

令和 6 年度
本部・各施設事業計画書
(令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 3 1 日)

令和 5 年度 第 8 回理事会承認

(令和 6 年 3 月 22 日)

社会福祉法人りんどう信濃会

はじめに

社会福祉法人や施設を取り巻く環境はここ数年、非常に厳しい状況が続いています。特に世界中に猛威を振るった新型コロナウイルス感染拡大をはじめ戦争による急激な物価の上昇、人件費の高騰、人口減少による人手不足、そして想定外の自然災害と容赦なく発生するリスクにより翻弄されてきています。

こうした状況にりんどう信濃会（以下 当法人という）においても大きな影響を受け令和3、4年度と事業収支が連続的な赤字決算を発生させてしまっています。そこで、当法人では、この状況から脱却するべく令和5年度から経営コンサルタントに依頼し経営改善に取り組んでいます。今、その成果が徐々に見え始めてきています。これまでの取り組みの中で、強く学んだことは、職員の経営マインドを醸成することでした。それは、日本の社会福祉は、社会福祉基礎構造改革を経て、「措置」から「契約」へと転換しサービスの提供主体も多様化され市場原理（競争原理）が導入され、サービスの質と効率性を競い合う時代となっています。ですから、これまでの行政指導に基づく決められたことを決められたとおりに行う「運営」では法人や施設が存続できなくなってきました。ついては、ヒト、モノ、カネという資源を計画的、効率的に使い、法人や施設を存続させる「経営」という手法を使い事業展開させていかないとエンドレスな存続はできなくなっていることを、職員はしっかりと意識しなければならないということでした。

「経営とは、組織の目的を達成するために、事業計画を立て継続的に意思決定していくことを指します。そして、組織が存続していくには、目的やビジョンが必要です。経営では、組織の目指すべき姿を描いたビジョンを達成するために、事業計画を立て組織を導いていくこととなる。」と言われています。つまり、経営を実践していくには、目指すべきビジョンを掲げそれを達成するための事業計画が必要であるということです。

そして、事業計画を推進させていくには職員の意思統一を図り、皆が同じ方向を向くことが重要であるとされています。そのために、マネジメント（管理）が必要となります。一般的には、経営マネジメントと称します。では、どの領域をマネジメントするかとなりますが、その範疇は、組織管理、人事管理 労務管理 事業管理 財務管理と言われています。事業計画の中には、こうした領域のマネジメント内容が盛り込まれることが重要であることを押さえておく必要があると考えます。

また、本来は、単年度の事業計画を策定する場合には、中長期の事業計画があってそれに基づいて単年度の事業計画を作成することが理想です。しかし、当法人の第3期中期計画の構想期間は令和3年度～令和5年度となっていて、令和5年度中に次期中期計画を策定しなければならないところでありましたが、経営コンサルタントによる改善計画の検討の最中であつたことから令和6年度に第4期中期計画を策定することとしました。ついては、令和6年度の事業計画の作成あては、第3期中期計画の構想期間を1年間延長しそれに基づいて策定することとします。

1 法人理念

法人理念は、法人のあり方や、存在している理由・目的を示したもので法人が何のために存在しているのか。どんな未来に向かって事業展開をしていくのかを示しています。

理念は、明文化されたもので職員一人ひとりが十分に理解されたものでなければなりません。そして、普遍性が強く職員の心のよりどころとして存在していきます。

以下に示す法人理念は、一昨年度から新規に作成しました。利用者も職員も、そして社会も三

方よしの幸せを目指し、共生していく姿勢を明文化しています。

「幸せを分かち合い、共に生きる」

当法人は、利用者と支援者、ひいては地域社会の皆さんが、相互に「幸せを分かち合い共に生きる」ことを理念として掲げ、障がい者の人としての尊厳や権利を守り、一人ひとりの意思や自主性を尊重しながら、質の高い福祉サービスの実践を通じて、地域福祉の向上にも寄与することを目標としています。

「和顔愛語」の精神のもとに、心の通じ合う温かい福祉サービスを提供することが、利用者一人ひとりの幸せとなり、私達の幸せにもつながること、そして、喜びと誇りを持って福祉事業の社会的責任を果たすことが、私達の人格形成にもなり、社会に有意な人づくりを通して、差別のない明るく健全な地域社会を構築するための社会貢献につとめることを使命としています。

2 法人の経営方針

- (1) 法人理念の実現のために 利用者の人権を常に尊重し利用者個々人がその人らしい生活が営まれることを目指しサービスの質の向上が図れるよう経営努力を重ねます。また、地域のさまざまな生活・福祉課題に積極的に対応することで地域共生社会の実現を主導します。
- (2) 地域からの信頼性を高めるために社会福祉法人にふさわしいガバナンスと高い透明性を備え、時代を見据えた経営計画に基づく主体性をもった自律的で継続的な法人経営を目指します。
- (3) 法人が目指すべき方針と目標を明確（明文化、見える化）にし全職員に周知を図り、積極的にその実現に向けて取り組めるよう職員のモチベーションアップを図ります。

3 事業内容（法人全体）

(1) 組織運営について

組織とは、法人の目的を達成するために個人がそれぞれの役割のなかで業務を遂行し、協力して仕事を行う集団であり事業を推進していく要であります。そのため、効果的で効率的な組織形成と円滑な組織運営が望まれます。

<主な取り組み>

ア 法人のあり方研究会を中心に当法人の第4次中期計画（令和6年度～令和8年度）を策定します。

イ 法人内の各種委員会・部会についてはあり方を見直し、効率的で効果的な運営に努め意思決定の流れを明確にしていきます。

ウ ガバナンスの強化と業務の属人化を解消することを目的に本部職員を増員します。

エ 前年度に続いて経営コンサルタントを招聘しビジネス研修を開催します。研修への参加対象は基本的には前年度の受講者以外とします。また、制度や仕組み作りへの助言をいただきます。

オ 各施設は、職員がより働きやすい職場風土となるよう「モラールサーベイ」を1回以上実施します。

また、ハラスメント防止のための取り組みを徹底し、ハラスメントゼロ事業所を目指し

ます。

カ 職員間の心理的安全性とエンゲージメントを高めることによって、不適切な支援や虐待行為の防止などコンプライアンスの向上にもつながることから、本部職員（理事長、常務）が各施設を訪問し職員と懇談する機会を設け職員への励ましと課題把握の機会とします。

（２）事業活動について

法人の役割そのものを表すのが事業活動となります。その充実発展は最も法人にとって重要となります。特に中心となります支援サービスは、利用者の人権擁護が遵守された質の高い内容であることが求められます。また、共生社会の実現のために地域ニーズに呼応した活動を行うことも重要です。そして、こうした活動の透明性と継続性を担保することで住民から信頼される法人、施設を目指します。

＜主な取り組み＞

ア 支援サービス

- （ア） 本年度においてサービス提供する施設は６か所の悠生寮（駒ヶ根、穂高、上田、喬木、はらむら、須坂）とします。その主な提供する支援サービス内容は、施設入所支援、生活介護、短期入所（空床、併設）、共同生活援助〈介護包括型〉、相談支援（児・者）とします。
- （イ） 各施設で提供する支援サービスの質は、専門的でより質の高いサービス提供に努めるとともに課題となっています高齢化及び重度化に対応したサービス提供の充実を図ります。そのため、毎年度実施しています外部講師を招聘しての介護支援技術研修を継続するとともに新規に強度行動障がい者支援研修や法人の研修委員会において事例研究発表研修の実施を検討します。
- （ウ） 利用者の高齢化が進行し健康の維持増進がますます重要です。施設の看護師、支援員及び医療機関とが連携して利用者の疾病の早期発見や利用者の日々の生活の中に生きがいを見つけるなど利用者が生き生きとした生活が送れるよう支援します。
- （エ） 各施設では虐待防止及び身体拘束適正化委員会を定期的に開催し、利用者の日々の生活において人権侵害を発生させないことと万が一発生した場合は再発防止に努めます。
- （オ） 圏域を超えて施設利用を希望する方の情報交換を当法人内で行い利用率の向上に繋がります。ついては、こうした場を設けられるように支援部会で検討します。

イ リスクマネジメント

- （ア） 円滑な経営にとって大きなリスクとなる病気や事故を減らすため利用者の心身の健康管理を充実させます。とくに、高齢者に多いフレイルや転倒事故には注意します。そのために、各施設において利用者の生きがいづくりや専門家（理学療法士、言語聴覚士）による機能低下の予防療法等を実施します。
- （イ） 近年、感染症によるクラスターや自然災害の発生するリスクは大変高まっています。一度発生しますとサービス提供が中止されるなど大きな損失を経営に与えます。そのため、発生時における損失をできる限り抑制するための方法がBCP計画です。前年度、感染症及び災害に関するBCP計画を作成しましたが、変化する事象への

対応を図るため必要に応じた見直しを法人の支援部会や防災委員会で行います。

ウ 情報開示

家族や外部関係者が法人や施設経営の協力者、支援者になっていただくことは円滑な経営を行う上では大変重要です。そのためには、情報開示し利用者の様子や業務内容を理解していただくことが効果的であると考えます。そのため、これまで実施してきた各施設の広報誌を家族や外部の関係者等に配布することを継続します。また、各施設のホームページの記載内容の充実を図ります。

エ 後援会及び家族会との関係

- (ア) 「りんどう信濃会后援会」の活動の目的は新たな悠生寮の建設に資するとされていいますが、これから将来に渡り新たな施設の建設が予定されていないため今後の活動内容及び組織体制の見直しを図ります。
- (イ) 法人及び施設は「家族会」及び「悠生寮家族会連合会」の活動や事業に対し協力をし、相互に一層の理解と協力を深めていきます。

オ 外部機関との連携

- (ア) 各障害保健福祉圏域の関係機関（基幹福祉事務所、市町村福祉事務所・福祉担当課及び総合支援センター）等と常に連携を保ち、障がい者の福祉サービス向上に向けて役割を果たしていきます。
- (イ) 長野県知的障がい福祉協会等の障がい者福祉団体との連携により、情報の確保、関係機関への意見の反映、職員の研修への参加等を進めます。
- (ウ) 西駒郷及び西駒郷保護者会との連携を図り法人や施設の経営の円滑化を図ります。

(3) 人事管理について

社会福祉の仕事は労働集約型の仕事であり人がすべてであると言われています。したがって人を採用し組織人として育成する人事管理システムを充実させることは社会福祉事業における経営の要となります。

<主な取り組み>

ア 人材確保が年々厳しくなることから早期に採用計画を立て積極的な採用活動を行います。そのために、本部に採用業務を中心的に業務内容とする職員を配置します。また、積極的に各施設は学生実習を受け入れ採用に繋げる努力をします。

イ 各施設等の職員構成（役職員、男女比、年齢等）適正化を図るため採用、配置、異動についてのグランドデザインを作成します。

ウ 職員の一人ひとりについて人事案を立てる際に施設長は適宜に人事面接を行います。さらに多面的に職員に関する情報を得て人事案を作成することが効果的な人事計画に繋がると考えるため、理事長あてに「人事調書」提出する仕組みを設けます。

エ 職員自身の仕事へのやりがいや能力開発のモチベーションアップを図るため、「目標管理」及び「勤務評価」を継続実施しますが、より公正で効果的な人事考課制度にするため制度全体を見直します。

また、法人は職員の職位にどんな能力を求めているのかを明確にし職員自身の目指すべき目標とするため「キャリアパス」の作成を行います。

オ サービス提供上必置となる有資格者（サービス提供管理者、相談支援専門員）を各施設で複数配置を基本とするなどの配置方針を施設長会で検討します。

（４）労務管理について

労務管理は、経営目的を達成するために安定して働くための諸施策であるとされています。具体的には、職場での勤務時間、賃金、福利厚生などを明文化し管理していきます。

また、近年にあつてはこういった領域とともに職場風土に関する管理の重要性が高まってきています。

＜主な取り組み＞

- ア 職場内の労使紛争や職員が過重労働が発生しないよう労務管理の要である「就業規則」を各職員は理解し自ら働き方を管理できることを目指します。そのために、施設長は各職員にあらゆる機会を捉え就業規則の内容について理解を図ります。
- イ 前年度策定した法人のハラスメント規程を施設長は各職員への十分な周知を図ります。また、本部は当法人独自の「職員懲罰規程」を策定し懲罰適応の適正化を図ります。
- ウ 職員のメンタルヘルスケアの充実を図ります。職員の「ストレスチェック」の結果による「集団分析結果」の検証と対策については、今まで各寮単位で行っていたが、今後は法人としても積極的に関わっていきます。
- エ 法人本部の機能強化対策を実施します。現在の業務の負担軽減及び効率化を図るため人員の増員や、一部業務（職員給与計算）を外部委託します。
- オ ムダな支出を抑えるということから給食業務の業務委託契約を見直します。本年度中に契約解除ができる施設から解除し施設の食事サービスを内製化していきます。具体的には、クックチル方式の食事を施設が雇用する調理員による提供とします。このことを、栄養部会を中心に早急に結論を出します。

（５）財務管理について

社会福祉法人は非営利法人であっても社会の経済活動の一主体であることから、数多くの支出行為を必要としていますので当然、収益を上げる必要があります。そこを絶たれてしまえば永続的な存在ではなくなるとともに様々な地域社会のニーズに応えることができなくなります。そのために、財務管理を実施し適正な収益を上げることに努めることが重要と考えます。

主な取り組み

- ア 主たる収入の財源となるのが自立支援給付費です。この収入を確実につより多く確保するために毎月の利用者の利用率を各サービス（短期入所は除く）の定員に対し 100% となることを目指します。
- イ 支出については、適正執行に努めることとし総収入に対し人件費は 65% 以内、残業手当は 1 % 以内を目指します。また、最終決算時には収支残額を総収入の 7 % 以上となることを目指します。
- ウ 職員手当について、各手当の見直しの必要性について検討します。

エ 大規模な施設・設備整備は法人が一体となり進めることとします。そのため、各施設において通常の事業活動の実施内では不要な資金は本部が一括管理し財源確保をします。そして、各施設で整備が必要になった場合は本部から資金提供する仕組みを作ります。

(6) 建物・設備管理について

建物・設備等においては、日常の手入れを怠ることなく管理していても経年劣化や老朽化が進んでしまいます。また、法的な基準が変更となる場合など必要に応じて修繕、改修、更新をしなければなりません。

主な取り組み

ア 大型の建物・設備の整備は計画性をもって実施することとし中期計画に基づいて実施することを基本とします。

イ 人出不足の補うためあるいは安全、安心を向上させるために効果が期待される ICT、IoT 化を必要に応じて可能な範囲で進め、業務の効率化を図ります。

4 重点事業計画〈再掲〉

令和 6 年度においては次の事項を重点事業として位置づけ当法人が一丸となって達成に向けて取り組みます。

(1) 本部の取り組み内容

ア 中期計画作成

法人のあり方研究会を中心に当法人の第 4 次中期計画（令和 6 年度～令和 8 年度）を策定します。

イ 経営の安定化

前年度に続いて経営コンサルタントを招聘しビジネス研修を開催します。研修への参加対象は基本的には前年度の受講者以外とします。また、制度や仕組み作りへの助言をいただきます。

ウ 職員確保と配置の適正化

各施設等の職員構成（役職員、男女比、年齢等）適正化を図るため採用、配置、異動についてのグランドデザインを作成します。

エ 職員考課制度の見直し

職員自身の仕事へのやりがいや能力開発のモチベーションアップを図るため、「目標管理」及び「勤務評価」を継続実施しますが、より公正で効果的な人事考課制度にするため制度全体を見直します。

また、法人は職員の職位にどんな能力を求めているのかを明確にし職員自身の目指すべき目標とするため「キャリアパス」の作成を行います。

オ 業務委託の見直し

ムダな支出を抑えるということから給食業務の業務委託契約を見直します。本年度中に契約解除ができる施設から解除し施設の食事サービスを内製化していきます。具体的

には、クックチル方式の食事を施設が雇用する調理員による提供とします。このことを、栄養部会を中心に早急に結論を出します。

カ 職員手当の見直し

職員手当について、各手当の見直しの必要性について検討します。

キ 施設・設備の整備費の確保

大規模な施設・設備整備は法人が一体となり進めることとします。そのため、各施設において通常の事業活動の実施内では不要な資金は本部が一括管理し財源確保をします。そして、各施設で整備が必要になった場合は本部から資金提供する仕組みを作ります。

(2) 各施設の取り組み内容

ア 良好な職場風土づくり

各施設は、職員がより働きやすい職場風土となるよう「モラールサーベイ」を1回以上実施します。

また、ハラスメント防止のための取り組みを徹底し、ハラスメントゼロ事業所を目指します。

イ 支援力の向上

各施設で提供する支援サービスの質は、専門的でより質の高いサービス提供に努めるとともに課題となっています高齢化及び重度化に対応したサービス提供の充実を図ります。そのため、毎年度実施しています外部講師を招聘しての介護支援技術研修を継続するとともに新規に強度行動障がい者支援研修や法人の研修委員会において事例研究発表研修の実施を検討します。

ウ 利用率の向上

主たる収入の財源となるのが自立支援給付費です。この収入を確実につより多く確保するために毎月の利用者の利用率を各サービス（短期入所は除く）の定員に対し100%となることを目指します。

エ 収支差額の適正化

支出については、適正執行に努めることとし総収入に対し人件費は65%以内、残業手当は1%以内を目指します。また、最終決算時には収支残額を総収入の7%以上となることを目指します。

駒ヶ根悠生寮事業計画

1 本年度の基本方針と目標

駒ヶ根悠生寮は令和6年度法人経営方針に基づき、本年度の目標を次のとおりとする。

- (1) 当事業所において不適切支援（虐待）があった事実を風化させないために、権利侵害に関する入所施設特有の構造的問題を理解し、再発防止に向けて全力で取り組む。
- (2) 予備軍も含め看取り介護期にあたる利用者が多いことを踏まえ、利用者が抱えている不安や苦痛の緩和のために、看取りの知識・心構え等を学びチームで支え合う組織づくりに努める。
- (3) 入所支援は、経営の安定のために定員の40人維持を目標とする。欠員の早期補充のために平時から圏域の利用ニーズを探り関係機関と連携を強化する。
- (4) 生活介護は1日平均利用数45名を目標とし、人員配置体制は2：1を堅持する。魅力ある日中活動の提供に取り組む。
- (5) 短期入所事業（定員5人＋空床）は、圏域の地域生活支援拠点として、また緊急時の受入れ要請についても迅速な対応に努める。
- (6) 共同生活事業（定員12人）は、地域生活の目的を再認識し、自分らしい生活実現のため丁寧な支援に努める。
- (7) 自然災害及び新型コロナウイルス感染症対策については、県及び法人の対応方針を基に、施設に感染症を持ち込まないことを第一に考えて対応する。クラスター発生に備え、寮のBCP（事業継続研修や計画）の作成や見直しを行い「研修」「訓練」を実施する。
- (8) 施設整備は基本的に第三次中期計画に基づき実施するも、物の破損や設備の故障による修繕等は先送りすることなくタイムリーに実施する。

2 各事業の定員と利用者数の目標

（単位：人）

実施事業名		定員	利用者数（目標）		
			年度当初	年度末	増減
入所支援サービス		40	38	40	2
生活介護		50	50	50	0
短期入所	空床型	—	—	—	—
	併設型	5	4	5	1
共同生活援助		12	11	12	1
相談支援	障害者	—	9	10	1
	障害児	—	—	—	—

3 法人が制定した各施設共通の重点事業

(1) 良好な職場風土づくり

ア モラールサーベイを定期的実施し、その結果を詳細に分析し、ウイークポイントについて改善策を講じる。

- イ ハラスメント防止・撲滅のため、専門研修を定期的実施するとともに、朝会での唱和を継続し、響勵しあう姿勢やチームワークの向上を図る。
- ウ 良好なコミュニケーションを意識し、風通しの良い職場風土を醸成する。

(2) 支援力の向上

職員研修・人材育成への取り組み

- (ア) 法人の各種研修や外部研修等専門的な知識習得や資格取得研修等を計画的に取り入れスキルを高める。
- (イ) サポートーズカレッジ（eラーニング）を計画的に受講し支援力の向上を目指す。

(3) 利用率の向上

ア 各種事業の定員充足を速やかにおこない、安定した経営を目指す。

イ 長期入院者が出ないように、日頃からの健康管理に努める。

具体的な取り組み

＜生活介護事業＞

- ・ 人員配置 2：1 を堅持するために中途採用等を含め人材の確保に努める。
- ・ 通所・入所を合わせて1日平均利用数45名を目標とする。

＜共同生活援助事業＞

- ・ クループホームの欠員補充（特に五十鈴の家）と、世話人及び生活支援員の適正配置や業務改善に努める。

＜短期入所・タイムケア事業・日中一時支援事業＞

- ・ 短期入所利用希望に対しては可能な限り受け入れ、利用率アップを目指す。
- ・ 短期入所事業の積極的な受入に努め、地域生活支援拠点整備における緊急時の受入れ事業所として体制を常に整備しておく。

＜相談支援事業＞

- ・ 計画相談については支援業務とのバランスを取りながら作成件数の適正化を図る。

(4) 収支差額の適正化

ア 給与関係における残業等の削減については、実態の把握と業務の省略化策を徹底する。

イ 事業調整会議や職員会等で収支差額について、定期的に確認するようにする。

ウ 経費削減のための方策として、設備・機械等の不具合や事故・苦情等への早期対応、仕事の効率化、節電節水、等について具体的な手立てを講ずる。

4 管理業務

(1) 中・長期的な施設経営について

ア 第三期中期計画に基づき確実な執行に努め、再検討が必要な場合は本部と協議の上慎重に進める。また、本年度は第四期中期構想を策定する。

イ 中長期的な将来構想については、「法人あり方研究会」の検討結果を踏まえて協議する。

(2) 拠点区分運営協議会との連携

事業計画および予算・決算等の結果について意見を聴取し、施設運営に反映させる。

(3) ハラスメント防止及びメンタルヘルス

ア 一人ひとりが孤独感、疎外感を感じることがないように、互いの人格・存在を尊重できる成熟した組織を目指す。そのために全ての職員が与えられた職務を自覚し責任ある行動に努める。

イ 働きやすい職場づくりを最重要課題に安全衛生委員会（職員代表/看護師/管理者）を適宜開催し課題の抽出及び改善策を協議する。

ウ ストレスチェック等を実施し、職員のメンタルヘルス不調とそれによるリスクの低減を図る。

エ ハラスメント防止に関する各種研修（外部・内部）を企画し全職員が計画的に受講する。

(4) 業務改善の取組

ア 職員自らの課題として、既成概念や職制にとらわれず働きやすい職場づくに関する改善提案を募る。

イ 毎日の引継や各種会議の中で「業務改善ミーティング」の機会をつくり問題点や改善のアイデアを抽出する。

5 サービス業務

(1) 支援サービスの向上

ア 利用者本位の福祉サービスに努める

（ア）利用者の意思決定支援（意思形成支援&意思表出支援）を心がける。

（イ）職員は利用者の希望や夢が反映され、得意なことや興味関心のあること

（強み）等が活かされる支援計画を立て、楽しさや充実感が得られる支援サービスに努める。

イ 権利擁護及び虐待防止

- (ア) 施設における権利侵害の原因と考えられる、集団対応性、閉鎖性、密室性、支援者・利用者間の支配・服従的関係性、等々の入所施設における普遍的なメカニズム等を認識し謙虚な姿勢で支援業務にあたる。
- (イ) 権利擁護および虐待防止に係る組織的な具体的活動方針を月ごとに策定し、不適切支援根絶を目指す。また、全職員を対象とし、虐待防止研修（内・外）機会に受講が適うよう企画派遣を行う。
- (ウ) 法人が定めた「職員行動規範」が策定された背景およびその趣旨と内容を理解し、特に遵守事項を徹底する。
- (エ) 虐待等の権利侵害が発生した場合は規定に則り関係機関への通報等適正に対処する。

ウ 身体拘束

- (ア) 組織全体の倫理的感性や、拘束解除を推進する行動力を高めるために、職員の知識および職制等のレベルに応じた研修の機会を設ける。
- (イ) 毎月身体拘束防止委員会を開催し、その必要性和解除について検討する。

エ 防災（地震、雪害、風水害対応含む）

- (ア) 土砂・水災害、大規模地震、火災を想定した避難訓練の効果的実施と課題を抽出し次期計画に反映させる。
- (イ) 事業継続計画(BCP)の内容に沿ったシミュレーションと訓練を計画的に行い、見直しと更新のを繰り返していく。防災備品が有事の際に活用可能なのか確認と準備を行う。
- (ウ) 地域の過疎化・高齢化等の実情を踏まえ、地域住民の安心安全をも含めた防災協定の見直し、及び近隣企業との応援体制の早期確立を目指す。

オ 防犯関係

- (ア) 不審人物の侵入等を想定した防犯対策の実施。（建物内の戸締り、防犯カメラの活用、警察署員による防犯訓練）
- (イ) 地域住民や関係機関との連携を深め、速やかに情報収集等を行い対応する。

カ 事故防止

- (ア) 事故報告及びヒヤリハット報告について、要因は必ず複合的であることを認識し、多方面から検証を行い再発防止に努める。
- (イ) スクアセスメントや危険予知の習慣化を図り事故を未然に防ぐ。

キ 苦情解決体制の整備

- (ア) 利用者の苦情・要望は誠実に受け止め、課題を職員全体で共有した上で丁寧な回答に努める。

(イ) 職員は代弁者としての感性を養い、利用者の想いに共感し課題の解決及び夢の実現の方途を探る。

(ウ) 苦情解決第三者委員を定期招聘して、利用者へのきめ細かな聴き取りを実施し利用者の潜在的なニーズを探る。

ク 利用者自治会の運営

利用者が生活の主体者として様々な課題解決や潤いのある生活を展開できるようにわかりやすい情報伝達に努め、自治会運営をサポートする。

(2) 健康の維持増進

ア 健康管理

(ア) 日常的な健康状態の把握および各種定期健診を実施し、疾病等の予防と早期発見・治療に努める。

(イ) 利用者自治会等の機会を通じて、保健及び栄養などに関する情報提供を行い、その啓発を図る。

(ウ) 看取り介護期にあたる利用者の支援は緩和ケアをモットーとし看取りの心構え等を学び、さらに職員の不安解消に努める。

イ 食生活

(ア) コロナ禍を経て課題となっているフレイル対策に力を入れ、食の充実と潤いのある生活を目指す。

(イ) 調理業者と連携し、利用者の疾病・障がい・嚥下状況等の個別性に即応できる食事提供に努める。

(ウ) 特に、誤嚥や窒息事故の予防等の対策として、STや歯科医師を定期的に招聘しアドバイスをいただき日々の支援に生かすよう対策を継続的に講じる。

(3) 危機管理体制の充実

身体拘束委員会を開催し、その必要性和解除について検討を行う。

6 施設整備

(1) 施設整備

建物・設備等の保守管理に努め、老朽化に伴う不具合箇所の計画的且つ早期の修繕に努める。

(2) 生活環境の整備

衛生的で心地よい暮らしを提供するため、特に生活の身近な居室の環境美化に努める。(壁クロス・ふすまの張替えを行う)

7 利用者家族・家族会との連携

- (1) 家族会事業等が円滑に進むように積極的な意見交換及び連携を心がける。
- (2) 家族会連合会の組織体制の充実、及び事業活動等運営に協力する。
- (3) 利用者預り金の家族会による定期監査が規定に則り行われるように協力する。
- (4) 開寮記念日に合わせ 45 周年ミニ式典を開催する（家族会からの寄贈品あり）。

8 その他

(1) 地域における公益的な取組

町 4 区第 6 自治組合の一員として、相互の行事をとおして交流を深める。

(2) 実習生の受入れ

ア 次世代の福祉人材の育成と将来的な人材確保に繋げるために実習生を積極的に受け入れる。

イ 実習生から「第三者委員」としての意見をいただき、風通しの良い職場作り・接遇マナー等の向上に繋げる。

年間行事計画

駒ヶ根悠生寮

月	行 事 内 容	家 族 会 行 事 ・ 参 加 行 事
4	・開寮記念日（4/1） ・お花見・45周年記念式典（4/10） ・春期ふれあい期間（4/29～5/5）	・家族会正副会長会（4/6） ・家族会総会（4/22）
5	・端午の節句（5/5） ・地域合同防災訓練（5/下旬）	・上伊那地区障がい者スポーツ大会 ・地域河川一斉清掃（未定）
6	・五平餅会（6/7）	・第1回運営協議会・虐待防止委員会
7	・七夕祭（7/7） ・納涼祭 ・長野県障害者FD	・家族会連合会研修会 ・家族会環境整備
8	・生活習慣病検診 ・夏期ふれあい期間（8/8～15）	
9	・総合防災訓練 ・敬老会自治会にて実施	・駒ヶ根市ふれあい広場 ・家族会環境整備
10	・第45りんどう祭（10/7）	
11	・収穫祭	・関東ブロックプレ大会〔当番県：長野県〕
12	・クリスマス会（12/22） ・冬期ふれあい期間（12/29～1/5）	
1	・利用者新年会（1/初旬） ・施設内どんど焼き	
2	・節分（2/3）	・家族会正副会長会（諸課題について） ※役員改選⇒令和6年度
3	・ひな祭り（3/3）	・駒ヶ根市社会福祉大会 ・第2回運営協議会・虐待防止委員会
随時	・個別及びグループ外出（旅行） ・スポット的行事（手作りおやつなど） ・レクリエーション（サンスポーツスポーツ教室など）	

穂高悠生寮事業計画

1 本年度の基本方針と目標

穂高悠生寮は令和6年度法人基本方針に基づき、本年度の目標を次のとおりとする。

- | | |
|-----|---------------------------------------|
| (1) | 利用者が身も心も健康で、その人らしく豊かな生活が送られるよう支援する。 |
| (2) | 利用者の権利擁護/虐待防止に真摯に向き合い、職員個々／職場組織で取り組む。 |
| (3) | 職員は自己の目指す職業人像を描き、そして職場風土の良き醸成を協同で図る。 |
| (4) | 各事業の運営状況を継続的に分析し、経営マインドを持ち安定運営に努める。 |
| (5) | 施設寮舎内外の設備等の維持管理に努め、老朽対策及び適切な整備を図る。 |
| (6) | 運営協議会の運営や地域貢献の取り組みを通して、社会化を図る。 |

2 各事業の定員と利用者数の目標

実施事業名		定員	利用者数（目標）		
			年度当初	年度末	増減
入所支援サービス		40	38	40	2
生活介護		60	50	50	0
短期入所	空床型	—	—	—	—
	併設型	4	2	3	1
共同生活援助		11	9	11	2
相談支援	障害者	—	73	73	0
	障害児	—	26	27	1
受託事業	タイムケア	—	0	2	2
	日中一時支援	—	5	7	2

(単位：人)

3 法人が制定した各施設共通の重点事業

(1) 良好な職場風土づくり

- ア モラルサーベイの結果を分析し、ウィークポイントについて改善策を講じる。
- イ モラルサーベイを1回以上実施する。
- ウ ハラスメント防止のため研修、防止キャッチフレーズ策定し、職内周知を図る。
(ハラスメント規定の周知活用含め)

(2) 支援力の向上

強度行動障害研修の知識と技術を高めるため、職内専門研修を定期的を開催する。
また、近隣の先進施設の見学の機会を設ける。

(3) 利用率の向上

- ア 圏域の待機者情報を集約できる体制づくりを目指す。
- イ 上記の方について、サービス利用紹介を継続的に行う。
- ウ イの内容に加え、支援スキルの強化を図る。

(4) 収支差額の適正化

- ア 給与関係における残業等の削減については、実態の把握と業務の省力化策を徹底する。
- イ 事業調整会議や職員会等で収支差額について、定期的に確認する。

4 管理業務

(1) 中・長期的な施設運営

- ア 第四期中期計画（案）を策定する。
- イ 調理委託事業に関し、経営の視点から法人本部と協議し、あり方を検討する。

(2) 経営安定化の具体的取組

- ア 施設入所支援事業
定員維持は、利用者健康維持/職場風土向上にも要因ありと心得て取り組む。
- イ 生活介護事業
利用率向上には、日中一時支援の利用者開拓も大切な要素と捉え取り組む。
- ウ 共同生活援助事業
 - (ア) 借家（2 軒）である物件の将来運営構想を、プロジェクト会議を継続して検討する。
 - (イ) 外部の目の視点「地域連携推進会議」について検討・準備する。
- エ 短期入所／タイムケア／日中一時支援事業
地域ニーズと収入の両面から、積極的に取り組む。
- オ 相談支援事業
現行体制で継続し、地域のニーズに応じていく。

(3) 福祉サービス評価（各種監査ほか含む）

「長野県福祉サービス第三者評価」…共同生活事業部について受審する。

(4) 運営協議会との連携

施設運営に適正／透明性審議をいただくため、3 月・6 月を定期的に、適宜開催する。

(5) ハラスメント防止及びメンタルヘルス

法制度施行に従い、優先度高く取り組む。

(6) 業務改善の取組（より良い職場・サービス向上）

- ア 定期設備点検における「労働安全」の項目にて、「利用者にとって、そして職員にとって」の視点より点検し、職場環境の向上を目指す。
- イ 支援業務調整系の定期活動において、意見徴集～協議・改善を図る。

5 サービス業務

(1) 支援サービスの向上

ア 利用者本位の福祉サービスに努める

(ア) 意思決定支援に関し「支援会議含め、本人参加や意向確認」など、更なる対応が求められるため、取り組んでいく。

(イ) 「地域移行や外部サービス利用の意向確認担当者選任／意向確認のマニュアル作成」に関して研究、対応していく。

イ 人権権利擁護及び虐待防止

権利擁護の中に虐待防止があるが、研修において虐待防止研修として位置づけた研修及び「定期的」な実施に留意する。

ウ 健康の維持増進

(ア) 健康管理

口腔衛生には特に力を入れて取り組む。

(イ) 感染症等の予防

BCP（事業継続計画）研修と訓練を各2回実施する。（義務化。感染症BCP研修と感染症研修の一体的実施、感染症BCP訓練と感染症発生時訓練の一体的実施は可）

(ウ) 食生活

栄養士不在の改善、及び不在である状況下は利用者の食事／栄養面を協議／研究／連携を図って取り組んでいく。

エ 介護予防、介護支援技術の向上

ST（言語聴覚士）の導入を検討する。

オ 日中活動の充実

これまでの多様な活動メニューを選択的に活かし、継続的に活動が実施できる体制（活動内容や職員体制）で運営する。

(2) 危機管理体制の充実

ア 身体拘束関係

やむを得ず実施する場合、必要手続き／実施記録／検討会議とその記録に関して、より留意して取り組む。

イ 喀痰吸引関係

第2号研修取得に関し、研修者人選や研修開催状況を勘案して進める。

ウ 防災関係（地震・雪害・風水害対応ほか）

(ア) BCP（事業継続計画）研修と訓練は各2回実施する（義務化。研修と訓練は別に開催。BCP訓練は、避難訓練との一体的実施は不可）。

(イ) 福祉避難所に関して研究、準備する。

エ 防犯関係

本体／各GHに設置した通報装置の活用含め防犯研修を行う。

オ 事故防止

(ア) リスクマネジメント作業標準書の整備を引き続き行う。誤嚥窒息分野のものは実践と見直し。転倒・誤薬・無届外出・交通事故（送迎時等）について着手し整備していく。

(イ) ヒヤリハット報告書の推奨強化。

(3) 苦情解決体制の整備

第3者委員の補充ないし更新の必要があるため、取り組む。

(4) 利用者自治会

現行支援体制（担当チーム輪番制）について、考察しながら進めていく。

6 施設整備

(1) 施設整備

中～大規模の整備

(ア) 北上棟男性トイレ洗面所の改修に向けて、設計／費用概算等検討を進める。

(イ) ほかに予算規模的には浄化槽ブロア配管修理工事 128 万／公用車 1 台入れ替え 300 万円（リース有）を進める。

(2) 生活環境の整備

居室整備として壁紙及び照明器具 LED 化など改修を計画的に実施する。(複数年計画)

7 職員研修・人材育成

(1) 年間研修計画

ア 法人研修…法人が目指す「キャリアパス」に準じた研修参加。

イ 施設内研修…義務化される研修の開催計画に留意。

ウ 協会ほか各機関主催の外部研修…専門性分野取捨選択して参加。

エ OJT…新人～各層の人材育成。「e ラーニング」(Web サイト視聴)の活用。

オ 専門知識習得の分野…

強度行動障がい支援者養成研修へ計画的な派遣及び法人内で独自に計画する研修に参加し、今後の支援体制構築の足固めとしていく。

(2) 資格取得に向けて

ア 相談支援及びサービス管理責任者の適性配置と計画的な更新研修受講。

イ 介護福祉士等の資格取得を支援する（補助金制度・資格取得助成制度）。

ウ 喀痰吸引 2 号研修取得に関し、研修者人選や研修開催状況を勘案して進める。

8 地域支援・交流

(1) 地域における公益的な取組

(ア) 施設周辺道路等の環境整備。

(イ) 施設及び職員の専門性（障がい支援・防災関係）の提供。

(2) ボランティアの受け入れ

コロナ禍からの回復取り組みの重要部門と捉えて、積極的に取り組む。

(3) 実習生の受け入れ

風通しの良い施設作りとして、第三者的な意見を頂き、人権擁護にも繋げる。

(5) その他

自立支援協議会／地域生活拠点整備事業：「緊急時空床確保事業」に参画していく。

9 利用者家族・家族会との連携

家族会連合会交流研修会の開催当番施設として連合会・法人本部と連携して運営に当たる。

年間行事計画

穂高悠生寮

月	行 事 内 容	参加（地域）行事	家 族 会
4	開寮記念/4（木） 道祖神祭り・花見/18（木）		道祖神祭り・花見/18（木）
5	端午の節句/2（木） 総合防災訓練/23（木）		家族会総会 /26（日）
6	家族会合同環境整備/9（日） スウィーツパーティー/6（木） 運営協議会/22（土）		家族会合同環境整備・職員交流会/9（日） 運営協議会/22（土）
7	七夕祭/8（月）	ナイスハートバザール	連合会交流研修会(穂高) 未定
8	納涼祭/29（木）		納涼祭/29（木）
9	牧区合同防災訓練 賀の祝い/19（木） 利用者一般健診		
10	悠秋の集い/24（木）	牧区防災訓練 未定 牧諏訪神社礼祭	悠秋の集い/24（木）
11	インフルエンザ予防接種 焼き芋会/7（木） 家族会合同環境整備/24（日）	市文化祭 福祉大会 未定	焼き芋会/7（木） 福祉大会 未定 家族会合同環境整備/24（日）
12	忘年会（餅つき）/23（月）		
1	三九郎/9（木） 新年の食事会/23（木）		
2	節分/3（月）	ナイスハートバザール	
3	ひな祭り/3（月） 運営協議会/15（土）		運営協議会/15（土） 家族会総会/23（日）
適時	グループ旅行／若しくは代替企画 ハビリ・フラダンス教室 アロマセラピー・サンアップルまつもと出張レク教室 訪問理容・理学療法士訪問リハビリ・歯科衛生士歯磨き指導 内科検診 1/月 精神科往診 1/月 訪問歯科 1～2/月 眼科検診 歯科検診 婦人科検診 胸部 X 線		

上田悠生寮事業計画

1 本年度の基本方針と目標

上田悠生寮は令和6年度法人基本方針に基づき、本年度の目標を次のとおりとする。

- | |
|--|
| (1) 第三期中期計画を見直し、情勢を意識し安定経営に繋がる第四期中期計画を作成する。 |
| (2) 職場倫理を意識し、風通しの良い安心して就業できる環境づくりを目指す。 |
| (3) 利用者支援においては一人ひとりの意思や自主性を尊重しながら、不適切な支援の排除を進める。 |
| (4) 職員体制を見直し、職員の適材適所の配置から良好な支援サービスと事業の安定化に繋げる。 |

2 各事業の定員と利用者数の目標

(単位：人)

実施事業名		定員	利用者数（目標）		
			年度当初	年度末	増減
入所支援サービス		40	40	40	0
生活介護		60	50	53	3
短期入所	空床型	—	—	—	—
	併設型	4	2	3	1
	G Hいこい	1	1	1	0
共同生活援助		14	12	13	1
相談支援	障害者	—	52	52	0
受託事業	タイムケア	—	1	1	0
	日中一時支援	—	1	1	0

3 法人が制定した各施設共通の重点事項

(1) 良好な職場の風土づくり

- ア ハラスメント防止のため研修会開催や職員との面談を実施し、ゼロを目指す。
- イ モラルサーベイを分析し、マイナス面の改善をする。

(2) 支援力の向上

- ア 強度行動障がいのある利用者への支援に対し、専門家を招聘し定期的なコンサルテーションを開催、対策していく。
- イ 強度行動障がい者支援者養成研修の受講をし、対象利用者へのチーム支援を進めていく。

(3) 利用率の向上

- ア 圏域内にアンテナを張り、相談が当寮へつながるよう営業等努力していく。
- イ 生活介護利用者の短期入所を今後の施設入所候補者と考え、積極的に体験やショートステイを受け入れていく。

(4) 収支差額の適正化

- ア 総収入に対し人件費は 65%以内、残業手当は 1 %以内を目指す。
- イ 残業の削減については業務の効率化を図ると共に残業申請時は安易な残業につながらぬよう職員への意識づけを行う。
- ウ 事業調整会議での実績確認を総合職が意識できるよう確認していく。

4 管理業務

(1) 中・長期的な施設経営

- ア 第 3 期中期計画の見直しを図り、運営の安定化を図りつつ第四期中期計画に繋げる。
- イ 今後の施設運営で基幹となる生活介護事業の活性化に重点的に取り組む。

(2) 経営安定化の具体的取組

- ア 施設入所施設支援事業
 - 定員 40 人の充足を目標と掲げるが、現利用者とのマッチングも意識し、安全に暮らしていただけるよう配慮していく。
- イ 生活介護事業
 - (ア) 施設の売りとなる取り組みを充実させ、利用希望者を獲得する。
 - (イ) 日中活動は利用者の特性を考慮したプログラムを用意し、落ち着いて取り組むことのできる環境づくりをする。
- ウ 共同生活援助事業
 - (ア) 定員の充足のため情報収集を進め、入居者の確保につなげる。
 - (イ) グループホームの機能や役割を踏まえ、安心できる居住環境を提供する。
- エ 短期入所・タイムケア事業・日中一時支援事業
 - (ア) 利用ニーズについてはできるだけ応え、積極的に受け入れをしていく。
 - (イ) 緊急ショートステイは、地域の要請に確実に応えられるよう、輪番月でベッド 1 床を必ず確保し、受入れをしていく。
- オ 相談支援事業
 - 専任 1 人・兼任 2 人の体制を維持しながら、利用者本意の適切な相談支援業務が図れるよう業務配分を調整していく。

(3) 福祉サービス評価

- ア 第三者評価については第三者機関の導入に向け準備を進める。
- イ 法人中間監査
- ウ 事業報告並びに資金収支決算状況の確認を行う。

エ 事業内容の実績記録等確認を行う。

オ 内部監査

内部監査により福祉サービス手順書に基づいて自己点検を実施し、明確化された課題を改善していくことで、サービスの質の向上を図る。

(4) 拠点区分運営協議会との連携

地域・利用者・家族会の代表者で組織する運営協議会において、事業計画及び予算・中期計画・地域貢献事業等について意見を聴取し、施設運営に反映させる。

(5) ハラスメント防止及びメンタルヘルス (包括的な全てを纏めた概念として)

ア 安全衛生委員会を毎月か開催する。

イ ハラスメント研修を実施し、安心して取り組める職場環境を目指す。

ウ パワハラに対する関心と理解を深め、職員に対する言動に必要な注意を払うよう努める。

セクハラやパワハラなどの個人の尊厳を損なう行為をしない、また放置しない健全な職場環境作りを進める。

(6) 業務改善の取組 (より良い職場・サービスのために今日からできること等を記載)

ア より良い職場を目指すために

(ア) 職員個人の特徴を把握し、適材適所を意識した業務分担をおこなう。

(イ) 業務改善で離職を防ぐ。

(ウ) 職員個々の信頼関係の醸成を図り、心理的安全性の高い職場を目指す。

イ 業務改善の具体的取組

(ア) IOT を活用し、情報の共有化を進める。

(イ) 業務関係、利用者個別手順書の最新版への更新(いつでも確認できる環境整備)

(ウ) 管理職による個別面談の機会を増やし、職員個々の不安や悩み、意欲などの把握に努めるとともに、自己効力感を高めてもらえるような機会にもする。

5 サービス業務

(1) 支援サービスの向上

ア 利用者本位の福祉サービスに努める

(ア) 個別支援計画・福祉サービスの提供

(イ) サービス等利用計画書に基づき、意思決定支援を意識した個別支援計画を作成する。

(ウ) 強度行動障がいのある利用者への支援について実践研修修了者が中心となり、計画の作成及び実践を進める。

イ 人権権利擁護及び虐待防止

(ア) 「職員行動規範」を遵守し、全職員が確固たる人権意識をもって利用者支援にあたる。

(イ) 虐待防止委員会を中心に組織的な対策に取り組み、不適切支援の根絶を図る。

(ウ) 身体拘束対策委員会を中心にグレーゾーンを含めた検証を実施し、身体拘束ゼロをめざす。

(エ) 利用者の学習会を開催し、権利意識の高揚を図る。

(2) 健康の維持増進

ア 健康管理

- (ア) 日頃の健康状態の把握と各種健診を通し、疾病等の予防と早期発見・早期治療に努める。
- (イ) 日々変化する利用者の健康状態の把握のため、看護師と支援員等との連携を密に情報の共有に努める。
- (ウ) 感染症等の予防

危機管理委員会を中心に、新型コロナウイルスやインフルエンザ・ノロ等感染症に関する最新情報の把握に努め、その時に応じた万全の対策を講じる。

イ 食生活

- (ア) 食生活委員会等を通して調理業者との連携強化を図り、利用者の要望（食の楽しみ）・疾病・障がい・嚥下状態等の個別事情に配慮した食事を提供する。
- (イ) 管理栄養士を中心に、多職種連携で利用者の栄養・健康状態の維持・改善に努める。

(3) 介護予防、介護支援技術の向上

- ア 利用者の「心身機能・身体構造」「活動」「参加」の状態を把握し、その維持・改善と環境調整を実施し、生活機能レベルの向上を目指す。
- イ リハビリテーション専門職を招聘し、諸機能の維持・回復等についての助言を日常継続的な取組みに活用していく。

(4) 日中活動の充実

ア 利用者個別への対応

- (ア) 個々の特性に合わせたツールの準備をする。
- (イ) 個々にあった活動環境を提供する。
- (ウ) 日々の変化に対して適切に対応修正を行う。

イ 生活介護の取り組みの内容を特色として打ち出す。

- (ア) 自閉スペクトラム症や強度行動障害者支援の技術を取り入れながら、日々の活動支援における構造化の取り組みを強化する。
- (イ) 外部のニーズも取り入れて登録者の増員を図る。

(5) 危機管理体制の充実

ア 身体拘束

- (ア) 身体拘束の研修等を行い、職員個々の意識の向上を図る。（人権侵害になる行為の理解）
- (イ) 身体拘束委員会や支援サービス会議にて定期的に身体拘束記録の確認を行い解除に向けた取り組みの検討を行う。

イ 喀痰吸引関係

指導看護師の準備を進め、安全に行えるよう準備する（イ）喀痰吸引の実地研修先を確保し、介護福祉士の実地指導を実施する。

ウ 防災関係（地震、雪害、風水害対応含む）

- (ア) 様々な災害（火災・地震・水害・土砂崩落等）を想定した訓練を実施する。
- (イ) 事業継続計画（BCP）の内容や防災用品及び備蓄の更新を随時行い、訓練と共に有事の際実

効性のあるものとしていく。

(ウ) 地域防災協定の見直しを実施していく。

エ 防犯関係

(ア) 不審者の侵入等防犯対策を強化する。(夜間の戸締り巡視の徹底・玄関の終日施錠を実施する)

(イ) 防犯研修や不審者の侵入を想定した訓練を実施する。

オ 事故防止(事故・ヒヤリハット含む)

(ア) 事故報告及びヒヤリハット報告の検証を行い、危機意識を高めると共に人命最優先のもと再発防止に努める。

(イ) リスクアセスメントや日常の危険予知の実施により、職員各自の気づきや感性を高める。

(ウ) 他害行為がある利用者(可能性も含め)の行動特性を理解し、ハードとソフト両面から適切な安全対策を講じる。

(エ) 安全運転講習の実施と共に交通法規及び安全運転管理規定を遵守し、安全運転を徹底する。

(6) 苦情解決体制の整備

ア 日常の利用者の要望について真摯に対応し、利用者満足度の向上に努める。

イ 職員は利用者の想いを積極的に代弁するよう努める。

ウ 苦情解決第三者委員を定期招聘して、利用者へのきめ細やかな聴き取りを実施する。(入所・通所・GH・SS)

エ 利用者への苦情解決や人権についての学習会を実施する。

オ 利用者自治会では利用者が自らの暮らしに目を向け、意見・要望等が積極的に表現できる場となるよう、職員は明確な意識を持って運営のサポートを担う。

6 施設整備

(1) 施設整備

ア 施設整備

次については年度内研究検証実施の上、収支状況も考慮しつつ、必要性高まれば補正予算計上の上年度内導入を図る。

(ア) 大型機器のメンテナンスリース契約

(イ) 相談支援用携帯電話の契約

(ウ) 車椅子車両の新規導入 等

イ 日常の保守点検を行い、異常の早期発見・早期対応に努め経費削減につなげていく。

(2) 生活環境の整備

廊下の腰板更新

7 職員研修・人材育成

(1) 資格取得に向けて

ア 相談支援・サービス管理責任者の取得・更新を進め、適正配置する。

イ 強度行動障害者支援者養成研修を受講し、日中支援や日中活動などの利用者支援に活かす。

(2) 人材育成への取組

- ア 管理職の指導や先輩職員の OJT を受け、中堅職員はリーダー的立場としての役割や責任を正しく理解してもらう。またチームワークの向上を図る取り組みの実践を求める。
- イ チーム支援の効能を正しく理解し、役割と責任、報連相の本質理解、リーダーとフォロワーの関係性を意識したチームとしての取り組みが行われるよう、指導的立場にある管理職等が職員にはたらきかけていく。
- ウ 職員個々の働きを適切に振り返る機会として、業務管理目標シートをベースとした個々の働きの評価と上司からのフィードバックを確実に実践する。

(3) その他、自寮で取組む予定の研修等

- ア メンタルヘルスでは安全衛生委員会でも職員の様子などを確認、必要な対応をする。
- イ ストレスチェックから読み取れる個別の課題も必要な対応を進めていく。
- ウ ハラスメントを職場からなくす為、職員の動向や声を傾聴し対策する。
- エ ハラスメント、メンタルヘルスに関する研修会を開催する。
- オ 現場の職員が上席に対し、常に相談しやすい関係性の構築を目指す。

8 地域支援・交流

(1) 地域における公益的な取組

長野家庭裁判所の委託先として登録し、少年の更生に協力する。

(2) ボランティアの受け入れ

感染症の状況を見ながら利用者様の暮らしが豊かになるよう取り入れていく。

(3) 実習生の受け入れ

保育実習及びソーシャルワーク(相談援助)実習受け入れていく。

- ア 実習生から第三者の意見をいただき、虐待防止に繋げる。
- イ 実習を通して所外福祉サービスに関心を持っていただき、人材確保に繋げる。

(4) その他

- ア 上小圏域自立支援協議会
 - (ア) 自立支援協議会の活動に寄与する。
 - (イ) 専門部会(生活支援専門部会)への参加することで、利用者支援に活かしていく。
- イ 上小圏域障害者支援センターと連携し、入所希望者の把握や輪番月の緊急ショートステイ利用依頼については情報共有を図る。

9 利用者家族・家族会との連携

(1) 家族会事業等が円滑に活動できるよう連携

- ア 役員会への参加
 - 事前に家族会会長と打合せの時間を持ち、必要な相談等行う。
- イ 家族会行事への協力

(ア) 役員会にて企画内容の確認を行い、起案・文書作成及び発送・集計を行う。

(イ) 当日の進行協力を行う。

(ウ) 記録写真を撮り会報作成の協力をする。

(2) 家族会（連合会）との組織体制の充実と、事業活動等運営についての協力依頼

家族会連合会活動への協力

家族会と情報の共有を図り、必要に応じて相談の上協力していく。

(3) 利用者預り金家族会定期監査

家族会役員による利用者会計監査

(ア) 家族会会長もしくは担当業務として選任する副会長が年3回実施する。

(イ) 監査にあたっては利用者会計事務員・施設長が同席し実施する。

年間行事計画

上田悠生寮

月	行 事 内 容	参 加 行 事
4	・開寮記念日（4/1） ・お花見 ・中間ふれあい期間（4/27～5/6）	
5	・端午の節句	・通所部なづな懇談会 ・上小障がい者スポーツ大会（未定）
6	・バイキング（食生活）	・家族会環境整備、交流会（6/1）
7	・七夕祭（7/7）	
8	・夏期ふれあい期間（8/10～18） ・納涼祭（係にて決定） ・諏訪形夏祭	・通所盆休業（未定）
9	・敬老の日（自治会） ・総合防災訓練	・家族会環境整備（9/14） ・うえだ市民ふれあい広場
10	・第36回 りんどう祭（未定）	・家族会りんどう祭協力
11	・ふれあい動物園	・長野県知的障害福祉大会（未定）
12	・クリスマス会 ・冬期ふれあい期間（12/28～1/5）	・家族会漬け菜作業（12/7） ・通所年末年始休業
1	・利用者新年会～どんど焼き	
2	・節分 ・バイキング（食生活） ・夜間避難訓練	
3	・ひな祭り	・家族会「家庭の味会」（3/8）

随時	・施設入所グループ旅行 ・季節に合わせたスポット的行事・食事会等 ・レクリエーション(サンスポート佐久～なづな) ・誕生会（自治会） ・地域行事（教養娯楽係）	・外出（カラオケ・温泉・ボーリング・ハイキング・コンサート等） ・通所部なづな 旅行
----	---	---

喬木悠生寮事業計画

1 本年度の基本方針と目標

喬木悠生寮は令和6年度法人経営方針に基づき、本年度の目標を次のとおりとする。

- (1) 法人の理念「幸せを分かち合い、共に生きる」を目指し、利用者の尊厳や権利を守り、一人ひとりの意思や自主性を尊重しながら、質の高い福祉サービスの実践を通じて、地域福祉の向上に寄与する。
- (2) 利用者が身も心も健康で、その人らしく幸せな人生を送られるように誠実に支援する。
- (3) 利用者が、その人らしく明るく文化的な生活と快適な暮らしを送られるように環境を整える。
- (4) 職員は、高い志と倫理観を持って組織が一体となって利用者への支援を行う。
- (5) 職員が、仕事を通して生きがいや充実感を得て、自らが成長し、利用者と共に幸福感を実感できるような職場環境を整える。
- (6) 「福祉サービス第三者評価」を受審するとともに、評価基準による自己評価を行い、抽出された課題の改善を図る。
- (7) 第3期中期計画の検証を行い、第4期中期計画(3か年)を策定する。

2 各事業の定員と利用者数の目標

(単位：人)

実施事業名		定員	利用者数(目標)		
			年度当初	年度末	増減
入所支援サービス		40	38	40	2
生活介護		60	58	60	2
短期入所	空床型	—	—	—	—
	併設型	6	3	4	1
共同生活援助		16	12	15	3
相談支援	障害者	—	79	85	6
	障害児	—	—	—	—
受託事業	タイムケア	—	20	20	0
	日中一時支援	—	6	6	0

3 法人が制定した各施設共通の重点事業

(1) 良好な職場風土づくり

ア モラールサーベイの結果を詳細に分析し、ウィークポイントについて改善策を講じる。

イ ハラスメント防止のため、専門研修を定期的実施するとともに、防止キャッチフレーズを毎月策定し、職内周知を図る。

(2) 支援力の向上

ア 強度行動障害研修の知識と技術を高めるため、職内専門研修を定期的開催する。

イ 近隣の先進施設の見学の機会を設ける。

(3) 利用率の向上

ア 圏域の待機者情報をもれなく集約するため、関係機関との連携を密にする。

イ 入所欠員時のスムーズな充足を図るため、入所を見据えた短期入所を積極的に受け入れていく。

(4) 収支差額の適正化

ア 給与関係における残業等の削減については、実態の把握と業務の省力化策を徹底する。

イ 事業調整会議及び職員会で資金収支予算執行状況について、2か月毎に確認する。

4 管理業務

(1) 中・長期的な施設経営

第3期中期計画による事業の検証を行い、次期中期計画を策定する。

(2) 安定化の具体的取組

ア 施設入所支援事業

定員40人を維持していく。欠員に対しては①SS利用者のサービス移行②共同生活事業部から利用者やご家族の意向、介護度等を勘案し、候補者調整を進める③圏域ニーズの中から候補者調整を進める等、適時の対応を可能にしておく。

イ 生活介護事業

定員60人(入所者40人+通所者20人)。必要な職員数を常時確保し、人員配置体制加算1.7:1を維持していく。

ウ 共同生活援助事業

欠員の早期補充を目指すとともに、利用者の意思を尊重し、より地域での自立した生活を送ることができるよう日中支援先等との連携を密に図っていく

エ 短期入所・タイムケア・日中一時支援事業

相談支援専門員をとおして地域ニーズの把握に努め、感染症対策を講じた上で積極的に受け入れていく。

オ 相談支援事業

専任1人・兼任2人の体制を維持しながら、適切な相談支援業務が図れるよう業務配分を調整していく。

カ 省エネ・節約・効率化に努める等、全職員共通認識を持って経費削減に努める。

(3) 福祉サービス評価

ア 長野県福祉サービス第三者評価を受審する。

イ 内部監査員による「福祉サービス第三者評価基準」による自己点検を実施し、明確化された課題を改善していくことで、サービスの質の向上を図る。

(4) 拠点区分運営協議会との連携

地域・利用者・家族会の代表者で組織する運営協議会において、事業計画及び予算・中期計画・地域貢献事業等について意見を聴取し、施設運営に反映させる。

(5) ハラスメント防止及びメンタルヘルス

ア ハラスメント研修を実施し、ハラスメント防止に関する正しい知識を広め、働きやすい職場づくりを進めていく。

イ 職場の安全な労働環境及び健康の保持増進のため、安全衛生委員会を毎月開催すると共に、メンタルヘルス研修を実施する。

(6) 業務改善の取組

ア 業務改善係を中心に、現状の把握と課題を明確にし改善ポイントを明確にしていく。

イ 日常的に改善提案しやすい環境をつくる。

5 サービス業務

(1) 支援サービスの向上

- ア 利用者本位の福祉サービスに努める
 - (ア) サービス等利用計画に沿った個別支援計画を作成し、個々の暮らしに相応しい支援サービスと環境を整え、感染症対策下においても満足感が得られるよう努める。
 - (イ) 意思形成支援及び意思表出支援を駆使し、生活のあらゆる場面でご本人の意思が最大限に反映された選択ができるように支援する。
- イ 権利擁護及び虐待防止
 - (ア) 「職員行動規範」を遵守し、全職員が確固たる倫理観を持って利用者支援ができるよう「権利擁護・虐待防止」に関する研修会を実施し、虐待の防止と人権意識の向上を図る。
 - (イ) 3ヶ月を1クールとする権利擁護推進委員が権利擁護スローガンを策定し、全職員で取り組み、毎月職員会内で振り返りを行なう。
- ウ 健康の維持増進
 - (ア) 健康管理
 - 利用者の健康チェック、バイタルチェックの徹底を図り、個々に応じた体調把握を行うと共に、各種定期健診などを通じ、疾病の早期発見・治療に努める。
 - (イ) 感染症の予防
 - 標準予防策を徹底継続し、地域の感染症情報の収集や通所ご家族や他事業所との連携強化、職員（家族含む）の危機管理意識の強化を図り、感染症は「持ち込まない」を徹底する。
 - (ウ) 食生活
 - 「食の楽しみ」と「健康維持」の観点で利用者の利益に供するよう努めていく。
- エ 介護予防、介護支援技術の向上
 - (ア) PT（理学療法士）や ST（言語聴覚士）を招聘し、予防介護・生活リハビリの視点でのハビリ・リハビリメニューの実施やコミュニケーション・嚥下障害の軽減、改善を目指す。
 - (イ) 介護福祉士有資格職員を中心に、利用者・職員の双方に安全な介護技術を全支援員が習得するよう取り組む。
- オ 日中活動の充実
 - (ア) 一人ひとりの想い・楽しみ・要望を形にする活動の提供を支援していく。
 - (イ) 日常的かつ継続的な活動の提供のため、職員配置の工夫をはかる。

(2) 危機管理体制の充実

- ア 身体拘束関係
 - (ア) 身体拘束等対策委員会を毎月開催し、グレーゾーンを含めた検証や拘束を必要としない支援方法について検討し、身体拘束ゼロを目指す。
 - (イ) 職員の身体拘束等の適正化における基礎的知識のための研修を実施する。
- イ 防災関係
 - (ア) 東海地震及び南海トラフ地震の地震防災対策強化地域にある施設として、地震や火災、その他自然災害に備えた訓練を実施する。
 - (イ) 事業継続計画(BCP)の内容及び防災備品の更新を随時行い、有事の際に実効性のあるものとしていく。
- ウ 防犯関係
 - (ア) 不審者の侵入等防犯対策を強化する。(夜間の戸締り巡視・防犯カメラ)
 - (イ) 飯田警察署の協力のもと、不審者の侵入を想定した訓練を実施する。
- エ 事故防止
 - (ア) 事故報告及びヒヤリハット報告の検証を行い再発防止に努める。
 - (イ) リスクアセスメントや日常の危険予知の実施により、職員各自の気づきや感性を高め、事故を未然に防ぐ。

(3) 苦情解決体制の整備

- ア 第三者委員が行事や利用者自治会へ参加する機会を積極的に設けることにより、利用者との懇談や提言の場を確保する。
- イ 月2回の利用者自治会の場で積極的に要望・苦情等を受け、申出者に確実な対応

を図り、利用者満足度の向上に努める。

(4) 利用者自治会

ア 利用者が自らの暮らしに目を向けて、要望や苦情等を発信できるよう雰囲気づくりに努める。

イ 情報提供の際は、利用者が視覚的に理解しやすいよう工夫していく。

6 施設整備

(1) 施設整備

建物設備等の保守管理、及び老朽化した不具合箇所の修繕に努める。

(2) 生活環境の整備

居室の床の張替えを実施する。

7 職員研修・人材育成

(1) 年間研修計画

ア 法人研修・県・県知的障がい福祉協会・圏域等で開催する研修に参加する。

イ 施設内研修では、今年度義務化される研修（虐待防止・身体拘束・感染症・防災等）を規程に則り実施する。

ウ 各職員がサポーターズ カレッジ(e ラーニング)を積極的に活用できるよう、情報提供に努めていく。

エ 強度行動障がい支援者養成研修を受講し、専門性向上と日常的な支援への活用をチームワークで進める。

(2) 資格取得に向けて

ア 相談支援専門員及びサービス管理責任者の現任・更新研修を計画的に受講していく。

イ 介護福祉士等の資格取得を支援していく。

8 地域支援・交流

(1) 地域における公益的な取組

ア 災害時等の障がい者を受け入れる指定福祉避難所として、具体的な受入れ体制の準備をしていく。

イ 冬季における村道 679 号線の凍結防止剤散布を実施する。

(2) ボランティアの受け入れ

感染症の状況を見ながら、行事等へのボランティアの受け入れを実施していく。

(3) 実習生の受け入れ

短大及び大学からの実習は積極的に受け入れ、将来の仕事の選択肢となるよう、仕事のやりがいや魅力を伝えていく。

(4) その他

南信州広域連合自立支援協議会や圏域障がい者総合支援センター等、関係機関との連携を図り、地域のニーズの把握に努めていく。

9 利用者家族・家族会との連携

(1) 利用者支援に関して、日常的な家族への連絡及び定期通信を行ない、相互の理解を深める。

(2) 家族会事業が円滑に運営できるよう連携を図るとともに、年間行事をとおして、家族間交流の促進を図る。

年間行事計画

喬木悠生寮

月	行 事 内 容			参加行事 (地域 等)
	入所・生活介護事業	共同生活事業	家族会事業	
4	開寮記念日 お花見		総会	
5	端午の節句 伊久間区合同防災訓練			
6	初夏の味彩 第1回運営協議会 虐待防止委員会 結核検診	GH 担当国会議	環境整備	
7	七夕 夏祭り		家族会連合 会総会	
8	通所家族懇談会			サマーチャレンジ ボランティア
9	(株)中村様との交流会 長寿の祝い 防災訓練	GH 担当国会議 喬木村防災訓練		
10	第34回りんどう祭 集団健康診断		第34回 りんどう祭 協力	
11	秋の味彩	喬木村文化祭	環境整備	喬木村文化祭
12	クリスマス会	GH 担当国会議		
1	新年会 ほんやり 防災訓練(夜間想定)	夜間想定防災訓練 圏域世話人研修会		
2	節分 春の味彩	GH 担当国会議		
3	ひな祭り 防災訓練(夜間想定) 第2回運営協議会 虐待防止委員会	防災訓練		
随 時	・グループ旅行 ・各種レクリエーション ・移動販売 【自治会】定例会和会/棟別和会 1回/月	世話国会議 1回/月		

はらむら悠生寮事業計画

1 本年度の基本方針と目標

はらむら悠生寮は、令和6年度の法人経営方針に基づき、本年度の目標を次のとおりとする。

- (1) 第三期中期計画を見直し、的確な情勢判断を基に第4期中期計画を作成する。
- (2) 職業意識、姿勢を正しつつ、組織全体の質の向上を目指す。
- (3) 職員新体制の事業、業務の安定化を図る。
- (4) 日常風景から不適切、危険因子を都度、改善していく。
- (5) 情報通信手段（ICT）・ロボット機能を含んだシステムを導入する準備を進める。

2 各事業の定員と利用者数の目標

単位：人

実施事業名		定員	利用者数（目標）		
			年度当初	年度末	増 減
入所支援サービス		50	50	50	0
生活介護		60	85	87	2
短期入所	空床型	—	—	—	—
	併設型	4	4	4	0
共同生活事業		11	11	11	0
相談支援	障害者	—	74	80	6
	障害児	—	—	—	—
受託事業 (タイムケア・日中一時支援)		—	44	45	1

3 法人が制定した各施設共通の重点事業

(1) 良好な職場風土作り

「5 施設運営の方針（5）ハラスメント防止及びメンタルヘルス（6）業務改善の取組」による。

(2) 支援力の向上

「4 各施設の取り組み」による。

(3) 利用率の向上

「5 施設運営の方針（2）経営安定化の具体的取組」による。

(4) 収支差額の適正化

決算時の収支差額を総収入の7%以上の益となることを経営目標とする。

4 管理業務

(1) 中・長期的な施設経営

第三期中期計画の総括をしつつ第四期中期計画につなげる。

(2) 経営安定化の具体的取組

主な事業(入所支援・生活介護・短期入所・共同生活)は現行の高い利用率を維持するために、受託事業を含め新規の利用者を招き入れ、複合的な給付サービス利用につなげていく。

ア 入所施設支援事業

入所候補者リストを基に継続的に支援の機会を設け、適正期に速やかに受入れて 50 名の定員を維持していく。

イ 生活介護事業

(ア) 主力事業として位置づけ、本体及び通所棟利用者の支援サービスの向上に努める。

(イ) 相談支援を通して、養護学校及び在宅困難ケースの利用促進を計画的に行う。

ウ 共同生活援助事業

(ア) 高齢居住者(利用者)の生活様式に注意を払い、過不足なく生活支援を行う。

(イ) 居住者の年齢、身心状況からサービス替えも想定し、新規の利用者を独自の控え名簿化により備えておく。

エ 短期入所・タイムケア事業・日中一時支援事業

(ア) 短期入所は顧客の定期利用を保持すると共に新規の利用も調整していく。

(イ) 市町村受託事業は顧客の利用を損なうことなく、新規の利用も受け入れていく。

オ 相談支援事業

(ア) 障害児相談事業を休止し専門員 1 名の配置で特定相談(者)に事業を集約する。

(イ) 各事業に安定的に利用者をつなげるように、関係機関とのネットワークを密にしていく。

(3) 福祉サービス評価

ア 第三者評価については導入に向けて準備をしていく。

イ 定期監査は期別に経営、運営状況を確認しつつ受入れ、指導等については速やかに改善することに努める。

(4) 拠点区分運営協議会との連携

諮問内容が施設運営及び経営(予算・決算・他)に反映するように積極的な関与を要請していく。(年二回)

(5) ハラスメント防止及びメンタルヘルス(良好な職場環境作り)

ア ハラスメント防止に係る方針を明確に打ち出すと共に、実態の把握、教育、解決のための相談窓口を設置し、予防や解決に努める。

イ 人間関係から生じる、ハラスメント行為、メンタル不調は加害、被害の関係図を理解し合ように日常的にコミュニケーション機会を増やしていく。

ウ セルフケア、ラインケア、産業医、専門機関による 4 つのケアが円滑に機能するよう体制整備に努める。

エ ストレスへの気づきを促すためストレスチェック(外部委託)を継続的に活用していく。

オ 差別的言動、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為をしない、また放置しない健全な職場環境作りする。

(6) 業務改善の取組

- ア 労働環境調査(別紙調査票)を基に業務負担、業務の適性等を探り、業務配置及び業務内容等を調整していく。
- イ 5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)を推進し、職場環境の整備に努める。
- ウ 職員の参画、帰属意識を高めるためにモラールサーベイ(労働意欲調査)を9月末、3月末に行う。
- エ コンプライアンス委員会の設置により法令及び法人の規則を遵守する体制を強化する。
(毎月事業調整会内)

5 サービス業務

(1) 支援サービス(支援力)の向上

- ア 利用者本位の福祉サービスに努める
 - (ア) 相談支援によるサービス等利用計画と連動した個別支援計画を基に的確、柔軟に介護支援サービスを提供する。
 - (イ) サービス提供記録等は加算科目を含め正確性、整合性を持って適正に管理していく。
- イ 人権権利擁護及び虐待防止
 - (ア) 権利侵害を防ぐため、職員同士が互いに注意・抑止し合える職場風土をつくる。
 - (イ) 虐待を含めた権利侵害が発生した場合は法人の規定に則り、関係機関への通報等を含め適正に対処する。
 - (ウ) 3カ月ごと虐待防止推進委員を指名し防止及び改善活動を継続する。

(2) 健康の維持増進

- ア 健康管理
 - (ア) 看護師の増配置により疾病等の早期発見に努め、緊急対応・医療行為等に的確に対処する。
 - (イ) 通所・短期入所利用者等の健康情報をご家族と共有し健康管理を行う。
- イ 感染症等の予防
 - (ア) 各種感染症への対応・対策は遅延することなく、効率的かつ効果的に進める。
 - (イ) 圏域情報、家庭情報を速やかに、的確に把握し利用調整及び罹患者の隔離看病を厳格に行う。

(3) 食生活

- ア 委託業者は経費高の中、品質等については落ちることがないように施設として厳正に審査していく。
- イ 食事提供の在り方は現行委託業者を含め費用対効果を経営的に見直していく。

(4) 介護予防、介護支援技術の向上

- ア チームプレーを常として事故や誤用を未然に防ぎ、利用者の安全性と快適性を高める。

イ RX 組の介護技術講習を軸に利用者・職員の双方に安全な介護技術等の向上を図る。

(5) 日中活動の充実

ア 日中は居室から出て過ごせるように日中の施設環境を整え活動種目を創造していく。

イ 特別な配慮が必要な利用者には、個別性に対応するために職員の技能向上を進める。

(6) 危機管理体制の充実

ア 身体拘束

介護、援助方法を日常的に見直し、拘束抑制の軽減と防止に努める。

イ 喀痰吸引関係(医療等行為)

法人並びに養成機関を通して、必要に応じて特定行為従事者を養成していく。

ウ 防災(地震、雪害、風水害対応含む)

(ア) 事業継続計画は実災害を検証しつつ順次見直しをしていく。

(イ) 柏木区、施設双方の訓練交流を通して応援関係を確認する。

エ 防犯関係

(ア) 犯罪加害者、被害者の当事者とならぬように利用者、職員ともに啓発教育及び指導を利用者自治会や職員会等で行う。

(イ) 村内及び地域との関係作りを良好に保ち、不審者情報等速やかに得ていく。

オ 事故防止

(ア) 事故の予知、予見力を高めるために再発ケースの検証を日常化する。

(イ) 感染症対策、交通安全対策、苦情対策、労働安全対策を各種訓練、研修も含め講じていく。

(7) 苦情解決体制の整備

ア 受付けた苦情や相談は、職員会等で報告・検証を行い、職員全体で共有した上での確かつ丁寧な回答を示していく。

イ 回答後の結果について日常的に経過を確認し、申出者の満足度を高める支援につなげる。

ウ 第三者委員による相談受付の対象者は偏る事無く、広く相談機会を提供出来るように支援する。

エ 利用者の代弁者として、日常の関りから広く苦情や要望を伺えるよう努めていく。

(8) 利用者自治会

ア 月一回の定例会及び定期総会の開催と運営を支援する。

イ 意思決定の機会は一年を通して継続的に設けていく。

6 施設整備

(1) 施設整備

ア 公用車(小型)車イス仕様車更新 3,000 千円 5 年度繰越事業 リース契約(予)

イ 公用車リフトアップチルトシート仕様車更新 4,100 千円 5 年度繰越事業リース契約(予)

ウ 玄関扉改修(スライドオートロック) 3,000 千円

エ スプリンクラー設備ポンプ系修理 404 千円

オ 支援員室プリンター 130 千円

カ システム(情報通信手段 (ICT) ・ロボット機能等)を導入するためのプロジェクトチームが準備を進める。

キ 大型の設備、機器、車両の更新は不意の事態にも備えておくとともに第四期中期計画に反映させる。(機種選定・経費算出等)

(2) 生活環境の整備

ア 本館壁紙の張替 第三期(南棟他) 1,500 千円

イ 居室等カーテンの計画的更新 32 部屋 1,300 千円

ウ 施設及びグループホームの点検を月 1 回行い、不具合や修繕箇所の早期発見に努め対処する。

7 職員研修・人材育成

(1) 資格取得に向けて

事業運営必置の資格については中期的配置を想定し失効がないように新規、現任を含め計画的に研修受講を継続する。

(2) 人材育成への取組

ア 職務姿勢、支援技術、介護介助技術等の基本的レベルから職場内研修を反復し行う。

イ 虐待防止・権利擁護・身体拘束についての研修を法令に則り実施する。また、新任職員に対しては入職時に個別の研修を実施する。

ウ 職員の定着率を高めるために、新人等に対する教育訓練は個別に丁寧に行う。

エ R X 組介護技術研修を通して介護技術の向上と業務改善を進めていく。

オ 総合職が経営コンサルタントによるビジネス研修シリーズを複数人受講する。

8 地域支援・交流

(1) 地域における公益的な取組

ア 地域生活支援拠点空床確保事業(緊急宿泊)登録施設として機能していく。(三カ月毎)

イ 各体験事業についても受入れ体制を整備するとともに各種相談も積極的にお受けする。

ウ 原村、近隣市町村を中心に相互行事を通して住民交流をする。

エ グループホーム利用者は所在地域の公役を果たすと共に積極的に地域生活を営む。

(2) ボランティアの受け入れ

コロナ禍で停滞、休止、撤退した分野、団体を含め中長期的な新規関係作りを進める。

(3) 実習生の受け入れ

ア 保育教育に寄与するとともに、障がい福祉についても理解が深まるように指導していく。

イ 障がい福祉が職業選択のひとつとなるような係わり方も工夫していく。

9 利用者家族・家族会との連携

(1) 三十周年記念式典を共同開催をする。

(2) 施設訪問機会が増えるように、会議・通信物等を通してお伝えする。

(3) 施設運営に不信、不安が無いように連絡や報告事は分り易く、丁寧に行う。

年間行事予定表

はらむら悠生寮

月	施 設	グループホーム	家 族 会
4	お花見・歓迎会 虐待防止委員会 /27 (土)	お花見	家族会総会・職員歓送迎会/27(土) 虐待防止委員会 /27 (土)
5	端午の節句(菖蒲湯)/2 (木) 一般健診 避難訓練	端午の節句(菖蒲湯)/2 (木) 避難訓練	
6	ふれあいスポーツデイ 運営協議会 諏訪地区障がい者S大会/1(土)	原村一般検診 諏訪地区障がい者S大会/1(土)	環境整備・第1回役員会 /15 (土) 後援会定期代議員会 連合会会長会・運営協議会
7	七夕/7 (日) 障害者フライングディスク大会	障害者フライングディスク大会	連合会交流・研修会
8	夏祭り /2(金)	夏祭り /2(金)	夏祭り /2(金)
9	自治会敬老会 諏訪地区レクリエーション大会 県障がい者スポーツ大会 原村敬老会	諏訪地区レクリエーション大会 県障がい者スポーツ大会 原村敬老会	環境整備・第2回役員会/14 (土)
10	第31回りんどう祭 /5 (土) 三十周年式典 避難訓練	第31回りんどう祭 /5 (土) 三十周年式典 避難訓練	第31回りんどう祭の協力 /5 (土) 三十周年式典
11	収穫祭/14 (水) インフルエンザ予防接種 原村文化祭 福祉大会 環境整備漬物会 /30(土)変更有 虐待防止委員会 /30(土)変更有	インフルエンザ予防接種 原村文化祭 福祉大会 収穫祭/14 (水)	環境整備・漬物会 /30 (土) 変更有 虐待防止委員会 /30 (土) 変更有 福祉大会
12	クリスマス・忘年会 /24(火)	クリスマス・忘年会/24(火)	
1	新年会 /22(水) どんど焼き /15(水)	新年会 /22(水) どんど焼き /15(水)	どんど焼き /15(水)
2	節分 /3(月)	節分 /3(月)	協会南信支部施設長保護者会長会 三役会 /14 (金)
3	雛祭 /3(月) 日中活動ご苦労様会 /26(水) 避難訓練・運営協議会	雛祭 /3(月) 日中活動ご苦労様会 /26(水)	手作りご馳走会(ぼた餅他)/15 (土) 第3回役員会 /15(土)午後 運営協議会
随 時	グループ旅行 歓送迎会・各種同好会・日曜教室 ひだまり喫茶・各種レクリエーション(鑑賞他)・コロナワクチン	グループ旅行 歓送迎会・各種同好会・日曜教室・ひだまり喫茶 各種レクリエーション(鑑賞他)、 各ホーム親睦会・コロナワクチン	農場管理(耕作・定植・除草) 職員と懇談会

*各種年間行事日程及び企画は諸々の事情により変更することがあります。

須坂悠生寮事業計画

1 本年度の基本方針と目標

須坂悠生寮は令和6年度法人経営方針に基づき、本年度の目標を次のとおりとする。

- (1) 経営収支改善のため実施事業の稼働率向上に向け、全職員一丸となって取り組みます。
- (2) 職員一人ひとりが「和顔愛語」を意識し、互いに感謝と尊敬の念を抱きながら職務にあたります。
- (3) 心理的安全性の高い職場風土を醸成し、職員が愛着を持てる組織作りを進めます。
- (4) 権利擁護の基本的な視点について繰り返し確認し、人権侵害に及ばないよう総力を挙げて取り組みます。
- (5) 昨今の感染症リスクを最小限に抑えつつ、利用者の望む生活の構築に努めます。
- (6) 経営安定に繋がる将来ビジョンを描きながら、第4期中期計画を策定します。

2 各事業の定員と利用者数の目標

(単位：人)

実施事業		定員	利用者数（目標）		
			年度当初	年度末	増減
施設入所支援		40	40	40	0
生活介護		55	43	46	3
短期入所（空床）		—	—	—	—
短期入所（設型）		4	4	4	0
共同生活援助		5	3	4	1
相談支援	障害者	—	45	48	3
	障害児	—	22	27	5
受託事業	タイムケア	—	1	2	1
	日中一時支援	—	—	—	—

3 法人が制定した核施設共通の重点事業

(1) 良好な職場風土づくり

ア 年1回以上モラールサーベイを実施し、把握した問題点を踏まえ改善策を講じていきます。

イ ハラスメント防止のための専門研修を定期的実施する中で、「(新) ハラスメント防止に関する規定」の理解を深め、ハラスメントの根絶を目指します。

(2) 支援力の向上

ア 強度行動障害研修を受講し、具体的な知見や技術を職場内にフィードバックする機会を設ける。

イ 施設内事例検討を実施する中で、医学モデルから生活モデルへ転換していく具体的な方策を検討する。

(3) 利用率の向上

- ア 生活介護の利用率向上のため、養護学校実習の受け入れ強化、タイムケア利用希望者の情報収集を実施します。
- イ 共同生活援助の利用率向上のため、地域相談支援センター及び行政機関との情報交換を密にします。

(4) 収支差額の適正化

- ア 給与関係における超過勤務の削減について、実態把握に務め、要因解消のための具体的解決策の提案を行う。
- イ 事業調整会議や職員会議等で施設収支状況について定期的に確認していく。

4 管理業務

(1) 中・長期的な施設経営について

- ア 第4期中期計画策定年として、第3期中期計画の事業内容を精査、検証した上で、経営収支を踏まえた次期中期計画を策定していく。
- イ 新法人理念を具現化する方策として、部署毎にクレドを策定していく。

(2) 経営安定化の具体的取組

ア 施設入所支援事業

現員 40 人を堅持するが、希望者多数ある場合、あらゆる方策を検討し、地域の入所ニーズに応じていく。

イ 生活介護事業

- (ア) 定員 55 人に少しでも近づくため、様々なネットワークを駆使して利用者確保に努める。
- (イ) 事業運営安定化のため、人員配置体制 1.7 : 1 を堅持する。
- (ウ) 近隣養護学校からの実習受け入れを積極的に行っていくことを学校担当者にアピールしていく。

ウ 共同生活援助事業

- (ア) 利用者確保のため、地域相談支援センター及び市町村担当課との情報交換を密にし増員を目指す。
- (イ) 地域の利用ニーズを探りながら、グループホーム存続について、法人本部、施設長会にて検討の場を設ける。
- (ウ) 近隣住民、行政等グループホーム関係者に呼びかけ、地域連携推進会議を開催する。

エ 短期入所・タイムケア・日中一時支援事業

- (ア) 短記入所については、入所に繋げるための体験利用を積極的に受け入れる。
- (イ) タイムケア・日中一時支援事業利用の受入れは、コロナ禍で停滞していたことから、地域相談支援センター、相談支援専門員と情報を密にしながら利用者の掘り起こしを進める。

オ 相談支援事業

障がい児相談支援の要望が増えている現状から、受託件数を増やしていく。

(3) ハラスメント防止及びメンタルヘルス

- ア ハラスメント防止研修の実施、年 1 回ストレスチェックの実施等メンタルヘルスの環境を整える。
- イ 働きやすい職場となるべく、日常業務や休憩方法等の見直しを継続的に行う。

(4) 拠点区分運営協議会との連携

- ア 地域、家族会、利用者の代表者にて運営協議会を組織し、事業計画及び予算、中期計画、地域交流等について意見を聴取し、施設運営に反映させる。

5 サービス業務

(1) 支援サービスの向上

- ア 利用者本位の福祉サービスに努める
 - (ア) サービス等利用計画と連動した個別支援計画を基に、利用者の希望や意向が反映され、やりがいや興味関心が活かされる支援サービスの提供に心掛ける。
 - (イ) 意思形成支援、意思表出支援の手法を取り入れ、限りなく意思決定支援に基づいた支援サービスを展開する。
- イ 権利擁護及び虐待防止
 - (ア) 「職員行動規範」を遵守し、全職員が確固たる人権意識をもって利用者支援にあたる。
 - (イ) 外部者を交えた虐待防止委員会を定期的に開催し、組織的な防止策を打ち出し、不適切支援の根絶を目指す。
 - (ウ) 虐待等の権利侵害が発生した場合は、法人の規定に則り、関係機関への通報等を含め適正に対処する。
 - (エ) 虐待防止の実効性を高めるため、2 ヶ月毎虐待防止推進員を選任し、虐待防止及び権利擁護活動を推進する。

(2) 健康の維持増進

- ア 健康管理
 - (ア) 日常的な健康状態の把握と各種健診を通して、疾病等の予防及び早期発見・早期治療に努める。
 - (イ) 重度高齢化に伴い健康管理の必要な利用者が増える中、看護師と支援員が情報共有し連携を深める。
- イ 感染症予防
 - (ア) 標準予防策を徹底し、各種感染症への対応等については迅速かつ効果的に進める。
 - (イ) 各種感染症の最新情報、圏域情報について十分把握した上で予防策を講じる。

ウ 食生活

- (ア) 委託業者と連携し、利用者ニーズ、疾病や障がい、嚥下状態等個別的な状況に配慮した食事を提供する。

(3) 危機管理体制の充実

ア 身体拘束

身体拘束ゼロ委員会を定期的に開催し、拘束の是非について様々な角度から慎重に検討すると共に不要な身体拘束については速やかに解除を図り身体拘束ゼロを目指す。

イ 喀痰吸引

対象利用者に対して安全に施行できるよう第三号研修修了後も継続的に研修を行い、実施状況の振り返り及び技術の向上に繋げる。

ウ 防災

(ア) 事業継続計画（BCP）の周知徹底を図ると共に実効性のある内容に随時見直しを図る。

(イ) 火災、地震、水害等様々な災害を想定した訓練を実施する。

(ウ) 地域防災協定、福祉避難所開設について適時見直しを行う。

エ 防犯

不審者の侵入等防犯対策の強化を進める。（防犯カメラの増設、夜間戸締り巡視の徹底）

オ 事故防止

(ア) 事故ヒヤリ報告の周知と分析を速やかに行い、対策の検証と効果測定をもつて、安心安全な暮らしの提供に努める

(イ) リスクアセスメントや危険予知を日常的なこととし、職員個々の気づきや意識の向上に繋げる。

(4) 苦情解決体制の整備

ア 利用者の苦情、要望等の解決に向けた手順を再確認すると共に、寄せられた声は全職員が情報を共有し、誠意をもって応え、解決策を講じる。

イ 苦情解決第三者委員を定期的に招聘し、利用者への丁寧な聴き取り実施すると共に施設に対する提言の機会とも捉える。

6 施設整備

(1) 施設整備方針

ア 初期施設整備の老朽化に伴う修繕、整備、入替えを速やかに実行し、利用者生活に影響が及ばないよう遅滞なく行う。

イ 日常の保守点検を実施し、全職員が異常の早期発見と早期対応に努め経費節減に繋げる。

(2) 施設整備

ア 敷地入口の勾配緩和のための土木工事を実施する。

イ 汚物用洗浄機の導入を図る。

(3) 生活環境の整備

ア 南棟ダイルームのエアコンを更新する。

7 職員研修・人材育成

(1) 年間研修計画

- ア 法人現任研修、外部研修等専門的な知識や技能習得、資格取得研修等を計画的に取り入れ平準化させていく。
- イ 内外部研修の効果測定を行い、研修内容の精度を高めていく。

(2) 資格取得に向けて

介護福祉士等及び業務に必要な資格取得については、年間研修計画に沿って進めていく。

介護福祉士 1 人、サービス管理責任者更新研修 1 人、強度行動障がい支援者基礎研修 1 人、相談支援専門員現任研修 1 人

(3) 人材育成への取り組み

- ア 管理職、総合職、一般職上位者が夫々の立場と役割を理解した上で連動し、職場定着、人材育成に当たることとする。特に総合職は新任職員育成におけるリーダー的立場としてその責任と役割が発揮できるようにする。
- イ チームワーク支援が機能するべく、直属の上司を意識した報連相を徹底し、夫々の職員がチームとして連動するよう指導的立場にある管理職等が能動的に働きかけていく。

8 地域支援・交流

(1) 地域における広域的な取り組み

- ア 地域生活支援拠点事業（短期入所・生活介護・相談支援）を受託し、地域の社会資源としての役割を果たし、地域に貢献する。
- イ 長野家庭裁判所の委託先として、少年更生事業に協力する。
- ウ 指定福祉避難所として、災害時における弱者の受け入れを他指定事業所と協力して行う。

(2) その他

- ア 須高地域自立支援協議会の活動に参画し地域福祉に貢献する。
- イ 須高地域相談支援センターと連携し、入所及び生活介護利用希望者の把握、地域生活支援拠点事業利用の情報共有を図る。

年間行事計画

須坂悠生

月	行 事 内 容	家 族 会	参 加 行 事
4	お花見 / 1 2 (金) 家族交流開始日 / 2 7 (土)		
5		家族会総会 / 1 1 (土)	米子不動尊縁日 / 1 (月)
6	お楽しみ献立 / 1 4 (金)	家族会環境整備 / 1 5 (土) AM 運営協議会・虐待防止委員会 / 1 5 (土) PM	
7	七夕 / 5 (金) 生活習慣病健診	連合会総会・研修	
8	開寮記念日 / 1 (木) 夏季家族交流開始日 / 1 0 (土)		
9	総合防災訓練 / 1 3 (金) 長寿を祝う会 / 2 0 (火)	家族会環境整備 / 2 8 (土)	
10	第 26 回須坂りんどう祭 / 1 2 (土) そば打ち会 / 2 5 (金)		
1 1	インフルエンザ予防接種 / 未定	家族会環境整備・家族交流お楽しみ会 (お寿司) / 1 6 (土) AM 運営協議会 / 1 6 (土) PM	長野県知的障害福祉大会
1 2	クリスマス・忘年会 / 2 5 (水) 冬季家族交流開始 / 2 8 (土)		
1	どんど焼き / 7 (火) or 1 0 (金) 新年会 / 1 7 (金)		
2	節分 / 3 (月) お楽しみ献立 / 1 4 (金)		
3	ひな祭り / 3 (月)	運営協議会・虐待防止委員会 / 2 2 (土) PM 家族会役員会・職員との懇親会 / 2 2 (土) PM	
随時	・グループ旅行 ・余暇の日 (随時) ・内科検診 (毎月 1 回) ・歯科検診 (6 月・12 月) ・避難訓練 (年 3 回) ・希望メニュー (月 1 回) ・パン販売 (毎月 1 回)	・県知障協活動参加	・須坂市 (市・社協) 行事 ・米子地区各種行事 ・サンアップル行事 ・北信支部北レク