

2024年度（令和6年度）事業計画書

事業種 事業名 多機能型事業所 希望の家

1 施設を取り巻く現状と課題

(1) 事業の種類及び利用定員

就労継続支援 A 型 10名

就労継続支援 B 型 30名

(2) 区市町村等からの受託、補助事業等

現状、区市町村からの委託・補助事業はない。

就労支援事業所として今後の発展を目指す上で必要と思われる委託・補助事業等があれば積極的に検討していきたい。

(3) 地域における公益的な取組

①町内清掃（久保地区、下原地区のゴミ拾い活動）※月1回

②資源ごみ回収（久保地区）連絡があった際、回収

(4) 運営方針

通常の企業に雇用されることが困難な方が、自立した日常生活を行い、社会生活を営むことができるよう、従業員・利用者に対して就労の機会の提供を行う。また、就労を通じて、知識・能力・技術・社会性（挨拶、言葉使い等）・衛生面等の向上のために必要な訓練、その他の便宜を適切かつ効果的に行う。

さらに各種の法令順守、虐待等の防止を推進するとともに、国の施策、法令改正など福祉の情勢を把握し、従業員・利用者の意思及び人格を尊重して常に従業員・利用者本位の立場に立った福祉サービスの提供に努める。

① 人権を尊重し、従業員・利用者本位のサービスの提供を行う

② 個々の特性・要望を十分にくみとり適した仕事を提供する

③ より良い職場環境を築くとともに、連携を重視しチームケアに努める

④ 地域密着型事業所を目指すとともに、地域福祉に貢献する

2 施設の実施策と取組の方向性

(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

ア福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	<ul style="list-style-type: none"> ① 障がいの理解促進 ② 情報発信の強化
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ① 近年の障がいの多様化による突発的な言動は不明瞭な点が多く存在するものと感じる。障害に対する理解を一層深め、地域の方々や次世代の福祉現場を担う若い世代に福祉のよき所を知って頂く場がない。 ② 事業所の情報発信は法人のHPに頼る形となっており、事業所独自のPRがなされていない。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域の方々や若い世代に現在の福祉・障がいについて知って頂く場の提供が可能か模索し検討する。 ② 事業所単体もしくは事業所独自性のある発信方法や情報内容を模索し検討する。

イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策	<ul style="list-style-type: none"> ① 安心して働ける職場環境 ② 個々の専門性の向上
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ① 各職員の経験・年数に応じて職務分担を行うが、経験のある職員への業務過多が少なからず生じている。各職員がある程度の業務内容を把握し分担する必要がある。 ② 毎年ある定められた研修会には積極的な参加を推進している。しかし就労系や障がい別（主に精神障がい者）の研修が限られており、伴って参加する職員も年間で限られている。また、非正規職員は正規職員のようなキャリアパス制度がなく、成果や反省が見えにくい。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ① 現場の見える化（課題の抽出、課題の構造化等）を実施し、業務の洗い出しや見直しを行うとともに、改善に時間を要さないものから改善を進める。

	② 年間の研修計画に加え、専門分野の研修を独自に模索し、可能な限り積極的に参加する。
--	--

ウ職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実施施策	① 理念の浸透と実践 ② 他者を大切にする職場風土の醸成
現状と課題	① 法人理念に対しては頭でわかっている程度である。それに込められた意味や理解は乏しく、伴って理念のもと実践できているとは言えない。 ② 職場の人間関係や職場環境は概ね良好と言える。年齢や性別の違いからある程度の壁はできるものであるが、それを解決する「褒める」「支えあう」「信頼する」「感謝する」を意識し実践する。
取組の方向性	① 理念の浸透度や理解度を把握し、伴った行動・働きができていないかの確認方法を模索し検討する。 ② 各職員が「褒める」「支えあう」「信頼する」「感謝する」を意識し実践する。キャリアパス面談を活用し、これを実践できているか確認する。

エ業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策	① 笑顔で働ける施設 ② 心と身体健康管理
現状と課題	① 若年層、子育て層、高齢層と様々な職員が働く中、各々の抱えるストレスは大きいと感じる。特に子育て層や高齢層では育児・家庭の行事等の参加が多くなり、仕事と家庭の両立など、それに対応する職場環境の構築が必須となる。また、多様化する障害特性や事務的な業務も年々増えている傾向にある。 ② 多様化する障がい特性の対応や介護・医療的ケアが年々増し、業務負担は増えている。これらにより精神面の負担も蓄積される。年休取得も推進しているが、取得数にばらつきが生じている。

取組の方向性	<p>① 各職員間のコミュニケーション（会話する）を意識し実践する。皆が多くの職員へ声掛けすることでコミュニケーションの増加と支えあう心を育てる。必要に応じ面談の機会を設ける</p> <p>② 各職員間のコミュニケーション（会話する）を意識し実践する。会話からストレスの軽減を図る。また、年休取得数は絶対数（10日以上）を設け必ず実行し心と身体のバランスを整える時間を与える。</p>
--------	--

(2) 利用者児の生活を支えるサービスの質の向上

ア先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	<p>① 自己決定支援の充実</p> <p>② 職員の専門性の向上</p>
現状と課題	<p>① 近年ではどの従業員・利用者も多くの作業に携わり挑戦することを養っているが、特性や体力面を考慮しその決定や提案は基本職員サイドで行う形となっている。個別支援計画やモニタリングで個々の要望や意見を聞き出し反映させる必要がる。</p> <p>② 従業員・利用者の高齢化に伴う、医療的・介護的ケアが必要になりつつある。また、同時に近年増えている、精神・身体障がい者の受入れも行っている。</p>
取組の方向性	<p>① サービス管理責任者を中心に個別支援計画やモニタリングの充実させる。また、計画書の浸透・周知を図る取り組みを模し検討する。加えて意思決定支援や権利擁護等の研修会には積極的に参加する。</p> <p>② 各障がいの特性の理解などを目的とする研修会には積極的に参加する。また、合理的配慮の義務化により、利用者の障がい特性の多様化に伴って職員のスキルアップや柔軟な対応が求められるため、対象研修会への参加で、専門性の向上を目指す。</p>

イ安全安心で快適な暮らしを保証し、利用者児の満足度を高める。

実施施策	<ul style="list-style-type: none"> ① 働きやすい環境づくり ② 事故防止の強化
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ① B型事業所の築年数が20年を越え、さらに、少ない利用者からのスタートであった経緯から30名を就労させるだけの作業場や個別対応部屋がない。また、高齢化に伴う医療的・介護的ケア等に対応する事業所環境がそぐわなくなっている。 ② 事故や怪我、危険行動は職員間で共有し対応を検討しているが、未然に防ぐ取り組みの一環として活用されるヒヤリハットの提出件数が著しく少ない。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ① 作業場の確保と個別対応部屋の確保する（相談室を個別対応部屋、梨選果場をシーズン外で作業場に開放する）。 ② 就労をしている以上必ずヒヤリハットが潜んでいる意識を確認し、提出されたヒヤリハットを通してリスクマネジメントの意識を高める。

ウ施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実施施策	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域との繋がり構築 ② 地域から愛され必要とされる施設づくり
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ① 事業所独自の限られた行事やサポートサービスにより、地域と交流する機会が極めて少ない。 ② 地域住民との関りや接点は極めて少ない。伴って就労施設としての正しい認識がされているかも不明な状態。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ① A型は、スマイル広場を拠点として、利用者を知って頂き、イベントを定期的開催し地域との繋がり場として利用していく。地域貢献活動は継続して行うとともに、地域の資源ごみを回収にも行き地域との繋がり構築していく。

	② 地域からの必要とされる施設づくりとして地域のニーズを把握し、施設としてできることを検討し実行する。
--	---

(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立

収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	① 利用率の維持向上 ② コスト意識の醸成（経費の抑制）
現状と課題	① 医療を必要とした入院、精神障がい者の継続的な出勤の難しさ、ウイルスによる出勤停止等により、月の利用率は変化を繰り返している。また、A型B型ともに定員数を割っており新規従業員・利用者の確保が重要課題とされる。 ② 支援マニュアルにおいて当初予算を計上した冊子を全職員に配布している。概ね計画的な経費執行であるがスマイル広場に関しては収入と支出のバランスが悪く、経費の見直しを行っている。
取組の方向性	① 各々が抱える問題（健康面、家庭的な問題、精神面）をできる限りケアし解決の道を一緒に模索し検討する。 ② 事業所別、作業場別に経費の見える化を行う。特にスマイル広場は収入と支出のバランスを検討し、収入増加・来客数増加に向け、スマイル広場でのイベント開催、SNSを活用したPR活動を行う。

中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	① 従業員・利用者の確保と今後の事業発展 ② 事業所の大規模修繕（維持管理）
現状と課題	① 常時施設見学や近隣の支援学校からの実習受入は積極的に行っているが、B型事業所は事業所利用までは

	<p>至らない。A型事業所は令和5年度で2名契約となり、現員7名となったが定員には達していない。</p> <p>② B型事業所は築20年を越え、軽微なものを含めると修繕・改築が必要と思われる個所が増えている。定員数に対しての作業場数及び個別対応部屋数が極めて少ない。</p>
取組の方向性	<p>① 事業所のPRを行うとともに支援学校との連携（訪問）を通じて継続的な実習受入を行う。</p> <p>② 大規模修繕においては毎月会議において必要に応じ検討する。小規模修繕の場合は予算計上により修繕可能範囲行う。</p>

ウ組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	<p>① 施設間の連携強化</p> <p>② 委員会の見直し</p>
現状と課題	<p>① 法人として施設が多くなり、各方面で連携強化に努めているが、パート従業員の増加・中途採用者の増加・幅広い職種や業種・新型コロナによる閉鎖的施設等により、職員の連携や組織意識は低いと感じる。また、自施設の業務に追われ他施設まで見渡す余裕もない。</p> <p>② 毎年の異動による委員会メンバーの入れ替わりが激しい。反面、引継ぎも上手くいっていない。各委員会の見える化も進んでいるが不十分。委員会数の多さから、日々職員の抜けがある。</p>
取組の方向性	<p>① 部門別会議の充実化。 各施設において、トップダウン・ボトムアップ強化</p> <p>② 固定した引継ぎ用紙の作成検討。委員会頻度と開催時期の検討・見直し。</p>

3 目標利用率

事業名	定員	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均/月
就労継続支援 A 型	10	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	7.5
就労継続支援 B 型	30	26	26	26	26	26	26	27	27	27	27	27	27	26.5

4 固定資産物品購入計画

(単位：千円)

名 称	執行見込額

5 修繕計画（大規模修繕を除く。）

(単位：千円)

名 称	執行見込額
エアコン点検・洗浄（スマイル広場）	300
トイレ便座交換（B型）	150
トイレ水道工事	200

6 大規模修繕計画

(単位：千円)

名 称	執行見込額