

令和3年度事業報告

事業所名:本部事務局

重点項目	単年度目標	目指す成果	事業の経過および成果	対処すべき課題	達成状況
災害対策・感染症対策の強化	感染症および災害を想定したBCPを作成する	感染症および災害時におけるBCPが作成されている	BCP策定プロジェクトを立ち上げ、通所・居宅・グループホーム部門等それぞれの感染症BCP(事業継続計画)を作成した。災害時のBCPについては、厚労省の災害用BCP作成ツール等を担当者が視聴した段階で終了している。	感染症BCPの各事業所職員間での共有とBCPに基づく訓練の実施が必要である。また、未作成となっている災害時のBCP作成に取り組む。	△
人材の確保と定着・育成	人事の方針をキャリアパスに基づく人材育成と連動させ、情報収集・検討・協議を行い策定する	人事の方針(案)策定のための情報収集が出来、運営委員会・管理職会で協議が行われ方針が策定されている	インターネット等を活用し幅広く情報収集を行い、人事の方針を「人材育成の方針」とし、原案を①基本方針、②具体的な方向性、③キャリアパス、④研修体系からなる4つの視点で作成し管理職会で共有・協議した。	作成した人材育成の方針のブラッシュアップ、確定、職員との共有が必要である。	○
	階層別任用要件の方針を策定する	階層別任用要件の方針を策定し職員に周知する 次年度予算案に必要な予算計上が出来ている	等級基準書を含めたキャリアパスフレームの原案を作成した中に、階層別任用要件の案についても盛り込み検討したが、任用要件の方針の確定および職員への周知には至っていない。予算は計上できた。	階層別任用要件を含めたキャリアパスフレームを作成、職員と共有する。	△
	人事評価の検証を行いキャリアパスとの連動を図る	人事評価と昇進・昇格・キャリアパスとの連携が図られている	等級基準書を含めたキャリアパスフレームの原案を作成した中に、昇進・昇格基準についても盛り込み検討した。また、令和3年度人事評価フィードバック面談の際に職員より将来のキャリア形成についての聞き取り調査を実施した。	人材育成の方針・キャリアパスフレーム・階層別任用要件・人事評価・研修体系等を連動させ、人材育成を図る土台を構築する。	○
魅力ある職場づくり	「職員アンケート」の結果活用、及び継続実施により、魅力ある職場づくりに取り組む	第1期中期経営計画で見えてきた課題に対する検討および改善が図られている	第1期で「働き方改革委員会」でまとめられた提言等を基に第2期にその対応・改善案を策定。第2期初年度より各部門で事業計画に具体的に盛り込みその遂行と共に、継続したアンケート実施によりその結果から効果を検証した。引き続き改善が必要な項目については、次年度計画に掲げた。	アンケート結果で「賃金」「諸手当」に対して、現状に不満がある職員が一定数いる(正職35%、他22%)。人事育成の方針等とも連動しながら、何らかの改善策が必要である。	△
新たな事業の展開と既存事業の見直し	報酬改定に基づく、実施サービスの可能性を検討し、収支改善が図られるよう効果的・効率的な運営を行う	変更後の報酬体系に基づいた事業運営が効果的・効率的に行われるための、改善案が協議され実践されている	①わにならうとハーモニーの一体的な運営による地域ニーズへの対応強化(特に行動援護事業)②地域活動支援センターの事業実施方法の見直し③通所事業所における日中一時支援事業の開始 ①～③について令和4年度事業として計画を策定した。	福祉専門職員配置加算については職員の異動に伴い、減算になる事業所もあり、事業所の資質向上をはかることも併せて、資格取得を推奨していく必要がある。	○
	ミズカフェコッコを拠点として新たな地域資源創造のため、地域ニーズの把握を行う	ミズカフェコッコを拠点として、地域ニーズ把握のための活動を行い、関係機関と定期的に協議が実施でき次年度の方向性が確定している	高島市における重層的支援体制整備事業について、社会福祉課と協議を重ね、令和4年度ミズカフェコッコを拠点として、新たな事業(重層的支援体制整備事業の参加支援とアウトリーチ支援)を展開していくことが確定した。	従来事業である就労準備支援事業と虹カフェ、新規事業である参加支援事業とアウトリーチの事業との連携による業務推進に取り組む。	○
	法人の経営状態を把握し利用者・地域ニーズに沿った新規事業計画を作成する	第3期中期資金計画を作成可能な新規事業の計画が策定されている	これまで実施してきている事業に加えて、全世代・全対象型サービスへの方向性を法人内で確認し、新規事業の計画策定等行う。令和3年度中に既存事業の機能強化をはかるかたちで新規指定を3事業で受け、令和4年度事業計画で放課後等児童デイサービス事業への取組計画を立てた。	高齢化する利用者の日中の居場所(通所場所)について、介護保険適用後にも希望される形でサービスの利用を続けられるための検討が必要である。	○
経営の安定と強い組織づくり	運営委員会・管理職会において経営について協議を行い、単年度予算及び中期資金計画の進捗管理・必要な対策を実施する	中期資金計画に沿った資金管理が図られるための必要な手立てが実践できている	毎月の管理職会にて、月次および業績管理シートに基づき現状分析を行い、見えてきた課題に対して対策案の検討、また対策後の結果等について協議した。令和4年度予算作成にあたり中期資金計画の特に収入を意識した予算の検討を拠点ごとで行い、見えてきた課題を共有した。	新規事業の資金管理及び第3期を見据えた中期資金計画の進捗管理が必要である。	○
	人件費比率・職員配置基準を踏まえた次年度職員体制を確立する	人件費比率・配置基準を考慮した令和4年度人員配置計画が出来ている	人件費比率は法人として70%プラスマイナス2%を目標値とすることとした。また、各事業所の職員配置については各種加算および異動希望を加味し配置基準を上回る令和4年度職員配置計画を作成した。	拠点ごとの人件費比率を考えると調整が必要な部分も見えてきている。	○
	第三者評価受診を行う	法人内で1事業所以上第三者評価受診が実施出来ている	ドリーム・あんです、ドリーム・だんだんが第三者評価を滋賀県社会福祉士会と契約し、受診した。中立・公正な客観的視点での評価を受けられた。結果については滋賀県のホームページでも公開している。	評価結果により、改善取組を行う。R4年度は第1事業部が受診予定をしている。評価の指標の一つとなる利用者・家族向けアンケートは内容が難しく、正しく答えられない部分もあり、評価機関に対して改善を求めた。	○

	第3期中期経営計画及び、長期経営計画策定のための情報収集を行う	第3期中期経営計画及び、長期経営計画を視野に入れた中期経営計画推進体制が構築され、定期的に評価・改善が行われている	第3期中期経営計画は、上期終了時点で評価委員会を開催した。評価委員会の工夫として、評価しやすいよう達成目標を設定、経営計画を職員全体と共有するため内部評価委員に各部門現場の職員を選定した。長期経営計画策定のための情報収集について、インターネット等を活用し幅広く行なったが、参考となる社会福祉法人の取り組みは見当たらなかった。	長期経営計画の在り方や必要性については再検討が必要である。令和4年度中期経営計画委員会を立ち上げ第3期中期経営計画等についての検討を開始する予定である。	○
	内部管理体制の基本方針に沿った規程、チェックシートを策定する	内部管理体制の基本方針に沿った法人運営をするための体制が整っている	内部管理体制の基本方針を理事会で決議した。また、内部管理体制の基本方針に沿った運営を行うため、コンプライアンス規程と監事監査実施規程を新たに制定、定款施行細則と個人情報保護方針の一部変更を行った。	内部管理体制に沿った業務遂行を評価するチェックシート等の作成が必要である。	○
地域貢献に関する取組	プロジェクトチームを立ち上げ、地域ニーズの把握を行う	ミズカフェコッコを拠点として、地域ニーズ把握のための活動を行う	プロジェクト会議を立ち上げ、地域ニーズ把握の一環として「コロナ禍でも実践できる取り組み」について学んだ。また、居場所のニーズについては虹カフェを活用して把握し、新たな事業「参加支援」と「アウトリーチ」の取り組みにつなげることができた。	ミズカフェコッコを拠点に新規事業との連動を図り、地域ニーズを継続的に把握する。	○
	地域の教育機関と共同の取組計画を作成する	地域教育機関へアプローチを行い、共同計画が策定できている(主に高等学校を想定)	コロナ禍で、市内の教育現場でも学級閉鎖や休校を余儀なくされる状況が続き、取り組みを推し進めることができなかった。	市内教育現場へ地域貢献に関するアプローチを行う。	△

○達成 △一部未達 ×未達

令和3年度事業報告

事業所名：事務センター

重点項目	単年度目標	目指す成果	事業の経過および成果	対処すべき課題	達成状況
人材の確保と定着・育成	他法人等と連携した採用活動に向けた準備を行う	人材確保対策協議会等と連携した採用活動を実施するなどして他法人と連携した活動ができている	10月・3月開催された市主催の就職フェア、2月高島市オンラインインターンシップに参加した。参加者の学生に対し若手職員より実際の仕事・生活について話を行う形で採用活動を行った。	高島市の法人と連携した活動には積極的に参加しているが、提供資料が古くなってきている為、今後イメージ面で採用活動に影響を及ぼす可能性がある。	○
	社会の動向に即した採用活動内容の検討を行う	オンラインを導入したインターンシップや採用面接について検討し進捗状況を運営委員会へ報告できている	キャリアコンサルタントと連携し採用検討を行い業務執行理事に報告した。インターンシップの実施、1次面接はオンラインによる面接に切り替えた。中途採用では、業務執行理事に求人雑誌への提案、採用情報内容を採用者からの意見を参考にするなど効果的な活動になるよう工夫した。	学生が力を入れる就職活動のポイントが年々変化している。情報収集し効果的な採用活動となるよう取り組み内容を変化させていく必要がある。	○
	高年齢者の就業機会の確保に向けた検討を行う	定年の延長を検討し、環境を整備できている	上期に再雇用機構よりアドバイスを受けるなど情報収集は完了したが、キャリアパスと連動した環境整備の取り組みが必要な為、検討は進んでいない。	アドバイスでは虹の会は整備は進んでいる方であると評価を受けているが、新たなキャリアパスと連動した環境整備をする検討が必要である。	△
	キャリアパスに基づく人材育成の為に運用・検証・見直しを行う	キャリアプランにおける一般職群の内容について検討する進捗状況を運営委員会へ報告できている	5月、8月本部事務局と連携して打ち合わせを実施。他法人のキャリアパス体系の情報を集め、業務執行理事に体系案を提出した。管理職会で体系案について協議したが、引き続き検討事項となった。	専門職の体系について検討したが、体系全体の見直しが必要となった。継続して検討が必要である。	△
	費用補助の仕組みを検討する	資格取得費用補助についての検討する進捗状況を運営委員会へ報告できている	6月・7月の管理職会で提案は終了。業務執行理事に規程を報告することができた。	資格取得支援規程により対象者への対応を実施していく。	○
	新たに構築した階層別研修の周知及び実施・振り返りを行う	階層別研修の実施 階層別研修がキャリアプランと連動して実施されていることの周知ができている	階層別研修の周知・進捗確認、および外部研修の申込や受講の管理を行った。研修は概ねスケジュール通り実施出来た。管理職会で研修の進捗状況報告や内容について報告した。	申込をしたが、コロナ禍の影響で定員枠が削減され参加が出来なかったケースがあった。	○
魅力ある職場づくり	業務効率化におけるCT活用・環境整備の検討・導入・業務整理を行う	IT顧問から情報交換し情報収集を行う情報を管理職会で報告が出来ている	3月、11月にIT顧問と打ち合わせを実施した。Googleworkspaceの環境（フォルダ整理・ルール設定）の見直しをスタートさせた。給与明細のデータ化を検討し業務執行理事に提案した。	フォルダ整理・ルール設定は次年度も継続して実施。業務効率化を進めるうえで給与明細データ化など今後もCT化を進めていく必要がある。	○
	業務の効率化に必要な働き方・マネジメント研修の仕組みを構築する	業務効率に関する研修会が開催できている	2月にアサーティブコミュニケーション研修（外部講師）をオンライン形式による事業所単位の形で全職員対象に実施した。欠席者には後日、録画したものをYouTube配信した。	職場環境・対人関係など全職員対象とした研修会が計画的に開催できるよう準備する必要がある。	○
	有給取得10日・ノー残業デー週2日の推進	計画的に有給消化・ノー残業デーが遂行できるよう啓発を行い目標が達成できている	4月管理職会にて有給取得啓発とノー残業デー2日の曜日設定について確認。9月管理職会で取得状況と推進に向けた啓発に関して共有を行った。（有給取得率 正職員 75.4% 非正職員 90.8%）	引き続き有給取得率、ノー残業デー週日実施率の啓発を実施していく必要がある。目標達成には役職員全員で意識して取り組む必要がある。	○
	衛生推進者の設置をする	労働安全衛生法の定めにより該当する事業所に対して衛生推進者の設置を推進する センター内で衛生推進者講習を受講し衛生に係る業務の推進を啓発する 各事業所選任者（職員10名以上の事業所）と連携し指導・啓発を行う	6名講習を受講し衛生推進者を設置した。全職員に健康管理の情報提供（ポータルサイト）、協会けんぽより血管年齢測定器を借り、健康で元気に働ける職場づくりの取り組みを行った。	引き続き衛生者と連携して健康管理に関する情報提供を実施するなどして健康保持・増進の為に措置を講じていく必要がある。	○
	人間力を上げるための研修会の実施	法人全体研修を開催する	人権・虐待をテーマとして開催決定、虐待防止委員会主導で計画。講師の選定等準備していたが、コロナ禍の影響で開催を断念した。	今年度は開催を断念することになったが、次年度は人権・虐待をテーマに法人全体研修を開催できるよう計画を立てて実施する必要がある。	-
	1on1・スキマ面談の実施	移動中などのスキマ時間を利用したスキマ面談、月1回程度1on1面談の実施が出来ている	継続して面談を実施。主に移動中など隙間時間に行い、共通する家族の話などをしながら最終的に仕事環境の満足度や同僚の様子など業績改善に関わる話をする事ができた。	年度当初よりコミュニケーションは深まっているが、さらに何気ない会話の中で気軽に相談を受けることが出来る環境を目指していく必要がある。	○
	経営の安定と強い組織づくり	施設修繕計画の策定	特殊建築物定期調査依頼会社に相談をかけた大規模修繕計画情報を管理職会へ報告できている	ドリーム・アイリス・ハーモニーの検査を実施し管理職会で報告した。	修繕が必要となった際に対応できる助成金の情報収集をしていく必要がある。

○達成 △一部未達 ×未達

重点項目	単年度目標	目指す成果	事業の経過および成果	対処すべき課題	達成状況
働く・暮らす・相談する支援の強化	個別支援計画が計画相談事業所の作成するサービス等利用計画と連動し、自立支援につながる目標・支援内容にする	個別支援計画に基づいた方向性を常に意識した支援を全職員ができている 職員会等で支援について確認ができ、方向性が明確になるシステムが構築されている	事業所内での個別支援ケース会議を担当職員の呼びかけで行った。現状の課題について整理し、期間を決めて取り組む支援内容の方向性を確認し取り組みが出来た。決まった支援については、計画相談員にも情報共有し連動し取り組めた。	サービス等利用計画に変更があるとき、事業所の支援にも関わる内容かの確認を行い、個別支援計画の変更なのか継続で良いのか話す機会が必要になる。	○
支援のスキルアップとサービスの質の向上	外部研修に参加し学んだことを職員間で共有し実践につなげる	学びを共有し実践・振り返りを繰り返すことで支援スキルが向上している	発達障害に関する連続研修を受講し、事業所内で支援方法を共有し実践につなげた。年度末には法人内での実践発表会を開催し、取り組んだ成果の報告が出来た。報告をすることで、後日他の事業所から意見ももらい、幅広い支援方法の視野が持てるようになった。	学んだ内容に執着し過ぎることなく、柔軟に幅広い視野が保てるように様々な研修受講を継続する。実践発表会は、資料作成・報告で大きな負担はあるが、振り返る良い場面になるので継続したい。	○
	利用者の権利擁護・虐待防止に向けて、高島市障がい者自立支援協議会の権利擁護部会に参加し伝達研修を行いグループワークで意見が出し合える場を構築する	利用者支援で、ひとり一人が常に人権意識をもち対応ができるようになる また、色々な権利の侵害になるのではないかと事前に気づき、話し合えるようになっている	権利擁護部会に参加し情報を事業所で共有し、不適切な言動に気が付けるように意識を高めてきた。問題行動の場面で、適切な支援の意見を出し合い、方向性を共有することで虐待防止にもつながっている。	不適切な支援ではと気付ける職員を増やすことが重要となる。気付けたことを、適切な支援として修正を伝えられるようになる職員の育成が必要になる。	○
災害対策・感染症対策の強化	計画に基づいた訓練の実施をする	災害時等、利用者・支援者が計画通りに対応できている 防災訓練2回/年 防犯訓練1回/年 緊急救命訓練1回/年	防災訓練6月・12月、防犯訓練7月、救命救急研修11月、感染症研修1月に実施した。また、コロナ感染症対策は、法人マニュアル通り換気・館内消毒・健康管理に取り組んだ。コロナワクチン接種ではハーモニーを会場とし解放し接種のサポートに取り組んだ。	訓練は繰り返し続けることが必要となる。何度も取り組んでいるからもう大丈夫という思いを持たずに、初心の心構えで訓練に取り組む意識が必要になる。	○
魅力ある職場づくり	ノー残業デイ週2日の実践に取り組む人としての道徳やマナーを上げるための研修会に取り組む 職員間コミュニケーションの活性化	職員の健康障害の防止につながる規律が守られる中にも笑顔が溢れる職場になっている 1on1・スキマ面談が実施出来ている	意識的に会話の場面を増やすことで、安心感が持てたのか、職員会などで意見も増えてきた。ただ、職員アンケートからは言いにくい場面もあるとの意見があるので改善が必要。	話しにくい環境があるとアンケートからの意見があるため、面談内容の工夫が必要になる。自己目標・作業内容・人間関係以外にもリラックスできる内容も多く含ませていく。	○
経営の安定と強い組織づくり	利用者の新規受け入れ・定着につながる丁寧な支援に取り組む 見学受入れ時は、事業所のアピール期間ともなるのでニーズにしっかり対応する	利用者から選ばれる通所事業所となっている(定員数の維持) 新規利用者1名の獲得が出てきている	マーブル1名契約、大地1名の契約が出来ている。新規契約された利用者は、休むことなく通所出来ている。アイリスは令和4年4月に契約を確定している。ハーモニーは0名となったが、相談事業所・養護学校への対象者確認は毎月行った。	新旭養護学校の卒業生数は減少傾向のため、相談員との連携を深め、引きこもりの方などにも事業所に関心を持ってもらえるアプローチ方法を考える必要がある。	△
地域貢献に関する取組	地元自治会の防災訓練に参加する	防災訓練などに参加できていることで顔の見える関係性が構築されている	コロナ感染予防のため、行事の実施は無かったが、民生委員の訪問は継続し行い地域とのつながりを大切に取組んだ。	地域・家族とも、顔の見える関係性の構築が出来ない年度であった。イベントが出来なくても、感染対策を取りながら打合せなどは行う必要がある。	△
	福祉教育など実習生の受入れをする	実習生の受入れができていることで教育関係機関との連携が深まっている	中学生の職場体験で3名を受け入れた。学校様式でのアンケートに回答し、障がい理解につなぐことが出来た。	職場体験時、活動の輪に入ってもらうだけではなく、障がい福祉に関心を持ち・働きたいと思えるよう丁寧な説明が必要になる。	○

○達成 △一部未達 ×未達

令和3年度事業報告

事業所名：第2通所支援事業部

重点項目	単年度目標	目指す成果	事業の経過および成果	対処すべき課題	達成状況
働く・暮らす・相談する支援の強化	サービスの資質向上に向け、第三者評価事業を活用し、課題や改善点を把握する	第三者評価事業を実施し、評価を受けている現状把握および改善すべき課題が明らかになり、共有出来ている	令和4年2月に評価結果の最終確認・報告を完了し、報告書が完成。3月に滋賀県ホームページへ掲載。評価結果を職員と共有し、改善点は令和4年度に取り組みを確認した。	評価結果を職員会議で共有。サービスの資質向上に向け、意識して継続する事が重要である。	○
	利用者本人の意思決定や思いを尊重した個別支援計画となっている	個別支援計画がPDCAサイクルで実践できている利用者アンケート調査に基づき、改善が行われている	個別支援計画および短期目標をケース会議等を通じて職員と共有。また、モニタリング時の内容についても随時共有し、実践することが出来た。	全職員に個別支援計画およびモニタリング内容の共有を行い支援を実施したが、日々のケース記録に反映されていない内容もある。	○
支援のスキルアップとサービスの質の向上	虐待防止委員会、権利擁護部会と連携し、人権意識の向上を図る	人権・虐待防止について職員間で話し合うことが出来る場・風土がある 虐待防止チェックリストのチェック項目（相応しくない行動・対応）の減少	虐待防止委員会からの報告も含め、人権意識向上に向けた話し合いを実施。だんだんでは相応しくないチェック項目数が減少。あんですのチェック数は変わらなかったが、話し合いの場での発言内容に変化が見られた。	不適切な支援やグレーな言動に気づくことが出来る職員育成や指摘し合える職場環境となる事を目指す。	○
	外部研修および実践からの学びを職場内会議にて共有し、サービスの質の向上を図る	実践発表会の実施	令和4年2月7日、15日の実践報告会を実施。支援度の高い方をケースに選び、アセスメントや関係機関との連携、PDCAサイクルの必要性を再確認することが出来た。	利用者の変化に気づける視点を持ち、PDCAサイクルで実践することが必要である。	○
災害対策・感染症対策の強化	感染症対策の徹底、防犯・防災対策の実施	感染症マニュアルに沿った対策が出来ている救命救急研修年1回、防災訓練年2回、防犯訓練年1回が出来ている	事業計画通り防犯・防災訓練、感染症チェックシートを実施。また、利用者に向けた感染症に関する研修会も実施した。特にコロナ感染症対策として、法人の定めるフェーズに則り、換気・消毒・健康管理を継続実施。さらにはドリームを会場として、希望者にはコロナワクチン接種を実施した。	特にマスクを外す昼食時に会話が弾むため、感染予防対策として黙食の徹底が必要となる。	○
魅力ある職場づくり	ワークライフバランスの推進 法人の方針に沿った就業環境の整備	2日/週、ノー残業デイが徹底出来ている 年次有給休暇の目標数値が達成出来ている	目標に掲げたノー残業デイの取り組みは実施できた。年次有給休暇については平均値では目標数値を達成できたが、個人では未達成者もいた。	週2日のノー残業デイは実施できた。時間外業務とならないように計画を持つ事、見通しを持つ事、工夫やチームで行う等の意識が必要である。コロナ感染症の影響による休暇を特別休暇としたため、年次有給休暇の取得数に影響した。	△
	職員間コミュニケーションの活性化 人としての道徳やマナーの向上	1ON1・スキマ面談が実施出来ている 研修会に参加出来ている	支援現場や職員室にて意識してコミュニケーションを行った。職員間で笑顔でリラックスして話す様子も多く見られた。	コロナ禍により、研修は延期となった。職場に必要な報告・連絡・相談が漏れることなくできる職場環境を目指す。	○
経営の安定と強い組織づくり	利用者実習受け入れ 新報酬体系・制度に基づいた適切な事業体制および申請を行う	新規契約者が1名増えている 新報酬体系・制度に基づき適切なサービス提供が実施出来ている	あんです・だんだんとも見学や実習を受け入れた。だんだんでは令和4年1月に1名契約・通所開始、令和4年3月に1名契約、4月通所を予定している。強度行動障害に関する加算取得のための体制が整備できた。	職員のスキルアップおよび福祉専門職員配置加算取得に向け、介護福祉士資格等の取得も必要となる。	○
地域貢献に関する取組	各学校との連携を強化し、障がい理解を広げる	市内各学校の福祉教育および大学・専門学校の現場実習の受け入れが出来ている	市内各学校の福祉教育のための受け入れについてはコロナ禍のため実施できなかったが、令和3年5月～6月に2名、令和4年1月～3月に短期大学の保育実習生計4名を受け入れた。1人2週間の実習を通して、障害について学びを深めてもらった。	実習後にも障害福祉に関心を持ってもらえるような発信や実習内容も必要である。	○
	地元自治会との交流を深める	防災訓練に参加できている 行事を通じて交流できている	コロナ禍のため行事等の実施は無かったが、今津赤十字奉仕団の訪問を受け、短時間ではあるが交流する機会が持てた。	コロナ感染状況を鑑み、感染対策を徹底した上で交流の機会を持つ。	△

○達成 △一部未達 ×未達

令和3年度事業報告

事業所名:生活支援事業部

重点項目	単年度目標	目指す成果	事業の経過および成果	対処すべき課題	達成状況
働く・暮らす・相談する支援の強化	新入居者の個別支援計画の作成、それに基づく支援の実施(グループホーム) 目的の共有を基に、個別支援計画・居宅介護計画に沿った支援の提供の実施 利用者アンケートの実施	個別支援計画・居宅介護計画等に則った支援提供が実施されモニタリングにより計画の見直し、改善が行われている 利用者アンケート調査結果に基づき、サービス提供の改善が行われている	毎月の職員会議、ミーティングにて目標の再共有と共に個別支援計画に基づいた支援提供が実施できているか確認をした。短期入所においては緊急受入対応はなかった。アンケート結果から課題に対しての取組を実施した。	個別支援計画の個人目標変更ごとにしっかりと利用者自身が理解ができているか、現場で関わる世話人まで共有ができているかの確認が必要である	○
	地域生活支援拠点として必要な緊急時受入れを行う(という)	地域生活支援拠点等として緊急時の受入対応等の役割を担うことが出来ている 地域生活支援拠点協議会での報告(年回)が実施出来ている	下期は緊急受入対応なし。予約の変更等に対しては臨機応変に対応できた。 1月29日に協議会への報告を行う。運営方針・活動内容等を説明し、「妥当」と判断された。	短期入所用居室が2室のため利用状況により、緊急受入対応事業所としての役割が果たせるかが課題である。	○
支援のスキルアップとサービスの質の向上	環境整備を行い、利用者の意思表出場面が増えるよう支援する	利用者が相談や意見を述べやすい環境の整備を行い、相談件数(意思表出場面)が増えている	利用者との話す時間が確保でき、時間を掛けて思いを聞き取ることが増えた。また、キーパーとも直接情報共有をすることで利用者の様子の詳細を基に意志表出にアプローチが可能となった。一方で、支援者とより関わりたいための注意喚起行動も増えてきた。	利用者の主訴を適切に把握する必要性があり、聞き取った意見等は随時情報共有を行い、支援の方向性について協議し対応することが求められる。	○
	利用者の高齢化に向け、職員の資質向上を行う	介護技術を学ぶための職員研修が実施出来ている	一部の職員は介護知識や技術に関する研修を受講できたが、未受講職員への伝達研修が実施できていない。研修とは別に、高齢者支援に関する資料を職員間で共有するなどして、高齢者に対する知見を深められるよう情報提供を随時実施した。	高齢者特有の身体症状や必要な健康観察について等の知識を深め、関係機関及び医療機関等と連携した支援の実施が必要となっている。	△
	職員が自らの支援を言語化することについて学ぶ	事業所内で実践発表会を行う	月1回の職員会議や毎日の引継ぎ時に個々の支援確認、支援変更を実施した。3月22日に実践発表会を実施、後日発表資料を全職員と共有すると共にグループホームでは「介護」と「障害」の支援感を統一する話し合いを実施した。	職員一人ひとりが支援について、その目的等を理解し、また利用者に対してどのような支援がより望まれるかを考察しながら、職員間で協議し、実践を積み重ねることが必要である。	○
災害対策・感染症対策の強化	感染症チェックシートに沿った業務内容の点検・改善 防災・防犯訓練の実施 調理師による食事提供の点検	チェックシートの未実施項目の改善が行われている(健康観察、行動記録の徹底) 防災訓練(年2回利用者・職員共) 防犯訓練(年1回職員対象) 衛生基準に沿った調理の提供	感染対策アドバイザーが各ホームを巡回し、感染症対策をチェックシートを基に実施した。各ホームにて広域避難所へ実際に歩いて避難し、防災食を食べる訓練を実施。食事提供については、調理担当者が協議する時間を設け、提供時の注意事項や点検の具体的方法を決定した。	実施している感染対策のチェックと改善を継続する。ホームについては、災害時の対応等について作成している避難計画等に沿って日頃からの点検・整備・訓練が必要である	○
魅力ある職場づくり	1on1、隙間ミーティングの活用による対話時間を定期的に持ち、密なコミュニケーションを図る 法人の方針に沿った就業環境整備	職員が役職者と原則月1回以上の面談が実施できている。面談時に確認できた課題等について、改善取組が行われている 有給取得率向上、ノー残業ディの取組が出来ている	支援の合間や事務所にて話しかける機会を意識的に持った。ひまわり生活の家はホームが各地域にわたり、世話人(キーパー)が一人で業務にあたることが多いため生活支援員が巡回し、現場の意見を管理者へ上げるよう組織的なコミュニケーションが行えるよう工夫したが、職員アンケートでは支援の悩みなど抱えている姿もあり、更なる工夫が必要である。	ひまわり生活の家の各ホーム世話人と管理者とのコミュニケーションの機会が少ないため、計画的に訪問する必要がある。	○
新たな事業の展開と既存事業の見直し	ホームの拠点集約化の検討を行う	ひまわり生活の家の定員の削減が出来ている。共同生活住居ごとの稼働率と利用ニーズについて検討され、集約化に向けた協議ができている	入居者の減少、災害リスクから11月にさくら荘利用者を法人内別ホームに移ってもらう。さくら荘については他5か所のホームが定員に達した場合の予備住居とした。ひまわり生活の家については、現在5か所に入居者がおり、さくら荘を除くと27部屋の内24部屋の利用となっている。	ホーム老朽化による計画的な修繕が必要である。	○
経営の安定と強い組織づくり	新規GH(24時間体制)の運営システムの構築を図る	夜勤体制職員が1名から2名に増員出来ている 既存のGHとの協力・連携体制が行われている	夜勤体制については上期と同様、2名体制を確保できている。 既存のGH「ひまわり生活の家」と「という」の夜間における緊急時の対応について連携をはかることが出来ている。	夜勤職員の健康への配慮が必要である。 夜間における緊急時の対応を迅速に行うため、利用者の個々の情報・支援方法の統一化等、職員間で常に共有できる仕組みが必要である。	○
	ひまわり生活の家の稼働率の改善 計画相談支援事業の収支改善 地域活動支援事業の検証	ひまわり生活の家契約者2名増 新・報酬体系・制度に基づき適切なサービス提供が実施出来ている 地域活動支援事業の事業検証が行われている	ひまわり生活の家については、下期に新規入居者2名いたが、内1名が退所となり、年間では1名増となる。その後も体験利用があったが入居には至っていない。 計画相談は、相談支援専門員1名が報酬上評価される研修受講を行い、1月より適用を受けた。収支については次年度新たに取り組む事業も併せて改善の見込みを立てた。 人員体制上の課題について、次年度の組織運営で改善が図れるよう、管轄事業部について変更を行った。(わにならうからというへ)	ひまわり生活の家の体験利用・新規入居者を関係機関と連携して受け入れていく。 自立生活援助事業開始による新規利用者の受け入れを行う。 児童相談に対応する職員の資質向上を図る必要がある。 地域活動支援センターの安定的な運営。事業実施の効率化の検証・検討を行う。	△
地域貢献に関する取組	共同生活住居ごとに地元自治会と連携した活動を行う	自治会活動等に参加し地域交流が出来ている(共同生活住居毎年1回以上)	コロナ感染予防のため、地域における行事の実施はなかったが、というのみ、ふれあい食堂に参加した。また、年末の大雪時に地域住民と声を掛け合いながら除雪作業を実施した。	地域イベントはコロナ感染状況を鑑みながら参加し、自治会清掃は適宜参加する。	△

○達成 △一部未達 ×未達

令和3年度事業報告

事業所名：相談支援事業部

重点項目	単年度目標	目指す成果	事業の経過および成果	対処すべき課題	達成状況
働く・暮らす・相談する支援の強化	相談支援と意思決定支援について再度理解し、個別の援助技術を高める	地域の相談支援事業所の相談支援専門員等が意思決定を尊重した相談支援を展開できている	計画相談事業所の相談員が集まる「相談支援連絡会」を年6回開催。プログラムの中で意思決定支援に関する研修会及び事例検討会を実施した。	家族や支援者の思いではなく、本人の意思決定を尊重し支援することは、権利擁護と虐待防止につながる重要なことであり、継続して学習していくことが今後も必要である。	○
	総合相談支援体制の検討に合わせ基幹相談支援センター・自立支援協議会の機能を強化する	自立支援協議会の現状把握と活性化に向けた対策を検討、試行的に実施できている 障がい福祉計画の点検・評価を実施する仕組みが構築できている	自立支援協議会の運営に関するアンケートを、加入団体を対象に実施。「地域課題が解決に結びついていない」という意見を受けて、取り組みの連携を図るために部会長会議を充実していく方向性で令和4年度の運営改善を図ることができた。定例会では、現場の課題を皆で話し合うためのグループワークを毎回実施し、参加意欲を高めるよう努めた。	部会長会議を充実させることで部会と定例会の連携を図り、課題解決に向け一緒に取り組む機運を高める必要がある。 障がい福祉計画の進捗管理は、検証する場面を設けることで、次期計画につながるような議論を深めること、障がい福祉計画策定委員会と自立支援協議会の連携も課題である。	△
支援のスキルアップとサービスの質の向上	虐待防止委員会の取り組みを活用し事業所内で検討する場を設定する 4回／年	人権・障害者虐待について職員間同士で話し合う風土ができている	事業所内では虐待防止チェックリストを年2回実施し、その内容について議論することで職員間の意識統一を図ってきた。	職員同士のコミュニケーションを活性化するために、令和3年度に学んだアサーティブコミュニケーションを活用して風通しの良い職場を目指す。	○
	虐待防止センターと連携し、高島市における虐待防止の取り組みを強化する	研修会の開催 1回／年 アンケート調査で見えてきた課題に対する対策が図られている	権利擁護部会と連携し、虐待防止アンケート結果報告および参加者意見交換会を実施、あさがお(大津市)の職員を講師に施設虐待防止の学びを深めた。	市内事業所において虐待防止委員会等の設置が進んでいないところがないか、どのように取り組めばいいか悩んでいるところはないかを見極め必要な支援や助言が必要である。	○
	事例検討会を活用し相談員等の資質向上と連携強化を図る 2回／年	事例検討会の企画・立案・実施を通してSVの役割を学ぶ また、関係機関との連携が図られている	相談支援連絡会で発達障がいに関する事例検討会、ひきこもり支援の研修会を開催し相談員の資質向上に努めた。 また、コンパス内で下期より定期的に事例検討会を実施し、個別ケースを深めることおよび職員の育成を進めた。	事例検討会を定期的実施しノウハウを蓄積することで、圏域全体の支援の質の向上に寄与することが期待される。	△
災害対策・感染症対策の強化	チェックシート等を活用しガイドラインおよびマニュアルに沿った感染対策の徹底を図る。	チェックシート未達成項目の減少および事業所内感染の予防が図られている	感染症研修、防犯研修、防災訓練を実施し不測の事態に備えた。新型コロナウイルス感染症に関してはフェーズごとの対応を意識し、検温・換気・消毒・マスク着用等の対策を徹底した。	令和3年度に作成された感染症BCPの理解と訓練に取り組むことで、より実践的な対応を目指していく。	○
魅力ある職場づくり	1on1・スキマ面談を活用したコミュニケーションを積み重ねる また、法人の方針に沿って就業環境を整備する	コミュニケーションの活性化による相互理解が図られている ワークライフバランスが推進され、健康増進に寄与できている	所長が中心となり個別の職員面談を実施し、各職員がどのような意識で働いているか、不安や悩みはないか等の聞き取りに務め、管理職と連携し改善が必要なことについては都度の対応を実施した。	職員間のコミュニケーション活性化の推進を継続する。有給休暇取得を推進し、業務が重なって休みが取れないことがないように、職務分掌を定期的に見直すよう配慮する	○
新たな事業の展開と既存事業の見直し	障がい福祉計画(第6期)にあわせた、基幹相談支援センター又は重層的支援体制整備事業について情報収集を図る	重層的支援体制整備事業について担当課及び関係機関と情報共有ができている	障がい福祉課と定期的な協議の場を設けて、基幹相談支援センターの役割や委託事業の内容に関しての打ち合わせを行った。 市社会福祉課とホップの今後の運営および令和4年度から実施される重層的支援体制整備事業のうちの参加支援、アウトリーチ支援に関しての打ち合わせを行い、新たな事業の受託につなげることができた。	新たな制度や国・県の動向を注視し、地域のニーズとマッチングさせて取り組みを生み出すよう情報収集に努める。	○
経営の安定と強い組織づくり	令和4年度においても継続的に事業受託を受ける	令和4年度において必要な受託事業について適切に受託できている	自立支援協議会の運営方法を見直し、令和4年度から部会長会議の位置づけを変更するなどして改善を図っている。実績報告では「事例検討会の実施」「いのちのプロジェクト」等のトピックスをわかりやすく報告し、取り組みが進められていることを伝えることができた。	委託元の行政との連携を深めて、コンパスに求められている役割を十分に確認することが重要である。	○
地域貢献に関する取組	虹カフェの運営についてミズカフェコッコを活用した新たな地域資源創造のため、地域ニーズの把握を行う	ミズカフェコッコを拠点として、地域ニーズ把握のための活動を行い、関係機関と定期的に協議が実施でき次年度方向性が確定している	障害福祉サービス等の制度福祉では対応できないニーズ(ひきこもり、不登校等々)について、「自分の好きなことなら自信を持って話せる、外出できる」という当事者の声から、ミズカフェコッコにてテーマ型のカフェを企画、開催(例：鉄道カフェ)開催し、ひきこもりの人等の居場所づくりを進めることができた。	その人が必要とされ、役割があり、自己肯定感が高まるような居場所を、個別ケースごとに作っていくことが必要であり、ミズカフェコッコの取り組みを他の居場所にも拡げていくことが課題である。	○
	当事者団体の活動をサポートしエンパワメントを高める	当事者団体との交流機会の仕組みができている	精神保健福祉連絡会「こころのかけはし」の取り組み(定期的な会議の開催、交流イベントの実施など)を通じて当事者団体の支援を行ってきた。滋賀県ピアサポートフォーラムに当事者とともに参加し、当事者同士の支えあいを進めるよう支援した。	新たな取り組みである「のこのこ」やミズカフェコッコでの居場所支援とも連携して、当事者およびその団体の支援を継続させることが重要である。	○

○達成 △一部未達 ×未達