

中期経営計画書

(令和4年度～令和6年度)

社会福祉法人生活・文化研究所

目 次

第1章	中期経営計画の策定にあたって	1
1.	計画策定の趣旨	
2.	計画期間	
3.	計画の進捗管理と評価	
第2章	これまでの成果と課題	2
第3章	法人の経営理念、基本方針	4
第4章	中期3か年目標（ビジョン）	5
第5章	具体的な施策と重点課題	7
第6章	運営計画	15
1.	施設整備計画	
2.	人員配置計画	
3.	収支計画	
第7章	事業所計画	17
1.	共同生活ホーム移山寮（共同生活援助）	
2.	多機能型障害福祉サービス事業所移山寮（生活介護・就労継続支援B型）	
3.	相談支援事業所移山寮（特定相談支援・障害児相談支援）	

第1章 中期経営計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

超少子高齢・人口減少社会の到来により、地域生活課題が多様化・複雑化されることが想定されています。そのような状況を踏まえ、社会福祉法人においては、「地域におけるセーフティネット」としての役割を発揮し、地域に根差した実践を展開することが期待されており、そのため、それぞれの法人が自立的な経営を確立し、連携・協働のうえ事業を展開することが求められています。

五戸町の人口は今後も減少が続くものと予測され、生産年齢人口の減少による地域経済の縮小や労働力人口の減少、担い手不足による地域活力や地域機能の低下、社会基盤整備や社会保障費等による行財政の悪化など、様々な影響が懸念されています。長く続くコロナ禍や五戸高等学校の閉校による影響がますます地域活力を低下させることも危惧されます。

当法人では、平成31年度からの3か年は「①経営組織のガバナンス強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化、④地域における公益的な取組を実施する責務」などを柱とした「改正社会福祉法」と「働き方改革」への対応、新型コロナウイルスの感染症対策等を重点に取り組んできましたが、多くの課題も残りました。

令和4年度からの3か年計画の策定に際しては、これまでの課題に継続して取り組むとともに、全国社会福祉法人経営者協議会アクションプラン2025の行動指針と結びつけて策定します。

目前に迫る2025年、そして2040年を見据え、一丸となって取り組むための指標として中期経営計画を策定し、組織全体及び職員個々で目標を設定し、PDCAサイクルを実践していきます。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和4年度から令和6年度までの3年間とします。計画は原則として3年毎に見直しを行い策定していきます。

また、計画策定後も法改正や運営状況、地域ニーズ等を踏まえ、必要に応じて柔軟な見直しを行っていくこととします。

3. 計画の進捗管理と評価

本計画の内容は、単年度計画書に反映させて実施していきます。進捗状況については、毎年度点検・評価を行い、見直し等を行いながら、計画を推進していきます。本計画期間の最終年度には、計画全体の総括を行い、令和7年度以降の新たな計画を策定していきます。

第2章 これまでの成果と課題

第4期計画（平成31～平成33年度）では、「アクションプラン2020（全国社会福祉法人経営者協議会）」で示す4つの基本姿勢と14の行動指針に沿って、取り組みを推進しました。

1. 利用者の満足、家族の安心を得る福祉サービスの提供

項目	成果
①人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ・倫理綱領・行動指針の周知 ・虐待防止研修（内部・外部）、チェックリスト実施、 ・個別支援計画の作成及びモニタリングを通じた利用者本人の意思尊重及びエンパワメント支援の推進。 ・権利擁護・自己決定支援の研修受講 ・第三者委員定期訪問、相談日の設置（ご家族訪問、作業参加） ・グループホーム居室の入室ルール徹底
②サービスの質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・支援方針の明確化及び利用者の立場に立ったサービスの提供 ・業務手順・マニュアル整備（継続） ・意見箱、利用者ご家族アンケートの実施
③地域との関係の継続	<ul style="list-style-type: none"> ・土曜ハンズクラブへの活動場所提供、グリーンツーリズムの開催
④利用環境の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策の強化（健康観察徹底、マニュアル、空気清浄機・飛沫防止パネル・マスク・消毒液・防護服等） ・定期清掃、定期消毒の実施 ・自家栽培野菜を利用した季節感のある温かい昼食の提供 ・レクリエーション活動（感染症により中止）

【課題】

- ・個人情報保護について共通理解を深める取り組み
- ・サービスの自己評価の定期実施
- ・ボランティア受入マニュアル整備
- ・BCP（感染症・非常災害）の策定と訓練の実施

2. 地域ニーズの把握と公益的な取り組みの推進

項目	成果
⑤地域における公益的な取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・「青森しあわせネットワーク」の総合相談（トータルサポート）実施 ・各種会議に参加しての情報収集 ・社協、包括支援センターとの生産活動を通じての連携。（販売・清掃等） ・生活困窮者就労訓練事業の認定
⑥信頼と協力を得るための情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・経営情報の公表（当法人HP、WAM NET 財務諸表等電子開示システム、障害福祉サービス等情報公表検索サイト） ・障害福祉サービスの情報公表

【課題】

- ・生活困窮者就労訓練事業の受入、経済的援助（ライフサポート）の実績がない。
- ・福祉に対する理解推進の取り組みや公表制度以外の積極的な情報発信はできていない。

3. 人を大切にし、人を育て、人を活かす職場環境の確立

項目	成果
⑦トータル的な人材マネジメントの推進	・ 規程等の仕組みの整備
⑧人材の確保に向けた取り組みの強化	・ できていない
⑨人材の定着に向けた取り組みの強化	・ 健康宣言（定期健診、特定保健指導、再検査受診呼びかけ、ラジオ体操、セルフストレスチェック） ・ ハラスメント対策体制の構築 ・ 年次有給休暇の確実な取得（5日） ・ ラインワークスの活用（業務効率化の足がかり） ・ 同一労働同一賃金への対応、パートから正職員への登用。
⑩人材の育成	・ キャリアパスの明確化、規程類の整備

【課題】

- ・ 総合的な人材マネジメント規程の効果的な運用
- ・ 計画的な採用のための取組み、職員の高齢化
- ・ 個別研修計画の策定及び管理
- ・ 生産性の向上（業務効率化）

4. 地域から信頼される経営マネジメントの実践

項目	成果
⑪法令遵守（コンプライアンス）の徹底	・ 公益通報相談窓口の設定及び規程整備 ・ 自主点検の実施
⑫組織統治（ガバナンス）の確立	・ 決裁規程による決裁権限者の明確化 ・ 文書管理規程及び物品購入ルール（決裁と検品体制）の実践による内部牽制体制の強化 ・ 全国経営協 Web 診断の活用（財務分析のみ）
⑬健全な財務規律の確立	・ 月次 PL 分析、利用状況・収入分析の策定 ・ 経理研修の受講、会計事務所サポート体制及び決算書策定支援
⑭経営者としての役割	・ 経理理念、基本方針の周知 ・ 地域福祉の取組みとして、まちカフェ等の販売活動、体験受入への協力。しあわせネットワークの総合相談窓口の設置。（生活困窮者就労支援事業は利用者なし） ・ PDCA の実践 ・ BCP（感染症・非常災害）は策定中。BCM まで達成できていない。

【課題】

- ・ 法令遵守の徹底（継続）
- ・ Web 診断（チェックリスト・組織風土）の実施と分析結果の活用
- ・ 具体性・実効性のある中期経営計画の策定と中期資金計画の策定、コスト意識の醸成
- ・ 効果的・効率的経営
- ・ 経営者層の後任育成

第3章 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し、「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

全ての人々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、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、研修を計画的に行い専門的知識・技術の習得に努め福祉サービスの質の向上をめざします
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共生社会の推進に向けて積極的に取り組みます
5. 私たちは、積極的な情報開示・情報発信を行い透明性の高い法人経営をめざします

第4章 中期3か年目標（ビジョン）

全国社会福祉法人経営者協議会が作成する「アクションプラン2025」は、「2040年の社会福祉法人のあるべき姿（長期ビジョン）」を描いており、その達成のために、10の経営の原則に基づき、「4つの基本姿勢」、「14の行動指針」が示されています。

令和4年度～令和6年度の中期経営計画の基本目標（ビジョン）は、「アクションプラン2025」の内容と当法人の実情を踏まえて次のとおりとしました。

ビジョン1. 経営に対する基本姿勢

・地域から信頼される安定的な経営マネジメントの実践

<行動指針①> 経営者としての役割	経営者は経営理念や経営方針の明確化を図り、法人内への周知徹底と取組体制を整備し計画の実効性を確保します。
<行動指針②> 組織統治（ガバナンス）の強化	公正かつ透明性の高い経営を目指し、実効性のある組織体制を構築して組織全体を統治します。
<行動指針③> 健全で安定的な財務基盤の確立	公益性の高い事業活動の推進及び信頼性の高い安定的な経営の観点から健全な財務規律を確保します。
<行動指針④> コンプライアンス（法令遵守）の徹底	関係法令や法人理念、諸規程、社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。

ビジョン2. 支援に対する基本姿勢

・本人の満足・家族の安心を得る包括支援の取組み

<行動指針⑤> 人権の尊重	本人の自己決定・自己選択に配慮した支援に努めます。
<行動指針⑥> 包括的支援の充実・展開	住み慣れた地域で生活が継続できるよう、包括支援の充実に取り組みます。
<行動指針⑦> サービスの質の向上	福祉サービス利用者の立場になって、品質の向上に向けた体制を構築し、適切かつ良質なサービスを提供します。
<行動指針⑧> 安心・安全の環境整備	安心・安全でサービスを提供するため、利用者の生活環境・利用環境の整備に取り組みます。

ビジョン3. 地域社会に対する基本姿勢

・多様な地域ニーズと地域共生社会の推進

<行動指針⑨> 地域共生社会の推進	地域の多様な課題に関わり関係機関や団体、個人との連携・協働を図り、地域共生社会の推進に取り組みます。
<行動指針⑩> 信頼と協力を得るための積極的なPR	経営情報の閲覧・公表を確実にし透明性の高い法人経営を目指すとともに、「見せる化」を推進し積極的なPRに取り組みます。

ビジョン4. 福祉人材に対する基本姿勢

・福祉人材の育成・確保に向けた取り組みの強化

<行動指針⑪> 中長期的な人材戦略の構築	トータル的な人材マネジメントを構築し期待する職員像の明確化、職員の資質、専門性の向上を図ります。
<行動指針⑫> 人材の採用に向けた取組の強化	将来の福祉人材育成の視点から、福祉の仕事の啓発として情報発信、福祉教育にも取り組みます。
<行動指針⑬> 人材の定着に向けた取組の強化	福祉サービスの継続と発展のため、働きがいのある職場づくりに取り組みます。
<行動指針⑭> 人材の育成に向けた取組の強化	育成システムを構築し、総合的な人材育成に取り組みます。

第5章 具体的な施策と重点課題

中期3か年目標（ビジョン）の達成に向けた具体的な取り組みを以下のように示します。それぞれの施策は、計画期間の最終年度である令和6年度までの目標達成に向けて段階的に実施していきます。取り組みの推進にあたっては、PDCAサイクル（Plan=計画、Do=実行、Check=点検・評価、Action=処理・改善）の流れに基づき行います。また、その中から特に重点的に取り組む項目を「重点課題」（＝**重点!**）とします。

ビジョン1.経営に対する基本姿勢

- ・地域から信頼される安定的な経営マネジメントの実践

○着手、→継続、◎完成

	R4	R5	R6
<行動指針①> 経営者としての役割			
(ア)経営理念、方針等を明確にし、全職員に周知する。	○	→	→
(イ)外部環境・内部環境の分析を行い、経営計画を策定する。	○	→	◎
(ウ)PDCA等を実践し経営改善に努める。	○	→	→
(エ)事業継続計画（BCP）の策定と事業継続マネジメント（BCM）の体制を作る。 重点!	◎	→	→
(オ)生産性の向上を図るための課題認識を職員と共有し、業務効率化のための環境整備（ICT・AI・ロボットの活用）に取り組む。 重点!	○	→	→
(カ)経営者は研修会に参加するとともに、自己研鑽に努める。	○	→	→
(キ)職員の研修・教育を充実させ、次世代の経営層を育成する。 重点!	○	→	→
<行動指針②> 組織統治（ガバナンス）の強化	R4	R5	R6
(ア)理事会、評議員会、理事、監事および評議員が各々の役割によって、法人経営の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）の相互牽制機能を果たす。	○	→	→
(イ)自治会・地域住民等との意見交換の場の設置について検討する。 重点!	○		
<行動指針③> 健全で安定的な財務基盤の確立	R4	R5	R6
(ア)WEB 経営診断を活用し、財務指標に基づく経営分析等により、法人全体及び事業ごとの財務状況を把握する。 重点!	○	→	→
(イ)事業の実施状況を分析し、収益性の確保に向けた検討を行い、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営に努める。 重点!	○	→	→
(ウ)会計責任者および担当者は研修会への参加、専門家からの助言を活用し、必要な知識の習得と内部統制、事務処理体制の向上に努める。	○	→	→
(エ)会計処理に関する業務分掌や職務権限を明確にし、適正な会計書類の作成と正確な計算書類の作成を行う。	○	→	→
<行動指針④> コンプライアンス（法令遵守）の徹底 重点!	R4	R5	R6
(ア)研修会に積極的に参加し、経営者が遵守すべきルール（法令、その他社	○	→	→

会的ルール等)の変更について情報収集を行う。			
(イ)コンプライアンス規程・マニュアルを策定する。	○	→	◎
(ウ)倫理・法令等遵守の徹底に向けたコンプライアンス体制を検討する。	○	→	◎
(エ)監査ガイドラインを活用し、定期的に業務の自主点検をする。	○	→	
(オ)役職員に対する社会福祉関係法令、労務関係法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場を作り、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発する。		○	◎
(カ)公益通報相談窓口の適正な運用に取り組む。		○	◎
(キ)報酬請求については、人員配置基準を守り、法令に定められた基準に基づいて適正に行う。	○	→	

ビジョン2.支援に対する基本姿勢

・本人の満足・家族の安心を得る包括支援の取組み

○着手、→継続、◎完成

<行動指針⑤> 人権の尊重	R4	R5	R6
(ア)法人の基本理念として、すべて人々の人権を尊重し個人の尊厳を守る姿勢を明文化する。【重点】	◎	→	
(イ)職員に対する倫理教育を行う。【重点】 ・障害・人種・年齢・男女・LGBTなどによる差別やハラスメントの防止。 ・虐待・身体拘束等を容認せず根絶するための取組。 ・「倫理綱領等」は適宜改訂し、職員に対し、人権の尊重・個人の尊重を守ることの重要性など具体的な倫理教育の実施。	○	◎	→
(ウ)福祉サービス利用者へ十分な説明を行い、理解が得られた上でサービス提供することを徹底する。	○	→	◎
(エ)福祉サービス利用者、その家族等に対し、個々の特性に配慮した説明方法を用いて、選択肢を提示するなど自己決定の尊重に取り組む。	○	→	◎
(オ)個人情報保護方針に基づく個人情報保護体制を構築して、実効的に運用する。【重点】	○	◎	→
(カ)福祉サービス利用者や家族等からの苦情・相談には、誠意をもって是正・改善する体制（苦情解決体制）を確立し、実効的に運用する。	○	→	→
(キ)制度対象外の人々の支援について、福祉サービス利用者と同等の倫理観に基づいて支援することを周知する。	○	→	→
(ク)実効性ある虐待防止管理体制を確立する。【重点】 ・虐待防止の手引き（チェックリスト）等の活用により自身の行動の振り返りに努める ・権利擁護や権利侵害について利用者自身が自らの権利について理解するための機会の設置 ・虐待発生時対応マニュアルの定期的な見直し	◎	→	→

(ケ)意思決定支援を目的とした研修会開催(受講)と、必要に応じて成年後見制度や日常生活自立支援事業等の活用等、権利擁護の充実に努める	○		→
<行動指針⑥> 包括的支援の充実・展開	R4	R5	R6
(ア)通所、グループホームそれぞれのサービスにおいて、利用者の地域での生活の継続を重視したサービス提供方針を明文化し、利用者一人ひとりのサービス提供に反映する			◎
(イ)できる限り在宅・住み慣れた地域での生活を続けることができるよう、その支援のために多様なサービス提供に努める。	○		→
(ウ)家族に対する支援に取り組む。 ・家族が社会的に孤立しないよう配慮する ・家族の負担感を軽減するように取り組む ・家族に対し、本人の障害特性に対する理解を促す機会を設置し、本人・家族との関係の維持・促進に努める ・事業所で開催する行事等には、利用者の家族・知人・友人の参加を呼びかけるなど、交流の維持・促進を図る	○		→
(エ)ボランティアの受け入れは、単に職員業務の補助・補完ではなく、利用者との直接的な交流を図る視点から、育成・活動を支援する。		○	◎
(オ)制度外の福祉的ニーズに対する支援体制を整備する。 ・しあわせネットワークの総合相談窓口、経済的援助の取り組み ・生活困窮者就労訓練事業の利用希望者の受け入れ ・CSW(コミュニティーソーシャルワーカー)研修の計画的な受講	○		→
<行動指針⑦> サービスの質の向上	R4	R5	R6
(ア)サービス提供方針等を明文化し、職員に浸透、共有する			◎
(イ)サービス提供の標準マニュアル(業務手順書)を策定し、職員に周知するとともに、定期的に見直しする	○		→
(ウ)職員の専門知識の習得、技術向上のために、体系的な教育・研修プログラムを策定し、確実に運用する	○		→
(エ)アンケートやご意見箱、個別聞き取りや家族会との交流等を活用して満足度を把握し、利用者・ご家族等の声をサービスの改善に活かす仕組みをつくる	○		→
(オ)提供サービスについて定期的に自己点検し、マネジメントサイクル(PDCA)を意識して検証・改善に取り組む。	○		→
(カ)利用者やご家族からの苦情や相談に誠意をもつて的確に対応するため第三者委員を活用する。	○		→
(キ)福祉サービス提供事故等の未然防止 ・福祉サービス提供における事故やミスの未然防止、再発防止に取り組む。 ・リスクマネジメント体制を構築するなど、組織的に福祉サービスの質向上に取り組む。	○		→

<p>(ク) サービス記録と情報開示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日頃から利用者や家族のコミュニケーションを図り、事業所として透明性や信頼性を高めるよう、良好な関係の構築に努める。 ・福祉サービス提供記録（ケース記録・事故報告書等）は、事実に基づき的確に記述し、第三者からの開示要求に応え得るものにする。 ・サービス提供において発生した事故や苦情などの内容、その改善策を開示する 	○	→	→
<p><行動指針⑧> 安心・安全の環境整備</p>	R4	R5	R6
<p>(ア) 安心・安全な施設・設備環境の整備 重点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービスを提供する事業所として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図る。 ・施設整備・改修等にあたっては、最低基準を満たすだけでなく、福祉サービス利用者の生活環境の向上や地球環境（クリーンエネルギーの導入など）へ配慮する ・生産性の向上（職員の業務負担軽減・業務省力化・効率化など）の視点に立ち、ICTの活用等、先進的な設備等の採用を検討する。 ・施設・設備について、定期的にメンテナンスを行うなど、常時その機能を維持するとともに長期にわたって使用できるよう保全に努める ・自然災害等による停電や断水等、緊急時に対応した自家発電設備や非常用設備を検討する ・中長期的な視点から、施設・設備の最適な活用（改築・改修・修繕等）に関する計画を立て、将来的に必要なとなる資金計画を策定する 	○	→	→
<p>(イ) QOL：生活の質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービス利用者の状況に即して、プライバシーに配慮された快適な生活環境を提供できるよう、環境の維持・改善に取り組む ・画一的なサービスではなく、利用者の特性に応じた支援を充実するため、ケース会議などを実施する ・季節や時間帯に応じて、適切な温度・湿度・照明等を維持管理し、清潔かつ衛生的な状態を確保する。 ・職員に対して、倫理綱領等による環境美化や備品愛護に関する教育研修に取り組む ・利用者の咀嚼・嚥下能力等に可能な限り対応し、季節感や行事に即した多彩なメニュー配慮する ・利用者のニーズや状態に応じたサービスの継続以外に、必要に応じて、職員の身体的・精神的負担を軽減するための機器導入を検討する。 ・通常サービスの他、季節に応じたイベントの開催、地域行事への参加など、利用者が楽しみを感じられるとともに、社会参画・交流の機会を設ける 	○	→	→
<p>(ウ) 嘱託医や協力医療機関との円滑な連携体制を構築する</p>	○	→	→

<p>(エ) BCM：事業継続マネジメントの実践^{重点}</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自然災害および感染症のまん延などの緊急時に備え、利用者・職員等の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくためのBCPを策定・周知する ・事業所からの避難計画や避難先での支援のあり方を定める ・停電・断水・道路の寸断など、災害が引き起こす事象を想定し、連絡や参集の方法、その代替手段や備蓄品（衣食住に係る器具・物品類）を備える ・災害などの緊急時において、地域の利害関係者（近隣住民・行政期間・医療機関・取引業者・他法人等）との相互応援体制を検討する 	○	→	◎
<p>(オ) 感染症対策の徹底^{重点}</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策マニュアルを整備し、通所サービスの提供（日常業務）に落とし込み、感染予防対策を徹底する ・感染疑いのある者や感染者が発生した場合に備え、ゾーニング等の支援体制・対応方法を組織内に周知徹底する ・特にグループホームにおいては、平常時から関係機関（行政・保健所・医療機関等）との連携を図る（予防対策・発生時対応方法への助言・指導等） 	◎		

ビジョン3.地域社会に対する基本姿勢

・多様な地域ニーズと地域共生社会の推進

○着手、→継続、◎完成

<行動指針⑨> 地域共生社会の推進	R4	R5	R6
(ア) 現在行っている事業を社会福祉事業、地域における公益的な取組等に整理し、それらが地域の援助ニーズとマッチしているか確認する	○	→	◎
(イ) 地域の多様な援助ニーズを把握できる体制整備に努める	◎		
(ウ) 地域の総合相談窓口として、多様な相談に応じる機能や、自組織では対応困難なケースを適切な機関につなぐ役割を果たす	◎		
(エ) 地域を包括する公益的な取組を推進する主体であることを認識・共有し、地域課題の共有とニーズに対応した取組を検討する場をつくる	○	→	◎
(オ) 地域福祉計画策定への参画と地域連携・協力のネットワークに参加・協力する	◎		
(カ) 災害時において地域住民が直面する生活課題・福祉課題への対応を想定した体制を検討・構築する	○	→	◎
(キ) 災害時の取組として地域の災害支援拠点や福祉避難所の取組への備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に努める。		○	◎
<行動指針⑩> 信頼と協力を得るための積極的なPR	R4	R5	R6
(ア) 法人の業務や財務情報など、公表が必要な情報について、個人情報の保護を徹底しつつ、社会に対して積極的に公表し、経営の透明性を確保す	◎		

る			
(イ) 法人の広報機能を強化し、事業計画や事業報告、法人理念や事業活動、提供するサービスの内容、公益的な取組の実施状況等を発信、地域からの信頼を基盤とした繋がりを意識し、地域住民の声を事業に反映させるなど、より戦略的に計画をすすめる。		○	→
(ウ) 目的やターゲットを明確にし、それに応じた広報手段を設定する		○	→
(エ) サービスに関する苦情・相談について、その内容と原因、改善、解決状況等を利害関係者や地域に PR する。		○	→
(オ) 情報管理の徹底 ・ サービス提供等に関する必要な記録を整備し、適正に保管する。 ・ SNS等の普及を踏まえ、職員や利用者等関係者に対し、情報セキュリティ、ウイルス感染など適切な情報管理に関する注意喚起や教育を実施する。 ・ 利用者や職員の個人情報管理を適切に行う	○		→

ビジョン4.福祉人材に対する基本姿勢

・ 福祉人材の育成・確保に向けた取り組みの強化

○着手、→継続、◎完成

<行動指針⑪> 中長期的な人材戦略の構築	R4	R5	R6
(ア) 経営理念を明文化し、役職員全員に周知徹底する。	◎		
(イ) 経営理念を実現するために、期待する職員像を明確にし、また、それらの浸透に努める。	○	→	→
(ウ) 期待する職員像とそれらを実現する取組みを継続して行い、さらに発展させるための工夫や取組みを行う。		○	→
(エ) 業務の標準化と統一した業務行動 ・ 変化に強い多様性を持ったチーム作りを目指し、様々な個性を持った人材を受け入れる ・ 職員間の情報の共有化のための取組みを行い徹底する ・ 問題や課題について、積極的に改善していくチームを目指す ・ 業務マニュアルの整備を進め、可能なものについては業務の標準化、共有化を図り、統一した業務行動とする ・ 継続性の視点を重視し、業務遂行スキルの安定的な継承を図る	○	→	→
(オ) 法人の経営理念、期待する職員像に基づき、総合的な人材マネジメントシステム（①採用、配置、異動、昇進・昇格、②人材の評価、③給与、その他の労働条件の設定、④能力開発・教育）を構築し、職員によく説明する	○	→	→
(カ) 風通しの良い職場の人間関係の構築・維持に努め、多様な職種・勤務形	○	→	→

態の職員が相互に連携を図る。法人内の事業所間の連携、協働により、相乗効果を生み出すことに努める			
<行動指針⑫> 人材の採用に向けた取組の強化	R4	R5	R6
(ア) 福祉人材の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・ 内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立てる（採用職種、人数の把握、求人や採用試験の時期・方法等の計画、採用基準・不採用基準の明確化） ・ 様々な能力を活かせる職場づくりに取組み、多様な人材の採用の可能性を拡げる ・ 雇用時間や形態を工夫し、また、副業を認めるなど、多様な人材が、多様な働き方ができる仕組みの構築を検討する ・ 内定者のフォローアップを丁寧かつ効果的に行う ・ 積極的なPRをして「見える化・見せる化」に努める 	○	→	→
(イ) 小中学校からの事業所見学や福祉体験学習を積極的に受け入れる	○	→	→
<行動指針⑬> 人材の定着に向けた取組の強化	R4	R5	R6
(ア) 福祉人材の定着 <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後3年未満の職員に対するフォローアップを意図的・計画的に行う。 ・ 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりの重要性を認識し、それらに資する取組を行う。 ・ 上司（先輩職員）は部下（後輩職員）に対して、動機づけを意識した言動を行う ・ 自らのキャリアが描けるような仕組みづくりをする（キャリアパスの明確化） 	○	→	→
(イ) 職員の安全と健康の確保 重点! <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働災害防止策を講じ、その内容を職員に周知する。（メンタルヘルス、転倒防止など） ・ 安全衛生についての取組体制を強化する（委員会の新設） ・ パワハラ対策について職員へ周知・教育し防止対策を講じる ・ 時間外労働の管理、有給休暇の取得促進（5日間の計画付与を含む）を行う 	○	→	→
(ウ) 職員処遇の水準が適正かどうか、処遇改善の必要性やその可否を評価・分析する取組をPDCAサイクルにより定期的に行う。ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した取組を行う（休暇取得の促進、時間外労働の削減）	○	→	→
(エ) 常勤・非常勤・再雇用など、多様な人材が活躍できる職場づくりを進め、多様な人材が雇用形態ではなく、能力や実績による公正な待遇を受けることができるようにする。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 新任職員への丁寧なフォローアップが定着率を高め、能力を発揮する 		○	→

ための、基礎となることを意識した取組を行う			
<行動指針⑭> 人材の育成に向けた取組の強化	R4	R5	R6
(ア)人材育成制度の構築 重点! ・法人の経営理念や期待する職員像を明示し、サービス目標等に基づいた人材育成に関する方針を明確にし、研修を一元的に推進する体制の整備等、その方法を確立する ・育成システムはOJTを基本とし、Off-JT、SDSを組み合わせて構成する。 ・OJTでは指導内容や方法等の共通基準を作成し、意図的、計画的に行う。 ・資格取得、その他、自己学習のために支援の仕組みを構築する ・職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成する	○	→	◎
(イ)専門性、組織性、社会性、倫理性のバランスを考慮した体系的な研修プログラムを構築する	○	→	◎
(ウ)キャリアパスを明確化し、職員が自らの将来の姿を描くことができるような仕組みづくりを行う	○	→	→
(エ)リーダー層の育成 ・管理職や指導的職員のリーダー層の育成に取り組む ・目指すリーダー像を明確にする ・福祉施設長専門講座の受講等、管理者の更なるスキルアップに取り組む ・福祉サービスの専門性だけでなく、マネジメント能力の育成、評価、処遇を行う ・人材育成力の強化のためのシステムを構築する（リーダー研修、マネジメントに関する外部研修、コーチング導入など） ・特にリーダー層の財務管理能力の向上のための取組を行う ・ニーズや課題に対する積極的な取組姿勢や主体性、自立的な業務行動の評価や育成をする	○	→	→
(オ)総合的な人材の育成 ・地域共生社会の実現を見据え、事業所内に留まらない実践をしていくことのできる人材の育成に取り組む ・福祉分野横断的な研修の実施に取り組む	○	→	→

第6章 運営計画

1. 施設整備計画

- 法人本部……………会計システム更新（R4）、N A S更新（クラウドバックアップ化）、その他ICT化検討
- 全事業共通……………支援記録・請求システム更新(R4)、非常災害対策用の備品整備（R4～）、敷地内の舗装の検討、駐車場整備の検討、業務効率化のためのIT機器の検討、
- 共同生活ホーム…浴室、居室の改修検討
- 多機能型……………加工場業務用冷凍冷蔵庫更新、自動水栓化（又はレバーハンドル）、農場トイレ整備検討、車両（送迎・作業用）検討

2. 人員配置計画

事業名	職 種	R3		R4		R5		R6		増減
		常	非常	常	非常	常	非常	常	非常	
法人本部	施設長	*1		*1		*1		*1		兼務
	事務	*2		*2		*2		*1		B型兼務
共同生活援助	管理者	1		1		1		1		
	サビ管	*1		*1		*1		*1		
	直接支援		2		2		2		2	
多機能/生活介護・B型	管理者	*1		*1		*1		*1		
	サビ管	1		1		1		1		
	調理員		2		2		2		2	
	送迎職員		3		3		3		3	
生活介護	直接支援	1		1		1		1		
	看護職員		1		1		1		1	
	嘱託医師		(1)		(1)		(1)		(1)	
B型	直接支援、他	5	8	5	8	5	8	5	8	
	事務	*2		*2		*2		*2		
特定相談・障害児相談	管理者	*1		*1		—		—		
	相談支援専	1		1		*1		*1		管理者兼務
計		12	16	12	16	12	16	12	16	【増減 R3-R6】 ・常勤 0 ・非常勤 0

※「*印」兼務

3. 収支計画

法人全体：(単位：千円)

科 目	R4	R5	R6
事業活動収入	90,114	91,000	91,700
事業活動支出	90,289	90,880	91,480
事業活動資金収支差額 (A)	▲175	120	220
施設整備等収入	0	0	0
施設整備等支出	3,300	1,500	1,500
施設整備等資金収支差額 (B)	▲3,300	▲1,500	▲1,500
その他の活動収入	0	0	0
その他の活動支出	218	220	240
その他の活動資金収支差額 (C)	▲218	▲220	▲240
(予備費) (D)	250	250	250
【当期資金収支差額合計】(A+B+C-D)	▲3,943	▲1,850	▲1,770
前期末支払資金残高	64,549	60,606	58,756
当期末支払資金残高	60,606	58,756	56,986

第7章 事業所計画

1. 共同生活ホーム移山寮（共同生活援助）

<現況と課題>

グループホーム棟は竣工から25年が経過し、ところどころに老朽化がみられますが、設備の修繕・更新を計画的に行い、安心・安全な環境の維持に努めています。新型コロナウイルス感染症対策にも継続して取り組んでいますが、限られたスペースの中での区分け（レッドゾーン、グリーンゾーン）に課題があります。老朽化対応に加え、感染症及び自然災害BCPを含めた建物の使用方法等について検討を行います。

現在、定員5名（男性）に対し、入居者は4名です。ますます単独での経営は難しい状況となっています。相談支援事業所等と連携し空室なく運営できるよう努めます。

入居者の勤務先や日中活動先である多機能型、他関係機関と連携を取りながら、日常生活に必要な支援を継続的に進めていきます。

(1) 事業所理念

自分の望む暮らしを実現するために利用者一人ひとりが地域で安心できるような支援を行います

(2) 運営方針

- ①入居者の自主性自己決定を尊重しながら、支援に取り組みます
- ②効率的な業務遂行を目指し、担当業務と支援の徹底に取り組みます
- ③地域活動に積極的に参加し、地域との交流に取り組みます
- ④ハード面では計画的に既存建物修繕設備の更新を進めていきます

(3) サービス提供方針

- ①利用者本位の視点に立ったサービスを提供します
- ②ニーズに即した支援を計画的に行います
- ③地域活動に積極的に参加し地域との連携を図ります
- ④安全と健康を大切にした支援と環境の確保に努めます

(4) 重点取組

- ①業務マニュアル作成
- ②感染症対策の強化
- ③自主点検・評価の実施
- ④非常災害対策の強化

2. 多機能型障害福祉サービス事業所移山寮（生活介護・就労継続支援B型）

<現況と課題>

多機能型の建物は、元々定員 20 名を想定して作られており、利用者・職員の増加に伴い手狭ですが、感染症対策として朝会や昼食を分散化し一同に会する機会を減らしたり、空気清浄機の設置や定期清掃・消毒等を行う等して衛生環境の向上に努めました。感染症拡大がなかなか収まらない状況が続いており、感染症BCPの策定を急ぐとともに発生時の在宅支援のあり方の検討も進めません。

施設整備面では、敷地が未舗装で足元が悪いことや、駐車場不足、農場のトイレが課題となっています。また、近年相次ぐ非常災害に備えBCP策定と備蓄品の整備を進め、利用者だけでなく職員にとっても安心・安全な環境の整備に努めます。

多機能型のサービス提供場所は、拠点の「本館」と生産活動場所の「食品加工場」「農場」「手芸室」に加え、地域の様々な生産活動場所に分かれることも多いです。地域ニーズに応じた多様な生産活動を提供できるメリットと同時に、基準以上の職員配置や煩雑さ等の課題もあります。生産性の向上を図り効率的な運営を検討していきます。

また困難ケースが増えてきています。本人だけでなくご家族への対応も必要と思われ、ますます関係機関や他事業所等との連携が重要と思われれます。

生活介護は、基本的な生活習慣の確立や心身の健康維持・安定に取り組むとともに、季節感のある楽しみを感じられる行事等を取り入れ、個々のニーズに即した日中活動支援、サービスの充実を図り、利用率の向上に努めます。

就労継続支援B型は、働くことを通じて、生きがいや楽しさを見つけていく手段としての「工賃」向上に継続的に取り組み、平均工賃月額 25,000 円を維持できるよう努めます。また、希望する利用者で能力が高まった方には、一般就労に向けた支援を行います。

(1) 事業所理念

<生活介護>

活動を通して楽しさを見つけながら自分の人生を生きて行くための支援を行います。

<就労継続支援B型>

可能性や働く楽しさを見つけ、仕事をしながら自分の人生を生きて行くための支援を行います。

(2) 運営方針

- (1) 業務マニュアルの作成、障害特性の理解、支援スキルの向上、支援ツールの開発等に取り組み、支援の向上に努めます。
- (2) 利用者一人ひとりの希望や能力、特性を活かして、継続的、意欲的に行える活動や作業環境の確立に取り組みます。
- (3) 計画的、組織的、効率的な業務遂行を目指し、担当業務の明確化と共通理解・支援の徹底に取り組みます。
- (4) 利用者・職員ともに良好な職場ルールを確立し、快適で活力ある生活・作業環境づくりに取り組みます。

(3) 重点取組

<生活介護事>

- ①利用率の向上
- ②日中活動の見直しと検討
- ③業務マニュアル作成・見直し
- ④ケース会議の実施
- ⑤施設・設備の点検・整備

<就労継続支援B型>

- ①業務マニュアル作成・見直し
- ②生産活動の売上額維持
- ③生産活動会議の開催（年4回程度）
- ④衛生管理の強化（給食、加工、カフェ）
- ⑤一般就労先の開拓

3. 相談支援事業所 移山寮（特定相談支援・障害児相談支援）

<現況と課題>

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取りながら、利用者一人ひとり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。一人ひとりの想いに合わせた計画の立案に努めます。また、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をとり、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努めます。

<今後目指す役割>

「豊かに安心して自分らしい生活」を念頭に入れながら、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。

<重点取組>

取り組み項目	課題解決に向けた取り組み
①業務内容の充実	相談支援専門員の質の向上に取り組みながら、関係機関との連携を図り、利用者様の信頼関係の構築に努めます。
②情報の共有化	月次会議等や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。