

中期経営計画書

2025（令和7）年度～2027（令和9）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 | 事業所計画 | 25 |
| 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

中期計画とは、経営理念をもとに、地域の福祉ニーズや経営環境の変化を反映し、社会福祉法人に求められる使命を果たすために、めざすべき将来像に向かって経営革新を事業として遂行する実施計画として「見える化」するものです。

第5期計画2022（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、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」、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り組み」、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」、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」を柱として策定し、実施してきました。

この3年間は、新型コロナウイルス感染症との戦いであり、同時に、超少子高齢・人口減少社会の到来により、地域経済の縮小や労働人口の減少、地域活力や地域機能の低下、社会基盤整備や社会保障等による行財政の悪化等との戦いでもありました。地域生活課題が多様化・複雑化する状況を踏まえ、「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」事業展開をしてきました。

新たな第6期計画2025（令和7）年度からの3か年計画の策定については、第5期計画2022（令和4）年度からの3か年計画を踏襲しつつ、達成が十分でなかった取り組みや新たな課題、さらに踏み込んだ取り組みを盛り込んで策定しました。

経営理念である「全ての人々が望むその人らしい生活を営むことを支え、透明且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」を基本に、地域福祉ニーズや経営環境の変化を反映し、社会福祉法人に求められる使命を果たすため、また、職員が自信と誇りをもち、職員のやりがいに応援できる職場として、より実効性が高く、具現化した計画を2025（令和7）年度から3か年を見据えた中期計画を策定し、実施するものとします。

2 計画期間

第6期計画の期間は、2025（令和7年）度から2027（令和9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、第7期計画2028（令和10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5期計画2022（令和4）年度～2024（令和6）年度では、「アクションプラン2025（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 地域から信頼される安定的な経営マネジメントの実践

| 項目 | ○成果 ●課題 |
|--------------------|---|
| ①経営者としての役割 | ○経営理念、方針等の明確化 ●P D C Aの実践 ○事業継続計画（BCP）の策定と事業継続マネジメント（BCM）体制の確立 ●業務効率化のための環境整備 ●職員の研修・教育の充実及び自己研鑽 |
| ②組織統治（ガバナンス）の強化 | ○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）の相互牽制機能の確立 ●自治会・地域住民等との意見交換の場の設置 |
| ③健全で安定的な財務基盤の確立 | ○法人全体及び事業ごとの財務状況の把握 ●事業の実施状況の分析と将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営 ○研修会への参加、専門家からの助言の活用 ○適正な会計書類の作成と正確な計算書類の作成 |
| ④コンプライアンス（法令遵守）の徹底 | ○経営者が遵守すべきルール（法令、その他社会的ルール等）の変更についての情報収集 ●コンプライアンス規定・マニュアルの策定 ○倫理・法令等遵守の徹底に向けたコンプライアンス体制の検討 ○監査ガイドラインを活用した自主点検の実施 ●公益通報相談窓口の適正な運用 |

2 本人の満足・家族の安心を得る包括支援の取り組み

| 項目 | ○成果 ●課題 |
|--------------|---|
| ⑤人権の尊重 | ○すべての人々の人権を尊重し、個人の尊厳を守る姿勢の明文化 ○倫理教育の徹底 ●福祉サービス利用者、その家族等に対する自己決定の尊重 ○個人情報保護方針に基づく個人情報保護体制の構築及び実効的な運用 ○苦情解決体制の確立及び実効的な運用 ○実効性のある虐待防止管理体制の確立 ●成年後見制度や日常生活自立支援事業等、権利擁護の充実 |
| ⑥包括的支援の充実・展開 | ○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の明文化 ●家族に対する支援の強化 ●利用者との直接的な交流を図る視点からのボランティア受け入れ ●制度外の福祉的ニーズに対する支援体制の整備 |

| | |
|-------------|--|
| ⑦サービスの質の向上 | <ul style="list-style-type: none"> ○サービス提供方針等の明文化 ●サービス提供の標準マニュアル（業務手順書）の策定 ●体系的な教育・研修プログラムの策定 ○アンケートやご意見箱、個別聞き取りや家族会との交流を活用した満足度の把握 ●マネジメントサイクル（P D C A）を意識した検証・改善 ○第三者委員の活用 ○福祉サービス提供事故等の未然防止 ○サービス記録と情報開示 |
| ⑧安心・安全の環境整備 | <ul style="list-style-type: none"> ●安心・安全な施設・設備環境の整備 ○QOL：生活の質の向上 ○嘱託医や協力医療機関との円滑な連携体制の構築 ●BCM：事業継続マネジメントの実践 ○感染症対策の徹底 |

3 多様な地域ニーズと地域共生社会の推進

| 項目 | ○成果 ●課題 |
|--------------------|---|
| ⑨地域共生社会の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ○地域の多様な援助ニーズの把握 ●自組織では対応困難なケースの円滑な対応 ○地域課題の共有とニーズに対応した取り組みの推進 ●地域福祉計画策定への参画 ●災害時における地域住民の生活課題・福祉課題の把握と安全・安心な生活の確保 |
| ⑩信頼と協力を得るための積極的なPR | <ul style="list-style-type: none"> ○個人情報の保護を徹底しつつ、必要な情報の積極的な開示 ●広報機能の強化 ●目的やターゲットを明確にした広報手段の設定 ○情報管理の徹底 |

4 福祉人材の育成・確保に向けた取り組みの強化

| 項目 | ○成果 ●課題 |
|-------------------|--|
| ⑪中長期的な人材戦略の構築 | <ul style="list-style-type: none"> ○経営理念の明文化と役職員への周知徹底 ●期待する職員像の明確化とそれを実現して発展させるための工夫 ○業務の標準化と統一した業務行動 ●総合的な人材マネジメントシステムの構築 ○風通しの良い職場の人間関係の構築 |
| ⑫人材の採用に向けた取り組みの強化 | <ul style="list-style-type: none"> ●福祉人材の確保 ○事業所見学や福祉体験学習の積極的な受け入れ |
| ⑬人材の定着に向けた取り組みの強化 | <ul style="list-style-type: none"> ●福祉人材の定着 ○職員の安全と健康の確保 ●ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した休暇習得の促進と時間外労働の削減 |
| ⑭人材の育成に向けた取り組みの強化 | <ul style="list-style-type: none"> ●人材育成制度の構築 ●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の構築 ●キャリアパスの明確化 ●リーダー層の育成 ●総合的な人材の育成 |

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」事業所づくりをめざします。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一人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。

第6期計画2025(令和7)年度～2027(令和9)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」の内容と第5期計画の反省、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 | 経営者はリーダーシップを発揮し、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。また、中長期的な視点から、福祉に従事する者（現役世代）の減少に伴い、現在より人手不足の深刻度を増すことが予想される中、業務の価値を高めるために生産性の向上に努めます |
| <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適正な経営を可能にする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、健全な財務基盤を確立します |
| <行動指針4> コンプライアンス（法令遵守）の徹底 | 社会福祉法等関係法令はもとより、法人の理念、諸規程、さらには広い意味での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り組み

| | |
|-------------------------------|--|
| <行動指針5> 人権の尊重 | 制度では対応できないニーズを把握して応えていく姿勢、家族等も含めた生活全体を支える姿勢を明確に示し、すべ |
|-------------------------------|--|

| | |
|-------------------------------------|---|
| | ての人々の人権と尊厳を尊重して、本人の自己決定・自己選択に配慮した支援をします |
| <行動指針6> 包括的支援の充実・展開 | 福祉サービスの利用者に限らず、福祉的支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実展開していきます |
| <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立って、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・安全で良質な福祉サービスを提供するため、利用者の生活環境・利用環境の整備をします |

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 | 既存の制度では対応が困難な多様化・複雑化する地域課題や生活課題に、高い専門性をもって積極的に関わり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、地域における公益的な取り組みを推進します。また、必要な支援を包括的に確保し、地域包括ケアを深化、推進させ、地域共生社会の実現を主導します |
| <行動指針10> 信頼と協力を得るための積極的なPR | 社会福祉法人の使命を果たし、自立的な経営を確立していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。“見える化”にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的なPRに取り組めます |

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 | 経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するために、期待する職員像を内外に明示し、外部・内部環境を踏まえた中長期的な人材戦略を構築します。また、法人内サービスに留まらず、既存の制度では対応できない地域社会のニ- |
|---------------------------------------|--|

| | |
|--|---|
| | ズに応えることができるよう、種別の枠を超えて包括的な支援をおこなうことのできる人材育成をめざします |
| <行動指針 12> 人材の採用に向けた取り組みの強化 | 良質な福祉人材の採用に向け、様々な手段を講じます。また、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り組みの強化 | 福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働きがいのある職場作りに取り組みます。また、多様な背景を持った人材、雇用形態、年代の人材が働きやすい職場作りを推進します |
| <行動指針 14> 人材の育成に向けた取り組みの強化 | 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9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。

また、福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（次ページ参照）に該当すると思われる項目には、その番号を示してあります。

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

(1) 入職促進に向けた取り組み

- ① 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みの明確化（GH、多機能）
- ④ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取り組みの実施（多機能）

(2) 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ⑥ 研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアパスポート制度等の導入（GH、多機能）
- ⑧ 上位者・担当者等によるキャリア面談等、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保（多機能）

(3) 両立支援・多様な働き方の推進

- ⑩ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備（GH、多機能）
- ⑪ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数のうち〇%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声掛け等に取り組む（多機能）

(4) 腰痛を含む心身の健康管理

- ⑭ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等、相談体制の充実（多機能）
- ⑰ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備（GH、多機能）

(5) 生産性向上のための業務改善の取り組み

- ⑱ 現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）の実施（GH、多機能）
- ⑲ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備（GH）
- ⑳ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減（多機能）
- ㉑ 業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入（多機能）

(6) やりがい・働きがいの醸成

- ㉒ 地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童生徒や住民との交流の実施（多機能）
- ㉓ 利用者本位支援方針等、障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供（GH、多機能）

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

| <行動指針1> 経営者としての役割 | | R7 | R8 | R9 |
|-------------------|---|----|----|----|
| ①経営理念等の明確化 | ①経営理念、方針等を明確にし、全職員に周知する | → | | |
| ②地域福祉への取り組み | ②⑥地域の福祉ニーズへの対応と事業継続のために、未来志向で事業の多角化・多機能化を図る 重点 | ○ | | |
| ③経営計画の策定 | ①事業の将来性・継続性を見通した経営に努める 重点 | ○ | | |
| | ・外部環境・内部環境の分析を行い、中期計画を策定する | → | | |
| | ・中期計画に基づいた単年度計画を作成し、定期的な見直しを行い、目標達成のためにPDCAサイクルの実践に努める | → | | |
| | ・他の事業主体の動向、地域のニーズの把握、法令等の改正、制度に関する情報の収集・把握等、外部環境の分析に努める 重点 | ○ | | |
| | ⑩サービスの自己点検や自法人の強み弱みの把握等の分析に努める | → | | |
| ④経営改善 | ⑩PDCA等を実践し、経営改善に努める | → | | |
| ⑤事業継続への備え | ・事業継続マネジメント（BCM）の体制を確立し、随時事業継続計画（BCP）の定期的な見直しを行う | → | | |
| ⑥生産性の向上に対する取り組み | ⑩生産性の向上を図るための課題認識を職員と共有し、取り組む | → | | |
| | ①法人・施設の中期計画、単年度事業計画に明確に位置づけ、業務内容の明確化、役割分担に取り組む | → | | |
| | ②業務の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 | → | | |
| ⑦自己研鑽 | ・経営者は、自らの職責を理解し、自己研鑽に努める | → | | |
| ⑧次世代の育成 | ・職員の研修・教育を充実させ、次世代の経営層を育成する | → | | |

| <行動指針2> 組織統治（ガバナンス）の強化 | | R7 | R8 | R9 |
|-------------------------------------|--|----|----|----|
| ①理事会 | ・理事会を執行機関とし、適切な法人運営に取り組む | → | | |
| ②評議員会 | ・評議員会を設置し、議決機関としての機能の推進に努める | → | | |
| ③監事 | ・監事を選任し、監事監査を適切に行う | → | | |
| ④組織統治機能の強化 | ・理事会、評議員会、理事、監事及び評議員が各々の役割を認識し、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）の相互牽制機能を果たすよう努める | → | | |
| ⑤業務執行機能の強化 | ・理事会及び理事長は、法人本部機能の強化をはじめとして、法人経営及び事業経営が良好に進展するような執行体制の機能強化に努める | → | | |
| ⑥会計監査人の選定 | ・会計監査人を選定し、適切な会計監査に取り組む | → | | |
| ⑦事業経営の透明性の確保 | ・外部機関による審査を積極的に活用し、事業に関する外部からのチェックを行う | → | | |
| ⑧運営協議会の設置 | ・運営協議会を設置し、地域住民等の声を反映させる 重点 | ○ | | |
| <行動指針3> 健全で安定的な財務基盤の確立 | | R7 | R8 | R9 |
| ①財務状況の把握 | ・財務指標に基づく経営分析等により、法人全体及び各施設、事業ごとの財務状況を把握する | → | | |
| ②財務基盤の確立 | ・適切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取り組む | → | | |
| ③会計に関する十分な体制の整備 | ・会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要かつ十分な知識を持つ | → | | |
| | ・内部統制や事務処理体制の向上に努める | → | | |
| ④職務権限・役割の明確化 | ・会計処理に関する業務分掌や職務権限を明確にし、適正な会計処理を行う | → | | |
| ⑤正確な計算書類の作成 | ⑩法令、ルールに従って計算書類を作成する | → | | |
| | ・内部・外部の適切な確認体制のもとで作成する | → | | |
| ⑥適切な社会福祉充実計画の作成 | ・社会福祉充実計画は、地域のニーズを踏まえつつ、サービスの向上に資する内容として策定する 重点 | ○ | | |
| ⑦長期計画に基づく資金計画 | ・施設の修繕計画等、明確な長期事業計画に基づき資金計画を作成する 重点 | ○ | | |
| | ・長期計画に基づき、適切に資金調達を行う 重点 | ○ | | |
| ⑧適正な資金の運用 | ・資金の運用は、社会福祉法人制度関連通知等で示さ | → | | |

| | | | | |
|--|--|----|----|----|
| | れた「安全確実かつ換金性の高い方法」で行う | | | |
| ⑨コスト意識の醸成 | ・職員に対してコスト意識を醸成するための取り組みを行う | → | | |
| <行動指針4> コンプライアンス（法令遵守）の徹底 | | R7 | R8 | R9 |
| ①ルールに対する適切な認識 | ・研修に積極的に参加し、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 | → | | |
| ②コンプライアンス規定 | ・コンプライアンス規程・マニュアルを策定する【重点】 | ○ | | |
| ③コンプライアンス体制の構築 | ・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整備する【重点】 | ○ | | |
| ④監査ガイドラインの活用 | ・法人監査ガイドラインを活用し、定期的に業務の確認を行う | → | | |
| ⑤コンプライアンス教育の徹底 | ・役員と職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の定期的な理解を促す場の提供に努め、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発する | → | | |
| | ①⑪働き方改革への対応や快適な職場環境作りを徹底する | → | | |
| ⑥公益通報相談の適切な実施 | ・公益通報保護法による、公益通報相談窓口（コンプライアンスホットライン）を設置し、職員等からの法令違反行為に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見とその是正処置を図る | → | | |
| | ・公益通報者に対して不当な取り扱いをしない等の保護に努める | → | | |
| ⑦適正な報酬の取り扱い等 | ・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請求事務を行う | → | | |
| ⑧適正な補助金の取り扱い等 | ・補助金、交付金及び運営費等について、適切に申請するとともに、その執行についても法令に基づき適正に行う | → | | |
| ⑨利害関係者との関係 | ・取引業者、行政関係者等との利害関係者と公正かつ適正な関係を保持する | → | | |

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り組み

○着手、→継続、◎完成

| <行動指針5> 人権の尊重 | | R7 | R8 | R9 |
|----------------------------|---|----|----|----|
| ①基本理念等における明確化 | ①⑳法人の基本理念として、すべての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とともに、これを積極的に発信する | → | | |
| ②職員に対する倫理教育の充実 | ・障害を理由としたものに留まらず・人種・年齢・男女・セクシャルマイノリティ（LGBTQ）等による差別やハラスメントの防止に努め、多様性や価値観を認め合う取り組みを行う | → | | |
| | ①㉑根本的に福祉の理念と相容れない虐待・身体拘束等を容認せず、根絶するための取り組みを行う | → | | |
| | ①㉒「倫理綱領等」を適宜改訂し、職員に対して人権の尊重、個人の尊重を守ることの重要性等、具体的な倫理教育を実施する | → | | |
| ③インフォームドチョイスの重視 | ②㉓福祉サービス利用者への十分な説明と理解が得られた上で、サービス提供することを徹底する | → | | |
| ④福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重 | ②㉔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、選択肢を提示する等自己決定の尊重に取り組む | → | | |
| ⑤個人情報保護体制の整備 | ①㉕福祉サービス利用者のプライバシー、個人情報保護に対する姿勢を明確にするために、個人情報保護方針に基づき、個人情報保護体制を構築して実効的に運用する | → | | |
| ⑥苦情解決・相談体制の整備 | ①㉖福祉サービス利用者やその家族等からの苦情・相談に対して、的確な受付担当者や第三者委員を選任の上、誠意をもって是正・改善する体制を確立し、実効的に運用する | → | | |
| ⑦多様化・複雑化する福祉的ニーズへの支援 | ・制度の対象となりにくいボーダーライン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 | → | | |
| ⑧虐待を発生させない体制作り | ①㉗虐待防止の手引き（チェックリスト）等の活用により、職員が自身の支援について振り返る機会を設け、虐待の早期発見・早期対応に努める | → | | |

| | | | | |
|----------------------------------|--|---|----|-------|
| | ①②⑦権利擁護や権利侵害について、具体例を示す機会を設ける等、利用者自身が自らの権利について理解するための取り組みを行う | → | | |
| | ①⑦虐待事例の疑いが発覚した場合に備えて、虐待発生時対応マニュアルを策定し、具体的な対応策に備える【重点】 | ○ | | |
| ⑨権利擁護の充実 | ・意思決定支援ガイドラインの内容を踏まえ、成年後見制度や日常生活自立支援事業等を活用し、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 | | | R7 | R8 R9 |
| ①地域生活を重視した福祉サービス方針の確立 | ・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、利用者一人一人のサービス提供に反映する | → | | |
| | ・できる限り在宅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 | → | | |
| | ②⑥地域の実情（地方部：過疎化等で人口減少が顕著な地域）やニーズに即し、既存事業の多様化・多機能化といった視点で、福祉サービスを存続していく努力をする | → | | |
| ②家族に対する支援 | ・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、利用者の障害特性に対する理解を促す機会を設け、利用者との関係の維持・促進に努める | → | | |
| | ④②⑥利用者の家族のみならず、事業所で開催する行事等には、知人・友人の参加を呼びかける等、交流の維持・促進を図る | → | | |
| ③施設機能の開放 | ④②⑥法人が有する施設機能（設備、職員等）を開放して、地域住民と利用者の交流や地域に対するサービスを意図した取り組みを行う | → | | |
| ④積極的なボランティアの活用 | ④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 | → | | |
| ⑤地域の社会資源の活用 | ・利用者の個別的状況に配慮しつつ、地域の社会資源を活用できるよう支援する | → | | |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|---|----|----|----|
| ⑥制度外の福祉的ニーズに対する支援体制の充実 | ・都道府県経営協が実施する法人間連携事業（生活困窮者自立支援・災害福祉支援事業等）や地域の小規模ネットワーク事業等に参画する | → | | | |
| | ・様々な生活課題を抱えて、制度（法廷サービス）の狭間にいる福祉的支援が必要な人把握するため、総合相談窓口を設置する等ワンストップの仕組みに取り組む | → | | | |
| | ・地域の相談支援機関や他事業者とセーフティネットが形成され、福祉的支援が必要な人を適正なサービスにつなぐ関係を深める | → | | | |
| | ・相談支援機関やCSW（コミュニティソーシャルワーカー）間でのケース共有会議や合同研修等、対人援助技術を向上するための取り組みを進める | → | | | |
| <行動指針7> サービスの質の向上 | | | R7 | R8 | R9 |
| ①サービス提供方針の明確化 | ①サービス提供方針等を明文化し、職員に浸透、共有する取り組みを実践する | → | | | |
| ②業務手順・マニュアルの策定 | ②⑩サービス提供の標準マニュアル（業務手順書）を策定し、役職員に周知するとともに、定期的に見直しをする【重点】 | ○ | | | |
| ③職員教育・研修の充実 | ・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【重点】 | ○ | | | |
| ④福祉サービス利用者や家族等の満足度向上 | ・利用者やその家族等の声が、サービスの改善に活かされる仕組みを作る | → | | | |
| | ・利用者やその家族等の満足度を把握するための仕組みに取り組む | → | | | |
| ⑤サービスの自己点検と継続的な改善 | ・提供サービスについて定期的に自己点検（自己評価）に取り組む | → | | | |
| | ①⑦マネジメントサイクルを意識して検証や改善に取り組むとともに、これまでの改善効果を確認する | → | | | |
| ⑥第三者によるサービス評価の受審 | ・提供するサービスについて、第三者による評価を受審する | → | | | |
| | ・外部（第三者）からの評価結果を活かした、サービス改善の取り組みを行う | → | | | |
| ⑦苦情解決における第三者委員の活用 | ・利用者やその家族等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 | → | | | |

| | | | | |
|---------------------------------|--|----|----|----|
| ⑧ 福祉サービス提供事故等の未然防止 | ⑰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【重点】 | ○ | | |
| | ⑰リスクマネジメント体制を構築する等、組織的に福祉サービスの質向上に努める | → | | |
| ⑨ サービスの記録と情報開示 | ⑳日頃から利用者や家族と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 | → | | |
| | ⑰⑳㉑福祉サービス提供に係る記録（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 | → | | |
| | ⑰サービス提供において発生した事故や苦情等の内容、その改善策を開示する | → | | |
| <行動指針8> 安心・安全の環境整備 | | R7 | R8 | R9 |
| ①安心・安全な施設・設備環境の整備 | ㉖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【重点】 | ○ | | |
| | ・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等）へ配慮する | → | | |
| | ㉑生産性の向上（職員の業務負担軽減・業務省力化・効率化等）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【重点】 | ○ | | |
| | ・施設・設備について、定期的にメンテナンスを行う等、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・代替設備を用意する | → | | |
| | ・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、将来的に必要な資金計画を策定する【重点】 | ○ | | |
| ②QOL：生活の質の向上 | ・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（介護等）を充実するため、ケース会議等を実 | → | | |

| | | | | |
|--------------------|--|---|--|--|
| | 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 | → | | |
| | ⑥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や食事提供時間帯に配慮する | → | | |
| | ・利用者のニーズや状態に応じたサービスの継続以外に、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 | → | | |
| | ④⑥通常サービスのほか、季節に応じたイベントの開催、地域行事への参加等、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 | → | | |
| ③日常的な医療との連携 | ・嘱託医や協力医療機関との円滑な連携体制を構築する | → | | |
| | ・利用者の入退院等、医療機関の理解・協力、連携強化に努める | → | | |
| ④BCM：事業継続マネジメントの実践 | ・自然災害及び感染症の蔓延等の緊急時に備え、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（事業継続計画）を策定・周知する | → | | |
| | ・事業所からの避難計画（避難場所、避難方法、地域住民を含めた人員の確保等）や避難先での支援（介護等）のあり方を定める | → | | |
| | ・停電・断水・道路の寸断等、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 | → | | |
| | ・災害等の緊急時において、地域の利害関係者（近隣住民・行政機関・医療機関・取引業者・他法人等）との相互応援体制を構築する | → | | |
| | ・BCPの有効性を高めるため、定期的な教育訓練等を通してマネジメントサイクルさせ、常に最新版として検証・改善に取り組む | → | | |
| ⑤感染症対策の徹底 | ①⑦感染症対策マニュアルを整備の上、通常サービスの提供（日常業務）に落とし込み、感染予防対策を徹底する | → | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | ⑰感染疑いのある者や感染者が発生した場合に備え、感染拡大を防止する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（予防対策・発生時対応方法への助言・指導等）を図る | → | | |

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 | | R7 | R8 | R9 |
|--------------------|--|----|----|----|
| ①実施している事業の確認と展開 | ・現在行っている事業を社会福祉事業、公益事業、地域における公益的な取り組み等に整理し、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【重点】 | ○ | | |
| | ・共生型サービスへの参画等、高齢、障害等の対象者ごとに提供する福祉サービスについて、多様化・複雑化するニーズへの対応に取り組む | → | | |
| ②低所得者、生活困窮者への配慮と支援 | ・生活困窮者支援に取り組むことを責務として認識し、法人・施設が持つノウハウや専門性を発揮し、創意工夫を凝らした取り組みを行う | → | | |
| | ・これらの支援を実施するにあたり、関係機関や他法人との連携を推進する | → | | |
| ③困難事例への取り組み | ・課題の多い家族のいる利用者の受け入れ等、経営する社会福祉事業において、困難事例に説教的に取り組む | → | | |
| | ・福祉サービス利用者の周辺にある課題や制度の狭間等、既存の制度による解決が困難な課題に対応する | → | | |
| ④多様な社会福祉援助ニーズの把握 | ・自法人の取り組み、他法人との連携等の取り組みを通じて、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 | → | | |

| | | | | |
|--------------------------------|---|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・地域の「福祉の総合相談窓口」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 | → | | |
| ⑤ 地域を包括する公益的な取り組みの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域における公益的な取り組みが社会福祉法人の存在意義そのものであり、地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識する | → | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・地域ニーズに対応し、多様な福祉サービスを提供してきた実績を活かし、地域にある課題について住民が主体となって解決に向けて取り組むきっかけを提供する | → | | |
| | ②⑥ 法人独自で、地域の社会福祉援助ニーズに対する公益的な取り組みを行う | → | | |
| | ②⑥ 施設・設備や専門人材等の資源を活用して、地域課題を包括的にもれなく受け止める場を提供する | → | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・複数法人間連携や多様な機関とのネットワークを構築し、多様化・複雑化する地域課題に対し、専門的かつ包括的な支援を提供する | → | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・これらの地域における公益的な取り組みの量的拡大、質的向上を図るために、法人として取り組みの中核を担うCSW（コミュニティソーシャルワーカー）の育成を図る | → | | |
| ⑥ 地域を活性化する取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ・合同研修や共同行事の開催を企画する等、地域の活性化を意図した取り組みを行う | → | | |
| ⑦ 地域のセーフティネットとしての役割を果たすための取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ・多様化・複雑化する地域のニーズに対応するために「多角化・多機能化」を推進する | → | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・より多様なニーズに対応できるよう、地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制を構築するために、他法人との「連携・協働」（複数法人連携）を推進する | → | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・地域のニーズや個々の法人の実情に応じた未来志向の事業展開を図る上で、「社会福祉連携推進法人」「事業譲渡」「合併（統合）」も選択肢としてあることを理解した上で、地域福祉の推進を図ることを意識して取り組む | → | | |

| | | | | | |
|---|--|---|----|----|----|
| ⑧地域の安全・安心への取り組み | ・地域福祉計画をはじめとする各種福祉計画の策定への参画や行政を主体とした地域連携・協力のネットワークに参加・協力する | → | | | |
| | ・災害支援等、行政と適切な連携のもと、災害時における協定を締結する | → | | | |
| | ・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、平時から構築する | → | | | |
| | ・災害時の取り組みとして、地域の災害支援拠点や福祉避難所の取り組みへの備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に努める 重点 | ○ | | | |
| <行動指針 10> 信頼と協力を得るための積極的な PR | | | R7 | R8 | R9 |
| ①経営情報の公表 | ・法人の業務や財務情報等、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することにより経営の透明性を確保する | → | | | |
| ②地域から信頼されるための PR | ・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、公益的な取り組み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等、より戦略的に計画をすすめる | → | | | |
| | ①②⑥法人が行う社会福祉事業、地域における公益的な取り組み等、様々な事業内容について、利用者や家族、地域住民等に対して PR する | → | | | |
| | ・法人の継続的な発展に必要となる事業について、資金計画や事業計画についての積極的な PR を行い、地域の理解・協力が得られるよう取り組む | → | | | |
| | ①②⑥非営利性や公益性の意味等社会福祉法人の特性について、地域に理解されるよう PR する | → | | | |
| ③効果的な広報戦略の推進 | ①何のために広報するのか、誰をターゲットに何を伝えるのか、そのために何を手段とするか、目的を明確にし、その目的に応じたターゲットと広報の手段を設定する 重点 | ○ | | | |
| | ①実施した広報戦略について、成果の分析（効果測定）を行う | → | | | |

| | | | | |
|--------------|--|---|--|--|
| ④苦情・相談内容等の公表 | ・サービスに関する苦情・相談について、その内容と究明した原因、改善、解決状況等、様々な媒体を通して利害関係者や地域に PR する | → | | |
| ⑤サービス評価の公表 | ・自己評価、利用者評価（満足度調査）、第三者評価の取り組みやその結果等の情報を PR することで、福祉サービスの質の向上に積極的に取り組む姿勢を地域にアピールする | → | | |
| ⑥情報管理の徹底 | ⑳サービス提供等に関する必要な記録を整備するとともに、適正に保管する | → | | |
| | ・ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）等の普及を踏まえ、職員や利用者等関係者に対し、情報セキュリティやウイルス感染等、適切な情報管理に関する注意喚起や教育を実施する | → | | |
| | ・利用者や職員等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 | | R7 | R8 | R9 |
|------------------------|---|----|----|----|
| ①経営理念の明示、周知徹底 | ①経営理念を明文化し、職員全員に周知徹底する | → | | |
| ②期待する職員像の明確化 | ①経営理念を実現するために、期待する職員像を明確にし、それらの浸透に努める | → | | |
| ③継続、発展させるための取り組み | ・期待する職員像とそれらを実現する取り組みが継続して行われ、さらに発展させるための工夫や取り組みを行う | → | | |
| ④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めざし、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り組みを行い徹底する | → | | |
| | ⑱問題や課題について、積極的に改善していくチームをめざす | → | | |

| | | | | |
|---|---|---|----|----|
| | ・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【重点】 | ○ | | |
| | ・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 | → | | |
| ⑤総合的な人材マネジメントシステムの構築 | ①①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 | → | | |
| | ①法人の中長期的なビジョンに基づいた（5年後、10年後を見据えた）採用、育成計画に取り組む【重点】 | ○ | | |
| ⑥職員間の横断的連携の推進 | ①①風通しの良い職場の人間関係の構築・維持に努める | → | | |
| | ・多様な職種・勤務形態の職員が相互に連携を図ることに努める | → | | |
| | ・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り組みの強化 | | | R7 | R8 |
| ①福祉人材の確保 | ①内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立てる | → | | |
| | ・様々な採用ツールを用意し、効果を検証しながら使用する | | | |
| | ①採用広報には、様々な採用チャンネルを効果的に利用する【重点】 | ○ | | |
| | ①様々な能力を活かせる職場作りに取り組み、多様な人材の採用の可能性を拡げる | → | | |
| | ①①短時間労働や業務の限定、雇用時間や形態を工夫し、また、副業としての働き方を認める等、多様な人材が、多様な働き方ができる仕組みを構築する | → | | |
| | ①内定者のフォローアップを丁寧かつ効果的に行う【重点】 | ○ | | |
| | ①積極的なPRをして「見える化・見せる化」に努め法人のブランド力を高める【重点】 | ○ | | |

| | | | | | |
|---|--|---|----|----|----|
| ②小中高校における福祉教育への積極的な協力 | ④②⑥小中学校からの事業所見学を積極的に受け入れる | → | | | |
| | ④②⑥小中高校からの福祉体験学習等の受け入れを行う | → | | | |
| | ④②⑥小中高校への出前授業を行う | → | | | |
| <行動指針 13> 人材の定着に向けた取り組みの強化 | | | R7 | R8 | R9 |
| ①福祉人材の定着 | ①採用後3年未満（特に1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（研修、面接、育成担当者の配置等） | → | | | |
| | ⑭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作りの重要性を認識し、それらに資する取り組みを行う | → | | | |
| | ⑧⑭上司または先輩職員は部下または後輩職員に対して、動機づけを意識した言動を行う | → | | | |
| | ⑧自らのキャリアが描けるような仕組みづくりをする | → | | | |
| ②職員の安全と健康の確保 | ⑭労働災害防止策（メンタルヘルス、腰痛防止策、その他労働災害への対応）を講じ、その内容を職員に周知する。 | → | | | |
| | ⑭産業医及び衛生管理者の配置、衛生委員会を開催する | → | | | |
| | ⑭パワハラ防止法に則り、規則の整備、職員へ周知・教育・相談窓口を設置し、防止対策を講じる | → | | | |
| | ⑪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）等を行う【重点】 | ○ | | | |
| ③職員処遇の現状の把握、分析、課題抽出 | ①⑱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・分析する取り組みを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）に配慮した取り組みを行う | → | | | |
| ④多様な人材が活躍できる職場作り | ①常勤・非常勤・再雇用制度利用のシニア人材等、多様な人材が活躍できる職場づくりを進める | → | | | |

| | | | | |
|---|---|---|----|----|
| | ①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 | → | | |
| | ①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り組みを行う | → | | |
| <行動指針 14> 人材の育成に向けた取り組みの強化 | | | R7 | R8 |
| | | | | R9 |
| ①人材育成制度の構築 | ①⑥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 | → | | |
| | ⑥育成システムはOJT（職場研修）を基本とし、Off-JT（職場外研修）、SDS（自己啓発支援）を組み合わせて構成する | → | | |
| | ⑥OJT（職場研修）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 | → | | |
| | ⑥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 | → | | |
| | ⑥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 | → | | |
| ②体系的な研修プログラムの構築 | ⑥体系的な研修プログラムを構築する【重点】 | ○ | | |
| | ⑥研修プログラムは、専門性、組織性、社会性、倫理性のバランスを考慮した取り組みにする | → | | |
| ③キャリアパスの明確化 | ⑥以下の4つの要素を明確化し、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作りを行う【重点】 ・昇進・昇格の基準 ・賃金の水準 ・必要となるスキルの水準 ・必要となるスキルを獲得するための機会（研修等の能力開発） | ○ | | |
| ④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を重視して取り組む【重点】 | ○ | | |
| | ・めざ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、施設長、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 | → | | |
| | ⑥人材育成力の強化のためのシステムを構築する | → | | |
| | ・リーダーとしての幅広い視野の醸成、情報の収集等のための取り組みを促す | → | | |
| | ・特にリーダー層の財務管理能力の向上のための取り組みを行う | → | | |
| | ⑥ニーズや課題に対する積極的な取り組み姿勢や主体性、自立的な業務行動の評価や育成を行う | → | | |
| ⑤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 | → | | |
| | ⑥福祉分野横断的な研修の実施に取り組む | → | | |
| | ⑥多様なキャリアステップを歩める環境の整備を行う | → | | |

第6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28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、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、利用者一人一人が地域で安心して生活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された支援と環境の確保に努めます

(4) 重点取り組み

- 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
- ⑤地域連携推進会議の開催（R7.4.1から義務化）

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>

- ・4月当初、管理者に変更があったり、大幅な報酬改定に伴う提出資料の確認作業があったりしました。また、グループホーム利用者が新型コロナウイルス感染症に感染し、職員や通所利用者に広がり、生活介護サービスの提供が一時中止となり、落ち着かない日々が続きました。その後、落ち着いてそれぞれの役割を担って、活動に取り組むことができるようになりました。
- ・利用者の増減は、就労継続支援B型の利用者が1名、入院治療の甲斐なく死去されましたが、新規登録者が生活介護に1名、就労継続支援B型に6名あり、現在の登録者数は、41名（生活介護11名、就労継続支援B型30名）となっています。利用者が増えた場合の利用日数の調整も視野に入れ、引き続き、新規利用者の獲得や高齢化への対応をしていきたいと思っております。
- ・生活介護では、新聞紙バッグ作りを活動の中心として、時期に応じて梅の芯取りや紫蘇の実取りを行ってきました。これからは、利用者同士の会話が増えるような日中活動や、レクリエーションを取り入れた内容の検討が課題となってきています。また、高齢化により服薬や金銭管理、健康や家庭問題等の相談、転倒防止等に丁寧に対応していかなくてはならない場面が増えてきているのが現状であり、成年後見制度や介護保険制度への対応も考えていきたいと思っております。
- ・就労継続支援B型では、「加工・農業・受託・手芸・カフェ」の中から本人の希望や特性に合わせて、継続的に作業に参加できるよう配慮しながら支援を実施しています。今年度から作業評価表の内容を見直して、時給単価を上げて工賃支給を行うようにしました。また、商品単価の値上げや請負価格の交渉を行い、収益を増やす努力をしています。
- ・生活介護と同様に、高齢化により作業内容や作業時間、作業場所等の見直しが必要となってきています。また、精神不安や生活リズムの乱れから、長期に休んだり、働く意欲の低下が見られたりする利用者が増えてきており、意欲向上のための支援が課題となっています。
- ・前年度より平均工賃月額の見直されましたが、今後もより高い工賃の支給をめざしていきたいと思っております。

(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利用者一人一人の希望や能力、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めざし、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・作業環境作りに取り組みます

(3) 重点取り組み

<生活介護>

- 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利用率の向上
- ②業務マニュアル作成・見直し
- ③生産活動の売上額維持
- ④生産活動会議の開催（年 4 回程度）
- ⑤衛生管理の強化（給食、加工、カフェ）
- ⑥一般就労先の開拓
- ⑦就労選択支援事業の検討（R7. 10. 1 施行）

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、利用者一人一人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。一人一人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。

<今後めざす役割>

「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。

<重点取り組み>

| 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 | 相談支援専門員の資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結びつけていきます |