

とちぎ健康福祉協会基本計画 (四期計画)

わたしがつくる みんなでつくる 笑顔あふれる
とちぎ健康福祉協会



令和6年(2024年)3月

社会福祉法人 とちぎ健康福祉協会

とちぎ健康福祉協会基本計画（四期計画）の策定にあたって

とちぎ健康福祉協会は、児童・障害福祉から県民の健康づくり・高齢者の生きがいつくり支援まで、多岐にわたる事業を実施している社会福祉法人として、更なる「成長と発展」を目指すため、「私たちは、誰もが自分らしく、希望を持って笑顔いっぱいに生きられるよう、共に歩んでいきます。」を基本理念とし、令和6年度を初年度とする5か年計画、とちぎ健康福祉協会基本計画（四期計画）を策定しました。

この計画は、私たちの法人が抱える課題や問題点の分析のもと、目指すべき方向性、将来像を明らかにしたものです。計画の柱として、「安全安心で良質なサービスの提供」「やりがいと誇りの持てる職場づくり」「地域社会への貢献と信頼構築」「健全で堅実な経営」の4つの基本方針を掲げています。特に、労働人口の減少に伴う人材不足に対応するため、職員の採用、定着、育成に重点を置くとともに、DXの推進等により業務の効率化、サービスの向上に取り組んでいきます。さらには、地域の福祉ニーズに対応した新たな事業やサービスの展開を進めます。

この計画を確実に実行するため、具体的な評価指標や経営指標を設定するとともに、その取り組みスケジュールを明確にしました。また、計画の達成度を定期的に評価し、改善を継続して行うことで、より効果的に成果を上げることを目指しています。

この計画のスローガン「わたしがつくる みんなでつくる 笑顔あふれる とちぎ健康福祉協会」を合言葉に、職員一人ひとりが共通認識を持ち、一丸となってその実現に向け取り組んでいきます。

令和6年3月19日

社会福祉法人とちぎ健康福祉協会

理事長 鈴木 正 人

目 次

I	はじめに	1
II	基本理念・スローガン	2
III	基本方針	2
IV	事業所・施設別計画	
	総務福祉部	
1	総務課	5
2	わかくさ	15
3	桜ふれあいの郷	21
4	清風園	29
5	宝木保育園	37
	生きがい健康部	
6	生きがいづくり課	45
7	健康づくり課	51
8	生きがい就労課	57
参考	とちぎ健康福祉協会事業概要	63

I はじめに

(1) 計画策定の趣旨

平成 18 年 4 月、県立施設の移譲や指定管理者制度の導入等に伴い、当法人の経営環境が大きな転換期を迎えました。栃木県から出資を受ける団体から、自立した法人へと移行する中で『自主・自立経営の確立』を目指し、その方向性を示すものとして、平成 20 年度から 3 期にわたり計画を策定し、取り組んできました。

この間、老朽化した社会福祉施設の一連の建替整備を完了させ、人事の効果的な運用と職員の公正な処遇の実現を図るためのキャリアパス等級制度を導入し、それに対応した給与制度の見直しを行う等、計画的な取り組みにより、ハードとソフトの両面で「自主・自立経営」の基盤を確立してきました。

新たな時代に対応し、更なる『成長と発展』を図るため、その取り組むべき指針として、「とちぎ健康福祉協会基本計画（四期計画）」を策定します。

(2) 計画の性格

この計画は、法人が目指すべき方向性、将来像を明確にするものです。その取り組みは、法人で働くすべての職員の共通認識が必要となることから、職員一人ひとりがその目的と役割を認識し、行動するための指針となります。

(3) 計画期間

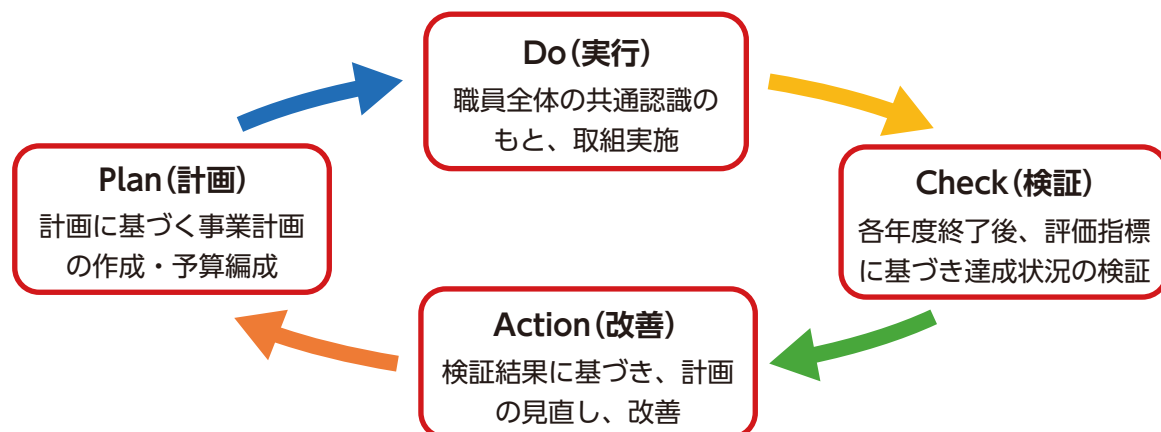
令和 6 年度を初年度とする令和 10 年度までの 5 年間です。

(4) 計画のマネジメント

計画の実行を適正に管理し、効果的に実行するため、P D C A サイクルを基にマネジメントを行います。

各年度の事業計画及び予算編成においては、本計画の取組内容・スケジュールを反映した内容により作成します。

また、各年度の終了後、評価指標に基づく達成状況をまとめ、必要に応じて計画の見直しを行います。



Ⅱ 基本理念・スローガン

基本理念

私たちは、誰もが自分らしく、希望を持って笑顔いっぱい
生きられるよう、共に歩んでいきます。

～ スローガン ～

わたしがつくる みんなでつくる 笑顔あふれる
とちぎ健康福祉協会

Ⅲ 基本方針

(1) 安全安心で良質なサービスの提供

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心で適切かつ
良質なサービスを提供します。

福祉サービス利用者の人権の尊重

サービスの質の向上

利用者や家族等の満足度の向上

安全安心な環境整備

(2) やりがいと誇りの持てる職場づくり

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくれます。

多様な採用活動による人材確保

働きやすくやりがいのある職場づくり

キャリアパス制度に基づく
人材育成の推進

(3) 地域社会への貢献と信頼構築

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

地域との連携と地域貢献

(4) 健全で堅実な経営

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

法人理念の浸透

健全で安定的な財務基盤の確立

新たな事業・サービスの展開

コンプライアンス（法令遵守）の
徹底

情報管理の徹底

業務の効率化

IV 事業所・施設別計画

1 総務課

(1) 運営理念・方針

運営方針

- 法人の魅力を向上させ、利用者や職員、地域に発信し、選ばれる法人を目指します。
- 職員がやりがいをもって働ける職場環境づくりと、職員の育成に取り組めます。
- 時代に応じた技術等を取り入れ、業務の効率化や省力化を図ります。
- 適正な財務管理及び労務管理を行うとともに、コンプライアンス（法令遵守）の徹底を図ります。
- 協会本部として、総合的企画調整機能及び経営管理体制の充実強化を図ります。

(2) 環境分析

	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
外部要因	・ 新型コロナウイルス感染症の減 ・ 福祉ニーズの多様化 ・ 超高齢社会の進展 ・ 障害者の社会参加 ・ 地域共生社会づくりの推進	・ 労働人口の減少 ・ 企業の給料引き上げ ・ 施設利用者の高齢化・重度化 ・ 同業他社の増加(重度障害者受け入れ可のグループホーム、スポーツジム他) ・ 物価の高騰
	強み (Strength)	弱み (Weakness)
内部要因	・ 法人規模の大きさ ・ 県外郭団体としての信用性 ・ 県指定管理、県事業の実施 ・ 多様な事業展開 ・ 施設の建替完了 ・ 充実した福利厚生（育児、介護など両立のしやすさ） ・ キャリアパス制度の構築	・ 法人理念の浸透不足 ・ 法人の魅力発信の不足 ・ 業務標準化、システム化、ICT化の遅れ ・ キャリアパス制度に基づく研修の充実が必要

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針	1 安全安心で良質なサービスの提供		
------	-------------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
安全安心な環境整備	事業継続計画（BCP）に基づく訓練を施設と連携して行い、感染症や自然災害などの緊急時に備える必要がある。	事業継続マネジメント（BCM）の実践	感染症や地震等の自然災害を想定した、各施設等との合同訓練の実施

基本方針	2 やりがいと誇りの持てる職場づくり		
------	--------------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
多様な採用活動による人材の確保	求人募集を行っても応募が少なくなっている中で、様々な手法により、応募者を増やす。	採用活動・広報の充実	パンフレットや採用動画の作成・更新
			SNSの活用・充実
		学校・学生との関係構築	インターンシップの実施
			学校訪問による関係構築
働きやすくやりがいのある職場づくり	キャリアパス制度の全面的な運用を図り、制度の定着により、効果的な人事管理を行う。	キャリアパス制度の運用・改善	制度の全面的な運用・検証・改善
	職員の組織に対する満足度を向上させ、働きやすい職場づくりを行う。	職員満足度調査の実施	職員満足度調査の実施による分析・改善
	給与や休暇制度等を定期的に見直すことで、職員の処遇の改善を図る。	給与・休暇制度等の検証・改善	給与や休暇制度等、職員処遇の定期的な検証と見直し

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
年 1 回訓練実施	実施・検証 わかくさ	実施・検証 清風園	実施・検証 桜ふれあいの郷	実施・検証 宝木保育園	実施・検証 生きがい健康部
					

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくります。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
作成・毎年見直し	作成	見直し			
					
媒体の充実・更新 月 2 回	媒体の検討・更新				
					
毎年 10 名以上の参加	実施				
					
年 1 回訪問	訪問先検討・実施				
					
全面運用・随時改善 5 年ごとに検証 (R3 年 度制度導入)	運用・改善		検証・改善		
					
2 年に 1 回調査・分析 と改善を実施		調査・分析  改善		調査・分析  改善	
					
2 年に 1 回検証 それに基づく見直し		検証  見直し		検証  見直し	
					

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
働きやすくやりがいのある職場づくり	嘱託職員、定年再雇用者、副業等の多様な人材・働き方の制度を検討し人材の確保、定着を図る。	働き方の諸制度の検証・改善	制度の検証と定期的な見直し
	魅力ある法人づくりを行うため、職員一人ひとりが前向きに取り組む組織風土を醸成する。	職員向け情報発信の充実	定期的な職員向け情報の発信
		職員表彰制度の充実	職員表彰規程の拡充による職員表彰の充実
	メンタルヘルスの相談やハラスメント対応について、各対策を組織的に行う必要があり、体制の整備を行う。	労働安全衛生対策（メンタルヘルス・ハラスメント等）の充実	メンタルヘルス、ハラスメントに関する体制整備
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	キャリアパス制度に対応した研修体系により、人材育成を体系的に実施する。	体系的な研修プログラムの実施	研修体系・実施計画の策定
			本部研修の実施
	将来を担う人材を育成するとともに、ＯＪＴの計画的な推進を行う。	管理職や指導的職員の育成の推進	階層別研修の実施
			ＯＪＴリーダー研修の実施
	職員が他施設等の状況を知る機会が少ないため、他施設等での体験を通し、キャリア形成準備の機会を設ける。	法人内施設間での体験研修の実施	協会内施設体験研修の実施（他施設・他職種間）

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
2 年に 1 回検証 それに基づく見直し		検証 → 見直し →		検証 → 見直し →	
リーフレットの発行 4 半期に 1 回	実施 →				
表彰の実施 年 1 回	制度の充実 →	表彰の実施			
メンタルヘルス 体制整備		体制整備 推進者設置 →			
ハラスメントに係る 規程の整備・周知	規程の整備 周知 →				
会議による検討 年 1 回	研修体系・実 施計画策定 →	策定・見直し			
研修実施	研修実施 →				
年 1 回実施		実施 →			
年 1 回実施		実施 →			
採用時及び採用後 3 年 経過する職員に実施	体験研修実施 →				

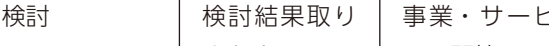
基本方針		3 地域社会への貢献と信頼構築	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携と地域貢献	法人のPRについて、施設等と連携が十分でないため、組織的な広報体制を構築し、より効果的なPRを実施する。	地域に向けた施設情報の発信	広報委員会の設置
			SNS等による情報発信

基本方針		4 健全で堅実な経営	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
法人理念の浸透	法人の基本理念に触れる機会が少なく、十分に理解されていないため、その浸透を図り、職員の自覚を醸成する。	法人理念の浸透促進	法人職員としての教育の充実
			理念等の浸透方法の検討
健全で安定的な財務基盤の確立	安定的な財政基盤を確立するため、定期的な経営分析を行うとともに、将来の施設整備も踏まえた積立金計画が必要である。	将来の施設整備を踏まえた積立金計画の作成	積立金計画の検討
		安定した経営への取組強化	月次報告や利用状況報告に基づく、経営状況の把握・分析 経営協ドックの活用等による経営分析の実施
新たな事業・サービスの展開	法人の更なる発展を図るため、福祉ニーズの動向を見据えた新たな事業やサービスの展開が必要である。	新規事業・サービスの立ち上げ	新たな事業・サービスの検討による立ち上げ

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
委員会の設置及び実施	委員会の設置、実施 				
フォロワー数の増	フォロワー約 50 件 				フォロワー 500 件以上

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
階層別研修による浸透促進		階層別研修の実施 			
認知度調査 2 年に 1 回	浸透方法の検討・実施 	認知度調査 		認知度調査 	
計画の作成			検討・作成 		
課長施設長等会議での報告（四半期ごと）	実施 				
毎年度決算後に実施	実施 				
令和 8 年度及び 令和 10 年度開始	検討 	検討結果取りまとめ	事業・サービスの開始 		
			検討 	検討結果取りまとめ	事業・サービスの開始

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
コンプライアンス (法令遵守) の徹底	コンプライアンスを組織的に取り組む必要があり、公益通報相談の仕組みを整え、不正行為等の早期発見できる体制を整備する。	コンプライアンス体制の構築	コンプライアンス規程・組織体制の整備
			マニュアルの策定
		コンプライアンス教育の実施	コンプライアンス研修の実施・研修派遣
		公益通報相談窓口の設置	公益通報相談窓口の設置
情報管理の徹底	多くの個人情報を取り扱うため、個人情報の保護や情報管理の徹底について、組織的な対応を行う。	個人情報の適切な取扱いの徹底	研修の実施
			S N S 対応の検討
			職員チェックリストの実施
業務の効率化	時間外勤務の削減など、生産性の向上を図るため、I C T 化による業務効率化を進める。	業務における I C T 化の促進	I C T や D X の活用による業務の効率化、自動化
			各施設等での取組内容の共有
	業務の引継ぎが確実に行われるよう、業務の標準化及び情報の共有化が必要である。	業務の標準化と情報の共有化の推進	業務マニュアルの策定
	文書のデジタル化を検討し、業務の効率化、ペーパーレス等の省資源化を図る。	文書の電子化・電子保存化の検討	電子決裁、電子データ保存等のシステム化の検討

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
規程整備 体制整備		規程整備 	体制整備 		
マニュアル策定			マニュアル策定 		
階層別研修の際に実施：年 1 回 研修への派遣：年 1 回	研修派遣 		研修実施 		
窓口の設置		設置・周知 			
年 1 回実施	実施 				
S N S 対応指針の策定		指針策定 			
年 1 回実施		実施 			
I C T や D X の活用についての検討 年 1 回	業務の切り出し、活用できるものの検討 	導入計画・運用等ルールの整備	導入		
課長施設長等会議による共有 年 1 回	会議での共有 				
マニュアル等の作成・定期的な見直し	給与の手引きの見直し 	会計システムマニュアル作成	給与システムマニュアル見直し		
電子システムの検討・導入	電子システムの情報収集 	電子システムの検討			

2 わかくさ

(1) 運営理念・方針

運営理念

職員は常に利用者の人格と個性を尊重し、人としての尊厳を重視するとともに、利用者の最善の利益を目指して支援します。

運営方針

- 私たちは、母子が安全安心な生活を送れるように支援します。
- 私たちは、母子の親子関係が良好に保てるように支援します。
- 私たちは、母子が幸せを実感し将来に希望がもてるように支援します。
- 私たちは、母子の権利擁護が図られるように支援します。
- 私たちは、母子が共に自立できるように支援します。

(2) 環境分析

外部要因	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
	・ 好条件の立地 ・ 県内に少ない類似施設 ・ 事業展開に幅ができる法制度の拡充等	・ 多様化、複雑化する支援ニーズへの対応 ・ 地域で生活できる法制度等サポートの充実
内部要因	強み (Strength)	弱み (Weakness)
	・ 職員処遇が充実 ・ 人事異動による新しい視点、多様性 ・ 関係機関との連携強化 ・ 実習生の受け入れ実績 ・ ニーズ調査を踏まえた、多角化・多機能化の検討 ・ ショートステイ事業取組の展開	・ 多様化、複雑化するニーズに対応する知識、技術の習得が必要 ・ 効果的な研修が必要 ・ 情報の発信不足 ・ 地域交流・連携を図ることが必要

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針		1 安全安心で良質なサービスの提供	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
福祉サービス利用者の人権の尊重	不適切な支援を行うことがないよう、人権に関する知識の習得や支援の振り返りを行う。	職員への倫理教育の徹底	職員教育、研修の実施
		虐待防止の徹底	利用者支援内容の自己チェック・自己点検
サービスの質の向上	DV被害、被虐待、疾病、障害、外国籍など多様化、重複化するニーズへの対応と利用者や家族等の満足度の向上を図る。	施設の運営理念やサービス提供方針の周知徹底	会議や研修による実施
		利用者支援技術の向上	職員教育、研修の実施
		外部評価結果を活かしたサービスの改善	第三者によるサービス評価の受審及び自己評価の実施
		リスクマネジメントの徹底	インシデント・アクシデント事例の検討、職員での共有
安全安心な環境整備	安全で安心な生活環境の確保と災害への対応を徹底する。	安全安心な施設・設備環境の整備	定期的なメンテナンス等による機能維持
		事業継続マネジメント（BCM）の実践	訓練の実施と見直し

基本方針		2 やりがいと誇りの持てる職場づくり	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
働きやすくやりがいのある職場づくり	目的の共通認識を図り仕事に対する達成感を共有できる職場づくりに努める。	職場環境の改善	労働環境、勤務時間等の見直し
		新規採用職員等に対するフォローアップの充実	新採・転入職員に対する教育係の配置
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	目指す職員像に基づく人材を育成する。	体系的な研修プログラムの実施	職位、職種に応じた研修計画の策定、実施

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
全職員年 1 回以上受講	実施 				
全職員毎月・年 2 回実施	実施 				
全職員年 1 回以上	実施 				
全職員年 1 回以上受講	実施 				
3 年に 1 回実施 自己評価は毎年実施	実施 		受審		
随時	実施 				
計画に沿って実施	計画策定・実施 				
年 1 回	実施 				

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくれます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
随時	実施 				
随時	実施 				
随時	実施 				

基本方針	3 地域社会への貢献と信頼構築
------	-----------------

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携と地域貢献	施設利用者の特性に十分配慮し、地域に根差した施設を目指す。	地域に向けた施設情報の発信	ホームページの開設・活用、情報提供
		地域の事業等への参加・協力	地域行事等への協力、ボランティアの受け入れ
	施設の人的スキルや設備等の機能を活用し、地域に貢献できる施設を目指す。	施設機能等を活用した地域貢献	施設行事や教養講座等への招待
			ショートステイ事業の円滑な実施

基本方針	4 健全で堅実な経営
------	------------

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
健全で安定的な財務基盤の確立	安定した経営を継続するため、利用者の確保に努める。	安定した経営への取組強化	関係機関との連携、施設のPR
			受け入れ対象者の拡充
コンプライアンス（法令遵守）の徹底	関係法令遵守の重要性を認識し実行する。	コンプライアンス教育の徹底	会議や研修を通じた職員教育

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
年 1 回以上	開設・実施 				
随時	実施 				
随時	実施 				
随時	実施 				

わか
くさ

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
随時	実施 				
随時	検討・準備・ 実施 				
全職員年 1 回以上	実施 				

(4) 経営指標

		R4年度 実績	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
母子生活支援施設 定員 20 世帯	延べ利用者数（世帯）	165	205	206	208	210	211
	稼働率（％）	68.7	85.4	85.8	86.6	87.5	87.9
経常増減差額率（％）		※ 22.0	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3
職員一人当たりのサービス活動収益（千円）		8,581	8,753	8,753	8,753	8,753	8,753

※ 特殊要因（新型コロナウイルス感染症等）あり

稼働率 = 平均利用者数 ÷ 定員数（％）

経常増減差額率 = 経常増減差額 ÷ サービス活動収益計（％）
（事業活動計算書）

職員 1 人当たりサービス活動収益 = サービス活動収益計 ÷ 総職員数（千円）
（事業活動計算書）

総職員数は、毎月 1 日現在の職員数の合計 ÷ 12 月により算出

3 桜ふれあいの郷

(1) 運営理念・方針

運営理念

私たちは利用者の権利擁護に努め、自己選択、自己決定を尊重し、利用者の生活の質が向上するよう支援します。

運営方針

- 利用者の権利擁護などあるべき支援の追求を行い、サービスの質の向上に努めます。
- 職員がやりがいや育つ自分を実感できるような働きやすい職場づくりを行います。
- 地域に開かれた施設として、地域に貢献できるよう努めます。
- 適切な情報開示及び計画的な事業運営を行い、透明性ある安定したサービス提供を目指します。

(2) 環境分析

外部要因	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
	・ 重度知的障害者の施設利用ニーズの増加 ・ 在宅の知的障害者の施設利用ニーズの増加 ・ 働きたい障害者の増加 ・ 県、さくら市等行政機関との良好な関係 ・ 特別支援学校との良好な関係	・ 社会福祉法人以外の福祉サービス事業への参入 ・ 施設入所のニーズの減少 ・ 共同生活援助事業所の増加 ・ 水道光熱費及び物価上昇による運営コスト増加 ・ 感染症拡大による事業停滞のリスク ・ 受託事業の予算削減 ・ 利用者の高齢化、重度化
内部要因	強み (Strength)	弱み (Weakness)
	・ 建替整備による新しい施設環境 ・ 複数の福祉サービスの実施 ・ 重度知的障害者の受け入れ実績 ・ キャリアパス制度の構築 ・ 人事異動による職員の多様性 ・ 複数業務に従事できる職場環境 ・ 施設としての実績と高い認知度 ・ 休暇等充実した福利厚生 ・ センターふれあいの運営による他機関との連携実績 ・ グループホームの運営による地域との深いつながり ・ 広い敷地	・ 適切な人材確保 ・ 利用者欠員による稼働率の低下 ・ 権利擁護意識の向上に向けた継続的な取り組みが必要 ・ 広報、地域交流、他法人との連携が必要 ・ 先駆的取り組みへの積極性が必要 ・ グループ間での交流や情報共有の不足 ・ 職員間の支援への方向性の統一が必要 ・ 業務効率化、ICT化の遅れ

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針		1 安全安心で良質なサービスの提供	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
福祉サービス利用者 の人権の尊重	職員の権利擁護意識の意識向上を図り、虐待ゼロの取り組みを行う。	職員への倫理教育の徹底	虐待防止権利擁護研修の実施
		虐待防止の徹底	自己チェックリスト等の実施及び見直し
サービスの質の向上	支援の取り組みなどがグループ内で完結してしまうため、グループ間で共有検討する機会を設け、支援の質を施設全体で高め合える環境を構築する。	施設の運営理念・サービス提供方針の周知徹底	会議や研修を通じた周知
		利用者支援技術の向上	グループ等の枠組みを越えたケース検討の実施
			支援相談窓口の設置
	入所施設のため、外部からの目が入りにくい環境である。定期的な外部の評価を実施し、サービスの向上を図る。	外部評価結果を活かしたサービスの改善	第三者によるサービス評価の受審・改善
			委員会の実施による検討・改善
	利用者の高齢化及び重度化が進行し、医療的ケアの必要性が増していることから、アクシデント事例も増加している。職員の情報や課題共有を図るため、ICT技術も活用し、アクシデントの防止、情報共有しやすい環境づくりに努める。	リスクマネジメントの徹底	委員会の実施による検討・改善
		利用者サービスにおけるICT化の促進	支援記録システム、見守り機器の導入
利用者や家族等の満足度の向上	施設と家族等との関係が希薄になりつつある。施設の情報が多分に伝えられるよう交流を工夫するとともに、利用者や家族等のニーズの把握に努める。	利用者や家族等の要望・満足度の把握	利用者の状況に合った家族交流や行事の実施
安全安心の環境整備	施設の設備に不備や不足がある。建物内に死角も多い。安全安心な施設整備を行うとともに、災害時等でも事業継続ができる体制を整える。	安全安心な設備環境の整備	計画的な施設整備の実行
		事業継続マネジメント（BCM）の実践	BCMの周知、見直し

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
虐待防止権利擁護研修 (伝達研修含む) 年 1 回	実施 				
全職員年 3 回実施 (見直しは随時)	実施 				
再出発委員会(全体会・ 部会)実施	実施 				
事例検討 年 4 回実施	実施 				
窓口設置	設置 				
6 年に 1 回受審 随時改善		受審  改善 			
虐待防止委員会 年 2 回実施 苦情解決委員会 年 1 回実施	実施 				
リスクマネジメント委 員会 年 4 回実施	実施 				
システム等検討・導入	導入及び運用 検討	導入検証 			
随時 全体行事の検討・実施	実施 				
計画に沿って実施	実施 				
年 1 回実施	実施 				

基本方針	２ やりがいと誇りの持てる職場づくり		
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
多様な採用活動による人材確保	求人に対して応募が少なく、十分な支援体制の確保が難しい。様々な働き方への対応、広報など新たな取り組みを検討する。	採用活動・広報の充実	幅広い年代に対応するＳＮＳの活用・充実
		学校・学生との関係構築	積極的な実習生受け入れ
			継続的な関係構築のための学校訪問実施
働きやすくやりがいのある職場づくり	施設として必要業務・時間・人数等を改めて検討及び支援体制の再構築を図り、働きやすい環境づくりを行う。	業務の明確化、組織体制の見直し	会議の実施による検討・改善
	利用者サービスの質の担保を図るためには、職員の働きやすい環境を整えることが重要であり、適切なワークライフバランス、メンタルヘルス対策の充実を図る。	労働安全衛生対策（メンタルヘルス・ハラスメント等）の充実	産業医や外部機関等に相談しやすい仕組みの構築
			本部研修と連動したメンタルヘルス研修の実施
			相談体制及び早期把握の方法構築
		職場環境の改善	勤務時間の見直しやＤＸの活用
		新規採用職員に対するフォローアップの充実	新人に対する研修の実施
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	職員が主体的に業務に取り組める仕組みを作ること、職員の意見を活かした施設運営を進め、活気のある職場づくりを行う。	事業計画作成等への職員の参画	施設理念の策定・共有
			事業計画策定への積極的参加
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	職員が自らの将来の姿を描くことができるよう、人材育成の仕組みを明確にするとともに、職員研修の強化に努める。また、広い視野で仕事の振り返りができるよう交流研修の実施を図る。	体系的な研修プログラムの実施	研修計画に基づく研修の実施
			職員交流研修の実施

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくれます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
ホームページ係員会議 年 6 回実施	実施 				
実習生 年 3 回受け入れ	実施 				
年 1 回実施	実施 				
運営会議 支援係員会議 再出発委員会（全体会・ 部会）	実施 				
衛生委員会及び産業医 相談 月 1 回	実施 				
メンタルヘルス研修 年 1 回	実施 				
ハラスメント相談窓口 設置	実施 				
自己チェックシートに よる確認	実施 				
D X 活用検討・実施	検討 	実施			
新人全員 年 1 回	実施 				
随時改善・共有	実施 				
全体行事計画、事業計 画策定	実施 				
研修計画策定、研修委 員会	実施 				
年 1 回以上実施	実施 				

基本方針	3 地域社会への貢献と信頼構築
------	-----------------

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携と地域貢献	地域との直接的つながりが希薄であり、協力関係が築けていないため、施設を知ってもらえるような取り組みを行う。	地域に向けた施設情報の発信	広報誌等の配布、行事への招待
		地域の事業等への参加・協力	いちごハートネット事業の推進
			地域自立支援協議会への参画
			ボランティア受け入れ 各地域イベントへの参加
	施設の持つ人的・物的機能を活用し、地域に貢献できる施設となる。	地域の安全安心への貢献	さくら市地域生活支援拠点事業、障がい者虐待に係る居室等の確保に関する協定に基づく受け入れ態勢の確保
			災害発生時における指定福祉避難所の設置運営に関する協定の推進

基本方針	4 健全で堅実な経営
------	------------

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
健全で安定的な財務基盤の確立	稼働率の向上を図り、安定した経営に取り組むとともに、福祉ニーズに応じた事業運営の検討を行う。	安定した経営への取組強化	相談支援事業所との連携、適切な利用調整及び積極的な利用者受け入れ
			施設の将来性を見据えた事業内容の検討
	中長期的計画に基づき予算を執行する。	長期計画に基づく資金計画の作成	施設の維持管理及び修繕計画の策定
コンプライアンス（法令遵守）の徹底	関係法令を学ぶ機会を設け、社会福祉、労務、虐待防止への理解を深め、コンプライアンスの意識づくりを図る。	コンプライアンス教育の徹底	会議や研修を通じた職員教育

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
年 1 回以上	実施 				
年 1 回以上	実施 				
会議参加	実施 				
ボランティア受け入れ 年 3 人以上	実施 				
受け入れ態勢整備	実施 				
受け入れ態勢整備	実施 				

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
定員稼働率（入所） 児童 90%以上 生活 95%以上 就労 95%以上 GH 98%以上	利用調整 新規受け入れ 				
検討会 随時実施	実施 				
計画作成、見直し	実施 				
1 人年 1 回	実施 				

(4) 経営指標

種別			経営指標	R4年度実績	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
児童	児童	障害児入所	延べ利用者数	4,698	4,747	5,108	5,108	5,108	5,108
			稼働率	85.8%	86.7%	93.3%	93.3%	93.3%	93.3%
	障害者	施設入所	延べ利用者数	5,475	5,475	5,475	5,475	5,475	5,475
			稼働率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		生活介護	延べ利用者数	3,654	3,654	3,654	3,654	3,654	3,654
			稼働率	93.3%	93.3%	93.3%	93.3%	93.3%	93.3%
		短期入所	延べ利用者数	12	36	36	36	36	36
			稼働率	3.3%	9.9%	9.9%	9.9%	9.9%	9.9%
	経常増減差額率			14.7%	15.0%	18.1%	18.1%	18.1%	18.1%
	職員 1 人当たりのサービス活動収益 (千円)			8,521	8,546	8,866	8,866	8,866	8,866
生活	施設入所	延べ利用者数	43,250	45,267	45,647	45,647	45,647	45,647	45,647
		稼働率	91.1%	95.4%	96.2%	96.2%	96.2%	96.2%	
	生活介護	延べ利用者数	30,846	32,628	32,874	32,874	32,874	32,874	32,874
		稼働率	87.5%	92.6%	93.3%	93.3%	93.3%	93.3%	
	短期入所	延べ利用者数	396	120	120	120	120	120	120
		稼働率	36.2%	11.0%	11.0%	11.0%	11.0%	11.0%	
	日中一時	延べ利用者数	1,403	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560	1,560
		稼働率	35.8%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	
	経常増減差額率			-3.0%	0.3%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%
	職員 1 人当たりのサービス活動収益 (千円)			7,864	8,124	8,186	8,186	8,186	8,186
就労	施設入所	延べ利用者数	13,783	13,870	13,870	13,870	13,870	13,870	13,870
		稼働率	94.4%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	
	生活介護	延べ利用者数	8,012	8,352	8,613	8,613	8,613	8,613	8,613
		稼働率	76.7%	80.0%	82.5%	82.5%	82.5%	82.5%	
	就労 B 型	延べ利用者数	9,565	9,880	9,880	9,880	9,880	9,880	9,880
		稼働率	91.6%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	
	短期入所	延べ利用者数	0	18	18	18	18	18	18
		稼働率	0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	
	経常増減差額率			1.6%	3.5%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%
	職員 1 人当たりのサービス活動収益 (千円)			7,843	7,990	8,052	8,052	8,052	8,052
施設全体		経常増減差額率		1.2%	3.6%	4.8%	4.8%	4.8%	4.8%

種別		経営指標	R4年度 実績	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
グループホーム	延べ利用者数		19,477	19,315	19,315	19,315	19,315	19,315
	稼働率		98.8%	98.8%	98.8%	98.8%	98.8%	98.8%
経常増減差額率 ※ 1			8.2%	9.0%	6.0%	6.0%	6.0%	6.0%
職員 1 人当たりのサービス活動収益 (千円) ※ 2			5,778	5,793	5,793	5,793	5,793	5,793

※ 1 経常増減差額率：R7 建替完了後の家賃収入及び減価償却費を見込む。(返済の利息は加味せず)

※ 2 グループホームに係る収益のみを対象

経常増減差額率 = 経常増減差額 ÷ サービス活動収益計 (%)
(事業活動計算書)

職員 1 人当たりサービス活動収益 = サービス活動収益計 ÷ 総職員数 (千円)
(事業活動計算書)

総職員数は、毎月 1 日現在の職員数の合計 ÷ 12 月により算出

4 清風園

(1) 運営理念・方針

運営理念

私たちは、利用者をかけがえのない存在として尊重し、利用者が大切にしている考え方や大切な人とのつながりを理解し守り、自分らしく生きることを支援します。

運営方針

- 利用者の人権を尊重し、常にサービスの質の向上に努め、安全安心な生活を提供します。
- 職員が仕事に誇りを持ち、協力しながら生き生きと働ける職場をつくれます。
- 地域に開かれた施設であるとともに、清風園の人的・物的機能を活用し、地域社会に貢献します。
- 計画的で効率的な事業運営と法令遵守の徹底により、将来にわたってサービスを提供し続けます。

(2) 環境分析

	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
外部要因	・ 社会における障害への理解、「地域共生社会」という概念の浸透 ・ 施設への抵抗感の減、在宅障害者の日中活動の場としての認識の浸透 ・ 県内に少ない類似施設 ・ 市町との良好な関係 ・ コロナの5類移行による活動範囲の拡大	・ 株式会社、医療法人等の参入 ・ 在宅サービスの充実により施設でなくても生活できる環境 ・ 労働者は売り手市場 ・ 福祉職の敬遠（プライベート重視傾向、変則勤務の敬遠） ・ 立地の悪さ（公共交通機関不便）
	強み (Strength)	弱み (Weakness)
内部要因	・ 重度の障害、高次脳機能障害、重複障害等、様々な障害を持つ方の受け入れ実績 ・ 片麻痺の方が従事できる作業環境 ・ 特浴設備 ・ 福利厚生の実施 ・ 職員間での良好な連携、チームワーク ・ 専門職が豊富 ・ 人事異動による他事業所の経験や新しい視点の活用	・ 適切な人材確保 ・ 変則勤務可能な職員の確保 ・ ICTへの取り組みの遅れ ・ SNSの活用が不十分 ・ 柔軟な支援方法等の見直しや変更が必要

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針		1 安全安心で良質なサービスの提供	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
福祉サービス利用者の人権の尊重	自覚のないまま虐待や身体拘束を行うことがないように人権に関する知識の習得、支援の振り返りを行う。	職員への倫理教育の徹底	職員教育・研修の実施
		虐待防止の徹底	支援内容のセルフチェックの実施
サービスの質の向上	高齢化や障害の重度化、高次脳機能障害等、利用者の特性に応じた様々なニーズに対応できるようにする。	施設の運営理念・サービス提供方針の周知徹底	会議や研修を通じた周知
		利用者支援技術の向上	職員教育・研修の実施
		外部評価を活かしたサービスの改善	第三者によるサービス評価の受審
		リスクマネジメントの徹底	リスクマネジメント委員会におけるインシデント・アクシデント事例の検討、職員での共有
		利用者サービスにおけるＩＣＴ化の促進	利用者からのコール及び職員間の連絡手段の再構築 支援記録システムの導入
利用者や家族等の満足度の向上	利用者や家族等の表出されにくい要望等を拾い上げ、満足度向上につなげる。	利用者や家族等の要望・満足度の把握	利用者、家族等との意見交換
			満足度アンケートの実施
安全安心の環境整備	日常生活を安全、快適に過ごすことはもとより、災害時の安全で現実的な避難計画を定める。	安全安心な施設・設備環境の整備	定期的なメンテナンス等による機能維持
		事業継続マネジメント（BCM）の実践	B C Mの周知、見直し

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
全職員年 1 回研修受講	実施 				
全職員年 2 回実施	実施 				
全職員年 1 回以上	実施 				
全職員年 1 回研修受講	検討 	実施 			
6 年に 1 回実施			実施 		
年 4 回実施	実施 				
システムの検討・導入	導入 	本格運用 			
年 1 回実施	実施 				
「満足している」との 回答 80%以上	実施 				
計画に沿って実施	実施 				
年 1 回実施	実施 				

基本方針		2 やりがいと誇りの持てる職場づくり	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
多様な採用活動による人材確保	様々な媒体を使って福祉の仕事の魅力を発信する。	採用活動・広報の充実	人材紹介会社の活用、ＨＰ・ＳＮＳの活用
		学校・学生との関係構築	実習生の受け入れ
働きやすくやりがいのある職場づくり	支援の目的を共有し、仕事のやりがい、楽しさを感じられる職場づくりを目指すとともに、事業計画等に職員の意見が反映されるようにする。	職場環境の改善	勤務時間の見直し、ＤＸの活用
		新規採用職員に対するフォローアップの充実	新人に対する教育係の配置
		事業計画作成等への職員の参画	計画の作成や会議等への参加
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	職員が自らの将来の姿を描くことができるよう、人材育成の仕組みを明確にする。	体系的な研修プログラムの実施	職位、職種に応じた個人別研修計画の作成、実施
			ＯＪＴの充実

基本方針		3 地域社会への貢献と信頼構築	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携と地域貢献	園の様子や取り組みを発信し、施設について知ってもらう。	地域に向けた施設情報の発信	広報誌等の配布、行事への招待
	地域の一員として地域に根差した施設になることで、非常事態に協力し合える関係を作る。	地域の事業等への参加・協力	学校からのボランティアの受け入れ、さくら市福祉まつりへの協力
	施設の持つ人的・物的機能を活用し、地域に貢献できる施設となる。	地域の安全安心への貢献	さくら市との福祉避難所協定が現実的に運用できるよう、具体的な受け入れ態勢の整備 さくら市地域生活拠点支援事業による緊急的な短期入所の受け入れ等が円滑にできるよう、受け入れ態勢の整備

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくります。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
H P の充実、パンフレットの見直し	実施 				
年 2 人以上	実施 				
離職率 5.0%以下 (R4 : 6.3 %、R5 : 12 月末現在 7.1%)	6.0% 	5.0% 			
実施率 80%	実施 				

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
年 1 回以上	検討 	実施 			
ボランティア 年 3 人以上	実施 				
受け入れ態勢整備	実施 				
受け入れ態勢整備	実施 				

基本方針	4 健全で堅実な経営		
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
健全で安定的な財務 基盤の確立	利用者の欠員による不安定な 経営状況に陥らないよう、利 用者を確保する。	安定した経営への取り 組み強化	相談支援事業所との連携、施 設のＰＲ
	中長期的計画に基づき予算を 執行する。	長期計画に基づく資金 計画の作成	固定資産の購入や大規模修繕 等に係る計画の作成
コンプライアンス (法令遵守) の徹底	関係法令遵守の重要性を認識 する。	コンプライアンス教育 の徹底	会議や研修を通じた職員教育

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
定員稼働率 入所 95%以上 (R5.8 現在：生活 95%、就 労 79.5%) 生活介護 85%以上 (R5.8 現在：生活 94.2%、就労 80.1%)	実現 				
計画の作成、見直し	実施 				
1 人年 1 回	実施 				

(4) 経営指標

種別		経営指標	R4年度 実績	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
生活	施設入所	延べ利用者数	16,560人	17,337人	17,337人	17,337人	17,337人	17,337人
		稼働率	90.7%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%
	生活介護	延べ利用者数	12,791人	13,768人	13,768人	14,100人	14,100人	14,100人
		稼働率	77.1%	83.0%	83.0%	85.0%	85.0%	85.0%
	短期入所	延べ利用者数	315人	365人	365人	365人	365人	365人
		稼働率	17.3%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
	日中一時	延べ利用者数	154人	183人	183人	183人	183人	183人
		稼働率	8.4%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
	経常増減差額率		9.1%	12.0%	12.0%	12.0%	12.0%	12.0%
	職員 1 人当たりのサービス活動収益（千円）		8,335	8,500	8,500	8,500	8,500	8,500
就労	施設入所	延べ利用者数	15,235人	13,870人	13,870人	13,870人	13,870人	13,870人
		稼働率	83.5%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%
	生活介護	延べ利用者数	9,502人	8,874人	8,874人	8,874人	8,874人	8,874人
		稼働率	80.9%	85.0%	85.0%	85.0%	85.0%	85.0%
	就労B型	延べ利用者数	5,001人	5,220人	5,220人	5,220人	5,220人	5,220人
		稼働率	95.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	短期入所	延べ利用者数	116人	146人	146人	146人	146人	146人
		稼働率	15.9%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
	日中一時	延べ利用者数	6人	21人	21人	21人	21人	21人
		稼働率	0.8%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%
	経常増減差額率		-6.2%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%
	職員 1 人当たりのサービス活動収益（千円）		8,916	9,167	9,167	9,167	9,167	9,167
	清風園全体の経常増減差額率			2.9%	8.0%	8.0%	8.0%	8.0%

稼働率 = 平均利用者数 ÷ 定員数 (%)

経常増減差額率 = 経常増減差額 ÷ サービス活動収益計 (%)
(事業活動計算書)

職員 1 人当たりサービス活動収益 = サービス活動収益計 ÷ 総職員数 (千円)
(事業活動計算書)

総職員数は、毎月 1 日現在の職員数の合計 ÷ 12 月により算出

5 宝木保育園

(1) 運営理念・方針

運営理念

子どもの人権や主体性を尊重し、子どもの最善の利益を守ることにより自己肯定感を育てます。

運営方針

- 家庭や地域社会との連携を図り、保護者の協力の下に保育を行います。
- 安全な環境を整え、健全な心身の発達を図ります。
- 養護と教育が一体となって、豊かな人間性を育成します。
- 地域における保育相談、育児サークル支援や情報提供等を行い、社会的な役割を果たします。
- 保育士は人間性と専門性の向上を図るため、自己啓発に努めます。

(2) 環境分析

外部要因	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
	・ 育児休業明け1歳児の保育需要の増 ・ 子育て家庭の孤立化対策の必要性の増 ・ 実習生の受け入れによる学校等とのネットワーク	・ 宇都宮市の出生数の減少 ・ 保育業界への株式会社の参入や私立保育園の分園設立による0歳児の利用者減
内部要因	強み (Strength)	弱み (Weakness)
	・ 休日保育の実施 ・ 職員の年齢層が幅広く、様々な視点からの保育の実施 ・ 福利厚生が充実、仕事と家庭の両立が可能 (子の看護休暇取得可能) ・ 職員研修の充実 ・ 様々な雇用形態による職員確保 ・ 職員の定着率、再雇用率が高い ・ 地域の子育て支援の取り組み (子育てサロン等) ・ 見学者の積極的な受け入れ ・ とちぎ保育士・保育所支援センターとの連携	・ 人材育成制度の整備が必要 ・ 職員数が多く、共通認識・共通理解が必要 ・ 保育の方法等固定概念にとらわれない、変化への柔軟な対応が必要 ・ 職員全体での事業計画の周知が必要 ・ リスクマネジメントの検討機会の確保が必要 ・ 保育士人材の確保が困難

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針	1 安全安心で良質なサービスの提供		
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
福祉サービス利用者の人権の尊重	不適切な保育を行うことのないよう、支援の振り返りが必要である。	職員への倫理教育の徹底	全国保育士会倫理綱領の読み上げ
		虐待防止の徹底	保育内容のセルフチェックの実施
サービスの質の向上	一斉保育から子どもの主体性を育む保育への転換を図る。	施設の運営理念・サービス提供方針の周知徹底	理念・方針に基づく乳児クラスの柔軟な担当制の導入
		利用者支援技術の向上	保育環境の見直し
			先進園の視察
			内部研修の充実
			保育の自己評価の実施
	第三者評価の結果をもとにサービスの改善を図る。	外部評価結果を活かしたサービスの改善	第三者評価の実施
	インシデント・アクシデントの分析を行い改善策を検討し、共有する必要がある。	リスクマネジメントの徹底	インシデント・アクシデントの振り返り・職員間での共有
	保護者との情報共有がスムーズに行えるシステムの導入を図る。	利用者サービスにおけるＩＣＴ化の促進	アプリの導入検討・活用
利用者や家族等の満足度の向上	保護者の園の理解を深める取組を行うとともに、保護者の意見を反映し改善を行う。	利用者や家族などの要望・満足度の把握	保護者を対象とした体験保育の実施
			保護者アンケート・意見箱・懇談会からの意見集約と改善
安全安心な環境整備	園児の安全を第一に定期的な環境整備を行うとともに、災害時等の非常時でも対応できるよう備える必要がある。	安全安心な施設・設備環境の整備	環境整備・安全衛生点検実施
		事業継続マネジメント（ＢＣＭ）の実践	災害等を想定し、定期的な訓練の実施・ＢＣＰの見直し

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
月 1 回	実施 				
年 1 回	実施 				
随時	実施 				
随時	検討・実施 				
随時	検討・実施 				
随時	実施 				
年 1 回	実施 				
令和 6 年度実施	実施 	検討・対応 			
随時	実施 				
随時	検討・実施 				
毎年 6 月～1 月					
随時	実施 				
毎月 1 回	実施 				
随時 見直し	実施 				

基本方針	２ やりがいと誇りの持てる職場づくり		
------	--------------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
多彩な採用活動による人材確保	保育士人材の確保のため、学校や学生などの接点を確保する。	採用活動・広報の充実	就職説明会への参加
		学校・学生との関係構築	実習、見学の積極的な受け入れ
働きやすくやりがいのある職場づくり	職員間の情報共有や意見交換等を図り、風通しの良い職場づくりに努める。	職場環境の改善	職員会議やクラス会議での意見交換・情報共有
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	職員の役割や能力に応じた育成により、資質の向上を図る。	体系的な研修プログラムの実施	保育士等キャリアアップ研修の計画的な受講
			職員一人ひとりのレベルに応じた研修の受講

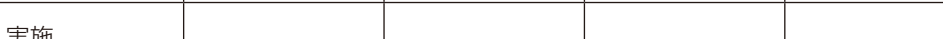
基本方針	３ 地域社会への貢献と信頼構築		
------	-----------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携と地域貢献	園の様子や取組を発信し、地域での存在をPRする。	地域に向けた施設情報の発信	ホームページ・Instagramの充実
	地域事業の受け入れや参加により地域とのつながりを深める。	地域事業等への参加・協力	宮っ子チャレンジの継続実施
			作品展や美術展への参加・見学
	園の機能を活かして、地域の保育や子育ての相談等のニーズに対応し、社会資源として役割を果たす。	地域の安全安心への貢献	休日保育の実施
			一時保育の実施
			地域子育て支援事業（子育てサロン宝木）の実施
			赤ちゃんの駅の登録

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくれます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
毎年	実施 				
随時	実施 				
月1回	実施 				
毎年	検討・実施 				
毎年	検討・実施 				

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
随時	実施 				
随時	実施 				
随時	実施 				
休日・祝日	実施 				
随時	実施 				
子育てサロン (月・水・金)	実施 				
随時	実施 				

基本方針	4 健全で堅実な経営		
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
健全で安定的な財務 基盤の確立	定員を確保するとともに資金 計画に基づき安定的な経営を 行う必要がある。	安定した経営への取組 強化	定員 160 名を維持するための 選ばれる魅力ある園づくり
		長期計画に基づく資金 計画の作成	固定資産の購入や大規模修繕 等に係る計画の作成
コンプライアンス (法令遵守) の徹底	法令遵守について理解を深め る機会を設ける必要がある。	コンプライアンス教育 の徹底	会議や研修を通じた職員教育

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
随時	実施 				
計画の作成、見直し	実施 				
1 人年 1 回	実施 				

(4) 経営指標

種別	経営指標	R4年度 実績	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
保育所	延べ利用者数 (人)	1,992	1,946	1,920	1,920	1,920	1,920
	稼働率 (%)	103.8	101.4	100	100	100	100
経常増減差額率 (%)		3.0	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3
職員 1 人当たりのサービス活動収益 (千円)		5,563	5,830	5,830	5,830	5,830	5,830

稼働率 = 平均利用者数 ÷ 定員数 (%)

経常増減差額率 = 経常増減差額 ÷ サービス活動収益計 (%)
(事業活動計算書)

職員 1 人当たりサービス活動収益 = サービス活動収益計 ÷ 総職員数 (千円)
(事業活動計算書)

総職員数は、毎月 1 日現在の職員数の合計 ÷ 12 月により算出

6 生きがづくり課

(1) 運営理念・方針

運営方針

- 高齢者の自主的かつ積極的な生きがづくりを支援し、豊かで生きがいに満ちた高齢社会を形成するため、シルバー大学校において多様な学習機会を提供します。
- スポーツ、レクリエーション、文化活動等を通して高齢者を中心とした県民の生きがいと健康づくりを促進するための各種事業を実施します。
- 介護支援専門員の専門性の強化と資質の向上を図るための研修事業等を実施します。

(2) 環境分析

	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
	・ 事業の安定的な継続 ・ 高齢者人口の増加 ・ 高齢者のライフスタイル、趣味の多様化	・ 介護保険制度の変更 ・ 国・県の方針、財政状況 ・ 雇用延長、高齢者雇用の充実 ・ 高齢者のライフスタイルの変化、個人化 ・ 介護支援専門員試験受験者数及び研修受講者数の変動 ・ 介護支援専門員研修講師の成り手不足
外部要因	強み (Strength)	弱み (Weakness)
	・ 法人の対外的な信頼性（県の外郭団体という立場） ・ 事業運営に係る蓄積された技術 ・ 行政とのつながり ・ 法人としてのスケールメリット ・ シルバー大学校学生等の動員力	・ 専門知識及び技術の引継が必要 ・ 外部への広報力の不足 ・ 業務の効率化、電子化の遅れ ・ 法人内部部門間の連携が必要 ・ 法人としてのスケールデメリット ・ 専門職員の不足
内部要因	強み (Strength)	弱み (Weakness)
	・ 法人の対外的な信頼性（県の外郭団体という立場） ・ 事業運営に係る蓄積された技術 ・ 行政とのつながり ・ 法人としてのスケールメリット ・ シルバー大学校学生等の動員力	・ 専門知識及び技術の引継が必要 ・ 外部への広報力の不足 ・ 業務の効率化、電子化の遅れ ・ 法人内部部門間の連携が必要 ・ 法人としてのスケールデメリット ・ 専門職員の不足

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針		1 安全安心で良質なサービスの提供	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
サービスの質の向上	学生ニーズや時代の流れを反映したカリキュラムを提供することで大学校の魅力度の向上を図る。	シルバー大学校のカリキュラムの充実	ＩＴリテラシーを学ぶカリキュラムの導入
			ＳＮＳで情報発信する技術を学ぶ授業の導入
			eスポーツのカリキュラムの導入
	卒業後の地域活動に繋がる機会を増やすため、地域活動団体等とのマッチング支援を強化する。	シルバー大学校学生の地域活動増加の取り組み	マッチング支援に係る相談員との面談日の設置
	登校による対面を楽しみにしている学生が大半であるが、家庭の事情等により登校困難となる学生もいる。	シルバー大学校オンライン受講環境の充実	オンライン配信の導入による授業のハイブリッド化（オンライン受講を希望する学生に対し一般科目のみ実施）
利用者や家族等の満足度の向上	サービス利用者の満足度を向上させるため、定期的な自己評価と改善の機会を確保することが必要である。	サービスの自己点検と継続的な改善	学校生活、学校運営に関するアンケート調査の実施事業、行事等実施後の振り返りの実施及び次回からの改善
安全安心な環境整備	建物、設備の経年劣化を踏まえ、適切な建物、設備の維持管理が求められる。	安全安心な施設・設備環境の整備	予防的な保守対応、不具合箇所に関する情報の県との共有
	策定した事業継続計画（ＢＣＰ）の職場内への浸透、計画に基づく緊急時の対応についての職員間の共通認識を図る。	事業継続マネジメント（ＢＣＭ）の実践	事業継続計画（ＢＣＰ）の内容に関する職場研修の実施

基本方針		2 やりがいと誇りの持てる職場づくり	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
働きやすくやりがいのある職場づくり	働きやすい職場環境づくりに努め、職員の定着率を向上させることで、質の高いサービスを維持する。	職場環境の改善	職場内のコミュニケーションの充実 職員からの意見の事業運営へのフィードバックの実施
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	職員教育、研修の充実を図り、サービスの質の均一化と職員の育成を図る。	体系的な研修プログラムの実施	日頃からの職員間の学び合いの実施 ＯＪＴによる新人職員の育成 接遇に関する研修の実施

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
カリキュラム導入 導入後のアンケート 実施	導入 				
		導入 			
			導入 		
年数回程度の実施	実施 				
希望調査及び希望者が いる場合に実施	実施 				
アンケート調査におけ る学校運営に関する満 足度（80%以上）	実施 				
建物、設備等不具合箇 所に関する県への報告 (年 1 回以上)	実施 				
年 1 回の実施	実施 				

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくれます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
職場内ミーティングの 開催回数 (月 1 回以上)	取組内容の 実施 				
接遇研修の実施 (年 1 回以上)	実施 				

基本方針	3 地域社会への貢献と信頼構築		
------	-----------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携と地域貢献	指定管理業務の実施に当たり、施設が持っている機能を地域住民に還元する取り組みが必要である。	地域の事業等への参加・協力	地域活動（自治会、子ども会等）への備品の無料貸出
	シルバー大学校の活動の場を広げ、地域活動の担い手を養成する。		地域イベントへの参画

基本方針	4 健全で堅実な経営		
------	------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
健全で安定的な財務基盤の確立	受託事業（ねんりんピック関連）における、県からの委託料削減の恐れや、自主事業（研修等）の制度改正への迅速な対応、物価上昇といったリスクに対応可能な財務基盤の確立が必要である。	安定した経営への取組強化	長期的な収支計画の作成による予算管理
	中長期的な収支状況を見据え、人材確保や職員の確保等の経費に充当可能な財源の確保が必要である。	長期計画に基づく資金計画	
コンプライアンス（法令遵守）の徹底	関係法令等に関する知識に係る従事職員間で平準化を図ることが必要である。	コンプライアンス教育の徹底	コンプライアンスに関する研修の実施 OJTによる新人職員の育成
情報管理の徹底	大量の個人情報を取り扱っており、管理の徹底を継続的に行うことが必要である。	個人情報保護の徹底	個人情報保護に関する研修の実施

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
年間延べ 50 件以上 (R4 実績延べ 41 件)	取組内容の実施				
シルバー大学校各校年 1 回以上の実施	実施				

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
予算と決算の間における収支差額のズレの縮小（毎年 10%以内）	実施				
コンプライアンス研修の開催回数 (年 1 回以上)	実施				
開催回数（年 1 回以上）	実施				

(4) 経営指標

種別	経営指標	R4年度 実績	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
生きがいづくり センター	シルバー大学校入学者数	414人	500人	520人	540人	560人	560人
	卒業後に地域活動を実践している人の割合	87%	88%	88.5%	89%	89.5%	90%
	シルバー大学校での学びが地域活動への意欲・関心を高めたと答えた人の割合	90%	91%	92%	93%	94%	95%
	公開講座の受講者数	57人	65人	70人	75人	80人	80人
健康づくり・生きがい づくりセンター総括	経常増減差額がマイナスでないこと（債務超過でないこと）	プラス					
高齢者生きがいづくり 支援事業総括	経常増減差額がマイナスでないこと（債務超過でないこと）	プラス					

7 健康づくり課

(1) 運営理念・方針

運営方針

- 安全安心で良質なサービスの提供に努めます。
- 公平な利用環境の整備に努めます。
- 生活習慣病の予防、健康寿命の延伸に取り組む県民のすそ野の拡大に努めます。
- 誰もが安全、安心で快適な利用環境の整備に努めます。

(2) 環境分析

	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
	・健康志向によるニーズの増加 ・病院等からの紹介 ・在宅療養や運動推進の機運 ・健康経営を重視した企業・団体や健康づくりを意識した地域コミュニティの増加 ・公の施設であることによる知名度と安心感 ・バス、車でのアクセスの良さ ・インターネットやSNS等による情報収集の利便性向上	・指定管理者の公募 ・競合他社の事業展開 ・24時間営業のスポーツジム等の増加 ・物価上昇による利用率への価格転嫁が困難 ・新型コロナウイルス感染症等による事業の縮小
外部要因	強み (Strength)	弱み (Weakness)
	・指定管理委託料での運営 ・高齢者や疾患、障害をもった方でも利用できる施設 ・利用しやすい料金体系 ・専門職によるきめ細かなサービス提供 ・充実したレッスンや講座 ・用途に合わせた多様な貸出施設 ・専門業者による施設環境の整備、維持やメンテナンス	・施設及び設備の老朽化 ・公の施設のため手続きが煩雑であり柔軟性、迅速性が必要 ・利用者の個別ニーズへの対応が必要
内部要因		

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針		1 安全安心で良質なサービスの提供	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
サービスの質の向上	職員の異動等による入替においても、基本方針等の理解度及びサービス提供の差がないようにする必要がある。	施設の運営理念・サービス提供方針の周知徹底	課内会議時における指定管理申請書記載内容の確認 新規採用、人事異動後の研修の実施
		職員教育・研修の充実	接遇研修の実施 日頃からの職員間での学びあいの実施（ＯＪＴ、会議等における情報共有等）
	ＩＣＴ技術を積極的に活用し、利用者の利便性の更なる向上に努める必要がある。	ＩＣＴ技術の活用による利用者サービスの提供	券売機のキャッシュレス決済の導入、チャットボットの導入
利用者や家族等の満足度の向上	定期的なアンケートの実施により「お客様の声」を反映したサービスの改善を行う。	サービスの自己点検と継続的な改善	アンケート調査の実施（項目の検討含む）
安全安心な環境整備	建物・設備の経年劣化を踏まえ、適切な建物、設備の維持管理が必要である。		予防的な保守対応、不具合箇所に関する情報の県との共有
	ウォーキングコース内の枯損木の増加に対する対応が必要である。	安全安心な施設・設備環境の整備	業者や職員での定期的な巡回点検及び必要に応じた枯損木の伐採
	策定した事業継続計画（ＢＣＰ）の職場内への浸透、計画に基づく緊急時の対応についての職員間の共通認識を図る。	事業継続マネジメント（ＢＣＭ）の実践	図上訓練でＢＣＰの検証 事業継続計画（ＢＣＰ）の内容に関する職場研修の実施

基本方針		2 やりがいと誇りの持てる職場づくり	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
働きやすくやりがいのある職場づくり	利用者対応等、個人で抱え込まない仕組みづくりが必要である。	職場環境の改善	定例の朝礼及び月１回のミーティングによる情報共有 上記のほかに自主的なミーティングの開催
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	職員の経験や能力に応じた研修等の実施により資質の向上を図る。	体系的な研修プログラムの実施	ＯＪＴの実施による新人職員の育成 接遇に関する研修の実施

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
随時実施	実施 				
全職員最低年 1 回受講、随時	実施 				
券売機：R6 年度 チャットボット： R7～8 年度	実施 				
年 2 回実施	実施 				
年 1 回以上	実施 				
定期巡回：全エリア 1 回 / 月 樹木点検：エリアを分 け 1 回 / 月（例：4 月＝A 区、5 月＝B 区）	実施 				
年 1 回実施	検討 	実施 			
年 1 回実施	実施 				

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくれます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
定例外のミーティング 開催（随時）	実施 				
接遇研修の実施 (年 1 回以上)	実施 				

基本方針	3 地域社会への貢献と信頼構築		
------	-----------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携及び地域貢献	施設の役割や機能をPRすることで、健康づくりの拠点として利用促進を図る。	地域に向けた施設情報の発信	森フェス（開設30周年記念イベント）の実施 健康づくりイベント（健康づくりDay）の実施
	地域における健康づくり活動への助言及び支援を行い、健康づくりの啓発を行う。	地域の事業等への参加・協力	地元自治会の相談に応じた健康づくり企画の助言や実施の支援 地元住民を対象とした無料の健康度測定（体組成計）の実施
	気軽に県民が来館でき、居場所となる取組みを行う。	県民の交流の場、憩いの場の提供	フリースペースの活用

基本方針	4 健全で堅実な経営		
------	------------	--	--

行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
健全で安定的な財務基盤の確立	光熱水費の単価変動が事業運営に大きな影響を及ぼす構造のため、これに対応可能な長期的な予算管理が必要である。	安定した経営への取組強化	長期的な収支計画の作成による予算管理
	中長期的な収支状況を見据え、人材確保や職員の確保等の経費に充当可能な財源の確保が必要である。	長期計画に基づく資金計画	
コンプライアンス（法令遵守）の徹底	関係法令等に関する知識について、職員間で徹底を図る必要がある。	コンプライアンス教育の徹底	コンプライアンスをテーマとした研修の実施 OJTによる新人職員の育成
情報管理の徹底	大量の個人情報を取り扱っており、管理の徹底が必要である。	個人情報保護の徹底	個人情報保護に関する研修の実施
業務の効率化	事務作業の種類が多く煩雑であり、時期により業務量の偏りが大きい。ICTの活用により業務の効率化を図る。	業務におけるICT化の促進	デジタル技術やICTの活用

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
年 1 回の実施 ※記念イベントは該当 年度 (R9 年度) の実 施	実施 				
各年 1 回の実施	実施 				
実施及び効果検証	検討 	実施 			

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
予算と決算の間におけ る収支差額のズレの縮 小（毎年 10 % 以内と する）	実施 				
	実施 				
開催回数（年 1 回以上）	実施 				
開催回数（年 1 回以上）	実施 				
業務効率化の検討及び 改善	検討 実施 				

(4) 経営指標

種別	経営指標	R4年度 実績	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度
健康づくりセンター	施設利用講習	1,643人	2,200人	2,250人	2,300人	2,350人	2,400人
	体力測定	159人	400人	425人	450人	475人	500人
	運動実践メニュー作成	194人	250人	275人	300人	325人	350人
	健康相談	2,609人	3,200人	3,400人	3,600人	3,800人	4,000人
	プール・トレーニング室利用者数	47,770人	68,000人	72,000人	76,000人	79,000人	82,000人
	施設利用の満足度（プール等）	81%	82%	83%	84%	84.5%	85%
	施設利用の満足度（会議室等）	82%	83%	83.5%	84%	84.5%	85%
健康づくり・生きがい づくりセンター総括	経常増減差額がマイナスでない こと（債務超過でないこと）	プラス					

8 生きがい就労課

(1) 運営理念・方針

運営方針

- 高齢者の簡易又は臨時的かつ短期的な就業機会を確保し、提供することにより、生きがいづくりの充実、社会参加の促進を図ります。
- 高齢者の技能や能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与します。

(2) 環境分析

外部要因	機会 (Opportunities)	脅威 (Threats)
	・ 高齢者の就業ニーズの多様化 ・ 県内高齢化率の上昇 ・ 少子化に伴う労働力不足	・ 高齢法改正による70歳継続雇用が努力義務化 ・ 各センター会員数の減少に伴う補助金の減少 ・ 会員の高齢化に伴う就業分野の減少
内部要因	強み (Strength)	弱み (Weakness)
	・ 事業実施におけるフットワークの軽い対応 ・ 職員間の連携・協力体制 ・ 情報の共有のしやすい体制	・ 職員個々の業務範囲の広さ ・ 人事異動に伴う業務、各センターとの関係等の継続が必要

(3) 行動計画（課題及び取組内容）

基本方針		1 安全安心で良質なサービスの提供	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
サービスの質の向上	各センターや関係機関等からの要望や多岐にわたる相談に適切に対応できるよう各職員の幅広い知識、情報の収集が求められる。	職員教育・研修の充実	職員のスキル向上や自己啓発を図る研修会への参加促進 日常業務での指導及びリスクマネジメントの徹底
	各センター事業を広く周知することにより事業への理解や会員・事業の拡充を図る。	シルバー人材センター会員・事業の拡充	効果的広報媒体の活用法の検討 新聞や広報紙等を活用したセンター事業の周知
利用者や家族等の満足度の向上	各センター会員の技術やマナー等のスキル向上、発注者等が満足いく対応の徹底など、各センター事務局職員の資質向上を図り顧客満足度を上げる。	市町シルバー人材センター職員の資質向上支援	定期指導や専門相談の実施 各センターが主催する会員の技能向上研修の支援
安全安心な環境整備	各センター会員の就業中、就業途中における損害、傷害事故の増加に伴い危機意識の徹底や安全就業教育の周知が必要。	安全安心な施設・設備環境の整備	各センターへの安全パトロールの継続実施 役職員への研修会の開催 注意喚起、情報提供の継続

基本方針		2 やりがいと誇りの持てる職場づくり	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
働きやすくやりがいのある職場づくり	働きやすい環境づくりを推進し、個々の職員がモチベーションを高められるよう体制を整備する。	職場環境の改善	就業環境の改善、事業内容及び実施方法の検証 職員間の円滑なコミュニケーションの推進
キャリアパス制度に基づく人材育成の推進	職員の資質向上に向けた外部研修等へ積極的な参加を図る。	体系的な研修プログラムの実施	個々のスキルの向上に必要な研修会への積極的参加支援

サービスの質・満足度の向上に取り組み、安心して適切かつ良質なサービスを提供します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
検討・実施（随時）	実施 				
随時実施	検討 	実施 			
定期指導や専門相談の 実施 各種研修会の開催	実施 				
安全パトロール 年間8か所程度 研修会開催 年1回 各種情報提供 随時	実施 				

職員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、働く喜びを感じられる職場をつくれます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
随時参加	実施 				
随時改善	実施 				

基本方針		3 地域社会への貢献と信頼構築	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
地域との連携と地域貢献	円滑な事業運営を図るため、各センター、関係機関等と情報の共有やニーズの把握に努めていく必要がある。	市町シルバー人材センター等との連携強化	関係機関等との連携強化及び最新情報や先進事例等の収集 各種委員会や会議等を通じた情報共有や意見交換の推進

基本方針		4 健全で堅実な経営	
行動指針	現状及び課題	重点実施項目	取組内容
健全で安定的な財務基盤の確立	派遣事業収益が伸び悩んでいる状況にあり、対応が必要である。	安定した経営への取組強化	会員拡大、発注先の新規開拓の推進 補助金財源の有効活用 経費削減の推進
	収入減に伴う資金積立計画の遅延の対応が必要である。	長期計画に基づく資金計画の作成	令和5年度に資金積立計画の再検証による計画的な積立
コンプライアンス（法令遵守）の徹底	法令遵守について理解を深める機会を設ける必要がある。	コンプライアンス教育の徹底	事務局職員研修の強化
業務の効率化	デジタル化推進に向けた職員の資質向上を図る。	業務におけるＩＣＴ化の促進	導入システムの有効活用 デジタル化推進への積極的な対応

地域とのつながりを深め、地域社会に貢献することで、信頼され選ばれる法人を目指します。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
委員会、会議等の随時 開催	実施 				

計画的で効率的な事業運営とコンプライアンス（法令遵守）の徹底により、安定的な経営に努めます。

評価指標 (目標値)	スケジュール				
	6 年度	7 年度	8 年度	9 年度	10 年度
業務改善検証 随時 事務処理の効率化 随時	実施 				
積立の延長継続	実施 				
全職員 研修受講	実施 				
随時見直し	実施 				

参考 とちぎ健康福祉協会事業概要

総務福祉部

課・施設等名	事業の内容等
総務課	栃木県宇都宮市駒生町3337-1 健康の森1階
	とちぎ健康福祉協会本部機能としての運営管理及び総合企画調整を行います。 (理事会、評議員会の開催、定款、規程の制定改廃、人事、給与、服務、経理、研修、表彰事務等の総合管理、協会事業の総合企画調整等)

わかくさ	栃木県
児童福祉施設 母子生活支援施設	18歳未満の子どもを養育している母子家庭など、生活上の問題を抱えた母親と子どもと一緒に入所して生活できる施設です。様々な事情の母親と子供に対して、生活の安定のための相談や援助を行いながら、自立を支援しています。
定員	20世帯 短期入所1世帯（令和6年度新規）

桜ふれあいの郷	栃木県さくら市鍛冶ケ澤 269-1
児童施設 福祉型障害児入所施設 障害者支援施設	福祉型障害児入所施設は、主に知的障害及び発達障害のある児童に入所支援を行い、独立自活に必要な知能技能の習得を支援しています。また、障害者支援施設は、知的障害を主たる対象とし、入所支援を行い、介護・創作的活動・生産活動の提供等を通して自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援しています。
定員	障害児入所支援15名、生活介護・施設入所支援15名、短期入所1名
生活支援施設 障害者支援施設	主に知的障害のある方を対象とし、入所支援を行い、介護・創作的活動・生産活動の提供等を通して自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援しています。
定員	生活介護135名、施設入所支援130名、短期入所3名
就労支援施設 障害者支援施設	主に知的障害のある方を対象とし、入所支援を行い、介護・創作的活動・生産活動・就労機会の提供等を通して自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援しています。
定員	生活介護40名、就労継続支援B型40名、施設入所支援40名、短期入所1名
その他	日中一時支援事業
障がい者支援センターふれあい	栃木県さくら市櫻野 1270
共同生活援助障害福祉サービス	主に知的障害のある方を対象とし、主に夜間において、共同生活を営む住居で日常生活上の援助を行っています。
定員	共同生活援助54名（グループホーム8か所）
障害者就業・生活支援センター	障害のある方が働くための様々な相談に応じる他、職業開拓や職場実習のあっせん、職場での定着支援を行っています。
その他	障害者相談支援事業・職場適応援助者事業

清風園	栃木県さくら市押上 1714
生活支援施設 障害者支援施設	主に身体障害の方を対象とし、入所支援を行い、介護・創作的活動の提供等を通して自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援しています。
定員	生活介護53名、施設入所支援50名、短期入所5名、日中一時支援5名
就労支援施設 障害者支援施設	主に身体障害の方を対象とし、入所支援を行い、介護・創作的活動・生産活動・就労機会の提供等を通して自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援しています。
定員	生活介護40名、就労継続支援B型20名、施設入所支援40名、短期入所2名、日中一時支援2名

宝木保育園	栃木県宇都宮市若草 2-3-31
児童福祉施設 保育所	保育を必要とする乳児、幼児その他の児童を預かり保育を行っています。
定員	160名
地域子育て支援拠点事業	子育てに関する悩み事の相談に応じたり、在宅の親子にサロンや園庭を開放し、遊びの場の提供を行っています。

生きがい健康部

課・施設等名	事業の内容等	
生きがいづくり課 栃木県宇都宮市駒生町 3337-1 健康の森 2 階		
とちぎ生きがいづくりセンター	シルバー大学校において、地域社会の活性化を促す役割を担う高齢者の育成と、高齢社会を豊かに過ごすための知識・教養を学ぶための学習機会を提供しています。	
ねんりんピックとちぎ開催事業	スポーツ、レクリエーション、文化活動等を通して、高齢者を中心とした県民の生きがいづくりと健康づくり等を図り、県民の誰もが長寿を共に喜び合うこと等を目的に、「ねんりんピックとちぎ」を開催しています。	
全国健康福祉祭（ねんりんピック）派遣事業	スポーツや文化種目の交流大会を始め、健康や福祉に関する多彩なイベントを通じ、高齢者を中心とする国民の健康保持・増進等を図るため、全国健康福祉祭（愛称：ねんりんピック）に選手を派遣しています。	
介護支援専門員実務研修受講試験事業	栃木県介護支援専門員実務研修受講試験指定実施機関として、試験に係る業務を実施しています。	
介護支援専門員研修事業	栃木県の指定を受け、介護支援専門員を養成する実務研修や現任者を対象とした法定研修等を体系的に実施しています。	
賛助会員入会促進事業	豊かな長寿社会づくりを実現するために賛助会員の加入促進を図っています。	
情報誌発行事業	とちぎのシニアをもっと元気にする情報誌「いきいきとちぎ」を年4回発行しています。県内で活躍しているシニアのご紹介や県内各地の観光案内、民話など様々な情報をお届けします。	
健康づくり課 栃木県宇都宮市駒生町 3337-1 健康の森 1 階		
とちぎ健康づくりセンター	とちぎ健康づくりセンターを拠点に、県民の自主的な健康づくりを総合的に支援するため、健康づくり講座・集団指導・体力測定等の健康づくり事業をしています。 また、とちぎ健康の森内の施設などの維持管理及びとちぎ健康づくりセンター・とちぎ生きがいづくりセンターにおける県民の施設利用や会議室などの貸出をしています。	
生きがい就労課 栃木県宇都宮市駒生町 3337-1 健康の森 2 階		
栃木県内のシルバー人材センター事業の普及啓発、運営の相談、指導及び助言を行うとともに、県内センターの会員確保及びシルバー事業の拡充を支援しています。 また、高齢者と企業双方のシルバー人材センターに対する理解促進、及び必要な技能講習の実施により、新規会員及び活用企業の増進を図っています。		
中央支所 栃木県宇都宮市駒生町 3337-1 健康の森 2 階		
栃木県シルバー大学校中央校を運営し、高齢社会を豊かに過ごすための学習機会を提供しています。 定員 640 人（160 人×2 コース×2 学年）		
県南支所 栃木県栃木市神田町 9-40		
栃木県シルバー大学校南校を運営し、高齢社会を豊かに過ごすための学習機会を提供しています。 定員 240 人（120 人×1 コース×2 学年）		
県北支所 栃木県矢板市矢板 54		
栃木県シルバー大学校北校を運営し、高齢社会を豊かに過ごすための学習機会を提供しています。 定員 240 人（120 人×1 コース×2 学年）		

とちぎ健康福祉協会 シンボルマーク（記章）〔平成13年9月制定〕



とちぎ

県民の大きな心(手)の中で三世代が
支え合いながら明るく生活している
様子をイメージ