

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 平成28年度 事業計画

◆ 事業方針

今年度は当法人の設立から20年の節目の年度です。設立母体である電機連合神奈川地方協議会の障害福祉活動(昭和47年)から考えれば45年目となります。この20年間で、福祉制度は大きく転換し、さらに社会福祉法も大きく変化しようとしています。

当法人は、こうした大きなうねりの中で、設立当初から「障害者の社会的自立」「地域福祉の充実」「福祉に対する啓発」を掲げ、一貫して障害者の就労支援・高齢者の地域支援・地域や企業への啓発を行ってきました。常に先駆者として第一線を走り、実績を残してきたと自負しています。この20年間、社会福祉施策の変化に対応して事業所を開設し、利用者ニーズの変化に対応するだけでなく、行政との折衝・国の会議での発言等、社会福祉施策そのものへのアプローチも行なってきました。今後も、これまでの20年同様、制度の変化に対応するだけでなく、制度の変化に影響を及ぼす活動を行っていく所存です。新たな20年をはじめの第一歩として、精神障害者や発達障害者等の支援にも力を注ぐことを改めて決意し、法人理念の一つ「知的障害者の社会的自立」を「障害者の社会的自立」へ変更します。

国の財政状況のために、社会保障の改革が行われようとしています。社会保障費の適正化(削減)の影響は当法人の事業にも大きく影響を与えてくると考えられることから、社会状況を常に把握しつつ、先を見越した運営が必要です。

社会状況として、まず、社会福祉法の改正案が平成27年度中に可決する見通しです。改正案の可決と共に、社会福祉法人の経営組織の見直しや財務の透明化といった「法人のガバナンス強化」が求められ、平成29年4月からは「地域における公益的な取り組み実施の責務」が社会福祉法人に課されます。社会福祉法人には、適切な運営に対する厳しい視線と、地域社会への貢献に対する期待の視線がこれまで以上に向けられてきます。当法人はこの20年間、適正な運営を行ってきましたが、それに甘んじることなく、今後も、法人として事業の運営に対し襟を正しつつ、地域公益的な取り組みならびに今後の体制強化に向けて、理事会ならびに評議員会を含めた法人全体で取り組んでいきます。

個別の事業に関する方針は、既に三カ年計画に盛り込まれていますが、平成28年度内の新たな動きとして以下の事業や取り組みが行われます(記載がないものは全て平成28年4月より)：

- ・ 高齢福祉部門
 - 介護予防・日常生活支援総合事業がスタート(平成28年1月)
 - 生活支援コーディネーターの新たな配置
 - 包括支援センターへの職員の追加配置
- ・ 障害福祉部門
 - 障害者差別解消法の施行
 - 改正障害者雇用促進法の完全施行
 - 川崎市わーくす大師における特定相談支援事業の開始

新規の事業については、事業のスムーズなスタートと適正な運営を心掛けます。また、障害福祉部門の法施行については、障害者を雇用する企業に対する情報発信や働く障害者への啓発に加え、事業所内での合理的配慮も求められるため、法の中身をしっかりと把握し、遵法精神に則り、適正な運営に努めます。

今年度は、昨年度スタートした第2期三カ年計画「電機神奈川福祉センター 発展強化計画」の中間年にあたります。三カ年計画1年目の進捗を精査しながら、それぞれの事業で目標達成に向けて活動する一年であり、職員全員が自部署の事業目標をしっかりと胸に刻み、自分が「最善最適な幸福の提供」をしているのかどうか、その為に自分が「絶えざる研鑽と成長」のための努力を行っているか、自問しながら、目標達成に向け日々の業務に従事します。職員一人一人の成長が当法人の今後の20年を支え、当法人の成長が社会福祉の方向性に大きな影響を及ぼすことになるという意識を持って業務に励んでいきます。

1. 社会福祉事業統括本部

A. 地域福祉推進事業部

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

1) 通所介護・ 介護予防通所介護	<p>重点目標：安定経営を目指し、中重度者向けのプログラムを導入し、ご利用者の集客に努めます。</p> <ul style="list-style-type: none">● 7時間サービス提供日(月・火・水・金・土・日曜日)は、平均利用者数 28 人/日 を目標とし、利用終了者とのバランスを取りながら、新規利用者数 30 人/年 を目指します。● 3時間サービス提供日(木曜日の午前・午後)は、平均利用者数 18 人/回を目標とし、新規利用者数 10 人/年を目指します。● 中重度者ケア体制加算取得に向けて職員の体制整備等を進めていきます。● プログラムの再評価を行い、中重度者の利用者を獲得できるプログラムを導入していきます。● 地域看護ができる医療職と介護職の育成に努めます。● 介護事故や送迎中の車両事故ゼロを目指して、ヒヤリハットや危険予知といったリスクマネジメントの取り組みを継続します。
2) 居宅介護支援事業	<p>重点目標：医療や地域との連携強化と質の高いサービスを提供していきます。</p> <ul style="list-style-type: none">● 要介護のプラン作成件数を年間 1,356 件(113 件/月)行います。● 要支援の年間プラン作成件数は、168 件(12 件/月)のケースを地域包括支援センターから受託します。● 質の高いケアマネジメント実施と安定経営を目指して、定期的な会議の継続と主任介護支援専門員の配置を進めていきます。● 医療職種との事例検討会に積極的に参加するようになっています。● 地域包括支援センターや地域の福祉関係者と連携しながら困難事例も積極的に受け入れていきます。
3) 地域包括 支援センター	<p>重点目標：地域包括ケアシステム構築に向けて、地域ケア会議などを通し地域課題を把握・整理し、地域づくりを推進していきます。</p> <ul style="list-style-type: none">● 地域の関連団体や関係機関と情報交換や定期的な会合等を通じてネットワークを構築していきます。● 認知症カフェの立ち上げに向けて、地域の活動を支援していきます。● 個別ケース地域ケア会議を開催し、多職種の専門的視点を交えて検討することで、個別支援の充実、参加者の資質向上、関係職種の連携促進に取り組んでいきます。● 包括レベル地域ケア会議で、地域課題を検討し、地域づくり・資源開発などに向けて取り組んでいきます。● 民生委員との要援護者マップ更新を行います。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 成年後見制度の相談会等を開催するなどして、相談の掘り起しに取り組み、任意後見や親族申立に繋げていきます。 ● ケアマネジャーの資質向上に向け、法人内や地域のケアマネジャーを対象とした勉強会、事例検討会、医療相談会を行います。 ● 養護者(介護者)支援として介護者のつどいを12回/年、開催します。 ● 事業対象者・要支援者の主体性・意欲を引き出し、目標志向型の介護予防ケアマネジメントができるよう支援していきます。 ● 地域の高齢者の状態を把握し、介護予防のきっかけとなる情報提供や活動への参加を促していきます。 ● 介護予防事業や自主事業で育成したグループの継続的な自主活動を地域交流と協働し支援していきます。
4) 地域活動交流事業	<p>重点目標:地域支援事業推進に向けて、地域包括支援ネットワーク構築のための職員・関係者の認識の共有化を図る取組をしていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● エリアの社会資源マップやリストを作成していきます。 ● 区行政と協働し第3期磯子区地域保健福祉計画の推進に取り組んでいきます。 ● 地域包括支援センターが把握した課題を、包括と共に地域に伝え、地域でできる支援体制や啓発事業などへと繋げていきます。 ● 福祉保健活動団体や地域団体に場の提供を行うにあたって、利用率をあげるための取組を行っていきます。 ● 施設内だけでなく、出前講座などを開催し、地域で事業を展開していきます。 ● 地域ニーズに基づいたボランティアの育成を具体的な成果に繋げていきます。
5) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的に部署内ミーティングを実施し、支援の振り返りや事業運営の進捗状況等の確認を行い、職員の意識向上を図ります。 ● 生活支援コーディネーター配置に伴い、横浜市から指示される業務内容を理解し、対応していきます。《新規＝資料編3～4頁:資料2》 ● キャリアパス制度に設定するclassごとの基準に基づき、日常のOJTを充実させるとともに、適切な研修受講を進めていきます。 ● 請求業務や行政提出の書類作成等について、遺漏のない処理を行います。 ● 広報誌や自主事業への参加募集、デイサービスの空き情報など、法人ホームページを積極的に活用します。 ● 設備更新については、法人本部と連携し、効率良く経費負担を抑制した上で、計画的に行います。

B. 障害者福祉サービス事業部

【ぽこ・あ・ぽこ】

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者評価の年度内受審に当たり、職員・利用者への周知徹底を図り理解を得ると共に、わーくす大師、ウイング・ビートと情報共有しながら、準備を確実に進めます。 ● 前々年度の新人職員育成計画と前年度の就労支援員育成計画を基に、人材育成に努めます。
<p>1) 就労移行支援事業 (20名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間10名以上の就労者を輩出します。 ● 年間15名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。 ● 一日当たりの平均利用者数20名を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間16名の新規利用者を受け入れます。 ● 関係機関と連携しながら、就職先の確保・利用者マッチング・定着支援を充実させ、1年以内の離職をゼロにします。
<p>2) 就労継続支援事業 B型 (26名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間1名以上の就労者を輩出します。 ● 一日当たりの平均利用者数26名を目指します。 ● 様々な治具を工夫することで、ご本人の生産性を高め、平均工賃時給300円を維持します。 ● 個々人の状況に応じて、相談支援事業所への結び付けを積極的に行い、将来の方向性を模索すると共に、関係機関への情報発信の在り方を検討していきます。
<p>3) 自立訓練事業 (生活訓練) (10名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間5名の就労移行支援事業移行者を輩出します。 ● 一日当たり平均利用者数10名を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間6名の新規利用者を受け入れます。
<p>4) 定着支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後3年間の平均定着率80%以上を維持します。 ● 前年度から実施している就労者の定期的な記録を継続し、スムーズな定着支援を行えるようにします。 ● 就労者の保護者を対象に報告会を行い、ぽこ・あ・ぽこの定着支援の在り方に理解を得られるようにします。
<p>5) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 全体ミーティング等で日々の支援や苦情内容の振り返りを行い、一人一人にあった適切な支援ができるよう職員の意識向上を図ります。 ● 定期的に部署内研修及び長期的な職員育成計画を基に、職員のスキルアップを図ります。 ● 安定した作業量を確保できるよう受注作業の納期・品質を守り、必要に応じて営業活動を行い、毎月概ね230万円の授産売り上げを継続できるようにします。 作業室ならびに施設外就労における災害ゼロを目指し職員の意識を高めます。 ● 磯子区自立支援協議会の就労支援検討会において他の事業所との連携を深め、地域の就労支援力の向上を目指します。

【川崎市わーくす大師】

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者評価の受審に向けて、職員、利用者、家族への周知と理解を得ると共に、ぽこ・あ・ぽこ、ウイング・ビートと情報共有を行いながら、準備を進めていきます。 ● 社会的自立が目指せるように就労前、就労後の一連となったプログラムを提供していきます。
<p>1) 就労移行支援事業 (30名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で13名以上の就労者を目指します。 ● 一日当たり平均30名の利用実績を目指して特別支援学校、行政、福祉関係機関との連携や広報活動を図り、年間20名以上の新規利用者の受け入れを目指します。 ● 社会人を育てることを目標とした、グループワークや講座をスケジュールに沿って開催します。 ● 就労移行支援事業の利用期限である2年が経過しても就労できない人に対して、関係機関と連携を取り、他施設へ移行できるように支援を行います。
<p>2) 就労継続支援事業 B型 (20名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で1名以上の就労者を目指します。 ● 一日当たり平均20名の利用実績を目指します。 ● 工賃アップを目指し、授産作業の見直しを行い、目標達成加算(Ⅲ)を目指します。 ● 生活スキル、働く意欲の向上を目的としたグループワークや講座を開催します。
<p>3) 相談支援事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 計画相談支援について、行政や地域の相談支援センターなどから情報収集を行い実施に向けて準備を行います。《新規＝資料編5～10頁：資料3》 ● 川崎区自立支援協議会などに参画し地域の情報収集を行っていきます。
<p>4) 定着支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労後、就労者だけではなく家族のフォローできるような、保護者会や機関誌による情報提供を行います。 ● 就労者の同窓会やほっとスポットかわさき(就労者のたまり場)などの企画内で、就労継続に必要なスキルが身につくようなグループワークや講座を実施していきます。
<p>5) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門的な支援が必要な利用者が増えている為、専門機関からの2次判定やスーパーバイズを受け、利用者支援を充実させます。 ● 作業室ならびに施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 ● 利用者の尊厳を守る為、日々の支援のあり方を振り返ると共に、職員の人権意識を高め、適切な利用者処遇ができるように努めます。 ● 川崎市発達相談支援センターや川崎市精神保健福祉センターなどと連携した地域での職員研修を検討します。 ● 川崎市内の法人内事業所(中部就労援助センター、ウイング・ビート)との連携を強化し、協力関係を構築します。

【ウイング・ビート】

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均契約者数 20 名の実現を目指します。 ● 利用待機者へのイベントを確立・定着させ、新規利用者の確保に努めます。 ● 施設外実習先を 1 件開拓します。 ● 次年度実施を予定している第三者評価の受審に向け、ぽこ・あ・ぽこ、わーくす大師と情報共有を行い、準備を進めます。
<p>1) 就労移行支援事業 (20 名定員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間 12 名以上の就労者を輩出します。 ● 清掃以外の職種での恒常的な施設外実習先を新たに開拓する事を目指し、年間 20 件以上の施設外実習の機会を提供します。 ● 平均契約者数 20 名を目指し、就労により退所となる 12 名以上の新規利用者を確保します。 ● 4 月に新卒生を受け入れる体制を作る為、フリースクール等の現役学生に対する、効率的な見学や実習のフローを固めて実施します。 ● 市外の福祉関係機関とも連携を図りながら、利用者獲得に向けての営業を行います。
<p>2) 定着支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後 1 年間の定着率 90% 以上を目指します。 ● マスターズクラブのアンケートなどを基に、就労定着に効果的な内容を検討し、展開させていきます。 ● 今年度も、現利用者・就労者の保護者を対象とした会を実施し、保護者の方に必要な情報提供に努めます。
<p>3) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 通所利用者の増加に伴い、メンタル面での課題を持つ利用者が増えると想定される為、施設として、一人一人にあった最適な支援を検討します。 ● 部署内研修及び長期的な職員育成計画を基に、非常勤職員も含めた職員全体のスキルアップを図ります。 ● 施設の安定経営を目指すために、利用者の確保と共に、常勤・非常勤職員の配置バランスを見直します。 ● 安全衛生委員会活動と連動し、施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロを目指します。 ● 企業と連携し、発達障害の雇用や就労支援に関する啓発・情報交換が出来る取り組みを実施します。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集を行います。

【ミラークよこすか】

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 平成 27 年度の利用希望者の状況を考慮した結果、平成 28 年 4 月に就労移行支援事業 14 名、自立訓練事業（生活訓練）6 名へ定員変更を行います。また、自立訓練事業（生活訓練）に対するニーズ調査や事業継続性の検証を行い、平成 29 年度以降の事業廃止（就労移行支援事業の定員増）も含めた検討を行います。 ● 支援プログラムを改定し、幅広い層の利用希望者の受け入れと実状に応じた支援が提供できる体制を築き、事業所経営の安定を目指します。プログラム改定に伴い、発展強化計画における受注作業をベースとした支援から、講習・外部作業（実習）・ワークサンプル等を中心とした支援への転換を図ります。 ● 効率的な事業所運営のシステムを構築し、施設内支援、就労支援、職場定着支援をバランスよく実施できる体制を築きます。
<p>1) 就労移行支援事業 （14 名定員）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 10 名を受け入れます。 ● 1 日あたりの平均利用者数 13 名を目指します。 ● 年間 7 名の就労者を輩出し、就労支援機関として認知度の向上を目指します。 ● 7 名の利用者に施設外実習の機会を提供します。 ● 障害者就業・生活支援センターやハローワーク等と連携しながら、横須賀・三浦、横浜南部地域での職場開拓に取り組みます。 ● 職場定着支援対象者に対する支援の方向性を検討し、イベント等の必要性や地域の関係機関との役割分担等について検証します。
<p>2) 自立訓練事業 （生活訓練） （6 名定員）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 1 名を受け入れます。 ● 年間 3 名の就労移行支援事業への事業移行を目指します。 ● 就労移行支援事業と比較し、自立訓練事業（生活訓練）の利用希望者が少ないことを鑑み、地域のニーズ調査や事業の継続性について検証し、次年度以降のあり方を検討します。
<p>3) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々のミーティングや全体ミーティングにおいて、支援や苦情内容の振り返りを行い、事業所としての支援の在り方を適宜検証していきます。 ● 年間 15 名以上の実習生を受け入れます。 ● 事業所内における災害ゼロを目指し、職員・利用者共に安全に対する意識向上に努めます。 ● 地域の関係機関との会議に出席し、連携力の向上と情報収集に努めます。 ● 必要に応じて事業所内研修を実施し、職員のスキル向上を図ります。

2. 法人・公益事業統括本部

A. 就労援助事業部

【地域就労援助センター、障害者就業・生活支援センター】

横浜南部就労支援センター、湘南地域就労援助センター（湘南障害者就業・生活支援センター）、中部就労援助センター（川崎障害者就業・生活支援センター）

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の支援充実を目指し、医療機関との連携や情報共有を深めます。 ● 定着支援の効率化のために関係機関との役割を明確化し、地域に提示します。
1) 共通目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 求職支援 <ul style="list-style-type: none"> ・新規就労者数目標を3センター合計75名とします。 ・精神／発達障害者のアセスメントにチェックリストを導入し、本人と支援者の課題共有ツールとして活用します。 ・精神障害者や在宅求職者の職場実習機会を30件提供します。 ・就労困難層の増加が予想されることから、就労準備の段階評価を年間3回実施し、計画的な求職支援によって精度の高い状況把握を行います。 ● 定着支援 <ul style="list-style-type: none"> ・精神／発達障害者の検討チームにおいて「ジョブマッチングから定着支援」について3センターの支援の方向性を検討し、基本的な支援方法について統一させます。 ・定着支援からの依頼が増加していることから、従来の巡回以外に、同窓会や勉強会など就労者が集まる場を設定し、問題の早期発見、早期対応を行います。 ・特別支援学校の卒業者のガイドラインについて、神奈川県、横浜市、川崎市で統一するように神奈川県内全センターと共に取り組みます。 ● 企業支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークや関係団体と連携し精神障害者を雇用する企業を50件開拓します。 ・平成28年4月より施行される障害者差別解消法において、雇用促進法改正に基づく障害者差別解消、合理的配慮について、巡回時の情報提供やセミナーなどの実施によって理解を深めてもらうことを目指します。 ● 関係機関との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関の訪問・見学の機会を通じて、事例検討会や勉強会を実施することで相互理解を進めます。 ・定着支援において出身施設や学校との役割分担を明確化し、効率的な支援につなげます。 ・登録者の生活課題に適切に対応するため、生活支援機関と連携を強化します。 ● 職員のスキルアップ <ul style="list-style-type: none"> ・法人職員を対象とした就労支援に関する研修会を年3回企画し、センター職員の企画力の向上と法人全体の就労支援スキルの向上を目指します。 ・ジョブコーチ研修修了者による「訪問型職場適応援助」を試験的に実施します。 ・障害者差別解消法における研修や人権に関する研修、相談支援に関する研修等に積極的に参加し、センターが担うべき責務の理解に努めます。

<p>2)各センターの目標</p>	<p><横浜南部就労支援センター></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を10件以上確保し、新規就労は12名を輩出します。 ● 就労移行支援事業所との新たな連携づくりと、特別支援学校との連携課題に積極的に取り組みます。 ● 市内9センターの連携の中で、地域における就労支援センターの役割について明確にします。また、就労支援に関する地域課題の抽出及び解決に向けた取り組みをします。 <p>(地域の状況)</p> <p>横浜市内9センターで連携しながら、地域におけるセンターの役割や地域課題、支援ノウハウの共有をすることが急務となっています。</p> <p><湘南></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を10件以上確保し、新規就労者は20名を輩出します。 ● 精神障害者の定着支援において医療機関との連携を強化します。 ● 就労困難な在宅求職者を福祉サービスに繋がめます。 ● 求職者の支援計画書を導入します。 <p>(地域の状況)</p> <p>湘南東部地域における唯一のセンターとして、多様な就労相談を受けて登録者が増加しており、特に求職状態が長期化している利用者が増えています。また、就労移行支援事業所が増加しており、定着支援における連携が課題となっています。</p> <p><中部></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精神障害者の実習機会を10件以上確保し、新規就労者は12名を輩出します。 ● 就労困難な在宅求職者を福祉サービスに繋がめます。 ● 定着支援における課題整理と、支援の質を維持した上で効率化に向けた取り組みを検討します。 <p>(地域の状況)</p> <p>登録相談者の障害内容や相談内容が年々多種多様化、地域の就労移行支援事業所や養護学校からの定着支援が急増していて、コーディネーター的役割が求められています。特に、就労が困難な層を福祉サービス繋ぐことや一般就労に結びつけることなどが大きな課題となっています。</p>
-------------------	---

B. 法人本部

<p>重点目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法改正への対応動向を注視しながら組織改編に向けた機構改革案をまとめる年度と位置づけ、集中的に議論を進めます。これに付随して発展強化計画において管理部内に設置を計画した企画課は、理事長直下の(仮称)経営戦略室としてその役割・機能を明確化し、2017年度の発足を目指すこととします。 ● 今後の事業展開を見据えた人事計画(案)とキャリアパス制度のバージョンアップ(案)を具現化します。
<p>1) 管理部 (経理・総務・庶務)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新会計基準での初回決算処理を遺漏なく行い、正確かつ迅速に財務諸表を法人に提供できるよう努力します。 ● 経年劣化の建物設備に関して、行政と連携しながら修繕を実施します。 ● 職員の研修履歴、キャリア状況等の人事情報を管理する人事管理ソフトの本格稼働を目指します。 ● 発信型の管理部として機能すべく、ニーズヒアリングの結果をまとめ、具体的施策の提案を行います。 ● 法人の実態に合わせた各種規定の制定・改廃を行います。 ● マイナンバー制度への的確な対応とコンプライアンスに基づく適正な運用を図ります。 ● 行政機関等に対する各種届出・申請・回答などの連絡事務に際し、文書取扱規程に基づく処理方法を確立し、正確性の向上を目指します。
<p>2) 法人運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人の人員体制を検討するとともに、将来的な事業部体制及び新たな運営管理体制の具体案を検討します。 ● 組織改編に合わせて、政策・企画部門を担う(仮称)経営戦略室の設置に向けて、具体的な業務や人選などの準備を進めます。 ● 法人の相互牽制体制を維持・強化するため、内部事業監査を実施します。 ● ホームページ等を利用し法人の事業や財務状況の情報公開を積極的に行います。 ● 人材育成の更なる充実を目指して、キャリアパス制度のバージョンアップについて、具体案を提案します。 ● 新規事業、関係法令の完全施行に対応する高齢・障害の各部署を後方支援することにより法人としての対応に万全を期することができるよう注力します。
<p>3) その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉法人に対する国の動向に注視し、具体的対応策を提案できるよう研究を重ねます。 ● 地域における公益的な取組みの具体的方策を提案します。