

令和7年度 事業計画書



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

社会福祉を取り巻く環境が大きく変化し、価値観の多様化が進みつつある中、一人ひとりの尊厳を守ることを支援の基本とし、働きやすい職場の環境づくり、地域とのより良いつながりを保ちつつ、持続可能な安定した法人経営に努めています。

本年度は、第3期中期経営計画の2年目あたります。計画の進捗状況を分析し、経営ビジョンを達成するための方針に基づき引き続き事業を推進していきます。また、法人設立30周年を迎える次年度に向け、法人のブランディング強化に取り組みます。人材育成や帰属意識の醸成の機会と捉え、理念の浸透や内部・外部に対し法人の魅力を発信する中で、多様なサービス提供法人としての強みを活かした事業展開や法人のシンボルとなる新しい事業創出についても検討を始めています。

「高島・安曇川地域包括支援センター」については、地域に認知され公益的な機関としての運営を行うことができています。今後も当法人が果たす役割を模索する中で、介護保険事業への参入を視野に入れた事業や他法人等との効果的な連携・協働のあり方についても検討していきます。

事業方針

- ・意思決定に基づいた支援の質向上
- ・創意工夫による魅力ある事業所運営の実践
- ・多様なニーズに対する相談力の向上
- ・ブランディング戦略の検討と実践
- ・介護保険事業参入のための情報収集と事業計画案の作成
- ・他機関連携による地域貢献活動の検討と実践
- ・アーカスを活用した地域ニーズへの対応と収益事業の安定化
- ・資金運用計画に基づいた資金の安全確実かつ効率的な運用

組織と運営

評議員会 :定例年2回開催・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する協議・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。

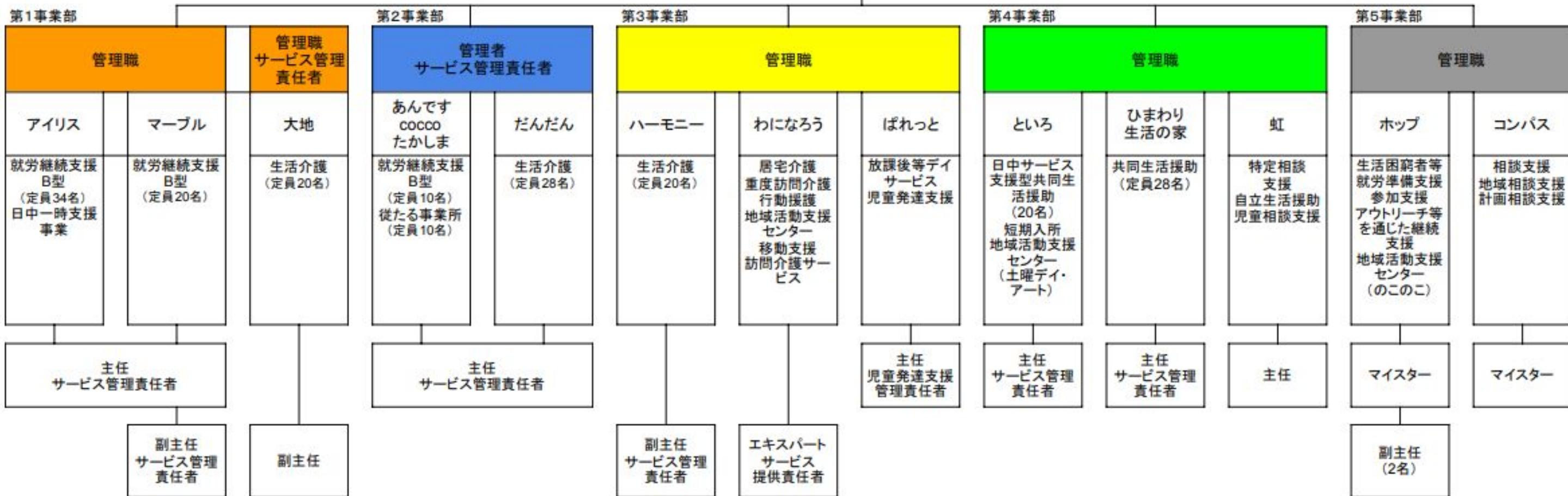
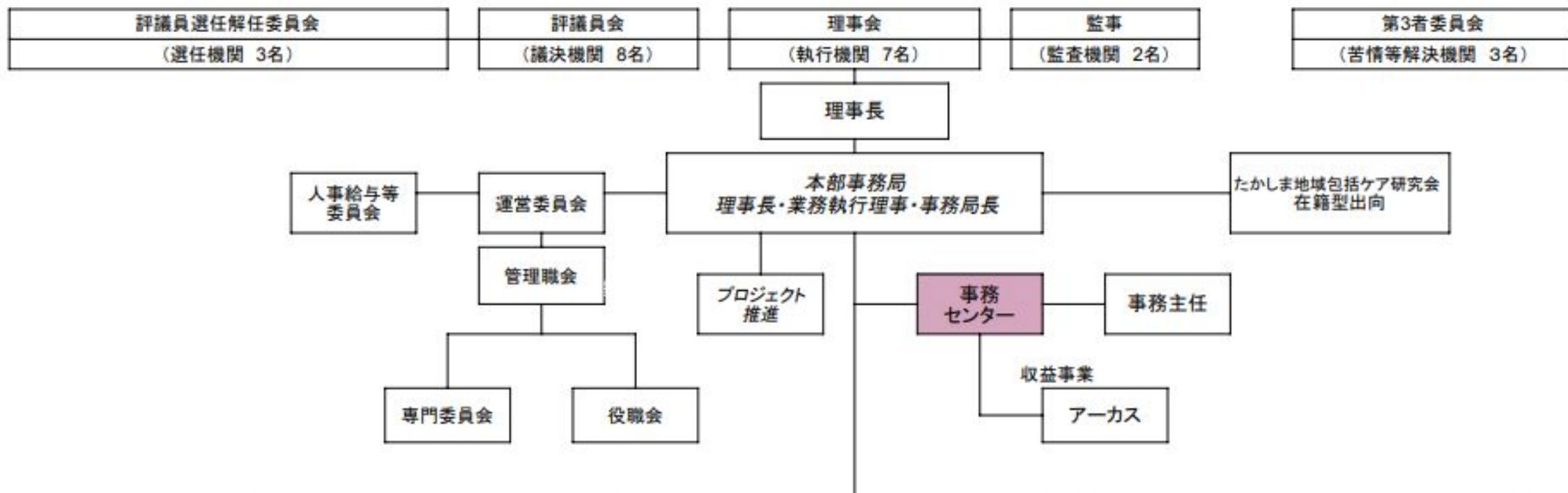
専門委員会 :以下の委員会等を設置し必要な検討および協議を行い、中期経営計画の推進を強化する
①コンプライアンス委員会:コンプライアンスを推進するための方策、違反行為に対する対応策及び再発防止、コンプライアンス意識の高揚を図るための研修等を実施する。
②リスク管理委員会:リスク管理に関し、利用者の安心・安全を確保すると共に、災害・感染BCP、事故防止、個人情報などの危機管理体制を構築する。
③虐待防止委員会:事業所内における虐待防止を図るため、職員の虐待防止意識の向上や虐待防止の取り組みを実施、虐待のない施設環境づくりを目指す。
④中期経営計画委員会:自主的・自立的な経営の確立と連携と協働によ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。

※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:事例を通じ学びを深め、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。

※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・SNS」「イベント」の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を内部および外部へと打ち出す。

令和7年度組織図



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7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継続、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	管理職会共有	情報収集			運営委員会検討	管理職会共有	事務局長
プランディング戦略(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・公表を確實に行います。また、事業計画、事業報告などホームページや広報誌を通じて発信し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広報		決算情報等の公開広報			広報			広報	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、経営方針や人財育成方針などの浸透を図ります。	プランディングコア会議の開催、各種プロジェクトの進捗管理を行い、適宜方針等について発信します。 中期経営計画の浸透度を図るためアンケートを実施します	情報発信		情報発信		情報発信		情報発信		情報発信	職員アンケート		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。	放課後等デイサービスおよび児童発達支援、共同生活援助(日中サービス支援型)等の現状を把握し適切な経営について検討し必要な改善を行います。			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。	中期経営計画推進プロジェクトを中心に地域の実情や多様なニーズ調査を行い、既存事業所の事業継続について検討を開始、方向性を取りまとめます。 新たな事業の創出に向けた情報収集を行い検討を開始します。		中期経営計画推進プロジェクト・方向性の取りまとめ						運営委員会共有	管理職会共有	運営委員会共有	管理職会議共有		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。	高島ふくしデザインセンター構想研究会および高島地域包括ケア研究会への参画を通じて包括的な支援体制や連携推進法人等について協議します。		高島ふくしデザインセンター構想研究会への参画および協議						高島地域包括ケア研究会への参画および協議					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6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処遇改善について検討します。 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。		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、危機管理体制を強化します。	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)に基づき訓練を実施し、必要な見直しを行います。		BCP訓練						BCP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。	関係機関と連携し配置予定であるコミュニティーサーチャルワーカーの役割を検討します。	検討開始				中間報告作成	運営委員会共有		報告書作成					事務局長施設長

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7年度の目標	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			
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。	採用活動のあり方を見直し、先進事例の視察や学校等訪問にて情報収集を行い、当法人に合った活動を検討します。また、採用ホームページ制作を検討します。高島ふくしデザインセンター構想研究会に参画し人事交流等の仕組みを検討します。	採用会議1回／月											事務局長担当 施設長事務主任		
	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	共有会議	情報収集	情報収集	原案作成				
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。	改正後の育児・介護休業制度を周知し、利用促進を行います。また、くるみん認証の取得に向けて準備を進めます。	規程周知		普及啓発						普及啓発			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。	令和7年度検討した原案をブラッシュアップし、令和8年度仕組の導入を目指します。また、互助会のあり方を検討します。 有給休暇(以下、「有休」という)付与率80%の取得を目指し、啓発・促進を強化します。			くるみん取得準備											
	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。	健康経営の方針を周知し、健康経営優良法人認定申請に向けて、情報収集および準備を進めます。	方針周知	認定要件確認			申請書項目確認	ストレスチェック							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、支援の窗口を育成します。	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						担当施設長事務主任	
	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およびプ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。			担当者会議			キャリア面談				効果検証	OJT・プラザーシスター面談		担当施設長事務主任	
	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。	実践報告会を継続開催します。	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PRします。	編集会社と連携し、ターゲット設定の明確化、情報整理をした上で、ターゲットに合った手段で広報を開始します。 30周年準備委員会を定期的に開催し、式典や祝賀会など関連事業の検討および準備を行います。	情報発信ツールと運用方法検討		運用開始											事務局長事務主任担当PJ
			法人内ブランディング検討および広報素材の制作													
			準備委員会の開催・式典・祝賀会・記念品等の30周年関連の検討および準備													

事業所名 :ドリーム(あんです・だんだん)
推進責任者:副施設長 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7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、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。	支援の取組を具体的に言語化・見える化させて、形として示せるようにする(各正規職員担当利用者へ足あと作成)。	法人アンケート共有	足あと作成 利用者選定	支援実践、足あと作成(都度、コア会議実施)										各担当職員	
	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。	検討した活動内容を年間計画に入れ込み、実践する。年間延べ利用者数が令和5年度に比べてプラス5%となっている(ハーモニー:目標平均456人/月、ぱれっと:放ディ目標平均50人/月、児発目標17人/月)。		新たな活動の計画・実施										振り返り	次年度計画	主任副主任エキスパート
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。	外部アンケートの評価結果をもとに、権利擁護の視点を高める。 また成年後見制度について学びを深める。	研修に参加し、職員間で「研修内容の共有」を徹底する(言語共有・意識共有)。 アンケート結果については、課題について取組むことで理解度を深める(アンケート内容の数値の向上・維持)。	成年後見制度研修	外部アンケート実施、検討										施設長	
	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。	研修参加者による伝達研修 権利擁護部会への参加										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なります。	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。	モニタリング面談	気付き報告										モニタリング面談	全職員 サービス提供 サービス児 サービス管
	必要に応じて会議実施、自立支援協議会への課題提起またはコンパスへ相談											全職員 サービス提供 サービス児 サービス管				
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。	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。	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。	感染症対策委員会衛生チェック	防災訓練		感染症対策委員会衛生チェック	避難確保計画		感染症対策委員会衛生チェック	防災訓練		感染症対策委員会衛生チェック	防犯訓練	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。	設備チェック(毎月)											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。	調査した内容をもとに、事業所でできることを検討し、実現可能な活動を具現化させる。	実習生等の受け入れについて、法人プログラムに基づき実施する。 自事業所内で受け入れ可能なボランティアプログラムを検討する。	地域交流会議①									地域交流会議②		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・インターンシップ受け入れ											施設長			
				ボランティアプログラム(活動内容)検討し、作成する(上期)										ボランティアプログラム(育成内容)を検討し、作成する(下期)募集要項作成する		

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7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、柔軟な姿勢で特色のある事業所づくりに努めます。(GH)	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。	研修計画作成	研修参加・ケース検討・実践報告会議										実践報告会	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)	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。 新たに開所する24時間対応型GHにおける暮らしを構築します。また、ひまわり生活の家において契約者27名にします。	修繕計画確認	修繕実施・各種マニュアル作成・修正				修繕計画修正	次年度予算化				次年度予算化	施設長 サビ管				
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。(GH)	法人外研修に一人1回以上参加し、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。	研修情報収集	研修参加・伝達研修・職員会議で意見交換										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。(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										施設長主任				
	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。		GH家族会開催	研修の情報収集					GH家族会開催			GH家族会開催	施設長 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。		個々の期間に合わせたモニタリング											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、セーフティー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すよう、法人資源の活用も視野に入れた受け入れを行います。(短期入所目標稼働率20%)							運営会議				といろ評価・運営会議	サビ管				
	福祉サービスの利用者に限らず、福祉の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ぎます。(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。 利用者の困りごと等課題を連絡会へも報告しながら課題解決を図ります。(目標新規契約者7名)	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	相談支援連絡会	相談支援連絡会	相談支援連絡会	相談支援連絡会	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。 可視化したマニュアルを基に訓練を行い、利用者・職員にとって安心できる環境構築を図ります。			GH委員会 GH・虹研修会				GH・虹委員会 GH訓練				GH委員会 GH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)	職員へ法人と連動したBCPの共有と理解を図り、に基づく訓練や研修を実施します。		BCP共有	研修	見直し			訓練	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。 地域連携推進会議をきっかけに地域との繋がりを強化し、障がい理解・事業理解を図ります。	地域連携推進会議準備						地域連携推進会議実施				地域連携推進会議見学実施		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。 ボランティアの受け入れを行います。(第4事業部)	地域住民・活動ボランティアを招き、相互交流を行うとともに、余暇の充実や健康維持を図ります。 法人の方針に基づいて実習生の受け入れを行います。	活動計画作成	活動提供・活動評価										地域拠点等運営会議評価	施設長主任			

事業所名 : ホップ
推進責任者:副施設長 杉島 隆