

2026（令和8）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、きょうされん第48回全国大会が奈良で開催されました。法人として大会を成功させるために全面的に協力し、奈良県下の障害のある人の生活と権利を守る運動に一定の貢献ができました。昨年度当初にGHと就労支援B型において「サービス管理者」不在による過誤があり、一定の減収となったが、法人内の努力により赤字決算とはなりません。今年度は、障害者福祉職員不足の解消を目指すために臨時の報酬改定が行われる予定となっており、報酬増が見込まれます。しかし、GHや就労支援B型事業の新規参入については減額の方針も出ており、次期報酬改定は不透明となっています。そうした中で、建物設備の改修、職員不足、災害時の備え等、法人として課題が山積しており、収益増を目指さなければなりません。NPO法人との合併の協議も進んでおり、事業拡大も進める予定です。

法人設立25年目を迎え、仲間・家族の高齢化が顕著です。親なき後の仲間のくらしをどう保障するか、日中事業所の活動やGHのあり方等、具体的な方針と実践が求められています。職員不足の解消とともに、経営・管理の後継者づくりも焦眉の課題となっています。

■具体的な取り組み

①事業拡大、事業見直し

- ・NPO法人COMとの合併を進め、法人、生活介護事業の拡大をすすめる。
- ・第2すまいるの建設とGHぐうぐうハウスの改修等、地域生活支援のハード面の具体化を行う。
- ・各拠点の事業内容や活動を、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

- ・年間予算を一層正確なものとし、それに基づき着実に執行し、黒字化を堅持する。
- ・生活介護事業所（こっから）は、合併による定員増を見通しながら予算を確立する。
- ・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。
- ・建物、施設・設備の老朽化が顕著となっており、改修・修繕等のために資金（積立）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ために、条件改善や人材確保を行っていく。
- ・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。
- ・管理・運営の後継者づくりのために、人材配置を進める。
- ・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

- ・継続的に研修や実践報告会を行い、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する。
- ・研修委員会の体制を強め、年2回の法人全体研修の内容を一層充実させる。

⑤大規模自然災害等への対応

- ・引き続き、大規模自然災害を想定し、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。
- ・災害に対する避難訓練を定期的に行い、緊急時に備える。

⑥地域や関係団体との共同・連携・公益性の向上

- ・11月初旬に「こっから祭」を行う。開催方法には、これまでを踏襲せず検討する。
- ・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

- ・今年度前半に、仲間・家族・職員の願いや意見と障害者福祉情勢を踏まえ、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）」を作成する。

コミュニティワークこっから（生活介護）事業計画

■はじめに

令和8年度も、財政面および人員面の双方において安定した運営の継続を目指し、可能な限り各種制度を活用する。

開所より23年が経過し、建物および備品の老朽化が著しい。今後、大規模修繕や備品の更新が順次必要となる状況を踏まえ、修繕積立金の確保や各種補助金の活用に積極的に取り組む。

また、多様なプログラムを仲間と共に考え、仲間自身が選択しながら余暇活動に取り組むことで、生活の支えとなるよう支援を行う。

休日の余暇支援については、休日数の確保等を考慮し、前年度より5日程度減少させる。

大規模災害時等事業継続計画(BCP)に基づき、事前の災害対策や緊急対応マニュアルの見直しを行う。さらに、制度改正に伴い事業運営に必要な業務が大幅に増加していることを踏まえ、着実に履行できるように事務作業日を設定するなど、日常業務の負担軽減に向けた仕組みづくりに取り組む。

■具体的な取り組み

①施設に関わるすべての人の「命」「健康」「生活」を守りながら運営を行う。

②障害の重い人たちの「尊厳ある労働」と「自分らしい暮らし」を支える仕組みづくり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において、毎月「こっから」職員会議を開催し、ケース検討会を定例化する。
- ・主任5人の新体制にて、管理者も含め月1回の主任会議を実施する
- ・内部研修の実施および外部研修への積極的な参加を促進する。
- ・書類整備について、電子媒体への移行を進める。
- ・各種委員会、研修、訓練等、年間を通じて効率的かつ計画的に実施する。

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

- ・仲間の願いに沿った「はたらく」を大切にし、高品質な商品づくりや地域課題解決に向けた多様な団体との「協働」の仕組みづくりを目指す。

- これまでの活動で得られたつながりを大切に、関係する事業体双方にとってより良い関係となるよう連携の拡充を図る。
- 仲間及び家族の高齢化に伴う生活支援ニーズの増加に対応し、他事業と連携しながら支援を行う。

④ 仲間のニーズに基づく活動内容の見直し

- 仲間および職員全体で話し合いを行い、班を越えて主体的に選択できる文化的サークル活動を継続する。
- 仲間自治会の定例開催および管理者との懇談を実施する。
- モノづくりを通しての「はたらく」への支援と加齢と共に増えていく生活面での支援について、人員構成や活動場所、内容について、仲間のニーズや高齢化を踏まえて施設全体の構成も含めて見直しを検討する。

⑤ 事例・事故の検証と組織的対応の強化

- 「誰か」ではなく「何が」という視点で組織全体の課題として捉え、情報共有および研修を随時実施する。
- 事故事例の報告・分析・改善策を迅速に周知徹底する。

⑥ 設備改修・防災体制の強化

- BCPに基づき、防災用品の整備および災害マニュアルの見直しを行う。
- 大規模設備改修に向け、補助金・助成金の活用を検討する。
- 防災用品の備蓄および防災訓練を実施する。

⑦ 地域と連携した貢献活動の推進

- 清掃活動や地域行事支援、子育て支援等に地域住民と共に取り組む。
- 循環型経済の視点を取り入れ、環境分野の事業体や地域人材と連携した新たな取組みを検討する。
- 廃棄物の少ない授産品づくりや資源の回収・活用を推進する。

ここに・すたあと（就労継続支援B型事業） 事業計画

■はじめに

新しい利用者を迎えることにより、新たな仲間集団作りを行う。
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、工賃アップのための収益事業を検討する。
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の多様なニーズにこたえられるように支援方法を検討する。

■具体的な取り組み

- ① 利用者増に伴い、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、新たな仕事の開拓に取り組む。
- ③ 仲間によって給料貯金を行い、「自分で使う」「みんなと使う」取り組みを行う。
- ④ 仲間一人一人の声に耳を傾ける時間を設ける。
- ⑤ 職員確保と人材育成に取り組む
- ⑥ 家族と共に学びあえる機会を設ける。

ふゅーちゃー（グループホーム、短期入所） 事業計画

■仲間が暮らしの主人公となる実践

①仲間が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

- ・生活のあらゆる場面において、仲間自身が選択し決定し納得して行動できることを大切にする。
- ・意思表示が難しい仲間に対して、些細な発信や変化を見逃さず、より意志表現が豊かになる様な支援上の工夫を取り入れる。
- ・各グループホームごとで定期的に集団や個人の話聴く機会をつくる。

②余暇活動、緊急時の個別対応などニーズの多様化に対応する

- ・各日中事業所の休日開所日への参加や、週末に残る仲間を合同で支援するなど、法人内他事業所の協力を仰ぎながら、余暇の充実に取り組む。
- ・相談支援事業や日中支援事業所と連携しアセスメントする過程で、家族支援の必要性が予測される場合には、居宅支援サービスへの登録をすすめるなど他事業所と連携していく。
- ・短期入所について、すまいる 2F は例年通り、すまいる 1F については緊急時や週末の受入れについて準備をすすめる。

③職員間の情報共有の徹底と支援方針の統一を図る

- ・全体的な情報についてはLINE を、日々の実践については業務日誌等を活用し、細やかな状況の変化を全員が共有できるように努める。
- ・支援の手順書やサポートブックを活用し、仲間が安心して暮らせる環境づくりや障害、支援観の統一をめざす。

④基礎疾患や加齢に伴う体調変化等に配慮し、健康管理や生活環境の改善に取り組む

- ・家族との情報共有を密にし、医療機関への受診や帰省中の健康管理についてサポートする。
- ・感染症の流行や大規模自然災害発生時にスムーズに医療機関と連携が取れるように、提携病院を具体化し、情報共有をすすめる。

■職員確保と支援の質向上

①将来的な支援体制の安定をめざした人材確保(求人活動)

- ・転職求人サイトの有効活用、地域への情報発信(口コミや見学職場説明会の開催等)を強化する。
- ・常勤スタッフ(特に女性)を増員し、緊急時(急な欠勤等)の対応や現員の負担軽減をめざす。

②居宅支援事業の体制強化と人材育成

- ・管理体制の見直し、主任の配置、常勤スタッフの役割を明確化し、拡大するスタッフ集団の組織体制を再構築する。
- ・常勤スタッフ会議(月1回)を定例化し、法人全体の動きやその中での居宅支援事業の役割を常に確認し、日々の業務に反映させる。
- ・非常勤スタッフの法人全体研修(年4回)とGH独自の学習交流会(年2回)への積極的な参加で、法人職員としての意識や、学習と相互理解を深める。

③虐待(不適切支援)防止と開かれた職場環境づくり

- ・定期面談の実施と必要に応じて相談できる体制を整備し、現場の声を拾い、背景を分析し、職員の孤立化を防ぐ仕組みづくりをめざす。
- ・新規の採用や職場の異動の際は、新任研修の徹底、業務マニュアルの活用やOJTの実施など、働きやすい職場環境づくりに努める。
- ・外部研修への参加を奨励し、全国の先進的な実践を学び、常に自分たちの支援を問い直す。
- ・支援困難なケースについては、他事業所との実践交流や専門研究者とのケース検討を実施しスタッフの疲弊や行き詰まりを緩和し、支援の見通しの共有をめざす。

■地域生活支援のあり方創造

①数年後を見通した「地域生活のあり方プロジェクト」の立ち上げ。

- ・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。
- ・ぐうぐうハウスの移転や改修、第2 すまいる（仮称）開設の具体化、又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などの調査や研究を行う。

②関係機関(地域自治会、高齢事業所や医療機関等)との連携。

- ・所属する地域自治会の活動（総会や地域清掃など）に参加し地域住民としての務めを果たす。
- ・各 GH ごとに地域連携推進会議を設置し、地域とのつながりを深めながら風通しの良い運営と地域課題について共に考えていく。

③施設機能の地域開放

- ・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（地域ニーズの調査、使用ルールや周知対象の確認など具体的に進めていく手立てを検討する）。
- ・地域自治会との共同で小さな居場所づくりやイベント開催などを検討する。

■コンプライアンス(法令順守)と法人理念の両立

①信頼の維持

- ・これまで築いてきた利用者、ご家族、地域、行政からの信頼を損なわないようにコンプライアンスの遵守に務める。同時に法制度の枠にとらわれず、ニーズに寄り添う姿勢を大切にしていく。

②グループホームの運営管理義務事項の厳守

- ・事業継続計画（BCP）に基づき感染症や災害対策及び平時の安全管理について取り組む。
※特に大規模自然災害時においては、法人内で唯一の継続事業として緊急時を想定し、BCPの定期的な見直しや防災対策、訓練（シミュレーション）を重視する。
- ・虐待防止、身体拘束適正化、事故発生・再発防止、感染症対策についての全職員対象研修と訓練を年間予定に基づき実施する。

③労務管理を中心とした業務管理体制の整備

- ・不規則かつ複雑な業務内容について規程並びに労働条件や労働環境整備をすすめていく。
- ・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、進捗管理等の改善を図る。

こぶしの会相談支援センター 事業計画

■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。

相談支援専門員を、専任1名、兼務1名の複数配置し、兼務相談員は、ここにすたあとのケースを担当しつつ、状況に応じて、こっからのケースも引き継いでいき、専任相談員は、困難事例や、地域相談を中心に担えるよう整えていく。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や、相談支援事業所連絡会に参加していく。法人内で相談支援事業の位置づけについて体制面も含め議論を重ねていく。

■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

- ・法人外の事業所利用者が増えており、支援の調整、情報共有、支援会議等について役割を果たす。ケースによっては、相談支援主導で実践者会議も開催し、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。相談支援に寄せられた法人への要望は経営委員会等で共有し課題解決に向けてとりくみをすすめていく。

②地域の相談活動について

- ・要保護児童、外国人支援、入退院対応など、家族支援を含め多岐にわたる支援の比重が増えており、制度の谷間を救うネットワークを拡げ、多機関と協力しながら対応していく。障害児相談については、学校との連携を重視し、医療機関とも連携をとりつつ思春期課題等に関わっていく。基幹相談支援センター、委託相談とともに、保健、医療、教育、司法等の関係機関と連携をしていく。

■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。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。

■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相談支援の実態調査等に協力し、次回報酬改定に向けて、制度改善のとりくみをつよめていく。