

# 中期経営計画

(平成 28 年度～平成 30 年度)



社会福祉法人 生活・文化研究所

法人本部

共同生活ホーム 移山寮

就労継続支援B型事業所 移山寮

相談支援事業所 移山寮

# 目 次

## 第1章

- I. 中期経営計画の策定にあたって
- II. 法人の経営理念、基本方針
- III. これまでの成果と課題
- IV. 計画の基本目標（ビジョン）
- V. 計画の構成
- VI. 計画の推進

## 第2章

### VII. 本部計画

1. 執行体制計画
2. 施設整備計画
3. 職員配置計画
4. 職員給与の適正化
5. 人材育成と職場環境づくり
6. 重点項目と基本施策
7. 基本施策の考え方

### VIII. 事業所計画

- 共同生活ホーム 移山寮
- 就労継続支援B型事業所 移山寮
  - ※（新規）多機能型生活介護事業
- 相談支援事業所 移山寮
- （新規）生活困窮者就労訓練事業

## I. 中期経営計画の策定にあたって

---

### 1. 計画策定の趣旨

第1期計画（平成22～24年度）では、「組織として計画的に取り組む意識」の醸成に重点をおきましたが、第2期計画（平成25～27年度）ではさらに内容を深め、「福祉サービスの向上」と「経営の適正化」に向けた取り組みを進めてきました。

第3期計画（平成28～30年度）では課題を明確かつ具体的にし、より実効性の高い中期計画を策定していくこととします。

### 2. 計画期間

第3期計画の計画期間は、平成28年度から平成30年度までの3年間とします。なお、今後も制度改正の内容や地域ニーズ等を踏まえ、計画策定後も柔軟な見直しを行っていくこととします。

### 3. 策定方針

#### (1) 透明性の確保

中期経営計画は、法人全体で共通認識にすることが重要です。理事会、評議員会および職員はもとより、関係者に対しても機会あるごとに進捗状況を開示し、広く意見を聴取することで透明性を確保していきます。

#### (2) 実効性の確保

中期経営計画は、計画に掲げた課題を解決し、成果を上げることが重要です。課題解決に向けた取り組みは実現性の高いものであるものとし、その達成状況については毎年度点検・評価を行います。

## II. 法人の経営理念、基本方針

本法人では、「多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援すること」を使命と定めています。

「地域に根差し、地域に開かれた事業所運営」を基本に、人と人とのつながりを大切に、「生命の尊さ」「勤労の喜び」「感謝の気持ち」を忘れることなく、「地域から愛される」事業所づくりを目指します。利用者のライフワークに応じた様々な支援ができるよう努めるべく、次の経営理念、基本方針を掲げます。

### 経営理念

利用者一人ひとりが望むその人らしい生活を営むことを支え  
透明かつ健全で活力ある開かれた運営に努め  
地域に貢献できる法人をめざします

### 基本方針

1. 私たちは、利用者の人権及び自己選択・自己決定を尊重した福祉サービスの実現をめざします
2. 私たちは、笑顔あふれる人間関係を構築し職員一人ひとりが働きやすい職場づくりをめざします
3. 私たちは、福祉サービスの質の向上のために研修を計画的に行い専門的知識・技術の習得に努めます
4. 私たちは、各関係機関と連携し、地域のニーズをくみとり地域福祉増進のために積極的に対応していきます
5. 私たちは、健全な法人経営を行うため透明性を確保し情報公開やネットワーク機能の向上に努めます

### III. これまでの成果と課題

第2期計画（平成25～27年度）のビジョンと取り組み内容および成果と課題は次のとおりです。

#### ビジョン①福祉サービスの充実と質の向上

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の主体性を尊重したエンパワメント支援の強化</li> <li>・利用者・家族の満足度の向上</li> <li>・苦情解決体制、虐待防止体制、プライバシー保護の強化</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の主体性を尊重したエンパワメント支援は、徐々に浸透してきているものの、引き続き重点課題として取り組みます。</li> <li>・B型事業では無償送迎や給食提供サービスを開始しました。工賃向上に向けた様々な取り組みを継続的に実施し、平成27年度の年間工賃支給総額は目標を超える690万円（平成24年度は389万円）、平均時給額は地域の最低賃金の3分の1を超える240円台を見込んでいます。</li> <li>・利用者・ご家族アンケートの実施、第三者委員による定期訪問や相談日の設置、虐待防止体制の整備等に取り組みました。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の主体性を尊重したエンパワメント支援の強化(継続)</li> <li>・B型事業の利用者数の増加により全体的に手狭になってきていること、利用者の高齢化・多様な福祉ニーズへの対応。ハード部分の整備と新規事業の検討が課題。</li> <li>・GHの既存の建物の定期改修及び老朽化への対応</li> <li>・積み重ねた支援業務の標準化</li> </ul>

#### ビジョン②地域、家族会、関係機関・団体との連携強化

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域交流活動、行事等への積極的参加</li> <li>・家族会行事への参加、事業所行事・活動への協力</li> <li>・相談支援事業所を通じた市町村、福祉事務所、他福祉事業所との連携およびネットワーク団体等への加入による連携の強化</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域との交流活動、地域へ出向いての販売活動等を継続して積極的に行いました。GHでは新たに自治会が行うリサイクル活動へも参加しました。</li> <li>・家族会とも行事開催等を通じ、積極的な交流を行いました。</li> <li>・相談支援事業所が開設され、市町村・関係機関等の連携が強化され、地域における福祉ニーズや動向等の情報が得られるようになってきました。</li> <li>・B型事業では、生産活動を通じて商工会や就労促進ネットワーク、市町村、社協、他事業所とのつながりができています。</li> <li>・GHは連絡協議会へ継続加入し、研修会等へ参加しています。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットワーク体制強化および法人内での情報共有による利用者支援・地域福祉の充実</li> <li>・地域貢献活動の取り組み強化</li> </ul>

### ビジョン③リスクマネジメント活動の強化

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒヤリハット、リスクアセスメント活動の実施</li> <li>・緊急時マニュアルの整備</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・危険個所の点検活動の実施、ヒヤリハット事例の収集・検討、緊急時マニュアルの定期点検、業務の標準化のため、段階的にマニュアルの整備を進めました。より利用者が安心・安全に利用でき、職員が働きやすい環境を整えられるよう、法人全体のリスクマネジメント強化が課題です。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人全体のリスクマネジメントの指針の策定と全体的な構成および内容の精査</li> <li>・緊急時への対応訓練の実施</li> <li>・事業継続計画の策定</li> </ul>

### ビジョン④情報の開示・積極的な発信

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターネットを活用した情報発信</li> <li>・パンフレットのリニューアル</li> <li>・広報誌、家族向け通信の定期的な発行</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広報誌の定期発行、ホームページ及びパンフレットのリニューアルを行いました。情報公開ルールに基づき、財務諸表、事業報告書等を公開しました。</li> <li>・B型事業では、家族向け通信を毎月発行しました。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページをリニューアルし、2年が経過。内容の見直しと改善が必要</li> <li>・全体的な業務量の増加への対応</li> </ul>

### ビジョン⑤人事労務システムの構築と人材育成、福利厚生への向上

取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事労務諸制度の見直し及びキャリアパス制度の導入</li> <li>・福利厚生事業の活用</li> <li>・処遇改善への継続的な取り組み</li> </ul>
成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事労務諸制度を見直しし、キャリアパス制度を導入しました。また、福利厚生事業（ソウエルクラブ）への加入および活用の推進を継続して行いました。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアパス制度の内容の充実および考課者研修の受講</li> <li>・処遇改善の継続的な取り組み</li> <li>・職員定着のため、働きがいのある福祉職場づくりの実現に向けた取り組みの推進</li> <li>・人材育成の充実、OJT重視の業務の実践</li> <li>・職員の確保および人員配置プランの作成</li> </ul>

## ビジョン⑥経営の適正化と基盤確立に向けた取り組みの強化

<p>取 組 み 内 容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本部機能の明確化</li> <li>・継続的な法令遵守のための取り組み強化</li> <li>・経営分析表の作成と活用</li> <li>・新たな福祉サービスの実施</li> </ul>
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業推進会議を発足し、法人の経営方針等を話合う体制ができました。本部機能についても明確化しました。</li> <li>・経営適正化・基盤強化に向け、運営・経理・福祉サービス事業の自主点検表の実施（年1回）、内部牽制体制の実践、経営状況分析表の作成、職員意識調査の実施等に取り組みました。</li> <li>・新たな福祉サービスとして、平成26年4月に特定相談支援・障害児相談支援事業所を開設しました。</li> </ul>
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人経営・事業経営を推進できる執行体制機能の強化</li> <li>・業務量の増加に伴う業務の合理化</li> <li>・新たな福祉サービスの検討（継続）</li> <li>・社会福祉法人等の一部を改正する法律案の成立を見越しての計画的な対応（組織ガバナンスの強化・事業運営の透明性の向上・財務規律の強化・地域における公益的な取組を実施する責務・社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し等）</li> </ul>

## IV. 計画の基本目標（ビジョン）

---

第3期計画は、運営の基本目標（ビジョン）を「サービス」「人材」「経営」の3つのキーワードで整理し、向こう3年間の事業運営の指針として組織に浸透するよう、「親しみやすさ」と「覚えやすさ」に配慮し、次のとおりとしました。

1. 利用者の満足、家族の安心、地域の信頼を得る福祉サービスの提供
2. 人を大切にし、人を育て、人を活かす職場環境の確立
3. 透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実践

## V. 計画の構成

---

第3期計画の構成を次のとおりとしました。

### 1. 本部計画

- (1) 執行体制計画
- (2) 施設整備計画
- (3) 職員配置計画
- (4) 職員給与の適正化
- (5) 人材育成と職場環境づくり
- (6) 重点項目と基本施策
- (7) 基本施策の考え方

### 2. 事業所計画

本法人の運営する各事業所について、「目指すべき事業所像」「重点課題と解決に向けた取り組み」「固定資産等購入・修繕計画」について計画します。



## VI. 計画の推進

### 1. 単年度事業計画の策定

各年度の「重点活動方針」において、本部計画で定めた「重点項目と基本施策」の具体的取り組みを示します。また単年度事業計画では、事業所計画で定めた取り組み方針に基づき、目標達成のための具体的行動計画を策定します。

### 2. 行動計画の実行

事業計画の実行にあたっては、職員ひとりひとりが「課題を知り、何のために、どのように」取り組んでいくか、目標を共有し、組織として取り組むことが重要です。このため、繰り返し職員に説明し、組織目標を浸透させ、担当する組織（グループ、係等）や職員が主体的に取り組めるよう適切な役割分担を行います。

### 3. 計画の進捗管理

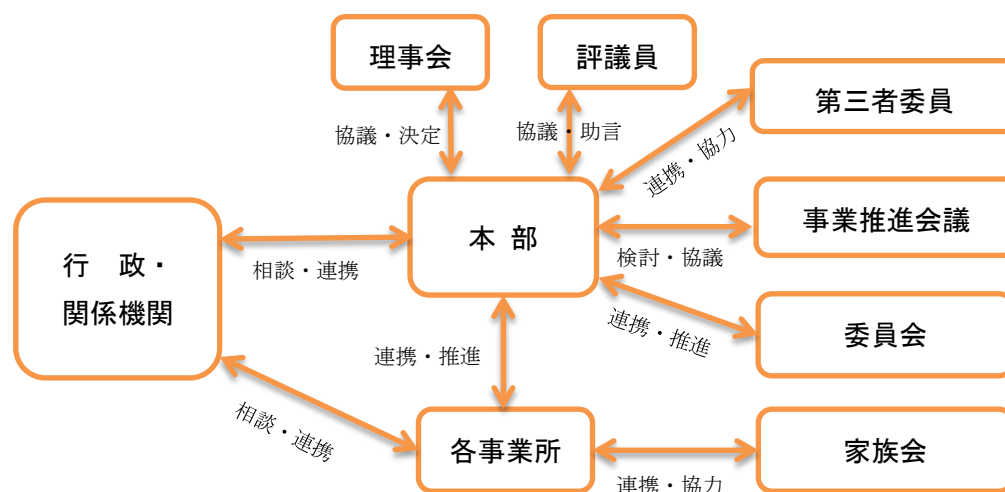
中心的な役割を担う職員が、計画の実施状況をマネジメントし、管理者等は適宜、報告・連絡・相談を受け、適切な助言やフォローを行います。また、月次会議や人事考課制度の面接を活用するなどし、必ず計画の進捗状況を確認します。なお、法制度の変更等、状況変化が生じた場合や効果が得られない場合は、事業計画の修正を行うことも必要とします。

### 4. 計画の評価

各年度の事業計画の達成状況の評価は、管理者が中心的な役割を担う職員との人事考課制度における面接において、進捗状況を集約します。その後、事業推進会議にて最終評価を実施します。

### 5. 計画の推進体制

計画の推進体制は以下のとおりです。



## VII. 本部計画

### 1. 執行体制計画

平成 28 年度からの社会福祉法人制度改革に伴い、経営組織のガバナンスを強化するため、理事会や評議員会の役割や権限、義務と責任を明確に定め、コンプライアンスを確保するための体制整備を行います。

また、法人経営及び事業経営を積極的に推進できる執行体制機能の強化に努めます。

### 2. 施設整備計画

#### (1) 基本的な考え方

- ① 質の高いサービスの提供と効率的な経営を両立させるため、改築・新築方針の検討にあたっては、ソフト・ハードの両面から検討を進めることとします。
- ② 地域に根差した、地域に開かれた施設運営を行うため、圏域の整備計画や地域の福祉ニーズ等を把握し、改築・新築の事業規模を決定することとします。
- ③ 安定的な事業運営継続のため、建物及び備品の経年による劣化には計画的に対応します。
- ④ 施設整備に係る資金の創出については、施設整備のための準備資金を計画的に積み上げ、資金運用のための管理を行い、職員配置計画と職員給与の適正化の一体的促進に向け、施設整備等補助金を有効活用していくようにします。
- ⑤ 大規模修繕にあたっては、専門家の助言を受けながら、検討を行うこととします。
- ⑥ 管理職員及び他職員との一体的事業運営を推進するため、情報の共有や事業所間の連携を行います。

#### (2) 整備概要

	H28	H29	H30
【GH】グループホーム棟改修（屋根・壁）・ストーブの買替え	○		
【B型】農場トイレ、作業場の整備	○		
【新規】多機能型生活介護事業の設置 (B型事業所 既存建物の増改築)	○		
【B型】事業加工場の新築・移転	○	○	
【B型】商品配達用車両（軽バン）の更新	○		
【新規】生活困窮者就労訓練事業の設置検討	○		

### 3. 職員配置計画

#### (1) 基本的な考え方

- ① 各事業所における指定福祉サービス事業に係る人員配置基準に基づき配置するとともに、サービスの質の向上と支援の充実を確保するため、業務の実情に合った適切な職員配置及び構成（配置人数、常勤・非常勤の別、性別（同性支援への配慮）、勤務時間数・時間帯、年代別、キャリア）であるかどうかを見直します。
- ② 安全衛生推進者が中心になり、働きやすい職場環境の構築を目指します。
- ③ 利用者が安全に暮らし、職員が安心して働ける事業所を目指し、サービス提供体制の充実を図るため、適切な支援体制、勤務体制を見直します。
- ④ 計画の推進にあたっては、職員確保を安定的に進めるとともに、法人研修を実施し、職員育成を計画的に実施します。
- ⑤ 重度・高齢障害者への対応については、職員配置及び人件費のバランスを考慮し、適正な職員配置の検討を行い、段階的に進めます。
- ⑥ 施設整備計画の変更、報酬改正や制度改定による収支状況や積立金の状況変化を考慮しながら計画を進めていきます。

#### (2) 各事業所の職員配置計画

各事業所の職員配置計画に基づき配置しますが、退職などによる欠員が生じた場合は、速やかに補充します。また、年度当初に職員採用計画を策定し、次年度以降の事業運営に支障をきたさないように計画的に行います。

##### 【各事業所の職員配置計画】

事業所名	H27	H28	H29	H30
共同生活ホーム 移山寮	4	4	4	4
就労継続支援B型 移山寮	15	15	17	17
(新規)多機能型生活介護事業	—	2	2	3
相談支援事業所 移山寮	1	1	2	2
(新規)生活困窮者事業	—	1	1	1
計	19 (※)	22 (※)	26	27

(※)共同生活ホーム、就労継続支援B型との兼務職員が1名あり。

調理員、送迎職員、事務員はB型事業所に含む。

##### 【職員数の増減予測】

区分	H27		H28		H29		H30		増減 (H30-27)
	人	%	人	%	人	%	人	%	
常勤	8	42.1	9	40.9	12	46.2	13	48.1	+5人
パート	11	57.9	13	59.1	14	53.8	14	51.9	+3人
計	19	100.0	22	100.0	26	100.0	27	100.0	+8人

## 4. 職員給与の適正化

### (1) 給与改定の考え方

第2期計画に掲げた処遇改善の取り組みとして、平成27年度に福祉・介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件に対応する形で、給与規程を含む人事労務諸制度の見直しを行いました。福祉人材確保及び現職員の現給保障のために、地域や他の職種の実情を検証し、今後も3年に一回は、現状を見直し改定していきます。

なお、給与適正化については、職員配置計画と施設整備計画に基づく資金見通しとの整合性を図りながら一体的に推進していくようにします。

### (2) 今後の検討課題

#### ① 給与決定のあり方

給与規程に基づき、経験や資格、地域・他事業所の状況、当法人の財務状況等を総合的に勘案し、決定していきます。職員に対しては、決定内容についての説明を行っていきます。

#### ② 勤務実績の給与への反映

人事評価制度は始まったばかりで、仕組みの成熟化が急務です。目指すべき職員像の明確化と人材育成計画の連動、評価者スキルの向上等、課題を整理しより効果的な仕組みを作っていきます。

## 5. 人材育成と職場環境づくり

### (1) 基本的な考え方

① 提供サービスの質の向上のためには、有為な人材を組織に定着させ、継続して資質向上を図っていく必要があります。法人の定める「人材育成の目標・方針」に基づき、研修制度の充実と人事・労務制度の確立、快適な職場環境づくり、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフバランス）支援に一体的に取り組み、働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくりを推進していきます。

② サービス管理責任者や相談支援専門員等、養成研修の受講が法令上必要とされている職務への従事者を安定的に確保できるよう、有能で一定程度の実務経験や国家資格等のある職員には、計画的かつ積極的に養成研修の機会を提供していきます。

③ 相談支援専門員等については、資格が失効しないよう研修の受講状況を把握し、5年以内に再受講させるようにしていきます。

## 6. 重点項目と基本施策

「IV. 計画の基本目標（ビジョン）」のもと、次のとおり重点項目、基本施策を定め、事業運営に取り組んでいくこととします。

計画の基本目標 (ビジョン)	重点項目	基本施策
I. 利用者の満足、 家族の安心、地 域の信頼を得る 福祉サービスの 提供	1. サービス質の向上	(1) 職員の接遇、支援技術の向上 (2) 支援内容の標準化 (3) 個人情報保護体制の充実 (4) 苦情解決・相談体制の充実 (5) 虐待防止管理体制の充実
	2. 利用者の安全・安心の確保	(1) 危機管理（リスクマネジメント）の強化
	3. 地域交流、家族会・関係機 関・団体との連携	(1) 地域行事への参加 (2) 家族会との連携 (3) 関係機関・団体との連携
II. 人を大切に し、人を育て、 人を活かす職場 環境の確立	1. 職員の確保と定着	(1) 計画的な職員募集と退職職員の再雇用 (2) 働きがいを感じられる職場づくり
	2. 職員の育成	(1) 職員研修の充実
III. 透明性、安定 性、効率性を追 求した経営マネ ジメントの実践	1. 経営マネジメント力の向上	(1) 法人制度改革への対応 (2) 組織統治の強化 (3) 法令遵守（コンプライアンス）の強化 (4) 財務基盤の安定化 (5) 地域における公益的取り組みの推進 と新たな福祉サービスの開発 (6) 積極的な情報公開
	2. 業務の効率化	(1) 支援入力システムの見直し (2) 事務業務の見直し

## 7. 基本施策の考え方

重点項目に対する基本施策の考え方については次のとおりです。なお、基本施策の具体的取り組みについては、単年度計画の重点活動方針において定め、取り組んでいくこととします。

### ビジョン①

## 利用者の満足、家族の安心、地域の信頼を得る福祉サービスの提供

### 1. サービスの質の向上

#### (1) 職員の接遇、支援技術の向上

- ・ 接遇研修の実施と定期的な評価チェックを行い、意識の醸成を図ります。
- ・ 個別支援の充実と支援技術の向上を図り、個別ニーズに基づいた個別の支援目標を具体的に計画に示し実践していくことで、エンパワメント支援を推進します。

#### (2) 支援内容の標準化

- ・ 日々の積み重ねた支援業務をマニュアル化し、標準化を図っていきます。

#### (3) 個人情報保護体制の充実

- ・ 個人情報保護マニュアル等に基づき、適正な管理がなされているか点検し、実効的に運用します。

#### (4) 苦情解決・相談体制の充実

- ・ 第三者委員の定期訪問日及び相談日を設けます。事業説明会や家族向け通信等を活用し、苦情解決体制の周知を行うとともに、ご意見箱の設置や利用者・ご家族アンケートを実施し、意見の収集に努めます。

#### (5) 虐待防止管理体制の充実

- ・ マニュアルに基づき、外部研修（管理者編・従業者編）への参加、内部研修会の開催、チェックリストによる振り返り等を行います。

### 2. 利用者の安全・安心の確保

#### (1) 危機管理（リスクマネジメント）の強化

- ・ 指針を策定し、トータル的なリスクマネジメント体制の構築と適切な運用を目指します。

### 3. 地域交流、家族会・関係機関・団体との連携

#### (1) 地域行事への参加

- ・ 利用可能な社会資源や地域の情報を利用者へ提供するとともに、交流活動の実施や地域に積極的に出向くことで、事業所への理解を得られるよう努めます。また、地域貢献を意識し、年度計画以外のものにも可能な範囲で柔軟に対応していきます。

#### (2) 家族会との連携

- ・ ご家族との連携をより強化し、互いに協力し合える関係づくりに努めます。

#### (3) 関係機関・団体との連携

- ・ 市町村、関係機関、他福祉事業所、団体との連携・ネットワーク体制の強化に努め、利用者支援、地域福祉の充実を図ります。

## 人を大切にし、人を育て、人を活かす職場環境の確立

### 1. 職員の確保と定着

#### (1) 計画的な職員募集と退職職員の再雇用

- ・ 人員配置計画を策定し、計画的な求人活動を行うとともに、定年退職後の人材を活用し、必要な人員の確保に努めます。
- ・ 本人の希望により非正規雇用者の正職員への転換を図ります。

#### (2) 働きがいを感じられる職場づくり

- ・ OJTを重視し、責任と権限を持たせ任せられることで成長を実感でき、やりがいを感じることでできる職場環境を実現します。
- ・ 職員の意見が活かされ、いきいきと働ける風通しのよい職場環境づくりに努めます。
- ・ 安定した生活を保障できる賃金の見直し、子育て・介護を行う職員の勤務時間への配慮、福利厚生制度の充実に努めます。
- ・ キャリアパス制度を充実させ、本人の努力や業績が職位や処遇に結びつくことで、将来への希望を持ち続けられる仕組みをつくりまします。

### 2. 人材育成の強化

#### (1) 職員研修の充実

- ・ 人材育成計画の下、年間研修計画の策定を行い、計画的に研修を推進します。
- ・ キャリアパス制度・人事評価制度の活用により、法人が期待する職員像を明確化し、将来を見据えた個別研修計画の策定および自己啓発意識の醸成、モチベーション向上を図ります。
- ・ 目標管理制度を運用し、目標連鎖による経営計画の推進を実現します。
- ・ 研修の受講や資格取得を奨励し、希望者については積極的な支援を行います。

## 透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実践

### 1. 経営マネジメント力の向上

#### (1) 法人制度改革への対応

- ・ 社会福祉法人等の一部を改正する法律案が国会で審議されており、可決成立した場合には、平成 28 年度から段階的に施行されます。経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化等、地域における公益的な取組を実施する責務、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し等、対応に遅れがでないようにします。

#### (2) 組織統治の強化

- ・ 法人経営と各事業経営のチェック機能、各機関間（理事会、監事、評議員会）の相互牽制機能の強化を意図した組織づくりを推進します。
- ・ 法人経営及び事業経営を積極的に推進できる執行体制機能の強化に努めます。

#### (3) 法令遵守（コンプライアンス）の徹底

- ・ マニュアル策定を進め、ルールの特明確化に努めます。
- ・ 運営・経理・各事業の自主点検を定期的に行い、適正化を図ります。
- ・ 職員に対する社会福祉関係法令、労務関係法令等の適切な理解を促す機会を設け、社会的ルールの遵守の重要性について普及・啓発に努めます。

#### (4) 財務基盤の安定化

- ・ 財務指標等にもとづく経営分析等により、法人全体および各事業ごとの経営状況の適切な把握に努めます。
- ・ 適正な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営に努めます。
- ・ 職員全体のコスト意識を醸成するための取り組みを行います。

#### (5) 地域における公益的取り組みの推進と新たな福祉サービスの開発

- ・ 平成 28 年 4 月から義務化される「地域における公益的な取り組み」を推進します。また継続して、地域の動向・ニーズを注視し、新たな事業展開についての検討を行っていきます。

#### (6) 積極的な情報公開

- ・ 情報公開ルールに基づき、ホームページ等を活用し、積極的な情報公開に努めます。

### 2. 業務の合理化

#### (1) 支援入力システムの見直し

- ・ 支援入力ソフトの導入により業務の効率化を図ってきましたが、更に効率化していくため、再度システムの検討を行います。

#### (2) 事務業務の見直し

- ・ 利用者数・職員の増加および事業の拡大等により事務業務が増加し複雑化してきています。各種システムの導入等を検討し、合理化を図ります。



## VIII. 事業所計画

### 【共同生活ホーム 移山寮】（共同生活援助）

#### 1. 目指すべき事業所像

事業所を取り巻く現況	<p>平成8年の竣工から20年が経過し、グループホームの建物はところどころ老朽化してきており、設備更新が必要な状況です。</p> <p>定員5名（男性）1か所のみでの運営のため、単独での経営が成り立っていない状況が長期に渡り続いています。また、町内のグループホームは満床の状態が続いていますが、拡充は進んでいない状況です。</p> <p>現入居者で常時介護が必要な方はいませんが、徐々に高齢化・重度化が予測される入居者への対応が課題になりつつあります。入居者の多くは隣接する当法人のB型事業所を利用しており、事業所間の連携がますます重要となっています。</p>
今後目指すべき役割と機能	<p>入居者の安全・安心な生活の場を継続的に提供し、日常生活に必要な支援を適切に提供します。</p> <p>エンパワメント支援を推進し、個別ニーズに基づいた支援の充実と支援技術の向上、高齢化・重度化していく入居者への対応の検討、事業所間の連携の強化が必要です。また、支援内容の標準化（マニュアル）と情報の共有化を進め、支援業務内容の「見える化」を図っていく必要があります。</p> <p>ハード面では、計画的に既存建物の修繕・設備更新を進め、老朽化への対応を行います。将来的には、経営状況や地域ニーズを鑑み、新たなグループホームの検討が必要と思われます。</p>

#### 2. 重点課題と課題解決に向けた取り組み

重点課題	課題解決に向けた取り組み
①既存建物の改修	グループホーム棟の改修計画を策定し改修を行います。 屋根・壁の修繕と居室ストーブの改修は平成28年度に実施、他は策定した計画に従い、改修を進めます。
②支援業務の見える化、高齢化・重度化への対応	平成29年度までに業務マニュアルの作成を進めます。 入居者の個別の状況により、必要な支援体制の検討を行います。
③地域におけるグループホームの不足	新たなグループホームの設置ができないか再度検討を重ねます。平成28～29年度に予定している生活介護の立ち上げ後の平成30年度までに設置の再検討を行います。

#### 3. 固定資産等購入・修繕計画

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
グループホーム棟改修（屋根・壁）ストーブの買替	○		

## 【就労継続支援B型事業所 移山寮】（就労継続支援B型）

### ※新規：多機能型生活介護事業

#### 1. 目指すべき事業所像

事業所を取り巻く現況	<p>平成 23 年 1 月に完成した現在の建物は、当時の定員 20 名を想定して建てられました。その後利用者数は増え、登録者数は 28 名（28 年 3 月時点）となり手狭になった建物への対応が課題です。生産活動の主力である加工場も、狭さや建物・備品の経年化への対応が必要な状況です。</p> <p>B 型事業では中期工賃向上計画の策定が義務化され、平成 30 年度から新たな計画の策定が必要となります。工賃向上への継続的な取り組みにより、当事業所の平均工賃は、計画を上回る地域最低賃金の 3 分の 1 に届こうとしています。</p> <p>その一方で利用者は 50 歳以上が半数を締め、高齢化に伴う支援業務の変化、多様な福祉ニーズへの対応が必要な状況となっています。</p> <p>また職員の定着および資質向上、高齢化への対応も必要です。（平均年齢 60 歳）</p>
今後目指すべき役割と機能	<p>生産活動その他の活動の機会の提供、就労に必要な知識及び能力の向上のため、エンパワメントの視点を重視し、利用者個々の強みを生かした利用者中心の生産活動を展開していきます。工賃向上の取り組みも引き続き継続していきます。</p> <p>また、高齢化・多様な福祉ニーズへ対応できる環境を整えるため、多機能型の生活介護を新設します。併せて、定員の見直しと建物の増改築を行い、新たな利用者の受入れができるようにします。</p> <p>地域へ積極的に出向き、関わりを増やしていくことで、事業所への理解を深めてもらうとともに、地域に貢献できる新たな活動にも意欲的に取り組みます。</p> <p>加工場は建物を新築し、利用者中心の生産活動の展開と生産性の向上を図ります。</p> <p>質の高いサービスを安定的に提供できるよう、職員の安定的な確保、OJT 重視の人材育成、支援業務の標準化（マニュアル）が必要と思われます。</p>

#### 2. 重点課題と課題解決に向けた取り組み

重点課題	課題解決に向けた取り組み
①多機能型生活介護事業の新設	平成 28 年度に多機能型生活介護事業の新設に向けた検討を進め、既存建物の増改築を行います。
②加工場の新築	平成 28 年度に加工場新築の検討を進めます。
③エンパワメント支援の推進	接遇研修、支援技術研修の開催と OJT を重視した人材育成を推進し、職員のスキルアップを図ります。
④支援業務の標準化	平成 30 年度までに業務マニュアルの作成を進めます。
⑤工賃向上計画の推進	平成 30 年度からの中期工賃向上計画の策定を行い、工賃向上の取り組みを継続して行います。
⑥地域行事への参加	交流行事を継続して行うとともに、地域に貢献できる新たな活動にも意欲的に取り組みます。

### 3. 固定資産等購入・修繕計画

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
農場トイレ、作業場の整備	○		
多機能型生活介護事業の増改築	○		
加工場の新築	○	○	
商品配達用車両（軽バン）の更新	○		
農作業用管理機の更新	○		

## 【相談支援事業所 移山寮】（特定相談支援事業・障害児相談支援事業）

### 1. 目指すべき事業所像

事業所を取り巻く現況	<p>平成 26 年 4 月に事業を開設。行政機関、障害福祉サービス事業所、医療機関等との連携を大事にし、利用者個々への対応を適切かつ迅速丁寧に行うことで、信頼関係の構築に努めてきました。周辺市町村に新たな相談支援事業所が次々と開設され、見通しが立てにくい状況の中、当初の予想を大きく上回る契約を獲得することができています。平成 28 年 3 月現在、契約件数は障害者・児童合わせて 105 件で、これ以上の契約数の獲得はオーバーワークによる質の低下を招く恐れもあります。</p> <p>経験豊富な相談支援専門員の配置により、困難事例への対応や法人全体のスーパーバイザーの役割も果たしています。</p> <p>計画相談業務や自立支援協議会等の参加により、市町村や関係機関との連携が強化され、地域における福祉ニーズや動向等の情報が得られるようになってきました。</p>
今後目指すべき役割と機能	<p>どんなに重いハンデがあっても、地域社会の中で「豊かに安心して自分らしい生活」が送れるよう、総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ、最も適切な障害福祉サービスの組み合わせ等について検討し、サービス等利用計画・障害児支援利用計画を作成します。</p> <p>今後を見通し、新たな相談支援専門員を育成していく必要があります。</p> <p>また、得られた情報を法人全体で共有・活用し、利用者支援や地域福祉の向上に有為に結び付けていけるよう、法人の全体的なレベルアップも必要です。</p>

### 2. 重点課題と課題解決に向けた取り組み

重点課題	課題解決に向けた取り組み
①相談支援専門員の育成	今後を見通して、平成 29 年度に職員 1 名を配置し、相談支援専門員の育成を図ります。
②情報の共有化	月次会議等や事業推進会議等で情報を共有化し、利用者支援や地域福祉の向上に有為に結びつけていきます。

### 3. 固定資産等購入・修繕計画

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
車両整備			○

## 【新規：生活困窮者就労訓練事業】

### 1. 目指すべき事業所像

事業所を取り巻く現況	<p>生活困窮者自立支援法が平成 27 年 4 月に施行されました。</p> <p>地域には、失業者、ニート、引きこもり、障害が疑われる者等、社会参加できないでいる人が少なからずいます。生活保護受給者が過去最高となっている昨今、制度の狭間に置かれ、十分に行われてこなかった生活困窮者への支援の必要性がますます高まっています。ニーズは高いと思われませんが、制度が新しく県内での実績はまだありません。</p> <p>事業収入が見込めない事業ではありますが、平成 27 年度に県民局を通じて例外的に 1 名を受入れた実績を生かし、公益的な取り組みとして、実施していきたいと思えます。</p>
今後目指すべき役割と機能	<p>この生活困窮者就労訓練事業は、「一般就労と就労継続支援 B 型事業との間に位置する就労」と位置付けられています。適切な配慮の下、就労の機会を提供しつつ、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、生活支援、健康管理の指導等を行います。</p> <p>事業の実施にあたっては、「就労支援担当者」を配置し、自立相談支援機関および関係機関と連携しながら、策定した「就労支援プログラム」に沿って就労支援を行い、支援の最終目標である「支援を要せず一般就労ができ、困窮状態から脱却すること」に近づけるよう努めていきます。</p> <p>実績がなく手探りの状況であるため、関係機関との連携を密にとりながら、支援のあり方を探っていきます。</p>

### 2. 重点課題と課題解決に向けた取り組み

重点課題	課題解決に向けた取り組み
①生活困窮者就労訓練事業の新設の検討	平成 28 年度に新設の検討を行い、年度内の事業開始をめざします。事業計画の策定にあたっては、関係機関からの情報や取組事例を参考に、当事業所に合った組み立てを検討します。
②就労支援担当者の資質向上	人事・労務管理やキャリア・コンサルティング等の支援に必要な知識の向上と、実践を積み重ねることで必要な支援技術の習得を目指します。

### 3. 固定資産等購入・修繕計画

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
未定			