

令和 8 年 度

事業計画書

自 令和 8 年 4 月 1 日

至 令和 9 年 3 月 3 1 日

社会福祉法人 つどいの家

目 次

I	令和8年度経営・事業運営方針	1
	1. はじめに／理事長挨拶	1
	2. 法人の基本理念・経営ビジョン・行動指針	2
	3. (事業種別) 主な事業運営方針及び重点的な取り組み	3
	4. 法人研修計画	4
	5. 地域における公益的な取組みに関すること	6
	6. 社会啓発活動・その他法人全体で取り組むこと	7
	7. 会議・委員会構成と実施計画	8
II	部門・事業所別 事業計画	10
	A 総務部	10
	1. 総務課	10
	B 日中活動支援事業部	12
	2. 仙台つどいの家	12
	3. つどいの家・コペル	14
	4. つどいの家・アプリ	16
	5. 八木山つどいの家	18
	6. 若林障害者福祉センター（生活介護等）	20
	C 地域生活支援事業部	22
	7. 地域生活サポートセンター「ぴぼっと南光台」	22
	8. 地域生活サポートセンター「ぴぼっと支倉」	24
	9. 地域生活サポートセンター「ピボット若林」	26
	10. グループホーム（共同生活援助事業）	28
III	参考資料	30
	1. 運営組織図	30
	2. 会議・委員会構成図	31
	3. 年間予定表	32

I 令和8（2026）年度 経営・事業運営方針

1. はじめに / 理事長挨拶

今年の冬は、気象の面では仙台は比較的穏やかですが、日本海側の大雪と太平洋側の乾燥と渇水が心配になりました。とりわけ、気候変動の影響も受けた急な大雪に見舞われた高齢化した集落で暮らす人々の苦労を思うとき、これからの日本社会を維持発展させていく方途はどのようなものなのか考えさせられます。

また、世の中全体として不確実さが増してきているように思えてなりません。

ウクライナ侵略は、気が付けば真珠湾から玉音放送の期間を超え、理不尽な状態が続いています。国内外問わず為政者を含め人の手によって俄かには考えられないようなことが行われたり、相変わらずSNS上などで、軽薄であったり、根拠がなかったり、時には嘘であったりする言説も広げられ、ある程度は受け入れられる現状に危うさを感じますし、その結果、分断と対立をあおり威勢のいい言葉が跋扈する、いつか来た道のような社会になりはしないか心配でなりません。あくまでも、お互いを尊重して共生を目指す社会であって欲しいと願うばかりです。

つどいの家の新年度は、改めて基礎を固め、新たな一步を踏み出す年にしなければと考えます。

前身団体の創設から50年を過ぎ、改めてつどいの家の理念や価値観を社会に訴求し、職員に浸透させるため、各種啓発行事や職員研修の在り方を適宜見直しながら取り組みたいと思います。

また、コロナ渦により終期を延長した中期経営計画の最終年度を迎え、事業の見通しを立てる上での実効性を重視し、重点を絞ったスリムな計画とすることを目指して取り組みたいと思います。

日常の活動においては、感染対策を徹底しながら、コロナ渦前の日常を取り戻すよう活動を粛々と積み重ねていくことが大切ですが、同時に、利用者のご家族の高齢化を含めた環境要因の変化に対応したスキルアップが求められています。必要な各種資格取得はもとより、個々の利用者の皆さんが何を求めているのかをくみ取る努力を重ね、もちろん安全確保は絶対の前提ですが、多少の失敗を恐れず新しいことにも果敢に挑戦する姿勢を持ち続けたいと思います。

必要とされる支援の提供等山積している課題に対応していくためには強固な財務基盤が必要となりますが、現状は極めて不十分なものとなっています。新年度においては、現在の取り組みでは採算確保が困難な事業分野については、当該事業の非代替性に留意しつつ法人の事業全体に与える影響を見据えた運営の見直しを追求していきたいと思います。

また、利用実績の増加を図り各種加算措置などを抜かりなく漏れなく獲得することはもちろんですが、ますます複雑多様化している給付費請求事務をはじめとした事務処理について、ただ前例を踏襲するのではなく根拠や要件を確認して点検するとともに、進捗管理を徹底することが大切と考えています。

こうした取り組みを着実に推し進め、新年度においては何としてもまずは単年度黒字を達成して財務基盤の基礎を固める一步を踏み出し、引き続きご要望の多いグループホーム整備をはじめとした諸課題への対応の前進を図っていききたいと思います。

2. 法人の基本理念・経営ビジョン・行動指針

【 基 本 理 念 】 ～ 法人の存在意義、果たすべき使命 ～

「どんなに重いしょうがいのある人も、地域社会で差別されることなく
いきいきと自立した地域生活ができるよう、自己実現の場を保障し支援する、

ことが私たちの理念であり、社会的に果たすべき法人の使命です。

【 経営ビジョン 】 ～ 法人が目指す将来像、あるべき姿 ～

- 1 しょうがいのある人の差別をなくし、地域生活に必要な資源を生み出す
- 2 地域社会の支援を受け、参画を促し、法人で培ったものを還元する福祉の街づくり、共生社会の実現を目指す
- 3 地域の人や利用者をはじめ、社会に信用され、選ばれる存在であり続ける
- 4 経営基盤をゆるぎないものにする
- 5 職員も仕事を通じて自己実現ができる環境をつくる

【 行 動 指 針 】 ～ 法人の基本姿勢、期待する職員像 ～

- ① (利用者)本人の意思を大切にし、本人主体の支援を進めます。
- ② 地域社会や家族とともに交流を通して、しょうがいのある人の理解の促進に努め、共感を得る取り組みを進めます。
- ③ しょうがいのある人の人権を尊重し、社会的責任を果たすために何ができるのかを常に追求します。
- ④ 現状に満足することなく、常に自らを革新し、創造力と向上心をもって物事にあたります。
- ⑤ 何事においても、機を逸することなく、スピード感をもって行動します。
- ⑥ 常に法令や内部規則を遵守し、倫理観に基づく信念と責任感をもって行動します。
- ⑦ リスクマネジメントの視点をもって、利用者や職員の安心、安全の確保と快適な環境をつくりだすことに積極的・主体的に取り組めます。
- ⑧ 社会を構成する一員として、常に社会情勢や政治に興味関心を抱き、多角的・広域的に物事を考え、自己の想いを表現できる人となるよう努力します。
- ⑨ 一人ひとりの個性や多様性を認められる想像力を養い、チームワークを重視して様々なことに挑戦し続けます。
- ⑩ 社会福祉の充実のために国民から負託された立場であることを常に意識し、使命感と誇りをもって行動します。

3. (事業種別) 主な事業運営方針及び重点的な取り組み

部門	事業種別	主な運営方針(大切にしたいこと)	重点的な取組や共通する課題など
日中活動支援事業部門	生活介護事業	(1) 丁寧な意思確認のもと、一人ひとりの希望に沿った支援を行う。 (2) アートや音楽活動など感情を揺さぶる体験を充実させる。 (3) 地域社会の一員として存在感のある活動を展開し、街づくりに貢献する。 (4) 利用者本人を中心に支援者間の連携を深め、チームで支援する。 (5) 職員一丸となって「人づくり」「資金づくり」を少しでも前進させる。	○ 感染症への対策を図りながら、地域とのつながりを各所で前進させる。 ○ 事業所間交換研修・ゆいまーる(イベントフォロー) および日中事業部合同での研修報告会等により、職員のスキルアップを図る。 ○ 後援会活動の活性化・会員拡充に向け、各事業所で具体的に取り組む。 ○ 適切な感染症対策や長期欠席者への継続的な働きかけにより、出席率の向上に努める。 ○ 重度障害者支援加算、諸加算の継続的な取得により、財務状況を改善する。
	日中一時支援/短期入所事業	(1) 安定した事業運営 (2) 職員及び介護人の育成と人材確保 (3) 他の日中一時支援事業、短期入所事業所や行政との連携	○ 勤務シフトの見直し等により受け入れ利用者増を図る ○ 日中一時支援事業、短期入所担当職員の研修機会の確保、介護人連絡会の実施 ○ 仙台市短期入所事業所連絡協議会へ参加し、情報の共有、行政への要望等の実施 ○ 感染症予防
地域生活支援事業部門	居宅介護等事業	(1) 安定した事業運営及び今後の事業の検証 (2) 職員及びヘルパーの育成	○ ガイドヘルパー養成講座開講による人材確保及び人材育成 ○ ニーズの調査及びサービス提供の方法等の検討 ○ ヘルパー連絡会で学びの場の確保 ○ 感染症予防
	指定相談	(1) 相談支援の質の向上及び支援の方向性の共有	○ 相談員の支援力アップに向けた研修参加 ○ 職員間で伝達研修を実施し、職員全員で研修内容を把握 ○ 視察研修の実施(とびら/くれよん合同) ○ 感染症予防
	委託相談	(1) 相談支援の質の向上 (2) 地域共生社会の推進と区自立支援協議会と協働した取り組み	○ 困難事例への対応力アップに向けたケース検討 ○ 地域ネットワークの構築(地域包括支援センターとのつながり、サロン等への参加) ○ 上記以外は指定相談同様
	福祉有償運送事業	(1) 車両維持管理と安全運転の推進 (2) ニーズの精査と今後の事業運営の検証	○ 定期的な車両管理の実施と安全運転の推進 ○ 他団体とのつながり(情報収集、講習等)
	共同生活援助事業	(1) 入居者が安心して暮らせる住まい作り (2) 職員間の情報共有と支援に対する意識向上 (3) 他法人グループホーム等との連携 (4) 地域連携推進会議の開催 (5) 運営面の課題解決に向けた取組	○ 通所施設、医療機関等との連携。加齢等に伴う健康面(医療的ケア含)や今後の暮らしについて課題の共有、整理 ○ 全体研修会、毎月のヘルパー連絡会/ミーティングの実施 ○ 仙台市グループホーム連絡会のセミナー等へ参加し、ネットワークを構築 ○ 地域の人へのグループホームや入居者に関する理解促進

		り組み	○ 新規グループホーム開設に向けた諸準備（通所事業所等と連携） ○ 感染症予防
--	--	-----	--

(注) 各事業所における実施事業種別については、『運営組織図』（P 30）を参照

4. 法人研修計画

種別	項 目 (受講対象)	内容・目的等	開催日時 (担当部署・他)
新任研修	新職員オリエンテーション	・ 基本的に必要な事務上の知識を得る。	入職時（前） (法人本部・日中支援部長)
	新任職員研修	・ 法人の歩みを知る。 ・ 法人の基本理念や社会的使命などを理解する。 ・ 法人の基本姿勢、期待する職員像を理解し、職務遂行に必要な基礎知識・心構えを学ぶ・ ・ 新職員相互のチームワーク形成を意識する。	①4/7～8 ②10/6～7 (法人本部・管理者)
	半期振り返り研修	・ 東日本大震災を経験した法人の職員としての正しい理解と心構えを身につける。 ・ 自事業所以外のサービスを知る。 ・ 半期を振り返り、仕事のやりがいや悩みを共有する。	①10/16 ②3/5 (日中支援事業部長・他)
	1年振り返り研修	・ 個々の達成感や課題認識の機会を持ち、さらなる成長を促す。 ・ 協調性や仲間意識、帰属意識の醸成 ・ 個々の成果や反省等を後輩職員の指導助言に活かす。	①3/12 ②3/5 (日中支援事業部長・他)
全体研修	全体職員研修会 (全職員)	・ 法人理念や使命感を共有し、連帯感を醸成 ※法人福祉セミナーとして実施	11/20 (実行委員会)
	非常勤等職員研修 (非常勤職員・嘱託職員・登録職員)	・ (障害福祉に留まらない) 幅広い知識の習得 ・ 他事業所職員との連帯感、法人職員としての所属感を高める。	7/3 (職員研修委員会)
	チーフ職員研修 (チーフ職員・サービス提供責任者)	・ 今後の法人を背負って立つ立場のチーフ職員が法人の理念やミッションを正しく理解し、若手の育成に活かしていく。	6/24 (通所管理者・サビ管)
	中堅職員研修 (チーフ・サビ管以外で3級以上の直接支援職員(新任看護師を除く))	・ チーフなどの役割を持たない職員についても自身の役割や求められていることを理解し、チームへの貢献を目指す。	7/28 (通所管理者・サビ管)
	(ネクスト)管理者研修 (6級在位者・サビ管従事者等及び現管理者)	・ 管理者として必要な基礎的知識や心構えを学び、不安なく管理者としての役割に就くこと	7/29 (人事委員会)
教育訓練研修	メンタルヘルスクエア研修① (入職2年目職員・他)	・ メンタルヘルスの基礎的事項、注意点等を学ぶ	10/28 (職員研修委員会)
	メンタルヘルスクエア研修② (チーフ職・衛生推進者・管理者)	・ メンタル不調者への対応等について、具体的な事例を通してディスカッションし、実践に活かす。 ・ 産業医による講話形式	9/8 (法人衛生委員会)
	ハラスメント防止研修① (新任職員)	・ ハラスメントの基本的な内容を学び、ハラスメントのない職場づくりについて考える。	4月期間中 (法人本部)
	ハラスメント防止研修②	・ ハラスメント窓口担当者の役割等について理解する。	4/28

	(新規窓口担当者)		(法人本部)
	ハラスメント防止研修③ (全体)	・ハラスメントのない働きやすい職場づくりの構築について考える。	事業所単位上半期実施 (法人本部)
	権利擁護・虐待防止研修 (全職員)	・権利侵害、虐待に対する正しい知識を身につける ・虐待の起らない職場環境をつくる	事業所単位実施 (権利擁護虐待防止委員会)
	苦情解決研修① (3年目職員)	・一般的な苦情解決とクレーム対応等について学ぶ ・職員としての意識醸成と苦情解決の仕組みを理解することにより、実際に苦情に至った際に初期対応が円滑にできるようにする。	9/9 (職員研修委員会)
	苦情解決研修② (4年目職員)	・法人の苦情解決委員会に実際にあがった苦情や未然に防げた事例などについて具体的に学ぶ	7/8 (苦情解決委員会)
実地研修	先進地視察・実習	・先進事業所の取り組みを直に見ることで、工夫や自事業所の改善点を学ぶ。 ・幅広い人間関係を構築する。	都度 (人事委員会)
	事業所間交換研修	・法人内の他事業所での実習を通して、様々な気づきを得て、日常の業務に活かす。	都度 (各事業部連絡会)
資格	介護職員初任者研修	・高齢、障害福祉を含む基礎的な知識と技術を習得する。	年間3クール (法人本部)
	ガイドヘルパー養成講座	・しょうがい者の社会参加や余暇活動など、移動支援・地域生活支援従事者としての知識と技術を習得する。	年間3クール (P南光台・本部)

種別	項目	受講要件	受講対象者
事業への配置上必要な研修等	サービス管理責任者 基礎研修	・相談支援業務5年以上 又は ・直接支援実務8年以上	原則として4級5号俸以上（サビ管配置予定の2年前までに受講）
	サービス管理責任者 実践研修	・基礎研修修了日以後、実践研修受講開始日前の5年間に通算2年以上、相談支援又は直接支援業務の実務経験	基礎研修受講後2年を経過した者
	サービス管理責任者 更新研修	・現任者又は5年間の間に2年以上、サビ管・児発管・管理者・相談支援専門員の実務経験	実践研修受講後5年以内の者（可能な限り5年度目が望ましい）
	相談支援専門員 初任者研修	・有資格で直接支援・相談業務に通算5年以上 ・無資格で直接支援・相談業務に通算10年以上	原則として入職5年目以上の者 又は管理者推薦により、今後相談支援事業への配属が見込まれる者
	相談支援専門員 現任研修	・相談支援専門員として従事後、5年間のうちに受講	初任者研修受講後5年以上の者（可能な限り5年度目が望ましい）
	介護福祉士 実習指導者研修	・介護福祉士として3年以上の実務経験	管理者推薦により、実習生受入れ対応が見込まれる者

	社会福祉士 実習指導者研修	・社会福祉士として3年以上の実務経験	管理者推薦により、実習生受入れ対応が見込まれる者
--	------------------	--------------------	--------------------------

5. 地域における公益的な取組みに関すること

「地域における公益的な取組み」を法人としての責務として捉え、継続して実施していきます。実施にあたっては、それぞれの地域の実情や特性を理解、認識に努め、これまでに培ってきた福祉サービスに関する専門性やノウハウ、地域関係者及び団体、機関等とのネットワークを活かしながら取組み、実践を通じて社会課題の解決に繋げ、地域社会に貢献していきます。

なお、今年度の主だった取組みについては以下のとおりです。法人が運営する事業所が所在する地域の実情に応じて取組み、課題の掘り起こしや課題検討、情報交換や地域住民等と共に共通の課題等について学ぶ機会を持ちながら取り組んでいきます。（各事業所計画を参照）

取組類型	取組内容	対象者	主たる実施事業所
地域の要支援者に対する物資の貸付・提供	社会貢献活動の一環として事業所の物品等を地域住民に貸出するなど、資源の有効活用を図りながら地域との交流・融和を通して地域ニーズの把握に努めます。	地域住民 子ども会 地域店舗等	アプリ コペル
地域の要支援者に対する生活支援	小学校に通う近隣児童とその家族の安全・安心に繋げるため、かけこみ110番を実施します。	近隣小学校 児童ほか	仙台 つどいの家
	地域の移動困難者が通院や外出する際に、希望に応じて車いすリフト車をはじめ、福祉用具や除雪用品、館内スペースなどを無償で貸出します。	地域住民 (移動困難者)	アプリ
地域の要支援者に対する相談支援	地域の多様な主体と協働・連携しながら、しょうがいのある人の兄弟姉妹（きょうだい）が抱える悩みや困りごとなど特有の課題に向き合い、彼らの健全な成長と地域で支えあう環境の醸成に努めます。	きょうだい ほか	総務部 ※南光台地区とその周辺等
福祉ニーズ等の把握・サロン活動	地域住民との交流（サロン等）を通して、福祉ニーズ等の把握に努め、しょうがいのある人への理解促進を図ります。	地域住民 子ども会、他	ピボット若林 びぼっと支倉
	地域の貧困・孤食の課題について「まさとくんちごはん」が行っているこども食堂としての取組みと連携し、地域課題や福祉ニーズ等の把握と改善に向けた取組みを行います。	地域住民等	コペル
	地域住民や団体にサロン室を低料金で貸付・活用してもらうことで、それぞれの関係づくりを深め、地域の活性化に繋がります。	地域町内会 団体・サークル 地域包括等	びぼっと 南光台
地域住民に対する福祉教育	幸町地区の学齢・学齢前の子どもとその親・保育所・放課後等デイサービスの利用者を対象に、パン工房を使用して利用者自身がクッキング教室の講師を務めます。	地域の子ども とその親	仙台 つどいの家
	幸町地区の住民や市内の学生を対象に、夏まつりやマルシェなどのイベントを通じてボランティア活動の機会を提供し、しょうがい理解と利用者とのふれあいの機会を提供します。	近隣住民 市内の学生他	仙 台 つ ど い の 家
	中学生を対象に福祉の仕事やしょうがい理解促進を目的とした出前講座を行うとともに、地域の企業と連携して研修会を開催します。	近隣中学校 地域企業等	アプリ

	地域住民向けにしょうがい理解の促進を図る講習会や体験会などを実施します。	地域住民	八木山つどいの家
	遠見塚東地区に居住する小学生を対象に、利用者が講師役となり、アートワークショップを行い、しょうがい理解の促進と地域共生社会の実現に寄与します。 (もしくは) センター前の花壇を活用し、近隣住民と共に花を植え、しょうがいのある人への理解を図ります。	近隣小学校 近隣住民	若林障害福祉センター
地域の関係者とのネットワークづくり	地域の様々な社会資源と連携して「コペル夏まつり」を実施することにより地域の活性化に繋げるとともに、こども達の育成・体験の機会を醸成しながら、施設利用者と地域との交流を通じてしょうがい者理解の促進に努めます。	地域住民 福祉関係者等	コペル
	八木山地域における町内会・市民センター・民生委員・各種企業などを巻き込んだ会議(八木山防災連絡会)に参加し八木山つどいの家が担える分野での協働を目指します。	八木山町内会 各種企業 民生委員	八木山つどいの家
	公共スペースなど地域の清掃活動に主体的に取組み、町内会をはじめとする近隣住民や企業との相互関係の構築に努めます。	地域住民 町内会 企業など	びぼっと 南光台
その他	フードボックスの設置等を通して生活困窮者支援の循環に加わります。	生活困窮者 ほか	コペル
	宮城県災害派遣福祉チーム(通称:宮城県 DWAT)へ登録・要請に応じて派遣を行います。※防災に関する備え・地域との連携	地域住民 町内会	コペル
	生活困窮者に対する就労体験(実習)の場を提供し、一般就労に向けた支援を行います。	生活困窮者	全事業所

6. 社会啓発活動・その他法人全体で取り組むこと

社会啓発活動

(1) 研修会などの開催

法人の基本理念実現のためには、社会へのしょうがい理解の促進のみならず、日本国憲法に規定する国民としての権利(生命、自由及び幸福追求に対する権利)を尊重し、法の下での平等の原則に従い誰でもが当たり前に生きることのできる社会を構築するため、様々な取り組みを行うことが法人に求められている社会的責務であると考えています。

これまでも、様々な視点で市民や関係者とともに多角的に学び、知り、考える機会を創出し、企画・実施してきましたが、引き続き「つどいの家後援会」や「つどいの家連合保護者会」との協働・共催のもと、創意工夫のもとに社会啓発活動に取り組んでいきます。

令和3年度	佐藤岳彦さん講演	生活困窮者支援
令和4年度	上映会「普通に死ぬ」～いのちの自立～	命の尊さ、地域で生きること
令和5年度	上映会「みんなの学校」	社会的包摂、多様性など
令和6年度	上映会「チョコレートな人々」	多様性、生きがい、所得保障等
令和7年度	又村あおいさん講演	合理的配慮、権利擁護等

なお、令和8年度においては、(仮題) 分断を超えて共に生きる 令和の幸福論～障がい者の権利擁護と誰もが暮らしやすい街づくりを基本テーマに添え、野澤和弘氏（元毎日新聞論説委員 植草学園大学副学長・教授、他）を招聘し、講演会を開催する予定です。

その他法人全体での活動など

この他、当法人の基本理念等の実現に向けて、各事業所が横断的に以下について取り組んで参ります。

- (1) 法人中長期経営計画の策定
- (2) 法人福祉セミナーの開催
- (3) 介護職員初任者研修やガイドヘルパー養成講座の実施
- (4) 感染症や災害への対応力強化と地域連携及び DWAT(災害派遣福祉チーム) 参画に向けた検討等
- (5) 新規グループホーム開設、ぴぼっと南光台事務棟改築に向けた取組みとその準備等
- (6) 新たなニーズに応えるための事業創設等の検証と準備、既存事業の統廃合検証など
- (7) 親亡き後の諸問題対応（成年後見制度に関する保護者会協働の研修など）
- (8) 後援会・保護者会活動との連携・協働
- (9) 職員の福祉系国家資格取得支援とキャリア形成のための学びの機会等の創出（東北福祉大学との連携協力協定の締結に基づく）
- (10) 地域住民や学生等が活動に参画しやすい機会の創出

7. 会議・委員会構成と実施計画

会議・委員会名	目的・協議内容等	開催予定数
経営会議	法人経営・事業運営に関わる諸案件について、その方針や課題解決方法などを協議し、円滑かつ適正な業務執行を行う	月1回
人事委員会	職員の任免、配属先や職務内容等の決定、常勤職員、準常勤職員の職能等級格付けの決定及び採用・育成計画(方針)の決定、他	月1回＋随時
中長期経営計画検討会議	令和8年度で満期を迎える中長期経営計画の策定に向けて、内外環境の変化等を分析しながら、法人ビジョンの実現に向けた具体的な戦略（行動計画）と数値目標等を定める	年5回＋随時
苦情解決委員会	社会福祉法及び福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針などにに基づき、利用者等からの苦情に対し、適切な解決に努め、実態の把握と解決に至った経緯等を共有し、再発防止と福祉サービスの質の向上に繋げる	年2回
地域連携推進会議	共同生活援助（グループホーム）を行う事業所において、地域の関係者を含む外部の目を定期的に入れ、事業運営の透明性を高め、サービスの質の確保に繋げることを目的に実施する。	年2回
法人衛生委員会	労働安全衛生法に基づき、職員の職場環境の改善や労災防止、衛生の維持向上等を図る ※メンタルヘルス対策、長時間労働に起因する健康障害の防止・対策等を含む	年4回
権利擁護委員会 (兼虐待防止・身体拘束等適正化委員会)	『権利擁護及び虐待防止とその対応に関するガイドライン』の周知と理解促進。しょうがい者の権利擁護と虐待防止及び身体拘束等の適正化などを目的とした研修等の実施と情報交換等	年4回
事業運営会議	理事会・経営会議等で決定した方針等の伝達と意見聴取、各事業所及	月1回

	び事業における活動や実践内容、財務状況等の報告、事業運営上の課題共有、解決・改善に向けた提案 など	
職員研修委員会	法人内部研修実施に向けた企画、調整、会場手配及び当日の運営、振り返りほか	年 5 回
防災委員会	緊急事態対応マニュアルの更新及びそれに基づく法人防災訓練、防災ネットワーク訓練の実施及びあり方検討。災害派遣福祉チーム (DWAT) への参画検証。その他、災害対策等に関する諸課題の検討など	年 5 回
研修体系等検討会	職員研修体系の実践評価と検証、振り返りを行う。また (全ての職種における) キャリアパス制度の策定と給与体系との連動性・関連性などを整理し、運用に繋げる。	年 2 回
ICT 利活用検討会	法人全体に係る既設システム (情報通信技術や業務の効率化・合理化を図るためのソフト等を含む) の評価と検証など	年 4 回
びぼっと南光台事務棟改築プロジェクト会議	老朽化が進むセンター事務棟の改築に向けて、地域課題等を勘案しながら、今後の事業所運営の在り方や付加機能等を含め検討し、具体的なスキーム (案) を構築する	年 3 回
日中活動支援事業部門連絡会議	日中活動 5 事業所における職員、利用者及びその家族の状況共有。各保護者会や連合保護者会との関わり、各種研修情報、三施設合同研修への参加検討、専門職視察研修の検討及び調整など	月 1 回
地域生活支援事業部門連絡会議	地域生活サポートセンター管理者間及び管理者一部長間の情報交換等 (現状把握及び諸課題の整理など)	月 1 回
相談支援事業検討会議	相談支援事業新任者の育成、業務改善や書式等の共通化、市・各区自立協や法定研修に関することを含めた情報交換、相談員の学びの場等	年 5 回
居住支援等事業検討会議	新たなグループホームの創設準備をはじめ、抱える運営面等に関する諸課題の整理検討及び新たな居住支援の場の展開に関する検討	年 4 回
食事サービス従事者連絡会	食事提供のサービス向上を図るため、従事者及び提供する事業所管理者間の情報共有 (交換) 及び見学など	年 2 回
P T ・ O T 連絡会	特定の専門職又は担当職員間の意見交換・情報共有など	年 2 回
看護師連絡会		年 4 回
医療的ケア連絡会		年 4 回
サービス管理責任者連絡会		年 4 回
南北グループホーム連絡会	入居者が関係する日中・地域生活支援従事者間の情報共有等	年 2 回
採用チーム検討会	人材確保のための取組みを検討し、就職説明会等への参加や法人の魅力発信を通じて、若手人材の自発力向上を養う	年 3 回
総務ミーティング	事務職員間の業務スケジュール、進捗及び事務処理等の共有と確認、研修等	月 3 回

※ 定款に規定する会議・委員会は除く

※「会議・委員会構成図」については、P 3 1 を参照

Ⅱ 部門・事業所別 事業計画

A 総務部 1. 総務課

○ はじめに

新型コロナウイルス感染拡大以降、法人の財務事情はそれに連動して赤字決算が続くなど、極めて厳しい状況が続いています。これに加え、昨今の物価上昇や賃上げへの対応など、法人経営に及ぼす影響も大きく、赤字脱却の糸口すら見出すことができない状況です。

このことを踏まえ、総務部は基盤業務の確実な遂行を土台とし、組織の持続的な成長に向けて、以下の3点に注力します。

I 経営の健全化への寄与：財務課題を抱える事業に対し、組織運営を俯瞰する視点からその要因（外部環境の変化と内部構造の乖離）を分析し、実行可能な収支改善策を提示します。

（具体的な取組み）

- ・財務課題を抱える事業所との定期的な協議を通じ、現場と共に収支の活路を見出す伴走支援
- ・定期的な予算進捗管理の徹底（経営会議）とコスト意識の醸成 など

（期待される成果・到達目標）

- ・採算ベースに引き上げる具体的な解決策と道筋を見出すこと

Ⅱ ICT による現場支援と環境整備：デジタルツールの利活用を推進し、業務効率の向上と円滑な情報共有を実現することで、全員が能力を発揮できる職場環境を構築します。

（具体的な取組み）

- ・法人ポータルサイトの開設、電子決裁システムの確立、給与明細の電子化
- ・業務効率向上と情報の即時共有、意思決定の迅速化に向けた独自システムの構築など

（期待される成果・到達目標）

- ・情報検索時間の短縮やペーパーレス化・移動時間を含むコストの削減
- ・働きやすい労働環境の構築（職員満足度の向上）

Ⅲ 事業の継続性と社会貢献の両立：「きょうだい支援」や「医療的ケア支援」をはじめとする活動や取組みを長期的な視点で展望し、安定的・持続的な運営体制を確立するための仕組みづくりを追及します。

（具体的な取組み）

- ・寄附募集ツール（ホームページやチラシ等）の刷新、支援者管理ソフトの有効活用
- ・行政や他団体への働きかけ、マンパワー獲得 など

（期待される成果と到達目標）

- ・寄附金収入の拡充と安定財源の確保（法人の共感層拡充）、持続可能な活動の確立など

その他、経営ビジョン実現に向けて、以下のことに取り組みます。

○ 重点的な取り組み

1 法人経営並びに地域生活支援事業拡充等に伴う資源創出等の検証に関すること ビジョン1

- 次期中長期経営計画策定に必要な基礎資料を整え、総務部の視点で提言を行います。
- 夜勤従事者及びヘルパー有資格者を含むマンパワーの獲得に取り組みます。

2 地域社会や企業等から理解や共感を得るための取り組みに関すること

ビジョン 2

- きょうだい支援 BRIDGE に継続的に取り組みます。
- 学生をはじめ、地域福祉に関心のある多様な人との交流と活動への参画機会を創出します。

3 法人経営の透明性を高め、社会からの信頼を得る取り組みを行うこと

ビジョン 3

- ガバナンス強化を図りながら、経営実態や事業運営上の諸課題を社会に発信し、人々の関心を引き寄せ、社会参画や共創への機会を創出します。

4 経営基盤強化のための財源確保、組織の機能性・効率性を高めるための取組み等

ビジョン 4

- 介護職員初任者研修、ガイドヘルパー養成研修を継続的に取り組みます。
- 一般事業主行動計画の遂行を含め、働きやすい職場環境の構築を目指します。
- 様々なリスクの未然防止策と災害有事における総務機能のあり方等を検証します。

5 事務職員個々のスキル向上への取り組み

ビジョン 5

- 事務職員一人ひとりがチームの一員であることの認識を深め、個人及び組織の資質向上と活性化に向けて内部研修を実施し、かつ研修成果をチームに還元する機会を創出します。
- 他法人との交流機会を創り、職員の視野を広げ、かつ個々の気づきや学びに繋がります。
- 重点的に取り組むこととして位置づけた事項については、必要な研修や全体協議の場・機会を計画的に位置づけ、その実行力を高めていきます。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと ※中期経営計画「基本方針」6項目に対する取組みを含む

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
きょうだい支援（再掲） ※中期経営計画上の位置付け 基本方針1・2 ※地域における公益的な取組み	・きょうだい会や親子イベントの継続実施 ・家族間交流・勉強会の実施 ・実践団体視察、スキルアップ研修の機会創出 ・きょうだい支援に関する理解促進と実践報告等を目的とした研修の実施 ・多様な主体との協働体形成、当該活動の持続可能性を高めるための資金源の獲得、共感層の拡充 ほか	・様々な機会を通してきょうだい当事者延べ 70 名超と関わる こと ・かつ、半数以上のきょうだい当事者が自身の抱えている思いを安心して話すことができる機会があると感じてもらえること（リピート率など） ・当該プロジェクトに参画し、又は支援に携わる個人・団体をさらに得ること

○ その他の活動等

- グループホーム新設に向けた取り組み（法人内における横断的な取組み）
- びぼっと南光台事務棟改築に向けた取り組み（法人内における横断的な取組み）
- 成年後見制度見直しの動向を注視し、法人として取り得る対応の検討

B 日中活動支援事業部

2. 仙台つどいの家事業計画

【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護）

○ はじめに

令和7年度は4月初旬に複数の利用者さんがコロナに感染し不安な中でのスタートでしたが、年間を通して感染症による休館は生じず、数年ぶりに本当の意味で平時の活動に戻ったことを実感した1年でした。マスクや基本的な感染予防には留意しながら、イベントや外出活動もフルバージョンで行うことができました。

令和8年度も変わらず『利用者さんと地域住民との関わり』を中心において活動を展開していきます。利用者さん一人ひとりが地域の中で役割をもって活動を展開していけるよう、全員の個別支援計画の中に『地域とのつながりを持ち、地域における自分の役割を見つける』という文言を明記し、利用者さんそれぞれの地域住民とのつながり方を模索していきたいと思います。

継続的な事業運営に欠かせない財務の安定化についても継続して取り組んでいきます。新規利用者については令和9年度に1名を迎えられるよう、実習を積極的に受け入れます。加えて、各種上位加算を取りこぼさず取得すること、週の出席日数が少ない利用者さんへの通所増の働きかけや適切な感染対策の継続により出席率確保に取り組むことなどで、安定経営のための財源確保に努めます。

職員育成については、例年通り各種研修会への参加とともに、法人内事業所での交換研修・事業所間でのイベントフォローを継続し、気づきとスキルアップに努めます。また、今年度も法人内日中活動事業所と情報交換しながら、『先進事業所での実習』『研修報告会』を合同で実施し、研修効果を高めていきます。

【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所としての権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会および同委員会主催の内部研修を通して職員の権利擁護意識の向上を図ります。【権利擁護推進】

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- とんがらし通信を隔月発行し、事業所や利用者の状況について地域社会へ積極的に発信し、しようがいのある人やその取り巻く状況を正しく理解してもらえるよう努めます。【地域社会への啓発】
- ボランティア・実習の受け入れやイベント等を通して、地域の方々も自己実現できるような活動を実施します。【地域貢献・公益的取り組みの推進】

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- ボランティアや後援会などを通してつどいの家を理解し応援してくれる人を地域の中に増やします。【地域社会への啓発】
- ご近所プロジェクトを通して、地域に貢献できる取り組みを検討・実施します。【地域貢献・公益的取り組みの推進】

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン 4

- 適切な感染症予防・欠席日数の多い利用者さんへの継続的な働きかけによる出席率の向上、次年度新規利用に向けた実習の積極的受け入れなどにより財務改善に努めます。
- 年間通じて休日開館日を可能な限り設定し、希望する利用者さんの出席機会を確保します。
- 全事業所一丸となり後援会活動を活性化し、新規会員の拡充に努めます。

項 目	令和 7 年度(実績見込)	令和 8 年度(目標)	差 異
(1) 週の通所日数増への取り組み		3 名について週 1 日ずつの通所増	約 109 万円給付費増
(2) 休日開館日	年間 16 日	年間 19 日	+3 日
(3) 利用延べ人数	年間 10, 266 名	年間 10, 808 名	+542 名

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン 5

- ケース会議等を通して、利用者一人ひとりのことをより深く理解するように努めます。
- 事業所間の交換研修・先進地視察・実習の機会を持ち、職員一人一人のスキルアップに努めます。さらに研修効果を高めるため、半期に 1 度の研修報告会（日中 5 事業所合同：web）を実施します。
- 権利擁護担当・内部研修担当により事業所内研修（利用者を深く知ろう・家族のお話を聞こう…）を企画・実施します。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと（昨年度継続）

内 容	具体的な取り組み	期待する成果等
(1) 多様な主体との協働・共創によるしょうがい者理解の促進	イオン仙台幸町店との連携により、若手社員を招いての合同活動（イベント）および店舗を会場にした利用者の作品展（表現展）の継続的開催。	・しょうがいのある人との関わりを通して、社員教育の場としての活用が広がる ・しょうがいのある人やその取り巻く状況を発信することで、地域社会による理解が進む。
(2) 近隣の保育所・小学校・放課後デイサービス等とのつながりをさらに強化する	親子クッキング・小学生クッキングとは別に、事業所を対象としたクッキング教室をめいぷる工房を活用して開催	利用者さんとの自然なかかわりを通して、子どもたちから正しくしょうがいを理解することができる

3. つどいの家・コペル事業計画

【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護・日中一時支援）

○ はじめに

平成13年（2001年）に開設した当事業所は25年目を迎えます。今年のテーマは「継続」としました。「コペル夏まつり」や「コペルでバザー」も通常開催ができるようになりました。感染症の影響で中止されていた地域交流を「元に戻す段階」から「継続させる段階」へとシフトする大切さを感じています。

昨年度に引き続き、まずは活動を充実させたいと考えていますが、昨年度までは、コロナ禍からの脱却を目指して取り組んで参りましたが、外出する活動やイベント・行事の開催もできるようになりました。今年は、参加してきた販売会やこれまで繋がってきた地域との連携を強固にしていきたいと思っています。財源確保については、新規利用者の獲得を目指し、高等部1～2年生の利用者実習段階から通所先として選んでもらえるよう、地域のニーズを受け止めていきたいと思っています。ただし、仙台市の集団指導に基づき、定員を遵守した適切な受け入れが求められています。無制限に登録できるわけではないため、実習等を通じてご本人との相性を見定めつつ、選ばれる事業所を目指して受け入れていきたいと思っています。人材育成・確保については、実習（介護福祉士・インターンシップ・看護等）の受け入れに加え、中学・高校・大学生のボランティア機会を提供できる取り組みを行い、学生にしょうがいのある方々と交流する機会を創出したいと思っています。令和5年度に開設した日中一時支援事業については、一定数の利用希望がある反面、実費が発生することから、利用を控える利用者がいることも課題に感じています。制度に縛られることなく、必要な時に活用できる事業にできればと考えています。現段階では日中一時支援事業を継続し、安心して通所できる環境を整えていきたいと思っています。設備・環境についても築25年が経過した中、建物の劣化や破損箇所も見られることから、必要なタイミングで改修できるように積み立てを行いながら、助成金の獲得を目指します。人材育成の取り組みとしては、全国規模の研修会への参加を進めるとともに、地域に根差した研修会や交換研修にも積極的に参加しながら、利用者のケース検討会（事例・GSV）を行い、ケース担当者が孤立しないチームを作っていきたいと思っています。また、今年度もコペル全職員が参加する研修会を開催し、意識向上や情報共有を丁寧に進めていきたいと思っています。

【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会の設置義務化に伴い、全職員が研修を受講し、権利擁護の視点を学べる機会を設けて継続していきます。
- 利用者主体の活動計画および、意思決定支援のプロセスを大切にする行動を心がけ、具体的な取り組みを考える意思決定支援チームを創設します。
- 権利侵害や虐待の起こらない事業環境を構築するため「にこりほっと」に取り組めます。
- 2025年度コペル権利擁護・虐待防止及び身体拘束適正化委員会に関する事業計画

ビジョン	しょうがい理解を深める
目標	・意思決定支援について共通理解を持ち、日々の支援に取り組む。 ・「防止」の観点だけではなく、権利侵害を生まない環境づくりに取り組む。

計画内容	・内部研修及びガイドラインの読み合わせを実施する。 ・身体拘束適正化のため、事例・ヒヤリハットの検証。 ・8月コペル全体での研修時に、権利擁護・身体拘束の内容を含め企画する。
------	---

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 東北福祉大学のパン販売を通して学生との交流を行います。パン販売後に利用者本人がゲストスピーカー等として授業に参加する機会を創り、理解促進を行います。
- フードボックス設置を含め、利用者・支援者と生活困窮者支援の循環に携わります。
- 地域を含めたイベント（夏まつり・コペルでバザー）を企画・実施します。

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- コペル通信を通して地域の方々にコペルの情報を発信します。（隔月1回発行予定）
- パン工房を生かし、地域の中でパンを通して法人理念を発信していきます。
- 宮城県災害派遣福祉チーム「通称：宮城県 DWAT」へ登録・派遣を行い、地域との防災協力や連携を進めます。（地域における公益的な取組）

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- 新規利用者1名の受入れを募集いたします。
- 看護師配置加算【Ⅲ】を取得。
- 今後見込まれる修繕工事に対して業者見積りを依頼し、資金積立計画を作成します。
- これまで積み立ててきた資金に加え、資金調達（助成金等）を探りながら、公用車の増車を検討します。

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- 先進地視察や外部研修への積極的参加を促します。
- ケース検討会（事例・GSV）を行い、支援の質の向上やしょうがい理解を深める。
- 支援感を醸成する研修会の開催 など

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
日中一時支援事業利用促進	年120回以上の利用を広げる。	安定的な通所

○ その他の活動

- 基本的感染対策を実施します。
- 防火管理の視点から必要性がある箇所の早期修繕に努めます。
- 防災対策の一環として簡易給食の提供を進めます。
- 継続して勤務してもらうためにも職員向けのボディケアの取り組みを導入します。（エイトラボ）
- 衛生委員会を通して職場の労働安全衛生向上（職場の環境整備・感染症対策・職員健康維持・ハラスメント対策など）に取り組みます。
- 防災委員会の検討結果を踏まえ、災害対策について研修会を実施いたします。（各種防災計画の見直し、避難訓練実施、地域の防災訓練参加等）

4. つどいの家・アプリ事業計画

【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護事業・日中一時支援）

○はじめに

令和 8 年度は、新規利用者 2 名を迎え、登録者数 43 名でスタートいたします。昨年度に引き続き、まだまだ道半ばではありますが、利用者個々の意思決定支援や残存能力の活用、そしてノーマライゼーションの考えを職員間で共有し、「アセスメントする」を合言葉に日中活動に取り組んでいきたいと思っています。

今後、利用者の主たる介護者の高齢化に伴い、グループホームを利用する利用者がさらに増える予想です。その中でも重点課題が、本人が安心して生活していく環境と災害時の事業所間の連携です。現在、法人外のグループホームを利用している利用者が増え、支援者間の連携がとても重要になってきているため、ご家族等との情報共有を行いながら、連携を密にしていきたいと思っています。また、地震や水害、感染症などの災害対策に関して対策が不十分な部分もありますので、話し合いをしながら対策を講じていきたいと思っています。

保護者の高齢化や共働きの保護者が多くなり、懇談会を開催すると半数以下の出席率と低調気味です。保護者会の担い手不足も課題としてあげられるため、家族全体でアイディアを出しながら活動に取り組んでいけるよう連携を深めていきます。

最後になりますが、職員の働き方については、継続して取り組みたいと思っています。勤務時間内における業務内容の見直し、休憩時間や年休消化の推進などに重点をおきながら、引き続き利用者の個別支援計画を中心に活動や行事を展開していき、地域との交流を深めていきたいと考えております。

【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン 1

- 権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会を開催します。（本人主体・意思決定支援を重視して取り組む）
- 内部研修の開催や外部研修へ参加します。
- 権利擁護・虐待防止及び身体拘束適正化に努めます。

計画については、以下の通りです。

ビジョン	本人主体・意思決定支援を重視して取り組む
目標	利用者主体の社会参加・支援の質の向上（意思表出しやすい支援・環境づくり）
計画内容(案)	権利擁護について学ぶ（ガイドライン・内部研修・外部研修など） 利用者主体の社会参加・意思決定支援（環境整備・選挙への取組等） 身体拘束の適正化及び AI によるヒヤリハットの分析

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン 2

- 山田町内との交流を継続していきます。
- 地域のニーズを把握し、公益的取り組み（貸出事業など）を行います。
- 障害者アートの祭典（市主催）への参画

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン 3

- 利用者と共に SDGs を意識した取り組み（フードドライブ、食品ロス削減活動）を実施します。
- 近隣地域との福祉講話に取り組みます。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン 4

- 研修や対話を重ねサービスの質の向上に努めます。
- 利用時間の確保や利用者の通所率を高められるように努めます。
- 新規利用者・中途利用希望者の受け入れを進めます。

項目	令和 7 年度（実績見込み）	令和 8 年度（目標）	差異
利用登録者	41 名	43 名	2 名増
通所日数	249 日	251 日	2 日増
利用者出席率	73%	88%	15%増
利用延べ人数	7,680 人	8,230 人	550 人増

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン 5

- 各種研修会の参加・先進事業所の見学を実施します。
- 感染症対策会議、BCP 会議、安全運転や防災等に関する研修会に取り組みます。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内容	具体的な取り組み	期待する成果等
つどいの家後援会活動の取組みを強化します。	利用者・職員・家族と共に、法人の理念をよく理解し、地域の人たちを巻き込めるように取り組みます。	つどいの家を知ってもらえる機会を様々な場面で多く設けていくことを目指します。
家族の会との連携	作業活動・清掃活動・親睦会・研修会など共同で活動します。	共同で行うことで、保護者との交流が増え、活動内容などを知ってもらうことを目的に取り組みます。
職場環境づくりに取り組みます。	グーグルを活用し、ポータルサイトの運営や情報共通などに努めます。公平に年休消化率を高められるように努めます。	職員間の協働性を高めていくことを目指します。

○ その他の活動

- 環境整備（備品の経年劣化に伴う修繕等）を行います。
- 助成金申請（電気温水器・福祉機器・エアコン・LED）を行います。
- 大規模修繕（2035 年想定）に向けて資金準備を計画的に進めて行けるように準備していきます。

5. 八木山つどいの家事業計画

【実施事業】

障害福祉サービス事業（八木山つどいの家）

○ はじめに

令和7年度末現在、八木山つどいの家は利用者定員20名に対して利用登録者15名です。今年度は令和6年の報酬改定で新設された「重度障害者支援加算」の取得を行いました。利用者一人ひとりの特性理解や再アセスメントを実施し、職員間での共通理解の確認や環境整備を行うことで、安定的な事業所運営に努めてまいりました。令和8年度も引き続き、安定的な事業所運営を継続するために、以下の3点を重点的に取り組みます。

1・支援の充実について

現在通所されている15名の内、行動関連項目10点以上の方が7名おり、一人ひとりに応じた丁寧な配慮と関わりが不可欠です。利用者一人ひとりが八木山つどいの家に来る目的や楽しみ、やりがいなどを見出せるよう、強みの再アセスメントを行っていきます。その上で、本人の意思決定支援を軸とした個別支援計画に沿った活動展開を行っていきます。また、定員数に到達していないため、引き続き新規利用者の受け入れも積極的に進めてまいります。

2・職員の質の向上について

職員間で情報共有を徹底し、情報の偏りをなくすことで支援方針の統一を図ります。記録や情報共有にICTツールを導入・活用することで、現場の気づきをリアルタイムに可視化し、チーム内での風通しを良くするとともに、利用者一人ひとりの最善の利益について活発に議論が行われる環境を構築します。利用者の想いを汲み取り、代弁・表現する「表現者」としての日々の支援を大切にするとともに、内部・外部研修を通じて個々の知識や価値観を広げ、チーム力をさらに高めてまいります。

3・地域連携について

八木山町内会を中心に地区班長の役割を担いつつ、地域の「八木山防災連絡会」への参加や交流活動、イベントの企画・開催を継続します。また、各大学でのゲストスピーカー登壇や学生との定期的な交流を通じ、障害理解の促進に繋げていきます。あわせて、有事の際に町内会等と連携し、利用者・職員がスムーズに行動できるよう、火災・地震対策の訓練を継続して実施してまいります。

【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所内で権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会を開催します。
- 全職員対象に研修を行い、権利擁護・意思決定支援について学びます。
- 各大学や事業所でのゲストスピーカー（東北工業大学、尚絅学院大学等）を通して、しょうがい理解・人材確保の観点も含め取り組んでいきます。
- 八木山つどいの家2026年権利擁護・虐待防止及び身体拘束委員会の事業計画

ビジョン	利用者一人ひとりがいきいきとした生活を送る
目標	・意思決定支援について共通理解を持ち、日々の支援に取り組む。 ・「防止」の観点だけではなく、権利侵害を生まない環境づくりに取り組む。
計画内容	・内部研修及びガイドラインの読み合わせを実施する。 ・虐待防止、身体拘束適正化のため、ヒヤリハットの検証や日々支援の確認を行う。

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 地域に発信するイベントを開催します（バザー等）。

- 地域行事への参加（八木山フェスティバル・市民センターまつり・第一町内会公園まつり）を通して、つどいの家が地域の中で求められている街づくりの役割を果たしていきます。
- 日々の活動で近隣の市民センターやコミュニティセンターなどの地域資源を活用しながら活動を展開していきます。

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 八木山防災連絡会への参加。地区班長の役割を担い、地域の困りごとなどを確認し、八木山つどいの家でできることを検討、実施します。
- 駅前ガーデン整備や地域清掃・ハーブ作り・駅前ロータリーイベントに参加する際に保護者会より寄贈していただいた「ビブス」を着用し、更なる地域との繋がりを構築します。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- ICT/DXを導入し、業務改善（ボイスレコーダーや日々の簡易記録作成、会議の進め方）や利用者アンケートを実施し利用者が求めている支援の確認を行います。
- 今年度取得した重度障害者支援加算の継続（日々の記録や振り返り）を行います。
- 通所日数の増加。通所率の向上のため、利用者の健康や日々の活動の充実（達成感や充実感）を図ります。

項 目	令和7年度(実績見込)	令和8年度(目標)	差 異
(1) 重度障害者支援加算	7人	8人	+1名
(2) 通所日数	247日	248日	+1日

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- 支援スタッフ部会やレクレーション教室へ参加します。（WEB研修・e-ラーニング活用等）
- 先駆的な取り組みをしている事業所への視察研修を実施します。
- 定期的に職員が知りたいこと、気になることの研修会を行い、知識向上への取り組みを行います。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取り組み	目標とする成果等
(1) 家族との連携	利用者の将来や成年後見制度などについて施設懇談会や保護者会勉強会を通じて学びます。 日々の連絡を密に行い、年2回面談を実施します。	家族の理解と協力が増え、保護者会活動の意識向上。 利用者・保護者・職員が一体となり事業を進めていきます。
(2) 健康維持	看護師、嘱託医、主治医との連携 通院同行、GHとの情報交換。 毎月1回衛生委員会を開催し、職員の働き方、環境等議論し改善します。	健康を維持し安定的な通所に繋がります。 利用者が過ごしやすい環境、職員が働きやすい環境づくりを進めていきます。
(3) アート活動	定期的にアート活動やクラブ活動を取り入れ、八木山展示会の実施。（年1回）	活動の目的、目標を明確化することで活動意欲向上。 八木山の特色（アート・クラブ活動）を定着させることで、新規利用者の獲得・定着を目指します。
(4) 販売会等への参加	各区役所販売やふれあい製品フェアへの出店。 八木山地域で開催されるお祭りへの出店。	地域との方とのふれあいを通じて作業品作成への意欲向上と作る楽しさややりがいを見出します。

○ その他の活動

- 八木山の環境整備等については定期的に仙台市に報告し、現状確認など行います。
- 後援会活動へ積極的に参加します。
- 車両の助成金申請を行います。

6. 仙台市若林障害者福祉センター事業計画

【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護事業）

○ はじめに

仙台市若林障害者福祉センターは、仙台市より委託を受け実施している生活介護事業です。法人内の生活介護他 4 事業所とは異なり、何らかの理由で地域の事業所に通うことが難しく在宅生活を送っていた方が利用し、各利用者がお住まいの地域の生活介護事業所等へ移行することの支援が事業目的の一つです。

これまで、若林障害者福祉センターの利用開始理由は、家族の高齢化に伴い通っていた事業所へ通所が困難になった、看護師体制不足により通っていた事業所を利用できなくなった、在宅生活が長期に渡り社会との接点が希薄になっていたなど様々な背景がありました。しかし、ここ数年においては、通っていた事業所のしょうがい理解不足から退所に至った方からのセンター利用相談が散見されています。本来、生活介護事業はしょうがいの軽重に関わらず常に介助を要する方に日中活動を提供する場です。このことから、高等学校卒業後の生活介護事業利用者の定着状況を把握し、本人・家族・事業所が困り感を軽減できるようなサポート体制の構築をするよう行政に働きかけることが喫緊の課題であると考えます。

また、今年は先の大震災から 15 年となる年であると同時に障害者福祉センターが指定福祉避難所となることから、各利用者が住まいの地域にどのような災害が想定されるか認識し、本人家族と共に備えを進めてまいります。

【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン 1

- 権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会を設置し、身体拘束の適正化を図り職員の権利擁護意識の向上に努めます。

ビジョン	しょうがい理解を深める
目標	・利用者主体を学び、自身を持った支援につなぐ
計画内容	・内部研修及びガイドラインを活用し権利擁護について学ぶ。 ・身体拘束の適正化を図るためにヒヤリハットを分析し課題を抽出する。

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン 2

- 地域からの信頼を得て担うべき姿をセンター内 4 法人協働で表面化させ、センターの共同運営に反映します。

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン 3

- 地域と顔の見える関係性づくりに努めます。
- 利用者が主役になる地域交流活動を実施します。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン 4

- 事業運営費を適切に運用しながら、業務プロセスを見直しコスト意識を高めます。

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン 5

- ケアマネジメントの視点を高められるよう外部研修を積極的に活用します。

- 定期的に内部研修を実施し、スキルアップに努めます。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取り組み	期待する成果等
しょうがいの重い人への支援方法を学ぶ	先駆的な取り組みを行う事業所等の見学・実習を行う。 強度行動障害者支援者研修を受講する。	基礎的な知識を得ることで、根拠を持った支援ができる。 学びを得ることで地域の事業所と意見交換でき、地域の福祉力が高まる。

○ その他の活動

内 容	具体的な取り組み	目標とする成果等
ケアマネジメントの視点を常に意識した支援の実施	個々のしょうがい特性や家族の状況に則した支援を実施するために、丁寧な情報収集と課題を把握する。	障害者福祉センターのみの利用にとどまらず、充実した生活を送ることができる。
健康を意識した取り組み	感染症等の正しい知識を得、衛生管理を学ぶ。	職員の心身の健康が保たれ、安心した支援を提供できる。
創造力の発表の場の創出	これまでに囚われない形式で表現の発表の場を設定する。	ひとりひとりが異なる創造力を持っていることに着目し、発表することで、利用者の自信につながり、職員の創造力の醸成につながる。
家族から信頼を得ることができる関係性づくり	定期的な面談の他、随時の連絡・訪問を実施する。	支援の方向性にブレが生じず安定した支援につながる。

7. 地域生活サポートセンター「ぴぽっと南光台」事業計画

【実施事業】

- (1) 日中一時支援事業・短期入所事業『すてっぷ・はうす』
- (2) 障害福祉サービス事業（居宅介護・重度訪問介護・行動援護・同行援護）
地域生活支援事業（移動支援）『ぺんたす』
- (3) 福祉有償運送事業

○ はじめに

コロナ禍を経て、感染症予防対策の継続は必要ですが、以前よりも集団活動の機会が持ちやすくなりました。ぴぽっと南光台は1対1の支援が主ですが、すてっぷ・はうす（日中一時支援・短期入所）では同時刻に複数の方が過ごされ、ぺんたす（ヘルプ事業）ではサークルや外出先などでいろいろな方々と出会います。個別の「その人らしさ」を大切にしながらも、利用者の方々のコミュニティが広がるような‘横に繋がる支援’にも力を入れていきます。そのためには支援力の向上が欠かせません。介護人、登録ヘルパー、ガイドヘルパーとさまざまな年代かつ多様な働き方のスタッフたちと、しょうがいのある方への支援で大切にすべきことや法人の理念について理解を深める機会を作りながら、丁寧で安心できる支援の提供を目指します。そして事業を継続していくための財務基盤の確立に繋がるよう、利用受け入れ方法の見直し（1名の介護人が複数利用者を担当するなど）、ヘルパーの派遣エリアの整理や非常勤・登録型職員の稼働率向上に向けた取り組みを行います。

【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所内の権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会を開催し、虐待防止・身体拘束の正しい理解に繋げていきます。
- 利用者の想いに寄り添った本人主体の支援を提供します。

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- すてっぷ・サロンの地域への貸館を継続します。
- 誰もが気軽に参加できる行事を企画し、地域との交流の機会をつくれます。
- 町内会の活動や行事に積極的に参加していきます。

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 南光台通信を定期的に発行し、しょうがい理解に繋がる内容を地域の方々にもわかりやすく発信していきます。
- 介護人やガイドヘルパーの募集活動を通して、地域の大学等との繋がりを継続し、事業所の取り組みへの賛同・協働に繋げていきます。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- 居宅介護、短期入所を中心に新規利用の受け入れを検討します。
- 派遣エリアを整理し、利用者の居住エリア周辺に住む登録ヘルパーを確保し、移動時間を最小限

に抑えながらサービス提供時間を最大化します。

- 定期的なシフト勤務ができる登録介護人や登録ヘルパーを確保・育成し、常勤職員が対応している利用を引継ぎながら、常勤職員の役割や職員体制等を見直していきます。
- ぴぼっと支倉「だいち」での受け入れや運営について内部で検討する場を設けます。
- 日々の受け入れに空きが生じた際は、ご利用の提案を継続して事業所から行います。

項 目	令和 7 年度(見込)	令和 8 年度(目標)	差 異
(1) 居宅介護 (重訪・行援・同行除く)	3108 時間/年	3780 時間/年	+672 時間/年
(2) 移動支援	8400 時間/年	8760 時間/年	+360 時間/年
(3) 短期入所	396 泊/年	420 泊/年	+24 泊/年
(4) 日中一時支援	1356 件/年	1392 件/年	+36 件/年
(5) 登録ヘルパー	8 名	10 名	+2 名
(6) 登録宿泊介護人	3 名	6 名	+3 名

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- ケース会議など利用者それぞれの支援について検証し、支援の統一や質の向上に努めます。
- 年間で内部研修を計画し、職員同士の意見交換や学びの機会をつくります。
- 外部研修に積極的に参加し、知識習得に努めます。
- 3 サポートセンター合同研修会（ぴぼっと支倉・ぴぼっと南光台・ピボット若林）を実施し、事業所を超えた職員間の意見交換の場をつくります。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
(1) より良い労働環境作り	ハラスメント防止、メンタルヘルスに関する学びや意見交換。 備品や書類、データ保管方法の統一。 利用調整ツールのクラウド化。	所属意識の高まり、モチベーション維持。 業務の効率化。 所属事業所外での事務作業。 時間の有効活用。
(2) 事務棟の改築	行政や関係団体との打ち合わせを基に各手続きへの着手。	南光台地域における新たな役割。 働きやすい労働環境。 新しい事業展開の可能性の検討。
(3) 安定した利用受け入れ	家族および利用者の高齢化などによる利用ニーズの調査。	新たなニーズの掘り起こし。

○ その他の活動

- 災害時の対応などリスクに備えた訓練を実施します。
- 仙台市短期入所事業所等連絡協議会へ参画し、短期入所等に関する情報収集及び事業所間の交流を図ります。

8. 地域生活サポートセンター「ぴぽっと支倉」 事業計画

【実施事業】

- (1) 障害者相談支援事業「とびら」 ※一般、指定特定、療育支援
- (2) 日中一時支援事業・短期入所事業「だいち」

○ はじめに

令和6年9月から行われた旧やまびこホーム（ぴぽっと支倉）の大規模修繕工事は、令和8年2月に終了し、仮移転先である仙台市交通局から3月に引っ越しを終えました。仮移転期間中は利用件数を調整していた「だいち」ですが、「すてっぷ・はうす」（ぴぽっと南光台）と連携しながら、徐々に利用件数を戻していくこととなります。「とびら」も面談や会議等を事業所で行えるようになりました。今後も、利用者や関係機関とともに、地域に拓かれた事業所運営を心掛けていきたいです。

地域への取り組みとしては、支倉隣接事業所（支倉保育所、木町通地域包括支援センター）との合同企画を行うことと、青葉区自立支援協議会の活動では地域展開チームの担当として、地域づくりを行う予定です。また、地域の人材育成のため、社会福祉士の実習受入れも継続していきます。

運営面では、令和8年度は、「とびら」「だいち」とともに、職員一人に係る業務量が増えることが見込まれます。財務改善と支援の質と量の維持・向上を両立するためにも、柔軟な事業運営に努めていきたいと思います。

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- しょうがいのある方の権利擁護に努めるとともに虐待防止のために相談員間や関係機関との情報共有を図ります。
- 事業所内に権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会を設け、定期的に現場における対応等について意見交換する機会を作ります（法人内権利擁護・虐待防止委員会と連携）。

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 地域の関係機関との協働（近隣の関係機関、町内会等、「支倉通信」の発行）。
- 青葉区自立支援協議会に参画し、他事業所との連携を図ります。
- 地域住民等との交流ができるような取り組みを行います（イベント等の企画）（年1回予定）

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 地域包括圏域会議等に参加し、地域の関係機関等と顔の見える関係を築きます。
- 通信を発行し、地域社会や関係機関等へ情報を発信します。
- 地域住民等との交流ができるような取り組みを行います。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- 事業所内の事業間の連携を図ります（相談支援事業-日中一時支援事業）。
- 昨年度の報酬改定により、計画相談の加算が複雑になったため、ミーティングなどで確認し、情報共有を行います。また、利用者の状況に応じてモニタリング回数の見直しを図ります。（相談支援事業）
- 適切な業務管理を行うために、各ケースの手続き等の進捗確認を行います。（相談支援事業）

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

- 外部研修参加を通して、スキルアップを図ります。積極的にオンラインでの研修を活用します。
受講した研修についてミーティング等で伝達研修を行い、職員全員が研修内容を把握できるよう取り組みます。
- 職員会議における内部研修を実施します。
- 「とびら」、「くれよん」（ピボット若林）の事業間の連携による人材育成。視察研修の実施。
- ぴぼっと南光台、ピボット若林、ぴぼっと支倉の3サポートセンター合同研修会の実施。

○ その他重点的に取り組むこと

内容	具体的な取り組み	期待する効果等
(1) 区自立支援協議会、地域包括とのつながり	青葉区内の関係機関との連携。 インフォーマルサービスの活用。 地域課題の抽出と整理。	地域ネットワークの構築
(2) 環境整備	書類整理（廃棄/保管/分類） 備品の整理	業務の効率化 備品管理・清掃の効率化
(3) 地域の方々との交流	近隣の関係機関（保育所、高齢者福祉サービス事業所等）、町内会との交流	地域の方々との顔の見える関係を築く

9. 地域生活サポートセンター「ピボット若林」事業計画

【実施事業】

- (1) 障害者相談支援事業「くれよん」※一般、指定特定、療育支援
- (2) 日中一時支援事業/短期入所「すきっぷ」
- (3) ホームヘルプサービス事業「ぴぼっと」※グループホームにおける居宅介護
※個人単位で居宅介護等を利用するグループホーム類型に対応する事業所
- (4) 共同生活援助事業「ひこうき雲」※グループホーム5ヶ所

○ はじめに

ホームヘルプサービス事業（「ぴぼっと」）は、毎月ヘルパー連絡会を各グループホームで実施し、オンライン研修等を活用しながら、現場で必要とされる知識や実践的なノウハウを継続して学ぶ機会をつくります。相談支援事業（計画相談/委託相談）は、障害種別を超えた対応が求められ、ケースレビューや事例検討等を通して、職員個々のみならず、事業全体としてのスキルアップを図ります。新規ケースにも柔軟に対応できるよう相談員間、法人内相談事業（「とびら」）と連携し取り組んでいきます。日中一時支援、短期入所事業は、「すてっぷ・はうす（ぴぼっと南光台）」が実施拠点となりますので、「すきっぷ」での受け入れはありませんが、事業所内の環境整備を図ります。今年度もサロン活動（「とり＋かえっこ」）を実施し、地域住民との交流を図ります。

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所内に権利擁護（兼虐待防止・身体拘束等適正化）委員会を設け（グループホームと連携）、定期的に現場における対応や身体拘束等の適正化を図るため、意見交換する機会をつくります。
- 内部研修において、権利擁護に関するテーマを設け、日々の支援の振り返りをする機会を設けます（法人権利擁護委員会と連携）。

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 地域行事へ参加し、交流を図ります（資源回収、地域清掃、会報の発行等）。
- 地域の関係機関とのネットワークの構築（区自立支援協議会、地域包括支援センター、若林区社会福祉協議会等）を図ります。
- 地域住民との交流ができるような取り組み（公益的な取り組み）を行います（サロン「とり＋かえっこ」）（年3回予定）。

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 地域住民と顔の見える関係づくりに努めます。
- 地域住民との交流ができるような取り組みを実施します。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- 「ぴぼっと」における特定事業所加算が持続できるようグループホームの居宅介護利用実績の安定を図ります。
- 視覚に障害のある利用者に対して、必要な知識や技術を身につけるために同行援護従業者養成研修を受講します。
- 計画相談における加算が複雑なため、くれよん会議等で情報共有しながら加算を取得します。利用者状況に応じてモニタリング期間（回数）の見直しを図ります。

○ 人材育成及び(事業所内)内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- 外部研修参加を通して、スキルアップを図ります。積極的にオンラインでの研修を活用します。相談員の支援力アップに向けた研修に参加し、受講した研修については、くれよん会議等で伝達研修を行うよう取り組みます。
- 職員会議にて内部研修を実施します。
- 3 サポートセンター合同研修会（ぴぼっと支倉・ぴぼっと南光台・ピボット若林）を実施し、事業所を超えた職員間の意見交換の場をつくります。
- 社会福祉士養成校の社会福祉援助技術実習を受け入れ、福祉の将来を担う人材を育成します。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取り組み	目標とする成果等
(1) 通所事業所、グループホーム、医療機関等との連携	利用者状況の把握、各ホーム、通所事業所等との情報交換等	加齢等に伴う健康面や今後の暮らしについて課題の共有、整理
(2) 社会福祉援助技術実習の新カリキュラム移行への対応	新たなソーシャルワーク実習 基本プログラム、個別実習プログラムの作成	基本プログラム、個別実習プログラムの活用

10. グループホーム「ひこうき雲」 事業計画

【実施事業】

(1) 障害福祉サービス事業（共同生活援助 5 ヶ所（入居者 24 名）・ひこうき雲）

○ はじめに

グループホームは多くの職員が従事し、勤務時間も変則的であるため情報共有に難しさがあります。そのため、情報の共有に関しては、現在運用している記録システム等を積極的に活用します。職員のスキルアップ及び意欲向上のためにヘルパー連絡会と連携し、オンライン研修を活用し、現場で必要とされる知識や実践的なノウハウを学びます。昨年度加齢等に伴い、入居者の医療的ケア（経管栄養やたんの吸引）が必要となりました。今後医療的ケアが必要となる入居者が増えることも考えられますので、住み慣れたグループホームでの生活を続けることができるよう世話人・生活支援員が医療的ケアに対応できるようにします。昨年度より設置が義務化された「地域連携推進会議」では、グループホーム訪問等を通じてグループホームや入居者に関する理解の促進を図ります。

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン 1

- 事業所内に権利擁護（虐待防止・身体拘束等適正化）委員会を設け（ピボット若林と連携）、定期的に現場における入居者への対応や身体拘束等の適正化を図るため、意見交換する機会をつくります。
- グループホームにおける権利擁護意識の向上を図るため、「こころのひやりはっと」、「グループホーム職員のための 1 問 1 答自己チェック」に取り組みます。
- 内部研修において、権利擁護に関するテーマを設け、日々の支援の振り返りをする機会を設けます（法人権利擁護委員会と連携）。
- 「地域連携推進会議」を開催し、グループホームに関する情報共有や意見交換を行い、入居者の権利擁護に努めます（年 3 回程度）。
- 入居者懇談会を開催し（月 1 回）、入居者の声をホーム運営に活かします。

＊「地域連携推進会議」：令和 7 年度より障害者支援施設及びグループホームでの設置が義務化。

構成員は、入居者・入居者家族・地域の関係者・福祉に知見のある人等

○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン 2

- 地域連携推進会議でのグループホーム訪問等を通じて、地域の人へのグループホームや入居者に関する理解の促進を図ります。
- 町内会活動（防災訓練等）に参加し、地域住民同士のつながりを持ちます。

○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン 3

- 大規模震災や火災、洪水を想定した避難訓練を計画的に実施します。
- グループホーム通信（「ももたろう通信」）を発行し地域社会や関係機関等へ情報を発信します。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン 4

- グループホームにおける居宅介護の積極的活用による運営を図ります（ぴぼっとと連携）。

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン 5

- 毎月の職員会議（対面）にて内部研修を実施します。オンライン研修サービスを活用し、幅広く障害福祉に関する知識を学びます（毎月の各ホームのヘルパー連絡会と連携）。

- 医療的ケアを行うために必要な三号研修を受講します。
*三号研修：特定の利用者に対し、たんの吸引や経管栄養などの医療的ケアを行うために必要な研修
- 視覚に障害のある入居者に対して、必要な知識や技術を身につけるために同行援護従業者養成研修を受講します。
- 市内のグループホームを見学し、グループホームに役立つ情報収集、ネットワーク構築を図ります。
- 3サポートセンター合同研修会（ぴぼっと支倉・ぴぼっと南光台・ピボット若林）を実施し、事業所を超えた職員間の意見交換の場をつくります。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取り組み	目標とする成果等
(1) 通所事業所、相談事業、医療機関等との連携	日々の入居者状況の把握（引継ぎ）、各ホームと通所事業所等との連絡会の実施	加齢等に伴う健康面や今後の暮らしについて課題の共有、整理
(2) 職員間の情報共有	チャットワーク、支援記録システム、Web 会議やオンライン研修の活用	タイムリーな情報共有 情報の一元管理、可視化
(3) 感染症への対策	日々の感染予防の取り組み	感染の予防、感染者等が発生した場合の円滑な対応
(4) 新規グループホーム開設に向けた準備	運営上の諸課題の整理、検討	新規グループホーム開設

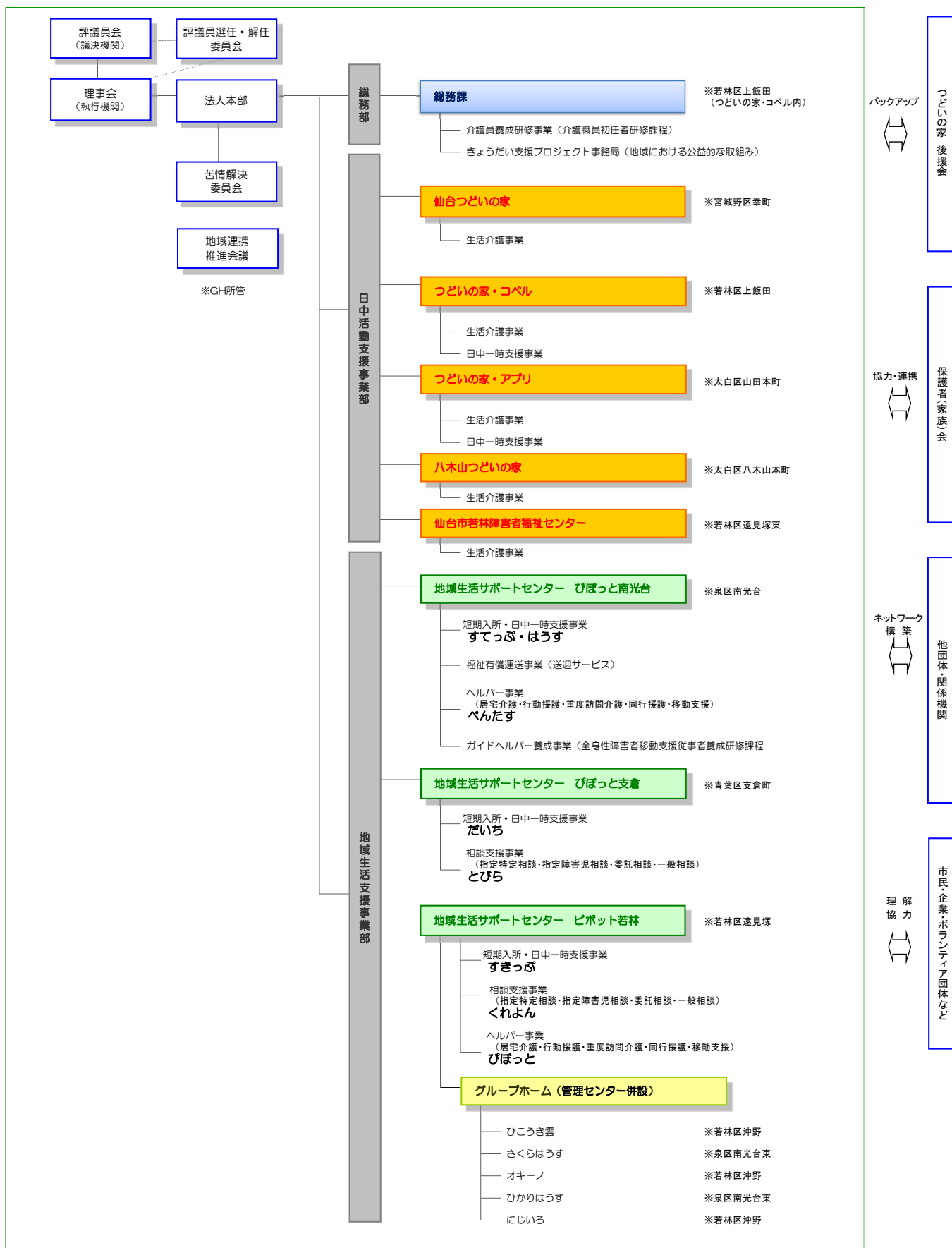
○ その他の活動

- 関係機関（他 GH、日本 GH 学会等）と連携し、グループホーム運営等に関する情報収集を図ります。
- 仙台市グループホーム連絡会へ参画し、グループホームに関する情報収集及び事業所間の交流を図ります。

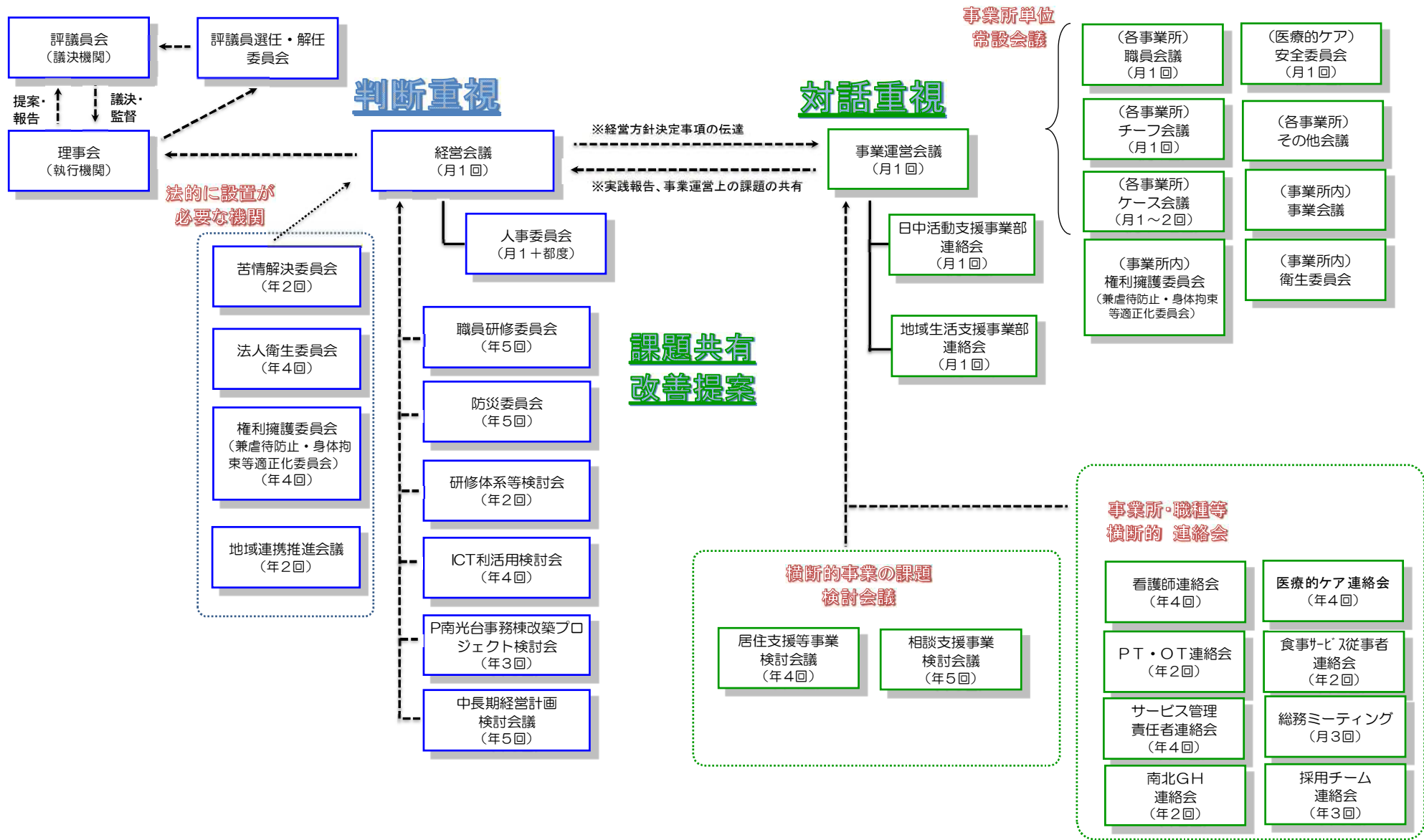
Ⅲ 参考資料
1. 運営組織図

社会福祉法人 つどいの家
運営組織図

令和8年4月1日現在



2. 会議・委員会構成案(令和8年度版)



3. 令和8年度年間予定表(法人全体)

日	曜日	4月予定	日	曜日	5月予定	日	曜日	6月予定	日	曜日	7月予定	日	曜日	8月予定	日	曜日	9月予定
1	水	辞令交付式&全体職員会議 理事長巡回(若福)16:15～	1	金	介護職員初任者研修1-1	1	月		1	水		1	土		1	火	
2	木		2	土		2	火	オキーン・コベル連絡会 介護職員初任者研修1-9	2	木		2	日	採用試験②	2	水	
3	金		3	日	憲法記念日	3	水		3	金	非常勤等職員研修	3	月		3	木	居住支援等事業検討会議③ 地域生活支援事業部連絡会
4	土		4	月	みどりの日	4	木	地域生活支援事業部連絡会	4	土		4	火		4	金	日中活動支援事業部連絡会
5	日		5	火	こどもの日	5	金	法人食事サービス担当連絡会① 日中活動支援事業部連絡会 介護職員初任者研修1-10	5	日		5	水	日中活動支援事業部連絡会 地域生活支援事業部連絡会	5	土	地域連携推進会議③AM(南部GH訪問)(予定)
6	月		6	水	振替休日	6	土		6	月		6	木	中長期経営計画検討会議16～	6	日	
7	火	新任職員研修/1日目	7	木		7	日	採用試験①	7	火	ひかりはうす・仙つ連絡会	7	金		7	月	
8	水	新任職員研修/2日目	8	金	介護職員初任者研修1-2	8	月		8	水	苦情解決研修② 16～ 日中活動支援事業部連絡会 理事長巡回日(支倉)	8	土		8	火	法人衛生委員会13:30～ ※メンタルヘルスクラ研修②を兼ねる
9	木	日中活動支援事業部連絡会 福祉セミナー実行委員会16～	9	土		9	火	中長期経営計画検討会議16～ 介護職員初任者研修1-11	9	木	地域生活支援事業部連絡会	9	日		9	水	苦情解決研修①(1630)
10	金	地域生活支援事業部連絡会	10	日		10	水		10	金		10	月		10	木	
11	土		11	月		11	木	ひこうき雲・コベル連絡会 法人衛生委員会13:30～	11	土		11	火	山の日	11	金	
12	日		12	火	研修体系等検討会① 地域生活支援事業部連絡会 介護職員初任者研修1-3	12	金	介護職員初任者研修1-12 P南光台事務棟改築プロジェクト会議①13:30 地域連携推進会議①AM&入居者懇談会(北部GH)	12	日		12	水	後援会役員会②13:30～	12	土	
13	月	P南光台事務棟改築業者プレゼン候補日Pm	13	水	法人看護師連絡会① 16～ 日中活動支援事業部連絡会 理事長巡回日(仙つam)	13	土		13	月		13	木	研修体系等検討会② 防災ネットワーク訓練	13	日	
14	火	職員研修委員会①(1630)	14	木	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～	14	日		14	火	さくらはうす・仙つ連絡会	14	金		14	月	
15	水	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～ 防災ネットワーク訓練	15	金	防災ネットワーク訓練 介護職員初任者研修1-4	15	月		15	水	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～ 防災ネットワーク訓練	15	土		15	火	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～ 防災ネットワーク訓練
16	木	P南光台事務棟改築業者プレゼン候補日Pm	16	土		16	火	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～ 防災ネットワーク訓練 介護職員初任者研修1-13	16	木	権利擁護・虐待防止委員会②	16	日		16	水	権利擁護・虐待防止委員会③
17	金	中長期経営計画検討会議16～	17	日		17	水		17	金		17	月		17	木	ICT利活用検討会 13:30～ 相談支援事業検討会議② 理事長巡回日(アプリ)
18	土		18	月	理事長巡回日(八木山)16:30～	18	木	ICT利活用検討会 13:30～ にじいろ・コベル連絡会	18	土		18	火	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～	18	金	
19	日		19	火	権利擁護・虐待防止委員会① 介護職員初任者研修1-5	19	金	介護職員初任者研修1-14	19	日		19	水	法人看護師連絡会② 16～ 職員研修委員会③(1630)	19	土	
20	月		20	水	居住支援等事業検討会議①	20	土		20	月	海の日	20	木	理事長巡回日(仙つam)	20	日	
21	火		21	木	理事長巡回日(アプリ)	21	日		21	火		21	金		21	月	敬老の日
22	水		22	金	採用チーム検討会①16～ 介護職員初任者研修1-6	22	月		22	水		22	土		22	火	国民の休日
23	木	法人防災委員会①	23	土		23	火	介護職員初任者研修1-15	23	木	医療的ケア連絡会②16:30～	23	日		23	水	秋分の日
24	金	経営会議&人事委員会10～ P南光台事務棟改築業者プレゼン候補日Pm サビ管連絡会①	24	日		24	水	チーム職研修1630～	24	金	経営会議&人事委員会10～	24	月		24	木	
25	土		25	月		25	木	経営会議&人事委員会10～ にじいろ・仙つ連絡会	25	土		25	火	経営会議&人事委員会10～	25	金	経営会議&人事委員会10～
26	日		26	火	経営会議&人事委員会10～ 介護職員初任者研修1-7	26	金	4所合同施設懇談会	26	日		26	水	サビ管連絡会②	26	土	
27	月		27	水	医療的ケア連絡会①16:30～	27	土	第1回ガイドヘルパー養成講座①	27	月		27	木	法人防災委員会③ 理事長巡回(南光台13:30) 理事長巡回日(八木)10:30～	27	日	
28	火	相談支援事業検討会議① 後援会総会13:30～ ハラスメント防止研修② 16～	28	木	後援会役員会①13:30～	28	日	第1回ガイドヘルパー養成講座②	28	火	中堅職員研修1630～	28	金		28	月	
29	水	昭和の日	29	金	介護職員初任者研修1-8 14:00～16:00 OT連絡会	29	月		29	水	居級支援等事業検討会議② ネクスト管理者研修16～	29	土		29	火	医療的ケア連絡会③16:30～
30	木		30	土		30	火	法人防災委員会② 介護職員初任者研修1-16	30	木	ひこうき雲・八木山連絡会	30	日		30	水	
			31	日					31	金	相談支援事業検討会議②(全体)	31	月				
備考		休日数:9日(日中部門) 法定労働時間:171.4H ハラスメント防止研修①(新任職員)※動画配信	備考		休日数:13日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 理事会 監事監査	備考		休日数:8日+1日(日中部門) 法定労働時間:171.4H 定時評議員会	備考		休日数:9日(日中部門) 法定労働時間:177.1H	備考		休日数:11日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ	備考		休日数:11日(日中部門) 法定労働時間:171.4H 理事会 夏季インターンシップ 3者共催講演会(未定) ハラスメント防止研修②(全職員)

日	曜日	10月予定	日	曜日	11月予定	日	曜日	12月予定	日	曜日	1月予定	日	曜日	2月予定	日	曜日	3月予定
1	木	法人防災訓練	1	日	介護職員初任者研修2-8	1	火	中長期経営計画検討会議16～	1	金	元日	1	月		1	月	
2	金	地域生活支援事業部連絡会 日中活動支援事業部連絡会	2	月		2	水	地域生活支援事業部連絡会	2	土		2	火	拡大人事委員会 9～	2	火	
3	土	介護職員初任者研修2-1	3	火	文化の日	3	木		3	日		3	水	日中活動支援事業部連絡会 地域生活支援事業部連絡会	3	水	日中活動支援事業部連絡会
4	日	採用試験③/新規高卒他 介護職員初任者研修2-2	4	水		4	金		4	月		4	木	管理者ヒアリング(職員査定等)/全日	4	木	地域生活支援事業部連絡会
5	月		5	木	日中活動支援事業部連絡会 地域生活支援事業部連絡会	5	土		5	火	日中活動支援事業部連絡会	5	金	管理者ヒアリング(職員査定等)/Am 3部長打合せ 14～ 採用チーム検討会③16～	5	金	新任職員(中途)振り回り研修
6	火	新任職員(中途)研修/1日目 オキーン・コベル連絡会	6	金	地域連携推進会議②PM	6	日		6	水		6	土	介護職員初任者研修3-1	6	土	介護職員初任者研修3-9
7	水	新任職員(中途)研修/2日目	7	土	介護職員初任者研修2-9	7	月		7	木	地域生活支援事業部連絡会	7	日	介護職員初任者研修3-2	7	日	介護職員初任者研修3-10
8	木		8	日	介護職員初任者研修2-10	8	火	居住支援等事業検討会議④ 権利擁護・虐待防止委員会④	8	金		8	月		8	月	
9	金	採用チーム検討会②16～	9	月		9	水	日中活動支援事業部連絡会	9	土		9	火	人事委員会 10～	9	火	苦情解決委員会14:00～
10	土		10	火	ひかりはうす・仙つ連絡会	10	木	法人衛生委員会13:30～	10	日		10	水	相談支援事業検討会議⑤ 理事長巡回日(支倉)	10	水	
11	日		11	水	理事長巡回日(支倉)	11	金	法人防災委員会⑤	11	月	成人の日	11	木	建国記念の日	11	木	法人衛生委員会13:30～
12	月	スポーツの日	12	木	職員研修委員会④(1630)	12	土		12	火		12	金	防災ネットワーク訓練 P南光台事務棟改築プロジェクト会議③13:30	12	金	新任職員1年振り回り研修16～ 防災ネットワーク訓練
13	火		13	金	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～ 防災ネットワーク訓練	13	日		13	水	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～	13	土	介護職員初任者研修3-3	13	土	介護職員初任者研修3-11
14	水	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～	14	土	介護職員初任者研修2-11	14	月		14	木		14	日	介護職員初任者研修3-4	14	日	介護職員初任者研修3-12
15	木	防災ネットワーク訓練 ひこぎ雲・コベル連絡会	15	日	介護職員初任者研修2-12	15	火	事業運営会議 9～ ※事業計画案概要協議含 3部長打合せ 14～ 防災ネットワーク訓練 健診事後措置面談16～	15	金	人事委員会 10～ 防災ネットワーク訓練	15	月		15	月	
16	金	新任職員振り回り研修 9～ P南光台事務棟改築プロジェクト会議②13:30	16	月		16	水	研修体系等検討会③	16	土		16	火	事業運営会議・拡大人事9～ 3部長打合せ 14～	16	火	事業運営会議 9～ 3部長打合せ 14～
17	土	介護職員初任者研修2-3	17	火	さくらほうす・仙つ連絡会 後援会役員会③13:30～ 理事長巡回日(仙つam)	17	木	管理者ヒアリング(次年度人事等)/全日	17	日		17	水	後援会役員会④13:30～	17	水	
18	日	介護職員初任者研修2-4	18	水	法人看護師連絡会③ 16～	18	金	管理者ヒアリング(次年度人事等)/Pm 職員研修委員会⑤(1630)	18	月		18	木	第3回ガイドヘルパー養成講座①	18	木	ICT利活用検討会 13:30～
19	月		19	木		19	土		19	火		19	金	第3回ガイドヘルパー養成講座②	19	金	
20	火	にじいろ・仙つ連絡会	20	金	法人福祉セミナー	20	日		20	水		20	土	介護職員初任者研修3-5	20	土	介護職員初任者研修3-13
21	水		21	土	介護職員初任者研修2-13	21	月	理事長巡回日(アプリ)	21	木	3部長打合せ 14～	21	日	介護職員初任者研修3-6	21	日	春分の日 介護職員初任者研修3-14
22	木		22	日	介護職員初任者研修2-14	22	火	ICT利活用検討会 13:30～	22	金		22	月		22	月	振替休日
23	金	経営会議&人事委員会10～	23	月	勤労感謝の日	23	水	経営会議&人事委員会10～	23	土		23	火	天皇誕生日	23	火	
24	土	介護職員初任者研修2-5	24	火	理事長巡回(南光台10:00) 医療的ケア連絡会④16:30～	24	木		24	日		24	水		24	水	経営会議&人事委員会10～
25	日	介護職員初任者研修2-6	25	水	経営会議&人事委員会 10～ 相談支援事業検討会議④(全体)	25	金		25	月		25	木	経営会議&人事委員会10～ ※次年度計画案等最終確認	25	木	
26	月		26	木	サビ管連絡会③	26	土		26	火	経営会議&人事委員会10～	26	金	サビ管連絡会④	26	金	
27	火	中長期経営計画検討会議16～	27	金	法人食事サービス担当連絡会② ひこぎ雲・八木山連絡会	27	日		27	水	法人看護師連絡会④ 16～	27	土	介護職員初任者研修3-7	27	土	介護職員初任者研修3-15
28	水	メンタルヘルスケア研修①(1030)	28	土	介護職員初任者研修2-15	28	月		28	木		28	日	介護職員初任者研修3-8	28	日	介護職員初任者研修3-16
29	木	にじいろ・コベル連絡会	29	日	介護職員初任者研修2-16	29	火		29	金					29	月	
30	金	法人防災委員会④ 3団体共催事業	30	月	14:00-16:00 OT連絡会	30	水		30	土					30	火	
31	土	介護職員初任者研修2-7				31	木		31	日					31	水	
備考		休日数:10日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 苦情解決委員会 新任職員振り回り研修	備考		休日数:11日(日中部門) 法定労働時間:171.4H 人事異動希望調査 法人セミナー(予定) ※11/中下旬～12/上旬	備考		休日数:12日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 理事会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理者ヒアリング	備考		休日数:12日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 冬季インターンシップ	備考		休日数:10日(日中部門) 法定労働時間:160.0H 春季インターンシップ	備考		休日数:9日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 理事会・評議員会 苦情解決委員会 春季インターンシップ