

※      は重点課題

大項目	中項目	課題	目標	方法	担当者	18年度 (30年度)	19年度 (31年度)	20年度 (32年度)	備考
組織運営体制	新マスタープランの策定	第6期マスタープラン(MP)の策定	第5期MP進捗状況の確認と第6期MPの策定における合意形成  2020年度~2029年度における10年間の長期ビジョンの策定	制度動向を注視し、MPの進捗状況を検証する。 この検証は、定期に開催し、合わせて制度動向も注視していく。	管理職主任 サービス管理責任者 (運営会議・中長期戦略企画室・所長会議・サービス管理委員会)	制度動向や地域ニーズを確認 MPの進捗状況の検証を定期的に行う。 19年度上半期に合意形成意見集約方法検討 19年度下半期に意見集約(中長期戦略企画室)	総合支援法見直し 1月検証 9月検証 1月検証 長期ビジョンの策定	第6期MPの策定 長期ビジョンの開示	福成会未来予想図(20年長期ビジョン)を検証し、10年長期ビジョンを策定する  第6期MPにおける合意形成方法に注視し、スタッフの介入意識の向上を図る
	トータル人事システムの定着	人事給与システムの定着	新人事給与システムを定着させ、人財育成を図り、組織を活性化	①評価制度②給与制度③等級制度に留意し、運用しながら、完成度を検証していく。	運営会議 中長期戦略企画室 総務部 研修委員会	運用 検証 → カスタマイズ → 定着 ①評価制度②給与制度③等級制度の理解を深め、精度向上	人事考課制度・研修制度の精査 考課者研修		人事給与システムの目的は「人財育成」であることを確認しながら進める
		人財の確保	求職者(学生・女性・高齢等)から選ばれる法人	働き方の多様性(ダイバーシティ)にも注視し、広報活動を活発に行い、成長できるシステム等福成会の魅力を伝えていく。 また、経営協の「福祉人材確保マニュアル」を参照に人財確保のシステムを構築する。	運営会議 中長期戦略企画室 管理職 総務部 研修委員会 広報委員会	人財確保権限検証 現状と責任 役割	人財確保システム 検討・実施 広報戦略(HIP等の活用と運用) 地域ネットワーク・学校機関・施設協会等との連携と広報 入口(入職前・時)・中身(OJT)・出口(退職時・後) フォローアップ		求職者から選ばれる組織へ 情報発信・ネットワーク構築・フォローアップが重要
		障害者雇用の課題認識の深化と雇用	障害者雇用の課題認識の深化と雇用	就労支援を営む法人としての課題認識を深化させながら、プロセスも含め、現在の障害者雇用を検証し、雇用に結び付ける。 また、第5期MP期間中に1.5人増を目標値とする。	管理職 総務部 (みのり)	雇用プロセス 検証	障害者雇用の課題認識の深化 継続募集・しごと作り・定着支援	0.5人雇用 0.5人雇用 0.5人雇用	
組織体制の確立	事業を円滑に運営するための内部管理体制(ガバナンス)の強化	組織の権限と責任の明確化  総務の機能強化  事業部制の検証	「専門性」「スピードアップ」を具現化するシステムを構築する。 また合わせて効率的な経営ができる組織作りを行う。  組織体系に対応した 決裁権の設定、職制と役割を明確にする。	運営会議 中長期戦略企画室 総務部	総務機能強化 検討・構築 職制と役割 決裁権・検証 運営会議 意思決定の強化 事業部制 検証・評価 サービス管理システム 検証・評価	検証・評価		計画を効率的に実施していく組織体へ	

※   は重点課題

大項目	中項目	課題	目標	方法	担当者	18年度 (30年度)	19年度 (31年度)	20年度 (32年度)	備考
組織運営体制	安定した事業経営	安定した経営	稼働率の向上及び契約者の増員	各事業所で目標値を設定する。	事業所 広報委員会	現状分析	専門性向上 サービスの質向上	情報発信 学校等との関係づくり	入口の機能強化と 専門性の広報活動 ↓ 体系化
			目標値 稼働率90%・充足率105% (達成した事業所において は、次の策を講じる。)	各事業所における広報戦略 を抽出し、広報委員会と連 携。	事業所の横断的な連携によ り体系化する。	数値向上への取り組みと広報戦略			
			広報委員会及び事業所の横断的な連携 ⇒ 体系化						
		建物改修計画・事業展開に 合わせた施設整備計画の策 定	改修計画・整備計画を策定 する。	総務部 (中長期戦略 企画室)	現状分析	検討 ⇒ 改修計画・整備計画策定		継続的な事業運 営、新たな事業展 開のために必要	
		社会福祉法人制度改革にお ける「財務規律の強化」に留 意する。	制度動向・情報収集						
		財務管理能力(スキル)の向 上	財務管理報告会をベースと し、管理職全体で収支の情 報共有を図り、スキル向上を 目指す。 それらの蓄積により、事業継 続可能な計画を策定する。	運営会議 総務部 管理職	定期 財務管理報告会 情報共有とスキル向上 評価・分析				
		蓄積			資産・収支状況 確認	検討・財務管理計画策定			積立資産設定へ

※   は重点課題

大項目	中項目	課題	目標	方法	担当者	18年度 (30年度)	19年度 (31年度)	20年度 (32年度)	備考
事業展開	地域生活支援事業の拡充	地域のニーズに応じたグループホーム事業の拡充とシステム構築	制度動向を確認しながら、日中サービス支援型グループホームの検討と建設  それらに伴うシステムの構築  小規模な地域生活支援拠点の創造  これまでの実績・経験を活かし効率的な運営	地域での暮らしを支える為、継続可能な財務上のローリスク経営(オーナー建設)を主力展開し、法人スタッフ一丸となって「支える・寄り添うシステム」を構築する。加え、制度動向を確認。また、面的整備と拠点整備を留意しながら、ショートステイや共生型サービスも含めた地域生活支援拠点を検討する。	地域生活支援事業部  日中活動支援事業部				ニーズに応じた展開へ
		ショートステイ事業の安定  障害者安心生活支援事業との連携・協力・情報共有	緊急時の受け入れ・対応  地域の体制作り(リレくらしサポートセンター)	ぶちるぼ・リレくらしサポートセンター・サポートセンターまっつばで連携を図りながら、緊急利用者の受け入れについての仕組みを確立させる。	地域生活支援事業部(ぶちるぼ・リレ・まっつば)				地域支援に必要な機能整備に留意
		相談支援事業の制度動向に対応した展開・強化	障害者ケアマネジメントシステムの確立	法人内の人財育成達成度合を検証しながら、システムを構築する。また年度ごとの到達目標を掲げ、それらを検証し状況に応じてセンター化も視野に入れる。	地域生活支援事業部  日中活動支援事業部				計画相談から垣間見えるケースワークから、地域生活の在り方を法人にフィードバック
新規事業の検討	小規模な地域生活支援拠点を踏まえた、共生型サービス・居住サービス・居宅サービス・日中一時支援事業等の検討	継続した地域生活	制度動向等を確認しながら、共生型サービス等の調査研究を深め、中長期戦略企画室を経て、運営会議に提案する。	地域生活支援事業部  日中活動支援事業部					

※   は重点課題

大項目	中項目	課題	目標	方法	担当者	18年度 (30年度)	19年度 (31年度)	20年度 (32年度)	備考
サービスの質の向上	ニーズに合ったサービス提供	利用者ニーズに合ったサービス提供	事業所の専門性の質の向上 「地域共生社会」に留意しながら、サービス管理に関する「専門性」を更に高める。各事業所における職場内研修等でプレ実践発表等を実施し、事業所内での専門性における共通理解や方向性を確認していく。また、障害者権利に関する動向を踏まえながら、合理的配慮や意思決定支援の機会の提供を図り、サービスの向上に繋げる。これらの取り組みを広報委員会を通じ、ホームページ等で魅力発信する。	「地域共生社会」に留意しながら、サービス管理に関する「専門性」を更に高める。各事業所における職場内研修等でプレ実践発表等を実施し、事業所内での専門性における共通理解や方向性を確認していく。また、障害者権利に関する動向を踏まえながら、合理的配慮や意思決定支援の機会の提供を図り、サービスの向上に繋げる。これらの取り組みを広報委員会を通じ、ホームページ等で魅力発信する。	管理職 サービス管理責任者 広報委員会 送迎サービス委員会	評価 ↓	評価 ↓	評価 ↓	専門的サービスの提供を目指す
		マスタープランと事業計画の連動強化				「見える化」プロジェクト(専門性の探究) 高齢化・自閉症・発達障害・就労支援等 取り組み(魅力)の発信力強化 プレ実践発表	分析と計画	プレ実践発表	
	サービスの質の向上	サービス管理システムの充実	障害者ケアマネジメント手法に対応した個別支援計画の充実	個別支援計画を中心にに見直しを行い、サービス管理に関わる「仕組み」を確立させる。合わせて、各事業所におけるスキル向上を踏まえ、所長からのスーパーバイズ機能強化を図る。	サービス管理責任者 管理職				マスタープランと事業計画の連動強化 専門的研修会への適宜参加 PT等専門的助言の活用 社会資源との連携 活動保障(送迎サービス)・ニーズ把握 検討
	支援力の向上	サービス管理責任者・生活支援員等の人材育成	法人内でサービス管理責任者の研修を継続実施する。またサービス管理委員会等で、事例検討会を実施し、サービス管理全般に関わるスキルを向上させる。合わせて、委員会レベルでの所長からのスーパーバイズを図る。	研修委員会 管理職				「地域共生社会」に留意 意思決定支援・合理的配慮等 障害者権利に関する考察	
								個別支援計画に関わる既存システムの検証と見直し 個別支援計画に関わる既存書式の検証と見直し 各事業所における所長からのスーパーバイズ機能強化	
								サービス管理委員会における事例検討会の実施 ケースワーク等における所長からのスーパーバイズ	

※      は重点課題

大項目	中項目	課題	目標	方法	担当者	18年度 (30年度)	19年度 (31年度)	20年度 (32年度)	備考
サービスの質の向上	権利擁護システムの確立	苦情解決システムの強化	支援現場における苦情解決システムの理解深化	県運営適正化委員会主催の研修会等に参加し、情報の収集と法人内への発信により苦情解決における理解を深める。	サービス管理委員会 権利擁護部会 (広報委員会)	苦情解決カードの集計と情報提供(ホームページ等)			
		苦情(意見・要望)を公開し、サービスにフィードバックしていくシステム作り	サービス管理委員会において、苦情受付・解決の報告会を実施し、各事業所へ情報発信する。	サービス管理委員会において、苦情受付・解決の報告会を実施し、各事業所へ情報発信する。		苦情解決マニュアル等の確認(フローチャート図も含む)	実施状況把握と修正検討		
		虐待防止等権利侵害への取り組み	成年後見制度の利用促進	サービス管理委員会が中心に後見センターと連携・情報収集・共有を図り、各事業所における職員への啓発を行う。また、所長中心に適宜家族会等で、利用者・家族向け研修会・説明会を実施する。継続して、後見人養成への協力を行う。	権利擁護部会 サービス管理委員会 管理職	後見センター・成年後見制度の状況把握(市民後見人の動き)	連携	サービス管理委員会 情報収集・共有	成年後見制度の研修会
		虐待防止への意識向上	虐待防止マニュアルの活用とその周知及び家族への啓発を図る。また、虐待防止マネージャーの機能を適宜確認する。	サービス管理委員会 権利擁護部会 虐待防止マネージャー 管理職	虐待防止マネージャーと各事業所における管理体制の検証	サービス管理委員会 情報収集・共有・発信	チェックリストの活用と振り返り	職員への虐待防止への対応理解と確認	

※   は重点課題

大項目	中項目	課題	目標	方法	担当者	18年度 (30年度)	19年度 (31年度)	20年度 (32年度)	備考
地域貢献	地域福祉への参画	社会保障審議会 自立支援協議会 障害福祉課等関係機関 との連携と協力	法人における実践課題の情報共有と提案	社会保障審議会・自立支援協議会に参画し、法人内への情報発信と共有を図る。 また、定期的に障害福祉課を中心に行政関係機関と定期的な情報交換会を実施し、実践課題における提案を図る。	所長会議 (管理職)				第5期尼崎市障害福祉計画 平成30年度~平成32年度
	地域貢献	地域に求められる取組	地域に求められる取り組み	各事業所拠点でのイベント、自治会等との地域交流や、社協との連携を図り、情報を収集する。	所長会議 (管理職)				
	地域啓発	事業所の機能や福祉の専門性を活かした取り組みと啓発	各事業所拠点での地域への相談体制の充実  実践発表会における専門性の啓発	地域の社会資源としての役割を踏まえ、支援及び懸け橋となり得る相談体制を構築し、啓発する。  広報委員会と連携し、事業所の活動や実践発表を地域に発信する。	所長会議 (管理職) サービス管理委員会 広報委員会				地域啓発へ