

令和5年度 事業計画書

 社会福祉法人虹の会

第2期中期経営計画の経営ビジョン

「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。

経営戦略(4つの姿勢)

1. 利用者に対する姿勢
2. 人財に対する姿勢
3. 法人マネジメントに対する姿勢
4. 地域社会に対する姿勢

地域社会が変容していく中、福祉のニーズも多様化・複雑化しており、社会福祉法人には本来の使命を全うするための自主的・自立的な経営の確立と福祉の実践の積み重ねが求められています。

虹の会は4つの姿勢を打ち出し、常に経営ビジョンである「選ばれる法人・選ばれる事業所」を合言葉に法人経営を実践していきます。

経営方針

本年は第2期中期経営計画の締めくくりの年度として「共に生きる」という理念のもとで選ばれる法人・選ばれる事業所を目指した4つの戦略と16の重点項目の取り組みについて、未達の部分へ推進力を強化し計画達成に向かって進めます。

社会福祉法人の使命として、法人が運営している事業から見えてくる利用者一人ひとりの多様なニーズや地域課題に応える事業経営を進めなければなりません。令和5年度は新たに「障害児通所支援事業の経営」「老人居宅介護等事業の経営」を定款の目的に追加し、放課後等デイサービスおよび介護予防日常生活支援サービス事業を開始することとし、児童から高齢者の方々を対象に全世代型サービスの提供を開始します。また、社会福祉法人は経営基盤の強化を図るとともに、複雑化、多様化する福祉ニーズに対応する観点から、住民に身近な圏域で様々な地域づくりの活動に参画する非営利セクターの中核として、地域住民の抱えるさまざまな地域生活課題への対応が求められていることから、法人間連携による取り組みについても検討および実施していきます。

令和5年度策定する第3期中期経営計画においても利用者の想いはもとより地域ニーズに応えるために、目まぐるしく変化する制度や時代の流れを意識し「共に生きる」を柱とした経営の強化と柔軟な事業運営を展開し高島に根差した法人としてその責任を自覚し信頼されるよう努めます。

組織と運営

評議員会 : 年3回以上開催 計算書類および財産目録の承認、事業計画・予算の承認、定款の変更等、役員選任の議決

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する意思決定、理事の職務執行の監督

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き作成した単年度事業計画および予算の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期中期経営計画および単年度事業計画に基づいた、事業所等の課題について協議を行い、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する

- ①コンプライアンス委員会 コンプライアンスを推進するための方策、違反行為に対する対応策及び再発防止、コンプライアンス意識の高揚を図るための研修等を実施する
- ②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
- ③リスクマネジメント委員会 リスク管理に関し、体制及び規程を整備し、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り組みを実施、虐待のない施設環境づくりを目指す
- ⑤中期経営計画委員会 安定した法人経営を継続するため、第2期中期経営計画を評価し、第3期中期経営計画を策定する

※実習生受入プロジェクト、実践発表プロジェクト、地域貢献プロジェクト、採用プロジェクト

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を職員と共有し、BCPに基づく訓練を実施する。	BCPの共有および点検とBCPに基づく訓練が実施できている。		BCPの共有		BCPに基づく訓練の実施							点検		管理職	
人材の確保と定着・育成	新キャリアパスと人事評価システムを活用する	人財育成方針に基づき、人事評価と新キャリアパスおよび研修体系を活用した運用ができている		新キャリアパスおよび研修体系導入・運用										人事評価 検証	執行理事	
魅力ある職場づくり	職員アンケート結果に基づく改善取組を実施する 職場環境の改善の必要性を各事業所で点検・確認し、必要時には予算措置等を計画的に行う	職場環境の評価を実施し、事業所毎に改善取組が実施されている。 改善取組の成果として、職員アンケート結果の課題と感ずる点や不満と感ずる点等の評価ポイントが改善されている	管理職 会にて 取組目 標設定	各事業所毎の取組推進、進捗管理、改善状況確認 (進捗状況に応じて計画変更)										アンケート 調査	アンケート集計 次年度事業へ反映	執行理事
新たな事業の展開と既存事業の見直し	収支改善が図られるよう効果的・効率的な運営を行う	予算の進捗管理および新規事業の検証ができている	毎月の管理職会で予算執行状況を把握・検証・改善 半期に1回新規事業の経営状況検証												執行理事	
	新規事業を実施する	利用者・地域ニーズに基づき全世代型サービスの提供ができている	放課後等デイサービス事業(ばれっと)活動室 設備整備 放課後等デイサービス事業開始(ばれっと) 介護予防・日常生活支援総合事業の第1号訪問事業開始(わになろう) 共生型介護保険サービス(通所事業)・児童発達支援事業の準備及び開始												担当管理職 執行理事	
	ミズカフェコッコを拠点とした居場所を「重層的支援体制整備事業」と連携して展開する	ミズカフェコッコが重層的支援体制整備事業での活用だけでなく、地域の社会資源としても運用されている	参加支援事業の居場所、地域コミュニティでの活動、居場所として運営継続												検証	執行理事
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、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	中期資金計画の検証と見直しが図られ、減価償却累計に対する積立率の進捗管理ができている						令和4年度決算の検証と積立率の管理							執行理事	
	第3期中期経営計画および資金計画を策定する	第3期中期経営計画および資金計画ができている	プロジェクト 立ち上げ	第3期中期経営計画及び資金計画(案)策定										理事会 提案	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構築する	新キャリアパスを活用した、人員配置計画ができている										キャリアパスを活用した人員配置計画の検討	令和6年度人員配置計画の策定		執行理事	
	令和3・4年度受信した第三者評価の活用と新たな事業所での第三者評価の受信を行う	令和4年度受信した第三者評価の公開と必要な改善の実施および法人内で1事業所以上第三者評価受信が実施出来ている	情報公開	評価機関と契約	第三者評価の受信 指摘事項等に対する改善										担当管理職 執行理事	
	内部管理体制の基本方針に沿った委員会等を効果的に運営する	委員会及びチェックリストを活用し内部管理体制の基本方針に沿った経営ができている		運営委員会・コンプライアンス委員会・リスクマネジメント委員会・監査の開催										検証および 体制の見直し	執行理事	
地域貢献に関する取組	地域の教育機関等との協働による取り組みを企画する	教育機関等との協働による取り組みが行われている	地域の教育機関等への企画提案および協議					具体的な取り組みを実施					担当者			

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			
人財の確保と定着・育成	他法人等と連携した採用活動に取り組む	他法人と連携し、市内で開催される採用イベントに参加し、高島の福祉で働く魅力を学生に向けて発信する活動ができている	他法人との連携												就職フェアなどの採用イベント参加			採用担当
	社会の動向に即した採用活動内容の検討・実施を行う	キャリアコンサルタントと連携し、社会動向に即した採用活動を実施する。進捗状況を運営委員会へ報告できている	採用活動			インターンシップ									採用活動	採用担当		
	高年齢者の就業機会の確保に向けた検討と規程の見直しを行う	本部事務局と連携し、定年延長の検討および定年再雇用職員の検討、規程の見直しができている	本部事務局と内容の検討									見直し・規則の変更・周知						採用担当
	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	本部事務局と連携しキャリアプランにおける一般職群の内容について検証する進捗状況を運営委員会へ報告できている	新キャリアプランの検証・見直し 運営委員会へ報告															総務担当
	任用要件に沿った資格取得の推奨及び費用補助を行う	資格取得支援規程導入後、規程に沿って資格取得の勧奨、該当者への費用補助ができている	資格取得の勧奨・費用補助の実施															育成担当
	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	新たな階層別研修を実施できている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をポータルサイトなどを利用して発信できている	階層別研修の進捗管理															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新会計システム(TKC)導入、経理業務のアウトソーシングにより効率化が図れている	IT顧問と打合せ・ICT環境整備の提案															総務担当
			新会計システム(TKC)の導入・稼働・業務のアウトソーシングの実施 顧問会計事務所との定期的な打合せにより必要な業務改善を実施															
	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	全体研修開催以外の実施形態について階層別研修に融合させた形で研修ができている	研修実施										研修内容の見直し					総務担当
	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	進捗確認・取組啓発															労務担当
	労働者の安全又は衛生のための教育の実施等が行われている	事務センターより衛生に係る情報提供・啓発をポータルサイトなどで周知できている	衛生推進者と連携 ポータルサイトなどで情報提供・啓発															労務担当
	人間力を上げるための研修会を実施する	法人全体研修を1回開催する	研修内容の検討									法人全体研修の実施						総務担当
	1on1・隙間面談の実施	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面談が実施できている	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	特殊建築物定期検査の結果を受けて、劣化が見られる施設についての修繕に向けての助成金の情報収集・申請を行う	修繕に関する助成金の情報収集・申請															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	利用者本人の意思や思いを尊重した個別支援計画を作成している。また、モニタリングで進捗管理が出来ている	個別支援計画に基づき、PDCAサイクルで支援が実践出来ている	個別支援計画の共有、支援状況の確認 新規個別支援計画作成		支援状況進捗管理			モニタリング		支援状況進捗管理			モニタリング		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・権利擁護の視点を持ち、人権意識の向上を図る	虐待防止について、職員間で話し合いや振り返りが出来ている	虐待防止委員会・権利擁護部会・職員会議等において、虐待防止に係る取り組み参加、情報共有												虐待防止マネージャー	
	外部研修および実践からの学びを職員間で共有し、サービスの質の向上を図る	各種研修やケース会議等での学びを実践に反映出来ている 実践発表が出来ている	支援に関する研修参加、ケース会議										実践発表	サービス管理責任者 担当職員		
災害対策・感染症対策の強化	計画に基づいた対策の実施	計画通りに実施できている 救命救急/1回、防災訓練/4回、防犯訓練/1回	マニュアルの確認・共有 消防計画作成・共有	計画・マニュアルに沿った感染症対策、救命救急、防災訓練、防犯訓練												役職者 担当職員
魅力ある職場づくり	ワークライフバランスの推進、就業環境の改善	ノー残業デイが徹底・継続出来ている 年次有給休暇の目標数値が達成出来ている	方針の共有	勤怠管理・進捗確認		課題検証・課題改善		勤怠管理・進捗確認							役職者	
経営の安定と強い組織づくり	利用者実習の受け入れ 自立支援協議会、各相談支援センターと情報共有	新規利用契約者が1名以上増えている 利用者の通所率がアップしている	見学・実習受け入れ(随時)												サービス管理責任者 担当職員	
			自立支援協議会相談支援センターと情報共有・ニーズ確認													
地域貢献に関する取組	地域住民との交流を深める	新旭ふれあい食堂へ参加し、地域交流拠点の一躍を担えている 地域の民生委員・日赤奉仕団とのつながりが継続・強化されている	新旭ふれあい食堂へ参加(毎月)												役職者 担当職員	
	全国的にクローズアップされている課題について、現状の取り組みを参考に実施する	「生きづらさ」や「社会参加」に課題のある方を対象とした居場所(虹カフェ)を北部エリア(ドリーム内)で開設する	取り組みの周知	虹カフェ北部エリアの開設												
その他	あんです： 工賃向上や意欲向上を目指した生産活動計画・商品開発、経費削減 一般就労希望者への就労支援を実施する だんだん： 障がいの重度・高齢化、健康面に即した文化活動の内容を検討する	あんです： 目標工賃額の維持・向上となっている 関係機関と連携し、本人ニーズに対応した就労支援が出来ている だんだん： 文化活動メニューの増加・工夫が出来ている	生産活動計画・商品開発、経費削減												役職者 サービス管理責任者 担当職員	
			関係機関と連携した就労支援													
			利用者ニーズ把握、活動内容検討、新規活動内容実施(自前・講師)													

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	利用者の意思決定支援を尊重した計画を作成し、支援内容を可視化させ、統一した支援を実施する	支援手順書を基に支援の方向性を統一させる取組んできた支援内容について評価できる仕組みを作ることで、利用者・職員が同じ視点で支援内容を確認できる	支援手順書確認	支援状況進捗管理			モニタリング面談・会議	支援手順書確認	支援状況進捗管理			モニタリング面談・会議	サビ提サビ管		
	法人本部と連携し、利用者・家族向けアンケートを実施する(わになろう別途作成)	アンケート調査結果に基づき、サービス提供の改善・取組が行われている	アンケート内容共有・取組確認	取組内容実践										アンケート調査実施	施設長主任
支援のスキルアップとサービスの質の向上	虐待防止・権利擁護の視点を常に意識できるように人権意識を高める研修に参加・実施する	研修へ参加し、意識を高めることで質の高い支援が提供できている	虐待防止委員会・権利擁護部会からの情報共有・研修参加・伝達研修												虐待防止マネージャー 権利擁護部会員
	オンライン研修や外部研修に参加し、内容について職員間で共有する。また実践として取組めるように検討・会議の場を設け質の向上に取り組む。	利用者が前向きに通所できるようになり、通所日数が増える。また職員間での検討を深めることで新たな取組み、現状の維持・改善ができています	随時、支援に関する研修に参加・個別支援会議開催(1回/3ヶ月・各対象ケース)												サビ提サビ管 担当職員
災害対策・感染症対策の強化	計画に基づいた訓練を実施する	災害時等、計画通りに対応ができています。 防災訓練2回/年 防犯訓練1回/年 救命訓練1回/年 避難確保計画訓練1回/年				防災訓練		避難確保計画		防災訓練		救命訓練		防犯訓練	主任
	感染マニュアルに沿った取組みを実施する	法人で定められた感染症対策が実施できている	感染症対策マニュアルに沿った感染対策の実施・チェックリストによる点検(1回/3ヶ月)												感染症対策研修
魅力ある職場づくり	職員同士が互いを理解し、チーム醸成を図り業務を遂行する	会議・研修等を通し、職員間のコミュニケーションが活発になり、働きやすい環境になっている	随時、会議・研修実施 自己理解・他者理解を深められる研修(1回/半年)												施設長主任
	1on1・隙間ミーティングの中で対話を行い、コミュニケーションを図る	ミーティングの中で確認できた課題等について共有・改善できている	隙間ミーティングでのコミュニケーション												
	法人の方針に沿った職業環境の整備を実施する	有休取得率向上・残業時間数減少の取組ができており、数字にも表れている 有休取得率(全体)50%・残業時間数前年比(全体)10%減	方針共有	管理職会での進捗管理・課題共有・改善取組の実施 シフトによる勤怠管理徹底											
新たな事業の展開と既存事業の見直し	放課後等デイサービス事業を実施し、地域にぱれっとの存在をアピールし、ニーズに対応できる事業を実施する 児童発達支援事業の検討を図る	地域の中での認知度が上がり、安定した利用稼働となっている 他機関とも連携をしながら児童発達支援事業を実施している	事業内容周知			放課後等デイサービス事業のサービス提供									施設長主任
経営の安定と強い組織づくり	共生型訪問介護事業を実施する 新たに介護予防・日常生活支援総合事業を実施する(わになろう)	介護保険移行後も引き続きサービス提供できている	わになろう居宅サービス利用者の介護保険移行後、共生型訪問介護サービス提供												
	行動援護対象利用者の支援強化を行う(わになろう)	積極的に受け入れを行うことで対象利用者に必要なサービス提供ができています	申請手続き	サービス開始周知	介護予防・日常生活支援総合事業サービス提供										
	地域貢献に関する取組	地域へホール・備品貸出を行う ボランティアの受け入れを検討する	地域住民へ必要時に貸し出しができています 地元自治会を通し、他者との交流が深まっています	ボランティア受け入れ検討				ボランティア受け入れ開始							
	実習生の受け入れを行う	実習生の受け入れができていますことで教育関係機関との連携ができています	随時、ホール・備品貸出し協力												主任
			依頼に基づき、随時実習生受入れ(オリエンテーション・実習プログラム提供・指導・面談等)												

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	入居者のサービス等利用計画・個別支援計画に基づいた支援の実施(GH) 法人本部と連携し、ご利用者・ご家族向けアンケートを実施(GH)	サービス等利用計画・個別支援計画に則った支援が提供され、モニタリングによる計画や目標の見直し、改善が行われている 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	支援計画の進捗管理を行い、計画や目標の見直し及び改善を行う												サビ管・管理者
支援のスキルアップとサービスの質の向上	職員一人ひとりが虐待防止や人権擁護意識を持ち、利用者中心の考えの基、意思決定支援を行う(GH) 役職者の巡回訪問を密に行う	意思決定支援の研修が実施できている。 世話人等が意思決定支援を理解し、その支援が提供できている	意思決定支援研修実施 支援実施状況確認、随時相談や指導の実施 役職者の各生活住居への巡回												サビ管・役職者・管理者
	体調変化や高齢化に向け、血圧等の基礎的医学知識や介護知識の資質向上(GH)	医療や介護関連事業所と情報交換し、お互いが学びを深める研修ができています(伝達研修、見学含む)	関連機関との情報共有 日程調整後、随時研修や見学の実施												役職者
	外部研修及び実践からの学びを職員間で共有し、資質向上を図る(第4全体)	支援に関する外部研修(web含む)に一人1回以上参加できている 実践発表が実施できている	研修概要等方針共有 随時、研修及び伝達研修の実施 実践発表者との打ち合わせの実施 実践発表												役職者・担当者
災害対策・感染症対策の強化	セミナー受講職員による感染対策と改善の実施(GH) 訓練の実施(GH)	受講職員による月1回の点検と改善が行われている BCP(自然災害)に基づく防災訓練、避難訓練が実施できている	月1回の点検及び改善の実施 避難訓練2回/年 防災訓練1回/年												担当者・サビ管
魅力ある職場づくり	1on1面談・隙間面談の機会を持ち、コミュニケーションを図る(第4全体) 法人の方針に沿った就業環境の整備(第4全体)	役職者による2ヶ月に1回以上の面談が実施できている 職員アンケート結果による課題に対して、改善に向けた取り組みができています	隙間面談は随時実施 2ヶ月に1回、申出時に面談実施 改善項目の検討及び共有 改善項目の実施、面談後の取り組み検討及び実施 アンケート実施												管理者
新たな事業の展開と既存事業の見直し	入居者の生活環境が改善され、住みやすい暮らしを提供する(GH)	建物・設備等の老朽化に伴う計画的な修繕や購入ができています	計画された修繕または設備の設置 来年度修繕等検討												管理者・サビ管
経営の安定と強い組織づくり	計画やコンパスと連携し入居や体験希望の把握を図る(GH)	希望者の情報共有を行い、入居や体験の受入ができています	情報共有、発信 空き状況に合わせた体験等の受入、相談機関と情報共有、情報発信 児童共有会議等を通してケース引継ぎ後、サービス提供実施												管理者・支援員
	関係機関と共有の基、児童分野の相談支援の提供、及び計画相談支援事業における個別支援給付の提供(虹)	児童相談支援が1名以上実施できている。 自立生活援助事業において2名以上のサービス提供ができています。	必要な対象者に対して説明及び契約後のサービス提供実施												管理者 相談員 サビ管
地域貢献に関する取組	地域生活支援拠点として緊急時の短期入所受入、GHの体験受入を行う(GH)	短期入所の緊急受入、GHの体験受入ができています	事業評価共有、改善の取り組み 随時、受入を行う 事業報告												管理者
その他	アート・土曜デイも含め、充実した休日が過ごせる活動提供を行う(という)	ボランティア等を活用し、という独自の休日活動を計画及び実施できている	活動計画立案 計画に基づいた活動の実施												サビ管・担当者

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	圏域内の相談支援事業所を定期的に訪問し、個別ケースの相談支援の充実を図り、利用者の意思決定支援を推進する	相談支援事業所の職員がコンパスに気軽に相談できる関係性により、総合的・専門的な相談支援の実施及び地域の相談支援体制が強化されている 計画相談が必要な方に計画相談支援を提供する調整(コーディネート)ができています													主任及び各相談員
	基幹相談支援センターとして総合的・専門的な相談支援を実施するとともに、個別の問題を地域の課題として話し合い、課題解決に向かうことができるよう、自立支援協議会を活性化させる	自立支援協議会の全体会、定例会、各部会の取り組み・話し合いが連動するように、部会長事務局会議で有意義な話し合いができています。障がい福祉課と定例で話し合いを行うことで、協働で事業を推進できています													所長及び基幹相談担当
支援のスキルアップとサービスの質の向上	職員間で支援方針を共有すること、利用者の特性を理解すること、チーム支援の手法を学ぶことを進める	定期的に事例検討会が実施され、参加した職員それぞれが検討会で役割を発揮することができています													副主任
	市障がい福祉課(虐待防止センター)、自立支援協議会権利擁護部会と連携し、圏域内の虐待防止の取り組みを推進する	圏域内の事業所すべてに虐待防止委員会が設置され、虐待の疑いがある場合は、障がい福祉課に相談・連絡がある													所長及び担当
	相談支援連絡会を定期的に開催し、相談支援専門員同士の情報交換の機会を設けるとともに、研修会や事例検討を通じて資質向上と連携強化を図る	コンパスが相談支援連絡会の事務局を担い、会議運営をすることで、相談支援の連携が強化されている(連携場面が増えている)													副主任
災害対策・感染症対策の強化	感染症および災害時のBCPの読み合わせとBCPに基づく訓練を実施する	職員とBCPの共有およびBCPIに基づく訓練が実施されている													防災担当
魅力ある職場づくり	計画的に1on1面談を実施、職員の働くことに対する思いを聴く。また、職員アンケートで把握した課題に取り組む	職員が自分の思いを聞いてもらえるという安心感が持て、課題に対して職員と共に解決に向かう職場環境ができています													施設長
	業務効率化向上のため新しい相談システムを導入、運用の検討を定期的実施する	コンパスに導入した新しい相談システムが職員のストレスなく運用できている													担当者
新たな事業の展開と既存事業の見直し	自立支援協議会で話し合われた地域課題を法人内の委員会等で共有し、できることを検討する機会を設ける	自立支援協議会で話し合われた地域課題が多くの関係者と共有できている。新しい取り組みのアイデアが話し合われている													施設長 所長
経営の安定と強い組織づくり	令和6年度においても継続して業務を受託するよう、行政機関と連携を図る	令和6年度も継続して必要な事業を受託し、適切に実施する													所長
地域貢献に関する取組	ミズカフェコッコを活用し、当事者団体・グループの活動が活性化するよう、多面的なサポートを行なう	当事者団体・グループの活動が停滞することなく、円滑に進んでいる													担当者
	ミズカフェコッコを活用したテーマ型カフェ(興味・関心で集まるカフェ)を定期的に開催する	テーマ型カフェが、生きづらさを抱える人たちの居場所としての役割を果たし、ホップやぷれホップへの橋渡しができています													担当者