

社会福祉法人かすみが丘学園

第2期中長期計画

令和5年度～令和6年度

【2023年4月～2025年3月】

はじめに

社会福祉法人かすみが丘学園（以下「当法人」という。）は、令和5年6月で創立57年となります。当法人は、当時の育成会が「近江学園」へ視察し深い感銘を受け、その繰り返し止むことのない真剣な支援と、のびのびと楽しそうに生活している利用者の純粋な姿に導かれ、誕生したといっても過言ではありません。育成会の強い思いと社会福祉関係機関及び地域経済の連携によって開園した「かすみが丘学園」は、その後「和顔愛語」の精神のもと、利用者の皆さま、保護者会の皆さまと共に障がい者支援の道に専念し「絆の歴史」を積み重ねてきました。

利用者定員70名、職員9名でスタートした当法人も、現在は障害者支援施設「ライフかすみ」、グループホーム「コミュニティかすみ」、就労支援センター「ワークかすみ」、生活介護事業所「ハーモニーかすみ」、「サポートセンターかすみ」をはじめとする相談支援関連事業を展開し、利用者累計210名余り、職員数140名余りとなっています。

社会福祉事業法（現在の「社会福祉法」）が制定されて70年が経過した今、社会福祉法人には「自主経営」のもと「利用者と地域との密接な関係」が求められています。

SDGsが目指す「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現」は、まさに社会福祉法人が目指す「地域共生社会の実現」につながるものです。

こうした環境の変化、求められる役割を背景に、地域の福祉ニーズを踏まえ「めざすべき将来像」への道しるべとして、平成31年より第一期中長期計画をスタートしました。

「感謝でつながる笑顔」をコンセプトに、当法人の経営理念である「ご利用者の満足」・「支える仲間の活力」・「地域への貢献」をベースに、プロジェクトメンバーによって組織横断的に策定し、取り組みを開始しました。しかし、その後新型コロナウイルス感染防止対策もあって、消化不良のまま最終年度を迎えることとなりました。

こうした反省を踏まえ、第一期中長期計画のプロジェクトメンバーから、しっかりバトンを受け取り、第二期中長期計画を策定する予定でしたが、引き続き新型コロナウイルス感染が拡大し、特に第7波以降は3度のゾーニングを実施した等の影響もあり、1年遅れの策定となってしまいました。

「利用者の満足（笑顔）」のために、変化する「地域の福祉ニーズ」を踏まえ、2年後の「あるべき姿」を考え、第一期中長期計画で掲げたコンセプト、経営理念に向かって、全職員、全事業所が一丸となって邁進していかなければなりません。

今まさに「人財確保」が最優先課題となっていますが、「利用者の満足」のため、保護者会、地域の皆さまからの信頼を堅持していくためにも、我々は「道しるべ」に向かって歩み続けてまいります。

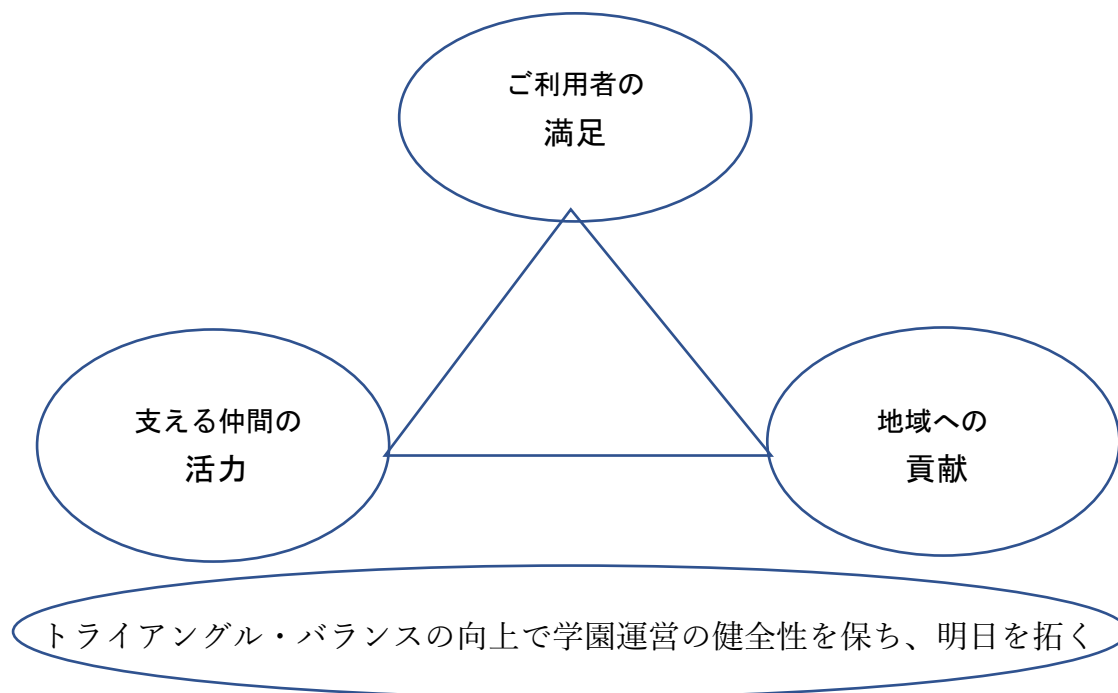
社会福祉法人 かすみが丘学園
理事長 小林 正人

I. 中長期計画基本方針

当法人は平成31年4月に「第1期中長期計画(平成31年度～令和3年度)」を策定し、知的障害者を主たる対象とした事業を展開してきました。

今般、第2期中長期計画の策定に当たり、社会情勢や経営環境の大きな変化及び当法人の現状を踏まえ、対応すべき課題を検討してきました。これらに対応するため、当法人としては、2025年時点のあるべき姿をビジョンとしてまとめ、それを達成するための行動計画として「社会福祉法人かすみが丘学園第2期中長期計画(令和5年度～令和6年度)」を策定し、地域福祉の推進により一層貢献していく事を基本方針としています。

1. 経営理念



2. コンセプト

『感謝でつながる笑顔』

一人ひとりの想いの実現を目指して
チームワークを大切に
つながる笑顔で成長する

3. 第2期中長期計画策定までの振り返り(2021年10月～2023年3月)

【中長期計画PTによる、左記計画策定活動についての概略】

- ◆2021年10月8日 キックオフMTGを開催し、第1期中長期計画振り返り・今後の進め方の検討・従前メンバーからの引継ぎ等を実施
- ◆2021年10月13日 第2期中長期計画策定主要メンバーのみで個別MTG開催し、各自が抱える疑問点解消等のため話し合い実施
- ◆2022年1月14日 各センター長も交え中間MTGを開催し、第2期中長期計画フォームや事業所毎の進捗状況(SWOT分析実施、課題抽出等)等について情報を共有予定だったが、コロナ急拡大により、開催出来ず
- ◆2022年2月16日 作成途中の第2期中長期計画を、一部職員に配布
➔上記以降、特にコロナ感染が拡大したことで、計画が頓挫

【当初計画で掲げていた目標に対し、2022年度中に実施した施策について】

- ◆ライフかすみ 施設内WiFi整備、各町にタブレット新規導入
本館特浴増設につき、企画会議等で数回にわたり議論
- ◆コミュニティかすみ 出入口のバリアフリー化
コミュニティ内で、高齢対策Tなど複数Tを立ち上げ済
- ◆ワークかすみ 施設内WiFi整備、全館LED化
- ◆ハーモニーかすみ 細かな意思決定支援、多種類の生産活動提供
- ◆サポートセンター 月1回の勉強会継続、職員間コミュニケーション強化

等

4. ビジョン(2年後の2025年時点において当法人のあるべき姿:目標)

- ◆ビジョン①ご利用者の満足
 - ・利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護が実現し、個人の尊厳に配慮した良質

かつ安心・安全なサービスを提供している。

- ・良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備している。

◆ビジョン②支える仲間の活力

- ・福祉サービスの継続と発展のために、働き甲斐のある職場づくりに取り組んでいる。
- ・良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じている。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組んでいる。

◆ビジョン③地域社会への貢献

- ・地域における様々な福祉課題、生活課題を主体的にかかわり、多様な関係機関や地域との連携を図り、公益的な取組みを推進している。
- ・災害支援等、行政との適切な連携のもと地域住民の安心・安全な取組みに参画している。

5. 計画の構成

計画は、ビジョン達成のために基本姿勢を整理し、それぞれの「現状と課題」の洗い出しを行い、令和6年度末(2025年3月末)における達成目標、具体的な取組みの整理を行いました。

6. 計画の期間

令和5年度から令和6年度の2年間

Ⅱ. 基本項目

1. 障害者支援施設「ライフかすみ」

現状と課題

○ビジョン1:ご利用者の満足

1. 大規模施設である
2. ハード面、設備面の整理
3. 高齢化・重度化に伴いニーズの多様化
4. 高齢者と強度行動障害の方の過ごし方
5. 高齢化・重度化に対応するための職員体制
6. 医療的ケアの増加・通院の増加
7. 利用者にあった行事の開催

○ビジョン2:支える仲間の活力

1. 職員のやる気、活力 UP
2. 職員のスキルアップ
3. 持続可能な法人像の確立

○ビジョン3:地域への貢献

1. 地域の新規利用者が活用しやすい事業所づくり

具体的な取組1 (ビジョン①)

	具体的行動内容	達成期限
1	将来的に(10年後)定員 80 名を視野に入れ、地域利用者等のニーズへの対応と学園全体のバランスを考え、事業展開を考えていく。新たな施設の開業を考え、事業独自で取り組みが困難なハード面(バリアフリーの対応)、対象となる利用者が暮らしやすい生活空間を整える。	令和5年度 ～ 令和6年度
2	本館に特浴を増設し、その後ひまわり町の浴室・トイレの改修を進めていくが、浴室が減り、特浴が増える為、日課等も検討していく。感染症対策でのハード面の工夫と検討。	令和5年度 ～ 令和6年度

3、4	小グループでの活動を充実させていく。 また、年代に応じた活動や外出も充実させていく。 (リハビリ、体操、余暇、旅行など)	令和5年度 ～ 令和6年度
5	夜勤者を段階的に増やす。	令和5年度 ～ 令和6年度

具体的な取組2 (ビジョン②)

	具体的行動内容	達成期限
1	定期的な異動の検討。業務の効率化。	令和5年度 ～ 令和6年度
2	職員の不安な部分や勉強したい部分を明確にし、研修を充実したものに する。	令和5年度 ～ 令和6年度

具体的な取組3 (ビジョン③)

	具体的行動内容	達成期限
1	地域に暮らす、福祉サービスを利用したいと思っている方が分かり やすい体制づくり。広報の強化。	令和5年度 ～ 令和6年度

2. グループホーム「コミュニティかすみ」

現状と課題

○ビジョン1:ご利用者の満足

1. 重度・高齢化への対応
2. 高齢利用者の日中活動・生活の場が不足している。
3. 意思決定支援の必要性
4. まちなかホームへの希望が少ない

○ビジョン2:支える仲間の活力

1. OJT 充実の必要性
2. 世話人の担い手が不足している

具体的な取組1 (ビジョン①)

	具体的行動内容	達成期限
1	<p>施設整備(改修工事)について高齢対策 Tでの検討を開始する。</p> <p>① 厨房改修工事 衛生基準の見直では湿式調理場を乾式調理場に変更する。冬期の寒さを解消した厨房に改修する。今後は自炊形式がいいのか、提供方式が良いのか検討する。総合的に安全で使いやすい設備になるように努める。</p> <p>② 重度化と認知症に対応した安全面、特に施錠設備のあり方を検討する。</p>	<p>令和5年度 ～ 令和6年度</p>
2	<p>日中活動の場と高齢化に対応した入浴介助について高齢対策 T等で検討する。</p> <p>① 65歳を超えると福祉サービスの変更、特に入所施設への異動が困難さを増す問題に取り組む。</p> <p>② 65歳未満で重度化に該当する利用者の日中活動のあり方及び居住先(入所施設への異動を含む)を検討。</p> <p>③ ライフかすみに特殊浴場が増築されることから有効的な活用を日中活動のあり方に含めて検討を開始する。</p>	<p>令和5年度 ～ 令和6年度</p>
3	<p>グループホーム経営のあり方を、新たな視点(新制度に合致した考え方を取り入れることを含む)にてあり方検討 Tで検討していく。</p> <p>① コミュニティおよびまちなかホームそれぞれの収支バラ</p>	<p>令和5年度 ～ 令和6年度</p>

	<p>ンスを視野に入れ検討に入る。</p> <p>② 高齢化対応として位置づけたグループホームは一部残していく。</p> <p>③ 自立を更に進めてアパート等、一人住まいに移行する支援を、本人の意思決定を基に開始する。</p> <p>④ 入所施設からコミュニティへ異動する積極的な取り組み。</p> <p>⑤ 地域移行の始点を担う取り組みから更なる自立生活支援へと総合的な取り組みについて検討を開始する。</p> <p>⑥ 今後の事業のあり方とそれに見合った職員配置を検討する。</p>	
4	<p>重度・高齢化、地域移行、自立生活等、様々なニーズに対応し、個々の利用者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、適宜、意思決定支援(自己選択・自己決定)を行いながら、利用する福祉サービスの変更等に対応していく。</p> <p>※「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」(厚労省 障発 0331 第 15 号)に準じた意思決定支援の取り組み。</p>	<p>令和 5 年度 ～ 令和 6 年度</p>

具体的な取組2 (ビジョン②)

	具体的行動内容	達成期限
1	OJT チームを立ち上げ、OJT の内容を考えマニュアルを完成させる。	令和 5 年度 ～ 令和 6 年度
2	<p>グループホームのあり方検討チームを立ち上げ、世話人を含む職員配置や各ホームのあり方について検討する。</p> <p>① 各ホームのあり方として、それぞれの目的を明確にしたホーム作り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度者対応のホーム ・高齢化対応のホーム ・アパートや一人暮らしへの自立を促すホーム ・地域生活を楽しく暮らすホーム <p>② ホームのあり方に見合った専門性のある職員配置と配置数の検討</p>	令和 5 年度 ～ 令和 6 年度

3. 就労支援センター「ワークかすみ」

現状と課題

○ビジョン1:ご利用者の満足

1. 『就労継続支援 B 型』 平均工賃月額 30,000 円以上の継続
2. 『就労移行支援』 標準利用期間(24 ヶ月)内での就業と、新規利用者の促進
3. 『多機能事業所』 利用者ひとりひとりの働く力に合わせ、新たなステージへの移行に向けた意思決定支援が求められている

○ビジョン2:支える仲間の活力

1. 発達障害の利用者が増えてきており、障害特性を理解した支援が職員に求められている
- 2 職員のビジネススキル向上が求められている
3. 個別支援への時間が増えてきており、支援の手が不足してきている

○ビジョン3:地域への貢献

1. 地域のニーズに合わせた就労系障害福祉サービスの整備
2. 様々な立場や環境から生きづらさ、働きづらさを抱えている方々に対する就労支援
(ダイバーシティ就労)の仕組み作り
3. SDGs への取り組み

具体的な取組1 (ビジョン①)

	具体的な行動内容	達成期限
1	工賃向上計画の目標達成に向け、受託作業量の確保、自主製品の生産、販売量の確保に向けた取り組みを実施していく。 月間の受託作業売上高の目標を職員、利用者間で共有していく。 作業意欲向上のための工賃評価方法の見直し。ICT を活用し、作業量の管理、調整を実施していく。	令和 6 年度
2	特別支援学校、定時制高校等、相談支援事業所と連携し、新規利用者の確保に向けて取り組んでいく。 利用者が、一般就労に必要な働く力の向上について学ぶ機会をICT の活用をしながら提供していく。 B 型と移行で作業場所を分けることについて検討していく。	令和 6 年度

3	本人に合った働き方が見えるアセスメント(ニーズの把握と就労能力や適性の評価)へ内容の見直しを行っていく。 アセスメントを受け、次のステージへの移行も視野に入れ、成長、安心、満足が得られる働き方を目指し、支援を行っていく。	令和6年度
---	---	-------

具体的な取組2 (ビジョン②)

	具体的行動内容	達成期限
1	研修への参加や職員間での意見交換や学びの場を設け、職員の支援力の向上を実施していく。 支援が難しい利用者の支援内容を職員間で協力して検討できるよう、ケース会議を実施できる仕組みを作っていく。 パート職員も含めて支援内容を共有し、支援の方向性を合わせていく仕組み作りを行っていく。	令和6年度
2	商品開発、販路拡大に向け、アドバイザーと共に取り組み職員のビジネススキルを向上していく。	令和6年度
3	ICTを活用した作業の効率化を実施していく。	令和5年度

具体的な取組3 (ビジョン③)

	具体的行動内容	達成期限
1	地域のニーズに合わせ、利用者定員の変更やサービス内容、施設設備について検討していく。 アセスメントを実施し、利用者の次のステージへの移行を支援していく。 地域のニーズを収集できる地区協議会等へ積極的に参画していく。	令和6年度
2	障害のある方に限らず、働きにくさを感じている人にも就労体験の機会が得られるよう窓口を広げていく。 一般就労と福祉サービスの併用ができる制度ができつつあるため、対応できる体制作りを行っていく。	令和5年度
3	越前和紙製造企業と連携し、企業の生産ロス削減に取り組んでいく。	令和5年度

4. 生活介護事業所「ハーモニーかすみ」

現状と課題

○ビジョン1:ご利用者の満足

1. 丁寧な個別支援の充実
2. 利用者の能力に応じた生産活動の継続・新事業の開拓
3. 新規利用者の募集・実習受け入れ

○ビジョン2:支える仲間の活力

1. 職員の人員不足
2. 利用者の重度化・高齢化に伴う職員数の確保
3. 他事業所との情報共有

具体的な取組1 (ビジョン①)

	具体的な行動内容	達成期限
1	通常日課の中での選択活動等の際に利用者の意思決定支援を継続して行うことと、利用者の特性に応じて適切な情報提供を行う。	令和5年度 ～ 令和6年度
2	利用者の能力や特性に応じた作業を行ってもらい、また、その中でより円滑に作業を進められるような職員配置・段取りを日常の中で検討し、「作業をしたい・工賃が欲しい」というニーズに応えられるようにする。	令和5年度 ～ 令和6年度
3	支援学校からの実習生の受け入れをする。	令和5年度 ～ 令和6年度

具体的な取組2 (ビジョン②)

	具体的な行動内容	達成期限
1	職員数(特に男性職員の補充)の確保。職員一人一人のスキルアップを心がけ、利用者一人一人のニーズに応えられるようにする。	令和5年度 ～ 令和6年度

2	利用者の高齢化・重度化に伴い、これまでの日課の見直しも必要であれば検討し、また、職員一人一人がスキルを高め、様々な年代や障がいの程度に合わせた支援を行えるようにする。	令和5年度 ～ 令和6年度
3	ライフ・コミュニティ・街中 GHとの情報共有の手段として連絡ノートを使用する。必要であればその都度ケース会議等の機会を設け、他事業所との連携を取り、利用者の状態を把握できるようにする。	令和5年度 ～ 令和6年度

5. 相談事業所「サポートセンターかすみ」

現状と課題

○ビジョン1:ご利用者の満足

1. 不在により電話や来所等に対応できず、対応が遅れる(できない)
2. 対応件数の多さから、利用希望者をお断りすることもある
3. 相談員一人あたりの月稼働件数の統制
4. 相談支援専門員資格保持者の減少が危うい(研修制度の変更により)
5. 業務時間内に相談できる時間を確保しづらい
6. 相談員間でのフォローがしづらい(各々のケース対応におわれているため)
7. 利用者の満足度を測れていない(仕組みがない)
8. 利用者より声をいただいた場合の明確な取扱いがルール化されていない(事業所として)

○ビジョン2:支える仲間の活力

1. 業務管理が各相談員に委ねられ、振り返る機会が少ない
2. 利用者の時間に合わせるため休日・時間外に対応が増える
3. 業務範囲の不明確さなど、時間外業務が多い要因が整理できていないし、表しづらい
4. キャリアパスを描けていない(不十分)
5. 業務改善に向けて話し合う機会が少ない
6. 法人内の動向がみえにくい
(サポートセンターかすみに求めていることがわかりにくい)

○ビジョン3:地域への貢献

1. 地域のニーズが法人内でうまく情報共有できない
(公的サービス・インフォーマルサービスなど地域で足りていないものを法人と共有できていないため、活動に反映されにくい)

具体的な取組1 (ビジョン①)

	具体的行動内容	達成期限
1 2 3	月稼働件数の把握 標準稼働件数の設定(事業所として)	令和6年度
4 5 6	相談員のフォロー体制の構築	令和6年度
7 8	定期的な満足度のアンケート調査 当事者から相談支援事業所に対しての要望等があった場合、事業所内で情報共有する機会を作る。	令和6年度

具体的な取組2 (ビジョン②)

	具体的行動内容	達成期限
1	現状の業務の把握	令和5年度
2 3 4 5 6	定期的な勉強会の継続 職員間のコミュニケーションの機会をつくる。	令和6年度

具体的な取組3 (ビジョン③)

	具体的行動内容	達成期限
1	地域貢献チームの立ち上げ 他分野との協働	令和6年度

6. 法人本部

現状と課題

○ビジョン1:ご利用者の満足

1. 利用者の高齢化の進行により、現在の設備では支援困難な個所について更新・改修が必要。
2. 新型コロナウイルス感染症をはじめ、感染症に対する施設整備が不十分である。
3. 「あすなる班」作業所裏に遊休土地があり、ご利用者への満足に繋がる活用が必要。
4. 訓練棟北側のグラウンドが利活用されていない。
5. 利用者の高齢化により食事が多様化している。
6. 「ひまわり洗濯場」を含めた洗濯の作業の効率化を図る。

○ビジョン2:支える仲間の活力

1. 各事業所において人材不足が顕著化している。また、人材育成についても OJT 中心である。
2. 職員間のコミュニケーションが不足気味であり、今以上に職員の活力が必要である。
3. ワークライフバランスを意識した魅力ある職場環境づくりが必要である。

○ビジョン3:地域への貢献

1. 地域に支えられている法人として、地域への永続的な貢献目線が不足している。
2. 地域との交流機会が減少しており、PR・情報提供も限られている。

具体的な取組1 (ビジョン①)

	具体的行動内容	達成期限
1	「ひまわり棟」について、現場の意見を尊重しながら高齢化に応じたように再検討を行う。施設管理者が中心となりワーキングチーム(設計会社含む)で再考し2023年度の着手が目標。	令和5年度
2	利用者が感染者・濃厚接触者となった場合に、現在は「あすなる班」が療養所となっているが、各種備品を含め実態に基づいた検証を行い、再整備について検討する。	令和5年度
3	「ワークかすみ」の今後の事業展開を検討する過程で、作業場の裏側地について利用者満足を重視した活用法を検討する。	令和6年度

4	コロナの収束を見据えた短期的な活用方法と、「訓練棟」及び「老朽化した居住棟」の建替え時の有効活用も合わせて検討する。	令和6年度
---	--	-------

具体的な取組2 (ビジョン②)

	具体的行動内容	達成期限
1	支援現場を支える人物像を明確にし、採用に向けた活動方法やPR方法への提言を頂きながら、採用力の向上を図っていく。また、人材育成についても、OJT以外の方法を提言頂きながら、職員の知識・能力向上に繋げていく。	令和5年度 ～ 令和6年度
2	「ライフかすみ」内でのWiFi環境の整備と併せ、職員間の情報の共有化とスピード化を目的にグループウェアを導入し、課題解決に繋げていく。	令和5年度 ～ 令和6年度
3	「働き方改革」が叫ばれる中で、魅力ある職場環境を整えることを目的に、「男性の育児休暇」や「女性活躍の目標設定」を検討する。また、福利厚生面では職員の健康維持を目的に「人間ドック」対象者の拡充を検討し、実行する。	令和5年度 ～ 令和6年度

具体的な取組3 (ビジョン③)

	具体的行動内容	達成期限
1	法人として、「SDG's」への取り組みによる地域貢献を検討する。初年度は、若手を中心とした「勉強会」を立ち上げ、導入についての可否を検討する。	令和5年度 ～ 令和6年度
2	学園から廃棄されている「段ボール」等の資源ごみを売却することにより、資金化を行い、その資金を基に地元地域(女形谷地区等)の「子供会」等への寄付を行う。この様な些細な発案を職員から募り、地元に貢献する仕組みを検討する。	令和5年度 令和6年度

Ⅲ. 設備計画

1. 高齢化対応設備の増設(含む感染症対策)

- (1) ライフかすみ本館介護浴場の増設

2. 老朽化設備の更新

- (1) ひまわり棟の改修(ライフかすみ本館介護浴場増設後)
- (2) 訓練棟の改修(具体策・時期は未定)

3. 居住棟の建て替えプロジェクト

- (1) 相部屋から個室への建替え(具体策・時期は未定)

Ⅳ. 事業全般の軌道修正(※別紙 1 参照)

「将来を見据えた実施サービスの利用者像を検証、それらに見合った事業所形態を考える」

- (1) 職員配置に関する検討早期着手(昇格を含む)
- (2) 利用者像を検討(当法人のサービスのフル活用に向けて)
- (3) 事業所の規模と形態を検討(合理的な運用を目指す)
- (4) 今後の採用方針(事業の在り方と人材確保)

Ⅴ. 最後に

本計画では、当法人が取り組むべき基本項目や積極的に推進していくために必要な組織基盤の強化について、現状の課題を踏まえ、具体的な取組を掲げています。計画の推進については、単年度計画に落とし込み評価・検証を行いながら、計画的かつ柔軟に取り組むことで、効果的・効率的に事業を推進し、実効性のあるものとします。また、本計画を積極的に推移していく為の体制を構築し、進捗状況の把握や評価を行い、社会情勢や地域情勢の動向なども見据え、計画見直しが必要な場合は、本計画内での変更も行います。

「(利用者の満足)(支える仲間の活力)(地域への貢献)をバランスよく向上させます。」という当法人の基本理念に基づき、本計画を実行し、組織の長期的な持続発展を目指します。

(別紙 1)

事業全般見直しに係る報告会

令和 4 年 12 月 20 日

事業全般の軌道修正についての提案 令和 4 年 9 月 28 日企画会議

「将来を見据えた実施サービスの利用者像を検証、それらに見合った事業所形態を考える」

- (1) 職員配置に関する検討早期着手（昇格を含む）
- (2) 利用者像を検討（当法人のサービスのフル活用に向けて）
- (3) 事業所の規模と形態を検討（合理的な運営を目指す）
- (4) 今後の採用方針（事業の在り方と人材確保）

※スケジュール 10 月 11 月 12 月（12 月 20 日頃に報告会）

※「利用者像を検討」については、情報を共有し先行して進める

9 月 29 日以降、各小委員会の開催～

10 月企画会議で第 1 回進捗状況報告

11 月企画会議で第 2 回進捗状況報告

12 月 12 日各小委員会からの意見等情報共有

12 月 14 日企画会議で修正案のまとめ

12 月 20 日報告会開催

1. 職員配置に関する検討早期着手（昇格を含む）

- 1) ハーモニーかすみの平均障害支援区分に着目、区分 5 以下を検討する。
（職員配置 3 : 1 と 5 ; 1 のいずれにも対応出来る柔軟性を確保）
- 2) 基幹支援相談センターの職員配置、現在の男性 2 名から 1 名を女性職員登用に
ついて取り組む。
- 3) 働き易い環境の整備（職場定着）
- 4) 新しい事業形態に見合った職員配置とし、安定した運営を目指す。
- 5) 職員個々のキャリアプランへの対応強化。

2. 利用者像を検討（当法人のサービスのフル活用に向けて）

- 1) 高齢化や障がいの重度化等により、現在利用中のサービスが負担になってきてい
る利用者について事業所間で情報を共有。
- 2) 年齢的に若い、事業所の定員等の問題により、必ずしも希望するサービスの利用
につながらない利用者について事業所間で情報を共有。
- 3) 地域の在宅障がい者の入所希望や他法人事業所通所者等についても情報を共有。
- 4) 本人の思いを確認し、他の選択を提示、見学や体験を実施するなど、意思形成を支

援しながら、それに応じて、事業所間においては利用受入れにかかる調整を図り、より適切なサービスの利用に結びつける。※別表参照

3. 事業所の規模と形態を検討（合理的な運用を目指す）

<ライフかすみ>

高齢化・重度化の支援に重点を置き、利用者の自然減への計画的な受入を検討。法人内の利用者のニーズを優先に対応する。障害者支援施設としての重要な役割や今後予定している施設整備・特殊浴場等が十分に活用されるよう取り組んでいく。

<コミュニティかすみ>

社会自立を支える居住支援を基本にして、日中の活動については法人内の資源やサービスを利用できるよう柔軟に対応する。高齢に伴いホーム利用が困難な方への移行や、地域生活拠点事業の短期入所等も検討する。今後、ニーズが多様化する事を予測し、不足するサービス等がある場合などは、事業所全体でサービスの見直しや新たな取り組みを検討していく。

<ワークかすみ>

生産活動の提供等を通して、福祉的就労の継続や一般就労を目指す地域の利用者のニーズに対応し、適宜、世代交代を図りながら、積極的に活力のある就労支援を展開していく。

<ハーモニーかすみ>

坂井圏域の日中サービスの社会資源として、地域利用者のニーズとライフ利用者のバランスを考えて事業運営を図る。今後も生産活動を行う生活介護に重点を置き、加えて創作活動や入浴等の生活支援に取り組んでいく。

<サポートかすみ>

基幹、特定相談の多様化、複雑化する福祉ニーズに対応しつつ、福祉圏域内の他相談支援事業所との連携、地域ニーズの対応量のバランスに重点を置き持続可能で安定した運営を目指す。

4. 今後の採用方針（事業の在り方と人材確保）

- 1) 働きやすい環境を整備し、離職率の減少に努める。
- 2) 当面求人活動を継続、暫くは多めに求人に取り組む姿勢。