

2021 年度 事業計画書

(2021 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日)

— 基本理念 —

障害者には、同世代の健常市民と同様の「当たり前の生活を営む権利」、すなわちあらゆる面での「完全参加と平等」の権利がある。これを保障するためには、全ての面での条件整備が必要である。

— 3つの目標 —

- 1 福祉施設にありがちな「隔離と管理」から脱皮するため、職員、利用者、地域住民の意識改革に努めるとともに地域福祉の核機能を果たしてゆく。
- 2 障害者への差別と偏見を除去し、障害者の学習権・労働権・生活権を保障してゆく。
- 3 「平和は福祉の基盤」「福祉は平和のシンボル」であることを身近なところから裏付けし、これを支える福祉運動を推し進めてゆく。

— 5つの展開 —

- 1 本部役員は安定した財政と柔軟な経営、適切なニーズに対応が出来るよう、積極的にその任務を果たす。
- 2 全職員はたゆまぬ研鑽とサービス技術・技能の向上に努め、各事業所内外の期待に応えるとともに、「地域貢献」「困りごとの解決」のために率先して取り組む。
- 3 各事業所利用者は障害に甘えることなく主体的な自主行動を展開し、また、地域在住障害者と共同して生活改善の運動を開花、充実させてゆく。
- 4 行政機関に働きかけ、公私の役割分担を明らかにしながら民間事業所の特色が発揮できるための法的援助体制を確立してゆく。
- 5 障害者差別解消法の施行を受け、一般就労の拡大、地域での「くらし」の充実、ボランティア活動の土壌を育む。

光友会 2021 年度事業計画作成にあたり

理事長 五十嵐 紀子

当法人創設以来、約半世紀が経過する。2021 年度が始まるにあたり若干の所感を述べ、2021 年度の事業展開の指標としたい。

44 年前、法人設立にあたり準備プロジェクトを立ち上げ、毎晩遅くまで話し合いを重ねた。そして、事業の方向性を定めたのは「就労」と「暮らし」を支援の 2 頭立てにしようと云うものであった。

老人福祉・児童福祉にはない障害福祉にだけある施策、それが就労である。人は生活する上で、就労し賃金を得て衣食住のくらしをたてる。故に就労の位置づけは重要とした。そして、働くことが出来ない重度障害者は、生活そのものの支援をして行く。という“両方の支援”を目指したのである。

その結果、就労支援施設「神奈川ワークショップ」に始まり生活支援施設「湘南希望の郷」へと事業展開が始まった。その後、様々な社会の変遷からその時々ニーズに合わせて事業展開をしながら今日に至ったのである。

他方、地球上の様々な課題・問題解決のため2015 年に国連加盟国全会一致で SDGs (持続可能な開発目標)が決議された。

しかし、“誰一人取り残さない社会”を目指しはじめた 5 年後の 2020 年新型コロナウイルスで社会は一変した。

このような状況下で、社会福祉分野でも事業展開と意識改革が大きく求められる社会へと変化したのである。

今年度は、2021 年から始まる中期経営計画実施開始年にあっている。

こんな時こそ法人傘下全職員が一丸となって、お互い知恵を出し合い“創意と工夫”を持って事業を前に進めなければならない。SDGsの 3 番にある“すべての人に健康と福祉の促進”をしなければならないのである。

第一に就労の位置づけとして SDGsの 8 番 10 番にある様に他業種と協力し合い地域住民の求めるニーズに応える事業展開が不可欠である。

第二の生活支援に於いては、施設が地域の方々に溶け込んで明るく楽しい SDGs16 番にあるような“誰もが取り残されない”コミュニティづくりを目指さなければならない。

以上掲げたこの 2 つの要素を最重点目標として 2021 年度の事業計画を策定したい。

目次

| | |
|------------------------|----|
| 1 中期経営計画 2025 における経営方針 | 1 |
| 2021年度光友会組織図 | 3 |
| 2021年度光友会運営施設等一覧 | 4 |
| 2 事業計画 | |
| I 法人本部方針 | 7 |
| 法人本部事業計画 | 8 |
| II 就労福祉部方針 | 11 |
| 神奈川ワークショップ | 12 |
| ライフ湘南 | 15 |
| 寒川事業所 | 18 |
| III 藤沢北地域福祉部方針 | 21 |
| 湘南希望の郷 | 22 |
| 藤沢サンライズ | 25 |
| 湘南あっとほーむ・ひだまり | 28 |
| IV 在宅・公益福祉部方針 | 31 |
| 在宅支援センター | 32 |
| 総合相談支援センター | 36 |
| V 藤沢南地域福祉部方針 | 41 |
| 藤沢市太陽の家しいのみ学園 | 39 |
| 太陽の家キャロット | 42 |
| 藤沢市太陽の家藤の実学園 | 45 |
| 放課後等デイサービス太陽の家 | 49 |
| 障害福祉センターひかり一時預かり | 52 |
| VI 磯子地域福祉部方針 | 57 |
| 磯子地域福祉部 | 59 |
| VII 収益事業部方針 | 65 |
| 収益事業部 | 66 |

中期経営計画2025における経営方針

業務執行理事 一杉好一

【はじめに】

中期経営計画における社会福祉法人光友会の方針は、今後5年間にわたる事業をどのように考えていくか方向性を示すものである。それと同時に、将来にわたる社会福祉事業としての事業継続性を考えるうえで重要な意味を持つ。

今回、中期経営計画2025を作成するにあたり、経営状況の把握作業について各事業所管理職等を含めて実施した。そうした中で出された意見も含めて法人全体の課題を抽出することにより、計画的な改善が必要な事項について経営方針として取り纏めた。

【経営課題と対応】

本中期経営計画期間中に改善・検討すべき経営課題として、概略、下記4項目について明確にした。本課題を改善・検討する取り組みを経営方針とする。それぞれの改善がされることにより、経営協が示した4つの基本姿勢(利用者、社会、福祉人材、マネジメントに対する基本姿勢)に対応していく。
また、そうした取り組みが SDGs(持続可能な開発目標)にも対応していくものとする。

① 事業の再構築が強く求められる事項

- ・収益事業の在り方についての見直し⇒法人外事業への展開
- ・就労福祉部寒川事業所の収益構造の改善⇒独り立ちできる事業展開
- ・遊休設備(ナイトケアセンター1階、地域交流ホームかわうそ)⇒有効活用による収益性向上
- ・コンブロンビルの処分⇒売却・活用両面での対応

② 藤沢市指定管理施設の契約プロポーザルに向けた準備

- ・太陽の家指定管理を法人事業として継続受託出来る様な運営を検討
施設老朽化の対策・ウィズコロナでの事業・再整備の提案検討・人材確保など

③ 人材育成と配置の最適化

- ・定期的異動の実施⇒人事交流の推進による活性化
- ・計画性を持った新人採用⇒定年者ベースでの採用計画
- ・職員のスキルレベル評価と教育訓練⇒サービス力向上

④ 法人本部の再構築

- ・機能性の向上⇒法人本部としての機能向上
- ・業務分掌・職務権限の見直し⇒事業部門との関係性の明確化

【SDGs との関連性】

持続可能な開発目標 SDGs とは、2015年の国連サミットで、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため2030年を年限として17の国際目標を定めたものである。

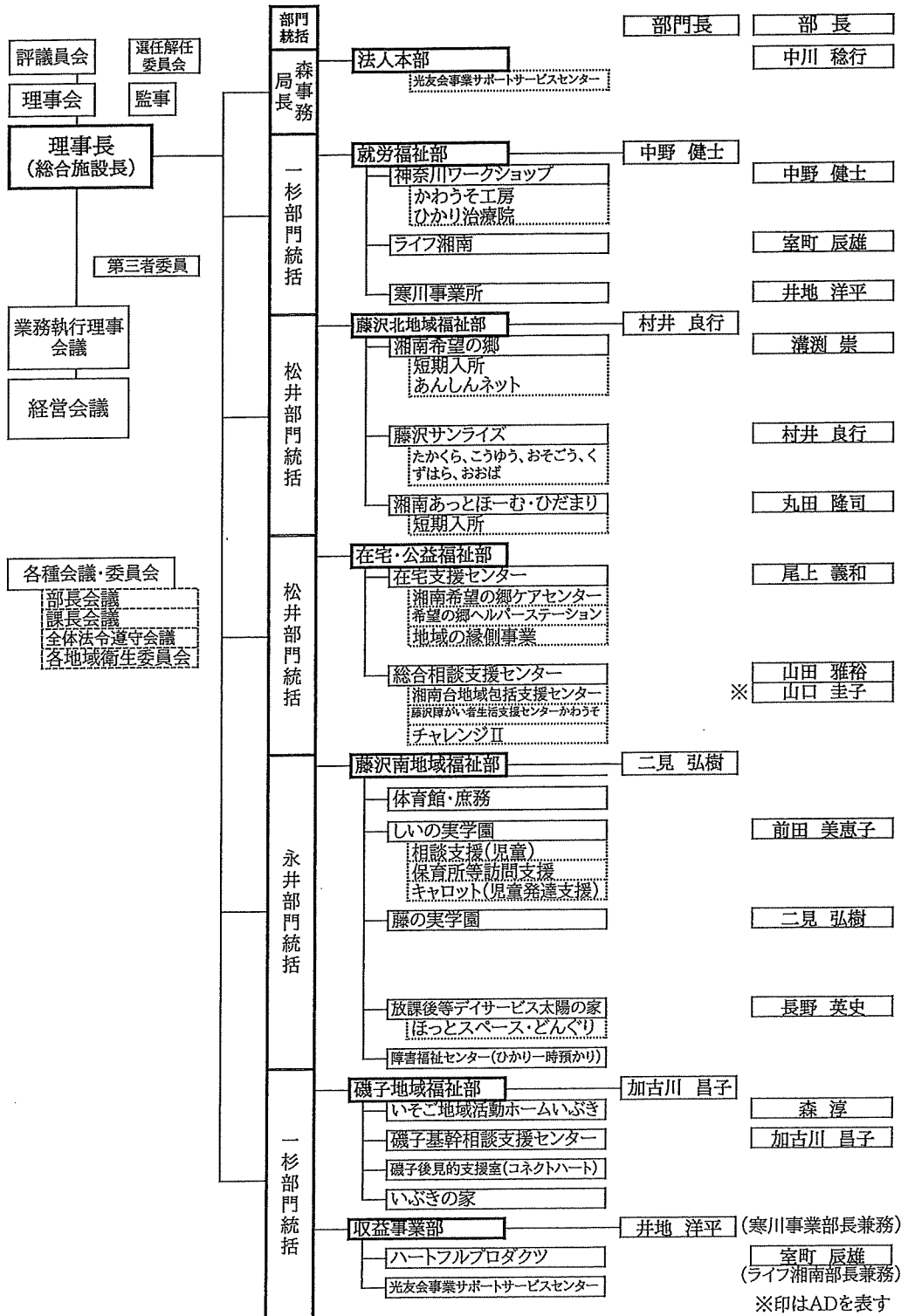
社会福祉法人として特に関係があるものとして目標 3「すべての人に健康と福祉を」、目標 11「住み続けられる街づくりを」、目標 16「平和と公正をすべての人に」の項目があげられる。社会福祉法人に働くものとして、それらを意識した事業運営を行っていく。

【数値目標】

上記経営課題等を解決するうえで、目標を数値化できる以下の4項目については数値目標を示した。それぞれの事業所がこの目標達成に向けて取り組んでいくものとする。

- | | |
|-------------|--------|
| ① 社会福祉充実残額 | 現状額の維持 |
| ② 設備改修工事積立金 | 積立の再開 |
| ③ 離職率 | 10%以下 |
| ④ 苦情、事故災害 | 発生 0 |

2021年度 光友会組織図



| 部門統括役割 | 担当 |
|----------|------|
| ①資産管理責任者 | 一杉 |
| ②法令遵守責任者 | 永井 |
| ③安全衛生責任者 | 松井 |
| ④統括会計責任者 | 森(直) |

| 部門長役割 | 主担当・副担当 |
|----------------|---------|
| ①2大行事責任者 | 村井・井地 |
| ②教育訓練・KSM活動責任者 | 井地・二見 |
| ③広報・IT環境管理責任者 | 加古川・中野 |
| ④チャリティー事業責任者 | 中野・村井 |
| ⑤人材確保推進責任者 | 二見・加古川 |

2021年度運営施設等一覧

※職員配置基準は、2020年度体制届による

| 施設名等 | 事業名及び種別 | 定員 | 職員人数 (管理者・サービス管理責任者含む) | | | 職員配置基準 | |
|---------------|----------------------|---------------|---------------------------|-------------|------|--------------------|----------------------|
| | | | 常勤職員 | 非常勤職員 | 常勤換算 | | |
| 神奈川ワークショップ | 就労移行支援 | 6名 | 11 | 12 | 19.7 | 8.7 | |
| | 就労継続支援A型 | 10名 | | | | | |
| | 就労継続支援B型 | 60名 | | | | | |
| | 藤沢市障がい者地域サポート事業 | | | | | | |
| ライフ湘南 | 就労移行支援 | 6名 | 13 | 11 | 21.3 | 5.7 | |
| | 就労継続支援B型 | 54名 | | | | | |
| | 藤沢市障がい者地域サポート事業 | | | | | | |
| 寒川事業所 | 就労継続支援B型 | 20名 | 3 | 4 | 5.4 | 0.9 | |
| 湘南希望の郷 | 生活介護 | 60名 | 37 | 25 | 52.7 | 18.9 | |
| | 施設入所支援 | 56名 | | | | | |
| | 短期入所 | 4名 | | | | | |
| | 障害福祉サービス等地域拠点事業所配置事業 | | | | | | |
| 藤沢サンライズ | | | 3 | (世話人 26) | | | |
| | おそごう | 10名 | | | 2.5 | 1.6 | |
| | たかくら | 5名 | | | 1.7 | 0.8 | |
| | おおば | 5名 | | | 1.7 | 0.8 | |
| | こうゆう | 4名 | | | 1.7 | 0.6 | |
| | くずはら | 6名 | | | 1.8 | 0.8 | |
| 湘南あっとほーむ・ひだまり | 日中サービス支援型共同生活援助 | 19名 | 15 | 4 | 16.6 | 生活支援員6.0 世話人3.8 | |
| | 短期入所 | 1名 | | | | | |
| 在宅支援センター | 湘南希望の郷ケアセンター | 生活介護(通所) | 5 | 8 | 10.6 | 3.6 | |
| | 希望の郷ヘルパーステーション | 居宅介護 | | 3 | 0 | 3 | 2.5 |
| | | 重度訪問介護 | | | | | |
| | | 同行援護 | | | | | |
| 移動支援(市町村事業) | | | | | | | |
| 地域の縁側かわうそ | | | | | | | |
| 総合相談支援センター | かわうそ | 藤沢市委託相談 | | | 2 | 藤沢市委託相談事業 基準による | |
| | | 指定計画相談 | 5 | 0 | 1.5 | 1.0 | |
| | チャレンジII | 藤沢市委託相談 | | | 1.5 | 藤沢市委託相談事業 基準による | |
| | 湘南台地域包括支援センター | 介護予防支援 | | 3 | 3 | 5.5 | 地域包括支援セン ターの基準による |
| | | 介護予防、ケアマネジメント | | | | | |
| 湘南台元気サロン | 藤沢市介護予防事業 | | | | | | |

| 施設名等 | 事業種別 | 定員 | 職員人数 (管理者・サービス管理で専任者含む) | | | 職員配置基準 |
|----------------|-----------------|-----|----------------------------|-------|------|-------------|
| | | | 常勤職員 | 非常勤職員 | 常勤換算 | |
| 太陽の家しいの実学園 | 児童発達支援センター | 60名 | 25 | 22 | 39.7 | 16.0 |
| | 障害児相談支援 | | | | 2.0 | 1.0 |
| | 計画相談事業 | | | | 1.2 | 1.0 |
| | 保育所等訪問支援 | | | | | |
| 太陽の家キャロット | 児童発達支援 | 10名 | 2 | 1 | 3.0 | 2.0 |
| 放課後等デイサービス太陽の家 | 放課後等デイサービス | | | | | |
| | ほっとすぱーす(中高生) | 10名 | 3 | 1 | 4.0 | 2.0 |
| | どんぐり(小学生) | 10名 | 2 | 2 | 4.0 | 2.0 |
| 太陽の家藤の実学園 | 生活介護 | 60名 | 21 | 10 | 27.4 | 16.5 |
| 障がい福祉センターひかり | 藤沢市障がい児者一時預かり事業 | 5名 | 3 | 0 | 3.0 | 藤沢市の指定基準による |
| いそご地域活動ホームいぶぎ | 生活介護 | 40名 | 33 | 22 | 21.6 | 20.0 |
| | 地活デイ | 10名 | | | 1.7 | 横浜市の指定基準による |
| | ショートステイ・一時ケア | | | | 8.3 | |
| | 計画相談 | | | | 1.5 | 1.0 |
| | 自立生活アシスタント | | | | 1.7 | 横浜市の指定基準による |
| | 基幹相談支援センター | | | | 6.0 | 常勤専任6.0 |
| コネクトハート | 横浜市後見的支援事業 | | | | 3.6 | 横浜市の指定基準による |
| いぶぎの家 | 共同生活援助 | 5名 | | | 4.2 | 3.8 |

2021年度 法人本部方針

2021年度が初年度となる光友会中期経営計画は、全国経営協アクションプラン2020に基づき、利用者、社会、福祉人材、マネジメントの4領域で構成されているが、法人本部においては、利用者への基本姿勢を除く3領域(社会、福祉人材、マネジメント)を中心に業務を遂行する。

法人全体の調整機能を司る部門である部として、「経営資源は有限」であること「有限である資源を有効活用すること」を常に意識し、効率的かつ円滑な組織運営を図る。大小さまざまな意思決定が適切かつ迅速に判断されるよう、必要な情報の提供や調査・分析をおこない、健全な財務規律の確立を目指し、幹部職員の財務分析力向上に向けた取り組みについても対応する。

重点取り組み事項

社会福祉法人として公益的な取り組みを遂行する上では、主管事業部と連携し定期的かつ積極的なバックアップ体制を維持する。

広報活動については、地域社会から信頼と協力を得るための活動として、さらに力を入れて取り組む。とりわけ法人と社会をつなぐ架け橋である既存媒体がより効果的に機能するよう、担当部門長との連携のもとで内容や配布先の見直しも含め全体的に質の向上を目指す。

福祉人材の育成については、キャリアパス制度の見直しと合わせて人事考課制度の評価基準の見直しについて着手する。

福利厚生制度の運用、法人内の安全・衛生管理、健康管理面等の環境整備を推進する上では、中心的な役割を担い、他部門において副次的に発生する、諸課題の解消やサポートなど補佐的な役割においても積極的に遂行する。

理事会・評議員会及び、神奈川県監査対応はもとより、各種契約書および更新、公印および重要書類の管理等をはじめ、法改正等に合わせた適切な諸規程の見直しなど、透明性の高い組織運営を支え、法人の社会的信用を守る上で最も重要なセクションとして、コンプライアンスの徹底を図るとともに、ガバナンスの確立も推進して行く。また、効率的な組織運営を図り IT による情報管理を併せて推進する。

2021年度 法人本部事業計画

1 主要業務

職員採用・人材育成、安全衛生、広報・渉外担当、業務執行理事会議事務局、会計(財務分析他)、会計実務関係、補助金等申請・受領、寄附金収納実務、労務管理(給与、社会保険等)、理事会・評議員会等、神奈川県監査対応、庶務・福利厚生、各種会議事務局 等

2 事業計画

(1) 社会に対する基本姿勢

- ① 地域の公益的取り組みの推進として、縁側事業への定期的かつ積極的なバックアップ体制を継続する。
- ② 信頼と協力を得るための情報発信として、ホームページでは、利害関係者を意識した多視点的な情報を発信するとともに頻度を向上させる。

(2) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① トータルな人材マネジメントの推進として、新たなキャリアパスコース創設へ向け課題整理および対応案を検討する。
- ② 人材の確保に向けた取り組みとして、魅力を伝える新たなコーナーをホームページ内に新設する。
- ③ 人材の定着に向けた取り組みとして、処遇改善手当をはじめとする諸手当の見直しに着手する。
- ④ 人材の育成への取り組みとして、職種毎に求められる能力および評価基準作りに着手する。

(3) マネジメントに対する基本姿勢

- ① コンプライアンス(法令遵守)への取り組みとして、法人規程類の見直しの継続、規程集の差し替えの継続および同一労働同一賃金の状況アセスメントを実施する。
- ② 組織統治(ガバナンス)の確立へ向け IT 管理規程の検討に着手する。
- ③ 健全な財務規律の確立へ向け、拠点区分別財務分析シートを活用した財務状況の分析を進める。

3 法人行事等日程 (新型コロナウイルス感染症の状況による変更あり)

| 日程 | 法人行事等 | 備考 |
|-------|------------|-------------|
| 4月1日 | 辞令交付式 | 地域交流ホームかわうそ |
| 5月15日 | 光友会事業推進協総会 | 地域交流ホームかわうそ |
| 9月22日 | 希望寄席 | 湘南台文化センター |

| | | |
|-------|------------|--------------|
| 未定 | ふくし村まつり | 湘南ふくし村 |
| 未定 | 光友会文化祭 | |
| 1月5日 | 新春の集い | 神奈川ワークショップ食堂 |
| 1月28日 | チャリティコンサート | 藤沢市民会館大ホール |

4 法人研修等日程（コロナウイルス感染症の状況による変更あり）

| 日程 | 研修名 | 備考 |
|--------|-------------------|--------------|
| 4月1日 | 新任職員研修 | 新採用および常勤登用者等 |
| 4月17日 | 経営方針研修 | 課長以上 |
| 6～7月 | 階層別コミュニケーションスキル研修 | 1級～課長職 |
| 9月 | イキイキチャレンジ活動発表大会 | 全職員 |
| 12月18日 | 人権研修、法令遵守ハラスメント研修 | 常勤職員 |

5 評議員会および理事会日程

（評議員会）

| 開催 | 主な議案 |
|---------|--------------------------------------|
| 6月 | 2020年度事業報告 2020年度計算書類及び財産目録(案)の承認 |
| 2022年3月 | 2021年度補正予算の承認 2022年度事業計画及び当初予算の承認 |
| 臨時開催 | 事業運営の必要に応じて開催 |

（理事会）

| 開催 | 主な議案 |
|---------|---------------------------------------|
| 6月 | 2020年度事業報告 2020年度計算書類及び財産目録(案)の承認 |
| 12月 | 2021年度上半期事業及び収支状況の報告 2021年度補正予算の承認 |
| 2022年3月 | 2021年度補正予算の承認 2022年度事業計画及当初予算の承認 |
| 臨時開催 | 事業運営の必要に応じて開催 |

（評議員・理事・監事 2021年4月1日現在）

評議員：平岡法子 椎野清子 坂根隆志 竹村雅夫 大島正寿 斎藤百合子 木原純子

吉田淳基 倉持泰雄 杉本和雅 長淵晃二

理事：五十嵐紀子 落合文雄 國松誠 栗原ちゆき 片山睦彦 一杉好一 永井洋一

松井正志

監事：高橋理一郎 宇久田進治

2021年度 就労福祉部方針

就労福祉部は障害をお持ちの方々に「働く場の提供」と「働き甲斐のある職場」、そこから得られる「工賃の向上」などにより、利用者へのサービスの充実を図る取り組みが求められている。そのために職員のスキル向上も含めた部内研修を実施していく。

2021年度については、「3事業所の連携強化」及び「収益事業部との連携」による生産・販売及び地域との連携をより深めていきたいと考えている。生産・販売活動が新型コロナウイルス感染症により厳しい状況にはあるが、このような視点を常に持って、取り組んでいく。

事業所別の重点取り組み事項

- ① 神奈川ワークショップについては、2つの分場(かわうそ工房、ひかり治療院)を含めて多くの利用者の方々にご利用をいただいている。作業種についても、オフセット印刷、点字印刷、軽作業、農園作業、製パン・製菓、鍼灸マッサージなどその職種については多岐にわたる。各種の障害を持たれた方々の受け入れが可能な「基幹事業所」として、今後も継続できる体制を構築していく。具体的には、カワウソ農園の活用について地域活性化の取り組みと連動させながら「ノウフク連携」も視野に入れた「産学官福」連携活動に参加すべく調整していく。
- ② ライフ湘南については、製造部門(製パン、豆腐、製麺、軽作業)とレストラン事業及び清掃事業を持ち、幅広く地域の方々との交流を含めた事業展開をしてきた。今後は、より「地域との交流」も含めた事業展開を構築していく。具体的には、レストラン事業においてのメニューの充実と広報活動、連携法人や民間事業者とのコラボによる「わいわい市」等への新規商品提供、清掃事業の拡大などを重点に行っていきたいと考えている。
- ③ 寒川事業所については、事業所スペースが弱点であることから、その弱点からの逆転の発想により、ノウフク連携を積極的に進めながら「施設外支援」での「労働の場の確保」と、「工賃向上」を目指していきたいと考えている。

2021年度は事業所としても、「独り立ち」を念頭に職員配置も含めた収支バランスをしっかりとっていくことで考えていく。

以上、法人内外のご支援・ご協力をいただきながら2021年度は新型コロナウイルス感染症による影響を極力抑え込みながら利用者サービスに邁進していきたい所存である。

- ④ 就労福祉部各事業所は、新たな形でスタートする収益事業部「(通称)ハートフルプロダクツ」と連携を図り、生産販売の効率化、新規製品の開発、新規顧客の獲得など積極的に活動を展開していく。

2021年度 神奈川ワークショップ事業計画

1 年度方針

基本理念を念頭に置き、就労福祉部の基幹事業所として、事業所本体、従たる事業所(2事業所)が地域の福祉的な拠点を意識して運営する。また、地域行事への積極的な参加、養護学校在校生、在宅障害者への体験実習、各種見学等の受け入れを積極的に行っていく。

利用者支援においても、個々のニーズに合わせた支援を引き続き行っていく。また、収益事業部との新たな取り組みと連携し、利用者サービスの充実を図っていく。

2 実施事業

- (1) 就労移行支援事業
- (2) 就労継続支援A型事業
- (3) 就労継続支援B型事業(従たる事業所:かわうそ工房・ひかり治療院を含む)
- (4) 就労等基盤整備推進事業・通所体験事業(藤沢市障がい者地域サポート事業)

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 利用者へのサービス提供については、ご本人の自己選択、決定を尊重し、状況に合わせた支援を行う。
- ② 虐待防止委員会の月1回の実施。職員を対象に「職員セルフチェック」を年2回実施し、常に自分の言動、心構えを意識できるように努める。
- ③ 提案箱での意見、要望、苦情には迅速に対応する。利用者さんとのコミュニケーションには、2か月に1回の利用者自治会との話し合いの場も活用していく。
- ④ 「利用者満足度アンケート」を年1回実施。利用者の満足度の高い事業所作りを客観的にとらえ、運営に努める。
- ⑤ 年3回の防災訓練の実施。防災備蓄品、器具の定期的な点検を行う。
- ⑥ 一般就労に必要な知識、社会性が身に付けられるプログラムの実施を定期的に行い、一般就労の輩出1名以上を目標にする。
- ⑦ 実習先の企業を開拓して行く。
- ⑧ 生産活動を通じ、仕事に対する考え方、社会性を身に付けられるように作業の提供を行う。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 利用・体験実習や一般見学者等も含め、各種の実習・見学等の受け入れを積極的に行う。

- ② 地域でのお祭りやイベントに参加し、販売活動を継続的に行っていく。また藤沢市役所ロビー販売、わいわい市・湘南スーベニールズ等の固定の販売先についても継続し商品を提供していく。
- ③ 継続事業として「かわうそ農園」を維持管理し、収穫体験等の受け入れを行う。
- ④ 法人ホームページ、LFA等で、事業所の取り組みを月1件以上地域に発信を行っていく。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 法人の事業経営指針(基本理念等)を理解し、職員に浸透、共有を図る。
- ② 職員としての自覚を持ち、対人援助技術、知識の向上を目指し、援助が必要な利用者に対応できる職員の育成を目指す。
- ③ ヒヤリハットに関して、職員一人1件以上/月、挙げていく。
- ④ OJT研修を年2回実施し、OFF-JTへの積極的参加を図り、日常業務内では習得しえない専門的知識やスキルの向上に取り組む。
- ⑤ 法人内での規律、ルールを守り、適正な職場環境を構築する。
- ⑥ 感染症予防に取り組んでいく。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 職員一人ひとりが業務上におけるコンプライアンス(法令等遵守)への認識を高め、職場内でのルールやモラル、規律の遵守を徹底していく。
- ② 職員の業務へのモチベーションの向上・円滑なコミュニケーションに努めるほか、5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、習慣)の更なる推進を図り、衛生面においても、働きやすい職場環境整備を構築する。
- ③ 業務分掌や会議等での決定事項に基づき、個々の役割分担を明確にし、担当職員が責任を持ち、事業所運営を行う。
- ④ 物価の変動に応じた価格設定を行い、商品への原価コストや必要経費等を意識しながら、利益率を考慮し、コスト削減への取り組みを行う。
- ⑤ 新商品の開発(製菓・焼菓子等)を行っていく。
- ⑥ 収益事業部との連携による販売網の拡大と収益向上を目指す。

※生産活動目標(千円単位)

| | | | | | |
|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| 点字 | 18,000 | オフセット印刷 | 38,000 | 製パン | 9,000 |
| 簡易作業(軽) | 3,000 | 農作業(軽) | 500 | テーププリント | 5,500 |
| かわうそ工房 | 6,000 | ひかり治療院 | 2,500 | その他 | 0 |
| | | | | 合計 | 82,500 |

4 数値目標

| | 就労移行支援 | 就労継続支援A型 | 就労継続支援B型 |
|--------|-------------------------|----------|----------|
| 利用定員 | 6名 | 10名 | 60名 |
| 稼働目標 | 100% | 100% | 100% |
| 稼働延日数 | 249日 | 249日 | 249日 |
| 職員配置人数 | 常勤10名(管理者、サビ管含む) 非常勤12名 | | |
| 常勤換算数 | 19.7名/日 | | |

5 年間予定

| 月 | 研修等 | 行事等 |
|-----|--|--------------------|
| 4月 | | 健康診断(利用者) |
| 5月 | | 家族懇談会 |
| 6月 | 関東社会就労センター協議会研究大会 就労支援ステップアップ研修 食品衛生講習会、新任職員研修 | 避難訓練 |
| 7月 | 全国社会就労センター総合研究大会 | 避難訓練 |
| 8月 | | サマーフェスティバル |
| 9月 | | 障害者合同就職面接会 避難訓練 |
| 10月 | | 共同募金 |
| 11月 | 苦情解決研修 | |
| 12月 | 日盲社協点字出版部会職員研修 | 忘年会 |
| 1月 | | |
| 2月 | 全国社会就労センター長研修 | |
| 3月 | | 避難訓練 |

6 主な会議等

| 会議等 | 開催日 | 備考 |
|-------------------------|------|-------|
| 就労福祉部合同運営会議 就労福祉部長会議 | 毎月1回 | 部長・課長 |
| 職員会議・喫食会議 | 毎月1回 | 常勤職員 |
| 個別支援計画会議 モニタリング会議 | 毎月1回 | 常勤職員 |
| 虐待防止委員会 | 毎月1回 | 常勤職員 |

2021年度 ライフ湘南事業計画

1 年度方針

基本理念を念頭に置き、利用者サービスの充実を図るとともに、地域社会との連携により、より深い理解が得られる社会づくりを目指す。また、収益事業部との新たな取り組みと連携し、利用者サービスの向上を図っていく。

2 実施事業

- (1) 就労移行支援事業
- (2) 就労継続支援B型事業
- (3) 就労等基盤整備推進事業・通所体験事業(藤沢市障がい者地域サポート事業)

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿

- ① 毎朝礼時、光友会基本理念の唱和を行い、法人理念の浸透をより深めていく。
- ② 利用者支援においてはチームアプローチを主眼とし、異業種(地域に存在する事業者・自治体等)との協同、他機関(福祉・就労支援機関・医療等)との連携を強化する。
- ③ 利用者の自主性・積極性を伸ばしていくことで、個別の達成感を意識した作業提供を行う。
- ④ 利用者の意見も取り入れた商品開発及び作業受注を進める。(各部門:1種類以上目標)
- ⑤ 就労支援事業所として、1名以上一般企業等への就職者を目標とする。
- ⑥ 「就労支援プログラム」を基に就労準備性を高めるプログラムを提供し、合同面接会(WEB含)への同行等により具体的な求職活動を支援していく。
- ⑦ 「就労等基盤整備推進事業・通所体験事業(藤沢市障がい者地域サポート事業)」を活用し、就労後の定着支援及びライフ湘南に興味のある方への体験通所を実施する。
- ⑧ 各種イベント(バザー等を含む)に利用者家族やボランティアの参加を促すことにより、作業・支援の様子を見ていただく機会を積極的に作り、多面的な利用者支援を目指す。
- ⑨ 利用者自治会をフォローアップし、季節に合わせた行事や余暇支援等を行うことにより、生活面の充実を図る。(年間6回)
- ⑩ 家族会との連携を密に図り、利用者サービスの向上と取り組みへの理解を深める。
- ⑪ 民間事業者等から工賃アップに向けて、積極的に付加価値の高い就労業務を受注する。(月1件目標)

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 「ポイ捨て無くし隊」等の地域行事に参加し、各種イベントを通じて事業所の認知度を高めていく。
- ② 各部門の特徴を活かし、地域住人の生活ニーズに対応した活動を展開していく。
- ③ 地域福祉の困りごと等、各関係機関と連携し、地域のアンテナ機能を高めていく。
- ④ 会議室・食堂をより気軽に使用していただけるように地域のサークル等へ広報を行う。
- ⑤ 法人ホームページを活用し、活動内容を発信(年間12回以上)していく。
- ⑥ 連携法人・民間事業者とのコラボによるスーパーマーケット等、既存商品および新規商品提供の為の営業活動を積極的に行う。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① ヒヤリハット強化週間を毎月定め、全職員1件/月以上提出することを目標とし、気づきの感性を高め、より良いサービス提供を目指す。
- ② 人材確保に向け各種大学、専門学校との連携を行い、積極的に実習を受け入れる。
- ③ 全職員(非常勤含む)年1回以上の面接及び年2回の職員アンケート(働き方)を実施し、誰もが働きやすい環境を作るなど職員のモチベーション向上を図ることにより人材定着を目指す。
- ④ コミュニケーションや障害に対する知識を高めるため、事業所独自の研修を1回/年以上実施する。
- ⑤ 常勤職員は1回/年、外部研修を受講し、その内容を事業所にフィードバックする。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 事業所内で3S(整理・整頓・清掃)活動を行い、衛生管理・在庫管理の徹底を図る。
- ② 食品提供における事故を防止するため、半期に1度食品衛生に関する講習会に参加し、その内容を職員間で共有する。また、既存のルールを都度見直し、事故防止の意識を高めていく。
- ③ 各関連法の改正等に素早く対応し、法令遵守を徹底する。
- ④ 地域に根差した販売先の開拓(1ヶ所以上)や、イベント等の売り上げを常に意識し、安定した作業を提供する。
- ⑤ 利用者・職員が安心して過ごすことができるように、設備の整備及びメンテナンスを計画的に実施する。
- ⑥ 施設会計については、常に利用者登録人数、稼働率を意識し、欠員が出た際には積極的に補充に努める。
- ⑦ 収益事業部との連携を図り、工賃向上を果たしていく。

※生産活動目標(千円単位)

| | | | | | |
|-----|--------|-----|-------|----|--------|
| 軽作業 | 3,090 | 清掃 | 9,400 | 豆腐 | 4,350 |
| 喫茶 | 13,290 | 製パン | 5,000 | 製麺 | 4,470 |
| | | | | 合計 | 39,600 |

4 数値目標

| | 就労移行支援事業 | 就労継続支援 B 型 |
|--------------|-----------------------------|------------|
| 利用定員 | 6 名 | 54 名 |
| 稼働目標 | 100% | 100% |
| 稼働延日数 | 251 日 | 251 日 |
| 職員配置人数(予算人員) | 常勤 13 名(管理者・サビ管含む) 非常勤 11 名 | |
| 常勤換算数 | 21.3 名/日 | |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 研修等 | 行事等 |
|------|------------------|---------------|
| 4 月 | | お花見 健康診断(利用者) |
| 5 月 | | 家族懇談会、開放デー |
| 6 月 | | 避難訓練 |
| 7 月 | 全国社会就労センター総合研究大会 | 七夕 |
| 8 月 | | 暑気払い |
| 9 月 | | 障害者合同面接会 |
| 10 月 | | 赤い羽根共同募金 |
| 11 月 | | 利用者旅行 |
| 12 月 | | 忘年会 |
| 1 月 | ライブ湘南職員研修 | 避難訓練 |
| 2 月 | | 節分、障害者合同面接会 |
| 3 月 | | ひな祭り |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|------------------------|--------------|----------------------|
| 就労部長会議 | 毎月 1 回 | 部長 |
| 就労福祉部合同運営会議 | 毎月 1 回 | 部長・課長・課長補佐 |
| 職員会議・喫食会議 虐待防止委員会 | 毎月 1 回 | 常勤職員 *リスク管理委員会を含む |
| 個別支援計画モニタリング会議 支援会議 | 毎月 1 回 随時 | 常勤職員 |

2021年度 寒川事業所事業計画

1 年度方針

基本理念を念頭に置き、利用者サービスの充実を図るとともに、「農福連携」によりさらに拡大を図り、工賃向上を目指す。また、収益事業部との新たな取り組みと連携し、利用者サービスの向上を進めていく。

2 実施事業

就労継続支援 B 型事業

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 地域農園と更に連携を深め、継続的に農園作業を施設外支援として取り入れ「労働の場」として定着させていく。(週 3 日、1 日 4 人の施設外支援提供)
- ② 多様な利用者ニーズに応えていくとともに、作業スペースの確保と安定した就労支援サービス(食堂接客・調理補助・簡易作業・ポスティング作業等)を提供する。
- ③ 身体障害者手帳保持者でも作業参加できるよう、食堂対応以外の生産活動(簡易作業)の充実化に努める。
- ④ 一般就労を希望する利用者については、施設外支援を中心にすすめ、「ノウフク連携」の成果として 1 名の就職者輩出を目指す。また、収益事業部との連携により工賃の増加・専門技術の習得につなげ、自立へのステップとしていく。
- ⑤ 虐待防止委員会(月 1 回)、提案箱の投函確認(毎日)、虐待防止の意識に関する職員チェックリスト(年 1 回)を実施し、利用者の意思表示・決定へのプロセスに積極的な関わりを持ち、権利侵害のない本人主体の支援を遂行する。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 利用希望者・体験実習や一般見学も含め、各種の実習・見学の受け入れを積極的に行う。
- ② 寒川町事業所連絡会・寒川町相談支援基幹センター・商店会組合等、地域の関係機関と情報を共有し連携を図っていく。特に隣接する相談支援事業所、町役場とは緊密な関係を築き、より一層地域に根差した活動を推進していく。
- ③ 地域バザー・お祭りなどの参加にあたっては、衛生面・安全面の確保を行ったうえで参加していく。また、イベントの自主開催を積極的進め、地域の活性化・サービスの向上につなげていく。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 福祉職員として、就労支援についての制度面・権利擁護等、生産現場に起こりうる不適切支援解消のため、必要に応じた研修に参加、職場内研修(OJT)につなげ、専門性に長けた実行力のある人材育成を推進していく。また、法令遵守の徹底として、制度・監査項目の理解浸透を深め、事業運営に対しての意識向上を図っていく。
- ② 「神奈川県サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者実践研修」の受講をすすめ、サービス管理責任者の人材充足を図る。
- ③ 虐待防止委員会の開催、「虐待防止のチェックリスト」を実施し、適切な支援につなげ、苦情・虐待件数ゼロを目指す。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 施設外支援を通じて「労働の場の確保」を定着させていく。サービスの選択肢の拡充から利用者の増員を図り、日々の利用人数目標を 14 名(平均利用率70%)以上とし、結果として年度経営方針「独り立ち」の実現を果たしていく。
- ② 生産活動(食堂・弁当屋)については市場相場を考慮したメニューを設定し、自己調達できる食材は安価なスーパーに足を運び、原価率 30%台を目指す。特に弁当製造については日替わり弁当を軸とし、資材・労働コストの大幅な低減を図っていく。
- ③ 収益事業部と賢密な関係を築き「産・学・官・福」の連携活動をすすめていく。新たな取組から生産活動の拡大・利用者工賃の向上にもつなげていく。
- ④ 顧客のニーズ・季節・原価率を考慮した新メニューの開発を行う。(年間3件以上)また、サービス券配布・商店会スタンプラリー参加、自主企画イベント開催等、販売促進活動にも積極的に取り組む。広報戦略としてホームページの有効活用・地域情報誌「タウンニュース」にPRするなど、更なる認知度向上を図っていく。
- ⑤ ヒヤリハットレポートを毎月7件以上(職員 1 人 1 件)の報告を目指し、収集された情報を分析、発生の背景・要因を明らかにする。再発防止・改善策に繋げ、年間事故報告ゼロを目指す。

※生産活動目標(千円単位)

| | | | | | |
|--------|-------|-----------|-------|----|--------|
| 寒川まち食堂 | 3,700 | まちのお弁当屋さん | 9,000 | 合計 | 12,700 |
|--------|-------|-----------|-------|----|--------|

4 数値目標

| | |
|--------------|-------------------------|
| | 就労継続支援 B 型 |
| 利用定員 | 20 名(平均利用者数 14 名/日) |
| 稼働目標(%) | 100%(MIN 目標平均利用率70%) |
| 稼働延日数 | 251 日 |
| 職員配置人数(予算人員) | 常勤3名(管理者、サビ管含む) 非常勤 4 名 |
| 常勤換算数 | 5.4 名/日 |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 研修等 | 行事等 |
|-----|---------------|---|
| 4月 | | 健康診断(利用者) |
| 5月 | | 家族懇談会、避難訓練 |
| 6月 | 食品衛生講習会 | |
| 7月 | 高次脳機能障害セミナー | 暑気払い |
| 9月 | | 避難訓練 障害者合同就職面接会(藤沢) |
| 10月 | 農福連携セミナー | 寒川ふれあい福祉フェスティバル |
| 11月 | サビ児管実践研修 | 施設旅行 |
| 12月 | | 忘年会 |
| 2月 | 全国社会就労センター長研修 | 藤沢市事業所説明会 茅ヶ崎・寒川事業所説明会 よこはま障害者合同就職面接会 |
| 3月 | | 避難訓練 |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|------------------|--------|----------------|
| 就労福祉部合同運営会議 | 毎月第3金曜 | 部門統括・部門長・部長・課長 |
| 職員会議・虐待防止委員会 | 毎月第4火曜 | 常勤職員 |
| 支援会議 モニタリング会議 | 毎月第4水曜 | 常勤職員 |

2021年度 藤沢北地域福祉部方針

藤沢北地域福祉部は、重度障害者を対象にした大規模な施設入所支援施設、日中は就労されている自立度の高い方がお住まいになるグループホーム、重度高齢化に対応し日中支援も行うグループホームという、様々な形態の居住支援を行っている部門である。

当部では人権意識の更なる向上を念頭におき、2020年度に見直しを図った身体拘束に対する支援内容について、2021年度には具体的な解消に向けた取組みを進めていく。また入居されている皆様の想いに寄り添い、自己選択・自己決定を行っていくための意思決定支援について一層力を注いでいく。

新型コロナウイルス感染症の対策については、幸い一人も陽性者を出すことなく2020年度を過ごすことが出来た。だが同時に入居者の皆様には大きな負担の掛かるものであった。2021年度も暫くは必要な感染拡大防止対策を行いながら、利用者の皆様が明るく充実した生活を営むことの出来る体制を整え、以下の運営を重点に取組みを進めていく。

事業所別の重点取組み事項

○ 湘南希望の郷

湘南希望の郷では、新型コロナウイルス感染症のリスクを考える一方で、入居者の方々の生活を少しでも明るく豊かなものにするを念頭に置き、ウィズコロナの新しい生活様式を取り入れた運営を行う。また、中期経営計画 2025 でスタートするこれからの5年間で事業所が成長していくために必要な土台づくりを開始する年度とする。キーワードは感染防止、リスクマネジメント、人権意識の向上、職員の成長である。

○ 藤沢サンライズ

新型コロナウイルス対策と障害福祉サービスが継続的に提供できる体制作りとして ICT の活用を積極的に推進する。運営面では「コミュニケーション」を重視し、職員がやりがいを持って業務に当たれる風通しの良い職場環境の構築を目指して行く。また、中期経営計画 2025 に基づき、地域から求められるニーズに対して、期待に応える障害福祉サービスの提供事業所として、職員一丸となった取組み・運営を行う。

○ 湘南あっとほーむ・ひだまり

入居者それぞれが地域住民との交流の下で自立した生活を営むことが出来るホームという考えを基本とし、地域生活支援に主眼をおいた運営を継続する。開所初年度の2020年はコロナ禍により、その活動が満足に行えない状況もあったことから、改めて重点事項として掲げ、職員がワンチームで取組んでいく。また、丸1年を経験したことで全体の収支バランスをはじめとする運営面での課題も見えてきたことから、リスクマネジメントを会議の中で明確に示し、一つ一つ改善活動を推進していく。

2021年度 湘南希望の郷事業計画

1 年度方針

湘南希望の郷の2021年度方針は、新型コロナウイルス感染症のリスクを考える一方で、入居者の方々の生活を少しでも明るく豊かなものにする努力をすることを基本に据え、光友会中期経営計画2021からスタートするこれからの5年間で成長していくために必要な土台づくりを開始する年度とする。キーワードは感染防止、リスクマネジメント、人権意識の向上、職員の成長である。

2 実施事業

- (1) 生活介護事業
- (2) 施設入所支援
- (3) 短期入所
- (4) 障害福祉サービス等地域拠点事業所配置事業(湘南東部あんしんネット)

3 事業計画

(1) 利用者に関する基本姿勢

- ① 虐待防止委員会義務化を見据え、同会を通じて人権意識の再学習を行う。(年3回標語づくり、研修の実施)
- ② 身体拘束等適正化対策委員会を設置し、身体拘束解消計画を策定・実施する。(身体的拘束2件解消)
- ③ 入居者お一人おひとりの衣食住や余暇活動について、具体的な支援の取り組みを明らかにした「サービスの質の向上プログラム(仮称)」を策定し、実行する。(事例5件)
- ④ 外部ボランティアについてコロナ禍での在り方を検討し、協力体制を再開する。(2件再開)
- ⑤ 通年の感染防止対策と快適な施設生活を実現する衛生環境づくりに取り組む。(感染症の流行0件)

(2) 社会に関する基本姿勢

- ① コロナ禍における地域(特に近隣小中学校)に向けた障害者支援の啓発の取り組みを検討、実施を目指す。(成果事例1件)
- ② 希望通信を隔月発行化し、紙面内容の進化を図る。(年6号発行)

(3) 福祉人材に関する基本姿勢

- ① 職員の衛生管理をテーマにした標語を2カ月ごと(年6回)掲示し、衛生月間とし働きやすい職場づくりにつなげる。(例:腰痛予防強化月間には予防対策研修を行う等)

- ② 職員一人ひとりが技能の向上や実現したい仕事、職位・職務の進路に関する自らの指針作りなどをステップアップ目標に設定して、実現のための取組み(例:資格取得、研修受講、学習目標、健康づくり等)を記載して5年後のゴールを目指すステップアップカレンダーを作成する。(中間評価3年目 2023年、最終評価5年目 2025年)

(4) マネジメントに関する基本姿勢

- ① ヒヤリハット、事故報告書を分析してリスクマネジメントすることを全職員が日常的な習慣として身に付けられるようにリスクマネジメントシステム(仮称)を立ち上げる。(対策の成果事例3件)
- ② 毎月の収支状況を職員に開示し、コスト意識の向上を図る。また、前年度の決算より削減ポイントを抽出してロス削減を行う。(年間 50 万削減)
- ③ 就業規則浸透のためサービスカレンダーの読み合わせを毎日行う。

4 数値目標

| | 生活介護 | 施設入所 支援 | 短期入所 | あんしん ネット |
|--------------|---------------------------|------------------|-----------|-------------|
| 利用定員 | 60名 | 56名 (空床型短期入所) | 4床 併設型 | - |
| 稼働目標 | 90% | 95% | 90% | - |
| サービス提供延日数 | 261日 | 365日 | 365日 | 365日 |
| 職員配置人数(予算人員) | 常勤 37名(管理者・サビ管含む) 非常勤 25名 | | | |
| 常勤換算数 | 52.7名/日 | | | |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 研修等 | 行事等 |
|-----|-------------|----------------|
| 4月 | | 健康診断 |
| 5月 | リスクマネジメント研修 | 県障害者スポーツ大会 |
| 6月 | | ローリングバレーボール交流会 |
| 7月 | 人権研修① | 七夕コンサート |
| 8月 | | 花火大会 |
| 9月 | 職場衛生研修 | 県ローリングバレーボール大会 |
| 10月 | | |
| 11月 | 人権研修② | |
| 12月 | 感染症研修 | クリスマス会 |
| 1月 | | 新春お茶会 |
| 2月 | | |
| 3月 | 人権研修③ | |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|-----------------|----------------|--------|
| 運営会議 虐待防止委員会 | 毎月第3木曜 | |
| 生活会議 | 毎月第1水曜 | |
| ACT 担当会議 | 毎月第4金曜 | |
| 健康担当会議 | 毎月第4火曜 | |
| ケアプラン会議 | 毎月第1・4水曜 | |
| 郷づくり委員会 | 6、9、12、3月の最終火曜 | 入居者・家族 |
| 住人生活会議 | 毎月第4木曜 | 入居者 |

2021年度 藤沢サンライズ事業計画

1 年度方針

新型コロナウイルス対策と障害福祉サービスが継続的に提供できる体制作りとしてICTの活用を進める。

コミュニケーションを重視し、風通しの良い、職員がやりがいを持って業務に当たれる職場環境の構築を目指して行く。また、中期経営計画に基づき、地域から求められるニーズに対し、活用される障害福祉サービスの提供事業所として、職員一丸となった取組み・運営を行う。

2 実施事業

共同生活援助事業（介護サービス包括型）

（藤沢サンライズおそごう・たかくら・おおば・こうゆう・くずはら）

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 利用者の安全で安心な生活が継続できるように新型コロナウイルス対策を実施して行く。(毎日)
- ② 意思決定支援へのプロセスに積極的な関わりを持ち、あらゆる工夫を尽くし、利用者に寄り添う支援を行う。
- ③ 本人中心主義(パーソンセンタード)の考え方を職員間に浸透させ、利用者の思いが支援の中心となるよう、利用者全員分の「100文字アセスメント」を作成する。その取り組みをイキイキチャレンジ活動で発表する。
- ④ 老朽化が著しい「藤沢サンライズたかくら」の補修工事を行う。
- ⑤ 利用者からの苦情・要望の声を「利用者の聞こう・聴こう・訊こう」カードを利用して聞き逃さず、迅速に対応すると共に、その報告を利用者ミーティングで行う。(年6回)
- ⑥ 利用者満足度アンケートを行い、現況の把握とサービスの向上につなげると共に、結果を公表することで利用者満足度の向上に努める。(年1回)
- ⑦ 全職員に虐待防止チェックを実施する。虐待防止研修と人権意識の向上に関わる研修に参加する。また、虐待防止委員会で虐待の未然防止を目的に、日々の支援についての振り返る機会を設けて、虐待事例発生ゼロを継続する。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 藤沢サンライズグループではホーム毎に年間5回の防災訓練と1回の水害・土砂災害を想定した避難訓練を実施する。ホームが立地する地域の防災訓練に利用者・職員で参加する。
- ② 最低3日分の災害備蓄品を備え、管理システムを構築する。

- ③ 事業継続に必要とされる新型コロナウイルス対策物品を確保する。
- ④ 行事・利用状況を発信するにあたり、ホームページや各ホームの掲示板を活用してタイムリーな情報発信を行う。(年8回)
- ⑤ 広報活動の一環として定員の変更があった際は迅速にパンフレットの更新を行う。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 日常業務において、上位職員及び専門職によるスーパーバイズを積極的に行い、支援の方向性と透明性を保持する。また、ICTを活用して業務効率を図り、職員のモチベーション向上に繋げる。(離職率10%以下)
- ② 人材育成の把握に H&G-EQ(適正検査)を用いて現状の把握を行い、指導や面談に役立て、組織力の向上に取り組む。(面談年2回、H&G-EQ年1回)
- ③ 職員に対して研修計画に沿った受講を進め、業務の改善・研究につなげる。受講後は報告書の回覧や発表を定例化し、職員の資質・意識の向上を図る。年間1人1回以上の研修参加を行う。
- ④ 職員間の「ハウレンソウカード」、世話人からの「報告・連絡・相談カード」を利用して情報共有を行い、一人職場を感じさせない、風通しの良い職場づくりを進めていく。カードの情報は世話人ミーティングで報告する。(毎月)
- ⑤ 年間を通して毎月の世話人会議時に人権・虐待防止関係の内部研修を行う。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 藤沢サンライズグループでは、相談支援事業所や住まいと暮らしの連絡会等と連携し、待機者の把握を行うことで、入退去のタイムロスを最小限に抑え、稼働率100%を目指す。
- ② 整理、整頓、清掃、清潔、習慣作りの5つのSを合言葉に5S活動をルール化して、業務の効率化を継続する。
- ③ 業務マニュアルがコンプライアンスに即した内容か適宜点検し、必要に応じて見直しを図る。
- ④ 重大事故防止を目的に、毎月ヒヤリハット週間を設定し、職員1人1件以上のヒヤリハットレポートを提出し、朝礼にて報告・検討する。また、危険予知トレーニングを年間1回以上行う事により予測感度を高め、前年比リスク指数50ポイントの軽減に努める。

4 数値目標

| 藤沢サンライズ | おそごう | たかくら | おおば | こうゆう | くずはら |
|------------|----------------------|------|------|------|------|
| 利用定員 | 10名 | 5名 | 5名 | 4名 | 6名 |
| 稼働目標 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 稼働延日数 | 365日 | | | | |
| 職員配置人数(予算) | 職員3人(サービス管理者)+世話人26人 | | | | |

| | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|
| 人員) | | | | | |
| 常勤換算数 | 2.5人 | 1.7人 | 1.7人 | 1.7人 | 1.8人 |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 研修等 | 行事等 |
|-----|-----------------|--------------|
| 4月 | | |
| 5月 | | 避難訓練(水害・土砂) |
| 6月 | スキルアップ研修 | |
| 7月 | 人権擁護・虐待防止研修 | おそごう行事、避難訓練 |
| 8月 | | こうゆう行事、おおば行事 |
| 9月 | GH 職員研修会 | くずはら行事、避難訓練 |
| 10月 | | たかくら行事、 |
| 11月 | 湘南東・西地区合同研修会 | 避難訓練 |
| 12月 | 住まいと暮らしの連絡会主催研修 | クリスマス会、 |
| 1月 | | 新年会、避難訓練 |
| 2月 | | |
| 3月 | | 避難訓練、 |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|--------------------------|----------------|-------------|
| 藤沢サンライズ G 連絡会 虐待防止委員会 | 毎月第1・第3 火曜 | サンライズ職員 |
| 各ホームの世話人会 個別支援検討会議 | 毎月第2週(月・火・木・金) | サンライズ職員+世話人 |
| 利用者ミーティング | 奇数月 第3週(月～金) | サンライズ職員+利用者 |

2021年度 湘南あっとほーむ・ひだまり事業計画

1 年度方針

昨年の開所時より「湘南あっとほーむ・ひだまり」の役割は入居者の方々が地域住民との交流の下で自立した日常生活・社会生活を営むことが出来る支援を行うことである。しかしコロナ禍により、その活動が少ししか行えないで一年が経ってしまった。そんな中この一年間で全体の収入・支出バランス、運営リスク、人員バランス、個々の職員等について判ったことは、今後のひだまり運営に多数活かせる結果となり大きな成果であった。

今年度は、いま一度、日中活動サービスの確立・提供並びに入居者の方々の地域生活支援に主眼を置いて、そこに必要な職員育成にも取り組んでいく。

2 実施事業

- (1) 共同生活援助事業(日中サービス支援型)
- (2) 短期入所事業

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

「ひだまりの職員」は入居者の生活の管理ではなく、思いに寄り添い「自己選択・自己決定の手伝い」をすることである。また入居者の方がそこで暮らす地域住民の一人として近隣の人たちとの触れ合いがある地域共生社会に向けた運営を積極的に進める。

- ① 全職員に虐待防止チェックを実施する。虐待防止研修(年2回)と人権意識の向上に関わる啓発を毎月のひだまり運営会議で行う。権利擁護担当者を中心に月次テーマ(例:入居者の方々、職員同士との「挨拶」や居室訪問時の「ノックとお声掛け」)を決めて日常的に職員が課題活動の中でPDCAを怠らず、日々の支援について振り返る機会を設けて、虐待事例発生ゼロを目指す。
- ② 利用者満足度アンケートを行い、現況の把握とサービスの向上につなげると共に結果を公表することで利用者満足度向上に努める。(年4回)
- ③ 利用者の意思表示・決定へのプロセスに積極的に関わりを持ち、権利侵害のない本人主体の支援を行う。
- ④ グループホーム内で充実した時を過ごしてもらう為、職員間で利用者個々の情報共有を図りサービス提供を行う。(ボランティアも参加)
- ⑤ 生活の彩を大切に考え、季節に応じた環境整備や施設内行事など、入居者のご意見を活かした取り組みをサポートする。

(2) 社会に対する基本姿勢

「湘南あっとほーむ・ひだまり」は障害者の増加と高齢化並びにその家族の高齢化による介護の限界に対して、その地域の障害者が地域生活を営めることを目的とした地域密着の日中サービス支援型グループホームである。

- ① 年3回の防災訓練を実施する。また地域が行う防災訓練、清掃、催し等に職員、利用者が参加し、地域に根差した福祉拠点になれるよう活動内容の充実を図る。
- ② 近隣住民に向けて社会福祉法人「光友会」の理念や「湘南あっとほーむ・ひだまり」の活動等を「ホームページ」を利用し積極的に情報発信する。
- ③ 管理職を中心に地域社会のネットワークづくりを積極的に図り、入居者が地域に根付いた生活を営むことが出来る環境を構築する。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

「ひだまりの職員」がコンプライアンス厳守と自己研鑽に励むための計画的啓発活動と環境づくりを図り、人材の育成に繋げる。

- ① 人事考課時に決める年間個人目標に対して、進捗面談を定期的に行う。管理者と面談者両方で現状を把握し、課題解決を図る。
- ② 職員参加の外部研修、セミナーを計画的に実施する。
- ③ 管理職による職員間並びに施設環境の課題改善を積極的に行い、開所当時より掲げている「ワンチーム」で働きやすい職場をつくる。

(4) マネジメントに対す基本姿勢

月々の当期活動増減差額の安定化に向けた収支管理と、入居者が生活地域内で消費活動を行い自ら地域の経済貢献を図る。

- ① 月々の事業活動計算書を元に収支予実管理を徹底し、予測を立て収支の安定と業務の効率化を図る。
- ② 毎月の「ひだまり運営会議」において、職員自身が経営の一端を担っている意識づけを図る。
- ③ 入居者の負担金額を抑える工夫を継続的に行い、負担が抑えられた分を入居者の考えの元で自ら近隣で消費すると共に、購買行動による近隣住民の方々との交流を積極的に推進する。

4 数値目標

| | 共同生活援助 | 短期入所 |
|------|--------|------|
| 利用定員 | 19名 | 1名 |

| | | |
|------|------------------------------|------|
| 稼働日数 | 365日 | 365日 |
| 稼働目標 | 95% | 70% |
| 人員配置 | 常勤職員 15 人(管理者、サビ管含む)、世話人 4 人 | |
| 常勤換算 | 16.6 人 | |

5 年間予定(研修・行事等)

| | 研修等 | 行事等 |
|-----|--------------|----------------|
| 4月 | 感染防止研修 | お花見 |
| 5月 | 権利擁護・虐待防止研修 | |
| 6月 | 消防避難訓練 | |
| 7月 | | 七夕 |
| 8月 | | 納涼祭 |
| 9月 | 事業所内研修(内容未定) | |
| 10月 | 消防避難訓練 | ひだまりまつり |
| 11月 | | 新嘗祭、ハロウェインイベント |
| 12月 | | クリスマス会 |
| 1月 | 権利擁護・虐待防止研修 | 新年会 |
| 2月 | 事業所内研修(内容未定) | |
| 3月 | 消防避難訓練 | |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|------------|------|--------|
| ひだまり運営会議 | 毎月1回 | ひだまり職員 |
| 虐待防止委員会 | 毎月1回 | ひだまり職員 |
| 個別支援計画検討会議 | 毎月1回 | ひだまり職員 |

2021年度 在宅・公益福祉部方針

在宅・公益福祉部は、主に藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町在住の障害当事者を対象に、生活介護事業・ヘルパー事業・相談支援事業を担当する部門である。支援者は「障害である前に人である」という観点に立ち、人の支援をしていく専門職としてアセスメント力及び支援力を向上させ、個々のニーズや状況等に沿った適切な支援を常に提供していくことを目標とする。

また、社会福祉法人の役割として期待される公益的な取組みでは、光友会本部が位置する御所見地区の地域課題とされる居場所づくりの展開や、交通・買い物支援等を「藤沢市地域の縁側事業」の運営を利用しながら、今年度も地域貢献活動を継続する。

2020年度に多くの経験を積んだ新型コロナウイルス感染症対策については、2021年度も引き続き必要な情報の収集と取組みを行い、利用者の皆様が安心してサービスの利用が出来る条件を整え、ウィズコロナの時代に対応した事業所運営を着実に進めていく。

事業所別の重点取組み事項

○在宅支援センター

湘南希望の郷ケアセンター(生活介護)では、ナイトケアセンター1階の改修を行い、2022年度を目標に自閉症・知的障害者を対象とする市内北部の拠点機能を担う専門的な事業所の開設準備を行っていく。

希望の郷ヘルパーステーションでは、視覚障害者の在宅生活を支える同行援護事業を中心に引き続きサービス提供を行っていく。コロナ禍における生活様式の変容から、生活上の行動について利用者・ヘルパー双方が意識を新たにしていけるよう、必要な情報を発信していく。

地域の縁側かわうそは、活動の特徴として障害当事者のみならず高齢者や生活困窮者等、課題がありながらも福祉に繋がらない方々のプラットフォームとしての役割を果たすことを目的としており、誰もが地域の中で安心した暮らしを営んでいけるような繋がりを育む場となるよう取組んでいく。

○総合相談支援センター

藤沢市から委託された相談支援事業として、湘南台エリアで湘南台地域包括支援センター・藤沢障がい者生活支援センターかわうそ、辻堂エリアで藤沢市高次脳機能障害者相談支援事業所チャレンジIIの運営を行っている。

2021年度のトピックとして、これまで地域連携をキーワードに準備を進めてきた藤沢市の障がい者相談支援体制の改変がスタートする年度となり、かわうそが北部地域を担当していくことが決まっている。藤沢市における地域包括ケアシステムの一翼を担う取り組みを積極的に進め、個の支援から地域連携まで視点においた活動を行っていく。また、事業継続に必要な人員配置や人材の育成、業務の効率化を念頭に置いた見直し等を適宜検討していく。

2021年度 在宅支援センター事業計画

1 年度方針

在宅支援センターでは以下の項目を重点に事業を展開する。

- (1) 湘南希望の郷ケアセンターでは、障害特性等に応じ、支援体制の見直しを行い、支援の強化を図る。またナイトケアセンター1階の活用を鑑み、2022年度に実施予定の自閉症・知的障害を専門特化とした事業所の設置に向けて、場の活用、人材の育成及び、確保に向けた取り組みを行う。
- (2) 希望の郷ヘルプーステーションでは、障害当事者が安心して地域で在宅生活を送れるよう、サービス提供責任者と登録ヘルパーの安定した人員確保・育成を行う。
- (3) 公益的な取り組みとして、藤沢市公益事業推進法人協議会「福祉なんでも相談窓口」や御所見地区の地域の課題検討の場「御所見CS会議」への参画を継続すると共に、地域の縁側事業で行う「居場所」機能を利用した取り組みを工夫し、法人の持つ知見・技術力等の新たな価値を地域貢献活動から創出していく。

2 実施事業

- (1) 湘南希望の郷ケアセンター：生活介護(通所)
通所体験事業(藤沢市障がい者地域サポート事業)
- (2) 希望の郷ヘルプーステーション：居宅介護・重度訪問介護・同行援護
移動支援(市町村事業)
- (3) 地域の縁側かわうそ：藤沢市地域の縁側「基本型」
(藤沢市支えあう地域づくり活動事業)

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

① 人権の尊重

- ・ 法人理念や倫理規程・行動指針を朝礼で唱和し、人権を尊重した基本姿勢を保持する。
- ・ 個々の障害等に応じた支援の提供が出来ているかについて、行動観察、面談等のインフォーマルアセスメントを中心に、フォーマルアセスメント、フレームワークなどの評価シートを活用し、ご本人、ご家族へ具体的な評価を実施する。

② サービスの質の向上

- ・ 個々の支援者の評価等については、新様式(「(仮)初回時、導入時の支援について」)の方法に基づいて、必要な支援の組み立てを行い、A(assessment) + P(Plan) D(Do) C(Check) A(Act)サイクルに沿って支援を行う。
- ・ ヒヤリハットレポートの確認や、KYTを職員会議毎に実施し、危険予知の意識・感

性の向上に努める。その都度、具体的な改善提案を行う。

- ・ 試行的(トライアル)に法人内外における支援が困難なケース等に対し、専門職(精神保健福祉士、社会福祉士、保育士等)が助言、支援方法の提案などを実施する。
- ・ 支援を行う上で事業所とご家族の間で、ご本人の障害特性への理解、支援の共有・連携は極めて重要であることから、ご家庭での対応や、困り感、また障害への理解を深めていくために、家族教室を実施する。

③ 地域との関係の継続

- ・ 地域福祉の一環として、地域住民との繋がりが持てるような場をつくる活動を行うと共に、障害の理解を深めるようにする。

④ 生活環境・利用環境の向上

- ・ 自閉症・知的障害者の支援に特化した事業の実施に向けて、一部活動の再編を行い、担当制を設けるなどの支援を行う。
- ・ ナイトケアセンター1階の設備等改修工事を修繕計画に沿って法人本部と連携し、推進する。
- ・ 災害を想定した避難訓練について、サービス提供場所に対応した内容を実施する。

(2) 社会に対する基本姿勢

① 地域における公益的な取組の推進

- ・ 特別支援学校の進路担当教諭と密に連携を行い、生徒や家族が求める福祉サービスのニーズを捉え、日中活動や在宅生活支援の機能を強化する。

② 信頼と協力を得るための情報発信

- ・ 活動内容や支援の近況等をパンフレットや、ホームページ等で発信、ご家族・関係機関から信頼される事業所としてアピールする。ホームページは毎月更新を目標とする。また「縁側だより」を定期発行し、福祉広報としての情報も発信していく。

③ 藤沢市公益事業推進法人協議会「福祉なんでも相談窓口」を通じた他分野との連携(保育・高齢・児童養護施設等)を維持し、地域ネットワークを構築する。(縁側)

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

① トータルな人材マネジメントの推進

- ・ 個々の障害特性に応じ、必要な支援が提供できるアセスメント力、支援における創意工夫、パフォーマンス力の向上のため、職員会議で行う部内研修や、スーパービジョン等を実施する。

② 人材の確保に向けた取り組みの強化

- ・ 事業所としての将来構想(ビジョン)を描き、事業の目指すべきところ明確にし、必要な人材確保に向けた取り組みの検討を行う。特に自閉症・知的障害に専門特化した事業所づくりを段階的に行っていくことから、作業療法士、言語聴覚士、心理士などの専門職種の確保を目指していく。

③ 人材の定着に向けた取組の強化、人材の育成

- ・ 強度行動障害支援者養成研修など職員個々の育成課題に沿った研修に年1回以上参加し、専門性の向上を図る。また先駆的な取り組みをしている事業所への見学等を実施し、専門職としての資質を高め、利用者支援へ反映できるようにしていく。
- ・ 権利擁護や礼節について研修などの学びの場をつくり、倫理性、社会性の向上を行う。
- ・ 職場定着率向上を目的に、業務の整理等を行うとともに、前年と同様に年次有給休暇を取得が出来るように行う。
- ・ 常勤、非常勤職員と管理職が定期的に個別面談を実施することで、課題感の整理や、ビジョン等の共有、風通しの良い職場風土づくりを行う。
- ・ 前年度に引き続き、福祉人材の育成の一環として、社会福祉士・介護福祉士・保育士等の各種実習は可能な限り受け入れる。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

① コンプライアンスの徹底

- ・ 人権の尊重と同様に法人理念や倫理規程・行動指針を朝礼で唱和し、社会規範を周知徹底し、職員の基本姿勢を保持する。
- ・ 職場改善の3S(整理・整頓・清掃)活動を継続し、良好な職場環境を維持していく。

② 組織統治の確立、健全な財務規律の確立、経営者としての役割

- ・ 事業所の法令遵守をするとともに、コンプライアンス及び、リスクマネジメントの管理をしていく。
- ・ ワークライフバランスを重視し、効率的な事務処理や定時退社を継続して励行する。
- ・ 利用率向上への取り組みや各種加算取得に必要な要件を整える等、収支バランスを意識した運営を、職員会議等で定期的に確認していく。

4 数値目標

ケアセンター(生活介護)

| | |
|--------------|------------------|
| 利用定員 | 20名 |
| 稼働目標(%) | 100% |
| 稼働延日数 | 243日 |
| 職員配置人数(予算人員) | 常勤5人(管・サ含) 非常勤8人 |
| 常勤換算数 | 10.6名 |

ヘルパーステーション

| | 居宅(重訪) | 同行援護 | 移動支援 |
|-------------|--------|----------|--------|
| 利用時間/月 | 10時間 | 1200時間 | 20時間 |
| 利用実人数(延べ人数) | 10(4)名 | 90(350)名 | 3(11)名 |

| | | | |
|--------------|----------|--------|-----|
| 稼働延日数 | 365日 | | |
| 職員配置人数(予算人員) | 3名(管理者含) | ヘルパー職員 | 40名 |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 研修等 | 行事等 |
|-----|---------------|--------------------------|
| 4月 | ヘルパー全体連絡会 | お花見 |
| 5月 | | 利用者・家族懇談会 |
| 6月 | 権利擁護研修 | |
| 7月 | ヘルパー全体連絡会 | 七夕祭り |
| 8月 | トレーニングセミナー | |
| 9月 | サービス管理責任者研修 | 身障協ローリングバレーボール大会 |
| 10月 | ヘルパー全体連絡会 | 避難訓練、利用者満足度アンケート 健康診断 |
| 11月 | 救命救急講習会 | 身障協ステージ発表、家族教室 |
| 12月 | 強度行動障害支援者養成研修 | 身障協卓上競技大会、クリスマス会 |
| 1月 | ヘルパー全体連絡会 | 成人式 |
| 2月 | | 節分・豆まき、身障協作品展示会、避難訓練 |
| 3月 | | ひな祭り |

※ 年間を通して、自閉症 e サービスの研修受講を行う。

※ 先駆的な取り組みをしている事業所への見学等も実施する。

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|------------|------|-------------------|
| ケアセンター職員会議 | 毎月1回 | アセスメント・モニタリング会議含む |
| ヘルパー職員会議 | 毎月1回 | |
| 虐待防止委員会 | 毎月1回 | |

2021年度 総合相談支援センター事業計画

1 年度方針

総合相談支援センターは、以下の4点を重点目標として掲げて職員一同取り組む。

- (1) 2021年度藤沢市障害者相談支援体制改編に伴い、主に藤沢市北部地域において法人の存在感を示し地域の身近な相談支援事業所となるように事業運営を行う。
- (2) 多様化する地域課題において、高齢・障害分野の垣根を超えた知識の獲得やネットワーク構築を図る。
- (3) 感染拡大下においても高まる相談支援への期待に応え、インターネットテクノロジー（以下IT）等を取り入れ、多様な相談支援の工夫をする。
- (4) 公的な役割を担う地域包括支援センターと障がい者地域相談支援事業の受託を継続できる安定的な事業運営を行う。

2 実施事業

- (1) 北部障がい者地域相談支援事業所・藤沢障がい者生活支援センターかわうそ（以下、かわうそ）
：障がい者相談支援事業・計画相談支援事業・障害児相談支援事業
指定一般相談支援事業・藤沢市心のバリアフリー推進事業
- (2) 藤沢市高次脳機能障がい者相談支援事業所チャレンジⅡ（以下、チャレンジⅡ）
：障がい者相談支援事業
- (3) 湘南台地域包括支援センター（以下、包括）
：藤沢市包括的支援事業・介護予防ケアマネジメント事業・介護予防支援事業
介護予防教室

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 営業時間内は事務所に相談員が常駐し、「いつ来ても安心して相談できる相談支援事業所」を目指す。（かわうそ・包括）
- ② 湘南台文化センター福祉フロア（北部総合相談室・包括支援センター・障害相談）及び市民センター・コミュニティーソーシャルワーカーなどと連携を強化し、地域でのワンストップ機能を目指す。（かわうそ・包括）
- ③ 訪問・来所相談等から早期に情報把握をし、関係機関等と連携して各々の機関の支援上の強みを活かした役割分担をして個別・世帯支援に対応する。（共通）
- ④ あらゆる障害に対して専門性の向上を図るべく、精神障害者支援・重度障害者支援体制加算対象研修に参加し専門的知識の習得と安定した事業運営を目指す。（かわうそ）

- ⑤ 高齢者の消費者被害や虐待を防ぐため、身近な相談相手として地域包括支援センターを活用してもらえよう、月1回、民生児童委員定例会や公園体操、各サロン等で地域の高齢者に向けて情報提供する。(包括)
- ⑥ 今後も増加が予想される介護予防ケアプラン作成については、包括が直接プラン作成を行うものと、居宅介護支援事業所に委託するものを適切に振り分けていく。(包括)

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 藤沢市では 2021 年度障害者相談支援体制改編に伴い、北部地域市民センターや地域包括支援センター、障害関係の支援機関等に地域障がい者相談支援事業所の機能を周知し、月間の来所相談件数の目標を 18 件とする。(かわうそ)
- ② 感染防止対策として IT などの工夫を行い、藤沢市心のバリアフリー講習会を年度中に3回実施し、障害理解の推進に寄与する。(かわうそ・チャレンジⅡ)
- ③ 地域展開を進める上で必要な会議に参加し、意見交換を図ることにより課題の共有やネットワーク構築を図る。(共通)
- ④ 地域ケア会議について、地域課題を抽出できるよう事前準備を行い、年 3 回以上開催する。(包括)
- ⑤ 関係機関に対して高次脳機能障害者支援に関する事例検討会を年1回以上開催することにより、高次脳機能障害に対する理解の向上を図る。また、事例検討会で構築したネットワークを通じて共に協働し地域の支援力の向上を図る。(チャレンジⅡ)
- ⑥ 地域住民に対して障害に対する理解や身近な情報の発信を目的として、年2回四季だよりを発行する。(かわうそ・チャレンジⅡ)
- ⑦ 感染拡大下においても IT などの利用を工夫して学びの場を絶やさないよう、市民・関係機関向けの普及啓発を年1回以上実施する。(チャレンジⅡ)
- ⑧ 地域住民・地域の商業施設・銀行・警察・郵便局・各サロン・老人会・自治会・公園体操等において地域包括支援センターの役割を周知し、地域住民等が参画しやすい地域包括ケアシステム構築に向けて取り組んでいく。(包括)
- ⑨ ケアマネジャーと民生児童委員の連携強化のため、年1回当センター主催で交流の場を企画する。(包括)

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 相談業務・福祉制度に関する知識や技術・IT の技術習得を目的として、オンラインによる総合相談支援センター自主研修を年1回以上及び障害相談において年6回以上企画し、相談援助スキルや福祉職員としての意識向上に取り組む。(共通)
- ② 外部研修を年1回以上受講し、資質向上に励む。また、研修報告書等を通じて全職員と内容を共有する。(共通)

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 「KSM活動」・「日々の業務向上を目指し成果を上げた取り組み」・「研修受講から研究活動へ発展させた取り組み」の中から職場改善を目的としたイキイキチャレンジのテーマを設定する。(共通)
- ② ワークライフバランスを重視し、継続した定時退社の励行をする。(共通)

4 数値目標

藤沢障がい者生活支援センター

| | 委託相談(かわうそ) | 委託相談(チャレンジII) | 計画相談 |
|---------|------------|---------------|------|
| 契約者(目標) | | | 100人 |
| 稼働延日数 | 241日 | 241日 | 241日 |
| 職員配置人数 | 常勤5人 | | |
| 常勤換算数 | 2人 | 1.5人 | 1.5人 |

湘南台地域包括支援センター

| 藤沢市包括的支援事業 | 介護予防支援事業 | | 介護予防ケアマネジメント事業 | | 介護予防支援事業 (元気サロン) |
|------------------|------------|-------|----------------|-------|---------------------|
| | 総数 | 包括プラン | 総数 | 包括プラン | |
| 年間目標件(回数) | 1,500件 | 480件 | 1,800件 | 650件 | 24回 |
| 稼働延日数 | 241日 | | | | |
| 職員配置人数 (予算人員) | 常勤2人、非常勤4人 | | | | |
| 常勤換算数 | 5.5人 | | | | |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 研修等 | 行事等 |
|-----|----------------|----------------|
| 6月 | | ケアマネサロン |
| 7月 | バリアフリー講習会 | 公園体操大会 |
| 9月 | 総合相談支援センター内部研修 | ケアマネサロン |
| 10月 | バリアフリー講習会 | 四季だより発行 湘南台まつり |
| 11月 | 視覚障害者リハビリ体験会 | |
| 1月 | バリアフリー講習会 | ケアマネサロン |
| 2月 | チャレンジII事例検討会 | 四季だより発行 |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|--------------|------|--------|
| 総合相談支援センター会議 | 毎月1回 | 課長補佐以上 |
| 包括職員会議 | 毎月1回 | |
| 支援センター会議 | 毎月1回 | |
| 虐待防止委員会 | 毎月1回 | |

2021年度 藤沢南地域福祉部方針

藤沢南地域福祉部は、文字通り本法人の藤沢市内南部に位置する、障害福祉センターひかり及び藤沢市太陽の家で、いずれも藤沢市からの事業委託や指定管理を受けている施設により構成されている。

特に藤沢市太陽の家は、今年度、指定管理期間の第5期の4年目となり、次期指定管理へ向けての大切な年となっている。

2021年度はコロナ禍の中で感染症対策に万難を期しながら、利用者やご家族と一緒に安全で安心して利用が出来る環境整備を進めることとし、併せてウィズコロナの時代に対応した新たな支援策や事業を着実に進めていくことで、次期指定管理を着実に受けられるよう、次の各事業所の重点取り組み事項に注力しながら運営していく。

事業所別の重点取り組み事項

○ しいの実学園

児童の個性に合った発達支援を行うため、コロナ禍に於いても構造化の更なる取り組みを進めていく。

児童発達に係る保護者からの相談の需要が大きくなってきているので、相談事業に係る職員配置を充実させて、保護者の不安や個人に合った支援が出来るように業務を見直していく。

○ 太陽の家キャロット

しいの実学園の待機児童解消対策から、併行通園児童の支援に特化していき、訪問調査や保育所等訪問支援等と併せて支援をしていく。

○ 藤の実学園

老朽化する施設ではあるが、エアコンの設置などにより生活環境を改善するとともに、安全に支援が出来るように共有スペースとなる藤の実ホールなどの床の改修を行う。

○ 太陽の家体育館

感染拡大を防止していくため、感染状況に応じた体育館の貸出し基準や自主事業を見直し、感染拡大を防止するため使用器具の更新を進める。

○ 放課後等デイサービス

利用児童の通所施設の集約化を図り、児童にとって良好な支援環境を整えていく。

ほっとスペースの冷暖房が不良であるので、環境の整備を行っていく。

○ ひかり一時預かり

利用者登録の見直しを進めながら、利用促進の周知を図っていく。

2021年度 藤沢市太陽の家しいの実学園事業計画

1 年度方針

児童発達支援センターの3つの柱、①児童発達支援、②保護者支援、③地域支援を大切にしながら、個々の障害特性に合った療育を進めるとともに、自閉症等の発達障害児に対する構造化の取り組みにも、更なる向上に向け取り組んでいく。

2021年度は、新型コロナウイルス感染予防を更に見据え、新しい様式での取り組みを工夫しながら、藤沢市の障害児の中核施設として児童発達支援や保護者支援の一層の充実を図るとともに、地域支援を意識し、障害児相談支援や保育所等訪問支援の機能強化に努めていく。児童発達に関わる保護者からの相談需要が大きくなってきている状況を踏まえ、相談支援事業に係る職員配置を充実させて取り組んでいく。

2 実施事業

- (1) 児童発達支援センター「しいの実学園」(児童福祉法)
- (2) 障害児相談支援事業・計画相談支援事業(児童福祉法・障害者総合支援法)
- (3) 保育所等訪問支援事業(児童福祉法)

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 児童の障害特性の理解と適格な評価を行い、障害特性に応じた支援の徹底を図る。
- ② 特性と個別実態に即した療育環境の設定に配慮し、また、構造化クラスの構造化支援に更に取り組んでいく。
- ③ 医療的ケア児等のコーディネーターの活用をし、医療的ケア児へのサービスの質の向上を図る。
- ④ 保護者へ障害特性の理解や養育上のポイント等の理解を促し、保護者が家庭でも安定した養育環境を確保できるように、コロナ等感染の状況を図りながら、保護者教室等の開催の検討、及び紙面配布等の工夫をして充実を図る。
- ⑤ コロナ等感染状況を捉えながら、家庭内に養育上の課題等がある場合など保護者の要請に応じて家庭訪問を行うこと等により家庭内の課題解決に取り組む。
- ⑥ ヒヤリハットレポート提出の励行を図り、リスク情報を全職員で共有することによって、リスクの芽を摘み、安心安全な支援、危機管理に努める。また、感染予防の取り組みについては、継続して、強化、徹底を行う。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 感染等の情報共有に努めながら、地域の児童発達支援事業所、幼稚園や保育園、養護学校等の教育機関、その他関係機関等の職員を対象とした公開講座を開催す

るなど、地域の支援力の向上に取り組む。

- ② 毎月発行する「園便り」の紙面の充実を図るとともに、定期的に法人ホームページに記事や写真を掲載し、地域に園の情報を発信する。
- ③ 感染予防の対策の協力体制依頼の元で、大学、短大、専門学校等の福祉従事者養成のための実習先として、積極的に実習生を受け入れる。
- ④ センター機能の充実を図るため、障害児相談支援体制の強化に努めるとともに、支援ケース数の目標設定を100ケースとする。
- ⑤ 保育所等訪問支援事業の契約児童数を5人以上とする。(2020年度末;4人)

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 年間を通じて、経験年数に応じた階層別研修会や基礎研修を計画的に実施し、アセスメント力の養成を含め人材育成に努める。
- ② コロナ感染等の対策を図りながら、発達障害児支援のスーパーバイザーを招聘し、療育場面で指導・助言を受けることによって課題意識を持って業務に取り組み、療育の質の向上を図る。
- ③ コロナ感染予防対策で実施出来なかった、先進施設への現任研修の再開検討を進め、療育のあり方を考える機会を確保し、職員の支援力向上を図る。
- ④ コロナ感染予防対策で実施出来なかった、市内の児童発達支援センターとの交流研修再開を進め、相互の支援力の向上を図るとともに、藤沢市の児童発達支援の課題を共有し、課題解決に向けて連携を強化する。
- ⑤ 定時退社を促すとともに、ライフワークバランスに配慮して年次有給休暇の取得を奨励し、職場定着率90%を確保する。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 業務改善を提案・検討を行う場として園運営会議(3級職以上の会議)を位置付け、課題となっている業務の改善に努める。
- ② 導入しているメールシステムやパソコンを活用し、効率化な事務処理を進める。

4 数値目標

| | 児童発達支援 C (しいの実学園) | 障害児 相談支援 | 保育所等 訪問支援 |
|----------|-------------------------|-------------|--------------|
| 利用定員 | 60名 | | |
| 契約児目標(%) | 125%(75名) | 100名 | 5名以上 |
| 稼働延日数 | 239日(週5日) | 239日 | 239日 |
| 職員配置人数 | 常勤25名(管理者、児発管含む) 非常勤22名 | | |
| 常勤換算数 | 40.4 | 2.0 | 1.2 |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 行事等 | 研修等 |
|-----|-----------------------------|--------------------|
| 4月 | 入園式・全体懇談会(前期)・クラス懇談会 | 新任職員研修(発達障害の理解と対応) |
| 5月 | 個人面談 | 階層別研修(1級)・基礎研修 |
| 6月 | 太陽の家まつり(4金)・学校見学 | 階層別研修(2級)・ |
| 7月 | オリンピック開催期間 25(日)～8/4(水) | 階層別研修(3級)・人材育成研修 |
| 8月 | 個人面談・ | 自閉症療育者トレーニングセミナー |
| 9月 | 個人面談・秋まつり(13(月)～17(金)) | てんかん研修、人権研修 |
| 10月 | 運動会(18(月)～22(金))・全体懇談会(後期) | SV コンサルテーション、交流研修 |
| 11月 | 保護者参観・さつま芋掘り | 虐待研修、交流研修 |
| 12月 | お楽しみ会(20(月)～24(金))・餅つき・冬季休業 | 先進施設派研修 |
| 1月 | 新入園保護者面談 | SV コンサルテーション |
| 2月 | 個人面談・新入園児説明会・体験保育 | |
| 3月 | 社会科見学・クラス懇談会・卒園式 | |

※外出行事(社会科見学・白浜プール)、保護者参観・参加等については、感染症の状況判断しながら工夫していろいろな形で実施していく。

※集団交流、個人交流について、感染症の状況、受け入れ先との協議をし、実施していく方法を検討していく。

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|-------------|-------------------|---------------|
| 太陽の家運営会議 | 毎月第4水曜日 | 所長・園長・課長・補佐 |
| 藤沢南地域福部幹部会議 | 毎週木曜日 | 部長以上 |
| しいの実学園職員会議 | 毎月第3水曜日 | しいの実学園の全職員 |
| しいの実学園運営会議 | 定期開催 | しいの実学園 3 級職以上 |
| 個別支援計画検討会 | 前期 10 回・後記 10 回実施 | 児発管・クラス担当・訓練士 |

2021年度 太陽の家キャロット事業計画

1 年度方針

2018年度に立ち上げた児童発達支援事業所「太陽の家キャロット」は、しいの実学園の待機児童の受け皿として開設し、当該年度は在籍児童全員が年少児童であった。

時代の要請で多様化するニーズを持った併行通園児の増加傾向が予想され、2020年度からは、併行通園児童の支援に特化する運営を行っている。

キャロット在籍児童に対して情報等の交換のため定期的な訪問調査を行い、児童の状況によっては、保育所等訪問支援の対象とした支援を行うことで、サービス内容に見合う介護報酬を受けることが出来るように取り組んでいく。

2 実施事業

児童発達支援事業「太陽の家キャロット」(児童福祉法)

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① キャロットは、併行通園児童の支援に特化し、保育園、幼稚園等との情報交換に努め、療育視点を共有した支援に努める。
- ② 児童の障害特性の理解や認知レベルに応じた支援を徹底し、適格な評価を行い、併行通園を見直し、地域移行を意識した支援を行う。
- ③ 併行通園に特化したキャロットの独自性を強め、併行通園先では取り組みの難しい療育面での活動を中心とし、児童発達支援センターしいの実学園と支援内容の違いを明確化した運営を行う。
- ④ ヒヤリハットレポート提出励行を図り、リスク情報を全職員で共有することによって、リスクの芽を摘み、安心安全な支援、危機管理に努める。また、感染予防の取り組みについては、継続して、強化、徹底を行う。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 幼稚園や保育園、児童発達支援事業所、養護学校等の教育機関と連携した支援を行う。
- ② コロナ等感染情報の共有や連携を図り、幼稚園等に定期的に連絡や訪問をして、活動の観察やカンファレンス等を行なうなど、保育所等訪問支援の対象となる支援を行う。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 年間を通じて、経験年数に応じた階層別研修会や基本研修を計画的に実施し、専門

- 知識の習得やアセスメント力の育成も含め人材育成に努める。
- ② 発達障害児支援のスーパーバイザーを招聘し、療育場面で指導・助言を受けることによって、課題意識を持って業務に取り組み、療育の質の向上を図る。
 - ③ 先進施設への現任研修の再開検討を進め、療育のあり方を考える機会を確保する。
 - ④ 効率的な事務処理を進めて定時退社を促すとともに、ライフワークバランスに配慮して年次有給休暇の取得を奨励し、職場定着率 90%を確保する。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① しいの実学園の園運営会議(3級職以上の会議)にキャラットの児童発達支援管理責任者も出席し、情報交換を行い課題となっている業務改善に努める。
- ② 導入しているメールシステムやパソコンを活用するなどし、効率化な事務処理を進める。

4 数値目標

| | |
|--------------|------------------|
| 事業所名 | 太陽の家キャラット |
| 利用定員 | 10名 |
| 契約児目標(%) | 100% |
| 稼働延日数 | 239(週5日) |
| 職員配置人数(予算人員) | 常勤2名(児発管含む) 非常勤1 |
| 常勤換算数 | 3.0 |

5 年間予定(職員研修は、しいの実学園に準ずる)

| | 行事等 | 研修等 |
|-----|-------------------------|--------------------|
| 4月 | 入園式・全体懇談会(前期) | 新任職員研修(発達障害の理解と対応) |
| 5月 | 個人面談 | 階層別研修(1級)・基礎研修 |
| 6月 | 太陽の家まつり(4金) | 階層別研修(2級) |
| 7月 | オリンピック開催期間 25(日)~8/4(水) | 階層別研修(3級)・人材育成研修 |
| 9月 | 秋まつり(13月~17金) | 自閉症療育者トレーニングセミナー |
| | 個人面談 | てんかん研修 人権研修 |
| 10月 | 全体懇談会(後期) | SV コンサルテーション、交流研修 |
| 11月 | さつま芋掘り | 虐待研修、交流研修 |
| 12月 | お楽しみ会(20月~24金)冬季休業 | 先進施設派研修 |
| 1月 | 個人面談 | SV コンサルテーション |

| | | |
|----|--------------|--|
| 2月 | 新入園児説明会・体験入園 | |
| 3月 | 卒園式 | |

※外出行事(社会体験・白浜プール)、保護者参観・参加等については、感染症の状況を判断しながら、いろいろな形で工夫して実施していく。

5 主な会議等(会議は、しいの実学園の関係会議に出席)

| 会議名 | 開催日 | 備考 |
|------------|-------------------|---------------|
| しいの実学園職員会議 | 毎月第3水曜日 | しいの実学園の全職員 |
| しいの実学園運営会議 | 定期開催 | しいの実学園 3 級職以上 |
| 個別支援計画検討会 | 前期 10 回・後記 10 回実施 | 児発管・クラス担当・訓練士 |

2021年度 藤沢市太陽の家藤の実学園、体育館事業計画

1 年度方針

藤沢市太陽の家藤の実学園は、利用者が健康で安心・安全に生活できるよう、利用者個々に応じた質の高い支援を行っているが、コロナ禍の令和3年度においては特に安心して通所していただけるように運営していく。

具体的には、ハード面については、コロナ禍での必要な整備と、施設老朽化による安全対策の再点検や更新を実施していく。ソフト面については、昨年度に引き続き「強度行動障害支援者養成研修」の受講を積極的に進め、専門性に基づいた支援を展開しながら、新型コロナウイルス感染症の拡大状況に合わせたプログラムを提供していく。

また、感染予防対策を行いながら、学校実習生、ボランティアを受け入れること、法人ホームページを中心とした情報発信を積極的に進め、地域の活性化の一端を担う施設づくりを推進する。

法人で取り組んでいる「イキイキチャレンジ活動」については、「コロナ禍での知的に障がいをもたれた方への支援のあり方について」をテーマに掲げ、ソーシャルワークの実践を積み上げながら、総合的な人材育成につなげていく。

太陽の家体育館については、障害者スポーツの普及及び障害者と健常者とのスポーツを通じた交流の場を提供するとともに、太陽の家利用児者の健康管理の役割を担っている。更なる障害者スポーツのため、レクダンスを終了して新たにボッチャを始めるなど自主事業の見直し充実を図っていく。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、利用にあたってのガイドラインを作成するなど、利用者の安全を確保するため2021年度においても引き続き感染防止に取り組むとともに、ウィズコロナの時代でも体験できるスポーツを自主事業として展開していく。

2 実施事業

- (1)生活介護事業(障害者総合支援法)
- (2)太陽の家体育館:体育館運営事業

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 支援者調査シートを2ヶ月毎に実施する。シートの傾向を数値化、共有することで、人権擁護意識を高める。
- ② 虐待防止委員会を毎月1回開催する。また、虐待防止研修を年1回実施することで、虐待防止の意識の徹底を図る。
- ③ OJTによる接客マナー研修を行い、サービスの向上を図る。
- ④ ヒヤリハットレポートの提出は毎月40件以上を目標とし、それらを数値化することで

危険予知の意識化を図り、安心、安全なサービス提供につなげる。

- ⑤ KYTを3ヶ月に1回実施し、危険予知の意識・感性の向上に努める。
- ⑥ 事業所単位での毎月の自主点検を含む避難誘導訓練のほかに、藤沢市消防本部と連携し、地震・津波を想定した避難誘導の手順の確認、起震車、煙体験などの総合防災訓練を実施する。
- ⑦ 送迎体制の拡充を進め、緊急時の利用など、利便性を向上させる。
- ⑧ 「強度行動障害支援者養成研修」の受講を積極的に進め、精神科医、看護師等と連携しながら、より専門的な支援を展開していく。
- ⑨ 従来実施していた一泊旅行を日帰りのバス旅行に変更し代替プログラムとして実施するなど、サービスの質を極力落とすこと無く、新型コロナウイルス感染症の拡大状況に合わせたプログラムを企画・実施していく。
- ⑩ エアコンの設置等、コロナ禍での必要な整備を進めていく。
- ⑪ 施設老朽化による安全対策の再点検や更新を実施していく。特に経年劣化が顕著な娯楽室のカーペットについては、優先して修繕を行う。
- ⑫ 太陽の家体育館においては、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、利用にあたってのガイドラインを作成するなど、利用者の安全を確保するため、感染防止に取組み、障害者スポーツの普及及び障害者と健常者とのスポーツを通じた交流の場を提供する。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 外部講師を招き、地域の方々も対象とした創作活動「わくわくアート講座」を年間8回開催し地域における公益的な取り組みを推進する。
- ② 感染予防対策を実施しながら、教育機関、民生委員、福祉団体等の見学を受け入れ、関係性を深める。
- ③ 法人ホームページの更新は毎月4回以上を目標とし、学園の活動を広く知ってもらうことで地域の理解がより得られるよう努める。
- ④ 陶芸、織作業等で作製した作品を、地域の行事でのバザー販売やアート展に出展し、地域交流を深める。
- ⑤ 太陽の家体育館においては、ウィズコロナの時代でも体験できるスポーツとして、ボッチャ、ダーツを新しい自主事業として展開していく。
- ⑥ 太陽の家体育館においては、障害者スポーツの振興として、関係団体と連携し、障害者スポーツの講習会開催し、競技内容の周知、競技技術の向上、審判の育成などを図る。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 臨床心理士による研修会を年間4回実施し、心理的な技法を知ること、人材の定着、資質向上を図る。

- ② 常勤、非常勤職員共に半年に 1 回以上、管理職による個別面談を実施し、職員会議等では発信しにくい意見や悩みを吸い上げる機会をつくることで、より風通しの良い職場風土づくりを目指す。
- ③ 感染予防対策を実施しながら、福祉人材の育成として、社会福祉士、介護福祉士、保育士等の各種実習は計 8 名以上受け入れる。また、ボランティアの受け入れについては、毎月延べ 20 名以上を目標とし、施設の透明性、公開性の維持につなげる。
- ④ 強度行動障害支援者研修に 2 名以上参加し、専門性の向上を図るとともに重度障害者支援加算の算定の維持につなげていく。
- ⑤ 特に行動障がいのある利用者への適切な支援方法について、精神科医と毎月協議する場を設けること、強度行動障害支援者研修を受講することで職員のスキルアップを目指す。
- ⑥ イキイキチャレンジ活動として「コロナ禍での知的に障がいをもたれた方への支援のあり方について」をテーマに掲げ、ソーシャルワークの実践を積み上げながら、総合的な人材育成につなげる。
- ⑦ 朝礼時に準備体操を行うことで、職員の腰痛、怪我等の防止を図る。
- ⑧ 継続して効率的な事務処理、定時退社を励行していく。また年次有給休暇の取得を促進し職場定着率 90%に取り組む

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 職場改善の 3S(整理・整頓・清掃)活動を継続して推進し、良好な職場環境を推進する。
- ② コロナ禍での重点的に取り組む課題、スリム化が必要な業務を職員会議等で協議し、効率的且つメリハリのある業務実施へと繋げる。
- ③ 毎月、法令等遵守できているか確認し、法令遵守責任者への報告を行う。

4 数値目標

藤沢市太陽の家藤の実学園

| | |
|-----------|----------------------------|
| 利用定員 | 60 名 |
| 利用率目標(%) | 100% |
| サービス提供延日数 | 258 日 |
| 職員配置人数 | 常勤 20 名(管理者・サビ管含む)非常勤 10 名 |
| 常勤換算数 | 29.1 |

太陽の家体育館

| | | |
|------|---------------|---------------|
| 大会 | サウンドテーブルテニス大会 | 障害者・健全者交流卓球大会 |
| 参加者数 | 30 名 | 40 名 |

| | | | | | | | | |
|----------------|-----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|---------------|-------------------|-------------------------|------------------|
| 自主事業 (教室) | 障害者スポーツ 吹矢教室 | | | | 障害者 バドミントン | | | |
| 参加者数 | 20名(全4回) | | | | 20名(全4回) | | | |
| 自主事業 (普及事業) | 障がい者 卓球 | フロア バレー ボール | ローリン グ バレー ボール | ボッチャ (新種 目) | アーチ ェリー | フライン グディ スク | サウン ドテー ブルテ ニス | ダーツ (新種 目) |
| 開催回数 | 24回 | 12回 | 12回 | 12回 | 12回 | 12回 | 12回 | 12回 |
| 参加者数 | 20名 | 15名 | 20名 | 10名 | 15名 | 15名 | 20名 | 20名 |

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

| | 行事等 | 研修等 |
|-----|---|-----------------|
| 4月 | ハイキング・家族懇談会① | 新任職員研修・臨床心理士研修会 |
| 5月 | 春のバス旅行(2グループに分かれて実施) | 虐待防止研修・接遇マナー研修 |
| 6月 | 太陽の家まつり・各班小旅行 Ⓢスポーツ吹矢教室 | 臨床心理士研修会 |
| 7月 | 園庭プール | |
| 8月 | 園庭プール | |
| 9月 | 利用者懇談会 | |
| 10月 | 運動会・家族懇談会②・一泊旅行代替 秋のバス旅行(2グループに分かれて実施) Ⓢサウンドテーブルテニス大会 | 臨床心理士研修会 |
| 11月 | Ⓢ障害者・健常者交流卓球大会 | |
| 12月 | お楽しみ会 | |
| 1月 | 大人の集い(対象者がいる際実施) | |
| 2月 | Ⓢローリングバレーボール講習会 Ⓢ障害者バドミントン教室 | |
| 3月 | 駅伝大会・家族懇談会③ Ⓢフロアバレーボール講習会 | 臨床心理士研修会 |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|----------|---------|----|
| 太陽の家運営会議 | 毎月第4水曜日 | |

| | | |
|-------------|------------|----------------|
| 虐待防止委員会 | 毎月第 4 水曜日 | |
| 学園運営会議 | 毎月第 4 火曜日 | 人権委員会を兼ねる |
| 職員会議 | 毎月第 4 木曜日 | |
| グループ会議 | 毎月各 1 回 | 生活・活動グループ |
| 個別支援計画検討会議 | 原則 8 月 | 原則 7 月面談、9 月契約 |
| モニタリング会議 | 原則 2 月 | 原則 3 月報告 |
| 藤沢南地域福祉部内会議 | 毎週木曜日 | |
| 体育館職員定例打合せ | 毎月最初の平日開館日 | |

2021年度 放課後等デイサービス太陽の家事業計画

1 年度方針

放課後等デイサービスにおいては、利用児童の集約化により児童の精神的な安定感の確保と効率的な収益が見込めることから、保護者との情報交換を密にしていけることが必要と考える。

2021年度については、利用児童や保護者から選ばれる事業所を目指すために、研修やOJTによる専門性の向上、季節感を感じられる楽しい行事を含め、サービスの質の向上に取り組んでいく。ほっとスペース、どんぐりともに、利用児童・保護者と定期的に面談を行い、祝祭日についても開所し、現実的・具体的なサポート体制を強化していく。また、利用される方に安心・安全な環境の中で利用していただくために、感染予防対策・環境整備を含め取り組んでいく。

2 実施事業

放課後等デイサービス事業(単位1 ほっとスペース・単位2 どんぐり)

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 児童や保護者との面談や祝祭日を開所することでサポート体制の強化を図っていく。
- ② 適切な支援の理解や職員の専門性向上を図っていくことで、障がい特性の強い児童の受け入れを推進していく。
- ③ 季節感を体感し、楽しい時間が共有できる季節行事を含めサービス向上に取り組む。
- ④ 安心して利用していただくために、日頃から手洗いやパーテーション設置等の感染予防対策を実施し、エアコン設置を含め環境整備に取り組む。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 利用施設の集約化を図り、児童の精神的な安定に取り組む。また、保護者との情報交換を密にしていける。
- ② 感染に迅速に対応するために、保護者や他の事業所、関係機関との情報共有を図る。
- ③ 福祉人材の育成として、社会福祉士、介護福祉士、保育士等の各種実習は積極的に受け入れる。
- ④ 法人ホームページの更新は毎月1回以上を目標とし、地域の理解がより得られるよう情報の発信をしていく。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① ヒヤリハットレポートを有効活用できるよう、発生日時、場所、対象者、内容等の分析、

数値化を進め、危険予知の意識化が図れるようにする。

- ② 支援者調査シートを継続し職員個々のメンタルヘルスの維持・利用児童の人権、虐待の意識向上に努める。
- ③ 常勤、非常勤職員共に半年に1回以上、管理職による個別面談を実施し、職員会議等では発信しにくい意見や悩みを吸い上げる機会をつくることで、より風通しの良い職場風土づくりや人材育成を目指す。
- ④ OJTによる研修を実施することで、職員の専門性の向上を図っていく。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 職場改善の3S(整理・整頓・清掃)活動を継続して、良好な職場環境を推進する。
- ② 重点的に取り組む課題、効率化が必要な業務を職員会議等で協議し、且つメリハリのある業務実施へと繋げる。
- ③ 適切な運営をするために、月に1回確認表をもとに書類を確認する。また、効率的な事務処理、定時退社を継続して励行していく。

4 数値目標

| | ほっとスペース | どんぐり |
|------------------|----------------------|----------------------|
| 利用定員 | 10名 | 10名 |
| 目標稼働率 | 100% | 100% |
| 稼働延日数 | 258日 | 258日 |
| 職員配置人数 (予算人員) | 常勤2名(児発管含む) 非常勤2名 | 常勤3名(児発管含む) 非常勤1名 |
| 常勤換算数 | 4.0 | 4.0 |

5 年間予定

| | 行事等 | 研修等 |
|-----|--------------|----------------|
| 4月 | お花見 | |
| 5月 | カーネーション作り | 虐待防止研修・接遇マナー研修 |
| 6月 | | |
| 7月 | 七夕・スイカ割り | 意思決定支援研修 |
| 8月 | 水遊び | |
| 9月 | ススキ狩り・どんぐり拾い | アンガーマネジメント研修 |
| 10月 | ハロウィン | |
| 11月 | 落ち葉拾い | |
| 12月 | クリスマス | 人権研修 |
| 1月 | 初詣・お茶会 | |
| 2月 | 豆まき | |
| 3月 | 卒業制作 | |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|----------------|--------|----------|
| 職員会議 | 毎月第2火曜 | 全支援員 |
| モニタリング会議(前期) | 6月 | 利用児童全員対象 |
| 個別支援計画検討会議(後期) | 8月 | 利用児童全員対象 |
| モニタリング会議(後期) | 12月 | 利用児童全員対象 |
| 個別支援計画検討会議(後期) | 2月 | 利用児童全員対象 |
| 藤沢南地域福祉部内会議 | 毎週木曜日 | 担当部長以上 |

2021年度 障がい福祉センターひかり一時預かり事業計画

1 年度方針

ひかり一時預かりは、藤沢市からの委託事業であり、就学前や医療的ケアの児童などの、他の事業所で受け入れが比較的難しい児童を率先して受け入れていく。

2021年度については、利用者名簿の見直しを進めながら、利用促進の周知を進めていくとともに、土日や祝祭日の開所を継続して実施し、保護者のレスパイトや緊急一時的な利用ができる、信頼できる事業所を目指していく。

利用される方に安心・安全な環境の中で利用していただくために、感染予防対策に取り組み、感染等で休業することがない事業所を目指すために、環境を含めた支援に取り組むとともに、施設の最後の砦として、関係機関や保護者に対してタイムリーに情報発信をしていくことで、信頼と公益的な事業としての役割を担っていく。

2 実施事業

藤沢市障がい児者一時預かり事業

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 利用者名簿の見直しを進めながら、市内の障害児者が安心して生活や活動するための地域の資源として、医療的ケア児等の受け入れをしていく。
- ② OJT接遇マナー研修や年1回利用者満足度アンケートを行い、現況の把握とサービスの向上につなげると共に、結果を公表し、利用者満足度の向上に努める。
- ③ 安心して利用していただくため、感染に対する知識や感染予防対策に取り組む。
- ④ 利用者の意思決定支援を重視し、権利侵害のない本人主体の支援を行う。また、さん付けでの呼称を徹底し、利用者との距離感を意識した支援を実施する。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 保護者へのレスパイトや緊急一時的な利用ができる様、祝休日の開所を継続する。
- ② 関係機関や地域との関係性を深め、公益的な取組を推進する。
- ③ 福祉人材の育成として、社会福祉士等の各種実習は積極的に受け入れる。
- ④ 行事や活動状況をホームページを活用して、利用者、ご家族にタイムリーな情報を発信していく。(年6回)

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 支援者調査シートを継続し、利用児童の人権、虐待の意識向上に努める。
- ② 常勤、非常勤職員共に半年に1回以上、管理職による個別面談を実施し、職員の意

見や悩みを吸い上げる機会をつくることで、より風通しの良い職場風土づくりや人材育成を目指す。

- ③ 業務の改善・研究、職員の資質・意識の向上を図る。年間 1 人 1 回以上の研修参加を企画する。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 定期的に危険予知トレーニングを行う事で職員一人一人が危険を見つけ出せる気付きの感性を高め、事故を防ぐ。
- ② 毎月ヒヤリハット週間を設定し、職員1人3件以上のヒヤリハットレポートを提出する。
- ③ 職場改善の3S(整理・整頓・清掃)活動を継続して、安心して利用できる職場環境を推進する。

4 数値目標

| | |
|--------------|-------------|
| 利用定員 | 5 名 |
| 利用児者実績目標 | 100% |
| 稼働延日数 | 310 日 |
| 職員配置人数(予算人員) | 看護師 1・支援員 2 |
| 藤沢市配置基準 | 看護師 1・支援員 2 |
| 常勤換算数 | 3 名 |

5 年間予定

| | 行事 | 研修 | 訓練・設備点検等 |
|------|-------|-------------------|----------------------|
| 5 月 | 端午の節句 | 虐待防止研修 接遇マナー研修 | エレベーター点検 |
| 8 月 | | | 避難訓練 (火災想定・消火器訓練) |
| 9 月 | 七夕 | アンガーマネジメント研修 | |
| 10 月 | ハロウィン | 意思決定支援研修 | |
| 12 月 | クリスマス | 人権研修 | |
| 2 月 | 節分 | | 避難訓練(地震想定) |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|-------------|----------|------|
| ひかり運営会議 | 毎月第 4 金曜 | |
| 虐待防止委員会 | 毎月第 4 金曜 | |
| 藤沢南地域福祉部内会議 | 毎週木曜 | 部長以上 |

2021年度 磯子地域福祉部方針

障害者地域活動ホームは、横浜市の障害福祉における基幹事業所として、「横浜市障害者プラン」に基づき、市内18区に一つずつ設置されている社会福祉法人が運営する施設で、いそご地域活動ホームいぶきは、地域で生活している障害児・者とその家族が、地域で安心して生活出来るように、また人として当たり前の生活を営むことができるようになることを目的として事業を進める。部内の各事業との連携により、利用者ニーズを的確にとらえ利用者サービスの向上を図っていく。

事業所別の重点取り組み事項

① 日中活動支援事業(生活介護・地域活動支援センターデイサービス型)

- ・いぶきの日中活動は、ご利用される方の目的を尊重しながら、「作業所・就労支援等への移行」、「生活のリズム、情緒の安定、作業能力の向上」、「経験や活動の幅」などを目標に利用者支援を行っている。重度障害の方々がかようなサービスを受けられることにより、「日常生活の質の向上」、をさらに充実させる取り組みを実施する。
- ・また、利用者サービスの充実という観点から、これまで定員を上回る利用率であることから、新たな事業所の設置も視野に入れた検討も併せて行っていく。

② 相談事業(基幹相談支援センター・計画相談・コネクトハート)

- ・基幹相談支援センターは、横浜市より受託した障害福祉についての総合相談センターである。生活の中で困っていることや障害福祉サービスについて専門の相談員が対応し、支援者のネットワークづくりにも力を入れて取り組む。
- ・コネクトハートについては、障害のある方とご家族の将来の希望や不安などの相談を受け、定期的な訪問を行い、寄り添いながら、住み慣れた地域で安心して暮らせるように一緒に考えていく。
- ・また、相談事業から得られた情報を基に「いぶき」の利用につながるようにする。

③ 自立生活アシスタント事業

- ・単身等で生活する障害者が地域生活を継続するために、専門的知識と経験を有する「自立生活アシスタント」が、具体的な生活の場面での助言やコミュニケーション支援を行い、生活の安定と質の向上を図ることを目的とする事業である。
- ・現在、配置職員については、充足をできていないため、早期に充足できるよう専門職の採用と配置を進める。

2021年度 磯子地域福祉部事業計画

1 年度方針

横浜市の基幹事業所として、利用者が地域の中で安心・安全な生活ができるように事業運営を図っていく。その基本には、法人理念を念頭に置きサービス提供を行っていく。

今後、数年の推計値から利用の拡大が見込まれており、新たな日中活動の場の設置も視野に検討を進めていく。

2 実施事業

(1) 横浜市社会福祉法人型障害者地域活動ホーム

- ・ 障害福祉サービス(特定・一般相談支援、生活介護、地域活動支援センター事業型サービス型)
- ・ 地域活動ホーム運営費補助事業(生活支援事業・地域交流事業・区連携事業)

(2) 磯子区基幹相談支援センター

(3) 障害者自立生活アシスタント

(4) 磯子区障害者後見的支援室「コネクト・ハート」

(5) グループホーム いぶきの家(共同生活援助)

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 利用者の安全性と安心感の確保及び快適性の向上に向けて、活動場所や水回り等老朽化が著しい部分の設備修繕改修を実施する。
- ② 地域生活支援拠点機能の充実に必要な課題をより明確にすることを目的に、基幹相談支援センター、区、生活支援センターの3機関で、利用者の緊急時対応の集約と分析を月1回行う。拠点機能の進捗を確認する会議を年2回行う。また、緊急時対応の集約と分析を行う部内会議を年6回以上実施する。
- ③ 計画相談において、契約者の中でも特に家庭環境が脆弱な方、重度心身障害児者、行動障害の方を優先して、緊急時予防・対応プランを3名以上作成する。また、支援ソフトを導入し、業務効率化を図る。
- ④ 日中活動の個別支援計画書をより利用者主体なものにする為に、検討会議等だけでなく、日々の活動にも着目・配慮し、細やかな支援を行う。また、コロナ渦で通所困難な利用者に対し、安心して通所ができるように、予防策や取り組みを伝え、必要に応じて自宅での面談等も行い、通所自粛者ゼロを目指す。
- ⑤ ショート室内のキッチン扉の設置や食器棚の改修等を実施し、安全かつ刺激が少なく、事故防止に繋がる環境整備を継続し、多様化する利用者の受入れを行う。
- ⑥ ショートステイについて、ご家族のレスパイト利用を安定的に受け入れるとともに、緊

- 急受入れが出来る体制を常時確保し、ご家族や支援機関の緊急事態を未然に防ぐ。
- ⑦ 生活支援として、基幹相談支援センターや計画相談事業所等と連携を図り、柔軟な緊急受入れが出来るよう、ケースの予防的共有を行う。
 - ⑧ 余暇活動において、利用希望者のコロナ禍でのニーズ調査をし、実施可能な安心感のある余暇活動を月2回以上企画する。
 - ⑨ 新しい生活様式の中での「磯子区連携事業研修会」の実施方策や、今後の区連携事業のあり方を区とともに検討し、地域のニーズに合わせた研修機会を4回以上実施する。
 - ⑩ 障害者後見的支援室の新規登録者を10名増やす。記録用紙の変更など業務効率化を図る。登録者の表現の場及び来場者への後見的支援制度の周知、また、障害福祉の理解啓発の場として登録者のアート作品展をウェブにて実施する。
 - ⑪ 「いぶぎの家」において、遅滞なく事業継続が図られるよう、建物、物品のメンテナンス、感染症対策を含めた事業継続計画(BCP)の再整備を進める。また、利用者の高齢化や将来の生活を多角的に捉えるため、継続して計画相談等他事業者や医療機関と連携し、必要な資源の検討、調整を図る。
 - ⑫ 受託後 1 年を経過した自立生活アシスタント事業について、基幹相談支援センターや行政、就労移行事業所等関係機関へ啓発し、登録者5名増を目指す。また、登録者が主体的な生活が送れるよう、丁寧なアセスメント、モニタリングを実施したうえで必要な支援を提供する。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 広報活動を推進するため、「いぶぎだより」の発信先・内容の見直しやホームページの内容拡充等の再検討を行なう。
- ② 地域とのネットワーク作りを推進するため、公共施設と連携した活動を展開しボランティア活動の拡充を図る。継続して教育機関や地域団体等へボランティア募集や活動の関する情報発信を行い、安定的確保を目指す。
- ③ 障害の有無を問わず参加できる地域の連携イベント「すぎたからつな5 いぶぎまつり」を開催し、業種を問わずに連携出来る地域づくりを推進する。
- ④ おもちゃ文庫利用者が安心して利用できるよう、衛生面に配慮した遊具等に更新すると共に、ホームページ上で案内する。
- ⑤ 地域交流、障害福祉の啓発の機会として「福祉体験教室」「職業体験」を継続して受け入れる。特に「職業体験」については、職種に関係なく、働く意味について考えるきっかけとなる場となるよう受け入れマニュアルの整備を行なう。
- ⑥ 日中活動において、地域の商店街・事業所等と連携を図り、スポーツ交流や飲食店への協力等いぶぎができることを積極的に活動に取り入れる。また、近隣の養護学校卒業生の把握をし、進路担当と連携を計り本年度の受け入れ体制を整える。受入れにあたっては現状の定員に対する対応も含め、新規事業所展開も視野に入れ検

討を進める。

- ⑦ 磯子区自立支援協議会の各部会にて、新たな共通様式を使用して地域課題を抽出し、課題整理と分析を担当者会及び事務局会議で実施し、地域課題解決のシステム構築を目指す。また、各部会や支援者学習会のウェブ開催への環境整備を進める。
- ⑧ 地域の計画相談事業所のサービスの質向上と運営の維持を目的に区内全事業所へ年1回以上訪問する。また、計画相談事業所に有益な情報を随時発信する。
- ⑨ コネクト・ハートとして、年1回以上広報誌を発行する。コロナ禍での地域のあんしんキーパーとのつながりの新たな方法を検討する。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① サービス管理責任者、相談支援専門員継続研修等を計画的に受講し、体制を強化する。また、支援のマネジメント力向上のための取組を検討実施する。
- ② 区連携事業として、区域全体の支援力向上を目指すため、いぶき内での研修機会を定期的に実施し、他事業所にもオンラインで発信する。
- ③ 「いぶきの家」において、成年後見制度等の理解、権利擁護、意思決定支援、高齢化に伴う支援等、将来を見据えた利用者支援に必要な研修受講を進める。
- ④ 福祉系専門学校、大学などから積極的に実習生を受け入れ、障害理解の場、新卒採用を見据えた場としてボランティアや非正規雇用へつなげる。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証、再発防止策の検討等を目的とした虐待防止委員会を定期的開催するとともに、事業所としての研修も実施する。
- ② 日中活動において、利用者主体の計画書にするために、原案をもとにした検討会議を毎月開催した上で個別支援計画を作成する。
- ③ 各事業の安定運営と支援力確保を目的に人材確保に努めるとともに、キャリアパスに準じた既存職員の階層別研修を実施する。
- ④ ヒヤリハット報告の前年度50%増を目指し、報告された際には、直近のミーティング等で掘り下げて検証し、報告と検証結果を掲示する。
- ⑤ 区域の障害福祉関係機関や地域住民からの意見を踏まえた運営を行うために、運営委員会を年3回開催する。また、多様化している実施事業の紹介も行う。
- ⑥ 防災意識向上と防災設備の検証を目的として、夜間想定訓練を含めた防災訓練を年4回以上実施する。また、感染症や防犯対策の検討と取り組みも進める。
- ⑦ 「顧客は地域」の意識の中での事業運営を進め、地域と繋がるために、受け止めるという姿勢を持つ組織づくりと、地域に役に立てる取組を検討する。

4 数値目標

| | 生活 介護 | 地活 デイ | ショー トステ イ・一 時ケア | グルー プホー ム | 計画相 談利用 者数 | 基幹相 談件数 | 後見的 支 援者 登録 数 | 自立 生活 アシス タント |
|-------|-----------------------------|----------|--------------------------|-----------------|------------------|------------|---------------------------|------------------------|
| 利用定員 | 40名 | 10名 | 3名 | 5名 | プラス 10名 | 前年 以上 | プラス 10名 | 25名 |
| 稼働目標 | 100% | 100% | 100% | 100% | / | / | / | / |
| 稼働延日数 | 242 日 | 242 日 | 365 日 | 365 日 | 365 日 | 365 日 | 365 日 | 242 日 |
| 職員配置数 | 常勤35名 非常勤20名(常勤換算職員数:50.5人) | | | | | | | |
| 常勤換算数 | 21.6 | 1.7 | 8.3 | 4.2 | 1.5 | 6.0 | 3.6 | 1.7 |

5 年間予定(法人全体研修・法人行事等を除く)

| | 行事等 | 研修等 |
|-----|------------------------|----------|
| 4月 | いぶきだより春号発行 | 新任職員研修 |
| 5月 | 第1回運営委員会 | |
| 6月 | | 法人地活研修会 |
| 7月 | いぶきだより夏号発行 | |
| 8月 | | |
| 9月 | | |
| 10月 | いぶきまつり 2021、いぶきだより秋号発行 | |
| 11月 | 第2回運営委員会 | |
| 12月 | チャリティーコンサート(後援会主催) | |
| 1月 | いぶきだより冬号発行 | |
| 2月 | 第3回運営委員会 | 個人情報保護研修 |
| 3月 | | 安全運転研修 |

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|-----------------------|-------|--------|
| 職員会議 | 土曜出勤日 | |
| 役職会議 | 毎月2回 | 第2、4木曜 |
| 虐待防止委員会 | 毎月1回 | |
| 各課会議(日中活動はリーダーミーティング) | 毎月1回 | |
| 基幹相談ミーティング | 毎週火曜日 | |
| 計画相談ミーティング・後見的支援室運営会議 | 毎月開催 | |
| 日中活動グループミーティング | 毎月開催 | |

| | | |
|---------------|------|--|
| グループホームミーティング | 隔月開催 | |
| 衛生委員会 | 毎月開催 | |

2021年度 収益事業部方針

これまで、収益事業部は、光友会事業サポートサービスセンター(KSS)を通じた高齢者雇用による法人内への人材配置や、神奈川ワークショップ食堂運営、藤沢市いきいきシニアセンター(老人福祉センター)やすらぎ荘食堂の運営などを行ってきた。

やすらぎ荘については、コロナウイルス感染症の影響から、休業状態が続き、今年3月末をもって事業を廃止することにした。

これまでは本来の収益事業とは異なる形で運営を行ってきたことから、新中期計画の初年度となる21年度を契機として運営方法を大幅に見直し、収益事業として(通称)「ハートフルプロダクツ」による収益性をベースにした事業展開を行っていく。なお、その初年度となる21年度は、就労福祉部との連携や、営業活動による地域での市場調査等を踏まえて今後の収益事業を構築していく。

【21年度の重点施策】

- ① 収益性につながる事業の構築
- ② そのための市場調査等の実施
- ③ 第1ステップとして就労福祉部との連携
- ④ 職員配置は当面、兼務による運営

【具体的な取り組み方針】

1. 就労福祉部との連携(新規営業活動収入見込む)
 - ① 市場開拓と営業収入の獲得について
 - ・ 就労福祉部の生産品について、営業範囲を拡大することにより収益性を向上させ、工賃向上につなげていく。また、営業活動により一定割合でバックマーゲンを確保していきたい。
 - ② 寒川事業所の夕方営業の検討
 - ・ 2部制導入(KSS 人材活用)による寒川事業所の効率的運用から事業継続性を向上させる。(寒川事業所には賃借料等でバックする)
2. 独自事業への取り組み検討
 - ① 清掃事業:ライフ湘南の枠外で運用する
 - ・ 初期投資(必要機材)、職員配置を考えていく(試算の必要性あり)
 - ② 沖縄黒糖の販売:他法人・団体との連携可能
 - ・ 市場開拓
 - ③ 地域の空き地をブドウ農園化
 - ・ 地域活性化団体との連携による新規事業

2021年度 収益事業部事業計画

1 年度方針

これまでの法人内部型収益事業からの脱皮を図るため、初年度である2021年度は、体制づくりを進めながら、下期には具体的に実行に移すことができるよう進めて行く。収益事業の本来の「あるべき姿」を、2021年度からスタートする中期経営計画2025の中で確立を目指していく。スタートしては、就労福祉部との連携を中心に新たな販路拡大や新規商品の開発などの取り組みを進めていく。

2 実施事業

(1) 就労福祉部と連携

- ・ 就労生産事業の市場開拓・営業範囲拡充拡大
- ・ 新規商品開発、販売促進
- ・ 寒川事業所「寒川まち食堂」2部制導入(夕方営業)の検討

(2) 独自事業

- ・ 清掃事業(ライフ湘南枠外)
- ・ 新規商品物販販売
- ・ 地域空き地開拓 ブドウ農園参入・駐車場管理事業検討

3 事業計画

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 地域のニーズに合った市場を開拓、就労支援サービスと連携し販売網を拡充拡大していくとともに販売を通じ売り上げたりべートを収益とする。販路拡大からの就労生産事業の増収・利用者の工賃向上につなげていく。
- ② 就労福祉部3事業所と連携、障害者就労支援の施設外支援・実習の場として、多岐にわたり「働く場」を提供していく。また、適性を判断し職員への登用も視野に入れていく。

(2) 社会に対する基本姿勢

- ① 障害・高齢者と共に「安心」「働きがい」「成長」のある働く仕組みや風土を高めていく。利益を追求し自律的な経営により、その収益を社会福祉事業に充てていくことができるように事業を展開していく。(寒川まち食堂夕方営業 KSS 人材活用)
- ② 「福祉職」を念頭に置き、地域・障害福祉サービスのニーズに合った市場を開拓、販路拡充・拡大に向け市場調査・営業活動を行っていく。(地域空き地開拓・ブドウ農園事業計画)

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 企画力やマネジメント力の向上など従事者の専門性を高めるための企画会議・営業促進会議を進め、人材基盤の強化を図る。また、就労福祉部運営会議にも参加し、情報を共有していく。
- ② 障害者の就労実習を提供する指導的立場として、就労福祉部と連携のもと、施設外支援利用者への支援内容を定期的に確認、支援方針の把握・情報を共有し、障害特性を考慮した支援を浸透させていく。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 関連機関とのパイプを活かし、就労生産事業の拡充拡大につながる市場を開拓していく。営業開拓を通じ売り上げたりべート(10%～)を収益とし年間営業収入 1,000 千円を目指す。
- ② 清掃業務等、顧客ニーズの高い事業を独自事業として展開していく。就労福祉部ライフ湘南と連携、清掃部門枠外の新規顧客獲得により、即効性の高い市場を開拓し参入していく。年度内には独自事業として確立化できる体制を築いていく。
- ③ 地域市場(商店会)のニーズ・人材確保・就労支援サービスへの結び付けを考慮し、就労福祉部寒川事業所「寒川まち食堂」の夕方営業を検討していく。
- ④ 地域空き地ブドウ農園化・駐車場管理事業等、将来的事業構想を計画・具体化していく。
- ⑤ 法人ホームページを発信源とし、広報活動や自主イベント企画等の販促活動に取り組み、地域への認知度向上を図るとともに増収増益のための調査・研究を継続的に行う。

4 数値目標 (下期見込)

| | 就労福祉部連携事業 | 独自事業 | 管理事業 |
|--------------|-----------|-------|-------|
| 年間売上目標(単位千円) | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 職員配置人数(予算員) | 3人 | | |
| 常勤換算数 | 1.5 | | |

5 主な会議等(法人全体会議を除く)

| 会議名等 | 開催日 | 備考 |
|-----------|-----|---------|
| 企画会議 | 月1回 | 毎月第4木曜日 |
| 就労福祉部運営会議 | 月1回 | 毎月第3金曜日 |
| 営業促進会議 | 月2回 | 随時 |

