

令和3年度 事業計画書

 社会福祉法人虹の会

はじめに

令和3年度、障がい福祉サービスを取り巻く環境はコロナ感染症に対する対策をはじめ、利用者ニーズの多様化・複雑化、人材不足等により厳しい経営環境が続いています。新しく障害福祉等サービスにおける報酬改定が示され、社会福祉法人にはより一層、障がい者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への支援などの障がい児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応していくことが求められています。また、高島市では中期的な計画である障がい者計画との整合性を図るため、障がい福祉計画・障がい児福祉計画の見直しが行われ、改めて令和5年度までの基本方針及び目標が示されました。

令和3年度の虹の会においては、第2期中期経営計画(令和3年4月1日～令和6年3月31日)を柱とし、安定した法人経営をしていくための基礎を再構築する一方、働きやすい職場環境の実現と利用者の意思決定や想いを尊重した支援の実践を目指します。

1. 経営ビジョン

選ばれる法人・選ばれる事業所

私たちは「選ばれる」にこだわりたいと考えています。「利用者」に選ばれる、「職員」に選ばれる、「地域」に選ばれる、「関係機関」に選ばれる、たくさんの人々に選ばれる法人・事業所であるために、私たちは常に一人ひとりのニーズを大切にします。ニーズに沿った福祉の実践を行い、今までにない発想で主体的に行動します。

2. 組織と運営

評議員会 : 年2回開催 理事および監事の選任、計算書類および財産目録の承認、定款の変更等の議決

理事会 : 定例年4回・必要に応じて随時開催 法人の業務執行に関しての意思決定、理事の職務執行の監督、理事長および業務執行理事の選定

運営委員会 : 毎月2回開催 経営方針その他経営に関する事項について審議

- ①法人の経営に関して、現状分析や課題の抽出・検討を行い、方針を決定する
- ②第2期中期経営計画の進捗管理を行う
- ③理事会または評議員会の議案および報告に関して決定する

人事給与等委員会: 定例年4回・必要に応じて随時開催 職員の人事・評価・給与・賞与等及び賞罰に関して協議

管理職会 : 毎月1回・必要に応じて随時開催 各事業所間の連携を図るとともに、運営委員会より諮問された課題を検討

- ①第2期中期経営計画に基づいた、事業所の経営状況に関する進捗管理および課題に対する改善策を協議する
- ②法人運営やサービスの質向上、人材育成に関する協議を行う

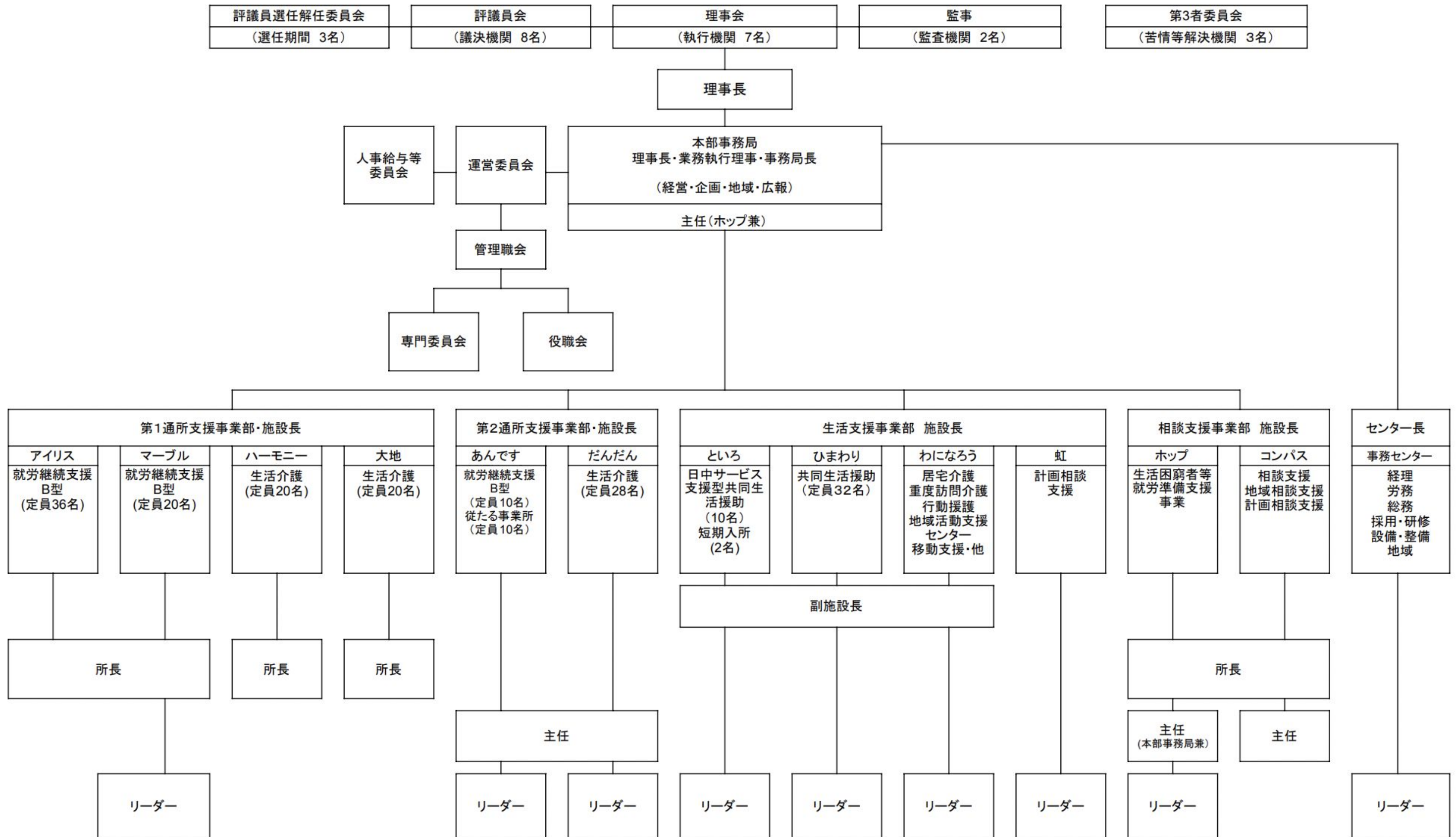
役職会 : 随時開催 各事業所や職種間の情報共有と連携体制の強化を図るとともに、運営委員会、管理職会より諮問された課題を検討

- ①第2期中期経営計画に基づいた、事業所における課題の協議を行い、現場処遇に関する取組みを改善する
- ②法人全体の方針を浸透させる調整機能の役割を果たす

専門委員会 : 以下の委員会等を設置し必要な検討および協議を行い、中期経営計画の推進を強化

- ①個人情報管理委員会 利用者及び職員等の個人情報の管理を適切に行う
- ②虐待防止委員会 事業所内における虐待防止を図るため、職員の虐待防止意識の向上や虐待防止の取組みを実施、虐待のない施設環境づくりを目指す
- ③リスクマネジメント委員会 利用者の安心・安全を確保すると共に、事故防止対策・危機管理体制を構築する
- ④採用プロジェクト 法人が求める「将来的に活躍できる人材を育てるための新卒採用」を目的に求人などの方法を通して応募・入社を促す。
- ⑤既存事業改善プロジェクト 少子高齢化によるニーズの変化を見据え、事業整理を行うため協議・検討する
- ⑥新規事業推進プロジェクト 制度・地域の動向とニーズを見極め、必要な新規事業を検討・計画する
- ⑦地域貢献プロジェクト 法人の地域貢献の方向性の検討、必要とされる取組みの企画、共生社会づくりに寄与できるような先進的な実践を行う

令和3年度 組織図



重点項目	事業所の具体的な単年度目標	単年度成果	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	担当者	
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	検討会議		検討会議		検討会議		検討会議		検討会議		検討会議	BCP理事会報告	BCP担当	
			感染症BCPの情報収集・作成						災害BCPの情報収集・研修・視察・作成							
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		キャリアパスの見直し				管理職会へ提案		運営委員会へ提案	管理職会にて原案修正および確定			運営委員会	理事会報告	業務執行理事
	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		職務等級基準書の見直し	情報収集・方針原案策定									運営委員会	理事会報告	業務執行理事
	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動が図られている		人事評価制度の検証	管理職会にて課題整理					人事評価制度の検証	昇進・昇格基準検討			運営委員会		業務執行理事
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	アンケート結果の共有及び改善取組準備		各事業所にて実施・評価・改善		管理職会で現状確認		各事業所にて実施・評価・改善		アンケート調査結果まとめ・次年度取組提案				業務執行理事	
			魅力ある職場づくりに必要な研修を法人研修計画と連動させ実施													
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	新報酬体系に基づく効果的・効率的な事業運営について協議			改善案策定			改善案の実施							業務執行理事
	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	市および関係機関との検討会議を開催													業務執行理事
				ホップと連携した試行的プログラムを実施する中で利用者ニーズ・地域ニーズの把握を行う												
	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				PJ立ち上げ	決算書分析・地域ニーズ把握・情報収集・視察・計画立案(管理職会で共有)					運営委員会	理事会報告	業務執行理事		
			計画作成のための試行的実施・検証													

重点項目	事業所の具体的な単年度目標	単年度成果	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	担当者
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	分析シートの作成			分析シートに基づき進捗管理を行い、改善が必要な場合は改善策を検討する									業務執行理事
	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	管理職会・運営委員会で必要な人員配置方針の検討・協議・確定						令和4年度人員配置計画の策定			業務執行理事			
	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	評価機関と契約		第三者評価の受診						評価結果の公表		業務執行理事		
	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	評価委員会	長期経営計画策定に向けた情報収集						評価委員会	策定方針の検討			計画担当	
	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するための体制が整っている	各種規程(案)およびチェックシート等策定							理事会で(案)協議		理事会へ提案		業務執行理事	
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	市および関係機関との検討会議を開催											主任地域貢献担当	
			ホップと連携した試行的プログラムを実施する中で利用者ニーズ・地域ニーズの把握を行う												
	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)	地域教育機関の情報収集		情報収集に基づくアプローチ			地域教育機関との連携による取組計画の策定						地域貢献担当	

重点項目	事業所の具体的な単年度目標	単年度成果	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	担当者		
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	他法人との連携										採用担当				
	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	情報収集・検討						報告・再検討・提案					採用担当			
	高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	中身の検討・就業規則変更準備					就業規則の変更		就業規則変更周知					採用担当		
	キャリアパスに基づく人材育成の為の運用・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	情報収集・検討						報告・再検討					研修担当			
	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	情報収集・検討					報告・再検討・提案・導入準備					労務担当				
	新たに構築した階層別研修の周知及び実施・振返りを行う	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	階層別研修の周知と進捗管理														育成担当
魅力ある職場づくり	業務効率化におけるICT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る	IT顧問と打合せ							報告・導入検討・導入準備					総務担当		
	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	研修内容の検討							研修実施					労務担当		
	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	方針の共有	進捗確認・取組啓発													労務担当
	衛生推進者の設置をする	労働安全衛生法のために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	養成講座受講									連携会議開催 衛生推進者と連携し衛生に関する指導・啓発					労務担当
	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	研修内容の検討・講師依頼・打合せ等準備							研修会開催					研修担当		
	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	1on1面談・随時スキマ面談実施														役職者
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大規模修繕計画情報を管理職会へ報告できている	大規模修繕ににかかる情報収集							報告・検討					総務担当		

重点項目	事業所の具体的な単年度目標	単年度成果	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	担当者
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	個別支援計画の共有支援状況確認			モニタリングの進捗管理					アンケート調査	アンケートから改善内容の整理		サービス管理責任者	
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	方針の共有		研修参加・実践	中間報告会	研修参加・実践						実践発表会(事業所内)		研修受講者
	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	方針の共有			権利擁護部会参加							実践発表会(事業所内)		権利擁護部会員・虐待防止マネージャー
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・感染マニュアルの共有		防災訓練			緊急救命訓練					防犯訓練		所長
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			ノー残業デイ週2日の取組み						道徳マナー研修		1on1・スキマ面談の実施		役職者
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 見学受け入れ時は、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		相談支援事業所とのニーズ確認								相談支援事業所とのニーズ確認	随時受け入れ		役職者
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	自治会挨拶・行事事確認		地元自治会との訓練の参加							自治会挨拶		所長	
	福祉教育など実習生の受け入れをする	実習生の受け入れができていて教育関係機関との連携が深まっている		随時受け入れ/アンケート依頼											所長
				各学校・実習生との打合せ									実習アンケート整理		

事業所名:第2通所支援事業部
推進責任者:施設長 白井 直樹

重点項目	事業所の具体的な単年度目標	単年度成果	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	担当者	
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	評価機関へ依頼	契約締結	事前分析	訪問調査	評価結果のとりまとめ	評価結果の公表 対策・改善							施設長 サービス 管理責任者	
	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	個別支援計画の共有、 支援状況確認	支援計画の進捗管理・モニタリングによる見直し・改善											サービス 管理責任者	
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			検討会			検討会			検討会			検討会	虐待防止 マネージャー 権利擁護 部会員	
	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	方針の共有	研修・実践			中間報告会	研修・実践			実践発表会				主任 リーダー	
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	感染症マニュアル確認・共有	感染症チェックシート	未達成項目の実施			感染症チェックシート	感染症研修	未達成項目の実施				リーダー		
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	方針の共有	5日取得 管理表記入	取り組み徹底・進捗確認			進捗確認 課題整理	取り組み継続			評価		主任・ リーダー		
	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	方針の共有	1on1・スキマ面談の実施											役職者	
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	情報収集・申請	随時、体験実習受け入れ、サービス提供											サービス 自己評価	役職者
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	各学校・実習生との打ち合わせ											実習アンケート 次年度アンケート調査回答	主任・ リーダー	
	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	自治会挨拶・ 行事確認	防災訓練・行事参加											次年度行 事確認	主任・ リーダー

重点項目	事業所の具体的な単年度目標	単年度成果	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	担当
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	サポカレ(ネット研修)を活用し、記録・個別支援計画等について職員間で学び、職員会議において情報交換を行う 職員会議・打合せを活用し、支援計画の進捗管理を行いモニタリングにより計画の見直し、改善を行う アンケート結果の把握 アンケート改善項目の取組												サービス管理責任者
	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1回)が実施出来ている	緊急時に必要な受入れを随時行う 地域生活支援拠点協議会へ参加・事業実施報告												副施設長
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、利用者の意思表示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(意思表示場面)が増えている	現状把握・課題整理(職員会議) 課題整理に基づき改善。改善された環境下で、相談等の実施												虐待防止マネ
	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	情報収集 事業所見学(コロナ状況を見据える) 研修会の実施												というリーダー
	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	方針の共有 支援の言語化について学びながら、個々の対象者の支援について定期的に支援の評価・振り返りを行う 実践発表会開催												リーダー
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	チェックシート(月1回)⇒未実施項目⇒改善⇒チェックシート、健康観察票(毎日実施) 防災・防犯訓練の計画 防災(2回)・防犯(1回)訓練実施 GH食事提供体制の点検(という新規分含む) マニュアル見直し、改善・実施												リーダー 防災担当 給食担当
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	方針説明 原則月1回以上の面談を実施 課題を把握した場合には改善取組を実施 シフトに沿った勤怠管理の実施・点検(月1回) ノー残業ディ週2日・有給取得率向上の取組												役職者
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ます	アーカス利用者転居 ひまわり生活の家 定員変更 38名⇒30名 アーカスの再資源化について検討・協議 既存の共同生活住居の集約化に向け、協議・検討												副施設長
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	求人継続募集 事業実態に即した適切な人員配置によるシフト管理												副施設長
	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	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	相談支援連絡会への情報提供 圏域外へ情報提供 相談件数目標設定 進捗管理・課題検証及び改善実施												施設長 副施設長
	地域活動支援事業の検証	地域活動支援事業の事業検証が行われている	現状把握・課題抽出 現状・課題情報共有 次年度に向けた改善準備												副施設長
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)	情報収集 地域防災訓練・清掃活動・地域イベント等に随時参加												副施設長

重点項目	事業所の具体的な単年度目標	単年度成果	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	担当者	
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				研修の開催			事例検討会				利用者アンケートの実施		相談支援連絡会担当	
	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	自立支援協議会の在り方について検討する(アンケート調査、視察等)							試行的に新たな仕組みを導入し自立支援協議会を活性化させる				点検・評価	所長 基幹担当	
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			検討会			検討会			検討会			検討会	所長	
	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		虐待防止に関連したアンケート準備・調査			アンケート調査のまとめ、対策について協議		課題に対して対策実施			研修会の開催	アンケート調査	所長		
	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					事例検討会						事例検討会		主任	
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	チェックシート	チェックシート未達成項目への取り組み					チェックシート	感染対策の研修	チェックシート未達成項目への取り組み			リスクマネージャー		
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	方針の共有	ノー残業デイ週2日・有給休暇10日の取得 半期で進捗管理、必要時改善取組										役職者		
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	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する場を設定する 2回/年												所長 基幹担当	
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・運営会議等を通じて適切な事業報告及び課題提起、課題解決に向けた提案および実践を行う													所長
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	市および関係機関との検討会議を開催												地域貢献担当	
	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							交流会の実施					交流会の実施	地域担当	
			必要に応じ研修講師として参画													