年度末報告書（実行団体用）
※報告書内の青文字は説明内容、赤文字は文字数上限になりますので提出時には削除してください。

事業計画より転記してください

1年目　年度末報告書	
1. 事業名	**未来の福祉育成プロジェクト**
2. 実行団体名	**一般社団法人無限**
3. 実施期間	**2020年4月～ 2023年3月**
4. 報告期間	**2020年10月1日～2021年3月31日**
5.事業進捗に関する報告（概要）	**進捗状況**
中長期アウトカム 生駒市において、福祉事業所及び福祉支援従事者（支援者）が自律化し、自分の人生を通して他者の人生に関わる血の通った福祉支援が構築された地域・社会になる。	
短期アウトカム 1.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援従事者（支援者）がキャリア自律された状態になる。 2.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援従事者（支援者）が自己組織化された状態になる。	計画より進んでいる　／　計画どおり進んでいる　／計画より遅れている／その他 （　　）
アウトプット 1-1.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援従事者（支援者）が自身のキャリアについての意識を高める。 1-2.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援従事者（支援者）が組織ビジョンを理解し、自身のキャリアプランと合わせ、複合的に自身のキャリアを捉えられるようになる。 2-1.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援従事者（支援者）が組織ビジョンを明確にする。 2-2.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援事業者（支援者）が自己組織化組織を進める体制を構築する。 2-3.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援事業者（支援者）が、自己組織化を進めるための意識や能力を身につける。 2-4.生駒市において、福祉事業所及び福祉支援事業者（支援者）が、自己組織化を進める施策を自主的に実施する。	計画より進んでいる　／　計画どおり進んでいる　／計画より遅れている／その他 （　　）

6.事業進捗に関する報告（詳細）

・実態調査（事前）：組織の現状を調査するため、従業員に対して「風土調査」と「意識調査」を行う。　→　【実施】終了。【成果】組織の傾向性／組織の可能性／組織の課題を分析。

・戦略設計：組織の人材育成戦略を設計する。トップミーティングと幹部ミーティングにより、実施方針、人材育成方針を明確化し、「人材育成ビジョン」「組織運営方針（ビジョン・ミッション・バリュー）」等を作成する。　→　【実施】2021 年 3 月完了予定。

・制度設計：各方針を基に各制度の設計を行う。「人事評価制度」「給与体系」等も見直しを行い、必要であれば「賃金規定」や「就労規定」の改訂も行う。→【変更】2021 年 4 月より施行される放課後等デイサービスの報酬改定の影響により、制度については給与体系も含めて再設計の可能性。既存制度と合わせて見直しと試算の必要性が生じたため、計画よりずれ込む見通し。また、人事制度設計は従業員調査が終了も、戦略設計の保留に伴って延期。 1 月以降に組織ビジョンを反映させて制度を設計。ホラクラシー体制への移行と合わせて 2021 年 10 月より新制度移行予定。　→　【実施】評価や賞与の期間・時期の関係上、最低限の修正を 11 月内に設計。現在対象者には個別面談にて告知。

・組織体制設計：各方針を基に方針を運営しやすい組織体制を設計する。既存組織の組織体制を見直し、役職者の設置や意志決定のプロセス等を構築する。新たに構築した組織体制は「組織体制図」や「役割分担マトリクス」等に落とし込む。　→　【変更】戦略設計の保留に伴って延期。2021 年 1 月以降に組織ビジョンを反映させて制度を設計。ホラクラシー体制への移行と合わせて 2021 年 4 ～ 6 月に設計、2021 年 7 ～ 9 月に告知浸透、2021 年 10 月より新制度移行予定。

・浸透研修：従業員に対して組織改革の意識づけを行う。幹部における方針が確定した時点で、従業員に対して説明会を行い、トップの言葉でこれからどのような組織を指向するのかを語り意識づけを行う。その後は定期的に方針を確認する研修を行い、新たな方針や考え方を徐々に浸透させる。　→　【実施】計画通り随時実施。【成果】浸透研修によって組織全体の改革の空気感を醸成。自己理解や相互理解の意識や手法が組織内の共通言語化。

・リーダーシップ研修：組織の方針や方向性を体現する核となる人材に対して、リーダーシップ研修を行う。各事業や各部署の中心者をコアメンバーとして位置付け、コアメンバーが目指す組織や人材の実践者として体現することを目指す。　→　【変更】2021 年 2 月より予定していた選抜メンバーに対してのリーダーシップ研修を 2020 年 9 月から選別メンバーに対して、2021 年 1 月から全従業員に対しての研修にシフト。自己理解とスキルアップ、チームビルディングがテーマのワークショップを選別メンバーに対して実施。約半年をかけて 2021 年 10 月からの体制移行に向けての基盤構築。　→　【実施】計画を早めて 2021 年 1 月より実施、2021 年 6 月完了予定。【成果】先行した選抜メンバーに対しては全行程が終了。自己理解や内省的思考が醸成。全従業員に対してはメンバー間のコミュニケーションに注目し実施。

・プロセスコンサルティング：自律型組織はそのプロセスも自律型であることが重要である。しかしながら、最初から自律型組織になることは難しい。そのため、自律型組織への移行プロセスとして、外部からサポートを行い、組織運営に対して直接的な支援を行う。　→　【変更】幹部セッションメンバーに対しては次の段階へ移行。現在地を共有する自律的な取り組みを実施。計画時においては資料や事例の研鑽を目的とした読書会を想定していたが、対話ベースの座談会のような設計で実施。ホラクラシー普及浸透ツール作成は、戦略設計の保留に伴って延期。戦略設計の進行に合わせて順次作成予定。　→　【実施】フォローアップ面談は 2021 年 1 月より実施。他の取り組みと合わせて随時実施。【成果】研修やセッションの中で拾いきれないニーズの収集や捉え方を習得。

7.資金計画に関する報告

①　資金計画どおりの執行状況ですか。　：　計画どおり進んでいる　／　計画より遅れている　／　その他（　　）

→①で「計画どおり進んでいる」以外を選択した場合の理由：

②　報告年度に用意する予定だった自己資金は集めることができましたか。：　計画より進んでいる　／　計画どおり進んでいる　／計画より遅れている

→②で「計画より遅れている」を選択した場合の理由：

8.報告期間における課題と次年度にむけた取り組み

事前調査で行った面談結果から、組織内のコミュニケーションや信頼感に課題があることが散見された。組織ビジョン策定の前提となるキャリア形成やリーダーシップ、自己理解や自己整理に課題が見られた。組織の自律化においては、その前提となる自己理解とスキルアップ、チームビルディングがテーマのワークショップを全従業員に対して実施し、共通言語や意識統一を行うことが重要であることが認識された。

9.広報に関する報告

10.規定類の整備に関する報告

① 事業期間に整備が求められている規程類の整備は完了しましたか。： 完了 ／ 整備中

② 整備が完了した規程類を web サイト上で広く一般公開していますか。： 全て公開した ／ 一部未公開 ／ 未公開

→②で「一部未公開」「未公開」を選択した場合の理由と公開予定日：web サイトの整備ができ次第公開

③ 変更があった規程類に関して資金分配団体に報告しましたか。： はい ／ いいえ

→③で「いいえ」を選択した場合の理由：変更なし

11.ガバナンス・コンプライアンスに関する報告

① 社員総会、理事会、評議会は定款の定める通りに開催されていますか。： はい／いいえ

→①で「いいえ」を選択した場合の理由：

② 内部通報制度は整備されていますか。： はい ／ いいえ

→②で「はい」の場合は、設置方法（複数選択可）： 内部に窓口を設置 ／外部に窓口を設置 ／JANPIA の窓口を利用

③ 利益相反防止のための自己申告を定期的に行っていますか。： はい ／ いいえ

→③で「いいえ」を選択した場合の理由：

④ 関連する規程の定めどおり情報公開を行っていますか。： はい ／ いいえ

→④で「いいえ」を選択した場合の理由：

⑤ コンプライアンス委員会（※）は定期的に開催されていますか。： はい ／ いいえ

※コンプライアンス委員会を設置していない実行団体は、担当部署または担当者に報告の対象となる不正行為を資金分配団体に報告済かを回答してください。
報告の対象となる不正行為とは、資金分配団体-実行団体間の資金提供契約書第 15 条に定めるものです。

→⑤で「いいえ」を選択した場合の理由：

⑥ 報告年度の内部監査又は外部監査を実施予定ですか。（実施済みの場合含む）： 内部監査を実施／外部監査を実施／実施する予定がない

→⑥で「実施する予定がない」を選択した場合の理由：

14.活動の写真

活動の写真がある場合には貼り付けてください。（画像データは 1 枚 2MG 以下で 3-4 枚程度としてください。）