

社会福祉法人グロー 2026-2028  
中期(運営・経営)計画



社会福祉法人グローは、理念に掲げる「生きることが光になる」「ほほえむちから」のもと、高齢者・障害児者・生活困窮者など生きづらさのある方への多様な支援を通じ、誰もが暮らしやすい地域社会づくりをめざしています。社会的価値の創出と発信を重視し、社会性・事業性・革新性を兼ね備えた福祉経営を推進しています。

発足から10余年、社会情勢や福祉環境が変化するなか、前身の滋賀県社会福祉事業団時代を含め通算5期にわたり中期計画を策定し取り組んできましたが、前期の第3期中期計画では、人材不足や収支悪化により発展的な事業展開が困難となり、その対応が重要な課題となっています。

また、法人内で発生した重大なハラスメント事案に関する裁判において、令和6年10月に法人の安全配慮義務違反が認定され、令和7年12月には外部評価委員会から発生要因や法人の体制に関する検証および再発防止に向けた提言が示されました。これを受け、ハラスメントのない安心できる職場づくりを法人の最重要課題と位置付けています。

ハラスメント防止に関しては、理事長や役員等による事案対応の道筋を明確化するため、内部通報規程およびハラスメント規程の改定に着手するとともに、役員・管理職の行為規範の策定を進めています。あわせて、職員エンゲージメント調査の実施やハラスメント相談体制の実効性向上に向けた専門研修を計画するとともに、内部監査の充実などがガバナンス強化の取組についても理事会で決定しています。

こうした状況を踏まえ、理念と目指す姿を再確認し、経営基盤の強化と職員の働きやすさ向上による持続可能な福祉事業の展開を目指して、第4期中期(運営・経営)計画を策定しました。あわせて、理事長直轄の法人運営健全化委員会を設置し、ハラスメント防止対策を含む重点取組を着実に推進していくとともにその取組状況は適宜公表していきます。

中期計画に基づき法人一丸となって取組を実践することで、利用者・家族・地域との協働を深め、職員が安心して専門性と創意を発揮できる組織文化の醸成を目指します。また、社会環境の変化に柔軟に対応し、「安心と希望を生み出す福祉の力」を次世代へつなげます。

本計画は、理事会・評議員会・職員・県民と共に進める「共創の計画」です。関係者が思いを共有し、それぞれの立場から行動することで、グローの未来を形づくりまします。私たちは今後3年間で「理念を実現し続ける期間」とし、すべての人が生きることが喜び合える社会の実現に向け挑戦を続けます。

社会福祉法人グロー 理事長 久保 厚子

---

◆法人理念 「生きることが光になる」  
「ほほえむちから」

◆経営方針 ソーシャルインクルージョン推進の担い手としての矜持と実践  
新しい社会的価値の創出と発信  
社会性・事業性・革新性のある福祉経営

中期(運営・経営)計画のコンセプト  
3つの軸と5つの柱

3つの軸				
事業・財務		運営		組織
5つの柱				
ニーズに対応した 事業推進	財政の健全化 (赤字脱却)	人材確保・育成 及び定着	働きやすい 職場環境整備	コンプライアンス・ガバナンス の強化
<p>高齢者、障害児者、生活困窮者の日常的・社会的な生活ニーズを捉え直し、それに応じた各事業の改廃・統合・新設および複合的な支援体制の構築などについて推進を図ります。</p> <p>既存施設の入所機能や保護機能を活かした単身高齢者等への居住支援についても取組を進めます。</p>	<p>近年3カ年にわたり財務状況が不安定であることから、効率的な事業の運営・適正な資金の活用・質の高い支援の提供に伴う加算等の報酬の確実な算定に取り組めます。</p> <p>計画期間中に赤字から脱却し、長期的な財務の安定化を図ります。</p>	<p>産業構造の変化や全県的な福祉人材不足の中、外国人材の導入や障害者雇用の促進を図り、事業の安定的な運営に必要な職員の採用・確保に取り組めます。</p> <p>既存および新規に採用した職員へ体系的な研修等や資格取得支援により、専門性の獲得と定着促進に取り組めます。</p>	<p>業務(事務・労務管理を含む)の効果と効率性の向上を図るべく、ICT(情報通信技術)等を活用します。</p> <p>福利厚生に係る制度やハラスメント防止、メンタルヘルス対応を充実し、職員が安心して働くことができる環境を整備し、グローバルで働きたい、働き続けたいと思える職場にします。</p>	<p>法令遵守は支援の質を向上させ、安心安全な職場環境をつくる土台であると位置づけ、内部監査や外部監査を積極的に受審します。</p> <p>法人運営に影響を及ぼす多様なリスクを短期的および中長期的な視点で把握し、適切な対応が行えるリスクマネジメント体制を構築します。</p> <p>法人運営に係る情報公開と説明責任を果たします。</p>

## 法人重点取組項目

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進 地域社会のニーズを把握し、的確に対応した事業運営ができている	高齢福祉事業再編 (ふくら建替え移転)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移転地事業開始時期決定</li> <li>・事業の改廃・統合・新設</li> <li>・事業の稼働率 UP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・湖北地域における高齢福祉事業再編に向けたふくら移転準備室(仮)の発足</li> <li>・施設の利活用(養護老人ホーム空床転用)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移転準備室(仮)での進捗管理</li> </ul>
		障害福祉事業再編	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の改廃・統合・新設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズに応じた障害福祉サービスの改廃</li> <li>・相談支援事業の効率的・効果的な運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営改善会議等で分析</li> </ul>
		横断的な居住支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居住支援法人事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢・障害・困窮の各事業を横断的に活用した居住支援を提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居住支援法人としての実績報告</li> </ul>
	財政の健全化 財政の健全化が図れ、法人全体として赤字経営から脱却している	安定的な黒字経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己資本率の改善</li> <li>・経常収支差額の改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・低採算事業の見直し・必要に応じた廃止</li> <li>・外部助成金・補助金の活用</li> <li>・契約形態・利用料金の適正化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月次・年次決算報告</li> </ul>
運営	人材確保・育成及び定着 事業運営に必要な人材が確保され、適切な育成が図れることにより定着性が向上している	必要な職員の確保 職員定着率の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の新規採用数</li> <li>・人材育成計画の再編</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な採用活動(新規・中途・外国人材)</li> <li>・人材育成計画再編(研修・資格・キャリアパス)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営改善会議等で報告・検討</li> </ul>
	働きやすい職場環境整備 職員が働きたい・働き続けたいと思う職場環境や風土となっている	職員エンゲージメントの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員満足度調査</li> <li>・職員定着率の向上</li> <li>・離職率の改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査による焦点化した取り組み実施</li> <li>・ICTによる業務・事務の効率化</li> <li>・福利厚生・休暇制度充実・職員満足度調査</li> <li>・ハラスメント防止に向けた取り組み</li> <li>・メンタルヘルス対策/安全衛生管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エンゲージメントサーベイ(調査)結果の年次比較</li> <li>・採用後の定着状況および離職率データ</li> <li>・研修受講状況</li> </ul>
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化 法令遵守を常に意識した事業管理や現場での取組が行われている/法人の意思決定が透明化され法人内外から適切に評価される経営が行われている	法令遵守・違反ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内部監査および外部監査の受験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内部統制マニュアルの整備</li> <li>・リスク管理マニュアルの策定</li> <li>・法人BCP(業務継続計画)の策定</li> <li>・指導監査・運営指導への適切な対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内部監査、監事監査および指導監査の(是正)報告</li> </ul>
		意思決定の透明化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織再編および組織図等への明記</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事会・評議員会・監査体制の整備</li> <li>・積極的な情報公開と説明責任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部評価委員会</li> <li>・議事録等の公開</li> </ul>

## 養護老人ホーム 養護老人ホームきぬがさ

環境上・経済上の理由により施設での生活を余儀なくされた高齢者の自立支援と人間性の回復を目指すとともに、社会のセーフティネットとしての役割を果たします。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	チームケアとユニットケアの確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアルの更新回数</li> <li>・介護者によるQOL測定</li> <li>・多職種連携アンケート</li> <li>・ケアコラボチェック(介護アプリ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の「その人らしさの回復」を目指した生活の場としてのユニットケアの導入</li> <li>・利用者のQOL(生活の質)向上を目指した多職種連携によるチームケアの活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル(毎月)</li> <li>・QOL測定(四半期)</li> <li>・連携アンケート(半年)</li> <li>・ケアコラボ測定(毎月)</li> </ul>
		地域と支え合う関係づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域交流場面の継続件数</li> <li>・新規交流件数</li> <li>・情報発信回数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域住民との日常的なつながりの場の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指標の数値確認(四半期)</li> </ul>
	財政の健全化	安定的な運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要望回数</li> <li>・加算と平均介護度</li> <li>・契約入所者数</li> <li>・利用者平均単価・事業費</li> <li>・補助金総額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収支バランスを改善する為の増収及び経費適正化の取り組み</li> <li>・公費負担・自己負担品目の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要望(四半期)</li> <li>・収入向上額</li> <li>・平均単価・経費</li> <li>・契約者数(毎月)</li> <li>・補助金総額(半年)</li> </ul>
		法人内事業所連携による効果的運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人内事業所連携の体制(しくみと流れ)の検討と構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居住支援事業の受け入れ</li> <li>・障害支援事業所との連携</li> <li>・高齢3施設の協働</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討状況モニタリング(四半期毎)</li> </ul>
運営	人材確保・育成及び定着	老いも若きも働きたい職場になる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・SNS投稿回数</li> <li>・紹介採用数</li> <li>・年代別離職率</li> <li>・職員配置基準充足率</li> <li>・高ストレス者数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・きぬがさの魅力情報の発信</li> <li>・入職者ケアと在職者フォローの充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投稿数(毎月)</li> <li>・紹介採用数、離職率</li> <li>・配置充足率(四半期毎)</li> <li>・高ストレス者数(年)</li> </ul>
	働きやすい職場環境整備	「福祉のプロ」を育て働き甲斐のある職場となる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別面談及びアンケート</li> <li>・内部研修及び外部研修</li> <li>・資格手当受給者数</li> <li>・ボトムアップ改善</li> <li>・デジタル化解決数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員エンゲージメントの向上</li> <li>・ICT活用による業務効率化とケアの質の転換(科学的介護)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別面談及び運営方針アンケート(半年)</li> <li>・研修(毎月)資格手当(半年)</li> <li>・ボトムアップ改善</li> <li>・デジタル化解決(四半期)</li> </ul>
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化	より信頼されるきぬがさとなる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員会開催</li> <li>・行動規範の理解度</li> <li>・自己評価改善結果</li> <li>・内部監査</li> <li>・BCP訓練及び計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織としての倫理と運営を重視した施設マネジメント</li> <li>・施設のリスクマネジメント強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員会(四半期)</li> <li>・規範と倫理の理解度調査</li> <li>・改善計画結果確認</li> <li>・監査改善(年)</li> <li>・BCP(半年)</li> </ul>

## 養護老人ホーム 老人ホームながはま

笑顔を大切に、施設の職員一人ひとりが共通認識を持ちながら、利用者、職員、地域に向けて、施設、法人が安定した運営を推進するべく、新たな支援の構築を日々考え実行していきます。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進 利用者のニーズ把握に基づく支援計画の作成と実行により、個別ケアが充実できている	利用者の夢の実現	・計画作成及び再編 ・計画更新状況確認	・利用者参加型の行事等の計画作成 ・利用者のニーズ洗い出し、計画作成、支援の実施 ・要介護認定の適宜確認	ケア会議(進捗管理) リーダー会議(確認)
		共生社会に向けた取組	・月1回以上開催	・子ども食堂の継続と拡充 ・生活困窮者・困難ケースの積極的受け入れ ・生活課題を抱える高齢者支援の拡充(契約入所)	リーダー会議(実績確認)
	財政の健全化 定員割れの状況を改善し、赤字収支からの脱却ができている	安定した施設運営	・入所稼働率 90% ・通所稼働率 73%	・措置及び契約入所の事業内容や空床情報を関係機関へ周知 ・積極的な契約入所の受け入れ ・通所事業(デイサービス)の関係機関への周知拡大	リーダー会議(実績収支確認)
		居住支援事業受入れ	・支援受入れ実績	・居住支援事業の理解及び運営にかかる学習 ・実質的な受け入れの促進	リーダー会議(実績確認)
運営	人材確保・育成及び定着 ケアの方向が職員の思いや夢の実現と重なり、職員の離職がなく働くことができている	能力向上に向けた取組	・目標設定と評価	・やってみたいことの見聞と支援 ・希望する研修等の受講促進とフィードバック ・専門性の高いケアの実現(資格取得の支援)	管理監督職による月次確認
		職員確保	・不足の改善	・必要なケア時間帯の人材確保	業務改善委員会
		年休取得の向上	・有給7日以上/年	・1-2か月あたり1日以上、年休を計画的付与	リーダー会議(確認)
		高齢3施設の協働	・定例会議再開	・収益増の取組実施に向けた相談・提案・協議 ・災害時の協働連携体制づくり	3施設定例会議
組織	働きやすい職場環境整備 ケアの負担軽減、業務の効率化が図れている	安心安全な環境構築	・負担軽減率	・職員の負担軽減・業務効率化に向けた機器の選定と導入 ・4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動の継続 ・業務改善委員会の定例開催	リーダー会議(確認) 業務改善委員会
		コンプライアンス・ガバナンスの強化 法令遵守を意識し、健全な施設運営ができている	法令遵守	・施設内研修計画 実績報告 ・第三者委員会	・施設内研修での職員へ周知 ・各委員会定例開催 ・災害時事業継続計画の見直しと職員への周知 ・第三者委員会、デイ運営推進委員会での評価

## 特別養護老人ホーム

## 特別養護老人ホームふくら

開設50年が経ち、地域に根差した施設として取り組んできたノウハウを活かしながら、今後も地域の拠り所としての役割を果たしてまいります。利用者の暮らしの継続と職員の働きやすい職場環境の実現を目指した新築整備を行ってまいります。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	尊厳を大事にした豊かな暮らしの実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己評価アンケート(年2回)</li> <li>研修参加率 70%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス計画に基づく「ふくらケア6つのはしら」の浸透と意思決定支援の実践</li> <li>ケアの質の確保の取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>四半期(リーダー会議)</li> </ul>
		新築整備に向けた基本構想の作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>2028年度までにロードマップ作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>湖北地域における高齢福祉事業再編に向けたふくら移転準備室(仮)の発足</li> <li>各事業の見直しと新規(付加)事業の検討</li> <li>働きやすさと働きがいの視点を持った整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進捗管理(準備室)</li> <li>年次</li> <li>年次</li> </ul>
		地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>年2回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出前講座 ふくら広場の開催</li> <li>居住支援機能を備えた新たなサービスの検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>半期</li> <li>年次</li> </ul>
	財政の健全化	事業の安定経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次計画ごとの稼働率の達成</li> <li>契約入所</li> <li>介護報酬改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入所利用者定員の維持</li> <li>目標稼働率の維持</li> <li>老人ホームながはまの空床稼働に向けた協働</li> <li>介護報酬改正に準じた加算の確実な算定</li> <li>居宅介護支援事業所の増員の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月(主任者会議)</li> <li>毎月(主任者会議)</li> <li>毎月(主任者会議)</li> <li>年次</li> </ul>
運営	人材確保・育成及び定着	高齢3施設の協働		<ul style="list-style-type: none"> <li>災害時の連携ができる体制づくり</li> <li>高齢者施設における支援力の向上</li> <li>柔軟な職員派遣の協力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次</li> <li>年次</li> <li>年次</li> </ul>
		人材確保と専門性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>3年間で6名雇用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人向け理念、介護技術等の研修システムの整備</li> <li>施設内研修の再編とキャリアアップシステムの活用</li> <li>基礎介護力の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次</li> <li>半期</li> <li>半期</li> </ul>
	働きやすい職場環境整備	働き続けたい職場作り	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児や介護があっても働ける環境の整備</li> <li>柔軟な雇用形態の取り入れ</li> <li>計画的な年休取得</li> <li>ICT、AI(人工知能)の活用による業務の効率化</li> <li>職員意見の反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次</li> <li>年次</li> <li>年次</li> <li>半期(委員会)</li> <li>半期(アンケート)</li> </ul>
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化	リスクマネジメントの強化と法人職員としての意識付け		<ul style="list-style-type: none"> <li>予測・予防・早期発見を重視したリスクマネジメントの強化</li> <li>法人職員としての果たすべき役割の理解と実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>四半期(委員会・研修)</li> </ul>

## 救護施設 ひのたに園

誰もが暮らしやすい地域社会づくりを目指し、既存の制度(障害、高齢)や社会資源では対応できないニーズに対応するため、現場での気付きを活かし、多様な主体とつながりながら柔軟な事業運営を行います。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進 セーフティネット施設として、社会保障や経済の動向、地域の社会資源に応じて変化する利用者像や地域のニーズに柔軟に対応した事業実施ができています	住宅確保要配慮者への支援	・事業継続性の確保 ・法人内事業体制の検討と構築	・近隣自治体等と連携した居住支援の仕組づくり ・高齢施設等と連携した単身高齢者等への支援	・担当者会議 ・経営改善会議
		培った支援ノウハウの地域展開	・地域からの相談に応える体制構築	・働き・暮らしやすい地域づくり	・主任者会議 ・職員会議
		現場での気付きを活かした事業運営	・地域の福祉ニーズに応じた事業実施	・地域の福祉ニーズに応える柔軟な事業実施	・主任者会議 ・職員会議
	財政の健全化 職員(主に正規職員)が、事業所の経営状況を言葉にできる	目標資金収支差額の確保	・稼働率102% ・目標3,600万円 〔職員配置状況により変動有〕	・主任者会議、職員会議等での経営状況把握 ・関係機関への周知と加算等の確実な獲得	・主任者会議 ・職員会議
運営	人材確保・育成及び定着 職員が目標持って日々の職務に当たっている	気付きや関心に応じた人材育成	・調書の「興味」項目平均3以上	・個人目標達成プログラムの活用 ・目標や関心に応じた研修の実施、事業所視察	・定期面談時
				・ひのたにフォーラムの開催	・主任者会議 ・職員会議
組織	働きやすい職場環境整備 職員が職場環境の改善について気付き、意見が言える	職員エンゲージメントの向上	・調書の「満足」項目平均3以上	・「あれ？を形に委員会」の開催 ・AIやICTの活用による働きやすい職場づくり	・委員会 ・主任者会議 ・職員会議
				・個別職員面談による対話	・定期面談時
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化 施設の管理運営に必要な法令の理解と遵守	事業関連法令の遵守 気づきを活かす意思決定	・違反ゼロ、不満ゼロ	・内部監査の実施による現状把握と改善 ・現場での気付きを活かす意思決定の仕組みづくり	・担当者会議 ・主任者会議 ・職員会議

## 障害者支援施設(県指定管理施設) 滋賀県立むれやま荘

社会リハビリテーションを提供する県内唯一の機能を有した施設として、医療リハビリテーションを終えた当事者や家族、医療機関から求められる、エビデンスに基づいた質の高いサービスを提供します。その成果と特徴を社会に伝えていきます。働く場としての福祉のイメージを変え人材確保に寄与するとともに、職員が安心して働ける職場環境を整備し、満足度の高い・選ばれる職場づくりに努めます。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	エビデンスに基づいた支援手法SIM(社会生活の自立度評価指標)の確立	・SIMに関する研修参加およびアンケート	・職員の評価スキルの向上 ・SIMに基づく社会生活の自立度評価の活用	・研修参加者数 ・アンケート結果分析
		リハビリプログラムの充実	・利用者満足度調査	・社会生活プログラム等の定期開催 ・選べるグループワークプログラムの定期開催 ・ニーズに応える新規プログラムの導入	・満足度ポイント
	財政の健全化	利用率の向上	・関係機関訪問および施設機能説明会開催	・必要な対象への施設機能の周知 ・医療機関との定期的な情報の交換 ・地域包括支援センターとの情報交換	・訪問件数 ・説明会参加者
運営	人材確保・育成及び定着	人材獲得のための積極的アプローチ	・施設内:実習受入 ・施設外:外部への周知、イベント等参加	・福祉系教育機関の実習の積極的受入 ・福祉に関心のある人以外へのアプローチ ・地域イベント参加による関心度向上のアプローチ	・実習受入数 ・外部への周知、イベント等参加回数
		知識・技術の向上とより質の高いサービス提供	・学会報告、研修参加	・専門学会への参加と取り組み成果のアピール ・SIM、TBI-31(脳外傷者の認知-行動障害尺度)等の評価スキルの向上 ・短時間動画視聴等隙間時間の非集合型研修	・学会等報告数 ・SIM等研修参加数 ・研修参加数
	働きやすい職場環境整備	職員間コミュニケーションの促進	・組織体制の周知・理解促進・委員会活動	・多職種連携のための組織体制の整理 ・小グループでの各係や委員会活動等の推進・	・委員会活動開催数
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化	職員の心理的安全性の確保	・相談・聞き取りの促進	・各係を横断するメンター制度の促進 ・係の育成担当者による新人等教育	・メンター相談件数 ・聞き取り結果の反映
		施設運営の法令等遵守	・指導監査等の受検	・指導監査および指定管理施設モニタリング調査等における指摘事項の低減(ゼロ目標)	・指摘事項件数
	目標達成のための組織体制の整備と周知	・進捗状況の会議等における伝達	・目標達成の全職員への意識の醸成 ・各職員の役割と指示系統の明確化	・伝達、周知事項の理解の確認(会議及び面談)	

## 障害児入所施設(県指定管理施設) 滋賀県立信楽学園

現在利用する児童およびその家族、これから学園を必要とする子どもたちのプラットフォームとして、県が示す指針に基づいて支援を提供します

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	様々な課題を抱える児童の受け入れ	・入所児童数の維持(20名以上/定員32名)	・中学校への周知活動の実施 ・支援が必要な児童・生徒の状況を共有(教育委員会および高等学校等)	運営会議(活動進捗確認)
		日中活動の変革および社会体験の充実	・児童の活動参加率向上	・現状に即した作業科目の検討および提供 ・働く力を習得するための支援 ・様々な社会経験の機会の提供(失敗を振り返り、自分自身に気づく支援)	日中支援会議(都度確認)および運営会議(方向性の確認・見直し)
	財政の健全化	コスト削減による支出削減 契約児童増による収入増加	・資金収支差額	・子ども家庭相談センターと連携し、児童の柔軟な受入をできるだけ可能にする ・地域の相談支援機関等への周知活動	職員会議および法人事務局との収支等の共有
運営	人材確保・育成及び定着	様々な課題を有する児童の受け入れ体制の強化	・法定配置に準じた人材の確保による数的負担の軽減	・複合的な課題に対応できる職員 ・スキルアップによる個別ニーズ対応力向上	日中支援会議(都度確認)
		児童発達支援力の向上	・職員研修の充実	・児童の特性に応じた個別支援スキルの獲得(研修受講の推進)	職員会議(復命研修)
	働きやすい職場環境整備	職員体制の充実	・施設運営をチームで意識できるよう職員個々の質を高める	・ソフト面の工夫を凝らした対応 ・心理担当職・ジョブコーチ・地域移行担当等専門職種のスキル向上 ・職員全体で一人ひとりの社会的自立を支援する意識の向上・体制整備	運営会議(協議・確認)
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化	風通しの良い職場空間づくり	・ICTの活用促進	・情報の共有、連絡報告等の伝達をICT等の活用により、円滑に行う環境整備	運営会議および職員会議(フィードバック)

## 障害福祉サービス 東近江障害施設群

東近江障害施設群の事業所を利用する人と、東近江障害施設群で働く職員のほか、東近江障害施設群に関わるすべての人のウェルビーイング(※)を追求します。(※肉体的にも、精神的にも、社会的にもすべてが満たされた状態にあること)

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	説明できる(根拠のある)支援をします	・各事業所の毎年度の事業計画の評価指標	各事業所の毎年度の事業計画	事業計画内の評価指標を四半期毎に評価
		働くことも生きることも大事にします	・同上	各事業所の毎年度の事業計画	同上
	財政の健全化	赤の縮小、黒の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>びわ湖ワークス:資金収支差額ゼロ</li> <li>能登川作業所:資金収支差額10,000千円キープ</li> <li>マイルド五個荘:資金収支差額2割増(R7決算ベース)</li> <li>じょいなす:年間稼働率88%</li> <li>ホームグロー東近江:資金収支差額3割増(R7決算ベース)</li> <li>グロー相談:契約者数90名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当初予算の精度向上のため各事業所との予算面談を実施</li> <li>事業内容の見直しによる職員配置の適正化</li> <li>稼働率アップのための方策立案と実施</li> <li>養護学校からの新規利用につながるよう、個々に合った実習・見学の実施</li> <li>定員と利用契約数の精査</li> <li>保有スペースの有効活用による事業の再編や拡大</li> <li>確実な加算取得</li> <li>エリア内事業所間の弾力的な人員配置</li> </ul>	四半期ごとにエリア会議で確認
運営	人材確保・育成及び定着	持続的な事業のためにつながる人材見つけます	・つながりの中から採用する地域限定・短時間雇用職員5名/3年	・潜在人材の掘り起こしのため、自治会、民生委員児童委員、利用者家族等地域住民と対話	毎年度末実績確認
	働きやすい職場環境整備	働くことも生きることも大事にします	<ul style="list-style-type: none"> <li>右記の取組ができたと答える職員が8割</li> <li>新たな取組み案が職員から一つでも提案される</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児・介護・傷病で休む職員にOKスタンプを送り、育児・介護・傷病で休んだ職員は「すみません」より「ありがとう」を伝えることを奨励</li> <li>いつもフォローに回っている職員におつかれさん年休の奨励</li> </ul>	毎年度末にアンケートを実施
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化	法人をもっと知っている職員集団になります	・「1年前より法人の仕組みを知っている」と答える職員が毎年8割以上	・定款、規程や障害者総合支援法を学ぶ機会の提供(年2回)	毎年度末にアンケートを実施

## 障害福祉サービス・高齢福祉サービス オープンスペースれがーと

わたしたちは、湖南省・甲賀市にねざし、利用者と職員の双方が輝き、安心を提供する場でありつづけます。  
地域住民から信頼され、必要とされる事業所づくりをめざします。

- ①障害事業：「自分らしく」(生活介護)・「やりがいをもって」(就労継続支援 B 型)・「私が選んだ生き方で」(GH)思いを支える多機能型拠点を目指します。
- ②相談事業：誰もが質の高い支援を受けられる、地域に開かれた相談インフラを確立します。
- ③高齢事業：利用者・職員・地域から選ばれ、必要とされ続ける事業所を目指します。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	【障害事業】 通所事業再編	・新規利用者獲得 (毎年各2名以上)	・活動内容を見直し、個別支援計画に基づく支援の充実を図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月1回のエリア連絡会議までの共有と状況把握、進捗確認</li> <li>・エリア会議での改善報告</li> <li>・管理者会議での分析と改善指示</li> </ul>
		【障害事業】 グループホーム(GH)の再編	・稼働率の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人暮らしを希望する利用者の地域移行を推進</li> <li>GHを1か所に集約し、支援体制を強化する</li> <li>・高齢化・重度化に対応するため ICT 機器を導入し、職員の介護負担を軽減する。併せて夜間の健康管理と安全確保を強化する</li> </ul>	
		【相談事業】 「情報」の標準化	・計画相談の実施率100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画相談事業の進捗管理を徹底する</li> <li>・委託相談・計画相談ともに、「情報」の標準化をすすめ、相談支援の質と対応力の向上を図る</li> </ul>	
		【高齢事業】 稼働率の維持と向上	・新規利用者獲得 (年間20名以上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待、困難ケースの受入体制の維持</li> <li>・介護予防・認知症予防の推進</li> </ul>	
	財政の健全化	【全事業共通】 ・報酬体系に整合した人員配置の見直し ・質を守るための基盤作り	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費率の削減 (毎年▲1%)</li> <li>・稼働率の維持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労継続支援 B 型・生活介護ともに毎年各2名の利用者増を目指す</li> <li>・広報誌発行で周知し、利用者増をはかる</li> <li>・一般相談業務の評価を通じて委託費の根拠を明確化する</li> <li>・計画相談は加算取得に向けた体制整備(自立生活援助)を進める</li> <li>・高齢事業は各種加算(個別機能加算、口腔機能向上加算、LIFE 加算)の取得を開始する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月1回のエリア連絡会議までの共有と状況把握、進捗確認</li> <li>・エリア会議での改善報告</li> <li>・管理者会議での分析と改善指示</li> </ul>
				【全事業共通】 生産性向上のため DX(デジタルトランスフォーメーション)による効率化	

運営	人材確保・育成及び定着	【全事業共通】 職員の確保	・応募数の増加	・介護ワークシェアリング(カitek等)の活用による職員の確保 ・社会福祉士資格取得にかかる実習受入れ再開	・月1回のエリア連絡会議での共有と報告 ・管理者会議で分析
		【全事業共通】 専門性の高い人材の育成及び定着	・離職率の削減 ・外部研修の受講(一人年2回以上) ・内部研修の受講(受講率100%)	・外部研修の受講機会の提供 ・月1回の研修会および法定研修(虐待防止、人権、感染症対策、BCP)の実施 ・正規・非常勤比率の調整(相談事業)	・研修受講状況の把握
	働きやすい職場環境整備	【全事業共通】 DXによる業務の効率化 ・R8〈導入期〉 ・R9〈検証・改善期〉 ・R10〈基礎完成期〉	・R8 下半期には全職員に Google アカウントを付与(職員参加100%)	・〈れがーと DX 推進チーム〉の発足 ・Google ワークスペース導入による業務効率化 ・業務支援ソフト、音声入力や AI ツールの導入による記録・事務作業の抜本的削減 ・相談窓口(チャット)の設置 ・ツールの理解度についてアンケート調査を実施	・〈れがーと DX 推進チーム〉で検証
組織		「働きやすさ」の可視化	・アンケート回答(回答率100%)	・ハラスメント防止研修(法人1回/年) ・ストレスチェックの実施(エリア1回/年) ・エンゲージメント調査(法人1回/年) ・ハラスメント防止調査(法人1回/年)	・年2回以上の職員ヒアリングでの評価、改善状況の把握
	コンプライアンス・ガバナンスの強化	【全事業共通】 危機管理体制の構築	・訓練実施 年1回(参加率80%)	・BCP および防災計画に基づく訓練と改善点の定期更新(感染症BCP含む) ・地域と連携し、災害時を想定した合同避難訓練を実施。改善点の定期更新 ・福祉避難所機能の確認	・防火・防災委員会で検証と推進
		【全事業共通】 適正な事業運営と質の向上 虐待事案再発防止の視点(※)	・参加率の上昇 ・改善率の上昇 ・満足度調査 満足度5以上が80%以上	・自己点検・自己評価を定期的に行う ・虐待防止セルフチェックの実施(年2回) ・満足度調査を実施。調査はデジタル化することで結果の透明性を確保する ・休憩時間と支援時間を明確に区分し、業務と休憩の混在を防止する(※)	・地域連携推進会議 ・通所介護運営推進委員会(年2回) ・エリア運営協議会(年1回)で報告
	【全事業共通】 情報セキュリティ対策強化	・職員の理解度100%	・情報セキュリティ対策を強化し、ガイドラインを整備する ・相談窓口(チャット)の設置 ・理解度についてアンケート調査を実施	・〈れがーと DX 推進チーム〉で検証 ・リテラシー研修の実施	

## 県委託相談 滋賀県発達障害者支援センター

発達障害のある児者に対する支援を総合的に行う地域の拠点として、支援者支援、人材育成等の三次支援機関としての機能強化を実施し、関係機関との連携を強化し、発達障害児者に対する地域における総合的な支援体制の整備を推進します。

軸	2028年の姿 (5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	個別相談支援	・個別相談を市町発達支援センター等、地域支援機関に移行する	・移行したケースを地域支援機関へつなぎ、身近な地域でライフステージを通じた支援にかかるサポートの継続	・インテークシートの刷新、支援目標に移行に関する項目を明記 ・移行件数7割を地域支援機関へつなぐ
		関係機関支援	・関係機関のニーズに応じたコンサルテーション	・コンサルテーションを研修型・事例検討型・危機介入型のタイプに分類し、事業所の目的に応じて実施する	・2年目以降、満足度調査を実施
		市町との連携	・事例検討および情報交換により、身近な地域でスムーズな連携を推進する	・市町・圏域の支援機関とともにケース検討を行う	・検討を行う機関を6市町に拡大する
		家族支援	・メンターの活用方法の検討および活動機会の拡大	・市町と共に強みシートを作成し、メンター活用を促進するための派遣プログラムを作成	・強みシート、派遣プログラムの作成・活用・修正・アンケートによる効果測定
		研修	・発達障害者支援ケアマネジャー養成研修の見直し	・専門性の高い人材養成に資する、支援者のニーズに合わせた研修プログラムの改訂	・目的整理、ニーズ調査による内容の再編を経てプログラムを改訂
			・県民講座の継続実施	・年1回実施し、発達障害について県民に周知する	
	啓発	・利用者・家族・関係機関がアクセスしやすくなるホームページの活用	・市町や圏域の研修情報の提供、コンサルテーション受付等様式の掲載をはかり関係機関に周知する	・初年度以降年12回更新をはかり、アクセス数を2年目には月平均700件、3年目は月平均1,000件とする	
財政の健全化	安定的・効果的 事業運営	・委託元行政機関との定期的な協議	・予算および事業に関する協議を定期的実施し、必要な予算を獲得する		
運営	人材確保・育成 及び定着	人材育成・定着	・人材育成プログラム	・人材育成プログラムの見直しによる、職員の育成・スキルアップ:必要に応じた先輩スタッフとの面談	・初年度にプログラムを見直し試行する以降、修正プログラムの実施・検証
		業務マニュアルの作成	・環境整備により組織に守られていると実感できる	・業務にかかるルールややり方の明文化 ・マニュアルおよびフローチャートの作成	・個別ケースのフローチャート、ハラスメント対応マニュアルの作成・活用・見直し ・既存マニュアル整理・新規マニュアル作成
組織	働きやすい 職場環境整備	法令遵守・違反 ゼロ	・リスク管理	・様々な対象者に対応するための原則2名の支援体制構築と、リスクがあると判断された場合の(延期・中止を含めた)対応マニュアルを作成	

## 県委託相談 滋賀県地域生活定着支援センター

刑事上の手続き又は保護処分による身体の拘束が解かれた後、高齢による又は障害を有することにより自立した生活を営むことが困難と認められる人に対して、地域生活定着のため、伴走的な支援に取り組みます。その際、支援対象者にとって適切な支援が届くよう、常に地域の福祉関係機関や必要な社会資源との連携を図ります。また、弁護士が取り組んでいる更生支援計画に対し、定着支援センターとしての立場で作成する支援計画作成について検討します。

軸	2028年の姿 (5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	つながりを意識した相談支援	・本人の意向に基づいた相談支援の実施	本人が納得・同意のもと面談を進めることができるよう、説明マニュアルを作成し、コーディネート業務やフォローアップ業務に活用する	
		連携会議・勉強会の開催	・会議等の定期的な開催	・司法福祉連携会議や関係機関との勉強会の定期的な開催 ・司法関係機関との勉強会、滋賀弁護士会との勉強会および地方検察庁、保護観察所、少年鑑別所との勉強会の開催	・司法福祉連携会議の開催(月1回)
		引継書等に関する研究	・更生支援計画の理解を深め、支援計画作成について検討する	・更生支援計画作成に際し、センターの関わり方について(仮称)矯正施設等退所後支援計画の作成を含めて検討する	・初年度:情報収集と分析 ・次年度:左記計画の様式を作成 ・最終年:計画書の活用状況について調査を実施
		関係機関のネットワーク構築	・会議等の参加・周知を通じた関係機関とのネットワークづくり ・主催研修の実施	・地域福祉検討会の実施、啓発に向けた広報、個別支援プログラムの実施 ・キープセーフプログラムの実施および学校版プログラムを説明できるスキルの取得	・司法アセスメント委員会(年4回) ・啓発を目的とした研修会(年1回) ・ネットワーク部会員登録者数の増加
	財政の健全化	安定的・効果的な事業運営	・委託元行政機関との定期的な協議	・予算および事業に関する協議を定期的に実施し、必要な予算を獲得する	
運営	人材確保・育成及び定着	人材育成・定着	・相談スキルやファシリテーター力の向上	・キープセーフプログラム/ファシリテーター養成研修受講	
				・相談支援業務マニュアルの作成	・業務の洗い出しを踏まえて作成したマニュアルの検証を行う
	働きやすい職場環境整備	安心して働ける職場環境の整備	・孤立しない業務環境の整備	・定期所内ミーティングと OJT を活用して、業務上の心配事・悩み等を職員全員で考える	
コンプライアンス・ガバナンスの強化	法令遵守・違反ゼロ	・リスク管理	・様々な対象者に対応するための原則2名の支援体制構築と、リスクがあると判断された場合の(延期・中止を含めた)対応マニュアルを作成		

## 県委託相談 滋賀県高次脳機能障害支援センター

滋賀県の指定を受けて法の理念に基づく地域の支援体制の整備を進めるため、地域の関係機関への業務支援やすべての県民、当事者の方と  
 そのご家族、地域の医療従事者の方々への普及啓発・相談支援・研修の機会の提供に努めます。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	高次脳機能障害者支援法施行に基づく業務の遂行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・圏域会議への参加</li> <li>・普及啓発研修の開催</li> <li>・相談支援件数</li> <li>・連絡協議会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療福祉圏域のネットワーク会議への参加と業務支援</li> <li>・普及啓発のための活動(研修の開催)</li> <li>・当事者、家族への相談支援</li> <li>・支援ガイドブックの活用促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各業務の開催・参加等件数</li> </ul>
		医療・福祉との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携業務の進捗確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機関との連携強化</li> <li>・滋賀県立リハビリテーションセンターおよび滋賀県立むれやま荘等、社会資源との連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携内容の進捗確認</li> </ul>
		地域支援バックアップ機能の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アウトリーチ件数</li> <li>・事例検討への参加件数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門チームによるアウトリーチの実施</li> <li>・地域困難事例検討に参加した業務支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣件数</li> <li>・参加件数</li> </ul>
	財政の健全化	安定的な事業の運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期協議の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援法施行による新たな業務の実施について委託元と予算を含めた協議の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開催回数</li> </ul>
運営	人材確保・育成及び定着	専門研修への参加機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門研修等への参加件数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談員の高次脳機能障害の専門研修やコーディネーター研修への参加機会を確保する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加件数</li> </ul>
		センター内勉強会の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勉強会の実施回数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テーマを設けスキルアップのための勉強会を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施回数</li> </ul>
	働きやすい職場環境整備	心理的安全性が確保された職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定例ミーティングの実施状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員間のコミュニケーションと業務の進捗確認のための定例ミーティングの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施回数</li> </ul>
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化	法令遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアルの作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援法施行に伴い委託元行政機関と連携して実施業務の再点検を行う</li> <li>・相談対応に関する標準マニュアル(困難事例・カスタマーハラスメント対応を含む)の整備を進める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル作成の進捗確認</li> </ul>

## 芸術・文化/地域共生 法人企画局

「インクルーシブ滋賀の実現」をミッションに掲げ、障害のある人の自己実現と社会参加の促進を軸に、誰もが地域で文化的な生活を営むことができる、共生社会の実現に向けた取り組みを推進します。加えて、法人内外の連携をより一層強化して、新たな価値創造に挑戦する持続可能な仕組みと仕掛けをつくります。

軸	2028年の姿(5つの柱)	テーマ	(目標達成の指標)	主な取組	(進捗評価方法)
事業・財務	ニーズに対応した事業推進	誰もが地域で文化的な生活を営む「インクルーシブ滋賀」の実現	・事業数及び連携主体数	・障害児者が地域で文化的な生活を営む仕組み/仕掛けづくり(以下プロトタイプ事業)を、多様な主体と連携・実施(学びのモラトリアム等)	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
			・基本方針の進捗、資料編纂の進捗、連携団体数・事業数	・ポーダレス・アートミュージアム NO-MA (NO-MA) の外部委員会で基本方針を再検討 ・収蔵作品の整理・保存・活用を進め、教育・文化・企業など多様な団体と連携企画を展開	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
			・新たな共同創造の場の数及び参加者数	・障害のある人とない人が音楽やダンスを共同創造し、互いの活動を行き来する仕組みづくり	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
		芸術支援センター(アイサ)の機能強化	・相談対応の利用実績参加団体実績、研修の参加満足度	・施設・学校との合同企画展や相談対応を継続しつつ、文化施設との連携によって鑑賞支援の理解を広げ、活動の場づくりと人材育成を強化する	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
			・表現拠点数、ネットワーク強化実績、連携団体の拡張度合い	・インクルーシブ滋賀の実現に向け、多様な主体と連携して障害者の表現拠点を広げ、文化団体・企業とのネットワークを強化し、支援の仕組みを整備	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
		持続可能な価値創造の仕組みと仕掛けづくり	・新たに得たネットワーク、先進的事例、ノウハウ等のPR実績	・ネットワークやノウハウなどの「見えない組織資産」の顕在化しPRを通じて法人の知名度と信頼度を向上	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
	・参加者数		・文化的な体験を提供する事業で、法人内利用者の積極的な参加を促進し、当部の法人内価値を向上	年度毎の事業実績(定量・定性評価)	
財政の健全化	事業収入の増収と外部資金調達	・事業収入の増収額 ・自己収入割合35%	・事業収入(入場料収入・物販収入等)の増収 ・外部資金(委託金・民間助成金、企業資金等)の調達	年度毎の事業実績(定量・定性評価)	
運営	人材確保・育成及び定着	法人内の人材育成	・法人内から参加する職員数	・プロトタイプ事業への職員参加の仕組みをつくり、人材育成に活用	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
	働きやすい職場環境整備	手順書作成による業務の平準化	・手順書の作成数	・専門性が必要な企画書や広報物の作成に向けて、誰もが取り組みやすい手順書を作成	年度毎の事業実績(定量・定性評価)
独自の研修・教育プログラム		・プログラムの実施数	・スキルアップ/キャリア形成支援研修の実施		
組織	コンプライアンス・ガバナンスの強化	補助金の適正な執行	・職員理解度等(5段階評価)	・規程に則った事業執行の遵守(手順書の作成と活用)	ヒアリングによる定点調査
		リスク管理の内部統制の体系化	・職員理解度等(5段階評価)	・リスク管理体制・内部統制に関わる役割分担の事務分掌による明文化	

