

令和8年度

# 事業計画書



社会福祉法人 ゆたか会

# 目 次

1. はじめに	・・・	1
2. 法人本部	・・・	2
・ 法人本部（経営推進課）		
・ 介護人材育成事業		
・ 加西市第2層生活支援コーディネート事業		
3. 障害者施設支援部	・・・	7
・ 希望の郷（施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援）		
4. 相談支援部	・・・	10
・ はんど（計画相談支援・障害児相談支援・自立生活援助事業）		
・ 加西市基幹相談支援センターやすらぎ		
・ ひょうご発達障害者支援センター加西ランチ		
・ 圏域コーディネーター事業		
5. 介護保険部	・・・	13
・ 小規模多機能型居宅介護どっこいしょ		
6. 児童支援部	・・・	16
・ 加西市障がい児タイムケア事業		
・ 児童発達支援事業所なゆた		
7. 通所系支援部	・・・	18
・ 就労継続支援B型事業所THREE-P		
8. 共同生活援助部	・・・	20
・ 共同生活援助大空（大空・なごみ・くつろぎ）		
・ 生活介護輝き		
9. 中期経営戦略（第三次）中間報告書	・・・	23

## 1. はじめに

令和8年度は、「中期経営戦略（第三次）」の最終年度である。長期経営計画と同時にスタートして3年が経過し、各部署においては計画通りに進んだ事項もあれば、新たな課題が明らかとなり修正を余儀なくされた事項もある。

これらを総合的に評価・検証し、その成果と課題を踏まえて「中期経営戦略（第四次）」へと確実につなげていかなければならない。また、長期経営計画についても3分の1が終了することとなるため、現在の到達点を客観的に確認し、計画が着実に前進しているかを検証することが重要である。

各部署においては、長期経営計画の実現に向けた事業の進捗を確認するとともに、改めて「自部署は何を使命とする事業所なのか」を問い直し、役割と責任を明確にしていく。

職員体制については、新たな組織体制を構築した。管理者（課長）を中心に、係長・主任が責任を持って事業を推進する体制とし、職員一人ひとりが役割を自覚し主体的に行動する組織への転換を図ったものである。この体制により、利用者への支援の質の向上と、安定的かつ円滑な事業運営の実現を目指す。

また、正規職員を「総合職」と「一般職」に区分した。これは将来、法人全体の運営を担う人材を計画的に育成するための取り組みである。これまで人事異動が限定的であったが、今後は事業所間の計画的な異動を実施し、組織全体を俯瞰できる人材を育成していく。

一方で、職員の業務負担の改善にも重点を置く。今年度よりリフレッシュ休暇制度（5日間の連続休暇）を導入した。福祉業界において連続休暇の取得は容易ではないが、意識的に休暇を取得し、心身のリフレッシュを図ることは、質の高い支援の基盤となる。

ゆたか会の10年後を見据えた長期経営計画の到達点というゴールは不変である。そのゴールに対し、現在どの地点に立っているのかを明確にし、令和9年度から始まる「中期経営戦略（第四次）」を確かな基盤のもとにスタートさせたい。

そのためにも、令和8年度の事業計画は極めて重要な位置づけとなる。

2. 法人本部

区分	重点課題	実施内容	区分
①地域貢献の視点	地元企業との協同事業の実施	・THREE-Pにおいて大浦フーズとの協働でミンチカツ「みのすけ」の製造・販売を開始したことから、今後は後方から援助を行う。	継続
	災害時要援護者の受入れ	・加西市社会福祉連絡協議会が主催する災害訓練に参加する。 ・災害訓練時に要援護者の受入れ訓練を実施する。	継続
	ほっとかへんネットへの参加	・加西市社会福祉法人連絡協議会と連携して、関連事業への参加を行う。	継続
②財務の視点	希望の郷の建て替えに係る資金確保		
	各事業の単独黒字化 (資金収支計算書ベース)	・自己資金の確保のため、受託事業以外の事業の単独黒字を達成する。 ・赤字だけど仕方がないではなく、赤字回復の方策を人員配置や事業見直しも含めて各管理者と立案する。 ・赤字からの回復を期限を定めて実施する。 ・単年度の積立資産1000万円を目標とする。	継続
	国庫補助金の申請検討	・国庫補助金についての情報を引き続き収集する。	継続
	民間金融機関及び福祉医療機構からの融資検討	・自己資金や国庫補助金で不足する資金を確保するため、事前に情報を収集する。	継続
	資金収支計画の策定	・令和7年度に策定した資金収支計画と実際の状況と比較・検討し、状況に合わせて計画を見直す。	継続
③顧客の視点	各委員会での共同による事業展開	・各委員会の実施状況報告を半期に一度行う。 ・共同で行う事業があれば実施する。	継続
	広報・人材確保委員会による人材確保施策		
	インターンシップの実施	・インターンシップの広報を強化し、参加者を確保する。	継続
	職員交流会の実施	・職員交流会を年2回、定期開催する。 ・様々な実施方法を検討し、より多くの職員が参加できるようにする。	継続
	離職防止のための職員処遇の検討	・離職者へのアンケートを実施し、離職防止への取り組みを検討・実施する。 ・職員の資質向上及び離職抑制のため、資格取得支援を立案し、法人に提案する。	継続
④業務プロセスの視点	災害訓練の実施	・BCPを基にした災害想定訓練を法人全体で実施する。	継続
	希望の郷の建て替え計画の立案	・希望の郷の新事業計画の策定に向けた「希望の郷新事業計画策定委員会」を組織する。 ・委員会では、事業内容、建屋の建て替え範囲、人員配置、予算などの検討を行い、「希望の郷新事業計画」を策定する。	継続
	法人内事業の連携によるサービスの向上		
	理事運営会議の見直し	・理事運営会議の参加者を見直し、新たに「法人運営会議」として毎月開催する。	新規
	管理者会議の見直し及び実施	・会議体を見直しを行い次の会議を開催する。 「課長会議」・・・3ヶ月に一度開催 「経営会議」・・・2ヶ月に一度開催（奇数月） 「事業運営会議」・・・2ヶ月に一度開催（偶数月）	新規
	事業所訪問の実施	・毎月1回各事業所への訪問を実施し、各事業所の状況把握を行う。	継続
	第4次中期経営戦略の策定	・第4次中期経営戦略の策定を行う。	継続
外国人労働者の積極的雇用	・希望の郷の事業改編を見据え、令和9年度の受入れを検討する。	継続	

区分	重点課題	実施内容	区分
④業務プロセスの視点	長期経営計画の進捗管理		新規
	進捗状況の聞き取り	・事業所訪問時に長期経営戦略の進捗状況を聞き取る。	
	今後の事業展開の整理及び検討	・聞き取った進捗状況や外部からの情報を基に新たな地域ニーズに応える事業の検討及び立案を行う。 *老障介護に対応する事業 *サービス付き高齢者向け住宅 *障害者グループホームの増設 *放課後等デイサービスの開設	
	少数精鋭による組織体制の構築		
	職員配置の適正化	・各事業所の配置基準と実態及び人件費率を精査し、効率の良い人員配置を考査する。	継続
	採用計画の策定	・安定した人材確保のため、職員採用計画を策定する。	継続
	ICT化の推進による業務負担軽減	・ICT化できる業務の選定を行うと同時に、最新機器の情報を調査する。 ・補助金などの調査を行う。	継続
⑤学習と成長の視点	次世代を担う職員の育成		
	法人主幹研修の職員別受講計画の作成	・研修体系表を基に、受講内容及び対象者のリスト化を行う。	継続
	人事考課制度の見直し	・令和7年度に人事考課の見直しを実施したことから、見直し後の経過を分析し、不都合があれば改善を行う。	継続
	各事業所の新たな事業の実施に向けての準備	・各事業の長期経営戦略の実施状況を事業所訪問時に聞き取り、問題点などは法人運営会議にて対応策を検討する。 ・年に一度ヒヤリングを実施し、進捗状況を確認する。	継続
	希望の郷の事業見直し	・希望の郷の新事業計画の策定に向けた「希望の郷新事業計画策定委員会」を組織する。 ・委員会では、事業内容、建屋の建て替え範囲、人員配置、予算などの検討を行い、「希望の郷新事業計画」を策定する。	継続

## 令和8年度 会議開催予定

## 監事監査

回数	日程	予定議題	備考
第1回	5月下旬	①令和7年度事業監査 ②令和7年度会計監査	

## 理事会

回数	日程	予定議題	備考
第1回	6月上旬	【予定議決事項】 ①令和7年度事業報告について ②令和7年度収支決算(案)について ③評議員会の開催について 【予定報告事項】 ①令和7年度監査報告について ②理事長専決事項について ③業務執行理事専決事項について ④理事運営会議開催状況について	・評議員会へ議題提出
第2回	9月下旬	【予定議決事項】 ①第1次補正予算について 【予定報告事項】 ①理事長専決事項について ②業務執行理事専決事項について ③理事運営会議開催状況について	
第3回	12月中旬	【予定議決事項】 ①第2次補正予算について 【予定報告事項】 ①理事長専決事項について ②業務執行理事専決事項について ③理事運営会議開催状況について	
第4回	3月中旬	【予定議決事項】 ①第3次補正予算について ②中期経営戦略(第四次)について ③令和9年度事業計画について ④令和9年度収支予算について ⑤令和9年度人事案件について 【予定報告事項】 ①理事長専決事項について ②業務執行理事専決事項について ③理事運営会議開催状況について	・部長職以上の人事案件

## 評議員会

回数	日程	予定議題	備考
第1回	6月下旬	【予定議決事項】 令和7年度収支決算について 【予定報告案件】 ①令和7年度事業報告について ②令和7年度監査報告について ③理事長専決事項について ④業務執行理事専決事項について	・定時評議員会

## 令和8年度 法人本部職員研修計画

月	研修名	研修内容	対象者
5月	組織マネジメント基礎講座	・管理職として知っておくべき基本的な心構えや基礎的な知識を学ぶ。 ・チームをまとめ、成果をあげるために現場で実践すべき事項を学ぶ。	・経営推進課長
6月	会計実務基礎講座	・日常の会計実務に必要な簿記の基礎(3級レベル)を理解する。 ・社会福祉法人会計の仕訳ができる。 ・決算の進め方を理解し、計算書類を作成できるようになるための基礎を習得する。	・会計担当者
7月	組織マネジメント基礎講座	・管理職として知っておくべき基本的な心構えや基礎的な知識を学ぶ。 ・チームをまとめ、成果をあげるために現場で実践すべき事項を学ぶ。	・経営推進係長
	管理職研修	・経営・組織マネジメントの基礎を習得(復習)する。 ・管理職としての技術的課題や適応課題を把握し、分析手法の基礎を理解する。 ・相互の情報交換等を通じて自身のこれまでを振り返り、今後のステップアップを図る。	・経営推進課長
8月	アンガーマネジメント研修 (管理職向け)	・自身の「怒り」の感情を知り、コントロール方法を習得する。 ・適切に部下にかかわる方法を学び、パワーハラスメント防止に向けたマネジメントを理解する。	・部長、参事
9月	監事研修	・社会福祉法人の監事としての役割 ・業務監査・会計監査のポイントを理解し、監査を行う上で必要な基礎知識を習得する。	・監事 ・理事長、本部長、参事
	労務管理研修	・職員の労務管理についての知識を習得する。	・労務担当者
10月	アンガーマネジメント研修 (一般職向け)	・現場の様々な場面で起こりうる、「怒り」の感情に気づく。 ・「怒り」の感情をコントロールする方法を習得する。	・法人本部職員
11月	リスクマネジメント研修	・法人運営における様々なリスクへの対処方法や予防方法を学ぶ。	・経営推進課長 ・経営推進係長
12月	ハラスメント研修	・様々なハラスメントの知識の取得と対象方法を学ぶ。	・理事長 ・課員
1月	会計実務担当者研修 (予算・決算)	・社会福祉法人における決算書の体系や予算編成の基本的な仕組みを理解するとともに、適正に処理するための実務のポイントを習得する。	・会計担当者

## 第2層生活支援コーディネート事業

### 1. 事業の目的

本事業は、介護保険法に基づく生活支援体制整備事業として、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、地域住民地域住民の自主的な活動を支え、関係機関・介護保険事業等と連携しながら、社会福祉法人として培ってきた専門性を地域に還元し、持続可能な地域づくりを進めることを目的とする。

### 2. 重点課題と取組方針

#### 重点課題1 既存の地域活動の継続支援

##### 【取組方針】

いきいき100歳体操やサロン等の既存の地域活動に継続的に参加し、参加者や担い手の状況を把握しながら、活動の継続を支援する。

#### 重点課題2 顔の見える関係づくりを基盤に、地域課題を可視化する

##### 【取組方針】

地域行事や集いの場への継続的な関与、日常的な会話や相談対応を通じて、個別の困りごとを丁寧に拾い上げ、整理する。把握した課題については、必要に応じて関係機関と情報共有し、専門的支援につなぐ。その際、専門的支援につなぐことによって地域との関係が途切れることのないよう留意する。個別の課題を地域の課題として捉え直し、住民同士の支え合いや見守りにつながる関係づくりを進めることで、地域で暮らし続けるための基盤づくりを行う。

#### 重点課題3 西在田小学校跡地を活用した地域福祉の拠点整備を進める

##### 【取組方針】

西在田小学校跡地利活用に関する会議へ継続的に参画し、地域住民の想いを大切に話し合いを支える。小学校校舎の利活用については、業者の介入により商業施設としての活用方針が固まりつつある一方で、地域住民の中には、介護保険事業での活用や地域福祉活動の拠点としたいという想いも多く見られる。

こうした地域のニーズを踏まえ、学童に使用していた幼稚園跡地について、介護保険事業を基盤としながら、介護予防、交流、見守り、地域活動が重なり合う拠点として、地域に開かれた場の在り方を検討する。社会福祉法人として培ってきた専門性や実践知を活かし、「サービスの提供の場」にとどまらない、地域貢献と事業が両立する拠点づくりを進める。

#### 重点課題4 多様な生活支援の実情を把握し、地域資源が持続可能であるようはたらきかける

##### 【取組方針】

地域主体型交通、移動販売、ボランティア活動等、地域における生活支援の在り方や住民のニーズは、状況や時期に応じて変化していく。継続的な関わりを通じて実情を把握し、地域資源が継続されるよう、関係者間の調整や情報共有を行いながら、持続可能な仕組みづくりにつながる働きかけを行う。

#### 重点課題5 社会福祉法人連絡協議会と地域支援を結びつける

##### 【取組方針】

地域の高齢化や担い手不足といった課題に対し、社会福祉法人が担う公益事業の機能や人材を活かし、地域支援や住民主体の取組と結びつけていく。

既存の地域活動に、社会福祉法人が補完的に関わることで、地域福祉の持続可能性を高める。

### 3. 障害者施設支援部

区分	重点課題	実施内容	区分
①地域貢献の視点	8050問題に対応するサービス確立	・自立支援協議会に参画し、緊急時短期入所空床確保事業を行い、家族等の不安解消の一助とする。	継続
	大学や企業との協力関係の構築	・事業所内で学生が取り組める内容を学校と連携して作り上げる。イベント等において、THREE-Pで製造する「みのすけ」を販売する機会を調整する。	継続
	緊急時短期入所空床確保事業の推進	・緊急時短期入所空床確保事業継続のため、土日に1床空部屋をつくり、緊急時に備える。	新規
②財務の視点	法人本部と連携し状況に応じた人材確保	・法人本部と連携し、人材確保を進めていくと共に、退職者が出た場合には、早急に職員確保する。状況等を経営推進課との会議で共有する。	継続
	希望の郷建て替えに向けた定員や職員配置、支援体制等の検討	・職員の常勤換算数の法令遵守。費用面については法人本部と連携し、グループホームの検討を行う。 ・従たる事業所の整備、利用者確保を行う。 ・営業日の見直しを行う。	継続
	法人内の各事業所と連携し、実習生の受け入れを人材確保につなげる	・実習依頼に合わせて受け入れる。	継続
③顧客の視点	地域連携推進会議の推進	・各委員会の取り組みや収支状況等を報告する。会議を通して、構成員と共に取り組めるものを検討し、実現する。	新規
	重度化、高齢化に対応するチーム支援の確立	・該当する利用者の状況把握をすると共に、必要な支援の洗い出し、個別支援計画への反映等を行い、具体的な支援に取り組む。可能な範囲で施設のハード面（2階の洋室化や特浴の設置等）の改善を行う。	継続
	生きがいや楽しみがもてる余暇の充実	・活動支援委員会が軸になり、個別外出を実現するために、意向調査や年間スケジュールの策定を行う。個別支援計画に内容を盛り込み、計画を実現する。	継続
	作業活動の再編	・活動支援委員会が軸になり、活動メニューや職員配置等を見直し、現状に即した内容に変更する。	継続
	希望の郷（本館、虹の家、療育の家）再編に向けた会議の実施	・運営会議で希望の郷（本館、虹の家、療育の家）再編、従たる事業所の運営及び進捗管理を行う。	新規
	施設入所支援の充実	・余暇等含めた支援ができるよう、土日の職員配置を見直す。	継続
	ボランティアや実習生等の積極的な受け入れ	・移動動物園、マッサージ等のボランティアを受け入れると共に、協力者の開拓を進めていく。	継続
④業務プロセスの視点	地域行事への積極的な参加	・継続して行事参加をする。 ・利用者、担当職員の調整がスムーズに進められるよう、早期からのスケジュール調整を行う。	継続
	支援の統一化を図るためのマニュアル整備	・毎年、管理職で4月と9月にマニュアル見直しを行う。	継続
	第三者評価を見据えた自己評価の実施	・昨年度実施した自己評価を検証し、施設の課題の洗い出しと選別を行う。運営会議等で改善検討し、具体的な取り組みを進めていく。	継続
	BCP訓練の実施	・法人主導で訓練を実施する。みえた課題について改善策を検討し、災害等発生時に活用できるようにする。感染症に関しては前年度の検証を踏まえ、訓練を実施する。	継続

区分	重点課題	実施内容	区分
④業務プロセスの視点	計画的な環境整備の実施	・環境整備委員会を軸に施設内外の環境や修繕箇所の把握、修繕に取り組む。	継続
⑤学習と成長の視点	研修の充実	・面談等を通して、本人・施設に必要な知識技術の習得のための研修に参加し、学びの共有と先の支援にいかす仕組みづくりに取り組む。	継続
	組織的なOJTの実施	・OJT担当者の育成と共に新任職員の育成を行う。	新規
	スペシャリストとジェネラリストの育成	・人事考課において、管理職が職員の意向を把握し、適正等を見極めていく。	継続

## 令和8年度 職員研修計画（障害者施設支援部）

月	研修名	研修内容	対象者
4月			
5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・栄養士研修</li> <li>・虐待防止委員会主催研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・栄養士の業務に関する研修</li> <li>・虐待防止に関する研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・栄養士</li> <li>・全職員</li> </ul>
6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・播淡地区研修会(初任者研修)</li> <li>・北播磨給食施設協議会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意思決定支援</li> <li>・北播磨圏域施設の給食業務に関する研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験の浅い職員または希望者</li> <li>・栄養士</li> </ul>
7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自閉症研修</li> <li>・事故防止委員会研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自閉症に関する研修</li> <li>・事故防止に関する研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験の浅い職員または希望者</li> <li>・全職員</li> </ul>
8月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北播磨圏域フォローアップ研修</li> <li>・感染症BCP訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未定</li> <li>・感染症BCPに関する訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容に合わせて対象者を決定</li> <li>・全職員</li> </ul>
9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション研修(基礎)</li> <li>・防災BCP訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援における基礎的なコミュニケーション</li> <li>・防災BCPに関する訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験の浅い職員または希望者</li> <li>・全職員</li> </ul>
10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション研修(自閉症)</li> <li>・OJT研修</li> <li>・感染症委員会主催研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自閉症支援におけるコミュニケーション</li> <li>・OJTに関する研修</li> <li>・感染症予防に関する研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験の浅い職員または希望者</li> <li>・指導的職員</li> <li>・全職員</li> </ul>
11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・播淡地区研修会</li> <li>・サビ管実践研修</li> <li>・虐待防止研修(管理職)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未定</li> <li>・サービス管理責任者に関する研修</li> <li>・虐待防止に関する研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容に合わせて対象者を決定</li> <li>・サービス管理責任者</li> <li>・管理職</li> </ul>
12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サビ管更新研修</li> <li>・虐待防止研修(一般職)</li> <li>・播淡地区中堅職員研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス管理責任者に関する研修</li> <li>・虐待防止に関する研修</li> <li>・未定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サビ管更新対象者</li> <li>・虐待防止委員会職員</li> <li>・研修内容に合わせて対象者を決定</li> </ul>
1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強度行動障害(基礎)研修</li> <li>・強度行動障害(実践)研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強度行動障害に関する基礎的な研修</li> <li>・強度行動障害に関する実践的な研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未受講者</li> <li>・基礎研修修了者</li> </ul>
2月			
3月			

4. 相談支援部

区分	重点課題	実施内容	区分
①地域貢献の視点	支援体制の整備に向けて、県、圏域、市町に提言する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加西市をはじめ圏域内市町の協議会に防災をテーマとして位置づけ、議論の活性化と地域課題の抽出を推進する。</li> <li>・「共同支援会議報告書」を地域の事業所が活用・発信し、個別課題から抽出した地域課題を整理・蓄積しやすい体制を整える。</li> <li>・多可町において、8歳児発達相談（仮）のモデル地域実施を行い、評価を踏まえた本実施に向けた準備を進める。</li> </ul>	継続
	関係機関と連携し、複合課題を抱えたケースに対応し、専門性を発揮する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自殺リスクケースに対応できる相談支援体制を、市保健師と連携して整備する。</li> <li>・協議会を活用し、高齢分野との連携を強化するとともに、相談者に対する支援体制や居宅介護サービスの安定的な提供を検討する場を設置し、地域全体で支援を行える体制を整える。</li> </ul>	継続
	医療的ケア児等に対する支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「医療的ケア児支援体制フローチャート」の運用状況を把握・検証し、事例共有や研修を通じて理解と定着を図るとともに、関係者への発信により内容の浸透と実効性向上を目指す。</li> </ul>	継続
	指定特定相談支援事業所間一体的管理運営の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指定特定相談支援事業所間で定例会議等を活用し役割整理・情報共有を継続するとともに、支援困難ケースの共同対応、人材育成の仕組み化、取組効果の可視化を進め、一般相談への対応も促進する。</li> </ul>	継続
	8050問題の理解促進及び人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容を整理・体系化し、支援者・地域向け研修を計画的に実施するとともに、協議会等を通じて多機関連携や成果共有を進め、地域からの研修要請にも対応する。</li> </ul>	継続
②財務の視点	自立生活援助事業の利用者確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な状況確認により事業の必要性を把握し、対象発生時に迅速対応できる体制を維持するとともに、実施・継続の妥当性を適宜検討する。</li> </ul>	継続
	計画相談での加算獲得徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加算取得に必要な研修受講者数を把握・管理し、複数名で対応可能な体制を整備する。特に高次脳障害支援研修への派遣を通じ、不測の事態でも加算取得が可能な状況を維持する。</li> </ul>	継続
	過不足のない請求業務の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月遅れが想定されるケースを早期に把握し進捗を管理するとともに、相談支援の質を前提とした適正な請求運用について職員間で共通認識を醸成し、安定した業務遂行を図る。</li> </ul>	継続
	計画相談件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規計画相談の受入基準や対応範囲を明確化し、他事業所との役割分担・引き継ぎを進めるとともに、業務手順の見直しにより、委託業務および基幹センター機能を優先した効率的な運営体制を整える。</li> </ul>	継続
③顧客の視点	ひきこもり支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アウトリーチ支援会議にコムサロン21の参加依頼を継続しながら、支援者のスキル向上と支援体制整備を行う。</li> <li>・ひきこもり家族支援プログラムCRAFTの県内実装を4市町で進め実装評価を行う。</li> </ul>	継続
	個別支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課内ケース検討会や代表者会議で個別ケースを定期的に検討し、支援の充実を図る。また、研修やスーパービジョン（SV）の取り組みを継続しつつ、各職員との面談や効果測定を通じて、個別支援の質をさらに高める。</li> </ul>	継続
	医療的ケア児等への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携の相談を待つだけでなく、こちらから発信する機会や研修の機会を通じ、対象となる方の相談に素早く関わることができる体制を作っていく。</li> </ul>	継続

区分	重点課題	実施内容	区分
④業務プロセスの視点	業務の効率化、時間外勤務の削減	・収支状況を踏まえ、各職員が自身の勤務時間を意識して業務を管理できる体制を徹底する。業務の優先順位や進め方、スケジュール管理方法を見直し、委託相談や基幹センター業務に必要な時間を確保できるよう調整・工夫を行う。	継続
	相談対応の整理	・基幹・委託相談の役割を明確化し、ほとんどは担当見直しと新規利用者対応、ランチは困難ケースの市町移行を進める。委託相談は早期に指定特定へ引き継ぎ、基幹としてバックアップする体制を整える。	継続
	支援課題が多いケースへの対応力向上	・支援課題の多いケースに対して、組織としての対応力を向上させ、職員が適切な判断と支援方針の実践を行える体制を整える。	継続
⑤学習と成長の視点	外部研修参加の確保	・外部研修への計画的参加と職員間での短時間共有を通じ、知識・技術の習得と意見交換による組織全体の支援力向上を図る。	継続
	研修の実施	・相談支援に必要な知識・技術、情報分析力、課題解決力、発信力を育成するため、事業必須研修（虐待・BCP）に加えアセスメントや説明力向上を目的とした研修を企画・実施する。	継続

令和8年度 職員研修計画（相談支援部）

月	研修名	研修内容	対象者
7月	相談援助(ケアマネジメント)スキルアップ講座	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面談技術を習得し、ただらとした面談を防ぎ、短時間でも効果・満足度の高い相談援助を学ぶ。</li> <li>・現場でのアセスメント力と支援の組み立て力を高め、相談支援の質と効率を向上。</li> </ul>	・全職員
9月	虐待防止及びBCP研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常支援に潜む虐待リスクを理解し、早期発見・未然防止につなげる視点を習得。</li> <li>・職員一人ひとりが果たす役割を整理し、組織として虐待を防ぐ体制づくりを学ぶ。</li> <li>・災害・感染症等の非常時に備え、BCP(業務継続計画)の基本と現場での動きを確認。</li> </ul>	・全職員
2月	虐待防止及びメンタルヘルス研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のストレスや疲労が支援に与える影響を理解し、虐待の未然防止につなげる</li> <li>・セルフケアとチームでの支え合いを通じて、安心して働き続けられる職場づくりを学ぶ。</li> </ul>	・全職員

5. 介護保険部

区分	重点課題	実施内容	区分
①地域貢献の視点	ふるさと創造会議の常任理事を継続し、地域づくり計画に基づいた、ハーブ園の運営を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>ふるさと創造会議に常任理事として出席する。</li> <li>地域住民と協力し、地域行事へ参加する。</li> </ul>	継続
	地域で後期高齢者が暮らし続けるための基盤づくりを行い利用者に選ばれる事業を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>後期高齢者が安心して継続利用できる環境整備を行う。</li> <li>後期高齢者が在宅を基盤として暮らしを継続する。</li> <li>サロンや体操に参加し地域の後期高齢者の見守りをする。</li> </ul>	継続
	地域密着型事業所との連携やあったか介護相談員等の受け入れを行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域密着型サービス連合会への参加</li> <li>あったか介護相談員の積極的な受け入れ</li> <li>ほっとかへんネットと連携し、あったか介護相談員等の受け入れを行う。</li> </ul>	継続
②財務の視点	認知機能が重度に低下した状態の後期高齢者、パーキンソン病等で介護度の多い人が利用し続けることができるよう既存のサービスを維持する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>認知機能の低下が著しい後期高齢者の連泊を支援する。</li> <li>パーキンソン病の高齢者が日中は自宅で過ごし、夜間の連泊を支援する。</li> <li>訪問看護/訪問リハビリテーションと連携による機能維持を支援する。</li> </ul>	継続
	人生の最終段階の意思決定支援、医療介護の連携体制の整備を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人生の最終段階の意向を日常的に確認する。</li> <li>人生の最終段階の意向をプランに明記する。</li> <li>主治医や訪問看護事業所とアドバンスケアプランニングを行う。</li> </ul>	継続
	人生の最終段階にある人の新規利用を受け入れる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまで、暮らしを継続するための生活支援サービスを提供してきたが、必要に応じて癌の末期等で余命わずかな人の在宅療養のためのサービス提供を行う。</li> </ul>	継続
	職員配置の適正化	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模多機能型居宅介護の柔軟なサービス提供に対応できるよう、職員の勤務帯の選択肢を広げる。</li> </ul>	新規
③顧客の視点	医療依存度の高い人の利用を促進し、介護度が高い利用者の継続利用を可能にする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>パーキンソン病の人の健康管理を行う。</li> <li>かかりつけ医や訪問看護事業所との連携を行う。</li> </ul>	継続
	予防から看取りまで長い期間安心して利用できる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>予防の人の日中活動の充実により健康を維持する。</li> <li>病気や転倒等で入院しても、退院後どっこいしよで療養できるよう環境整備を行う。</li> <li>暮らしの中で、常に本人の意向確認を行い個別に必要な支援を行う。</li> </ul>	継続
	通いでの日中活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の「したい活動」を吸い上げて充実するとともに、外出（外食）などの機会も積極的に増やす。</li> </ul>	継続
	買い物や通院を支援し在宅生活の継続に必要な外出・移動支援を充実する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者のニーズに合わせ買い物や通院の支援を行う。</li> </ul>	継続
	個別ニーズに柔軟に対応できる職員の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJT（事業所内研修）などを通して、職員個々が内省をし個々の資質の向上をする。</li> </ul>	継続
④業務プロセスの視点	人生の最終段階をどこで迎えたいかの意思形成を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人を交えてのアドバンスケアプランニングを実施する。</li> </ul>	継続
	個別ニーズへの対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者に関する情報もしくはサービス提供にあたっての留意事項の伝達を目的とした会議を月一回実施し、職員全員が個別ニーズの確認と職員間で共有する。</li> </ul>	継続
	訪問で利用者のニーズに柔軟に対応ができる職員を育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>後期高齢者の在宅生活の継続に必要なサービス提供についての理解を深める。</li> </ul>	継続

区分	重点課題	実施内容	区分
④業務プロセスの視点	業務の効率化	・間接的な業務の効率化を図ることで、利用者への直接支援を充実する。	継続
	新しいニーズへの対応	・免許返納等で買い物や通院に困っている地域の高齢者の利用を促進する。	継続
⑤学習と成長の視点	地域ニーズへの対応	・第2層生活支援コーディネーターと連携し潜在化している地域のニーズへの対応をする。	継続
	利用者の自己実現をかなえQOLの向上を目指す	・事業所評価を実施し利用者のQOLの向上を評価し見直す。	継続
	職員一人一人の専門性を高める	・OJTの実施とOFFJTへの参加の機会を作る。	継続

## 令和8年度 職員研修計画（介護保険部）

月	研修名	研修内容	対象者
4月	1年間の研修予定と目標の設定	年度初めにあたり、年間研修計画の共有と研修の目的を確認する。職員一人ひとりが学習目標を意識し、資質向上につなげる。	全職員
5月	認知症についての基本的理解	認知症の種類や症状、進行の特徴を理解し、認知症のある利用者への基本的な関わり方や支援の視点を学ぶ。	全職員
6月	身体的拘束等の適正化と高齢者虐待防止について	事業所のマニュアルや指針を通して身体的拘束の原則禁止や例外要件を理解し、不適切ケアや虐待を防止するための具体的な対応や職員の意識向上を図る。	全職員
7月	防災について（土砂災害に係る避難訓練）※研修もしくは訓練	土砂災害や火災を想定した避難手順や役割分担を確認し、実際の訓練を通じて迅速かつ安全な避難行動を身につける。	全職員
8月	ハラスメントの防止について	職場における各種ハラスメントの種類や具体例を学び、未然防止と発生時の適切な対応について理解を深める。	全職員
9月	介護技術について（移乗や移動など）	利用者の身体状況に配慮した安全な移乗・移動介助の方法を学び、職員の身体負担軽減と事故防止を目指す。	全職員
10月	感染防止について（訓練：ガウンテクニックなど）	感染予防の基本と標準予防策を確認し、ガウンテクニックなどの実技訓練を通じて正しい感染対策を習得する。	全職員
11月	認知症についての医学的理解	認知症の原因疾患や治療、服薬の基本的知識を学び、医療との連携や観察のポイントを理解する。	全職員
12月	身体的拘束等の適正化と高齢者虐待防止について	年度後半として再度振り返りを行い、日常ケアにおけるリスクや課題を共有し、虐待防止の意識を定着させる。	全職員
1月	感染防止について	感染症の流行期を想定し、感染経路や初期対応、報告・連絡体制について再確認を行う。	全職員
2月	防災について（火災避難/通報訓練）※研修もしくは訓練	災害や火災発生時の初動対応、通報手順、避難誘導の流れを確認し、訓練を通じて安全確保の実践力を高める。	全職員
3月	人生の最終段階に関する研修	人生の最終段階における支援の考え方や意思決定支援、家族対応について学び、尊厳あるケアの理解を深める。	全職員

※ 外部研修については、必要に応じて個別に受講。

6. 児童支援部

区分	重点課題	実施内容	区分
①地域貢献の視点	事業所の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>各市福祉課、利用計画担当事業所との連携を継続する。</li> <li>適宜各市福祉課にパンフレットを持参する。</li> </ul>	継続
	HPの運用と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>HP内の、事業所会報誌、写真等のアップデートを継続する。</li> <li>初めてHPを見る人に向けて情報整理を行う。</li> </ul>	継続
②財務の視点	加西市タイムケア事業の受託と運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>加西市タイムケア事業の受託と運営を継続する。</li> <li>加西市福祉課との連携を継続する。</li> </ul>	継続
	児童発達支援事業における、財務的適正な運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>一日の平均利用数9人確保に向けた振り替え療育、プラス療育の案内を行う。</li> <li>適宜事業所の周知を行う。</li> <li>HPの適宜更新を継続する。</li> </ul>	継続
③顧客の視点	児童支援と同等に保護者支援を継続する	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者相談を受けることができることを改めて伝え、事業所掲示板に具体的に提示する。</li> <li>療育来所時、送迎時の時間を利用した保護者とのコミュニケーションの維持を継続する。</li> <li>個別支援計画と個別支援会議の継続する。</li> <li>療育カンファレンスの中で、児童の様子にくわえて、保護者の様子も記録する。</li> </ul>	継続
	保護者と希望者向けの講演会	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度の実施結果を受けて、令和8年度以降の後援会の予定を立案する。</li> </ul>	継続
	利用児童の通うこども園、保育士との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童の通うこども園等と必要に応じて連携し、より相互作用的療育効果を生む。</li> </ul>	新規
④業務プロセスの視点	請求事務ソフトの適正な運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアコネクトへの相談を継続する。</li> <li>引き続き請求業務において活用する。</li> </ul>	継続
	新規事業運営についての考察	<ul style="list-style-type: none"> <li>少子化等の状況も加味して今後の動向を考察していく。</li> </ul>	継続
⑤学習と成長の視点	各職員の研修への参加・研修委員会の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修委員会主催研修会に全職員が参加できることを促し、継続する。</li> <li>職員が自身の職種に関する研修の情報を集め、参加する。</li> </ul>	継続
	安定した職員配置による、療育の質の維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の職員数の維持（児童発達支援）</li> <li>適宜パート職員の募集（タイムケア事業）</li> </ul>	継続

## 令和8年度 職員研修計画（児童支援部）

月	研修名	研修内容	対象者
4月	アタッチメントに関する研修	・全職員で、アタッチメントの重要性についての研修をおこなう	全職員
7月	発達障害の基礎知識(基礎研修 実地)	・作業療法士、心理士を講師とした児童発達支援に関する研修	保育士
8月	臨床発達心理士全国大会	・大会の中で、児童発達支援の運営において有効、寒冷性の高い講演を選択し、受講する	管理者
10月	・療育としての感覚統合 ・BCP研修	・アタッチメントと非認知能力以外の観点を広げるために、感覚統合に関しての見識を深める ・職員全員でBCPの見直しと、訓練をおこなう	保育士
12月	・事業所内研修	・療育利用児童のケースカンファレンスと療育方法の考察	全職員
2月	神経発達症と原始反射統合の関係について	・原始反射統合に関する見識を深める	保育士2名
3月	強度行動障害者支援について	強度行動障害の特徴、支援方法について理解を深める	児童指導員

7. 通所系支援部

区分	重点課題	実施内容	区分
①地域貢献の視点	土曜・祝日のサービス内容の見直し	・生産活動以外にも、外出や1階を活用した行事など、余暇の充実を図る。	継続
②財務の視点	稼働率の改善	【目標稼働率：120%】 ・毎月の出席率を利用者と振り返りなどを通じて毎月共有し、安定した来所に向けての取り組みを個別支援に盛り込み実践する。 ・新規利用者獲得を行う。	継続
③顧客の視点	平均工賃の維持	【目標平均工賃：33,000円】 ・利用登録者が増えており高工賃を確保するため、既存の作業の見直し、新規作業の導入や、効率的な納品を行い安定した収入を確保し、平均工賃を維持できる作業体制を構築する。 ・自主生産品（みのすけ）の販売促進を行う。	継続
	昼の送迎体制の確立	・半日利用、早退時などの送迎ニーズに対して、対応できる勤務や配置を行い実施する。	継続
④業務プロセスの視点	就労訓練の強化	・就労支援のためのチェックリストをベースに訓練内容を作成し、個々の課題に合わせて実践する。	継続
	工賃支払規程の見直し	・工賃検討委員会にて、変更した工賃規程を検証する。また、利用者が意識して目標にしやすい規程となっているか引き続き検証する。	継続
	勤務及び日中配置・動向の調整	・配置の幅を広げつつ、今後増えるニーズに対応するための勤務や配置を行い、個別対応ができるよう調整を行う。	継続
	1階の活用	・会議をはじめ、様々な活動を行うことができる場として周知を図り、多くの方に利用をしてもらえるようにする。	継続
⑤学習と成長の視点	個別支援と就労支援の強化	【目標研修実施回数：1回/2ヶ月】 ・内部研修を実施し、サビ管研修や就業基礎研修などの内容のフィードバックや学ぶ機会を作り、スタッフの底上げを図る。	継続
	各作業場に配置可能な人員の育成、配置	・終日又は半日配置可能できるよう配置を調整し、多くの目で利用者を支援できる環境を作る。	継続

令和7年度 職員研修計画（通所系支援部）

月	研修名	研修内容	対象者
8月	虐待防止研修	虐待の防止及び対応について考える機会とし、虐待問題の理解を深め、虐待の早期発見や予防促進につなげる	管理者
9月	サービス管理者研修	【合同講義】 障害者を取り巻く状況等、サービス管理者としての知識を学ぶ	職業指導員
10月	職場研修担当者研修	職場内での研修の効果的な進め方や計画を学ぶ	主任
11月	就労支援研修	職業指導や訓練プログラム等を学び、自施設に取り入れる	目標工賃達成指導員
1月	サービス管理者研修	【集合研修】 個別支援計画の作成手法、面談の進め方など、サービスの質の確保に必要な知識、技能を学ぶ	職業指導員

8. 共同生活援助部

区分	重点課題	実施内容	区分
①地域貢献の視点	サービスを必要とする利用者と家族が安心して利用できる場所となる	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援学校・他事業所・関係機関・一般の見学を積極的に受入れ、互いの連携を深める。</li> <li>動画等で現場での実践を紹介し、大空輝きの特性や取り組みの周知を図る。</li> <li>相談支援事業所との情報共有等、連携を継続し老障介護に関連する地域、家族ニーズへ対応する。</li> <li>上記を踏まえ利用時間の延長等、利用者や家族のニーズに柔軟に対応する。</li> </ul>	継続
	地域交流を通じて近隣地域とよりよい関係性を広げていく	<ul style="list-style-type: none"> <li>近隣の学校（播磨農業高校、北条高校）、こども園（愛の光こども園）、鶉野上町自治会、その他の団体等（アンダンテ等）との交流機会を増やす。</li> <li>庭園の景観向上を介して、利用者と地域の方々との交流を促進する。</li> </ul>	継続
②財務の視点	稼働率の向上（輝き）	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度平均利用率91%以上を目標とする。</li> <li>計画的に利用希望を把握し、土曜営業日の利用者数を増やす。</li> <li>重度者への対応可能な入居機能や看取り支援の周知を図り、将来的に大空入居へ繋がる新規利用者を獲得する。</li> <li>空枠への補充を適時行う。</li> <li>日中活動を計画的な実施、広報の強化により選ばれる場所となる。</li> </ul>	継続
	定員数維持（大空）	<ul style="list-style-type: none"> <li>入居者の健康管理を徹底し入院を防ぐ。（観察・予防対策・環境整備）</li> <li>疾病に繋がる症状の早期発見と早期治癒。</li> <li>空室発生時は複数の待機者へ情報提供し利用者を早期に確保する。</li> </ul>	継続
	入居者数維持（なごみ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>入居者の健康管理を徹底し入院を防ぐ。（観察・予防対策・環境整備）</li> <li>疾病に繋がる症状の早期発見と早期治癒。</li> <li>空室発生時は複数の待機者へ情報提供し利用者を早期に確保する。</li> <li>部全体で利用者支援が行えるよう、支援体制や方法を見直す。</li> </ul>	継続
	入居者数維持（くつろぎ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>入居者の健康管理を徹底し入院を防ぐ。（観察・予防対策・環境整備）</li> <li>疾病に繋がる症状の早期発見と早期治癒</li> <li>空室が出た場合は複数の待機者へ情報提供し利用者を早期に確保する。</li> <li>利用者や家族のニーズ、家庭状況を踏まえ利用日数の増加を働きかける。</li> <li>部全体で利用者支援が行えるよう、支援体制や方法を見直す。</li> </ul>	継続
	現在の加算を維持, 新たな加算取得に向けて検証する	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在取得中の加算を継続し、利用希望に応じて延長支援加算(生活介護)を算定する。</li> </ul>	継続
	職員一人ひとりのコスト意識を高め、支出を削減する	<ul style="list-style-type: none"> <li>光熱水費の使用量を無理なく削減する。</li> <li>支援業務の効率化を図り、時間外勤務の削減に努める。</li> </ul>	継続
	日中サービス支援型GHについての収支試算	<ul style="list-style-type: none"> <li>人員配置、設備基準、加算要件、報酬内容を踏まえて再度収支を試算する。また現状を踏まえて利用者のサービス利用方法を検証する。</li> </ul>	継続
③顧客の視点	リハビリ等による身体機能の維持及び向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>PT指導の下、支援員によるストレッチを行う</li> <li>リハビリ実施計画書に基づき家族の意見等も聞き取って評価、見直しを行う。</li> </ul>	継続
	生活支援・個別対応の充実と家族の満足度の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族見学会の実施、家族参加イベントの検討</li> <li>満足度調査の実施・個別支援計画、支援計画シートに基づき個別支援の充実を図る。</li> </ul>	継続

区分	重点課題	実施内容	区分
④業務プロセスの視点	業務の効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハナストにより記録時間、業務伝達の効率化を図る。</li> <li>・紙の削減の為、ケアカルテ内で帳票類を作成し、切替える。</li> <li>・目的の明確化と業務状況の再アセスメントにより、業務効率化にチームで取り組む。また、利用者の状況に応じた支援体制となっているのか現在の勤務時間について検証する。</li> </ul>	継続
	事故防止に向けたヒヤリハット、事故内容の検証と事故防止対策の実施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒヤリハット及び事故原因への対策の周知徹底を行う。また、ヒヤリハットを集計及び周知を定期的に行う。</li> <li>・支援場面における事故防止の留意点を踏まえたマニュアルを遵守する。</li> </ul>	継続
	支援内容の向上と個別対応の統一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者のニーズや変化に応じて担当者とサービス管理責任者を中心に個別支援の見直しを行い、実施後の評価、見直しを徹底する。（生活支援実施書を使用する）</li> </ul>	継続
	夜中に災害が起きた際の避難対応方法を再検討する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害想定訓練を実施しBCPを見直す。備蓄食や災害物品を再確認し補充する。</li> <li>・火災想定訓練を実施し対応方法を見直す。</li> </ul>	継続
	支援者の介護負担軽減に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機能訓練、安全な介護委員会が中心となり支援者の介護負担の現状把握をし、軽減策に繋がる情報の収集及び負担軽減策を行う。</li> </ul>	継続
	広報活動の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・SNSによる情報発信回数を増やす</li> <li>・大空輝き便り発行（3回/年）継続</li> </ul>	継続
	地域連携推進会議の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年に1回以上開催し、地域の方々の意見や助言を事業所運営に反映する。</li> </ul>	継続
⑤学習と成長の視点	リーダー（主任等）のOJT内容と技術の向上を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的に主任会議で考査を行う。（現場でのOJT効果の確認等）</li> </ul>	継続
	各専門職の知識や技術の向上の為、外部研修に参加する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメント技術、生活支援技術、セルフケア、スーパービジョン等において外部研修を受け、内部への報告の機会を設ける。</li> </ul>	継続
	内部研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防災や機器の使用訓練、安全運転講習等を中心に行う。また、福祉職の専門性ややりがい等についてグループワークを行う。</li> <li>・多くの職員が参加可能な実施方法を検討、実施する。</li> </ul>	継続

## 令和8年度 職員研修計画（共同生活援助部）

月	研修名	研修内容	対象者
5月	法人理念・倫理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理念・倫理を再確認し、現在の事業所や利用者支援状況を照らし合わせて、理解を深める。</li> <li>・各自の行動目標を定める</li> </ul>	全職員
6月	法人理念・倫理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理念・倫理を再確認し、現在の事業所や利用者支援状況を照らし合わせて、理解を深める。</li> <li>・各自の行動目標を定める</li> </ul>	全職員
7月	虐待防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待防止動画を視聴し、グループワークを行う。</li> </ul>	全職員
8月	虐待防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待防止動画を視聴し、グループワークを行う。</li> </ul>	全職員
9月	福祉職の役割と責務	福祉職のやりがいや専門性についてのグループワークを行う	全職員
10月	福祉職の役割と責務	福祉職のやりがいや専門性についてのグループワークを行う	全職員
11月	感染症予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症発生時の対応、感染症BCPについて再周知し、訓練する</li> </ul>	全職員
12月	感染症予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症発生時の対応、感染症BCPについて再周知し、訓練する</li> </ul>	全職員
1月	防火講習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・火災予防について具体的方法を実践する</li> <li>・消火設備の使用方法について学ぶ</li> </ul>	全職員
2月	防火講習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・火災予防について具体的方法を実践する</li> <li>・消火設備の使用方法について学ぶ</li> </ul>	全職員

## 第3次中期経営戦略進捗報告書（令和8年3月まで）

部署名 法人本部					
<p>戦略子マ</p> <p>次世代に向けた法人基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望の郷の建て替えを早期実現のため、事業化し、計画的に実施する。</li> <li>・法人のポテンシャルを最大限に活かすために法人内各事業の連携を強化する。</li> <li>・人材の安定確保と次世代を担う職員の育成を行う。</li> <li>・ICT等の先進技術を積極的に導入し、経営状況の改善と生産人口の減少に対応した組織体制の構築を行う。</li> <li>・地元企業と共同し、法人の看板となる新規事業の開発を進める。</li> </ul>					
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
地域貢献の視点	地元企業との協同事業の実施	法人の核となる新製品の開発と新事業の実施	・THREE-PIにおいて、大浦フーズと協働でミンチカツ「みのすけ」の製造・販売が決定している。	・法人本部として開発に関わることは少なく、各部署で実施検討することが前提である。	・法人本部主導による新製品開発は終了し、今後は各部署の主体性を尊重した事業展開へと移行する。 ・法人本部は、各部署が取り組む新事業・新製品の開発に対し、企画調整、助言、関係部署との連携等の後方支援を行う。
	災害時要援護者の受入れ	加西市社会福祉法人連絡協議会との共同訓練の実施	・共同訓練についての情報がないことから実施していない。	・災害時要援護者の取扱いが不明である。	・令和8年度に実施する災害訓練時に福祉避難所の開設訓練を取り入れる。
	ほっとかへんネットへの参加	関連事業への参加	・加西市社会福祉法人連絡協議会の事業に参加している。	・特になし	・引き続き、加西市社会福祉法人連絡協議会に参加し、事業に協力する。
財務の視点	希望の郷の建て替えに係る資金確保	各事業の単独黒字化（資金収支計算書ベース）	・各事業所に毎月訪問し、月次決算の説明や課題の聞き取りを行っている。 ・各事業所の管理者等の収支状況への意識が変わり、予算達成度や収支改善の意欲が高まっている。	・令和7年度は加算取得が上手く行き、各事業の収支改善は進んでいるが、一部の事業で収支改善が行き詰っている。 ・受託事業においては単独黒字化は困難であるので、各制度事業の単独黒字化を目指すこととする。	・引き続き、各事業所への訪問を続ける。 ・令和8年度は、各事業の予算管理について各事業所に説明し、それぞれが予算管理できるように指導する。
	希望の郷の建て替えに係る資金確保	国庫補助金の申請検討	・情報収集を実施している。	・令和7年度の厚生労働省の予算は50億円と昨年度から若干増加しているが、事業内容は、障害者の社会参加支援及び地域移行をさらに推進するため、地域移行の受け皿として、グループホーム等の整備を促進するとしており、障害者支援施設への助成は厳しい。	・希望の郷の建て替え事業を具体化して行く段階でより詳細に申請を検討する。
	資金収支計画の策定	第三次資金収支計画の策定	・情報収集を実施している。 民間金融機関及び福祉医療機構からの融資検討	・金利上昇により、長期借入金に対する利息が上昇している。 ・収支状況が悪化していることから借入金の限度額が下げられる可能性がある。	・建て替え事業のスタートまでに収支状況を改善し、借入限度額を引き上げる。 ・事業の全体図を作成し、事業計画、資金計画、返済計画を作成する。
資金収支計画の策定	第三次資金収支計画の策定	第三次資金収支計画の策定	・新事業の形態について整理すべき点があり、収支計画の検討にあたっては、その明確化が課題となっている。 ・各事業は現行事業の運営において一定の成果を上げている一方で、中長期的な事業展開を見据えた検討については、今後の課題として整理する必要がある。	・次の3ヶ年収支計画は新事業を盛り込んだ内容で作成する。	

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名	法人本部					
戦略テーマ	<p>希望の郷の建て替えを早期実現のため、事業化し、計画的に実施する。</p> <p>法人のポテンシャルを最大限に活かすために法人内各事業の連携を強化する。</p> <p>人材の安定確保と次世代を担う職員の育成を行う。</p> <p>ICT等の先進技術を積極的に導入し、経営状況の改善と生産人口の減少に対応した組織体制の構築を行う。</p> <p>地元企業と共同し、法人の看板となる新規事業の開発を進める。</p>					
顧客の視点	<p>希望の郷の建て替え計画の立案</p> <p>法人内事業の連携によるサービスの向上</p>					
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等	
業務プロセスの視点	各委員会で共同による事業展開	各委員会の情報交換会を実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>各委員会の情報交換会を実施していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>広報委員と人材確保委員会が統合したため、実質2つの委員会となった。双方の委員会に参加している職員もいることから、情報交換会の必要性が感じられない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報交換会は実施しないこととし、この計画は終了する。</li> </ul>	
	人材確保委員会による人材確保施策	広報委員会との統合	広報委員会と人材確保委員会を統合し、「広報・人材確保委員会」として再編した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>広報と人材確保の両面から法人から知らせてもらう活動とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HPの再編を実施し、動画を多用した内容にする。</li> </ul>	
		インタナーシップの実施	インタナーシップを公募しているが、参加はなかった。	<ul style="list-style-type: none"> <li>周知方法の再検討が必要である。</li> <li>インタナーシップが実質、就職決定とみなされる場合があるので、実習内容や受け入れに際しての宿泊費の負担などの検討が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インタナーシップの内容を就職に向けた内容に再編し、学生が就職後を想像できるようにする。</li> <li>周知方法を再検討し、参加者を募る。</li> </ul>	
		職員交流会の実施	令和7年9月、令和8年1月に職員交流会を実施した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年9月、令和8年1月に職員交流会を実施した。</li> <li>交流会への参加促進に向けたアンケートを実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者が固定化している。</li> <li>業務の都合により全員が参加できない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>より多くの職員に参加してもらうため、アンケート内容を精査し、開催方法を工夫する。</li> </ul>
	災害訓練の実施	離職防止のための職員処遇の検討		<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年4月からリフレッシュ休暇を開始する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員が求めている福利厚生やシステムと、人材確保委員会が実施することの乖離が無いようにすることが必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員資質の向上と離職防止にむけ、資格取得支援制度を立案する。</li> <li>職員が求めている福利厚生をアンケート調査等で把握する。</li> </ul>
		災害訓練の実施	BOPを基にした災害訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年2月に法人連絡協議会主催の災害訓練に立ち回り実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員へのBOPの周知が不足している。</li> <li>職員の安否連絡の手段を検討する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年度は大規模な災害訓練を実施する。</li> <li>各事業所から災害担当を集め、7月ごろから準備する。</li> </ul>
		第4次中期経営戦略の策定	第4次中期経営戦略の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>第3次中期経営戦略の中間報告を実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員が将来に向けた事業展開を持てようという方法が不足している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年7月から第4次中期経営戦略策定委員会を開始する。</li> </ul>
		希望の郷の建て替え計画の立案	希望の郷の新事業計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望の郷の新事業計画の策定は実施できていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望の郷における新事業について、方向性の整理が十分でなく、今後の検討が必要なる状況にある。</li> <li>新事業に向けた意識や方針の共有について、組織内で改めて整理する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年度に新事業計画画策定委員会を法人本部主体で組織し、具体的に事業計画を進める。</li> </ul>
	法人内事業の連携によるサービスの向上	管理者会議の見直し及び実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>3ヶ月に一回実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年度から会議体を整理し、課長会議、経営会議、事業運営会議の3会議を実施する。</li> </ul>	
	事業所訪問の実施	事業所訪問の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月一回、各事業所を訪問している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、毎月一回各事業所を訪問する。</li> </ul>	

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名	法人本部				
戦略テーマ	<p>次世代に向けた法人基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>希望の郷の建て替えを早期実現のため、事業化し、計画的に実施する。</li> <li>法人のポテンシャルを最大限に活かすために法人内各事業の連携を強化する。</li> <li>人材の安定確保と次世代を担う職員の育成を行う。</li> <li>ICT等の先進技術を積極的に導入し、経営状況の改善と生産人口の減少に対応した組織体制の構築を行う。</li> <li>地元企業と共同し、法人の看板となる新規事業の開発を進める。</li> </ul>				
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
業務プロセスの視点	外国人労働者の積極的雇用	特定技能生の採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度に技能実習生を招致予定であったが、地震の影響により令和8年度にすれ込んだ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>単一国籍でなく、複数の国籍の人員を受け入れ、リスクを分散する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年4月にミャンマー人技能実習生招致</li> <li>令和8年4月以降にベトナム人特定技能の受入れ予定</li> </ul>
	少数精鋭による組織体制の構築	職員配置の適正化	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業所の訪問により、職員配置の現状が把握できた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現有の職員数を減員することになっても、業務の見直しや平準化を実施できるかが課題である。</li> <li>各事業所において既職員数を減員することに抵抗感がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の事業所で配置人数を減員する。</li> <li>これまでの運営方法を見直し、人員をどれだけ削減できるか各部署のシミュレーションを行う。</li> </ul>
	ICT化の推進による業務負担軽減	採用計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業所の訪問により、職員配置の現状が把握できた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現有の職員数を減員することになっても、業務の見直しや平準化を実施できるかが課題である。</li> <li>各事業所において既職員数を減員することに抵抗感がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでの運営方法を見直し、人員をどれだけ削減できるか各部署のシミュレーションを行い、採用計画を立案する。</li> </ul>
		ICT化の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>全事業所でケアカルテの導入が済んだ。</li> <li>大空でハナスタの導入後の検証を実施中である。</li> <li>希望の郷でソフト作成ソフトを導入した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各ソフトやAI機器について、一部署で管理するのが望ましいが、システムが多様になると管理が行き届かなくなる。</li> <li>AI等の職員への教育が不足している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望の郷でハナスタの運用を開始する。</li> <li>ソフト作成ソフトの大空、どこいしよへの導入検討。</li> <li>預り金管理のシステム化を検討する。</li> <li>生成AIを活用した業務改善の検討する。</li> <li>職員へのAIやICT活用の研修を実施する。</li> </ul>
学習と成長の視点	次世代を担う職員の育成	法人主幹研修の職員別受講計画の作成 人事考課制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>主幹研修のリスト化は出来ている。</li> <li>人事考課制度の見直しができた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員が既に受診している、研修のリストアップが済んでいない。</li> <li>特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年9月までに職員一覧表を作成する。</li> <li>新人事考課制度の実施検討を行う。</li> </ul>
	各事業所の新たな事業の実施に向けての準備	長期経営戦略の進捗状況確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期経営のヒヤリングと併せて実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4次中期経営戦略で策定する。</li> </ul>
	希望の郷の事業見直し	希望の郷新事業計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>新事業計画の策定は実施できていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望の郷における新事業について、方向性の整理が十分でなく、今後の検討が必要状況にある。</li> <li>新事業に向けた意識や方針の共有について、組織内で改めて整理する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和8年度に新事業計画策定委員会を法人本部主体で組織し、具体的に事業計画を進める。</li> </ul>

## 第3次中期経営戦略進捗報告書（令和8年3月まで）

部署名 障害者施設支援部		障害者施設支援部			
戦略子マ		<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来を見据えた事業展開への挑戦</li> <li>・利用者ニーズに対応したサービス提供体制の確立</li> <li>・入所施設の機能を活かした希望の郷の特色づくり</li> <li>・事業の黒字維持をし、建て替えに向けた費用確保</li> <li>・地域に関わられた施設となる基盤づくり</li> </ul>			
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
地域貢献の視点	8050問題に対応するサービス確立	新たなサービスの確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族の高齢化による短期入所等の利用には対応しており、長期にわたることが多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現状の施設では受け入れに限界がある。新たな受け入れ策として法人本部と連携し、グループホームの開設を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自立支援協議会への参加と緊急時空床確保事業の継続実施。グループホーム開設に向けた準備。</li> </ul>
	大学や企業との協力関係の構築	(大学)施設内でのサークル活動実施 (企業)協働での商品開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の交渉等の機会をもつことができなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学と交渉する時間を確保することが難しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学との交渉方法等を再検討</li> </ul>
	短期入所事業(緊急時事業を含む)の見直し	マニュアル整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・THREE-Pで「みのすけ」を製造販売する流れをつくることができた。野菜種は在庫分は完売。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・販売機会の調整・拡大や販路の拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画変更</li> </ul>
	法人本部と連携し状況に応じた人材確保	調整会議の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定員を8名から6名に変更。市協議会において緊急時の定義を策定中。事業の進捗等を共有している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急時短期入所空床確保事業のための空床の確保。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度事業継続するが、計画変更</li> </ul>
財務の視点	希望の郷建て替えに向けた定員や職員配置、支援体制等の検討	希望の郷新事業計画のとりまとめ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休業職員の補填は派遣職員とした。技能実習生の配置が予定より遅れている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人本部と連携し、人材確保を進めていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営推進課との会議の中で調整を図る。</li> </ul>
	法人内の各事業所と連携し、実習生の受け入れを人材確保につなげる	実習がゆたか会への就職活動につなげた件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定員変更はせず、活動の場を広げることで利用者確保に取り組みることになった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の常勤換算数の法令遵守。従たる事業所及びグループホームの整備。</li> <li>・生活介護利用者確保及び営業日の見直し。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年4月</li> </ul>
顧客の視点	事故等の再発防止、虐待防止の取り組みの透明化と地域に向けた発表の機会の創設	委員会開催と実践内容の報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人内での調整は終了。実習依頼に合わせ、受け入れ体制を整えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人本部と連携し、人材確保を進めていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習受け入れに関しては継続</li> </ul>
	重度化、高齢化に対応するチーム支援の確立	個別支援会議、支援会議の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各委員会の取り組み状況等を地域連携推進会議で説明した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標を「地域連携推進会議の推進」と変更し、構成員と共にイベント等の企画を行い、有意義な会議体としていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に1回以上開催</li> </ul>
	生きがいや楽しみがもてる余暇の充実	活動種目数と利用者満足度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気になる利用者については、医療機関との相談や受診等を行い、具体的な支援に結びつけるようにしている。階段への手すりの設置、中庭出口へのスロープ設置。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修等で職員の知識や経験不足を補う。可能な範囲で施設のハード面(2階の洋室化や特浴の設置等)の改善を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援会議及び支援会議で余暇支援について話し合いを行い、実践として個別外出、喫茶の機会を増やしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援会議等を通じ、職員からのアイデア出しや利用者への意向調査、年間予定の策定等行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・活動支援委員会で調整</li> </ul>

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名		障害者施設支援部	
戦略テーマ	<p>将来を見据えた事業展開への挑戦</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者ニーズに対応したサービス提供体制の確立</li> <li>入所施設の機能を活かした希望の郷の特色づくり</li> <li>事業の黒字維持をし、建て替えに向けた費用確保</li> <li>地域に開かれた施設となる基盤づくり</li> </ul>	シン・希望の郷 構想	
	顧客の視点	<p>重点課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>作業活動の再編</li> <li>希望の郷(本館、虹の家、療育の家)再編に向けた会議の設置</li> <li>施設入所支援の充実</li> <li>ボランティアや実習生等の積極的な受け入れ</li> <li>地域行事への積極的な参加</li> <li>支援の統一化を図るためのマニュアル整備</li> <li>第三者評価を見据えた自己評価の実施</li> <li>BCP訓練の実施</li> <li>計画的な環境整備体制の確立</li> <li>研修の充実</li> <li>組織的なOJT体制の確立</li> <li>スペシャリストとジェネラリストの育成</li> </ul>	<p>成果尺度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者満足度</li> <li>希望の郷新事業計画会議の開催</li> <li>施設入所支援の充実</li> <li>ボランティアや実習生等の積極的な受け入れ</li> <li>地域行事への積極的な参加</li> <li>支援の統一化を図るためのマニュアル整備</li> <li>第三者評価を見据えた自己評価の実施</li> <li>BCP訓練の実施</li> <li>計画的な環境整備体制の確立</li> <li>研修の充実</li> <li>組織的なOJT体制の確立</li> <li>スペシャリストとジェネラリストの育成</li> </ul>
区分	重点課題	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等
業務プロセスの視点	<p>作業活動の再編</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リンドウ栽培はほとんど出荷できなかつた。夏以降水耕栽培を停止。収穫は増収。活動棟ではペットボトルポリーング大会等新たな内容が好評。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・限りある職員数を有効活用するため、農耕班を単独で置かず、活動棟の活動メニューとして再編する。軽作業は従たる事業所で実施。</li> </ul>
	<p>希望の郷(本館、虹の家、療育の家)再編に向けた会議の設置</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従たる事業所の検討と並行して議論した。結論は出していない。収支計画に基づいて見直しを図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員配置。</li> </ul>
学習と成長の視点	<p>施設入所支援の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初、土日(職員を増員したが、休職職員が増えた為、元の状態に戻している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画変更し、運営会議で検討継続</li> </ul>
	<p>ボランティアや実習生等の積極的な受け入れ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習生(保育・社会福祉士)の人数。ボランティアとして移動動物園1回、単発のイベント(歌、紙切り)を2回開催した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画保留</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>地域行事への積極的な参加</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通例行事には参加しているが、参加する利用者は固定化しつつある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適時受け入れていく。</li> </ul>
	<p>支援の統一化を図るためのマニュアル整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月3～4回の清掃活動を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行事等の予定に合わせて実施</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>第三者評価を見据えた自己評価の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年、4月と9月に見直しする流れをつくった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年4月に再契約</li> </ul>
	<p>BCP訓練の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1月に管理職対象に自己評価を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年4月、9月</li> </ul>
学習と成長の視点	<p>計画的な環境整備体制の確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3月に法人主導で災害訓練実施。2月に感染症対応の検証を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に再評価</li> </ul>
	<p>研修の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境整備担当者に情報が集約される流れができ、修繕箇所の放置はみられない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に訓練実施</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>組織的なOJT体制の確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課面談で求められる人材として必要な研修受講を調整している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>スペシャリストとジェネラリストの育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル作成し、新任者に活用している。派遣職員には別途業務マニュアルを作成し、指導している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>作業活動の再編</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リンドウ栽培はほとんど出荷できなかつた。夏以降水耕栽培を停止。収穫は増収。活動棟ではペットボトルポリーング大会等新たな内容が好評。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>希望の郷(本館、虹の家、療育の家)再編に向けた会議の設置</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従たる事業所の検討と並行して議論した。結論は出していない。収支計画に基づいて見直しを図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
学習と成長の視点	<p>施設入所支援の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初、土日(職員を増員したが、休職職員が増えた為、元の状態に戻している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>ボランティアや実習生等の積極的な受け入れ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習生(保育・社会福祉士)の人数。ボランティアとして移動動物園1回、単発のイベント(歌、紙切り)を2回開催した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>地域行事への積極的な参加</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通例行事には参加しているが、参加する利用者は固定化しつつある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に再評価</li> </ul>
	<p>支援の統一化を図るためのマニュアル整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月3～4回の清掃活動を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に訓練実施</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>第三者評価を見据えた自己評価の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年、4月と9月に見直しする流れをつくった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>BCP訓練の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1月に管理職対象に自己評価を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に再評価</li> </ul>
学習と成長の視点	<p>計画的な環境整備体制の確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3月に法人主導で災害訓練実施。2月に感染症対応の検証を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に訓練実施</li> </ul>
	<p>研修の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境整備担当者に情報が集約される流れができ、修繕箇所の放置はみられない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>組織的なOJT体制の確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課面談で求められる人材として必要な研修受講を調整している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>スペシャリストとジェネラリストの育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル作成し、新任者に活用している。派遣職員には別途業務マニュアルを作成し、指導している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>作業活動の再編</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リンドウ栽培はほとんど出荷できなかつた。夏以降水耕栽培を停止。収穫は増収。活動棟ではペットボトルポリーング大会等新たな内容が好評。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>希望の郷(本館、虹の家、療育の家)再編に向けた会議の設置</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従たる事業所の検討と並行して議論した。結論は出していない。収支計画に基づいて見直しを図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
学習と成長の視点	<p>施設入所支援の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初、土日(職員を増員したが、休職職員が増えた為、元の状態に戻している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>ボランティアや実習生等の積極的な受け入れ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習生(保育・社会福祉士)の人数。ボランティアとして移動動物園1回、単発のイベント(歌、紙切り)を2回開催した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>地域行事への積極的な参加</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通例行事には参加しているが、参加する利用者は固定化しつつある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に再評価</li> </ul>
	<p>支援の統一化を図るためのマニュアル整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月3～4回の清掃活動を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に訓練実施</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>第三者評価を見据えた自己評価の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年、4月と9月に見直しする流れをつくった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に再評価</li> </ul>
	<p>BCP訓練の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1月に管理職対象に自己評価を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度に訓練実施</li> </ul>
学習と成長の視点	<p>計画的な環境整備体制の確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3月に法人主導で災害訓練実施。2月に感染症対応の検証を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>研修の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境整備担当者に情報が集約される流れができ、修繕箇所の放置はみられない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
業務プロセスの視点	<p>組織的なOJT体制の確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課面談で求められる人材として必要な研修受講を調整している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>
	<p>スペシャリストとジェネラリストの育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル作成し、新任者に活用している。派遣職員には別途業務マニュアルを作成し、指導している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続して取り組む</li> </ul>

# 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名	相談支援部				
戦略マ	個別支援の充実を図り、関係機関とともに地域課題の解決に取り組む、住み慣れた地域で誰もが安心して暮らしていることができるまちづくりをおこなう				
専門的な相談対応ができる機関として、地域課題解決の中心的な役割を担う多職種と連携し、個別支援の充実を図る 職員の資質向上と業務整理を行い、効率的な運営を行う 様々な地域課題を関係機関と連携し、解決できる仕組みを活用しつつ、拡充していく					
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
	支援体制の整備に向けて、県、圏域、市町に提言する。	自立支援協議会等への参画・提言	・地域体制共同支援加算の運用整理と様式整備を行う また、やすらぎの1事例を用いて実践的に流れを示すことで、協議会において地域課題を検討する体制づくりを進めた。 ・早期から切れ目のない支援体制の構築を目的に、多町町において全期初となる「8歳児発達相談」を提案し、協議会等と連携して次年度実施に向けた調整を行った。	・制度理解や運用経験が不足しており、加算活用の定着には担当者負担や協議会運営体制の差といった課題が残った。 ・教育委員会の理解・協力が事業実施の前提となることから、町内協議会を活用し、主担当である健康課と連携しながら理解促進に向けた働きかけを継続している。	・事例の蓄積と共有を通じ、継続的な運用と地域課題検討の定着を図る。 ・R8年度8月実施に向け、町内協議会でキヤッチアップ後、3月までにフロー図を作成予定。
	関係機関と連携し、複合課題を抱えたケースに対応し、専門性を発揮する。	ケース会議への参加数及び開催数	・GSV・BPS研修や定例ケース検討会議を通じて相談対応力を向上。個別調整会議73件に参画し、助言と多職種連携を通じて地域の相談支援体制強化を図った。	・実践を通じて専門性向上が求められる一方、参画依頼増加による時間調整と、助言内容の属人化防止が課題である。	・研修を通じて専門性を組織力として還元するとともに、業務管理を強化し、外部からの依頼に安定的に対応できる体制づくりを進める。
地域貢献の視点	(新規)医療的ケア児等に対する支援体制の整備	医療的ケア児等支援に係る連携体制の構築・可視化	・医療的ケア児支援連絡会を活用し、関係機関の役割整理と連携体制の仕組みを主導。支援体制フロアチャートの作成、周知により連携の可視化を実現するとともに、圏域・他市の情報も踏まえたネットワーク構築と次年度研修実施に向けた基盤整備を行った。	・フロアチャートの作成・配布にとどまらず、関係機関での理解・運用状況を確認し、実践として定着させるための継続的な調整と仕組み化が課題である。	・フロアチャートの運用状況を確認し、事例共有や研修を通じて理解と定着を図る。
	(新規)指定特定相談支援事業所間一体的管理運営の推進	一体的管理運営の実施による共同対応体制と運営基盤の確立	・加西市内5事業所による一体的管理運営を開始し、業務効率化と経営安定を両立した相談支援体制を構築。仕組み化した運営モデルを圏域へ展開した。	・一体的管理運営の仕組みは整備できたが、事業所間の専門性や経験差への対応、支援困難ケースの負担調整、主体的な参画の定着、取組効果の可視化が課題である。	・定例会議等を通じて役割整理と情報共有を継続し、支援困難ケースへの共同対応、人材育成の仕組み化、取組効果の可視化を進める。
	8050問題の理解促進及び人材育成	研修開催数 研修参加者数	・ひきこもり・8050問題に関する研修・講師派遣を実施し、延べ約450名が参加。市内外・県・全国規模での発信を通じ、支援者育成と地域支援体制の強化を図った。	・研修や講師派遣の機会が増加する一方、内容の整理・体系化や継続的な効果測定が十分とは言えない。また、ひきこもり・8050問題は分野横断的であるため、福祉・医療・教育・地域組織間の連携強化と役割共有をさらに進める必要がある。	・研修内容を整理・体系化し、支援者・地域向け研修を計画的に実施するとともに、協議会等を活用した多機関連携と成果共有を進める。
	自立生活援助事業の利用者確保	利用者数	・対象利用者の有無を定期会議で継続確認し、不要な調整や過剰な資源投入を抑えつつ、必要時に迅速に対応できる体制を維持した。	・対象ケースが発生しない状況が続く中で、体制を維持しつつ、必要時に即応できる運営の継続性を確保することが課題である。	・定期的な状況確認を通じて事業の必要性を見極め、対象発生時に迅速に対応できる体制を維持しつつ、実施・継続の妥当性を検討する。
財務の視点	(新規)計画相談での加算獲得徹底	収益性・安定性向上への寄与	・高次脳機能障害支援者研修を受講。専門体制を整備し、算定を開始した。あわせて、他の取得可能な加算についても、必要書類の整備を行い、加算算定の漏れ防止と収益基盤の安定化を図った。	・加算取得に必要な書類作成に十分な時間確保できておらず、計画的な対応が難しい状況が見られている。	・加算取得に必要な研修受講者数を把握・管理し、不測の事態にも対応できるよう、複数名で対応可能な体制づくりを進める。

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名	相談支援部				
戦略テーマ	個別支援の充実を図り、関係機関とともに地域課題の解決に取り組み、住み慣れた地域で誰もが安心して暮らしていることに取り組むこと				
重点課題	専門的な相談対応ができる機関として、地域課題解決の中心的な役割を担う多職種と連携し、個別支援の充実を図る 職員の資質向上と業務整理を行い、効率的な運営を行う 様々な地域課題を関係機関と連携し、解決できる仕組みを活用し、拡充していく				
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
財務の視点	<p>過不足のない請求業務の徹底</p> <p>計画相談件数</p>	<p>加算件数</p> <p>請求件数</p>	<p>・請求業務を月内完結することを目標に、会議等を通じて進捗管理と意識統一を継続し、業務の見直しを実施した。利用者の状態等により一部遅延は生じたが、遅延リスクの低減を図り、安定した請求体制と法人の財務安定に取り組んだ。</p> <p>・加西市のセルフプラン利用者は11名から8名へ減少(▲3名)し、新規19名の受入により計画相談支援の件数確保と稼働率向上を図った。</p> <p>・やすらぎでは、複合課題等を踏まえ5～15件の新規計画相談に対応し、必要に応じて他事業所へ引き継ぎながら安定的な運営を行った。</p>	<p>・利用者の状態や日程調整の影響により、やむを得ず月遅れとなる請求が一定数発生している点が課題である。また、加算取得件数を重視しすぎること、相談支援の質や丁寧な支援プロセスへの影響が生じる可能性がある。量と質のバランスを踏まえた運用整理が求められる。</p> <p>・件数確保は達成した一方で、複合課題ケースの増加により業務負担が高まっている。また、新規計画相談を委託・基幹機能を並行して担う中で、役割整理と業務効率化が課題となっている。</p>	<p>・月遅れが想定されるケースを早期に把握し進捗管理を徹底するとともに、相談支援の質を前提とした適正な請求運用の共通認識を図り、安定した業務遂行につなげる。</p> <p>・新規計画相談の受入基準や対応範囲を整理し、他事業所との役割分担・引き継ぎを進めるとともに、業務手順の見直しにより委託・基幹センター機能を優先した効率的な運営を図る。</p>
顧客の視点	(新規)ひきこもり支援の充実	支援者・行政・地域組織との協働による支援体制を整備	<p>・コムサロン21との連携で専門知見を活用し、地域ひきこもり支援体制の整備とケース対応の質向上を図った。</p> <p>・研修やSVを継続しつつ、個別面談やケース会議を通して職員の実践状況を把握・助言し、個別支援の質向上と組織としての対応力強化を図った。課内検討会を年8回実施し、職員の力量に応じたフォロー体制を整備した。</p>	<p>・不登校・ひきこもり対応が増加し、長期支援が必要なケースも多く、人員・時間の確保が課題。また、他市への引継ぎや市町間の体制差により支援調整が複雑化している。</p> <p>・個別支援や研修・SV参加に加え、急な連絡や会議参加要請への対応があり、安定した課内検討時間の確保が難しい。また、職員力量に応じた助言・指導の調整や、組織全体で支援の質を均一化・可視化する仕組みづくりが課題である。</p>	<p>・コムサロン21と協働し、支援者のスキル向上と、長期支援に対応可能な体制整備を進める。市町間連携や情報共有も強化し、継続的かつ質の高い支援を確保する。</p> <p>・研修・SVと課内検討を組み合わせ、定期的かつ計画的に検討を重ねて個別支援の質向上と組織対応力強化を図る。</p>
業務プロセスの視点	医療的ケア児等への対応	個別支援会議の開催回数 対応回数	<p>・医療的ケアが必要なケースについては、会議参加時にコアメンバーが必ず参加するよう調整し、個別ケースでの対応を通じて役割を周知した。また、医療的ケア児等連絡会においてもケース共有を行うことで、コアメンバーの役割理解が徐々に広がっている。</p>	<p>・会議やケース対応の依頼が不定期に入ると、コアメンバーが安定して参加する時間を確保しにくい。医療機関や関係機関への周知が進みつつあるものの、まだ一部に認知不足があり、連携が十分に機能していない場合がある。</p>	<p>・情報伝達や連絡体制を整備し、医療的ケア児等コアメンバーが必要ない会議やケースに確実に参加できるようにする。</p>
	業務の効率化、時間外勤務の削減	時間外勤務時間数(月平均)	<p>・勤務時間内での業務完結を促すため、各職員の時間外勤務状況の把握や業務進め方・優先順位の工夫を促した。委託業務等の課題については、役職者も含めた情報共有と負担状況の整理を実施。これにより、時間外勤務の低減と収支状況を踏まえた業務効率化を進め、持続可能な運営体制の検討につなげた。</p>	<p>・日常の相談対応やプログラム実施に追われ、業務整理やスタッフの負担軽減、時間外削減が十分に進められない状況にある。特に毎年秋～冬にかけて業務が集中し、多忙となる時期には整理の実施が難しくなる点が課題である。</p>	<p>・日常業務を維持しつつ、優先順位を明確にした業務整理を進め、スタッフの負担軽減や時間外勤務の削減を図る。特に業務が集中する秋～冬期にも対応できるように、計画的な業務配分と進捗管理を徹底する。</p>

# 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名	相談支援部				
戦略テーマ	<p>個別支援の充実を図り、関係機関とともに地域課題の解決に取り組み、住み慣れた地域で誰もが安心して暮らしていることが継続できるまちづくりをおこなう</p>				
重点課題	<p>専門的な相談対応ができる機関として、地域課題解決の中心的な役割を担う多職種と連携し、個別支援の充実を図る 職員の資質向上と業務整理を行い、効率的な運営を行う 様々な地域課題を関係機関と連携し、解決できる仕組みを活用し、拡充していく</p>				
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
業務プロセスの視点	相談対応の整理	引継ぎ件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点の役割に応じた目標設定と業務調整を行い、やすらぎは基幹、委託相談の整理、ほとんどは新規利用者19名への対応、プラントは地域移行を半年～1年前から段階的に進め、効率的かつ持続可能な相談支援体制を整備した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市内全体の相談支援における意識統一と体制醸成が必要。また、県センターとしての依頼ケースも多く、即時的な支援効果が得られにくい。職員のマンパワーの制約もあるため、地域支援者の力を活かしつつ、計画的な移行を常に考慮する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市内相談支援体制の整備、や地域支援者の力の強化、移行計画を進めつつ、職員間の情報共有・役割分担を徹底して効率的な運営を図る。</li> </ul>
	支援課題が多いケースへの対応力向上	部内でのケース検討回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>代表者会議での報告は継続。内容により部内ケース会議の開催も行っている。また、議題における基準を明確にし、抜けなく報告・相談できるようし、リスク管理と対応力向上を図った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>やすらぎに関わるケース数が多く、すべての報告・検討を行う会議時間や書面作成の時間が不足している。</li> <li>ケースへのアセスメント力向上やリスク管理手法、ケース会議運営・振り返り等の技法伝達を継続的に行う必要があるが、時間的制約が課題となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会議や面談で確認・意見交換すべき事項を整理し、定期的なスーパービジョン(SV)や職員面談の計画を年度はじめに設定して臨む体制を整える。</li> </ul>
学習と成長の視点	外部研修参加の確保	研修参加回数 伝達研修の回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部研修への参加と内容の部内共有を通じ、要点整理・説明力・意見交換力を高め、組織全体で知識・視点を向上させる仕組みを整備した。研修報告書の閲覧体制や会議での共有により、学びを個人だけでなく組織の資産として蓄積した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修参加や共有は実施できているが、日常業務の多忙さや開催集中により、報告・資料作成や学びの定着・活用が十分でない。また、希望参加に加え、組織として必要な知識・技術習得の指示や調整も求められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の優先順位を明確化し、業務調整を行いながら、組織として必要な研修への参加を指示・促進し、学びの定着と活用を継続的に進める。</li> </ul>
	研修の実施	内部研修実施回数 関係機関、支援者を招いての研修参加者数(外部者数、延べ人数)	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止研修(年2回)、BCP研修(年1回)、面接技法研修(年1回)、相談支援体制研修(年1回)を実施。</li> <li>県規模研修5回(参加者200名)や加西プラン于20周年講演会(65名)なども含め、組織としての対応力強化に取り組んだ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修・学習機会は確保できているが、日常業務の多忙さや複数の研修・委員会が重なることで、計画的な開催や検討、資料作成・学びの定着が難しい。部内研修委員会やその他の研修関連委員会の運営も計画的に進める必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部内研修委員会や関連委員会の年間計画を策定し、研修効果の評価や必要な検討を計画的に実施する。また、県規模の研修効果も定期的に確認し、職員の学習や組織全体の知識向上につなげる。</li> </ul>

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名 介護保険部		介護保険部	
戦略テーマ	<p>後期高齢者が地域で暮らし続けるための基盤づくりを地域と協働で行い、地域の高齢者の暮らしを支えるためのサービス提供を実施する</p>	<p>・後期高齢になっても自宅での暮らしをあきらめず、看取りまで支援する。後期高齢者が元気で暮らし続けることで地域を元気にする                      ・家族支援を付帯事項にしないことで、家族の介護負担を軽減し、独居高齢者・高齢者世帯の在宅生活の継続を支える                      ・後期高齢者の権利擁護をし、人生の最終段階の意思形成及び意思決定を支える                      ・看取りの体制を整え、重度の身体障害や認知機能の低下した状態の高齢者が継続利用できるようにすることで利用者を確保する                      ・地域参加、地域との協働を行い、人々が地域で最期まで暮らすことができる基盤整備を行う</p>	<p>・今後のスケジュール等</p>
	<p>重点課題</p>	<p>・常理事事の継続                      ・ふさと創造会議出席                      ・ハーブ園の継続                      ・高齢者の地域参加</p>	<p>・後期高齢者の地域行事の参加への工夫などが必要</p>
地域貢献の視点	<p>ふさと創造会議の常理事事を継続し、地域づくり計画に基づいた、ハーブ園の運営を行う。</p>	<p>・地域密着型事業所連携会開催                      ・あつたか相談員受け入れ</p>	<p>・あつたか介護相談員総括会議を3月に開催</p>
	<p>地域で後期高齢者が暮らし続けるための基盤づくりを行い利用者には選ばれられる事業を実施する。</p>	<p>・認知症重症者の継続利用                      ・神経難病の人の継続利用</p>	<p>・毎日</p>
財務の視点	<p>地域密着型事業所との連携やあつたか介護相談員等の受け入れを行う。</p>	<p>・地域密着型サービス連合会開催(6月から12月まで毎月)                      ・12月に地域密着型サービス連合会研修会を開催                      ・あつたか介護相談員の受け入れを実施</p>	<p>・特になし</p>
	<p>認知機能が重度に低下した状態の後期高齢者、パーキンソン病等で介護度の多い人が利用し続けることができるよう既存のサービスを維持する。</p>	<p>・継続利用の目標値を維持で進捗</p>	<p>・毎日</p>
顧客の視点	<p>人生の最終段階の意思決定支援、医療介護の連携体制の整備を行う。</p>	<p>・全利用者の意思確認を実施</p>	<p>・各利用者のプラン更新時期毎</p>
	<p>人生の最終段階にある人の新規利用を受け入れる。</p>	<p>・現在1名を受け入れ(令和8年1月現在)                      ※在宅での看取りは、2名</p>	<p>・必要に応じて随時</p>
	<p>職員配置の適正化</p>	<p>・指定基準の職員配置を守りながら、適正配置ができるよう勤務の調整を行っている。</p>	<p>・毎月</p>
	<p>医療依存度の高い人の利用を促進し、介護度が高い利用者の継続利用を可能にする。</p>	<p>・現在1名の利用で進捗</p>	<p>・毎日</p>
	<p>予防から看取りまで長い期間安心して利用できる。</p>	<p>・入所施設への住替えゼロ</p>	<p>・毎日</p>
	<p>通いでの日中活動の充実</p>	<p>・利用者アンケート</p>	<p>・毎日(年1回アンケートを実施)</p>

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名 介護保険部		戦略テーマ			
<p>後期高齢者が地域で暮らし続けるための基盤づくりを地域と協働で行い、地域の高齢者の暮らしを支えるためのサービス提供を実施する</p>		<p>・後期高齢になっても自宅での暮らしをあきらめず、看取りまで支援する。後期高齢者が元気で暮らし続けることで地域を元気にする                      ・家族支援を付帯事項にしないことで、家族の介護負担を軽減し、独居高齢者・高齢者世帯の在宅生活の継続を支える                      ・後期高齢者の権利擁護をし、人生の最終段階の意思形成及び意思決定を支える                      ・看取りの体制を整え、重度の身体障害や認知機能の低下した状態の高齢者が継続利用でき、利用者を確保する                      ・地域参加、地域との協働を行い、人々が地域で最期まで暮らすことができる基盤整備を行う</p>			
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
顧客の視点	買い物や通院を支援し在宅生活の継続に必要な外出・移動支援を充実する。	利用者アンケート	・利用者アンケートについては、2月～3月にかけて実施	・特になし	・毎日(年1回アンケートを実施)
	個別ニーズに柔軟に対応できる職員の育成	事業所評価	・1月から3月にかけて事業所評価の取りまとめを行う	・特になし	・年1回
業務プロセスの視点	人生の最終段階をどこで迎えたいかの意思形成を行う。	看取り件数	・現在3名(令和8年1月現在)どっこいしよ1名、自宅2名	・特になし	・年1回
	個別ニーズへの対応	利用者に関する情報もしくはサービス提供にあたっての留意事項の伝達を目的とした会議の実施	・毎月1回実施	・有効性を高めるための開催時間などの工夫が必要	・毎月
	訪問で利用者のニーズに柔軟に対応ができる職員を育成	訪問回数と訪問に行く職員増	・毎月209件～455件の訪問件数を維持	・訪問業務を担う職員の偏りを改善。 ・特になし	・2ヶ月毎
	業務の効率化	残務を減らす	・ケアアカルテの導入に伴い、残務が減少している。	・計画作成担当者や管理者など、現場の直接業務に携わる時間が多く、業務時間を超過する日がある。	・毎日
	新しいニーズへの対応	移動支援の実施	・独居の利用者への買い物支援や受診の付き添いなどが増えてきている。	・特になし	・随時
学習と成長の視点	地域ニーズへの対応	地域で開催される会議等に参画	・定期的に会議や地域の集まりへ参加している。	・特になし	・毎月
	利用者の自己実現をかなえQOLの向上を目指す	事業所評価	・1月から3月にかけて事業所評価の取りまとめを行う	・特になし	・年1回
	職員一人一人の専門性を高める	OJT/OFFJTへの参加	・OJTについては毎月1回、OFFJTについては適宜行っている。	・有効性を高めるための開催時間などの工夫が必要	・各職員 OJTは月1回 OFFJTは年1回

# 第3次中期経営戦略進捗報告書（令和8年3月まで）

部署名 児童支援部					
戦略マ	<p>保護者支援を重点においた療育の質の維持と新たなサービス提供の展開</p> <p>・財務状況の維持、人材育成の観点から、既存サービス以外の新規サービスも視野に入れる</p> <p>・地域でより名前が定着する努力と、そのための療育の質の維持</p> <p>・今までの運営で成功した点は継続し、改善点は積極的に改善していく</p> <p>・利用者確保のための継続的な配慮</p> <p>・児童支援は親支援、のテーマを基に、保護者に寄り添った支援を継続する</p>				
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
地域貢献の視点	<p>事業所の周知</p> <p>HPの運用と活用</p>	<p>関係機関への利用状況の報告</p> <p>HPの情報更新</p>	<p>・各市に、事業所のパンフレットと講演会のチラシを配布している。</p> <p>・ことも支援連絡会で事業所の進捗を報告している。</p> <p>・毎月の事業所会報誌、写真等のアップデータを継続している。</p>	<p>・今年度と同様の動きを継続</p> <p>・情報のアップデータを継続する。</p>	<p>・令和8年度、適宜各市福祉課に周知に行く。</p> <p>・適宜現在の動きを継続する。</p>
財務の視点	<p>加西市タイムケアの受託</p> <p>児童発達支援の財務的に適正な運営</p>	<p>受託継続</p> <p>利用率</p>	<p>・受託を継続している。令和8年度に向けて、福祉課から提案のあった見学会を実施予定</p> <p>・令和7年4月～12月(9か月)の利用率 平均87.4%</p>	<p>・福祉課と連携してタイムケア事業の周知継続</p> <p>・利用児童数の維持、増加</p> <p>・令和7年度の利用率は埋まっているため、令和7年度の延べ利用数増加に関しては、振替、プラス療育の案内を積極的におこなう。</p> <p>・令和8年度に関しては、年長児が終了した枠を可能な限りうめるため、2回以上/週の療育利用案内をおこなう。</p>	<p>・令和7年度内は見学、契約対応</p> <p>・令和8年4月以降は各市福祉課への情報提供</p>
顧客の視点	<p>児童支援はもちろん保護者支援も大切にする</p> <p>保護者と希望者向けの講演会</p>	<p>保護者評価満足度</p> <p>参加者数</p>	<p>・事業所評価表の「事業所の支援に満足していますか」の問いに対し、返却27人全て「はい」に○をされている。</p> <p>・令和8年2月6日に実施予定、令和8年1月21日時点で39名が参加予定。</p>	<p>・保護者対応に関しては、令和7年度同様連絡帳による情報共有と直接相談を継続する。</p> <p>・チラシ、HP等を活用した案内を継続する。</p>	<p>・今年度と同様</p> <p>・令和8年2月6日に講演会実施予定</p>
業務プロセスの視点	<p>新規動念システム及び請求・記録ソフトの有効活用</p> <p>新規事業運営についての考察</p>	<p>事務作業量の減少</p> <p>情報収集、進捗</p>	<p>・ケアカルテを用いた請求業務により、月末の作業量は減少している。</p> <p>・他事業所等の進捗の情報収集はおこなっているが、それ以外に関しては大きくは動いていない。</p>	<p>・引き続き、活用において困難が生じる場合にはケアコネクットの担当者に相談し、よりスムーズに請求業務をおこなえるように研鑽する。</p> <p>・市内外問わず、他事業所の情報収集</p> <p>・少子化を考慮した上での今後についての考察</p>	<p>・適宜ケアコネクトへの相談を継続する。</p> <p>・適宜情報収集を継続する。</p>
学習と成長の視点	<p>各職員の研修への参加・研修委員会の活用</p> <p>安定した職員配置による、療育の質の維持</p>	<p>参加頻度</p> <p>職員配置状況</p>	<p>・ゆたか会研修委員会主催の研修会には、家庭の事情で参加不可の職員以外は、全員全て参加した。合わせて、新規職員はマナー講習、保育士は児童支援に関する研修に参加している。</p> <p>・基本人員に加え、保育士と音楽療法士も配置し、それぞれ専門分野を活かした療育を提供している。</p>	<p>・研修委員会主催の研修には引き続き全職員で参加する事を継続する。合わせて、各職種に合わせた研修への参加について、管理者から声をかけていく。</p> <p>・引き続き現在の職員数を維持した上で、保育士、音楽士、心理士の専門領域を活かせる療育の枠組みをおこなう。</p>	<p>・引き続き適宜必要な研修に参加する。</p> <p>・現状維持</p>

# 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

通所系支援部		利用者の多様なニーズ(工賃や働き方)に対応できるサービスの構築 より多くの利用者を受け入れられる環境の調整及び規程等の見直し 常勤換算数とサービス提供に必要な人員数を見極めた適切な人員配置 建物の有効活用と受け入れ体制の見直し経営改善を図る 土曜・祝日営業におけるサービス内容を見直し、社会参加の場を創出			
部署名	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
戦略子マ	多様な「働きたい」に応えるためのサービス強化と建物の活用				
地域貢献の視点	土曜・祝日のサービス内容の見直し	土曜・祝日の参加状況の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食事も(8,12月)、外出支援(11月)、福祉フェスタ見学、(12月)を実施した。</li> <li>・新規利用者の中に「土曜・祝日も作業をしたい」という方もおり、昨年度より土曜・祝日の若干ではあるが稼働率が上がっている。</li> <li>・土曜・祝日稼働率 R6年度49.5% R7年度55.8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休日や1階を活用した食事会や行事の企画を行い、参加を促す。</li> <li>・土曜・祝日の作業量の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加可能なイベントがあれば参加する、1階を活用した行事を開催するなど余暇の充実を図る。</li> </ul>
財務の視点	稼働率の改善	前年以上(令和5年概算105.0%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度稼働率95.5%から、101%(+5.5%)。</li> <li>・登録者R7.4 17名 → 20名(R8.1月現在)となっているが、精神的不調による長期欠席(R8.1現在3名)や出席が安定しない方がいる。</li> <li>・季節の変わり目、夏、冬に体調不良で休む方が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神的不調の原因がプライベートのことになると介入が難しい。</li> <li>・個人での健康管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長期欠席者の定期的な様子伺い、利用を促すなどのアプローチ継続。</li> <li>・新規利用者の受入れ</li> <li>・健康管理について周知する。</li> </ul>
顧客の視点	平均工賃の維持向上	前年比	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度36,968円、令和7年1月現在34,116円となっている。</li> <li>・昨年度平均売上約55万/月(飲食事業を除く)に対し、今年度は約50万/月となっていること、支払い対象者が増えている(延べ約100人)から平均工賃が下がっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の作業量を増やす、新規作業の受注を交渉する。</li> <li>・新規受注先開拓を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受注交渉</li> <li>・新規開拓</li> </ul>
	昼の送迎体制の確立	ニーズに応じた送迎への対応	利用ニーズに合わせ、昼の送迎を実施している。送迎担当者は休憩時間を時間差で取得するようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き実施する。</li> <li>・休憩時間を時間差で取得し、休憩時間を確保する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフ会議で検証、改善を図る。</li> </ul>
	就労訓練の強化	プログラムの作成	就労支援研修の資料を基に方向性を決定し、施設状況に合わせて内容の検討を実施した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な内容を早急に作成する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練プログラムを作成し、試行する。</li> </ul>
業務プロセスの視点	工賃支払規程の見直し	実態に応じた規程の作成	令和7年10月より支払日、計算方法など規約を変更し、余剰金が発生しないようにした。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・余剰金の分配について、わかりにくい部分があるのではないかと思われる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工賃検討委員会を検討する。</li> </ul>
	勤務及び日中の配置動向の調整	サービスに支障がない配置	作業に支障のない配置はできている。 ・日中の送迎実施についてもできている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフ会議で検証、改善を図る。</li> </ul>
	1階の活用	新規事業の実施	多目的スペースとして、自立支援協議会の会議や絆カフェなどに利用している。 ・利用見込み 43回以上(月平均3.6回)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、相談支援部を中心に自立支援協議会の会議が中心である。</li> <li>・一般の方にも利用してもらえよう周知する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用申し込みの簡素化</li> </ul>
	個別支援と就労支援の強化	内部研修の機会を増やす	今年度内部研修を9回予定し、6回実施した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画に基づき、研修を実施する。</li> </ul>
学習と成長の視点	各作業場に配置可能な人員の育成	単独で配置可能なスタッフの人数	定期的に作業配置を変更し、複数の視点で利用者の様子や作業の様子が確認できるようにしている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な配置変更を継続する。</li> </ul>

## 第3次中期経営戦略進捗報告書（令和8年3月まで）

部署名 共同生活援助部		重点課題		成果尺度		進捗状況		目標達成するにあたっての課題等		今後のスケジュール等	
戦略マ	高齢・重度障害者に特化した生活支援事業所として、利用者と地域のニーズに応え続ける	新規利用契約数	新規利用者1名(大空)と契約、利用開始した。 ・利用終了時刻の延長を希望された方がいた為、延長支援加算を申請した。	新規利用者1名(大空)と契約、利用開始した。 ・利用終了時刻の延長を希望された方がいた為、延長支援加算を申請した。	・輝きは利用定員に達している為、曜日固定をして受け入れ可能な日がないが、次年度に新規の利用希望者がいる。 ・現利用者においても、老健介護の課題に直面している方々がいる。	令和8年4月以降の輝き通所希望者がいる為、欠席枠や土曜営業日から受け入れを行う。 ・相談支援事業所と協力し、支援に繋げる。					
		地域交流回数	地域交流を通じて近隣地域とよりよい関係性を広げていく	・播磨農業高校4回、北条高校2回(うち1回は文化祭見学)、教ルーテル会1回、愛の光こども園2回の交流があった。また、鞆野上町自治会行事へ4回参加した。	・庭園の維持管理を通して地域交流を深める方法について検討、実施する。	・庭園の維持管理を通して地域交流を深める方法について検討、実施する。					
財務の視点	職員一人ひとりのコスト意識を高め、支出を削減する	・稼働率の向上(輝き)	・利用時間が5時間以上7時間未満(0.75)、5時間未満(0.5)として計算すると、令和7年4月から12月の稼働率は90.6%(11月末時点、目標値92.0%、昨年88.3%)となった。	・利用時間が5時間以上7時間未満(0.75)、5時間未満(0.5)として計算すると、令和7年4月から12月の稼働率は90.6%(11月末時点、目標値92.0%、昨年88.3%)となった。	・利用二一ズがあるが平日の空き枠がなく、欠席発生時や土曜営業日の受け入れしできない。	・利用希望者は平日の空きや土曜営業日の利用を提案する。					
		・入居者数維持(大空)	年間平均稼働率	・令和7年4月から11月稼働率は98.6%(昨年98.2%、目標値96.0%)	・入居希望待機者の人数が少ない。	・入居二一ズを利用者等に確認し待機者リストと入居までの流れを明確にする。	・入居二一ズを利用者等に確認し待機者リストと入居までの流れを明確にする。 ・支援体制を見直し、多くの職員による支援を行う。				
財務の視点	現在の加算を維持・新たな加算取得に向けて検証する	・入居者数維持(くつろぎ)	年間平均稼働率	・令和7年4月から11月稼働率は99.5%(昨年度同様、目標値98.0%)	・入居希望待機者の人数が少ない。 ・部内の一部の職員で支援が行われている。	・入居二一ズを利用者等に確認し待機者リストと入居までの流れを明確にする。 ・支援体制を見直し、多くの職員による支援を行う。					
		・入居者数維持(くつろぎ)	年間平均稼働率	・令和7年4月から11月稼働率は70.1%(昨年56.1%、目標値75.0%)	・入居者の仕事が休みとなると、自宅へ帰るため利用日数が少なくなる。 ・部内の一部の職員で支援が行われている。	・入居者の仕事(平日)による欠席が長くなる場合は、くつろぎの利用を勧める。 ・支援体制を見直し、多くの職員による支援を行う。					
財務の視点	職員一人ひとりのコスト意識を高め、支出を削減する	取得対象とするもの	・大空 重度加算取得(4月から4名、5月から5名、6月から6名) ・輝き 重度加算取得(6月から5名、11月から6名) ・輝きリハビリ加算取得(4月時点は11名、10月から2名、11月から1追加し、計14名) ・延長支援加算の申請を行った(8名)	・大空 重度加算取得(4月から4名、5月から5名、6月から6名) ・輝き 重度加算取得(6月から5名、11月から6名) ・輝きリハビリ加算取得(4月時点は11名、10月から2名、11月から1追加し、計14名) ・延長支援加算の申請を行った(8名)	・特になし。	・人員配置体制加算の区分維持のため、大空と輝きの職員配置を調整する。					
		支出削減対策会議の実施(管理者・主任・物品担当)	・時間外勤務: ハナスト等の活用を行っているが令和7年度の6ヶ月間では、前年度より約1割増加していた。 4月の給食の見直しが増加要因と考えられる。 ・水道光熱費: 節水や節電を周知し、昨年度と同程度の状況 ・物品購入費: 昨年度より2割程度少ない状況	・照明やエアコンの消し忘れが時折折見受けられた。	・同様のスケジュールで継続する。						

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名	共同生活援助部			
戦略テーマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・より多くの人の多様なニーズに応えられる事業所となる。</li> <li>・安全と安心を基盤に、利用者及び家族の更なる利用満足度を向上させる。</li> <li>・一人ひとりの職員がやりがいと専門職集団としての自覚を持ち、サービス提供を行う。</li> <li>・各専門職の業務内容の整理と効率化を図ると共に、支出を抑え各事業の利用率を更に向上させる。</li> <li>・地域とのつながりを深め、地域に必要とされる事業所になる。</li> </ul>			
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等
財務の視点	日中サービス支援型GHIについての収支試算	試算実施回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日中サービス支援型について配置要件や必要となる人件費を踏まえて試算した。収入は増えるが増員した人件費に見合わなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日中サービス支援型の入居者が同じ建物内の輝き利用の可否、短期入所居室の確保、職員増員による支出の増加等の課題がある。</li> </ul>
	リハビリ等による身体機能の維持及び向上	満足度調査による満足率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満足度調査では令和6年度は令和4年度と比較し、リハビリの満足度が9ポイント上昇した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活動作(食事、トイレ)の変化があるが、記録に残っていないことがある。</li> </ul>
顧客の視点	生活支援・個別対応の充実と家族の満足度の向上	満足度調査による満足率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満足度調査では大空入居者では外出・行事では満足度が向上しているが他の項目では微減していた。輝き通所では食事、日中活動で向上、他の項目では微減、健康管理や個別支援計画では減少していたが回答率は100%であった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用状況の報告方法を再検討する。</li> <li>・定期的(年に1回)に調査を実施する。</li> </ul>
	事故防止に向けたヒヤリハット、事故内容の検証と事故防止対策の実施。	会議の開催回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議は6回開催した。</li> <li>・ヒヤリハット件数151件、事故件数12件であった。(令和7年12月まで)</li> <li>・月に1回ヒヤリハットの集計と防止策について周知している。また、早急に防止策が必要なのはその都度周知した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施確認を定期的に行う</li> <li>・集計や事故防止策の周知を継続する。</li> </ul>
業務プロセスの視点	支援内容の向上と個別対応の統一	担当者提案の実施件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当者提案の支援内容の見直し回数は、大空70件、輝き105件であった。利用者の状態に応じて支援内容を変更した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の状態変化や個別支援計画に基づき継続して行う。</li> </ul>
	夜中に災害が起きた際の避難対応方法を再検討する。	検討回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討回数4回。</li> <li>・火災想定訓練を実施した。(大空輝き2回、なごみ2回、くつろぎ1回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・停電時に備え対応を見直す</li> <li>・備蓄食の補充を行う。</li> </ul>
	業務の効率化	効率化できた業務件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハナストによる音声による記録入力、連絡機能を活用している。記録時間の短縮、全体連絡が業務効率化につながっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・つながりにくさを具体的な把握し、原因へ対処する。</li> </ul>
	支援者の介護負担軽減に向けた取り組み	取り組み件数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・立位困難者の排泄支援の見直し、移乗介助は利用者合わせてスライディングボードの活用や2名による介助に変更した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の状態を踏まえた介助状況の再アセスメントを行い、負担軽減の方法を案出する。</li> </ul>
	広報活動の強化	新たな事業所PRについて検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広報委員会実施回数(5回)、事業所パンフレットの見直しを検討した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月に1回の広報委員会を継続する。</li> </ul>
		SNS投稿回数増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インスタグラムの投稿を24回(R7.4~12)行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月の投稿目標回数を決め、日常の様子等の発信回数を増加させる。</li> </ul>

### 第3次中期経営戦略進捗報告書(令和8年3月まで)

部署名		共同生活援助部			
戦略テーマ	高齢・重度障害者に特化した生活支援事業所として、利用者と地域のニーズに応え続ける	<ul style="list-style-type: none"> <li>・より多くの人の多様なニーズに応えられる事業所となる。</li> <li>・安全と安心を基盤に、利用者及び家族の更なる利用満足度を向上させる。</li> <li>・一人ひとりの職員がやりがいと専門職集団としての自覚を持ち、サービス提供を行う。</li> <li>・各専門職の業務内容の整理と効率化を図ると共に、支出を抑え各事業の利用率を更に向上させる。</li> <li>・地域とのつながりを深め、地域に必要とされる事業所になる。</li> </ul>			
区分	重点課題	成果尺度	進捗状況		
学習と成長の視点	リーダー(主任等)のOJT内容と技術の向上を図る。	内部への伝達研修実施回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部研修参加者による伝達を2回(支援記録の充実・虐待防止)実施した。</li> <li>・支援、行事内容等について主任やサービス管理責任者が中心となりOJTを行った。</li> </ul>		
	各専門職の知識や技術の向上の為、外部研修に参加する。	研修参加回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5回の研修に7名が参加した(強度行動障害基礎、サービス管理責任者基礎・実践、虐待防止)</li> </ul>		
	内部研修の実施と実践評価	研修・評価回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護技術の向上、個別支援の充実、感染症予防、虐待防止について各1回から2回実施した。</li> </ul>		
	重点課題	成果尺度	進捗状況	目標達成するにあたっての課題等	今後のスケジュール等
				<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の課題に対してのアプローチが不十分であった。</li> <li>・職位や経験年数等に応じて研修に参加したが、参加者が限られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課表及び目標考課表に基づいたOJTの強化。</li> <li>・令和8年度の研修計画の実施。</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容の検討が遅れ、内容を直前で変更することがあった。また同様の内容を2回実施したが、全職員の参加には至っていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度の研修計画に沿って研修に参加する。</li> <li>・実施までのスケジュールや実施管理の役割を明確にし周知する。実施方法を再検討する。</li> </ul>