

社会福祉法人 たかしま会

第1期 中期経営計画

(2021年度 ~ 2023年度)



目 次

はじめに	2
法人理念 倫理綱領	3
第1期中期経営計画	4
基本方針		
行動計画		
事業戦略		
エリア戦略		
人材戦略		
財政計画	7
魅力レポート	8
法人本部		
藤波園		
陽だまり		
藤美寮		
藤美相談支援事業所		
グループホーム		
アンフィニ		
藤の樹工房		

はじめに

平成29年4月の社会福祉法人改革は、社会福祉をめぐる状況が大きく変化している中で、多様化、複雑化する福祉ニーズに対して、これまで以上に公益性の高い事業運営が、また、平成30年4月施行の社会福祉法の改正では「地域共生社会」の実現が打ち出され、福祉分野以外との連携・協働、いわゆる「福祉の視点での地域づくり」が、私ども社会福祉法人に求められています。

そうした中、社会福祉法人たかしま会は、昭和44年の法人設立以来、高齢者福祉と障がい者福祉の両面から社会福祉事業を営みつつ、令和元年9月、法人設立50周年を迎えました。

その際、時代背景をしっかりと認識し、今後も、近江聖人中江藤樹の遺徳である「誰でも努力すれば立派な人間になれる」という創設の精神を大切にしながら、社会福祉法人として自らの資源を生かし、地域のまちづくりの中核的存在として、地域福祉の発展に邁進する決意を新たにしました。

これまでも、社会保障や社会福祉に関する法改正の中、新しい時代とニーズの変化に対応しながら、事業運営に取り組んできましたが、法人設立50周年を契機に、その決意を具現化するため、この度、「第1期中期経営計画」（2021年度～2023年度）の策定に取り組みました。

本経営計画では、法人理念のもと、私たちが目指す姿を「求める福祉がここにある 地域とともに 福祉を創る たかしま会」とし、15項目の基本方針（ビジョン）を定めるとともに、それぞれの項目に沿った事業所の取り組みを行動計画（アクションプラン）として取りまとめました。

「公器としての社会福祉法人」の原点に立ち返り、地域におけるさまざまな福祉需要にきめ細かく対応し、あるいは制度の狭間にある人々を救済していくために、地域の皆様と創意工夫の中で、新たな福祉を創り、また、それらサービスを実践していくための組織づくりを目指すものであります。そのため、まずは、法人本部機能の充実を図り、各事業所が一丸となってその体制整備に取り組む内容となっております。

計画の策定に当たって、役職員が業務繁忙の中にも関わらず、これまでの半世紀に及ぶ法人運営を振り返り、法人を取り巻く外部環境や内部環境を熱心に議論し、客観的分析ができたことは、誠に意義深くここに関係各位に深く感謝を申し上げますとともに、今後は、本経営計画を「道標」として、地域住民の期待にこたえるべき法人経営を進めてまいります。

社会福祉法人たかしま会

理事長 橋本良男

法人理念

・近江の聖人中江藤樹の遺徳を仰ぎ「誰でも努力すれば立派な人間になれる」という創設の精神を尊び、事業運営を行っていきます。

・福祉サービスの利用者に対して尊厳を保持しかつ幸福や安全を保障するとともに、各々の能力に応じた自立支援を行い、利用者本位の良質かつ適切なサービスを提供していきます。

・地域福祉推進のため地域の拠点事業所としての質的向上に努め、地域住民との相互理解や協力を得て、地域の要望に応じた事業を展開し、地域の福祉向上に寄与していきます。

倫理綱領

私たち社会福祉法人たかしま会は、個人の尊厳を保持し、利用者の自立支援や安心安全で質の高い福祉サービスの提供に努め、地域福祉の向上に寄与することをここに再確認し、誠実に実行することを誓うものである。

1. 個人の尊厳の保持
私たちは、利用者の生命・身体の安全及び自由に対する権利並びに人格を尊重します。
2. 人権の尊重
私たちは、利用者への人権侵害や虐待を行わず、行わせないように防止するなど、利用者の人権を尊重します。
3. 安心安全な暮らしの保障
私たちは、利用者のプライバシーや個人情報を保護し、常に利用者の声に耳を傾け、共感をもってできる限り受容し、一人ひとりが誇りを持ち、心豊かで潤いのある安心で安全な生活を共に作り上げるように務めます。
4. 自己選択・自己決定権の保障
私たちは、利用者が自らの意思で選択・決定する権利が行使できるよう支援します。
5. 満足度の高いサービスの提供
私たちは、利用者の思いや苦情を真摯に受け止め、誠意を持って対応し、常に利用者を主体とした満足度の高いサービスの提供を目指します。
6. 社会参加の促進及び地域社会との交流
私たちは、利用者が地域社会の一員として生活していくために、地域に理解・協力が得られるように働きかけると共に、社会資源を効果的に活用し、関係機関・諸団体との連携のもとに社会参加及び地域社会との交流の促進を図ります。
7. 専門知識と技能の向上
私たちは、責任ある社会人としての姿勢を保持し、日々研鑽に努め、専門知識や技能の向上を目指します。

たかしま会第1期中期経営計画(2021年度～2023年度)

私たちが目指す姿

「求める福祉が ここにある 地域とともに 福祉を創る たかしま会」

基本方針(ビジョン)

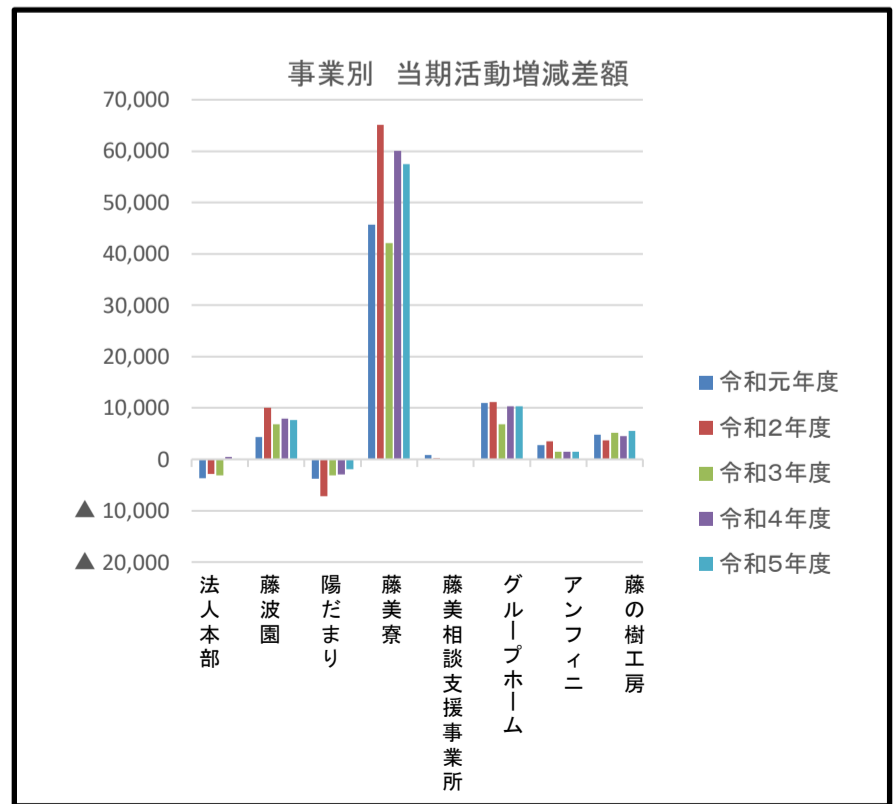
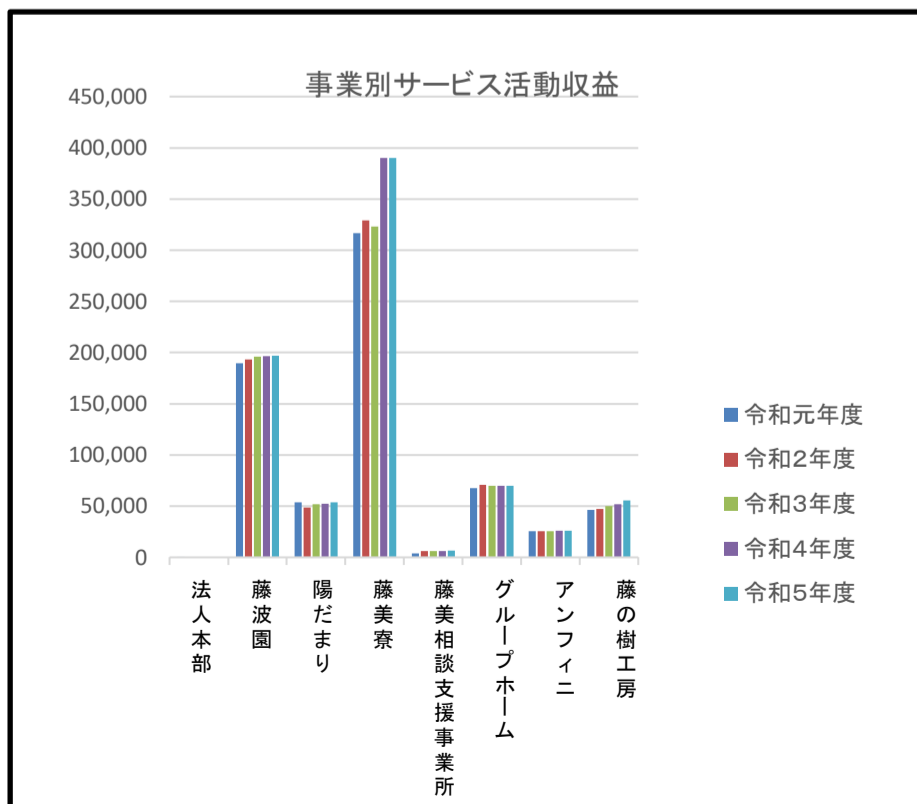
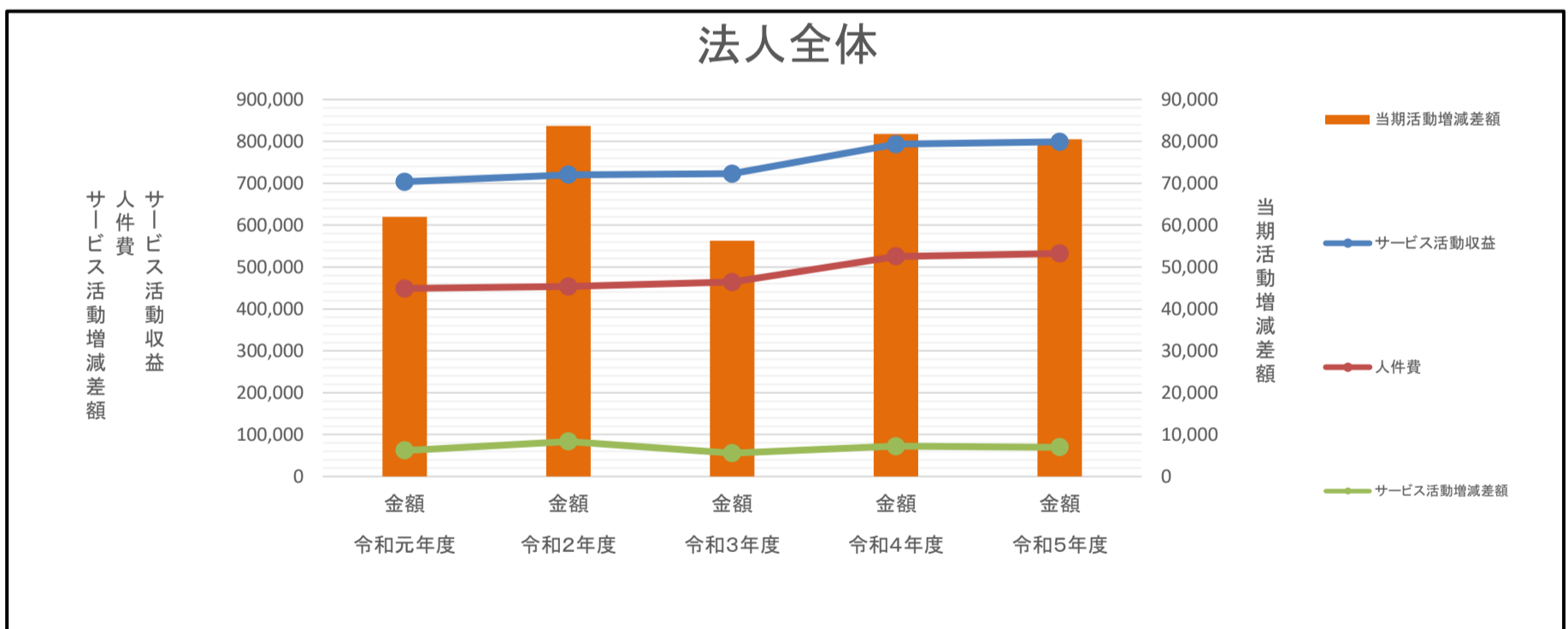
- ①法人事務局体制の充実
- ②職員体制の再構築
- ③財政基盤の強化
- ④経営理念の浸透
- ⑤効率的・効果的な事務規律の確立
- ⑥トータルな人材マネジメントの整備
- ⑦情報の収集体制の強化
- ⑧サービスの質の向上
- ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備
- ⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強味を活かす
- ⑪地域における公益的な取り組み（共生社会を見据えた取り組み）
- ⑫魅力ある職場環境の構築
- ⑬法人のブランド化
- ⑭広報活動の充実
- ⑮先進的な技術やITの取り組み

基本方針(ビジョン)・・・目指す姿	行動計画(アクションプラン) 2021年度～2023年度	
	事業所	事業戦略
①法人事務局体制の充実 *法人経営及び事業経営が良好に進展するための執行体制を構築します。	法人本部	法人本部機能の充実（体制整備）
	藤波園	法人本部の方針に準じ、連携して実施
	陽だまり	
	藤美寮	
	相談事業所	
	グループホーム	
アンフィニ		
藤の樹工房		
②職員体制の再構築 *主体的・自立的なリーダーの育成を強化しマネジメント能力の向上に取り組みます。	法人本部	法人本部機能充実に伴う人的体制整備の実施（令和4年4月1日目標） 施設職員体制の再構築（施設管理者級職員の配置再構築）
	藤波園	法人本部の方針に準じ、連携して実施
	陽だまり	
	藤美寮	
	相談事業所	
	グループホーム	
アンフィニ		
藤の樹工房		
③財政基盤の強化 *公益性に根差した事業活動を継続的に行うために、適正な収益を確保し、安定的な財政基盤を確立します。	法人本部	法人全体で、当期活動増減差額7%以上を確保
	藤波園	特定施設の利用者確保による増収
	陽だまり	新規利用者の確保による増収
	藤美寮	新規利用者（短期入所・日中一時）の確保による増収
	相談事業所	生活介護定員増（高齢・重心対応型施設増設）による増収
	グループホーム	更なる加算の取得による収支の安定
	アンフィニ	障害支援区分に応じたキーパーの適切な人員配置の検証 事業所の開設日増加による増収
	藤の樹工房	事業所の開設日増加による増収（第1、第3土曜日の追加開設等） 引きこもり、精神病院退院者等の受け入れによる増収 利用者受け入れ区域の拡大による利用者確保（大津市・長浜市） 理念・倫理綱領の周知と見える化（唱和励行・理念掲載）
④経営理念の浸透 *社会福祉法人として、役職員に浸透させ共有を図ります。	法人本部	法人本部の方針に準じ、連携して実施
	藤波園	
	陽だまり	
	藤美寮	
	相談事業所	
	グループホーム	
アンフィニ		
藤の樹工房		
⑤効率的・効果的な事務規律の確立 *事務処理の統一を図ることで、業務の合理化とコスト意識の醸成に取り組みます。	法人本部	事務処理方式の統一（事務処理の手引き作成等） コスト意識の醸成（契約事務の手引き作成等）
	藤波園	法人本部の方針に準じ、連携して実施
	陽だまり	
	藤美寮	
	相談事業所	
	グループホーム	
アンフィニ		
藤の樹工房		
⑥トータルな人材マネジメントの整備 *ルールを明確にした公平・公正な人事制度の運用を再構築します。	法人本部	職員募集の一元化 各事業所の業務量と人員配置の再検討 人事考課制度の見直し 職員のキャリアアップ、スキルアップのための体系的な人材育成基本計画の策定 職員の意識統一のためのロゴマーク募集と策定 研修体制の充実（認知症対策・介護技術）
	藤波園	法人本部の方針に準じ、連携して実施
	陽だまり	
	藤美寮	
	相談事業所	
	グループホーム	
アンフィニ		
藤の樹工房		
⑦情報の収集体制の強化 *法令改正など制度に関する情報収集分析を行います。 *法人を取り巻く外部環境の把握に努めます。	法人本部	（法人本部）経営計画のマネジメント（PDCA）
	藤波園	関係機関との連携強化
	陽だまり	市内小規模多機能居宅介護事業所との連携強化
	藤美寮	関係機関との連携強化
	相談事業所	
	グループホーム	
アンフィニ		
藤の樹工房	多職種による連携やSNSの活用による広域連携	
⑧サービスの質の向上 *常に利用者の立場に立って、安心安全な福祉サービスを提供するとともに、確実に取り組める安定した体制に努めます。	法人本部	第三者委員会の機能強化（充実）
	藤波園	研修体制の充実（認知症対策・介護技術）（再掲） 毎月のレクリエーションの充実
	陽だまり	機能低下を抑制するための運動メニューの導入 利用者の意思決定支援の強化（余暇活動の充実） 権利擁護に対する取り組み強化（虐待防止委員会の充実）
	藤美寮	医療との連携 施設入所者の積極的な地域移行への取り組み
	相談事業所	満足度の高い相談機能の強化
	グループホーム	利用者の意思決定支援の強化（住まいや余暇支援等選択機会の充実） 権利擁護に対する取り組み強化（虐待防止委員会の充実） 地域生活が困難になった利用者に対する藤美寮との連携
	アンフィニ	ホリデーサロンの実施（地域に出るきっかけと居場所の提供）
	藤の樹工房	生産活動の充実による平均工賃の向上（適切な人材配置・新製品の開発・販路拡大） 利用者のステップアップへの取り組み
⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備 *良質で安心・安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境の整備を図ります。	法人本部	感染症や災害を最小限に抑え、事業を継続する体制整備
	藤波園	防災マニュアル・感染症対策マニュアルの見直し 事業を継続する体制整備
	陽だまり	
	藤美寮	
	相談事業所	
	グループホーム	
アンフィニ		
藤の樹工房		

基本方針(ビジョン)・・・目指す姿	行動計画(アクションプラン) 2021年度～2023年度	
	事業所	事業戦略
⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強味を活かす *併設されている両施設の強みを活かし、制度を越えたサービスを展開します。	法人本部	施設間の交流の場の促進
	藤波園	藤美寮等高齢利用者の入居について検討
	陽だまり	高齢者の生きがい対策として藤の樹工房事業への参加を検討
	藤美寮	高齢者、障害者相談機能の充実
	相談事業所	高齢利用者の藤波園の入居について検討
	グループホーム	法人各事業所との連携
	アンフィニ	高齢利用者の藤波園の入居について検討
⑪地域における公益的な取り組み(共生社会を見据えた取り組み) *地域の生活課題を把握し、公益的な取り組みについて地域住民とともに積極的に活動します。	法人本部	藤波園利用者との連携
	藤波園	地域福祉ニーズアンケート調査
	陽だまり	地域貢献事業「行こカー」の評価と充実
	藤美寮	緊急避難を必要とする方の受け入れ
	相談事業所	地区の美化活動・地域会議への参加
	グループホーム	積極的な地域交流(陶芸教室の開催・地域清掃作業)
	アンフィニ	地域生活宿泊体験事業の場の提供(精神障がい者等長期入院者への対応)
⑫魅力ある職場環境の構築 *職員が働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組みます。	法人本部	藤美寮と連携のもと実施
	藤波園	職員の安全と健康の確保(ハラスメント防止対策職員研修)
	陽だまり	職員の処遇改善(職員人材育成・処遇改善事業の継続)
	藤美寮	有給休暇取得の促進(実態調査と分析)
	相談事業所	時間外労働の削減(実態調査と分析)
	グループホーム	良質な人間関係を維持する組織風土の構築(職員親睦会への補助)
	アンフィニ	定年制度の検討(就業規則等の改正)
⑬法人のブランド化 *良質な人材や利用者の確保に向け、法人の取り組みを積極的に発信することでブランド力を高めます。	法人本部	法人本部の方針に準じ、連携して実施
	藤波園	各事業所のブランド化の取りまとめと発信
	陽だまり	養護老人ホームの意義・必要性について市町に発信
	藤美寮	自家製野菜を使った食事提供
	相談事業所	高い専門性と支援体制の構築
	グループホーム	利用者の作品のブランド化
	アンフィニ	法人内事業所との連携の充実
⑭広報活動の充実 *ホームページでの発信等を通じ、法人のブランド力の向上や良質な人材確保に取り組みます。	法人本部	高い専門性と支援体制の構築
	藤波園	耕作放棄地を活用したブランド野菜の開拓
	陽だまり	観光資源「メタセコイヤ並木」に関連する新製品の開発
	藤美寮	よもぎ湯の素増産体制の確立(耕作放棄地でよもぎの自家栽培＝原料の安定供給)
	相談事業所	「ホームページ管理委員会」の機能の活性化、情報発信の強化
	グループホーム	積極的な広報活動やボランティアの受け入れ
	アンフィニ	ホームページや広報誌の内容の充実、パンフレットの配置
⑮先進的な技術やITの取り組み *質の高い福祉サービスの提供に努めます。	法人本部	積極的な広報活動やボランティアの受け入れ
	藤波園	積極的な広報活動の取り組み(パンフレットの作成)
	陽だまり	積極的な広報活動の取り組み(パンフレットの作成)
	藤美寮	積極的な広報活動やボランティアの受け入れ
	相談事業所	ネットショップ開設、公式インスタグラム、ツイッターアカウント取得運用
	グループホーム	顧客へのダイレクトメール発信、ショップイベント企画
	アンフィニ	独自ブランドPRのためのキャッチコピー、自主製品用法人ロゴマーク入り包材の使用
エリア戦略	法人本部	高島市農産ブランド ランク1の取得と、「無農薬野菜」のアピール
	藤波園	ホームページ・広報誌の内容充実、ボランティア団体との共同作業の場の構築
	陽だまり	ホームページ・SNSで事業所のPR
	藤美寮	IT化の推進による事業の効率化(メールアドレスの整理、勤怠システムの導入、電灯のLED化他)
	相談事業所	新介護保険ソフトの活用
	グループホーム	法人本部の方針に準じ、連携して実施
	アンフィニ	ネットショップ開設、公式インスタグラム、ツイッターアカウント取得運用 (再掲)
人材戦略	藤波園	顧客へのダイレクトメール発信、ショップイベント企画 (再掲)
	陽だまり	ホームページ・SNSで事業所をPR (再掲)
	藤美寮	介護老人ホームが存在しない市町にアピールし入居者確保
	相談事業所	市内ケアマネジャーを通じて新規利用者の確保
	グループホーム	市内病院相談室等へのアプローチによる新規利用者確保
	アンフィニ	生活介護通所者受け入れ区域の拡大(滋賀県全域)
	藤の樹工房	利用者受け入れ区域の拡大(長浜市西浅井町及び大津市北小松、南小松、北比良)
人材戦略	法人本部	利用者受け入れ区域の拡大(滋賀県全域)
	藤波園	利用者受け入れ区域の拡大(高島市内全域)
	陽だまり	利用者受け入れ区域の拡大による利用者確保(大津市・長浜市) (再掲)
	藤美寮	ネットショップの開設 (再掲)
	相談事業所	自主店舗の開店
	グループホーム	販売店舗の販路拡大
	アンフィニ	ホームページ・SNSで事業所をPR
人材戦略	法人本部	職員募集の一元化(良質な人材の確保) (再掲)
	藤波園	職員体制の再構築(施設管理者の配置再構築) (再掲)
	陽だまり	職員の研修・教育の充実による次世代経営層の育成
	藤美寮	体系的な研修プログラムの構築によるキャリアアップ、スキルアップ
	相談事業所	円滑で良好なコミュニケーションによる業務推進
	グループホーム	出前講座実施(市内中高校等)による人材発掘 (再掲)
	アンフィニ	職員の意識統一のためのロゴマークの募集と作成 (再掲)

財政計画

管理区分	科目	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
		金額	金額	金額	金額	金額
法人全体	サービス活動収益	703,751	720,424	723,047	793,230	799,055
	人件費	448,944	453,537	464,394	525,410	532,415
	本部機能充実費用	0	0	1,500	0	1,000
	改善費用	0	0	6,363	6,413	6,613
	サービス活動増減差額	62,221	83,326	55,628	72,333	69,764
	当期活動増減差額	61,944	83,652	56,278	81,763	80,523
0 法人本部	サービス活動収益	425	0	0	0	0
	人件費	1,270	1,055	1,400	18,900	19,000
	本部機能充実費用	0	0	1,500	0	1,000
	改善費用	0	0	50	100	300
	サービス活動増減差額	▲ 10,953	▲ 7,702	▲ 8,192	▲ 21,845	▲ 22,369
	当期活動増減差額	▲ 3,665	▲ 2,838	▲ 3,087	478	3
1. 藤波園	サービス活動収益	189,462	193,154	195,795	196,445	197,095
	人件費	119,245	123,859	121,262	122,475	123,700
	改善費用	0	0	0	0	0
	サービス活動増減差額	7,778	11,578	9,156	10,211	9,958
	当期活動増減差額	4,325	10,083	6,863	7,918	7,665
	2. 陽だまり	サービス活動収益	53,635	48,450	51,858	52,500
人件費		43,025	42,000	40,119	40,250	40,300
改善費用		0	0	0	0	0
サービス活動増減差額		▲ 3,690	▲ 7,150	▲ 3,162	▲ 3,034	▲ 1,990
当期活動増減差額		▲ 3,746	▲ 7,200	▲ 3,111	▲ 2,983	▲ 1,939
3. 藤美寮		サービス活動収益	316,606	329,303	323,239	390,163
	人件費	191,836	194,221	204,853	246,025	248,025
	改善費用	0	0	6,313	6,313	6,313
	サービス活動増減差額	54,841	67,946	44,950	69,972	67,404
	当期活動増減差額	45,650	65,096	42,126	60,032	57,464
	4. 藤美相談支援事業所	サービス活動収益	3,813	5,958	6,245	6,345
人件費		8,031	5,492	6,687	6,787	6,887
改善費用		0	0	0	0	0
サービス活動増減差額		▲ 4,411	188	▲ 700	▲ 700	▲ 700
当期活動増減差額		851	192	0	0	0
5. グループホーム		サービス活動収益	67,663	71,028	70,110	70,110
	人件費	40,909	41,231	41,624	41,624	41,624
	改善費用	0	0	0	0	0
	サービス活動増減差額	10,560	11,122	6,570	10,070	10,070
	当期活動増減差額	10,946	11,142	6,864	10,364	10,364
	6. アンフィニ	サービス活動収益	25,687	25,420	25,670	25,871
人件費		16,650	15,976	17,739	17,939	18,139
改善費用		0	0	0	0	0
サービス活動増減差額		2,799	3,461	1,494	1,494	1,494
当期活動増減差額		2,795	3,493	1,439	1,439	1,439
7. 藤の樹工房		サービス活動収益	46,545	47,111	50,130	51,796
	人件費	27,978	29,703	30,710	31,410	34,740
	改善費用	0	0	0	0	0
	サービス活動増減差額	5,297	3,883	5,512	6,165	5,897
	当期活動増減差額	4,788	3,684	5,184	4,515	5,527



参考資料

第1期中期経営計画 (2021年度～2023年度) 魅力レポート

事業所ごとに、SWOT分析により強味・弱み・機会・脅威を分析し
目指すべき姿を魅力レポートとして取りまとめました。

SWOT(スウオット)分析とは 目標を達成するために意思決定を必要とする組織や個人の外部環境、内部環境を、**強味、弱み、機会、脅威の4つのカテゴリー**で分析し、事業環境変化に対応した経営資源の最適活用を図る経営戦略策定方法の1つです。

KPI(Key Performance Indicator)とはKGIを達成するための各プロセスが適切に実施されているかどうか定量的に評価するための指標です。重要業績評価指標とも呼ばれています。

KGI(Key Goal Indicator)とは 最終目標を定量的に評価できる指標です。重要目標達成指標とも呼ばれます。

社会福祉法人たかしま会 法人本部

キャッチフレーズ:「求める福祉が ここにある 地域とともに 福祉を創る たかしま会」

I. 法人理念

- 「誰でも努力すれば立派な人間になれる」(中江藤樹)という創設の精神を尊び、事業運営を行っています。
- 福祉サービスの利用者に対して、尊厳を保持しつつ幸福や安全を保障するとともに、各々の能力に応じた自立支援を行い、利用者本位の良質かつ適切なサービスを提供していきます。
- 地域福祉推進のため地域の拠点事業所としての質的向上に努め、地域住民との相互理解や協力を得て、地域の要望に応じた事業を展開し、地域の福祉向上に寄与していきます。

II-1. 法人概要

昭和44年の法人設立、令和元年9月に設立50周年を迎え、現在、高島市マキノ町に法人本部を置き、県下で唯一、老人福祉施設と障害者支援施設が一体となった「藤波園」、「藤美寮」を中心に、市内一円で10事業所、13事業の老人福祉・障害者支援事業を展開している。

老人福祉事業としては、養護老人ホーム(藤波園)と小規模多機能型居宅介護事業(陽だまり)の2事業所で5事業を、障害福祉事業としては、藤美寮で生活介護、施設入所支援、短期入所事業、日中一時支援事業、5つのグループホーム、相談支援事業所、障害者デイサービス事業を、また、藤の樹工房で就労継続支援B型事業の8事業(高島市指定管理の障害者デイサービスセンターを除く)を展開している。

法人経営は、平成28年度の社会福祉法の改正後、執行機関として理事8人、議決機関として評議員9人、監査機関として監事2人で当たっている。

職員総数142人 (令和3年4月現在)

II-2. 沿革

昭和44年 9月 法人設立認可
 昭和44年10月 養護老人ホーム「藤波園」開設：定員50人
 昭和45年12月 養護老人ホーム「藤波園」建替え：定員60人
 昭和53年 4月 精神薄弱者更生施設「藤美寮」開設：定員50人
 平成12年 4月 精神障害者共同作業所「藤の樹工房」を開設：定員10人
 平成16年 4月 「法人理念」制定(社会福祉法、介護保険法施行)
 平成17年 4月 共同生活介護事業所「たっちの家」開設：定員4人
 平成18年 4月 共同生活介護事業所「羽ばたき」開設：定員7人
 養護老人ホームで「特定入居者生活介護事業」「訪問介護事業」開始
 藤美寮で「日中一時支援事業」開始
 障害者デイサービスセンター「アンフィニ」指定管理受託
 小規模多機能型居宅介護事業「陽だまり」開設：定員18人
 平成19年10月 「藤美寮」が障害者支援施設となる(障害者自立支援法施行)
 平成19年11月 就労継続支援B型事業所「藤の樹工房」開設：定員27人
 平成20年 4月 共同生活介護事業所「あつとホーム」開設：定員4人
 平成23年 2月 「藤波園」と「藤美寮」の合築工事完成
 共同生活介護事業所「箱館ハウス」開設：定員4人
 平成24年 4月 「倫理綱領」制定(障害者基本法改正、障害者総合支援法成立等)
 平成26年 4月 「藤美相談事業所」開設
 平成27年 4月 共同生活援助事業所「高木浜ホーム」開設：定員4人
 平成29年 6月 社会福祉法の改正後初の「定時評議員会」開催：評議員9人
 平成30年 3月 「陽だまり」移転改築
 令和元年 9月 法人設立50周年を迎える

III-1. 事業概要(業務)



III-2 内部環境(強み・弱み)

【自法人の強み】	【自法人の弱み】(経営課題)
<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人として設立50年を超える法人運営の実績をもとに老人福祉事業と障害福祉事業の両面から事業展開し、高齢者や障がい者の生活の支援にかかる多様なサービスを行っている。 ・特に、障がい者の支援においては、法人内でほぼ、すべての支援が完結できるシステムが構築できている(入所、在宅支援、就労支援、相談支援事業等を通じ、児童から高齢者まで支援ができる体制) ・長い歴史の中で、地域とのつながりも良好で、各事業所とともに地元住民やボランティアのつながりも密接である。(ふじみ祭祭り、耕作放棄地の借用等) ・法人経営は、事業所ごとに課題はあるものの、法人全体としては障害者支援事業の収益のもと、健全な財政運営で、社会福祉充実計画を策定し事業展開を行っている。 ・グループホームの一部を除き(借家物件等)、すべての事業所施設が充実した環境にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法人運営の実績が長い反面、各事業所ごとに事業展開が行われており、法人としての中長期ビジョンがない。 ・法人全体として計画的な人事管理(職員採用・人事異動等)、人材育成(計画的研修・資格取得制度等)、情報発信(ホームページの活用等)が行われていない。 ・法人本部機能が弱い弱であり、拠点区分ごとの重複事務の一元化に対応できていない。また、法人視点の外部環境の情報収集が行えず、事業展開が事業所中心に運営されている。 ・老人福祉事業と障害者福祉事業の両事業を展開しているが、相乗効果が見出せていない。 ・人口減少、社会保障制度改革、災害、経済変動などのリスクに対する方針や備えが不十分である。 ・共生社会を見据えた具体的な取り組みが不十分である。

IV. 外部環境(機会と脅威)

機会
<ul style="list-style-type: none"> ・法人全体のブランド構築による経営力強化 ・地域共生型の社会の流れ(老人・障害の垣根が低くなる時代) ・ICT・AI・介護ロボットの活用 ・8050問題・2025問題 ・高齢知的障がい者の増加傾向 ・県内に障害の入所施設が少ないという実態

脅威
<ul style="list-style-type: none"> ・入所者が減少している ・行政が措置を控えている(養護老人ホームの視点) ・措置と契約の制度の間がある(現状は老人施設=措置 障害施設=契約) ・新しい老人施設が増えてきている ・社会保障費が削減傾向にある ・税制改正・報酬改正が進みつつある

V. 今後のビジョン(方針・戦略)

外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン	ビジョンを実現するためのアクションプラン
<ol style="list-style-type: none"> ①法人事務局体制の充実……法人経営及び事業経営が良好に進展するための執行体制を構築する ②職員体制の構築……主体的・自律的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む ③財務基盤の強化……公益性に根差した事業活動を継続的に行うため、適正な収益確保と、安定した財政基盤を確保する ④経営理念の浸透……社会福祉法人として、役員に浸透、共有を図る ⑤効率的・効果的な事務規律の確立……事務処理の統一を図ることで、業務の合理化とコスト意識の醸成に取り組む ⑥トータルな人材マネジメントの整備……ルールを明確にした公平・構成な人事制度の運用を再構築する ⑦情報の収集体制の強化……法令の改正など制度に関する情報の収集分析と、法人を取り巻く外部環境の把握を行う ⑧サービスの質の向上……常に利用者の立場に立ち、安心・安全な福祉サービスを提供するとともに体制を強化する ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備……良質で安心かつ安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境の整備を図る ⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強みを活かす……併設の強みを活かし、制度の垣根を超えたサービスを展開する ⑪地域における公益的な取り組み……地域の生活課題を把握し、公益的な取り組みについて地域住民とともに積極的に活動する ⑫魅力ある職場環境の構築……職員が働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組む ⑬法人のブランド化……良質な人材や利用者の確保に向け、法人の取り組みを積極的に発信し、ブランド力を高める ⑭広報活動の充実……ホームページでの発信等を通じ、法人のブランド力の向上や良質な人材の確保に取り組む ⑮先進的な技術やITの取り組み……作業の効率化により労働時間を短縮、より質の高い福祉サービスの提供につなげる 	<ol style="list-style-type: none"> ①法人本部機能の充実 ②法人本部機能充実に伴う人的整備体制の実施 施設職員体制の再構築 ③法人全体で当期活動差額7%以上を確保 ④理念・倫理綱領の周知と見える化 ⑤事務処理方式の統一 コスト意識の醸成 ⑥職員募集一元化 各事業所の事務量と人員配置の検討 人事考課制度の見直し 人材育成基本計画作成 ログマーク募集と策定 ⑦経営計画の策定とマネジメント ⑧第三者委員会の機能強化 ⑨感染症や災害を最小限に抑え、事業推進を行う体制の整備 ⑩法人内施設の情報交換の場の設定 ⑪地域福祉ニーズアンケート調査 地域貢献事業「行こカー」の評価と充実 ⑫職員の安全と健康の確保 職員の処遇改善 有給休暇取得の促進 時間外労働の削減 良質な人間関係を維持する職場風土の構築等 ⑬各事業所のブランド化の取りまとめと発信 ⑭「ホームページ管理委員会」の機能の活性化と情報発信の強化 ⑮ITの推進による事業の効率化(メールアドレスの整理・動向システムの導入等)

VI. 価値創造のストーリー

	【過去～現在のストーリー】(～2020年度) 知的資産の活用状況	【現在～未来のストーリー】(2021年度～ 2023年度) 知的資産の活用状況
人的資産 人、ノウハウ、能力	<ol style="list-style-type: none"> ①老人福祉・障害福祉事業一筋でキャリアがある職員(専門性) ②他業種からの転職職員(多様性) ③特技のある職員(支援へ活用可能) 	<ol style="list-style-type: none"> ①資格者、研修受講者の増加 ②職員の特技による支援を推進 ③ログマーク作成による職員の結束力強化
組織資産	<ol style="list-style-type: none"> ①財政的に健全(安定)で、良好な給与体制 ②老人福祉施設、障害福祉施設を完備し、法人内で支援が完結できる環境 	<ol style="list-style-type: none"> ①法人本部の機能充実 ②人事管理の一元化に着手(採用、異動の法人本部一元化) ③人材育成計画の策定(内部研修計画・外部研修計画の策定と受講者の増加、資格取得者数の増加) ④地域貢献活動数の増加と充実 ⑤高齢者中心対応型デイサービスセンターの建設と事業開始
関係資産	<ol style="list-style-type: none"> ①地域住民や企業(農家含む)、ボランティア団体との良好な関係 ②高島市、県等と良好な関係(社会福祉一種事業の実施・指定管理受託・敷地借用) 	<ol style="list-style-type: none"> ①社会貢献事業「行こカー」の充実 ②アンフィニの指定管理の受託 ③B型事業所で農福連携の充実
	財務指標(法人全体)	毎月、法人全体の当期活動増減差額をチェック 令和3年度から法人本部機能の充実に向けて、課題整理とネットワークの構築 令和4年度に人材育成計画の策定 令和3年度から新たな地域貢献事業を模索のため地域福祉ニーズ調査実施 令和3年度から老人福祉施設と障がい者福祉施設利用者の交流を推進

【現在】	【将来】
	<ol style="list-style-type: none"> ①毎年度、法人全体で当期活動増減差額7%以上確保する ②法人本部機能の充実、令和4年4月1日から新体制でスタートする ③令和4年度には老人福祉施設と障がい者支援施設の利用者の交流事業を実施する ④令和5年度から人材育成基本計画に沿って研修等を実施する ⑤令和5年度には地域貢献事業数を2事業行う(「行こカー」の充実含む)

キャッチフレーズ：尊厳のある生活の場と経営の安定を目指して

I. 事業理念

基本方針

- 自立生活が困難な人を積極的に受け入れ、養護老人ホームの使命および存在感を高めます。職員もあらゆる人の処遇に対応できるよう専門知識や技術の習得、接遇の向上に努めます。
- 地域の独居老人と交流を深め、介護予防や生活支援に関与し、地域福祉に寄与します。
- 個別処遇のより一層の充実に努め、利用者主体の住み良い生活環境づくりに努めます。
- 施設運営の透明性を高めるために情報開示を積極的に行うとともに、ボランティア等も積極的に受け入れ、開かれた施設づくりを目指します。

II-1. 施設概要

昭和44年10月に今津町より養護老人ホーム市ヶ崎寮の無償譲渡を受け運営開始。平成23年2月障害者支援施設藤美寮と合築し事業運営を実施。全室個室・定員60人
特定施設入居者生活介護事業所として、介護認定を受けた入所者に対し訪問介護事業所より介護サービスの提供。

II-2. 沿革

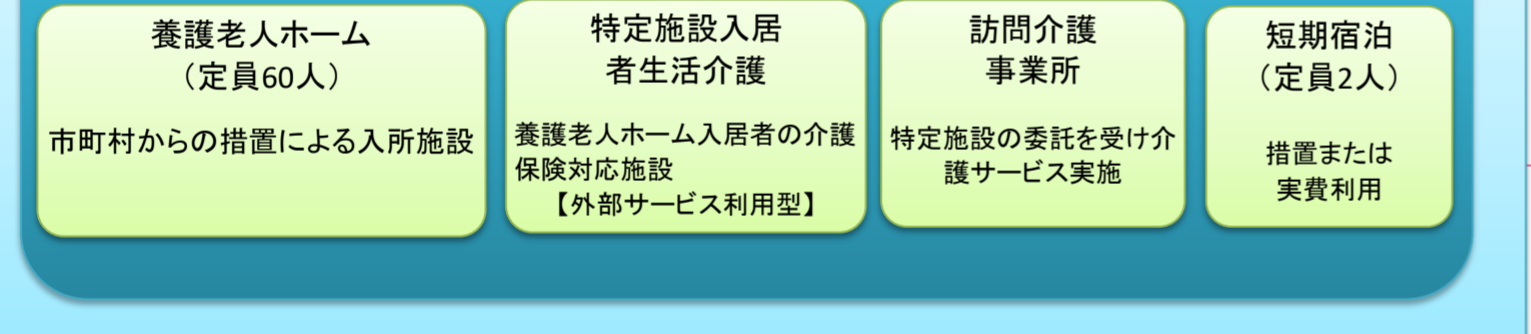
昭和44年 9月 社会福祉法人たかしま会設立
昭和44年10月 養護老人ホーム藤波園開設(定員50人)
昭和45年12月 養護老人ホーム藤波園建替え(定員60人)
平成18年 4月 特定施設入居者生活介護事業所の指定
平成23年 2月 藤美寮と合築により現在地で運営開始

III-1. 事業概要(業務)

養護老人ホームとして入居者の自立を支援するため、多様なサービスを提供します。また、特定施設として介護サービスも提供します。

老人福祉事業

藤波園 (養護老人ホーム)



III-2 内部環境(強み・弱み)

【自社の強み】

- ・経済的、家庭的に困窮した高齢者のセーフティネットとなっている。
- ・特定施設として、訪問介護事業を行っており、要介護になっても継続して入居できる。
- ・職員に、虐待、困難事例の人を受け入れるスキルや気持ちがある。
- ・身元引受人がない人や要介護高齢者も継続して入所できる。
- ・その人の尊厳を守り、生きる楽しみ、社会的な交流の場として、クラブ活動等のイベントを活発に実施している。
- また、最期まで尊厳のある生活の支援(葬儀式・納骨堂)を実施している。
- ・外出が自由にできる。買い物デー等の外出行事がある。
- ・体力の維持、向上のため、理学療法士の助言を得て転倒防止などに取り組んでいる。
- ・県内の養護老人ホーム6施設と連携ができています。
- ・障害者施設と併設であり、地域活動が共同でできる。

【自社の弱み】(経営課題)

- ・老人福祉施設の収益性は低い。
- ・入居者の介護度が重度化し、介護職員の負担が大きい。
- ・介護職員の確保が困難である。(夜勤・土日等の勤務の負担)
- ・介護職員の人数不足で介護報酬に制約がある。
- ・計画的、体系的な人材育成が不足している。
- ・職員のコスト意識が低い。

IV. 外部環境(機会と脅威)

機会
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者生活保護世帯数の増加傾向 ・情報システムの高度化(HP、SNS、ネット等) ・他の法人、団体、地域との連携のチャンス
脅威
<ul style="list-style-type: none"> ・養護老人ホームの入居者は減少傾向となっている ・高齢者自体も減少している ・高島市は人口減少も大きい ・収益性が悪化している ・若者の採用が困難である ・入居者の高齢化、要介護者の増加により職員の負担が増加している ・社会保障財源が削減されている

V. 今後のビジョン(方針・戦略)

外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン	ビジョンを実現するためのアクションプラン
<ul style="list-style-type: none"> ①法人事務局体制の充実 ②職員体制の再構築 ③財政基盤の強化 ④経営理念の浸透 ⑤効率的・効果的な事務規律の確立 ⑥トータルな人材マネジメントの整備 ⑦情報の収集体制の強化 ⑧サービスの質の向上 ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備 ⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強み ⑪地域における公益的な取り組み ⑫魅力ある職場環境の構築 ⑬法人のブランド化 ⑭広報活動の充実 ⑮先進的な技術やITの取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> 法人本部の方針に準じ、連携して実施 法人本部の方針に準じ、連携して実施 特定施設の利用者確保により増収 法人本部の方針に準じ、連携して実施 法人本部の方針に準じ、連携して実施 研修体制の充実(認知症対策・介護技術) 関係機関との連携強化 職員のスキルアップのため研修体制を充実・自立できる人の生きがいや喜ばれる活動 良質で安心かつ安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境を整備 高齢化した藤美寮の利用者の藤波園利用、高齢者の生きがい対策として藤の樹工房事業所への参加を検討 緊急避難的に養護老人ホームを必要とする方の受け皿としての事業展開 法人本部の方針に準じ、連携して実施 養護老人ホームの意義および必要性について市町に発信 積極的な広報活動の実施やボランティアの受入 新介護保険システムの活用
<ul style="list-style-type: none"> ①法人本部機能の充実 ②法人本部機能充実に伴う人的体制の整備 ③特定施設の利用者確保 ④理念・基本方針の周知と見える化 ⑤事務処理方式の統一 ⑥職員のスキルアップ ⑦経営計画の策定とマネジメント ⑧職員のスキルアップ ⑨感染症や災害を最小限に抑え、事業推進を行う体制の整備 ⑩高齢化した藤美寮の利用者の藤波園利用 ⑪緊急避難的に必要とする方の受け皿 ⑫職員の安全と健康の確保 ⑬養護老人ホームについて市町に啓蒙 ⑭ホームページや広報誌の内容の充実、パンフレットの配置 ⑮新介護保険システムの活用 	<ul style="list-style-type: none"> 入居者の介護状況の的確な把握と早期認定 (2023 27人目標) 職員会議での理念の唱和 研修体制の充実 研修体制の充実 レクリエーション活動の充実 藤美寮と協議し検討 藤の樹工房と協議し検討 空室も見据えた事業展開 有給休暇取得の促進 時間外労働の縮減 良質な人間関係を維持する職場風土の構築等 県内団体・全国団体を通じた啓蒙活動 タブレット端末等を利用した面会システムおよび利用者の健康管理

VI. 価値創造のストーリー

【過去～現在のストーリー】(～2020年度)		【現在～未来のストーリー】(2021年度～2023年度)	
知的資産の活用状況		知的資産の活用状況	
人的資産	ケアマネ資格保持者 2人	人的資産	ケアマネ資格保持者 5人
組織資産	併設施設の多様さ チームワークがよい。(催し物、企画力)	組織資産	併設施設の多様さ チームワークがよい。(催し物、企画力)
関係資産	ふじみ祭りに参加 保育園との交流を継続 買い物デー、地域の講師がクラブ活動をする、文化祭で発表等	関係資産	入居者の身体的特性に見合った新たなイベント等の創設
活動指標	一般型サービスの収支モデルを作る 入居率 95% 特定施設入居者生活介護対象者 23人 行政へのPR回数(2か月ごと) 新規職員採用数	財務指標	— 入居率 97%以上 59/60 特定施設入居者生活介護対象者 27人
		活動指標	県内市町へのPR 介護員 年間1人以上

【現在】

【将来】

KG I	収支は養護の黒字で、特定施設・訪問介護施設の赤字を埋めている状態。	特定施設の充実により、特定・訪問の収支を黒字化する。
------	-----------------------------------	----------------------------

キャッチフレーズ: 地域の拠点として利用してよかったと思える事業所になろう

I. 事業理念

基本方針

- ・利用者を第一に考え、支援します。
- ・家庭的で明るい雰囲気の第二の家を目指します。
- ・住み慣れた地域での生活、社会のつながりを大切にします。

II-1. 施設概要

平成18年4月に高島市が所有する「旧国民宿舎 今津荘」を改築し、滋賀県内で初の指定を受け、定員18人の「小規模多機能型居宅介護事業所 陽だまり」を開設する。

II-2. 沿革

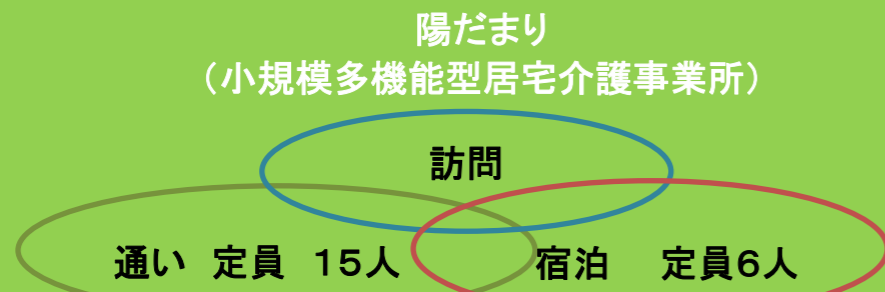
平成18年4月 小規模多機能型居宅介護事業所陽だまりを定員18人で開設。
平成30年3月 老朽化に伴い、隣地に定員29人の施設を改築。

III-1. 事業概要(業務)

○小規模多機能型居宅介護事業所 利用定員29人
通所サービス(1日当たり定員 15人)
宿泊サービス(1日当たり定員 6人)
訪問サービス

従業員数 17人
管理者 1人(兼務)
サービス計画作成者 1人(兼務)
介護従事者 13人
看護職員 1人
調理職員 2人

介護保険事業



III-2 内部環境(強み・弱み)

【自社の強み】

- ・地域の在宅介護の要と言われる小規模多機能型施設を運営している。
- ・設備が充実: 入浴設備(2機の間接浴がある)、立地、畑(約200㎡)がある。
- ・多様な行事: 外出、外食等、柔軟な支援。
- ・地域交流の場: 地域サロン。
- ・地元(自家野菜)食材を使い季節感がある美味しい食事が食べられる。
- ・記録のIT化。(タブレット入力)
- ・洗濯サービスがある。
- ・宿泊 2,000円/日。

【自社の弱み】(経営課題)

- ・収益性が低い。(通い中心のサービス体系で小規模の強みが活かせていない)
- ・正職員が3人、嘱託およびパートが14人とパート中心の職員体系。(パートは働きやすい)
- ・宿泊利用日が少ない。

IV. 外部環境(機会と脅威)

機会

- ・高島市高齢者の増加傾向
- ・情報システムの高度化(HP、SNS、ネット等)
- ・旧町村に2~3箇所と小規模多機能事業所の増加(他の法人、団体、地域との連携のチャンス)

脅威

- ・市内に特養が2箇所開所予定である(一時的にはあるが利用者の減少)
- ・緩和型通所介護事業所(地域支援事業)等通いサービス事業所が増えている(平成29年度以降)
- ・若者の採用が困難である(特にCM、看護職員の確保が難しい)
- ・収益性が悪化している(最低賃金は上昇傾向にある)
- ・社会保障財源が削減している(介護報酬が上がらない)
- ・高島市は人口減少が大きい地域

V. 今後のビジョン(方針・戦略)

外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン	<ol style="list-style-type: none"> ①法人事務局体制の充実 ②職員体制の再構築 ③財政基盤の強化 ④経営理念の浸透 ⑤効率的・効果的な事務規律の確立 ⑥トータルな人材マネジメントの整備 ⑦情報の収集体制の強化 ⑧サービスの質の向上 ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備 ⑩老人福祉施設と障害者支援施設の併設の強みを活かす ⑪地域における公益的な取り組み ⑫魅力ある職場環境の構築 ⑬法人のブランド化 ⑭広報活動の充実 ⑮先進的な技術やITの取り組み 	<p>法人経営及び事業経営が良好に進展するための執行体制を構築する</p> <p>主体的・自立的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む</p> <p>公益性に根差した事業活動を継続的に行うために、適正な収益を確保し、安定的な財政基盤を確立する</p> <p>社会福祉法人として、経営理念・方針等を明確化し、役員に浸透、共有を図る</p> <p>事務処理の統一を図ることで、業務の合理化とコスト意識の醸成に取り組む</p> <p>ルールを明確にした公平・公正な人事制度の運用を再構築する</p> <p>法令の改正など制度に関する情報の収集分析を行います。法人を取り巻く外部環境の把握に努める</p> <p>常に利用者の立場に立って、安全、安心な福祉サービスを提供するとともに、確実に取り組める良質で安心かつ安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境の整備を図る</p> <p>両施設が併設されている強みを活かし、制度の垣根を超えたサービスを展開する</p> <p>地域の生活課題を把握し、公益的な取り組みについて地域住民とともに積極的に活動する</p> <p>職員が働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組む</p> <p>良質な人材や利用者の確保に向け、法人の取り組みを積極的に発信することでブランド力を高める</p> <p>ホームページでの発信や出前講座等を通じ、法人のブランド力の向上や良質な人材確保に取り組む</p> <p>作業の効率化により労働時間を短縮しより質の高い福祉サービスの提供に繋げる</p>
ビジョンを実現するためのアクションプラン	<ol style="list-style-type: none"> ①法人本部機能の充実 ②法人本部機能の充実に伴う人的整備体制の実施 施設職員体制の再構築 ③新規利用者の確保による増収 ④理念・基本方針の周知と見える化 唱和励行 ⑤事業所内の事務業務の見直しと担当割の検討・実施 ⑥各種研修や勉強会への積極的な参加 資格取得に向けたサポート実施 ⑦市内小規模多機能居宅介護事業所との連携を強化 ⑧機能低下を抑制するための運動メニューの導入 ⑨防災マニュアル・感染症マニュアルの見直し、事業を継続する体制整備 ⑩高齢、障害者相談機能の充実 ⑪地区の美化活動・地域会議への参加 ⑫職場の安全性の確保 良好な人間関係が推進できる職場環境の構築 ⑬自家製野菜を使った食事提供 ⑭ホームページや広報誌の内容の充実、パンフレットの配置 ⑮リモートによる担当者会議の実施等 ITを使った取り組みを構築 	

VI. 価値創造のストーリー

【過去～現在のストーリー】(～2020年度)		【現在～未来のストーリー】(2021年度～2023年度)	
知的資産の活用状況		知的資産の活用状況	
人的資産 人、ノウハウ、能力	・CMとして10年もの経験がある。 ・10年以上のベテランが多い。(介護福祉士の有資格者)	人的資産 人、ノウハウ、能力	・有資格者の育成。 ・資格に応じた登用。
組織資産	・チームワークがよい。 ・ブログ定期更新と広報誌の発行が定期的に行われている。	組織資産	・ホームページ・SNSを活用した求職活動。 ・困難ケースにも対応できるチーム力の向上。
関係資産	・民生委員、ボランティアとの交流ができています。(コロナにより令和2年度は中止)	関係資産	・今津病院の地域包括受託による連携強化。
活動指標	登録者数 20人前後 ブログの定期更新 広報誌の発行	活動指標	登録者数 23人以上 ブログの定期更新 広報誌の発行
【現在】		【将来】	
KG I	収入は維持する。 サービス活動収支差額は赤字でも資金収支は黒字である。	KG I	収支バランス、人件費比率を適正化する。 サービス活動収支差額を黒字転換する。

キャッチフレーズ: 障害事業全体を支える仕組みの強化により、利用者一人ひとりに適した豊かな生活の実現

I. 事業理念

- 基本方針
- 利用者の健康管理に十分配慮し、心身ともに健康で楽しい生活が送れるように努めます。
 - 作る喜び・働く喜びを通して作業能力の開発を目指し、作業意欲の向上に努めます。
 - 個別支援計画では、利用者個人の状況に応じた支援目標を立て、常に適切な支援に努めます。
 - 短期入所、日中一時支援事業の利用者を積極的に受け入れ、地域との交流を図り、在宅障がい者の支援に努めます。

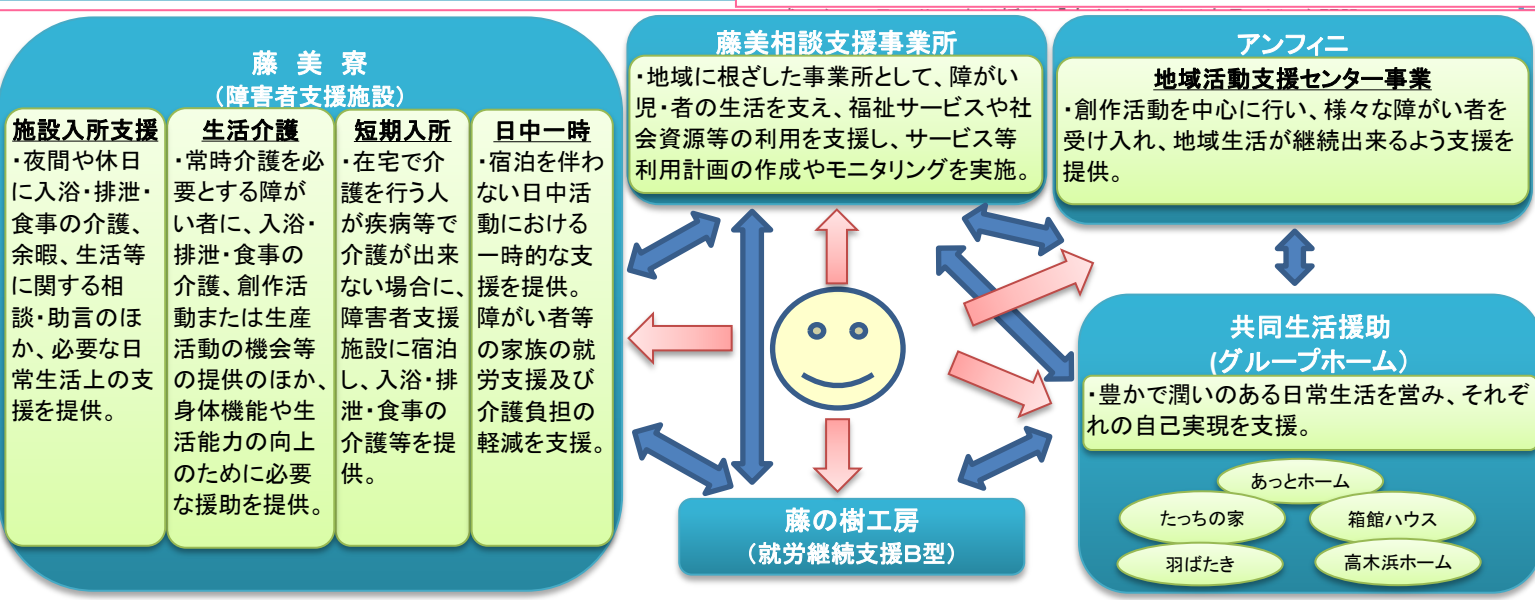
II-1. 施設概要

昭和53年4月に精神薄弱者更生施設として定員50人で開設。
平成19年10月に障害者自立支援法による新体系に移行。
日中活動である生活介護と夜間や休日に提供する施設入所支援のサービス等を提供。

II-2. 沿革

昭和53年	4月	精神薄弱者更生施設「藤美寮（定員50人）」を開設
平成17年	4月	共同生活介護「たっちの家（定員4人）」を開設
平成18年	4月	「アンフィニ（定員15人）」を高島市から指定管理共同生活介護「羽ばたき（定員7人）」を開設
平成19年	10月	障害者支援施設に移行
平成20年	4月	共同生活介護「あつとホーム（定員4人）」を開設
平成23年	2月	共同生活介護「箱館ハウス（定員4人）」を開設
平成23年	2月	藤波園・藤美寮合築完成。（定員生活介護50人・施設入所支援46人）
平成26年	4月	藤美相談支援事業所を開設

III-1. 事業概要(業務)



III-2 内部環境(強み・弱み)

【事業所の強み】

- 【藤美寮】
- ・障害事業全体を支える仕組みを持つ。入所事業から通所、短期入所、GHなど、障がい者の様々な困難に対応できる多様なサービスを提供している。障がい者の最後の砦として困難事例も対応できる。
 - ・発達障がい者の支援に取り組んでいる(滋賀県発達障害者支援センターによるコンサルテーションの導入)。
 - ・ボランティアや地域との交流が活発で障がい者の活躍の場が広がり地域の理解と信頼が深まっている。
 - ・チームワークのよい職場風土のため働きやすく職員満足度が高い。
- 【藤美相談支援事業所】
- ・本人のニーズに応じたサービスが提供出来るように、関係機関との連携を密にしている。
- 【グループホーム】
- ・地域で家庭的な雰囲気の中暮らせる。また、バックアップ施設(藤美寮)により緊急時の対応も確保され、安心して生活が継続出来る。
- 【アンフィニ】
- ・地域の障がい者の創作活動や憩いの場、入浴サービスなどを提供している。

【事業所の弱み】(経営課題)

- 【藤美寮】
- ・入所者の重度化・高齢化(車いす、重介護)に伴い住み分けが必要となり、設備面の不足も明らかになってきた(サービス混在、入浴設備、生活スペースの拡張)。
 - ・人材不足。
 - ・施設が高島市の北地区にあるため在宅から利用しにくい面がある。
- 【藤美相談支援事業所】
- ・ほとんどが独り仕事であるため職員のメンタルケアが必要である。
 - ・報酬単価が低いと複数の相談員を確保できない。
- 【グループホーム】
- ・「たっちの家」は借家で老朽化が進んでいる。
 - ・「高木浜ホーム」は高齢のグループホームとしてのハード面が不足している。
- 【アンフィニ】
- ・半日の利用が増え、経営が不安定である。

IV. 外部環境(機会と脅威)

機会
・地域の方が活躍する場の提供(ボランティア、知識や技術を有する方など)
・情報システムの高度化(ホームページ、ネット等)
・地域に理解と協力が得やすい関係性
・高齢世帯が多くなることで、生活支援に対するニーズがあり、地域貢献が増加
・他の法人、団体、地域との連携のチャンス
脅威
・高齢障がい者の増加・市内に重度心身障がい者の受け皿が少ない
・若者の採用が困難である(若者の域外流出)
・高島市は人口減少が大きい地域である
・放課後等デイサービスの充実により利用者の固定化・新規利用者の確保が難しい
・高島市内に同サービスが多数あるため、新規利用者を確保することが難しい

V. 今後のビジョン(方針・戦略)

外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン	※別紙参照
ビジョンを実現するためのアクションプラン	※別紙参照

VI. 価値創造のストーリー

【過去～現在のストーリー】(～2020年度)		【現在～未来のストーリー】(2021年度～2023年度)																									
知的資産の活用状況		知的資産の活用状況																									
人的資産 人、ノウハウ、能力	・経験年数のある職員が多い ・得意な技術を持った職員がいる	人的資産 人、ノウハウ、能力	・発達障がい分野・高齢分野の知識やスキルを持った職員を育成する ・医療的スタッフの充実を図る ・作品作りや販売PRIに特技を活かす																								
組織資産	・多様な障害サービスが必要である ・相談しやすい組織風土がある	組織資産	・採用力、仕事の魅力を伝える仕組み(HP、Webサイト)を活用する ・困難ケースでも支え合い取り組む ・チーム力を強化する																								
関係資産	・地域交流で培われた関係性がある(祭り、茶摘み等)	関係資産	・地域交流を深める(追加事業:陶芸教室) ・地域貢献(地域清掃)を通して、より関係性を深める																								
活動指数	<table border="1"> <tr> <td>実習生・ボランティア数</td> <td>16件/年(ふじみ寮祭りを除く)</td> </tr> <tr> <td>地域活動の回数</td> <td>4回/年(エコフオスター・地域清掃)</td> </tr> <tr> <td>専門研修参加人数</td> <td>約4人/年(加算取得のため)</td> </tr> <tr> <td>職員採用数</td> <td>5人(R2年度採用)</td> </tr> <tr> <td>利用者数(生活介護)</td> <td>定員50人(実利用者数53人)</td> </tr> <tr> <td>利用者数(アンフィニ)</td> <td>平均利用者数12.5人/日</td> </tr> </table>	実習生・ボランティア数	16件/年(ふじみ寮祭りを除く)	地域活動の回数	4回/年(エコフオスター・地域清掃)	専門研修参加人数	約4人/年(加算取得のため)	職員採用数	5人(R2年度採用)	利用者数(生活介護)	定員50人(実利用者数53人)	利用者数(アンフィニ)	平均利用者数12.5人/日	活動指数	<table border="1"> <tr> <td>実習生・ボランティア数</td> <td>40件/年(ふじみ寮祭りを除く)</td> </tr> <tr> <td>地域活動の回数</td> <td>16回/年(エコフオスター・地域清掃・陶芸教室)</td> </tr> <tr> <td>専門研修参加人数</td> <td>約9人/年</td> </tr> <tr> <td>職員採用数</td> <td>3人/年(デイ職員を除く)</td> </tr> <tr> <td>利用者数(生活介護)</td> <td>定員70人</td> </tr> <tr> <td>利用者数(アンフィニ)</td> <td>平均利用者数15.0人/日(開所日増)</td> </tr> </table>	実習生・ボランティア数	40件/年(ふじみ寮祭りを除く)	地域活動の回数	16回/年(エコフオスター・地域清掃・陶芸教室)	専門研修参加人数	約9人/年	職員採用数	3人/年(デイ職員を除く)	利用者数(生活介護)	定員70人	利用者数(アンフィニ)	平均利用者数15.0人/日(開所日増)
実習生・ボランティア数	16件/年(ふじみ寮祭りを除く)																										
地域活動の回数	4回/年(エコフオスター・地域清掃)																										
専門研修参加人数	約4人/年(加算取得のため)																										
職員採用数	5人(R2年度採用)																										
利用者数(生活介護)	定員50人(実利用者数53人)																										
利用者数(アンフィニ)	平均利用者数12.5人/日																										
実習生・ボランティア数	40件/年(ふじみ寮祭りを除く)																										
地域活動の回数	16回/年(エコフオスター・地域清掃・陶芸教室)																										
専門研修参加人数	約9人/年																										
職員採用数	3人/年(デイ職員を除く)																										
利用者数(生活介護)	定員70人																										
利用者数(アンフィニ)	平均利用者数15.0人/日(開所日増)																										

知的資産・KPI

【現在】	【将来】
<p>【藤美寮】・利用者の充足により安定した経営の維持ができています。</p> <p>【藤美相談支援事業所】・専門性の高い職員配置と加算取得やモニタリング数の増加により増収につながっている。</p> <p>【グループホーム】・支援区分が上がったことにより収入増である。</p> <p>【アンフィニ】・利用者の満足度は上がっているが、障害特性上半日利用が多く収入は減少傾向である。</p>	<p>【藤美寮】・新規事業や新規利用者の確保により、経営が安定している。</p> <p>【藤美相談支援事業所】・研修により更に加算を取得し、経営の黒字化が図れている。</p> <p>【グループホーム】・支援区分に応じた適切な人員配置で、収支が安定している。</p> <p>【アンフィニ】・ホリデーサロンや土曜開所日増により安定した利用者数の確保につなげ、適切な経営ができています。</p>

V. 今後のビジョン(方針・戦略)

藤美寮

<p>外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン</p>	<p>①法人本部事務局体制の充実……法人経営及び事業経営が良好に進展するための執行体制を構築する ②職員体制の再構築……主体的・自律的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む ③財政基盤の強化……新規利用者の確保により障害福祉サービス等事業収入の増額を目指す 生活介護定員増に向けて取り組む ④経営理念の浸透……社会福祉法人として、経営理念・方針等を明確化し、職員に浸透共有を図る ⑤効率的・効果的な事務規律の確立……業務の合理化と適切な業務分担により効率的に取り組む ⑥トータルな人材マネジメントの整備……権利擁護意識と専門的知識や技能のある施設づくりを目指す ⑦情報収集の強化……生活介護定員増に向けて、対象利用者の発掘や潜在的なニーズと課題を把握する ⑧サービスの質の向上……利用者の健康・生活・ニーズ・生きがい等の充実を図り、安心・安全な暮らしや質の高いサービスの提供を目指す ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備……良質で安心かつ安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境の整備を図る ⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強みを活かす……併設の強みを活かし、制度の垣根を越えたサービスを展開する ⑪地域における公益的な取り組み……事業所の強みを活かし、地域課題に対して積極的に取り組む ⑫魅力ある職場環境の構築……職員が働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組む ⑬法人のブランド化……高い専門性のある施設づくりを目指す 利用者の能力を発揮できる作品づくりを支援する ⑭広報活動の充実……地域に向けて事業活動の周知を図る ⑮先進的な技術やITの取り組み……IT活用して、コロナ禍でも行える取り組みを模索しサービス向上につなげる</p>
<p>ビジョンを実現するためのアクションプラン</p>	<p>①法人本部機能の充実 ②法人本部機能の充実に伴う人的整備体制の実施 施設職員体制の再構築 ③各サービスごと新規利用者の積極的な受け入れ 地域へのアウトリーチの実施 ④理念・基本方針の周知と見える化 唱和励行 ⑤事業所内の事務業務の見直しと担当割の検討・実施 ⑥各種研修や勉強会の積極的な参加 継続的な虐待防止等の取り組み 資格取得に向けたサポートの実施 専門知識の指導者育成 ⑦他機関との連携強化(高島市役所・市内の相談事業所・働き暮らし応援センター・養護学校・医療機関・訪問看護ステーション等) ⑧医療との連携 意思決定支援と権利擁護の取り組み 活動時間の確保と内容の充実 地域参加(地域清掃等)への取り組み 地域移行に向けた取り組み ⑨感染症予防対策の徹底 各種委員会等の取り組みの強化 各種訓練等の実施 マニュアルの見直し BCPの作成 ⑩法人内施設の情報交換の場の設定 事業所を越えた陶芸教室の実施 ⑪地域向けの陶芸教室の開催 法人本部との連携のもと、「行こカー」事業の発展に向けての取り組み 地域生活宿泊体験事業の提供 ⑫職員の安全と健康の確保 職員の処遇改善 有給休暇取得の推進 時間外労働の削減 良質な人間関係を推進する職場風土の構築 ⑬各種研修や勉強会への参加 利用者の作品展の充実 ⑭ホームページへの掲載 パンフレットの刷新 ボランティアの積極的な受け入れ ログマークの周知 ⑮リモート面会やWeb研修等新たな取り組みの構築</p>

グループホーム

<p>外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン</p>	<p>①法人本部事務局体制の充実……法人経営及び事業経営が良好に進展するための執行体制を構築する ②職員体制の再構築……主体的・自律的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む ③財政基盤の強化……適正な人員配置と定員増により更なる経営の安定を図る ④経営理念の浸透……社会福祉法人として、経営理念・方針等を明確化し、職員に浸透共有を図る ⑤効率的・効果的な事務規律の確立……業務の合理化と適切な業務分担による効率化に取り組む ⑥トータルな人材マネジメントの整備……キーパーのスキルアップを図り、障がい特性に配慮した支援を目指す ⑦情報の収集の強化……バックアップ施設との連携の強化を図る ⑧サービスの質の向上……利用者の健康・生活・ニーズ・生きがい等の充実を図り、安心安全な暮らしや質の高いサービスの提供を目指す ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備……良質で安心かつ安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境の整備を図る ⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強みを活かす……併設の強みを活かし、制度の垣根を越えたサービスを展開する ⑪地域における公益的な取り組み……事業所の強みを活かし、地域課題に対して積極的に取り組む ⑫魅力ある職場環境の構築……職員が働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組む ⑬法人のブランド化……24時間365日の支援体制により安心・安全な暮らしを保障する ⑭広報活動の充実……保護者や地域に向けて活動を発信する ⑮先進的な技術やITの取り組み……IT活用して、コロナ禍で行える取り組みを模索しサービス向上につなげる</p>
<p>ビジョンを実現するためのアクションプラン</p>	<p>①法人本部機能の充実 ②法人本部機能の充実に伴う人的整備体制の実施 施設職員体制の再構築 ③利用者の区分に応じた職員配置の検証 「たつちの家」: 賃貸住宅から法人所有にし定員を4名から7名に増員 移転先の検討 ④理念・基本方針の周知と見える化 唱和励行 ⑤サービス管理責任者の業務の整理 ⑥現行の職員研修に加えて、専門性に特化した研修を実施 キーパー会議開催時、たかしま会理念の唱和 ⑦キーパー会議の定期開催 ⑧医療との連携 権利擁護の取り組み強化 自己選択・自己決定を基本とした余暇活動の充実 支援度に応じた合同支援の検討 ⑨感染症予防対策の徹底 各種委員会等の取り組みの強化 各種訓練等の実施 マニュアルの見直し 「羽ばたき」: 外壁塗り替え工事の実施 ⑩バックアップ施設との連携のもと、見学・体験の機会の提供 ⑪バックアップ施設との連携(陶芸教室への参加) ⑫職員の安全と健康の確保 職員の処遇改善 有給休暇取得の推進 時間外労働の削減 良質な人間関係を推進する職場風土の構築 ⑬土日の日中支援や夜間支援の充実 重度の方も地域生活ができる体制の維持 ⑭ホームページの掲載 パンフレットの刷新 ⑮リモート面会やWeb研修等新たな取り組みの構築</p>

藤美相談支援事業所

<p>外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン</p>	<p>①法人本部事務局体制の充実……法人経営及び事業経営が良好に進展するために執行体制を構築する ②職員体制の再構築……主体的・自律的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む ③財政基盤の強化……新規利用者の確保と高い稼働率の確保により、適切な事業運営を行う ④経営理念の明確化……社会福祉法人として、経営理念・方針等を明確化し、職員に浸透共有を図る ⑤効率的・効果的な事務規律の確立……業務の合理化を図る ⑥トータルな人材マネジメントの整備……専門性の構築と事業継続に必要な体制づくりを強化する ⑦情報の収集の強化……国・市における法令の改正や制度に関する情報の収集と事業所を取り巻く外部環境を把握する ⑧サービスの質の向上……常に利用者の立場に立って、安心・安全な福祉サービスを提供するとともに体制を強化する ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備……良質で安心かつ安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境の整備を図る ⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強みを活かす……併設の強みを生かし、制度の枠を越えたサービスを展開する ⑪地域における公益的な取り組み……事業所の強みを活かし、地域課題に対して積極的に取り組む ⑫魅力ある職場環境の構築……職員が遣り甲斐や魅力のある職場づくりに取り組む ⑬法人のブランド化……良質な人材と利用者確保に向け、法人の取り組みを積極的に発信し、ブランド力を高める ⑭広報活動の充実……ホームページやパンフレット等の活用により情報発信を強化することで事業所を広く周知する ⑮先進的な技術やITの取り組み……IT活用して、コロナ禍でも行える取り組みを模索しサービス向上につなげる</p>
<p>ビジョンを実現するためのアクションプラン</p>	<p>①法人本部機能の充実 ②法人本部機能の充実に伴う人的整備体制の実施 施設職員体制の再構築 ③加算の取得による安定した経営の確保 ④理念・基本方針の周知と見える化 唱和励行 ⑤業務の見直し 専従相談員、専務相談員、事務員等の業務分担とコスト意識醸成 ⑥各種研修の充実 資格取得に向けたサポート体制の構築 相談支援専門員の継続的な確保 ⑦多職種連携 他相談事業所や行政機関との連携 ⑧適切な相談業務の実施とプランの作成 ⑨感染症や災害等あらゆるリスクに対して高い意識をもって業務遂行 ⑩藤美寮との情報交換の場の設定 ⑪藤美寮との連携 ⑫職員の安全と健康の確保 職員の処遇改善 有給休暇取得の推進 時間外労働の削減 良質な人間関係を推進する職場風土の構築 ⑬法人内事業所(藤の樹工房、藤波園、陽だまり、アンフィニ、グループホーム)との連携強化 ⑭ホームページやパンフレットの新規作成による情報の発信 ⑮Zoomの活用による業務の効率化</p>

アンフィニ

<p>外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン</p>	<p>①法人本部事務局体制の充実……法人経営及び事業経営が良好に進展するための執行体制を構築する ②職員体制の再構築……主体的・自律的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む ③財政基盤の強化……新規利用者と高い稼働率の確保により、適切な事業運営を行う ④経営理念の浸透……社会福祉法人として、経営理念・方針等を明確化し、職員に浸透共有を図る ⑤効率的・効果的な事務規律の確立……業務の合理化とコスト意識を高める ⑥トータルな人材マネジメントの整備……職員一人ひとりのスキルアップによる専門性の高い事業所集団を構築する ⑦情報の収集の強化……国・市における法令の改正や制度に関する情報の収集と事業所を取巻く外部環境を把握する ⑧サービスの質の向上……利用者の健康・生活・ニーズ・生きがい等の充実を図り、安心・安全な暮らしや質の高いサービスの提供を目指す ⑨安全で衛生的かつ快適な環境の整備……良質で安心かつ安全なサービスを提供するため、利用者の生活環境の整備を図る ⑩老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強みを活かす……併設の強みを生かし、制度の枠を越えたサービスを展開する ⑪地域における公益的な取り組み……事業所の強みを活かし、地域課題に対して積極的に取り組む ⑫魅力ある職場環境の構築……職員が遣り甲斐や魅力のある職場づくりに取り組む ⑬法人のブランド化……良質な人材と利用者確保に向け、法人の取り組みを積極的に発信し、ブランド力を高める ⑭広報活動の充実……ホームページやパンフレット等の活用による情報発信を強化することで事業所を広く周知する ⑮先進的な技術やITの取り組み……Web環境の充実を図ることで、効率的な研修制度を確立する</p>
<p>ビジョンを実現するためのアクションプラン</p>	<p>①法人本部機能の充実 ②法人本部機能の充実に伴う人的整備体制の実施 施設職員体制の再構築 ③開所日数の増による財政基盤の確保と経費削減等を実施 ④理念・基本方針の周知と見える化 唱和励行 ⑤業務の見直しとコスト意識の醸成 ⑥各種研修の充実 資格取得に向けたサポート体制の構築 ⑦高島市自立支援協議会や基幹型相談支援事業所コンパス等との連携 ⑧家族のレスパイト機能の充実 旬の食材を使用した食事提供 入浴支援の充実 ⑨事業推進を行う体制整備 感染症予防対策の徹底 各種訓練等の実施 マニュアルの見直し ⑩藤美寮との情報交換の場と連携 ⑪ホリデーサロンにより障がい者が社会に出るきっかけと居場所の提供 地域向けの障がい者理解への啓発活動 ⑫職員の安全と健康の確保 職員の処遇改善 有給休暇取得の推進 時間外労働の削減 良質な人間関係を推進する職場風土の構築 ⑬専門性の高い支援の提供 個別のニーズに応じた適切な支援の提供 ⑭事業所内取り組み活動のホームページや月例予定表、パンフレット等の活用による情報発信の強化 ⑮Web研修の充実</p>

施設名：藤の樹工房

キャッチフレーズ：障がいの種類にかかわらず、その人の豊かな生活を提案する就労型支援施設

I. 事業理念

- 基本方針
- 一般就労をめざす利用者には、作業の重点指導をします。また、ハローワークとの連携による企業発掘や受注企業への働きかけを強化し、就労移行に向けて支援します。
 - 事業所内でのステップアップを目指す利用者には、作業内容の工夫や環境整備に配慮し、仕事の楽しさや生きがいが見出せるように支援します。
 - 作業所へ通所することで生活のリズムを保ちたい利用者には、規則正しい生活が確立できるよう支援します。

II-1. 施設概要

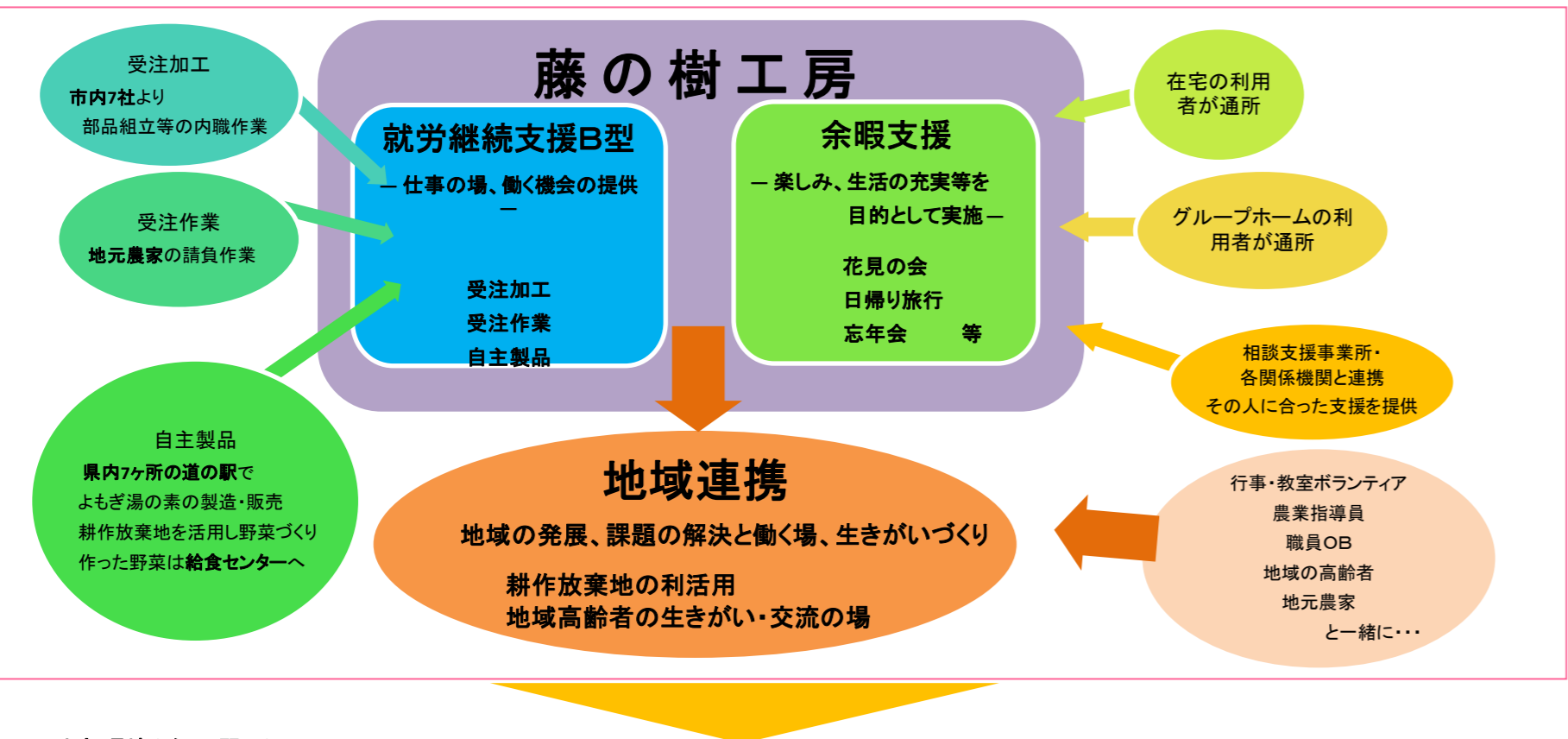
就労支援B型事業所として、障がいの種類(身体障がい、知的障がい、精神障がい)にかかわらず、就労や生産活動の機会を提供し、就労に必要な知識や能力向上のために必要な訓練や支援をしている。

- 利用者数 : 31人
- 職員数 : 8人 (平成31年4月1日現在)

II-2. 沿革

平成12年 4月 精神障害者共同作業所(藤の樹工房)を開所 定員: 10人
平成19年11月 就労継続支援B型事業(藤の樹工房)を開始 定員: 27人

III-1. 事業概要(業務)



III-2. 内部環境(強み・弱み)

【自社の強み】

- ・3つの支援方針に基づき取り組んでいる。(B型に特化していないことが強み)
 - 就労継続支援B型: 自立した就労移行を目指す人
 - 就労継続支援B型で生きがいを見出せる人
 - 毎日通所することで規則正しい生活ができ、普通の暮らしを実現する人
- ・伝統ある自主製品(よもぎ湯の素)が安定した収入源になっている。
- ・地域とのつながりが構築できつつある。
 - 農福・内職企業・道の駅・地域の人、行政(給食センター、ふるさと納税)
- ・充実した建築空間・環境で就労支援のサービスが提供できる。
- ・知的・精神等多様な障がい者を受け入れている。(働き手としての価値の提供)
- ・職員のチームワークが良い。(アットホームな環境)
- ・法人内の藤美相談支援事業所と連携がとれ利用者にとって安心な施設である。

【自社の弱み】(経営課題)

- ・内職は景気変動の影響で減少しやすく工賃が下がる。
- ・利用者が高齢化、固定化し就労支援より生活介護的支援が増加している。
- ・非正規職員の固定化により、技術やノウハウの伝承ができていない。作業メニューも職員に依存しており、異動のたびにメニューが変わる。
- ・自主製品が「よもぎ湯の素」以外になく、継続する仕組みも不足している(投資不足)。
- ・施設長が本部と兼務であり、正規職員が2人体制であるため、現場と事務の両刀使いとなり全ての業務が中途半端になりやすい。
- ・送迎をしているので日中使わない車両を5台も確保しなければならない。
- ・農作物保管庫がないので、農福連携の拡大の見通しが立たない。(不安定)
- ・利用者家族との交流の場が少ない。
- ・IT活用が遅れている(魅力あるホームページ等がつくれていない)

IV. 外部環境(機会と脅威)

機会
・市内の同業者(B型事業所)の減少。 ・地元産品を扱う道の駅等の充実。 ・メタセコイヤ並木の観光客増加のため、ピクランドの土産物の需要の増加。 ・自主製品は市の「ふるさと納税返礼品」としての扱い。 ・耕作放棄地と高齢者が増加(少子高齢化による農業の後継者不足) ・障害者雇用拡大の気運がある。

脅威
・報酬改定(工賃に応じた報酬体系、就業者数に応じた報酬体系で、工賃が下がるとリスク高い。作業量が減る) ・利用者が高齢化、障害が重度化している。(障害区分高くなる傾向 ※当事業の報酬とは直接関係がないが、人手は必要となる) ・新規利用者の確保が困難である。(市内事業所で利用者の取り合い) ・伝統ある自主製品(よもぎ湯の素)の原材料確保が難しくなっている。(自生のよもぎを使用しているため) ・新型コロナウイルス感染症の長期化による利用が少ない。 ・内職作業の減少している。(景気の動向や受注元の機械化等により内職が減少する) ・就労事業に係る設備の経年劣化による経費が増大している。

V. 今後のビジョン(方針・戦略)

外部環境と知的資産を踏まえた今後のビジョン	ビジョンを実現するためのアクションプラン
① 法人事務局体制の充実 法人経営及び事業経営が良好に進展するための執行体制を構築する ② 職員体制の再構築 主体的・自立的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む ③ 財政基盤の強化 主体的・自立的なリーダーの育成を強化し、マネジメント能力の向上に取り組む ④ 経営理念の浸透 社会福祉法人として、経営理念・方針等を明確化し、役員等に浸透共有を図る ⑤ 効率的・効果的な事務規律の確立 ヒヤリ・ハット報告の効果的な事例収集と活用により、危険回避や業務の合理化を図る ⑥ トータルな人材マネジメントの整備 三障がいと就労に対する高い支援スキルを持った人材を育成する ⑦ 情報の収集体制の強化 多職種連携やSNSの活用により、利用者希望の情報や生産活動についてのニーズ等諸情報の集約を行う ⑧ サービスの質の向上 「利用者ファースト」の姿勢で安心・安全な福祉サービスを提供し、高工賃を保障する ⑨ 安全で衛生的かつ快適な環境の整備 良質な安心かつ安全なサービスの提供により、利用者の就労・生活環境を整備する ⑩ 老人福祉施設と障がい者支援施設の併設の強みを活かす 藤波園・藤美寮の希望利用者を就労支援事業へのボランティアとして受け入れるなど、法人内事業所の交流を図る ⑪ 地域における公益的な取り組み 地域における課題を把握し、地域住民との共同による公益的な取り組みを実施する ⑫ 魅力ある職場環境の構築 職員が働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組む ⑬ 法人のブランド化 法人のブランド化の推進に伴い、その枠組みの中で独自ブランドによる戦略的な事業展開を行う ⑭ 広報活動の充実(情報発信の強化) ホームページ、SNS、ネットショップ等のインターネット関連や広報誌での発信およびボランティアとの交流により、独自ブランドや事業所の魅力をPRする ⑮ 先進的な技術やITの取り組み 事業所のPRや就労支援事業増収に繋がるインターネット関連の環境を整備し、エリアを越えた事業展開を可能にする	① 法人本部の方針に準じ、連携して実施 ② 法人本部の方針に準じ、連携して実施 ③ 市内の引きこもり・精神科退院者等の受け入れおよび利用者受け入れ区域の拡大、開所日の増加 ④ 法人本部の方針に準じ、連携して実施 ⑤ 「気づきメモ」等のヒヤリ・ハット報告を定期的実施 ⑥ 三障がいについての講義・実践研修および就労支援についての講義・視察研修を計画的に実施、職員の資格取得支援 ⑦ 行政・相談事業所・働き暮らし支援センター・特別支援学校・精神科・グループホーム・他B型事業所との連携強化、SNSの活用による広域連携 ⑧ 重度障がい者向けの新商品の開発、利用者の作品の商品化と販売、自主店舗の開店と販売店舗等の販路拡大 ⑨ 設備等の老朽化対策、消火訓練、避難訓練の実施、防災マニュアル、感染症マニュアルの見直し ⑩ 藤波園や藤美寮の利用者との交流事業を企画・実施(昔の遊びや農作業等) ⑪ 地域の農家や高齢者の働く場の提案、利用者との交流、耕作放棄地の活用、よもぎ湯の素の足湯体験、出前講座の実施 ⑫ 法人本部の方針に準じ、連携して実施 ⑬ 耕作放棄地等の地域課題解決と障害者支援施設との交流を付加価値とした独自ブランド野菜の開拓、観光資源「メタセコイヤ並木」に関連する新商品の開発(再掲) よもぎ湯の素の増産体制を確立(耕作放棄地でよもぎの自家栽培=原料の安定供給) ⑭ ホームページや広報誌の内容充実、各種SNSの運用、ネットショップの開設と運用(顧客獲得、ダイレクトメール発信、ショップイベント開催) 独自ブランドPRのためのキャッチコピー考案、法人ブランドマーク入りの自主製品用包材の使用 高島市農産ブランドランク1を取得し「無農薬野菜」をアピール、ボランティア団体との共同作業の場の構築 ⑮ ホームページや広報誌の内容充実、各種SNSの運用、ネットショップの開設と運用(顧客獲得、ダイレクトメール発信、ショップイベント開催)(再掲)

VI. 価値創造のストーリー

【過去～現在のストーリー】(～2020年度)		【現在～未来のストーリー】(2021年度～2023年度)	
知的資産の活用状況		知的資産の活用状況	
人的資産 人、ノウハウ、能力	・障害者支援のキャリアのある職員がいる。 ・他企業での経験、芸術性に富むなど、個性を持った職員が揃っている。	人的資産 人、ノウハウ、能力	・施設長が本部から分離している。 ・技術、ノウハウを伝承する仕組みができている。
組織資産	・自主製品が1つ。(よもぎ湯の素)	組織資産	・自主製品は3つである(よもぎ湯の素含む) ・新規利用者が年に2人を確保できている。 ※年齢等により減少していく利用者もあるが、平均25人の利用者を確保できる。
関係資産	・地元農家や元職員との関係ができている。 ・地元企業(内職発注元や販売店)との信頼関係が構築されている。 ・高島市との関係良好である。(給食センター・ふるさと納税)	関係資産	・養護学校の卒業後、精神障がい者の退院後の受け入れ先として認知されている。 ・地域の高齢者、農家との連携が増えている。 ・地域の芸術家等との関係づくりができている。 ・耕作放棄地の地主との関係ができている。 ・ネット販売を通じ、日本全国の購買者と取引ができている。 ・他自治体との良好な関係が築けている。
活動指標(障害)		活動指標(障害)	利用者数年間2人増加(実質的には現状維持)
財務指標(障害)	給付費 4,200万円 よもぎ湯の素販売先数 7件	財務指標(障害)	給付費 4,600万円以上 販売先が5件増加、よもぎの自家栽培 ネットショップ顧客 200人以上
活動指標(就労)	自主製品の数 1つ 交流する地域農家2件、高齢者1人 農業に携わる利用者数 約5人	活動指標(就労)	自主製品1～3、野菜のブランド化 交流する地域農家3件、高齢者5人 農業に携わる利用者数 10人
財務指標(就労)	平均工賃 1万円	財務指標(就労)	平均工賃 1万円以上

【現在】

【将来】

KGI	現在	将来
収支差の黒字経営	年間400万円を維持する	持続的な黒字体質。当期活動増減差額500万円を確保する。地域の農家や高齢者と交流し、農福連携に重点を置いた事業展開をしている。