

2021 年度事業計画

2021 年度事業計画は、第 4 期基本計画に基づく第 1 年度となります。

第 4 期基本計画では、以下のように【目標達成のために取り組む課題】を設定しています。

【目標達成のために取り組み課題】が設定している「取組」について、2021 年度実施・達成するための《目標設定》を行い、2021 年度の事業計画とします。

第 1 章 自立・自律を目指す暮らしを支える

【目標達成のために取り組む課題】

1、できることを伸ばす支援（ICF の活用）の取組

2021 年度から、（ICF の活用）の PDCA サイクルに取り組めます。

《目標設定 1-1》ICF 思考による情報整理・分析シートの活用(PDCA)

ICF シートの PDCA は、以下のようになります。

Plan ⇒ICF 思考による情報整理・分析シート

Doo ⇒個別支援計画

Chekk ⇒達成評価

Action ⇒作業手順書更新

分析シート（三者面談）から、個別支援計画を作成し、支援に取り組めます。

達成評価を行ない作業手順書を見直すなどして、さらに支援に取り組めます。

1 年の支援サイクルを PDCA サイクルとして取り組めます。

2、根拠（エビデンス）を示すことができる支援の取組

第 3 者から説明開示を求められた場合、根拠（エビデンス）を示すことができる取組をします。

職員同士では、利用者支援の「根拠」を共通言語としてフラットな職場づくりに取り組めます。

《目標設定 1-2》根拠（エビデンス）を示すことができる支援

- ① 根拠（エビデンス）を示すことができる支援は、「利用者のことを良く知っている」と思い込んで、「この人はこうだから」、「あの人はああだから」と支援する経験主義を克服することを目指しています。厚生労働省の「障害福祉サービスの利用等に当たっての意思決定支援ガイドライン」「意思決定支援の基本原則」（2）「職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するよう努める姿勢が求められる。」このことは、対人援助技術の基本とされるバイスティックの 7 つの原則の「非審判的態度」の原則にも関連していま

す。経験主義に潜む（職員の価値観の押し付け・審判的態度）が、利用者の意思決定を妨げていることに対して、フェースシート・医師の診断（身体状況・服薬状況）等に基づく支援により、利用者の意思決定支援を目指します。第三者に対して、支援の根拠を提示できるように努めます。

- ② 支援職員同士においても、「経験主義」はコミュニケーションの妨げになります。「前からこうしている」「現状変更は、利用者に不都合になる」など、ベテランの支援方法に従うことが暗黙の了解になっていたりします。しかし、利用者に対する支援は、ベテランであれ経験が浅い職員であれ責任を負っています。お互いに情報交換する場合は、「根拠」（共通言語）を示しあうことで、協力し合う職場作りを進めます。

3、同意を得る支援をさらに進めていく取組

日常的な「同意を得る支援」から、「意思決定支援」へと繋がっていくことに取組みます。

《目標設定 1-3》意思決定支援の取組

厚生労働省の意思決定支援ガイドラインでは「障害福祉サービスの具体的なサービス内容の要素として「意思決定支援」が含まれる旨を明確化すべきである。」とされています。2020年度から取組んでいる「同意を得る支援」は、作業・活動を利用者に選択してもらうことで、モチベーションを引き出そうとする取組です。利用者のこうした経験を積み重ねて、「日常生活や社会生活に関して自ら意思決定できるよう支援」することに繋げていく必要があります。

そのために、

- ① 厚生労働省の意思決定支援ガイドラインや資格取得・研修で学び獲得してきたスキルを現場で実践することが「支援の工夫」であり、「支援方法の改善」提案に取り組めます。
- ② 福岡県から指定されている障害者虐待防止法の研修を実施します。

4、保護者との連携を深めていく取組

全保護者を対象にした「三者面談」「参観日」「講演会」、アドバイザーによる「面談」などに、保護者でもある評議員と一緒に取組みます。

《目標設定 1-4》保護者との連携を深めていく取組

改正第 2 期の評議員に、保護者の松尾栄治さん、育成会かすがの辻誓子さんが就任します。それにともない、第 3 者委員が二人に交代し、辻評議員が保護者対象の相談員（仮称）を努めます。

第 3 者委員を軸にして、評議員会に利用者部会を設置します。

保護者からの相談・要望・苦情に対応することで、連携を深めていきます。

第2章 地域で暮らし続ける

【目標達成のために取り組む課題】

1、地域生活支援拠点の整備

春日市とは、提言書に基づいた協議を行い、地域生活支援拠点の整備に取り組めます。

《目標設定 2-1》提言に基づく福祉支援課との協議

春日市福祉支援課は、「土地使用貸借契約に係る契約内容の見直しについて8協議記録」において、「地域生活支援拠点について、春日市で『面的整備型』による整備を検討しており、現時点では、令和4年度整備を目指している」としています。

2019年11月に福祉支援課に「提言書」を提出していて、今後、「どのような面的整備が可能であるか」を協議していきます。

2、地域で助け合う活動の推進

① 略

② 「福祉防災のつどい」の広がり

松ヶ丘地区の民生委員・松ヶ丘に暮らす障がい者の人たちとの協力をめざします。

《目標設定 2-2-2》横のつながりを強めていく取組

2021年度に行う福祉防災のつどいについては、春日市社協・松ヶ丘自治会と協同して、社協関連団体・自治会関連団体・事業所関連団体等に参加を呼びかけ、横のつながりを強めていくと利組を行います。

③ 手をつなぐ育成会との連携

組織的連携の具体化について、今後協議をすすめていきます。

《達成目標 2-2-3》手をつなぐ育成会に加入する検討

手をつなぐ育成会かすがは、社会福祉法人はるかぜ福祉会の母体でもあります。会員はふくしパレット館の「にじ」「ゆり工房」の利用者でもあります。

はるかぜ福祉会の利用者も併せて、育成会かすがに加入する方法を検討します。

育成会かすがに、「利用者部会」（仮称）を設置してもらって、障害福祉サービスの制度維持・改善を福岡県育成会を通じて要望していきます。

第3章 障がい福祉を仕事とした人づくり

【目標達成のために取り組む課題】

1、採用方法の革新

採用方法について、WEBを活用するなど新しいことに取り組みます。

《目標設定 3-1-1》WEBの活用による採用活動

2021年1月にWEB面談用のビデオ（17分）を作成し、2021年1・2・3月5回のWEB

合同説明会に参加して、32人の視聴がありました。採用には結びついていませんが、2021年度もWEB合同説明会に参加して採用活動に取り組めます。

2、キャリアパスの再構築

①新人教育プログラム

新たなカリキュラム・職場体験等を組み合わせたプログラムを開発する取り組みを行います。

《達成目標 3-2-1》3ヶ月の新人教育プログラム

2021年度は、フルタイム職員3人を採用する予定です。

従来、新人オリエンテーション(1h×8回)と月1回の面談が新人教育でしたが、2021年度は、試用期間3ヶ月を新人教育期間として、3ヶ月の教育プログラムを組みます。

③ 処遇改善の継続

初任給173,600円、2年目以上の職員基本給176,800円、3年目以上の職員基本給180,000円とする処遇改善に取り組めます。

《達成目標 3-2-3》2021年度処遇改善

2021年度、1年以上勤務のフルタイム職員の基本給を3,200円UPします。

2022年度、2年以上勤務のフルタイム職員の基本給を3,200円UPする予定です。

④ キャリアパスの再構築

職員にとって「目標」となるようなキャリアパスの構築に取り組めます。

《達成目標 3-2-4》キャリアパス再構築

基本給の段階的な引き上げと2021年新入が3人入職することから、キャリアパスの全面的な見直しが必要になっています。

2021年度中に、再構築案を理事会議決できるように進めていきます。

3、働きやすい、働きがいのある職場づくり

①根拠のある利用者支援が進められる職員

職員研修・外部研修を活用して、「根拠に基づく支援」を学ぶことに取り組めます。

《達成目標 3-3-1》職員研修・外部研修の活用

根拠を示すことができる支援は、資格取得で学んだこと・外部研修(強度行動障害支援者研修等)で学んだことを実践するということでもあります。普遍性を持った支援方法・理論・原則を、現場で実践していくのが職員の現場力です。

②上司と部下が信頼し合える職場

組織運営規程に基づく運営が行える取組をします。

《達成目標 3-3-2》組織風土の改善

組織運営規程に基づく運営は就業規則とあいまって、パワーハラスメント・モラルハラスメントを防止・抑止することができます。

組織運営規程における職務分掌は、責任と権限を明確に定めています。上司からの指示命令は、職務分掌の責任と権限に基づくものであり、部下に合理的説明ができるものでなければなりません。逸脱すると、パワーハラスメントとなります。

また、職員の立場についても、就業規則に基づく働き方が求められます。同僚同士・上司と部下については、モラルが求められます。

職場の組織風土の改善は、ルールに基づく働き方が基盤になります。

③ 同僚同士で意見を出し合える職場

改善提案書による職場の改善に取り組めます。

《達成目標 3-3-3》改善提案書の取組

2020 年度から改善提案書の取組を行っています。

職員の意見・提案が、改善提案書として提出されます。

上司は、採否を検討して、職員に結果を返します。採用される場合もあれば、不採用の場合もあります。提案について、答える責任を上司は負っています。採択された場合は、職員に周知をした上で、改善策を実施することになります。

組織運営において必須とされる職員からのボトムアップをオフィシャルなものとするこ
とで、職場の運営方法・ルーチンワークの改善・支援方法等がオープンに行われることを
目指しています。

2021 年度も、機会あるごとに職員に提出を呼びかけて、改善を進めていきます。

④ 人事評価の更新

人事評価第 4 版から、職員の意見・要望をできるだけ取り込んで、職員にとって「自分を評価する」物差しとして使えるように改訂していくことに取り組めます。

《達成目標 3-3-4》人事評価の更新

2020 年度下期の人事評価については、人事評価第 4 版で行っています。

2021 年度においても、人事評価第 4 版で評価を実施する予定です。

人事評価を実施した都度、職員からの改善要望を募り、より職員の身近な人事評価となるように改善していきます。

研究課題 継続することが求められる組織

研究課題については、引き続き理事会・評議員会で検討をしていくこととします。

【目標達成のために取り組む課題】

1、展開しているサービスの質を向上させる組織

サービスの質を向上させることに取り組みます。

2、人材の確保・キャリア形成

働いている職員が「ここで働き続けよう」という意識・動機づけと環境づくりに取り組みます。

3、組織づくり

評議員会が基本計画を議決し、基本計画に基づく業務執行を理事会に求め、監督する役割を担う組織づくりに取り組みます。

理事会が業務執行するにあたっては、組織運営規程に基づく職場運営に取り組みます。

4、財務基盤の確立

貸借対照表（バランスシート）を改善することに取り組みます。

5、SDGs の取組

プラットフォームのマッチング機能・分科会に参加し、防災・減災の取組や、高齢者・障がい者の地域で暮らす取組を学び、活用方法を研究します。