2025（令和７）年度　社会福祉法人こぶしの会　事業計画

■はじめに

昨年度は、改定された障害福祉サービス等報酬によって、法人として報酬が減額になると予想されましたが、法人内で加算取得等の努力を行い、年度収支は黒字で決算することができました。しかし、今年度も引き続き加算取得が困難な項目や職員不足や建物・設備の改修等、経営上の困難が山積しています。自然災害についても、地震だけでなく水害も多く発生しており、災害に備えた準備も欠かせません。

こうした厳しい状況の中で、こぶしの会の「第１期中期事業計画」が昨年度で終了しました。今年度は、将来を見通した「第２期中期事業計画」づくりの論議をすすめながら、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・安全に生活できるための当面の困難を克服・改善する取り組みを進めなければなりません。

■具体的な取り組み

①　事業拡大、事業見直し

・GH ぐうぐうハウスの環境整備、第２すまいるの建設等、地域生活支援の準備を進めていく。
・各活動拠点の事業内容を、仲間の高齢化も踏まえた環境や生活の変化を支えるものに見直していく。

②　財政基盤の確立･強化

・年間予算に基づきながら、定着してきた月次決算の検討や予算執行を確実にすすめながら、財政の黒字化を堅持していく。
・各事業所で支出の見直しや新規利用者増等を行い、財政を安定的なものしていく。
・生活介護事業所（こッから）を筆頭に建物の老朽化など喫緊の課題となっている施設や設備修繕のための資金（積立て）を確保していく。

③　職場改善と人材確保

・社会の価値観や働き方（生き方）の多様化に対しワークライフバランスの実現をめざす。
・新卒や若手職員の確保、中堅職員のキャリアアップ、高齢者や障害者雇用、外国人労働者など様々なニーズに応えていけるような職場環境をめざす。
・人材確保委員会が十分機能を果たせるように、体制を強め職員確保のための仕組みづくりを行っていく。

④　職員の育成と実践の質向上

・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、中堅者の実践力向上、若手職員や未経験職員の育成に力を入れる。
・きょうされん、行政主催の研修会等、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。

⑤　大規模自然災害や感染症への対応

・大規模地震を想定し、各事業所で行動マニュアルの作成・見直し、施設点検、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。

⑥ 地域や関係団体との共同・連携・公益性の向上

・「こッから祭」について、今年度は「きょうされん全国大会」が奈良の地で同じ時期に行われるため中止とする。来年度以降の開催方法を検討していく期間とする。
・「きょうされん全国大会 in 奈良」を成功させるために、職員を派遣し、大会準備や当日の運営を支え、役割を果たす。そのために、予算措置も行う。
・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。また、奈良県・市障害福祉課等、行政とも協力を進めていく。

⑦ 第 2 期中期事業計画の策定

・仲間・家族・職員の願いや意見を踏まえながら、変化していく福祉情勢の中でこぶしの会としての存在意義を堅持していけるような「第 2 期中期事業計画（2026年度～2030年度）」を作成していく。

<u>コミュニティワークこッから（生活介護）事業計画</u>

令和７年度も財政および人員面ともに安定した運営を継続することをめざし、可能な限りの制度を活用する。
開所より 23 年が経過し、建物及び備品の老朽化は著しく、大規模修繕や備品の入れ替えなどが次々と控える状況を鑑み、修繕積立金の確保や各種事業補助金の活用へ積極的に取り組んでいく。
多様なプログラムを仲間と共に考え、仲間自身が選び共に余暇活動が本人の生活の支えになるよう取り組んでいく。
休日の余暇支援の営業日数は施設事情と照らし合わせても、前年度同程度とする。
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。

■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。

■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

①法人全体職員会議開催月以外の毎月こッから職員会議の開催、ケース検討会の定例化
②内部研修会の実施と外部研修会への積極的な参加促進。
③書類整備を電磁記録媒体への移行していく

■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

①仲間の願いにそった一人ひとりの「はたらく」を大切にした活動から生み出す、高品質な商品や仲間の力を起点に、地域課題解決に向けて活動する多様な団体と「きょうどう」の仕組みづくりを目指す
②仲間・家族共に加齢に伴った、個別での生活支援ニーズに対応し、他事業とも連携しながら生活支援へも取り組んでいく。

■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

①仲間・職員全体で話合いを持ち、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。
②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。

■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
①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

■設備改修や防災機能の充実と危機管理対策の徹底。
①BCP（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
②大規模設備改修（空調・壁面・）の着手に向け様々な補助金助成金事業の活用を検討する
③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

■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／すたぁと（就労継続支援Ｂ型事業）

令和７年度は、すたぁとに１人利用者を受け入れ、新たな仲間集団作りを行う。
これまで合同で行ってきた仲間自治会、開所日については、それぞれの事業所のなかまの願いにより応えられるよう、それぞれの取り組みから発展させる形で行う。
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、通院への同行、個別の要望に応える開所日等を設け、多様なニーズに応えられるようにしていく。

令和７年度は、以下のことに取り組む。

■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。

■工賃向上を目指し、これまで取り組んできた仕事だけではなく、新たな仕事を開拓し、収益向上を図る。

■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。

■「ここに」「すたぁと」の仕事においては人的交流を行いつつ、それぞれで仲間自治会、開所日を企画し、実践をより仲間のニーズに合わせて深めていく。

ふゅーちゃー（グループホーム、短期入所）

令和７年度も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、支援の質向上をめざした教育研修、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。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、医療機構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。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。

また今年度から義務化になる各 GH ごとの地域連携推進会議を設置し、地域自治会等への参加と風通しの良い GH 運営をさらに推進していく。

■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対応する
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を家族や医療機関等と連携しながら取り組む

■職員確保と支援の質向上

①将来的な人材育成のための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、高齢期を迎える仲間の豊かな暮らしのあり方を創造していく
④各 GH ごとに地域連携推進会議を設置し、関係機関（地域自治会、高齢事業所や医療機関等）とつながりを深めながら風通しの良い運営と地域のくらしについて共に考えていく
⑤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。

相談支援員を兼務で、0，１名配置し、ここにすたぁとのケースを担当する。月１の相談支援者会議を定例化し、自立支援協議会の事例検討会議への参加や、相談支援事業所連絡会の参加を促していく。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。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。

■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、本人の発達課題、生育史、家族含めた生活状況を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、法人外の事業所利用者が増えており、支援の調整などについて役割を果たす。必要に応じて、実働も含め、相談支援が調整・提案の役割を果たしていく。

② 地域の相談活動について

介護保険制度への対応、ひきこもり対応、入退院対応、一人暮らしを支えるチーム作り等、ネットワークを拡げ、支援力量を高めてすすめていく。障害児相談については、学校との連携を重視し、不登校、思春期の問題や進路に関わる相談などにも積極的に関わっていく。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。

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。きょうされんの相談支援部会とともに「委託相談支援の課税問題」への発信を行う。実態調査に協力し、次回報酬改定に向けて、制度改善の学習をすすめる。