

社会福祉法人
福成会

第7期マスタープラン
～飛躍への助走～



ポストコロナとなった現在、時代は新たな転換期を迎えている
今までとは違う価値基準を持った新しい常態「ニューノーマル」

かつて低予算で旅行をする切り札であった車中泊が、

今では「不便を楽しむ」アウトドアの新常識に

人はどこに価値を置くかで感じ方が変わる

第7期は「MP」×「遊び心」を合言葉に「仕事を楽しむ」ことに価値を置く

地域に根差した「面的整備」をはじめ、

仕事を楽しむ福成会のニューノーマルを確立する

日中活動支援部、地域生活支援部、総務部の「繋（きずな）」によって面的整備を展開し、

利用者、スタッフ、地域、関係機関等、ステークホルダーとの繋がりを深化させることで、

第8期の飛躍に向けた地盤を強固にする3か年

第7期マスタープランの策定に向けて

基本理念

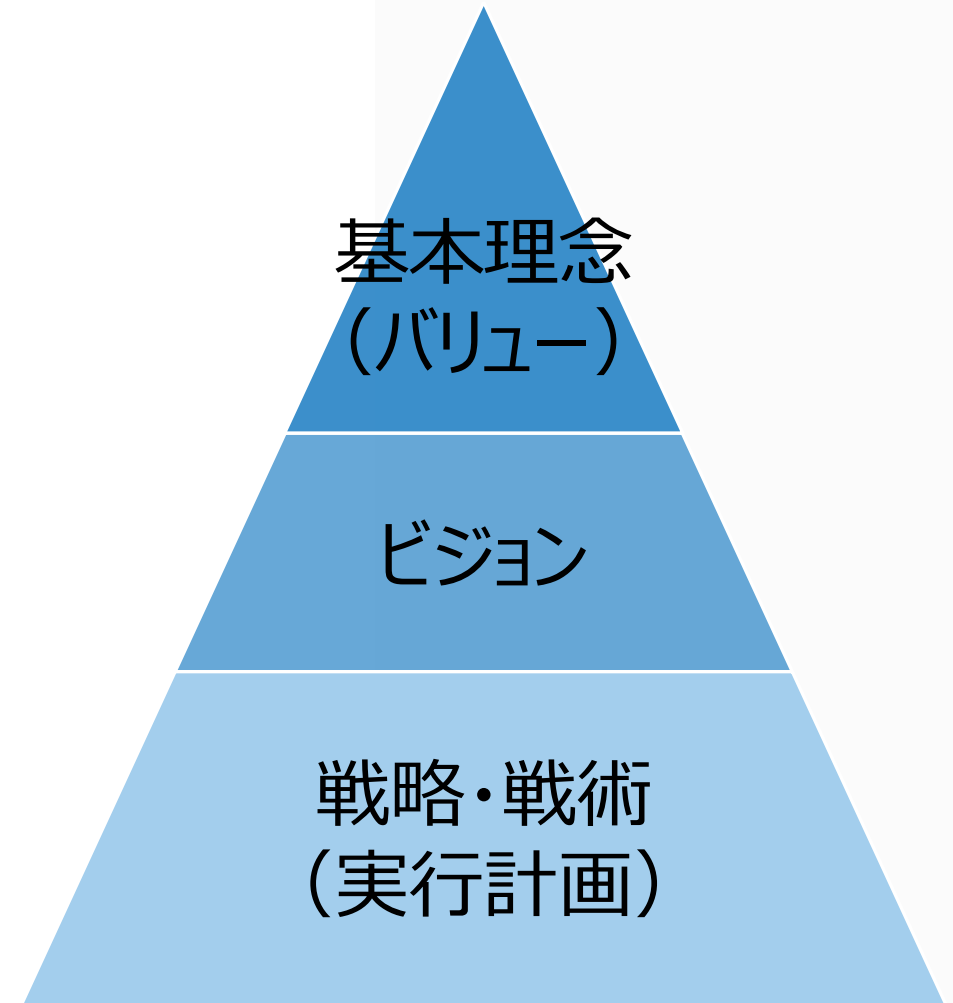
いつも笑顔でいたい
安心して暮らしたい
みんなと共にこのまちで
そんな願いを支えたい

中期経営ビジョン

飛躍への助走

中期事業目標

- 飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着
- 地域共生社会の実現に向けた事業の面的整備
- 大規模修繕及び次期事業展開に備える6000万円以上の事業活動資金収支差額



過去～現在～未来

第5期MP

第6期MP

第7期MP

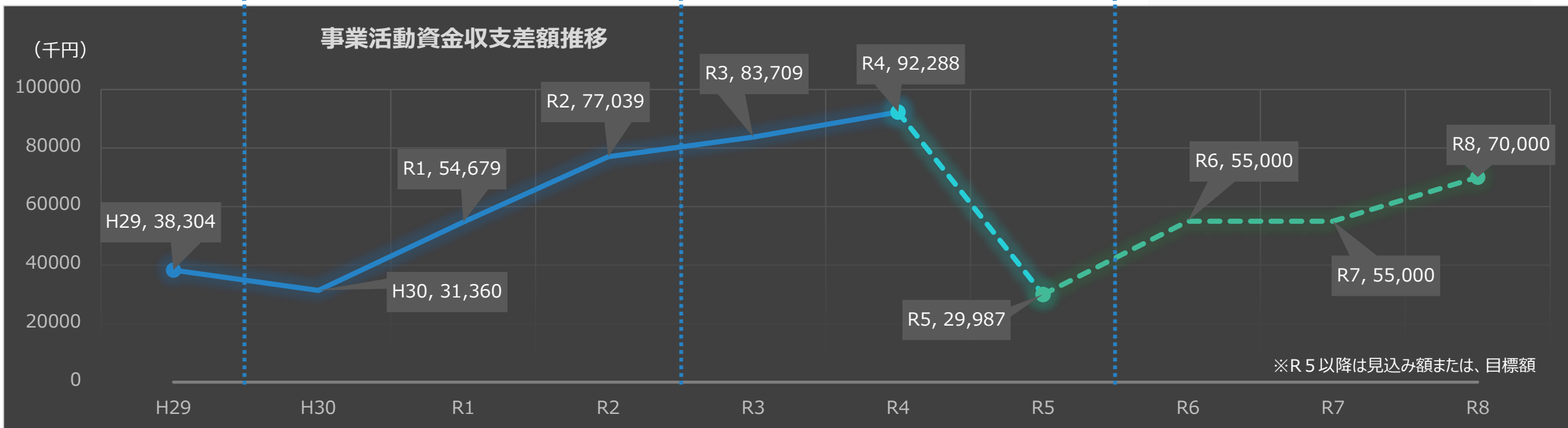
- 稼働率の向上
- 財務管理能力の向上
- ガバナンスの強化
- 専門性の向上
- GH事業の拡充

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

飛躍への助走

- ニューノーマル
- 遊び心
- 面的整備
- 繋がり



内部環境分析

強み (S)

- 法人研修や事業所研修の年間計画があり、内容が豊富で学べる機会がある。
- 法人内に様々な制度（奨学金返済のサポート制度、各種休暇等）がある。
- 多様な勤務形態があり、ライフステージに合わせた働き方をサポートしている。
- エリア制という形で日中とGH運営の一体運営をスタートしている。
- 複数のサービス（生活介護、就労系、短期入所、グループホーム、相談支援等）を連携して運営している。
- 最新情報を取り入れられるように、尼崎市内外の各種団体に参画している。
- 障害福祉の理解を深めてもらうために学校等との繋がりに力を入れ、講師を行っているスタッフがいる。
- 自治会や社会福祉協議会と交流している。
- 強度行動障害関連の資格取得者が増えてきている。
- 社会福祉士や介護福祉士などの資格取得者が増加しており、専門性の向上や加算取得に繋がっている。

弱み (W)

- デジタルの広報活動がInstagramとホームページに限られている。
- 休日や祝日に開所している日中利用事業所がない。
- 全国平均で見て人件費率が高い。
- 事業所や法人のことを地域に知ってもらうためのアピールが少ない。
- 事業所の特色（カラー）が不明確。
- 人員の余裕がないタイミングがあり、突発的な休みに対応しにくいときがある。
- スタッフへの処遇の各種規程があるが浸透していない。
- 新卒の利用者が減っている。
- 各事業所の老朽化に伴い、修繕や改築の材料費の高騰や資材の確保等を加味して費用がかかる。

外部環境分析

機会 (O)

- ICTの成長による支援業務と事務業務負担の軽減の可能性が
ある。
- アフターコロナで地域行事や販売の機会が増え、地域とのつ
ながりも増える。
- 市外からの利用希望がある。(公共交通機関の利便性が高
い)
- 利用者・家族の高齢化により、高齢化支援やGHへの需要が増
加する。
- 法人スタッフが県のサビ児管研修等に参画しており、他法人
スタッフとの交流の機会がある。
- 強度行動障害支援事業が広域的事業に進んでいくことで、法
人のスキルアップにつながる。
- 実習生の受け入れの機会が多く、利用者を知ってもらう機会
や人財確保に繋がる。
- 企業や就労支援ネットワークを活用した他法人との共同企画
を実施している。

脅威 (T)

- 報酬改定による加算等の変動が予測不能で変更内容によっ
ては減収の可能性はある。
- 少子化や制度の変化、社会情勢の変化により、人財確保が困
難になる。
- 戦争、感染症、自然災害による物価高の影響を受ける。
- 利用者や家族の高齢化による医療ニーズ、介護ニーズが高ま
る。
- サービスの多様化に伴う、特化したサービス提供を行う事業
所が増加する。
- 採用活動の早期化、ヘッドハンティングなどにより人財が不
足する。
- 人口減少により地域、商店街などが減衰する。
- SNSの利用に伴う意図とは違う情報が流出する。

バランススコアカードによる視点

地域貢献の視点

- ソーシャルインクルージョンの推進
- 面的整備による新たな地域との相互理解
- 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

財務の視点

- 安定収益を維持する事業展開
- ファンドレイジングによる財務基盤の強化

利用者の視点

- 日常をワクワクさせる活動やプログラムの提供
- 利用者から選ばれる法人となるPR強化
- 事業所の特色に応じた専門性の向上
- ライフステージに合わせた選択肢の拡大

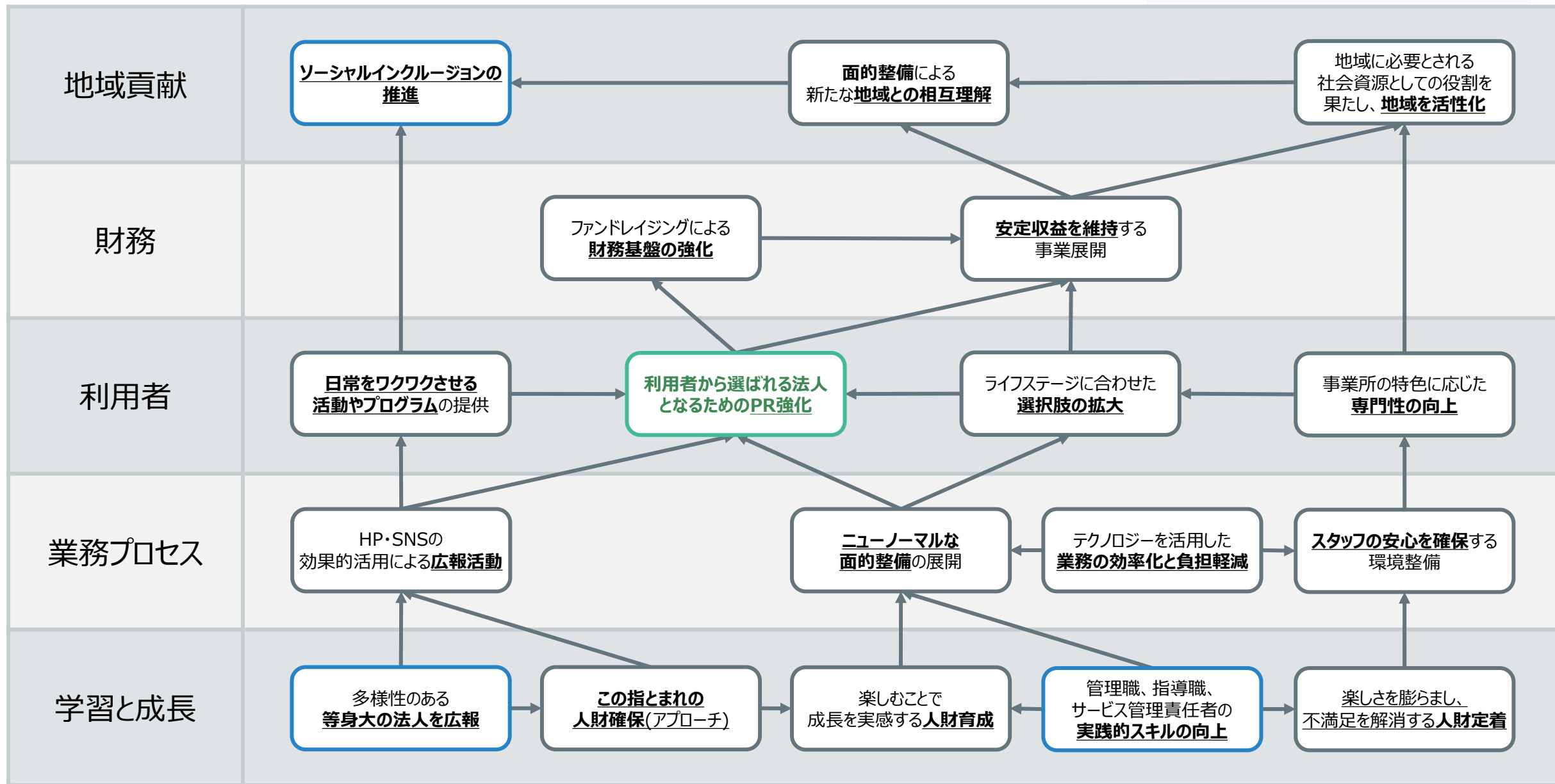
業務プロセスの視点

- ニューノーマルな面的整備の展開
- HP・SNSの効果的な活用による広報活動
- テクノロジーを活用した業務の効率化と負担軽減
- スタッフの安心を確保する環境整備

学習と成長の視点

- 多様性のある等身大の法人を広報
- 管理職、指導職、サービス管理責任者の実践的スキルの向上
- この指とまれの人財確保（アプローチ）
- 全スタッフが楽しむことで成長を実感する人財育成
- 楽しさを膨らまし、不満足を解消する人財定着

戦略マップ° (ストーリー)



第7期マスタープラン

～飛躍への助走～



中期事業目標
重点実施項目と実行計画

飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着

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;">飛躍への助走</p>	<p>飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着</p>	<p>①多様性のある等身大の法人を広報</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフに関わる手当や制度をわかりやすく理解できるような資料作成と広報 ・法人の取り組みを紹介するプロモーションの作成 ・スタッフが法人を選んだ理由の広報 ・多職種（他法人）から来て活躍しているスタッフの広報
		<p>②この指とまれの人財確保（アプローチ）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人財確保チームの立ち上げ ・子育て世代やシニア世代、学生をターゲットにした地域人財の確保 ・確保のための営業方法の検討と実行 ・大学や外部での講義や事例発表の場の開拓 ・面的整備に向けた計画的な人財確保 ・求職者が求める情報のSNS発信
		<p>③全スタッフが楽しむことで成長を実感する人財育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・“なりたい”と思えるミドルマネージャー育成方法の検討 ・“わかった”“できた”を実感できる取り組みの検討と実施 ・学習意欲向上による国家資格取得者（社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士等）の雪だるま式増加 ・研修を外部発信することによる講師のスキルアップ ・様々なスタッフが“教える側”“教えられる側”になる仕組みの検討 ・専門性の高い研究をフィードバックできるスタッフの育成 ・目標設定の達成率上昇
		<p>④管理職、指導職、サービス管理責任者の実践的スキルの向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や実習の実施（財務管理能力、問題解決能力、発信力、遊び心、実践的ファシリテーション、コーチング、ハラスメント防止、面談技術）
		<p>⑤楽しさを膨らまし、不満足を解消する人財定着</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・やりがいを向上させる環境の検討（ワークショップの開催） ・サークル活動の制度化検討 ・休暇制度のわかりやすい周知 ・既存の各種制度（休暇制度、住居手当、通勤手当含む）の検証と新制度の検討
		<p>⑥HP・SNSの効果的活用による広報活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の広報媒体を分析し活用 ・TikTok、X等新たな媒体の活用検討 ・外部委託や広報の専門部門（部署）創設の検討 ・広報に関わる技術習得のための研修受講や勉強会開催 ・HPのリニューアル

飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着

ビジョン

飛躍への助走

中期事業目標（大項目）

飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着

重点実施項目（中項目）

実行計画

⑦テクノロジーを活用した業務の効率化と負担軽減

- ・現場の声を踏まえたAI（ChatGPT）やICT、介護機器等を使用できる業務（支援・勤怠管理・承認フロー等）の検討と導入判断
- ・デジタルツールの知識向上のための研修会の開催
- ・ICT、IoT専門部門の開設検討
- ・法人内での書式統一やデータベース化の検討

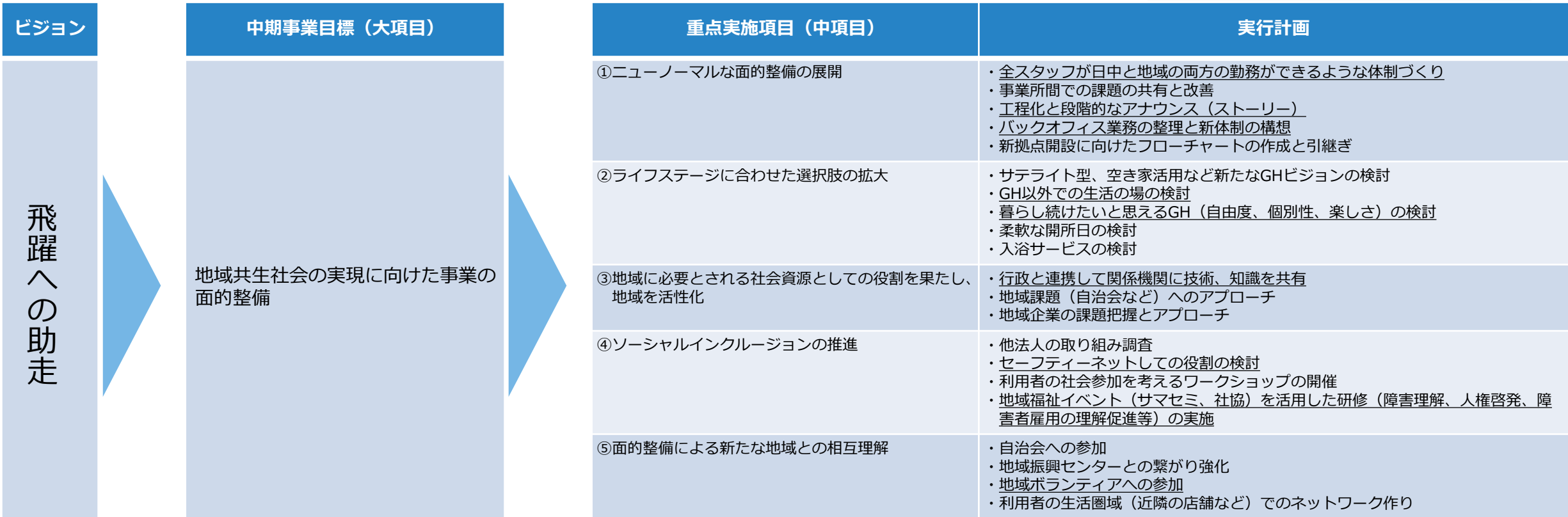
⑧スタッフの安心を確保する環境整備

- ・ミドルマネージャーや女性管理職を増やすための役職任期制や役職定年、自己推薦式の役職配置を検討
- ・繋がっていることが実感できる支援環境の検討
- ・介護休業等、休暇制度を使いやすくするための仕組みの検討（職員加配システム等）
- ・就業環境改善チームの起ち上げ

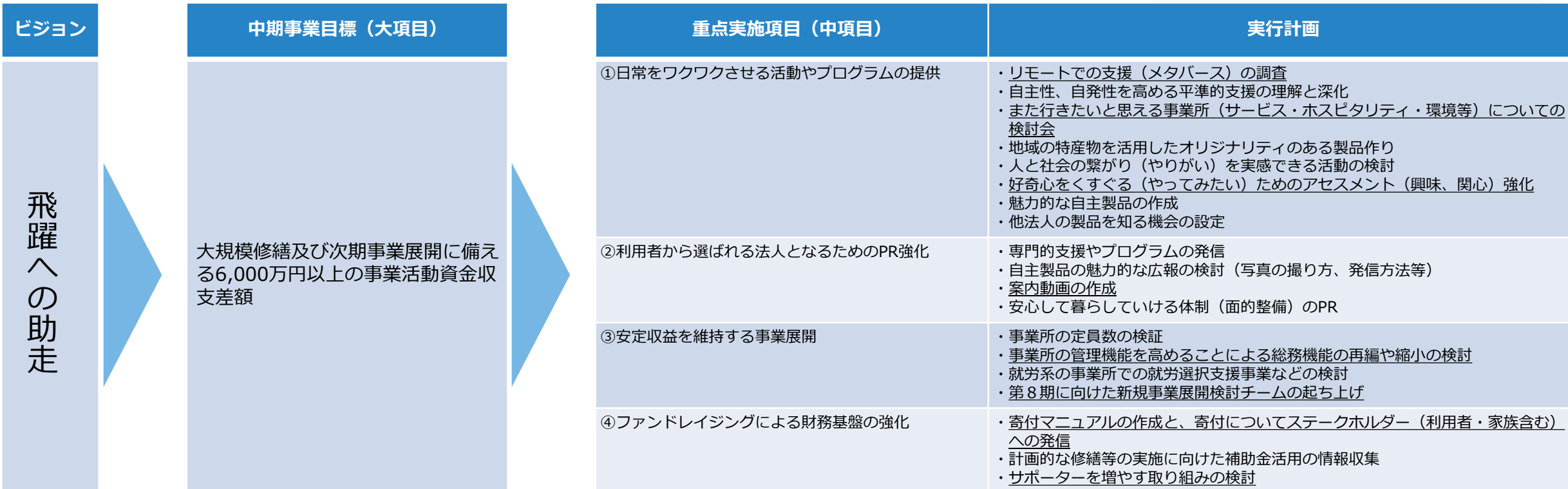
⑨事業所の特色に応じた専門性の向上

- ・各事業所の特色を發揮するための人材育成の方法検討と実施
- ・専門性の高いスタッフによる伝達研修や公開研修
- ・法人内部のサービス評価実施の検討
- ・ライフステージに合わせたニーズの把握と情報収集

地域共生社会の実現に向けた事業の面的整備






大規模修繕及び次期事業展開に備える6,000万円以上の事業活動資金収支差額



飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着

重点実施項目	実行計画	目標値	令和6（2024）年度	令和7（2025）年度	令和8（2026）年度	担当
①多様性のある等身大の法人を広報	・スタッフに関わる手当や制度をわかりやすく理解できるような資料作成と広報	発信 2 回	既存制度の資料化 → 発信		現行制度の資料化 → 発信	広報委員会 総務部
	・法人の取り組みを紹介するプロモーションの作成	プロモーション 発信 3 回	プロモーション検討 → 発信	プロモーション検討 → 発信	プロモーション検討 → 発信	広報委員会
	・スタッフが法人を選んだ理由の広報	発信 2 人/年	集約 → 発信	集約 → 発信	集約 → 発信	人財確保チーム 総務部
	・多職種（他法人）から来て活躍しているスタッフの広報	該当内容広報 1 回以上		集約 → 発信		人財確保チーム 総務部
②この指とまれの人財確保（アップローチ）	・人財確保チームの立ち上げ	検討会 2 回/年	メンバーの選定	検討会の開催		総務部 人財確保チーム
	・確保のための営業方法の検討と実行	実行回数 4 回	確保のアクション	営業方法の検討 確保のアクション	確保のアクション	人財確保チーム
	・求職者が求める情報のSNS発信	3 回以上/年	閲覧状況の調査	SNS発信 閲覧状況の調査	閲覧状況の調査	人財確保チーム 広報委員会
	・子育て世代やシニア世代、学生をターゲットにした地域人財の確保	1 人/事業所		ターゲット別のアプローチの検討 確保のアクション		人財確保チーム 事業所
	・面的整備に向けた計画的な人財確保	必要な人員数の確保	面的整備に向けた適正な人員数の検討		必要な人員の確保	人財確保チーム 事業所
	・大学や外部での講義や事例発表の場の開拓	開拓場所 3 か所	サマセミ講義	サマセミ講義 新規開拓の検討	サマセミ講義	人財確保チーム
	③全スタッフが楽しむことで成長を実感する人財育成	・“なりたい”と思えるミドルマネージャー育成方法の検討	指導職 3 人	育成方法の検討	育成の実施	
・様々なスタッフが“教える側”“教えられる側”になる仕組みの検討と実施		仕組みの確立	仕組みの検討と実施			事業所
・“わかった”“できた”を実感できる取り組みの検討と実施		仕組みの確立		仕組みの検討と実施		事業所

 ... 定時実施
  ... 随時実施
  ... 必要に応じて実施

飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着

重点実施項目	実行計画	目標値	令和6（2024）年度	令和7（2025）年度	令和8（2026）年度	担当
③全スタッフが楽しむことで成長を実感する人材育成	・学習意欲向上による国家資格取得者（社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士等）の雪だるま式増加	正規職員の三福祉士の取得者5割	資格に関する情報発信	資格取得学習会の開催 資格に関する情報発信	資格に関する情報発信	研修委員会 有資格者
	・研修を外部発信することによる講師のスキルアップ	新講師2人/年		既存の外部発信研修の引継ぎと発信		事業所
	・専門性の高い研究をフィードバックできるスタッフの育成	大学院等入学2人		対象者の公募と受付 法人へのフィードバック		管理職 総務部
	・目標設定の達成率上昇	目標設定平均点90点以上	目標達成率の状況確認と改善案検討		目標設定の達成率向上のための取り組み	
④管理職、指導職、サービス管理責任者の実践的スキルの向上	・研修や実習の実施（財務管理能力・問題解決能・発信力・遊び心・実践的ファシリテーション・コーチング・ハラスメント防止・面談技術）	各1回	『遊び心』研修 『実践的ファシリテーション』研修 他の研修と実施方法の検討	研修 or OJTの実施 次年度研修実施方法の検討		研修委員会 事業所
⑤楽しさを膨らまし、不満足を解消する人材定着	・サークル活動の制度化検討	制度化（もしくは不可の判断）	新制法の検討 必要に応じて規程化			WT（人材定着）
	・やりがい向上させる環境の検討（ワークショップの開催）	ワークショップ4回	メンバー募集	ワークショップ開催 ワークショップ開催 ワークショップ開催 ワークショップ開催	ワークショップ開催 ワークショップ開催	WT（人材定着）
	・既存の各種制度（休暇制度・住居手当・通勤手当含む）の検証と新制度の検討	制度検証規程化		新制度の検討 必要に応じて規程化		WT（人材定着） 人材確保チーム
	・休暇制度のわかりやすい周知	周知発信		周知方法検討	発信	WT（人材定着） 総務部
⑥HP・SNSの効果的活用による広報活動	・既存の広報媒体を分析し活用 ・HPのリニューアル ・TikTok、X等新たな媒体の活用検討	令和6年度検討4回/年 令和8年度HPリニューアル完了	広報媒体の分析 新たな媒体の検討 HP更新計画（デザイン含む）の作成	HP更新 新たな広報媒体の活用		広報委員会 総務部 人材確保チーム
	・外部委託や広報の専門部門（部署）創設の検討	検討3回/年	委託、専門部門と研修、勉強会の業務すみ分け		委託、専門部門の開設	広報委員会 総務部
	・広報に関わる技術習得のための研修受講や勉強会開催	令和7年から1回/年	研修、勉強会の内容検討		研修受講、勉強会開催	広報委員会 事業所

→ … 定時実施 → … 随時実施 → … 必要に応じて実施

飛躍に向けた全スタッフの相互成長と定着

重点実施項目	実行計画	目標値	令和6（2024）年度	令和7（2025）年度	令和8（2026）年度	担当
⑦テクノロジーを活用した業務の効率化と負担軽減	・現場の声を踏まえたAI（ChatGPT）やICT、介護機器等を使用できる業務（支援・勤怠管理・承認フロー等）の検討と導入判断	AI、ICT、介護機器の導入検討3件以上	機器のニーズ調査 → 優先順位の検討	具体的な機器・ソフトの提案と導入		WT（イノベーション）
	・法人内での書式統一やデータベース化の検討	検討3回以上	統一内容及びデータベース化の内容検討	書式統一、データベース化		WT（イノベーション）
	・ICT、IoT専門部門の開設検討	検討3回以上	第7期MPの取り組みについて検証	課題の整理と部門開設検討	第8期MPへの提案	WT（イノベーション）
	・デジタルツールの知識向上のための研修会の開催	研修会開催		デジタルツールの困りごと調査 → 研修実施		WT（イノベーション）
⑧スタッフの安心を確保する環境整備	・就業環境改善チームの立ち上げ	チーム立ち上げ検討5回以上	メンバー選出→チーム立ち上げ	検討会の開催		就業環境改善チーム
	・繋がっていることが実感できる支援環境の検討	検討5回/年		検討	環境改善の提案と実施	WT（面的整備）
	・ミドルマネージャーや女性管理職を増やすための役職任期制や役職定年、自己推薦式の役職配置を検討	規程の改定	検討 → 規程の改定			WT（人財定着） 総務部
	・介護休業等、休暇制度を使いやすくするための仕組みの検討（職員加配システムなど）	検討5回/年		検討	改善策の実施	WT（人財定着） 総務部
⑨事業所の特色に応じた専門性の向上	・各事業所の特色を発揮するための人財育成の方法検討と実施	令和6年度検討会3回/年 令和7年度実施経過報告3回/年	委員会で検討 → 実施計画作成	人財育成の実施 委員会で経過報告		サービス管理責任者委員会 事業所
	・専門性の高いスタッフによる伝達研修や公開研修	研修開催2回/年	スキルの把握 → 強度行動障害支援者SV養成（1名）	研修会の開催 → 強度行動障害支援者SV養成（1名）	強度行動障害支援者SV養成（1名）	研修委員会 事業所
	・法人内部のサービス評価実施の検討	計画の完成と承認	評価実施事業所からの報告と計画作成	計画の実施		WT（面的整備） 事業所
	・ライフステージに合わせたニーズの把握と情報収集	情報共有1回/年	ニーズの把握と情報収集	委員会での情報共有 → ニーズの把握と情報収集	ニーズの把握と情報収集	第8期MPへの提案

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

地域共生社会の実現に向けた事業の面的整備

重点実施項目	実行計画	目標値	令和6（2024）年度	令和7（2025）年度	令和8（2026）年度	担当
①ニューノーマルな面的整備の展開	・全スタッフが日中と地域の両方の勤務ができる体制づくり	体制の確立	契約方法の確認と体制の検討	流動的勤務の試行	事業所とGHの両方での勤務	総務部 事業所 WT（面的整備）
	・事業所間での課題の共有と改善	検討会 1回/月	共有と改善			WT（面的整備）
	・バックオフィス業務の整理と新体制の構想	検討会 1回/月	整理	構築へのアプローチ		WT（面的整備） 総務部
	・新拠点開設に向けたフローチャートの作成と引継ぎ	検討会 1回/月	フローチャート完成	引継ぎ		WT（面的整備） 事業所
	・工程化と段階的なアナウンス（ストーリー）	1回/年	工程化の確定	アナウンス		WT（面的整備） 事業所
②ライフステージに合わせた選択肢の拡大	・暮らし続けたいと思えるGH（自由度、個性、楽しさ）の検討	検討会 1回/月	検討		実施	セントラル セントラル武庫
	・サテライト型、空き家活用等新たなGHビジョンの検討 ・GH以外での生活の場の検討	検討会 1回/月		検討	検討結果のまとめ→第8期MPへの反映	地域生活支援部
	・柔軟な開所日の検討	検討会 1回/月	次年度開所日程検討 事業所ごとの開所についての検討	次年度開所日程検討	次年度開所日程検討	日中活動支援部 総務部
	・入浴サービスの検討	検討会 1回/月		検討		SCまっば 日中活動支援部
③地域に必要なとされる社会資源としての役割を果たし、地域を活性化	・行政と連携して関係機関に技術、知識を共有	令和7年から1回/年	内容の整理→行政との打ち合わせ		開催	事業所
	・地域課題（自治会など）へのアプローチ	仕組みの確立	課題把握→アプローチ検討		アプローチ	事業所
	・地域企業の課題把握とアプローチ	仕組みの確立	課題把握→アプローチ検討		アプローチ	みのり 事業所

... 定時実施
 ... 随時実施
 ... 必要に応じて実施

地域共生社会の実現に向けた事業の面的整備

重点実施項目	実行計画	目標値	令和6（2024）年度	令和7（2025）年度	令和8（2026）年度	担当
④ソーシャルインクルージョンの推進	・他法人の取り組み調査 ・利用者の社会参加を考えるワークショップの開催	ワークショップ3回				事業所 研修委員会
	・セーフティネットとしての役割の検討	令和7年から2回/年				WT（面的整備）
	・域福祉イベント（サマセミ・社協）を活用した研修（障害理解、人権啓発、障害者雇用の理解促進等）を実施	1回/年				人財確保チーム
⑤面的整備による新たな地域との相互理解	・自治会への参加 ・地域振興センターとの繋がり強化 ・地域ボランティアへの参加	各項目2回/年				事業所
	・利用者の生活圏域（近隣店舗等）でのネットワーク作り	挨拶回り1回/年				事業所

… 定時実施
 … 随時実施
 … 必要に応じて実施

大規模修繕及び次期事業展開に備える6,000万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6（2024）年度	令和7（2025）年度	令和8（2026）年度	担当	
①日常をワクワクさせる活動やプログラムの提供	・また行きたいと思える事業所（サービス・ホスピタリティ・環境等）についての検討会	令和6年度検討会2回	→ 検討会(サビ管)	→ 各事業所で検討会	→	サービス管理責任者委員会 事業所	
	・自主性、自発性を高める平準的支援の理解と深化 ・好奇心をくすぐる（やってみたい）ためのアセスメント（興味、関心）強化 ・人と社会の繋がり（やりがい）を実感できる活動の検討	勉強会および検討会1回/年	→ 勉強会(サビ管)	→ アセスメントの実施 → 各事業所で検討会	→ 支援の実践	サービス管理責任者委員会 事業所	
	・リモートでの支援（メタバース）の調査	調査報告書の完成	→	→ 調査および報告書作成	→ 第8期MPへの反映	WT（イノベーション）	
	・地域の特産物を活用したオリジナリティのある製品作り ・他法人の製品を知る機会の設定 ・魅力的な自主製品の作成	自主製品1つ以上完成	→ 地域の特産物や他法人の調査(みのり)	→ 各事業所検討会→製品完成	→	事業所（製品のあるところのみ） みのり	
②利用者から選ばれる法人となるためのPR強化	・専門的支援やプログラムの発信 ・安心して暮らしていける体制（面的整備）のPR	HPへの発信各1回	→	→ PR内容の精査（事業所→広報委員会）	→ HP等での発信	事業所 広報委員会	
	・案内動画の作成	動画のアップロード	→ 広報委員会にて企画・立案	→ 事業所にて企画・立案	→ 動画作成→完成	→ アップロード	広報委員会 事業所
	・自主製品の魅力的な広報の検討（写真の撮り方、発信方法等）	勉強会1回 検討会1回	→ 勉強会の開催	→ 検討会の開催	→	広報委員会 事業所（製品のあるところのみ） みのり	
③安定収入を維持する事業展開	・事業所の管理機能を高めることによる総務機能の再編や縮小の検討	検討会2回/年	→ 勉強会の開催	→	→ 計画作成→実行	部長 管理職 総務部	
	・就労系の事業所での就労選択支援事業などの検討	令和7年度検討会3回	→ 調査	→ 検討会の開催	→	事業所（就労系のみ）	
	・事業所の定員数の検証	定員数の確定	→	→ 検証	→ 定員数変更	管理職	
	・第8期に向けた新規事業展開検討チームの起ち上げ	チームの起ち上げ	→	→ メンバー選出→チーム立ち上げ	→ 新規事業展開検討	部長 管理職 指導職	
④ファンドレイジングによる財務基盤の強化	・寄付マニュアルの作成と、寄付についてステークホルダー（利用者・家族含む）への発信 ・サポーターを増やす取り組みの検討	年間150人以上の寄付者	→ 寄付について発信 → サポーターを増やす検討	→ 寄付について発信 → サポーターを増やす検討	→ 寄付について発信 → サポーターを増やす検討	広報委員会 総務部 事業所	
	・計画的な修繕等の実施に向けた補助金活用の情報収集	情報まとめ発信1回/年	→ 建物カルテ確認→次年度補助金発信	→ 建物カルテ確認→次年度補助金発信	→ 建物カルテ確認→次年度補助金発信	総務部 事業所	

→ 定時実施 → 随時実施 → 必要に応じて実施