

平成31年度

事業計画書



社会福祉法人 ゆたか会

1 はじめに

平成30年度は報酬改定があり、ゆたか会が運営するそれぞれの事業においてもそれを視野に入れた形で取り組んでいく必要がでてきた。そこで各事業の現状を踏まえた上で、今後どのように事業を展開していくのかを検討するために、平成30年度から3ヶ年の中期経営戦略を立て、それぞれの事業所の課題や可能性を明確にしていく中で計画を立てていくこととなった。この中期経営戦略の作成にあたっては、各事業所の管理者等が主になって4月から半年間かけて取り組んだわけであるが、この内容を全職員に周知するためにすべての事業所で説明会を開催し、作成に携わった管理者等からも各事業所の具体的な方向性を職員たちに示していくことができた。

中期経営ビジョンの近い将来到達したい姿、目指したい姿の中でも、「ゆたか会が目指す地域づくりは、加西という地域が持っているニーズを把握していくこと、また潜在しているニーズを掘り起こしていくことから始めなくてはならない。その具体的な手段（方法）として、各事業所の持っている相談機能を活用していくことが重要になってくる。また、それぞれの事業所がさまざまな相談を受けていく機会を通して収集した情報を集約・分析し、それを具体化する形で事業に結び付けていくことができれば、誰もが住みよい地域づくりに繋がっていくと考えられる。ただ、その実現のためには、ゆたか会だけではなく、さまざまな機関（行政も含む）や人を巻き込みながら加西市における支援体制の構築を進めていくことも必要となってくる。上記のことを、各々の職員が意識していくことによって、3年後にはゆたか会が地域づくりに不可欠な存在として周囲から認められることを目指していきたいと考えている。」と明記している。

従って、今年度の事業計画については、上記の内容を再確認しながら作成することとなっているため、各事業の重点課題や実施方法を中心に作成されており、より具体的な目標が設定されたものになっている。各事業所がそれぞれの目標を達成していくことが、法人全体の安定運営に繋がっていくことを意識して取り組んでいくこととする。

2 法人本部

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	社会貢献事業の推進 (どっこいしょ)	空家の活用、移動販売、商品開発についてどっこいしょの事業進捗状況を把握し、計画内容の実現に向けて予算化等の支援を行う。
	社会貢献事業の推進 (THREE-P)	THREE-P 新建物の1階部分の活用内容についてTHREE-Pを中心に法人本部も関わっていく。(予算化支援)
	地元・地域との交流事業の推進 (希望の郷、大空・輝き)	地元・地域との交流事業について管理者会議の場で実施状況報告を行ってもらうことで取り組み内容を共有する。
②財務の視点	事業所の老朽化対策 (希望の郷、どっこいしょ、なごみ)	修繕及び改修計画を立てて予算化し、計画的に実施する。 緊急的な修繕も予め想定して予算化する。
	給与制度の見直し	理事運営会議の構成員による組織体制等検討委員会(仮称)を4月に立ち上げ、(株)経営開発センターのコンサルを受けながら給与制度の見直しを行う。 委員会は2月までに案をとりまとめ、規程等を整備し、理事会等の承認を経て、平成32年度から運用を開始する。
	収支状況の安定化	各事業所毎の稼働率を把握し、各事業所と連携を図りながら収入の維持・増収を図る。また、事業所の管理者等と連携し、加算の見直しを図る。特に収支状況の見直しが必要な事業所については経営改善のための検討会を実施し、改善を図る。(希望の郷、どっこいしょ) 各事業所の事業費、事務費を洗い出し、物品の一括購入や電力会社の見直し、保守や委託の業者の一元化などにより削減が可能なところは見直しを図る。 目標値：22% (支出に占める事業費・事務費の割合)
③顧客の視点	共生型サービスの展開 (どっこいしょ)	共生型サービス検討会を立ち上げ、どっこいしょでの障害児・者のサービスの実施可能な方策をとりまとめる。 (どっこいしょ主体の検討会に参画する)
	自立訓練事業(生活訓練)の展開 (THREE-P)	THREE-P検討会議(THREE-P、はんど、法人本部)を年2回開催し、事業進捗状況等を確認する。

区分	重点課題	実施内容
③顧客の視点	ニーズの掘り起こしとサービスの展開	フォーマル、インフォーマルなサービスの提供の可能性を探るため、理事運営会議等でニーズを把握する。
	サービスの質の向上	管理者会議でサービスの質向上に向けた取り組み内容を管理者間で共有し、法人全体の質向上につなげていく。
	権利擁護意識の向上	管理者会議で権利擁護意識の向上に向けた取り組み内容を管理者間で共有し、法人全体の権利擁護意識の向上につなげていく。
	身体障害や高齢者に対応したサービスの向上とPR	輝きの利用者増に向けた取り組みを法人として側面から支援する。 OT（H30年9月から月1回配置）や同種事業所実習等による専門性の向上等 PR活動の推進（パンフレットのリニューアル、営業活動等）
④業務プロセスの視点	リスク管理体制の構築	管理者会議において希望の郷でのヒヤリハットの取り組みを共有し、各事業所においても推進を図る。 事故報告マニュアルの標準化を図ることで、報告の遅延や対応の遅れがないようにする。（法人のマニュアル作成） 各事業所ごとにリスク管理体制を明確にする。
	本部機能の明確化	法人本部としての機能強化を図るため、事務職員を1名増員し、部署の名称を事務課から経営推進課に変更し、職務を明確にする。法人内の連携強化と各事業所の経営推進、法人職員としての人材育成などに主体的に取り組む。 法人のガバナンスの強化を図るため、理事会、評議員会、理事運営会議、管理者会議等を計画的に開催する。 経理・給与業務の効率化、適正化に努める。 各種規程の見直しと整備。
	第2次中期経営戦略の策定	四半期ごとに第1次中期経営戦略の評価・検証を実施し、下半期末には第2次中期経営戦略策定の準備を行う。（委員・スケジュール等）

区分	重点課題	実施内容
⑤学習と成長の視点	キャリアパス制度の見直し	理事運営会議の構成員による組織体制等検討委員会（仮称）を4月に立ち上げ、㈱経営開発センターのコンサルを受けながらキャリアパス制度、人事考課制度の見直しを行う。委員会は2月までに案をとりまとめ、規程等を整備し、理事会等の承認を経て、平成32年度から運用を開始する。
	人事考課制度の見直し	
	職員の意識改革	年1回を目途に中期経営戦略の進捗状況や収支状況などについて研修の機会を設け、職員の経営意識の醸成を図る。 研修は研修計画に位置づける。
	人材育成体制の構築	研修委員会を立ち上げ、法人の研修体系や研修計画を策定する。 今年度は新任職員研修を開催する。 管理者会議の場をマネジメント能力向上の機会と位置づけ、管理者の育成を図る。
	人材確保体制の構築	学卒、中途採用のこれまでの取り組み内容を検証し、選ばれる法人をめざし、確保方策について検討、実践する。 新たにミャンマーから男性留学生が1名来日するので、組合と連携し、定着支援を行うとともに専門学校に進学する2名の留学生についても引き続き支援していく。

3 障害者支援施設希望の郷

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	駅舎工房の運営	顧客・販売先を拡大する。 全ての人が集える場にする。
	活動を通しての貢献	勲摺り ・平日の顧客獲得に向けて、価格設定、宣伝、 利用者の参加拡大（農耕班） 福祉会館の清掃（農耕班） 新規に清掃活動を実施（運営会議）
	イベントの開催	ふれあい祭りの実施 H32年度新規イベント開催に向けた準備
②財務の視点	施設入所支援事業	入所者数50名での運営
	生活介護事業	利用者の獲得（55名へ） ・活動の充実（各活動班、活動検討委員会） ・活動場所の設定、環境整備（各活動班） ・学校訪問（運営会議） ・送迎サービスの実施（運営会議） 新規利用者のニーズに合わせて開始
	短期入所事業 日中一時支援事業	利用者の増加を図る チラシの作成、広報活動、体験プランなど
	コストの削減	水道光熱費、物品コストの2%削減 部署の立ち上げ、コスト管理の実施
	広報の充実	希望の郷パンフレットの作成 フェイスブックの立ち上げと更新 6回/年（広報部門・運営会議・各職員）
③顧客の視点	QOLの向上	QOLの検証（サビ管、暮らし検討委員会、利用者担当） ・倫理を基に検証 3件以上/年 住環境、作業環境の改善（暮らし検討、環境整備、各班） ・チェックシートの作成と定期的な清掃、点検、修理
	利用者個々に合った活動の提供	趣味、余暇、仕事、健康、創作活動など生きがいづくり（各活動班、活動検討委員会、利用者担当） ・活動メニュー、場所及び時間等の見直し、調整 活動場所の再編（運営会議） ・入所者、通所者、短期入所利用者それぞれが快適、安全に過ごせるよう、活動場所の見直し、受け入れ体制の調整

区分	重点課題	実施内容
③顧客の視点	社会参加の促進	地域活動への参加、自力外出の促進や平日外出の試行（運営会議）
	意思決定支援	ガイドラインに沿って個別支援計画の実施 1名/担当
④業務プロセスの視点	業務の標準化	業務マニュアル、障害特性ごとの支援マニュアルの見直し
	リスクマネジメントの確立	危機管理マニュアルを作成(怪我・病気緊急対応フローチャート、不審者、行方不明捜索)
	役割の見直し	業務（記録、書類作成、買い物(利用者分・郷分)）の見直し（運営会議）
	効果的な人員配置	業務の検証 1回/2ヶ月（運営会議）
⑤学習と成長の視点	職員の質の向上	理念倫理の浸透 ・計画に沿った研修の実施 1回/1～2か月 合理的配慮の実践 ・職員研修 1回/年 虐待防止への取り組み（運営会議） ・研修の実施、チェックリストの作成と運営
	労働環境の改善	休憩時間の確保（運営会議）
	人材の確保 (1.7:1以上の配置)	求人サイト、実習、ホームページ、大学等（課長・係長）
	人材の定着	職員面談、研修（管理者、運営会議）
	正規職員の確保	求人サイト、実習、ホームページ、大学等（課長・係長）

4 相談支援事業所はんど

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	ワンストップ窓口としての認知向上	基幹相談支援センターの相談件数を一般相談、自立促進支援、高齢者支援の部門で集計し、その推移を確認する。 (担当：管理者)
	加西市障害者自立支援協議会の運営	協議会の各連絡会の活動を集約し、年3回運営会議を招集する。 (担当：やすらぎ)
	地域ニーズの把握	毎月、はんど各部署の会議を開き、情報集約する。 (各部署係長または主任)
	ボランティアの活用	はんど及び法人内事業所のイベントへボランティア調整する。 (担当：やすらぎボランティア担当)
	イベント企画と実施	みんなの福祉フェスタ実行委員会の運営を通して、市内関係者や当事者と共にイベントの企画と実施をする。 (担当：やすらぎ) イオン加西北条店と協力して、盲導犬等のイベントを企画開催する。 (担当：やすらぎ)
②財務の視点	計画相談支援	毎月予定通りにモニタリング及び計画更新できるよう利用者や事業所の状況等確認する。 (担当：相談支援専門員)
	計画相談支援 加算 (モニタリング)	モニタリング時に事業所訪問した際は報告書を作成し、加算請求する。 (担当：相談支援専門員)
	計画相談支援 加算 (体制整備)	体制加算（行動障害支援・要医療児者支援・精神障害者支援）に必要な研修を受ける。 (担当：相談支援専門員)
③顧客の視点	個別支援の充実	相談に応じて、必要な情報の提供、障害福祉サービスの利用支援等を丁寧に行う。 (担当：各部署職員)
		必要に応じて、関係機関と共に、個別支援会議を実施する。 (担当：各部署職員)

区分	重点課題	実施内容
	個別支援の充実 (支援力の向上)	はんど各部署において、必要に応じて、ケース検討会議を実施する。 (担当：各部署職員)
	関係機関との連携強化	困難事例においては、協議会（各連絡会）でのケース検討を実施する。 (担当：やすらぎ)
④業務プロセスの視点	加西市障害者自立支援協議会の取り組みを広める	みんなの福祉フェスタ（協議会全体会議・当事者によるトークショー）と連動して関係機関及び当事者に活動を伝える。（担当：やすらぎ）
	業務整理 (計画相談と一般相談)	やすらぎからはんどへケースの引き継ぎを行い、やすらぎの一般相談の機能を確保する。 (担当：管理者) 相談支援事業所の開設やケース引き継ぎができるよう、加西市地域福祉課と協力し、市内事業所と話し合う機会をもつ。相談支援連絡会での協議も行う。 (担当：やすらぎ)
	事業の見直し	はんどは地域移行支援・地域定着支援の事業所として申請しているが、実績はない状況である。ニーズのない事業を見直し、新たな事業展開について検討する。 (担当：はんど職員)
	業務整理 (役割分担)	毎月、はんど各部署の会議で業務整理や改善の提案を行い、役割の明確化や改善策の実施をする。 (担当：各部署係長・主任)
	記録等の整理、情報共有	記録や書類の整理ができていないか、毎月のはんど各部署の会議で確認し、翌月初めまでに完了する。 (担当：各部署係長・主任)
	業務整理 (環境整備)	毎月、はんど各部署の備品等の状況や相談室他の清掃状況を確認し、環境整備を徹底する。 (担当：管理者)
⑤学習と成長の視点	ボランティア発掘	イベントの前後に協力校を訪問し、状況等を共有する。 (担当：やすらぎボランティア担当)
	実習生への対応	法人内事業所での実習生への教育について、各事業所と連携して取り組む。 (担当：やすらぎ実習生担当)

区分	重点課題	実施内容
⑤学習と成長の視点	人材育成	権利擁護、地域生活支援拠点等に関する研修の他、専門性向上や必要な研修に参加、施設内OJTを実施する。 (担当：管理者)
	地域課題の抽出	協議会の各連絡会の中で地域課題の抽出を行う。 (担当：やすらぎ)

5 小規模多機能型居宅介護事業所どっこいしょ

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	地域資源開発	ふるさと創造会議に出席し、空き家の活用・移動販売の検討を住民と共に行う。検討内容を法人と共有し予算化に向けて検討する。地域生活体制整備協議体の会議に出席し、必要な社会資源開発に向けて、生活支援コーディネーターに協力する。
	サロン等への協力と認知症カフェの運営	利用者と共に下若井町のサロン、はっちゃけ広場、カラオケクラブ等に参加し、運営に協力する。 認知症カフェ（みんなで晩ごはん）を月に1回開催する。
	地域密着型サービス事業所連携	小規模多機能型居宅介護事業所連絡会（3ヶ月毎）・地域密着型事業所連合会（4ヶ月毎）に参加し、地域課題の抽出、検討をとおり必要な提案等を市にあげていく。複数事業所で研修会を共同開催し介護職員の資質向上を行う。
	認知症等啓発活動	認知症サポーターキャラバンメイト研修会を実施する。 社会福祉協議会が実施するあったか声かけ作戦への協力。 認知症の人の外出や社会参加を積極的にサポートする。 町の行事で講演会を行う。 研修講師を担う。
②財務の視点	認知症対策・次世代育成	市の出している認知症対策に積極的に協力することや、小中学校での福祉教育に参加することで地域での知名度を上げ利用者の確保に努める。
	共生型サービスの実施	障害サービスの実施を検討しニーズを拡大する。
	利用者確保	地域で支援の必要な高齢者の見守りをし、必要であればサービス利用できるよう信頼関係を構築しておく。利用登録定員29名を確保する。
	食材費の削減	食材発注時に必要量を精査し、無駄を省く。
	残業の適正化	一部職員に超過勤務が多く発生しているので、業務分担を見直し残務を減らす。

区分	重点課題	実施内容
②財務の視点	経営改善	経営推進課の設置する経営改善のための検討会で収支状況の改善を図るための課題整理をし、実行していく。
③顧客の視点	訪問体制の充実	通いのない日は電話での安否確認、送迎で近所に行ったときは声をかける。また、在宅訪問時に必要な支援を個別にわかりやすく明示し、サービス提供量の平準化を図る。
	人生の最終段階の受け入れ	人生の最終段階において、介護量が増え在宅での生活が困難になってきた時には、宿泊利用を活用し事業所で看取りができるように主治医等と調整し環境整備を行う。
	個別支援の充実	ライフサポートプランに本人の意思・希望を十分に記載し、プランにそった支援を実施する。支援内容は個別支援会議でモニタリング・アセスメントを行いプランの修正を実施する。
	買物支援の充実	買物が困難になっている独居の高齢者を中心に必要時買い物に行くだけでなく、効率よく買い物ができるように外出もかね、集団での買い物も検討する。
	外出支援の充実	必要時の外出だけでなく、送迎時に行きたいところへ行く等日常的に外出し、在宅と事業所の往復だけの生活にならないようにする。
	庭の活用	畑をつくり、収穫をすることで生活リハビリを推進する。 ラズベリーの収穫、加工を行い地域住民との交流を深める。 花壇を整備し景観を維持する。
	介護予防	毎日の生活で、利用者のできることは自分でできるように促し、過介護にならないように心がける。 これまでやってきたことを継続すること、楽しめる日中活動を提供することでADL/IADLの維持に務める。 積極的に地域に出かけ、これまでの人間関係を継続していけるよう支援する。

区分	重点課題	実施内容
④業務プロセスの視点	介護度の高い利用者の継続利用	介護量の増大に応じ利用頻度を高くする等の対応を臨機応変に行い家族介護の負担を軽減する。 転倒し入院することを最大限避ける。 持病の悪化を避け、医療ニーズの増加を避ける。 嚥下困難にならないよう、嚥下の訓練や口腔ケアを実施する。 主治医との連携を早い段階からしておく。
④業務プロセスの視点	認知症中軽度者の在宅支援	訪問量を増やし、認知症でできなくなっている事への合理的配慮を行う。 不安等を軽減し行動心理症状をできる限り抑える 記憶の混濁に伴い、一人で外出し家に帰られなくなることもあるので、自宅にいるかどうかの確認を十分行う。 近所の住民の理解を十分に得られるよう、住民との関係づくりを行う。 火の始末・家屋内の掃除等を行い安全に暮らせる環境を整備する。 家族の気持ちに十分に配慮し、家族の思いも尊重する。 認知症の症状の個別性を理解し必要な支援を十分に届けられるようにモニタリング・アセスメントを丁寧に行う。
⑤学習と成長の視点	中堅職員の育成	勤続年数6～11年目の職員が、ルーチンの業務をこなすだけでなく、自ら考え仕事ができるよう環境を整備する。
	新人職員の育成	新人職員へ法人の理念・事業所の方針等を伝える。管理者は、新人職員が業務に就くうえで困らないように業務内容をわかりやすく提示する。新人職員が業務内容についてわからないこと等があればすぐに相談できるよう職場環境を整える。
	事業所評価の実施	自己評価・アンケートによる第三者評価の検証を行い、業務の振り返りを行う。また、振り返りにより、改善点を明確にする。
	OJTの充実	月1回のOJTを実施する。
	次世代育成	実習生・ボランティアを積極的に受け入れる。

6 児童発達支援事業所なゆた

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	加西市からの利用の増加	加西市健康課、相談支援担当者との連絡を大切にする。 療育のクオリティの維持
	利用者による評価の公表	年1回公表する。(HP等) 保護者の満足度90%以上を維持するため、意見要望を取り入れていく。
②財務の視点	加算と照らし合わせた職員配置・事業運営	県による報酬改正等説明会への参加 加算に沿った職員配置
	延べ利用人数の増加	延べ利用人数2,100人/年 契約数維持のため、受け入れ状態を健康課や福祉課に伝わるようにする。
③顧客の視点	グループ分けの精緻化	次年度が始まる前の職員会議において、児童発達支援の観点に加えてメインで療育を進める職員が運営しやすいグループ分けを考察、実践し、適宜修正していく。
	受け入れキャパシティーの強化	全ての曜日に定員数一杯利用してもらう。 (定員10名)
④業務プロセスの視点	職員の状況と配置の迅速な把握と対応	臨床のクオリティが維持できるよう、日ごろから職員間の連携を高め、報告がしやすい環境づくりを行う。
	対抗事業所の把握、協力	同職種の他事業所の状況を把握し、協力できることは協力した上で、本事業所の発達年齢ベースの集団療育の強みを生かしていく。
⑤学習と成長の視点	新たな発達支援の観点 (認知視点と関係性視点)	認知課題とコミュニケーション課題をバランスよく提供できる療育力を向上させるため、自己研鑽と相互研鑽を継続する。
	権利擁護についての理解と実践	事業所内研修、職員同士での確認を行う。

7 多機能型事業所THREE-P

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	多機能型事業所THREE-Pの開設	<p>多機能型事業として、2つのサービスが事業面・運営面でうまくバランスをとりながら安定したサービス提供が出来るようにしていく。中長期計画策定段階ではH31年度自立訓練6名・就労B12名、以降は各12名の定員と設定していたが、収益面及び事業の現状並びに想定を再度検証し、定員を各10名で行う方向で調整する。</p> <p>自立訓練においては、当初は高校卒業後の発達障害の方だけに限定せず年齢等幅を持たせて利用してもらえるようにし、サービス内容をより高めていく。</p> <p>(目標値：3名/10名)</p> <p>就労Bにおいては現在のサービスの売り(全国の平均工賃より高い工賃、複数の施設外就労)、また建物が新しくなるといった部分を前面に押し出しながら、その強みとなる部分を維持向上する中で、利用者確保に努める。</p> <p>(目標値：14名/10名)</p>
	ボランティアの受入について	<p>より多くの地域住民等が参加することが出来るように参加方法や環境面等の調整を行う。</p> <p>自立訓練においては、カリキュラムの状況や利用者数等と調整しながら、一部内容に外部講師として参加してもらえよう市民講座等との調整を行っていく。</p> <p>(目標値：登録1～2名)</p> <p>就労Bについては、個人ボラだけではなく、登録団体等の協力の可能性等社会福祉協議会を通じて調整を図る。</p> <p>(目標値：登録1～2名もしくは1団体)</p>
	イベント開催	<p>飲食店の壁面を活用した地域の方の作品展等の開催、設備を利用した企画等(趣味等の発表や市民講座等との共同)を検討、実施する。</p> <p>(目標値：開催1回/月)</p>

区分	重点課題	実施内容
②財務の視点	事業収支の安定	稼働率を向上・安定させられるようサービスの質の向上を図る。 自立訓練については初年度の為様々な面で構築していく段階であるが、日々の実施状況等をスタッフ間で協議しながら、趣旨に沿ったサービスの提供を行えるカリキュラムにする。（目標値：稼働率30%） 就労Bについては、現状の作業を継続していく中で、各作業場の連動や役割をより明確にし、THREE-Pで働いていく部分はもちろんのこと、訓練を通して就労に向けた段階を踏んでいくという点を強化していく。（目標値：稼働率135%）
	広報強化	利用したいと思えるような広報、また事業のイメージがつかむことが出来るようなホームページ及びパンフレットを作成する。 自立訓練は実際に実施している風景等見てイメージがつかむことが出来る内容へと更新しつつ、より具体的な内容等を盛り込んだパンフレットに改訂する。（目標値：更新回数2回/年） 就労Bにおいては、平均工賃等の実績等を更新し、THREE-Pの特徴や他事業所と違う特色を前面に押し出した内容に改訂する。（目標値：更新回数1回/年）
	飲食店の運営	立地等を踏まえてターゲットを絞ったメニューや店舗の雰囲気などを検討、2～3階の事業との連動も考えながら運営を進めていく。（目標値：来店者数平均30人/日）
③顧客の視点	平均工賃の向上	利用者のステップアップの一環として、より収益性や就労に近い環境への作業の調整等を行い、利用者が主体的に取り組んだ成果としてのより高い工賃を目指し、各作業の訓練を含めた内容を構築する。（目標値：年間平均工賃28,000円）
	企業との連携	施設外就労に参加している企業を中心に、より働きやすさや作業効率等の面で企業側と調整し改善を図る。また企業側のニーズにある程度応えていく中で関係強化を図り、施設外就労から就労といった道筋を考えられるようにしていく。

区分	重点課題	実施内容
③顧客の視点	井澤教授によるコンサルテーション	自立訓練において実施状況の評価や内容のブラッシュアップに関する助言の他、専門的立場からの利用者のアセスメントや評価を受けていく中で、スタッフの知識及び技術の向上を図る。また学生間交流など利用者が同年代と関わる場を調整する。 (目標値：開催数4回/年)
	個々に合わせた相談対応	両事業において、個々の目標や現状の確認、日々の相談等定期的に個別面談を実施し、記録に残していく。 (目標値：実施回数1～2回/月)
④業務プロセスの視点	ルーチンワークの確立	新たな建物での事業、自立訓練と新しく始まっていく中で基本業務等を固める。会議において検討・周知を図りながら実施していく。
	多機能型・事業所移転に伴う整理	従来業務において見直しを図り変更・調整を行う。
	業務の標準化	基本業務や訓練等における動きや必要な注意点等を検討、書面に整理し標準化を行う。
⑤学習と成長の視点	適正な人員配置	事業を実施する上で必要となる人材について検討し、その都度事務局と協議を行い人材の確保を必要に応じて行う。 (目標値：常勤換算6：1以上)
	法人研修	法人理念など法人全体で取り組むべき内容の研修会の実施に向けて管理者会議等の場において検討調整し実施する。
	外部研修	虐待防止・権利擁護関係研修、障害者の就労に向けた研修、障害理解に関する研修、サービス管理責任者研修などを候補に参加を調整する。 (目標値：参加回数1人1回以上/年)
	内部研修	参加した外部研修のフィードバックの他、個別支援計画に関する研修等に取り組む。 (目標値：開催回数6回以上/年)

8 大空（なごみ）

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	地元・地域との交流事業の推進（大空）	地域の行事への参加及び大空行事へ地域住民へ参加を呼びかける。また、ボランティアとの交流を広げていく。
	地元・地域との交流事業の推進（なごみ）	地域の行事（ソフトボールやバーベキューなど）に継続して参加する。
②財務の視点	入居者満員（大空）	相談支援事業所等と連携し、入居希望者とのマッチングを図り、受け入れる。（体験利用を実施後、受入れる。）
	入居者数維持（なごみ）	現状の入居者数を維持する。
	くつろぎ再開	開設準備室を設置する。再開時期の再検討を行う。時期が決まり次第、再開に向けて世話人の募集や備品の整備、入居者の意向調査を行う。（やすらぎと連携を図る。）
③顧客の視点	一人ひとりの暮らしに着目した支援	個別支援計画をもとに、それぞれの入居者がその人らしい暮らしが出来るように支援する。また、意思決定支援を行う。
	余暇支援の充実	余暇希望に基づき、月1回以上外出等実施する。
	自立生活へのサポート	年末にサービスについてのアンケートをし、分析する。その結果を踏まえサービスの見直しをする。
	人生の最終段階を考える	看取りについて、1回/2ヶ月以上支援会議で話し合い、意識の向上及びマニュアル作成を行う。また外部研修を受ける。
	事業所のPR	輝きの活動を含め、活動や過ごし方が分かりやすいパンフレットに作り直す。
	重度高齢者の支援に特化したサービスの充実	外部研修の受講を行うとともに、OJTを実施する。
④業務プロセスの視点	業務の標準化	必要なマニュアルを順次作成し、周知徹底を図る。
	会議の活性化	各種委員会の進捗状況を把握すると共に、必要に応じて委員会の統合や解消を行う。

区分	重点課題	実施内容
⑤学習と成長の視点	職員のスキルアップ	OJTを随時実施していく。
	研修体制の確立	研修計画を作成し、計画的に外部研修を実施する。受講後は伝達研修を実施する。 (各職員1回/年以上実施)
	資格取得の推進	スキルアップにつながる資格取得希望者には、必要な配慮を行う。
	虐待防止への取り組み	虐待防止に関する研修の実施やセルフチェックシートを作成し、隔月で活用する。 集計後に会議で結果を報告する。

9 輝き

区分	重点課題	実施内容
①地域貢献の視点	地元・地域との交流事業の推進	地域の行事への参加及び行事へ地域住民へ参加を呼びかける。また、ボランティアとの交流を広げていく。
②財務の視点	稼働率の向上	稼働率8割からスタートし、9割（定員20名の内）以上の利用を目指す。また、近隣市町や福祉担当者へ随時PRをする。
	送迎実施	送迎マップや送迎ルートを明確にするとともに、送迎利用者が増えて来た時には送迎ルートや配置職員の調整を行う。
③顧客の視点	意思決定支援	利用者の些細な表情・しぐさから意思を汲み取り、本人の意思を尊重していけるように支援する。
	日中活動の充実 (機能訓練を含む)	個別支援計画に基づき、活動内容を提示する。そしてそれに向けたグルーピングを行い、プログラムを作成する。 自己表現の場として芸術文化祭や福祉フェスタへ作品を出展する。
		PTによるリハビリを個別支援計画に基づいて実施する。（2回/週以上）
		医療的ケアを要する利用者に対し、各場面ごとの留意点を明確にするとともに手順書やマニュアルを作成する。
		自己実現の場として、意思決定支援を推進する。
	事業所のPR	輝きの活動を含め、活動や過ごし方が分かりやすいパンフレットに作り直す。
重度高齢者の支援に特化したサービスの充実	外部研修の受講を行うとともに、OJTを実施する。	
④業務プロセスの視点	業務の標準化	必要なマニュアルを順次作成し、周知徹底を図る。
	会議の活性化	各種委員会の進捗状況を把握すると共に、必要に応じて委員会の統合や解消を行う。

区分	重点課題	実施内容
⑤学習と成長の視点	職員のスキルアップ	OJTを随時実施していく。
	研修体制の確立	研修計画を作成し、計画的に外部研修を実施する。受講後は伝達研修を実施する。 (各職員1回/年以上実施)
	資格取得の推進	スキルアップにつながる資格取得希望者には、必要な配慮を行う。
⑤学習と成長の視点	虐待防止への取り組み	虐待防止に関する研修の実施やセルフチェックシートを作成し、隔月で活用する。集計後に会議で結果を報告する。

10 受託事業

①障害者等相談支援コーディネート事業

- ・圏域内の市町相談支援事業への情報提供、助言、困難事例等への対応。
- ・圏域内の市町の相談支援体制の後方支援。
- ・圏域内の相談支援従事者の資質向上を図るための研修事業の企画・実施。
- ・兵庫県の相談支援体制等の構築、充実に必要な業務の実施。

②障害児等療育支援事業

ゆたか会等のスタッフを必要に応じて配置し、主に北播磨圏域在住の「知的障害児・者」「身体障害児」「重症心身障害児・者」とその家族の方々に対して「訪問療育等指導事業」

③ひょうご発達障害者支援センターランチ事業

自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥多動性障害）などの発達障害をもつ本人、家族、関係施設、関係機関のスタッフなどに対して支援を行う。より身近な地域で相談・療育や情報提供を総合的に行う。

④加西市基幹相談支援センター事業

相談支援事業所はんだの事業計画（案）を参照

⑤加西市障がい児タイムケア事業

加西特別支援学校の小学部～高等部在籍の児童について、放課後および長期休暇期間の預かりを実施する。（利用するにあたっては保護者が就労している等の条件あり）