

令和6年度 事業計画書

 社会福祉法人虹の会

第3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

超少子高齢・人口減少社会の到来により、2040年問題に直面する我が国にあつては、地域の二極化や、家族機能のさらなる脆弱化等により、地域生活課題がさらに多様化・複雑化し福祉ニーズも多岐にわたることが想定されます。

こうした背景の中、社会福祉法人には地域に根差した実践を展開する一方、使命を全うするための自主的・自立的な経営の確立と連携と協働による柔軟な福祉の展開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3期中期経営計画の初年度として「共に生きる」という理念のもと、改めて経営ビジョン「選ばれる法人・選ばれる事業所」と4つの経営戦略【利用者に対する姿勢・人財に対する姿勢・法人マネジメントに対する姿勢・地域に対する姿勢】を打ち出し、利用者・家族に寄り添い、地域に目を向け職員とともに単年度事業計画を意識した事業推進をしていきます。第2期中期経営計画で検討を重ねた「児童発達支援事業」「共生型サービス事業」「デイケア事業」を新たに開始し、既存サービスとの連携を図り利用者を包括的に支援できる仕組みの構築を検討します。

また、報酬改定に伴う運営基準の遵守や適切な加算の取得など物価高騰に伴う社会情勢の変化にも対応しながら安定経営に向けた取り組みを推進します。

事業方針

- ・意思決定に基づいた支援の実践
- ・創意工夫による魅力ある事業所のあり方検討と展開
- ・多様なニーズに対する相談力の向上
- ・他機関との連携等による地域支援の検討と実践
- ・採用力の内製化と階層別研修の展開
- ・第3期中期経営計画の理解と浸透
- ・新規サービスの展開とこれからのサービスの在り方検討

組織と運営

評議員会 : 定例年2回開催・その他必要に応じて開催 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3回開催・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

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3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3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・決定

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3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3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、必用な改善を図る

- 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リスク管理委員会: リスク管理に関し、利用者の安心・安全を確保すると共に、災害・感染BCP、事故防止、個人情報などの危機管理体制を構築する

- ③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

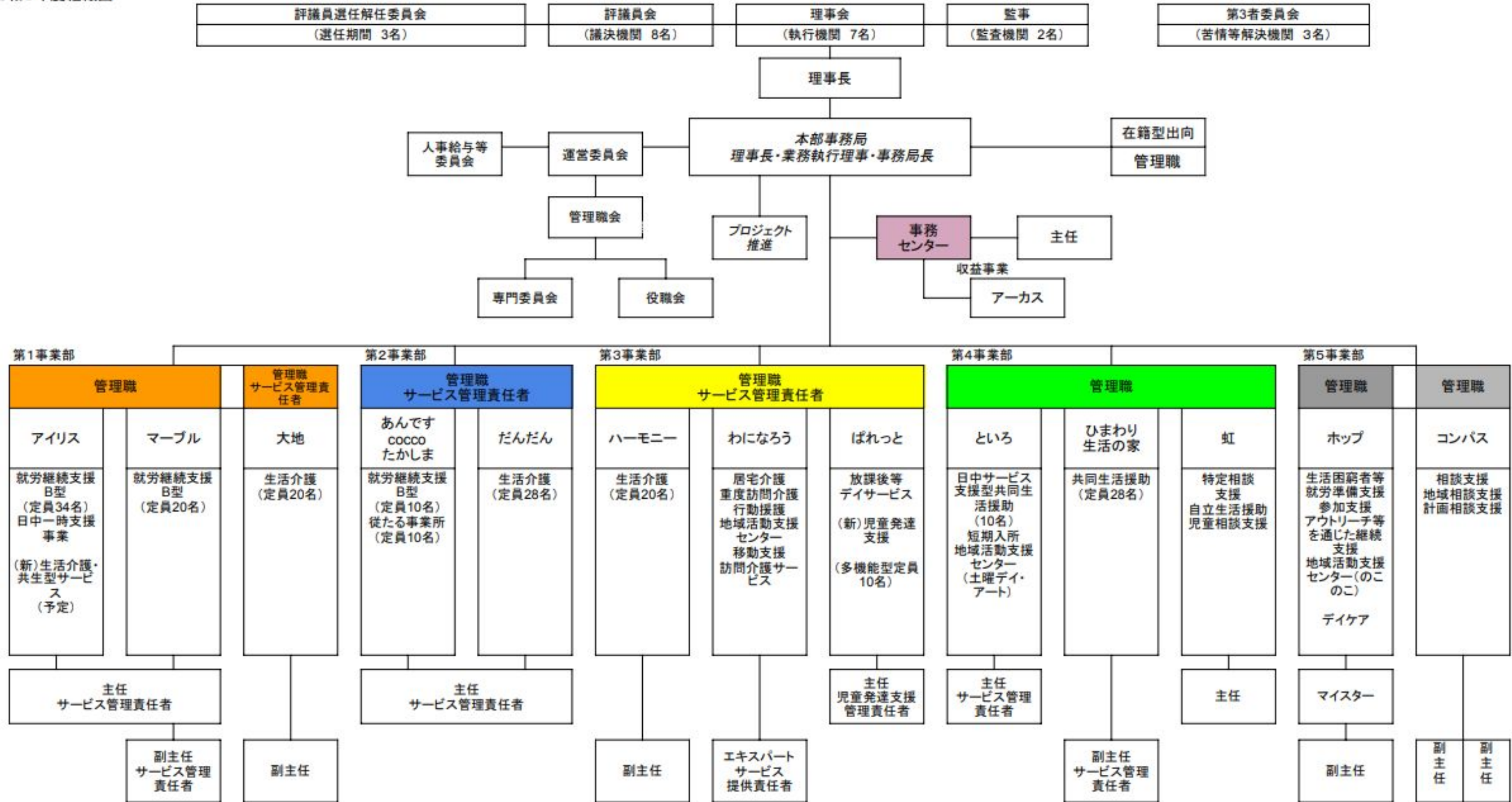
- ④中期経営計画委員会: 自主的・自立的な経営の確立と連携と協働による柔軟な福祉の展開を行うため、第3期中期経営計画を評価し、第4期中期経営計画を策定する

- ⑤採用委員会: 法人が求める「将来的に活躍できる人財」の獲得および採用活動を通じた職員育成、他法人連携を図る

※中期経営計画推進プロジェクト: 中期経営計画推進に必要な委員会及びプロジェクトを随時立ち上げ、中期経営計画の推進を図る。

※実践報告プロジェクト: 事例を通し学びを深め、取り組んだ実践を法人内外に向けて報告、学びによる支援のプロ集団化を目指す

令和6年度組織図



事業所別目標

	アイリス	マーブル	大地	だんだん	あんです	ハーモニー	わになろう	ぱれっと	ひまわり 生活の家	といろ	虹
定員 (名)	34	20	20	28	20	20	—	10	30	10	210
目標契約 者数 (名)	34	18	26	37	21	26	10 (新規)	15	30	10	225
平均年齢 (歳)	43.8	47.8	42.7	45.8	42.3	46.0	—	11.4	52.3	59.5	41.9
障害支援 区分 (平均)	—	—	4.1	4.4	—	5.4	—	—	3.3	5	—
目標稼働率 (%)	85	60	116.1	103	80	93	—	50	88	100	—
目標工賃 (円)	16,400	45,800	8,000	4,000	31,000	—	—	—	—	—	—

事業所名:本部事務局
推進責任者:事務局長 川島 和久

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画												担当者				
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月					
権利擁護・虐待防止の推進に取り組みます。	法人後見について検討を開始し、法人の方向性を確立します。	法人後見についての情報収集を行い運営委員会で検討を開始、検討内容を管理職と共有します。				情報収集	運営委員会検討	管理職共有			情報収集	運営委員会検討	管理職共有		事務局長				
ブランディング戦略(内部・外部)を強化し、法人マネジメントの見える化を図ります。	法人の広報機能を強化し、個人情報の保護を徹底しつつ、社会に対して積極的に公表することにより、経営の透明性を確保します。	義務化された法人情報の閲覧・公表を確実にを行います。また、事業計画、事業報告、公益的な取り組みの実施状況等を発信し経営の透明性を確保します。	事業計画等の公開			決算情報等の公開			公益的な取り組み公開		サービス評価の公開				事務主任				
	法人理念、中期経営計画に基づき、経営方針や人材育成方針などの浸透を図ります。	インナーブランディング検討会を立ち上げ、法人理念および第3期中期経営計画・人材の育成方針などの浸透について協議します。	中期経営計画・事業計画説明		検討会立ち上げ			第2回検討会	評価面談時に人材育成方針説明			第3回検討会			事務局長 施設長 事務主任				
制度の動向や地域のニーズを見極め、既存事業を見直しつつ、新たな事業を創出します。	第2期中期経営計画において検討した児童発達支援、共生型サービス、共同生活援助(日中サービス支援型)、短期入所を立ち上げ、適切に運営します。	第2期中期経営計画において検討した児童発達支援、共生型サービス、デイケアを立ち上げ、各拠点との連携を図ります。また、検証を行う中で更なる事業について検討します。	児童発達支援開始	デイケア立ち上げ				検証検討	共生型サービス開始				検証検討		事務局長 施設長				
	地域における他の事業主体の動向、潜在的な地域ニーズの把握、法令等の改正など、制度に関する情報収集を行い、将来性および事業継続性を見通した施設の多角化、および多機能化、戦略的縮小に取り組みます。	令和6年度年度報酬改定についての学びを深め、既存の拠点・事業の方向性について検討を開始します。また、介護報酬の動向、市内外の福祉ニーズ等について情報収集を行います。	報酬改定分析	 									運営委員会協議		事務局長				
多機関連携・協働による取り組みを積極的に推進します。健全で安定的な経営基盤を確立します。	地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の構築、および経営基盤の強化を目的とした社会福祉連携推進法人のあり方について、協議し方向性を確立します。	社会福祉連携推進法人および法人間連携について理事会・運営委員会等で協議を開始します。		運営委員会	理事会				運営委員会	理事会			運営委員会	理事会	事務局長				
	財務指標に基づく経営分析により、法人全体および施設、事業ごとの財務状況を把握、健全で透明性の高い財務管理を行います。	令和5年度決算の財務指標に基づく経営分析等により、法人全体および各施設、事業ごとの財務状況等を把握します。また、稼働率等の月次共有により適切な予算執行を行います。	福祉充実計画の見直し												事務局長				
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	法人の事業継続計画(BCP)を作成します。また、事業継続マネジメントシステム(BCMS)を確立し、展開します。	法人の事業継続計画(BCP)を作成し各拠点の事業継続計画(BCP)との整合性を図ります。										各拠点事業継続計画(BCP)の見直し			事務局長				
福祉課題・生活課題に主体的にかかわり、既存の制度では対応できない取り組みを推進します。	複数法人間連携や多様な機関とのネットワークを構築し、多様化・複雑化する地域生活課題に対し、専門的かつ包括的に受け止められる環境を検討、展開します。	たかしま地域包括ケア研究会と連携し、安曇川・高島地域の生活課題を調査、対応等を検討・実施します。				連携方法について検討											検証		事務局長 施設長

事業所名:事務センター
推進責任者:事務局長 川島 和久

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画											担当者	
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月		3月
多様な採用・働き方を押し進め、人財確保・定着に努めます。	新卒者の獲得に向け、採用チームを立ち上げ、ニーズに即した取り組みを行います。	採用チームを立ち上げ、他法人等との連携を図りながら、自社で採用活動の一部を担うことのできる採用職員担当者を3名育成します。	採用チーム立ち上げ 採用計画作成			採用活動実践、振り返り、次年度採用計画の作成									事務主任
	多様な働き方ができるように規程等を整備します。	多様な働き方についての情報収集・検討を行い、多様な働き方の原案を作成します。				情報収集	情報収集	原案作成	共有会議	理事会提案					
福利厚生の充実による、職員満足度を高めます。	育児・介護休業制度の普及に向けた取り組みを整備します。	育児・介護休業制度を利用しやすい環境について情報収集を行い、環境づくりについて検討します。	普及啓発		情報収集				普及啓発	令和7年度目標方針決定				検証	事務主任 事務員
	職員の福利厚生や職場環境の充実に向けた取り組みを行います。	互助会等と協議する場を設け、福利厚生充実に向けた原案を検討します。 有給休暇(以下、「有休」という)付与率60%の取得を目指し、啓発・促進を強化します。	有休取得啓発		互助会等と協議		福利厚生検討PT立ち上げ		アンケート調査		原案作成		検証	事務主任 事務員	
	いつまでも健康で働き続けられる環境づくりに取り組みます。	健康経営について情報を収集し、健康経営の方針を策定します。			情報収集				運営委員会等協議		方針策定			事務局長 事務主任 事務員	
キャリアパスの明確化とそれに沿った研修を強化し、職員個々にキャリア形成できる環境を整え、支援のプロを育成します。	階層別に定められた内部・外部研修の実施、および研修内容の見直し進捗管理を行います。	内部階層別研修の実施および階層別に定められた必須の外部研修受講について進捗管理を行います。また、受講者と懇談し必要に応じてカリキュラムを見直します。	内部階層別研修	内部階層別研修					研修見直し検討					担当 施設長	
	キャリア教育を充実させるための仕組みづくりをします。	キャリアコンサルタントと連携し OJTおよびブラザーシスター制度を実施、効果を検証します。また、正職員個々のキャリアプランについて把握します。			担当者研修				担当者研修				担当者研修	担当 施設長	
	通所支援事業部・生活支援事業部と連携し、実践報告会の運営を行います。	プロジェクト会議を立ち上げ、実践報告会を開催します。	コアメンバー会議	報告会内容周知						スタッフ打合せ			実践報告会開催	担当 施設長	
ブランディング戦略(内部・外部)を強化するとともに、法人マネジメントの見える化を図ります。	法人が行う社会福祉事業、地域における公益的な取り組みなど、「見せる化」を意識し、地域住民などに対して法人の魅力をもっとPRします。	何のために広報するのか、誰をターゲットに何を伝えるのか、そのために何を手段とするか、目的を明確にし、その目的に応じたターゲットと広報の手段を検討し一部運用を開始します。 法人創立30周年準備委員会を立ち上げます。			「見せる化」について検討		ターゲット設定	広報手段等の情報収集、検討			SNS等運用開始		事務主任		
									30周年準備委員会立ち上げ		第2回委員会		第3回委員会		

事業所名:アイリス・マーブル
推進責任者:施設長 内藤 哲也

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画											担当者					
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月		3月				
意思決定支援に基づいた個別支援に取り組み、自己実現を図れるよう柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。	法人内外の専門職との連携強化を図り、事例検討・研究による意思形成・表明・決定支援のあり方の実践・評価が行われる仕組みを構築します。	・実践報告会にむけて事例検討を行う中で学びを深める機会を作ります。 ・内部または外部の専門家を招き、助言を参考に支援の仕組みを構築できる取り組みを行います。		事例対象者の検討										まとめ	まとめ	報告会		施設長 ・主任	
	特色ある事業所づくりについての、協議・検討の場を設け、魅力ある生産活動やその他の活動プログラムの強化を図ります。	・共生型サービスを立ち上げます。(アイリス) ・利用者・家族の面談やアンケートから出てきた意見を参考に事業所づくりに取り組みます。年間延べ利用者数が令和5年度に比べてプラス3%にします(目標平均年間アイリス455人/月、マーブル277人/月)。			立ち上げ周知	申請手続き準備													施設長 ・主任
権利擁護・虐待防止の推進に取り組みます。	権利擁護支援・成年後見制度・虐待防止法について正しく理解し、実践を行います。	・取り組みに関連する研修教材を視聴します。 ・視聴した内容について職員一人ひとりが制度について考える機会となるよう取り組みます。【アイリス・マーブル合同】					研修教材の視聴	研修教材の視聴											虐待防止責任者
	虐待防止委員会・高島市自立支援協議会権利擁護部会と連携し、職員の人権意識の向上を図ります。	・虐待防止委員会および権利擁護部会に職員1名が参加します。【アイリス・マーブルから1名参加】 ・参加した職員による伝達研修で人権意識の向上について伝達研修を行い、職員が考える機会を作ります。【アイリス・マーブル合同】																	虐待防止責任者
利用者・家族に寄り添い、家族まるごとの生活相談を受け止められる体制を構築します。	管理者やサービス管理責任者等がソーシャルワーカーとしての役割を担い、利用者を取り巻く課題の早期発見に努めます。	・利用者・家族からの情報を職員で共有し課題に向けて取り組んでいきます。																	サビ管
	一人ひとりの困りごとを受け止め、対応できること、地域へ課題提起することを見極め、必要な関係機関と連携しながら支援体制を構築します。	・法人内外事業所の支援を学ぶ機会(見学または体験)を作ります。(他事業所を知ることで支援の知識を深め、横のつながりができることで当事業所の支援体制の構築を目指します。)			依頼事業所選定			依頼・調整											
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	感染症対策委員会を定期的を開催し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針に基づく定期的な研修・訓練を実施します。	・委員会の方針に沿って感染症及び食中毒に関する研修を年2回、訓練を年2回実施します。【アイリス・マーブル合同】																	施設長 ・主任
	業務継続計画(BCP)に基づいた非常災害・感染症発生時訓練実施とBCPの定期的な更新を行います。	・非常災害・感染症発生時訓練を年1回以上実施します。 ・BCPの見直しを行います。			BCP共有	非常災害訓練①													施設長 ・主任
地域に根ざした社会資源としての役割を事業所単位で果たすため、地域とのつながりを強化します。	事業所主体で地域住民・福祉関係者等と協働出来る活動を企画・実施し、繋がりを強化します。	・新旭地域の住民活動の状況を調査し、取り組みと内容が同じ方向の活動があれば連携を模索し、実践に向けた取り組みを進めます。	状況調査開始																施設長 ・主任
	実習生・インターンシップ学生の受け入れを行います。利用者との直接交流を図るボランティアの受け入れを行います。	・職場体験実習・インターンシップについて柔軟に受け入れを行います。																	

実践報告会に向けたケース検討・実践

モニタリング・アンケート確認・課題の共有、対応検討、(実践)

虐待防止委員会への参加・職員への情報提供

高島市自立支援協議会権利擁護部会への参加・職員への情報提供

モニタリング

モニタリング

現状把握

課題解決に向けた取り組み

事業所名 : 大地
推進責任者: 副施設長 中川 崇

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画												担当者
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
意思決定支援に基づいた個別支援に組み、自己実現を図れるよう柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。	法人内外の専門職との連携強化を図り、事例検討・研究による意思形成・表明・決定支援のあり方の実践・評価が行われる仕組みを構築します。	意思決定支援の研修に参加し、事業所内でフィードバック研修を行います。法人内外の専門職との連携を図り支援の構築を行い、実践報告に向けての取り組みで学びを深めます。	外部研修 オンライン研修 フィードバック研修			事例発表対象者選定	実践・検証						実践報告会	施設長・副主任	
	特色ある事業所づくりについての、協議・検討の場を設け、魅力ある生産活動やその他の活動プログラムの強化を図ります。	法人アンケートや利用者・家族との面談の中からニーズを聞き取り検討し実践を行います。年間平均稼働率116.1%を保ちます。(目標平均年間 500人/月)	法人アンケート共有	利用者・家族面談		課題・ニーズの共有	検証委員会(課題)	検証委員会(課題)	検証委員会(検証)	検証委員会(検証)	検証委員会(検証)	検証委員会(検証)	検証委員会(検証)	施設長・副主任	
権利擁護・虐待防止の推進に取り組みます。	権利擁護支援・成年後見制度・虐待防止法について正しく理解し、実践を行います。	外部研修参加もしくは内部研修会を行います。学んだ事を職員が理解し実践できているかを振り返る機会を設け、制度理解を深め実践に活かせるようにします。	内部研修			意識調査			意識調査			意識調査		施設長・虐待防止責任者	
	虐待防止委員会・高島市自立支援協議会権利擁護部会と連携し、職員の人権意識の向上を図ります。	虐待防止委員会・権利擁護部会の取り組みを毎月職員間で共有し人権意識を高めます。	虐待防止委員・権利擁護部会部員からの情報共有、研修参加												施設長・虐待防止責任者・部会員
利用者・家族に寄り添い、家族まるごとの生活相談を受け止められる体制を構築します。	管理者やサービス管理責任者等がソーシャルワーカーとしての役割を担い、利用者を取り巻く課題の早期発見に努めます。	モニタリングや面談から利用者、家族からの聞き取りを行います。必要に応じて他職種への情報を共有します。	モニタリング・面談												施設長サビ管
	一人ひとりの困りごとを受け止め、対応できること、地域へ課題提起することを見極め、必要な関係機関と連携しながら支援体制を構築します。	職員がソーシャルワークの考え方を学び、一人ひとりの課題を見逃さないように気づきを深める研修会を実施します。	研修	研修											
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	感染症対策委員会を定期的に開催し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針に基づく定期的な研修・訓練を実施します。	感染症対策委員会の内容を職員間で共有します。研修、訓練を定期的(上期・下期)に実施します。	感染症対策委員会立上	感染症対策委員	訓練研修					感染症対策委員会	訓練研修			担当者	
	業務継続計画(BCP)に基づいた非常災害・感染症発生時訓練実施とBCPの定期的な更新を行います。	BCPを学び、大地のBCPについて共有、理解する機会を作ります。BCPに基づいた訓練を実施し、見直しを行います。		BCP共有	非常災害研修・訓練	感染症研修・訓練		非常災害研修・訓練	検証・改善					施設長	
地域に根ざした社会資源としての役割を事業所単位で果たすため、地域とのつながりを強化します。	事業所主体で地域住民・福祉関係者等と協働出来る活動を企画・実施し、繋がりを強化します。	高島・安曇川地域包括支援センターと協働した活動を提案します。	地域包括支援センターとの協議		事業所地域協議会議	地域包括支援センターとの協議		地域包括支援センターとの協働した活動実施 3月見直し、検証					施設長		
	実習生・インターンシップ学生の受け入れを行います。利用者との直接交流を図るボランティアの受け入れを行います。	実習生・インターンシップ学生の受け入れを随時、行います。ボランティアの受け入れと、ボランティア参加依頼を積極的に行います。	実習生・インターンシップ受け入れ												施設長・副主任・担当者
												ボランティア受け入れ随時			

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画												担当者
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
意思決定支援に基づいた個別支援に取り組み、自己実現を図れるよう柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。	法人内外の専門職との連携強化を図り、事例検討・研究による意思形成・表明・決定支援のあり方の実践・評価が行われる仕組みを構築します。	意思決定支援の研修を受講し、伝達研修を実施します。その学びをもとに、実践報告を行います。	研修計画	実践報告計画作成		研修受講	伝達研修					プレ実践報告		実践報告会	副施設長主任
	特色ある事業所づくりについての、協議・検討の場を設け、魅力ある生産活動やその他の活動プログラムの強化を図ります。	・法人アンケートや利用者・家族との面談から課題を整理し、必要な改善を行います。 ・法人内の他事業所の活動を見学し、文化的活動についての学びを深めます。(だんだん) ・生産活動も含めた、日中活動のあり方について利用者ニーズを把握します。(あんです) ・年間延べ利用者数が令和5年度に比べてプラス3%にします。(目標平均年間:だんだん 645人/月、あんです 391人/月)	アンケート結果共有 ⇒ 見学(だ)／聞き取り(あ) ⇒ ⇒ 結果分析・共有												次年度の方向性検討
権利擁護・虐待防止の推進に取り組みます。	権利擁護支援・成年後見制度・虐待防止法について正しく理解し、実践を行います。	外部研修に一人1回参加し、職員会議内にて伝達研修を実施します。アンケート結果をもとに課題を整理し、必要に応じて改善を行います。	研修参加・伝達研修実施／課題整理												副施設長主任
	虐待防止委員会・高島市自立支援協議会権利擁護部会と連携し、職員の人権意識の向上を図ります。	・権利擁護部会へ参加し、取り組み内容の共有を行います。(事業部で1名) ・虐待防止委員会の取り組みに沿って、事業部内での取り組みを実施します。アンケート結果を分析し、課題を整理します。	権利擁護部会への参加・共有												虐待防止責任者
利用者・家族に寄り添い、家族まるごとの生活相談を受け止められる体制を構築します。	管理者やサービス管理責任者等がソーシャルワーカーとしての役割を担い、利用者を取り巻く課題の早期発見に努めます。	利用者・家族からの相談について、事業所内で共有する仕組みを検討します。(あんです・だんだん各々)	現状把握												
	一人ひとりの困りごとを受け止め、対応できること、地域へ課題提起することを見極め、必要な関係機関と連携しながら支援体制を構築します。	ソーシャルワークの基本について、事業部内で研修を実施し、気づきを共有します。			研修立案				研修実施	⇒	⇒			気づき共有	
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	感染症対策委員会を定期的開催し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針に基づく定期的な研修・訓練を実施します。	指針に基づき委員会および研修を実施します。より実践的な対応ができるよう、可視化したマニュアルを整備します。	委員会開催①		研修・訓練①	委員会開催②				委員会開催③		研修・訓練②	委員会開催④		副施設長主任
	業務継続計画(BCP)に基づいた非常災害・感染症発生時訓練実施とBCPの定期的な更新を行います。	BCPの内容について周知を行い、計画的に訓練を実施します。必要に応じて見直しを行います。		BCP共有				非常災害訓練①					非常災害訓練②		副施設長主任
地域に根ざした社会資源としての役割を事業所単位で果たすため、地域とのつながりを強化します。	事業所主体で地域住民・福祉関係者等と協働出来る活動を企画・実施し、繋がりを強化します。	自治会や近隣施設の行事など、地域の現状を把握します。事業部の現状をSWOT分析します。		調査開始						SWOT分析					副施設長主任
	実習生・インターンシップ学生の受け入れを行います。利用者との直接交流を図るボランティアの受け入れを行います。	法人内の他事業所と協力し立案したプログラムに沿って、実習希望者を受け入れます。地域のボランティア資源について、情報収集を行います。	実習受け入れ												意見交換

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画											担当者	
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月		3月
意思決定支援に基づいた個別支援に組み、自己実現を図れるよう柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。	法人内外の専門職との連携強化を図り、事例検討・研究による意思形成・表明・決定支援のあり方の実践・評価が行われる仕組みを構築します。	意思形成・表明・決定支援について研修・会議を通し学びを深めます。	オンライン研修・資料の読み込み	研修										実践報告会	施設長 主任 エキスパート 副主任
	特色ある事業所づくりについての、協議・検討の場を設け、魅力ある生産活動やその他の活動プログラムの強化を図ります。	既存の活動を見直し、新たな取り組みについて検討します。 年間延べ利用者数が令和5年度に比べてプラス3%にします(目標平均年間ハーモニー 455人/月、ぱれっと32人/月)。	法人アンケート共有	活動あり方研究会①(内容検討)	活動あり方研究会②(内容検討)	活動あり方研究会③(内容検討)	活動あり方研究会④(外部事業所見学)	活動あり方研究会⑤(活動準備)	活動あり方研究会⑥(次年度活動内容計画)	支援会議開催(実践報告に向けて)					
権利擁護・虐待防止の推進に取り組みます。	権利擁護支援・成年後見制度・虐待防止法について正しく理解し、実践を行います。	外部からのアンケートについて内容を検討し(前期)、実施します(後期)。また評価内容については職員間で共有し、改善を図ります。	アンケート作成			アンケート実施・共有						改善に向けて取り組みの整理	施設長 虐待防止 マネージャー		
	虐待防止委員会・高島市自立支援協議会権利擁護部会と連携し、職員の人権意識の向上を図ります。	研修に参加し、職員間で「研修内容の共有」を徹底します(言語共有・意識共有)。アンケート結果から見出した課題について取り組み、理解度を深めます(アンケート内容の数値の向上・維持)。	研修参加者による伝達研修(上期9月・下期3月実施) 権利擁護部会参加									虐待防止委員会からの意識調査	施設長 虐待防止 マネージャー		
利用者・家族に寄り添い、家庭まるごとの生活相談を受け止められる体制を構築します。	管理者やサービス管理責任者等がソーシャルワーカーとしての役割を担い、利用者を取り巻く課題の早期発見に努めます。	利用者や家族を取り巻く生活相談が何を指すのか職員間で共有します。		外部講師(コンパス・エール)による研修									気付き報告		サービス 管理責任者・児童 発達支援 管理責任者・サービス 提供責任者
	一人ひとりの困りごとを受け止め、対応できること、地域へ課題提起することを見極め、必要な関係機関と連携しながら支援体制を構築します。	モニタリング等での面談を通して、利用者・家族から聞き取りを行います。また職員間での情報共有を密にできるようにケース記録の書き方・報告内容について話し合いを行います。	モニタリング面談を通して聞きとり(時期は各々の計画に合わせて) ケース記録研修を実施する(1回/上期)												
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	感染症対策委員会を定期的開催し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針に基づく定期的な研修・訓練を実施します。	実務研修を行い、即対応できるように訓練を実施します。また、対策を強化するためにチェックリストを用い定期的に事業所内の見直しを行います(設備・衛生管理対応職員配置)。	感染対策委員会 設備 チェック (毎月)	防災訓練 衛生 チェック	感染対策委員会・ 研修・訓練	避難確保 計画 衛生 チェック	感染対策 委員会・ 研修・訓練 AED研修		防災訓練 衛生 チェック	感染対策 委員会		防犯訓練 衛生 チェック	担当職員		
	業務継続計画(BCP)に基づいた非常災害・感染症発生時訓練実施とBCPの定期的な更新を行います。	BCPの内容について職員間で共有し、訓練を実施します。また訓練後は評価を行い、必要な箇所を改善します。			BCP共有 会議						BCP訓練			施設長	
地域に根差した社会資源としての役割を事業所単位で果たすため、地域とのつながりを強化します。	事業所主体で地域住民・福祉関係者等と協働できる活動を企画・実施し、つながりを強化します。	地域に必要とされる資源が何かを調査します。						新旭町内を知るための資源調査				職員意見 集約	担当職員		
	実習生・インターンシップ学生の受け入れを行います。利用者との直接交流を図るボランティアの受け入れを行います。	実習生等の受け入れについて、法人プログラムに沿った形で実施します。 ボランティアの受け入れに関する情報収集を行い、学びを深めます。	実習生・インターンシップ受け入れ											施設長 実習担当 職員	
			ボランティア受け入れに関する勉強会へ参加する(上期)				関係機関からの情報共有を行う(下期)								

事業所名 : といろ・ひまわり生活の家・虹
 推進責任者: 施設長 田中 大貴

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画												担当者
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
意思決定支援に基づいた個別支援に取り組み、自己実現を図れるよう柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。	法人内外の専門職との連携強化を図り、事例検討・研究による意思形成・表明・決定支援のあり方の実践・評価が行われる仕組みを構築します。(GH)	意思決定支援研修に参加し、理解のもと、専門職との連携を図りながら、ケース検討・事例検討を行い、支援提供に活かします。実践した支援を可視化し、実践報告を行います。	ケース検討・研修参加												施設長 サビ管
	安心できる暮らしの場づくりについての、協議・検討の場を設け、ソフト面・ハード面で安心・安全な暮らしを提供します。(GH)	職員会議やミーティングにて修繕計画や各種マニュアルの作成及び見直しを行います。ニーズに応じ24時間対応型ホームについて、既存ホームの活用等を検討し24時間体制を構築します。(目標契約者:ひまわり 30名)	研修等情報収集 事例検討 修繕計画作成 マニュアル確認・修正 事例検討 修繕計画見直し 次年度予算化 実践報告会												施設長 サビ管
権利擁護虐待防止の推進に取り組みます。	権利擁護支援・成年後見制度・虐待防止法について正しく理解し、実践を行います。(GH)	法人外の研修に一人1回以上参加します。法人内も含め受講した研修を職員会議等で伝達研修や意見交換を行い、提供している支援を比較し、理解を深めます。	法人全体研修 意見交換等 研修等情報収集 法人外研修参加												施設長 主任 副主任
	虐待防止委員会・高島市自立支援協議会権利擁護部会と連携し、職員の人権意識の向上を図ります。(第4事業部)	虐待防止委員会及び権利擁護部会にそれぞれ異なる職員が参加します。相互が情報を共有し、伝達研修等を行い、意識向上を図ります。	虐待防止委員会、権利擁護部会への参加 情報共有及び伝達研修等実施												施設長 主任 副主任
	権利擁護事業、成年後見制度の利用促進を図ります。(GH)	将来に向けて事業及び制度利用の必要性を本人や家族会等を通じて、促進を図ります。	研修等情報収集 家族懇談会にて働きかけ GH利用者研修会実施 家族懇談会にて働きかけ												サビ管
利用者・家族に寄り添い、家庭まるごとの生活相談を受け止められる体制を構築します。	一人ひとりの困りごとを受け止め、対応できること、地域へ課題提起することを見極め、必要な関係機関と連携しながら支援体制を構築します。(GH)	日々の会話やモニタリングを通して、聞き取った相談内容を職員間で共有し、統一した支援を提供します。内容に応じて関係機関や専門機関と連携する支援を展開します。	役職者・支援員の巡回 個々の期間に合わせたモニタリング 職員会議・ケース会議にて共有と支援実施、関係機関との連携												施設長 サビ管
	地域生活支援拠点として、地域で潜在化する在宅ニーズに対応し、セーフティネット機能の一端を担います。(といろ)	地域生活支援拠点等運営会議へ参加します。緊急時等において相談機関と連携し、拠点機能としての役割を果たせるよう、法人資源の活用も視野に入れた受け入れを行います。	運営会議 緊急時等受け入れ調整 運営会議												サビ管
	福祉サービスの利用者に限らず、福祉的支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実展開し、必要とする機関に繋がります。(虹)	定期訪問やモニタリングに伴う関係機関との情報共有に限らず、関係機関への情報収集を密に行います。利用者の困りごとが解決できるよう関係機関との調整等働きかけを行います。(目標契約者225名)	個々に合わせた計画作成・モニタリングの実施 事業所訪問・各種会議における情報収集 関係機関との調整等												主任 相談支援専門員
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	感染症対策委員会を定期的に開催し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針に基づく定期的な研修・訓練を実施します。(第4事業部)	指針に基づく委員会開催及び研修を実施します。GHIにおける、まん延時を想定した利用者・職員の行動を可視化し、安心できる支援を提供します。	GH委員会 GH・虹研修会 GH・虹委員会及び訓練 GH委員会及び研修会 GH・虹委員会 GH訓練												施設長 サビ管
	業務継続計画(BCP)に基づいた非常災害・感染症発生時訓練実施とBCPの定期的な更新を行います。(第4事業部)	BCPの理解と共有を行い、BCPIに基づく訓練や研修を実施します。訓練等でBCPの有効性を検証し、ブラッシュアップを図ります。	行動マニュアル作成と修正 BCP共有 訓練 見直し 研修 見直し												施設長 サビ管
地域に根差した社会資源としての役割を事業所単位で果たすため、地域とのつながりを強化します。	事業所主体で地域住民・福祉関係者等と協働出来る活動を企画・実施し、繋がりを強化します。(GH)	自治会で開催される行事や防災訓練等に参加します。各GHが入会している自治会総会等に役職者が参加し、繋がりが強化及び障がい理解の啓発を行います。	自治会役職者・行事等情報収集 自治会との情報共有 自治会防災訓練参加 自治会総会参加												施設長 主任 副主任
	実習生・インターンシップ学生の受け入れを行います。ボランティアの受け入れを行います。(第4事業部)	GHの活動提供においてボランティア等を招き、相互交流を行うとともに、健康維持や余暇の充実を図ります。法人の方針に基づいて実習生の受け入れを行います。	ボランティア等情報収集 活動計画作成 活動提供 提供活動評価 実習生受け入れ												施設長 主任 副主任

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画												担当者	
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
意思決定支援に基づいた個別支援に取り組み、自己実現を図れるよう柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。	対人援助を通して、地域活動の創設や居場所づくりへの働きかけを行い、当事者の社会生活が充実するよう努めます。	障がい者相談支援事業(委託)の実施を通じて個々の相談に適切に応じます(専門的な個別相談支援の充実)。	月1回の事例検討会の実施												副主任	
		相談支援連絡会の定期開催により、圏域内の相談支援体制の強化を図ります。個別の問題から地域の課題を集約し共有します。	相談支援連絡会の開催(年7回)												副主任	
権利擁護・虐待防止の推進に取り組みます。	自立支援協議会を通じ地域住民や関係機関を対象に研修会を開催します。高島市虐待防止センターと連携し再発防止の仕組みを構築します。	基幹相談支援センターの業務である「権利擁護・虐待の防止」を図るために、市虐待防止センター(障がい福課)と連携して虐待ケースの対応に取り組みます。	対応態勢確認	ケース対応・市虐待防止センターとの連携												副センター長・副主任
		主に施設従事者による虐待が生じた市内の個別の事業所に対して、事業所内の虐待防止の取り組みを支援し、研修会の開催や虐待防止委員会の取り組みを支援します。	虐待防止を推進する事業所の確認			事業所の取り組みの具体的支援									副センター長・副主任	
		自立支援協議会・権利擁護部会と連携し、虐待防止の普及啓発に取り組みます(事業所向け・一般市民向け)。	研修会の企画・立案・運営支援												部会員	
利用者・家族に寄り添い、家庭まるごとの生活相談を受け止められる体制を構築します。	福祉サービスの利用者に限らず、福祉的支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実展開し、必要とする機関に繋がります。	コンパスを総合相談窓口として福祉関係者及び一般市民向けに周知します。	ホームページの充実・更新、コンパス通信発行(年4回)												担当者	
		複合多問題家族など障がい分野だけでは対応困難な例を「くらし連携支援室」につなぎ、総合的・包括的支援体制の構築を図ります。	くらし連携支援室へのつなぎ・情報共有等(つむぎあいシートを活用)												相談員全員	
		障がい・高齢・子ども・生活困窮などの分野を超えた、包括的相談支援体制を構築するための連携を積極的に図ります。(ネットワーク会議の開催及び参加)	圏域内のネットワーク構築・各種ネットワーク会議への参加 例)自立支援協議会運営、地域生活つむぎあい会議・分野別相談支援C連絡会参加など												副センター長・副主任	
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	感染症対策委員会を定期的開催し、感染症の予防、及びまん延防止のための指針に基づく定期的な研修・訓練を実施します。	事業所内の感染症対策を徹底し、予防・まん延防止に努めます。	感染症対策の実施												副センター長	
	業務継続計画(BCP)に基づいた非常災害・感染症発生時訓練実施と、BCPの定期的な更新を行います。	・事業所BCPを作成し、訓練を実施します。 ・自立支援協議会事務局としての災害時の役割を確認・検討します。	事業所BCPの確認と訓練の実施			自立支援協議会の役割確認・災害時の動きの検討									副センター長	
福祉課題・生活課題に主体的にかかわり、既存の制度では対応できない取り組みを推進します。	ソーシャルワーカーの積極的採用・育成を行い生活課題・福祉課題に対して、地域関係者と共に、制度にとらわれない取り組みを推進します。	・障がいのある・無しに関わらない共生社会におけるWell-Beingの充実を目指し、芸術・スポーツ分野における障がい者の自己実現に取り組みます。 ・障がい者支援にとらわれない人材の活用・確保を検討します。	自立支援協議会内に研究会を立ち上げる						取り組みの検討 圏域内の状況把握・先進地視察等						副センター長・担当者	

事業所名 :ホップ
 推進責任者:施設長 山下 晏叶子

ビジョンを達成するための方針	3か年の目標(取り組み内容)	令和6年度の目標(取り組み内容)	具体的な実践計画											担当者
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
意思決定支援に基づいた個別支援に取り組み、自己実現を図れるよう柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。	対人援助を通して、地域活動の創設や居場所づくりへの働きかけを行い、当事者の社会生活が充実するよう努めます。	地域活動の場として「テーマ型カフェ」の種類や開催頻度を増やし、当事者が個々に役割を持つ機会を創出します。(ホップ・ふれホップ)	テーマ型カフェの開催 月1~2回 新規テーマの開拓											マイスター
		地域活動支援センター事業およびデイケア事業を活用し、精神障害のある方が集団の中で当事者同士の交流を深める場の運営を行います。(のこのこ)	地域活動支援センター「のこのこ」の運営(月~金 平日常設)											副主任 支援員
利用者・家族に寄り添い、家庭まるごとの生活相談を受け止められる体制を構築します。	福祉サービスの利用者に限らず、福祉的支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実展開し、必要とする機関に繋がります。	「家族のための茶話会」を毎月開催し、本人のことだけでなく、家族の悩みも受け止められる場の運営に努めます。	家族のための茶話会 1回/月											マイスター
		通所を通して把握できた困りごとなどについて、地域医療機関や関係機関と連携し、きめ細かな対応を行います。(のこのこ)	医療機関・関係機関と連携(通年)、個別ケース会議への参加(適宜) 自立支援協議会 精神保健福祉部会・こころのかけはしへの参加											副主任 支援員
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	感染症対策委員会を定期的開催し、感染症及び食中毒の予防及びまん延防止のための指針に基づく定期的な研修・訓練を実施します。	法人各事業所が定めた感染症及び食中毒予防、及びまん延防止のための指針に準じた取り組みを行います。(のこのこ ミズカフェココ)	衛生研修	食中毒予防研修	施設清掃強化		施設清掃		感染症研修	施設清掃強化		施設清掃強化	食中毒 衛生責任者 副主任	
福祉課題・生活課題に主体的にかかわり、既存の制度では対応できない取り組みを推進します。	ソーシャルワーカーの積極的採用・育成を行い生活課題・福祉課題に対して、地域関係者と共に、制度にとらわれない取り組みを推進します。	職員向けのソーシャルワーク研修を実施し(年2回)、地域の生活・福祉課題把握のため、行政主催の「くらし連携会議(6地域)」等へ参画します。	ソーシャルワーク研修 ソーシャルワーク研修 くらし連携会議(6地域)へ参画											マイスター 副主任 支援員
		重層的体制整備事業に位置付けられている地域活動支援センターの役割を活用し、世代や属性を超えて地域づくりにも目を向けた支援活動を行います。(のこのこ)	先進地見学 先進地等情報収集 交流・参加・学びの機会の創設											マイスター 支援員