



HARBOR

REGIONAL CENTER

戦略的 計画

2026年7月1日から
2031年6月30日 まで



理事長より &理事会会長

Dear Harbor Regional Center Community,

私たちは、2026/27年度から2030/31年度にかけてのHarbor Regional Centerの戦略計画を喜んでご紹介いたします。本計画は、2023/24～2025/26年度の戦略計画における強固な基盤の上に構築されており、今後5年間の取り組みを導く明確で将来志向の枠組みを提供するものです。

私たちは、この戦略計画がいくつかの理由から不可欠であると考えています。現行の戦略計画（2023/24年度から2025/26年度）と同様に、本新計画は当センターの方向性を示し続けるとともに、私たちの優先事項、すなわち支援を行っている当事者およびそのご家族へのサポート、サービス提供事業者との連携強化、そして地域社会との有意義な関わりを公に明確に示すものです。また、これはHarbor Regional Centerが掲げる価値観、そして同センターの指針となるビジョンおよびミッションを示す宣言としての役割も果たしています。

同様に重要なのは、この計画が私たちに説明責任を課すということです。私たちが支援するご本人やご家族、サービス提供者、そしてより広い地域社会の皆さまに、私たちの進捗状況の評価にご参加いただき、また私たちが掲げた目標に引き続き注力し続けられるよう、ご協力をお願い申し上げます。Harborのミッション、ビジョン、ならびに指針となる価値観を再確認し、さらに洗練させるとともに、本戦略計画では5つの重点分野を示しており、それぞれに明確な目標と目的を設定することで、今後5年間にわたる私たちの取り組みの指針としています。

- 個人および家族の体験と満足度の向上
- サービス連携の強化
- リソース開発の拡充および利用可能なリソースに関する認知度の向上
- 地域社会との関わり強化
- 組織開発の向上

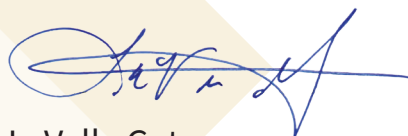
私たちの戦略計画は、生きた文書であり、今後の意思決定を導き、優先事項を形作り、将来にわたって時間と資源をどのように投資するかを判断するための指針となります。私たちは今後数年間にわたり定期的にこれを見直し、進捗を測定するとともに、成功している点と改善が必要な点について透明性を持って共有してまいります。

私たちは、この計画をお読みいただき、地域センターが目指している姿を思い描きながら、そのビジョンの実現に向けて皆さま一人ひとりが果たす役割についてもご考慮いただければ幸いです。共に、私たちはより強固なHarbor Regional Centerを築き続けることができます。それは、私たちの価値観と、私たちが支援する人々および地域社会への揺るぎないコミットメントを反映するものです。

敬具



Patrick Ruppe
エグゼクティブ・ディレクター



LaVelle Gates
理事会会長

Harbor Regional Centerの歴史と現在の状況

1965年、カリフォルニア州議会は、発達障害のある市民とその家族に対して地域に根ざしたサービスを提供する最善の方法は、地域の民間組織とのパートナーシップを通じて行うことであると判断しました。これらの地域の組織はregional centersとして知られています。地域センター制度を創設した法律は、ランターマン発達障害者サービス法 (Lanterman Developmental Disabilities Services Act) と呼ばれています。フランク・D・ランターマンにちなんで名付けられています。彼はカリフォルニア州の議員であり、この独自かつ先進的な官民連携の仕組みを最初に構想した先見性のある人物です。ランターマン法は、地域センターが運営を行う際の義務および責務について詳細に規定しています。ランターマン法は dds.ca.gov/ でオンラインで閲覧できます。

Harbor Regional Center (Harbor) は、カリフォルニア州発達障害サービス局 (DDS) との契約のもと運営されている、カリフォルニア州にある21の同様のセンターのうちの1つです。当センターは1973年に開設され、397名の方々に対し、753,565ドルの予算のもとでサービスを提供しました。現在、当センターは、発達障害、発達の遅れ、または発達障害の高いリスクを有する20,000人以上の方々に対し、ロサンゼルス郡南部ベイエリア、Harbor、ロングビーチ、および同郡南東部地域において、約620,000,000ドルの予算のもと支援を提供しています。当センターの主な財源は、州および連邦政府のプログラムによる資金であり、また、財団、企業、個人から特定のプロジェクトや目的のための資金提供も受けています。

1973年以来、私たちが支援する地域社会は、人口の面でも、また文化的・言語的多様性の面でも成長を続けています。現在、当センターが支援する個人のうち、47%がヒスパニック系、19%が白人、14%がアジア系、13%がアフリカ系アメリカ人、7%が多文化またはその他と自己申告しています。私たちが支援する個人およびそのご家族の間では、多様な言語が話されています。Harborからの連絡および情報の受け取りにおける希望言語は、英語 (82%) およびスペイン語 (15%) です。残りの3%の個人および家族は、その他さまざまな言語でのコミュニケーションを希望しています。これまでの間に、私たちが支援する方々の対象となる診断名にも変化が見られるようになってきました。現在、29%が知的障害、50%が自閉スペクトラム症、6%がてんかん、5%が脳性麻痺、11%が知的障害に類似するその他の障害と診断されています。私たちが支援する方々は、複数の適格な診断を受けている場合があることに留意することが重要です。

地域社会の変化する人口構成およびニーズに対応するため、Harborは462名の多様なスタッフを雇用しており、そのうち298名はサービスコーディネーターです。当センターの職員の多様性は、私たちがサービスを提供する地域社会の多様性を反映しており、約72%がヒスパニック系、9%がアジア系、8%がアフリカ系アメリカ人、8%が白人、1%がハワイ先住民／太平洋諸島系、3%が2つ以上の人種・民族に該当しています。当センターの462名の職員のうち、301名 (65%) は英語に加えて少なくとも1言語を話すことができます。当センターのバイリンガルまたは多言語対応スタッフの大多数はスペイン語を話しますが、英語以外にも合計14言語が当センターの職員によって使用されています。

Harbor Regional Centerの歴史 と現状(続く)

設立以来、Harbor Regional Centerは、発達障害をお持ちの方々とその方々を支える皆さまが、私たちの多様なコミュニティの中で最良の人生を送れるよう、革新的かつ個別支援(Person-Centered)に基づいたサービスを提供し続けることで、すべての人々のエンパワーメントに尽力してきました。2020年から2022年にかけて、同組織では長年にわたり在任してきたエグゼクティブ・ディレクターの退任、COVID-19パンデミックによる課題、拡大し変化し続ける地域社会、ならびに発達支援サービス体系における変化を経験しました。新たにエグゼクティブ・ディレクターを迎えた後、Harbor Regional Centerの理事会は、組織のビジョンの実現、ミッションの遂行、そして指針となる価値観の体現に向けて組織を前進させるために、戦略的計画の重要性を認識しました。2022年、理事会は戦略的計画プロセスに取り組み、その結果として重点分野、目標、および目的が定められ、2023年7月1日から2026年6月30日までのHarbor Regional Centerの戦略計画に示されています(www.harborrc.org/resources/current-initiatives/#strategic-plan)。

これまでの当該計画の進捗状況を踏まえ、2025年8月に新たな戦略計画プロセスが開始され、その結果として、本書において2026年7月1日から2031年6月30日までの5年間にわたる戦略的重点分野、目標および目的が定められました。

戦略計画プロセス

本第2回戦略計画プロセスの目的は、Harbor Regional Centerに継続的な指針を提供する新たな「生きた文書」を策定することでした。第1次計画と同様に、新しい計画についても分かりやすいものにしたと考えました。私たちは、本計画が当センターのミッション、および理事会、エグゼクティブ・ディレクター、職員、私たちが支援するご本人とご家族、サービス提供事業者、そしてその他の関連する地域のステークホルダーが共有する優先事項と整合するように策定しました。私たち自身とコミュニティに対して引き続き責任を持ち続けることができるようなフォローアップ・プランを作りたいと考えました。

このプロセスは、理事会によるHarbor Regional Centerのビジョン、ミッション、および基本的価値観の見直しから始まりました。HarborのBylawsに基づき、理事会プランニング委員会は、計画プロセスの第一段階を担当しています。本レビューは2025年8月に実施され、全理事会での検討に向けて修正案が提案されました。Harborの理事会は、2025年9月16日の会議において推奨された改訂内容の報告を受け、改訂されたビジョン、ミッション、および指針となる価値観を採択することを決議しました。

検討の過程において、理事会の計画委員会は、理事会、Harbor Regional Centerの職員およびサービス提供者からの意見に加え、アンケートや、当センターが支援するご本人およびご家族とのステークホルダーミーティングを通じて収集されたフィードバックなど、さまざまな情報源からのインプットを考慮しました。このインプットは、ビジョン、ミッション、指針となる価値観の見直しおよび改訂にとどまらず、Harbor Strategic Planningプロセスの他の段階、すなわち Harbor Regional Center の強み・課題・機会の特定や、戦略的重点分野および目標の設定にも活用されました。

理事会は2025年10月に戦略計画リトリートを開催し、Patrick Ruppeをはじめ、Harborのエグゼクティブ・ディレクター、経営幹部チーム、ならびに契約ファシリテーターも参加しました。リトリートの目的は、2023-24年度から2025-26年度までの戦略計画をレビューし、戦略的計画プロセスを継続するとともに、Harbor Regional Centerが今後5会計年度(2026-27年度から2030-31年度)において優先すべき重点分野および目標を特定することでした。リトリートの終了時点で、5つの戦略的重点分野と、それに付随する目標および目的が策定されました。Ruppe氏、エグゼクティブ・リーダーシップチーム、ならびに理事会のエグゼクティブ委員会は、その後2026年1月にかけて、各重点分野における目標および目的の精緻化に共同で取り組みました。これらの目標はさらに発展され、5会計年度にわたる主要な成果物を確立するために策定されました。ハーバーの理事会は、2026年1月20日の会議において、戦略計画のドラフトを議題として協議しました。その協議の後、エグゼクティブ・コミッティーは戦略計画書の最終レビューを行い、2026年3月の理事会において承認を得るため、本計画を理事会へ提出する責任を負うこととなった。

理事会による戦略計画の承認後、Ruppe氏およびエグゼクティブ・リーダーシップチームは、本計画の重点分野、目標、および目的の達成に向けた具体的なプロジェクトおよび活動を示す運営ワークプランを策定します。計画の実施は2026年7月1日より開始されます。理事会およびエグゼクティブ・ディレクターの間で合意された形式に基づき、戦略目標および目的の達成に向けた進捗状況は、半年ごとに評議員会へ報告され、審議されます。本戦略計画は毎年見直され、必要に応じて改訂されます。



Harborのビジョン・ミッションおよび基本価値

ビジョン

Harbor Regional Centerは、発達障害をお持ちのすべての方が、生涯を通じて意味のある人間関係を築き、尊重され、力を与えられ、必要な情報と知識を得て、自らの最大限の可能性を実現できる世界を目指しています。

ミッション

Harbor Regional Centerは、発達障害をお持ちの方々とその方々を支える皆さまが、私たちの多様なコミュニティの中で最良の人生を歩んでいただけるよう、個人中心 (Person-Centered) に考え、常により良いサービスを追求し提供することを目指しております。

指針となる価値観

個人中心の理念 – 私たちは、一人ひとりの持つ独自の強みと貢献を認識し尊重し、情報に基づいた意思決定と自己決定を支援します。

多様性、公平性、包括性 – 私たちは、有意義な人間関係を強化し、意思決定の指針となる多様な視点を受け入れる、包括性と帰属意識の文化を推進しています。

パートナーシップ – 私たちは、サービスを提供する人々、彼らを支援する人々、スタッフ、サービス提供者、地域リーダー、選出された公職者、そしてランターマン法のビジョンに対する私たちのコミットメントを共有するその他すべてのパートナーと協力し、共に成長していきます。

イノベーション – 私たちは未来を切り拓くためのより良い方法を模索することで進化します。

説明責任と透明性 – 私たちは財政的に責任ある行動を取り、資源を効果的に活用し、タイムリーかつ正確な情報を共有し、地域社会の声に積極的に耳を傾けます。

強み・課題・機会の概要

強み

- サービス提供における継続的改善とイノベーションへのコミットメント
- 多様性に富み、思いやりがあり、専門知識を備えたリーダーシップとスタッフ
- 積極的で協働的な理事会
- 財務責任

強み・課題・機会の概要

- 人を中心とした実践に重点を置く
- 先見性と革新の歴史
- 支援対象者とその家族のために強力な擁護活動を行う
- 地域の声に耳を傾け、時代の変化に応じて柔軟に変化していく姿勢

課題

- 提供者の定員拡大能力を強化し、個人およびその家族の特有のニーズに対応できるようにすること。特に、提供者の報酬体系に関する課題や、既存の提供者の退職・事業閉鎖を踏まえた対応を含む。
- 当システムにおける資金調達および予算制約に対する、現在の政治的状況と潜在的な影響
- 新たな法令上の義務および／または規制において定められたその他の要件、ならびに地域センターおよびDDSとの契約に基づく要件
- 私たちの地域における手頃な価格の住宅の選択肢の不足
- コミュニティ内における、Harborの透明性、文化的配慮、そして信頼性に関する否定的な認識
- 組織変革に対する認識上および既存の内部抵抗
- 最新のテクノロジートレンド、特に人工知能(AI)の活用に対応すること
- 地域センターおよびサービス提供事業者コミュニティにおける人材の変化と課題

機会

- ケースマネジメントスタッフ間の一貫性を強化する
- 私たちが支援する方々に提供可能なサービスを含め、特に情報やリソースへのアクセスを拡大する
- 私たちが支援するご本人やそのご家族、ならびに選出された公職者やさまざまな地域パートナーとのコミュニケーションおよびアウトリーチを強化する
- 重度かつ緊急性の高いニーズ(例:行動面、医療、精神保健のニーズ)を有する方々に対し、特にサービスの選択肢および提供事業者の選択肢を拡充する
- 技術と内部プロセスを近代化する
- サクセッションプランニングとリーダーシップ開発を通じて、Harborの組織文化を強化する
- 地域における本人中心(Person-Centered)実践を支援する

戦略的重点分野、目標、および目的

Harbor Regional Centerは、ビジョン・ミッション・指針となる価値観を新たな視点で見直し、2023年7月1日から2026年6月30日までの戦略計画におけるこれまでの進捗、そしてHarborの強みや事業環境への理解を踏まえ、今後5会計年度にわたり、以下の戦略的重点分野、目標および目的の達成に取り組めます。

個人および家族の体験と満足度を向上させる

目標1:すべての個人および家族に対して、情報およびコミュニケーションの利用可能性とアクセス性を向上させます。

目標1:個人およびその家族に対し、継続的に高品質で利用しやすい情報を提供します。

1年目(2026-2027年度)

2023-2026情報・コミュニケーション計画の進捗評価(これに限定されるものではない)、(ii) Harbor Regional Centerの戦略的コミュニケーション・エンゲージメント部門および広報担当官の役割、(iii) Harbor Regional Centerの出版物およびその他のコミュニケーションにおける内容および外観の一貫性と品質を確保するための戦略、(iv) 情報へのアクセシビリティを調整・最大化するためにHarbor Regional Centerのコミュニケーションツールを使用する方法に関する新規または改訂されたガイドライン、手順および研修の策定を含むがこれらに限定されない、タイムライ

2年目(FY27/28)から5年目(FY30/31)まで

計画の実施および評価、ならびに必要な応じた修正の実施。

目標2:個人およびご家族が計画プロセスに積極的に参加できるよう最適化し、それぞれのニーズに最も適したサービスおよび支援を特定できるようにする。

目標1:Harborのインフラを拡充し、よりパーソンセンタードな組織を維持する。

第1年(FY 26/27)

包括以下内容(但不限于)において、よりパーソンセンタードな組織へと進化するための進捗状況を測定するため、包括的な自己評価を実施する。(i) リーダーシップ、(ii) パーソンセンタード文化、(iii) 職員の能力、(iv) 協働とパートナーシップ、(v) 品質とイノベーション、(vi) 本計画の成功を評価するための基準。これらの結果を活用し、Harbor Regional Centerが個人中心(Person-Centered)アプローチを拡大していくための、タイムラインを含む計画を策定する。

第2年(FY 27/28)

計画の実施および評価、ならびに必要な応じた修正の実施。

第3年(FY 28/29)

包括的な自己評価を定期的実施し、よりパーソン・センタードな組織へと進化するための進捗を測定する。計画の実施および評価を行い、必要に応じて修正を加える。

第4年(FY 29/30)

計画の実施および評価を行い、必要に応じて修正を加えます。

第5年(FY 30/31)

人中心型組織としてさらに発展するための進捗を測定するため、包括的な自己評価を継続的に実施する。計画の実施および評価を行い、必要に応じて見直しを行う。

目標3: Harborにおけるサービスを受ける個人およびそのご家族の体験と満足度を向上させる。

目標1: Harborの情報提供、パーソンセンタードプランのファシリテーション、カスタマーサービス、ならびにサービス提供事業者の多様性に関して、満足していると回答する個人および家族の割合を増加または維持する。

第1年 (FY 26/27)

(a) 個人および家族の体験・満足度調査を実施し、その結果を分析する。

(b) 個別プログラム計画 (Individual Program Plan) 会議の後に、パーソンセンタード・プラン・ファシリテーション・サーベイを実施し、その結果を評価します。必要に応じて目標を設定し、回答率の向上および満足度の低い分野の改善に向けた戦略を特定します。

第2年 (FY 27/28)

(a) 個人および家族の体験・満足度調査の結果に基づき、回答率の向上および満足度の低い分野の改善に向けた目標を設定し、戦略を特定し、実施する。

(b) 個別プログラム計画 (Individual Program Plan) 会議の後にパーソン・センタード・プラン・ファシリテーション・アンケートを実施し、その結果を分析します。必要に応じて目標を設定し、アンケート回答率の向上および満足度が低い分野の改善に向けた戦略を特定します。

第3年 (FY 28/29)

(a) 個人および家族の体験および満足度調査を実施し、その結果を分析する。

(b) 個別プログラム計画 (Individual Program Plan) 会議後にパーソンセンタードプラン・ファシリテーション調査を実施し、その結果を分析し、必要に応じて目標を設定するとともに、調査回答率の向上および満足度が低い分野の改善に向けた戦略を特定する。

戦略的重点分野、目標、および目的(続く)

第4年(FY 29/30)

(a) 個人および家族の体験・満足度調査の結果に基づき、回答率の向上および満足度の低い分野の改善に向けて、目標を設定し、戦略を特定し、実施する。

(b) 個別プログラム計画(IPP)会議後にパーソン・センタード・プラン・ファシリテーション調査を実施し、その結果を分析する。必要に応じて目標を設定し、調査回答率の向上および満足度が低い分野の改善に向けた戦略を特定する。

第5年(FY 30/31)

(a) 個人および家族の体験・満足度調査を実施し、その結果を分析する。

(b) 個別プログラム計画(IPP)会議後にパーソンセンタード・プラン・ファシリテーション・アンケートを実施し、その結果を分析する。必要に応じて目標を設定し、回答率の向上および満足度の低い領域の改善に向けた戦略を特定する。

目標2:セルフ・ディターミネーション・プログラムへの参加に対する満足度を報告する個人および家族の割合を増加または維持する。

第1年度(FY 26/27)から第5年度(FY 30/31)まで

自己決定プログラム(Self-Determination Program)のアンケートを実施し、結果を分析する。調査結果に基づき、必要に応じて、回答率の向上および満足度の低い分野の改善に向けた目標を設定し、戦略を特定・実施する。

目標4:インテーク(受給申請)プロセスを進めている個人およびそのご家族を支援します。

目標1:Harborにおけるインテーク(受け入れ)プロセスについて、満足していると回答する個人および家族の割合を増加または維持する。

第1年度(FY 26/27)から第5年度(FY 30/31)まで

インテーク調査を実施し、結果を分析する。調査結果に基づき、必要に応じて、調査回答率および満足度が低い分野を改善するための目標を設定し、戦略を特定し、実施する。

サービス調整の強化

目標1:各ケースマネジメント部門および各職務におけるサービスコーディネーションの実践の質と一貫性を向上させる。

目標1:すべてのケースマネジメントスタッフ(サービスコーディネーター、マネージャー、ディレクターなど)を対象に、統一された基準とコンピテンシーを含む研修プログラムを策定・実施・評価する。

第1年度 (FY 26/27)

(a) ケースマネジメントスタッフ全員 (サービスコーディネーター、マネージャー、ディレクターを含む) の現行研修プログラムを評価すること。その評価には、以下を含むがこれらに限定されないものとする。(i) 現行研修プログラムにおいて定められている基準およびコンピテンシー、(ii) 法令上および／または契約上求められるケースマネジメントの基準またはコンピテンシーへの適合性、ならびに Harbor Regional Center およびその他の関連するカリフォルニア州発達障害サービス局 (Department of Developmental Services) の地域センターにおけるパフォーマンス指標および各種通知事項、(iii) 現行研修プログラムに関するケースマネジメントスタッフからの意見、(iv) ギャップ分析。

(b) 評価に基づき、必要に応じて研修プログラムを更新し、新しいプログラムの実施および評価のためのスケジュールを策定する。

2年目 (2027/28年度) から5年目 (2030/31年度) まで

研修プログラムの実施および評価、ならびに必要に応じた改訂。

目標 2: 一貫性があり、高品質かつ効率的な資格判定プロセスを確保する。

目標 1: タイムリーで利用者中心のインテークプロセスを開発・実施・評価する。

第1年度 (FY 26/27)

(a) Harborの現行インテークポリシーおよびプロセスを包括的に見直し、以下を含むがこれらに限定されない項目を対象とする: ①法定要件の遵守、②発達障害者サービス局 (Department of Developmental Services) のリージョナルセンターにおけるパフォーマンス指標およびその他の通知への対応、③職員研修ニーズ、④インテーク調査の結果。

(b) レビューに基づき、必要に応じてインテーク (受入) プロセスを更新し、新しいプロセスの実施および評価のためのスケジュールを策定する。

第2年度 (FY27/28) から第5年度 (FY30/31) まで

インテークプロセスの実施および評価を行い、必要に応じて修正を加える。

リソース開発を拡大し、利用可能なリソースの認知を高める

目標 1: 個々の利用者およびそのご家族に対し、それぞれのニーズに応じた多様な革新的サービス提供オプションを提供する。

目標 1: Harborのサービスに関して収集された情報を分析し、さらなるリソース開発が必要な分野を特定する。

第1年 (2026/27年度) から第5年度 (FY30/31) まで



戦略的重点分野、目標、および目的(続く)

(a) 既存の調査およびニーズアセスメントを活用し、文化的・地理的・言語的ニーズを含む(ただしこれらに限定されない)多様なニーズに対応するためのサービス提供における潜在的なギャップを特定する。

(b) 必要に応じて、既存の調査およびアセスメントを見直し、さらなるリソース開発の分野に関する意見を収集するためのその他の手法を実施する。

目標 2: 地域の多様なニーズに対応するため、サービス提供の選択肢を拡充することを目的とした、対象を絞ったリソースを開発します。

第1年(2026/27年度)から第5年度(FY30/31)まで

関連情報の分析に基づき、地域の多様なニーズに対応するサービス提供の選択肢を拡大するため、各会計年度において開発すべきサービスの数および種類を特定します。

目標 2: Harborのサービスおよびリソースに関する情報の提供可能性、認知度、そしてアクセス性を向上させる。

目標 1: Harborのサービスおよびリソースに関する情報を共有するための計画を策定し、実施し、評価する。

第1年(2026/27年度)

(a) 地域社会と共有されているサービスおよびリソースに関する現在の情報(例: 印刷物、ウェブサイト掲載情報)を見直す。サービスおよびリソースに関する情報共有に関連する、関連方針ならびに法令および契約上の要件を確認する。

(b) 直近の調査およびフォーカスグループから得られた情報アクセス性に関する意見を検討する。必要に応じて、現在どのような情報がどのように共有されているか、また情報共有に関する好みについて、職員および地域コミュニティから追加の意見を収集する。

(c) レビューに基づき、サービスおよびリソース情報の提供状況、認知度、アクセシビリティの向上に向けたタイムライン付きのアクションプランを策定する。

第2年(FY 27/28)から5年目(FY 30/31)まで

必要に応じて修正を行いながら、行動計画の実施および評価を行います。

コミュニティとの連携強化

目標 1: 私たちが支援する本人およびご家族との関わりを強化します。

目標 2: 地域社会のパートナーに対して、またパートナーと連携しながら、当リージョナルセンターおよび当センターが提供するサービスに関する研修機会を強化します。



目標 3: 私たちが支援する多様なコミュニティのニーズに対応するため、立法提言活動を強化します。

目標 1: 包括的なコミュニティ・エンゲージメント計画を改訂、実施、および評価する。

第1年 (2026/27年度)

2023-2026 Community Engagement Planの進捗評価、HarborのStrategic Communication and Engagement DepartmentおよびPublic Information Officerの役割、個人および家族との関わりを強化するための戦略、地域パートナー向けおよび地域パートナーとの研修機会を強化するための戦略、立法支援活動を拡大するための戦略、ならびに本計画の成功を評価するための基準を含む(ただしこれらに限定されない)タイムライン付きの計画を策定する。

第2年 (FY 27/28) から5年目 (FY 30/31) まで

必要に応じた計画の実施、評価、および改訂。

目標 4: 対象となる子どもたちが確実に当団体のサービスを利用できるよう、早期発見・児童識別活動を強化する。

目標 1: Early Start Child Find活動への参加に関する計画を策定し、実施し、評価する。

第1年 (26/27年度)

(a) Harbor Regional Centerの現在の早期支援 (Early Start) におけるチャイルド・ファインドおよび発見・特定活動についてのレビューを実施するとともに、発達障害サービス局 (Department of Developmental Services) の地域センターに関するパフォーマンス指標や、チャイルド・ファインド活動に関するその他の通知・情報を含む法定要件のレビューも行う。

(b) レビューに基づき、活動の改善または拡充が必要な分野を特定し、優先課題に対応するための実行計画を作成し、タイムラインを設定する。アクションプランを実施する。

第2年 (FY 27/28) から5年目 (FY 30/31) まで

実行計画の実施および評価を行い、必要に応じて修正を加える。

目標 5: 発達支援サービスにおける集団的な学習、知識の共有、スキル向上、そして新たなベストプラクティスの導入を促進します。

目標 1: 実践共同体 (CoP) を拡大し、新たな学びを組織およびサービス提供者コミュニティに取り入れる。

戦略的重点分野、目標、および目的(続く)

第1年(26/27年度)

(a) CoPの自己評価を実施し、その有効性を評価するとともに、以下を含むがこれらに限定されない重要な側面において改善点を特定する。(i)メンバーのエンゲージメント、(ii)コミュニティへの影響、(iii)共有されている実践。

(b) 結果に基づき、優先課題に対応するための実行計画を、タイムラインとともに作成する。アクションプランを実施する。

第2年(FY 27/28)

CoPアクションプランの実施および評価、ならびに必要な応じた修正の実施。

第3年(FY 28/29)

CoP自己評価を再度実施する。優先分野に対応するため、既存のアクションプランを更新するか、あるいは新たなアクションプランを策定し、タイムラインを設定する。アクションプランを実施する。

第4年(FY 29/30)

CoPアクションプランの実施および評価、ならびに必要な応じた修正の実施。

第5年(FY 30/31)

CoP自己評価を再度実施する。優先分野に対応するため、既存のアクションプランを更新するか、あるいは新たなアクションプランを策定し、タイムラインを設定する。アクションプランを実施する。



組織開発の強化

目標 1: 顧客中心の文化を維持する。

目標 1: ハーバーのユニバーサル・カスタマーサービス基準に沿った継続的な公式カスタマーサービス研修プログラムを実施し、その評価を継続的に行う。

第1年(FY 26/27)から5年目(FY 30/31)まで

(a) 新入職者のオリエンテーション研修の一環として、また全職員を対象とした隔年のリフレッシュ研修として、カスタマーサービス研修を継続して実施する。研修に関するフィードバックを評価し、ユニバーサルなカスタマーサービス基準を見直し、必要に応じて改訂を行います。

(b) 顧客サービス調査を実施し、その結果を評価し、必要に応じて目標を設定するとともに、調査回答率の向上および満足度が低い分野の改善に向けた戦略を特定し、実施する。

進捗状況の評価

目標 2: Harborのリーダーシップにおける継続性と安定性を提供する。

目標 1: 組織内におけるリーダーシップの役割が円滑に引き継がれるよう、後継者育成計画を策定・実施・評価する。

第1年 (FY 26/27)

(a) 人事異動における計画的な離任および緊急時の両方を対象として、リーダーシップの継続性を確保するための取締役会承認済みのエグゼクティブ・サクセッション・ポリシーを2027年1月31日までに策定する。

(b) 2027年6月30日までに、当該方針に沿ったサクセッションプラン（後継者育成計画）を策定し、将来のリーダーシップポジションに向けた人材の特定および育成プロセスを明確にすること。

第2年 (FY 26/27) から5年目 (FY 30/31) まで

継続的に後継者計画を実施・評価し、必要に応じて見直しを行う。

進捗の評価

理事会の承認を経て本戦略計画が承認された後、戦略目標および目的を達成するための具体的なプロジェクトおよび活動を明示した、別途の業務・実施計画が策定されます。これらの年次運営／業務計画は、エグゼクティブ・ディレクターおよび執行リーダーシップチームの責任において策定・管理されます。

戦略目標および目的の達成に向けた進捗状況は、理事会とエグゼクティブ・ディレクターが合意した形式にて、半年ごとに理事会へ報告され、審査されます。さらに、戦略計画の年次レビューも作成され、Harbor Regional Centerのウェブサイトに掲載されます。また、必要に応じて計画の修正も行われます。





HARBOR

REGIONAL CENTER

