

熊本市手をつなぐ育成会
R6年3月時点

○進捗状況管理の時期、及び業務

- ①進捗状況の管理は、原則として、半年に1回(年度単位で、年度前半末(9月)、年度末(3月))実施。
- ②3年目のR5年度末で、中間での進捗状況の評価、見直しを実施。
- ③最終年度のR7年度は、本中長期計画・ビジョンの達成状況の評価を行うとともに、次期中長期計画・ビジョンの検討を行う。

優先度
 S：最優先
 A：優先
 B：状況を考慮

年次計画線種
 (実線)：実施(新規)
 (重線)：実施(充実)
 (点線)：検討、準備

進捗状況
 ○ 着手
 — 未着手
 ◎ 済み

達成状況
 ◎ 達成
 ○ ほぼ達成
 △ 進行中
 × 未達成

具体的な取組/進捗状況

色	説明
青	すでに達成した課題
黄	取組を開始した課題
白	今年度取り組む課題
灰	コロナ禍で実施が難しい課題

現時点の進捗・達成状況

	進捗状況			達成状況			
	済み	着手	未着手	達成	ほぼ達成	進行中	未達成
R4.3	4%	48%	48%	3%	16%	32%	49%
R6.3	5%	68%	27%	7%	29%	36%	27%

※今年度(R5.4~5.9)に取り組んだ事項は、太枠、状況は青の太字で表記

取組期間の区分

	1年目	R3年度末	R4.3
2年目	R4年度前半末	R4.9	R5.3
3年目	R5年度前半末	R5.9	R6.3
4年目	R6年度前半末	R6.9	R6.10
5年目	R7年度前半末	R7.9	R8.3

1 運動体

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	区分	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗/達成状況		課題、備考			
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成				
1 育成会運動の充実・活	(1)将来的な会員の 見込み、動向への対応 (1)-1 高齢化した初期の頃からの会員への対応	①初期の頃からの会員に向けた取組の充実を図る。 ②5年以内に日中サービス支援型グループホームの開設をめざす。	①会員への意向調査の実施	新規	A	→					事務局	○	△	会員へのアンケートを実施(R3年11月)	※調査後の集計・公表・対応		
			②施設利用会員への出張相談会の実施	新規	A	→					事務局	—	×		※コロナ禍で実施が難しい。		
			③成年後見制度・親亡き後のお金の話、終活等に関する研修の実施	充実 /新規	A	→						事務局	○	○	R4年9月から成人部、研修委員会が成年後見制度や年金等の研修会を3回実施。	※コロナ禍だが、ON-LINEなど方法を工夫。	
			④育成会の団体保険の活用	充実	A	→						事務局	○	△	会員へ周知		
			⑤日中サービス支援型グループホームの実現	新規	A	→						法人運営会議	○	△	しょうぶの里南側の土地を取得 ※資金不足でその後は進んでいない	既存ホームの現状を把握する必要がある	
	(1)-2 若い親世代の 新規加入を促進	①会員や外部向けのセミナー、研修会等を定期的 に開催する。		⑥障がいのある人に関する様々な制度や法律などの分かりやすい講演会の実施 [※年1回]	新規	A	→					高橋事務局	○	○	大会後、ライフステージに焦点を当てたシンポジウム開催。YouTubeにアップ。	※コロナ禍だが、ON-LINEなど方法を工夫。	
				⑦子どもの年齢や状況等に応じたセミナーの実施 [※年1回]	新規	A	→					高橋事務局	○	○	大会後、ライフステージに焦点を当てたシンポジウム開催。YouTubeにアップ。	※コロナ禍だが、ON-LINEなど方法を工夫。	
				⑧学校やPTA、保護者グループ等を対象とした福祉サービスなどの説明会の実施	充実	B	→						高橋・相談(米村・林)	○	○	4校と2特別支援教育ブロックの研修に 出向き実施(保護者、教師)	毎年の教委・学校への案内が必要
				⑨行政・福祉サービス情報の提供[※HP上で]	新規	A	→						高橋、ほか	○	○	R4年9月にリンクリストとQ&Aをup	
				⑩療育懇談会(講話やグループワーク、個別相談)	充実	A	→						て・い・く事務局	○	○	大会後、ライフステージに焦点を当てたシンポジウム開催。YouTubeにアップ。	※コロナ禍だが、ON-LINEなど方法を工夫。
		②子育てで悩む方を対象とした相談会・研修会等を定期的 に開催する。		⑪月例座談会「先輩教えて」「ちょっと聞いてよ」出張型座談会の実施	充実	A	→					事務局、委員会	○	△	H3年:「教育と卒業後の生活」の説明・ディスカッション(11/7)	継続的な取組が重要	
				⑫情報発信力の強化(システム構築、Webコンテンツの蓄積等)	新規	A	→					事務局	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/疑似体験をYouTubeにup/ 定期大会、シンポジウムをYouTubeにup		
				⑬HP、Facebook、Twitter、Instagram等の活用で「活動の見える化」、情報の公開など	新規	A	→						事務局	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/ SNS活用研修	
				⑭子育て(育児・療育)、教育、福祉、身の上など、子育て世代の保護者の悩みに応じる相談体制の構築と相談の実施	新規	A	→						事務局	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/ SNS活用研修	
	④電話やSNS、Web会議システム等を用いてオンライン で相談を受け付ける。		⑮特別支援学校・特別支援学級への地道な働きかけ	充実	B	→					事務局	○	△	※⑩を実施した学校では好印象。理解は広がっていると思われる	毎年の教委・学校への案内が必要		
			⑯て・い・く利用者への入会の働きかけ	新規	B	→						て・い・く事務局	—	×	進んでいない		

個性化			◆育成会の団体保険の活用《※再掲》	充実	A	→	事務局				
	(2) 育成会の存在感の維持・向上	①会の存在や活動を積極的に外部へ発信する。 ②本人活動を充実させ、活動をアピールする。	⑪定期大会の在り方・内容の検討・見直し	充実	A	→	事務局	◎	◎	R4年:分科会開催、YouTube発信 R5年:シンポジウム開催、YouTube発信	
			⑩活動内容のPR(HP以外の方法の用意)	新規	A	→	事務局	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/ SNS活用研修	
			⑨本人活動の支援の充実(ボランティアの育成)	充実	A	→	事務局	-	×	新たな取組はできていない	
	(3) 委員会活動の充実	①「集まる・話す」が難しい中での「集まる工夫」「集まらなくてもできる対応」等を実行。 ②各委員会の活性化と相談員による相談機能を強化。 ③Web会議システムの活用	⑫少人数でも集まる回数を増やす	充実	A	→	事務局、委員会	○	○	対面での会合を再開	
			⑪LINEやZoomを活用したミニ研修・相談会の実施	新規	A	→	事務局、委員会	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/ SNS活用研修	
	(4) 会員や障がいのある子どもの親の声を着実に行政につなぐ	①会員や親の意見や要望等を、今後も行政に届ける橋渡しの役割を担っていく。	⑫福祉・教育行政機関との意見交換会を通じた信頼強化、要望実現に向けた取組	充実	S	→	事務局	○	○	R5:教育委員会、障がい保健福祉課ともに実施予定	
			⑬障がいのある人に関する理解啓発活動の推進	充実	S	→	事務局	○	○	小、高校、警察学校等で疑似体験出前講座。Youtubeも動画を2本Up。	毎年の教委・学校への案内が必要
			⑭権利擁護の取組の強化	充実	S	→	事務局	○	△	R4.3 第二ぎんなん作業所信書便担当利用者への嫌がらせについて市総務課に改善を申し入れ	
	(5) 本人活動(青年教室・つなごう会)の展開	①実施内容や方法を工夫しながら、月1回の活動を継続していく。	⑮毎月1回の活動継続	充実	A	→	事務局	○	◎	R5年度:毎月実施	
			⑯本人の意見発表の場の確保(市・県・九州大会等)	充実	A	→	事務局	○	◎	7月の県大会、8月のつなごう会、定期大会、10月の九州大会で意見発表	
			⑰新たな支援者の確保	充実	A	→	事務局	-	×	新たな確保はできていない	

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗/達成状況		備考	
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成状況		
2 安定的な組織運営	(1) 次代を担う人材の発掘・育成	①次代を担う学齢期会員の入会を促進する。 ②次世代役員の発掘する。	①はじめから「入会」ではなく、会を利用してもらうことで、人材を発掘(育成会投稿サイトなど)	新規	A	→					事務局	-	×	なかなか実現できない	
			②令和3年度改選の評議員の人員選	充実	B	→					事務局	◎	◎	評議員の交替を実施	
			③運動体の存続・活性化のための対策会議の実施	新規	A	→					事務局	○	○	R5年度:委員会のあり方について活性化委員会を立ち上げ検討	
	(2) 賛助会員や協力者の維持・拡大	①育成会活動やつなごう会の活動を積極的にアピールし、協力者や賛助会員の増加につなげる。	④新たな協力者の発掘	充実	A	→					事務局	-	×	新たな確保はできていない	
			⑤疑似体験会で理解を広め、新たな理解者の拡大を図る	充実	A	→					事務局	○	○	小、高校、警察学校等で疑似体験出前講座。Youtubeも動画を2本Up。	毎年の教委・学校への案内が必要
	(3) 時代に応じたネットワークづくりや情報発信	①Facebook等のSNSの発信でネットワークをつくる。	⑥情報発信力の強化(SNS等)	新規	A	→					事務局 事務局長	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/ SNS活用研修	
			⑦法人のセンターとしての機能の強化	充実	A	→					事務局 事務局長	-	×	新たな取組はできていない	
	(4) 事務局に情報発信・集約のセンターとしての役割	①さまざまなニーズに応えられる即応性、情報発信を可能にする対応力を高める。	⑧情報発信拠点、集約拠点としての役割強化 ・HP以外の各種SNSで発信力強化 ・テレビ会議、Zoom等のWeb会議等、オンラインでの双方向の情報通信・提供	新規	A	→					事務局 事務局長	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/ SNS活用研修	
			⑨事務局としての収益事業の工夫・開拓	新規	B	→					事務局長	-	×	新たな取組はできていない	
	(5) 安定的な経営基盤の実現	①事務局も収益の上がる事業を工夫して取り入れる。 ②経費節減に努め、①と合わせ、事業所の繰入を10%縮減する。	⑩コスト意識を高め、経費節減対策の実施	新規	B	→					事務局長	○	△	会員への連絡・周知方法についてアンケートを実施。	アンケート結果の活用、取組への反映

事業体

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗/達成状況		備考		
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況	
1 育成会事業所ならではの良質な福祉サービスの提供	(1) 育成会の理念を踏まえた福祉サービスの追求	①法人としての一体感を強めるとともに、育成会事業所職員に求められる倫理観や使命感、理念等について理解や認識を更に深める。 ②障がい福祉事業所に求められる様々な機能や福祉サービスの継続・発展のための取組への理解を深める。	①利用者に寄り添い、利用者を第一に考えた福祉サービスの提供 ・利用者、保護者・家族の思いや願いを大切に ・個人の尊厳や人権、人格を尊重・利用者の自己決定や意志決定、選択を尊重 ・人権研修や虐待防止研修の充実を図り、虐待をさせない職員体制づくり ・各事業所の基本理念や基本方針(「めざす職員像」)の明文化と唱和により職員間で理念等の共有。	充実	A	→	→	→	→	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	事業所によって取組にバラツキがある		
			②障がい特性等の知識、理解の獲得・向上	充実	A	→	→	→	→	→	→	各施設長・所長 統括施設長	○	△	R5年度:10~12月に3階層での階層別研修(各1日)を実施	
	(2) 職員の資質向上と福祉サービスの質の向上	①職員の資質やスキルの一層の向上を図るため、研修の強化と研修参加への体制を充実させる。	③支援方法や支援スキルの獲得、向上 ・職員研修(OJT、OFF-JT、SD)の強化 ・事業所内研修の充実 ・外部研修受講自己啓発、自己研修の充実 ・職員の意見を職員研修の企画・内容に反映	充実/新規	A	→	→	→	→	→	→	各施設長・所長	○	△	R5年度:10~12月に3階層での階層別研修(各1日)を実施	
			④サービスの点検と改善の実施 ・事業所ごとのセルフチェック実施 ・福祉サービス第三者評価受審(しょうぶの里)	充実/新規	B	→	→	→	→	→	→	各施設長・所長	○	△	R4~5年度、しょうぶの里で第三者評価を受審。7月に報告。	
		②各事業所で、サービスについて、セルフチェックや自己評価を行い、必要な改善を行う。	⑤苦情解決や相談体制の整備	充実	B	→	→	→	→	→	→	各施設長・所長	○	△	R5年度:苦情解決第三者委員を更新、周知した。	
		③必要な改修や建て替えについて、優先順位を付けて計画的に取り組む。	⑥施設設備の改修 ・フロ・トイレ・洗面所等水回りの改修(しょうぶの里) ・建て替え(第二ぎんなん作業所)	新規	A	→	→	→	→	→	→	各施設長・所長	-	×	どのようにするか検討段階	
		④利用者の生命や安全確保のため、各事業所の現状に即した災害対策を行う。	⑦災害への対応 ・水防法に基づく「避難確保計画」作成・更新と避難訓練の実施 ・BCP(災害に備えた事業継続計画)作成・更新と訓練の実施 ・災害用備蓄品(水、食量、その他)の備え	充実	S	→	→	→	→	→	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	事業所ごとにBCPを作成。市へ提出	
	(3) しょうぶの里待機者(50人超)の対応	①5年以内に日中サービス支援型グループホームの開設をめざす。	⑧日中サービス支援型グループホームの実現・資金計画の策定・グループホームの基本計画の策定(※再掲)	新規	A	→	→	→	→	→	→	法人運営会議	○	△	しょうぶの里南側の土地を取得 ※資金不足でその後は進んでいない	既存ホームの現状を把握する必要がある
	(4) 事業所ごとの地域と連携した取組の充実	①事業所ごとに、地域に開かれた事業所づくりと「地域における公益的活動」に取り組む。	⑨育成会ならではの各事業所ごとの公益的な取組の展開	充実/新規	B	→	→	→	→	→	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	て・い・くが、地域の方を招いての餅つき	※コロナ禍で実施が難しい。
			⑩事業所の施設や機能の活用、地域への展開	充実/新規	B	→	→	→	→	→	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	て・い・く:公民館コンサートや餅つき大会に地域の方の参加	
①ホームページその他の積極的な広報活動で事業所の紹介に努める。		⑪ホームページの定期的な更新、パンフ・リーフレット等の更新	充実	B	→	→	→	→	→	→	各施設長・所長	○	△	事務局、しょうぶの里HPは定期更新 第二ぎんなん作業所も定期更新が可能になった		

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗/達成状況		備考			
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況		
(1) 福祉人材の確保		①必要な福祉人材を確保する。 ②職員の資質向上が図れるよう職場環境を整える。	①直接支援職員等の正職員採用・人材確保の観点から、利用者等に直接関わる支援員等を正職員で採用。・新卒者の獲得。	充実	S	→	→	→	→	→	→	法人運営会議 各施設長・所長	◎	◎	直接支援に関わる職員に関しては正職員での雇用が実現。	※しょうぶの里では、支援員に関しては実施	
			②専門学校生等への奨学金制度等の優遇措置の検討	新規	B	→	→	→	→	→	→	→	法人運営会議	-	×	現在の経営状況では実現困難	
			③就祝い金/定着祝い金等の検討	新規	B	→	→	→	→	→	→	→	法人運営会議	-	×	現在の経営状況では実現困難	
			④「めざす職員像」の明確化、共有化・各事業所の基本理念や基本方針(「めざす職員像」)の明文化と唱和等による職員間の共有	充実/新規	A	→	→	→	→	→	→	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	事業所によってバラツキがある	

2 人材の確保と育成、資質の向上	(2)体系的な職員研修の実施	⑤育成会職員としての職員倫理の確立・向上・全体研修会で年齢・階層別研修等での講話、グループワーク	充実 新規	A	→	各施設長・所長 統括施設長	○	△	R5年度:10~12月に3階層での階層別研修(各1日)を実施		
		⑥自己のキャリアが描ける仕組みづくり・キャリアパスの明確化	新規	B	→	各施設長・所長 統括施設長	○	△	R5年度:10~12月に3階層での階層別研修(各1日)を実施		
		⑦新規職員研修、年齢・階層などによる研修の導入・採用1年未満/3年未満の職員への意図的、計画的なフォローアップ	充実 新規	B	→	各施設長・所長 統括施設長	○	△	R5年度:10~12月に3階層での階層別研修(各1日)を実施		
		⑧研修受講後の待遇や給料(資格手当等)等へ反映	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	R4年4月より給与規程に資格手当を盛り込み支給		
		⑨資格取得のための研修受講費、旅費等の補助	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	必要と判断した研修の受講費、旅費等を負担(しょうぶの里)		
		⑩Web研修による研修コスト(※旅費)減を研修受講者増に反映	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	給与規程改定に反映		
	(3)公正で客観的な人事評価の実施と、人事考課の実施の検討	①法人、事業所内及び外部研修を活用した、年齢・経験等の階層に応じた研修体系を構築して実施する。②研修の成果を、可能な限り業務や待遇に反映させるようにする。	⑪育成会職員全体研修会の充実	充実	A	→	統括施設長	○	○	R3年度~各事業所代表で実施 R5年度も11月に実施	次年度もこの方法がよい
			⑫人事評価スケールの作成と評価の実施	充実 新規	B	→	統括施設長	-	×	継続できるシステム・仕組みの研究	※実施の是非、効果の要検討、そのための他の法人等を調査研究
			⑬人事評価・考課の仕組みの検討・構築	新規	B	→	統括施設長	-	×	継続できるシステム・仕組みの研究	
	⑭人事評価・考課による人事配置や昇給・昇任等を検討	新規	B	→	統括施設長	-	×	実施の是非を含めた検討			
	(4)法人内の異動を促進し、職員の経験や視野の拡大を図る	①人事異動、体験交流により、職員の経験や視野の拡大と意識変革、他事業所への相互理解を推進する。	⑮人事異動を可能にする給与体系(資格手当、相談支援事業所等)及び就業規則の整備	新規	A	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	R4年4月から給与規程で給与と昇給を統一。	
⑯円滑な人事異動のためのルールづくり [ex.] 2年に1件以上の人事異動			充実 新規	A	→	法人運営会議 各施設長・所長	-	×	事業所の規模が異なり実現は容易ではない		
②さまざまな体験研修の機会をつくり職員の視野や経験の拡大を図る。		⑰円滑な人事異動のための職員へのヒアリング実施	新規	A	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	R4~5年度にかけても実施。		
		⑱1日、1週間、1ヶ月、1年等の期間での職場体験交流等の実施	充実 新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	-	×	※コロナ禍で実施が難しい		
(5)次代を担う人材の育成	①人事異動や体験研修その他の取組により、人材を育てる。	⑲法人内外の事業所間で、期限付き(1年、2年)の人事交流の実施	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	-	×	※コロナ禍で実施が難しい		
		⑳施設長(所長)、副施設長等の人材育成	充実	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	R5年度:10~12月に3階層での階層別研修(各1日)を実施		
		㉑主任レベル等の育成	充実	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	R5年度:10~12月に3階層での階層別研修(各1日)を実施		

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗・達成状況		備考	
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況
3 働きやすい、働き	(1)働きやすい、働きがいのある職場環境を実現させ、質の高いサービスを提供する	①法人・事業所の経営体力を踏まえつつ、働きやすい職場を目指して、時代に応じたor時代を先取りした取組を検討・実施する。	①業務に見合う報酬体系の整備(相談支援事業所)	新規	S	→					法人運営会議 各施設長・所長	◎	◎	給与規程の検討を前倒、R3年4月から役割手当を支給	
			②夜勤手当の充実(しょうぶの里)	新規	A	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	給与規程の改定で、R4年4月より1回5千円にアップ。	
			③資格取得手当・一時金支給等の制度創設	新規	B	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	給与規程に資格手当を盛り込みR4年4月より支給	
			④特別休暇の拡充([ex.] 夏休み制度の創設、リフレッシュ休暇、配偶者の出産、資格取得のための休暇等)	充実 新規	B	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	就業規則改訂で夏休み休暇、出産支援休暇の新設等の拡大等をR4年4月より実施	
			⑤均等待遇・均衡待遇(同一労働同一賃金)実施	充実	A	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	盛り込んだ就業規則をR4年4月に施行。	
			⑥メンタルヘルスへの対策強化	充実	A	→					各施設長・所長 統括施設長	○	○	R5年度階層別研修で3階層ともに外部講師による講義を実施	
			⑦働き方改革の反映	充実	A	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	盛り込んだ就業規則をR4年4月に施行。	

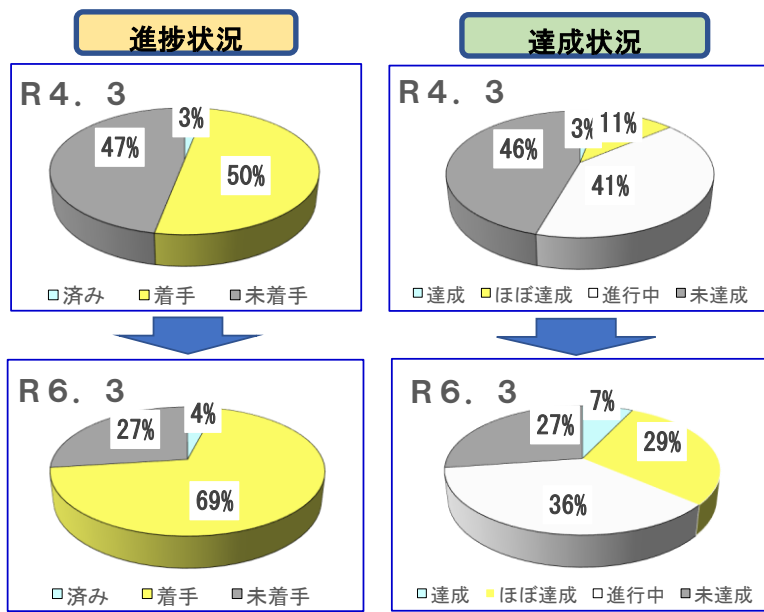
がいのある職場環境	(2)最新の労働法令や制度改正に即した就業規則改定	①法令や制度改正に基づき、時代や社会の変化に合った今日的な就業規則へ改定を行う。	⑧ハラスメント(セクハラ、パワハラ等)の防止対策強化	充実	A	→→→→→→→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	ハラスメント防止規程を盛り込んだ就業規則をR4年4月より実施。	
			⑨女性、妊産婦等への配慮	充実	A	→→→→→→→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	就業規則等で女性、妊産婦等への配慮。	
			⑩育児・介護のための諸制度の普及徹底・育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇等の確保	充実	A	→→→→→→→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	盛り込んだ就業規則をR4年4月に施行。	
			⑪時間休の導入(事業所ごとの実施) ※事業所ごとに職員アンケート実施・勤務時間把握のシステム導入・超過勤務縮減、ノー残業デー設定	新規	A	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	就業規則に盛り込み、事務局・各事業所でR4年4月から実施	※しょうぶの里ではR3年4月より実施
			⑫男性職員の育児休暇、育児休業の普及	充実 /新規	B	→→→→→→→	法人運営会議 各施設長・所長	-	×	今後検討 就業規則の改正が必要	
			⑬定年制延長の検討	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	-	×	今後検討	

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗・達成状況		備考	
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況
4 安定的な事業所運営と新規事業の展開	(1)安定的な経営基盤の実現	①財務に裏付けされた大規模改修や新規事業推進に向けた経営計画を立案する。②経営状況をリアルタイムで客観的に把握・評価する。	①法人及び各事業所の財務状況の安定	充実	A	→→→→→→→					事務局 統括事務長	-	×	給与規程改定での人件費高騰とコロナ禍での収益減で財政状況が悪化	
			②経費節減対策の実施	新規	A	→→→→→					統括事務長 各施設長・所長	○	△	LED化などですでに取り組んでいるものもある	
			③職員のコスト意識の醸成	充実 /新規	A	→→→→→					統括事務長 各施設長・所長	-	×	職員待遇の向上と併せて職員に意識づけを図っていききたい	
	(2)新規事業や、大規模改修、建て直し等の実現	①各事業所において、新規事業や改修、建屋購入等について、目標を立てて整理・検討する。②①に関する資金計画を法人全体で取りまとめ、実現の可否を検討する。	④専門家の助言を得て、現在の育成会の経営体力でどこまで実現可能かを精査 ・会員や関係者のニーズや障がい福祉の動向を踏まえた事業拡大や新規事業の優先順位の検討 ・長期の借入金等の検討	新規	B	→					法人運営会議	○	△	課題等検討会に、会計指導の方を招いて財務状況の説明を受けた。	
			⑤それぞれの計画推進のため、戦略チームで検討を進める(チーム構成:責任者、職員代表、家族代表など)	新規	B	→					法人運営会議	-	×		
	(3)個々の事業所での経営等に関する課題への対応	①法人・事業所の資金力、会員や関係者のニーズや障がい福祉の動向を踏まえた事業拡大や新規事業に優先順位を付けて取り組む。	⑥しょうぶの里・利用者の高齢化への対応(バリアフリー)、築20年を迎えた施設の大規模改修の実施 ①新作業棟横トイレ新設	新規	S	→					しょうぶの里	◎	◎	トイレはR3年3月に新作業棟内に設置	
			②エアコン全面取り替え	新規	A	→					しょうぶの里	-	×	熱源や工期、業者選定等の検討	
			③トイレ、浴室、洗面所等の水回り改修	新規	A	→→→→→					しょうぶの里	○	△	設計のための具体的な改修内容を検討(職員にアンケート)	
			⑦第二ぎんなん作業所 ・老朽化した建物の建て替え	新規	A	→					第二ぎんなん作業所	-	×	建て替えを前提に基本構想を検討する	
			⑧子ども育ちの家「て・い・く」 ・ニーズに応える事業拡大 ①第2、第3の新規事業所の開設 ・第2ていく(放アと児発の分離)	新規	A	→					て・い・く	○	○	児童発達支援を別の場所(城山下代)に分けた(R3年5月)	
			⑨グループホーム、その他 ①あいりす土地家屋取得or別土地・家屋の取得	新規	B	→					しょうぶの里	○	△	現在地の家屋取得がよいか新たな場所がよいかを検討 しょうぶの里南側の土地取得の検討	
			②「日中サービス支援型グループホーム」開設(※再掲)	新規	A	→→→→→					法人運営会議	○	△	しょうぶの里南側の土地を取得 ※資金不足でその後は進んでいない	既存ホームの現状を把握する必要がある
			③障がいのある高齢者のための福祉サービスの提供	新規	B	→					法人運営会議	-	×		
	④西区上高橋の土地活用の検討		S	→					法人運営会議	○	△	残地を買収 活用については未検討			

進捗状況の把握

区分	ビジョン		進捗状況						達成状況							
			◎		○		-		◎		○		△		×	
			済み		着手		未着手		達成		ほぼ達成		進行中		未達成	
			数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
運動体	1 育成会運動の充実・活性化	R4.3	0	0%	15	56%	12	44%	0	0%	3	11%	12	44%	12	44%
		R6.3	1	4%	22	81%	4	15%	3	11%	9	33%	11	41%	4	15%
運動体	2 安定的な組織運営	R4.3	1	10%	4	40%	5	50%	1	10%	1	10%	3	30%	5	50%
		R6.3	1	10%	5	50%	4	40%	1	10%	2	20%	3	30%	4	40%
運動体 小計		R4.3	1	3%	19	51%	17	46%	1	3%	4	11%	15	41%	17	46%
		R6.3	2	5%	27	73%	8	22%	4	11%	11	30%	14	38%	8	22%
事業体	1 育成会事業所ならではの良質な福祉サービスの提供	R4.3	0	0%	5	45%	6	55%	0	0%	1	9%	6	55%	4	36%
		R6.3	0	0%	10	91%	1	9%	0	0%	1	9%	9	82%	1	9%
	2 人材の確保と育成、資質の向上	R4.3	0	0%	7	33%	14	67%	0	0%	2	10%	5	24%	14	67%
		R6.3	1	5%	12	57%	8	38%	1	5%	5	24%	7	33%	8	38%
	3 働きやすい、働きがいのある職場環境	R4.3	1	8%	10	77%	2	15%	1	8%	10	77%	0	0%	2	15%
		R6.3	1	8%	10	77%	2	15%	1	8%	10	77%	0	0%	2	15%
	4 安定的な事業所運営と新規事業の展開	R4.3	1	7%	7	50%	6	43%	1	7%	1	7%	5	36%	7	50%
		R6.3	1	7%	7	50%	6	43%	1	7%	1	7%	6	43%	6	43%
事業所体 小計		R4.3	2	3%	29	49%	28	47%	2	3%	14	24%	16	27%	27	46%
		R6.3	3	5%	39	66%	17	29%	3	5%	17	29%	22	37%	17	29%
総計		R4.3	3	3%	48	50%	45	47%	3	3%	18	19%	31	32%	44	46%
		R6.3	5	5%	66	69%	25	26%	7	7%	28	29%	36	38%	25	26%

全体



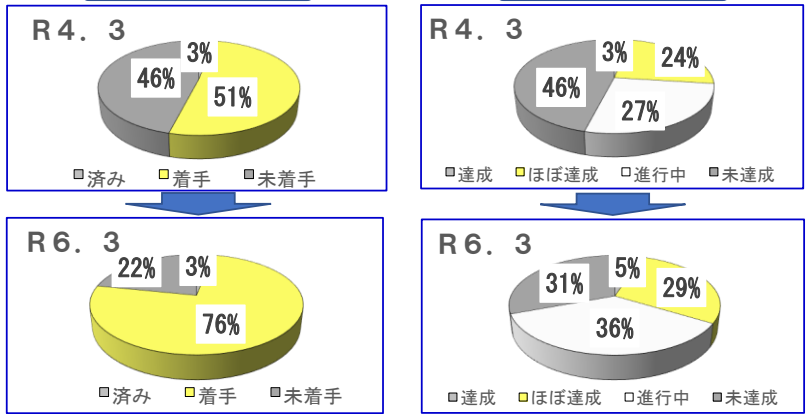
進捗状況

達成状況

進捗状況

達成状況

運動体



事業体

