

令和8年度(2026 年度)

事業計画書

社会福祉法人グロー(GLOW)

No	目次	ページ
1	法人事務局	1
2	養護老人ホームきぬがさ	6
3	老人ホームながはま	9
4	特別養護老人ホームふくら	13
5	ひのたに園	17
6	滋賀県立むれやま荘	21
7	滋賀県立信楽学園	24
8	東近江障害施設群	27
9	オープンスペースれがーと	31
10	滋賀県発達障害者支援センター	35
11	滋賀県地域生活定着支援センター	37
12	滋賀県高次脳機能障害支援センター	39
13	法人企画局	41

法人理念

私たちは次の 2 つの言葉を胸に、この地域に生きる全ての人の、安心な暮らしが保障され、尊厳を持ってその人らしく生きることが出来る社会を創っていきます。

「生きることが光になる」

全ての人は自らの命を通して、人に生きることの尊さを知らせるものであると考えます。

「ほほえむちから」

ほほえむちからを、人は誰でも持っています。向かい合う人に対するほほえむちから、向かい合う人のほほえむちからを大切にします。

1. 法人事務局(総務部)

1. 高齢福祉事業の再編

地域視点、業態視点による再編に向けた取組

- ・ 湖北地域における事業再編に向け、(仮称)ふくら移転準備室を設置し、高齢施設の機能整理をはかるとともに、移転地での建設計画を検討します。
- ・ 養護老人ホームで行う事業等について高齢施設経営会議において検討し、空床等の利活用に繋がります。

2. 障害福祉事業の再編

障害福祉サービス事業の整理と相談支援事業の効率的・効果的な運営

- ・ 圏域・地域やニーズに応じて、事業や定員の変更・新設・廃止等、効率的・効果的なサービスの提供をはかります。
- ・ 利用者の意思決定と適切なサービス利用の根幹である相談支援事業について、質の向上と持続可能な運営体制の整備を図ります。
- ・ むれやま荘、信楽学園については、滋賀県による県立施設あり方検討(報告)で出された方向性に応じて、経営会議等において指定管理に関する協議を行います。

3. 横断的な居住支援

住宅セーフティネット法や介護保険法等に基づく居住支援の推進

- ・ ひのたに園で取組む居住支援のノウハウを、高齢施設経営改善会議等で共有し、養護老人ホーム等を含めた横断的な居住支援の展開について検討・実施します。

4. 安定的な黒字経営

収支の健全化

- ・ 各施設の月次の稼働率や収支状況を情報整理し、PDCAサイクルに基づき、経営会議で迅速に低採算事業への対応を検討し、必要に応じた介入、廃止等の検討、経営の改善を行います。
- ・ 事業ごとの収入額を全国平均等と比較し、報酬体系に即した運営や加算の取得状況を把握し、契約形態・利用料金を適正化することで収入の適正化(目標の達成)をはかります。

項目	収支差額率	事業活動収支	資金収支
目標	▲1.8%	▲48,284 千円	31,894 千円

人件費の適正化

- ・ 各施設の収支状況等を勘案しながら、それに見合う配置人数の合意形成をはかります。
- ・ 現状の人件費や職員構成を分析し、今後の人件費見込みについての検討を継続して行います。

事業費の節減

- ・ 水道光熱使用量を削減するため、毎月報告と定期的に情報を共有します。
- ・ 物価高騰、燃料費高騰等の支援金確保に努めるとともに、稼働状況に応じた事業費の支出に努めます。

5. 必要な職員の確保

計画的な採用活動(新規・中途・外国人材)

- ・ 新卒一括採用に併せて、年度途中の採用や募集要件等の緩和など幅広い採用に努めます。
- ・ 福祉分野に限らず各種就職フェア等の機会を活用し、キャリア採用や他分野からの求職者に対するアプローチを行います。
- ・ 求職者の見学に際し個別対応をする等、入職に係る不安解消(内定辞退)や採用後のミスマッチ(早期退職)が起こらないよう、採用前の丁寧な情報提供に努めます。
- ・ ホームページの随時更新、Instagram、就活サイト(新卒サイト等)の活用により、法人の魅力や福祉の仕事についての発信を継続的に行います。
- ・ 学校および養成校等へのアプローチや人材紹介業者への依頼等、採用に係る関係機関との連携体制の構築を図ります。
- ・ 外国人(特定技能人材)雇用に向け、生活環境等を含めた受け入れ体制の整備について、事業所と検討を進めます。
- ・ 所属長の推薦による非正規職員から正規職員への積極的な登用を進めます。(年2回の登用試験の実施)
- ・ 定年退職者の継続雇用を促進し、培われた経験とノウハウを事業運営に活かします。

6. 職員定着率の向上

人材育成計画の推進および再編

- ・ 新規採用職員およびキャリアパスを意識した幅広い福祉人の育成をはかる「土台をつくる研修」、必要とされる資質の向上やスキルアップを図る「職階別研修」、ニーズに基づいた選択研修(各専門分野研修)を実施します。
- ・ 「互いに学びあう」視点、「育てる人を育てる」視点、「社会福祉を含めた多(他)分野から学ぶ」視点、「エンゲージメントの向上」の視点に基づいた研修の企画に努めます。

- ・ 社会福祉法人の役職員として学ぶべき必須の研修を各委員会とリンクさせて実施します。
部落差別から学ぶ人権研修(人権教育推進委員会)、権利擁護研修(権利擁護・虐待防止委員会)、ハラスメント防止研修(コンプライアンス推進室/ハラスメント対策委員会)等、
- ・ 人材育成計画の推進および改定に向けて、法人運営健全化委員会と連動して取り組みます。

7. 職員エンゲージメントの向上

エンゲージメントサーベイによる焦点化した取り組みの実施

- ・ エンゲージメントサーベイの実施と結果の分析により、各事業所ごとの課題の明確化と、各課題に焦点化した解決のための取り組みを施設・事業所と協同して実施します。

ICT(情報通信技術)環境整備による業務・事務の効率化

- ・ 法人内に複数名担当者を設置し、各施設の ICT 環境の整備や活性化を目的に定期的に情報交換を行います。
- ・ ホームページの随時更新を行う等、積極的な情報公開と法人の魅力発信に努めます。
- ・ クラウドサービスによるグループウェア「google workspace」を施設・事業所ごとに導入し、全職員のアカウント付与に向け、利用方法(アカウントの取り扱い)の条件整理を行います。
- ・ ケアコラボ導入・活用の支援を行うとともに、その他の記録ソフトを活用する事業所との共通化(記録のポイントなど)を支援します。
- ・ 勤怠管理や給与計算といった事務業務の DX 化(Digital Transformation)について情報収集を行い、導入に向けて整理及び検討を行います。
- ・ SNS・生成 AI の活用・google workspace 導入における、コンプライアンス、個人情報保護、法人情報漏洩防止に考慮した運用基準を検討します。

福利厚生・休暇制度充実・職員満足度調査

- ・ ワークライフバランスの実現に向け、個別の事情に応じた柔軟な働き方を検討します。
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算等を活用し、定期昇給と併せて職員の賃金改善に向け取り組みます。
- ・ 育児・介護による職員の離職を防ぎ、誰もが可能な限り、仕事と家庭等を両立できるよう雇用環境の整備や育児・介護休業等の取得の促進など制度の周知を図ります。

ハラスメント防止に向けた取組

- ・ ハラスメント相談対応に加え、相談体制マニュアルの整備、周知、啓発、相談体制の強化等、ハラスメントのない職場づくりに向けた環境の整備を継続して行います。
- ・ ハラスメント防止に関する取組のアンケートを実施し、検証を行うことで、今後の働きやすい職場づくりの検討材料とします。
- ・ ハラスメント外部評価委員会による各ハラスメント防止対策について外部評価を受け、取り組みの改善に繋がります。

メンタルヘルス対策/安全衛生管理

- ・ヘルスマネジメントの増進を目的に、定期健康診断やストレスチェックと連携したフォロー体制の構築を目指します。

8. 法令遵守・法令違反ゼロ

内部統制・リスク管理マニュアルの整備

- ・法人としてのコンプライアンスのさらなる強化に向けて、法令・法人諸規定等の遵守はもとより、社会規範・社会的良識に即した誠実かつ公正な事業を推進します。
- ・内部通報規程及びハラスメント規程について、職員への周知を図ります。
- ・ハラスメント相談窓口の更なる実行化のため、相談窓口職員へのハラスメント相談対応研修を実施します。

事業にかかる法令の遵守

- ・人権尊重・権利擁護を基底とした事業の運営にかかる各種委員会を開催します。(権利擁護・虐待防止委員会/リスクマネジメント委員会/人権教育推進委員会)
- ・法人内部相互の監査・牽制機能を強化するとともに、指導監査・運営指導による指導・助言を活かした運営をはかります。

BCP (Business Continuity Plan/事業継続計画)

- ・法令に基づく各施設・事業所のBCPについて、策定、周知、研修および訓練の状況を確認します。あわせて法人全体の業務継続(および再開)の優先度、緊急時の安否確認、参集および応援体制の指針を作成します。

9. 意思決定の透明化

理事会・評議員会・監査体制の整備

- ・役員・管理職の行為規範について、法人運営健全化委員会の部会等による職員の意見を反映させながら作成します。
- ・内部監査機能を強化するための検討と取組を進めます。

積極的な情報公開と説明責任

- ・迅速かつ的確な情報開示について、「指針」と「マニュアル」を作成します。

10. 滋賀県障害者自立支援協議会（委託事業）

各地域における相談支援体制の充実・強化および地域支援体制強化事業の効果的な実施

- ・ 県事業である滋賀県障害者自立支援協議会の受託運営を継続し、各種会議、委員会の運営および、各種研修の運営を県内関係機関と連携し実施します。
- ・ あわせて各市町に設置されている基幹相談支援センター及び地域自立支援協議会をはじめとする県内関係機関との連携、各キーパーソンの協力を得て、各圏域における地域支援力の向上や障害福祉事業を担う人材の育成を効果的に進めます。

11. 甲賀市・湖南市障がい者基幹相談支援センター（委託事業）

甲賀圏域における支援体制強化に向けた基幹相談支援センター運営の効果的に実施

- ・ 甲賀市・湖南市から受託している基幹相談支援センター事業の運営を担い、圏域内の相談支援事業所等への支援を通して相談支援体制の充実を図ります。
- ・ 地域自立支援協議会(甲賀地域サービス調整会議)の事務局として、各会議を円滑に運営し地域課題を明確にした上で、社会資源の充実や支援スキルの向上等の支援体制全体の整備に向けた協議や取組が効果的に行われる場づくりに取り組みます。

2. 養護老人ホームきぬがさ

1. チームケアとユニットケアの確立

利用者の「その人らしさの回復」を目指した生活の場としてのユニットケアの導入

(グループ支援からユニットケアへの移行)

- ・ 住まいとしての生活環境の整え方を見直し、「見守り」を軸としたその人らしい生活を支えるために、ユニット単位でケアする体制へ移行します。

利用者の QOL 向上を目指した多職種連携によるチームケアの活性化

(シームレスな情報連携)

- ・ 生活相談、生活支援、医療、栄養、機能訓練等の多職種間でリアルタイムに情報交換と共有をしながら、利用者のより良い個別支援を生み出します。

2. 地域と支え合う関係づくり

地域住民との日常的なつながりの場の拡大

(多世代交流型セーフティネット)

- ・ 地域住民と共に支え合う関係となれるような、縁側交流のアイデアを職員から募り、実現します。

3. 安定的な運営

項目	目標/定員	事業活動による収入額 (単位:千円)	利用率(稼働率) サービス提供時間等
養護老人ホーム	110/130	193,578	・月 初 人 数 53人 ・稼 働 率 95%
(うち)特定施設 入居者生活介護	(57)/110/130	170,372	・平均利用者数 57名/日 ・平均要介護度 2.9
生活管理指導 短期宿泊事業	6 床	5,080	・利 用 日 数 800日
契約入所者	7名	22,742	

収支バランスを改善する為の増収及び経費適正化の取り組み

(収益基盤の多角化と適正化)

- ・ 措置費基準額の増額及び契約入所単価の見直しや加算算定などの増収に向けた働きかけを行いつつ、経費適正化のための公費負担品目等見直しを行います。

4. 法人内の事業所連携による効果的運営

居住支援事業の受け入れ

(住宅確保要配慮者の受け入れ促進)

- ・ ひのたに園との連携によって、居住支援事業の理解と支援を進めます。

障害支援事業所との連携

(レスパイトショート受入れ促進)

- ・ 法人内障害者支援事業所等からの定期的なショート利用を開拓します。

高齢3施設の協働

(養護老人ホームの効果的な運営)

- ・ ふくら・ながはまとの情報共有と意見交換により、増収、災害連携、支援力の向上に取り組めます。

5. 老いも若きも働きたい職場になる

きぬがさの魅力情報の発信

(法人やきぬがさの強みをアピール)

- ・ 「日常の小さなしあわせ」の SNS 発信や働き方の選択肢の提示を丁寧に作ります。

入職者ケアと在職者フォローの充実

(お互いを支えあう健やかなチーム作り)

- ・ 身体的安楽と心理的安全性のある環境を整え、職員個々のライフステージに沿った柔軟な働き方やシフト設計を行います。

6. 「福祉のプロ」を育て、働き甲斐のある職場となる

職員エンゲージメントの向上

（対話と学びによる組織力向上の推進）

- ・ きぬがさの運営方針を幹としながら、職員との様々な対話シーンによるボトムアップ型組織開発と、職員個々の得意を生かした人材育成を行います。

ICT 活用による業務効率化とケアの質の転換

（科学的介護）

- ・ 労働安全衛生上の課題を把握し、ICT や AI を活用して、三方よしの介護のあり方を見出します。

7. より信頼されるきぬがさ

組織としての倫理と運営を重視した施設マネジメント

（ハラスメントのない職場づくり）

- ・ すべての職員が倫理的判断力をもって日常業務に臨めるよう、継続的な行動規範・倫理規定の確認と研修を行なうとともに、組織としての意思決定プロセスを大切にします。

施設のリスクマネジメント強化

（災害時及び感染症流行時の業務継続計画）

- ・ BCP に基づく訓練と計画の更新を行います。（年1回以上）

3. 老人ホームながはま

1. 利用者の夢の実現に向けた取り組みを行います

利用者参加型のサービス計画と実現

(ながはま)

- ・利用者ニーズの洗い出しを行い、利用者本人参加のサービス担当者会議にて達成に向けた計画の立案と支援を進め、利用者満足度の向上を図り、ケア会議で進捗状況の把握を行います。
- ・利用者と共に行事等の企画や準備を行い、利用者の積極的な活動意欲の向上を図り、ケア会議にて実績の確認を行います。
- ・施設内外の清掃作業へ積極的に参加できるよう、社会参加意欲の向上・やり甲斐・生き甲斐づくりに繋がる支援を行います。ケア会議で参加状況等、実績確認を行います。
- ・本人の人生を紐解き、終末期にどのように過ごすかを共に考えながらケアを図ります。看取りカンファレンスの開催、看取りケア計画書の作成による看取り支援を構築します。サービスの終了後、振り返りを行います。
- ・利用者の身体状況に応じた食事、「美味しい」と喜ばれる食事を提供し、満足度調査による評価を行います。

(とよしま)

- ・楽しく1日を過ごしていただけるよう、個々の利用者の嗜好を取り入れたレクリエーションを実施するとともに、季節の行事や日中活動計画を充実します。ケア会議で実績を確認します。
- ・社会資源を活用した屋外行事等を通した社会参加の機会を設け、在宅生活の継続に向けた取り組みができるよう、ケア会議にて行事の立案、振り返りを進めていきます。
- ・送迎時の安全管理、無事故・無違反を徹底し、利用者に安心を持って頂けるよう、ゆとりを持った車両運転に努めます。運行前の体調チェック、ケア会議での安全運転啓発を行います。

要介護認定の適宜確認

- ・利用者の状態を適宜確認し、状態にあった要介護認定区分の更新・申請を行います。利用者が安心して施設生活を送るためのケアを提供できるよう、リーダー会議にて対象者の洗い出しを行い、必要な手続きを進めます。

2. 共生社会に向けた取組を行います。

子ども食堂の継続と拡充

- ・地域住民、ボランティアと一緒に食事をつくり、食べたり遊んだりしながら、子どもが安心して過ごすことができる場所を提供します。実績等をリーダー会議で確認しつつ、地域ぐるみで継続的に子どもを育てる垣根のない居場所を目指します。

- ・ 参加する子どもと施設利用者の交流の機会、福祉体験の場として活用し、将来の福祉人材育成につなげられるよう啓発します。
- ・ 地域住民とのコラボレーション企画を実施するため、リーダー会議にて計画を立案します。

生活困窮者・困難ケースの積極的受け入れ、契約入所支援の拡充

- ・ 契約入所について、事業内容を地域包括支援センターや介護支援専門員（ケアマネジャー）、医療ソーシャルワーカー等に広く周知をはかり、実績をリーダー会議にて確認します。
- ・ 特別養護老人ホームへの待機状況にある方が入所できるまでの間、本人や家族に安心・安全に過ごしていただくための契約入所利用に向け、特養等に契約入所について説明し、周知の依頼を図ります。進捗状況や実績をリーダー会議で確認します。
- ・ 障害者支援施設を利用する高齢者の受け入れを進めていくため、近隣の障害者支援施設と情報交換の場を設け、リーダー会議で進捗確認を行います。

3. 安定した施設運営を行います

数値目標

項目	目標/定員	事業活動による収入額 (単位:千円)	利用率(稼働率) サービス提供時間等
養護老人ホーム (入院者除く)	63/70 (62)	116,000	稼働率90% (稼働率 88%)
(うち)特定施設 入居者生活介護	36/70	92,000	
通所(とよしま)	11/15	23,000	稼働率 73%

- ・ 電気・水道・ガス使用量の削減 削減率(前年比)▲1.0%をすすめ、リーダー会議で実績を確認します。
- ・ 利用者の身体能力に応じた機器の選定を随時実施し、福祉用具レンタル物品の再検討を図ります。ケア会議で検討し、実績を確認しながら無駄のない福祉用具レンタルで支出の削減に努めます。

措置及び契約入所の関係機関への周知と積極的な受け入れ

- ・ 各市町へ空床情報を提供するとともに、各市町から利用しやすい協力体制の検討をすすめます。利用の実績ならびに収益についてリーダー会議にて確認を行います。
- ・ 利用者の状態を適宜確認し、状態にあった要介護認定区分の更新、申請を行い、実態に応じた介護報酬を得ることができるよう、リーダー会議にて対象者の洗い出しを行います。

契約入所の受け入れ

- ・地域包括支援センターや介護支援専門員（ケアマネジャー）、医療ソーシャルワーカーや特別養護老人ホームからの相談があった際には、可能な限り受け入れを進め、その実績をケース会議にて確認するとともに、更なる利用促進に向けた検討を行います。

4. 居住支援事業受け入れ

- ・法人が実施する居住支援事業の理解を進めるとともに、対象者が居住する場所として提供できるよう取組を進め、リーダー会議で検討、進捗を確認します。

5. 能力向上に向けた取組

職員のやってみたいことの意見聴収と支援

- ・職員が1年間で取り組みたいことやってみたいこと等、個々に設定した目標を基にヒアリングを実施します。目標達成に向けた支援を行うとともに、年度末に自己評価を実施し、達成度、満足感の確認を行います。
- ・利用者の安心・安全な生活支援に向けた職員一人ひとりの気づきを大切にします。業務遂行にあたって気づきが反映できるよう業務改善委員会を開催し、改善実績をリーダー会議で確認します。

希望する研修等の受講促進とフィードバック

- ・職員が希望する外部研修やオンライン研修を受講できる体制を整えます。受講後は他職員に復命として発信できる場を提供します。

専門性の高いケアの実現

- ・対象となる職員について、資格の取得および受験に向けた支援を行うとともに、受験しやすい環境の構築を図ります。
- ・定期的なケア技術の研修を開催し、その実績をケア会議で確認します。

6. 職員確保・年休取得向上

計画的な年休取得

- ・年次有給休暇取得促進を行い、全職員が1～2か月に1日以上は年休を取得し、職員の就業意欲や能力が発揮できるよう環境を整備します。そのためのシフト作成や、リーダー会議で取得実績の確認を行います。

職員の確保

- ・法定配置基準を遵守するとともに、研修受講や年次有給休暇等にかかる必要な人員について適宜、担当者と協議を行い確保に努めます。
- ・業務の洗い出しと整理をおこない、必要とされる人員を明確にするため、各部署で検討を進め、リーダー会議にて確認を行います。

7. 高齢3施設の協働

収益増の取組実施に向けた相談・提案・協議

- ・ 高齢3施設による経営状況や運営状況を確認し、相互に意見を出し合うことで、様々な取り組みや共有ができるよう、定期的な情報交換会の開催を行います。

災害時の協働連携体制づくり

- ・ 災害(自然災害、感染症等)発生時に協力し合える体制づくりのため、3施設での BCP 計画作成の検討を進めます。

8. 安心安全な環境構築

職員の負担軽減・業務効率化に向けた機器の選定と導入

- ・ 福祉機器の展示会や研修会に参加し、知識を深めるとともに、導入による効果を見極めていきます。
- ・ ICT 機器の活用により、職員間の情報共有を綿密に行い効率化を図るとともに、合理的に業務のスリム化を図るため、更なる機器の導入検討をリーダー会議にて行います。

4S 活動の継続

- ・ 4S(整理、整頓、清潔、清掃)活動を推進し、3M(ムリ、ムダ、ムラ)の削減と施設内外の美化を図ります。時間外労働等の削減、施設利用者および職員等の事故防止に努め、安全と健康に配慮した環境づくりを目指し、その実績をリーダー会議にて確認します。

業務改善委員会の定例会議

- ・ 職員一人ひとりの気づきから業務内容の確認や改善を行うとともに、新たな取り組みへの検討提案を挙げ、利用者支援の向上、職員の導線確保に向けた取組案を作成します。

9. 法令遵守

施設内研修での職員への周知

- ・ 必須研修(および訓練): 身体拘束等の適正化・高齢者虐待防止・事故発生防止・感染症及び食中毒の予防及びまん延防止・事業継続に向けた研修・訓練を行います。

各種委員会の開催

- ・ 業務にかかる制度およびその根拠を正しく理解し、その中にも革新性があることを心に留め、思考し議論し実践します。
- ・ 必須委員会として示されている、身体拘束適正化検討委員会・虐待防止検討委員会・感染症予防対策委員会・事故発生防止委員会・第三者委員会・安全衛生委員会を確実に開催し、利用者の安全、施設の健全な運営に向けた取組を行っていきます。

4. 特別養護老人ホームふくら

1. 尊厳を大事にした豊かな暮らしの実現

サービス計画に基づく「ふくらケアの6つのはしら」の浸透と意思決定支援の実践

- ▶ ふくらケアの6つのはしらの浸透
 - ・ はしら1からはしら6について具体的に理解するために研修会を実施します。
 - ・ 現状に応じた「6つのはしら」の更新を検討します。
- ▶ 本人の意向に沿った日々の暮らしを継続します。
 - ・ 基本ケア委員会を中心として、ケアにおける意思確認の定着を図ります。
 - ・ 安楽に過ごしていただくため、本人の状態に応じてケアを見直します。
 - ・ 権利擁護の視点を持った支援(接遇)の向上を図ります。
- ▶ ACP(アドバンス・ケア・プランニング/人生会議)を根拠としたケアを実践します。
 - ・ 医務室、ケアマネジャーを中心に、本人に人生の最終段階の意向を聴き取り、多職種を含めたチームで共有します。

ケアの質の確保の取り組みを行います。

- ▶ 支援スキルの底上げと標準化を目指します。
 - ・ 基礎介護支援についての研修を項目別に行います。(介護技術・アセスメント・コミュニケーション・記録等)
 - ・ 定期的にケアの見直しを行い、実践します。
 - ・ 振り返りシートを更新しながら活用し、できたことは継続、できなかったことは分析し次のケアに活かせるようにします。

ケアを振り返り、豊かな暮らしの継続を図ります。

- | | |
|----------------------|-----------|
| ・ 自己評価 | (3.8/5.0) |
| ・ グループ評価 | (3.8/5.0) |
| ・ チーム(多職種)評価 | (3.8/5.0) |
| ・ 看取り後の家族アンケートの実施 | (90/100%) |
| ・ 利用者、ご家族満足度アンケートの実施 | (4.2/5.0) |
| ・ 嗜好調査の実施 | (4.2/5.0) |

2. 新築整備に向けた基本構想の作成

湖北地域における高齢福祉事業再編に向けたふくら移転準備室(仮)の発足

- ▶ 第1四半期にふくら移転準備室(仮)を立ち上げ、年度末までにコンセプトを決めます。
- ・ コンセプトはふくらケアの6つのはしらを反映したものにします。
- ・ 竣工に向けて具体的なタイムスケジュールを整理します。

各事業の見直しと新規事業(付加事業)の検討

- ・ 入所の定員、短期の定員、通所の地域密着事業を含めた定員の見直しを検討します。
- ・ 湖北地域におけるニーズに即した新規事業を検討します。

働きやすさと働きがいの視点を持った整備

- ▶ 利用者と職員の動線が効率的な視点を入れた構想にします。
- ・ 介護機器の積極的な導入を検討します。

3. 地域貢献事業

出前講座「ふくら広場」の開催

- ・ 長浜市の出前講座への登録を行い、依頼があれば柔軟に対応します。(フレイル予防・介護保険制度、認知症、看取りケア、ACP 等)
- ・ 長浜市の学校教育への講師派遣(がん教育)

居住支援機能を備えた新サービスの検討

- ・ 居住支援事業の理解を深めるための研修を実施します。
- ・ 居宅と協力して、居住支援の必要な利用者の洗い出しを行い、ニーズを把握します。

4. 事業の安定経営

数値目標

項目	定員	事業活動による収入額(単位:千円)	利用率(稼働率)
入 所	80	363,634	96.3%
短 期	6	32,102	116.7%
入所+短期	86	395,736	97.7%
通 所(介護)	23	51,561	80.0%
通 所(予防)		735	10.0%
居 宅(介護)	149	23,280	87.9%
居 宅(予防)		1,325	77.8%
さくら番場	12	34,240	72.0%
合 計		506,877	

入所利用者の定員の維持

- ・ 年度内に定員80名に戻すよう、外国人を含めた職員体制を整えます。

目標稼働率の維持

- ▶ 入所
 - ・ 退居から入居までを 10 日以内とし、退居から入所までの期間や入院による空床は短期で稼働します。
 - ・ 措置入所の依頼があれば柔軟に対応します。
- ▶ 短期

- ・入所の空床やキャンセルを速やかに稼働できるよう、事前に希望者、希望日数、頻度を把握しておきます。
- ・緊急ショートを柔軟に受け入れます。

▶ 通所

- ・ケアマネへ空き情報や取組等のアプローチを積極的に行います。
- ・半日やスポット利用を柔軟に受け入れます。

▶ さくら番場

- ・事業所の特徴や利用者の改善等の事例をケアマネや包括へ紹介します。
- ・長く利用していただけるよう、ご家族へのアドバイスや突発的な要望に柔軟に対応します。

老人ホームながはまとの協働(ながはま空床利用)

- ・ながはまの空床を有効的に稼働できるよう協力します。
- ・ふくらの居宅と協力し、要介護2までの方や特養入所待ちの方を対象としてながはまへの契約入所を進めます。
- ・市内の各地域包括センターや他の居宅介護支援事業所へながはまの機能を紹介します。

介護報酬改正に準じ加算の確実な算定

- ・算定可能な新規加算があれば算定します。

居宅介護支援事業所の増員の検討

- ・現在の3名体制の評価を行い、ふくら、とよしまへの利用に繋げられる見込みがあれば増員を検討します。

5. 高齢3施設の協働

災害時の連携ができる体制づくり

- ・各施設で作成したBCP計画を基に、物品や人員等含んだ協力しあえる具体的内容を検討し実施します。
- ・平常時より、研修も含め、職員の交流促進を図ると共にお互いの施設環境の理解や業務の把握が少しでも出来る体制を構築することで、万一の際に備える体制を整えます。

高齢3施設における支援力の向上

- ・特養にも養護にも必要とされる介護技術・相談技術等を習得し、高齢者支援における総合的な支援力を高めます。

柔軟な職員派遣の協力

- ・人員不足等により、事業の継続が困難な時は、柔軟に職員の派遣を行います。

6. 人材確保と専門性の向上

外国人向けの理念、介護技術等の研修システムの整備

- ・今年度2名を受け入れます。
- ・外国人向けの研修スケジュールを立て、スケジュールに沿って育成していきます。

- ・ 育成については、理解度や習得度を確認しながら進めていきます。
- ・ 生活面においても仲介会社と協力しながらサポートします。

施設内研修の再編とキャリアアップシステムの活用

- ・ 基礎介護技術を中心とした研修体系にしていきます。
- ・ 外部講師による実技研修も取り入れていきます。(オムツフィッター等)

基礎介護力の向上

- ・ 認知症ケアの質の向上として、認知症の専門研修を受講し、ひとり一人のスキルアップを図ります。

認知症介護基礎研修（受講）	1 名
認知症介護基礎研修(eラーニング)	対象職員
認知症介護実践者研修	2 名(令和7年度末 19 名受講済)
認知症介護実践リーダー研修	1 名(令和7年度末9名受講済)
認知症介護実践リーダーフォローアップ研修	1 名(令和7年度末4名受講済)
認知症介護事例発表	1 回

7. 働き続けたい職場作り

育児や介護があっても働ける環境整備

- ・ 就業規則に沿った休暇の取得ができるよう推進します。

柔軟な雇用形態の取り入れ

- ・ 家庭や個人の事情に応じた雇用形態に柔軟に対応します。(半日勤務・夜勤専従等)

計画的な年休取得

- ・ 急な休みに対応できる勤務体系を検討し、試行します。
- ・ 年間の年休の管理を行い、偏りが出ないように調整します。

ICT・AI 活用による業務の効率化

- ・ AI を活用した記録ができるよう学習会の機会を作ります。
- ・ インカム導入に向け、デモ機で実践体験します。
- ・ 機器はしっかり使いこなせるよう定期的に評価します。

職員意見の反映

- ・ 職員アンケートを実施し、課題を明確化し、職場環境委員会で解決策を検討します。

8. リスクマネジメントの強化と法人職員としての意識付け

予測・予防・早期発見を重視したリスクマネジメントの強化

- ・ ヒヤリハットに優先順位をつけて、事故の発生に至らないようにつなげます。
- ・ 権利擁護の視点を持った接遇研修を行い、不適切なケアの防止につなげます。

法人職員としての果たすべき役割の理解と実践

- ・ 法人理念や経営方針、法人職員として守るべきコンプライアンスについて、学ぶ機会を作ります。

5. ひのたに園

1. 住宅確保要配慮者への支援

近隣自治体と連携した居住支援の仕組みづくり

- ・ 市区町村居住支援協議会の設置が努力義務化されたことを受け、近隣自治体と連携した居住支援の仕組みづくりに主体的に参画します。
- ・ 一時的に住居を失った方の支援として、自治体から委託を受け、生活困窮者自立支援制度の「居住支援事業(シェルター事業)」に取り組みます。

高齢施設等と連携した単身高齢者への支援

- ・ 身寄りのない高齢者等の支援体制を強化するため、法人内高齢施設と連携し、居住支援対象エリアの拡大と機能強化を図ります。

2. 培った支援ノウハウの地域展開

働き・暮らしやすい地域づくり

- ・ 多様な状態像の利用者へ提供してきた就労支援や地域移行支援に関するノウハウを活かし、園内及び地域で生きづらさを抱える方々を対象に支援実践を積み重ねることで、働き・暮らしやすい地域づくりに貢献します。

具体的な取組としては、以下の事業及びメニューを活用するとともに、多様な主体と協働してケースワークにあたります。

【働く(活動や参加)を支える】

- ・ 就労支援(一般就労、施設外就労、園内就労、内職作業)
- ・ 園内日中活動(アトリエ・セラミカ、ひのたに太鼓青龍、あぐりひのたに、SST(ソーシャルスキルトレーニング)、OTによる作業療法、PTによる理学療法等を含む)
- ・ キッチンつどえ(子ども食堂)
- ・ 保護施設通所事業(通所)
- ・ 日野町重層的支援事業参加支援事業
- ・ 救護施設社会的な居場所づくり事業

【暮らすを支える】

- ・ 措置入所
- ・ 一時入所事業
- ・ 緊急一時保護(契約している自治体)
- ・ 契約入所

- ・ 居住支援事業(訪問、相談)
- ・ 居住支援事業(シェルター)
- ・ 保護施設通所事業(訪問)
- ・ 居宅生活訓練事業

3. 現場での気づきを活かした事業運営

地域の福祉ニーズに応える柔軟な事業実施

- ・ 制度の狭間にある様々な福祉ニーズに対応するため、これまでの前例に縛られることなく、多様な主体とつながりながら柔軟な支援を提供します。
- ・ ケースカンファレンスの実施や個別支援計画の作成を通して、個別のニーズに対応できるよう努めます。また、その内容を関係機関と共有します。
- ・ 個別支援計画の作成に際し、必要に応じて心理検査によるアセスメントを試行します。
- ・ 満足度調査、嗜好調査を(年2回 9月、2月に)実施し、結果の公開を行うとともに、改善が必要な点がある場合は「あれ?を形委員会」等により検討します。

4. 目標資金収支差額の確保

項目	目標/定員	事業活動による 収入額(単位:千円)	利用率(稼働率) サービス提供時間等
救護施設 措置	81.6/80	282,925	・稼働率102% (入院者除く97%)
救護施設 一時入所	300日	2,713	
救護施設 機能強化加算	全加算 獲得	4,445	・就労支援(773,568円) ・地域移行(949,824円) ・受入体制(2,722,176円)
保護施設 通所事業	9/9	7,598	・通所事業(3名→5名) ・訪問事業(0名→4名)
居住支援 事業		1,926	・居住支援事業(国)(1,800,000円) ・シェルター事業(県、市)(126,000円)
委託 事業等		4,000	・日野町重層的事業(2,000,000円) ・滋賀県救護施設居場所づくり事業 (2,000,000円)

上記事業の実施により、事業活動資金収支差額36,000,000円を目標とする。

5. 気付きや関心に応じた人材育成

個別目標達成プログラムの活用

- ・ 正規職員を対象に、個別目標達成プログラムを活用した職員面談を5月・12月・2月に実施し、職員個々が担当する事業の目標値や関心事等について対話するとともに、当該年度や翌年度の事業内容に現場の気づきを反映します。

目標や関心に応じた研修等の実施

- ・ 現場での気づきを事業化するため、先進地への視察派遣や関連する研修への参加を積極的に実施します。

ひのたにフォーラムの開催

- ・ 正規職員等を対象に、自身が担当する事業の実践報告(実践研究)や成長目標に掲げた取り組みの成果、現場での気づきからの新規事業提案などをプレゼンテーションする機会として、3月に「ひのたにフォーラム」を開催します。

6. 職員エンゲージメントの向上

「あれ？を形に委員会」の開催

- ・ 管理者、看護師、総務、栄養士、相談員、権利擁護委員、リスクマネジメント委員、新任・着任職員等が参画する標記委員会を定期的で開催し、利用者の状態像に合った環境や、働きやすい環境づくりに向けた検討を行います。

AI や ICT の活用による働きやすい職場づくり

- ・ Google workspace や ChatGPT など AI、ICT を活用し、働きやすい職場づくりを目指します。

7. 事業関連法令の遵守、現場の気づきを活かす意思決定

内部監査の実施による現状把握と改善

- ・ 内部監査を実施し、客観的な現状の把握を行います。
- ・ 改善すべき点が見える化し、改善状況を全職員と共有しながら改善を図ります。
- ・ サービス自己評価を実施し、サービス実施状況の現在地が見える化します。

消防計画に基づく、点検などの実施

- ・ ひのたに園消防計画に基づき、自主点検(10月、2月)及び防災教育(9月、2月)を実施する。

対話による気づきの抽出

- ・ 現場で支援にあたっている各職種の職員の気づきを事業内容へ反映する仕組みを作ります。

【想定する流れ】

- ① 職員面談及び日常会話、「あれ？を形に委員会」などによる気づきの発信、共有
- ② 担当者会議及び主任者会議での共有、検討
- ③ 職員会議での共有
- ④ ②、③を必要に応じて繰り返し内容をブラッシュアップ
- ⑤ 事業内容へ反映、事業実施

6. 滋賀県立むれやま荘

1. ニーズに対応した事業推進

法制度や社会環境の変化にともない、社会リハビリテーション(以下「リハビリ」とする)を提供する県内唯一の施設として求められる機能や役割は変化します。医療機関でのリハビリを終えられた当事者やその家族、むれやま荘に送り出す側の医療機関からはサービスの質、エビデンスに基づくサービスの提供が求められています。これらを実現するため以下の取り組みを行います。

エビデンスに基づいた支援手法の確立を目指す

- ・ 自立訓練サービスでは客観的な効果測定として、社会生活の自立度評価指標(SIM)に基づいて、改善状況等を評価し公表することが加算要件とされています。むれやま荘版の評価マニュアルを見直し、客観的手法の確立を進めます。
- ・ 職員の評価スキルの向上のため当該研修に積極的に参加します。
- ・ 社会生活の自立度評価指標(SIM)の結果を、支援プログラムの有用性の指標として活用します。併せて効果を示すことができるプログラムの開発に努めます。
- ・ 【目標値】 SIM 研修参加 5 名 SIM 活用アンケート結果

リハビリプログラムの充実

- ・ 社会生活力プログラムを一定のルールに基づいて積極的に行います。
- ・ カリキュラムを見直し、選べるグループワークプログラムが定期的開催できる環境を整えます。
- ・ 利用者のニーズに応える新しいリハビリプログラムの導入に努めます。
- ・ 【目標値】 利用者満足度前年度比ポイントアップ

2. 財政の健全化

財政の健全化のためには、県下唯一の機能を有する社会資源としてむれやま荘を効果的に活用していただく必要があります。この機能を必要とするより多くの方に利用いただくことができるよう情報の提供に努めます。

利用率の向上

- ・ 地域のケアマネジャー(介護支援専門員)に対する施設機能を周知する機会を設けます。
- ・ 回復期リハビリ病棟を有する病院の専門職やソーシャルワーカーとの情報交換の機会を設けます。
- ・ 介護、福祉、健康、医療等の地域の包括的「総合相談窓口」である地域包括支援センターとの情報交換の機会を設けます。
- ・ 【目標値】 説明会参加者 50 名 訪問件数 30 件

3. 人材確保・育成および定着

むれやま荘で働きたいと思っていただけるような取り組みを強化します。また、むれやま荘で働いている職員が、この職場に価値を見出し働き続けたいと思える職場づくりに努めます。

人材確保のための積極的アプローチ

- ・ 福祉系教育機関からの実習を積極的に受け入れ、魅力ある職場をイメージすることができるプログラムを積極的に行います。
- ・ 福祉に関心のある人だけでなく、それ以外の人が福祉の仕事に関心を持っていただくことができる取り組みを積極的に行います。
- ・ 地域のイベント等に積極的に参加し、福祉業態の中でのむれやま荘の特殊性を活かして、福祉業態への関心度の向上に努めます。
- ・ 【目標値】 実習受入 5 名、外部への周知 5 回、イベント参加 5 回

知識・技術の向上とより質の高いサービスの提供

- ・ 各種専門学会への参加と、福祉が行う特徴的なリハビリの成果を報告し、むれやま荘の価値を高める取り組みを行います。
- ・ 社会生活の自立度評価指標(SIM)、脳外傷者の認知—行動障害尺度(TBI-31)等の評価スケールを重視した支援を行うにあたり、職員のスキル向上のための取り組みを行います。
- ・ 変則勤務により全員参加の集合研修等の開催が困難であるため、各自業務の合間(いわゆる隙間時間)を活用し短時間動画視聴等、非集合型の研修を実施します。
- ・ 【目標値】 学会報告 2 回、SIM 研修参加 5 名、研修参加者数延べ 100 名

4. 働きやすい・職員間コミュニケーションの促進

福祉専門職、医療・リハビリの専門職、栄養、就労、相談、総務等多くの職種がそれぞれの専門性を発揮して働いています。これらの職種が、情報共有と役割分担を行いながら、利用者を中心に協働して包括的なケアを提供する多職種連携を促進するため、コミュニケーションの場を設定する等、働きやすい職場環境づくりに努めます。

職員間コミュニケーションの促進

- ・ 組織体制を明示し全職員で共有します。
- ・ 小グループの各係や委員会活動等の明示と各々の活動を推進します。
- ・ 【目標値】 組織体制の職員への周知 委員会等の定期活動

職員の心理的安全性の確保

- ・ メンター制度により、経験年数の浅い職員(メンティ)の相談役(配置される専門職種の活用)を定め、精神面等のサポートを行うなど心理的安全性の向上に努めます。

- ・係ごとに育成担当を定め業務面でのサポートを行い、働きやすい職場環境の整備に努めます。
- ・【目標値】相談件数 10 件 職員への徴取結果

5. コンプライアンス・ガバナンスの強化

施設運営を行う上で各種法令や規則の遵守、円滑な施設運営のための管理体制の整備を図り、地域から信頼される施設となるようコンプライアンスとガバナンスの強化に努めます。

施設運営の法令遵守

- ・施設の指導監査等があった際、指摘項目がないよう日々の業務に努めます。
- ・年 2 回行われる指定管理者のモニタリング調査において指導のないよう、日々の業務に努めます。
- ・【目標値】監査等結果指摘 0 件

目標達成のための組織体制の整備と周知

- ・目標達成に全職員が意識できるよう、その醸成に努めます。
- ・各職員の役割と指示系統を明確にします。
- ・【目標値】職員への会議等での周知の結果

数値目標

項目	(定員)	事業活動による収入額(単位:千円)	利用率(稼働率)
入所支援	(40名)	162,470	68.0%
機能訓練	(28名)	51,594	80.0%
生活訓練	(16名)	16,611	43.0%
就労移行支援	(10名)	1,601	10.0%
生活介護	(6名)	4,519	30.0%
短期入所	(空床利用)	3,132	780人/年
合計		239,927	

6. 設備環境の改善

- ・老朽施設の生活環境等の改善の実現に向けて、県主管課との対面協議を進めます。
- ・利用者との対話による生活環境の改善に努めます。

8. 滋賀県立信楽学園

1. 基本方針

- ・ 児童が安全・安心に生活し活動できる環境を提供し、児童本人が現在の自身の状況に気づくことができる取り組みを通して将来のイメージを持ち、自らの意見を自分自身の言葉で発出（相談）できる力を身に付け、職員（大人）をはじめ対人での良好な関係を築いていくことを目指します。
- ・ 学園の3年間は社会で活躍するための準備期間と位置付けていますが、養育環境等さらなる準備（環境調整）が必要な児童が増加の傾向にあります。より児童個々に応じた支援計画を策定し、支援を行います。
- ・ 社会に出てからの（本人たちにとってのスタートである）人生に寄り添うべく、卒園後の拠り所として、可能な限りアフターフォローを行います。そのため県内各地の関係機関等と日頃から連携を意識し、良好なパートナーシップを構築し、継続していきます。
- ・ 「命の尊さ」を学び、「性」について知り、考える機会を持ち、他者との交際や家庭生活を安全に楽しく、周囲と協調し尊重し合える基盤をつくります。

2. 職業支援活動と生活支援活動の充実を図る

より個別に対応した取り組みを実施します

- ・ 児童の主たる障害は軽度知的障害ですが、発達障害（ASD、ADHD、LD 等）の診断を受けているもしくは、その特性が顕著にみられることが多くあります。あわせて幼少期からの家庭養育環境の不十分さ（虐待、不適切な対応、貧困等）による愛着障害（アタッチメント形成の不十分により生きづらさを抱える）等、複合的な課題を抱える児童に対して個々に配慮します。
- ・ 職業訓練、自立訓練の柱となる日中活動については、これまでの取り組みを継承しつつ、
① 工場作業 ② パソコン ③ Social・Learning（S・L） ④ 文化芸術プログラム ⑤ スポーツ活動を充実、発展させていきます。
- ・ 学園内では経験、体験できない社会性を育むため、町内実習を重視し、実習先の拡充を図ります。
- ・ 「社会体験プロジェクト」活動を通じて、入園前の社会生活において、経験できていないことや新たな体験を行い、卒園年次にあたる18歳（成人）としての自覚と経験を補います。

3. 様々な課題を抱える児童の受け入れ（知らせる活動の継続）

学園の機能と役割について周知をはかり、利用児童数の増加を目指します

- ・ 関係機関に対して「知らせる活動」を展開し、中学校（特別支援学級等）教諭、養護学校（中学部・進路担当等）教諭、市町子育て支援課等に学園の機能と役割について周知をはかります。

- ・ 保護者・児童への情報発信をしてもらう機会を通して、「学園を利用しながら社会の一員として生活力を身につけることができる」ことを広く周知し、利用児童数の増加を目指します。
- ・ 近年児童の入所が減少していますが、対象となる児童が高等養護学校や高等学校へ進学する傾向があります。入学後様々な要因により不登校になるなど、中途退学となる生徒のニーズが推測されることから、県教育委員会および高等学校等との情報共有を行い、対象となる生徒の支援機関として検討を進めます。

4. 日中活動の変革及び社会体験の充実

地域移行支援にかかる職業支援・生活支援等、体験を重視した日中活動

- ・ 地域移行支援等にかかる職業支援・生活支援等、専門性を高めるための取り組みを進めます。卒園後、地域で生活していく支援について、移行支援計画書を作成し、本人の意向を確認しながら就労や日中活動、生活拠点等にかかる支援を行います。
- ・ あわせて成人期に向けた卒園後の地域社会生活への移行支援について強化を図り、関係機関と連携しながら地域で安定して過ごすことができるよう、フォローアップ体制を充実します。
- ・ 入園前のケース会議・在園中の連絡調整・卒園前の地域移行ケース会議を通して、必要に応じ相談や助言を得ながら、関係機関や保護者とともに児童の意向に沿った支援を行います。

5. コスト削減による支出削減、契約児童増による収入増加

経費削減を意識し、安定した経営と効率的な運営に努めます

- ・ 施設設備の点検や営繕に努め、環境整備を定期的に行います。老朽化や危険リスクがある設備については、必要に応じて県と協議をすすめます。
- ・ 「知らせる活動」を通して、高等学校や高等養護学校を中途退学した支援が必要な生徒について、関係機関や保護者を通じて利用案内や体験入園を行います。希望に応じ利用開始にかかる手続等をすすめ、契約児童の増に努めます。

数値目標

項目	定員	事業活動による収入額(単位:千円)	利用率(稼働率)
障害児入所	32名	167,758	62.5%
短期入所	空床	172	20日

6. 様々な課題を有する児童の受け入れ体制の強化

受け入れ態勢の強化

- ・ 様々な課題を有する児童及びその家庭との連携を強化すべく、① 定期的な家庭訪問や面談、② 児童分野・障害福祉分野、③医療、警察、法務等の専門職種等との関係を密にして受け入れ体制を強化します。

7. 児童発達支援力の向上

内部研修および外部研修の充実

- ・ 職員が学ぶべき分野や研修内容の整理を行いながら、自身で学習できる仕組みを検討します。
- ・ 内部研修： 月1回の職員研修を活用し、外部講師を招くなどして、必要な知識と技術が獲得できるように実施します。
- ・ 外部研修： 他機関による研修を紹介し、年1回以上外部研修を受講できるよう配慮します。

8. 職員体制の充実

業務を円滑に行える体制づくり

- ・ 法定配置に準じた人材確保に努め、数的負担の軽減に努めつつ、適材適所の職員配置により、業務を円滑に行える体制づくりを行っていきます。

9. 風通しの良い職場づくり

風通しの良い雰囲気 of 職員集団

- ・ ICTの活用を促進し、効率的な業務の遂行を目指します。このことにより生まれた時間等を活用し、職員間のコミュニケーションを活性化し、意見交換及び情報共有を図り、風通しの良い雰囲気 of 職員集団を目指します。

10. その他

- ・ 在宅で一時的に生活が困難な児童に関して、短期入所や一時保護委託で受け入れます。在園中の支援を通して、学園の機能について理解していただく機会とします。
- ・ 地域との防災訓練等を定期的に行い、協働関係を維持・継続していきます。
- ・ ボランティア等を積極的に受け入れ、地域住民の力を支援の充実に活用します。

8. 東近江障害施設群

1. 基本方針

東近江障害施設群の事業所を利用する人と、東近江障害施設群で働く職員のほか、東近江障害施設群に関わるすべての人のウェルビーイング(※)を追求します。(※ 肉体的にも、精神的にも、社会的にも、すべてが満たされた状態にあること)

2. 説明できる(根拠のある)支援をします

【びわ湖ワークス】

利用者個々のニーズに合わせた環境を整えます

〈取り組み〉 個別支援会議時に作業面での個人が抱える環境等への課題を聞き取り改善する。

〈評価指標〉 年度末に結果調査を行い、「改善された」と答えた人が70%以上いる。

【マイルド五個荘】

研修会で知識を深め、支援の質の向上を図ります

〈取り組み〉 四半期に1回ずつ、「認知症」「精神障害」「視覚障害」「意思決定支援」の4つのテーマに沿ってサポーターズカレッジを活用した研修会を行い、意見交換しながら知識を深める。

〈評価指標〉 4つのテーマについての知識が増え、支援の質が向上したと答える職員が80%以上いる。

【能登川作業所 就労継続支援 B 型】

「見てわかる」を増やします

〈取り組み〉 スケジュールや物の置き場等について、文字だけでなくイラストや写真も用いて提示する。

〈評価指標〉 新たに提示した内容について「前よりわかりやすくなった」と答える利用者が全体の80%になる。(提示した都度、1週間後にアンケート)

【ホームグロー東近江】

きたまちや男子棟の定員を増やします

〈取り組み〉 既存建物内の倉庫スペースを有効活用し、居室として利用可能な空間を整備することで、受け入れ可能人数を増加させる。

〈評価指標〉 改修後に増設した居室に利用者が入居し、利用者数が増加する。

定員を増やすきたまちや男子棟の支援の統一を図ります

〈取り組み〉 利用者1名ずつ個別支援会議を開催する。(支援に関わる職員全員が参加) 会議では以下の内容を中心に取り組む。

・現在取り組んでいる支援内容の共有

- ・実際に使用している支援ツールを用いたレクチャーやロールプレイの実施
 - ・支援方法や関わり方についての意見交換
- また、次回のケース会議において前回決定した支援を実践した結果について振り返りを行う。
(支援を実施したことによる本人の行動の変化、こだわり行動の増減や新たに見られた行動の有無など)
- ・業務の都合などで会議に参加出来なかった職員には書類、写真、動画で会議内容を共有する。
- 〈評価指標〉
- ・利用者全員について個別支援会議が実施されていること。
 - ・振り返りチェックシートで全職員が「支援内容を把握できた」「支援内容を概ね統一して実施できた」にチェックが入る。

【放課後等デイサービスじよいなす】

職員一人ひとりが自信を持って事業所の説明ができるようになります

〈取り組み〉プログラム表に保護者に向けたコラムを掲載する。

〈評価指標〉すべての職員が月替わりで原稿を執筆することができる。

【グロー相談支援事業所】

計画相談支援、障害児相談支援について理解している職員を増やします

〈取り組み〉エリア内事業所や個別ケースに関わる関係機関職員に対して、ケースの関り場面や事業所で行われる会議等の場で、計画相談支援、障害児相談支援の役割について説明する。

〈評価指標〉説明直後にアンケート調査を行い、各事業所職員がサービス等利用計画、障害児支援利用計画について、所属事業所との関りについて「概ね理解できる」「少し理解できる」と回答する人が60%以上いる。

3. 働くことも生きることも大事にします

【びわ湖ワークス】

びわ湖ワークスが、その人の充実した生活の一部になります

〈取り組み〉「ほめよう週間」を年4回実施し、実施後の週に振り返りの会(時間)を設ける。

〈評価指標〉振り返りの会で、「他者をほめることができた」と答える人が、1回目より4回目の方が増加している。(※ほめよう週間の主体は利用者だが、実施・振り返り・評価は職員も含めて行う。

【マイルド五個荘】

個々のニーズに合わせた余暇の充実を図ります

〈取り組み〉イベントやクラブ活動、個別活動において、希望する利用者ひとり一人に合わせた楽しみになる活動を企画し実施する。

〈評価指標〉それぞれの利用者に対して楽しみになる新たな活動を1つ以上提供する。

【能登川作業所 就労継続支援 B 型】

利用者全員が健康増進のための活動ができるようになります

〈取り組み〉

(1)健康増進のための個人目標を自分で決める。

(2)体を動かすプログラムの実施

(朝礼時)ラジオ体操とストレッチ

(火曜日・金曜日 13時～13時30分 以下のどちらかを選択)

① ウォーキング ② 健康体操(YouTube 動画を活用)

(3)学習会の実施

健康になるために必要なことを学ぶ学習会を実施する。(利用者対象)

〈評価指標〉 個人目標を達成できた人が全体の 80%になる。

【能登川作業所 生活介護】

利用者個々の特性や好みに配慮した活動を提供できるようになります

〈取り組み〉 職員それぞれが対象とする利用者を決めて、その人の特性、好みに合わせた新たな活動を考え、提供する。

〈評価指標〉 職員全員が、1人以上の利用者に対して新たな活動を提供することができる。

利用者個々に合わせた口腔ケアを行うことで健康維持を図ります

〈取り組み〉

・口腔ケアに関する学習会を実施する。(職員対象)

・利用者ごとに口腔ケアのアセスメントを行い、時間を設定して口腔ケアをする。

〈評価指標〉 令和 7 年度の歯科検診で磨き残し等の指摘があった利用者、口腔ケアを週2回以上実施できる。

【放課後等デイサービスじよいなす】

利用者自身が自分で決めることで、主体性を育むことへの支援を行います

〈取り組み〉 月に1回、お楽しみシートをプログラムに入れる。

〈評価指標〉 利用者全員が、お楽しみシート(*)のプログラムに参加できる。

(*シール貼りや、間違い探しなど楽しみながら取り組めるプリント学習(課題)のことで、プリントの内容は各自が選んで決めていきます。)

【エリア共通】

育児・介護・傷病で休む職員もフォローに回る職員も安心な職場になります

〈取り組み〉

・育児・介護・傷病で休む職員の連絡にはOKスタンプを送る。

・育児・介護・傷病で休んだ職員は「すみません」より「ありがとう」と伝えることを奨励する

・いつもフォローに回っている職員の年休取得を奨励する。

〈評価指標〉

・上記の取り組みができたと答える職員が 80%になる。

・このことに関する新たな取り組み案が職員から提案される。(令和 8～10 年度で評価)

4. 赤の縮小、黒の拡大

事業項目	目標/定員	事業活動による 収入額(単位:千円)	利用率(稼働率)
びわ湖ワークス	15名/20名	35,462	70.0%
能登川作業所 就労継続 B 型	11名/11名	23,570	97.0%
生活介護	16名/20名	54,052	75.4%
マイルド五個荘	20名/20名	41,262	85.0%
ホームグロー東近江 きたまちや男子棟	定員6名から 定員7名に変更	19,981	65.7%
きたまちや女子棟	5名/5名	17,771	85.1%
ドリームハイツ1階	7名/7名	18,002	98.3%
ドリームハイツ2階	6名/6名	13,994	96.3%
じよいなす	10名/日	22,540	79.0%
グロー東近江 相談支援事業所	契約者数90名	4,200	相談:通常ケースにより年2 回か年4回の報酬収入が確 定しているため、予算通りに 収入が得られているかの実 績をもって稼働率とする。

【総務】

各事業所の稼働率の状況と実際の利用者の動きを把握できるようになります

〈取り組み〉 総務職員が事業所を訪問し、利用者と会話したり、現場の職員から話を聞くことで実態を把握する。

〈評価指標〉 総務職員全員が、一人当たり月 1 回以上いずれかの事業所を訪問する。

5. 持続的な事業のためにつながる人材見つけます

【エリア共通】

つながる人材を獲得します

〈取り組み〉 自治会、民生委員児童委員、利用者家族等地域住民との対話により潜在人材を掘り起こす。

〈評価指標〉 つながりの中から採用する地域限定職員・短時間雇用職員が 2 名いる。

6. 法人をもっと知っている職員集団になります

【エリア共通】

法人の仕組みを知っている職員集団になります

〈取り組み〉 法人の定款、規程や障害者総合支援法等、自分たちの事業所がどのように成り立っているのかを学ぶ機会を提供する。(年 2 回)

〈評価指標〉 「1 年前より法人の仕組みを知っている」と答える職員が 8 割以上になる。

10. オープンスペースれがーと

1. 基本方針「何のために、誰のために」

■わたしたちは、湖南省・甲賀市にねざし、利用者と職員の双方が輝き、安心を提供する場でありつづけます。

■地域住民から信頼され、必要とされる事業所づくりをめざします。

- ① 障害事業：「自分らしく」(生活介護)、「やりがいをもって」(就労継続支援 B 型)、「私が選んだ生き方で」(GH) 思いを支える多機能型拠点を目指します。
- ② 相談事業：誰もが質の高い支援を受けられる、地域に開かれた相談インフラを確立します。
- ③ 高齢事業：利用者・職員・地域から選ばれ、必要とされ続ける事業所を目指します。

2. ニーズに対応した事業推進

障害事業(通所) テーマ:「通所事業再編」

- ▶「バンバン」を多機能型に再編します。(定員:生活介護 30 名・就労継続支援 B 型 10 名)
 - ・再編を機に活動のあり方を見直し、個別支援計画・支援手順書の充実を図ります。
 - ・3本の柱「活動」「仕事」「からだ健やかプログラム」を実行します。
 - ・支援会議(全職員参加)を継続し、毎月 3 名ずつの支援計画の見直しと、支援スキル向上のための研修会を継続します。(毎月第 4 火曜日)
- ▶「就労継続支援 B 型」は、「NBB Neo バンバン」から、グループ名称を「ユニット」とし、新しいスタートを意識できるようにします。
 - ・「自主通所」だけでなく、送迎車での送迎を組み合わせます。
 - ・取引企業数を維持します。(9 企業・事業所)
 - ・利用者自らが、運営する活動を継続します。(自分目標の支援(意思決定支援)、本日のリスク予測(利用者主体会議)、自分たちの会議(隔月開催))

障害事業(共同生活援助) テーマ:「グループホーム拠点の再編」

- ▶水戸ホームへ拠点を集約
支援体制を強化し、地域移行を推進するとともに、ICT 機器の導入により、職員の介護負担の軽減と、夜間の安全確保を強化します。
- ▶月 1 回の支援会議を継続します。
- ▶「わたしの選んだ生き方」を実現すべく、「看取りの見える化シート」を活用した支援会議を継続します。本人の意向を共有・確認しながら、尊厳を尊重した支援を行います。
- ▶グループホームから一人暮らしへの移行を希望する利用者に対しては、相談支援事業所等と連携し、アセスメントやサービス調整を丁寧に行いながら、地域生活への円滑な移行を支援します。

相談事業 テーマ:「情報」の標準化へ

- ▶ 委託相談・計画相談ともに「情報」の標準化をすすめ、相談支援の質と対応力の向上を追求します。
- ▶ 「計画相談事業」の進捗管理を徹底します。
- ▶ 業務改善・体制整備にむけ、以下の内容を更新します。
 - ① AI ボイスレコーダーの導入による業務の効率化
 - ・ 会議・面談・記録業務のプロセス(録音・要約・入力)を一元化
 - ・ 相談員の事務負担を大幅に軽減
 - ② 場所を選ばない情報共有環境の構築
 - ・ PC 等端末機を利用し、事業所外からでもシステムへのアクセスを可能にします。
 - ・ リアルタイムな情報更新とスムーズな共有体制を整備
 - ③ 個別担当制から「複数担当制」への移行
 - ・ 支援の質の安定化: チームで対応することで、多角的な視点での支援を実現
 - ・ 属人化の防止: 特定の職員の経験やスキルに依存しない体制を構築
 - ④ ノウハウの組織共有: 「個人の経験値」を「組織全体の資産」として蓄積できる環境を確立

高齢事業 テーマ「稼働率の維持と向上」

- ・ 虐待や困難ケースの受入体制を維持し、介護・認知症予防を推進することで、年間 20 名以上の新規利用者獲得を目指します。

3. 財政の健全化

報酬体系に整合した人員配置の見直し

- ・ 人件費率を「1%削減する」ことを目指します。

収益の確保、収益基盤の強化

- ▶ 障害事業
 - ・ 生活介護・就労継続支援 B 型 それぞれ、新規 2 名の利用増を目指します。
 - ・ 「広報誌」による宣伝活動をします。(特別支援学校、計画相談事業所等)
 - ・ 空き情報を積極的に発信します。(計画相談事業所への広報)
 - ・ グループホームを再編し、人員配置の最適化と支援体制の強化を図り、安定的な事業運営につなげます。
- ▶ 相談事業
 - ・ 機能強化型サービス利用加算Ⅰ、主任相談員配置加算の算定を開始します。
- ▶ 高齢事業
 - ・ 個別機能訓練加算、科学的介護推進体制加算(LIFE 加算)、口腔機能向上加算の取得を開始します。(令和 8 年 6 月より算定開始)

DX(デジタルトランスフォーメーション)による業務の効率化

- ・ Google ワークスペースの導入に伴い、「れがーと DX 推進チーム」を結成します。

(役割)ICT を活用し、業務や組織の在り方を変革する取り組みを推進し、業務効率化をれがーとエリア全体で検討・実行していくことを役割とします。

- ・各事業より 1 名担当者を任命し、事務局を総務に置きます。
- ・会議の開催方法等は、Google ワークスペースの機能を活用する機会とします。(※5. に再掲)

項目	定員	事業活動による 収入額(単位:千円)	利用率(稼働率) サービス提供時間等
らく(地域密着型通所介護)	15名	34,899	90%
らく(認知症対応型通所介護)	10名	23,673	75%
はればれ(日常生活支援総合事業)	10名	1,636	30%
バンバン(生活介護)	30名	94,665	95%
バンバン(就労継続支援 B 型)	10名	9,913	85%
地域活動支援センター【委託事業】	15名	7,500	登録者数平日0名・休日25名
れがーとケアホーム(共同生活援助)	10名	27,087	75%
甲賀地域相談センター(計画相談)		15,125	95%
甲賀地域相談センター(児童相談)		1,073	95%
甲賀地域相談センター(地域相談)		0	契約者0名
甲賀地域相談センター【委託相談】		15,550	
つどいのひろば【委託事業】		3,789	年間登録者数90名

4. 人材確保・育成及び定着

職員の確保

- ・介護ワークシェアリング(カITEK:有資格者・3年以上の経験者の登録)を活用します。マッチングの機会を活かし、面接不要、スピーディーな採用が可能となることから、単発のシフト補充だけでなく、長期雇用につながる可能性を模索します。
- ・社会福祉士実習の受入れ再開します。(実習指導者を 2 名配置)

人材育成

- ・法定研修(虐待防止、人権、ハラスメント防止 BCP、等)を確実に受講します。
- ・外部研修(オンライン研修含)は、全職員が年 2 回以上受講します。
- ・内部研修の受講率は、100% (補講を含)とします。
- ・各事業に必要な研修の受講状況を把握し、計画的且つ積極的に受講・更新を行います。
- ・資格取得のために必要な情報提供をします。
- ・職員の自己研鑽を積極的に推進します。(一人年 1 回以上の申請可)

5. 働きやすい・職場環境整備

DX(デジタルトランスフォーメーション)による業務の効率化

これまで支援計画書や支援記録は、複数のツール(手書き・エクセル・ワード等)で作成し、様式や使用方法を職員に任せ、対面コミュニケーションでの情報共有を第一としてきましたが、

今後 ICT(情報通信技術)を活用した情報共有に切り替え、持続可能な事業運営へ転換します。

① エリア全体に「Google ワークスペース」を導入します。

上半期:職員間の連絡手段を、事業所管理のツール(Google チャット)へ移行します。管理者およびサービス管理責任者等の、現場リーダー層から Google チャットを活用した情報共有を開始します。

下半期:全職員へ Google アカウントを付与し、統一された情報共有体制を開始します。

② 各事業に「記録ソフト」を導入します。

ICT 化に加え、AI の導入によって、業務の生産性を高めます。生み出した時間を利用者の支援やケア等、価値ある時間に転換し、支援の質の向上につなげます。

- ▶ 障害事業 (仮)「ブルーオーシャン」(クラウド型の介護・障害者支援記録システム)
- ▶ 相談事業 「福祉見聞録」(クラウド型の相談支援ソフト/導入済み)
- ▶ 高齢事業 「リハブクラウド」(クラウド型のデイサービス向け科学的介護ソフト)
- ▶ 請求事務 「ND ソフトほのぼの」(請求ソフト/導入済み)
- ▶ 現行のエリアのサーバーデータ移行については、事務局の方針を確認の上、進めていく。

働きやすさの可視化

- ・ 個人目標達成プログラムの実施(個別面談 2 回以上/年)
- ・ ハラスメント防止研修(法人1回/年)
- ・ ストレスチェックの実施(エリア 1 回/年)
- ・ エンゲージメント調査(法人1回/年)
- ・ ハラスメント防止調査(法人1回/年)

6. コンプライアンス・ガバナンスの強化

危機管理体制の構築

- ・ BCP および防災計画に基づく訓練(感染症含む)を実施し、改善点を定期更新します。
- ・ 地域と連携し、災害時を想定した合同防災訓練を実施し、改善点を定期更新します。11月に起震車を活用した水戸まちづくり協議会と共催の訓練を計画、あわせて福祉避難所機能の確認を行います。(備蓄品の点検等)

適正な事業運営と質の向上

- ・ 各事業において自己評価・自己点検を実施し、支援内容および運営体制の課題を可視化します。
- ・ 評価結果は改善計画に反映させ、継続的な質の向上につなげます。(10月実施予定)

虐待事案再発防止の視点

- ・ エリア全体において、休憩時間と支援時間を明確に区分する運用を徹底します。業務と休憩が混在しない体制を整備し、労務管理の適正化、および支援の質の安定を図ります。
- ・ 虐待防止セルフチェック(年 2 回)虐待防止委員会により 6 月、12 月エリアで実施。

満足度調査のデジタル化による透明性確保

- ・ 利用者および家族向けアンケートは、Google ワークスペースを活用してデジタル化を進め、集計および分析の効率化を図ります。結果を公表し、透明性を確保するとともに、改善策を明示します。

情報セキュリティ対策の強化

- ・ れがーと DX 推進チームが中心となり運用ガイドラインを作成します。個人情報の適切な管理方法、アクセス権限の明確化、ICT 機器の利用ルール等を定め、職員への周知徹底を図ります。

10. 滋賀県発達障害者支援センター

1. 個別相談支援

- ・ 個別相談については、基本的に一次機関である市町を積極的に案内する。ただし、何らかの事情で市町が受けることのできないケースや市町で対応の難しいケースについては、県センターが中心となり、市町や圏域の支援事業所、関係機関と連携しながら支援を行う。
- ・ 県センターが一次機能の役割を果たしているケースについては、(発達障害者支援ケアマネジャーが在籍する)支援事業所が担う二次機関や市町に繋ぐなど、引き継ぎに向けた情報共有を図る。
- ・ インテークシートの刷新をはかり、支援目標の中に市町等への移行に関する項目を設定する。

2. 関係機関支援

- ・ 関係機関のニーズに応じたコンサルテーションを実施する。タイプを①研修型、②事例検討型、③危機介入型の3類型に分類し、事業所の目的に応じて実施できるようにする。

3. 市町との連携

- ・ 発達障害者支援センター連絡協議会等の開催（年1回）
- ・ 障害者総合福祉法第89条の自立支援協議会等への参加（20会議）
- ・ 各種協議会（滋賀県特別支援教育支援委員会、発達障害者雇用支援連絡協議会）等への参加（20会議）
- ・ 市町との連携を図るため、市町・圏域の支援機関とともにケース検討を行う（2市町）

4. 家族支援事業

- ・ メンターの活用を図るため、フォローアップ研修(年2回)やペアレントメンターと市町担当者との情報交換会(年1回)を開催する。
- ・ メンターの強みシートを作成し、その情報を市町と共有をはかるとともに、メンター派遣プログラムを作成する。
- ・ 市町の要請に応じて、専門家派遣を行い、市町で継続的に実施できるようサポートする。

5. 発達障害者支援ケアマネージャー養成研修事業

- ・ 専門性の高い人材の養成を目的とした講座の開設について検討をする。
- ・ 就労支援や教育等、分野の違う支援者が期待するニーズ等に合わせた研修科目を検討する。
- ・ 研修の目的をあらためて整理をするためニーズ調査を実施する。
- ・ アドバンスコースの評価基準をブラッシュアップし、研修修了時、認証にかかるプレゼンテーションと合わせて評価する際、参考資料とできるような基準を引き続き検討する。

6. 啓発

- ・ 県民や関係機関等により活用いただけるよう、市町や圏域の研修情報の提供、当センターの受付様式の掲載等、随時ホームページを更新する。

7. 安定的・効果的な事業運営

- ・ 予算及び事業に関する協議を定期的実施し、必要な予算の確保、事業の見直しを行う。

8. 人材育成・定着

- ・ 職員の育成や、専門性を高めるスキルアップが出来るよう、人材育成プログラムの見直し・修正を行う。
- ・ 個別目標を職員個々が設定し、目標の達成に向けての面談を実施する。

9. 業務マニュアルの作成

- ・ 業務にかかるルールや方法・手段の明文化をはかる。
- ・ 業務マニュアルを作成し、その中に新規受付等、業務のフォローチャートを作成する

10. 法令遵守

- ・ 様々な対象者に対応するため、原則2名の支援体制の構築と、リスクがあると判断された場合の対応マニュアル(延期・中止を含む)を業務マニュアルに盛り込む。

11. 滋賀県地域生活定着支援センター

1. つながりを意識した相談支援

- ・（コーディネート業務）「特別調整」対象者について、矯正施設内での面接を行い立案した「福祉サービス等調整支援計画」に基づき、帰住先及び必要な福祉サービスや社会的支援等の調整を行う。帰住先のある「一般調整」対象者については、福祉サービス等の調整を行う。
- ・（フォローアップ業務）滋賀県内に帰住した「特別調整」及び「一般調整」対象者が福祉サービス等を適切に受け、地域で安定して生活できるよう、本人又は関係者への側面的支援を行う。
- ・（相談支援業務）フォローアップ対象者を除く矯正施設退所者のうち、福祉サービス等を必要とする本人又は関係者からの相談に応じて必要な支援を行う。
- ・（被疑者等支援業務）刑事司法手続きの入口段階にある被疑者・被告人等を対象に、釈放後直ちに福祉サービス等を利用できるよう支援を行う。
- ・（面談スキル見直し）限られた面談時間の中でセンターが実施する事業を説明するスキルを獲得するため、職員相互の面談のあり方を見直す機会を設ける。

2. 連携会議・勉強会の定期開催

- ・（司法福祉連携会議）検察庁、保護観察所、少年鑑別所等と連携した刑事手続き段階での情報共有・協議（月 1 回）、検察庁、保護観察所、少年鑑別所との勉強会（年 1 回）、弁護士会との勉強会及び意見交換会（年 1 回）
- ・（コーディネート連携会議）保護観察所主催の矯正施設からの退所者支援に関する情報共有、協議を行う会議（年 1 回）
- ・（事業推進委員会）地域生活定着促進事業をサポートする様々な機関・団体に対し、当センターの事業実施状況を共有する。また、各機関による意見交換及び情報交換を実施（年 1 回）
- ・ 県健康福祉政策課が主催する再犯防止計画に関する会議（年 2 回）
- ・（全国地域生活定着支援センター事業）近畿ブロック構成メンバーとして、近畿ブロック研修の企画・実施等に協力し、全定協の部会活動に積極的に参画。

3. 引継書等に関する研究（更生支援計画に代わる計画書の検討）

- ・ 定着支援センターが更生支援計画の作成に関わることでどのような効果があり、計画がどのように活かされているかを知り、（仮称）矯正施設等退所後支援計画作成に向けて検討する。
- ・ 更生支援計画に関する情報収集と分析を行うために、他都道府県の定着支援センターとの意見交換する機会を設ける。（3ヶ所以上）

4. 関係機関のネットワーク構築

- ・ 地域福祉支援検討会（司法福祉アセスメント委員会）
触法となった背景を明らかにし、必要な支援等を検討する委員会を開催する（年4回）

- ・ 福祉事業者巡回開拓(ネットワーク部会)
 - ▶ 県内の様々な社会的支援に携わる人たちの自由な情報交換、登録事業所や自立支援協議会等への関連研修情報や事例検討会等の企画・発信を行い、部会員の登録数を増やす。
 - ▶ 福祉事業者や企業への訪問(3か所以上)
 - ▶ 地域自立支援協議会において情報提供・事例検討会を実施(7か所以上)
 - ▶ 各市町の重層的支援体制整備事業担当部署への訪問(6か所以上)
- ・ 地域住民の理解を進める啓発活動を保護司、民生委員等を対象に実施(3か所以上)
- ・ 地域福祉研修の実施(個別プログラム支援部会)
 - ▶ 性的課題を持つ人に対するキープセーフプログラムの実施(第3クールの開催)
 - ▶ 学校版キープセーフプログラムの周知を目的とした研修参加、実践現場の見学
- ・ 包括的性教育に関する研修会の開催(年1回)
- ・ 薬物依存症支援ネットワーク連絡会へ参画(年2回以上)

5. 安定的・効果的事業運営

- ・ 県主管課と予算及び事業に関する協議を定期的に実施し、必要な予算を獲得する。
(年1回以上)

6. 人材育成・定着

- ・ (相談支援業務マニュアルの作成) 相談者のニーズに幅広く応えることができる相談員の育成を進めるため、相談支援業務の手順や視点を整理し、支援の質を向上させる「相談支援業務マニュアル」を作成する。
- ・ (研修の受講) 全国地域生活定着支援センター協議会が実施する実務者研修について、経験年数に応じたプログラムを受講する。併せてソーシャルワーク実践に関わる研修を受講する。

7. 安心して働ける職場環境の整備

- ・ 事業所内ミーティングで対象者の情報共有、支援検討、スーパーバイズ等を実施する(週1回)

8. 法令遵守・違反ゼロ

- ・ 様々な対象者に対応するため、面談等支援業務を基本2名体制とし、リスクがあると判断した場合は、本人同意があっても支援を断る等の対応が出来るよう、マニュアル等を作成する。

12. 滋賀県高次脳機能障害支援センター

1. ニーズに対応した事業の推進

高次脳機能障害支援センターは滋賀県から受託事業で契約書に基づく事業を実施しています。令和8年4月1日施行の高次脳機能障害者支援法による地域支援体制の中でその機能について位置づけがなされました。法に基づく事業の展開に向け、委託元の滋賀県と協議をしながら事業の推進に努めます。

① 法施行に基づく業務の遂行

- ・ 県内7福祉圏域で、各圏域の主体的な集まりとして設置を進めてきた高次脳機能障害圏域ネットワーク会議が有機的に機能するよう、その会議への参加と業務支援を継続して行います。
- ・ 普及啓発のための公開講座等の開催に向けて検討を進める。
- ・ 当事者・家族からのインテーク相談窓口、困難ケースの相談窓口として対応を継続して行います。
- ・ 地域に共有している支援者向けガイドブックの内容の充実を図り、活用促進に努めます。

② 医療・福祉の連携強化

- ・ 地域の医療機関(特に医療ソーシャルワーカー)との連携強化に努めます。
- ・ 県立リハビリテーションセンター、滋賀県立むれやま荘との連携強化に向けた協議を開始します。

③ 滋賀県高次脳機能障害支援専門チーム設置要綱に基づく、 障害特性に応じた相談支援の資質向上を目的とした地域支援バックアップ機能の充実

- ・ 専門チームによるアウトリーチ活動を積極的に行います。
- ・ 困難事例にかかる事例検討や、専門チームによる地域の個別支援会議への参画と助言を行います。

2. 財政の健全化

滋賀県からの委託事業を適正に実行するため、また地域課題が事業の内容に盛り込まれるよう委託元の滋賀県と定期的に情報交換を行い安定的に事業を継続して行うことができるよう努めます。

安定的な事業の運営

- ・ 高次脳機能障害者支援法の施行による新たな業務の実施について、委託元との予算を含めた協議を行います。

3. 人材確保・育成及び定着

専門相談機関として職員の専門性を確保するため専門研修や学会等への参加を積極的に行います。

① 専門研修への参加機会の確保

- ・ センター職員の高次脳機能障害に関する専門研修やコーディネーター間の情報共有の研修、高次脳機能障害の学会に積極的に参加し専門性の確保に努めます。

② センター内勉強会の実施

- ・ センター内でテーマを設けスキルアップのための内部勉強会の実施を進めます。

4. 働きやすい・職場環境整備

センター職員が、安心して働き続けることができる職場環境づくりに努めます。

心理的安全性が確保された職場づくり

- ・ 職員間のコミュニケーションと業務の進捗確認のための定例ミーティングを継続的にを行います。

5. コンプライアンス・ガバナンスの強化

関係法令に従い適正な業務執行を行うため、以下の業務を行います。

法令遵守

- ・ 高次脳機能障害者支援法の施行に伴い、委託元の滋賀県と定期の協議を行い実施業務の再点検を行います。
- ・ 相談対応に関する標準マニュアルを発達障害者支援センターと地域生活定着支援センターと協力して整備を進めます。また、標準マニュアルに加え困難事例への対応やカスタマーハラスメントに関するマニュアルの整備も進めます。

13. 法人企画局(地域共生部)

1. 基本方針

「インクルーシブ滋賀の実現」をミッションに掲げ、障害のある人の自己実現と社会参加の促進を軸に、誰もが地域で文化的な生活を営むことができる、共生社会の実現に向けた取り組みを推進する。加えて、法人内外の連携をより一層強化して、新たな価値創造に挑戦する持続可能な仕組みと仕掛けをつくる。

2. 誰もが地域で文化的な生活を営む「インクルーシブ滋賀の実現」

(1) 障害児者が地域で文化的な生活を営む仕組み仕掛けづくりを行う

プロトタイピング事業を多様な主体と連携・実施（地域ケアサービス事業）

- ・ ニーズや現環境等の調査・関係者調整等と並行し1事業を実施する。

(2) 障害者エンパワメントの実践（ボードレス・アートミュージアム NO-MA 再創造）

① NO-MA の今後のあり方検討

- ・ NO-MA の根幹をなす基本方針について、外部委員等で構成する「(仮称)NO-MA あり方検討委員会」を設置し、R8-R9 年度 2カ年をかけてミッション、収蔵方針、運営方針等を検討する。

② 作品保管・調査研究・収蔵作品を活かした展示

- ・ 収蔵作品の体系的な整理・管理を進め、コレクションの適切な保存と活用資する基盤を整える。
- ・ 作品調査を継続するとともに、NO-MA が取り組んできた障害者エンパワメントの実践を整理・編纂し、障害者の文化芸術活動の発展に役立つオープンリソースとしてアーカイブ化を進める。
- ・ 収蔵作品を活用し、創作の独自性が息づく多様な表現を紹介する展示を行う。

③ 多様な分野の団体等と協働・連携した展開

- ・ 教育、文化芸術団体、企業、研究者、地域コミュニティなど多様な分野の団体等と協働し、NO-MA を活用した協働・連携企画を展開する。

(3) 障害のある人とない人が音楽やダンスを共同創造し、

互いの活動を行き来する仕組みづくり（糸賀一雄記念賞音楽祭の開催）

- ・ 障害のある人とない人が共に音楽やダンスを共同創造する取り組みを継続して実施することに加え、障害者と健常者が互いの活動の場を行き来できる仕組みと仕掛けを作る。
- ・ 県内の文化芸術活動団体等と連携した「インクルーシブプロジェクト」を展開し、その成果を糸賀一雄記念賞第25回音楽祭で発表。
- ・ 目標達成の指標：新たな共同創造の場の数及び参加者数

3. 芸術文化支援センター（アイサ）の機能強化

(1) 支援センター事業の継続実施

- ・ 滋賀県施設学校合同企画展の開催や、相談対応など、定められた事業要綱に沿って事業を実施
- ・ 支援センターの機能強化を図り、県内の文化施設等と協働して鑑賞サポートの必要性の理解を深め、文化芸術における合理的配慮の提供を推進すること、加えて県内で障害のある人が芸術文化活動にアクセスできる場づくり、同活動を支える人材の育成に取り組む。

(2) インクルーシブ滋賀の実現に向けた新規事業展開

- ① 多様な主体との連携を強化し、障害者の表現活動ができるワークショップスペースを複数設立（機能強化）（民間助成金活用を検討）
 - ・ R8 NO-MAにおいて試行的に実施し、R9-R10にかけて複数団体と連携し重層的な事業展開を図り、障害者が芸術文化活動にアクセスする県内のタッチポイント（参加者との接点）を強化する。
- ② 障害者文化芸術団体等と文化団体・企業等のネットワーキングを強化する仕組みづくり（機能強化）
 - ・ 障害者の文化芸術活動を行う団体や個人と、公共文化施設や文化団体や企業等を結ぶネットワーキングを強化する仕組みづくりを検討する。
 - ・ 目標達成の指標：ネットワーク参加の文化団体や企業等
- ③ 障害者文化芸術団体や個人へのノウハウと財政支援提供の仕組みを研究、アクションプラン作成（機能強化）

4. 持続可能な価値創造の仕組みと仕掛けづくり

(1) ネットワークやノウハウなどの「見えない組織資産」を顕在化し、

PRを通じて法人の知名度と信頼度を向上

- ・ 事業実施を通して生み出されているネットワークや先進的な事例・ノウハウなど、価値創造により生まれる「見えない組織資産」を顕在化する。これら組織資産をPRし、法人の知名度、信頼度の向上を図る。

(2) 文化的な体験を提供する事業で、

法人内の利用者の極的な参加を促進し、当部の法人内価値を向上

- ・ 障害児者等が地域で文化的な生活を営む仕組み仕掛けづくりを行うプロトタイピング事業に、法人内の事業所のご利用者や職員等の積極的な参加を促進（法人内価値の向上）

5. 事業収入の増収と外部資金調達

事業収入(入場料・物販収入等)の増収、外部資金(委託金・民間助成金、企業資金等)の調達

- ・ 3か年で事業費全体の自己収入の割合 35%に引き上げる。
- ・ 目標達成の指標：事業収入の増収額

6. 法人内の人材育成

プロトタイピング事業に、法人職員が参加できる仕組みを作り、人材育成に活用

- ・ 制度のはざまにある人など、障害児者が地域で文化的な生活を営む仕組み・仕掛けづくりを行うプロトタイピング事業について、法人職員が横断的に参加できる仕組みをつくり、人材育成の場として活用する。

7. 手順書作成による業務の平準化

専門性が必要な企画書や広報物の作成に向けて、誰でも取組める手順書を作成

- ・ 目標達成の指標：手順書の作成数

8. 独自の研修・教育プログラム

スキルアップやキャリア形成を支援研修の実施

- ・ 目標達成の指標：プログラムの実施数

9. 補助金の適正な執行

法人規程に則った事業執行を遵守する(手順書の作成と活用)

- ・ 目標達成の指標：職員の理解度等をヒアリングにて定点調査(5段階評価)

10. 補助金の適正な執行

リスク管理体制及び内部統制に関わる役割分担を事務分掌において定める

- ・ 目標達成の指標：職員の理解度等をヒアリングにて定点調査(5段階評価)