

令和6年度

事業計画



社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会

社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会 事業計画

1. 法人理念

- ・法人は、利用者一人ひとりの想いを大切にし、これを共有し、その想いが実現できるよう支援します。
- ・職員は、職業人としての自覚を持ち、自らの資質の向上を図り、豊かな人間性の醸成に努めます。
- ・法人は、地域と共に暮らし、地域と共に活動し、地域のコミュニティ発展に寄与します。

2. 基本方針

- ・法人の基本理念を達成するために、法人が有する資源や機能、人材を活用し、役割と使命を果たすことができるよう事業を展開します。

3. 重点取組内容

障害者福祉・医療・介護の3分野の報酬が一斉に改定され、サービス提供時間の実態に応じた報酬水準への見直しやご本人の意思を尊重し、選択の機会を確保するための意思決定支援の推進等、より支援の実態に応じた適切な評価が求められる改定となっており、質の高い支援提供や安定した事業継続への課題にしっかり向き合い事業を進めてまいります。

また、第2期行動計画が最終年度となり、この5年間の進捗状況を総括し、改めて課題を集約し、第3期行動計画を策定します。計画策定においては、法人すべての拠点や事業の今後の在り方、人材確保や財源等の課題も総合的に検証し、潤沢な人材確保が難しく、加算が取得できる体制・維持そのものが困難な状況も踏まえ、受託事業も含め持続可能な事業展望や継続判断等、施設整備計画と合わせて検討を重ねていきます。

(1) 組織運営・経営体制の強化について

① 第3期行動計画の策定

第2期行動計画の取り組み状況等の総括とともに、第3期で取り組むべき課題の抽出及び優先課題等の総括を行い、「経営課題推進委員会」を「行動計画策定委員会」に統合し、第3期行動計画を総合的に策定していきます。

また、この計画実施期間に50年を迎える「宝塚さざんかの家」の今後の施設整備に向けての計画検討を契機に、法人全体の施設機能や各拠点等の役割等も総括し、今後一定の期間に連続する施設整備事業計画を総合的な視点で検討していきます。

② 委員会・プロジェクト（PT）について

ア. 「トータル人事システム」が運用開始より3年が経過し、就業規則の改定等労働環境の変化に伴い、これまでを振り返り、グレード表の見直し等仕組みがより良く改善し、運用されるための検討を行う「キャリアアッププロジェクト（PT）」を新たに設置します。

イ. サービス提供会議に「進路・異動等委員会」の協議機能を統合させて、支援・サービス提供の在り方等を総合的に推進するための会議運営をおこないます。

③ 新しい支援グループ体制への取り組みについて

「宝塚さざんかの家」を基幹とした日中事業所とグループホームとの一体的な支援体制が始まります。24時間365日の支援体制を安定して維持するため、相互に理解・協力し合

いながら、取り組むと共に、引き続きさらなる支援の安定を目指して、新たなエリアでの「新しい支援グループ」につながるよう、実践していきます。

④ 福祉サービス第三者評価の実施について

今年度受審する「いきいき宝夢」は2巡目となるため、前回アセスメントされた具体的な改善課題に対し、どのように取り組むことができたのかが明らかになります。新型コロナウイルスの長期的な蔓延など、想定外の状況等があったものの、客観的に現場現況を再受審し、課題等の改善状況を前回と比較し、より良い支援現場の構築につなげていきます。

⑤ 法人内部監査等の実施継続について

顧問会計士による毎月の会計指導・拠点往査指導や、部長職による半期ごとにチェックリストを活用した各事業所への内部監査、総務部職員による巡回や定期的な棚卸しを実施し、法令遵守に努め、適正な法人運営や健全な法人経営となるように、日々の改善や経費節減等に繋がる取り組みを継続して実施します。

(2) 人材の確保・育成・定着について

① 人材確保への取り組み

ア. 兵庫県知的障害者施設協会や福祉専門職養成校等主催の福祉就職フェアに積極的に参加し、新卒者の確保に努めます。

イ. 法人ホームページや求人サイト、ハローワーク等求人媒体を有効に活用し、経験者雇用等にも努めます。

ウ. 施設実習・インターン等の積極的な受け入れを行い、この仕事の魅力ややりがい、おもしろさをダイレクトに伝えられる機会を活用し、人材の確保につなげます。

② 「こころとからだの健康」について

産業医及び衛生管理者を配置し、衛生委員会による適切な安全衛生管理体制を継続し、各事業所の管理者と連携しあいながら、常に職員の健康保持増進、健康障害防止、労働災害の再発防止等への対策と安全衛生に関する意識の向上や安心して働き続けられる職場環境の改善に取り組めます。また、既存の仕組みとは別に外部相談機関とも契約し、Web（24時間）や電話（月～土 9時～21時）での気軽に相談ができる窓口（メンタルヘルスホットライン）も開設します。

(3) 事業運営・経営における取り組みについて

① 事業運営について

ア. 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（差別解消法）」の改正法が、2024年4月に施行されます。今回の改正では、合理的配慮の提供が「行政機関」と同様に、「事業者」にも義務化されます。

障害を理由とする差別や生活上の障壁（バリア）を無くしていくことを目的とした行動（アセスメント等）や活動（啓発等）をより意識し、合理的配慮への視点を職場環境や現場支援の中でも広げ、法人運営や日々の活動・支援等にもつなげられるように取り組めます。

イ. 令和3年度報酬改定時に、業務継続計画等の策定、研修の実施、訓練（シュミレーション）の実施等について、令和6年度からの義務化が打ち出されており、策定済ではありますが、感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービスが継続し、

すみやかに提供できるよう「備え」を再点検するとともに、研修・訓練等を引き続き実施します。

② 地域貢献について

- ア. 宝塚市社会福祉法人連絡協議会等分野を越えた繋がりを構築するための活動に参加します。
- イ. 自治会等と共に災害時の食を考える「食と防災」実地研修の実施や防災協定等、命を守る・守り合う減災・防災のための連携等をおこないます。また、広域での災害派遣等を含めた応援要請や必要物資の提供等について、速やかにできることから対応します。
- ウ. 福祉人材の育成・養成・啓発のための現場実習や、障害者福祉・権利擁護等の分野に関する講座、演習等への講師派遣等に取り組みます。

③ 経営環境・財務計画について

- ア. 2025年（令和7年）4月から完全義務化される「65歳定年制」について、法人は既に「継続雇用制度」を導入し、義務化への対応は整備していますが、経験を積み上げた職員の給与ベースの維持やキャリアの活用等に対応するために、令和6年3月に「65歳定年制」を導入し、令和5年度から令和7年度の3か年に定年を迎える職員には、経過措置として、60歳または65歳での定年を選択できるよう移行期間を設け、2025年に完全移行します。
- イ. 令和5年9月に策定した「女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画【資料①参照】について、男女ともにすべての職員が仕事と子育てを両立させることができ、安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できるよう行動していきます。
- ウ. 老朽化した各所パソコン、法人本部電話設備等の新規入替を順次実施します。
- エ. 老朽化等への対応として大規模改修等を予定しています。

・いきいき宝塚

令和6年度 空調（エアコン）設備を各個室に変更設置します。（7,495,400円見込。以後、令和7年度壁打音（クラック）検査1,500万円、令和8年度屋上防水工事4,000万円を検討中）

- オ. 施設整備のための「目標積立金」を設定し、計画的に確保できるよう取り組みます。

※拠点区分等ごとの努力目標積立金

(千円)

宝塚 さざんかの家	宝塚 あしたば園	ワークプラザ 宝塚	いきいき 宝塚
6,474	6,270	4,900	13,000
宝塚 けやきの里	かしの木工房 こはま	宝塚 くるみの里	さざんか グループホーム
3,000	6,700	2,230	-

【資料①】

社会福祉法人宝塚さざんか福祉会

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

令和 5 年 9 月 25 日

策定

「男女職員の仕事と生活の調和を応援すること」を法人経営理念の一つとし、男女ともにすべての職員が仕事と子育てを両立させることができ、安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和 5 年 10 月 1 日から令和 10 年 9 月 30 日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・取得率を 10%以上にする

女性職員・・・取得率を 80%以上にする

<実施時期・取組内容>

- 令和 5 年 10 月～ 育児休業の取得希望者に現在配布している出産・育児に関する法人パンフレットの内容を改定し、男性職員の育児休業取得に関する情報を盛り込む。
- 令和 6 年 4 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、全管理職を対象として、男性部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。(毎年 1 回実施)
- 令和 6 年 4 月～ 育児休業後に職員が復帰しやすくするため、休業中の職員に定期的に資料送付等による情報提供を行う制度の導入を検討、実施する。

目標 2 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

所定外労働の削減のため現在の働き方を見直し、多様な労働条件の整備を進める。

<実施時期・取組内容>

- 令和 5 年 10 月～ 所定外労働の実態把握と原因分析等を行い順次、業務内容を見直す。
- 令和 5 年 10 月～ 職員就業規則を改定し、多様な働き方に対応できる勤務体制の整備を検討する。

目標 3 (職業生活に関する機会の提供に関する目標)

管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合 50%を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 令和 5 年 10 月～ 女性職員が仕事を続ける上での問題点やニーズ把握に向けて情報を収集し協議を開始する。

- 令和 6 年 4 月～ 必要に応じて子の看護休暇取得の対象年齢引き上げや、短時間勤務等ライフプランに応じた勤務体制の導入、定着を検討していく。
- 令和 6 年 9 月～ 就業規則等の変更が必要な場合、理事会に諮る。

目標 4（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

子どもが保護者である職員の働いているところを見ることができる「おとな参観日」を実施する。

<実施時期・取組内容>

- 令和 5 年 10 月～ 「おとな参観日」検討会を設置し、実施内容や時期について検討。
- 令和 6 年 8 月～ 「第 1 回おとな参観日」の実施。
- 令和 6 年 10 月～ 職員へのアンケートを実施し、次回企画に向けての検討を行う。

令和6年度

社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会 職員研修方針

【法人理念】

法人は、利用者一人ひとりの想いを大切に、これを共有し、その想いが実現できるよう支援します。

職員は、職業人としての自覚を持ち、自ら資質の向上を図り、豊かな人間性の醸成に努めます。

法人は、地域と共に暮らし、地域と共に活動して地域コミュニティ発展に寄与します。

1. 基本方針

宝塚さざんか福祉会は、法人理念を基にした経営活動を実践するため、人材確保・育成・定着への取り組みが豊かな「人・組織・地域」づくりにつながるよう、職員一人ひとりが「目標」を持ち、学びたいと思う気持ちに効果ある研鑽等を積み重ねていけるよう最大限配慮します。

研修については、個々に合わせて策定し、「育成」「評価」「処遇」が連動し、意欲・能力を十分に発揮できる職場づくりにつながるよう計画します。特に「人権・権利擁護」につながる「援助観」「人間観」「倫理観」に関する研修を積極的に取り入れ、不適切な対応や事故等防止のための支援技術や職場倫理の向上に努めます。

2. 進め方について

(1) 職員一人ひとりの「目標」をサポートする研修計画の作成

「個人目標シート」「がんばりシート」に沿い、能力開発につながる効果的な研修等への受講・参加の機会を提供できるよう、個々の研修計画を作成します。また、定期的なヒアリングを実施し、学習意欲をより引き出せるよう努めます。

(2) 法人研修体系に基づく派遣等（Off-JT）研修の実施

個々の研修計画に基づく職場外への派遣研修については、各機関の研修情報を基に、「基礎」「実践」「実務」「運営」の各分野等に合うプログラムへ適切に狙いを持って各職員を派遣します。研修参加を通して新たな考え方や幅広い視野、多角的な見方等、さらに自己研鑽を重ね、気づきにつながるよう支援します。

(3) 法人内（OJT）研修について

法人内研修については、「人材確保・育成・定着プロジェクト」が示す、職員一人ひとり又は職場全体の仕事に必要な知識・技術等のレベルアップを図るための研修を実施していきます。

また、不適切な対応や事故等を未然に防止するため、「虐待防止チェックリスト」を用いて、全事業所の現状点検及び研修を実施し、常に現場の倫理を確認し合える職場環境づくりを徹底します。

3. 重点課題

(1) 全職員対象の研修について

- 法人理念を基とした人権及び権利擁護を遵守するプロの組織であるための研修を実施します。

(2) キャリア別研修について

- ① 新規採用職員や経験年数の浅い職員、経験者雇用職員への人材育成を積極的に行います。
- ② 中堅職員のソーシャルワークスキルの向上と「援助観」「人間観」「倫理観」の再構築につながる研修を行います。
- ③ 管理職に対して、組織運営や労務管理等々に関するマネジメント研修等を実施します。

4. 法人研修体系について

(1) ① 全職員対象の研修（フォローアップ研修）【専任講師：相愛大学 直島教授】

* 目的、目標

- ◎ 法人職員全体で経験や年齢を超えて、共通の話題等を学ぶ機会をつくります。

② 各職場内研修

- ◎ 各職場においては、嘱託医研修や作業療法士等の専門職からの研修やスーパーバイズを通して技術や支援内容のスキルアップを目指します。
 - ・実践報告や先進地視察の報告会等職員のプレゼンテーションの場にも活用します。
 - ・職員のニーズに応じた研修を実施します。

(2) グループ別研修

① 基礎研修（ファースト研修）【講師：宝塚いくせい会 松下所長】

* 目的、目標

- ◎ 福祉現場従事者として最低限必要な理念、倫理、歴史等を理解します。
 - ・「仕事」に就くために必要な基礎的視点を学びます。
 - ・対人援助に最も必要で基礎的なスキルを身につけます。
 - ・困った時の相談等関係性をはぐくみます。
 - ・この仕事の魅力を知ります。

② 実践研修（リーダー研修）【講師：一羊会 中村部長】

* 目的、目標

- ◎ 経験を積み重ねている現場職員が、日ごろの業務を振り返りながら、更なる実践スキルを向上します。
 - ・「本人理解」に向けた基本的原理を振り返る機会と学びを深めます。
 - ・改めて「障害者ケアマネジメント」を意思決定支援の視点で見つめ直す機会と学びを深めます。
 - ・課題を集約し、自らが取り組み支援を言語化するスキルを身につけます。
 - ・現場実践が今後も安定して継続していくための自らの役割を意識する機会と学びます。
(先輩として、リーダーとして等)

③実務研修（ブラッシュアップ研修）【講師：福成会 島部長】

* 目的、目標

- ◎人を大切にするチーム作りを考えます。
 - ・現場を様々な意味で「運営」していくために必要な知識や技術等を身につけます。
 - ・会議や打ち合わせ等の運営に必要なファシリテーションを学びます。
 - ・管理、運営を担う立場から適切な助言等をおこなえるように、スーパービジョンを学びます。
(課題等の本質をアセスメントし、集約し、当事者自身が解決できるバイズ)

④専門職研修（スペシャリスト研修）【講師：神戸あゆみの会 森井課長】

* 目的、目標

- ◎障害者ケアマネジメントをもとに、多職種連携を考えます。
 - ・障害者ソーシャルワークを理解します。
 - ・障害者ソーシャルワーカーの一人として、支援専門員たちとどのように連携していくのか。
 - ・多職種連携について、協働するための必要性をグループワークにおいて出し合いコンセンサスします。

⑤運営研修（マネジメント研修）【講師：明桜会 宮崎統括】

* 目的、目標

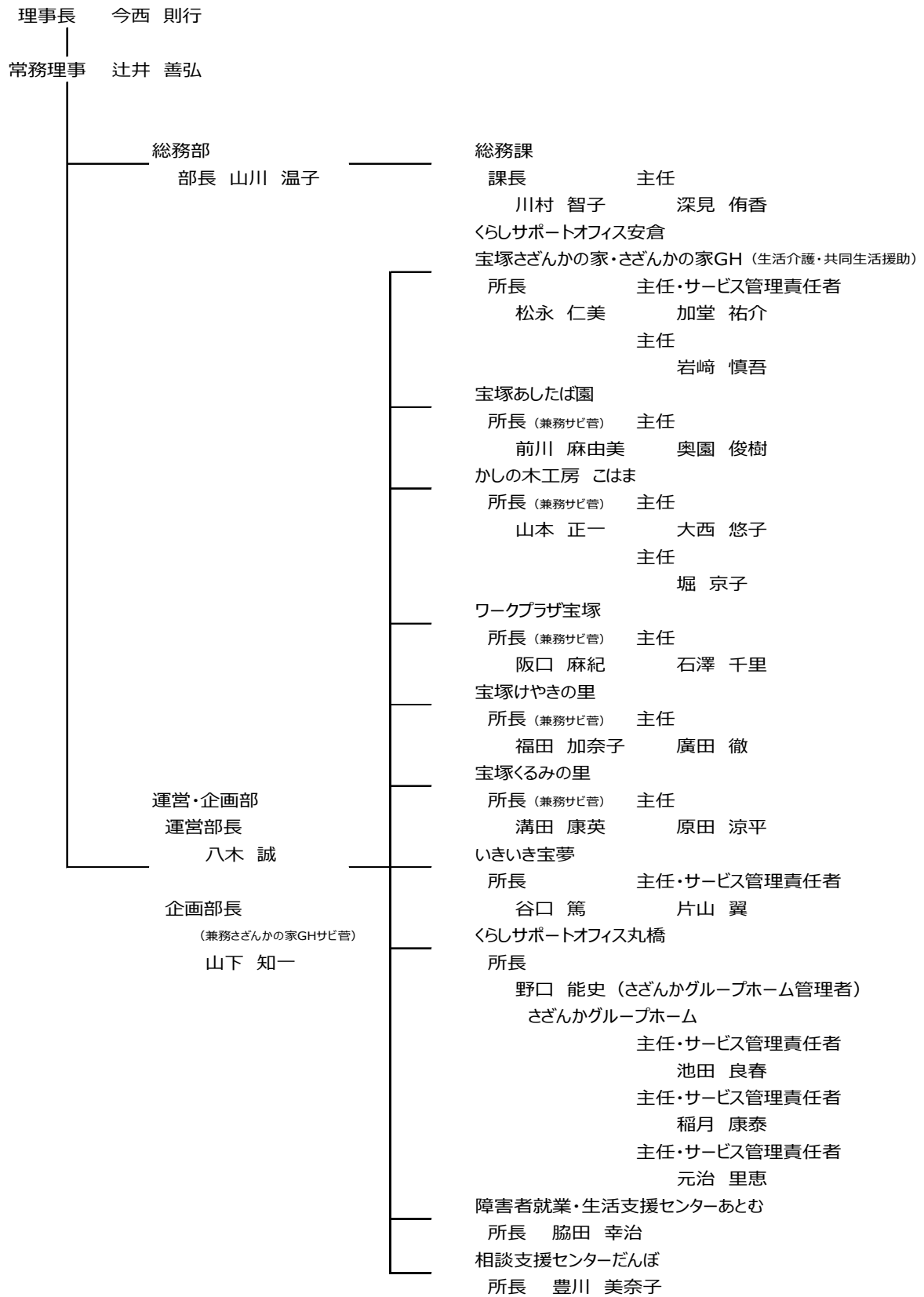
- ◎組織運営や労務管理等々、管理者として必要な知識や技術等を習得し、現場運営が円滑に責任をもって担えるスキルを身につけます。
 - ・コンプライアンス（法令遵守）を学びます。
 - ・組織統治（ガバナンス）の確立に向けて学びます。
 - ・財政基盤の安定等、制度や予算、経営について学びます。
 - ・経営管理者としてのマネージメント等を学びます。

⑥臨時職員の皆さんが学べる研修【講師：辻井常務】

* 目的、目標

- ◎社会福祉及び障害福祉の専門職として、日々の支援と福祉教育の理論や理念が必ずリンクすることを座学を通じて学ぶ機会にします。
今年度は、社会福祉及び障害者福祉の歴史的背景を確認し、人を大切にする文化と社会福祉事業の変遷を学びにしたいと考えています。

社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会組織図



4. 各事業所計画

令和6年度 総務課 事業計画 山川 温子

基本方針
<ol style="list-style-type: none">1. 継続可能な経営を目指し、具体的な数値目標を提案していきます。2. 障害者総合支援法に関する情報を各事業所の管理者と共有して事業運営の確認を行います。3. すべての職員が心身ともに充実した状態で安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できるように情報の発信を行います。
重点目標
<ol style="list-style-type: none">1. 安定した経営ができるよう正確な財務分析から管理者に課題を示し、共に改善ができるよう提案します。2. 管理者を対象とした研修の実施や拠点巡回等を通して、各事業所の管理者と連携し適正な運営の確認を行います。3. ワークライフバランスの実践に向けて、一般事業主行動計画に基づき諸規程の整備や職員個別への情報提供を行います。
目標達成のための対応やとりくみ
<ol style="list-style-type: none">1. 月次の財務分析資料等を作成し、管理者と課題を共有しながら計画的に修繕積立金の積み立てを行います。2. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の情報を正確に把握し、各事業所の実態と照らし合わせて収入増に結びつけられる提案を行います。3. 就業規則や財務状況、支援費請求等について各事業所の管理者と情報を共有します。所定外労働の削減のため現在の働き方を見直し、多様な労働条件の整備を進めていきます。4. 両立支援等の情報を積極的に収集し、職員からの問い合わせに誠実・正確に対応します。また、次世代育成支援対策推進法に基づく目標として子どもが保護者である職員の働いているところを見ることができる「おとな参観日」の実施を検討します。

基本方針
<ol style="list-style-type: none">1. 利用者一人ひとりの思いやペースを大切に生活の支援を提供します。2. 利用者の個別の配慮や、一人ひとりの可能性に目を向けた支援を心がけます。
重点目標
<ol style="list-style-type: none">1. 24 時間 365 日を支える新しい支援グループの創設を行い、人員や運営の両面から、利用者が安心して生活が続けられるような体制と仕組みの整備を行います。2. 利用者の意思や選択を生活の中の仕事や余暇活動で大切に、利用者中心の支援の質を保っていきます。3. 生活介護の利用者状況や稼働率の推移を確認し利用者のご相談やニーズにお応えしながら収支改善を図ります。
目標達成のための対応やとりくみ
<ol style="list-style-type: none">1. さざんかの家と 4 つのグループホームを 1 つの支援グループとし、必要な人員や運営の体制整備を行います。2. 日常生活の場面や自治会活動等を通じて、利用者の意思確認や選択を大切にします。 また、利用者支援において支援の質を高める為の研修機会や会議を GH と通所事業所双方で行います。3. ①利用者の個々に必要な支援や将来的な希望を伺う相談援助や繋ぎの支援を行います。また、利用者の希望によって、通過型のサポートを行います。 ②GH の人員配置や加算などの見直しを行い、適正運営に努めます。

<p>基本方針</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりの想いを大切に、利用者個々のペースに寄り添いながら、日常生活の支援を提供します。 2. 職員は、利用者一人ひとりに合った支援が提供できるよう専門性を高めます。 3. 地域住民や地域の多様な団体と一緒に減災への取り組みをします。
<p>重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりが穏やかに安心できる時間や生活の中での楽しみごとを提供できるよう職員間で共有し、一つ一つの活動を見直して必要な支援を提供していきます。 2. 利用者の虐待防止、権利擁護に配慮した取り組みを行い、日々の支援に繋げていくと共に、職員一人ひとりが稼働率を意識した事業運営に関わる意識を持つことで、収支改善に繋がるように努めます。 3. 食事と防災の視点で地域住民や地域の多様な団体と地域貢献活動を実施します。
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 個々の特性やニーズの理解を職員間で共有し、利用者にとって安心して、穏やかに過ごし楽しむことができる時間や空間、活動やイベントを職員間で話し合い取り組んでいきます。 2. 所内では虐待防止、権利擁護の研修を行い、また所外の研修受講を通し専門性の向上に努めます。研修を通し日々の支援について振り返り、必要な支援とは何かを感じ、考え、支援につながるようなことができるようにして支援の楽しさを職員間で共有していけるようにします。 法人内外を含め、宝塚あしたば園の特色を知っていただき新たな契約を結び付けるよう努め、また業務の改善を行うことにより安定した事業運営の収益を確保していけるように努めていきます。 3. 地域の委員会やコミュニティに参加し、法人職員として積極的に減災の取り組みについて働きかけ、また、食と防災の講話を実施し、地域住民との共助が行えるよう働きかけていきます。

<p>基本方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりの生きる力を培い、その人の想いが叶えられるようにサービスを提供します。 2. 職員の専門性を高め、利用者の基本的人権を尊重した支援を行います。 3. 地域とのつながりを大切にし、交流の場を持ちます。
<p>重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 様々なニーズに対応できるように、日課や活動の計画に柔軟な発想をもち、サービスの質の向上を図ります。 2. 専門職として研鑽の機会を持ち、本人主体の支援を提供します。 3. 安倉地域の方との関りを大切にし、地域で行われている活動に参加して関係性を構築できるように取り組みます。 4. 事業運営が維持できるよう収入の安定化を図ります。
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (1) 日課や活動の目的を職員間で共有できるように支援会議や連絡会等を活用し、職員間でのサービス力向上に繋がります。 (2) 個別のニーズに耳を傾け、細やかな対応の下、安心した事業所利用ができるようにします。 (3) 利用者全員が参加する自治会活動にて創作活動等の場を設け、意思決定支援につなげます。 2. (1) 所内・所外研修の学びを支援に反映できるよう、フロア会議やモニタリング会議において支援の振り返りを行い、職員間での意見交換を活性化させます。 (2) 外部機関を含めたカンファレンスや嘱託医等の専門職研修を活用し、自事業所のサービスの見直しの機会とします。 3. (1) 利用者が地域の方と交流を楽しめる場ができるよう、行事やイベントでの地域交流を計画します。 (2) 専門職同士の分野を超えた顔と顔の繋がりができるように、社会福祉法人連絡協議会や社会福祉協議会とのつながりの場を持ちます。 4. 定員数を30名から20名に変更することで改善された稼働率が適正かつ100%に維持できるように、法人内外の異動等も検討しながら、本人の望む生活が実現できるサービスにつなげます。

<p>基本方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりのライフステージにあった環境を整えていきます。 2. 事業所職員の意識の向上と、意欲の向上を図ります。 3. 地域との交流、連携に努めます。
<p>重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりのアセスメントをしっかり行い、目標にあった作業やプログラムの提供を行います。また、特色のある選ばれる事業所作りを行う事で稼働率の向上に繋げていきます。 2. 職員は、研修に積極的に参加し知識や技術を学び、それを共有し実践に活かしていきます。職員全員で利用者一人ひとりを支える、チーム支援の大切さを身に付けていきます。 3. 地域のつながりを意識した活動を行っていきます。地域の方に障害のある人の暮らしを知ってもらえるような啓発をしていきます。
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (1) アセスメントをしっかり行い、ワーク独自の作業工賃評価表を活用する事で、一人ひとりの目標にあった分かりやすい環境（作業内容や、作業量等）を可視化する事で、達成感や自己肯定感に繋げていき、次のステップに挑戦するきっかけ作りを行います。 (2) 1日の活動の中に「健康」「作業」「余暇」を取り入れ、体力維持、機能維持を行いながら、自分のペースで日々を過ごせるようにして行きます。また、「安心・未来シート」を活用し、利用者の体力低下、機能低下等の変化に一早く気付き対応できるようにしていきます。 「仕事も遊びも一生懸命」の合言葉の元、仕事だけではなく、余暇の充実を行い楽しい経験を積む事で、また明日もワークで頑張ろうと思える環境作りを行っていきます。 2. 研修内容を報告し、職員間で知識・技術の向上を図り、支援に反映できるようにします。 また、日々の支援の中でチーム全員で悩みや考えを共有し、お互いの価値観を尊重しながらチーム支援の重要性や、楽しさを全職員が感じられるようにしていきます。 3. 地域の方々に利用者の事や、事業所の活動を知って頂く取り組みとして、お祭りやイベントには積極的に参加していきます。また、阪急山本駅やコンビニ、公共施設に、「とりくみのまとめ」や法人広報誌を配布し、挨拶や情報提供をしてもらえるようにしていきます。

<p>基本方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 多様な活動を通じて、利用者それぞれが個性を発揮し、認められる事によって、社会生活において自己実現出来るよう支援します。 2. 豊かな生活を過ごす為に、各職員が創造性を発揮したプログラムを提供していきます。 3. 地域貢献を果たせるよう、より多くの販売やイベント、行事等に積極的に参加し、理解と啓発を深めていきます。
<p>重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「交流から一体化へ」 2. 「個別支援計画に基づいた根拠ある支援の徹底」 3. 「収支」の黒字化
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 昨年9月にかの木工房こはまと、めふプラザが事業統合し、新しい事業所として、利用者と職員の交流を始めていきました。今年度、真の意味での一体化を目指します。まずは2月に事務所を一本化し、常時職員間でコミュニケーションを図れる環境を設定しました。トップダウンではなく、現場職員の意見を引き出し、より具体的な策を実行していき、共通した価値観・倫理観の醸成に努めます。 2. 日中事業所の中で、最も利用者の所属人数が多い事業所となります。職員間で支援にばらつきが出ないよう、個別支援計画に基づいた根拠のある支援を徹底していきます。 サービス管理責任者・主任を軸に、連絡会やフロア会議等を活用して、支援計画を基にしたPDCAサイクルを必ず実施し、全職員の意識変容を行います。 職員本位の狭い視点ではなく、豊かな生活実現の為に関係機関と連携した広い視野での考えを意識付け、実施していきます。 3. 統合してからの平均稼働率（9月～1月）は84.9%でした。次年度は平均稼働90%以上を目指します。具体的には年度当初に2名の新規利用者の受け入れをします。又、法人内異動を視野に入れ、他事業所からの実習受け入れを開始します。統合した事により、活動の選択肢が広がったメリットを活かし、既存利用者にも魅力あるプログラムを提供していく事で稼働率のアップに繋げていきます。

<p>基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の基本的人権を尊重し、一人ひとりの心身の状態に応じた支援を行い、安心して安全なサービスを提供します。 ・地域での活動を継続し、地域での居場所づくりを広げていきます。
<p>重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者の権利擁護、意思決定支援を大切にします。 2. 利用者一人ひとりに向き合い、年齢や体力、疾患、行動特性、体調、気持ちの変化等に配慮した支援を行います。また、利用者の受け入れを行い、稼働率の100%を目指します。 3. リスクマネジメントに取り組み、怪我や事故を起こさない配慮を行いながら、きれいと気持ちが行き届いた心地よい空間づくりを行い、日々の活動の中でイキイキとした喜びを見つけていきます。 4. 地域の福祉事業所や児童館と交流を計画し、お互いに顔を見知った関係作りに取り組みます。
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (1) 日々の連絡会で支援についての振り返りを行うことで、活発に発言ができるようなチーム作りをし、適切な支援を目指します。 (2) 支援員は積極的に所外研修（オンライン含む）に参加し、研修報告を行う事で報告者自身の学びや理解を深めると共に、チーム全体の知識と技術の幅を広げていきます。 (今年度は主に介護技術を中心に身に付けていきます) 2. (1) 利用者のアセスメントをもとに、一人ひとりに合った支援が提供できるようケース検討会議を行い、支援内容の共有を行うと共に支援の質の向上を目指します。 (2) 利用者の生活全体を見据えた支援を行う為に、計画相談事業所との連携を図ります。また、新規利用者を年内に2名受け入れを行い、稼働率100%に近づけます。 (3) 障害ケアマネジメントにおける多職種間連携を意識した情報共有を行い、支援・介助方法を動画中で標準化するなど専門的な知識を基に必要な支援を提案・検討していきます。 3. (1) 事業所内外の整理・整頓・清掃・清潔を心がけ、衛生管理が行き届く環境を整えます。 (2) 利用者の特性や身体状況を把握し、その時々々の想いや希望をくみ取った、安心できる居場所づくりを行ないます。 (3) 一人ひとりの楽しみや興味に目を向け、イキイキとする時間、自然に意思表示が出来る場を育みます。 4. (1) デイサービスや児童館のお祭り、自治会のイベントに参加を計画していきます。 (2) くるみの里の行事を発展させ、外部からも参加できるように計画していきます。

<p>基本方針</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者一人ひとりの想いを大切に、生き活きた本人らしい生活を提供します。 2. 職員は、個別支援計画に基づいた質の高い支援が提供できるよう専門性を高め、権利意識が高く、より丁寧な対応ができるよう努めます。 3. 地域住民や地域の多様な団体といっしょに活動する機会を増やします。
<p>重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 2. 利用者一人ひとりが落ち着き、安心できる時間や生活の中での楽しみごとを提供していきます。日中、余暇、外出活動を通して本人の想いを引き出し、その想いに向けた生活ができるよう取り組みます。 2. 専門性のある支援が提供できるように会議で学びの機会を持ちます。職員同士が支え合い、指摘し合い、自由に意見が言える風通しのいい事業所作りをしていきます。 3. 地域住民や地域の多様な団体と積極的に交流の機会を設けます。交流の中で何か地域貢献できるものがないか模索していきます。 4. 現在35名の契約者の為、計画的に定員充足に向けて動いていきます。
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 本人らしい生活を提供できるように日中、余暇、外出活動の充実を図ります。活動を通して利用者の生活を見つめ直し、興味や楽しみごとが増えていけるよう取り組んでいきます。また、入院中や退院後の利用者支援についても様々な状況を想定して対応策を検討していきます。 2. 虐待防止、権利擁護の研修を定期的に行い、虐待を容認しない風土作り、職員間のコミュニケーションが円滑になり、利用者が大切にされていると感じる環境を作っていきます。職員との個別面談を通して、よりよい支援について深め合い、対人援助者の基本を高めていきます。 3. 地域の集まりやコミュニティに積極的に参加し、利用者や職員が地域の一員として認識できるよう働きかけていきます。働きかけの中でいっしょに何かできないか提案していきます。 4. 令和6年度中の契約者40名の受け入れに向けて、計画的に相談支援事業所と調整を行い、早い段階で定員を満たすことができるよう取り組みます。

基本方針
<p>障害のある人達1人1人が主体的に地域で生活出来るように、住み慣れた宝塚の街で、24時間365日の生活を支援していきます。又、利用者の人権と個性を尊重した支援が行えるように、より豊かな人間性の醸成と、専門性を高めていく事に職員は努めていきます。</p>
重点目標
<ol style="list-style-type: none"> 1. ホームで提供するサービス業務の標準化を図るとともに、利用者一人ひとりの人権や個性を尊重できるホーム運営、個別支援計画に基づいた支援を深めていきます。 2. サービス提供と共に、職員一人一人が、事業運営に携わっている意識を持ちながら業務の改善を図り、固定費の削減に努めます。 3. 収支改善の取り組みとして、重度障害者支援加算、日中支援加算、人員配置体制加算の取得に向けて取り組んでいきます。 4. ホームの衛生管理と、利用者の健康管理について確実に取り組んでいきます。 5. 季節毎に行事を企画し、地域を巻き込み啓発も見据えて進めていきます。また地域連携推進会議を開催します。
目標達成のための対応やとりくみ
<ol style="list-style-type: none"> 1. 各ホームの支援環境の見直しを引き続き進めて行き、サービス提供のばらつきを無くしていくと共に、利用者のアセスメントの見直しをさらに進め、本人にとって本当に必要な支援内容を盛り込んだ個別支援計画を作成し、それに則った支援を行っていきます。 2. 利用者に安心してホーム利用してもらえる環境整備を進めていき、安定した利用に繋げていくことで、収支のバランスが保てるよう努めていきます。また日々のホームの支援上でも、固定費の見直しをしていく事で収支改善に努めます。 3. 新設したさざんかの家グループホームも含め法人全体として収支改善に繋がるよう重度支援加算の取得を前期の内に進めます。日中支援加算、人員配置体制加算については障害福祉課に加算取得条件の確認を行いながら、確実に取得できるように努めていきます。 4. ホーム内、利用者の居室の清掃をはじめとした衛生管理を確実にを行います。また、日々利用者の健康状態を把握して、体調変化の早期発見に努めます。 5. 夏祭りや焼き芋大会を行い地域に発信し、事業所理解を深めていただけるように進めて行きます。また2か月に1回行われている全体保護者会に有識者を招き、地域連携推進会議として実施していけるよう調整していきます。

<p>基本方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就労を希望する障がいや疾患のある宝塚市民の方々に対して、関係機関とのネットワークを活用し、就業相談、職業準備支援、定着支援を行うと同時に就業に伴う生活支援も総合的に行います。 2. 企業に対して、雇用啓発・継続雇用のための情報提供等をはじめ障がい者雇用に関する相談等を行い、雇用促進が図られるように努めます。
<p>重点目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就業・生活に関する相談支援の充実 2. 職場定着支援の強化 3. 様々な関係機関との連携強化 4. 雇用・体験実習等の受入れ企業の開拓の推進 5. 宝塚市障害者就労支援事業の充実
<p>目標達成のための具体的なとりくみ(抜粋)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就労を希望されて相談に来られたご本人やご家族と「はたらく」に向け一緒に考えながら進めていき、長く安定した就業生活が実現できるように支援をしていきます。 2. 「就職」が到達点ではなく、安定して「働き続ける」ための支援を重視し、面談や職場訪問等を通してサポートしていきます。また、事業主に対しては職場適応や雇用管理に関する支援を行い職場への定着を目指します。 3. 宝塚市内の各行政機関をはじめ、西宮公共職業安定所や兵庫障害者職業センター等の労働行政関連機関、福祉事業所等と連携し情報共有、ケース会議等を行い、雇用前支援から定着支援までのトータルな支援を行います。 4. 宝塚市内の企業を始め、近隣の企業等に対して、「障がい者雇用」や「体験実習受け入れ」の説明をし、障がいのある方に対して雇用や就職に向けた経験を得る機会を作るために啓発・促進を目指します。 5. 今までの事業内容を改めて振り返り、限られた人材の中で、宝塚市における就労支援事業がより充実するように取り組みます。

基本方針

1. 利用者一人ひとりの思いを大切に、それを共有し、その思いの実現に寄与する相談支援を行います。
2. 地域に根差した相談支援事業所となるべく、広く地域の方々への啓発に努めます。また、地域の社会資源としての役割を果たします。

重点目標

1. 宝塚市第5地区における課題の把握に努めます。把握された課題は地域の関係機関と共有し、解決を目指します。
2. 障害者ケアマネジメントに基づく支援を展開します。
3. 精神科病院や入所施設からの退院支援に取り組みます。また、退院された後の生活の安定をはかります。

目標達成のための対応やとりくみ

1. 個別ケースの相談を通じて地域に共通した課題の把握を行います。認知された課題は地域の関係機関と共有し、解決に向けた方策をともに考え、実践に移します。
2. アセスメントに基づくニーズの抽出と、ニーズを満たすためのサービス（フォーマル・インフォーマルともに含む）調整については速やかに対応できるよう心掛けます。
3. 精神科病院に対して行う地域移行支援事業の受け入れの提案は継続してこれを行います。要望があった際には速やかにサービス利用ができるよう調整をはかります。その他、地域移行支援事業の対象施設からのサービス利用の要望については、適切にこれに応じます。退院後の生活の安定についても、関係機関との連携のもと、これを支えるべく支援を行います。

5. 会議・委員会・プロジェクト (PT) 等

令和6年度 運営形態

	会議等名称	主	メンバー
事業運営に必要な会議等	評議員会・理事会	理事長	評議員 理事・監事
	経営会議	常務理事	理事長 各部長 *会議日程 毎週1回開催 (常務理事より提案)
	事業運営会議・虐待防止委員会 【所長・課長会議】 司会・記録輪番制 次第書作成及び資料準備は、持ち回りで行う。	部長	各部長 各所長・課長 *会議日程 毎月2回開催 第2木曜日(連絡会) 13:30~15:30 第4木曜日(協議) 13:30~15:30
	総務部会議	総務部長	川村 深見 三神 阿部 安藤 *会議日程 毎月1回開催
	サービス提供会議 【主任、サビ管、相談支援専門員会議】 支援、サービス提供等についての情報共有 検討協議事項：・-8開所の原案検討・提案 ・進路、異動等 ・中核的人材としての認識	山本 福田 溝田	深見 加堂 岩崎 奥園 廣田 石澤 堀 大西 原田 片山 稲月 元治 池田 (だんぼ1名) *会議日程 毎月1回開催
事業運営に必要な課題別検討PT・委員会	プロジェクト (通称PT)		
	人材確保・育成・定着PT 実習受け入れ関連も含む OJTについても進める。	松永 (山下)	前川 加堂 片山 (総務課) *会議日程 随時
	広報・啓発PT 法人広報誌の発行 法人HPの活用等法人の広報・啓発活動を進める	阪口	川村 片山 稲月 *会議日程 月1回
	キャリアアップPT 施行されて3年間が経過した人事制度の精査	野口	大西 岩崎 奥園 藪内 渡部 *会議日程 月1回
	委員会		
	行動計画策定委員会 事業所の役割の明確化、あるべき事業形態への移行を踏まえ、 第3期行動計画の策定も意識し検討する。	八木	山川 山下 山本 野口 豊川 脇田 *会議日程 月1回
	検証・改善委員会 ヒアリング、事故報告の検証、改善⇒提案 不適切な支援等につながる事案の検証、改善⇒提案	谷口	堀 廣田 石澤 以下、各事業所担当者 _____ (さざんか) _____ (かしの木) _____ (あしたば) _____ (GH) _____ (けやき) _____ (ワーク) _____ (いきいき) _____ (あとむ) _____ (くるみ) _____ (だんぼ) *会議日程 月1回
	事例検討委員会 支援実践事例をもとにケース検討を行うことで、 障害者ソーシャルワーカーとしての援助観を醸成 させることを目的とする。	前川	溝田 池田 原田涼 元治 以下、各事業所担当者 _____ (さざんか) _____ (かしの木) _____ (あしたば) _____ (GH) _____ (けやき) _____ (ワーク) _____ (いきいき) _____ (あとむ) _____ (くるみ) _____ (だんぼ) *会議日程 月1回
	すこやか委員会	溝田	看護師 栄養士 渡部 藤原 源野 佐野 藪内 木水 荻原 小濱 佐野 *会議日程 2か月1回

令和6年度 運営形態-②

役割等		6年度	
		主	メンバー
各種窓口	連絡等担当窓口 清掃業務担当 自主生産担当	加堂 大西	
	職場内研修 【心理士研修】金井先生 【作業療法士研修】幸福先生 有吉先生 【Dr研修】中井先生 孫先生 松本先生	松永 原田 福田 谷口	
他機関での社会福祉活動・派遣・協力	兵庫県知的障害者施設協会 協会本部役員 人材確保委員会委員長 兼 研修委員会委員長 のじぎくスポーツ大会 阪丹但地区役員	辻井 福田 なし	
	宝塚市区分認定審査会	八木	
	施設入所者互助会	谷口	
	宝障懇 理事会 定例会	山川 溝田	
	障害者週間記念事業	脇田	
	自立支援協議会 全体会 しごと部会 地域移行Gr		八木（法人）・豊川（相談） 阪口 脇田 田坂 大平
	ボランティア活動助成 配分委員会委員	山本	
	一般社団法人 宝塚市共同受注窓口 グッドジョブ 理事	阪口	ワーク、かしの木、めふ、けやきの里 担当者を1名 月1回定例会
	宝塚市社会福祉法人連絡協議会	廣田 藪内	地域貢献部会メンバー 防災部会メンバー
	宝塚市差別解消地域連絡協議会	前川	
	宝塚雇用促進連絡協議会	脇田	
	宝塚給食施設研究会 研究会役員	藪内	
	宝塚栄養士会 役員	藪内	
	法定研修講師 兵庫県 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 研修講師 兵庫県 強度行動障害支援者養成研修 研修講師	松永 片山 辻井 山下	
	兵庫県相談支援ネットワーク 兵庫県障害福祉人材育成検討会議 検討会委員	辻井	
	兵家県社会福祉研修センター 兵庫県社会福祉研修委員会 研修委員	辻井	
	兵庫県社会福祉経営者協議会 青年部会員	山川	
	兵庫県施設保育士養成協議会 副会長（障害児者支援施設担当）	辻井	
	非常勤講師 関西大学・相愛大学・園田学園女子大学 神戸常盤大学・甲南女子大学・頌栄短期大学 関西保育福祉専門学校・兵庫県立阪神昆陽高校	辻井 山下	
	他法人理事・評議員 社会福祉法人福成会 評議員 社会福祉法人宝塚いくせい会 評議員	辻井 辻井	

事業計画

<p>基本方針</p>
<p>現場の中心的役割を担う自覚を持ち、利用者サービス・支援提供の在り方等を総合的に推進する為の会議運営を行っていきます。</p>
<p>重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 主任業務の役割と役職者としての認識の向上 2. 各日中事業所（生活介護事業）の月－8日開所に向けての準備、実施 3. 利用者のニーズに応じた、進路・事業所間異動等の調整
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 本来あるべき主任（サービス管理責任者）業務の役割等について、確認・共有を行い、各現場の支援サービスの質を高めていきます。又、役職者としての自覚を持ち、常に事業運営を意識した思考・働きが出来るよう、プレイヤーからマネージャーへの意識変換の必要性を共有していきます。 2. 昨年度、当会議でグループホームの日中利用者を対象とした各日中事業所の祝日開所の具体案について協議し、利用開始が実現しました。今年度はさらに安定した事業運営の継続を目指し、本格的な月－8日の日中事業所開所に向けて、具体的案の検討・議論を進めていきます。 3. 昨年度まで利用者の事業所間異動等の調整を担っていた進路・異動等委員会の協議機能を統合して、管理者主導ではない調整の仕組み作りが出来るよう議論していきます。必要に応じて横断的な情報共有を行い、各事業所の特色を明確にして、利用者のニーズに応じた活発な異動・配置が出来るよう検討します。

事業計画

基本方針
<p>永続的な人材確保を実現するために、大学及び専門学校等（以下、養成校と記す）の就職活動を行う学生をターゲットに障害者福祉の啓発を行います。</p> <p>人材確保活動のシステム整備を行います。</p> <p>確保と育成及び定着が一体であることを認識した活動を計画し実施します。</p>
重点目標
<p>第一に、学生たちが障害者福祉を知る機会を持つ取組を行い、それが法人と養成校との連携を構築し、養成教育を受けた人材が毎年受験することを目的として、5～10年後を見越した仕組みを計画、実施していきます（計画開始より10年目）。今年度の新卒採用者目標は10名。</p> <p>第二に、入職した新人職員及び全法人職員に対し、社会福祉従事者の援助観の醸成及び、仕事のおもしろさを追求できるような法人研修を行います。また、コミュニケーション豊かな法人組織づくりを構築するため職員交流の機会を設けます。</p> <p>上記目的を達成するため、広義に3つの役割を計画し進めていきます。</p>
目標達成のための対応やとりくみ（詳細別紙）
<p>1. 人材確保</p> <p>（1）各種就職フェアへの参加【5月・6月・8月・3月】</p> <p>（2）福祉系および保育士養成校との連携（実習受け入れ・見学対応を含む）</p> <p>（3）法人就職説明会【7月・9月】</p> <p>（4）採用試験【5月・8月・10月】</p> <p>2. 人材育成</p> <p>（1）法人職員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全職員対象の研修（フォローアップ研修） 法人職員全体で経験や年齢を超えて、共通の話題等を学ぶ機会を作ります。 ・Aグループ（基礎研修） Bグループ（実践研修） Cグループ（実務研修） Dグループ（専門職研修） Eグループ（運営研修） <p>臨職グループの6つのグループ編成で実施予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内定者研修 座学3回（R7年1月・2月・3月）と現場研修5日回（3月）を予定。 <p>（2）職員交流の機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任職員歓迎会・永年勤続表彰式・内定式・入職式・交流研修 <p>3. 人材定着</p> <p>（1）スーパーバイザー派遣の取り組み</p> <p>各事業所で開催されるO-JT（事業所内研修及び支援会議等）において、各事業所管理者は、本プロジェクトに対し、スーパーバイザーの派遣要請をすることができる。</p>

(2) 先進事例の取り組みを学ぶ機会

兵庫県内で活力ある事業運営を展開している法人及び事業者を訪問見学し、職員確保・育成・定着の取り組みを紹介していただく。学び得た内容の中で法人にフィードバックできるところは、計画に盛り込み、随時 PT 事業計画に盛り込む。今年度は『社会福祉法人福成会』を訪問する。



令和6年度 人材確保・育成・定着 PT 年間計画
 ～令和6年度 法人研修 スケジュール～

人材確保・育成・定着 PT

1. 受講者編成 (グループ分け)

グループ	研修名	受講者
A (23)	ファースト 松下氏	辻川朔良 吉岡祐貴 関口優佳子 大藪佳音 井上七星 宮本愛好加 浦圭佑 溝口力駆 森迫美晴 河野ひとみ 松本怜菜 三木彩衣 八代裕也 新宮陽菜 宮城未来 池村美里 穂崎紗羅 黒田英里 清水里帆 山崎春萌 平岡未有 永田悠 松浦楓華 玉城結衣 石川 浩
B (23)	リーダー 中村氏	津田亮 山口真実 松本龍 生田礼莉 田野博士 吉備聖太 明石伊織 藤本大輝 清水雄亮 駒田一成 吉里亮 村田宏樹 住田侑翼 下千映子 下里政博 小堀貴嗣 刀根則子 横山比出子 松本康道 高橋香 岩崎美音
C (22)	ブラッシュアップ 島氏	坂本鮎実 古田久美子 趙鏞光 中村丈二 山崎亮 石塚睦之 小形和恵 川合利尚 中越美加 守田卓司 原田靖貴 古味洋子 森川三子人 三善雅夫 野田太地 武市裕介 後中高典 岩崎優大 広瀬哲治 豊田篤史 佐藤舜 北早紀子
D (19)	スペシャリスト 森井氏	大平恭徳 西あかね 松尾芳美 岸本朋子 田坂真樹 藤井美保 押部千秋 藪内一美 木水典子 渡部奈美 源野智子 藤原孝子 小濱香 代子 佐野由美子 萩原美香 三神文恵 阿部かおり 安藤清美 佐野智絵
E (25)	マネジメント 宮崎氏	山本正一 溝田康英 谷口篤 脇田幸治 福田加奈子 松永仁美 豊川美奈子 前川麻由美 野口能史 川村智子 堀京子 原田涼平 片山翼 阪口麻紀 岩崎慎吾 大路明生 稲月康泰 廣田徹 深見侑香 池田良春 加堂祐介 元治里恵 奥園俊樹 石澤千里 大西悠子

2. 年間スケジュール (案)

グループ	開催日・時間	場所	テーマ (仮)	講師
A	6月15日(土) 10:00～12:00	宝塚市総合福祉センター 大ホール	援助観の基礎視点 ～仕事の魅力～	育成事業所 松下祐介氏
B	7月20日(土) 10:00～12:00	宝塚市総合福祉センター 大ホール	本人理解と意思決定支援	一羊会 中村喜弘氏
臨職	8月17日(土) 10:00～12:00	宝塚市総合福祉センター 大ホール	社会福祉及び障害福祉の 歴史的背景と変遷	宝塚さざんか 福祉会 辻井常務

C	10月19日(土) 10:00~12:00	宝塚市総合福祉センター 大ホール	チーム形成 ～スーパービジョンの手法～	福成会 島 祐貴 氏
D	11月16日(土) 10:00~12:00	宝塚市総合福祉センター 大ホール	障害者ソーシャルワーカー	神戸あゆみの会 森井 計智 氏
E	12月21日(土) 10:00~12:00	宝塚市総合福祉センター 大ホール	運営研修(マネージメント) ガバナンスの確立	明桜会 宮崎 泰生 氏

・法人全体研修について

Z 研修 (日程案)

1 回目 8月 31日(土) 9:30~12:00

2 回目 9月 14日(土) 9:30~12:00

・交流研修

日程(案) コンサルテーションプロジェクト

	開催日・時間	会場		受講者			
I	7月12日(金) 13:30~15:30	いきいき宝夢 ホール	A	津田亮 松浦楓華 河野ひとみ 穂崎紗羅 清水里帆 玉城結衣	6名	廣田	山本
	10月11日(金) 13:30~15:30			松本龍 山崎春萌 関口優佳子 溝口力駆 森迫美晴			
	1月10日(金) 13:30~15:30		B	生田礼莉 永田悠 吉岡祐貴 宮本愛好加 黒田英里	5名	大西	谷口
II	7月19日(金) 13:30~15:30	いきいき宝夢 ホール	C	生田礼莉 永田悠 吉岡祐貴 宮本愛好加 黒田英里	5名	大西	谷口
	10月18日(金) 13:30~15:30			田野博士 松本伶菜 新宮陽菜 平岡未有 浦圭佑			
	1月24日(金) 13:30~15:30		D	吉備聖太 山口真実 辻川朔良 宮城未来 池村美里 石川 浩	6名	加堂	溝田
III	7月26日(金) 13:30~15:30	いきいき宝夢 ホール	E	吉備聖太 山口真実 辻川朔良 宮城未来 池村美里 石川 浩	6名	加堂	溝田
	10月25日(金) 13:30~15:30			岩崎実音 井上七星 大藪佳音 八代裕也 三木彩衣			
	1月31日(金) 13:30~15:30		F				

3. スーパーバイザー派遣の取り組み

・各事業所で開催される O-JT（事業所内研修及び支援会議等）において、各事業所管理者は、本プロジェクトに対し、スーパーバイザーの派遣要請をすることができる。

スーパーバイザーとは、支援実践における各種課題の解決に向け、ソーシャルワークを基軸に据えた考察方法や実践方法についてコーチングを行うもの総称。

4. 令和7年度新卒内定者研修等 スケジュール

行事名	開催日	場所
内定式	令和6年12月7日（土）	宝塚ホテル
第1回研修	令和7年1月17日（金）	宝塚市総合福祉センター 大ホール（予定）
第2回研修	令和7年2月14日（金）	宝塚市総合福祉センター 大ホール（予定）
現場研修	令和7年3月 12日（水）13日（木）14日（金） 17日（月）18日（火）	各事業所
第3回研修	令和7年3月19日（水）	宝塚市総合福祉センター 大ホール（予定）
入職式	令和7年3月29日（土）	宝塚市総合福祉センター 大ホール（予定）

5. 先進事例の取り組みを学ぶ機会

（1）訪問先

社会福祉法人 福成会

（2）目的

- ① 法人見学
- ② 人材確保の手段を学ぶ
- ③ 職員育成研修の手法を学ぶ
- ④ 職員交流

（3）日時

令和5年9月6日（金）午後

6. コンサルテーションプロジェクト 人材定着の取り組み

（1）目標

・各職員が所属する事業所のみならず、他の事業所の管理者や職員とも話をする機会を作り、

様々な情報交換や相談し合うことができる関係性の構築を狙いとする。

- (2) 対象
 - ・入職 1 年目から 6 年目までの職員と担当する役職者
- (3) スケジュールおよび方法等
 - ・別紙詳細計画書参照

7. 「体系的経験値教育」への協力と参加

(1) 趣旨

今年度より、園田学園女子大学の授業科目に「体系的経験値教育」が創設される。この科目は、同大学において教育学部で学ぶ学生が、学年を問わず、社会福祉施設にて行われているイベントや各種活動に参加することを授業の一環として行うというもので、受け皿となる社会福祉施設が必要であり、当法人に依頼があったものである。

(2) 目的

大学側としては、教室で学ぶ理論と同時に実践を体験することが社会福祉を理解する一番の近道であると考えられており、私たちのニーズである福祉啓発及び人材確保にもつながる取り組みであるため、積極的に協力していきたい。

(3) 手段

- ① 法人内通所施設において取り組まれている各種活動やイベントを抽出し、整理して大学側にお示しする。
- ② 各事業所において窓口担当となる職員を選任する。
- ③ 受け入れる方法について、大学側との調整を行い、スケジュール化を行い実施する。

8. 障害福祉啓発活動と人材確保

(1) 非常勤講師活動

山下企画部長が、関西保育専門学校から非常勤講師の依頼を受託している。授業で登壇するとともに、障害福祉啓発と人材の確保につながることを狙いとする。

(2) 各種養成校でのゲストスピーカー活動

今年度もご依頼のある保育実習前指導や社会福祉施設の運営に関する講演などには積極的に職員を派遣し、啓発に努める。

事業計画

基本方針
1. 法人の広報・啓発活動を進めます。 2. 法人の活動や取り組み内容を「見える化」していきます。 3. 上記 1.2.について法人職員全員で進めていけるようにします。
重点目標
1. 法人広報誌を年 2 回発行します。法人 HP を各事業所年 3 回以上更新します。 2. 法人広報誌や法人 HP の活用、その他の方法について検討を進めます。 3. 法人広報誌や法人 HP、その他広報・啓発活動について法人職員全員に意見を募ります。
目標達成のための対応やとりくみ
1. 法人広報誌を年 2 回発行します。法人 HP を各事業所年 3 回以上更新します。 ①1 ヶ月に 1 回会議を開催し、7 月と 1 月の年 2 回、法人広報誌を発行します。 ②法人広報誌の内容は、(1)事業内容に関すること、(2)事業所取り組みに関すること、(3)職員に関するこ と、(4)利用者に関すること、(5)後援会に関することの大きく 5 つのカテゴリーから展開させていきます。 ③適宜、各事業所での取り組みや状況が伝えられるよう作業部会を持つなどして、4 月、10 月、1 月頃 の年 3 回以上の更新を進めていきます。 2. 法人広報誌や法人 HP の活用、その他の方法について検討を進めます。 作業部会や研究会等の実施を行い、見せ方の研究をしていきます。 3. 法人広報誌や法人 HP、その他広報・啓発活動について法人職員全員に意見を募ります。 適宜、アンケート調査の実施等を行います。

事業計画

<p>基本方針</p>
<p>施行されて3年間が経過した人事制度の精査を行い、質の向上に繋げていきます。</p>
<p>重点目標</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 各グレード表の見直しを進めていき、個人目標シートに落とし込むことでより職員の評価が可視化、明確化出来るようにして行きます。 2. 個人目標シートにおける情意、コンピテンシー評価に各グレード表を盛り込むことで上司の評価のバラつきを防ぎ、より明確な根拠を持った評価を職員に伝えられるようにして行きます。
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. この3年間で現場職員が抱えている人事制度への思いの汲み取りを前期に行います。 その内容を元にグレード表へ反映させていくことで双方が納得した評価として受け止め、自己研鑽への繋がっていく事を狙いとします。 キャリアアップPTの集まりは各事業所からのアンケートの集約の共有と改善案の協議を行うことを主な目的として実施します。年間計画に基づき上記内容について8月中を目処に完了させます。 2. 後期ではグレード表の個人目標シートへの盛り込みについての協議を主に進めていきます。 また個人目標の立て方についても併せて精査し、法人全体で評価の根拠をより明確化出来るように進めていきます。

事業計画

<p>基本方針</p>
<p>第2期行動計画に挙げられた優先される課題の実現や改善に向けて具体的な取り組みを示すとともに、第3期行動計画策定のための方法や手順等を整理します。</p>
<p>重点目標</p>
<p>1. 第3期行動計画の策定に向けた課題集約 令和5年度の取り組みの総括も踏まえた上で、法人すべての拠点や事業の今後の在り方について、法人が抱えている様々な課題を検証した上で、新たな課題の抽出を行い、第3期行動計画の策定準備をしていきます。</p> <p>2. 利用者の地域生活を支える仕組み作りの推進 「利用者一人ひとりに深く寄り添った24時間の支援体制」の実践を進めている、「さざんかの家支援グループ」の取り組みや、これまでの各事業所での活動を検証しながら、次の新しい支援グループの立ち上げの準備を引き続き進めていきます。</p>
<p>目標達成のための対応やとりくみ</p>
<p>1. これまでの実践や検討等で明らかになった課題や、社会環境の変化も踏まえた上で、利用者のニーズを満たすことが出来るような事業所運営を進めるために、改めて各事業所が抱える課題や、持っている特色、強みの抽出を行います。その結果を踏まえた上で、利用者を選択してもらえる充実した支援環境の整備と共に、法人全体で持続可能で効率的な事業運営が行える事業形態や、職員の配置などの提案を行い、今後取り組むべき行動目標の策定準備を進めて行きます。</p> <p>2. 利用者の地域生活を、全職員が相互に理解・協力しながら持続可能な仕組みで支え続けるために、「さざんかの家支援グループ」の事業運営や、すべての生活介護事業所の-8日の開所に向けての取り組み、検証を進める事で、次の新しい支援グループの立ち上げや、新たなサービス提供の実践に向けて、具体的な準備を進めていきます。</p>

事業計画

基本方針
法人内で起こる事故の横断的な把握を行い、事故原因の検証・改善を協議し、再発防止に繋がっていきます。
今年度の重点目標
1. 法人内で起こる事故の横断的な把握を行い、事故原因の検証・改善についての検討を行います。 2. 虐待防止チェックリストの実施から分析まで進む様に計画を立てて進めます。 3. 各事業所の虐待防止措置の取り組みが適正に行われる様にします。
目標達成のための対応や取り組み
1. ①各事業所で起こる事故を同一シートにまとめて、法人内で起こる事故の横断的な把握を行います。 ②起きた事故の中から、各事業所で起こりやすい要素のある事故を取り上げ、具体的な改善策について検討します。 取り上げる事故の基準として、持続性がありそうな事故/支援上改善が必要な事故/人為的なミスによる事故/結果が重大で、事業所のみでは再発防止が難しい事故などを取り上げます。 ③全事業所を巡回しながら予防策や支援方法等、取り組み内容を話し合います。 協議した内容を各事業所へフィードバックできるよう働きかけます。年度末には、1年間の事故報告のデータ分析を書面にし、報告資料として作成します。 2. 12月に虐待防止チェックリストを実施します。その結果の分析を行い、委員会内で分析を行い共有します。その分析結果を各事業所とも共有を行い、不適切な支援が行われない環境整備や職員の意識について働きかけを行います。 3. 各事業所での虐待防止研修の実施確認と共に、研修の取り組み内容の発表を行います。発表を通して委員会内で共有した内容について、全事業所へフィードバックを行うことで、事業所での虐待防止研修が深まっていく様に働きかけていきます。

事業計画

基本方針
<ol style="list-style-type: none">1. 各利用者の事例を通じて、本人中心支援の視点と考え方の確認を行います。ケースを通じて関係機関間での合意形成の重要性についての理解も深めます。2. 現場職員の建設的な意見交換を意識した、主体的な会議運営を行います。
今年度の重点目標
<ol style="list-style-type: none">1. 事例を通じて利用者の想いを知るきっかけにし、アセスメント、コンセンサスの重要性について深めていきます。2. ケースを通じて、各事業所間の横の繋がり・情報交換の場、顔と顔が見える連携を意識していきます。
目標達成に向けての取り組み経過及び内容
<ol style="list-style-type: none">1. 毎月第三水曜日の13:30～より、いきいき宝夢で対面で年間計画に沿って開催します。前期は、各事業所から利用者1名を選出し、発表します。後期は、その後の様子を振り返りの機会として報告してもらい、委員全員で共有し、今後の支援に繋げていきます。2. 各事業所の委員については基本、入職5年以内の職員を対象とします。事例を通じて利用者本人の想いに触れ、学び、よりよい支援にきっかけになるよう、意見が活発にでやすい雰囲気での運営できるようにしていきます。3. 貴重な法人内の現場職員が顔を合わせる機会として、ケース以外でも情報交換等、話し合える場としていきます。事業所間の各職員が刺激しあい、前向きに業務に励む事が出来る会議運営をしていきます。4. 委員会内で発表し、振り返りをした内容を事例集としてまとめ、現場職員がケースで悩んだ際の視点と考え方の一助になるよう取り組んでいきます。

事業計画

基本方針
1. 利用者も職員も共に健康で穏やかに過ごせるための環境を整えます。 2. 多職種連携を具体的に考え、協働する中で問題や疑問を共有し、より深い連携につなげていきます。
重点目標
1. 日々の生活の中で、気を付けたいこと・配慮してほしい事を看護師・栄養士からの視点で家庭や事業所に伝えていきます。その中で、新型コロナ・インフルエンザ等の適切な感染予防対策についても継続して伝えます。 2. 栄養士が中心とした防災訓練を各事業所で継続して取り組みます。 3. 他の委員会や看護師のいない事業所、グループホームと積極的に連携を考え、実践していきます。
目標達成のための対応やとりくみ
1. 健康な体作りをするために必要な情報を利用者・保護者、職員へ具体的に伝えるために以下の取組を行います。 ①すこやか新聞を発行します。 ②事業所での感染予防対策や家庭でできる予防対策の掲示物を作成し、発信していきます。 ③健康週間を作り、コミュニケーションを通して職員、利用者へ健康についての意識を広めていきます。 2. 栄養士・看護師視点の防災訓練を各事業所で行います。 災害時用衛生材料や食品の備蓄・管理を全職員が把握できるように、防災訓練の中で取り組みを行っていきます。 3. 事業所やグループホームからのニーズを集約した中で、必要な取り組みについては計画に落とし込み、実践していきます。