
ジン・経営改善計画2026

(令和8～12年度)



令和8年3月

社会福祉法人千葉市社会福祉協議会

合併を経て新たな歩みを始めた本会は、『シン・経営改善計画2022』において、“新・親・真・深・進”という多様な「シン」の精神を掲げ、組織基盤の再構築と事業の深化に取り組んできました。

次期計画では、その歩みをさらに確かなものとするため、私たちの原点である「人」に焦点を当てます。呼称を「ジン・経営改善計画」としたのは、以下の思いを込めているためです。

- ・ 人（ジン）：組織を形づくる一人ひとりの力を尊重し、活かす
- ・ 仁（ジン）：互いを思いやり、誠実に向き合う姿勢を大切にする
- ・ 迅（ジン）：変化のスピードに柔軟に対応し、機動力をもって本計画を実行する
- ・ 尽（ジン）：人や地域のために、力を尽くし、誠心誠意本計画に取り組む
- ・ 〃（濁点）：“シン”に濁点を加え“ジン”へと変化することで、計画の深まりと進化を象徴

『ジン・経営改善計画2026』は、人を中心に据えた組織づくりを通じて、地域・社会に対してより大きな価値を提供していくための指針です。

私たちは、合併後の“新しさ”を整える段階から、人の力を最大限に引き出す“成熟”の段階へと歩を進めます。

はじめに

わが国では少子超高齢社会のさらなる進展により、生活スタイルは極めて多様化しました。これに伴い、地域における福祉課題も、認知症対策や「8050問題」に加え、SNS上の孤立、ヤングケアラー、そして物価高騰による生活困窮など、より見えにくく、かつ深刻なものへと変容しています。

現在、国が進める「地域共生社会」の実現に向けた動きは、2024年に施行された「孤独・孤立対策推進法」を背景に、より一層の包括的な支援体制が求められています。住民が主体となる地域づくりに加え、デジタル技術を橋渡しとした新たな「つながり」の再構築が急務となっています。

本会では、こうした激動の社会情勢に応え、誰もが自分らしく安心して暮らせる地域社会を維持するため、「経営改善計画」をさらに進化させました。旧千葉市社会福祉事業団との合併を経て強化された組織力を基盤とし、持続可能な経営と、現場の専門性を最大限に引き出す体制整備を推進しております。

設立70年を超え、私たちは今、次の10年を見据えています。職員一人ひとりが最新の知見と使命感を持ち、行政や地域住民、関係機関と「共に手を携え」、予測困難な時代においても地域福祉の推進者として、揺るぎない組織基盤の強化に取り組んでまいります。

これらの取り組みを着実に進めるためにも、私たちは本計画を組織全体の指針として共有し、我が事としてそれぞれの現場での実践につなげてまいります。

令和8年3月

社会福祉法人千葉市社会福祉協議会

会長 初 芝 勤

目次

第1章 計画の策定にあたって 1

- 1 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 策定の背景と社会的要請・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4 『シン・経営改善計画2022』の検証と発展・・・・・・・・ 1
 - (1) 組織・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (2) 財務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
 - (3) 事業等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
 - (4) 今後、取り組むべき方向性と具体的事項・・・・・・・・ 10

第2章 計画の体系・戦略 11

- 1 計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 2 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 3 経営理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 4 経営ビジョン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 5 基本戦略・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

第3章 個別取組項目 13

- 1 法人経営に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 2 施設経営に関すること・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

第4章 計画の評価と検証 42

- 1 自己評価の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
- 2 公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
- 3 目標申告（業績評価）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42



第 1 章 計画の策定にあたって

1 目的

本計画は、千葉市社会福祉協議会が持続可能な法人運営を実現するための中期的な経営戦略計画です。基本理念・経営ビジョンの実現に向け、組織全体の課題を「見える化」し、戦略的かつ体系的に解決するための指針とするものです。あわせて、本計画の趣旨を全職員が深く理解し、自らの職務に即して主体的に取り組むことにより、組織全体として一体的かつ継続的な発展を遂げることを目的としています。

2 計画の期間

5年間〔令和8～12年度（2026～2030年）〕

3 策定の背景と社会的要請

本計画の策定にあたり、基本理念「共に手を携える地域社会の実現に向けて」の実現をはじめ、次のような社会的・経営的な背景を満たすことが求められます。

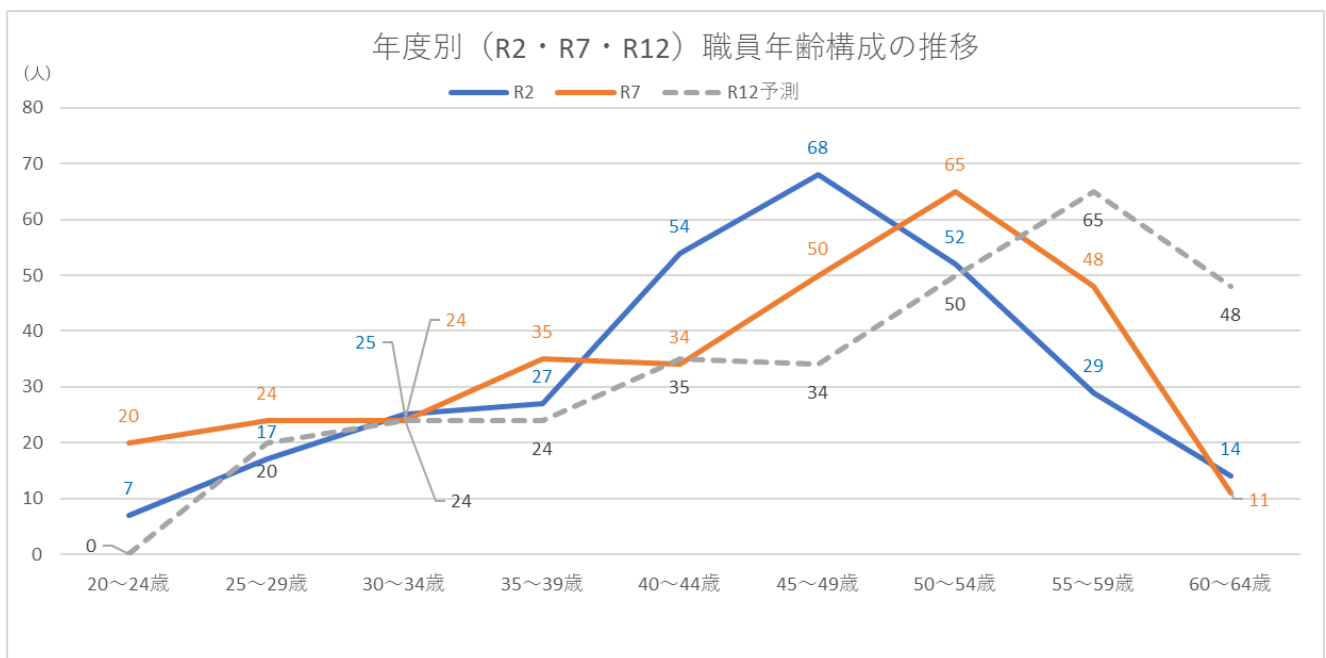
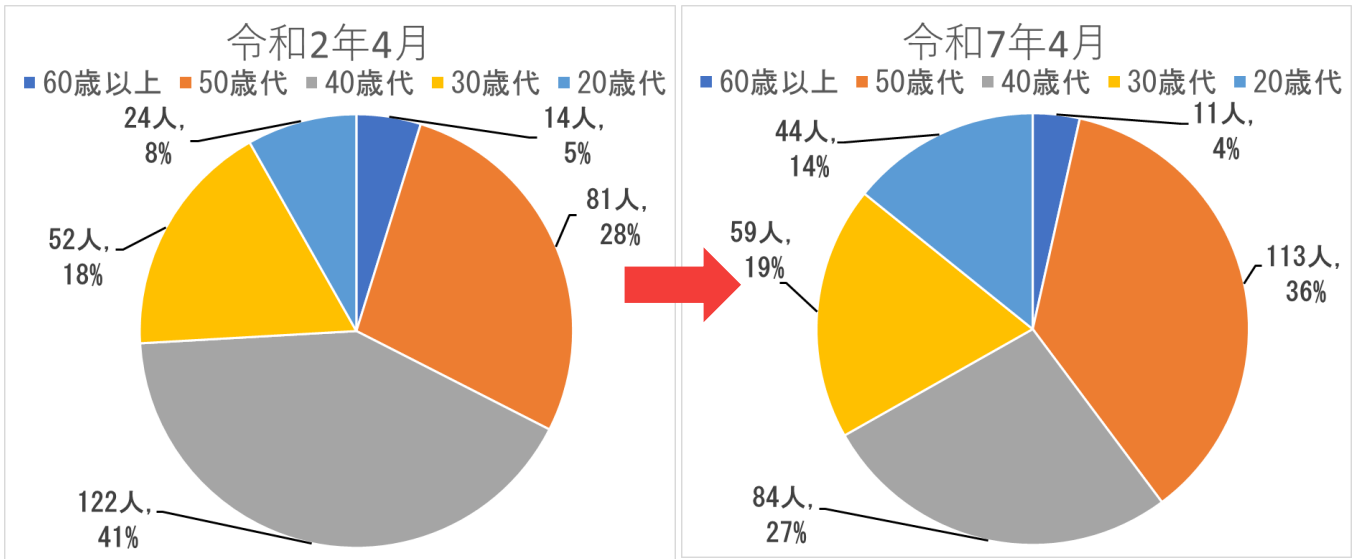
- ・地域福祉をめぐるニーズの多様化と複雑化
- ・千葉市における地域共生社会の推進と社協への期待の高まり
- ・「ヒトへの投資」「人的資本経営」の検証
- ・賃金上昇への対応、財源構造の見直し
- ・『シン・経営改善計画2022』の進捗や課題の整理

4 『シン・経営改善計画2022』の検証と発展

本計画を策定するにあたり、合併当初から現在までの本会の状況を組織、財務、事業等の3つの側面から整理するとともに、前計画である『シン・経営改善計画2022』（R4～R7）の検証・評価を行い、今後の法人全体を発展させるべく取り組むべき具体的事項を整理しました。

1 組織

(1) 職員年齢の分布（令和2年4月(合併当初)と令和7年4月の比較）〔非常勤嘱託・非常勤職員を除く〕



※R12 予測…現職員が5年後も在職していると仮定し、定年退職者数を反映の上、新規採用を見込まない前提で試算しています。

【分析結果】

近年の採用強化により若年層の比率が高まり、組織全体としての年齢構成はバランスが取れつつあります。経験者採用枠の新設や定年退職を見越した計画的な採用戦略の成果として年齢層の平準化が一定程度進展している一方で、今後、定年延長による60歳以上の職員の増加が見込まれます。また、将来的にはベテラン層の減少、次期管理職候補者となり得る40代層の人材が相対的に少なくなることが予見されます。

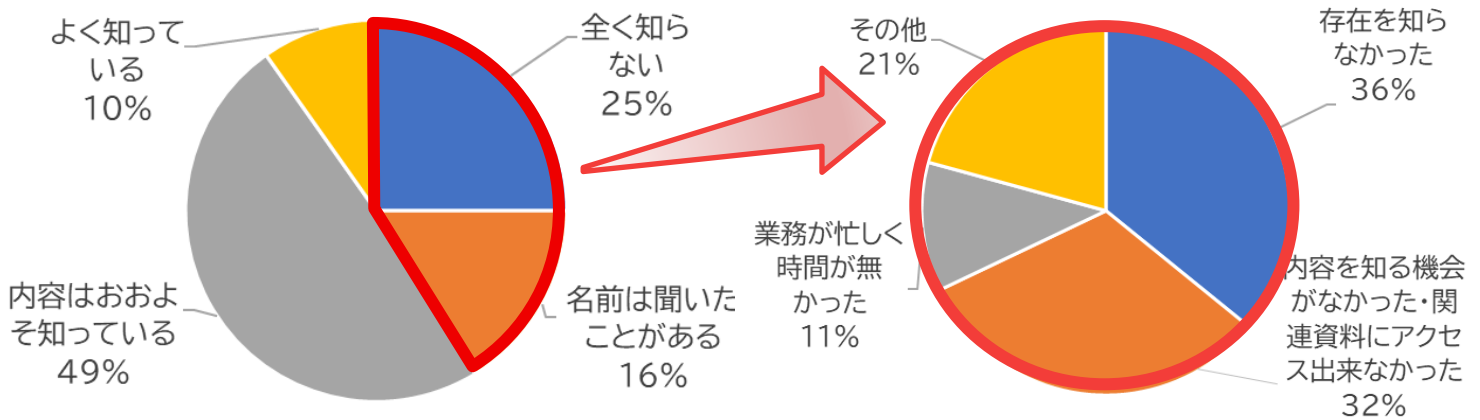
【今後の方針】

平準化により若年層が増えている中、ベテラン層の技術・知識の継承や次期管理職候補者層の育成が課題と言えます。また、中長期的には、OJTの強化や知識・経験の共有化の仕組みづくり、人材育成計画の更なる発展を通じた組織全体のスキルと経験の底上げしていく必要があると言えます。

(2) 自律型職員の育成

『シン・経営改善計画2022』の法人内認知度

「全く知らない」・「名前は聞いたことがある」の理由



【分析結果】

法人全体を対象としたアンケート調査(R7.10)の結果、約40%の職員が『シン・経営改善計画2022』を十分に認知していないことがわかりました。この背景には、「当該計画の存在を知らなかった」「資料へのアクセス手段がなかった」等の理由があり、これらが全体の7割近くを占めています。

【今後の方針】

上記の結果から、職員間における計画への認知度にばらつきが生じており、法人の方針や取組みに対する主体的な関与意識の醸成が十分とは言えない状況です。今後は、情報共有体制の強化とともに、計画に対する理解と共感を促進し、それぞれが取り組む業務の立場から計画の実現に向けて、自律的に行動できる職員の育成が求められます。

(3) 一体感の醸成

法人では、各部門の若手職員を対象に「声を聞かせてスタッフ会議」を実施(R7.11)し、日常業務の中では表出しにくい意見や課題を把握する機会を設けました。その中で、以下のような意見が寄せられました。

- ・業務が縦割りであり、他部署との連携が希薄である。
- ・部門間異動の機会が少なく、視野が限定されがちである。
- ・法人の将来ビジョンや他部門の取組みを知る機会が不足している。
- ・合併の効果が現場レベルで実感しにくい。
- ・先輩職員の知識・経験を学ぶ場や、世代を超えた交流の場が求められている。

【分析結果】

これらの意見から、若手職員の間には現状の組織構造や情報共有のあり方に対する課題意識が存在するとともに、組織全体の一体感や将来に向けた協働への期待が高まっていることがうかがえます。

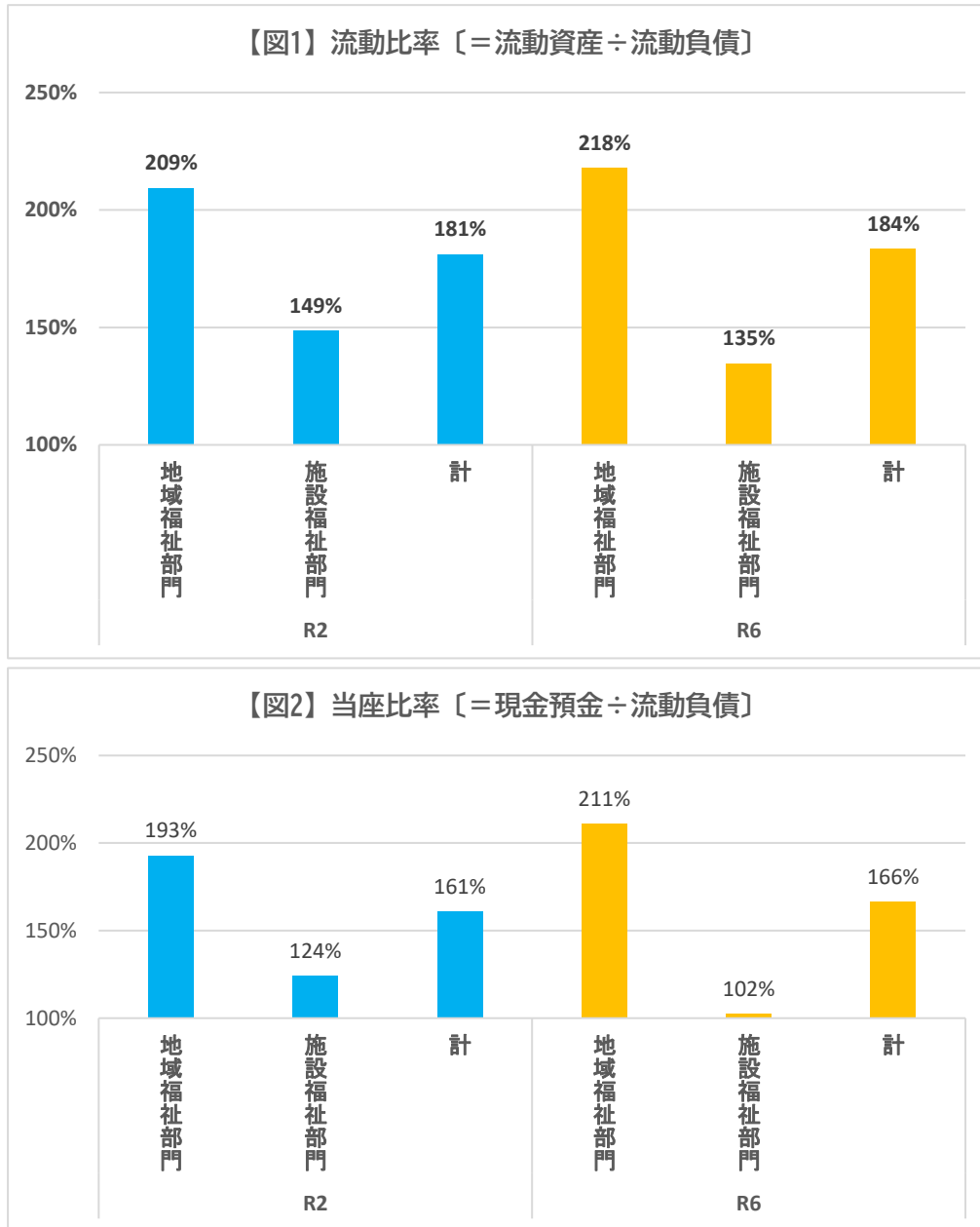
【今後の方針】

法人全体としての一体感を醸成するためには、部門間の連携強化、世代を超えた知識・経験の共有、そして将来ビジョンを共有する場の創出が不可欠です。今後は、若手職員の声を踏まえた施策の具体化を通じて、組織全体の結束力と共創意識の向上を図る必要があると言えます。

2 財務

財務指標は、社会福祉法人全般を対象とした福祉医療機構における分析などを参考に、指標の重要性や実施事業の種別・経営状況に応じた変動の大きさを考慮し、着目すべきものを選択し、令和2年度と令和6年度の計の値を比較しました。

(1) 流動比率・当座比率【短期安定性】



【指標の意味】

短期支払義務に対する支払能力を示すもの。本指標の値が高いほど、短期的な支払能力が高い。値が100%を下回るときは支払能力が不足しており、短期安定性を欠いている状態。

当座比率は、流動資産の構成比から、短期的な支払いに対し保有する現金預金での支払い可能な能力を示す指標。

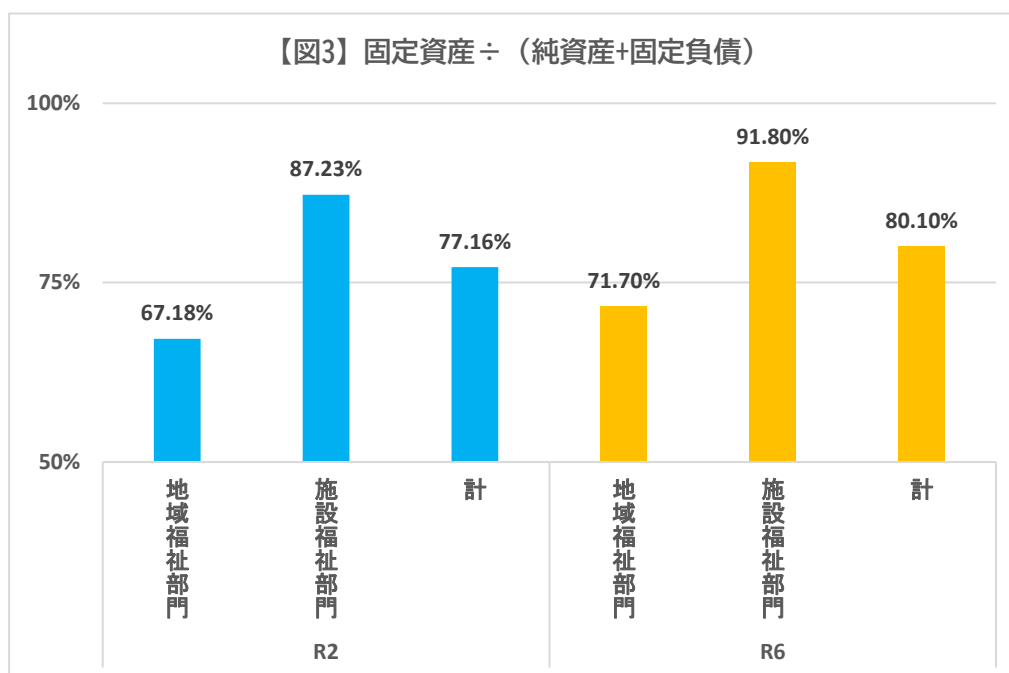
【分析結果】

合併後、流動比率は200%近い水準を維持しており、また、当座比率から、流動負債の1年以内の返済は十分可能であると考えられ、短期的な資金繰りは比較的安定しているといえます。

【今後の方針】

収入増による流動資産の増や、適切な固定資産の流動化・流動負債の固定化により、引き続き、短期的な資金繰りの安定を目指します。

(2) 固定長期適合率【長期安定性】



【指標の意味】

固定資産の整備に関わる資金調達バランスを示すもの。本指標の値が低いほど、長期持続性が高い。固定資産が、返済不要の資金または負担の少ない資金（長期間にわたって返済する資金）によって賅われているかどうかについて、本指標は100%以下が望ましい。

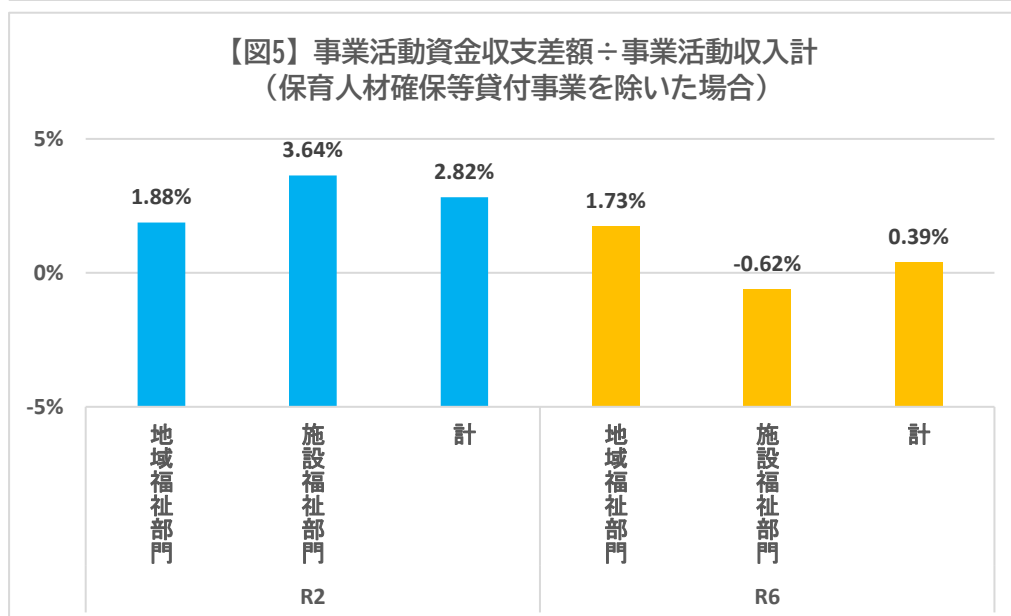
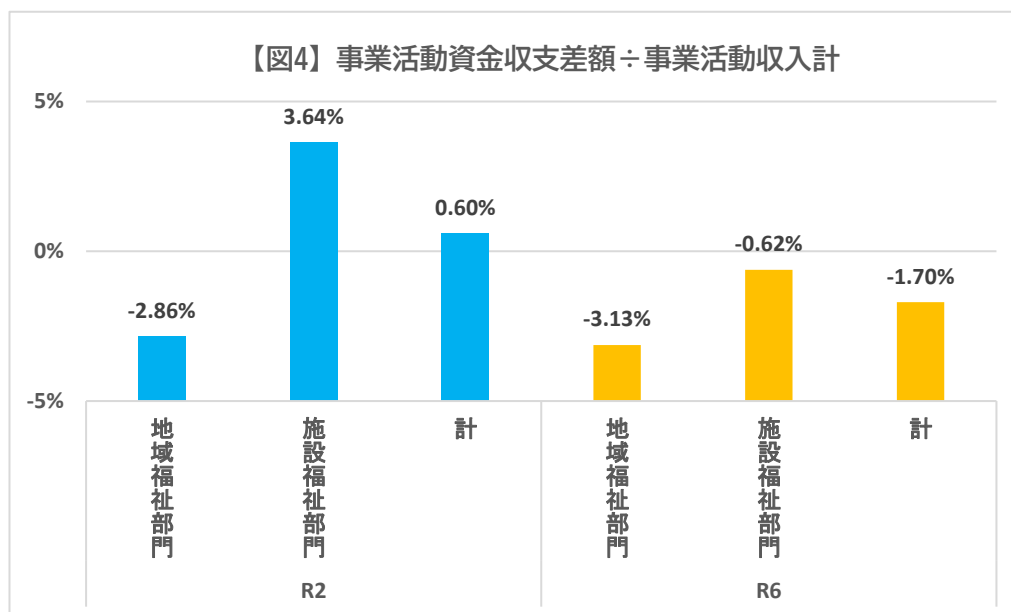
【分析結果】

合併後、比率は上昇したが100%以下を維持しており、固定資産を安定した資金で賅っている状態。

【今後の方針】

既存固定資産の有効活用や遊休固定資産の適切な整理と共に、今後の建物や設備整備に要する資金は、補助金をはじめ積立資産等の返済不要な資金や設備資金借入金などによることで、引き続き長期的な資金繰りの安定を目指します。

(3) 事業活動資金収支差額率【長期的な資金繰り・事業継続性】



【指標の意味】

当年度の事業活動による資金収入と資金支出のバランスを示すもの。事業活動資金収支差額は将来への資金準備の原資となるため、一般に本指標の値はプラスであることを要します。本指標の値がマイナスの場合、前期末支払資金残高の取崩しを要し資金繰りに窮する可能性があるため、一時的な要因なのか、恒常的な要因によるものか調査・検討が必要です。

【分析結果】

合併当初と令和6年度の比較では、比率はマイナスに転じています。

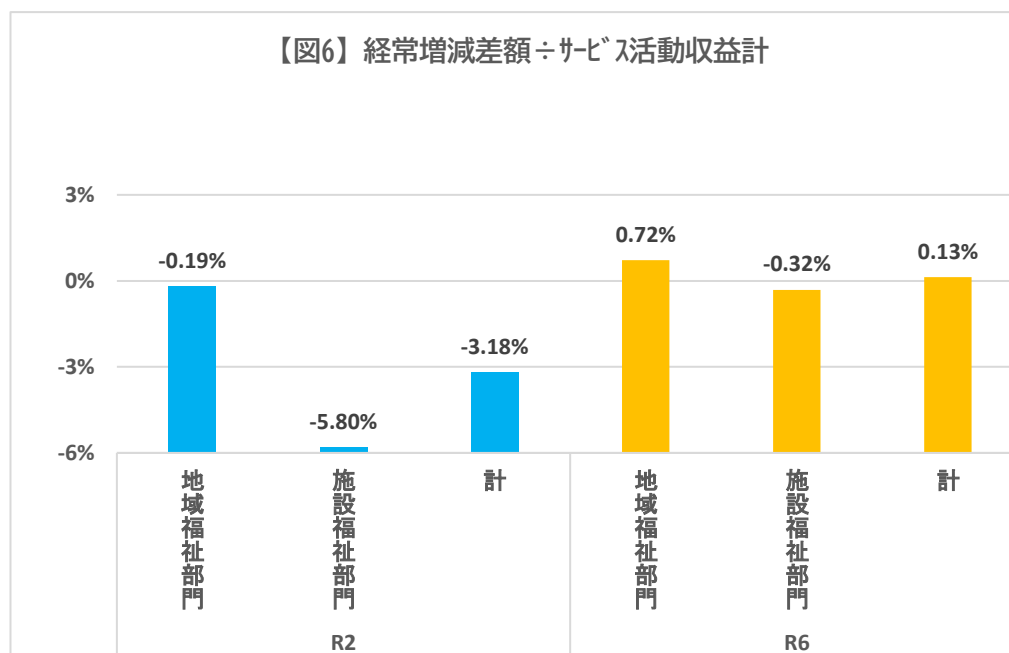
地域福祉部門におけるマイナス値の主な要因としては、過年度収入の市補助金（前期末支払資金残高）を財源とする保育人材確保等貸付事業の実施によるもので、当該事業の継続の間はこの状態が続く見込みです。

施設福祉部門の令和6年度マイナス値については、退職引当金の積算方法の変更に伴い引当資産の一部を市へ返還した一時的な要因によるものです。

【今後の方針】

事業活動による収入の増及び合理的な事業運営を図り、事業活動資金収支差額のプラスを増加させることにより、法人の事業継続性及び今後の施設整備に要する資金の確保を目指します。

(4) 経常増減差額率【収益性】



【指標の意味】

法人の経常的な活動による収益性を示すもの。本指標がマイナスの場合、経常活動において赤字が発生しており、将来的な財務状況の悪化につながる可能性があります。主とする事業の環境変化や突発的なサービス活動外収支の発生が無い限り、本指標が前年度と比較して大きく変動することはありません。

【分析結果】

合併当初と令和6年度の比較では、比率はプラスに転じています。

地域福祉部門においては、概ねの事業で収支差が無く、令和6年度においても例年並み。施設福祉部門においては、退職引当金の積算方法の変更に伴う退職給付費用の減少によりサービス活動費用が減少した結果、マイナス値が減少しました。

【今後の方針】

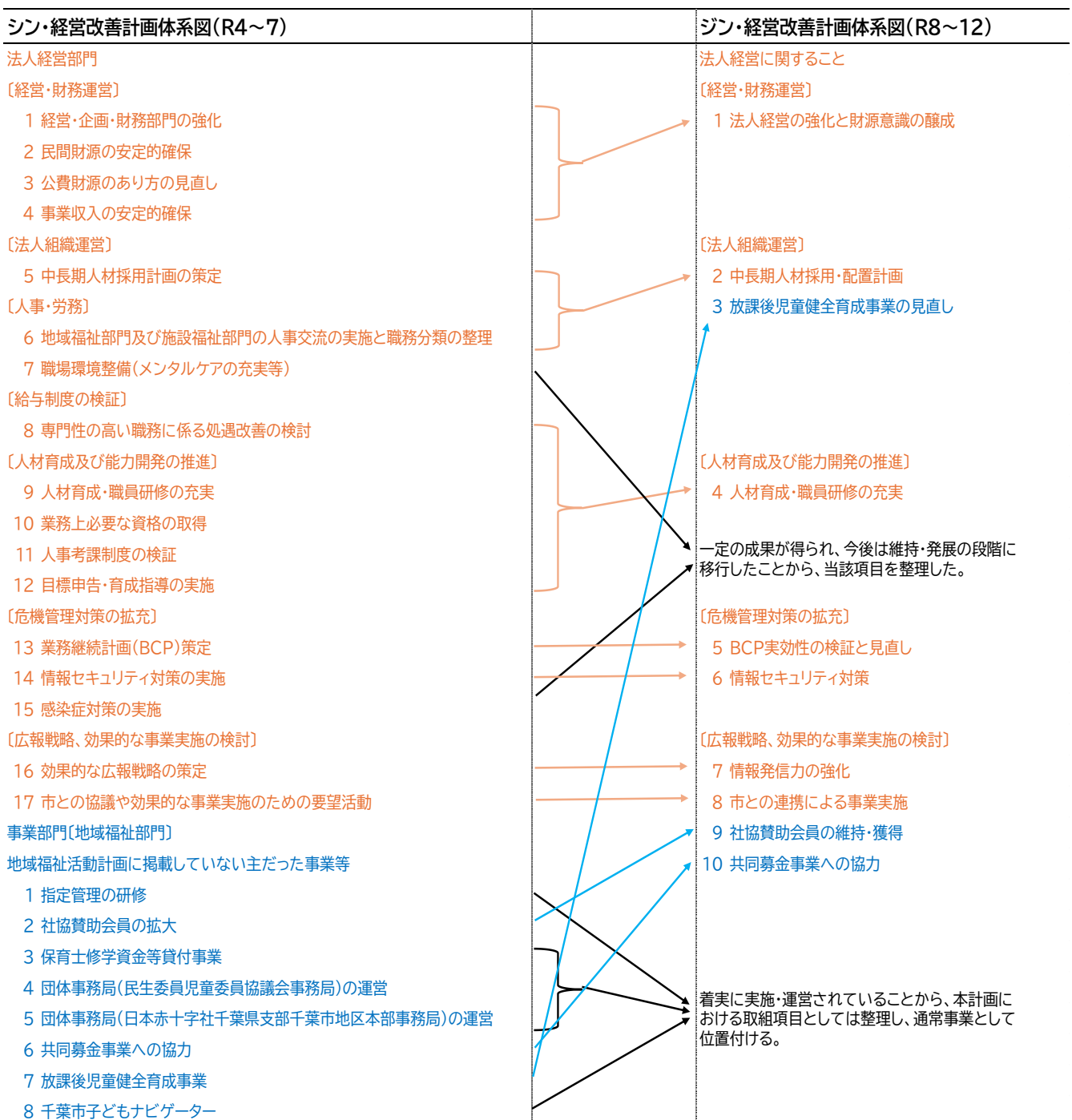
引き続き、介護報酬の改定等、各事業の情勢を見極めながら合理的な事業運営を行い、安定した収益の確保を目指します。

3 事業等

地域福祉の推進に対する本会への期待は、合併以降、一層高まっています。法人内の連携強化に加え、令和5年10月には新たに開設された「福祉まるごとサポートセンター」の一部を担い、包括的支援体制整備の推進にも積極的に取り組んできました。さらに、施設福祉部門では、令和8年度に児童発達支援センターの一元化を予定しています。こうした取組みに加え、前項で述べたような社会的要請の変化を踏まえ、法人としても既存事業の在り方を見直すとともに、新たな日常生活自立支援事業の実施検討など、今後の方向性を検討する必要があります。

本項では、前計画における各事業や取組項目について、多角的な視点からの検証・分析を踏まえ、再構築を行いました。

(1) 法人経営部門・地域福祉部門



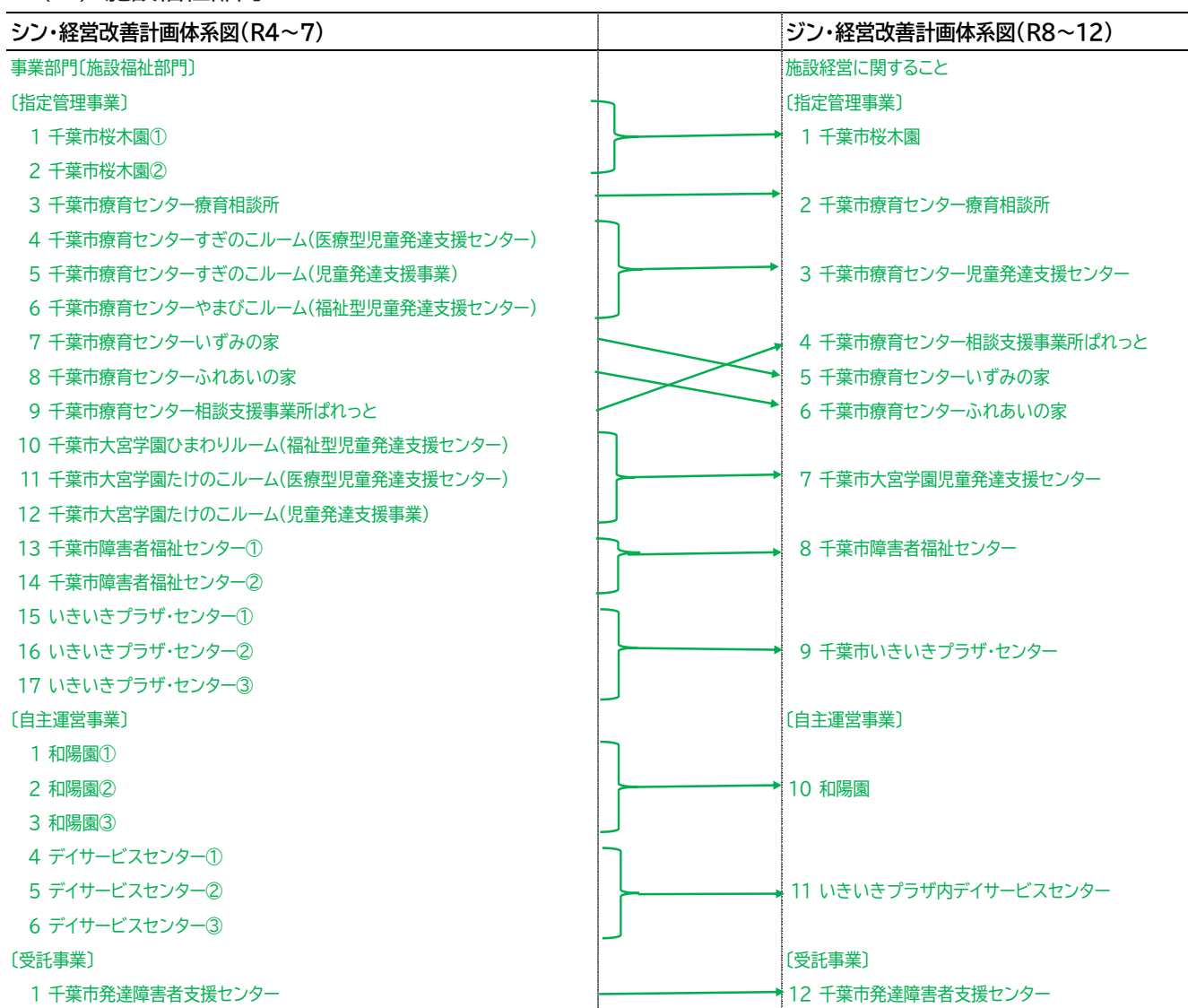
【分析結果】

前計画に基づく各事業等は、概ね目標を達成し、一定の効果を上げることができました。一方で、一部には経営課題との関連性が相対的に弱い項目も見られ、取組内容が多岐にわたるなど、やや総花的な構成となっていることが課題として明らかになりました。

【今後の方針】

以上の分析を踏まえ、本計画においては経営課題を明確にし「選択と集中」を図ることが必要です。また、人材育成については、継続的な重要課題として、仕組みのさらなる深化を図ります。加えて、すでに目的を達成している取組みや安定的に実施できている事業については、本計画から整理・再編し、計画の実効性と焦点化を高めます。

(2) 施設福祉部門



【分析結果】

各事業は概ね目標を達成しています。法改正により令和8年度に、千葉市療育センター及び千葉市大宮学園では、それぞれ児童発達支援センターへの一元化を予定しています。今後は、収益や利用者数などの数値を意識した取組みが求められます。

【今後の方針】

事業統合や千葉市の要請を踏まえ、次期計画では重点項目を絞り、実効性の高い取組みに注力します。あわせて、収益や利用者数を意識した目標を設定し、経営改善を図ります。

4 今後、取り組むべき方向性と具体的事項

前述の組織面・財務面・事業面の分析を通じて、現時点における主要な課題を以下のとおり整理しました。今後の経営改善に向けては、社会的要請や、あらためて本会に求められる責務を踏まえた上で、戦略的かつ実効性のある対応が求められます。

〔組織面〕 合併から6年が経過し、組織規模は拡大したものの、部門間の連携や組織全体の一体感には依然として課題が残っています。年齢構成の平準化が進む一方で、ベテラン職員の知識・経験の承継や中堅層の育成が重要なテーマとなっています。また、計画への関与度にばらつきが見られ、それぞれが取り組む業務の立場から計画の実現に向けて、自律的に行動できる職員の育成も喫緊の課題です。今後は、情報共有体制の強化や世代・部門を超えた交流の促進、若手職員の声を反映した施策を通じて、組織の一体化と人材育成の両立を図る必要があります。

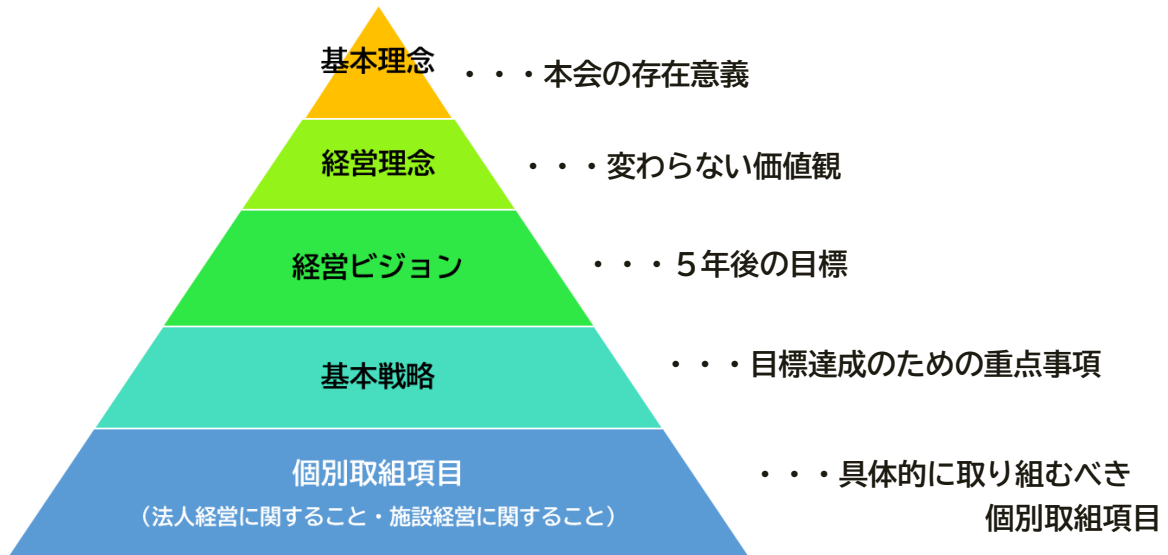
〔財務面〕 前計画では、財務指標をもとに短期・長期の安定性や収益性を検証した結果、合併後は流動比率・当座比率が高水準で推移し、短期的な資金繰りは安定していることが確認されました。また、固定長期適合率も100%以下を維持し、長期的な資金調達の健全性も保たれています。一方で、合併により財務規模は拡大したものの、その多くは用途が限定された積立金であり、自由に活用できる資金が増えたわけではありません。将来の施設整備や修繕に備え、引き続き安定した経営と計画的な積立が求められます。

〔事業面〕 本会は、地域福祉への期待が一層高まる中、合併以降も新たな事業展開や目標達成を重ねてきました。今後は、千葉市とさらなる連携を図り、市民ニーズに的確に応えるとともに、法人が有する多様な専門性を活かすため、部門間の連携強化と柔軟かつ協働的な事業運営体制の構築が不可欠です。前計画では各部門で一定の成果を上げた一方、取組みの広がりによる焦点の分散や経営課題との関連性の希薄さが課題として明らかになりました。本計画では「選択と集中」により重点事業を明確化し、実効性と経営の質を高めるとともに、各事業等における収益性の向上にも注力していく必要があります。

第 2 章 計画の体系・戦略

1 計画の体系

〔図〕 計画の体系



2 基本理念

誰もが支え合いながら安心して暮らすことができる

「共に手を携える地域社会の実現」

を目指します。

3 経営理念

本会はこの基本理念を達成するために、合併以来、以下の理念に基づき、法人を経営していきます。

- (1) 地域住民及び福祉組織・関係者の協働による地域生活課題解決の促進
- (2) 誰もが人格と個性を尊重され、その人らしい生活を送ることができる福祉サービスの実現
- (3) 持続可能で責任ある自律した組織経営

福祉サービス実現の根幹である「人(職員)」、地域生活課題解決の土台となる「組織」、自律した組織経営の基となる「財源」を5年後には次の状態となるよう職員全員で目指します。

(1) 福祉サービスの根幹を担う自律した職員の育成

ア 主体的行動

自ら考え行動でき、かつ、自らキャリアを築ける人材。

イ 強い責任感

自らの業務に高い当事者意識を持ち、最後まで責任を持って遂行する。

ウ 高いスキル

自分の専門分野で高い能力を持ち、高いレベルで業務を遂行できる。

エ 高い視座

自視点に捉われず、部署、法人、千葉市全体の視点で考えられる高い視座を持つ。

(2) 千葉市社協として一体感のある組織づくり

地域福祉部門と施設福祉部門が持つ資源と強みを活かしつつ、全員が千葉市社協職員として誇りと一体感を持てる組織をつくる。

(3) 安定的な運営の推進

持続可能で自律した組織経営を維持し、和陽園再整備などの大規模事業にも適切に対応できる体制を確保する。

経営ビジョンを踏まえ、以下の「人(職員)」、「組織」、「財源」に優先的に資源を投入します。

(1) 経営ビジョンに連動した人材戦略を実現し、個の成長とともに全職員が高い視座を持って組織全体の活性化を目指す。

(2) 「千葉市社協の全員がコミュニティソーシャルワークを担う」を合言葉に、組織が一体となって資源と強みを活かした新たな課題解決に挑む。

(3) 総務企画部門のみならず、職員の誰もが財源を意識し、持続可能で自律した組織経営の一翼を担う意識を醸成する。

第 3 章 個別取組項目

1 法人経営に関すること

経営ビジョンおよび基本戦略に基づき、組織運営や人材育成、財務基盤の強化など、法人全体に関わる重要課題の解決や横断的なテーマに対する以下の取組みを推進します。

区分 1：経営・財務運営		
1	法人経営の強化と財源意識の醸成	P 14
区分 2：法人組織運営		
2	中長期人材採用・配置計画	P 15
3	放課後児童健全育成事業の見直し	P 16
区分 3：人材育成及び能力開発の推進		
4	人材育成・職員研修の充実	P 17
区分 4：危機管理対策の拡充		
5	BCP実効性の検証と見直し	P 18
6	情報セキュリティ対策	P 19
区分 5：広報戦略、効果的な事業実施の検討		
7	情報発信力の強化	P 20
8	市との連携による事業実施	P 21
9	社協賛助会員の維持・獲得	P 22
10	共同募金事業への協力	P 23

1 法人経営の強化と財源意識の醸成

所 管：総務企画課

実施主体：総務企画課

課 題		法人経営の中核機能を強化するため、総務企画課の業務整理を行い、経営管理および財務マネジメント体制を再構築する。
現状及び課題とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・部門間の連携が十分でなく、法人全体の一体的な経営管理体制が不確立 ・財源意識が一部職員に留まり、組織全体としての経営参画意識が不十分 ・上記の背景には、総務企画課の業務が多岐にわたり、経営企画・財務管理機能を十分に発揮できる体制となっていないことがある。
目 標		<ul style="list-style-type: none"> ・法人経営の強化と職員の財源意識醸成を含む組織課題の解消に向け、総務企画課内の業務を再編する。 ・上記に併せ、必要な財源確保に努める。
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・総務企画課の業務棚卸 ・体制整備状況の検証 ・推進体制の構築
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・法人経営の強化と職員の財源意識向上を目的に、総務企画課の業務を棚卸し業務内容・量の可視化のうえ再編を検討する。[業務棚卸表作成]
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・業務棚卸表をもとに総務企画課の業務分担や業務フローの見直しを行い機能・役割の再編案を作成する。[検証実施] ・これまでの業務で蓄積された知識や経験、職員一人ひとりの専門性やスキルを活かし、既存の財源の見直しと財源に対する意識の向上を図る。
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・総務企画課の業務を再編する。 (マネジメント体制の強化・広報発信力の強化) ・蓄積された知識や経験、職員一人ひとりの専門性やスキルを活かし、新たな財源の可能性を検証する。
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施と検証
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施と検証 ・次期経営改善計画策定に向けた取組み内容の検討

2 中長期人材採用・配置計画

所 管：総務企画課

実施主体：総務企画課

課 題	組織継続性を確保するための安定した採用活動の実施及び人的資本経営に基づいた配置計画を実施する必要がある。	
現状及び課題 とした理由	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の4割が50歳以上であり、今後5年間で5割超となる見込みのため ・次期管理職候補者層が薄く、人材の空洞化の解消が急務となるため ・人材配置がスキル・志向を十分反映できず、人的資本を活かせないため 	
目 標	人的資本経営に基づいた配置計画及び採用計画を策定し、実行する。	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・現状分析及び計画策定 ・各職種の定義見直し ・役職定年職員の役割整理(新たな活躍フィールドの検証) 	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成・職種別配置の現状分析 [分析完了率100%]
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・各職種の定義・求める人物像の見直し・役職定年職員の役割整理(新たな活躍フィールドの検証・創出) [見直し完了率100%]
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・配置計画・採用計画の策定
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に基づく配置、採用の実施 [実施率100%]
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施と検証

※人的資本(経営)＝人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方。

3 放課後児童健全育成事業の見直し

所 管：児童育成課

実施主体：児童育成課

課 題	安定した運営と質の高いサービス提供により共働き世帯等への子育て支援を図る必要がある。また、アフタースクール(以下「AS」という。)移行に伴う受託数の減少について対応する必要がある。	
現状及び課題 とした理由	子どもルームの需要が高い中、市の事業方針に基づき、共働き世帯等への子育て支援を継続的に図る必要があるため。また、AS移行に伴う受託数減による事務局職員6名の配置計画が必要なため。	
目 標	市の事業方針に基づき、安定した運営を行い、質の高いサービス提供ができるよう努める。	
対 策	市と協議しながら、安定した運営と質の高いサービス提供ができるように取り組んでいく。	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	受託を実施しつつ、今後の受託に関し市と協議
	令和9年度	受託を実施しつつ、第3期千葉県放課後子どもプラン開始に向けて受託への影響を市と協議
	令和10年度	受託を実施しつつ、第3期千葉県放課後子どもプラン開始に伴う影響整理
	令和11年度	受託を実施しつつ、市と連携したAS移行方針及び移行困難校の取り扱いの確認と正規職員の配置転換を含めた方針整理
	令和12年度	受託を実施しつつ、AS移行困難校の取り扱いを含む事業再編・次年度以降の人的再配置方針の決定

※千葉県では、従来の「子どもルーム(学童保育)」と「放課後子ども教室」を一体化・連携させた「アフタースクール」への移行を進めています。

4 人材育成・職員研修の充実

所 管：総務企画課

実施主体：総務企画課

課 題		育成計画の実施体制・手段の拡充、育成実施者の育成能力及び意識の向上、並びに適切な評価(人事考課など)への反映について検討が必要である。
現状及び課題とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成方針及び計画は策定済みだが、実施体制・手段が不十分なため ・育成担当者の力量や意識に差があり、育成の質にばらつきがあるため ・育成及び評価の連動性を明確にし、職員の納得性を確保する必要がある
目 標		人材育成計画を拡充し、法人全体の育成力の標準化を目指すとともに、職務記述書を用いた育成及び評価のあり方を検証する。
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・研修計画再整備及び研修実施による育成力の向上 ・ジョブローテーションを含めた効果的な育成方法及び評価方法を検証
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	・研修計画再整備
	令和9年度	・研修計画に基づく研修実施
	令和10年度	・育成計画の再整備・職務記述書を用いた育成・評価の検討 [検証実施]
	令和11年度	・職務記述書を用いた育成及び評価の試行実施 [試行実施]
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・職務記述書を用いた育成及び評価の試行について検証 ・次期経営改善計画への反映検討 [試行検証・次期計画検討]

5 BCP実効性の検証と見直し

所 管：総務企画課

実施主体：総務企画課

課 題	策定したBCPの実効性について検証を行い、必要に応じた見直しを行う必要がある。	
現状及び課題 とした理由	<ul style="list-style-type: none"> ・策定後の効果的な検証の実施まで至っていないため ・BCPの効果的な運用には、なお改善余地がある ・現状(業務内容・組織変更)に合わせて計画を更新する必要がある 	
目 標	災害や不測の事態発生時に計画に基づき、速やかな対応ができるよう実践的な取組みを通し、実施体制を整える。	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・関連部署との役割整理 ・訓練実施内容の検討及び実施 ・訓練実施及び振り返り 	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・BCPと発災内容により新たに生じる業務(災害ボランティアセンター等)との役割整理 [整理完了]
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・机上訓練実施内容の検討
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・机上訓練実施及び振り返り [年1回、管理職の参加率80%以上]
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・机上訓練実施及び振り返り [年1回、管理職の参加率80%以上]
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・次期経営改善計画策定に向けた内容の検討 (体制の変化や時勢に合わせた内容の反映)

※BCP=「事業継続計画」であり、自然災害等の緊急時に事業を継続・早期復旧するために事前に作成された計画のこと。

6 情報セキュリティ対策

所 管：総務企画課

実施主体：総務企画課

課 題	情報セキュリティ強化に向けた技術的対策及びセキュリティ意識の醸成が必要である。	
現状及び課題 とした理由	<ul style="list-style-type: none"> ・サイバー攻撃に代表される外部からの脅威が増えている ・潜在的な情報漏洩リスク(重要書類の持ち去り、職員の人為的な操作等によるウイルス感染リスク)があるため 	
目 標	重大事故0件を続けていくための仕組みを構築する。	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・課題・物理環境点検 ・方針整理 ・研修実施 	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・課題、物理環境点検 [点検実施]
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・課題、物理環境整備方針整理 ・情報セキュリティ研修実施 [研修受講率100%]
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・物理環境整備対策実施 ・研修継続実施 [環境整備率80%以上、研修受講率100%]
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・物理環境整備対策実施 ・研修継続実施 [環境整備率100%、研修受講率100%]
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・情報管理体制定着 [重大事故0件]

7 情報発信力の強化

所 管：総務企画課

実施主体：各部署・施設

課 題	職員の情報発信力を強化し、法人全体の広報力向上が必要である。	
現状及び課題 とした理由	<ul style="list-style-type: none"> ・前計画で策定した方針が実務に充分反映されておらず、現状に即した検証・再編が急務なため ・お仕事体験やSNS等、新たな広報の取組みの充実が求められているため ・情報発信力の強化に向け、職員一人ひとりの主体的な参画を促す必要があるため 	
目 標	広報方針を再編し、職員が安心して情報を発信できる体制を整えることで、本会の価値や魅力を自ら言語化できる職員を育成し、主体的に発信する意識を醸成して、発信力の底上げを図る。	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・広報方針の検証及び再編 ・効果的な情報発信の実施 ・本会の価値や業務内容を主体的に発信する意識を醸成 	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・広報方針の見直し・再編 ・情報発信に関するガイドライン・マニュアルの検討
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・広報方針の再編 ・情報発信に関するガイドライン・マニュアル(案)に基づき、情報発信の試行及び検証
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・広報方針に基づいた職員育成の実施 ・情報発信に関するガイドライン・マニュアルの策定
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・広報方針に基づいた職員育成の実施 ・情報発信に関するガイドライン・マニュアルに基づいた情報発信活動の実施
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施

※お仕事体験＝子どもとその保護者を対象に、社会福祉協議会の業務を疑似体験できるイベントです。R5年より毎年開催しています。

8 市との連携による事業実施

所 管：総務企画課

実施主体：総務企画課

課 題		地域福祉の推進のため、市と社協とのパートナーシップをより強固なものとしていく必要がある。
現状及び課題 とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・前計画から実施している市と社協との協議の場を、引き続き定期開催し、常時連携可能な体制の維持に努める必要があるため ・地域福祉の課題解決に向け、効果的な要望を市に提案し続けることが求められるため
目 標		地域福祉活動の推進を通じて把握した地域課題を体系的に整理し、市が把握しきれない生活課題や制度上の課題について、市への要望・提案を実施する。
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・定期協議の開催 ・要望・提案の実施
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	・定期協議の実施、市への要望・提案の実施
	令和9年度	・継続実施
	令和10年度	・継続実施
	令和11年度	・継続実施
	令和12年度	・継続実施

9 社協賛助会員の維持・獲得

所 管：地域福祉推進課

実施主体：地域福祉推進課

課 題		社協のサポーターを増やすため、社協賛助会員の維持・獲得に努める。
現状及び課題 とした理由		近年の賛助会費の収入額はおおむね横ばいもしくは減少傾向にある。賛助会員の維持・獲得は、資金面を始めとし、社協活動に賛同いただくサポーターを増やすことにつながるため。
目 標		賛助会費を前年度比以上とする。
対 策		本会及び本会の活動について、HP・社協だより等を活用しPRの強化に努めるとともに、各種団体や企業に対して、加入促進を継続的に働きかける。会費の納入にあたり利便性を高める手法を検討する。
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・賛助会費を前年度比以上とする。 ・福祉関係団体・企業等に対し、会員加入について協力を依頼する。 ・HP・社協だより等を活用しPRの強化を行う。 ・会費の納入方法の現状分析及び利便性を高める新たな手法の比較・検証
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・賛助会費を前年度比以上とする。 ・福祉関係団体・企業等に対し、会員加入について協力を依頼する。 ・HP・社協だより等を活用しPRの強化を行う。 ・会費の新たな納入方法に関する協議・調整
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・賛助会費を前年度比以上とする。 ・福祉関係団体・企業等に対し、会員加入について協力を依頼する。 ・HP・社協だより等を活用しPRの強化を行う。 ・会費の新たな納入方法の試行実施
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・賛助会費を前年度比以上とする。 ・福祉関係団体・企業等に対し、会員加入について協力を依頼する。 ・HP・社協だより等を活用しPRの強化を行う。 ・会費の新たな納入方法の試行運用結果の検証・改善
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・賛助会費を前年度比以上とする。 ・福祉関係団体・企業等に対し、会員加入について協力を依頼する。 ・HP・社協だより等を活用しPRの強化を行う。 ・会費の納入にあたり利便性を高める手法の本運用の実施

10 共同募金事業への協力

所 管：社会福祉課

実施主体：社会福祉課

課 題	千葉県共同募金会(以下「県共募」という。)から本会への配分金の原資となる、赤い羽根募金・歳末たすけあい募金の維持に努める。	
現状及び課題とした理由	募金額の落ち込みは配分金を財源とする事業の収入に直結するため。また、県共募において令和8年度よりクオカード及び図書カードの扱いが廃止されることが決定しており、配分金の更なる減少が見込まれるため。	
目 標	取組みを行うことで、結果として前年度と比較した維持に努める。	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・県共募千葉市支会として企業や法人に働きかけ、法人募金及び職域募金、自動販売機設置等による新規及び継続的な協力を得る。 ・社協区事務所において街頭募金の実施回数を増やす。 ・多様な広報媒体を活用し、地域福祉活動における共同募金の使途や必要性をわかりやすく周知する。 	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・企業や法人への働きかけを継続する。 ・区事務所の担当者を対象とした会議を実施する。
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・企業や法人への働きかけを継続する。 ・区事務所の担当者を対象とした会議を実施する。
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・企業や法人への働きかけを継続する。 ・区事務所の担当者を対象とした会議を実施し、街頭募金実施回数を前年度より増加させる。
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・企業や法人への働きかけを継続する。 ・区事務所の担当者を対象とした会議を実施し、街頭募金実施回数を前年度より増加させる。
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・企業や法人への働きかけを継続する。 ・区事務所の担当者を対象とした会議を実施し、街頭募金実施回数を前年度より増加させる。

施設福祉部門が有する高い専門性や長年にわたる千葉市の社会福祉施設の管理運営により培われた実績を活かし、「指定管理事業」「自主運営事業」「委託事業」を展開します。どの施設も市民サービスを考えながら、効率的で安定的な経営を目指します。

(1) 指定管理事業

千葉市より、指定管理者として千葉市桜木園をはじめとした施設の管理運営について選定されました。施設ごとに課題、目標、対策を設定し、指定管理提案事業の着実な遂行及び完遂に取り組めます。

指定管理事業		
1	千葉市桜木園	P 2 5
2	千葉市療育センター療育相談所	P 2 6
3	千葉市療育センター児童発達支援センター	P 2 8
4	千葉市療育センター相談支援事業所ぱれっと	P 2 9
5	千葉市療育センターいずみの家	P 3 0
6	千葉市療育センターふれあいの家	P 3 2
7	千葉市大宮学園児童発達支援センター	P 3 3
8	千葉市障害者福祉センター	P 3 4
9	千葉市いきいきプラザ・センター	P 3 5

1 千葉市桜木園

所 管：桜木園

実施主体：桜木園

課 題	桜木園における持続可能で自律した組織経営に向けた取組み	
現状及び課題 とした理由	指定管理事業における事業の効率化やコストの削減は、指定管理者の責務であり、指定管理事業で実施されている一部の事業を自主事業化することにより、収支の改善を図るとともに、持続可能で自律した組織経営に向けた取組みの一助としたい。	
目 標	本会基本理念の実現に向け、経営ビジョンに掲げる組織の基盤強化における自律した組織経営に取り組むべく、事業の一部を市の財源(指定管理料)に依存しない園の自主事業として実施することにより、収支の改善及び経営意識の涵養を図る。	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・初めの取組みとして、入所児者が使用する紙おむつ類や理美容に関する物品等について、現状の収納代行方式(当園が指定管理料にて購入し提供、仕入額に利用実績を乗じた額を入所児者から集金のうえ、市に納付)から園自主事業に移行することで、物品価格や利用動向による変動リスクを回避するとともに、収益化による事業コストの低減を図る。 ・事業内容を精査し自主事業化への転換可否を検討するほか、有償サービスの検討・提案を実施する。 	
工程・目標値等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・日用品類に関する取扱いの自主事業化への移行検討 ・有償サービスの企図と自主事業化への移行検討
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・日用品類に関する取扱いの自主事業化への移行(実施) ・有償サービスの企図と自主事業化への移行検討
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・有償サービスの企図と自主事業化への移行検討
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・有償サービスの企図と自主事業化への移行検討
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・有償サービスの企図と自主事業化への移行検討

2 千葉市療育センター療育相談所

所 管：療育センター

実施主体：療育相談所

課題		初診までの待機期間維持改善及び初診から結果診察までの短縮
現状及び課題とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・初回問い合わせから医師の診察に繋がるまでの待機期間は、現状を維持し、さらに短縮していくことが必要である。 ・初診後の検査評価から結果診察までに数週間から数か月の期間を要している。 ・千葉市より令和8年度から令和12年度の指定管理運営にあたり、経営分析を行い、収支改善を図るよう指示されている。
目標		<ul style="list-style-type: none"> ・初診までの待機期間を2か月以内に維持改善する。 ・初診から検査評価、結果診察までの経過期間を2か月以内で行う。 ・検査、評価、リハビリテーションを効率的に行い、期間の短縮及び実施回数の増加を図る。
対策		<ul style="list-style-type: none"> ・初回診察枠の確保及び相談員の体制の整備。 ・再診の増加に伴い、初回診察枠の確保とキャンセルが空き枠の有効活用。 ・心理検査枠の見直し及び保留枠を減らす。 ・医師の指示のもと検査評価、リハビリテーションに取り組むことの徹底。 ・業務の見直しや検査評価、リハビリテーションの枠の組み方の調整を行い実績を上げる。 ・専門職の対応力の向上。 ・相談機能の充実として、初診及び受理面接、再相談等の改善。 ・他の医療機関や療育を行う医療機関の実績・現況を情報収集し、業務の改善、目標数値の見直しに活かす。
工程・目標値等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・初診待機期間等の維持改善の目標 医師 初診 800件(正規職員1人、他嘱託職員) 相談員 初診再相談 3,500件(正規職員5人) ・検査、評価、リハビリテーション等の目標 心理判定員 検査等 1,920件(正規職員5人) 言語聴覚士 検査等 1,152件(正規職員3人) 作業療法士 検査等 960件(正規職員2人) 理学療法士 検査等 480件(正規職員1人)
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・初診待機期間等の維持改善の目標 医師 初診 800件(正規職員1人、他嘱託職員) 相談員 初診再相談 3,500件(正規職員5人) ・検査、評価、リハビリテーション等の目標 心理判定員 検査等 2,400件(正規職員5人) 言語聴覚士 検査等 1,440件(正規職員3人) 作業療法士 検査等 960件(正規職員2人) 理学療法士 検査等 480件(正規職員1人) ・他の医療機関や療育を行う医療機関の情報を収集し、次年度以降の数値目標の変更(見直し)を実施する。

	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・初診待機期間等の維持改善の目標 <ul style="list-style-type: none"> 医師 初診 800件(正規職員1人、他嘱託職員) 相談員 初診再相談 3,500件(正規職員5人) ・検査、評価、リハビリテーション等の目標 <ul style="list-style-type: none"> 心理判定員 検査等 2,400件(正規職員5人) 言語聴覚士 検査等 1,440件(正規職員3人) 作業療法士 検査等 960件(正規職員2人) 理学療法士 検査等 480件(正規職員1人)
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施

3 千葉県療育センター児童発達支援センター

所 管：療育センター

実施主体：児童発達支援センター

課 題		利用人数向上及び収支改善の取組み
現状及び課題 とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・民間の預かり型児童発達支援の増加や保育所等との併行利用の増加、改修工事による移転等により、利用延べ人数が減少し、契約者数も減少している。 ・社会的要因により預かり型が増加したことにより、親子通園施設の利用が減少傾向にあるが、乳幼児の時期こそ、親子での療育が重要であり、預かり型との差別化が必要。 ・千葉県より令和8年度から令和12年度の指定管理運営にあたり、経営分析を行い、収支改善を図るよう指示されている。
目 標		<ul style="list-style-type: none"> ・減少傾向の肢体、知的障害のある契約人数の増加を目指す ・利用人数の増加(定員に対し85%以上)を目指す ・利用人数の増加で収入を増やすと共に経費の見直しを図る
対 策		<p>①強みを活かし契約人数を増やす</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間施設との差別化を図るため、強みである経験を積んだ専門職を活用した療育をアピールし情報発信する。 ・保護者支援を充実し、親子通園のメリットを地域に発信し評価を上げる。 ・相談支援事業所等を定期的に訪問し、空き情報や療育内容を発信することで、新規利用者の紹介に繋げていく。 ・施設を体験する機会や気軽に相談できる機会を設け、新規利用に繋げる。 <p>②毎日通いたくなる施設に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童一人当たりの利用回数を増やすため、アンケート調査を行ったうえで、個別支援の機会の増加や利用児及び家族の必要に応じて、預かり型サービスや親子を分離した療育等を行う。 <p>③収支改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費を含めた経費の分析を行い、費用対効果の評価を行ったうえで経費の見直しを行う。
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・契約人数 110人以上 ・利用人数 3,780人以上(1日あたり21人 利用率70%) ・個別支援人数 1,300人以上 <p>※ただし、移転のため、7月から3月までの実績とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間経費を分析し、費用対効果を評価し無駄な経費を見直す。
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・契約人数 120人以上 ・利用人数 5,760人以上(1日あたり24人 利用率80%) ・個別支援人数 2,300人以上 <ul style="list-style-type: none"> ・年間経費を分析し、費用対効果を評価し無駄な経費を見直す。
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・契約人数 120人以上 ・利用人数 6,120人以上(1日あたり25.5人 利用率85%) ・個別支援人数 2,300人以上 <ul style="list-style-type: none"> ・年間経費を分析し、費用対効果を評価し無駄な経費を見直す。
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施

4 千葉市療育センター相談支援事業所ぱれっと

所 管：療育センター

実施主体：ぱれっと

課 題		利用人数向上及び収支改善の取組み
現状及び課題 とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・既存の契約者が多く、また困難ケースが増えておりその対応(家庭訪問や関係機関連携会議の調整や連携会議など収入につながらない対応)にかなりの時間を費やすため、新規の受け入れをスムーズに進められない。また、令和8年度から始まる「就労選択支援」、「個別避難計画(収入につながらない)」の作成について、どのくらいの時間が必要なのか予測ができない。しかし、どこの相談支援事業所も受けられない現状があるため、ぱれっとでの対応が求められている。 ・前年度の利用実績(「計画書作成」と「モニタリング報告書作成」を合わせた請求件数)は1,292人で、相談支援員専門員1人の1月当たりの報酬上の取扱件数(39件)の55%であった。 ・千葉県より令和8年度から令和12年度の指定管理運営にあたり、経営分析を行い、収支改善を図るよう指示されている。
目 標		<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援員専門員1人の1月当たりの報酬上の取扱件数の上限である39件に対し 65%を目指す。 ・契約人数は750人を目指す。 ・収支改善に繋がる加算の算定や経費の見直しを行う。
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員1人あたりの取扱い件数を向上させるため、業務を見直し効率化を図る。 ・他機関より相談のあったケースを中心に新規受け入れを行う。 ・人件費を含めた経費の分析を行い、費用対効果の評価を行ったうえで経費の見直しを行う。
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・請求件数(「計画書作成」と「モニタリング報告書作成」)1,380件(上限の58%)を目指す。(1月あたり115件) ・契約人数 690人 ・経費を分析し、費用対効果を評価し無駄な経費を見直す
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・請求件数(「計画書作成」と「モニタリング報告書作成」)1,440件(上限の61.5%)を目指す。(1月あたり120件) ・契約人数 720人 ・年間経費を分析し、費用対効果を評価し無駄な経費を見直す
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・請求件数(「計画書作成」と「モニタリング報告書作成」)1,500件(上限の65%)を目指す。(1月あたり125件) ・契約人数 750人 ・年間経費を分析し、費用対効果を評価し無駄な経費を見直す
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施

5 千葉県療育センターいずみの家

所 管：療育センター

実施主体：いずみの家

課題	障害者の就労支援の強化及び収支改善の取組み
現状及び課題 とした理由	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理選定評価委員会で、運営面に関する改善を求められている。 ・就労選択支援事業の指定を受けるためには3年間に3人の就労実績が必要。 ・千葉県より令和8年度から令和12年度の指定管理運営にあたり、経営分析を行い、収支改善を図るよう指示されている。
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・契約人数 定員40人に対し充足率100%を目指す ・年間利用人数 【就労移行】1,100人、【就労継続B型】7,000人を目指す ・就労実績 令和10年度末までに3人以上の就労を目指す ・平均月額工賃 令和9年度以降は28,000円以上を目指す ・経営分析 運営費及び就労会計の収入・支出を分析し収支改善に取り組む
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・【利用者確保】 ・紹介ルートの強化 相談支援事業所、特別支援学校、障害者基幹相談支援センターとの関係強化 ・見学・体験会の開催(本人、保護者、事業所向け) ・就労継続B型利用者の育成(就労移行利用者へ) 【就労実績】 ・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、障害者就業支援キャリアセンターとの再連携 ・法人内就労の開拓 【経営分析】 ・毎月の運営会議で定員充足率、利用率、就労の状況、就労会計の売上状況を共有 ・内容に収益が見合っていない作業の見直しと利益率の向上、経費節減について、毎年10月に見直し実施
工程・目標 等	<p>令和8年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約人数 就労移行 3人、就労継続B型 31人 ・利用人数 就労移行 580人(2.5人/日)、就労継続B型 6,200人(26人/日) ・就職者輩出(1人以上) ・関係機関向け事業所見学会を開催(1回以上) ・運営費及び就労会計の収入・支出を分析し、改善目標を立てる

令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・契約人数 就労移行5人、就労継続B型 33人 ・利用人数 就労移行 900人(3.6人/日)、就労継続B 6,800人(28人/日) ・就職者輩出(2人以上) ・関係機関向け事業所見学会を開催(1回以上) ・運営費及び就労会計の収入・支出を分析し、改善目標を立てる
令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・契約人数 就労移行 6人、就労継続B型 34人 ・利用人数 就労移行 1,100人(4.5人/日)、就労継続B型 7,000人(28.5人/日) ・就職者輩出(1人以上) ・関係機関向け事業所見学会を開催(1回以上) ・運営費及び就労会計の収入・支出を分析し、改善目標を立てる ・就労選択支援の指定を受ける
令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施
令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施

6 千葉県療育センターふれあいの家

所 管：療育センター

実施主体：ふれあいの家

課 題	主催事業の利用人数の向上	
現状及び課題 とした理由	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な教室を通年・短期で障害福祉教室、4半期でボランティア養成講座として開催しているが、定員に満たない教室がある、または抽選となり応募者が参加できない場合がある。 ・地域交流では、自施設内で主催する行事は実施しているが、他施設と協働、協力する、地域に出向いて行う等の交流会はできていないため交流の機会や内容が限定的となっている。 ・千葉県より令和8年度から令和12年度の指定管理運営にあたり、経営分析を行い、収支改善を図るよう指示されている。 	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・主催事業(障害者福祉教室、ボランティア養成講座、バス旅行等社会適応訓練事業)の利用者数 6,400人(令和4年度～6年度の実績平均20%増) ・地域交流会を年12回開催する 	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な障害種別・障害状況・年齢層など幅広い利用者が参加できるような教室・行事を企画・実施していく。また、1つの教室や行事の定員数の見直しを行うことで費用対効果の向上を目指す。 ・さらに、地域交流のできる事業の場所や開催方法を増やし、地域交流の機会の充実を図る。 ・上記の事業について広く市民へ周知できるように広報活動に力を入れる。 	
工程・目標値等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・主催事業の利用人数 5,280人以上(令和4年度～6年度の実績平均を上回る) ・地域交流会を年7回(地域での交流機会の事業を年3回実施する)
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・主催事業の利用人数 5,500人(令和4年度～6年度の実績平均5%増) ・地域交流会を年7回(地域での交流機会の事業を年3回実施する)
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・主催事業の利用人数 5,800人(令和4年度～6年度の実績平均10%増) ・地域交流会を年10回(地域での交流機会の事業を年6回実施する)
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・主催事業の利用人数 6,100人(令和4年度～6年度の実績平均15%増) ・地域交流会を年10回(地域での交流機会の事業を年6回実施する)
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・主催事業の利用人数 6,400人(令和4年度～6年度の実績平均20%増) ・地域交流会を年12回(地域での交流機会の事業を年8回実施する)

7 千葉市大宮学園児童発達支援センター

所 管：大宮学園

実施主体：児童発達支援センター

課 題		施設利用者数の増加への取組み
現状及び課題 とした理由		共働き世帯の増加で民間事業所の利用が広がり、契約者数や日々利用者数が減少している。併行通園児の増加で利用頻度も低下し、生活習慣や基本的生活力の獲得が難しくなっている。広報は継続しているが利用者増にはつながらず、新たな取組みが求められている。
目 標		市の数値目標(定員充足率85%以上・満足度90%以上)を掲げ、達成に向け計画的に取り組む。保育所等訪問支援では、集団適応や生活動作の支援に加え、職員助言や家族支援を一体的に行い、成長と環境の質向上を図る。
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援計画に基づき特性に応じた支援を継続し、さらに職員研修を通じて専門性を高め質の高い療育を提供する。 ・「専門的支援実施計画」を保護者にわかりやすく示し、個別・小集団支援を実施する。 ・医師及び専門職が連携し、発達評価等を通じて子どもと家庭を多面的に支える体制の充実に努める。
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・日々出席人数 34人 ・定員充足率 85% ・障害児施設給付費等年間請求額目標 95,578千円 ・利用者満足度 90%
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・日々出席人数 35人 ・定員充足率 85% ・障害児施設給付費等年間請求額目標 101,286千円 ・利用者満足度 90%
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・日々出席人数 36人 ・定員充足率 85% ・障害児施設給付費等年間請求額目標 107,173千円 ・利用者満足度 90%
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・日々出席人数 37人 ・定員充足率 85% ・障害児施設給付費等年間請求額目標 111,391千円 ・利用者満足度 90%
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・日々出席人数 37人 ・定員充足率 85% ・障害児施設給付費等年間請求額目標 114,480千円 ・利用者満足度 90%

8 千葉市障害者福祉センター

所 管：障害者福祉センター

実施主体：障害者福祉センター

課 題		利用人数増加に向けて取り組むとともに、障害者の社会参加を促進し、利用者満足度アンケートにおける満足度の向上を図る。
現状及び課題 とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で減少した利用者数は徐々に増加に転じているが、コロナ禍前の実績には及んでいない。また、利用者の固定化、高齢化が顕著であり、若年層の利用者が少ない。 ・広報紙等の配布先が限定されており、事業内容等を広く周知できていない。 ・社会的にみても、障害者が心身の健康や機能の維持・向上に効果がある運動やスポーツ等を行う場所や機会が少ない。 ・障害の有無に関わらず、一緒に参加できるイベント等が少なく、地域における共生のための理解を深める機会が乏しい。 ・利用者満足度アンケートの満足度が目標の90%に届いていない。
目 標		<ul style="list-style-type: none"> ・利用者ニーズを把握し、新規通年講座を5講座以上開講し、新規利用者の獲得や、継続利用者の満足度の向上を目指す。 ・同好会活動を支援し、参加人数の増加を図る。 ・運動系福祉講座やスポーツ交流会等、施設の特性を生かし、障害者が体を動かし心身共に健康を維持する機会を提供する。 ・障害の有無に関わらず参加・交流できるイベントを年間2回以上、実施し共生のための相互理解を深める。 ・各相談支援事業所等を訪問し、施設や事業内容の広報活動を行い、広報紙等の配布先を5か所以上増やす。
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・多様な障害種別・障害状況・年齢層等による幅広い利用者ニーズをアンケート等により把握し、適時、事業の見直しを行う。 ・同好会の運営状況を確認し、情報提供体制を整える。 ・利用者ニーズに基づき、福祉講座、スポーツ交流会等の事業を企画し、どのような障害であっても体を動かす体験ができるよう環境を整える。 ・パラスポーツの企画実施にあたり関係団体等と連携する。 ・各相談支援事業所等に直接出向き、施設、事業内容等の広報活動を行う。
工程・目標値等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・通年福祉講座 新規開講1講座以上 ・スポーツ交流会等 2回以上実施 ・地域交流イベント 2回以上実施 ・広報紙等の配布先 1か所以上増
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・継続実施

9 千葉市いきいきプラザ・センター

所 管：いきいきプラザ

実施主体：いきいきプラザ

課 題		「住民主体の通いの場推進事業」の地域での定着と安定した運営の支援 5年間で6区計1,125団体、135,000人を支援する
現状及び課題 とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・「住民主体の通いの場推進事業」が、指定管理者の新たな管理運営基準のひとつとして示されており、介護予防活動の地域展開を目指すこととされている。 ・地域には移動困難な方も見られ、「いきいきプラザ・センターまで通えない」という意見がある。 ・地域の通いの場は参加者が減少し、活動内容も固定化してきている。また、担い手(リーダー・世話役)の高齢化や人数も不足して、活動休止や廃止になる通いの場が増えている。
目 標		<p>【5年後の目標数値】※目標人数については延人数とする 全プラザ・センター 1,125団体/135,000人 (内訳) ①中央区 285団体/27,350人 ②花見川区 215団体/26,900人 ③稲毛区 210団体/23,850人 ④若葉区 145団体/20,450人 ⑤緑区 120団体/17,450人 ⑥美浜区 150団体/19,000人</p>
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・地域の通いの場に専門職を派遣し、継続的な運営を支援する。 ・地域福祉部門(地域福祉推進課、区事務所等)、地区部会、あんしんケアセンター等と連携し、地域の特性やニーズを共有する。また、いきいきだより等の広報活動で町内自治会等へも積極的に働きかけ、「通いの場」の新規開拓を実施する。 ・通いの場の支援、繋がりを通じて、いきいきプラザ・センターの利用を活性化させる。施設内での「通いの場」についても参加者主体の活動を支援する。 ・リーダーや世話役等、「通いの場」の次期担い手を地域住民とともに育成する。また、ボランティアセンターと協働しながら、養成講座等を実施する。
工 程・目 標 値 等	令和8年度	<p>(全プラザ・センター) 目標225団体/27,000人 (内訳) ①中央区 57団体/5,470人 ②花見川区 43団体/5,380人 ③稲毛区 42団体/4,770人 ④若葉区 29団体/4,090人 ⑤緑区 24団体/3,490人 ⑥美浜区 30団体/3,800人</p>
	令和9年度	・継続実施
	令和10年度	・継続実施
	令和11年度	・継続実施
	令和12年度	・継続実施

(2) 自主運営事業

本会が自主運営している施設であり、当部門の専門性を活かし質の高いサービス提供を行うとともに健全な運営を図ります。

自主運営事業		
1	和陽園	P 37
2	いきいきプラザ内デイサービスセンター	P 38

1 和陽園

所 管：和陽園

実施主体：和陽園

課 題	和陽園再整備の完了と再整備後の事業運営安定化	
現状及び課題 とした理由	・再整備基本設計が完成し、実施設計策定に取り組んでいる。また、増床分の補助金については千葉市より整備事業者として選定されたが、他の補助金については、未確定である。	
目 標	・災害レッドゾーン補助金、開設準備補助金、介護ロボット・ICT補助金等申請可能な補助金等を確実に確保する。 ・計画的に介護職員を採用し、移転時に円滑な事業運営ができるよう体制を整える。	
対 策	・事業運営の安定化には、資金及び職員確保が必要不可欠であるため、新築の強みを積極的にアピールし、利用者及び介護職員の確保に努める。	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・実施設計完成 ・建設工事業者選定、契約、住民説明会、着工 ・独立行政法人福祉医療機構融資申込 ・購入備品類選定及び発注
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・増員分職員採用(介護員6人、看護師1人) ・増床(40人)分利用者受付 ・引っ越し業者選定 ・清掃等業務委託業者選定 ・建設工事竣工、各種検査及び内覧会 ・引っ越し ・移転に伴う各種手続き
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・事業運営の安定化の検証
	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・事業運営の安定化の検証
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人福祉医療機構返済開始 ・事業運営の安定化の検証

2 いきいきプラザ内デイサービスセンター

所 管：デイサービスセンター

実施主体：デイサービスセンター

課 題		安定運営に向け利用者を確保し、年度の収入目標3施設計264,000千円を達成する
現状及び課題 とした理由		<ul style="list-style-type: none"> ・報酬改定により収入が上昇し、目標は達成しているが、稼働率が年度により達成できていないため、安定した運営を継続するために収入及び稼働率の目標を達成できるようにする。 ・収入については目標額を上方修正し、稼働率は現状維持の85%とする。 法改正前R5年 250,857千円 法改正後R6年 267,984千円
目 標		<ul style="list-style-type: none"> ・収入目標:3施設平均88,000千円 3施設計264,000千円 中央 87,000千円 花見川 82,000千円 美浜 95,000千円 ・1日あたりの利用人数について、安定した管理運営が望める83.3人以上(1施設あたり稼働率85%)を維持する。
対 策		<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関(居宅介護支援事業所等)との関係構築に注力し、継続的に新規利用者受入を行う。 ・適用加算、利用者要介護認定区分、取得加算要件を継続的にモニタリングし、収益確保に努める。(加算の見直しを含めて、最大限取得できるよう努める。) ・中長期的な雇用計画を作成し、安定して質の高い技術を習得し提供できる人材を確保する。
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・1日平均83.3人以上(1施設あたり稼働率85%)を維持する。 【中央区】 <ul style="list-style-type: none"> ・目標定員充足率100% ・稼働率目標85.0%(27.2人)を目指す。 【花見川区】 <ul style="list-style-type: none"> ・目標定員充足率100% ・稼働率目標85.0%(25.5人)を目指す。 【美浜区】 <ul style="list-style-type: none"> ・目標定員充足率100% ・稼働目標85.0%(29.8人)を目指す。 【3デイサービス】 <ul style="list-style-type: none"> ・非常勤介助員(嘱託介護員含む)の賃上げ(最低賃金引上げ額相当)の検討及び実施 ・人事考課に沿ったキャリアパスの見直し ・資格取得の奨励
	令和9年度	・継続実施
	令和10年度	・継続実施
	令和11年度	・継続実施
	令和12年度	・継続実施

(3) 受託事業

千葉県より事業を受託し、当部門の専門性を活かし適正かつ安定した事業運営に努めます。

受託事業		
1	千葉県発達障害者支援センター	P40

1 千葉県発達障害者支援センター

所 管：発達障害者支援センター

実施主体：発達障害者支援センター

課 題	地域支援体制の構築(発達障害児・者支援を理解して継続的に援助できる支援者養成)への取り組み	
現状及び課題 とした理由	発達障害児・者を支援する機関は増加しており、それに伴い支援方法等に悩む機関も多く見受けられ、機関コンサルテーションや講師派遣事業への申込も増加している。地域支援体制を構築するためには各機関に対する継続的な支援が必要である。	
目 標	機関コンサルテーションや普及啓発・研修(講師派遣等)の対外的事業の充実を図り、発達障害児・者支援を理解して継続的に援助できる支援者を養成する。	
対 策	<ul style="list-style-type: none"> ・機関コンサルテーションについては発達障害者支援センター運営事業・巡回相談事業を相互に活用しながら実施する。また、ティーチャーズ・トレーニングを新たに実施する。 ・講師派遣についてはオンデマンド配信の充実を図り、ニーズに合わせて実施する。 	
工 程 ・ 目 標 値 等	令和8年度	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てアシスト(年中児集団行動観察)を15か所で実施する。 ・ペアレント・トレーニングリーダー養成研修を年1回実施する。 ・機関コンサルテーションは各機関が活用できる支援ツールを作成する。 ・ティーチャーズ・トレーニングの実施に向けて準備を行う。 ・講師派遣はニーズに合わせて実施すると共にオンデマンド配信講座を1本増やす(合計2本)。
	令和9年度	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てアシスト(年中児集団行動観察)を15か所で実施する。 ・ペアレント・トレーニングリーダー養成研修を年1回実施する。 ・機関コンサルテーションは各機関が活用できる支援ツールを用いて実施する。 ・ティーチャーズ・トレーニングの実施に向けて準備を行う。 ・講師派遣はニーズに合わせて実施すると共にオンデマンド配信講座を1本増やす(合計3本)。
	令和10年度	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てアシスト(年中児集団行動観察)を15か所実施する。 ・ペアレント・トレーニングリーダー養成研修を年1回実施する。 ・機関コンサルテーションは各機関が活用できる支援ツールを用いて実施する。 ・ティーチャーズ・トレーニングを試行的に実施する。 ・講師派遣はニーズに合わせて実施すると共にオンデマンド配信講座を1本増やす(合計4本)。

	令和11年度	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てアシスト(年中児集団行動観察)を15か所で実施する。 ・ペアレント・トレーニングリーダー養成研修を年1回実施する。 ・ティーチャーズ・トレーニングを年1回実施する。 ・機関コンサルテーションは各機関が活用できる支援ツールを用いて実施する。ツールの見直しを図り、より使いやすいものを作成する。 ・講師派遣はニーズに合わせて実施すると共にオンデマンド配信講座を1本増やす(合計5本)。
	令和12年度	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てアシスト(年中児集団行動観察)を15か所で実施する。 ・ペアレント・トレーニングリーダー養成研修を年1回実施する。 ・ティーチャーズ・トレーニングを年1回実施する。 ・機関コンサルテーションは各機関が活用できる支援ツール(見直したツール)を用いて実施する。 ・講師派遣はニーズに合わせて実施すると共にオンデマンド配信講座を1本増やす(合計6本)。

第 4 章 計画の評価と検証

1 自己評価の実施

PDC Aサイクルを基本として、各年度の間中期と年度末に進捗状況を確認し、予定どおり進捗していない場合は原因を究明します。進捗確認の結果、必要があれば、次年度の目標の見直しや最適かつ必要な人材の配置を行うなどの推進体制の整備・強化を併せて行います。

2 公表

結果については、事業報告書として本会の理事会・評議員会への報告はもとより、ホームページ等により公表します。

3 目標申告（業績評価）

職員の目標申告に取組項目を取り込み、組織目標と職員の目指すべき方向性を整合させます。

また、各年度において取組項目に係る目標、年間スケジュール、行動計画を明確化して取組みの推進を促すとともに、業績評価とも連動させます。加えて、各管理職は所属職員の育成においても当該計画を念頭においた育成に努めます。

なお、本計画の方向性について、市の諸計画と整合を図る必要性が生じたときには、適宜見直すこととします。

