

平成29年度 事業計画書

I. 法 人 事 業

【法人理念と経営目的】

「あわれみでなく、お互い人間として幸せになること」この法人結成時の願いを理念とし、

1. 就労の場と就労に必要な諸サービスを提供し、社会の一員として自立できるように支援を行う。
2. 施設及び在宅障害者等が健全な日常生活が営めるよう、環境に応じた適切な支援を行う。

【運営方針】

「人としての夢と希望を持ち、個々の能力を最大限に発揮し、生きがいある人生を掴むよう支援します。」を基本に

- ① 利用者と対等な関係に基づく支援
- ② 保護から自立へ向けた支援
- ③ 潜在能力を引き出し、発揮させる支援
- ④ 自由と責任の下、実態に応じた支援

以上のテーマに沿ったサービス提供・事業運営・職員育成等を目指す。

1. 平成29年度 理事長 事業方針

平成28年度の事業を振り返ると、4月の深谷市障害者基幹相談事業の委託から始まり、上柴ホームの建設や、新施設建設に伴う協議書の提出がやっとの思いで叶った他、建設用地の深谷市からの有償譲渡など大きな動きがあった。一方で、労基署のホーム夜勤や時間外労働における勧告。就業規則の改定や福祉法の改正に伴う多種多様な課題など、ソフト面においても大幅な変更が行われ、これら対応に追われた一年という思いが強い。

今年度は新施設建設計画について、用地造成の完了と国庫補助の内示を目指したいと考えるが、内示が得られなかった場合、再度の協議書提出を行う予定である。

また、法人役員・評議員体制も新たな体制でスタートする年度となり、より責務の重大性を痛感することになると思われる。

この数年、介護職員の人員不足或いは新卒者の福祉離れと言われている。本法人に見る新卒者採用でも、思うように人材が集まりにくいという現状があり、人事院勧告はもとより新任職員等の本俸を5000円を上限に引き上げることとし、一般企業等に近づける努力が必要と感じている。

今福祉は曲がり角に来ていると思う。

「与えられる福祉」から「社会の有益性と独自の企画性を追求する福祉」へと変貌していくのではないかと考える。そこには、法人の在り方や経営的手腕が望まれるものと推察する。故に本法人の将来を考えてもらおうと、次代を担う若手幹部職員7名に長期計画検討委員会（呼称：ウェルファ30プラン）を29年1月設置、本年12月に答申を提出するよう依頼した。

「福祉は人なり」言い古した言葉ではあるが、変わらぬ基本と考えている。

資格取得を以前から職員にはお願いしてきたが、自分は福祉職であると胸を張って人に言え

る知識や技量を蓄え、国家資格取得をめざし、福祉職の社会的ステージ向上を目指してほしいと考える。

今後さらに厳しい局面が多く想定されるが、5年・10年後の本法人の経営の安定化を目指し、且つ職員のスキルアップの為にはその基盤を今つくる必要があると思う。そしてその事が今後、職員や利用者の安定化にもつながると考える。

法人運営ではガバナンスやリスク管理など社会的に大きな課題が求められるようになってきた一方で、現場職員にはマンパワー不足、処遇の質の向上、職員育成など山積した課題がある。これらの事を念頭に常に奮励努力し、業務に精通されんことを期待する。

2. 各事業方針

各事業が独立採算を目指し鋭意努力すると共に、別紙各事業方針内のことについて特に進めていく。

3. 施設運営

(1) 第1種社会福祉事業

<障害者支援施設>

- ① 春日園（入所・生介・短） 深谷市本田 3126 番地[入 40 名・生 40 名・短 4 名]

(2) 第2種社会福祉事業

<障害福祉サービス>

- ② 第2春日園（移行・B型） 深谷市本田 3342 番地 [定員 移 6 名・B 46 名]
③ 深谷たんぽぽ（生介・B型） 深谷市人見 2000 番地 [定員 生 25 名・B 25 名]
④ 妻沼つくし作業所（生介・B型） 熊谷市飯塚 376 番地 1 [定員 生 15 名・B 15 名]
⑤ のぞみ深谷営業所（居宅・同行・行動・重度訪問） 深谷市長在家 2659 番地 1
⑥ のぞみの園ホーム（共同生活援助）[定員：計 38 名]
a 『KASUGA』 深谷市田中 2320 番地 4 [定員：6 名]
b 『とびた』 深谷市本田 593 番地 [定員：7 名]
c 『1号館』 深谷市東方 3722 番地 1 [定員：9 名]
d 『2号館』 深谷市東方 3722 番地 1 [定員：9 名]
e 『上柴』 深谷市上柴東西 3 丁目 5 番 2 [定員：7 名]

<児童支援>

- ⑦ のぞみ深谷（児童発達支援） 深谷市長在家 2659 番地 1
⑧ のぞみ深谷（放課後等デイサービス） 深谷市長在家 2659 番地 1 [定員：10 名]

<相談支援>

- ⑨ 相談支援センターのぞみ（特定相談支援事業等） 深谷市本田 3326 番地 1
⑩ 深谷市障害者基幹相談支援センターうらら（基幹相談支援事業） 深谷市人見 2000 番地

<移動支援>

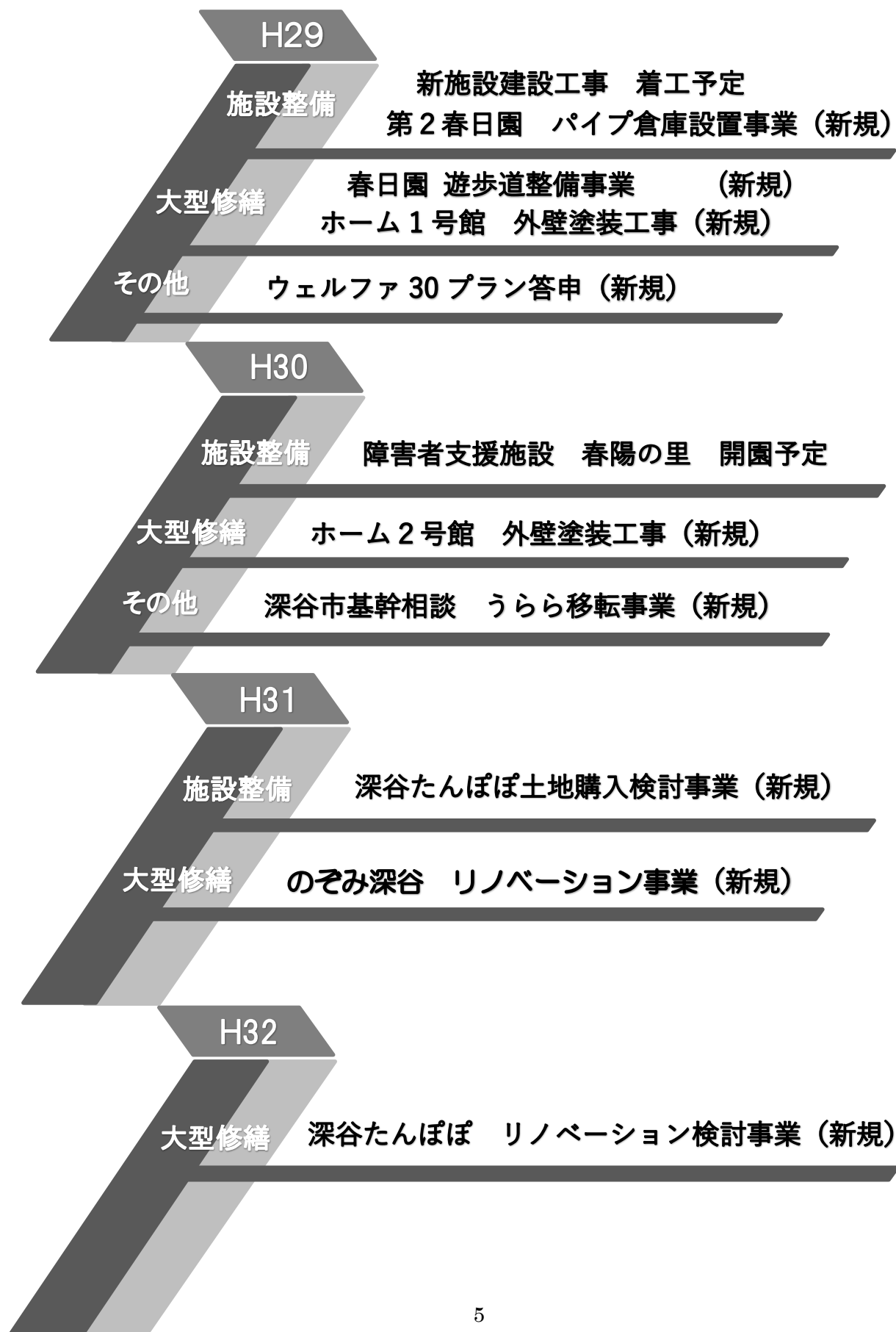
- ⑪ のぞみ深谷（移動支援事業） 深谷市長在家 2659 番地 1

(3) 公益事業

- ⑫ 春日園（日中一時支援事業） 深谷市本田 3126 番地
⑬ のぞみ深谷（障害児者生活サポート事業） 深谷市長在家 2659 番地 1
⑭ つくしの家（福祉交流の事業） 深谷市人見 1999 番地 1

4. 今後の年度計画と推進状況

*入所支援施設建設については国の内示によって左右されるが、内示のない場合でも自己資金にて建設して行く方向となった。



5. 整備事業

(1) 本年度整備計画 (100万円以上)

①新施設建設の建設(内示の状況による)

平成28年12月に国庫補助協議書を提出しており、現在は国の内示待ち状態である。認められなかった場合は今年度再掲出を行う予定であるが、内示があった場合にはただちに建設準備及び着工とタイムスケジュールの厳しい建設となる。

(千円)

支出項目	金額	収入項目	金額
建設資金(設計料含)	662,000	国庫補助金等	306,541
備品費	40,000	借入金	294,500
		法人自己資金	100,959
合計	702,000		702,000

・新施設建設タイムスケジュール

7月内示	8月入札	9月着工	10月	3月	竣工	4月
			補助金申請		引渡	開園

②一坪運動の継続～春陽の里建設寄付金推進運動(h29年度から)

一昨年から始めた一坪運動は未だに寄付をして下さる方が続いており、土地取得後も新施設建設に向けて寄付金推進運動を継続実施していく。

- ・一坪運動(寄付金) 一口30,000円 【4月末で終了】
(h29/2月20日現在8,126,000千円)
- ・春陽の里建設資金獲得運動 一口30,000円 【5月1日より開始】

③のぞみの園ホーム1号館 外壁塗装工事

予定工事価格: 1,600,000円 (自己資金)

④春日園 遊歩道整備事業

予定工事価格: 2,500,000円 (自己資金)【入札予定】

⑤第2春日園 パイプ倉庫設置事業(大広場)

予定工事価格 1,300,000円

(2) 補助金申請計画等

①第2春日園 木工機械モルダー

共同募金会 前期 助成申請を行う。

予算概要 助成額 500万円、自己負担 350万円、総事業費850万円

②生活支援サービスのぞみ 車いす対応車両の整備(定員4名)の整備

共同募金会 後期 助成申請を行う。

予算概要 助成額 170万円、自己負担90万円、総事業費260万円

(3) その他各事業の状況により助成団体に申請することがある。

6. 法人活動予定表

(1) 法人全体

年	月	理事会・評議員会等	事務局	その他
29	4		新施設建設用地解体 工事終了	新人職員研修 (4月～9月)
	5		法人施設職員交歓会	共同募金申請 日本財団申請 法人レク
	6	監事会(監事監査) 事業報告書・決算書他審議		
	7		新施設内示予定	
	8	新施設入札等に関すること	同入札	
	9		同着工	相互研修・前期人事考課 共同募金申請
	10	運営上の問題点	新施設補助金申請	新人育成職員研修 (10月～3月)
	11			
	12			
30	1	補正予算他・新春懇話会	新春講演会	
	2			
	3	事業計画・予算他		後期人事考課及び総合 評価、目標設定

※その他：事業進展に伴い、必要により理事会・評議員会を開催。

時期未定だが『法人海外グループ旅行』を実施。実行委員会を設ける。

(2) 各事業所・・・各事業所の年間行事予定表は別表による。

7. 法人研修

A：内部研修等

(1) 新人研修（4月～9月）・・・プロから学ぶ

- ①社会人共通研修 (マナー研修・報告相談連絡研修)
- ②法人職員育成研修座学 (援助技術講座、安全運転講習、事務処理研修等)
- ③法人職員実務者研修 (授産・生活支援・地域別の支援体験等)
- ④意見交換会 (学んだこと・失敗事例等の中間・総合 報告及び意見交換)

(2) 新人育成職員研修（10月～3月）

法人全体で新人を育成することを目標に、理事長による「新人育成職員」を任命。

法人育成職員は、各担当事業所をラウンドし新人と意見交換及び相談対応する。

1～2ヵ月に1度理事長と会議をし、報告及び理事長の方向性と会っているか確認をする。

(3) 人事考課 【対象：正職員】

総合（絶対・相対）評価を用い1年の評価行う。反映時期は、次年度の4月・10月の昇給。各施設長は、事業計画実行結果を評価。更に、課長・課長補佐は、管理職人事考課シートを用い評価。

- ①前期考課 4月～9月
- ②後期考課 10月～2月
- ③総合評価・次年度目標設定 3月

(4) 平成29年度新卒採用計画

平成29年度新卒採用のため、施設見学会を企画。また、社協等で主催する面接会に参加。

B. 外部研修・・・『埼玉のぞみの園 法人研修計画』別表による。

8. 各種会議

- ①法人連絡会 毎月1回 各事業所長
- ②のぞみ深谷連絡会 毎月1回 理事長、のぞみスタッフ
- ③庶務会議 毎月1回 各庶務等
- ④ウェルファ30プラン 12月まで毎月1回 基本毎月12日
- ⑤IT委員会 2ヵ月に1度（その他実務に応じて）
- ⑥法人安全委員会 毎月1回（第4水曜日）

調査施設/月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
春日園	つの				会議				た本			会議
第2春日園		春ホ								春の		
深谷たんぼぼ			第2の									
妻沼つくし				た本								
ホームk・と						春						
ホーム12・上							第2				た	
のぞみ深谷								つホ				

9. 法人年間休日数 *他に夏季休暇を8月に2日間付与。合計 公休日数は111日。

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
休日数	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	8	9	109

10. 法人年間カレンダー・・・埼玉のぞみの園 法人年間カレンダーは別表による。

11. 組織図・・・埼玉のぞみの園 施設組織図は別表による。

基本方針

新施設建設に関する対応を第一義に進めて行くため、資金調達や捻出等万全を期す他、4名の新卒者の教育研修及び来年度の新卒者の大幅な採用を検討していく。

また、福祉法の改正による法人改革（役員等の組織変更）の推進に努力していく。更にこれら業務の進展に伴い、新たな事務員の採用を考慮しながらも、業務の効率化に努めていく。

一方相談支援については2名の正職を配置し、周囲から評価をいただいているが、人件費の凡そ1／3程度しか収入を得られていない現状から、採算ベースについて要検討の年と考える。

（１）新施設開園準備（7月下旬内示を受ける想定で始動）

- 4月末 土地の整備等の終了
- 5月～6月 運営基本方針作成
- 7月～ 運営方針具現化
- 3月～ 職員研修開始

（２）財務強化

【設定経緯】：財務の法改正に伴い、国が示す内容に対応。更に、今後の法人事業に対応できるよう資金計画を立てる必要がある為。

【具体的な取組内容】

- ・充実残額・新科目・現況表等への対応。 ・今後の事業計画に即した資金計画案作成。
- ・新施設建設平成29年度3ヵ年資金積立計画 平成29年度目標3,500万円。

（３）法人職員採用及び育成の強化

【設定経緯】：採用数を達成できる手段の構築及び法人全体で育成していくことが必要な為。

【具体的な取組内容】

- ・法人育成担当職員の配置 ・プロの研修・業者の活用

（４）節約の実施

【設定経緯】：貯蓄を行う為、経費率（事業費＋事務費）を20%未満。

【具体的な取組内容】

- ・電気、車両、備品購入の見直し ・入札及びプレゼンによる工事及び備品購入の実施

（５）相談支援事業所の在り方検討

【設定経緯】：人員配置・運営内容の見直しを図り採算ベースを探る。

【具体的な取組内容】

- ・運営内容及び職員勤務体制の変更 ・パートタイム職員の採用及び歩合制の導入検討

基本方針

60歳以上の入所者が19名と定員の約半数になってきた。高齢化と重度化が進んでおり、徐々に「特養と療護施設を足して2で割った施設」という改築時の基本スタンスに近づきつつある様に感じる。

また一方で、活動的な利用者もあり2局面の対応を迫られている。施設生活に支障をきたしている方には介護支援を充実、施設支援のあまり必要でない方には通所サービスやホーム利用を促し、自立した生活を営めるような支援を構築していく必要がある。

そのために、チームで行う実態に照らし合わせた個別支援計画が重要である。

さらに介護の他に医療面・精神面・食事等、幅広い知識が必要になってきている実情、職員の育成は急務のことであると考ええる。

（１）重度化・高齢化対策について将来的展望の道筋を作る。

設定経緯：加齢に伴う関節、筋肉、骨等の衰えによる身体機能の低下、気分の落ち込み、不眠、食欲不振、物忘れ等の精神的な変化など、介護面、医療面、栄養面にわたり包括的支援が必要な方がより一層増えることが考えられる。

【具体的な取り組み内容】

○検討チームの立上げ。➡新しいケアモデルの検討作業

○介護技術、医療面、栄養面からなるチームケア体制の構築。

重点事項：介護技術（安全、快適、効率よい介護技術の習得）

医療面（医療介護情報提供書の作成。）

栄養面（安全でおいしい食事の提供。）

（２）新たな環境での生活に向けた具体的な取り組みの実施。

設定経緯：包括的な支援が必要な人がいる一方、特定の支援のみ必要とされる人もおり、介護量に大きな個人差が見られる。利用に至る経緯も様々であるなか、新たな環境での生活に可能性を見いだせる人、また意欲の喚起により可能性を見いだせる人もいるか。

【具体的な取り組み内容】

○適切なアセスメントに基づく本人の意向確認。

○意向に添った支援計画の作成 ➡具体的な方策の方向性を示す

・経験で得た知識、知恵等の再活用 ➡実践的な支援

・身を持って感じられるよう体験の積み重ね ➡段階的な支援

（３）開園 40 周年記念事業の実施。

設定経緯：地域のみな様、家族のみな様、関係者の方々のご理解、ご協力により、開園 40 周年を迎えることができたことを、細やかながら感謝の気持ちを伝えたい。

【具体的な取り組み】

○1 年間に亘り記念事業を実施する。

昨年度に引き続き虐待防止については周知徹底し、利用者の権利を擁護し、人間として尊厳を持って生活をしていけるよう、利用者に寄り添い支援を行っていく。

基本方針

利用率が90%を切るような状態がこの数年続いており、新規入所を含め利用者の出勤率を向上させていく必要がある。また、授産機械は平成10年前後に配備したものが多く老朽化による不具合が表出し始めており、助成金および借入金等を利用し作業の継続を優先して必要がある。

軽作業班をはじめとする作業全般に流れが滞る現象がみられ、これらを含む作業の潤滑が必要である。特にカナイからの新規事業（ネジ）については法人施設で請け負っていることと種類が多いので何かとミスを出しやすいので丁寧を原則に信頼を勝ち取るようにする。

(1) カナイ作業の集結と生産管理

設定経緯：プレス科の主力製品だったT45の生産も海外に拠点が移り、釘科の火打ち金物も岸和田に移行してしまったカナイ作業の統一を図りたい。

【具体的な取組内容】

- ・釘科とプレス科を廃止しカナイ作業をピッキング科に統一する。
- ・ネジ科はカナイとの連絡調整と必要部材の確保等を継続しておこない、カナイの信頼を得られるように各施設にも不良品に対して注意を促していく。

(2) 利用率の向上

設定経緯：現利用率86%と他の法人施設から比べると低い傾向にある（たんぼぼ：96%・つくし88%）第2の利用率を90%以上にしていきたい。

【具体的な取組内容】

- ・出勤率の低い毎週水曜日におこなっているフリータイムのアンケート調査をおこない見直しを図る。
- ・相談支援事業所と協力し就労継続支援B型の利用者を増員させる。

(3) 就労移行支援の活性化

設定経緯：就労移行支援は地域企業と事業所のネットワーク作りに向けて力を入れていきたい。

【具体的な取組内容】

- ・企業との関係を強化するため定期的に企業回りをおこない求人や作業情報を取得する。
- ・就労移行支援利用者に限らずB型利用者でも企業が求める作業にマッチする利用者は積極的に企業見学又は実習をおこなう。

(4) 木工機械の新規購入に向けて

設定経緯：フィンガー科の作業が開始し約18年の歳月が経ち機械にも各部分から消耗がみられ故障が多くなっている。

【具体的な取組内容】

- ・赤い羽根共同募金や助成金を利用し四面カンナやフィンガープレス機の購入を図る。

基本方針

生きていくこと…それに伴う力として日常生活での役割や義務が生じる。利用者が自主的に物事を行えるよう生活に役立つ訓練を目指し取り組みたい。また今年度から開始する特浴サービスについては、利用をPRする事は勿論であるが、同時に安全を重視、事故の起こらない安全配慮を怠らず、ニーズに答えていく必要がある。

作業については一昨年 2 万円の工賃を達成したが、法人施設との連携を保ち、授産活動を活性、そして今後も高工賃を目指す。

開設 35 周年記念事業の実施、老朽化する建物の管理等について今後長期的に検討をしていく。

(1) 将来の生活に役立つスキル獲得のための対応

設定経緯：将来を考えるに各人が必要とする生活に役立つスキルの獲得が重要である。

【具体的な取組内容】

- ・個別生活動作チェックとその習得計画作成の継続。
- ・個別計画に基づいた訓練の継続実施とモニタリングの実施。

(2) 安全な重度者対応入浴サービスの実施

設定経緯：保護者の高齢化等による自宅入浴困難利用者等に対応する必要がある。

【具体的な取組内容】

- ・特殊入浴サービス体制の確立と安定的な運営。
- ・特殊入浴サービスの安全な提供実施。

(3) 授産事業の安定とB型工賃2万円（予定）の維持

設定経緯：利用者の福祉的自立のため、その経済力を高める必要がある。

【具体的な取組内容】

- ・現行作業の継続による2万円以上工賃の維持確保。
- ・将来に向けた新規作業獲得のための情報収集とその試行。

(4) 開設 35 周年記念事業の実施

設定経緯：今年度で開設 35 周年を迎えるにあたり、記念となる行事を実施したい。

【具体的な取組内容】

- ・特浴サービス実施を 35 周年記念事業の一つと位置づける。
- ・記念行事の計画実施。
- ・通常の年間行事に 35 周年記念の冠をつけ、35 周年を意識した内容とする。

(5) 老朽化する建物・設備に対応するため、また土地確保のための財源積立

設定経緯：老朽化する建物の建替や改修、更に深谷市から無償貸与されている土地に関しても有償化が打診されており対応する必要がある。

【具体的な取組内容】

- ・福祉事業収入の確保（2事業合計1億円）。
- ・「明日も来よう」イベント（2万円達成会、新年お楽しみ会、誕生月メニュー）継続実施。
- ・利用者の健康増進のための有機食材給食の提供、ラジオ体操・歩行訓練の積極的な実施。

基本方針

長年の課題である利用率の低迷について本年度は90%を目指したい。従前のつくし作業所には選ばれるための施設としての特色や魅力に欠けている部分があったように感じる。利用者が単に与えられるサービスから自主的に考え動けるサービスの提供に努めていく必要があると考える。

「生きる力をつける」をテーマに、作業にあっては一生懸命やれる仕事として、食品加工の充実や製品から商品へ転換し、潜在能力を生かせる工夫をしていく。また生活介護にあっては施設で行っていることが自宅でも行える生活力の向上と、地域ボラ等との連携により一層の交流（ボラ）活動の幅を広げていく。

（１）利用者の獲得

設定経緯：定員を割っている事から事業所の特徴や各関係機関とのネットワークづくりを行い今年度内に定員達成を図る。

【具体的な取組内容】

- ・特別支援学校をはじめ、各関係機関に働きかけていく。
- ・単に定員を増やすのではなく就労Bであればつくしの平均工賃を上回ることが条件とし、生活介護は支援の取り組みを理解した利用者を獲得する。

（２）作業全般の見直し

設定経緯：①農耕②乾燥野菜③軽作業の３本柱の作業を行う。農耕については根菜作りをメインに確実な生産と収穫、乾燥野菜は思考の年と捉えデータ収集、軽作業は確実な仕事を行う。職場派遣（長期実習）も積極的に開拓する。

【具体的な取組内容】

- ①農耕科は年間耕作計画を作り確実な生産と収穫を行う。収支を見直す。②食品科は販売を通じてデータ収集や分析をおこない次回に活かす。③軽作業科は不良を出さない生産ラインを確立する。職場派遣は企業と連絡を密にする。また職場開拓も積極的に行う。

（３）生活介護の充実

設定経緯：利用者の潜在能力の引き出しや個別支援の強化、社会参加など積極的に行う。

【具体的な取組内容】

利用者の自主性を引き出す支援と保護者、各関係機関と情報の共有。また外部ボラを積極的に受け入れレクリエーションの充実を図る。

（４）スタッフのスキルアップ

設定経緯：利用者支援とは何かを念頭に研修の参加や専門知識を身に着ける。

介護福祉士・社会福祉士の取得。定期的にスタッフの勉強会を開き課題の洗い出しや支援方法を検討。

（５）利用者支援

設定経緯：受け身の支援から利用者主体のサービスを行う。

個別支援を念頭に利用者主体の支援を実施。利用者の潜在能力を引き出す支援を行う。旅行は利用者主体の旅行とし保護者からの自立を促す。

基本方針

築 8 年が経過するに及んで、各所に不具合や修繕が必要な箇所、さらに環境整備の必要箇所が現れ始めている。今後利用者の実態や利用勝手を精査し、順次整備していく必要があるとともに長期的にはリノベーションを図っていく必要がある。

スタッフにおいては高齢化が進み若手の人材を求め難いが、引き続き努力をする。放課後デイにおいては保育士の配置が求められてくる可能性があり、懸案の療育を重視した個別支援計画など大きな課題である。

のぞみではスタッフが一堂に会することが難しく、また営業所新設以来売上額が下降状態である。営業の努力と採算ベースについて、情報の公開や伝達事項・通達など毎月のスタッフを中心に連絡会や勉強会を開催する必要性を感じる。

- (1) 事業全体：安定した事業運営を継続する。情報共有の場（会議等）を定期的に設ける。
また、外部への情報発信に努める。

設定経緯：昨年度までの業務改善により、収支は改善され、赤字から脱却できた。今後、放課後等デイ・ヘルパー部のリノベーションを検討し、時代・制度の変化に対応する。

【具体的な取組内容】

- ・全体：のぞみの認知度を向上させるため、営業活動や情報発信に努める。
挨拶を始め、職場内の風通しをよくする。オープンな環境作り。
- ・デイ：職員の配置基準を見直す。保育士・児童指導員の確保。療育を念頭に掲げた支援の専門性を深める。
- ・ヘルパー：行動援護・同行援護の従事者研修に参加し、資格要件を満たす。利用が減少している移動支援・生活サポートの見直しを図る。

- (2) 放課後等デイ：小学部 身辺自立に向けた支援の統一
中高部 自立へ向けた支援の強化

設定経緯：小学部、中高部に別れて活動してきた中で、療育を念頭に置いた支援を実践する。

【具体的な取組内容】

- ・太田ステージに関する研修会の実施。月1回のデイ会議開催。
- ・中高部の自立へ向けたプログラムの作成。

- (3) ヘルパー部：多岐に渡るサービス内容の精査を行い、必要な技量を身につける。

設定経緯：予約の受入対応は改善され、スピーディな対応ができるようになった。今後、従前のサービス内容の維持を図るだけでなく、前向きな支援を心がける。

【具体的な取組内容】

- ・行動援護・同行援護従事者研修への参加。必要な支援を行うための研修会の参加。
- ・固定利用者に依存したサービス体制を見直す。新規開拓を行う。

基本方針

上柴ホームの開設により、30名入居から38名の定員となり、新たな業務と状況の把握に問題が生じ正職員スタッフの増員を行う。

また利用者の高齢化と重度化、さらにスタッフの依存度が顕著に表れ、個別支援の重要性が増しており、スタッフの確保・技量アップが強く求められる。法人研修や関係団体の研修に積極的に参加し、入居者の生活支援・介護力など育成していく必要がある。

28年度まで利用者の緊急時対応として、「お助け隊」を設置してきたが有効に機能せず、ホームスタッフに連絡が行ってしまう現状から、今年度から正規職員が携帯電話を携行することとした。

(1) 高齢化・重度化への対応

設定経緯： 高齢化・重度化に対応できるよう利用者個々の特性に応じた支援が必要。

【具体的な取組内容】

- ・身体状況に合わせた設備や備品の見直し及び維持管理。
- ・各ホームの担当者会議等を通して情報の共有及び発信する。
- ・研修や勉強会の機会を設け技量アップを図る。

(2) 利用者担当制

設定経緯： 利用者の状況把握を確実にを行うため。

【具体的な取組内容】

- ・担当制を設け状況把握し個別支援にやくだてる。

(3) 休日・夜間の緊急対応

設定経緯： お助け隊に確実に連絡が取れるようにするため。

【具体的な取組内容】

- ・ホーム職員が交代で携帯電話を携行し、確実に連絡を受けられるようにする。

(4) 防災意識の強化

設定経緯： スタッフが不在の時間帯があるため、自助・共助の意識を高め安全に生活できる環境が必要。

【具体的な取組内容】

- ・年2回の消防訓練の実施。
- ・普通救命講習会の受講。

平成29年度 事業計画

事業所名：深谷市障害者基幹相談支援センターうらら

基本方針

基幹を開設して1年が経過した。スタッフの経験不足はあるものの相談者に対する姿勢や深谷市からの要求には応えられていると感じる。

本年度は計画相談の実務経験、サービス等利用計画などの実務実習を行い、技量の向上を目指すほか、地域との連携については施設訪問等を定期的の実施し、顔の見える関係づくりに努める。

更に虐待防止センターでは窓口から、行政と共に動くセンターに変容しつつある。増えつつある虐待に対しうららとしての立ち位置等の整理を行政と整理していく必要がある。

(1) 職員の育成

設定経緯：基幹相談支援センターとして地域の相談支援の中核的な役割が期待されている中で、様々な相談に対応できる力を付けていく必要がある為。

【具体的な取組内容】

- ・各種相談に対して、組織として関わっていくために、所内での情報共有の機会を定例化する。
- ・相談支援体制の整備やその質の向上のための研修への参加。
- ・計画相談の実務経験を積むための法人内実習の実施。

(2) 地域との連携強化

設定経緯：顔の見える連携の構築や地域課題の掘り起こしのために、関係機関への訪問を定期的の実施する。

【具体的な取組内容】

- ・相談支援事業所への訪問回数を増加する。グループスーパービジョン等の事例検討を実施する。
- ・障害福祉サービス事業所への定期的な訪問を実施、情報交換の実施。
- ・支援者がどのような研修を期待しているのかを把握し、効果的な研修企画の提供。

(3) 虐待防止センターの役割の整理

設定経緯：虐待防止センターとしての周知啓発を図るとともに、その役割について継続に市との調整を実施。

【具体的な取組内容】

- ・虐待防止に関する周知啓発を図るための講演等を実施する。
- ・虐待事案に関して迅速に対応するために虐待防止センター及び行政の役割の整理をしていく。
- ・虐待通報に関して緊急性の判断の正確性を向上させるために、研修等への参加。

平成29年度 埼玉のぞみの園 年間主要行事予定表

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
法人本部 (相談のぞみ)	辞令交付 法人だより	事業報告・決算報告	職員夏期賞与 現況報告書	社会保険基礎算定提出	(理事会・評議員会)	前期人事考課	辞令交付 法人だより		年末調整	辞令交付 新春講演会	新年度事業計画 新年度予算	理事会 評議員会
	事業計画報告会	前期共同募金申請	労働保険料 年度更新	辞令交付 法人だより			共助会標準報酬基礎届 提出・社会保険料改定		職員冬期賞与	法人だより	処遇改善加算申請書	後期人事考課・総合 評価・目標設定
	ソエル職員名簿・医療 機構対象職員届提出	法人レク・交歓会 (5/13)	理事会・評議員会・ 監事会・後援会総会	処遇改善加算実績報告			後期共同募金申請			法定調書・給与支払 報告書提出		
	健康保険・介護保険 料率変更	退職掛金納付	36協定				理事会・評議員会			理事会・評議員会 新春懇話会		
	新人職員研修						法人育成担当研修					
春日園	ワックス(ビルワーク)	ふれあいピック	事例研究	春日園だより	流しそうめん	敬老の集い	ふれあいスポーツ	事例研究	餅つき・クリスマス 会兼忘年会	書き初め	節分祭	防災訓練
	春日園点検	グリーンカーテン	キュービクル点検	七夕祭り	家族会	記念旅行(一泊・日帰り旅行)			家族会		事例研究	春日園だより
	お花見	消防訓練	胸部X線	健康診断(内科)		春日園フェスティバル	文化作品展	インフルエンザ予防 接種	消防訓練		健康診断(外科)	春日園アートフェス ティバル
	浄化槽点検・受水槽 検査	端午の節句	体力測定・身体測定			設備点検総合訓練	バルサン消毒	春日園だより	健康診断(内科) 体力・身体測定		設備点検	桃の節句
	バルサン消毒	採血・採尿	水虫対策強化期間			重陽の節句	ハロウィン・十三夜	皮膚トラブル強化期間				
	家族会	法人レク・交歓会 (5/13)		食中毒予防強化期間		十五夜(9/27)	採血・採尿	インフルエンザ・ノロウイルス予防強化期間			バレンタインデー	ホワイトデー
	4/4 開会式	大阪記念旅行 (5/9～11)				京都記念旅行(未 定)						閉会式 3/30(予定)
	沖縄記念旅行 (4/23～27)											
第2春日園	家族会	消防訓練	胸部X線	春日園だより		春日園フェスティバル	芋煮会	インフルエンザ予防 接種	忘年会・餅つき	成人式	節分祭	春日園だより
	お花見	身体測定	キュービクル点検	健康診断(内科)	家族会	感謝の会	ふれあいスポーツ	春日園だより	家族会		健康診断(外科)	
	25周年記念まつり	採血・採尿					採血・採尿		消防訓練			
		法人レク・交歓会 (5/13)					就労系旅行(日帰り旅行)			健康診断(内科)		
深谷たんぼぼ	春まつり 2万円達成会	法人レク・交歓会 (5/13)	メディカル検診	七夕 内科健診		モニタリング		インフルエンザ予 防接種	大掃除 忘年会	新春楽しみ会	節分祭	三者面談
	たんぼぼ便り		避難訓練	たんぼぼ便り			たんぼぼ便り		避難訓練	たんぼぼ便り		事業計画 事業予算
	花フェスタ						市スポ大会 福祉健康祭り	文化作品展				
		保護者会総会			保護者会			保護者会			保護者会	
						35周年記念行事						
妻沼つくし作業所	お花見	保護者会総会	体力測定・身体測定			つくし祭り	日帰り旅行	体力測定・身体測定	大掃除・忘年会	保護者会	節分祭	保護者会
	つくし通信	法人レク・交歓会 (5/13)	つくし通信	保護者会	つくし通信	保護者会	一泊旅行	保護者会	つくし通信	つくし通信特別号	つくし通信	
							つくし通信	ミュージカル				
生活支援サービスのぞみ	お花見	(法人レク)・交歓会		七夕	避難訓練		遠足		クリスマス		節分	避難訓練
のぞみの園ホーム		法人レク・交歓会 (5/13)	消防訓練	救命講習会			消防訓練					
						就労系旅行支援						
うらら		法人レク・交歓会 (5/13)	実務者連絡会			虐待防止研修(基 礎)	虐待防止研修(基 礎)	実務者連絡会		虐待防止研修(一 般)	アルコール中毒研修	
							ふれあいスポーツ	文化作品展				実務者連絡会
							防犯対策研修					事業計画

社会福祉法人埼玉のぞみの園 研修計画 [平成29年度版]

形態	研修名	内容	対象者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考	
施設外研修	新規採用福祉職員スタートアップ研修	新社会人としての心得や電話応対、接遇など基本的なビジネスマナーを学ぶ	新人職員	○												A 4月14日・B 4月18日	
	初任者キャリアパス研修	(新卒で入職後 1 年未満)					○	○	○								7～9月
	新任職員フォローアップ研修										○	○	○	○			11月～2月
	中堅職員キャリアパス研修	中堅職員のキャリアアップとして将来に向けた道筋を描くと共に職場における職務遂行に必要な知識、技術を習得する (おおむね入職3年から5年の職員)	中堅職員		○	○										※各日程2日間で実施します。 A 日程：5月16日 (火) 5月19日 (金) B 日程：5月25日 (水) 5月29日 (月) C 日程：6月19日 (月) 6月27日 (火) D 日程：調整中	
	中堅職員フォローアップ研修	(おおむね入職3年から5年の職員)									○						11月
	チームリーダーキャリアパス研修	職場のリーダーや中間管理職としての役割行動の理解し、チームリーダーとしての知識を学ぶ	主任		○	○											※各日程2日間で実施します。 A 日程：5月 1日 (月) 5月10日 (金) B 日程：5月15日 (月) 5月23日 (火) C 日程：5月26日 (金) 5月31日 (水) D 日程：6月13日 (火) 6月16日 (金)
	管理者キャリアパス研修	管理者としての役割を理解しキャリアアップの方向性、組織の維持管理、人材育成に必要な知識を学ぶ	施設長・課長		○												※2日間で実施します。 5月2日 (火) 5月8日 (月)
	虐待防止研修	虐待の未然防止及び早期発見、迅速対応のため、従事者の資質向上を図る	未受講の職員	○													A 日程：4月27日 (木) B・C 日程は調整中
	クレーム対応研修	クレーム対応の方法を学ぶ	苦情受付担当又は解決責任者	○	○												A 日程：4月28日 (金) B 日程：5月10日 (水)
	メンタルヘルス推進者養成研修	メンタルヘルスの現状を学ぶ	施設長・課長・看護師等		○												5月24日 (水)
	接遇推進者養成研修	事業所内で接遇推進者を養成する方法を学ぶ	新人育成職員担当			○						○					※2日間で実施します。 B 日程は11月の予定です。 A 日程：6月21日 (水) 6月28日 (水)
	チューター養成研修												○				1月
	職場研修担当養成研修											○					11月
	スーパーバイザー養成研修	スーパービジョンの手法を学び、実践者を養成する			○	○			○	○							A 5/30・6/6・13・20・27 B 9/5・12・19・26・10/3
	人材育成研修	施設管理者として必ず知っておくべき人材育成のポイントを学ぶ	施設長・課長等		○	○											5～6月

形態	研修名	内容	対象者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考
施設外研修	B C P 研修	B C P（事業継続計画）の策定方法や組織内の導入方法等を学ぶ	防火管理者			○										6月19日・6月20日
	社会福祉法人監査研修		施設長・課長・本部職員				○									7月
	財務管理担当者研修		施設長・課長・本部職員						○							A 9/20・B 9/27
	広報に関する研修		該当職員										○			1月
	経営管理研修		施設長・ウェルファ30								○	○				11月～12月
	保護者支援研修		サービス管理責任者											○		2月
	感染症基礎研修	感染症の知識や感染症対策の実践を学ぶ	医務・支援員			○										6月23日（金）
	感染症専門研修								○							9月
	摂食嚥下リハビリテーション専門研修		医務・栄養士・厨房職員									○				12月
理事長が定める施設外研修	口腔ケア研修	対象者の健康を守るため、歯科医師・歯科衛生士から最新の口腔ケアを学ぶ	医務・支援員													調整中
	相談支援従事者研修		相談事業従事者													
	相談支援従事者現任研修															
	サービス管理責任者研修Ⅱ		サービス管理責任者従事予定者													
	サービス管理責任者研修Ⅰ															
	施設等運営管理者養成研修		施設長・施設長予定者													

※グレーの研修（キャリアパス・虐待・理事長が定める施設外研修）については、指名を受けた職員は必ず参加のこと。

※ホワイトの研修は、推奨する研修です。事業所ごとの必要性や行事予定を加味して、参加不参加を各施設で決めてください。

※ホワイトの研修についても、研修内容の詳細が分かり次第、必須研修とみなし、参加をお願いする場合があります。

※研修受講予定日に配慮して勤務シフトを組んでください。

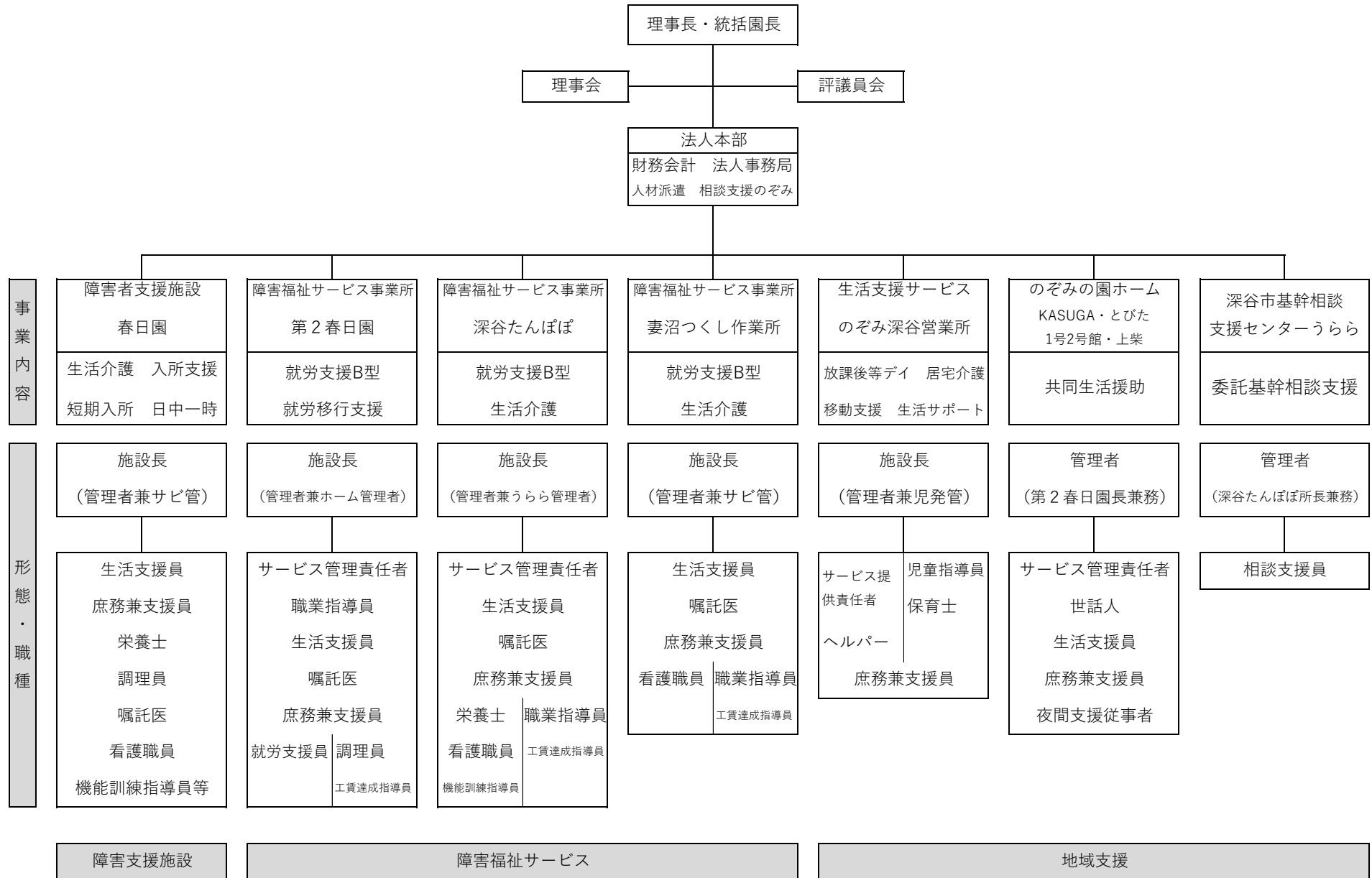


曜日	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月	曜日
日													日
月		1								1			月
火		2			1					2			火
水		3 憲法記念日			2			1		3			水
木		4 みどりの日	1		3			2		4 6日振休	1		木
金		5 こどもの日	2		4	1		3 文化の日	1	5 新春講演会/顔合わせ	2	2	金
土	1	6	3 監事会/理事会(旧)	1	5	2 フェスティバル		4	2 ◎	6 開所日	3	3	土
日	2	7	4	2	6	3	1	5	3	7	4	4	日
月	3	8	5	3	7	4 2日振休	2	6	4	8	5	5	月
火	4	9	6	4	8	5	3	7	5	9	6	6	火
水	5	10	7	5	9	6	4	8	6	10	7	7	水
木	6	11	8	6	10 家族会	7	5	9	7	11	8 建国記念日	8	木
金	7	12	9	7	11 山の日	8	6	10	8	12 法人認可日	9	9	金
土	8 ◎	13 法人レク	10 ◎	8	12	9 開所日	7 開所日	11	9 ◎	13 ◎	10	10	土
日	9	14	11	9	13	10	8	12	10	14	11	11	日
月	10	15	12	10	14 夏休み ◎	11	9 体育の日	13	11	15 成人の日	12	12	月
火	11	16	13	11	15 夏休み ◎	12	10	14	12	16	13	13	火
水	12	17	14	12	16	13	11	15	13	17	14	14	水
木	13	18	15	13	17	14	12	16	14	18	15	15	木
金	14	19	16 評議員会/理事会(新)	14	18	15	13	17	15	19	16	16	金
土	15	20 ◎	17	15	19	16	14	18	16 開所日	20 開所日	17	17 理事会・評議員会	土
日	16	21	18	16	20	17	15	19	17	21	18	18	日
月	17	22	19	17 海の日 ◎	21	18 敬老の日 ◎	16	20	18	22	19	19	月
火	18	23	20	18	22	19	17	21	19	23	20	20	火
水	19	24	21	19	23	20	18	22	20	24	21	21 春分の日	水
木	20	25	22	20	24	21	19	23 勤労感謝の日 ◎	21	25	22	22	木
金	21	26	23	21	25	22	20	24	22	26	23	23	金
土	22	27 開所日	24	22 開所日	26 ◎	23 秋分の日	21 ◎	25 開所日	23 天皇誕生日	27 理事会・評議員会◎	24 ◎	24 ◎	土
日	23	28	25	23	27	24	22	26	24	28	25	25	日
月	24	29	26	24	28	25	23	27	25	29	26	26	月
火	25	30	27	25	29	26	24	28	26	30	27	27	火
水	26	31	28	26	30	27	25	29	27	31	28	28	水
木	27		29	27	31	28	26	30	28			29	木
金	28		30 変形休み	28		29	27 理事会		29 年末休暇			30	金
土	29 家族会			29		30	28		30			31	土
日	30			30			29		31				日
月				31			30						月
火							31						火
水													水
木													木
金													金
土													土
公休	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	8	9	109
稼働日	21/22	22/23	21/22	22/23	22/23	21/22	22/23	21/22	21/23	21/23	20/20	22/23	256
	年間休暇合計111日1ヶ月変形労働制。												365
	家族会 お花見	法人合同 レクレーション			家族会 夏休み2日	敬老の集い 夏祭り			忘年会・餅つき 家族会		豆まき		

※各事業所/施設は、埼玉のぞみの園の年間カレンダーに基本準じる。

※ 7月～9月間で、「夏休み休暇 2日間」考慮致します。

※ ◎は障害者支援施設の「生活介護休日サービス提供日」をいう。





○法人結成の願い

あわれみでなく、お互い人間として幸せになること。

○経営目的

1. 就労の場と就労に必要な諸サービスを提供し、社会の一員として自立できるように支援を行う
2. 在宅障害者等が居宅等において日常生活が営めるよう、環境に応じた適切な支援を行う。

○私たちの目指すもの

人としての夢と希望を持ち、個々の能力を最大限に発揮し、生きがいある人生を掴むよう支援し

< 園 是 >

健康

知悉

率先

人が生きていく上で最も大切なことは心身ともに健康であることである。その基本は仕事をするということ、自分の仕事についてことごとく知る(極める)ことにより、いっそう興味が沸くのであり、何事においてもそれを自ら率先していくことが肝要である。

法人倫理綱領

人権の尊重
暴力行為の排除
財産の保護
秘守義務の履行
職員の責務

職員の責務とは

1. 研鑽の義務: 社会福祉の専門性を高めるため知識や技術の研鑽に励み、また、良識ある社会人としての言動に配慮します。
2. 職員の擁護: 第三者に対して、同僚の批判はしません。また不当な批判は擁護いたします。
3. 社会自立の実現: 利用者の社会参加と自立を目指した援助に努めます。

支援の基本的考え

- ・利用者に対等な関係に基づく支援体制
- ・保護から自立へ向けた支援
- ・潜在能力を引き出し発揮させる援助
- ・自由と責任の下、実態に応じた支援

仕事に対する心構え

- ・福祉の専門職を目指す
- ・福祉サービス業と心得よ
- ・ケアマネージャーたれ
- ・ジョブコーチたれ

職員としての努め

- ・報告、連絡、相談に努める
- ・記録、情報の一元化に努める
- ・積極果敢なる挑戦に努める

事業の基本的考え方

- 1 法人事業: 職員の育成と事務の効率化と共に新規事業の企画及び助力等。
- 2 授産事業部門: 経済的活動への参加とより豊かな生活の享受への支援。
- 3 施設支援部門: 主体的に生活が営めるようエンパワメントの視点に立った支援。
- 4 地域支援サービス: 利用者から信頼され、安心される、地域で1番の在宅福祉サービス。

法人本部・相談支援センターのぞみ

- ・新規事業の準備及び助力
- ・社会福祉法人改正に向けた準備
- ・事務処理の効率化・簡略化
- ・職員育成の継続・向上

春日園

- ・将来的な重度化・高齢化の対策
- ・新しい環境・生活への具体的支援
- ・40周年記念事業の実施

共通

- ・各事業所独立採算経営を目指す
- ・工賃向上
- ・ケア計画の充実とその実施
- ・障害に応じた専門支援
- ・高齢化・重度化を見据えた支援
- ・権利擁護やニーズ表明の支援
- ・虐待防止及び周知徹底
- ・安全、病気への予防対策
- ・全従事者で働きやすい環境づくり

第2春日園

- ・カナイ作業の集結と生産管理
- ・利用率の向上
- ・就労移行支援の活性化
- ・木工機械の新規購入

深谷たんぽぽ

- ・将来の生活に役立つスキル獲得
- ・重度者対応入浴サービスの実施
- ・授産事業安定 & B型工賃2万円維持
- ・開設35周年記念事業の実施

妻沼つくし作業所

- ・利用者の獲得
- ・作業全般の見直し
- ・生活介護の充実
- ・スタッフのスキルアップ

のぞみ深谷営業所

- ・安定した事業運営の継続
- ・情報共有の場(会議等)と外部への情報発信
- ・自立へ向けた支援の強化・統一
- ・ヘルパーの技量アップ

のぞみの園ホーム

- ・高齢化・重度化への対応
- ・利用者担当制
- ・休日・夜間の緊急対応の見直し
- ・防災意識の強化

深谷市障害者基幹相談支援センターうらら

- ・職員の育成
- ・地域との連携強化
- ・虐待防止センターの役割の整理

へ職員のこころへ

へ事業のこころへ