

令和2年度 総務部 事業計画 《サマリー》

部門名	シナリオ	ビジョン実現のためのロードマップ			
		方針	31年度 (1年度)	2年度	
財務経理 人材育成	<p>●法人の経営を適正にすすめ、現在の地域のニーズを把握しながら中長期サイクルで計画的に対応していく。</p> <p>●利用者の高齢化問題を優先的に解決していく。</p> <p>●支援部の課題を経営的視点でアドバイスして支える。</p>	<p>○法人の今後を見据え年間収支バランスを3年かけて整える。</p> <p>○法人の体力を把握し人材の確保と獲得をする。</p> <p>○各事業の定員と現員の関係で長期的な定員割れが出ないよう適正な事業が運営されるよう管理する。</p> <p>○居住部門のGH等の整備を想定し財務を実施する</p>	<p>部署</p> <p>財務経理課</p>	<p>部署</p> <p>財務経理課 (総務課)</p>	
			<p>運営計画</p> <p>①予算は事業計画案に基づき財務経理課で策定 経費削減 ⇒赤字幅前年対比4千万円減 ②予算執行状況を毎月確認し適正に執行するための管理をする。(部長) ③支援部の事務を補佐する。加算制度を活用するよう研究と申請。特に人員体制加算1.7-1維持 ④法人経営を推進するために役員会開催・運営(理事・評議員会3回以上 事前説明都度) ⑤-1経営推進会議を月1回開催。資料作成は財務課 ⑤-2運営会議を月1回開催会議在り方検討 ⑥法人内の事業連携を図るために法人連携会議を年4回開催。(支援部) ⑦法人全体会議を年1回以上開催 職員に引き締る意識を高めてもらう主旨で開催する。 ⑧総務部会議を月1回開催し、総務部の事業進捗確認と拠点毎の月次会計進捗を確認</p>	<p>①予算策定は事業所の策定する事業計画に基づき人材育成課と財務経理課で協議し作成する。 ②予算執行状況を毎月確認し、適正に執行するためのための管理をする。 ③役員会開催・運営(理事・評議員会3回以上) ④-1経営推進会議を月1回開催 ④-2運営会議(所長)を月1回開催 ⑤法人全体会議を年1回以上開催 ⑥各事業において適正な人員配置を提案し、予算の適正化を図る。(人件費率を80%～75%の範囲内) ⑦支援部の事務を補佐する。(各拠点にアウトリーチ支援)</p>	
			<p>部署</p> <p>人材育成課</p>	<p>部署</p> <p>人材育成課</p>	
			<p>効果利点</p> <p>・法人全体の包括的な事業計画、予算を策定することで、収支バランスを改善する手立てができる。 ・総務部が見通しを持った財務の後方支援をすることで、支援部が事業計画を策定し執行できる。 ・人材育成課でキャリアパス制度を構築することで、職員が安心して長期的に働くことができる。 ・計画的な人材育成をすることで、財務の安定と新たなビジョンを策定し実行することができる。</p>	<p>①キャリアパス制度を試行。(評価制度構築) ②研修制度とキャリアパスの連動⇒研修制度を構築し、実施運営 ③広報活動継続実施(マイナビ広報中止) 新規採用試験&正規登用試験実施⇒計画的な人材確保を図る。 ④人材管理のシステムを構築⇒システム導入から活用 ⑤医療看護体制の確認⇒強化策を検討 ⑥職員メンタルヘルス体制強化</p> <p>・経営の安定化が進む。 ・事業展開の見通しが持てる。 ・人材確保と育成を安定的にできる。 ・職員が安心して長期的に働くことができる。 ・計画的な人材育成により、財務の安定と新たなビジョン策定と実行が可能 拠点ごとの事務業務の効率化と向上</p>	
			<p>総合相談支援</p>	<p>総合相談支援</p>	
総合相談支援	<p>●6市町村、および長野県、労働局等からの委託契約に基づき、北信圏域の相談支援体制の充実を図る。</p> <p>●総合的な相談支援を進めるために多機関との連携を図る</p> <p>●ライフステージに応じて途切れない相談支援の仕組みを構築する。</p>	<p>○断らない相談、途切れない相談支援体制の構築を目指し、北信圏域の障害のある方々の満足一歩地域を構築する。</p> <p>○自立支援協議会を事務局として下支えし、地域課題の解決に向けて有効活用してもらえような取り組みをする。</p>	<p>運営計画</p> <p>①新たなニーズを把握している相談員がサービス提供事業所と連携してよりタイムリーに適切なサービスを提供できるよう協力をする。 ②運営会議を月1回開催する。 ③地域からアンケートを取り客観的な評価を受け組織作りを反映する。 ④事業所で解決できないことを総務部会議で相談する。 ⑤市町村ケース進行会議を月1回のペースで継続する。(新規相談) ⑥計画相談事業所へのアウトリーチ月1回 事業所長との連絡調整 ⑦デイホームこころの利用者増を図るとともに次のステージに進む方への支援 ⑧まいさぼとのケース進行会議の継続(新規相談) ⑨ハイリスク者の台帳整備と訪問支援(緊急時の予防支援、新規相談) ⑩自立支援協議会の部会長会議を年3回開催する。 ⑪自立支援協議会に参加する相談員の増を図る。 ⑫盆連休の勤務日を増加</p>	<p>①基本相談の窓口としての委託を受け、総合的な相談に応じる。 そのために ケース進行会議等を通じ、市町村担当者と密に連携し、相談者に対するタイムリーで適切な情報提供、定期的な面談等が行える相談支援体制を構築する。 ②個別の相談から把握された課題を地域の課題として受け止め、課題解決に向けた取り組みを行う。 そのために 自立支援協議会を有効活用し、地域課題の解決を図る。 関係機関との連携を進め、地域の相談支援体制の強化を図る。 障害分野だけでなく、多職種、他機関との有機的な連携体制を構築し、適切な支援が提供できる地域の相談支援体制を構築する。 ③地域の相談支援機能の強化を行う。 そのために 人材育成を念頭に、地域の相談支援事業所へのアウトリーチ、相談支援ネットワーク会議を開催する。また、随時困難事例等へのスーパーバイズも行っていく。 ④地域生活支援拠点等事業を活用し、面的整備、地域連携の強化を図る。 そのために 市町村ケース進行会議をベースとして、計画相談につながっていない方への相談窓口として機能する。 ガイドラインを見直し、より有効な現状把握、情報共有の仕組みを構築する。安心台帳の作成。 市町村の保健師、障害担当者とともにタイムリーな面談、家庭訪問等を行い、予防的な相談支援体制を確立する。 ⑤乳幼児期から学童期までの途切れない相談と、専門的なスーパーバイズを通じて地域の支援スキルの向上に寄与する。 そのために 乳幼児健診、保育園訪問、教育相談等を通じてチーム支援による早期療育につなげ、地域の障害児支援体制の充実を図る。 基幹相談との連携を密にし、児から者への途切れない相談支援体制を構築する。 ⑥障害のある方の就労に関する相談について専門的な相談窓口を設置し、地域特性を考慮した就労支援体制の構築を図る。 そのために 障害者就業・生活支援センターを受託し、就労に関する相談、定着等の支援を行う。 雇用支援ネットワーク部会の事務局を担いつつ、圏域の就労支援のスキル向上を図る。 関係機関との連携強化を図り、当事者との相談を大切にしながら就業定着率の高い地域を目指す。 ⑦就労が困難な精神障がい者等に、日中通える場所を提供し、相談支援を行う。 そのために デイホームこころを運営し、日常生活における困り感の相談を行う。また生活機能の向上や、社会との交流を目的とした活動等の提供を行う。 ⑧療育、委託、就労それぞれの部門のスタッフの人材育成をイメージして次世代の人材確保を検討していく。 ⑨センター各部門において、次世代をイメージした人材確保と育成を行う。</p>	
			<p>効果利点</p> <p>・障がいのある人とその家族が、困ったときに相談ができ、支援者(相談者)はすぐに解決できないとしても何らかの手立てで模索しながら、一緒に悩みなから生活を支える体制ができる。 ・高齢になられた利用者さんに暮らしづらさが生じても、まずはどうしたいかを聞くことができる。 ・相談支援専門員からニーズ調査の報告を受けて、必要な支援を必要だけ提供できるようになる。 ・自立支援協議会が活性化することで、相談支援専門員も直接支援者も連携支援がしやすくなる。</p>	<p>基本相談が充実し、困り感を抱えた障がい者(児)やそのご家族が孤立しない地域が創られる。 多職種が包括的に連携できる地域づくりがなされる。 相談支援の質が向上し、相談にあずかる人材の充実が図られる。断らない相談支援が確立される。 緊急時の支援体制が確立し、安心して生活できる地域となる。 予防的アプローチがなされることで、緊急事態の発生が軽減され、支援を受ける側、支援を提供する側双方が慌てずに対応できるようになる。 地域の障害児支援の支援力が向上し、インクルージョンが確立される。ひいてははじめや差別のない共生社会の構築につながる。また、保護者の安心も担保され、健やかな子育てがなされる地域となる。 地域の就労支援が充実し、生き生きと働き、自己実現をしている障がい者が増える。 引きこもりや、社会参加の機会のない障害者が減り、緩やかに成功体験を重ねながら安心して次のステップに挑戦できるようになる。</p>	