

『令和3年度 社会福祉法人四日市福社会 事業計画案』

- 理念** 『・周囲を大切に思い理解に努める。
・自立を支える。
・より多くを学び成長する。』

社会背景、現状と「基本方針」

令和2年度に、全世界を混乱に招いた「新型コロナウイルス感染症」は、ワクチン接種が始まったとは言え、まだその脅威にさらされている状況は変わらない。新しい生活様式に加えて、法人の運営の中で、大きく変化したのは『場所』ではないかと思う。人と人との距離を取るために、以前よりも違う場所に座る、移動しないため違う場所で過ごすことなど『場所』がキーワードとなり人の動きや社会の動きが連動して変わって来ている。悪いことも、結果、良いこともあった。

令和2年度、動きが止まってしまったことで、大きな飛躍や活動、対外的な行事等、法人としてはできなかったが、一方コロナ禍で、大きく進んだことは、主に「衛生管理」と「ICT化」であった。インフルエンザの発症者は今の処「0人」風邪を罹患される方も激減されている。

人材の確保に窮している状況は続いているが、中期経営計画策定WGをスタートし下記のように、当法人のミッション、ビジョンも設定することができた。これからの地域福祉のために、引き続き「障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい、そして互いに認め合い尊重し合う「共生社会の実現」を目指す。

法人運営の方向性を掲げる、『MISSION』と『VISION』

MISSION：『すべては未来のために』

法人が果たすべき使命は、すべては未来のために取り組んでいくということで、この文言としました。

VISION：『障害の有無を超えてお互いの顔が見えるあたたかい街づくりを実現する』

今後の法人の運営の目指すべき姿ということで、「共生社会の実現」をわかりやすい言葉にしました。

法人運営の指標は、変わるわけではないが、この先にたどり着くための手法は、法人を取り巻く社会に則した方法を柔軟に活用しながら実践していく。

令和3年度短期的な視点では、課題を3つに絞った。

- ・組織力の強化・・・人材の育成、ガバナンスの強化、ICT化の促進
- ・リスク管理・・・感染症、災害、犯罪などあらゆるリスクに対する対応力の強化に努める。
- ・SDGsへの取り組み・・・17の目標のうち、当法人で取り組む目標を定め、実践していく。

令和3年度 短期目標

人材確保・育成・社会から求められる法人であり続けるために、ひとつひとつの事柄に、丁寧に・誠実に対応していかなくてはならない。質の高い人材こそが、障害のある方への質の高い支援・ケアを実践できる。また、主体性を発揮して動く職員を育てる。そのための働きやすい職場環境整備につとめ、法令を遵守し誠実な法人運営の実践にこそ良い人材が育つことを念頭に進めていく。

- ・HPを完成させ随時、内容の更新（コラム、事業活動報告）を行い法人内部・外部への発信。
- ・働き方改革の実践（有給取得のルールの適正化、職場ごとの働き方の検討、多様な働き方への対応、）
- ・健康経営の推進（在職中の職員全員の健康診断受診と2次検診フォロー）
- ・働きやすい職場環境の整備（ICT化の推進＝テレワーク、WEB会議、研修の実施、eラーニング、機器類の整備＝インカムの導入）

テレワークの導入・促進について

導入に向けて

『目的』

1. 新型コロナウイルス感染拡大のリスク抑制、非常時における業務継続性の確保
2. 今後の事業運営におけるICT化促進に向けての取り組みのため
3. 厚生労働省「雇用型テレワーク普及促進」施策を受けて
4. 柔軟な働き方についての検討のため⇒厚生労働省「新たな日常」の実現

『取り組むべきこと』

1. 基本方針の設定
2. テレワーク勤務規程（就業規則）
3. 法人内の情報共有
4. 作業環境整備、セキュリティチェック、情報セキュリティポリシーの策定（富士ゼロックス）
5. 対象者と導入目標値の設定 ⇒間接業務職員（本部、ブルーム）、10%程度
2-3月に試行実験、3-6月はトライアル期間、本格導入は規程策定後R3.7月度～（予定）

防災・災害対策

- ・地震、自然災害へのBCPの策定と訓練の実施
- ・感染症対策委員会の充実
- ・耐震補強（GH4の検討）
- ・地域との連携による、実践的な防災活動・訓練の実施

報酬改定に向けた対応（利用者支援の質の向上）

- ・R3年度より3年毎の報酬改定が実施される。利用者の方の暮らしの充実、支援力の向上のために、法人内各事業所において、早急に対応を行っていく。

SDGsへの取り組み・・持続可能な未来（開発）のためのアジェンダ⇒17の目標の選択
 国連で2000年に策定された『ミレニアム開発目標MDGs』からこれまで様々な会議・条約の集大成として参加型で2015年に策定されたSDGs『持続可能な開発のための目標2030アジェンダ』

国内では、2016年に閣議決定。2018年からは国の指針からアクションプランも策定されている。

重要なことは、「誰一人取り残さない」ことであり、地域や国の実情・違いを考慮に入れた上で行う。

2030年に完全実施するために休みなく取り組む。経済、社会、環境の3つの側面をもつものである。

この取組は、世界レベル・国家レベルの取り組みから、民間企業・地方自治体・個人など全てのステークホルダー、構成組織が積極的に参加し活動を促進する必要がある。そして人々を中心に据えたアジェンダであり、誰一人取り残さない、人々の人々による人々のためのアジェンダであり、結論『人類と地球の未来は我々の手の中にある』という言葉でまとめられている。

当法人は、このことから17の目標のうち3つについて、取り組みたいと考えています。

目標1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。

生活困窮者支援、人生のあらゆるステージにおける障害のある人、社会的弱者と呼ばれる人たちの少しでも力になれるような活動を行う。

中間的就労と定着支援、パン de サークルの継続、

目標3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。

当法人の障害福祉サービスが、あらゆるライフステージ（年齢等）におけるサービスを必要とする人へより高い質を確保し提供できるように努める。（フォーマル、インフォーマルにかかわらず）

各事業所によるサービス提供の質の向上（第三者評価の継続的な受審、研修受講、企画）

地域におけるニーズの掘り起こし（まちづくり推進協議会障害者福祉部会への参画）

所属する上部団体への積極的な関与、参画（日本知的障害者福祉協会、全国社会福祉経営者協議会）

目標8. 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセントワーク～decent work）

職員の安心できる職場環境の構築（法人の人材育成から職場風土の醸成、災害対策・耐震対策）

地域との連携（羽津まちづくり推進協議会への参画～防災会議、障害、文化健康・総務委員会他

四日市徹夜踊り、共同防災訓練、マルシェ、餅つき、子供食堂ほか）

各種法令を遵守し、働く職員が安心できる法人の安定経営の継続

実習生・ボランティア等の積極的な受入れ



四日市福祉会 中期経営計画 R2年度～3年間 (第12次)

経営の重点取り組みテーマ(目標項目)・目標水準(可能な限り定量的に)	主管部門	必要となる資源		具体的アクション(行動アイテム) *スケジュールを念頭に	スケジュール	
		活用できる資源	獲得すべき資源		着手年月	達成年月
<p>①(重点取り組みテーマ)</p> <p>中期経営計画の刷新、中期収支計画の策定</p> <p>法人の理念に基づく基本方針から中期的な経営計画を策定する。</p> <p>1. 人材確保、育成</p> <p>2. 防災、災害対策</p> <p>3. SDGsへの取り組み</p> <p>BCP(事業継続計画)の観点を盛り込む。</p>	<p>・理事長</p> <p>・幹部会</p>	<p>・法人の理念</p> <p>・単年度計画</p> <p>・SDGs</p> <p>アジェンダ</p> <p>・上部団体の研修企画</p>	<p>・優良法人の事例</p>	<p>(具体的アクション・表題)</p> <p>中期経営計画の刷新、収支計画のためのWGの立上げ</p> <p>① 現状、機能していない、中期経営計画等を見直す。事業運営に沿ったもの、収支計画も作成する。単年度の経営計画とよりリンクするものにする。幹部を中心に、ワーキンググループを立上げる。(2019年度実施できず⇒2020年度上期に人選、実施)外部講師を招聘し勉強会を開催。3年間でブラッシュアップしていく。工程表を作成するなどして、策定の目標課題を明確にする。</p>	2020年度	2022年度
<p>②(重点取り組みテーマ)</p> <p>人材育成と確保、定着、働きやすい職場環境の整備。</p> <p>・HP、各種媒体の活用による発信</p> <p>・働き方改革の段階的な推進、現場環境の見直し</p> <p>・健康経営、メンタルヘルスの推進。事業所内相談機能の充実。</p> <p>・職場のルール作り、就業規則類の見直し</p> <p>・福利厚生事業の見直し、推進</p>	<p>・理事会</p> <p>・幹部会</p> <p>・リーダー会</p> <p>・職員会議</p>	<p>・外部研修</p> <p>・専門家</p> <p>社会保険労務士</p> <p>コンサルタント</p> <p>HP業者</p> <p>・産業医</p>	<p>・研修ツール(機関、教材)</p> <p>・他法人・他企業の情報</p> <p>・新技術</p> <p>・アンケート</p>	<p>(具体的アクション・表題)</p> <p>人材育成と確保、定着、働きやすい職場環境の整備</p> <p>① HPのリニューアル、理念が伝わる内容のものへ</p> <p>② 働き方改革に沿った現場運営を実践していく。現場の見直し</p> <p>③ 現場のチューターの育成、気軽に相談できる環境を整える。</p> <p>④ メンタルヘルスチェックの継続実施。健康診断の結果のフォロー</p> <p>⑤ 専門家との協働で職場の中での守られるべき規則類の見直し、働きやすい環境整備、多様な働き方への対応</p>	2019年度	2021年度
<p>③(重点取り組みテーマ)</p> <p>防災・災害対策の推進</p> <p>・安心できる快適な住環境、就業場所の整備</p> <p>・耐震対策の推進</p> <p>・防災、防犯設備の整備</p> <p>・防災活動、訓練の見直し、実践</p>	<p>・幹部会</p> <p>・向上委員会</p> <p>・衛生委員会</p>	<p>・技術者</p> <p>・設計士</p> <p>・福祉系技術者</p> <p>・自主防災会</p> <p>・行政防災課</p>	<p>・資金</p> <p>・補助金</p> <p>・防災倉庫</p> <p>・防災用品</p>	<p>(具体的アクション・表題)</p> <p>防災・災害対策の推進</p> <p>① 耐震対応・・・ブランチ、GH4をはじめ、法人内の耐震強度の点検、耐震補強工事も進めていく。防災・防犯設備、備品の整備の優先順位を検討して実施する。</p> <p>② 現在実施している、防災訓練等を見直しを図る。夜間想定、伝言訓練、防災食作り、地域との共同防災訓練等</p>	2019年度	2022年度
<p>④(重点取り組みテーマ)</p> <p>SDGsへの取り組み</p> <p>SDGsについて、研究する。</p> <p>目標1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせるための活動</p> <p>目標3. あらゆる年齢の全ての人びとの健康的な生活を確保し、福祉を促進する。</p> <p>目標8. 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセントワーク)</p>	<p>・理事会</p> <p>・幹部会</p> <p>・職員会議</p>	<p>・専門家</p> <p>・民生委員</p> <p>・行政担当課</p> <p>・他法人</p>	<p>・アジェンダ</p> <p>・国アクションプラン</p>	<p>(具体的アクション・表題)</p> <p>SDGsへの取り組みを法人として考える。</p> <p>目標1. 法人としての、生活困窮者支援とは何か? 物質的な支援、就労支援、定着支援、その他の取り組み</p> <p>目標3. 障害福祉サービスの提供を通して、またインフォーマルなサービスの提供が可能な場合は、その支援ツールを活かした福祉の増進。</p> <p>目標8. 法人運営を通して、地域社会・経済への貢献を実践する。地域の雇用、就労支援事業による経済活動の推進、地域との連携強化による地域の活性化。法人職員をはじめとし、ディーセントワークの提供を誠実に実践していく。</p>	2019年度	2022年度

羽津まち協 目標
『多世代と絆をつなぐまちづくり』を一層推進

SDGs (持続可能な開発目標)
目標 1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
目標 3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。
目標 8. 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用 (ディーセントワーク~decent work~)

2025年 生産年齢人口の急減、単身・高齢・ひとり親世帯の増加
2040年 少子高齢人口減少社会

みえ障がい者共生社会づくりプラン
「障がいの有無によって分け隔てられることなく、お互いに人格と個性を尊重し合いながら矯正する社会の実現」

四日市福祉会

社会福祉法
地域における公益的な取り組み (地域貢献・地域連携)

四日市市障がい者計画
「互いに違いを認め合い、自分らしく暮らせる社会の実現」

お互いの顔が見える、障がいの有無を超えた温かい社会、まち (羽津、四日市)
そのまちを支えることができる、強い組織、人材づくり

やること

- ・よりよい組織をつくるための努力を続ける
- ・努力のできる人材 (学ぶことのできる人材) を育てる
⇒研修の強化、資金の配分の強化
- ・人を大切にする、周囲を大切にする

条件

- ・ある一定の法人規模の確保
- ・介護保険には参入しない (三障害のみ)
- ・エリアは羽津、海蔵

地域

・羽津まち協とタッグを組んで地域活動の推進

利用者

人材

運営

・診療所の開設は検討中
・今ある建物の、見直しを行っていく (ランチ⇒GH4⇒つうきん⇒GH3、かすみ)。新規事業はその後
・ICTの推進、革新的な取り組み (機器の導入) ができないかの検討 (イノベーションを意識する)
・ペーパーレス化のルールづくり (書類等の整理)
・赤字事業の黒字化 (放課後デイ、相談以外)
・コンプライアンスの強化

・今より少しでもよい、未来へのお手伝い、安心して過ごせる生活環境、まちづくり。良かったと思える人生
・生活環境の更新、生活スペースの改善、健康寿命の延伸 (統計を取っていく)

・法人に関わることができて、結論、良かったと思える職業人生を
・職員の福利厚生としての、スペースの確保はできないのか?
・正規率の検討を行い、ディーセントワークの実践

ミッション 『すべては未来のために』
 ビジョン 『障がいの有無を超えてお互いの顔が見えるあたたかい街づくりを実現する』

第13次（2022～2024年度） 法人中期経営計画の概要案

バリュー	大項目	中項目	具体的な取り組み
柔軟で強い組織をつくる	①人材	人材確保	法人の魅力発信、新卒採用強化、高齢障害者の雇用等
		人材定着	福利厚生充実、健康経営等
		人材育成	内部研修の強化、外部委員及び外部活動への参加等
	②組織作り	法令や情勢に即した人事労務管理	子育て世代への支援、エイジフレンドリー、女性活躍、従業員の意欲を高める人事制度等
		組織運営管理	ガバナンス強化、各階層におけるマネジメントの強化、組織内の情報伝達の仕組み作り、委員会活動の活性化、タウンミーティングの実施、第三者評価受審継続、リスクマネジメント体制作り等
	③経営能力の向上	中期の収支計画に基づく成長戦略	2024年度目標：事業活動収入9.6億円 各年度必須利益目標 利益率8%以上
		収入確保及び財務規律の強化	
		事業適正の評価	
		コストパフォーマンスの向上	
	地域をつくる	④地域との連携	地域のあらゆる組織と連携する
障害者計画に沿った地域における公益的な取り組みの充実			困窮者支援、福祉避難所運営管理体制の充実、リハビリ機能の還元、まち協への参画、地域清掃活動等
⑤災害（防災・減災）対策		BCPの更新	
		羽津地区連合自主防災会との連携	
望まれるサービスをつくる	⑥暮らしの質の向上	【ソフト面】	
		利用者のQOLの向上	
		生活プログラムの充実	
		現場の課題をICT活用で解決策を検討	現場の情報共有、ペーパーレス、AIやクラウド活用
		【ハード面】	
		事業展開の方向性（縮小はしない、相談支援以外赤字にしない事業運営、事業拡大は1年程度で収支が合うものを行う）	
		事業展開及び施設整備	耐震（GH4）、つうきん整備、ラポールの敷地についての事業展開、事務所棟建築、各事業所レベルで比較的小規模な新規事業検討
設備投資	ガソリンスタンドの電気自動車対応、利用者の高齢化に対応するための整備を図る、グループホーム等の地域での暮らしを支える環境整備		

《令和3年度 給食部事業計画》(案)

1、基本方針

個人の体調や身体機能に合わせた食べやすくおいしい食事の提供に配慮し、利用者の方の健康を支援していく。また、安心・安全な食事提供のために、厨房職員全員が食事提供者としての自覚をもち、衛生管理の徹底に努める。栄養ケア・マネジメントの再開に向けて計画を立てていく。

2、具体的な施策

①厨房内での取り組み

- ・職員一人一人の顔を見て挨拶を行っていく。
- ・新しい調理員の育成と定着に努める。
- ・手伝いに入っている利用者に丁寧な支援を行う。
指導方法についても、担当職員を含めた会議等で定期的な確認を行っていく。
- ・厨房会議等で、メニュー内容・調理方法の見直しを行う。
- ・人手不足による作業負担の見直しを行う
- ・厨房からの食事提供の回数を元に戻していけるように体制を整える

②衛生意識の向上

- ・衛生管理を徹底することで、食中毒及び感染症予防に努め、厨房内の衛生環境を保つ。
- ・栄養士が衛生管理研修へ参加し、夏・冬の年2回勉強会を行うことで、厨房職員全員の衛生管理の知識・意識の向上を目指す。

③食事サービスの取り組み

- ・食事を楽しんでいただけるよう、季節感のある食材や行事食を取り入れるほか、選択食を2ヶ月に1度行う。
行事食：1月(正月)、3月(雛祭)、7月(七夕)、12月(クリスマス)
- ・利用者の方を対象に、年2回の嗜好調査を行い、ニーズの把握に努める。
- ・ポスターなどを使い、楽しく分かりやすく食育指導を行なう。

④ご利用者の身体状況の把握

- ・より利用者の方の身体状況を把握し、低栄養の予防や肥満の改善を目指すために、栄養ケア・マネジメントの再開に向けて計画を立てていく。
- ・各利用者の方に合った食事提供を目指す。

⑤非常時対策

- ・厨房用災害時対策マニュアルの周知を図る。
- ・防災の日を決め、他職員と連携しながら非常用の食材を使う訓練を行う。
- ・全職員が特別食対応をできるように訓練を行う。
- ・厨房職員の災害時の勤務中の避難方法等について整備する。

令和3年度事業計画（案）

リハビリテーション部

1. 基本方針

「健康寿命の延伸に努める」

- ・法人利用者に対するリハビリ活動を継続、発展に努める。
- ・支援員等他職種と協働し、身体・生活機能の維持・向上に努める。

「モデルケースを目指す」

- ・リハビリ活動内容やデータを取りまとめて、研修会等々にて報告する。

2. 重点取り組み

1) 法人内リハビリ活動の継続

①人員の確保

垂坂入所施設ではPT以外の職員によるマシントレーニング班の活動や室内療育での運動メニューを実施するなど、生活支援員とのより積極的な連携強化を行った。また、月間のリハビリスケジュールを作成し、事業所毎または利用者毎によるリハ対応の偏りがないように努めた。

しかしながら、リハ対応の質・量ともに不足感は否めず、令和2年度中よりリハビリ補助（パート）の募集を開始した。令和3年度では人員を確保し、リハ対応の充実を図りたい。

②リハビリ事務の見直し

令和2年度では書類業務の遅延を防止するための見直しを行ったものの、未だ不十分である。そのため、以下のような工夫を追加し行う。

- ・垂坂以外の事業所においても、各事業所職員によるリハ活動を推進する。
- ・リハ実務や事務作業だけでなく、各委員会活動も含め月間スケジュールを作成する。
- ・利用者・保護者サインの手配が遅れがち。対応を検討する。

③新規リハビリ加算対象者への対応

上記①および②が整備されたのち、新規リハ加算対象者の対応を検討する。リハ対応が必要と思われる（ランチおよびかすみ）の生活介護を利用されている方を新規の対象者として計画する。

④エイジフレンドリー事業の検討

令和2年度より、法人のエイジフレンドリー対応の一環として、試験的に一部（2名）の高齢パート従業員のリハ対応を開始した。腰痛や膝痛のケア、日常生活上の留意事項の指導を行っている。リハ職員の増員後、本格的な活動を見据え計画を立てていく。

2) 地域貢献活動

新型コロナウイルスの動向、および法人内のリハビリ活動を優先とするが、リハビリ部としての地域貢献活動（ブルフェスタでの健康サポートコーナー）（いきいき健康サポート 運動教室）の実施を検討していく。

3) 研修会などへの参加

- ① 良質なリハビリ活動を施行するために、リハビリ専門職としての研修会に参加する。
（年2回程度）
- ② 知的障害者施設においてリハビリ活動が有用であることを周知するため、障害福祉関係の研修会等に参加し、報告する。（年1回）

以上

⑤感染症発生時における業務継続のための施策を定める。

- ・職員の確保…応援要員リスト
- ・業務の優先順位の整理

⑥研修体制の整備

- ・マニュアルの周知および標準予防策の研修会実施（各事業所 年2回以上）。
研修会の内容例…マニュアル説明、手洗いの仕方、ガウンテクニック、嘔吐物処理シミュレーション、ゾーニングなど
- ・感染症発生時のシミュレーション研修の実施。
 - …a. 幹部会（緊急感染対策委員会）での実施（毎月30分程度）
 - b. 各事業所での実施（毎月15分ずつ程度）

以上

令和3年度事業計画（案）

垂坂山ブルーミングハウス

1. 基本方針

「QOLの向上を目指す。」

障がいや課題だけに目を向けず、持っている力を最大限発揮し、前向きな気持ちで日々を暮らしていけるよう、生活の質（QOL）を高められる支援を実施していきます。

「当事者意識を持つ」

常に相手の立場に立って物事を考えて、責任ある行動を心がけます。

2. 重点取り組み

1. QOL向上に向けて

- ・健康に生活する上で必要な歯磨き、洗顔・着替え等の衛生面の支援、身だしなみ、全身チェック等を行う。会議等で定期的に支援のあり方を見直し、改善していく。
- ・コロナ禍での新たな日中活動（作業、レクリエーション、創作）を検討していく。
- ・計画的にOJTを実施していく。支援者が一人で悩まないようにチームで疑問等を共有し、連携して解決を目指す体制作りを行う。
- ・管理栄養士と連携し、おやつ提供等の栄養管理を実施していく。
- ・職員全員で施設内美化に努める。個々の身の回りの整理整頓を心がける。ご利用者の方にも清掃に意識を持っていただけるよう支援者が共に居室掃除等に取り組む。
- ・口腔ケア、リハビリへの取り組みの継続。歯科衛生士、理学療法士を中心に支援者全員で取り組んでいく。
- ・8月と2月に計2回の満足度調査を行う。自治会を定期開催し利用者の方々が自主的に関われる機会を持つ。第三者評価の到達度の確認を年2回以上行う。
- ・個別支援計画会議等可能な限り利用者の方々に参画いただき、より意向を反映した支援を目指す。個別支援計画はイラストや写真等を活用し、よりわかりやすいものにしていく。
- ・法人内外の研修を通して障害特性や支援方法を学ぶ機会を持つ。会議等で事例検討会や支援研究発表会を開く。

2. 事業運営への取り組み

- ・地域ニーズに応えるべく、適正な基準のもと、実現可能な取り組みを実施する。
- ・「あいさつ」「言葉遣い」など社会人として基本となることを徹底し、法人が求める職員像に近づけるように個々努力する。地域から評価される施設を目指す。
- ・支援チームのチーム力を向上すると共に連携を図り、情報共有や統一した支援を目指す。より多くの者が意見、提案できるような場を設けていく。

- ・内部研修等事業所内教育の充実。(外部研修参加報告、救命救急講習など) 外部研修への参加も随時行う。(介護技術、行動障害対応等)
- ・ショートステイ年間 900 人の利用を目標とする。
- ・虐待、身体拘束廃止、感染症予防、防災に対するの取り組みを委員会中心に実施していく。
- ・地域の要望に応じていくための受け入れ体制について議論していく。その上で継続可能な事業運営について全従業員で取り組んでいく。災害などの緊急時にも対応できる防災、減災対策を検討していく。
- ・後見人や保護者の方々と連携する。
- ・談話室、食堂の活用方法を検討する。設備、備品の入れ替えや簡易な改修を行う。(テーブル、椅子など) また、今後必要な設備の導入について検討していく。必要に応じて ICT (情報通信技術) を活用していく。

2021年度 地域支援部（グループホーム）事業計画（案）

基本方針

★笑顔のあるホームをつくろう

- ・ 温かい雰囲気がある家庭的なホームを目指します。
- ・ 利用者の方々を笑顔にするための支援者の資質向上、支援方法の追求を行います。

★みんなの夢をかなえよう

- ・ 利用者の方々の声に耳を傾け、良き理解者となります。
- ・ ホームにとどまらず、利用者の方々の希望する暮らしを幅広く、かつ現実的に支援していきます。

★人生を楽しもう

- ・ 地域の一員として、安心して心豊かに暮らせるように、利用者の方々の日々の生活を支えます。
- ・ 地域の一員として、積極的に交流の機会を設け、「地域に開かれたホーム」を目指します。

年間目標・重点課題

1. 利用者の方々の満足度向上への取り組み（日常生活の底上げ！）

●支援計画に沿った支援

- ・ 職員一人一人が個別支援計画の内容を朝礼等で共有し、日々の支援を行っていく。
- ・ 配布、掲示のやり方など、より利用者にとって身近な計画書になるよう工夫をする。

●利用者の方々への満足度向上への取り組み

- ・ 意思表示が難しい方への意思決定支援について取り組む。（内部・外部研修の取り入れ）
- ・ 季節や出来事を振り返ることができるように写真などを活用していく。
- ・ 職員会議等にて利用者の方々への満足度向上の取り組みを話し合う。
- ・ 8月と2月に計2回の満足度調査を行う。その結果をもとに、サービスの向上に向けた設備や備品等の整備、支援の質を検討していく。

●自治会活動の充実

- ・ 前年度に引き続き、自治会等代表者会議を定期的実施する（偶数月に実施）。会議の内容を利用者に周知する工夫を行う。
- ・ 利用者主体の自治会活動を年1回以上実施する。

●余暇支援の充実及び質の向上

- ・ クラブ活動の実施など行事計画に沿った行事を実施する。地域行事への参加、余暇情報提供を行う。
- ・ 単独では外出が難しい利用者には、外部サービスを活用し、連携していく。
- ・ 年齢や障害特性に応じた生活スタイルの提案を行う。

●自他事業所職員間の情報交換や連携を行う。

- 新基準の第三者評価の要綱に沿い、マニュアル整備と更新を行い、自己評価に基づいた分析を重ね第三者評価に対応する。
- ボランティア・実習生の受け入れについて検討を行ない、年間1名以上受け入れを行なう。
- ヒヤリハットを活かし、ミスを減らす工夫をし、支援力アップにつなげていく。
- 出来る限り多くの苦情や要望等を収集できるように、実施時期、方法等を検討し、手順をより明確にしていく。また、苦情や要望には、真摯に対応していることが分かるよう経緯を明確化する。

2. 事業運営上の取り組み

- 【つうきん】ショートステイ利用者年間延べ350日を目標とする。
【ホーム】体験利用者受け入れ、年間延べ60日を目標とする。
ショートや体験者の受け入れをスムーズにする取り組みの検討を継続していく。
- ホームとつうきんの利用者の移籍検討を実施していく。
- 定員を常に満たした状態にする。空きが生じた場合の具体的対策も検討する。
- ホームの課題に応じて年5回以上の研修会を行っていく。
- 行政政策を理解し、適正な人員配置や多様な人材の活用を行い、適切な事業運営に取り組む。
- 看護師と連携を密にし、医療連携体制の強化を図る。定期訪問を実施し、利用者の方々の健康状態の把握に努め、個別の具体的目標を明確にしていく。
- 計画通り実施、展開できているか、半年毎に事業の振り返り、記録を作成する。記録の確認も同時に実施する。
- 防災・減災対策を行っていく。AED研修、ホームやその周辺の安全点検を定期的に行う。
→『My Note 私の情報ノート』を活用していく
- 定期的に避難訓練を行い、実施方法やあり方を検討していく。
- スプリンクラーや、自動火災通報装置などの取り扱いについて、定期的に振り返る。
- 美化委員会やお掃除隊と連携し、掃除の日（毎月始め平日稼働日）・ゴミゼロの日を設定するなど、施設内外の美化に努める
- 老朽化したホームの改修（耐震対策含む）、つうきんの共有スペース・住居棟の整備を具体化していく、浴室、階段手すり設置などバリアフリー化、トイレ増設の検討、など施設整備を実施。
- 旧グループホーム（3A）を、「緊急避難所」と位置付け、感染症をはじめとするリスクから利用者や支援者を守れるよう整備していく。

3. 地域支援部 中期計画（2020年度～2022年度）

- 重度高齢化に対応したグループホームの新設を計画していく。
- ホームとつうきんの利用者、地域定着者の移籍を実施していく。
- ホーム・つうきんの耐震・老朽対策。利用者の実態に応じ、数年先を見据えた施設整備を検討していく。
- 利用者の生活、支援者の職場環境の整備を検討していく。

令和3年度 かすみヶ浦ブルーミングハウス 事業計画(案)

〈基本方針〉

全ての業務を見直し基本的なことからみんなで経験を積み上げていく

昨年度当初から職員の相次ぐ退職により、福祉経験の少ない職員の入職と環境が大きく変化し、現状の業務を維持していくことで精一杯である中、今年5月に中堅職員が産休・育児休業に入り、今年度も非常に厳しい1年になることが予想される。また、利用者さんの重度・高齢化・コロナ対応等による支援内容の変化や、虐待防止・身体拘束・権利擁護など、支援者に高いスキルが求められている為、今一度、現在の業務や支援体制を細部にわたり見直し実践し、それを裏づける研修を繰り返すことで、経験値を積み上げ、一人一人が基本に忠実なサービスが均一に提供できる体制を作る。

①支援体制について

重度・高齢化していく中、現在の利用者で今の作業量を維持していくことが今後更に困難になることが予想される中、作業工程の細分化や職員配置、作業に関わる治具等を工夫することにより、現状維持できている。年齢を重ねることによる体力の衰えや持病の悪化もあり、欠勤される利用者も年々増加傾向にある。利用者の通所・作業にかかる体力の維持・健康把握・精神面での支援を一層強化し、また、作業中の怪我についても、十分に配慮が必要となる為、ヒヤリハット会議での意見の集約、現場の管理者・サビ管の現場の巡回により対策を十分に行っていく。

新型コロナウイルスに関する助成金で室内運動器具を購入し、作業支援以外にも利用者の容態に合わせて、ダイエット・体力作り・介護予防などにも取り組んでいく。

昨年より続く新型コロナウイルスの対応について、出勤時の体調確認・熱計・事業所内の消毒・手洗い・うがい・消毒・三密の回避等感染症対策業務の周知徹底を行う。

②防災

- 利用者の個々の容態に合った、地震・津波を想定した避難訓練の定期実施
- 事業所形態に見合った防災備蓄の補充と定期入替（非電力家電の購入・雨水を貯留）

③行事

- 新型コロナウイルスの今後の展開を見定めながら、行事の企画運営を行っていく。
- 昨年度実施した、事業所内の行事も好評であった為、より利用者さんの喜んで頂けるよう内容をの充実を図る。
- 土曜開所日：余暇活動の提供

④人材確保・職員教育・職場環境の整備

- 人材確保：良質な人材の確保（採用前の体験就業＜有給＞、見学の積極受け入れ）
- 職員教育：外部研修への参加、内部研修、個々のアセスメント・ケース会議の内容の充実
- 職場環境の整備：SDGs 目標8 →職場環境の整備・福利厚生充実・健康経営

令和3年度 ブランチスプリング 事業計画 (案)

【基本方針】

- 法人の理念に則り、相手の立場にたって物事を考えていく支援を目指す。
- 利用者の方が、それぞれに活躍できる場を提供していく。

【重点目標・活動内容】

1. 支援内容と日中活動について

- *リハビリや運動器具を使用した、作業以外の活動時間を取り入れる。
→身体機能の維持、介護予防、体力作り等。
- *日々の健康管理を継続。
→健康診断結果に対するフォローをしっかりと行い、日々の体調管理についての情報を、看護師と共有・相談していく。また、感染予防対策（検温、体調確認、作業場内の消毒など）も徹底して取り組んでいく。
- *自主製品の継続。（商品の見直しや開発など）
→従来の作業内容とは異なり、気持ちの切り替えにも有効。
- *作業環境を整える。
→個人の特性や周囲との相性など、アセスメントをしっかりと行い、落ち着いて過ごせる場所を作る。
- *利用事業の検討と移行。
→高齢化を含む利用者の方それぞれの容態の変化を見ながら、よりその方に適した事業や環境への移行を提案していく。

2. 人材育成・教育について

- *内部研修の実施と外部研修への参加。
→虐待防止、身体拘束、感染症、応急処置など、定期的に職員会議で実施。また、個々の障がい特性についても、ケース会議のみならず、状況に応じて研修内容に挙げていく。
- *利用者支援における業務遂行能力のボトムアップを図る。
→支援計画書・記録の取りまとめ・振り返りなど、事業所の軸となる職員の育成、日々の業務を通して、互いに助け合える職場の風土を醸成していく。

3. 防災・減災に向けた取り組み

- *「My Note 私の情報ノート」の活用し、生活の場・事業所でそれぞれ保管。
- *災害伝言ダイヤル（体験）を利用するなど、サービス利用時に災害が発生した時の対応を保護者の方とも共有する。
- *避難訓練（火災以外の災害も想定）を定期的実施。
- *事業所単位での防災備蓄品の確認、必要物品の購入。

【行事】

- ・休日稼働日【月2回 基本は土曜日を開所 9:00~13:00】
- ・事業所内で楽しめる活動の充実。（テイクアウト、ゲーム大会など）
- ・外出を伴う行事については、新型コロナの今後の状況により検討。

令和3年度 ブルーミング阿倉川SS 事業計画案

<基本方針>

★利用者さんのSS作業範囲の拡充

★お客様への親切丁寧な対応を心がけ、SS運営の趣旨の理解を深めて頂く

今年度でオープン5周年を迎え、地域の皆様への理解も浸透し、利用者さん・職員ともにSS業務への対応もある程度トラブルなく行えるようになってきている。人手不足が課題となっているが利用者さんの作業技術の向上によりカバーして頂いている要素が強い。全体的な業務を円滑に遂行するには人材確保が急務である。新型コロナウイルスにより店頭業務が制限されていることもあるが、給油や車でお困りのことがあるお客様にできる限り親切丁寧な対応を心がけていく。特に高齢者や障がい者のお客様は当店の特徴を理解して来店される為、その期待を十分に理解して接客を行うよう職員全員で共有していく。

作業範囲の拡充に関しては、SS業務を更に細分化して、それをルーティーン化することで、利用者さんの作業範囲を広げていく。

昨年より続く新型コロナウイルスの対応について、出勤時の体調確認・熱計・事業所内の消毒・手洗い・うがい・消毒・計量器のパネル・ノズル・トイレなど、不特定多数の方が利用される為、感染症対策の業務については、利用者さん・職員全員で徹底して取り組んでいく。

その他

★防災活動:地域住民拠点SS整備の申請が認可され、発電機を設置。(R2.12)

発電機の設置により、SS従業員とその他設備の安全が確保できれば、燃料供給が可能になる。社会福祉法人が地域防災の拠点となり、災害時の緊急車両や地域住民への燃料供給は社会貢献活動として実施する必要がある為、定期的に発電機稼働訓練を職員全員参加で行っていく。また、カフェを併設による、メリットを生かし帰宅困難者への一時避難の受け入れや食糧の提供も行っていく。

* SDGs 目標7:給油困難者へのエネルギー供給(灯油配達・独居高齢者の見守り)

*「満タン&灯油プラス1缶運動」運動の推進

★人材確保・育成:良質な人材の確保(採用前の体験就業<有給>、見学の積極受け入れ)

★職員教育

・福祉関係→外部・内部研修

・衛生・調理関係→関係団体主催の研修に出席

・SS関係→出光主催の研修に出席、予防規定の読み合わせ、キャッシュレス勉強会

★職場環境の整備:SDGs 目標8 →職場環境の・福利厚生充実・健康経営
障害者雇用・中間的就労の役割

★脱炭素化社会への対応→政府の2050年カーボンニュートラル宣言・2035年ガソリン車廃止への対応

・SS対応:二酸化炭素排出量を抑えた機器を使用(SDGs 目標13)

・脱ガソリンへの対応:油外商品へ事業をシフト(カフェ商品の注力やカーコーティング・燃料配送など)

★行事

●新型コロナウイルスの今後の展開を見定めながら、行事の企画運営を行っていく。

●昨年度実施した、事業所内の行事も好評であった為、より利用者さんの喜んで頂けるよう内容を充実を図る。

令和3年度 ラポールブルーミング 事業計画（案）

【基本指針】

- ・利用者の笑顔を消さない
- ・利用者の居場所づくり
- ・適度に働き、適度に楽しむ

【ラポールブルーミングの体制】

（生活介護・放課後等デイサービス）

- ・高齢利用者へのサポート
- ・行動障がいのある利用者へのサポート
- ・障害児へのサポート

生活介護

現在の年齢区分（合計26名）

70歳以上	8名
60歳～69歳	7名
50歳～59歳	2名
40歳～49歳	3名
30歳～39歳	1名
20歳～29歳	4名
～19歳	1名

障害支援区分

区分6	4名
区分5	14名
区分4	8名

【平均年齢：55歳】

【最高齢：76歳】

○現在のラポールブルーミングの課題となっている点としては、利用者の高齢化＋若い利用者（主に行動障がいのある利用者）となりつつある。

そのうえで

高齢利用者の支援 ＋ 行動障がいの方の支援 と両方のサポートが必要となりつつある。

それらを踏まえ

【高齢利用者に対する支援】

（身体面）

○今より体力が低下しないよう、リハビリ等に力を入れていく

（火曜日・木曜日のPTによる体操、朝のリハビリ体操・散歩などにより体力の低下を予防する。）

○運動器具を使用し、体力低下を予防

○毎週水曜日の口腔ケアにより肺炎等の予防、健康維持

（活動面）

○利用者ひとり一人、職員のサポートを受けながらも活躍できる場、活躍できる作業を見つけていき、できた喜び、働く喜びを感じていただきたい。

○曜日に応じた活動を行っていく

(曜日に応じた活動を取り入れていき、少しでも楽しく、皆が参加できそうな活動を模索していく。)

月曜日：お茶会 火曜日：リハビリ

水曜日：レクリエーション 木曜日：リハビリ

金曜日：お茶会

○外出等できない時代となり、できる限り事業所内で楽しめることを検討していく。

(テイクアウトによる外食実習：利用者のニーズに沿った食事

言葉で伝えることが難しい利用者に対しては、
視覚的なアプローチを行う。)

*課題としては利用者の高齢化に伴い、これから先の高齢利用者に対する、「障がい福祉サービス」から「介護保険の介護サービス」への移行とのというものを検討していかなければならない時期となっている。

【行動障がいのある方への支援】

(身体面)

○口腔ケアにより口腔内の清潔保持、健康維持

○若年層の方が多いため、できるだけ身体を動かされる時間を多くもち、気持ちと身体のバランスを維持していく。(火曜日・木曜日のPTによる体操、朝のリハビリ体操、散歩などにより身体を動かす機会を提供していく)

(活動面)

○個々の特性に応じて、できそうな活動・できそうな作業に参加できるよう職員側で工夫等を行う。

(ご本人のペースに合わせ、職員のサポートを得ながらも、ご本人のできる作業、できそうなことを見つけ、「できた」喜びを感じていただく。)

○個々の状態に応じ、サポートの方法、環境面の配慮等を行い、ご本人たちが過ごしやすい環境を提供していく

(ご本人の生きにくさを少しでも軽減していくため、ご本人にとってどのようなサポート方法が伝わりやすいのか考え続けていく。利用者を変えようとするのではなく、まず職員側が変わってみる。)

○曜日に応じた活動を行っていく

(曜日に応じた活動を取り入れていき、少しでも楽しく、皆が参加できそうな活動を模索していく。)

月曜日：お茶会 火曜日：リハビリ

水曜日：レクリエーション 木曜日：リハビリ

金曜日：お茶会

○外出等できない時代となり、できる限り事業所内で楽しめることを検討していく。

(テイクアウトによる外食実習：利用者のニーズに沿った食事

言葉で伝えることが難しい利用者に対しては、視覚的なアプローチを行う。)

*課題としては、これから先のことも考え、「住まいの場」を検討されている保護者も多くいる。それらに伴い、少しずつでも住まいの場等の環境に慣れていただくためのサポート、送迎等のサポートも必要となりつつある。

【放課後等デイサービス】

*令和3年度の利用(3名) 1名：高校3年生 1名：中学2年生 1名：高校2年生となり、高校3年生の方においては令和4年度よりラポール生活介護を利用予定。

中学2年生の方においては毎週木曜日+開所日(月二回)の利用

高校2年生の方においては最近では高校生になったということもあり、長期休暇程度の利用となっている。

また生活介護でも挙げさせてもらったように利用者の高齢化が進み、その中に、活動が盛んな時期の児童を受け入れていくことは事故・怪我等に結びついてしまう恐れがある。そのため、令和3年度末で放課後等デイサービスは休止とさせていただきます。

残り1年間の間、利用していただいている児童の方に対し、今まで通りの支援を行い、今後につなげていきたい。

○児童個人の力に応じ、できること、できそうなことを増やしていく。

(ご本人のペースに合わせ、職員の助けを得ながら、できそうなこと、参加できそうなことを見つけ、「できた」「参加できた」という喜びを感じていただく。

○児童個々の状態に応じ、サポートの方法、環境面の配慮等を行い、ご本人たちが過ごしやすい環境を提供していく

(ご本人の生きにくさを少しでも軽減していくため、ご本人にとってどのようなサポート方法が伝わりやすいのか考え続けていく。利用者を変えようとするのではなく、まず職員側が変わってみる。)

○曜日に応じた活動を行っていく

(曜日に応じた活動を取り入れていき、少しでも楽しく、皆が参加できそうな活動を模索していく。)

毎日：一人ひとりに合わせた療育活動

(作業・色合わせ・カード合わせなど)

+

月曜日：散歩、リハビリ等

火曜日：リズムダンス

水曜日：お買い物

木曜日：マット運動

金曜日：古紙回収センターへダンボール等を捨てに行く

*自分の思いが言葉で伝えられず、その場から動けなくなったり、泣いたり、怒ったりといった方法で表現されることが多いが、一人ひとりきちんとした思いがある。一人ひとりの思いを支援者側も理解し、それらの行動はご本人にとって、大切な発達過程として受け止めることで、これからご本人・職員とでこれから先、少しずつ成長につなげていく。

【虐待防止に向けた体制】

「この程度は大丈夫」と思っていたことでも、現在は、「グレーゾーン」の支援となってしまうことがある。そのためには、「本当にこの支援はよかったのだろうか？」ということを絶えず振り返る姿勢が重要となっている。

「当たり前を防止する」意味で、「身体を制止させていただく利用者」については、保護者への説明と同意書を得て、定期的に「身体を制止せずに支援できる方法」というものを検討していく。(「少しくらい・・・」という気持ちがやがて大きな虐待を生む可能性があるため、絶えず、身体を制止＝「身体拘束」という意識を持ち、それらを防止するためにはどのようなサポートを行っていったらよいのかを考えていく)

【地域貢献】

・垂坂山公園のトイレ掃除を「羽津山緑地・みどりの会」より委託を受け、利用者・職員とで掃除を行っている。引き続き行っていき、地域の方とのふれあい・交流の機会を大切にしていく。

【行事】

○前期・後期とテイクアウト実習

○日帰り旅行の代替となるような食事会の提供

令和3年度 ブルーム 事業計画（案）

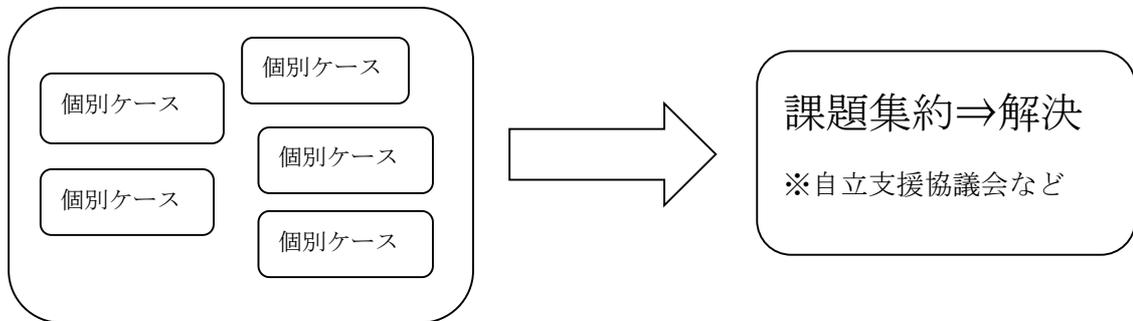
1. 基本方針

◇それぞれにとって豊かな人生が送れるよう支援をする。

- ・ご本人やご家族など相談者の思い（ニーズ）をしっかりと聴く。
- ・サービスを目的とせず、ニーズを叶えるための一つの手段として活用していく。
- ・継続した支援を実施するために、適切な機関と繋がり、ネットワークによる支援を行っていく。

◇地域の声（ニーズ）を障害施策に届ける。

- ・個別のケースや事業所が集まる様々な連絡会や委員会に出席し、積極的なニーズの集約に取り組む。
- ・地域の課題を検討する自立支援協議会へ参画する。



2. 事業内容

受託	障害者 相談支援事業	四日市市、朝日町、川越町より受託。障害者等から様々な相談に応じる。また、社会資源開発・改善のために自立支援協議会の運営に携わっていく。	
	障害支援区分 認定調査	四日市市より受託。障害支援区分認定に係る調査を自宅または入所施設等を訪問して実施する。	
個別 給付	指定特定 相談支援事業	障害者（児）の自立した生活を支え、障害者（児）の抱える課題の解決や適切なサービス利用に向けて、ケアマネジメントにより細かく支援する。	
	指定障害児 相談支援事業		
	指定一般 相談支援事業	地域移行 支援	入所施設や精神科病院から退所、退院され地域生活に移行する際の相談、その他必要な支援を行う。
		地域定着 支援	居宅で単身等で生活する障害者の地域生活を継続するために常時の連絡体制の確保と緊急時の支援をする。

3. 重点的な取り組み

◇支援スキルの向上

- ・『行動指針』を浸透させる。
- ・報酬改定の内容を理解する。
- ・職員の担当分野を変更する。

◇生産性の向上、コロナに対応した働き方の検討

- ・テレワークやフリーアドレスにも対応できる体制の構築
 - ※ペーパーレス化（既存の書類の取り込み、書類をクラウド上で回覧、閲覧ができる体制の整備）
 - ※体制整備に伴う、セキュリティ体制の管理強化
 - ※チャットアプリを使用した情報交換のスピードアップ（法人内、法人外ともに）

◇圏域内の他法人相談支援事業所をフォローし圏域の相談支援体制を強化する。

- ・相談員への継続したアプローチにより関係づくりを行う。
- ・相談支援事業所、相談員の負担を軽減するために、圏域独自のルールを見直せるよう行政に働きかけを行う。
- ・各事業所が必要な報酬が得られるように報酬改定の内容について周知を図る。

◇災害対策

- ・災害時に支援が必要となる世帯を事前に把握し、対応方法を検討する。
- ・備蓄の更新や必要物品を検討し購入する。