

中長期経営計画

社会福祉法人よつば会

目 次



1. はじめに	2
2. 法人の基本理念	3
3. よつば会のこれまでの歩み	4
4. よつば会の抱える課題	5
5. 中長期計画の構成	5
6. 中長期計画の推進	
[事業本部計画]	6
(1) 施設整備計画	
(2) 職員配置計画	
(3) 職員給与の適正化	
(4) 重点項目と基本施策	
[事業別計画]	13
(1) 生活介護（よつばの里）	
(2) 就労継続支援 B 型（ワークセンターよつばの里）	
(3) 共同生活援助（ケアホームさとなか・グループホームさとなか2）	
(4) 生活介護（あさひ よつばの里 ひまわり作業所）	
(5) 計画相談支援（相談支援センターよつば）	

1. はじめに

本法人は、前身である障がい児・者をもつ親の会「よつばの会（後にクローバかわごえへ名称変更）」より発足し、2007年法人認可を取得し設立しました。2008年の生活介護施設開所に始まり、12年後の現在で計5事業・6施設を運営するに至っております。これもひとえに、関係者各位の協力の賜と感謝申し上げます。

障がい者福祉サービス提供機関をはじめとする関係者は、度重なる制度変更により疲弊しきった状況の下、将来への不安等を軽減するため厳しい経営努力を行っています。2012年6月に障害者総合支援法が成立し、2013年4月からスタートしましたが、2014年4月より、障害程度区分から障害支援区分へと変更されました。今後も行われるであろう制度変更に関各法人が順応していくには、中長期の計画や過去の振り返りが重要になってくると考えられます。本法人でも必要性を鑑みて、作成することとしました。

さて、ここまでの11年間の振り返ると、障がい者の生活介護施設は地域の中でも初であり、かつ親の会からスタートしたこともあって定員人数も早期の段階で満たし、今では収入源の柱となっております。経営が軌道に乗りつつある中、施設開所より地域や世間からの要望等もあり、3年後には就労継続支援B型、その翌年にはケアホームと法人規模も徐々に大きくなっているところであります。今年度は3棟目のグループホーム建設に着手致します。更に、来年度以降には、生活介護施設の増設や4棟目のグループホームなどが予定されるなど、多くの利用者の方や、保護者様の要望に応じていきたいと考えております。

このような中で、さらに地域に根差した法人、地域にはなくてはならない法人となるために、2030年度を目指した今後の計画や方針を中長期計画として策定したものである。

2020年 4月 1日

社会福祉法人 よつば会
理事長 石川 英樹

2. 法人の基本理念

本法人の基本理念は、2020年に法人の目指すべき指針として明確に制定したものである。

本法人の定款に定められた目的「多様な福祉サービスが、その利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援すること」を果たすことが本法人の使命である。「挑戦なくは前進なし」を掲げ、今後も邁進してまいります。

基本理念

- 1 地域の人々に共感と信頼の得られる社会福祉事業を行うことにより、利用者の安心した暮らしの実現を支援します。
- 2 地域の関係機関と連携しながら、地域における福祉の環境づくりに貢献します。
- 3 堅実かつ効率的な経営に努め、サービスの質の向上と安定的な提供を確保します。

3. よつば会のこれまでの歩み

前身の親の会や本法人の設立の目的は、一人親家庭や仕事等で日中時間帯に預かって欲しいという要望に応える形で事業を立ち上げるに至りました。また、事業を進めるにつれて、学校卒業後の受け皿としての要望も保護者からあり、就労継続支援B型やケアホーム・グループホームなどへも事業規模を拡大しております。

<これまでの歩み>

- 2002年10月 障がい児・者をもつ親の会「よつばの会（2008年5月 クローバーかわごえ へ名称変更）」発足
- 2003年5月 「よつばの里」設立準備委員会結成
- 2004年6月 設立準備室設置（川越町豊田一色 533 旧教員住宅）
- 2007年7月 「社会福祉法人 よつば会」法人認可取得
- 2008年4月 よつばの里 開所（川越町亀崎新田 21-11）
- 2010年7月 公用車・職員駐車場用地取得（購入）（川越町亀崎新田 21-15）
- 2011年4月 ワークセンターよつばの里 開所（川越町亀尾新田 75-1）
- 2011年8月 公用車・職員駐車場用地取得（贈与）（川越町亀崎新田 23-5）
- 2012年4月 ケアホームさとなか 開所（川越町亀崎新田 23-10）
- 2013年5月 研修センター 開所（川越町豊田一色 122-3）
- 2013年10月 就労継続支援B型事業移転（川越町亀須新田 298-1）
- 2015年4月 相談支援センターよつば 開所（旧研修センター）
（川越町豊田一色 122-3）
- 2016年4月 グループホームさとなか2 開所（川越町亀崎新田 23-8）
- 2016年12月 よつば食堂 開店（川越町亀崎新田 18-7・松阪競輪川越場外車券売場内）
- 2017年4月 ワークセンターよつばの里 新築移転（川越町亀須新田 406-1）
- 2017年4月 第3グループホーム建設用地取得（川越町亀崎新田 23-11）
- 2018年4月 あさひ よつばの里 ひまわり作業所 開所（朝日町柿 618-1）
- 2019年6月 よつば食堂 よっかいち 開店（四日市市羽津甲 5163・四日市競輪場内 特別観覧席）

4. よつば会の抱える課題

法人経営が12年目に突入した今、法人規模も年々大きくなってきております。また、利用者の方も増えてくる中、当法人で働く職員も増えてきております。給与体系では公務員と同等の条件で雇用をしているため、継続勤務年数の上昇に伴い人件費の増加が課題となっております。しかし、給与体系の維持が離職率を低い水準で保つ1つの要因と考えているため、できる限り現在の体系を継続していきたいと考えております。そのためには、①職員年齢層を各年代で平均して雇用し、職員が定年を迎えたら20代の若い職員を入職させるというサイクルを作ること、②そのサイクルを完成させるための収入を確保すること、の2点を達成する必要があります。世間では少子化が問題となっている現在、福祉業界も人手不足がより一層深刻となっていくことが確実です。今後は、人材確保にも積極的に取り組み、幅広い年代の職員の採用、事業拡大を行っていくことが重要となっております。

サービス面では、事業を拡大し施設数が増えることによる弊害があるのではないかと懸念しております。①多くの施設を抱えることにより施設ごとのサービスの統一感を保つことが難しくなること、②利用者増によって職員個々が利用者1人1人を把握することが難しくなること等、職員間のコミュニケーション不足による弊害が生じることが考えられます。今後は、より一層施設間の連絡調整を行うことが重要となるため、しっかりと計画していきたいと考えております。

5. 中長期計画の構成

今後の計画における構成を次のとおりとした。

[事業本部計画]

法人本部経営として、今後考慮すべき点を以下のように挙げる。

- (1) 施設整備計画
- (2) 職員配置計画
- (3) 職員給与の適正化
- (4) 中長期資金の見通し
- (5) 重点事項と基本施策

[事業別計画]

本法人が運営する各事業単位における「目指すべき事業・施設像」、
「今後考えられる課題への取組み」について次の順で挙げる。

- (1) 生活介護 (よつばの里)
- (2) 就労継続支援 B 型 (ワークセンターよつばの里)
- (3) 共同生活援助 (ケアホームさとなか・グループホームさとなか2)
- (4) 計画相談支援 (相談支援センターよつば)
- (5) 生活介護 (あさひ よつばの里 ひまわり作業所)

6. 中長期計画の推進

[事業本部計画]

(1) 施設整備計画について

北勢福祉圏域における障がい者福祉施設は未だに充足しているとは言い難い現状となっており、地域に根ざした施設を目指し、当施設を利用される方が利用しやすいよう今後とも工夫をし、施設の整備を行っていきたいと考えております。

また施設整備にあたっては、各補助金等を有効活用していき、少しでも良い施設の建設に努めていきたいと考えております。

今後10年以内としては、以下のような計画で事業を新規に進めていく予定となっております。

計画年度	施設(事業名)	場所	予算 (単位:千円)
2020年度	3棟目グループホーム (共同生活援助)建設	三重県三重郡 川越町(用地確保済)	115,000
2023年度	生活介護施設 増設 (定員超過の為)	三重県三重郡 川越町(用地確保済)	50,000
2027年度	4棟目グループホーム (共同生活援助)建設	三重県三重郡 川越町(用地確保済)	95,000
2029年度	よつばの里 修繕工事(塗装)	三重県三重郡川越町 亀崎新田21-11	5,000

※予算は、各種補助金を除く総費用にて記載

(2) 職員配置計画について

①基本的な考え方として

- ・サービスの質の向上を目指し、支援等の充実を確保するため、適切な職員の配置が達成しているかどうか1年度毎に検討を行う。
- ・利用者が安心して登所・暮らすことができ、職員が安心して働ける施設を目指し、サービス提供体制の充実を図るため適切な支援体制、勤務体制を確保する。
- ・働きやすい職場環境の構築を目指し、心のケアを行うなど職員の負担軽減を図る。

②計画の推進にあたって、

- ・職員確保を安定的に進めるとともに、積極的に外部研修への参加や資格習得を促し、職員育成を計画的に実施する。
- ・今後考えられる高齢障がい者への対応については、職員配置基準や人件費のバランスを考慮し、適正な職員配置の検討を行い、段階的に進める。
- ・施設整備計画の変更や報酬改定、制度改定による状況の変化を考慮しながら、計画を進めていく。

【法人全体 職員数増減推移予測】

単位：人

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度
正規職員	40	41	42	43	44	45	47
準職員	5	6	5	5	6	6	6
臨時職員	42	48	48	48	50	50	50
計	87	95	95	96	100	101	103
	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度		増減値 (2020年度対2030年度)	
正規職員	48	51	52	52		+12	
準職員	6	6	6	6		+1	
臨時職員	51	56	57	58		+16	
計	105	113	115	116		+29	

【施設別 正規・準職員数推移予測】

単位： 人

施設名	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度
よつばの里	18	18	18	18	19	20	22	22	22	22	23
ワークセンター よつばの里	8	8	8	8	9	9	9	9	10	10	10
ケアホーム さとなか	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
グループホーム さとなか2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
相談支援セン ターよつば	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
あさひ よつばの里 ひまわり作業所	12	13	13	14	14	14	14	14	14	14	14
3棟目 グループホーム	—	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
4棟目 グループホーム	—	—	—	—	—	—	—	—	2	3	3
合計	45	47	47	48	50	51	53	54	57	58	59

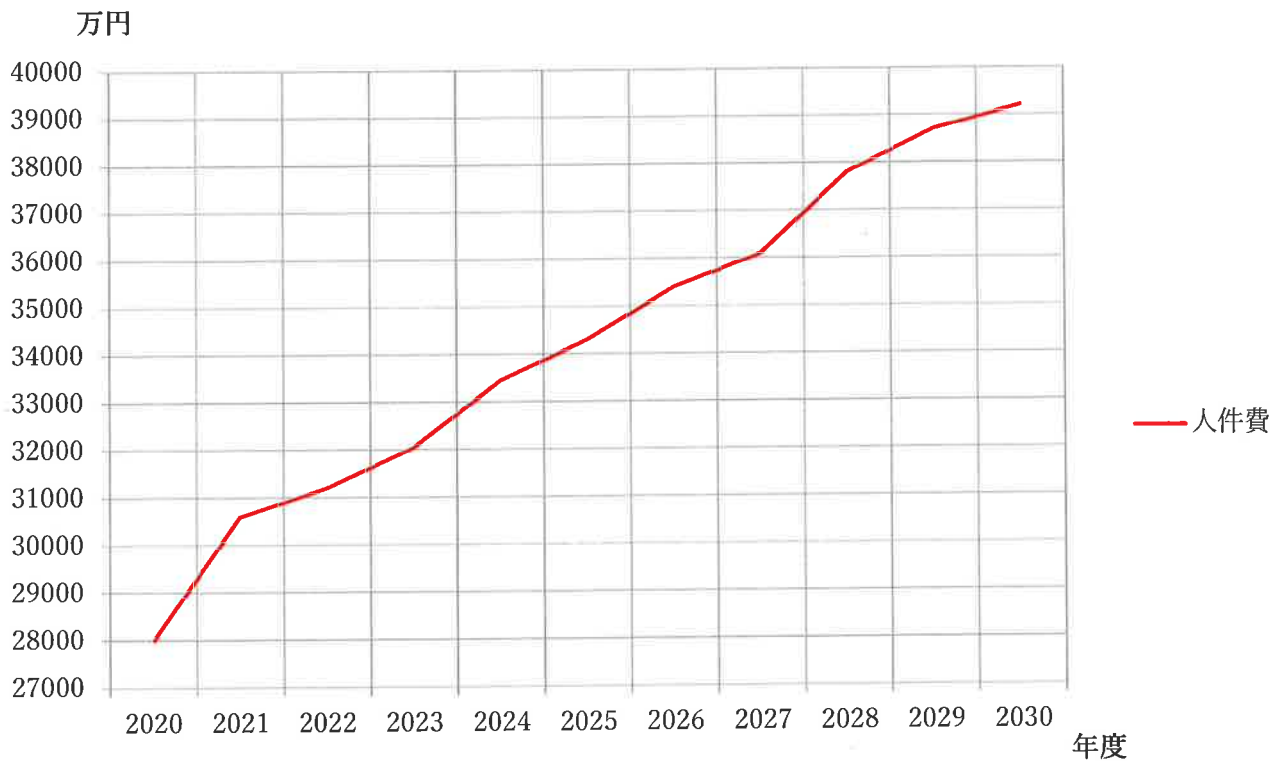
※相談支援センターよつば：2021年度より事業を廃止

【人件費増減推移予測】

単位： 万円

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度
人件費	28,000	30,600	31,200	32,050	33,450	34,300	35,400
	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度	増減値 (2020年度 対比 2030年度)		
人件費	36,100	37,800	38,700	39,200	+ 11,200		

人件費推移グラフ



(3) 職員給与の適正化

①給与改定のポイント

- ・勤務の特殊性や業務負担に応じた諸手当制度への見直しを行う。
- ・給与適正化にあたっては、職員配置計画と施設整備計画に基づく資金見通しとの整合を図りながら、一体的に推進していく。

②今後の検討課題

・給与決定のあり方

俸給表、賞与については、公務員の給与改定に準拠していくことを前提とする。また、諸手当を含めた給与水準全体については、法人の財務状況や他法人等の状況を勘案して決定していくことが妥当であり、変更の際は職員と十分な協議を行った上で、決定していくこととする。

・勤務実績の給与への反映

職員一人一人のやる気を高め、組織を活性化させることが必要であるため、福祉関係の資格習得など法人への貢献を鑑みて、一時金や手当等の支給を検討していくこととする。なお、給与処遇への反映方法については、管理者が職員と十分な協議を行い、公平性と納得性を確保していくものとする。

・人材育成

職員配置計画に基づき職員を配置していく計画であり、有能な人材の職場定着や、その後の育成・職員確保の観点からも研修制度の充実が必要である。人材の量的拡大のみではなく、その質の向上を目指し、職場内研修制度等を含め検討していくこととする。

(4) 中長期資金の見通し

ここでは、本法人における10年先の収支予測を記載し、中長期資金の見通しとする。

(単位：千円)

	年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
法人全体での 経常収支予測	収入	400,000	454,500	458,400	470,000	480,100	485,300	
	支出	395,000	437,500	438,500	453,000	467,000	475,500	
	収支差額	5,000	17,000	19,900	17,000	13,100	9,800	
	年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度		
	収入	488,600	495,300	538,400	540,900	544,400		
	支出	486,500	493,500	529,000	538,400	543,400		
	収支差額	2,100	1,800	9,400	2,500	1,000		
施設整備	年度	2020年度		2023年度		2027年度		
	施設	グループホーム 3棟目		生活介護 増設		グループホーム 4棟目		
	施設整備費 (総額)	115,000		50,000		95,000		
	財源	自己資金 (内、借入)	65,000 (40,000)		20,000 (15,000)		55,000 (40,000)	
		補助金 他	55,000		30,000		40,000	

(5) 重点項目と基本施策

本中長期計画では、最重要課題である施設整備計画、職員配置計画、職員給与の適正化の一体的推進に取り組むほか、計画のビジョンを示し、重点項目及び基本施策を定め、事業運営に取り組んでいくこととする。

基本目標	重点項目	基本施策
利用者の笑顔あふれる支援と家族の安心や信頼感、地域貢献となる社会福祉サービスの提供	支援内容やサービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援計画の充実 ・福祉サービス第三者評価の受審等 ・様々な障害種別や障害支援区分、高齢化に合わせた支援体制の整備
	利用者の人権を守り、安全や安心を確保する	<ul style="list-style-type: none"> ・防災マニュアル等の緊急時マニュアルの作成や随時更新、災害時避難訓練の実施 ・事故防止のための対策強化 ・虐待防止のためのマニュアル作成及び職員への啓発を徹底 ・個人情報管理体制の強化
	地域への社会貢献の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の福祉ニーズへの対応 ・地域との相互関係の強化
個々人が自発性を持ち、職場仲間とともに互いに育ち、学び合う職場環境の確立	職員の確保と育成	<ul style="list-style-type: none"> ・就職説明会への参加による新規職員の確保 ・職員の内部研修をはじめとする人材育成の強化
透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実施	経営マネジメント力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正への対応 ・新たな事業展開の検討
	組織統治と内部統制機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理の徹底 ・事業所体制等のあり方 ・監事監査及び内部監査の強化
	効率的な業務執行	<ul style="list-style-type: none"> ・事務系、支援系運営システムの見直し

【事業別計画】

(1) 生活介護（よつばの里）

・現状と課題

2008年に定員20名で開所した生活介護事業所「よつばの里」は、圏域における生活介護事業所が少なかったこともあり、年々希望される方が多い状況でした。そのため、2018年1月に定員を30名へと変更し、2020年4月時点で30名の利用者を受け入れております。現在でも、同事業所の「あさひ よつばの里 ひまわり作業所」は、見学者や実習者が多く見えており、「よつばの里」も今後希望者が出てくることも予想されます。現在の施設規模は、最大で40名程度利用できるよう設計されていますが、今後も増える利用者を見越して、現施設の増設が必要になることも考えております。

・課題解決に向けた取り組み

利用者受入については、2棟目の「あさひ よつばの里 ひまわり作業所」の定員が30名となっているが、早期に定員人数を満たす可能性があるため、利用者の受入状況及び資金面等を考慮し、既存施設の増設や新規生活介護事業所の建設を検討していく。また、今後も特別支援学校等の施設説明会や見学受入は実施していくこととする。

<取り組み項目について>

- ◆利用者の笑顔あふれる支援と家族の安心や信頼感、地域貢献となる社会福祉サービスの提供

課題内容	サービスの質の向上、利用者・家族等の満足度の向上				
現 状	支援のマンネリ化が懸念される				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・一人一人に合った支援の継続 ・外出レクリエーションの増加（遠足等の検討） 				
目 標 値 (%)	2020年度	2023年度	2026年度	2030年度	2031年度以降
	70%	75%	80%	85%	90%

課題内容	サービス計画の充実				
現 状	サービス管理責任者が、利用者の担当職員より情報を聞き取り、サービス計画を作成している。				
取組方針	より良い個別支援計画の実施				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	地域との関係強化、地域福祉ニーズへの対応				
現 状	地域との連携が希薄である				
取組方針	地域における施設の理解を深める				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	20%	25%	30%	35%	40%

課題内容	事故防止策の強化と感染症予防の徹底				
現 状	各種マニュアルの整備・周知不足				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・各種マニュアルの整備、更新、周知の徹底 ・緊急時対応訓練の実施 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	40%	45%	50%	55%	60%

◆個々人が自発性を持ち、職場仲間とともに互いに育ち、学び合う職場環境の確立

課題内容	職員の確保と定着				
現 状	支援体制に支障のない職員数の確保はできている				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・就職説明会への参加、求人広告の掲載により職員数を維持する ・新人職員への教育強化及び教育者の育成 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	職員間の連携強化、会議・打ち合わせの実施				
現 状	利用者情報の共有の場が限られている				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定例会の開催の検討 ・ 朝の会、反省会での利用者情報の共有強化 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	30%	35%	40%	45%	50%

課題内容	職場環境の改善				
現 状	職場環境を把握する機会が少ない				
取組方針	アンケート等実施による調査、検討や改善の実施				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2030 年度以降
	20%	25%	30%	35%	40%

課題内容	職員研修の実施、接遇のマナーについて				
現 状	内部研修の実施が少ない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種外部研修の掲示、周知や参加の推奨 ・ 内部研修の開催検討及び実施 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	20%	30%	40%	50%	60%

◆ 透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実施

課題内容	新規利用者の確保				
現 状	見学希望者への施設見学実施、特別支援学校との連携				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的な施設説明会の実施 ・ 近隣地域内の特別支援学校との連携強化 ・ 一般相談支援事業所との連携強化 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	100%	80%	90%	100%	100%

課題内容	業務の効率化、経費の節減				
現 状	経費に関するムダがある				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の分担化や効率化の推進 ・ISO、M-EMS の取得検討 ・経費のムダをなくす（電気を細めに消す等） 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	40%	50%	60%	70%	80%

課題内容	法令遵守の業務体制の確立				
現 状	法令遵守の意識を高める必要がある				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人、職業人としての基礎知識の習得 ・コンプライアンス研修の実施検討 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	30%	50%	70%	80%	90%

<固定資産物品購入計画>

物品名	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度以降
送迎車輛				○		
軽作業機械			○ (缶潰し機)			

<修繕計画>

修繕内容	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度 以降
よつばの里 外壁						2029 年度 塗装工事

(2) 就労継続支援 B 型（ワークセンターよつばの里）

・現状と課題

2017 年度の新施設完成により、利用者の就労環境が良くなり、新規利用者も多く受け入れることができました。また 2016 年度から従たる事業所（よつば食堂）が始まる等、利用者にとって多くの経験が積める事業所となりつつあります。

一方で、従たる事業所の開始に伴い定員が 30 名になる等、利用者の更なる確保が必要となっております。また、利用者工賃が向上する中、施設外就労先が減少するなど、収入源の確保が厳しい現状にあります。

・課題解決に向けた取り組み

積極的な見学会の開催、施設説明会や実習生の受け入れ等により、利用者の確保に努めていく。

従たる事業所（よつば食堂）は、競輪場外の中に出店していることもあり、競輪の来場数に大きく影響される現状にあります。出店場所（競輪場）の規模縮小も懸念されるなか、新たな取組や施設外就労の新規開拓、作業の効率化などにも着手していく。

<取り組み項目について>

- ◆利用者の笑顔あふれる支援と家族の安心や信頼感、地域貢献となる社会福祉サービスの提供

課題内容	サービスの質の向上、利用者・家族等の満足度の向上				
現 状	利用者・利用者家族との連携を図る				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・一人一人に合った支援の継続 ・一人一人の工賃 UP に向けた支援 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	サービス計画の充実				
現 状	サービス管理責任者が、利用者の担当職員より情報を聞き取り、サービス計画を作成している。				
取組方針	より良い個別支援計画の実施				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	55%	60%	65%	70%	75%

課題内容	地域との関係強化、地域福祉ニーズへの対応				
現 状	地域との連携が希薄である				
取組方針	地域における施設の理解を深める				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	事故防止策の強化と感染症予防の徹底				
現 状	各種マニュアルが整備できていない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種マニュアルの早期作成、周知徹底 ・ 緊急時対応訓練の実施 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	40%	50%	60%	70%	80%

◆個々人が自発性を持ち、職場仲間とともに互いに育ち、学び合う職場環境の確立

課題内容	職員の確保と定着				
現 状	利用者の増加に伴う職員数の確保が間に合っていない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職説明会への参加、求人広告等の掲載による募集 ・ 新人職員への教育強化及び教育者の育成 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	職員間の連携強化、会議・打ち合わせの実施				
現 状	時間の確保が難しい、共通の理解・支援不足				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定例会の開催 ・ 利用者情報の共有化 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	職場環境の改善				
現 状	利用者・職員の職場環境を把握する機会が少ない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート等実施による調査、検討や改善の実施 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	職員研修の実施、接遇のマナーについて				
現 状	内部研修の実施が少ない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種外部研修の掲示、周知や参加の推奨 ・ 内部研修の開催の検討 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	40%	50%	60%	70%	80%

◆透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実施

課題内容	新規利用者の確保				
現 状	関係機関と特別支援学校との連携。見学の実施。				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的な施設説明会の実施 ・ 一般相談支援事業所との連携 ・ 近隣地域内の特別支援学校との連携強化 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	作業の効率化、経費の節減				
現 状	ホワイトボード等を利用し、担当作業を明確にしている				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ ISO、M-EMS の取得検討 ・ 作業に使用しない機器は節電に努める 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	55%	60%	65%	70%	75%

課題内容	施設外就労の新規開拓、新規作業の開拓				
現 状	施設外就労先企業が少なくなってきている				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後利用者が増加していくことを考え、利用者の可能な作業の開拓を行う ・ 賃金向上につながる施設外就労や新規作業の内容等を検討する 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	40%	50%	60%	70%	80%

課題内容	法令遵守の業務体制の確立				
現 状	法令遵守の意識を高める必要がある				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人、職業人としての基礎知識の習得 ・ コンプライアンス研修の実施検討 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

<固定資産物品購入計画>

物品名	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度以降
送迎車輛						
作業機械						○ (老朽化による入れ替え)

<修繕計画>

修繕内容	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度 以降
作業機械	△ (故障時)	△ (故障時)	△ (故障時)	△ (故障時)	△ (故障時)	△ (故障時)

(3) 共同生活援助（ケアホームさとなか・グループホームさとなか2）

・現状と課題

本事業は、2020年4月時点で2施設にて事業を行っております。いずれも定員は10名で、既に入居されております。障がい者の利用するグループホームは近隣市町でも少ない現状となっており、希望者が待機待ちの状態となっております。現在、3棟目のグループホーム建設において、建設地確保及びJKA補助金の助成決定が決まり、建設に向け着実に進んでおります。今後も希望者が多く見込まれるなか、建設地の確保や建設費用の負担等の面で課題が生じてきております。

・課題解決に向けた取り組み

2020年度、3棟目グループホームの建設を進めております。また、4棟目の施設建設に向けて、建設地の確保をしております。今後、施設希望者の調整、更なる建設地の確保や資金調達に努めていく。

<取り組み項目について>

◆利用者の笑顔あふれる支援と家族の安心や信頼感、地域貢献となる社会福祉サービスの提供

課題内容	サービスの質の向上、利用者・家族等の満足度の向上				
現 状	強度行動障がい者への対応の中で、支援に戸惑う場合がある支援者と家族のニーズとの間に差異がある。				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障がい者への支援の仕方を学び、一人一人に合った支援を提供する。 ・ 家族との話し合いの機会や時間を確保し、納得のいく支援を目指す。 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	サービス計画の充実				
現 状	個別支援計画のマンネリ化				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者自身や家族、生まれてからの環境等のあらゆる面で情報を把握し、分析を行い計画する 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	30%	35%	40%	45%	50%

課題内容	地域との関係強化、地域福祉ニーズへの対応				
現 状	住宅街から少し離れた場所に立地しており、地域間の連携を高める必要がある。				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域における施設への理解を深める 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	30%	35%	40%	45%	50%

課題内容	事故防止策の強化と感染症予防の徹底				
現 状	各種マニュアルの作成・周知不足				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種マニュアルの作成、周知の徹底 ・ 緊急時対応訓練の実施 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

◆個々人が自発性を持ち、職場仲間とともに互いに育ち、学び合う職場環境の確立

課題内容	職員の確保と定着				
現 状	勤務時間が特殊な為、職員の確保に苦勞している				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職説明会への参加、求人広告等の掲載による募集 ・ ハローワークとの連携 ・ 新人職員への教育強化及び教育者の育成 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	40%	45%	50%	55%	60%

課題内容	職員間の連携強化、会議・打ち合わせの実施				
現 状	定期的な世話人会議の実施				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンサルタントによる支援 ・ 組織体系の確立 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	職場環境の改善				
現 状	職場環境を把握する機会が少ない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート等実施による調査、検討、改善の実施 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	50%	55%	60%	65%	70%

課題内容	職員研修の実施、接遇のマナーについて				
現 状	内部研修の実施が少ない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種外部研修の掲示、周知や参加の推奨 ・ 内部研修の開催の検討 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	30%	35%	40%	45%	50%

◆透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実施

課題内容	新規利用者の確保				
現 状	入居希望者は多くみえる				
取組方針	入居待機希望者が多いため、現状を維持していく				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	100%	100%	100%	100%	100%

課題内容	業務の効率化、経費の節減				
現 状	経費に関するムダがある				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の分担化や効率化の推進 ・ISO、M-EMS の取得検討 ・経費のムダをなくす（電気を細めに消す等） 				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	10%	15%	20%	25%	30%

課題内容	建設地の確保、資金確保、職員確保				
現 状	希望利用者に対して、建設地・資金・職員確保が追いついていない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・法人全体や他の事業に支障のないように、新規建設地の調査及び確保を行う ・建設の際は、補助金等の申請や活用を検討する 				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	10%	15%	20%	25%	30%

課題内容	法令遵守の業務体制の確立				
現 状	法令遵守の意識を高める必要がある				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人、職業人としての基礎知識の習得 ・コンプライアンス研修の実施検討 				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	10%	15%	20%	25%	30%

<固定資産物品購入計画>

物品名	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度以降

<修繕計画>

修繕内容	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度以降

(4) 生活介護（あさひ よつばの里 ひまわり作業所）

・現状と課題

2018年4月に定員30名・利用者10名で開所した生活介護事業所「あさひ よつばの里 ひまわり作業所」は、新規利用者の希望も多く、2020年4月時点で利用者22名の受け入れを行なっています。開所して2年と間もないものの、定員を早期段階で満たす可能性がでてきており、生活介護事業所「よつばの里」と連携を図り、今後の見通し及び生活介護事業所を新規で希望される利用者をどのように受け入れていくか検討していく必要があります。

・課題解決に向けた取り組み

直近数年間は、利用者数が定員を満たすことを目標とし、特別支援学校等の施設説明会や見学受入及び実習生の受入を計画的に行なっていくこととする。定員を満たした上で、新規利用希望者や資金面等を考慮し、「よつばの里」とともに受け入れ態勢を整えていくこととする。

<取り組み項目について>

- ◆利用者の笑顔あふれる支援と家族の安心や信頼感、地域貢献となる社会福祉サービスの提供

課題内容	サービスの質の向上、利用者・家族等の満足度の向上				
現 状	毎年新規利用者の受け入れをしており、状況に応じた支援を検討・実施している				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・一人一人に合った支援の継続 ・環境の変化による利用者の様子を確認し、状況に応じた支援を実施する。 				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	65%	70%	75%	80%	80%

課題内容	サービス計画の充実				
現 状	個別支援計画の内容とその支援方針を職員間で共有している				
取組方針	情報を共有し、より良い個別支援計画を作成する				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	70%	70%	75%	80%	80%

課題内容	地域との関係強化、地域福祉ニーズへの対応				
現 状	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の中学生の職業体験学習の受け入れ ・地域の小学校との交流を予定(2020年度内より) 				
取組方針	地域における施設の理解を深める				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	40%	50%	55%	60%	65%

課題内容	事故防止策の強化と感染症予防の徹底				
現 状	各種マニュアルの整備・周知不足				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・各種マニュアルの整備、更新、周知の徹底 ・緊急時対応訓練の実施 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	60%	70%	80%	85%	90%

◆個々人が自発性を持ち、職場仲間とともに互いに育ち、学び合う職場環境の確立

課題内容	職員の確保と定着				
現 状	利用者増加に合わせた職員数は確保できている				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・就職説明会への参加、求人広告の掲載により職員数を維持する ・新人職員への教育強化及び教育者の育成 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	80%	80%	80%	80%	85%

課題内容	職員間の連携強化、会議・打ち合わせの実施				
現 状	利用者情報の共有の場が限られている				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・定例会の開催の検討 ・朝の会、反省会での利用者情報の共有強化 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	70%	75%	80%	85%	85%

課題内容	職場環境の改善				
現 状	職場環境を把握する機会が少ない				
取組方針	アンケート等実施による調査、検討や改善の実施				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	65%	70%	75%	80%	80%

課題内容	職員研修の実施、接遇のマナーについて				
現 状	内部研修の実施が少ない				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種外部研修の掲示、周知や参加の推奨 ・ 内部研修の開催の検討 				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	50%	60%	70%	80%	80%

◆透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実施

課題内容	新規利用者の確保				
現 状	見学希望者への施設見学実施、特別支援学校との連携				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的な施設説明会の実施 ・ 近隣地域内の特別支援学校との連携強化 ・ 一般相談支援事業所との連携強化 				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	70%	75%	80%	100%	100%

課題内容	業務の効率化、経費の節減				
現 状	経費に関するムダがある				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の分担化や効率化の推進 ・ ISO、M-EMS の取得検討 ・ 経費のムダをなくす（電気を細めに消す等） 				
目 標 値	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
(%)	60%	65%	70%	75%	80%

課題内容	法令遵守の業務体制の確立				
現 状	法令遵守の意識を高める必要がある				
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人、職業人としての基礎知識の習得 ・ コンプライアンス研修の実施検討 				
目 標 値 (%)	2020 年度	2023 年度	2026 年度	2030 年度	2031 年度以降
	60%	65%	70%	75%	80%

<固定資産物品購入計画>

物品名	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度以降
送迎車輛			○			

<修繕計画>

修繕内容	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度 以降

(5) 計画相談支援（相談支援センターよつば）

・現状と今後について

2015年4月より指定・特定相談支援事業、障害児相談支援事業として開設した「相談支援センターよつば」は、利用者様の生活全般について相談を受け、利用されている各サービス事業所、関係機関、家庭とも定期的に連携をはかりながら、利用者様の生活状況を把握し、より良い生活の実現に向けて共に考え、サービス等利用計画の作成、相談・助言、情報提供、調整などを行っています。

しかしながら、経営状態は毎年厳しい状況を強いられ、現在職員2名体制（常勤1名・非常勤1名）で運営していますが、新規利用の受入れには限界があり、経営状況の改善は大変難しい状態にあります。また、現在、公的機関が管理する建物を借用し運営をしていますが、2020年度をもって使用が出来なくなることが決定し、法人としても公的助成が受けられない中でこれ以上の事業存続は厳しいという結論に至り、2021年3月31日をもって事業終了を予定しております。事業終了にあたり、現在相談支援センターよつばに登録されている利用者様の今後の支援については、町内の他の相談支援事業所へ移行する予定となっております。

2020年度は、今後の事業移管にあたって、登録されているご利用者様、ご家族様が安心をもって新事業所へ移行できるよう、通常の支援業務を行いながら計画的に移管業務に取り組んでいきます。

◇ 移管にあたっての2020年度の取り組み

- ① 利用者様、ご家族様へ移行についての丁寧な説明、新事業所担当者の紹介と顔合わせの機会を設ける。また、関係各所への説明と移管先の新事業所の紹介を行う。
- ② これまでの支援を継続し円滑に移行できるよう、現在までの支援状況の整理を行い、今後の支援の方向性についてご利用者様、ご家族様、事業所等と確認し、新事業所への引き継ぎ、情報提供を行う。
- ③ できるだけ早期に新事業所へ移行し、必要に応じ移行後のフォローにあたる。