

令和7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きます。

本年度は、第3期中期経営計画の2年目にあたります。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きます。

「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

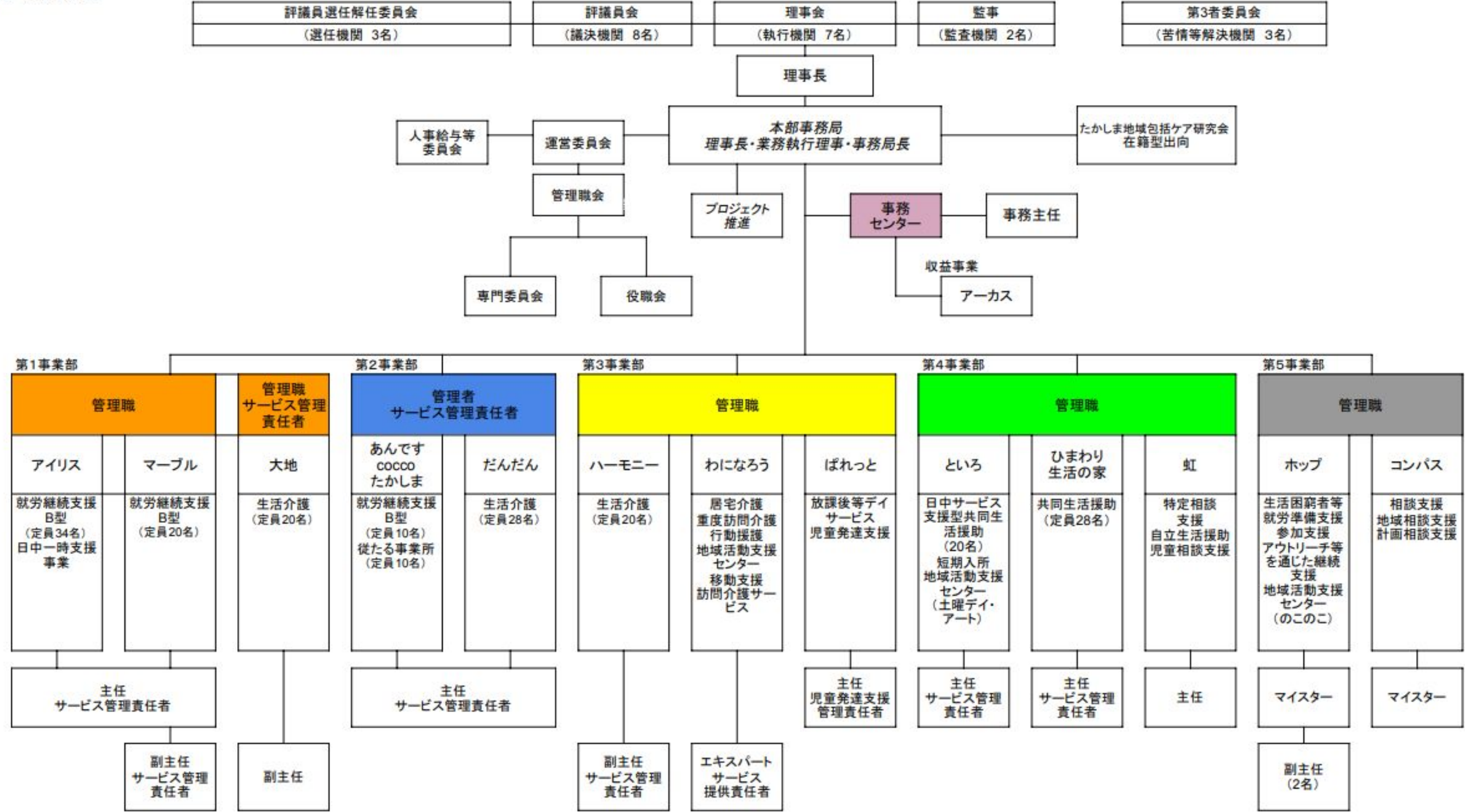
管理職会 : 毎月1回・必要に応じて随時開催 各事業所間の連携を図るとともに、運営委員会より諮問された課題を検討
①第3期中期経営計画に基づき作成した単年度事業計画および予算の進捗管理および課題に対する改善策を協議する。 ②法人運営やサービスの質向上、人材育成に関する協議を行う。

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。

- ※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。
- ※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
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		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。	ブ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	キャリア面談			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めます。	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	管理職会議共有	事務局長
情報収集・検討															
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					
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)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ソーシャルワーカーの役割を検討します。	検討開始	地域生活課題調査			中間報告作成	運営委員会共有	関係機関との意見交換		報告書作成	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	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
			採用活動			インターンシップイベント			視察・学校訪問						
						情報 収集	情報 収集	共有 会議	情報 収集	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
				くるみん取得準備											
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。	福利厚生検討		互助会のあり方検討			福利厚生原案作成						事務局 長 事務主任 事務員	
				有休取得啓発					有休取得啓発						
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
				情報収集・準備				認定に向けて取り組み開始							
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	外部研修受講予約・進捗管理										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。					担当者会議			キャリア面談			効果検証
OJT・ブラザーシスター面談															
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。	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。	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												

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	
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	実践報告会に向けたケース検討・実践					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。	現状に合った作業の見直しを行います。（アイリス・マーブル） 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）。	作業全体の見直し検討				見直し実施								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		学びを深める機会の設定					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】	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。	モニタリング				モニタリング								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によって支援の知識を深め、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。）	現状把握												
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】	課題解決に向けた取り組み												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。		依頼事業所選定		依頼・調整			職員研修（見学または体験）					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。	訓練① 研修①						訓練② 研修②					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。		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	
			昨年度繋がった地域の住民活動団体と連携模索												施設長・主任
			職場体験実習の受入れ（随時）												施設長・主任
			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：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	
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。	臨床心理士からのコンサルを定期的の実施し、学びを深め、個別支援の実践を行います。	コンサル事例検討		コンサル事例検討		コンサル事例検討		コンサル事例検討		コンサル事例検討		実践発表		副施設長 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。	法人内アンケートや利用者・家族との面談から上がったニーズに対しての取り組みを計画的に実践します。 目標年間利用者数　475人/月、5,700人/年間	ニーズの整理	年間計画作成	計画にもとづいた実践・評価										副施設長 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。	権利擁護支援・成年後見制度・虐待防止について学びます。 外部研修や動画研修を受講し職員にフィードバックし知識の共有を行います。	虐待防止法を学ぶ		権利擁護支援を学ぶ		成年後見制度について学ぶ	意識調査	意識調査からの課題検証会		動画研修		意識調査	意識調査からの課題検証会	副施設長 虐待防止委員
	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、虐待防止委員会それぞれに職員　1名が参加し、内容の共有を行い人権意識の向上を図ります。	研修参加・伝達研修（年間いずれかの参加できる外部研修に参加）												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。	モニタリングや面談を通じて、困りごとを引き出し課題への取り組みを実施します。 毎月職員会議時に気づいた感じた、一人ひとりの困りごとを報告、共有する機会を設定し、全職員が同じ認識で支援を行います。	虐待防止委員会・権利擁護部会への参加・内容の共有												
	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。	毎月、管理者とサビ管で一人ひとりの困りごとの課題解決に向けての協議を行い、必要に応じて関係機関との連携をします。	モニタリング・面談												副施設長 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。	感染症防止委員会での内容を共有し、職員の感染症予防に対する意識を高めます。 感染症及び食中毒の予防及びまん延防止のため研修・訓練を実施します。	感染症対策委員会	研修訓練		感染症対策委員会		感染症対策委員会	研修訓練		感染症対策委員会				
	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。	非常災害訓練・感染症発生時訓練を実施します。都度見直しを行い、現状に合ったBCPIにします。	課題解決に向けた協議・必要に応じて、関係機関との連携												副施設長 担当者
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。 地域住民との交流会を実施して、地域ニーズを調査します。		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・インターンシップ学生の受入れを随時、行います。 ボランティアの受入れと、ボランティア参加依頼を積極的に行います。	地域包括支援センター、地域との調整										協同事業実施		副施設長 副主任
			実習生・インターンシップ随時受入れ												
			ボランティア随時受入れ												副施設長 副主任

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

[illegible]

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	
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の作成）。		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）								配布	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：放デイ目標平均50人/月、児発目標17人/月）。	法人アンケート共有	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。			成年後見 制度研修										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）。	外部アンケート実施、検討												
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。	気付き報告				モニタリング 面談	気付き報告				モニタリング 面談	全職員 サビ提 サビ児 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。	個別のケースに応じて、サビ児、管、提者からの促しによる会議が開催されている（事業所内・事業所外含む）。	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 サビ提 サビ児 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。		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。	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）												
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、事業所のできることを検討し、実現可能な活動を具現化させる。			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。	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						

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	
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。（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。	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GHI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		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めます。	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 情報共有及び伝達研修等実施											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 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、セーフティーネット機能の一端を担います。（という）	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			という評価・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		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、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	自治会防災訓練参加			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 実習生受け入れ									地域拠点等運営会議評価		施設長 主任

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：副センター長 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	
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
		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
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。	第1回		第2回		第3回		第4回		第5回		第6回	第7回	副センター長・マイスター
		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
		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								
		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（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
		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・分野別相談支援連絡会参加など												副センター長
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				自立支援協議会でのBCP訓練の実施、役割の確認								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。	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、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。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。	文化・芸術・アート活動推進プロジェクト会議を定期的に開催し、取り組みを進める												副センター長・担当者

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	
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 (月～金 平日常設)												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
															副主任
		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)												支援員
			事例検討会議 隔月												
			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												
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	
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。	くらし連携会議(6地域)へ参画												マイスター
		法人内CSW(コミュニティーソーシャルワーカー)の育成に努めます	法人本部との定期的打合せ												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) 地域活動支援センター事業 目標年間延べ利用者数1740人 月145人 属性に捉われない利用受入 年間200人	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