《第2期中長期経営計画》　　事業所名　ライフかすみ

◇課題の整理◇

利用者の満足	支える仲間の活力	地域への貢献
○ 強度行動障害の方と高齢者が同じ空間にいて危険度が高い	○ 人材不足	○ 地域との交流の減少
○ 静と動の日課の難しさ	○ 人材育成	○ 知ってもらう機会の減少
○ 大規模の施設で単価も低い	○ 支える仲間の活力の低下	○ 地域の業者やお店とのつながり
○ 介護と支援の両立が難しい	○ 指定休・年間休日数・有給の在り方	○ 訓練棟の活用(収益事業)→ライフ以外で
○ 高齢化への対応	○ ワークライフバランスについて	○ 施設の魅力の発信
○ 介護施設への移行が難しい	○ 専門性を高める研修	
○ 医療的ケアの提供が難しい	○ OJTとOFFJTの工夫	
○ 通院への対応増加	○ ヒヤリハットが不明瞭化してしまった	
○ 夜間や休日の緊急時対応への不安	○ 勤務表でのリーダーの確保(夜勤時)	
○ 保護者の高齢化により面会数と帰省の減少	○ 職員間のコミュニケーション不足(他事業所間)	
○ 日中活動のあり方	○ 介護職の不人気	
○ 日課の工夫(動画・タブレットの活用)		
○ リハビリ等に関する知識が乏しい		
○ 車椅子用の車両が少ない		
○ 災害時の避難経路の確保		
○ 施設の老朽化		
○ 設備面での感染症対策不足		
○ 障害者福祉施設従事者の虐待の増加		

《第2期中長期経営計画》　　事業所名　コミュニティかすみ

◇課題の整理◇

利用者の満足	支える仲間の活力	地域への貢献
○ 重度・高齢化への対応	○ 世話人の担い手が不足している。	
→ 2階居室のあり方	○ OJT充実の必要性	
→ 厨房・玄関の改修		
→ バリアフリー化		
→ 施錠のあり方		
→ 高齢利用者の日中活動の場が少ない		
○ 勤務体制のあり方		
○ まちなかHへの希望があまりない。		
○ 男性職員が少ない。		

○ 意思決定支援の必要性		

《第2期中長期経営計画》　　事業所 ワークかすみ

◇課題の整理◇

利用者の満足	支える仲間の活力	地域への貢献
○ 『B型』高齢化が進んでいることもあり、グループホームと生活面での連携がさらにできるようになると良い。	○ 『全体』コロナ禍において、感染症予防の対策が必須となっている。	○ 『全体』通所の利用者の割合が増してきているが、保護者との連携をどの程度取っていく基準が必要になってきている。
○ 『B型』作業の能力が落ちてきた場合でも、次の日中活動の場所が確保できていない。	○ 『全体』利用者の障害特性の幅が広がっているため、職員の支援力の向上。	○ 『全体』普通科高校の定時制クラスの先生も卒業後の進路として障害者就労施設も検討にいれるようになってきている。
○ 『B型』お金をかせぎたい方と生活の場として利用されている方で就労意欲の差が大きい。	○ 『全体』自主製品の販路を拡大の手段、方法。	○ 『全体』学校を卒業して、初めて出る社会が就労施設である方も増えてきており、社会性が身についていくような支援が求められている。
○ 『全体』働く力の向上につながるアセスメントが十分でない。	○ 『全体』ICTの活用が現場の作業の効率化にまでは至っていない。	○ 『全体』受託作業の受注による生産活動の実施。
○ 『就労』就労移行支援の利用者が就労のために身に付けていくことを学べる座学等がない。	○ 『全体』パート職員への情報共有の仕組みが整っていない。	○ 『全体』自主製品の製造、販売による地域との交流。
○ 『全体』一般就労へ通勤している当法人のGH利用者が、ワークを利用する可能性があるが定員がいっぱいである。	○ 『全体』法人としての数値化した計画が見えない（収益や職員数の目標）	○ 『全体』SDGsへの取り組み
○ 『全体』作業場所に居られない利用者への対応をどうしていくか。	○ 『全体』持続可能な法人であるための全体像が見えてこない。	
○ 『全体』発達障害のある利用者が増加傾向にあり、個別支援が求められている。	○ 『全体』働き方（給料や休日等の意見）について意見や提案を訴える窓口がない。	
○ 『就労』就労移行支援は、利用期間が定められており、新規の利用者確保が必要である。		

○『B型』平均工賃30,000円以上の維持。		
○『全体』自主製品の製品開発や販路の拡大。		
○『全体』交通の便、駐車場の場所が不便である。		
○『B型』就労継続支援B型事業所が増えてきており、強みや差別化が必要となってきている。		
○『全体』就労移行とB型の方が同じ場所で作業することのメリット、デメリットがある。		

《第2期中長期経営計画》　　事業所名　ハーモニーかすみ

◇課題の整理◇

利用者の満足	支える仲間の活力	地域への貢献
○ 高齢の利用者が増え、リタイヤ後の作業の継続が困難と思われる。	○ 法人内での他事業所との情報共有の機会が難しい。情報が伝えきれない。	○ 地域への施設の開放もできる環境にあるが難しい
○ 新しい利用者の確保（高齢化➡重度化に伴う職員数の確保が困難なのでは?）	○ 職員の人員不足。	○ 地域との交流（図書館・体育館利用）の機会はあるが範囲が限られている
○ 送迎バス乗車人数が多く、今後感染症が流行したときの送迎方法に課題がある。	○ 利用者の重度化・高齢化に伴う職員数の確保が難しい。	
○「働く生活介護」という理念・モットーをいつまで続けられるか。		
○ 高齢化・重度化となったとき、今まで通りの日課を継続して行えるか。		
○ 入所を希望する利用者と施設が求める利用者像のギャップ		

《第2期中長期経営計画》　　事業所名　サポートセンターかすみ・基幹相談・基幹就労

◇課題の整理◇

利用者の満足	支える仲間の活力	地域への貢献
利用者から相談員に対して満足度の評価が見えにくいため、質の良いサービス提供ができているのか不安になる事がある。	・業務の効率化が図れていない。 ・利用者に合わせた対応をしているため、時間外や休日出勤になる事も多い。	学校・医療機関等においても、障害福祉サービスの情報が少ないため、支援を必要としている人がサービスを受けられていない。障がい者、福祉サービスへの理解度が低い（福祉サービスの種類、目
相談支援事業所が減ることで利用者の地域生活に影響していく。（セルフプランが増えてきている） また、相談支援体制が衰退し、社会資源が枯渇していく。 （地域課題）	【サポート】 ・ニーズの多様化、障がいの複雑化により利用者担当数にはあらわせない業務量がある。 基本相談が多く、モニタリング頻度も多くなってきている（毎月・3ヵ月モニタリングの利用者が多い）	
サポートかすみと福井東の統合により地区をまたいだ情報収集等が課題		
ニーズと供給のバランス。サービス事業所の数に偏りが無いか。地域に偏りが無いか（地域課題）		

《第2期中長期経営計画》　　事業所名　法人本部

◇課題の整理◇

利用者の満足	支える仲間の活力	地域への貢献
○ 老朽化が進んでいる訓練棟の立て直し（グラウンドの有効活用）	○ 1月～6月の繁忙期に新卒採用活動に支障が出ている	○ 地域に密着しているとは言い難い
○ ひまわり棟の風呂・トイレ・特浴の改修	○ 職員の勤労意欲の維持・向上	
○ 利用者居室の個室化	○ 洗濯業務をこなせる用務員の採用	
○ 利用者の食事への関心が薄い	○ 新人のマナー研修を実施する（電話対応等）	

○ 利用者の高齢化により食事が多様化している	○ 情報の共有化とペーパーレス化の促進	
○ 利用者の高齢化による洗濯物の増加と用務員高齢化による体力低下	○ 支援員同士のコミュニケーション場を設けたい	
○ 感染症発生時の洗濯機器が不足している		
○ ひまわり洗濯場を含めた作業効率化の改善		

《第2期中長期経営計画》　　全体の課題

◇課題の整理◇

利用者の満足	支える仲間の活力	地域への貢献
○ 資源の活用	○ 人材不足	○ PR･情報提供
→ あすなろ班作業場所裏の土地の活用方法	→ 1～6月繁忙期で採用活動に支障がある。	○ 地域との交流
→ グランドの活用方法	→ 洗濯業務を充分にこなせる人材の採用	○ 設備面の改修
	→ 介護職の不人気	○ SDGsの取り組み
	○ 人材育成	
	→ 職員研修の充実	
	→ 専門性を高める研修	
	→ 新人・マナー研修	
	→ OJT･OFFJTの工夫	
	→ 職員間のコミュニケーション不足（他事業所間）	
	→ 法人内での情報共有の機会が難しい	
	○ ワークライフバランス	
	→ 働き方についての窓口	
	○ ICT活用	
	○ 業務効率化･ルール化	
	→ ペーパーレス	