - ・ 従来にはない取組の導入検討等も行いながら人材の確保・定着を図るとともに、スキルの継承やあり方検討の結果も踏まえた人材の育成に取り組みます。
- ④ 環境整備
- ・ 今後のあり方とこれを踏まえた施設再整備計画の見直しに関する検討を令和8年度内を目途にとりまとめ、順次、社会福祉充実計画に反映するなどし、後ろ倒しになっている施設再整備を着実に進めていきます。
 - ・ 県のカスタマーハラスメント防止条例制定等を踏まえ、あらゆるハラスメントを許さない職場環境をつくります。

【身障センター】

身障センターの指定管理者として、これまでに培ったノウハウ等を最大限に活用して、効率的な運営とサービスの質の向上を図ることはもとより、県との協定等に基づく成果目標の必達を目指します。

- ① サービス提供
- ・ コロナ禍のなかで、これまで強く連携協力してきた特定の医療機関との関係が変化したこと等から低迷している利用率を回復させるため、当該医療機関との連携協力関係の再構築を行うとともに、協定を締結した三重大学医学部附属病院リハビリテーション科との一層の関係強化を行うなどし、一人でも多くの方にサービスを提供していきます。
 - ・ 県による個室化工事の影響を最小限度に抑え、利用者満足度の維持に努めます。
 - ・ 居宅介護支援事業については、令和7年度までは、身障センターにおいて県との協定等に基づき、指定管理業務として実施していましたが、県条例の改正等を踏まえ、状況の変化等がなければ、今期は実施しません。
- ② 地域貢献
- ・ 身障センター診療所事業や障がい者スポーツ推進事業(いずれも指定管理業務)の実施のほか、知識や高い専門性を有する職員の委員・講師派遣や、教育機関等の単位実習及びボランティア受入れなど地域の要請に応じていきます。
 - ・ 高次脳機能障がいや障がい者スポーツ等に係る県との受託契約の申入れ等があれば、事業団にとってもメリットがあることを十分に確認したうえで受託することとし、契約を締結した場合には、仕様書に定める成果を確実に得ていきます。
- ③ 経営基盤
- ・ 物価高騰等による財政的な影響を最小限度に抑えるため、経費の節減に努めることはもとより、指定管理の協定に基づき、県と協議・調整して適切に指定管理料に反映させます。
- ④ 環境整備
- ・ 県のカスタマーハラスメント防止条例制定等を踏まえ、あらゆるハラスメントを許さない職場環境をつくります。

【図2】

		いなば園									身障センター			
		すぎのき寮	かしのき寮	もみのき寮	くすのき寮	プリズム	工房いなば	ドリーハウス	スマイルいなば	相談事業所	診療所	センター	診療所	支援施設
第一種	障害児入所施設				◎									
	障害者支援施設	◎	◎	◎										○
第二種	障害児通所支援事業					●								
	障害福祉サービス事業	◎	◎	◎	◎		◎	◎	●					○
	特定相談支援事業									◎				
	障害児相談支援事業									◇				
公益	居宅介護支援事業									◎				
	いなば園診療所													
	身障センター診療所												○	
	日中一時支援事業	◎	◎	◎	◎									
	障がい者スポーツ推進事業												◇	
	高次脳機能障害支援事業												◇	
収益	運動施設貸出事業												○	

◎:自主事業 ○:県からの指定管理 ◇:行政からの受託等 ●:休止中の事業

第5章 経営目標等

経営方針等を踏まえ、次のとおり5つの経営目標と、これらを達成するための具体的な取組を設定するものとします。

【経営目標Ⅰ】

経営方針Ⅰ等を踏まえた目標として、提供するサービスの質や量等に関する目標を次のとおり3つ(利用者満足度、利用率及び地域移行)設定します。

[利用者満足度目標]

		R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
いなば園	すぎのき寮	100%	90%	92%	94%	95%	95%
	かしのき寮	100%	90%	92%	94%	95%	95%
	もみのき寮	83%	90%	92%	94%	95%	95%
	くすのき寮	87%	90%	92%	94%	95%	95%
	地域支援課	83%	97%	98%	98%	98%	98%
身障センター	A型	92%	90%	90%	90%	90%	90%
	施設支援部	92%	90%	90%	90%	90%	90%
	診療所	92%	90%	90%	90%	90%	90%

[利用率目標(いなば園)]

	すぎのき寮	かしのき寮	もみのき寮	くすのき寮	工房いなば	ドリームハウス
R7 実績	85%	89%	87%	79%	68%	78%
R8	88%	81%	93%	82%	76%	81%
R9	93%	74%	96%	88%	78%	81%
R10	96%	74%	98%	95%	81%	81%
R11	98%	74%	98%	98%	87%	81%
R12	98%	74%	98%	98%	90%	81%

※かしのき寮については、より手厚い支援を要する利用者を受け入れるため、定員 40 名に対し、現員 30 名を上限として受入れを行うものとします。

[利用率目標(身障センター)]

	R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
入所 (定員 40 人)	68% (27 人)	63% (25 人)	60% (24 人)	60% (24 人)	80% (32 人)	85% (34 人)
日中活動 (定員 60 人)	56% (34 人)	60% (36 人)	58% (35 人)	58% (35 人)	72% (43 人)	75% (45 人)

[地域移行目標]

	R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
いなば園	成人 1 人 児童 2 人	成人 3 人 児童 2 人	成人 3 人 児童 3 人	成人 3 人 児童 2 人	成人 3 人 児童 1 人	成人 3 人 児童 6 人
身障センター	89%	70%以上	70%以上	70%以上	70%以上	70%以上

(主な取組① サービスの質や内容等に関するもの)

- ・ 令和 9 年度完了を目標とした入所施設再編成の計画的な推進(いなば園)
- ・ 先進的な支援を実践している他法人の知見や外部有識者等の継続的な協力を得て、職員の専門性の向上 (いなば園)
- ・ 一人ひとりの障がい特性等を踏まえた、エビデンスに基づく支援や環境調整の実施(いなば園)
- ・ 利用者本人の意向を反映した個別支援計画の策定・実施(いなば園・身障センター)
- ・ 全入所(入居)者を対象にした地域移行等に関する意向確認の実施及び相談支援事業所との連携・協働による本人の意思を尊重した地域移行の推進(いなば園・身障センター)
- ・ 利用者へのアンケート調査(いなば園:年 1 回、身障センター:年 2 回)の実施及び分析結果の適切なフィードバックと改善(いなば園・身障センター)
- ・ 利用者アンケートに関し、障がい特性に応じて理解しやすい様式への見直し等、可能な限り利用者本人の満足度を的確に把握するための改善(いなば園・身障センター)

(主な取組② サービスの量等に関するもの)

- ・ 入所施設の再編成完了後、待機者の計画的な受入れ(いなば園)
- ・ 医療機関や医療ソーシャルワーカー協会等との連携を通じた、医療から福祉への円滑な受入れや支援ニーズの掘り起こし(身障センター障害者支援施設)
- ・ 障害者支援施設・診療所の利用状況や利用実績の毎月点検の実施と課題が認められる場合の運営方法や支援内容の速やかな見直し(身障センター)
- ・ 優れた取組を柔軟に取り入れることを目的として、障害福祉サービスを提供する他法人との連携や協働など「横のつながり」の拡大(いなば園)

【経営目標Ⅱ】

経営方針Ⅱ等を踏まえた目標として、『虐待を起こさない・起こさせない』体制の一層の強化」を目標とします。

(主な取組① 虐待防止に関するもの)

- ・ 「三重県いなば園虐待防止改善計画〔改訂版〕(令和6年11月修正)」の取組結果の総括(令和8年3月実施)を踏まえた、虐待防止改善計画のブラッシュアップと実施期間の延長、計画に基づく各種取組の継続的・着実な実施(いなば園)
- ・ 職場内コミュニケーションの向上と外部コンサルタント等の継続的な活用等による「対応に苦慮している事例」等について相談しやすい職場風土の醸成(いなば園)
- ・ 他部署及び他施設の職員も参加する事例検討会の定期開催(いなば園)
- ・ 虐待防止委員会(いなば園:年12回、身障センター:年4回開催)による組織的な点検と改善(いなば園・身障センター)
- ・ 虐待防止外部委員及び改善評価委員等、外部の視点を取り入れた虐待防止対策の推進並びに進捗管理(いなば園)
- ・ 職員の支援力向上及び虐待防止につながる環境設定等について、内部からの改善を推進する中核的な人材の育成(いなば園)
- ・ いなば園虐待防止委員会へのオブザーバー参加と取組内容等の共有(身障センター)

(主な取組② 権利擁護の推進に関するもの)

- ・ 権利侵害が疑われる事案が発生した場合には、関係法令に基づく迅速な対応(いなば園・身障センター)
- ・ 発生事案のPDCAサイクルに基づく早期検証と、環境調整や支援内容の見直し(いなば園・身障センター)
- ・ 利用者自身が「守られるべき権利」に関する理解を深めるための支援(いなば園)
- ・ PECS(絵カード交換式コミュニケーション・システム)等を用いた、発語が困難な利用者が意思や要求を表出するための支援(いなば園)
- ・ 全職員を対象にした権利擁護や虐待防止に関する研修(年2回)の実施(いなば園・身障センター)
- ・ 失語症等により意思表出や意思疎通に困難を抱える利用者に対する、補助的なコミュニケーション手段等を活用した自己決定支援(身障センター)

【経営目標Ⅲ】

経営方針Ⅲ等を踏まえた目標として、両施設の診療所事業や障がい者スポーツ推進事業等に関する目標を次のとおり2つ(サービス提供数及び指定管理関係)設定します。

[サービス提供数目標(いなば園)]

	R7実績	R8	R9	R10	R11	R12
日中一時支援	27件	25件	25件	30件	30件	30件
診療所	3,936件	4,000件	4,000件	4,000件	4,000件	4,000件

[サービス提供数目標(身障センター)]

	R7実績	R8	R9	R10	R11	R12
診療所	4,431件	4,700件	4,700件	4,700件	4,700件	4,700件

[障がい者スポーツに係る指定管理関係目標]

	R7実績	R8	R9	R10	R11	R12
スポーツ大会参加者数	2,901人	3,000人	3,000人	3,000人	3,000人	3,000人

〔参考:受託事業関係目標〕

障がい者スポーツや高次脳機能障がい等について県から受託する場合は、仕様書等で定められた成果の必達を目指します。

なお、参考までに、令和8年度の契約における達成すべき水準を示します。

	R8
スポーツ教室開催回数	24回/年
スポーツ相談件数	50件/年
スポーツ情報発信件数	48件/年
高次脳機能障害者地域支援セミナー参加者数	100人/年

(主な取組① サービス提供数に関するもの)

- ・ 入所施設の再編成完了後、「日中一時支援」に係る待機者の計画的な受入れ(いなば園) **再掲**
- ・ 医療機関との連携強化による、リハビリテーションニーズの把握や適切な情報発信並びに通所利用の促進や利用しやすい体制整備の推進(身障センター診療所)
- ・ 診療所の利用状況や利用実績の毎月点検の実施と課題が認められる場合の運営方法等の速やかな見直し(身障センター診療所)

(主な取組② 指定管理関係に関するもの)

- ・ 新規の福祉事業所等にも情報が行き届くよう、案内先の見直しや案内方法等の検討(身障センター障がいスポーツ推進課)
- ・ ボランティア募集の案内先や申込方法等の見直し(身障センター障がいスポーツ推進課)
- ・ 広報誌やInstagram等を活用した新たな情報発信(身障センター障がいスポーツ推進課)

(主な取組③ その他)

- ・ 大規模地震などの非常災害の発生時に福祉避難場所(身障センターは地域住民の一時避難場所)として施設開放(いなば園・身障センター)
- ・ 関係機関や地域からの要請に基づく職員派遣等(いなば園)
- ・ 三重大学医学部附属病院リハビリテーション科との協定に基づく共同研究等の推進(身障センター)
- ・ 教育機関等からの実習生や学生アルバイト、インターンシップ、ボランティアの受入れ(いなば園)
- ・ 園内行事への招待や地域行事への参加(いなば園)
- ・ 地域連携推進会議の開催(いなば園・身障センター)

(参考:受託事業関係に関する主な取組)

- ・ 高次脳機能障がい支援の拠点として、医療から福祉への円滑な支援のつなぎや関係機関への助言・情報提供を行うとともに、当事者・家族及び医療・福祉・就労・行政関係者を対象とした「高次脳機能障害者地域支援セミナー」を開催(身障センター)

【経営目標Ⅳ】

経営方針Ⅳ等を踏まえた目標として、資金や人材に関する目標を次のとおり3つ(事業活動資金収支差額、資格保有者数及び職員採用数)設定します。

〔事業活動資金収支差額目標〕

単位:千円

	R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
いなば園	166,720	223,684	220,731	240,680	245,856	232,933
身障センター	△25,252	30,193	18,245	20,834	16,049	6,416
事務局	△46,138	△48,257	△49,659	△51,020	△52,416	△53,850
法人全体	95,331	205,620	189,317	210,495	209,489	185,499

(参考)令和6年度事業活動資金収支差額 196,827,839 円、当期活動増減差額 85,470,121 円

(注) 第七次中期経営計画においては、資金の獲得能力を表す事業活動資金収支差額を経営目標として設定

なお、企業の「最終利益」に相当する当期活動増減差額については、減価償却費(R6年度:138,080千円)や、臨時的な収益・費用を含むことなどから、数値目標として設定することは困難ですが、各年度の状況を十分に考慮して施設改修を行うなどし、黒字を確保していくこととします。

(注) 各年度とも一定の物価上昇を見込み設定。また、身障センターは、物価高騰に伴う県からの補填(=指定管理料の増額)はこの時点では見込まず。

〔資格保有者数(累計)目標〕

	R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
いなば園	96 人	90 人	91 人	92 人	92 人	92 人
事務局・身障センター	22 人	20 人	21 人	21 人	21 人	21 人

〔職員採用数(退職補充分)目標〕

	R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
法人全体	一般職 5 人	一般職 5 人	一般職 4 人	一般職 9 人	一般職 6 人	一般職 8 人
	専門員 9 人	専門員 10 人	専門員 10 人	専門員 10 人	専門員 10 人	専門員 10 人

〔職員採用数(休止事業分)目標〕

再開の可否等に関する結論を得るため、再開に必要な人員の確保策を検討します。

(主な取組① 事業活動資金収支差額に関するもの)

- ・ 経営目標Ⅰの主な取組②記載の利用率目標達成のための各種取組の実施(いなば園・身障センター)
- ・ 部・課・寮毎の収支の的確な把握と資金管理運用担当課への報告(いなば園・身障センター)
- ・ 上記を踏まえ、安全性を最優先にした有利な資金運用(事務局)
- ・ 加算を受けられる資格保有者の育成(いなば園・身障センター)
- ・ サービス管理責任者(児童発達支援管理責任者)の計画的な育成と更新(いなば園・身障センター)
- ・ 福祉・介護職員等処遇改善加算等の適切な算定と報酬改定(臨時含む)への適宜対応(いなば園・身障センター・事務局)
- ・ 経費節減のための各種取組(提案を含む)の実施(いなば園・身障センター)
- ・ 指定管理の協定に基づき、物価高騰等に係るコスト増加分の指定管理料への反映(身障センター)
- ・ 事業を受託する場合の適切な契約額の確保と効果的・効率的な事業実施方法の選択(いなば園・身障センター)

(主な取組② 資格保有者数に関するもの)

- ・ 資格取得奨励制度の実施(いなば園・身障センター)
- ・ 資格取得への意欲アップとスキル向上等を目的にした、外部研修や学会への参加、事例検討等の促進・支援(いなば園・身障センター)
- ・ 期首面談の機会等を活用した職員ごとの適切な目標設定と支援(いなば園・身障センター)

(主な取組③ 職員採用数に関するもの)

- ・ 各教育機関の就職関連ニーズを反映した柔軟な採用試験の実施(採用担当課)
- ・ 契約職員紹介制度等の活用(採用担当課)
- ・ アルムナイ採用(過去に当法人で勤務経験のある職員の再採用)の実施(採用担当課)
- ・ 他法人における効果的な採用方法に関する情報の収集(採用担当課)
- ・ 給与制度及び福利厚生の充実(事務局・経営改善委員会)
- ・ 職員の離職防止に向けた方策に関する検討(事務局・経営改善委員会)

【経営目標V】

経営方針V等を踏まえた目標として、次のとおり3つ(施設整備、職員満足度及び育児・介護休業取得)を設定します。

[施設整備目標:いなば園の施設再整備]

次のスケジュールで着実にいなば園の施設再編整備を進めます。

R8.5	『三重県いなば園中長期経営構想・再整備方針(仮称)(案)』の理事会への提示
R9.3	『三重県いなば園施設再整備計画(案)』、『三重県いなば園施設再整備資金積立計画(案)』及び『三重県厚生事業団社会福祉充実計画(案)』の理事会への提示
R9.6	『三重県厚生事業団社会福祉充実計画(案)』に対する公認会計士等への意見聴取
R9.6	『三重県厚生事業団社会福祉充実計画(案)』の評議員会への提示
R9.6	『三重県厚生事業団社会福祉充実計画(案)』を県に提出

[施設整備目標:いなば園施設の当面の老朽化対応]

いなば園施設の老朽化等への当面の措置として次の改修等を着実に進めます。

施設等	実施事業	諸課題
かしのき寮	障害者支援施設	障がい特性に対応するための改修等
もみのき寮	障害者支援施設	障がい特性に対応するための改修、老朽化への対応
工房いなば	就労継続支援B型・生活介護	事業を一体的に提供するための増改築等を検討
ドリームハウス	共同生活援助	老朽化及びバリアフリー化への対応等を検討
レインボーハウス	共同生活援助	老朽化及びバリアフリー化への対応等を検討

[職員満足度目標]

	R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
法人全体	76%	70%	70%	70%	70%	70%

[育児・介護休業取得目標]

	R7 実績	R8	R9	R10	R11	R12
法人全体(育児)	80%	75%	100%	100%	100%	100%
法人全体(介護)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(主な取組① 施設整備に関するもの)

- ・ 経営目標Ⅰ及び経営目標Ⅳの主な取組に掲げた利用率アップ及び収益確保のための各種取組の実施による財源確保(いなば園・身障センター)
- ・ 現行の「三重県いなば園施設再整備資金積立計画」に基づく、毎年度、原則として一億円以上の積立(いなば園)

- ・ 原則として、各会計年度の当期活動増減差額から積立
- ・ ただし、令和8年度・令和9年度については、虐待防止に係る取組の重点的推進及び入所施設における障がい特性に応じた再編成の実施を勘案し、稼働率目標を低く設定していることや再整備方針等の見直しを進めていること、さらには令和7年度末の積立残高等を勘案し、当期活動増減差額等を慎重に見極めたうえで積立ての可否等を判断する。

- ・ 構想策定や改修等を効果的に進めるためのプロジェクトチームの編成(いなば園)

(主な取組② 職員満足度及び育児・介護休業取得に関するもの)

- ・ 人材確保及び定着を目的として、社会情勢や同業他法人の動向等を踏まえた給料表の見直し及び改定の実施(事務局・経営改善委員会)
- ・ ICT機器の導入など職員の負担軽減(いなば園・身障センター)
- ・ 新たに業務を追加する場合に優先度の低い業務の見直し・削減を行うなど、業務全体の効率化の推進(いなば園・身障センター)
- ・ 業務補助職員のスポット配置等による現場職員の負担軽減(いなば園・身障センター)
- ・ カスタマーハラスメント防止マニュアルの整備(いなば園・身障センター)
- ・ 法令に基づく感染症対策訓練及び研修の実施(いなば園・身障センター)
- ・ 全職員を対象としたコンプライアンス研修の実施(いなば園・身障センター)
- ・ 給与制度及び福利厚生の充実(事務局・経営改善委員会) 再掲
- ・ 業績評価や上司との面談の適切な実施(いなば園・身障センター)
- ・ 期首面談の機会等を活用した職員ごとの適切な目標設定と支援(いなば園・身障センター) 再掲
- ・ 職員提案制度の充実(いなば園・身障センター)
- ・ 会議時間の短縮やペーパーレス化の推進(いなば園・身障センター)
- ・ 年次有給休暇及び育児・介護休業を取得しやすい体制づくりの一層の推進(いなば園・身障センター)

第6章 第七次中期経営計画の実現に向けて

- ・ 三重県が100%出資する公的性格を有する社会福祉法人としての責務を果たしつつ、役員・職員が一体となって計画的かつ組織的に推進するものとします。
- ・ 掲げた経営方針等に基づき、経営目標を確実に達成するため、社会福祉法人制度改革において求められている「経営組織のガバナンスの強化」「事業運営の透明性の向上」「財務規律の強化」を踏まえた進捗管理と推進体制を構築します。
- ・ まず、常勤の役員と全職員については、次のとおりとします。

計画の推進

- ① 常勤理事で構成する「経営会議」
 - … 法人全体の各年度の執行方針決定、進捗状況を踏まえた改善方針決定、重要課題への対応
- ② 部長職等で構成する「経営改善委員会」
 - … 経営及び運営改善に関する具体的な施策をはじめ、人材確保、処遇改善、福利厚生の充実、各種制度や規程等の検討など、法人運営に係る実務的な重要課題についての横断的な検討・協議を行い、経営会議に報告
- ③ 各施設長及び管理職で構成する「運営会議」
 - … 各施設・部署における取組状況や課題を共有し、現場レベルでの改善策を協議

進捗管理

- ① 導入済みのマネジメントの仕組みを活用し、第5章で定めた経営目標及び取組を踏まえ、理事長、施設長、管理職、さらには各職員のマネジメントシートや目標シートに、各年度の具体的な目標値や実施内容等を明確化し、半期ごとに進捗状況の確認・評価を実施
 - 上記を踏まえて、速やかに、上司と部下の間で対応できる改善を実施
 - ② 経営会議において半期ごとにマネジメントシートを活用して取組全体を検証
 - 必要に応じて法人全体の方針や取組内容の見直しを実施
- ・ 次に、理事会及び評議員会、さらには監事については、上記を踏まえて、予算・決算及び事業計画・事業報告等の形で諮るとともに、業務執行の監督を受けるなどし、法人運営の適正さや透明性等を確保していきます。
 - ・ 加えて、三重県による関係条例に基づく出資法人の審査・評価や、財政的援助団体等監査等における指摘・評価も踏まえ、継続的な改善につなげます。
 - ・ なお、社会情勢や制度改正、利用者ニーズの変化等が生じた場合には、本計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて柔軟に見直しを行い、計画期間を通じて実効性の高い中期経営計画として運用します。
 - ・ 本章に示す進捗管理及び推進体制のもと、第七次中期経営計画の着実な実現を図り、県民から信頼される社会福祉法人としての役割を果たしていきます。