

2019年度 社会福祉法人こぶしの会 事業計画

■ はじめに

政府・厚労省は、2021年度の障害者福祉サービスの報酬改定に向けて、調査・検討を進めている。その中では、報酬を削減していくことが前提だといわれている。いずれにしても、次期報酬改定の下で、こぶしの会としてどのように経営を行っていくのかが、大きな課題となる。したがって、今年度は、経営や組織改善、新規事業に取り組みながら、各事業を、今後どのように維持、発展させていくかという計画づくりを行っていききたい。

■ 具体的な取り組み

①事業計画の策定

○経営委員会を中心にして、中期（5年程度）の事業計画をつくる。それに基づき、各事業での中期事業計画を策定していく。

- ・生活介護事業 利用者の増加、授産班の在り方の検討と第2生活介護事業所の開始、多機能化
- ・B型事業所 利用者の増加、新GHへの食事提供、B型事業所の方向性
- ・生活支援事業 GHの今後の建設、人員配置、ショートステイとヘルパー事業
- ・相談支援事業 相談支援事業の位置づけ、人員体制づくりとスキルアップ

②経営基盤の強化

○法人、各事業所が具体的目標額を設定し、資金収支を黒字化していく。

- ・今後の改修計画の資金積立
- ・各事業所の新規利用者の増員

③組織、職場の改善

○経営委員会、主任、班長、職員等が有機的につながるような組織にしていく。

- ・責任体制も明確にしていく。
- 経営委員会、職員会議、各部会議等内容、あり方等を改善する。
 - ・職員会議適正化（休日の職員会議の縮小、法人全体職員会議の必要性等）
 - ・労働時間、休日出勤、休憩時間などを適正なものにしていく。

④新規事業の展開

○今年度中に建築を開始し、来年度前半にはGH入居を開始する。

- ・新GHの入居者選定をスムーズに行う。
- ・引き続き、資金調達（募金、事業等）を進めていく。
- ・GH等の中身、職員体制について具体化していく。
- ・地域同意を確実に進めていく。

⑤人材の適正配置、確保、養成

○今後の事業展開を見通した新規採用（常勤・非常勤ともに）と職員配置計画（人事委員会）の検討

○スキルアップのため職員個人の研修を奨励するとともに、法人としての研修を進める。

- ・全体研修、新任研修、中堅研修の在り方と体制
- ・個人研修、資格取得の援助を考える

⑥ 地域づくりや他団体との連携

- 「こっから祭」「クリーンコミュニティ」「清掃活動」等、地域や自治会とのつながりを一層強めていく。
- 各種団体との連携と分担の在り方を検討していく。
 - ・きょうされん、セルフ協・・・等

⑦ その他

- ・人権擁護（虐待防止）ハラスメント防止等を委員会で具体化していく

■ 生活介護事業(コミュニティワークこっから) 事業計画

これまで築き上げてきた「事業・実践・運動」の成果をさらに充実、発展させていくよう、中長期の展望を見据えた事業計画を確立していく。特に地域からの利用ニーズに今後も対応できるよう、事業拡大のための基盤づくりに取り組む。授産や介護のあり方を見直し、情勢や制度の変化に対抗していける事業所をめざす。仲間や家族の高齢化に伴う様々な課題に向き合い、個別ニーズへの対応を進めていく。地域（東市地区を拠点とし）の抱える様々な問題や課題に対し、こっからの持つ資源やマンパワーを活かせるような活動を展開する。自然災害等への備蓄や危機管理に取り組む。

① 「地域の中で働き暮らす」を支える仕組みづくりと支援の充実

- ・「やりがいや誇りの持てる労働」や「生活の豊かさにつながる活動」に取り組む。好きなこと、得意なこと、チャレンジしたいこと等の自己表現を通して、ひとや社会とのつながりが広がることをめざす。障害者福祉の枠を越えた機関や団体との連携を深め、地域生活支援のためのネットワークの構築をめざす。

② 職員業務の見直しと、情報共有の強化

- ・日課や日々の活動内容等が流れ作業にならないように、支援の目的を常に問い直し、質の向上に努める。
- ・各会議の役割を整理し事前準備と時間厳守を徹底する。
- ・職員会議を平日に開催することで、職員の参加と情報共有を深める。

③ 設備改修及び備品確保等の取り組み

- ・建物設備の劣化や、授産機械等の故障に対し、定期的に修理、メンテナンスを行う。
- ・将来的な大規模改修に備えた積立や助成金確保をめざす。
- ・自然災害等の有事に備え、防災用品や食料等の備蓄をすすめる。

④ 研修の充実と人材育成

- ・人権擁護、虐待防止や高齢障害問題、災害対策等の重要課題について検討会議をもつ。

⑤ 地域貢献

- ・子どもの学習支援や引きこもり、高齢者介護、少子化などの地域課題に対し、関係する NPO や事業所、地域住民との連携をすすめ地域貢献活動に取り組む。
- ・地域づくりや地域行事に対して、役割を務める（施設近隣や公園等の清掃活動、敬老の集いでの送迎、小中学校の見学や実習の受け入れ他）

■ 就労継続支援 B 型事業(ここに／すたあと)事業計画

今年度は産休及び家庭の事情で休職する職員が複数いたため、年度途中で新たにパート職員を採用し、作業や仲間の支援の質の維持に努めた。一方で、今年度は報酬改定の影響で、収入は前年度に比べるとかなり減収となったが、常勤職員の産休による休職により人件費が減少したことで、大幅な赤字は免れたが、経営の不安定要素の解消にはなっていない。

経営の安定を図るために、最大限休日開所日を設定しているが、それ以上に新規利用者を増やすことが必須である。また、新 GH での食事提供を、ここにで担うことが期待されているので、授産収入の増加による工賃アップの意味も込めて、新規で給食事業を開始する準備をしておき、その動きを加速させる必要がある。

これらの状況を踏まえ、新年度は以下の事に取り組む。

- ① **新規利用者獲得のための営業活動、法人内異動への働きかけの継続**
- ② **工賃向上を目指した、利益率の高い作業の開拓・商品の試作**
- ③ **新 GH 及びここに・すたあとでの給食事業開始に向けての検討加速と備品購入**
- ④ **地域貢献としての清掃活動への参加やここに市の開催、商品無料配達、配食事業の継続**
- ⑤ **ここに・すたあと合同休日開所、仲間自治会活動や作業を通しての両施設の仲間の交流**

■ 生活総合支援事業(ふゅーちゃー)事業計画

新規ホームの建設にとる定員増加へ対応、財政の健全化にむけての運営面の改善を行う。

入居者の加齢等に伴う生活ニーズの変化に対して、関係機関と連携をとって対処する。

人員の効率的な配置、人材の確保及び育成について対策を講じる。消防法の関係で新規受け入れが不可となっているぐうぐうハウスに消防設備（スプリンクラー）の導入等の設備投資を行い、入居者受け入れを行う。食事提供の在り方、修繕、移転、実費負担の算定などについて、新規ホーム計画と連動させた対策を行う。

- ① **夜間支援の際の夜勤配置の導入、多様な従事形態に対応する雇用関係の整備を行い、非正規従事者を大幅に増員する。**
- ② **他事業所との兼任を効率的に行い、人員配置の効率化を図り、また多様な生活ニーズへの対応への連携の基盤とする。**
- ③ **人材募集、育成について 募集の新規媒体の導入、入職後の定着対策の整備、スキルアップとキャリアアップの仕組みの整備を行う。**
- ④ **消防設備の設備投資を行い、入居者受け入れを行う。**

■ こぶしの会相談支援センター事業計画

地域から寄せられる相談が全体件数の4割弱をしめ、とりわけ障害児の相談支援はその半数を超えている。毎月、隔月モニタリングを必要とする件数は1割で増加傾向にあり、こぶしの会内外を問わず、緊急対応、高齢家族の支援が特徴的で、後見人の申し立てなど、制度の枠を超えた支援が必要となっている。ひきつづき、関係機関等との連携を深め、より良い対応を探るとともに、必要な制度や社会資源をつくるための働きかけを地域や行政に上げていく。障害児分野などでの質的強化にむけて、必要な研修を積極的に受けスキルアップを目指していく。

現在1人の相談支援専門員が担っているが、体制問題も含め、今後法人として、相談事業をどう位置づけていくか検討していく。国がすすめる相談支援事業の動向にも注意しながらも、地域に開かれたこぶしの会らしい相談支援のあり方を深めていくことが大切である。

- ① **保健、医療、教育、司法等の関係機関と連携を丁寧に図っていく。**
- ② **自ら相談支援の評価を行い、常にその改善を図るため、積極的に研修に参加する。**
- ③ **とりわけ、青年、成人期の発達課題、高齢期に向けての支援のあり方を深め、必要に応じて発達検査の実施、利用者、家族向けの学習機会をもつ。**
- ④ **相談支援の体制強化にむけ、法人内で相談支援専門員研修の受講を積極的に促す。**
- ⑤ **制度的問題については、実態を明らかにし、自立支援協議会や行政に改善にむけた提案を積極的に行っていく。**