

# 令和4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

地域を支える社会福祉法人であるため、利用者ニーズはもとより新たな地域生活課題への対応を実践していくことがポストコロナ社会において大切な視点であると考えています。地域共生社会の実現に向けて地域課題に対し福祉サービスの主たる担い手として、多種多様な実践に取り組み役割を發揮するためにも経営基盤の強化を図っていくことが重要であります。社会福祉法人の経営を考えた際、多角化・多機能化など自立的な経営が求められていることから、「全対象型・全世代型」への支援提供法人へと事業領域の拡大を見据えた事業展開を実践していきます。

また、多様化・複雑化する福祉課題に対して向き合っていくためにも専門性のある人材を獲得、育成していくことも重要な課題であることから、キャリアパスの充実強化を図り、職員一人ひとりが専門性を活かしやりがいの持てる職種や組織の構築を目指します。

令和4年度の虹の会においても、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実践する一方、職員の採用と定着・育成の強化、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。

## 組織と運営

評議員会 :年2回以上開催 計算書類および財産目録の承認、予算の承認、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

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

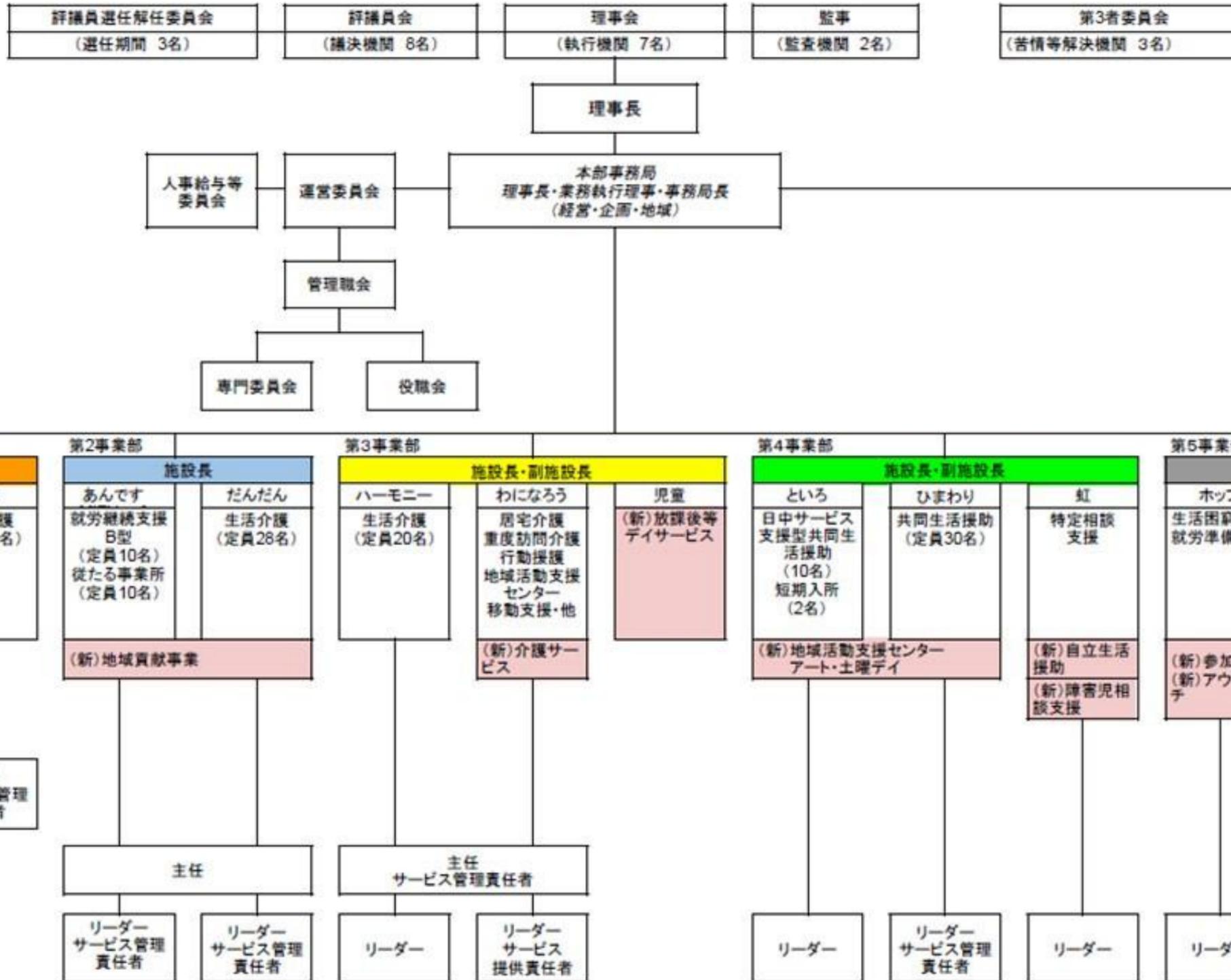
役職会 :随時開催 各事業所や職種間の情報共有と連携体制の強化を図るとともに、運営委員会、管理職会より諮問された課題を検討

- 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

- 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
- ⑥事業改善プロジェクト 制度・地域の動向とニーズを見極め、事業整理を行い、事業改善計画を策定する
- 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、必要とされる取り組みの企画、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4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を作成し、BCPに基づく訓練を実施する	災害時のBCPが作成されており、BCPに基づく訓練を実施している		災害BCPの作成					BCPに基づく訓練の実施					BCP担当		
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	人材育成方針と新キャリアパスが作成され職員へ周知できている		管理職会と連携、新しい仕組みの原案をブラッシュアップ				運営委員会へ提案	理事会へ報告	職員へ周知 必要な規則の見直し			理事会へ提案	執行理事		
	新キャリアパスと人事評価システムの連動を図る	新キャリアパスと連動した人事評価の仕組みに見直しができている														執行理事
魅力ある職場づくり	アンケート調査結果にもとづき、休憩時間のあり方、過ごし方(環境整備含む)の改善取組を行う	アンケート調査において、課題や悩み(不安)を感じる割合が大きい項目(休憩環境・コミュニケーション)について、事業所単位で改善取組をはかり、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	各事業部門毎の取組推進、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 次年度事業計画へ反映	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	新たな加算および新規事業の検証ができている							検証及び見直し						執行理事	
	ミズカフェコッコを拠点とした重層的支援体制整備事業の「参加支援およびアウトリーチ事業」の運営を開始する	新たな事業である「参加支援およびアウトリーチ事業」と「地域における公益的な取り組み」、「のこのこ」の連動が図られている	新規事業開始						検証及び見直し	担当課および関係機関と情報共有・協議の場を適宜開催					執行理事	
	新規事業プロジェクトで検討した新たな事業を実施する	新規事業を立ち上げ、利用者ニーズに沿った事業運営ができている		第4事業部と連携し、放課後等デイサービス立ち上げ準備			放課後等デイサービス立ち上げおよび運営								執行理事	
			共生型サービス(居宅)、障害児相談支援、自立生活援助事業の周知・事業実施													
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を図られ、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3年度決算の検証と積立率の管理	中期資金計画の検証と見直し					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5年度人員配置計画が出来ている								管理職会・運営委員会で人員配置の検討・協議	令和5年度人員配置計画の策定				執行理事	
	令和3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3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	必要な改善の取り組み							第三者評価の受信				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	第3期経営計画に向けた情報収集				評価委員会	長期経営計画の策定方針の協議・決定							執行理事
				新規顧問・経理システムの導入および評価												
	内部管理体制の基本方針に沿った規程の見直し、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備され一部実践されている	規程の見直し、チェックシートの作成、委員会の立ち上げ、必要な調査の実施と改善													執行理事
地域貢献に関する取組	プロジェクトチームで、具体的な取り組みを企画、実施する	ミズカフェコッコを拠点として、地域ニーズに即した地域貢献事業ができている	具体的な取り組み内容を協議、企画					具体的な取り組みを実施					執行理事			
	地域の教育機関と共同の取り組み計画を作成する	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)	地域教育機関との連携による取り組み計画の策定					具体的な取り組みを実施					執行理事			

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取組を行う	主に「高島の福祉の仕事や暮らしに出会えるONLINEインターンシップ」を通して他法人と連携し、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・インターンシップ												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	情報収集・検討									採用活動の実施・報告・再検討			採用担当
	高齢者の就業機会の確保に向けた検討を行う	本部事務局と連携し、定年の延長・環境整備に向けた整備の検討および実施ができている	本部事務局と整備内容の検討						運営委員会へ提案		規則の変更				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	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討する進捗状況を運営委員会へ報告できている	見直し案の作成・修正・周知												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	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ている	IT顧問と打合せ・ICT環境整備												総務担当
			新規顧問・経理システムの導入および評価												
	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				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・啓発を行う各事業所選任者(10名以上の事業所)による指導・啓発を行う	衛生推進者と連携 情報提供・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								研修実施				総務担当
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の結果を受けて、劣化の進んでいる施設の部位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	利用者本人の意思決定や想いを尊重した個別支援計画になっている	モニタリングにより継続的な支援に繋がっている。利用者アンケート調査に基づき改善に取り組んでいる	個別支援計画の共有、支援状況確認 アンケートの共有												施設長 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	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・改善点を把握する	第三者評価事業を実施し、改善すべき課題が職員間で共有出来ている	評価機関へ依頼	契約	事前分析			訪問調査		評価とりまとめ				評価結果の公表、対策改善	施設長 サービス管理責任者	
	虐待防止委員会、権利擁護部会と連動し職員の人権意識の向上を図る	虐待でグレーな部分に気付いて話し合いができる環境となっている						振り返り						振り返り	虐待防止 マネージャー 権利擁護部会員	
	研修に参加した学びを職員で共有し支援のスキルアップを図る	年1回の実践発表会の実施ができています												実践発表会	主任 リーダー	
災害対策・感染症対策の強化	マニュアルに沿った訓練の実施	BCPに基づきマニュアルに沿った対策ができています。救命救急研修/年1回、防災訓練/年2回、防犯訓練/年1回できています	BCPマニュアル共有		防災訓練		救命救急研修			防災訓練		防犯訓練		BCP訓練	主任 リーダー	
魅力ある職場づくり	1on1・スキマ面談を定期的に持ち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の整備	月1回以上の面談が実施できている。課題に対して改善に向けた取り組みができています ノー残業デー・有給休暇の目標数値が達成できている													1on1・スキマ面談の実施(月1回以上) 勤怠管理の実施・点検(月1回) ノー残業デー週2日・有給取得率向上の取組	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 自立支援協議会・相談支援センターへの利用者ニーズ確認  日中一時支援事業を実施	新規契約者が1名増えている 自立支援協議会および相談支援センターへの情報提供とニーズ確認ができています  日中支援の充実が図られている													随時 見学体験実習受け入れ 自立支援協議会および相談支援センターへ情報提供、ニーズ確認(月1回) 日中一時支援事業の開始および検証	役職者
地域貢献に関する取組	地元自治会との交流を深める	地元自治会との協働による行事が実施できている 地元民生委員とのつながりが強化されている												協働行事 民生委員の事業所活動への参加	主任 リーダー	
	福祉教育を通じて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の体験実習の受け入れができています												随時 各学校との打合せ 随時 体験実習受け入れ	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	担当者			
働く・暮らす・相談する支援の強化	個別支援計画・居宅介護計画が自立支援に繋がる目標や支援内容とし、支援実施書や手順書を作成することで支援の質を向上させる 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(わになろう 別途作成)	支援実施書・手順書を基に支援の方向性が明確になり統一した支援が行うことができる。  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	アンケート結果に基づき取組目標の共有 支援手順書確認	取組目標の実践 わになろうアンケート実施										アンケート調査 次年度目標の設定 モニタリング面談	副施設長 サビ管 サビ提 リーダー			
支援のスキルアップとサービスの質の向上	意思決定支援について学び、利用者の権利擁護・虐待防止をより深く考えサービスの質を向上させる  支援について課題提起・情報共有を行い、実践に繋げることで支援スキルを向上させる  利用者の高齢化に伴い、介護技術を学ぶ  PDCAサイクルに基づいた実践検証を行うことで支援のスキルアップを目指す	利用者の意思表示を汲み取れる支援内容を考えることができるようになる  外部研修で学んだことを参考にし、事業所内での個別支援検討を重ね実践することにより、サービスの質向上になる(1回/3か月・各対象ケース) 高齢利用者の生活作り・心身の機能・医療連携について学び、対応スキルを身につけることができる 事業所内で実践発表会を行う	虐待防止委員会・権利擁護部会より共有・研修 意思決定支援研修															虐待防止 マネジャー
			事業所内個別支援会議(1回/3ヶ月・各対象ケース) 高齢者に関わる研修(年間4回シリーズ) 方針共有 PDCAサイクルによる実践・事業所内個別支援会議開催 実践発表															主任・ リーダー  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の実施をする  感染症マニュアルに沿った取組を実施する	災害時等、利用者・支援者が計画通りに対応ができています 防災訓練2回 防犯訓練1回 救命訓練1回 災害時避難確保計画訓練 1回 法人で定められた感染症対策が実施出来ている(感染症チェックシートの活用による点検)	防災訓練 救命訓練 災害時避難確保計画訓練 防災訓練 防犯訓練 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) 感染症に対する研修															主任  担当 職員
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  他者理解ができ、お互いに声をかけあいながら業務を遂行できる  法人の方針に沿った就業環境の整備	職員が役職者と1on1面談・スキマ面談が実施でき、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  自己理解・他者理解の研修を通して職員同士がお互いを認め合うことでコミュニケーションが円滑になる 有給取得率向上、ノー残業ディの取組が出来ている。職員アンケート結果に基づく改善取組が実施出来ている。	スキマ面談を含めたコミュニケーションの徹底(随時) 1on1面談 1on1面談(希望者) 自己理解・他者理解研修(各1回) 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の徹底(休憩環境の整備)															役職者  副施設長
経営の安定と強い組織づくり	共生型訪問介護事業の実施(わになろう)  法人本部と連携し、放課後等児童デイサービス事業の開始を目指す	介護保険移行後も引き続き、必要なサービス提供を継続実施出来ている(ホームヘルプ分野)  事業開始に必要な準備が行われ、対象者に必要なサービスが提供出来ている	共生型訪問介護サービス開始の周知 わになろう居宅サービス利用者の介護保険移行後に共生型訪問介護サービスの提供 提供プログラム内容の検討・協議 関係機関との意見交換 市内事業所見学等 指定申請等準備・手続き 事業開始案内 放課後等デイサービス事業開始による対象者の受入れ															副施設長・サビ提  副施設長・主任
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  ハーモニーホールへの貸し出し  福祉教育など実習生の受入れをする	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 地域住民に必要な貸し出しが出来ている  実習生の受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	自治会挨拶 地元自治会との訓練参加 ホールの貸し出し協力 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)															副施設長  主任

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)	サービス等利用計画・個別支援計画に則った支援が実施され、モニタリングにより計画の見直し、改善が行われている	職員会議(月1回)や打合せを活用し、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												サビ管・副施設長	
	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)	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	方針共有	アンケート改善項目の実施						家族会開催時アンケート実施	目標設定					
	地域生活支援拠点として緊急時受入を行う(という)	緊急時の受入れが出来ている	事業評価改善の取組	緊急時に必要な受入を随時行う										協議会へ参加・事業報告	副施設長	
支援のスキルアップとサービスの質の向上	虐待防止や人権擁護を意識しながら利用者の意志表出を引き出す支援を行う 役職者の巡回訪問を密に行う	入居者の意志表出方法に配慮、意志表出が可能な環境調整及び表出回数が増えている 世話人等の本人理解が深まっている(職員アンケート項目の「支援の悩み」が減っている)	現状確認、課題整理	課題整理に基づき改善、改善後、相談等の実施												サビ管・副施設長
	入居者の高齢化に向け、職員の介護知識・技術等の資質向上(という)	介護領域に関する職員研修ができています(一人1回以上、伝達研修含む)	研修等情報収集	随時、研修及び伝達研修実施(状況によって見学も実施)												というリーダー
	職員が自らの支援を言語化し、職員間でも共有する	実践発表会を行う	方針の共有	対象者の支援について、支援評価を増やし、振り返り、実践を行う										実践発表会	担当者 リーダー 担当者	
災害対策・感染症対策の強化	感染対策セミナー受講職員による点検と改善 防災・防犯訓練の実施(GH)	受講職員による点検が月1回実施され、改善が行われている 避難確保計画・非常災害対策計画に基づく、防災学習、訓練が利用者・職員共、実施できている(GH) 職員対象の防犯訓練(年1回)が実施できている(という)	月1回の感染対策点検、点検をもとに改善を行う 健康観察票(毎日実施)												感染対策担当者	
魅力ある職場づくり	1on1・スキマ面談を定期的に持ちコミュニケーションを図る	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 ノー残業デー・有給休暇の目標数値が達成できている	方針説明	申出時及び2ヶ月に1回面談実施(という内、GH巡回時)、課題発生時は改善取組												役職者
	法人の方針に沿った就業環境の整備		アンケート改善項目の実施										アンケート実施			
新たな事業の展開と既存事業の見直し	アート、土曜日の担当者を配置し、入居者の余暇の充実を図る(GH)	過去に参加していなかった入居者にも興味関心を持ってもらい、参加することで余暇の充実が図れている(GH)	未参加者への説明	年間計画を基に活動提供、随時振り返り、活動に反映										担当者 方針共有	担当者	
	GH稼働状況の情報発信、虹と連携してGH入居希望の把握を図る(GH)	新たな入居希望者への情報発信をすることができている(GH)	GH利用者入居状況に応じて、希望者把握と情報発信を実施												副施設長	
経営の安定と強い組織づくり	計画相談支援事業における個別給付の範囲、それ以外の直接支援の必要な事例についての整理を行う	自立生活援助事業においてサービス提供が実施出来ている。(契約者数10名予定)	自立支援協議会等において事業実施の周知	サービス等利用計画の見直し等により自立生活援助事業の必要な対象者に対してサービス説明、希望に応じてサービス提供の実施												副施設長 リーダー
	障害児相談支援事業所の指定申請により、児童分野の相談支援も提供する	障害児通所支援を申請した障害児に対して、必要な障害児相談支援が実施出来ている。	入居申込者に対して、随時サービス提供開始													
地域貢献に関する取組	社会資源としての役割を担うと共に地域に貢献する取組を行う(GH)	短期入所の受入ができています(という) 大雪時、自治会道路の除雪を行う(GH)	各GH自治会役員等把握	短期入所に受入										除雪作業の実施	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	地域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と利用者の意思決定支援を推進する (1事業所につき2ヶ月に1回以上の訪問)	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実施できている 相談支援事業所相談員のバーンアウトが予防できている	担当者が指定特定相談支援事業所等を定期的に訪問し、個別ケースに伴走する。												主任及び各相談員	
	コンパスとして基幹相談支援センターの機能を十分に生かし、自立支援協議会の取り組みを推進する (自立支援協議会の全体会・定例会・部会長会議を計画通り実施する)	部会長会議を定期的に開催し、自立支援協議会の定例会の話し合いと部会の取り組みが連携している 障害があっても安心して暮らせる地域を目指すために「地域生活支援拠点等事業」を障がい福祉課と連携して推進している	自立支援協議会の各種会議を計画通り実施する 部会と定例会の連携・見直しが図られる 地域生活支援拠点等事業を障がい福祉課と連携して推進する												所長及び基幹担当	
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、ミーティング時)	人権・障害者虐待について気づきの感性が高まり、職員間で風通しの良い会話ができている		検討会			検討会			検討会			検討会		所長	
	虐待防止センター、権利擁護部会と連携し、高島市における虐待防止の取り組みを強化する (権利擁護部会と連携した研修会の開催1回/年)	アンケート調査で見えてきた課題に対する取り組みの実践ができている 圏域内事業所において虐待防止委員会の設置ができている	権利擁護部会と連携し昨年度実施したアンケート調査で見えてきた課題に対しての取り組みを実践												研修会の開催 所長及び権利擁護部会担当	
	相談支援連絡会の活性化と事例検討会や研修会を活用し相談支援専門員等の資質向上と連携強化を図る	相談支援連絡協議会の事務局を担い、事例検討会の企画・立案・実施を通してスーパービジョン等、基幹相談支援センターにおける主任相談支援専門員の役割が実践できている			研修		事例検討		研修			研修				主任
相談支援連絡会の運営及び企画、指定特定相談支援事業所等へのスーパーバイズ等																
災害対策・感染症対策の強化	感染症BCPに基づき、感染対策を徹底する 災害BCPに基づき、防災訓練を実施する	BCPに基づいた対策および訓練の実践ができている 感染症研修2回/年、救命救急研修1回/年、防災訓練2回/年、防犯訓練1回/年	感染症BCPの理解周知 感染研修 防災訓練 救命救急研修 防犯訓練 災害BCPの作成、職員への理解周知												各研修担当	
魅力ある職場づくり	計画的に1on1・スキマ面談を実施する  ワークライフバランスの推進、就業環境を整備する	1on1・スキマ面談を活用したコミュニケーションの活性化が図られている(1回程度2か月面談) アサーティブコミュニケーション(ASC)を活用できている ノー残業デー2日/週が徹底できている 年次有給休暇取得の目標数値が達成できている			ASCワーク								ASCワーク		主任 所長 施設長	
勤怠管理の実施・点検(月1回) ノー残業デー週2日・有給取得率向上の取組																
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	自立支援協議会を活用し障がい福祉計画の進捗管理できている。重層的支援体制整備事業に参画できている	新規事業開始	事務局会議・定例会・全体会を通じて障がい福祉課と連携し、障がい福祉計画をモニタリング 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(適宜)												基幹担当 所長
				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
経営の安定と強い組織づくり	令和5年度においても継続的に事業を受託する	令和5年度においても継続して必要な事業を受託し、適切に実施できている。	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	ミズカフェコッコを拠点とした重層的支援体制整備事業の「参加支援およびアウトリーチ事業」の運営を開始する	新たな事業である「参加支援およびアウトリーチ事業」と「地域における公益的な取り組み」、「のこのこ」の連動が図られている	新規事業開始	検証及び見直し 担当課および関係機関と情報共有・協議の場を適宜開催												ホップ担当者
	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 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)を定期的に開催し居場所を創る	コロナ禍においても当事者団体の活動場所がブラッシュアップされ主体的に活動されている テーマ型カフェが居場所としての役割を果たしている		講師依頼への対応(随時)、当事者活動のサポート(適宜) テーマ型カフェの開催(随時)・検証及び見直し1回半期												当事者団体担当 ホップ担当者