

令和8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っては、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也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や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、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

少子高齢化・人口減少の加速、長引く物価高騰等社会は急激に変化しており、経営環境はますます厳しくなっています。より一層安定した法人経営に取り組んでいかなければなりません。

当法人は理念である「共に生きる」のもとに、新しいキャッチコピー“福祉をたがやし「おたがいさま」のつながりを育てる。”が昨年度誕生しました。「おたがいさま」を合言葉に、一人ひとりの存在を認め合い、安心して暮らせる地域共生社会の実現を目指すとともに、法人の魅力を内外に向け発信していきます。

本年度は、第3期中期経営計画の最終年度となり「選ばれる法人・選ばれる事業所」を目指し引き続き取り組みを進めます。また、法人設立30周年を迎えるにあたり秋には記念式典・祝賀会を開催し、これまでの足どりとこれからの役割を役職員が共有する中で、法人のさらなる発展につなげていきたいと考えます。そのためにも、今年度は第4期中期経営計画の作成に取り組み、法人が歩む方向性を明確に示します。

事業面では、新たに「元気な仲間事業準備室」を開設します。令和8年4月開所の学童保育所および令和9年度開始に向けた介護保険事業等についても混乱なく引継げるように準備を進めます。今後拡大する事業領域や変化する福祉制度・社会情勢に対して、柔軟かつ適正に対応していくための法人組織体制の見直しが必要となるため検討していきます。

さらに、光養会と相互連携を通じて、地域福祉の充実や経営基盤の強化、人材確保等について取り組みます。開設3年目となる「高島・安曇川地域包括支援センター」については、引き続き職員の出向により役割を果たしていきます。

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

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1回開催・必要に応じて随時開催 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します。
- 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います。

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、現場処遇に関する取り組みを改善します。
- ②法人全体の方針を浸透させる調整機能の役割を果たします。

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

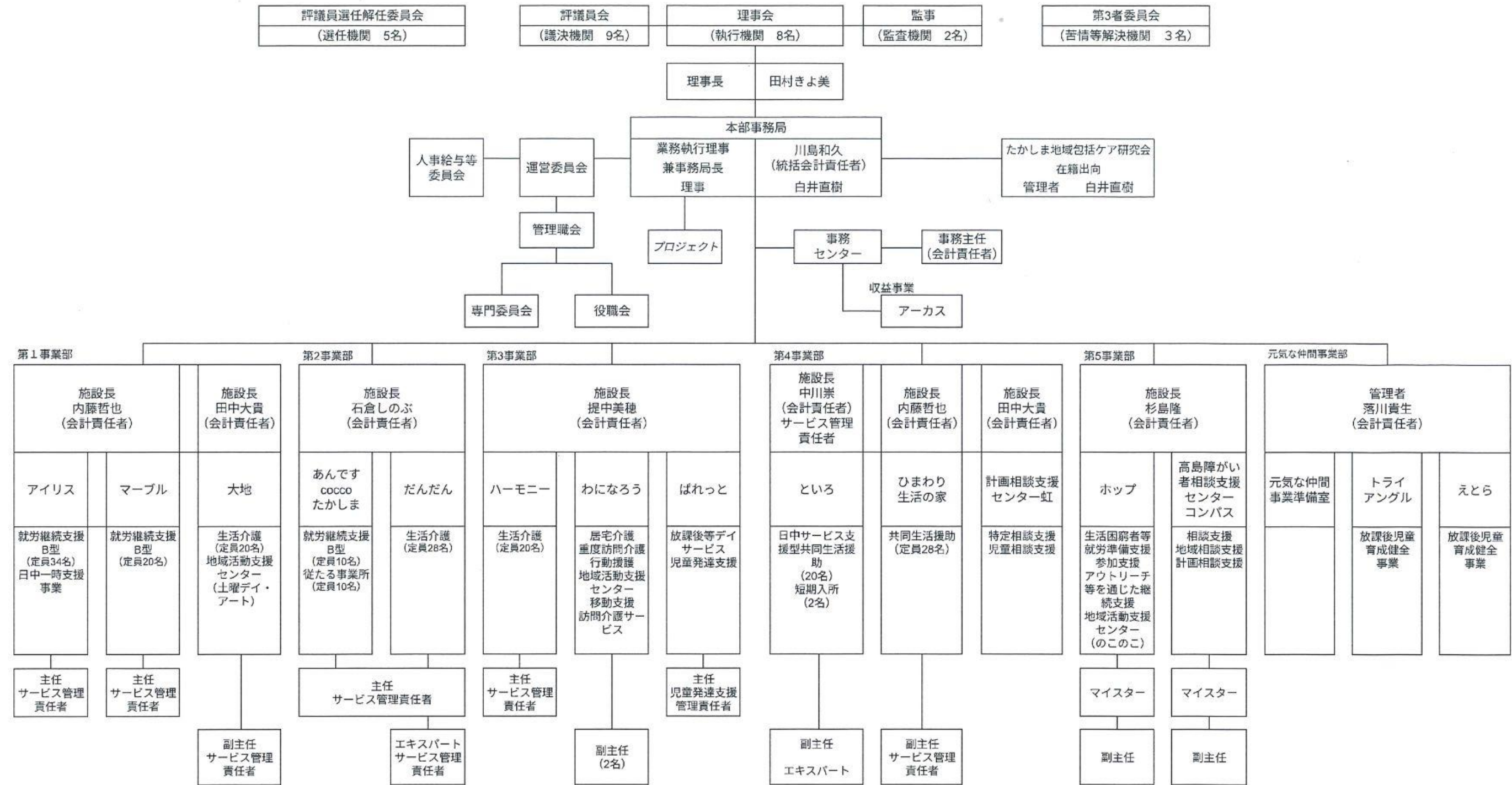
- ①コンプライアンス委員会: コンプライアンスを推進するための方策の決定、違反行為に対する対応策及び再発防止の検討、コンプライアンス意識の向上を図るための研修等を実施します。
- ②リスク管理委員会: リスク管理に関し、利用者の安心・安全を確保すると共に、災害・感染CP、事故防止、個人情報などの危機管理体制を構築します。
- ③虐待防止委員会: 事業所内における虐待防止を図るため、職員の虐待防止意識の向上や虐待防止の取り組みを実施、虐待のない施設環境づくりを目指します。
- ④中期経営計画委員会: 自主的・自立的な経営の確立と連携と協働による柔軟な福祉の展開を行うため、第3期中期経営計画を評価し、第4期中期経営計画を策定します。
- ⑤健康経営推進会議: 「共に生きる」に基づき、職員が心身ともに健康でいきいきと働ける環境を整備し、「おたがいさま」の精神で支え合う職場づくりを推進します。

※ブランディング戦略プロジェクト: ブランディング戦略コア会議を定期開催し、「30周年」「インナーブランディング」「採用」「イベント」の各種プロジェクトを立ち上げ、選ばれる法人・選ばれる事業所を目指し独自性を内部および外部へと打ち出します。

※実践発表プロジェクト: 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します。

※実習検討プロジェクト: 実習生の受入等を通じて、広く福祉人材の育成に資することにより、法人のブランディングおよび採用活動を推進する。

令和8年度組織図



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8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および他法人との連携について模索し、法人後見の方向性を示します。		情報収集						運営委員会検討	管理職会共有				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。	ホームページを刷新し、義務化された情報および事業計画・報告等を適切に公表することで法人経営の透明性を確保します。	事業計画等の公開広報	サービス評価の公開		決算情報等の公開広報				広報			広報		事務主任
	法人理念、中期経営計画に基づき、経営方針や人財育成方針などの浸透を図ります。	正職員向けアンケートを実施し、経営方針等の浸透率100%を目指します。	事業計画の共有	アンケート結果の共有						キャリア面談				職員アンケート	事務局長 施設長
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。	新規事業を含め各拠点を適切に運営しサービス活動増減差額率の適正化を図ります。				決算分析	管理職会共有	課題に対するアプローチ				予算作成			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。	福祉サービスの提供機能の拡充および支援機能の充実等により利用者ニーズの変化等に対応し経営基盤の安定を図ります。 第4期中期経営計画を策定します。	放課後児童健全育成事業開始	事業承継準備および一部承継事業開始								運営委員会共有	管理職会共有	理事会提案	事務局長 担当 施設長
				第4期中期経営計画策定											
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。	包括的な支援体制や経営基盤の強化等を目指した、社会福祉連携推進法人や多機関との連携の在り方について検討を行い、第4期中期経営計画に方向性を明示します。また、プロジェクトの立ち上げおよび協議体への参画などを通じて多機関連携について協議・実践します。	連携・協働プロジェクト「ふくしデザインセンターたかしま」への参画及び協議												事務局長
			高島地域包括ケア研究会への参画および協議												
	多機関連携・協働による取り組み														
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7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、適正な目標数値を設定する中で中期資金計画を作成します。				経営分析指標作成	運営委員会共有	管理職会共有			減価償却累計額積立対比作成					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。	法人および事業所BCPの連動を図り、事業継続マネジメントシステムの体制を整備します。		BCP訓練・見直し、マネジメントシステム体制構築											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。	コミュニティソーシャルワーカーを配置し、地域課題に対して関係機関や住民団体との連携を強化しつつ、新たな取り組み（社会資源）を開発します。	コミュニティソーシャルワーカーの配置	関係機関や住民団体との協議						地域課題解決に資する取り組みの実践					事務局長 担当 施設長

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8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・働き方を推し進め、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。	採用チームは「学生に寄り添い・学生と近い距離での採用活動」をテーマに活動します。また、SNSや採用ホームページを活用し、ターゲット層へのリーチを最大化します。社会福祉連携推進法人についてなど他機関連携・協働について協議する場に参画し人事交流等の仕組みを検討します。				インターンシップ	インターンシップ			インターンシップ				インターンシップ	事務局 長 事務主任	
			採用活動・学生交流会・採用会議1回／月													
			法人間連携による人事交流													
	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原案を正式に規程化し、令和9年4月より運用できるようにします。														事務局 長 事務主任
多様な働き方の原案作成								運営委員会へ提出				規程整備				
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・介護休業制度の利用促進に向けて引き続き普及啓発を行います。	普及啓発				普及啓発			普及啓発			普及啓発		事務局 長 事務主任	
	職員の福利厚生や職場環境の充実にに向けた取り組みを行います。	新しい福利厚生システムと互助会について協議を重ね、新システムに互助会の一部を統合し、互助会を解散することになりました。運用と統合に向け準備を進め、令和9年4月より運用開始します。	新システムと互助会統合準備												事務局 長 事務主任	
			管理職へ取得実績共有（3ヶ月に1回）													
			有給休暇（以下、「有休」という）付与率100%の取得を目指し、啓発・促進を強化します。	有休取得啓発				有休取得啓発			有休取得啓発			有休取得啓発		
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。令和7年度に見直したカリキュラムを実施し、検証します。	新カリキュラム実施	検証					検証			次年度計画			事務局 長 事務主任	
					内部階層別研修実施						外部研修受講予約・進捗管理					
	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。	OJTおよびブラザーシスター制度を継続実施し、効果の検証も引き続き行います。キャリア面談を実施します。	キャリア制度の見直し												事務局 長 事務主任	
			OJT・ブラザーシスター面談													
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PRします。	リニューアルした公式サイトや30周年式典・祝賀会の開催を通し、法人30年の歩みとリブランディングした法人の魅力を発信します。公益的な取り組みや公園化プロジェクトを通して、地域住民などに法人の取り組みと魅力を伝えます。	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	アンケート	担当施設長
																事務局 主任
			式典・祝賀会準備、周年誌制作						リニューアルサイト運用開始							

事業所名:アイリス・マール
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8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。	チーム支援を意識した支援の中で学びを深める機会を作ります。（アイリス） 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。（マーブル）	チーム支援を意識したケース検討・実践												施設長・主任	
										会議で報告						
	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。	利用者が意欲的に生産活動ができる環境づくりに努めます。（アイリス） 継続した生産量と工賃の確保に努めます。（マーブル） 年間延べ利用者数を令和5年度に比べてプラス5%にします（目標平均年間アイリス629人/月、マーブル313人/月）。	地元企業の工場で作業開始。環境構築を行い新たな組み立て作業に挑戦する。												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	学びを深める機会								施設長 虐待防止 マネージャー	
			モニタリング・アンケート確認・課題の共有、対応検討、（実践）												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。	虐待防止委員会および権利擁護部会に参加します。【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】	虐待防止委員会への参加・職員への情報提供												施設長 虐待防止 マネージャー	
			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													
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みます。	モニタリング												サビ管	
			モニタリング													
				現状把握・課題解決に向けた取り組み												
	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。）		研修先選定						職員研修					施設長・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。	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】			訓練① 研修①				訓練② 研修②						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				感染症発生時訓練	非常災害訓練②					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、つながりを強化します。	生産活動を通して地域企業と連携し障がいのある方の就労についてつながりを深めていきます。 子ども食堂へ参加しつながる機会を作ります。	地元企業と連携強化・工場での活動開始												施設長・主任	
			開所日に子ども食堂への参加													
															施設長・主任	
			職場体験実習の受入れ（随時）													
			インターンシップの受入れ（随時）													

事業所名：大地
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8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。	専門的な知見に基づくコンサルテーションを毎月実施し、個別支援事例を分析・検討することで、アセスメント能力を高め、より根拠に基づいた個別支援の実践を行います。		実践報告検討	実践報告会議					プレ報告			実践報告	施設長 サビ管	
			個別事例をもとに毎月コンサルを実施												
	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。	アンケート結果や利用者・家族との面談を受け、協議・精査しながら取り組みに反映し、満足度を高めます。 月平均利用延人数488人、月稼働率110%以上。	法人アンケート結果共有・協議	活動計画作成	実践					評価・次年度について				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。	外部アンケート、リスク委員会での取り組み等による評価をもとに、職員の意識向上、支援の改善を図ります。	アンケート検討		アンケート・委員会取り組み実施							評価・改善		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。	委員会、部会に異なる職員が参加し、情報共有を行った上で、職員へ伝達し、人権意識の向上を図ります。法人研修参加率100%。		外部研修参加・内部研修実施					法人全体研修	外部研修参加・内部研修実施		意識調査	虐待防止 マネージャー 担当者		
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。	面談やモニタリング等を通じ、多角的な視点から課題の把握を行います。 職員間で共有・協議し、課題の捉え方・支援の方向性を統一します。	面談		モニタリング		面談		モニタリング				施設長 サビ管		
			職員会議、ミーティング、ケース検討での協議												
	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。	職員会議やミーティング、モニタリング等から把握した課題に対し、協議を行い、内容に応じ、関係機関や専門機関と連携した対応を行います。	情報共有、関係機関等との連携												施設長 サビ管
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。	指針に基づく感染症対策委員会の開催を通じ、職員の意識向上と体制強化を図ります。定期的な研修や訓練を実施することで、現場の対応力を高め、安心・安全な支援環境を構築します。 委員会3か月1回、研修年2回、訓練年2回。	感染症対策委員会		研修訓練	感染症対策委員会	BCP見直し		感染症対策委員会	研修訓練	BCP見直し	感染症対策委員会		施設長 担当者	
			県内発生動向共有												
	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。	職員間でBCPの共有と理解を図りながら、研修及び訓練を実施します。訓練後、BCPを実効性の高いものとなるよう見直しを行います。 研修年2回、訓練年2回。	職員共有	防災研修・訓練	BCP見直し			職員共有		防災研修・訓練	BCP見直し		施設長 副主任		
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、つながりを強化します。	ふじの里・社協と連携して地域貢献活動を実施します。 引き続き、地域住民との交流会を行い、関係性を深めます。	活動共有		地域貢献活動の実施									施設長 副主任	
				地域座談会					地域座談会						
	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。	実習生やインターンシップ、ボランティアを幅広く受け入れるとともに、行事や活動を通じて、地域住民への協力依頼も積極的に行います。	実習生・インターンシップ・ボランティア随時受け入れ												施設長 副主任
			活動、行事随時ボランティア依頼												

事業所名：ドリーム（あんです・だんだん）
推進責任者：施設長 石倉 しのぶ

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8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仕組み、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。	毎月の職員会議で、事例検討を行い、その取り組みをもとに、実践報告を行います。必要に応じて法人内外の専門職との連携を行います。	実践報告計画作成		事例検討					プレ報告①		プレ報告②	実践報告		施設長 主任 エキスパート	
	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。	R6~7年度の取り組み結果に基づき、生産活動および日中活動の見直しを行います。地域資源(活動団体)の活用を検討します。 月利用者数(R7 2%増) だんだん612人、あんです412人	年間計画立案	実施➡検証➡見直し												主任 支援員
権利擁護・虐待防止の推進に取り組めます。	権利擁護・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。	法人アンケート、リスク委員会での取り組み等による評価をもとに、職員の意識向上、支援の改善に取り組めます。		研修参加・伝達研修実施／課題整理・改善												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。		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。	モニタリング面談等で、利用者・家族から聞き取った内容を事業所で共有し、課題の抽出と整理・必要な連携を行います。(あんです・だんだん各々)	虐待防止の取り組み実施・検証・見直し												サービス管理責任者	
			上期モニタリング						下期モニタリング							
	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。	地域資源についての理解を深めるため、法人内他事業所の見学を実施します。学びを事業所の活動や支援に生かす視点を養います。	課題整理・共有・改善												サービス管理責任者	
			見学実施・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。定期的な設備等の点検を、チェックリストを用いて実施します。	委員会①		研修・訓練①	委員会②			委員会③		研修・訓練②	委員会④			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			非常災害時訓練①			感染症発生時訓練						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、つながりを強化します。	市が崎区サロンへの参加を継続しつつ、前年度までの分析をもとに、事業所の開放について検討を行います。	地区サロン・地区会議参加／検討												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。	実習対応が可能な職員を育成します。実習プログラムの立案などへの参画を通して学びを深め、事業部全体の实習受け入れに対する意識向上を図ります。	実習生受け入れ												施設長 主任	
		年間計画を作成し、ボランティアの受け入れを行います。	指針周知・ボランティア受け入れ												施設長 主任	

事業所名：ハーモニー・わになろう・ぱれっと
推進責任者：施設長 提中 美穂

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8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、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。	各事業所で足あと作成が定着することで、個別支援の活性化に繋がっている。	支援実践、足あと作成（都度、コア会議開催）												配布	担当職員		
	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。	令和7年度に取組んだ内容の評価を受けて、継続またよりよい変化ができるように見直しを行う。 年間延べ利用者数が令和5年度に比べてプラス%となっている（ハーモニー：目標平均465人、ぱれっと：放デイ目標平均55人、児発目標平均19人）。	法人アンケート等共有	活動計画・実施												振り返り	次年度計画	主任
		研修										研修						
権利擁護・成年後見・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）、実施する（後期）。また評価内容については職員間で共有し、改善を図る。 ※外部アンケート：実習生アンケート、法人アンケート	外部アンケート実施、検討、実践												意識調査	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。	研修・部会に参加し、職員間で「研修内容の共有」を徹底する（言語共有・意識共有）。	権利擁護部会参加、法人虐待防止委員会研修実施													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。	利用者の困りごとに気づけるよう意識をもって支援を行い、管理者やサービス管理責任者（ハーモニー）・児童発達支援管理責任者（ぱれっと）・サービス提供責任者（わになろう）へ報告できるようにする。	面談・会議												面談・会議	全職員 サビ提 サビ管 児発管		
	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。	自事業所での課題が、地域課題につながることにについて学を深め（自立支援協議会）、課題意識に向けた考えを浸透させる。	コンパス研修												必要に応じて個別支援会議実施、自立支援協議会への課題提起またはコンパスへ相談			
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行う。また、対策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う（設備・衛生管理対応職員配置）。	感染症対策委員会		防災訓練	感染症対策委員会	避難確保計画訓練		感染症対策委員会	防犯訓練	防災訓練	感染症対策委員会		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、訓練を実施する。また訓練後は評価を行い、必要な箇所を改善する。	設備チェック（毎月）、衛生チェック3か月1回）													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・福祉関係者等と共同できる活動を企画・実施し、つながりを強化します。	具現化させた活動内容を実施し、評価・改善のもと継続させる。	ぱれっと建屋貸出（※利用日限定）													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。	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する。 自事業所内でボランティアの受け入れ募集を行い、参加していただく。	実習生、インターンシップ等受け入れ													施設長主任		
			情報発信、受け入れ、実践															

事業所名 : といろ
推進責任者: 施設長 中川 崇

[illegible]

事業所名：ひまわり生活の家
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8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、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。	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、より良い支援に努めます。	ケース検討・事例検討												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。	予算・修繕計画を基に急な修繕にも適宜対応しながら安心できる暮らしの場を提供します。 契約者27名にします。	GH修繕(破損対応)												サビ管 ・支援員
			新規利用希望者への対応(見学・体験等)												
権利擁護・成年後見・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。	法人内外研修に一人1回以上参加し、職員会議等で伝達研修を実施し理解を深めます。	研修参加・伝達研修の実施												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。	虐待防止委員会及び権利擁護部会に参加します。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												虐待防止 マネージャー
			伝達研修の実施												
	権利擁護事業、成年後見制度の利用促進を図ります。	今後、法人の示した方向性を基に利用促進が図れるよう努めます。	法人の方向性の共有。連携した対応模索												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。	日々の会話やモニタリングを職員間で共有し、統一した支援を提供出来るよう努めます。 地域連携推進会議を年1回開催します。	モニタリングの実施・情報共有・関係機関との連携												施設長 ・サビ管
			地域連携推進会議の開催												
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行い、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。	感染症防止委員会に参加する。内容を共有し、職員の感染症予防に対する意識を高めます。 定期的な訓練を実施します。	研修・訓練					研修・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。	BCPの内容について職員間で共有し、訓練を実施する。また訓練後は評価を行い、改善箇所の検討を行います。		BCP共有					感染症発生時訓練						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、つながりを強化します。	自治会で開催される行事や防災訓練等に参加します。 地域連携推進会議を開催しサービスの質工場や地域との関係構築つなかりを図ります。	非常災害訓練（地域の避難訓練に参加するなどして実施）												施設長 ・サビ管
			地域の行事への参加												
			地域連携推進会議の開催												

事業所名：計画相談支援センター 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8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、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。	計画相談支援プロセス・事例検討を通じて、支援の質及び職員個々のスキルアップを図りながら、状況の変化に応じた柔軟な計画変更等を迅速に行い、本人・ご家族の納得度の高い支援を実践します。 (新規契約年間20件)													相談支援専門員
			契約者への相談支援業務の実践、事例検討												
			新規契約												
権利擁護・成年後見・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。	虐待防止委員会、権利擁護部会の内容を職員間で共有し、人権意識の向上を図ります。 (相談員全員が相談支援連絡会に参加)													施設長 相談支援専門員
			虐待防止委員会、権利擁護部会の内容共有、研修												
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。	相談支援プロセスの全過程において、世帯全体のが自分らしく、心豊かに暮らせるよう支援し、地域から孤立させないソーシャルワークを実践します。													施設長 相談支援専門員
			ソーシャルワークの実践												
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。	指針に基づき、感染症対策委員会を開催し、研修や訓練を通じて、意識向上及び対応強化を図ります。			研修訓練	BCP見直し		感染症対策委員会	研修訓練	BCP見直し				感染症対策委員会	施設長 担当相談員
			県内発生動向共有												
	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。	職員間でBCPの共有と理解を図り、研修及び訓練を実施します。訓練後、BCPを実効性の高いものへと見直しを行います。	BCP共有	防災研修・訓練	BCP見直し			BCP共有		防災研修・訓練	BCP見直し				施設長
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。	相談支援業務を通じて把握した地域課題を相談支援連絡会へ提案し、関係機関と共有しながら、制度に合せた計画ではなく、ニーズに合せた計画作りに努めます。	相談支援連絡会		相談支援連絡会		相談支援連絡会		相談支援連絡会		相談支援連絡会		相談支援連絡会	相談支援連絡会	相談支援専門員

事業所名：高島市障がい者相談支援センターコンパス
推進責任者：センター長 杉島 隆

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8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)。事例検討・学習会を通じて支援の質の向上と職員のスキルアップを図ります。	月1回の事例検討会の実施												マイスター・副主任	
		1回／2か月の相談支援学習会の実施														
		相談支援連絡会の定期開催により、圏域内の相談支援事業所との連携を密に図り、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)												マイスター・副主任	
		第1回		第2回		第3回		第4回		第5回		第6回	第7回			
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(障がい福祉課)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・マイスター
		自立支援協議会・権利擁護部会と連携し、障がい者虐待防止の普及啓発に取り組みます(福祉従事者向け・一般市民向け)。	研修会の企画・立案・運営支援												部会担当者	
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。市障がい福祉課と協力し、相談窓口の連携を図ります。		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
			通信発行				通信発行			通信発行			通信発行			
		介護分野と障がい分野の連携を図り、高齢障がい者の生活課題に対応できるように努めます。(介護&障がい 合同意見交換会の実施)	介護支援専門員協会・地域包括支援センターとの連携												相談員全員	
		企画会議	意見交換会		振り返り											
		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の構築を図り、くらし連携支援室と個別ケースで連携します。(ネットワーク会議の参加、つむぎあいシートでの連携)	圏域内の各種ネットワーク会議への参加／個別ケースの連携 例) 地域生活つむぎあい会議・分野別相談支援連絡会参加／つむぎあいシート活用												副センター長・相談員	
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。	感染症研修・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を職員で共有し、有事の際の対応を確認します。 訓練等を通じて、自立支援協議会事務局として災害時の圏域内の事業所間調整の役割を確認します。	事業所BCPの確認・共有				自立支援協議会でのBCP訓練の実施									副センター長・担当者
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。	文化・芸術・アート活動の推進を通じて障がい者の自己実現に取り組みます。 自立支援協議会の取り組みと連動して、障がいのある方が地域と自然に交わる機会を作ります。	取り組みの整理 KOSEI輝く芸術祭・アート活動 PJT・権利擁護部会のバリアフリーマップ作りの連携の検討				KOSEI輝く芸術祭の機会を通じた取り組み バリアフリーマップ作りの当事者連携検討								副センター長・担当者	

事業所名 :ホップ
推進責任者:施設長 杉島 隆

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8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。	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てる機会を創出します。 （ホップ・ぷれホップ）	テーマ型カフェの開催 月1～2回												マイスター
		新規テーマの開拓												副主任	
		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 精神障害者デイケア事業の実施（毎週水曜）												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。 事例検討会を実施し、支援者のスキルアップに努めます。	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）												副主任
			事例検討会議 隔月												支援員
			自立支援協議会 部会・こころのかけはしへの参加												
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 ミズカフェコッコ）	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	食品衛生責任者 副主任	
			通年毎日（各自の衛生チェック）、清掃メンテナンス、月1回衛生点検												
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。	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。 法人内CSW（コミュニティーソーシャルワーカー）を配置し、特に新旭地域での新しい取り組みに向けた検討・実践を行います。	くらし連携会議（6地域）へ参画												マイスター
			法人本部との定期的打合せ												副主任
		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。 地域活動支援センター事業 目標年間延べ利用者数1600人 月135人	新旭の地域資源と連携した取り組みの実践 （移動支援の検討・ふれあい食堂との連携等）												支援員
			先進地等情報収集・属性に捉われない利用受入（通年）												マイスター 支援員

事業所名:新旭学童保育所
推進責任者:落川 貴生

ビジョンを達成するための方針	令和8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。	児童の主体性を尊重し、放課後の豊かな生活と自己実現を支援します。	児童一人ひとりの把握 児童の意見を取り入れた行事・活動計画、実施												担当職員
	新規事業としての安定的な運営基盤を確立し、児童の居場所づくりを行います。	移転に向けた準備・説明、改修工事 新規事業場で事業開始 新入生募集・案内 安全管理マニュアルの遵守と事故防止の徹底												施設長 担当職員
権利擁護・虐待防止の推進に取り組みます	権利擁護と児童虐待防止の意識を徹底し、安心できる環境を作ります。 虐待防止の周知と人権意識の向上を図ります。	虐待防止研修・人権研修の受講 法人虐待防止委員会との連携・情報共有												施設長 担当職員
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。	保護者が安心して預けられる相談体制と情報共有を行います。また、保護者に寄り添い、家庭と連携した保育体制を構築します。	入所者面談 保護者会 面談随時 保護者会 次年度学童説明、新旭南小入学説明会 利用申し込み、面談												施設長 担当職員
BCP(事業継続計画)を更新し、危機管理対策を強化します。	災害や感染症に強い、安全な事業所運営を行います。また、新旭学童保育所の立地に応じたBCPを策定・実施します。	通学路点検 下校見守り 防犯ブザー	事業所周辺確認 防犯・生活安全	地震訓練	引き渡し訓練	原子力防災・Jアラート	風水害	消防点検・事業所内点検	グラウンド・公園点検 衛生	テラス・畑点検 衛生	事業所内点検・避難通路点検	避難訓練	通学路点検	施設長 担当職員
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。	新旭地域の住民・団体・学校との顔の見える関係を構築します。	BCP作成、共有・確認 グラウンド・近隣公園等の清掃活動 「地域の人に花を配ろう！」 学校・地域ボランティアと連携、下校時見守り・情報共有												施設長 担当職員