

2024年(令和6)年度 社会福祉法人こぶしの会 事業計画

■はじめに

今年度改定された障害福祉サービス等報酬は、「基本報酬の減額」と「成果主義の強化」により多くの問題を含むものとなりました。生活介護事業所の報酬は、「日額払い制度」から「時間払い制度」への改悪で、こぶしから（生活介護事業所）では5%前後の報酬減となることが予想されます。

元日に起こった能登半島地震は、改めて大規模自然災害時に備えることの大事さを、私たちに印象づけました。とりわけ障害のある人や高齢者への対策は大きな課題です。

こうした厳しい情勢が続く中で、こぶしの会の「第1期中期事業計画」の最終年度を迎えます。こぶしの会に集う仲間たちやその家族が、地域の中で安心・安全に生活できるように、当面の課題に対応しつつ、新たな5か年計画を作成しなければなりません。

■具体的な取り組み

① 自然災害や感染症への対応

□大規模自然災害に備えた業務継続計画に基づく対応・対策を具体化する。

- ・業務継続計画（BCP）に基づき、各事業所で行動マニュアルの作成・見直し、備蓄整備・点検等を進める。
- ・地域住民組織や近隣関係機関との連携も考えていく。

□新型コロナウイルス感染症への対応・対策の変更を行う。

- ・年度当初から、コロナ感染症も含めた感染時の職員勤務の在り方を見直す。
- ・マスクや消毒など、必要な対策は行っていく。

② 新規事業、事業拡大

□仲間の生活を支えるために、新規事業、事業拡大を行う。

- ・グループホーム（GH）ぐうぐうハウスの存続、第2すまいるの建設等、GH拡大を準備していく。
- ・各事業（生活介護、就労支援B型、相談支援）の事業内容も見直ししながら、仲間にとって必要な活動を広げていく。

③ 財政基盤の確立・強化

□令和6年度財政を安定的に進めていく。

- ・年間予算に基づきながら月次を検討し、課題を踏まえながら、予算執行をしていく。

□法人の将来を見据えながら、財政を強化していく。

- ・各事業所で支出の見直しや新規利用者増等を行い、財政を健全化していく。
- ・建物の老朽化に伴い、生活介護事業所を中心に施設や設備改善が必要となっている。そのための資金確保や積立も行っていく。

④ 職場の改善

□職員が働きやすい法人になるため、労働条件等を改善していく。

- ・職員の働き方の多様化の中で、休暇や休憩時間の確保や非常勤職員の労働条件の改善など、一層具体化し、実施していく。

⑤ 職員の適正配置、人材確保

□法人、各事業の運営、実践を踏まえ、人材確保（求人）を行う。

- ・生活介護事業所について、職員の適正配置を検討し、職員の募集・採用を行う。とりわけ常勤職員を確保する。
- ・GHでは、夜勤・朝夕勤の職員が慢性的に不足しており、積極的に募集・採用を行う。
- ・人材確保委員会を機能させ、職員確保のための仕組みづくりを常時進めていく。

- ・職員採用にあつては、採用情報会社の利用を行う。人材派遣会社利用や外国人労働者の雇用などについても検討する。

⑥ 地域や関係団体との共同・連携

□地域や関係団体との協力・共同を進め、法人の公益性を高める。

- ・昨年、4年ぶりに行った「こっから祭」を踏まえ、今後の実施方法を検討し、新たな地域交流企画をおこなっていく。
- ・引き続き地域関係機関（住民自治会、地区社協、ボランティア団体等）に参加し、地域福祉に寄与する。
- ・奈良県・市障害福祉課等と必要に応じて協力を進めていく。
- ・「きょうされん」とのこれまでの関係を確認し、今後の関係のあり方を構築していく。また、来年度、きょうされん全国大会が奈良で開催されること踏まえ、参加・協力を進める。

⑦ 職員の育成・実践の質の向上

□継続的に研修や会議等を行い、仲間支援の質的な底上げを行う。

- ・各職員のキャリアアップ・実践力を高めるために、研修制度を確立し、確実に実施していく。とりわけ、若手職員、未経験職員の育成に力を入れる。
- ・外部研修への積極参加、ケース会議の定例化などを継続していく。今年度は、全国障害者問題研究会全国大会が奈良で開催され、積極的に参加する。

⑧ 第2期中期事業計画の策定

- ・上記の①～⑦までの問題や課題を踏まえ「第2期中期事業計画（2025年～2029年）」を作成していく。仲間・家族・職員の意見をできるだけ反映させる。

コミュニティワークこっから(生活介護)事業計画

令和6年度介護報酬改定に伴い前年度より5%減算基本報酬となることが予想される。可能な限り制度を活用しつつも、現場職員の直接処遇以外の事務量が増加しないように考慮しながら減収対策を行っていく。

2002年の開所より22年が経過し、建物及び備品の老朽化も顕著になっており、大規模修繕に向けた資金確保と計画を立てていく。

仲間と共に余暇活動の充実を考え、多様なプログラムを仲間が選べる取り組みを前年度より充実させたい。土曜日、祝日の余暇支援として営業日を前年度より若干増加させて対応する。

大規模災害時等事業継続計画（BCP）に基づいた事前の災害対策や緊急対応マニュアルの見直しなども行っていく

① 施設に関わる全ての人の「命」「健康」「生活」を守り運営を進めていく。

- ・日常の活動へ行動制限なく行うことができるようになった。一方で感染症への対応策で得たスキルを活かし、多様な感染症の集団感染が起きぬよう引き続き仲間の健康管理に配慮する。「こっから祭」開催等、地域とのつながりを深め、障害のある人と共に施設事業をもとにした、地域課題解消へ向けた活動を進め、施設関係者全て人の暮らしが豊かになる活動を再開していく

② 障害の重い人たちの「尊厳のある労働、自分らしく暮らしを紡ぐ」を支える仕組みづくり(全職員の意思統一と情報共有)と支援の質の向上を目指す

- ・法人全体職員会議開催月以外の毎月こっから職員会議の開催、ケース検討会の定例化
- ・内部研修会の定例化と外部研修会への積極的な参加促進
- ・ケース記録等書式見直しと同時に電磁記録媒体への移行を引き続き検討する

- ③ 成果や生産性に仲間が左右されることなく、ひとり一人の「働く」を保障し、願いを育み人生が豊かになるよう、生産活動・表現活動の充実を目指す
 - ・現在寄せられている顧客ニーズへ対応できるよう、焼き菓子等の新たな授産品の開発を進める。
 - ・仲間・家族共に加齢に伴った、個別での生活支援ニーズが増えてきており、他事業とも連携しながら、生活支援へも取り組んでいく。
- ④ 仲間の声を聴きながら、現在の仲間のニーズをとらえた活動内容の見直しを図る
 - ・仲間・職員全体で話し合いを持ち、班を超えて、仲間自身がやりたいことを選択しながら、生活が豊かになる文化的なサークル活動を継続していく。
 - ・仲間自治会の定例開催、仲間自治会と管理者での懇談の実施
 - ・班ごとで、仲間の話し合いや心情を表現できる場を月1回以上実施する。
- ⑤ 事例・事故の検証を当事者だけの問題にせず、「誰が」ではなく「何が」という視点で全体の問題とし、全職員が統一した対応ができるよう情報共有、研修会を都度開催していく
 - ・全職員に事故事例検討の報告・分析・改善策などを会議等で迅速に周知徹底する
- ⑥ 設備改修や防災機能の充実と危機管理対策の徹底。
 - ・生活介護事業のBCP（事業継続計画）に基づいた、防災用品の整備と災害マニュアルの見直し。
 - ・大規模設備改修（空調・壁面・駐車場整備）の着手に向け検討する
 - ・防災用品の備蓄（非常食、簡易トイレ、自家発電機等）と、それを活用した防災訓練の実施
- ⑦ 地域住民有志の方との清掃活動、地域行事での送迎、子育て支援等、地域貢献活動を地域の方と共に積極的に取り組む

ここに／すたあと(就労継続支援B型事業)事業計画

令和6年度は、ここからの利用者の異動希望を受け入れ、新たな仲間集団作りを行う。

それに伴い、協力して仕事をする喜びを得られるように仲間に合わせた仕事を取り入れる。また、高齢化する親へのサポート、本人の気持ちの安定に向けた支えなどに力を入れる。個別支援が必要な仲間には家庭訪問及び、マンツーマン開所日等を設け多様なニーズにこたえられるように支援方法や体制について随時ケース検討を重ねる。

令和6年度は、以下のことに取り組む。

- ① 利用者増に向け、それぞれに合った仕事を作り、生活・余暇の楽しみを広げる。
- ② 工賃向上を目指し、給食事業の質の向上、エゴマ油の販売、メンテナンスのほか、新たな仕事の開拓に取り組む。
- ③ 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、配食事業の継続を行う。
- ④ 「ここに」「すたあと」の合同開所日、仲間自治会や帯解駅舎の清掃等、活動や仕事を通じた仲間の交流を図る。
- ⑤ 「すたあと」15周年記念式典を開催する。

ふゅーちゃー(グループホーム、短期入所、ホームヘルプ)事業計画

令和6年度も「親亡き後」を見据えた地域生活支援は法人の最重要課題の一つと認識し、その量と質の充実と向上に努める。具体的には既存 GH の稼働率アップと入居者生活の安定及び短期入所の拡充、ぐうぐうハウスの設備投資や第2すまいる(仮称)建設計画の準備。そしてそれを実現するための人員及び資金確保、教育研修、関係機関や従事者間の連携、医療的支援など各共同住居共通の支援提供をすすめていく。

恒常的な人員不足は日々の GH の運営に多様な弊害をもたらしている。雇用条件や求人活動のあり方を見直し、さらに働きやすい環境づくりをめざすとともに、365日・24時間の暮らしを支え続ける仕組みづくりにも取り組んでいく。また、医療機関及び個人借入への返済をすすめていくために資金計画を精査、実行していくことが求められる。長期的な運営の安定化に向け、BCP対策やコンプライアンス管理、財政的基盤など業務管理体制を属人性によらず組織的に実施する。

■仲間が主人公の実践追求

- ① 日々入れ替わる職員の情報共有を徹底し支援方針の統一を図る
- ② 仲間の願いや不安不満をいつでも安心して表明できる機会をつくる
- ③ 余暇活動などホーム単位、個別対応、少人数の仲間主体など多様なニーズに合わせた企画を実施する
- ④ 基礎疾患や加齢に伴う体調の変化等に配慮し健康管理や生活環境の改善など家族や関係機関と連携しながら取り組む

■職員確保と支援の質向上

- ① 男性専従者確保や外国人労働者雇用検討など年間を通した求人活動を展開する
- ② 定例会議をはじめ法人全体研修や外部研修、そしてふゅーちゃー独自の学習交流の場を年間予定に位置付け、学習と相互理解の機会を創出する
- ③ 定期面談や必要に応じたコミュニケーションを図り仲間の姿に共感し、また職員の孤立や不適切支援の予防に努める。

■地域生活支援のあり方創造

- ① 利用者家族会の開催や兄弟姉妹との関係づくりなど日々の情報共有と将来の課題(親亡き後の不安や備え等)を家族と共に考え学ぶ機会をつくる
- ② 長期休暇期間の日中支援や緊急事態での一時保護など、法人内他事業所の協力も仰ぎながら柔軟に対応できる仕組みづくりをめざす
- ③ 既存 GH の移転や改修、新規 GH の開設、ひとり暮らしやシェアハウスなどの多様な暮らし、居宅介護や行動援護等の活用、高齢期を迎える仲間の豊かな暮らしのあり方など、関係機関(高齢事業所や医療機関、地域自治会等)つながりを深めながら地域のくらしについて共に考えていく
- ④ すまいる地域交流室を稼働し地域資源としての役割を担う

■コンプライアンス(法令順守)の確立

- ① 事業継続計画(BCP)に基づき災害対策及び平時の安全管理について取り組む。
- ② 労務管理を中心とした業務管理体制を強化し同時に労働環境や労働条件の整備を行う
- ③ 共同住居の管理、入居者支援の管理、従事者の育成などについて役割分担や対応方法を再構築し属人化を防ぎ、業務改善を図る

こぶしの会相談支援センター(相談支援事業)事業計画

1 相談支援事業の拡充に向けて、法人内議論をすすめ、体制強化をはかっていく。

- ・法人内の相談支援初任者研修修了者1名を「非常勤兼務相談支援員」として配置(0, 1)。必要に応じて、相談支援者会議の開催や、同行研修、基幹相談支援センター等の事例検討会に参加していく。当面は法人内日中事業所利用者について、徐々に引継ぎをすすめていき、常勤相談員が困難事例や、地域相談を中心に担えるよう整えていく。
引き続き、法人内で相談支援事業の位置づけについて議論を重ね、体制強化をはかっていく。

2 障害のある当事者、家族のねがいに寄り添い、「じぶんづくり」チームを支える要として。

① 法人内の日中事業所利用者の相談活動について

- ・各事業所のケース会議等に積極的に関わりながら、本人の発達課題、生育史、家族等も含めた生活状況をさらに丁寧に支援者と共有していく。現場でどんな実践がすすめられているか、いろいろな角度から深め、相談支援の立場から適切な助言をおこなっていく。また、必要なケースは、計画作成にとどまらない様々な調整や提案、実働も含め、相談支援が役割を果たしていく。

② 地域の相談活動について

- ・65歳問題への対応、虐待対応、入退院対応、一人暮らしを支えるチーム作り等、支援力量を高めてすすめていく。障害児相談については、療育分野や、思春期の問題や進路に関わる相談なども多く、学校との連携を重視する。基幹相談支援センターとともに、保健、医療、教育、司法等の関係機関と連携をしていく。

3 相談支援の力量を高めるための、研修、自主研修をすすめる。

- ・困難事例への対応をふくめ、ライフステージを見越した支援の提案ができるように、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。とりわけ、青年、成人期の急激退行など思春期の発達課題を重視。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。今後求められてくる災害時個別避難計画の作成についても、情報を集めていく。

4 地域のニーズを把握し、自立支援協議会や行政に改善にむけた提案を行っていく。

- ・自立支援協議会や必要な部会等の開催を求め、制度の改善や社会資源の充実について、地域や行政に働きかけていく。