

社会福祉法人
福成会

第6期マスタープラン

～持続可能な法人へ～



時代は「モノ」づくりから「コト」づくりへ変化している
付加価値の源泉が「モノ」から「モノ」が生み出す機能や効用すなわち「コト」にシフトした
ライフサイクル全般を対象に体験価値を提供する「コト」
この「モノ」によって私たちのライフスタイルはこんなに素敵になる
What（何が良いのか）だけではなく、Why（なぜそのモノなのか）が求められる時代
私たちの提供するサービスも同じ
専門性や人財にはどの法人も力を入れている
利用者にとってもスタッフにとっても
「福成会が良い」ではなく、「なぜ福成会でなければならないのか」
そんなことを実感していただける3年を目指して

第6期マスタープランの策定に向けて

基本理念

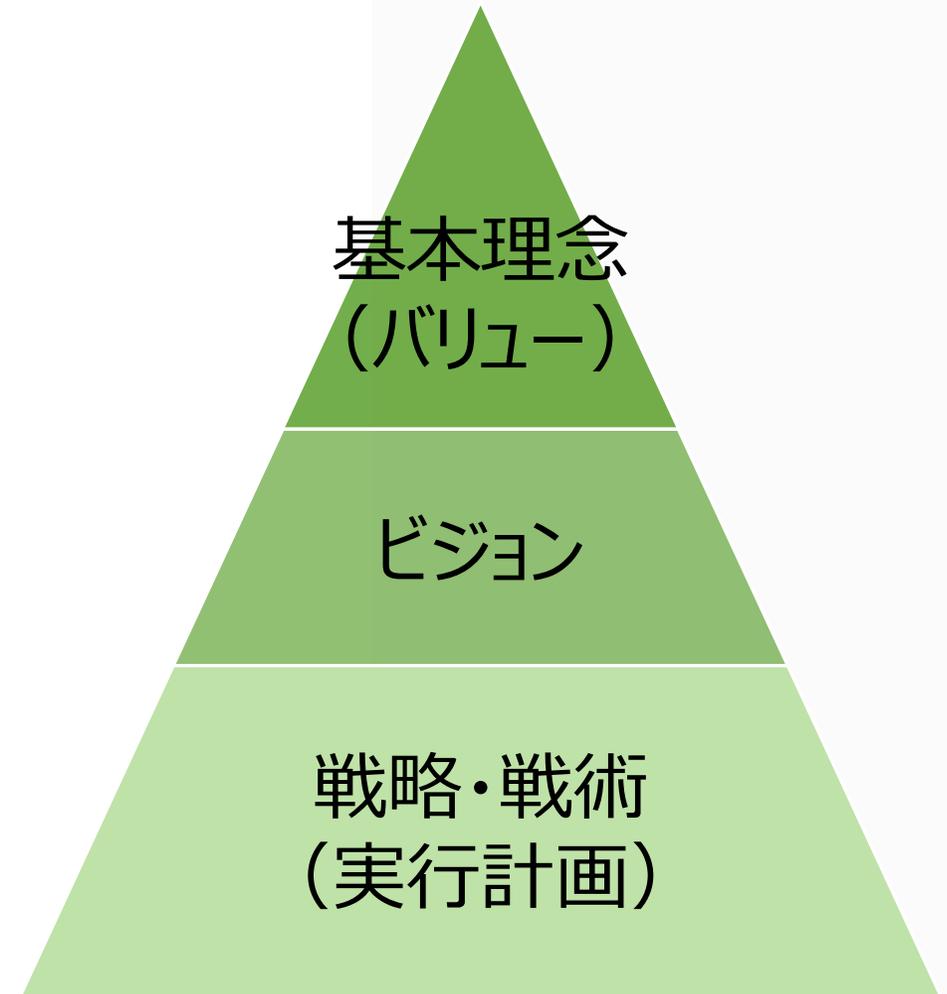
いつも笑顔でいたい
安心して暮らしたい
みんなと共にこのまちで
そんな願いを支えたい

中期経営ビジョン

持続可能な法人へ

中期事業目標

- ミドルマネージャーの充足に向けた、人財の確保と育成
- 地域共生社会を実現する事業モデルの完成
- 事業を安定的に継続し、次の事業展開に向けた資金を蓄えるための、事業活動資金収支差額7,000万円以上



過去～現在～未来

第4期MP

第5期MP

第6期MP

- 人事給与システムの定着
- 稼働率の向上
- 運営体制の強化
- 専門性の向上
- 人財育成

- 稼働率の向上
- 財務管理能力の向上
- ガバナンスの強化
- 専門性の向上
- GH事業の拡充

持続可能な法人へ

- サステイナブル
- イノベーション
- ビルドアップ
- スクラップ&ビルド



内部環境分析

強み (S)

- 県レベルの研修講師や大学・高校の臨時講師など、法人外でも活躍できる人財が多数いる。
- スタッフ数が多く、年齢層の幅も広い。
- 介護系、就労系、居住系、相談系と様々な事業があるため、いろんな方面からの意見を聞くことができる。
- 前歴や資格、趣味などから様々なスキルを持ったスタッフがおり、多方面で活躍できる。
- スタッフの専門性や支援力が高い。
- 社福士、精福士、介福士の有資格者が26名いる。
- 相談支援体制（ことのは・リレ・みのり）が整備されている。
- 自閉症、強度行動障害、高齢化など、専門的な支援に力を入れている。
- 時代に適応するために、組織を変化させている。
- 自治会や社協など、地域とのつながりがある。
- ホームページの更新や広報誌のリニューアルなど、情報発信に力を入れている。

弱み (W)

- 退職理由に業務過多や精神的不調、事務処理がある。
- 近年、若い世代（2～3年目）の離職が目立つ。
- 建物の老朽化に対し、改修や修繕費の蓄えに余裕がない。
- 高齢や児童など、障害分野以外のサービスを展開していない。
- 多数の保育士資格保持者を活かしてきれていない。
- 複数の役割をこなさざるを得ない人財に負担が偏る。
- 経験不足な若年管理者への育成が不十分。
- 応募人数が少なく、定着せずに早期退職することもあるため、人財が安定しない。
- 育成・指導を理解して実践できる経験豊富な中堅スタッフが少ない。
- 新規事業を展開していただくだけの人財が足りていない。
- 需要はあるが、移動支援、居宅介護、日中一時など、訪問系のサービスを展開していない。

外部環境分析

機会 (O)

- 市場経済の不安定さによる、人財の流入や新卒者の就職先としての選択肢になる。(福祉業界の安定感)
- 見える化や強度行動障害、就労支援等の専門性を求める人が法人に興味を持ってもらえる。
- 利用者・家族の高齢化により、高齢化支援への需要が増加する。
- コロナ禍による新しい働き方のスタンダード化。
- 情報発信が簡単になり、うまく活用できる法人は人財確保やサービスの充実につながる。
- YouTubeの活用。
- IoTやロボット等の導入により、事務・支援業務の簡素化や効率化が可能になる。
- 小規模事業所の閉鎖や撤退により、人財が流出する。
- 発達障害のある方の増加にともなう利用希望の増加。
- 地域の高齢化にともない地域貢献の需要が高まる。

脅威 (T)

- 少子化にともなう学生の減少によって、新卒採用がさらに困難となる。
- 人財確保に力を入れている法人や企業へ応募が集中する。
- 他法人による優秀な人財のヘッドハンティング。
- 利用者や家族の高齢化。
- 株式会社などの新規参入による、利用者の引き抜きや併用による利用の減少。
- 卒業時に放デイと同事業者を選択されることでの新規利用契約者の減少。
- 少子化による将来的な新規利用契約者の減少。
- 世間の障害に対する誤解と偏見。
- 医療分野や高齢分野から、障害分野への参入により、事業規模での淘汰の波にさらされる。

バランススコアカードによる視点

地域貢献の視点

- 地域の活性化
- ノーマライゼーションの実現
- 相互理解の深化

財務の視点

- 計画的な経営
- 安定的な基盤整備
- 収益性の向上

利用者の視点

- 既存事業の強化と新規事業への準備
- PR強化
- 時代やニーズに合わせた活動やプログラム
- 専門性の向上

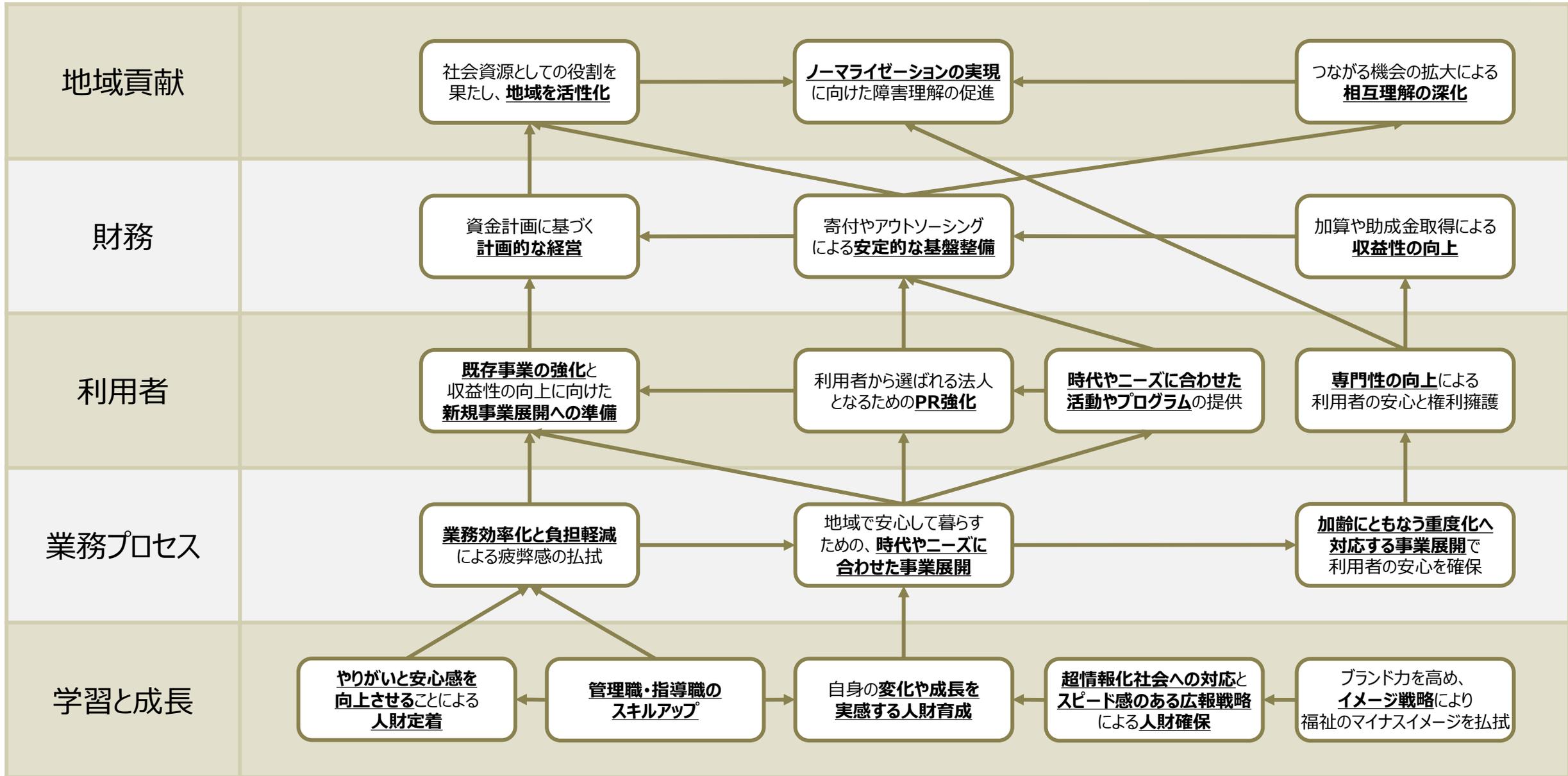
業務プロセスの視点

- 業務効率化と負担軽減
- 時代やニーズに合わせた事業展開
- 加齢にともなう重度化へ対応する事業展開

学習と成長の視点

- やりがいと安心感を向上させる人財定着
- 管理職・指導職のスキルアップ
- 変化や成長を実感する人財育成
- 超情報化社会への対応とスピード感のある広報戦略による人財確保
- ブランド力を高めたイメージ戦略

戦略マップ° (ストーリー)



第6期マスタープラン

～持続可能な法人へ～

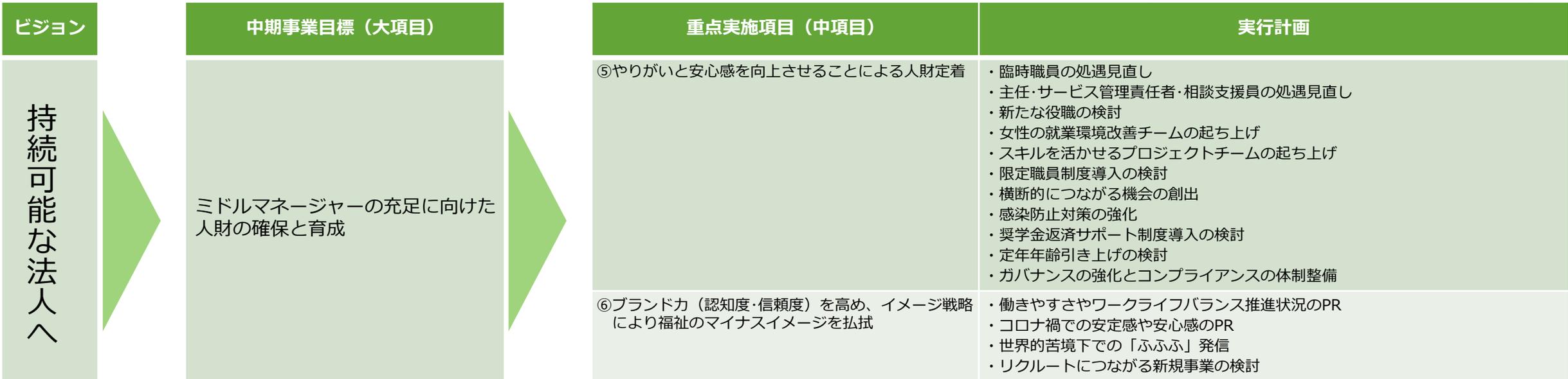


中期事業目標 重点実施項目と実行計画

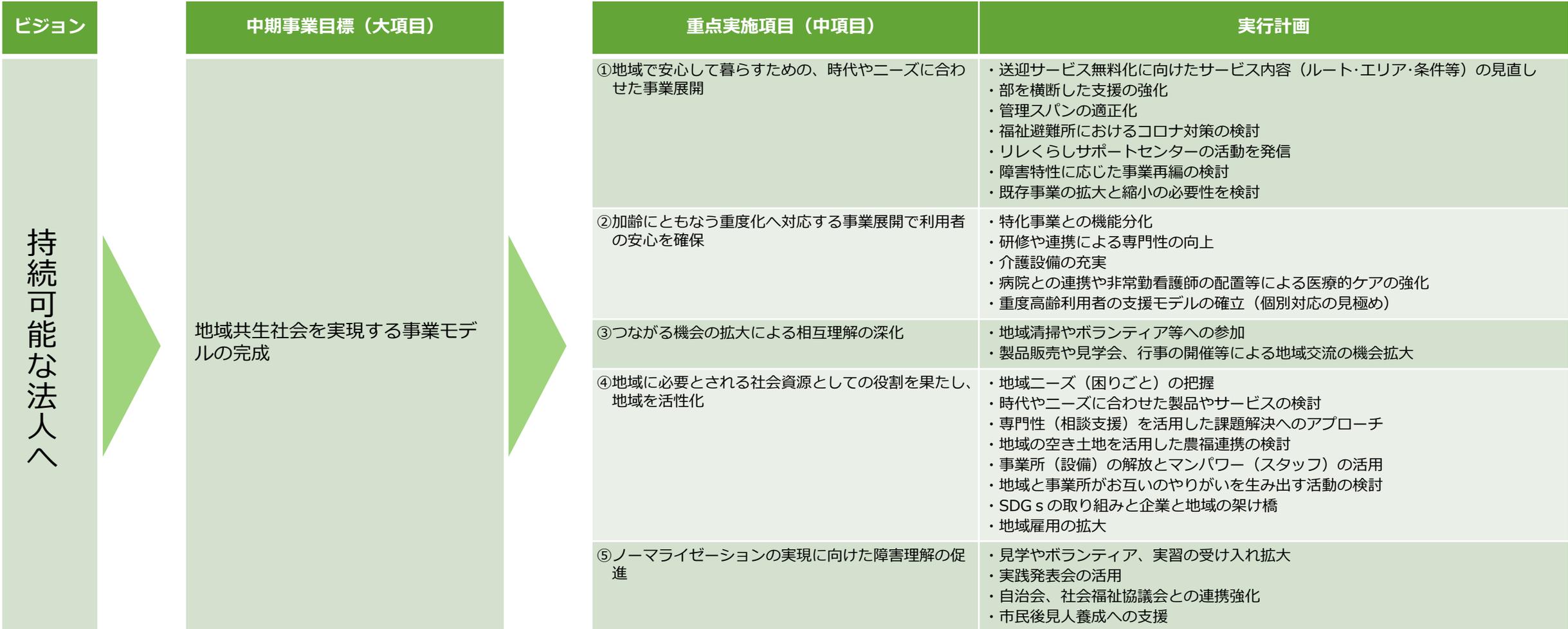
ミドルマネージャーの充足に向けた人財の確保と育成

ビジョン	中期事業目標（大項目）	重点実施項目（中項目）	実行計画
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">持続可能な法人へ</p>	<p>ミドルマネージャーの充足に向けた人財の確保と育成</p>	<p>①業務効率化と負担軽減による疲弊感の払拭</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・スクラップ&ビルドによる法人横断的業務および事業所業務の整理 ・管理職・指導職の職責（権限）および業務の整理 ・IoT導入に向けた調査研究と費用対効果の検証 ・Web（リモート）会議の活用 ・事務・支援業務のICT化と、定型業務のアウトソーシングおよび専門スタッフ雇用の検討 ・短時間雇用の活用 ・事業展開に合わせた採用計画の策定
		<p>②選ばれる法人に向けた超情報化社会への対応とスピード感のある広報戦略</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時限的専門スタッフの配置 ・情報共有の仕組み構築と管理職の発信力向上による法人内広報の強化 ・HP・SNS（YouTube・Instagram等）の活用によるPR <ul style="list-style-type: none"> ①チームワークや明るい雰囲気②人財育成制度と資格取得制度③安心・安全な職場のPR④各種優良企業認定の取得状況⑤女性スタッフや様々なスタッフの活躍⑥スタッフの「やりたい」を具現化⑦専門性の高い取り組み⑧「社会モデル」の支援⑨福利厚生 ・法人研修をYouTubeへアップロード ・オンライン面接の導入 ・ICTを活用した人財確保に関する情報収集
		<p>③管理職・指導職のスキルアップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・部長による管理職へのSV ・財務管理と事業計画の運動についての学習 ・財務管理能力の向上に向けた学習 ・カウンセリング技術の向上に向けた学習 ・研修の実施（ファシリテーション研修・コーチング研修・リーダーシップ研修）
		<p>④自身の変化や成長を実感する人財育成および、学習意欲の向上による有資格者の増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個別育成面接（ヒアリング）の実施とデータの蓄積 ・中期的（交換）事業所実習による法人内事業の理解 ・経験蓄積のための計画的異動 ・外部研修講師等アウトプット体験の機会創出 ・個別育成データの共有の仕組み構築 ・交流会等の参加による他分野、異業種の視点獲得 ・有資格者による学習会の開催 ・昇進昇格のロールモデルの実現

ミドルマネージャーの充足に向けた人財の確保と育成



地域共生社会を実現する事業モデルの完成



次期事業展開に向けた、7,000万円以上の事業活動資金収支差額

ビジョン

持続可能な法人へ

中期事業目標（大項目）

次期事業展開に向けた、7,000万円以上の事業活動資金収支差額

重点実施項目（中項目）

実行計画

①既存の専門性の向上による利用者の安心と権利擁護	<ul style="list-style-type: none"> ・強度行動障害・自閉症・重度高齢利用者支援スキルの向上 ・スケールメリットの活用に向けた情報共有の仕組み構築 ・自宅で受講可能なリモート研修の開催 ・虐待防止チェックリストの管理体制と活用の検証
②時代やニーズに合わせた活動やプログラムの提供	<ul style="list-style-type: none"> ・ウィズコロナ時代の自主製品の検討 ・オリジナリティのある自主製品の検討 ・本質に立ち返った「楽しめる活動」の提供 ・専門部署の創設や専門スタッフの雇用 ・給食サービスの向上
③利用者から選ばれる法人となるためのPR強化	<ul style="list-style-type: none"> ・HP・SNS（YouTube・Instagram等）の活用によるPR ・事業所コンセプト / 支援技法等の専門性 / 権利擁護の取り組み / 自主製品 / 活動やプログラム
④既存事業の強化および、収益性の向上に向けた新規事業展開への準備	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援事業の活用 ・特別支援学校との連携強化 ・見学や実習の受け入れ強化 ・新規利用対象者の動向調査 ・次期事業展開に向けた検討 ・居宅介護 / 移動支援 / 就労継続A型 / 障害児支援 / 介護保険事業 / 日中一時支援 / 研修事業 / コンサルティング事業 / 講師派遣事業
⑤加算や助成金の取得による収益性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・強度行動障害支援者養成研修等の計画的受講と修了者の増加 ・障害福祉サービス事業者としての強みを活かした障害者雇用の推進 ・取得可能な加算の調査と活用
⑥寄付やアウトソーシングによる安定的な基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・クラウドファンディングの活用による、用途目的を明確にした積極的寄付の募集 ・地域・企業・家族に向けた発信 ・みのりと企業の関係性の活用 ・人件費率の適正化
⑦資金計画に基づく計画的な経営	<ul style="list-style-type: none"> ・部ごとの収支に関する目標数値の設定 ・賞与支給月数基準の設定 ・派遣スタッフ使用率の設定 ・資金計画の策定 ・会計監査人設置の想定 ・市有地貸付料の支払限度額の想定

第6期マスタープラン

～持続可能な法人へ～



中期事業目標
実行計画と年度別計画

ミドルマネージャーの充足に向けた人財の確保と育成

重点実施項目	実行計画	目標値	令和3（2021）年度	令和4（2022）年度	令和5（2023）年度	担当	
①業務効率化と負担軽減による疲弊感の払拭	・スクラップ&ビルドによる法人横断的業務および事業所業務の整理	超過勤務時間の10%削減	業務整理	業務削減状況の調査	再整理		管理職
	・管理職・指導職の職責（権限）および業務の整理	キャリアパスフレーム表の改定	業務整理	職責（権限）整理			部長
	・IoT導入に向けた調査研究と費用対効果の検証	検討会3回	調査研究	費用対効果の検証			サービス等調査研究チーム
	・Web（リモート）会議の活用	50%以上	環境整備	Web会議の実施			事業所
	・事務・支援業務のICT化と、定型業務のアウトソーシングおよび専門スタッフ雇用の検討	検討会4回	ICT化への調査（情報共有） 検討会の開催（業務の洗い出し）	導入開始 委託開始			管理職
	・短時間雇用の活用	超過勤務時間の10%削減		必要時間帯の調査	求人媒体の活用と採用		管理職
	・事業展開に合わせた採用計画の策定	計画の完成	モデル事業を見据えた採用計画			新規事業展開を見据えた採用計画	総務部
②選ばれる法人に向けた超情報化社会への対応とスピード感のある広報戦略	・HP・SNS（YouTube・Instagram等）の活用によるPR	総閲覧者数年間のべ4万人	①～④内容の検討→原稿等作成→発信 閲覧状況の調査	⑤～⑨内容の検討→原稿等作成→発信 閲覧状況の調査			広報委員会
	・各種優良企業認定の取得	2種類の取得	取得可能認定調査→申請 HP・求人媒体掲載	取得可能認定調査→申請 HP・求人媒体掲載			総務部 広報委員会
	・時限的専門スタッフの配置	1名配置	専門スタッフの調査	人事異動（新採用）			部長
	・法人研修をYouTubeへアップロード	年3講義	研修内容の検討→撮影 アップロード	研修内容の検討→撮影 アップロード	研修内容の検討→撮影 アップロード		研修委員会 広報委員会
	・オンライン面接の導入	年3名	面接方法の検討	環境整備 実施			総務部
	・情報共有の仕組み構築と管理職の発信力向上による法人内広報の強化	検討会3回 研修会2回	課題の抽出→仕組みの検討 研修会（勉強会）開催	研修会（勉強会）開催			部長
	・ICTを活用した人財確保に関する情報収集	導入要否の決定		情報収集→導入検討	導入開始		総務部 研修委員会
③管理職・指導職のスキルアップ	・財務管理と事業計画の連動についての学習	年2回		指導職へのOJT（補正予算作成）			管理職
	・財務管理能力の向上に向けた学習	年4回		財務報告会の開催			管理職
	・カウンセリング技術の向上に向けた学習	学習会1回	外部研修の受講	学習会の開催	学習会の開催		総務部 研修委員会
	・研修の実施（ファシリテーション研修・コーチング研修・リーダーシップ研修）	研修会5回	ファシリテーション研修の実施 コーチング研修の実施	部長による管理職へのSV リーダーシップ研修の実施	ファシリテーション研修の実施 コーチング研修の開催		管理職

→ 定時実施 → 随時実施 → 必要に応じて実施

ミドルマネージャーの充足に向けた人財の確保と育成

重点実施項目	実行計画	目標値	令和3（2021）年度	令和4（2022）年度	令和5（2023）年度	担当
④自身の変化や成長を実感する人財育成および、学習意欲の向上による有資格者の増加	・個別育成面接（ヒアリング）の実施とデータの蓄積	月1回		面接の実施		管理職
	・中期的（交換）事業所実習による法人内事業の理解	6名	交換実習の実施	交換実習の実施	交換実習の実施	事業所
	・外部研修講師等アウトプット体験の機会創出	指導職6名		外部講師への派遣		管理職 個別支援P部会
	・個別育成データの共有の仕組み構築	共有内容の確定	共有データの検討		共有データによる個別育成	サービス等調査研究チーム
	・交流会等の参加による他分野、異業種の視点獲得	10名		交流会への参加と法人へのフィードバック		事業所
	・有資格者による学習会の開催	3回		学習会の開催		研修委員会
	・昇進昇格のロールモデルの実現	指導職4名 管理職2名		OJTによる個別育成		管理職
⑤やりがいと安心感を向上させることによる人財定着	・臨時職員の処遇見直し ・主任・サービス管理責任者・相談支援員の処遇見直し	規程の改定	処遇の見直し → 規程の改定			部長 総務部
	・新たな役職の検討	規程の改定		検討会の開催 → 規程の改定		部長
	・女性の就業環境改善チームの起ち上げ	検討会5回	メンバーの選出 → 検討会の開催		検討会の開催	中長期戦略企画室
	・スキルを活かせるプロジェクトチームの起ち上げ	2企画の実施		メンバーの選出 → プロジェクトの開始		研修委員会
	・限定職員制度導入の検討	規程の改定	制度の検討 → 規程の改定			中長期戦略企画室
	・横断的につながる機会の創出	3企画の実施		検討会の開催 → 企画の実施		研修委員会
	・感染防止対策の強化	事業所内クラスター0		他サービスの調査 → 対策の検討 → 強化策の実施		危機管理部会 事業所
	・奨学金返済サポート制度導入の検討	規程の改定	制度の検討 → 規程の改定			総務部
	・定年年齢引き上げの検討	検討会3回			制度の検討 → 規程の改定	部長
	・ガバナンスの強化とコンプライアンスの体制整備	年1回		内部監査の実施と啓発		総務部
⑥ブランド力を高め、イメージ戦略により福祉のマイナスイメージを払拭	・働きやすさやワークライフバランス推進状況のPR ・コロナ禍での安定感や安心感のPR	閲覧者数 各1,500人	内容の検討 → 原稿等作成 → 発信 閲覧状況の調査	内容の検討 → 原稿等作成 → 発信 閲覧状況の調査	内容の検討 → 原稿等作成 → 発信 閲覧状況の調査	広報委員会 事業所
	・世界的苦境下での「ふふふ」発信	年4回	内容の検討 → 原稿等作成 → 発信	内容の検討 → 原稿等作成 → 発信	内容の検討 → 原稿等作成 → 発信	広報委員会
	・リクルートにつながる新規事業の検討	検討会3回		事業の検討	新規事業開始	中長期戦略企画室

→ … 定時実施 → … 随時実施 → … 必要に応じて実施

地域共生社会を実現する事業モデルの完成

重点実施項目	実行計画	目標値	令和3（2021）年度	令和4（2022）年度	令和5（2023）年度	担当	
①利用者の安心と地域貢献のための、時代やニーズに合った事業展開	・送迎サービス無料化に向けたサービス内容（ルート・エリア・条件等）の見直し	無料化の実施	ルート・エリア・条件等の検討		ルート・エリア・条件等の見直し 送迎無料化	送迎サービス委員会 中長期戦略企画室	
	・部を横断した支援の強化	未経験者0名	正規職員によるGH支援体験				事業所
	・管理スパンの適正化	規程の改定	管理スパンの検討		規程の改定	部長	
	・福祉避難所におけるコロナ対策の検討	スキームの完成	スキームの検討→作成		物品等の準備	危機管理部会	
	・リレくらしサポートセンターの活動を発信	3回	内容の検討→原稿等作成→発信				広報委員会
	・障害特性に応じた事業再編の検討	検討会6回	利用状況の調査	再編シミュレーション	利用者説明→実習→契約変更	新事業体制開始	中長期戦略企画室
	・既存事業の拡大と縮小の必要性を検討	検討会6回	既存事業の検討				管理職
②加齢にともなう重度化へ対応する事業展開で利用者の安心を確保	・研修や連携による専門性の向上 ・特化事業との機能分化および介護設備の充実 ・病院との連携や非常勤看護師の配置等による医療的ケアの強化 ・重度高齢利用者の支援モデルの確立（個別対応の見極め）	3名	利用状況の調査→シミュレーション	環境整備	外部研修による専門知識の習得と高齢分野との連携	管理職 SCまっぴ 事業所	
		事業の開始	重度高齢利用者向け事業開始				
		1名	利用者説明→実習→契約変更		個別対応の見極め		
		看護師募集→採用		医療機関との連携強化			
③つながる機会の創出による相互理解の深化	・地域清掃やボランティア等への参加	年10回	地域清掃・ボランティアへの参加				事業所
	・製品販売や見学会、行事の開催等による地域交流の機会拡大	年10回	製品販売・見学会・行事の開催				事業所
④地域に必要とされる社会資源としての役割を果たし、地域を活性化	・地域ニーズ（困りごと）の把握 ・時代やニーズに合わせた製品やサービスの検討 ・専門性（相談支援）を活用した課題解決へのアプローチ ・地域の空き土地を活用した農福連携の検討	年2回参加 検討会3回	製品やサービスの検討		自治会への参加等によるアウトリーチ→ニーズ把握	事業所	
		検討会2回	農福連携の検討		試行 サービス化 解決へのアプローチ		
	・事業所（設備）の解放とマンパワー（スタッフ）の活用	年12回	事業所の地域開放				事業所
	・地域と事業所がお互いのやりがいを生み出す活動の検討	検討会2回	やりがい探し→検討		活動の実施	事業所	
	・SDGsの取り組みと企業と地域の架け橋	学習会2回	情報収集と法人内学習会の開催		地域・企業へのPR 企業と地域へのつなぎ	広報委員会 事業所 みのり	
	・地域雇用の拡大	3名	地域へのPR→募集→採用				事業所

地域共生社会を実現する事業モデルの完成

重点実施項目	実行計画	目標値	令和3（2021）年度	令和4（2022）年度	令和5（2023）年度	担当
⑤ノーマライゼーションの実現に向けた障害理解の促進	・見学やボランティア、実習の受け入れ拡大	年150人		見学・ボランティア・実習の受け入れ		事業所 総務部
	・実践発表会の活用	年1回	第11回開催	第12回開催	第13回開催	見える化P部会
	・自治会、社会福祉協議会との連携強化 ・市民後見人養成への支援	年2回参加		自治会への参加・社会福祉協議会との情報交換 市民後見人施設実習の受け入れ		事業所

 … 定時実施
  … 随時実施
  … 必要に応じて実施

次期事業展開に向けた、7,000万円以上の事業活動資金収支差額

重点実施項目	実行計画	目標値	令和3（2021）年度	令和4（2022）年度	令和5（2023）年度	担当
①既存の専門性の向上による利用者の安心と権利擁護	・強度行動障害・自閉症・重度高齢利用者支援スキルの向上	年10名		外部研修等の受講		事業所
	・スケールメリットの活用に向けた情報共有の仕組み構築	検討会3回	仕組みの検討		共有方法の振り返り	見える化プロジェクト部会
	・自宅で受講可能なリモート研修の開催	年3回	環境整備 研修の企画		開催	研修委員会
	・虐待防止チェックリストの管理体制と活用の検証	体制の確立	活用方法・管理体制の検証	虐待防止チェックの実施		権利擁護部会
②時代やニーズに合わせた活動やプログラムの提供	・自主製品（オリジナリティ・ウィズコロナ時代）の検討 ・本質に立ち返った「楽しめる活動」の提供	検討会年3回	活動の検証→新たな活動の検討	自主製品の検討	新たな活動の提供 専門部署の創設・専門スタッフの雇用	事業所
	・給食サービスの向上	検討会年4回	弁当制の検証（コヤリハ）	嗜好調査の反映と選択機会の創出		食事サービス検討部会
③利用者から選ばれる法人となるためのPR強化	・HP・SNS（YouTube・Instagram等）の活用によるPR 事業所コンセプト / 支援技法等の専門性 / 権利擁護の取り組み / 自主製品 / 活動やプログラム	閲覧者数 2,400人		権利擁護の取り組み・支援技法等の専門性 内容の検討→原稿等作成→発信 閲覧状況の調査	更新 自主製品・活動やプログラム・事業所コンセプト 内容の検討→原稿等作成→発信 閲覧状況の調査	広報委員会 事業所
④既存事業の強化および、収益性の向上に向けた新規事業展開への準備	・相談支援事業の活用 ・特別支援学校との連携強化 ・見学や実習の受け入れ強化 ・新規利用対象者の動向調査	新規契約者48名		相談支援事業の活用 見学・実習の受け入れ 特別支援学校との連携・動向調査		このことは 事業所 サービス等調査研 究チーム
	・次期事業展開に向けた検討	検討会10回		次期事業の検討		中長期戦略企画室
⑤加算や助成金の取得による収益性の向上	・強度行動障害支援者養成研修等の計画的受講と修了者の増加	修了者10名		研修受講		事業所
	・障害福祉サービス事業者としての強みを活かした障害者雇用の推進	3名		募集→採用→定着支援		みのり 事業所
	・取得可能な加算の調査と活用	調査年2回		調査・情報収集		サービス等調査研 究チーム 総務部

→ … 定時実施 → … 随時実施 → … 必要に応じて実施

次期事業展開に向けた、7,000万円以上の事業活動資金収支差額

重点実施項目	実行計画	目標値	令和3（2021）年度	令和4（2022）年度	令和5（2023）年度	担当
⑥寄付やアウトソーシングによる安定的な基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> クラウドファンディングの活用による、用途目的を明確にした積極的寄付の募集 地域・企業・家族に向けた発信 みのりと企業の関係性の活用 	2件達成	準備 内容の検討→原稿等作成	募集内容の精査→募集 地域・企業・家族に向けた発信 企業との関係性の活用	人件費率の検証	事業所 みのり 事業所
	・人件費率の適正化	6.6%以下				
⑦資金計画に基づく計画的な経営	・部ごとの収支に関する目標数値の設定	目標数値の設定	設定数値の検討→予算反映	設定数値の検討→予算反映	設定数値の検討→予算反映	管理職
	・賞与支給月数基準の設定	基準の完成	事業活動資金収支差額6,000万円 検討→設定	事業活動資金収支差額6,500万円	事業活動資金収支差額7,000万円 設定月数による支給	中長期戦略企画室
	・派遣スタッフ使用率の設定	使用率の設定		使用率の検討→設定	設定範囲内での使用	中長期戦略企画室
	<ul style="list-style-type: none"> 資金計画の策定 会計監査人設置の想定 市有地貸付料の支払限度額の想定 	計画の完成		市有地貸付料の支払限度額想定 会計監査人の設置想定 検討→策定		中長期戦略企画室

→ … 定時実施
 - - - → … 随時実施
 ⋯ → … 必要に応じて実施