

# 「法人本部」 2024 年度事業計画

## 1. 法人概要

法人設立から 32 年目を迎え、通所 3 施設・グループホーム 2 施設・短期入所 1 施設・居宅介護 1 施設・相談支援 1 施設を運営。(利用者 122 名、職員 92 名)

## 2. 計画趣旨

- 赤字体質からの脱却及び将来へ向けた積立基金の醸成
- 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新卒職員の積極的雇用
- 10年後を見据えた若手職員の育成
- 職員確保の為、離職者数を減らす取り組み

| 基本方針      | 事業計画 (Plan)   |   |                                |
|-----------|---|---|--------------------------------|
|           | 項目  | 内容 [数値・実施時期等]   | 実施責任者                          |
| サービスの質の向上 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループホーム新設へ向けての準備</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループホームの新設へ向けての準備・調整に入る。</li> </ul>   | <p>随時</p> <p>管理職員</p>          |
| 事業基盤の強化   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>職員の確保</b></li> <li>・職場環境の改善</li> <li>・職員の採用</li> <li><b>財務基盤の強化</b></li> <li>・職員の処遇の変更</li> <li>・利用者の獲得</li> <li>・積立金の計上</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府福祉職場組織活性化プログラムのアンケート結果を基に各事業所の問題点を改善し、離職率を下げる。</li> <li>・30代・40代の職員比率が低いことから今年度は中途採用に力を入れて採用活動を行い、新卒採用2名・中途採用2名を目標とする。</li> <li>・今後は、大幅な収入増加が見込めないことから支出の大半を占める人件費の増加を抑制する。<br/>人件費の増加の抑制対策 <ul style="list-style-type: none"> <li>●1ヶ月単位の変形労働時間制を導入</li> <li>●給与形態の変更</li> <li>●非常勤の職員の構成比率を上げる。</li> </ul> </li> <li>・全体的に利用者数が減少しており、3施設の合計数が127名まで回復出来るように推進する。</li> <li>・2期連続で修繕積立金の計上が出来ておらず、今年度は5,000千円を目標とする。</li> </ul> | <p>随時</p> <p>管理職員</p>          |
| 職員の質の向上   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員研修の充実</li> <li>・人事考課制度の導入</li> <li>・全般</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特に新規採用者や入職2年から5年の職員への研修や指導のプログラムを充実した内容にし、実効性を高める。</li> <li>・人事考課制度導入に向けて検討に入る。</li> <li>・昨年度に引き続き、全事業所での福祉人材育成認証制度に基づいた取り組み実施の徹底</li> </ul>  | <p>随時</p> <p>管理職員<br/>担当職員</p> |
| 地域貢献      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域貢献活動</li> <li>・地域交流、地域活動等の推進協力</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業所において協働若しくは個別に事業計画を立て実行出来るように進行管理を行う。</li> <li>・地域ボランティア活動に対する専免活用を積極的に図る。</li> </ul>  | <p>随時</p> <p>管理職員<br/>担当職員</p> |
| その他       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT環境の推進</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業所間で情報が共有可能な環境の構築とカメラやセンサー等の機器を導入し業務の効率化を図る。</li> </ul>   | <p>随時</p> <p>管理職員<br/>担当職員</p> |

# 「榎島福祉の園」2024年度事業計画

## 1. 施設概要

定員：就労継続支援B型 35名（3月末現在36名、4月～37名）

## 2. 計画趣旨

- 新型コロナウイルス感染症の予防策については、社会情勢を見ながらも、福祉施設としての特性を考慮する。
- 利用者の働く事への喜びや意欲を高め、社会人として地域社会参加の機会や生活の幅を広げる。
- 職員は利用者の人権を尊重し、専門性の高い支援が行えるよう自らの資質の向上に努める。
- 配食事業は、「食育」「地産地消」をテーマに、利用者の健康管理に努めるとともに、利用者が地域と繋がるさらなる工夫やきっかけづくりを続けていく。

| 基本方針      | 事業計画 (Plan) |   |         |        |
|-----------|-------------|---|---------|--------|
|           | 項目          | 内容 [数値・実施時期等]   | 実施責任者   |        |
| サービスの質の向上 | 障害特性に応じた支援  | 利用者の個別課題に応じた班編成を継続し、本人の希望を考慮して支援目標に沿った日課設定を行う。<br>また、利用者の年齢を見据え、身近のととのえや健康管理に重きをおいた支援を行う。                                   | 年間を通じて  | 管理職    |
|           | 就労及び生活支援    | 就労意欲の向上と共に、基本的な就労習慣と生活リズムを意識でき、社会人としての自立を目指す。   | 年間を通じて  | 管理職    |
| 事業基盤の強化   | 目標工賃達成      | 各利用者の適性や選択にかなう内職作業、受託作業や一般企業での施設外就労を行い、収益の確保を継続する。配食事業は顧客を大切に、「きっちん・まきしま」らしさを継続する。物価高騰による利益率も引き続き意識する。目標工賃は今年度も25,000円を目指す。 | 年間を通じて  | 全職員    |
|           | 事業の拡充       | 利用者高齢化による健康面での配慮が必要となっている状況である。現状に添いながらも収支を意識していく。また、支援学校及び関係機関と協議し、次年度の新卒者と通年を通して在宅者や離職者を受け入れて増員を図る。                       | 随時      | 管理職    |
| 職員の質の向上   | 研修への参加      | 行政関係諸団体及び民間諸団体が実施する研修会への参加は、職員の資質向上・資格取得等を目的に、積極的・計画的に実施する。   | 研修参加は随時 | OJT指導者 |
| 地域貢献      | 地域交流        | 地域のイベントや昨年度つながった場合は、今年度も引き続き参加し、交流を深める。   | 随時      | 全職員    |
|           | 地域貢献        | 昨年度取組んだ「クールスポット」や「グリーンカフェ」、地域貢献弁当を今年度も継続し、地域とのつながりや施設のPRを行っていく。   | 随時      | 全職員    |
|           | 実習・見学者の受け入れ | 支援学校・地域の小中学校・大学・専門学校・各種団体からの実習や見学を積極的に受け入れる。  | 年間を通じて  | 管理職    |
| その他       | 生活・作業環境整備   | 新型コロナウイルス感染症対策は、社会情勢をみながら対応、安全安心な環境整備に努める。<br>老朽化した設備の改修を計画的に引き続き行う。  | 年間を通じて  | 全職員    |
|           | 配食事業        | 昨年度認定を受けた「京やましろ産食材提供店」として「地産地消」の推奨、食育イベントへの参加を続ける。お菓子部門も利用者との取組みを続ける。   | 随時      | 管理職    |

# 「志津川福祉の園」 2024年度事業計画

## 1. 施設概要

定員：生活介護 20名（22名） ※（ ）年度始時点の実利用者数  
 就労継続支援B型 20名（20名）

## 2. 計画趣旨

- 人権に十分配慮し通所に喜びが感じられるよう利用者主体で就労支援事業、生活介護事業を展開する。
- 地域貢献の方法を常に模索し、地域住民と協同で進められる内容を取り入れ実施する。
- 感染症対策に配慮した上で利用日数の確保に努め、経営基盤の強化を図る。
- 利用者個々の特性を強みとした支援、虐待防止を常に意識したサービス提供に心掛け、利用者に寄り添った支援を行う。
- 老朽化する施設や備品に対するメンテナンスの実施や計画的な修理や更新を行う。

| 基本方針      | 事業計画 (Plan)           |   |              |                        |
|-----------|-----------------------|---|--------------|------------------------|
|           | 項目                    | 内容 [数値・実施時期等]   | 実施責任者        |                        |
| サービスの質の向上 | 通所意欲や充実感を日々感じられる作業の提供 | 利用者一人一人が日課や一週間の見通しを持ち、気持ちに充実感や達成感を得られる作業提供を行い、製品完成を目指す。<br>受託作業は全職員協同で利用者と共に積極的な取り組みを行う。また地域借用の農地をフルに活用して路地野菜の栽培やシタケ栽培の計画収穫を目指した新しい作業展開も全職員で取り組む。 | 通年<br><br>通年 | 全職員<br><br>全職員         |
|           | 就労支援事業の継続的な展開         |   |              |                        |
|           | 虐待防止の徹底と理解            | 月1回の職員会議に於いて引き続き人権教育を取り入れた勉強会を実施し、専門性の習得や支援の質を向上させる事により虐待防止の取り組みに繋げる。   | 通年           | 管理職<br>全職員             |
| 事業基盤の強化   | 安定した施設経営と施設運営         | 利用者、利用者家族、地域の方々に理解や協力を得て、感染対策に充分配慮した上で安全に通所できる環境を整え支援の提供を行う。<br>施設行事や余暇支援等、利用者の希望に沿った内容で実施し、開園日数増と利用日数の確保、及び新規利用者獲得を目指し収入確保拡大を目指す。                | 通年<br><br>通年 | 全職員<br><br>管理職<br>担当職員 |
|           | 職員                    |   |              |                        |
| 職員の質の向上   | 組織体制の確立と規律の理解と厳守      | 管理職、リーダー職、一般職それぞれの職責と役割を理解し組織体制の基盤強化を図ると共に相手の人権を守り職員としての規律ある行動をとる。  | 通年           | 管理職                    |
|           | 人材育成の強化を図る            | 計画的に外部研修へ参加を促し、資格取得の奨励を勧める。また法人内研修等の勉強会全員参加でモチベーションアップを図る。  | 通年           | 管理職                    |
| 地域貢献      | 地域交流の場の提供及び地域の活性化への寄与 | 感染対策の配慮を行い安心して期待や希望を持ち地域住民の皆様が施設に集って頂ける催しを企画し実施する。地区の活性化や地域住民同士の交流の場となりうる場を設けたイベント開催を目指す。<br>農福連携を活用した耕作について模索し、地域の方とも連携した耕作の実施と環境保全にも寄与する。       | 通年<br><br>通年 | 全職員<br><br>全職員<br>担当職員 |
|           | 地域活動に対する協力            | 地域の集会所清掃及び地域清掃活動や防災訓練等へ積極的に参加する。<br><br>恒例となっている干支の贈呈、太鼓出演、野菜の販売や計画的な出店により近隣住民や高齢者施設との交流を図る。  | 随時<br><br>随時 | 全職員<br><br>全職員<br>担当職員 |
|           | その他                   |   |              |                        |
| その他       | 老朽化する設備、備品の点検整備と修理や更新 | 老朽化する設備、備品の引き続きのメンテナンスや修理と更新に向けた計画的な積立を行う。<br><br>施設所有の設備や機器備品の整理や活用方法を検討しながら新規事業展開の模索を行う。  | 通年<br><br>通年 | 管理職<br><br>管理職         |

# 「宇治川福祉の園」2024年度事業計画

## 1. 施設概要

定員：生活介護 30名(36名) ※ ( ) 前年末の実利用者数  
 就労継続支援B型 10名(9名) 合計45名

## 2. 計画趣旨

○知的に重い障害があり、意思疎通に丁寧な支援が必要な利用者が大部分を占めている。年齢を重ねるごとに、働くことを中心に社会参加につなげるグループと、毎日通うことで生活リズムを整え、医療・生活面の支援を必要とするグループに大別され、作業時間や活動内容を見直し、ご利用者のさまざまな自己表現を大切に受け止めて、周囲との関係性の拡大に務める。

○職員の業務改善の一環として、PCやグループウェアの導入をはかり、職員の事務作業の効率化をはかり、支援時間の確保につなげ、働きやすい職場改善を目指す。

○職員の人材育成の立場から、OJT担当者を個別におき、丁寧な指導を行うとともに、チームとしてお互いを意識して高め合う職員関係づくりを目指す。

| 基本方針      | 事業計画 (Plan)                          |  |  |
|-----------|--------------------------------------|--|--|
|           | 項目                                   | 内容 [数値・実施時期等]  | 実施責任者  |
| サービスの質の向上 | 日常生活において生活面に重点を置いた支援を行う              | 生活面での支援(ADL維持・健康管理・運動など)を日課の中で意識付けながら、それぞれが役割を持った活動につなげて個性を引き出し、仲間を意識しあえる支援を行う。      | 随時<br>生活支援員<br>全員                                |
|           | 支援計画作成や実施において、利用者の意思を最大限にくみ取れるよう配慮する | 支援計画の策定前から、本人の意向を確認する方法を模索し、実践を重ねることで、本人からの反応や変化に気づき、意志表出をくみ取れるよう努め、チーム内での共有をはかる。    | 支援計画書に組み入れて随時<br>生活支援員<br>全員                     |
| 事業基盤の強化   | 重度障害者に対する支援体制を強化する                   | 重度障害者の支援体制を加算該当者の全てに広げ、支援計画シート・手順書等の作成に沿った支援を整えることで、重度障害者の支援の向上と運営の安定を目指す。           | 随時<br>6・12月評価<br>管理職<br>強度行動障害<br>支援者養成研<br>修修了者 |
|           | 職員の業務改善を図り、働きやすい職場環境を整える             | PC追加導入を機に、記録関連業務のマニュアル化とデータ化を進めて効率化を図る。日常業務からの提案ができるよう担当の職員を選出し、意見を募りながら業務改善の試行を進める。 | 随時<br>6・12月評価<br>管理職<br>主任<br>担当職員               |
| 職員の質の向上   | 人材育成プログラムを再確認する                      | 階層別の職員に対する育成プログラムを意識して面談時の目標設定と実践経過の確認をすることで、職員全体の意識向上とスキルアップを図る。                    | 随時<br>管理職<br>主任                                  |
|           | チームワークの強化                            | 3グループ単位での作業活動を主体にすることで、グループ毎のOJT含む職員の役割を明確にして、協力し合える体制づくりを行う。                        | 年間を通じて<br>各主任                                    |
| 地域貢献      | 訪問・交流活動を再開する                         | 利用者の活動範囲をひろげ、地域行事や訪問活動を再開することで、地域交流につなげる。  | 年2回<br>担当職員                                      |
|           | 地域の子どもの交流の機会を増やす                     | 榎島小学校のふれあい花壇や施設見学に加えて、子ども食堂への協力と親子体験教室等の開催等、交流場を増やす。                                 | 年3回<br>月1回以上<br>管理職<br>生活支援員                     |
| その他       | 人権意識の向上と危機管理の継続                      | 危機管理シートを用いた検証を続け、研修を行うことで、人権意識の向上と危機管理対策の継続を目指す。                                     | 年間<br>主任<br>担当職員                                 |

# 「グループホームかさとり」2024年度事業計画

## 1. 施設概要 定員：10名（10名） ※（ ）年度始時点の実利用者数

開設から14年を迎え、定員10名満床で継続推移している。利用者2名が365日利用する状況に加え保護者も高齢化となり、全体的に利用日数が増え年間通して職員配置が必要となっている。

## 2. 計画趣旨

感染症対策を継続した上で個々の個性を尊重し、明るく生き活きとした共同生活が安全に送れるよう支援する。  
 高齢化と障害の重度化による生活全般の支援の強化や安全な環境提供が引き続き行えるよう人員配置や通院支援等の見直しを行う。

| 基本方針      | 事業計画 (Plan)             |   |               |                          |
|-----------|-------------------------|---|---------------|--------------------------|
|           | 項目                      | 内容【数値・実施時期等】  | 実施責任者         |                          |
| サービスの質の向上 | 利用者の思いを受け止める            | 長期にわたる生活で自己所有物と他者や共同の所有物を混同し返却しないなど、自己判断で良くない方向に行動してしまう事が多くあり、常に見守ると共に、利用者個々の話を聞く体制を整え問題解決を図る。                                    | 通年            | 管理職<br>サビ管<br>支援員<br>世話人 |
|           | 支援体制の強化                 | バックアップ施設と連携し、通院支援も含めて支援体制を強化する。<br><br>休日の外出支援を計画的に提供し消耗品等の買い物や家族への面会に配慮する。   | 通年<br>月1回     | 管理職<br>サビ管<br>支援員<br>世話人 |
| 事業基盤の強化   | 年中無休体制の構築               | 利用者、利用者家族、地域の方々にご理解ご協力を頂いた上で感染症対策を継続し、安全に生活できる環境を整え提供する。<br><br>利用者が土・日・祝日の日中や夜間の宿直体制において安心して生活できる様、年間を通じ職員を適正に配置することで生活の場の提供を行う。 | 通年<br><br>通年  | 管理職<br>サビ管<br>支援員<br>世話人 |
|           | 地域との連携                  | 急病での救急車要請時や防災の避難時における地域との連携を確立する。<br><br>地区の区長や消防団に避難の協力を要請できるような関係性を引き続き作る。  | 通年            | 管理職                      |
| 職員の質の向上   | 研修等への参加促しや報告会を実施        | 法人内研修に参加しにくい勤務状況を勘案し、リモート受講の推奨、事前の研修書類の配布、全職員の研修報告書閲覧等の場を設ける。<br><br>利用者支援に於ける急病時の応急手当学習や障害理解等知識習得、虐待防止等の理解を深められる様に進める。           | 通年            | 管理職                      |
| 地域貢献      | 地元の理解を得る                | 感染症対策を講じた上で地域住民と交流できる場を模索すると共に地域行事への参加を進める。<br><br>地域の小学校の古紙回収事業に協力する。  | 年1回           | 全職員                      |
|           | 地域交流                    | アクトパル主催の行事への継続した積極的な参加を促す。  | 年2回           | 全職員                      |
| その他       | 利用者家族との交流<br><br>設備等の修繕 | ホーム内行事や利用者家族の協力による地域住民との交流行事については安全に開催出来る方法を模索する。<br><br>開設14年を迎え設備、備品のメンテナンスや修繕等が必要となっており、計画的な機器備品の修理や更新、居室の生活環境の備品の改善を図る。       | 年2回<br><br>通年 | 全職員<br><br>+ 管理者         |

# 「相談支援 まきしまてくてく」2024年度事業計画

## 1. 事業所概要

○新年度、槇島福祉の園の入所者1名との契約より、計141名の計画相談支援と、独居者の地域生活を下支えする「地域相談（地域定着）」を行う。

< 契約者数 >

|           |               |           |     |
|-----------|---------------|-----------|-----|
| 1. 計画相談支援 | 141名          | 2. 地域定着支援 | 11名 |
| └─ 3施設利用者 | 118名（新卒者1名含む） |           |     |
| └─ その他    | 23名           |           |     |

## 2. 計画趣旨

- 相談支援専門員はご利用者との面談を重ね、どのような暮らしを実現したいかを明らかにしながらその実現に向け、事業所と協働できる関係を構築しひとりひとりのwell-beingの向上を目指すことが最大の業務となるため、計画相談支援事業が継続しつる健全な経営にむけての取り組みを中長期計画に沿ってすすめる。
- 中長期的な視点では、相談支援専門員の育成が大きな課題である。内部からのキャリアアップと共に経験豊富な相談支援専門員を外部より雇用することも検討し、人材の強化をはかる。
- 自立支援協議会等へ積極的に参加し、地域福祉に寄与すると共に、専門職（相談支援専門員）としての責務を果たす。また、宇治市の地域生活支援拠点の今後の動向についても注視しながら同胞会、南山城学園、宇治東福祉会との連携を強化していく。

| 基本方針      | 事業計画 (Plan)                |  |           |       |
|-----------|----------------------------|--|-----------|-------|
|           | 項目                         | 内容 [数値・実施時期等]  |           | 実施責任者 |
| サービスの質の向上 | 振り返り頻度の見直し                 | ・丁寧な調整が必要なご利用者については振り返りの頻度を6か月から3か月、3か月から1か月ごとに順次見直しする。                                  | 6月        | 職員    |
|           | 緊急・困難ケースへの対応               | ・緊急時、地域生活が破綻しないよう事業所間の連携を強化するにあたり、LINE WORKSでの外部連携を利用する。                                 | 随時        |       |
| 事業基盤の強化   | 緊急時体制について<br>相談支援専門員補充について | ・緊急連絡について、相談支援専門員が輪番で対応することで業務強化をはかる。<br>・相談支援専門員を育成していく視点も残しながら外部の経験のある相談支援専門員の確保にあたる。  | 随時        | 管理職   |
| 職員の質の向上   | 研修への参加                     | ・宇治市地域自立支援協議会（相談支援部会、高齢部会等）、京都知的障害者福祉施設協議会（相談支援部会）に参画する。<br>・外部研修及び、法人の全体研修及び階層別研修を受講する。 | 定例会<br>随時 | 職員    |
| 地域貢献      | 地域活動等への協力<br>実習の受入れ        | ・地域の福祉向上に寄与する。<br>・京都府研修講師派遣要請に協力する。<br>・社会福祉士実習への協力（業務体験・同行など）                          | 要請時       | 職員    |
| その他       | 関係者との連携                    | ・緊急時、短期入所等の受け入れが一法人では困難なことから、日頃から他事業所の短期入所を利用できるよう周知するとともに、地域生活拠点との連携を強化する。              | 随時        | 職員    |