

平成31年度

事業計画書

自 平成31年4月1日

至 令和 2年3月31日

特定非営利活動法人 あゆみ福祉会

I 平成31年度経営・事業運営方針

1. はじめに／理事長挨拶
2. 経営ビジョンに基づいた今年度の取り組み
3. 法人の基本理念・経営ビジョン・行動指針
4. 法人研修計画

II 事業部門 事業計画

1. 共同生活援助事業部
2. 児童発達・放課後等デイサービス事業部
3. 生活介護事業所部
4. 居宅介護事業部
5. 相談支援事業部

III 参考資料

1. 運営組織図
2. 年間予定表

I 平成31年度経営・事業運営方針

1. はじめに / 理事長挨拶

2001年に法人を設立し、早くも18年が経過します。

この期間、障害福祉サービスを必要としている方々に対し、法人として貢献できていたのかと振り返ると、まだまだ自信をもって地域貢献は道半ばであると反省することばかりです。

利用者の方に対しては「ニーズを聞き取って真に必要な支援を提供できていたのか」職員に対しては、途中で異業種から入職する方々が非常に多いなか「障害福祉のことを基本から説明し、法律・制度・事業などを学べる体制が整っていたらどうか」と考えた時、一人ひとりを大切に出来なかった反省と後悔が残ります。が、反省ばかりでは前に進むことは出来ません。

今年度からは気持ちを引き締めて「選ばれる福祉サービスの提供」を目指します。今は同業他社が多く、同様のサービスを提供している事業所が数多く存在します。その中で他社と差別化を図り、オンリーワンを目指します。

「この地域にあゆみ福祉会があり、このサービスがあって良かった」

「あゆみ福祉会の職員に支援を受けて良かった」そのような声が一人でも多くの方々から聞ける日が一日も早く実現できるように。

また、障害福祉事業は、人が人を支援しています。

職員の笑顔、やさしさ、思いやりでご利用者と接することで明るく元気になったり、勇気づけられたりして明日からの生活を支援していきます。

しかし現実には、福祉の世界はキャリアアップの仕組みが非常に弱いと指摘されています。「頑張っても先が見えない」「上にあがる仕組みが分からない」

「給料体系はどうなっているのか」など現場の不安や不満。さらに人間関係から離職者も多い現状です。

職員の募集。育成。働きやすい職場環境。それらを通じて「職員を大切にする法人」をつくっていきます。

事業を運営すると行き詰ったり迷ったりすることも数多くあります。

そのような時こそ「理念に立ち返る」ことを忘れずに歩んでいきます。

法人の存在意義とは。果たすべき使命とは。理念には明確に書かれています。

「迷ったら原点に立ち返る」姿勢を保ち新年度も歩み続けていきます。

今年度も、よろしく願い申し上げます。

2. 経営ビジョンに基づいた今年度の取り組み

「社会福祉法人化へ向けた「設立準備委員会」の発足」

組織体制の安定と強化。職員のより安定した身分保障。ご利用者様及びご家族様から信頼される組織形態を目指し、社会福祉法人化を目指し準備を開始いたします。

そのためには土地建物を自前で整備しなければいけません。

土地の購入と建物の建設。または既存の建物を購入しリフォームする。様々な選択肢がありますが鶴ヶ島市内で新たな拠点をつくっていきます。

正式には「設立準備委員会」を発足し、計画的に進めてまいります。職員の皆様及び関係機関の皆様には適時、進捗状況を説明してまいります。

「各事業部門への人材補充」

前述したように「障害福祉事業は、人が人を支援しています」機械化で補えるものではありません。

そのために、通年で人材を募集してまいります。

人材が補充出来た。と安堵していても、生身の人間ですから病気・怪我・家庭の事情による離職なども想定されます。

人材紹介。求人フェア。ハローワーク。初任者や実務者養成校などときめ細かなネットワークを構築し、募集を継続してまいります。

近年、求職者の大半はインターネットで登録。求職活動をしています。その潮流に乗り遅れず活動してまいります。

「連結決算で事業を捉える」

法人で運営している事業形態は多岐にわたります。

事業部門によっては利益率が高く営業利益が高い部門もあり、なかなか営業利益が黒字化しない部門もあります。

しかし、運営している事業にはニーズがあり、現実にそのサービスを必要としている人たちがいることも事実です。

もちろん、全ての事業が黒字化することが目標であり、管理者を筆頭に収支のバランスも直視し、反省と工夫と改善は、常に必要であることは当然です。

全体で法人の事業が成り立っているという自覚に立ち、今年度も事業を継続してまいります。

「人事考課システムの活用」

人が人を評価するという人事考課は慎重に進めていきます。
抽象的な評価でなく公平かつ公正な評価。評価基準も明確であること。
評価に至るまでの過程を上司が説明出来、評価を受ける職員も納得出来る
システムを構築します。

「イベント実行委員会」

昨年度に委員会を結成しました。
今年度も委員会を定期的を開催し、具体的な動きを始めていきます。
法人の存在を、すでに福祉サービスを利用いただいているご利用者様
ご家族様に限定することなく、地域住民の方々にも広く存在を知って
いただき何かしら地域のお役にたてる法人であるために実施して
いきます。

「プリセクター制度導入」

昨年度に引き続き、職員定着。離職防止の取り組みとして一定期間、先輩
職員が新規入職者に対し、マンツーマンで実践的な実務の習得とメンタル
ケアを含めて行います。

「虐待防止委員会設置」

事業所において、虐待が起こらないよう職員の虐待防止意識の向上や
知識を高め、虐待のない施設環境づくりを目指します。

6月から始動していきます。

各事業部門より虐待防止委員を選出し、委員会活動を進めていきます。

3. 法人の基本理念・経営ビジョン・行動指針

【基本理念】

1. 心身に障害をもつ方に対して支援を提供することを通じて「地域福祉の向上に寄与する」
2. 福祉サービスに携わる支援者は、障害のある方に対し「徹底した人権擁護と、質の高い支援」を提供する。
3. 障害者支援のプロフェッショナルとして「高い倫理観と専門的知識」を身につけ、支援を提供する。

【経営ビジョン】

1. 様々な事業部の取り組みにより事業収入が得られる。
全てが必要な事業であり、存在意義がある。
2. ご利用者にとって「このサービスがあってよかった」と思われる法人を目指す。
3. 個々の事業部での活動を通じ、地域住民にとって必要とされる事業体を目指す。

【職員行動指針】

1. 私たちは誠意をもって人に接し、誰の話にも耳を傾けます。
2. 私たちは安心安全で、その人らしい生活ができる環境へ改善し続けます。
3. 私たちは、ご利用者の個性を大切にし、安心して過ごせる場所を提供します。
4. 私たちは、ご利用者の笑顔、楽しい気持ちを増やす支援をします。

4. 法人研修計画

平成31年度 研修計画

- 基本目標
- 1 利用者の人権と安全な生活を守るため、福祉施設職員として求められる知識と技能を高め多様化、重度化するニーズに対し、責任を持って施設サービスが提供できる職員を育成する。
 - 2 リーダーシップの育成、目標管理の復習と支援体制を整備する。

研修名	実施 予定月	担 当	実施内容
部門別研修	随時	各 部 門	法人内の事業部門毎に日々の業務に必要なテーマを決め、部門内研修を実施する。
各種スキルアップの研修	随時	各 部 門	県・市・県社会福祉協議会の研修会に適任者を研修に派遣。参加者は法人内で伝達講習を実施する。
「介護を仕事にできる幸せ」 菊本圭一氏 鶴ヶ島市社会福祉協議会事務局 次長	4/23 午後 6 時 30 分	総 務	対象：常勤、契約職員 時間：1 時間 30 分
「介護施設のマネジメント」 栗原知女氏 介護労働安定センター	6/20 午前 10 時	総 務	対象：常勤、契約職員 時間：2 時間
「メンタルヘルスラインケア」 関口隆夫氏 埼玉県産業保健総合支援センター	9/19 午前 10 時	総 務	対象：管理者、サ責、サビ官、ホーム長 時間：1 時間 30 分
「介護における伝える力」 介護労働安定センター	11 月 木曜日。 午前 10 時	総 務	対象：全職員 時間：2 時間
「メンタルヘルスセルフケア」 埼玉県産業保健総合支援センター	1 月	総 務	対象：全職員 時間：1 時間 30 分
「未定」 菊本圭一氏 鶴ヶ島市社会福祉協議会事務局 次長	2 月	総 務	対象：全職員 時間：1 時間 30 分

II 事業部門 事業計画

1. 共同生活援助事業部

- ① より安心・安全な生活を維持（巡回活動を定着）
巡回活動を定着させる。
ご利用様が安心して生活できる環境を整えるための確認、改善を行う。
ご利用様の様子を確認。悩み事、困りごと、体調不良を確認する職員による適正な支援が行われているのか、心配事、不安等のメンタル面への対応。
- ② 虐待の理解を深める活動（研修、委員会活動）
委員会活動をホーム主体で実施。
理解を深める為に、研修実施、研修への参加促し。
より全体的に伝わるような取り組みを行う。
必要に応じ会議議題としても取り上げていく。
- ③ イベント実施
平成30年度のイベント実施を踏まえてより細かく、必要なイベント実施を計画する。大きなイベントごと（旅行）ではなく、ホームごとの特色を活かして意味のある活動を行う。
- ④ 担当ホーム、ホーム長任命、人材育成
担当ホーム決めを行い、各ホームの担当者教育を進め、ホーム長任命をする。各ホーム担当の業務進捗を把握しホーム長任命に必要な内容を明確にする。
- ⑤ 管理強化・会議実施
 - ・エリア会議（毎月第三火曜日）
 - ・グループホーム職員会議（毎週金曜日）
 - ・グループホーム居宅会議（毎月第二水曜日）

【クレド】

グループホーム部門 行動指針

私たちは、誠意もち礼儀正しく、誰の話にも耳を傾けます。



私たちは、専門的な知識を身につけ、支援を提供します。



私たちは入居者様の生活の質を向上させる為、質の高い支援提供します。



私たちは、安心安全でその人らしい生活ができる環境に改善し続けます。



私たちは、あゆみ福祉会の一員として自覚と誇りを持ち、地域福祉の向上に寄与します。



2. 児童発達・放課後等デイサービス事業部

「障害児通所支援事業所あゆみ」

昨年は、夏の恒例行事であるスイカ割りや流しそうめん、初めての試みであるカラオケ大会など「子どもたちに様々な経験を」をモットーに新しい活動に力を入れてきました。

その甲斐もあり、昨年度の保護者様による事業所評価でも事業所の支援に対する満足度は95%を超えました。

今年度は保護者様より寄せられたアンケートを元に、足りていない部分を補い、良かった点はさらに発展させていこうと考えています。

また、食育にも力を入れ、食事に関する意識も向上させたいと考えています。

一方で、保護者会の有無、障害が無い子と接する機会の有無、緊急災害時の説明等の項目で「どちらともいえない」「いいえ」と答えられた方が半数以上に及びました。

この結果を踏まえ、今年度は昨年に足りていなかった部分を充実させ、良かった所は継続、向上させていきたいと考えております。

まだまだ児童分野としては経験が浅く、至らぬ点もありますが、障害を持たれたお子様のご家族様。そして、子どもたちにとって何が最善かを職員一丸になって模索していく所存です。

職員に関しては、約2年半にわたり本採用の職員による退職が無い為、個々のお子様をじっくりと見る事が出来ました。

その為、今年度は、さらにチームワークを強化し、様々なケースにチャレンジしていけると考えています。

一方、身体的に多動児を支援することが難しい職員や、お子さんがいる為、当日欠勤になる職員等々、個々の能力や事情により現場の人数が安定しているとは言い難く、長期休みになると、人手不足により利用希望を頂いても、お断りしなくてはいけないのが現状です。

その為、まずは現場の人数の確保を優先とし、シフトを無理なく回せる事を目標とする事で、疲弊による職員の離職を防ぎ、利用者様が必要な時に必要なサービスを提供することが出来る土台を作ろうと考えています。

【クレド】

子どもたちに寄り添い、
あんしんして過ごせる居場所

子どもたちが将来のため、
ゆめを持ち、明るく生き生き何事にも立ち向っていく

子どもたちの個性を尊重し、
みんなで楽しく成長でき、笑顔あふれる仲間づくり

私たちは子どもたちの持っている力を信じて支援します！

【今年度の取り組み一覧】

- ・遠足やイベントを通してご家族参加の行事を作る
- ・昨年行ったイベント（カラオケ・昼食づくり・流しそうめん・スイカ割り等）に加え、新たなイベント（外食・コンサート出演等・いちご狩り）を行う
- ・SNS（Instagram）の活用
- ・地域交流を図る
- ・昼食業者（弁当）の変更並びに、給食スタイルへの変更検討

【事業計画】

- 5月 外食支援
- 6月 いちご狩り 避難訓練
- 8月 夏休みイベント（流しそうめん・スイカ割り・昼食作り）
- 9月 カラオケ大会
- 11月 遠足
- 12月 クリスマス会 餅つき
- 2月 避難訓練 ご家族参加イベント

「多機能型事業所あゆみ」児童なかよし

人材確保 保育士の募集を継続。

通所稼働率のアップ 減少している医ケア児の受け入れ態勢を整える。

利用者・家族支援 季節ごとの行事や活動内容の計画。

ご家族との定期的な面談。

人材育成 職員の研修参加の促し。

【クレド】

みんなの個性が、みんないい。

～一人一人の個性を大切に、認め合おう～

【事業計画】

4月・花見	10月・遠足 ハロウイ
5月・こどもの日のお祝い	11月・祭り参加
6月・遠足	12月・クリスマス会、餅つき
7月・七夕	1月・初詣
8月・夏祭り	2月・豆まき
9月・運動会	3月・ひな祭り

3. 生活介護事業所部

地域貢献 地域のお祭りに販売等で参加。

通所稼働率100% 毎週のミーティングで利用者様の状況の共有。

利用者・家族支援 利用者様との合同会議。季節ごとの行事計画。

人材育成 職員の研修参加の促し。

【クレド】

みんなの個性が、みんないい。

～一人一人の個性を大切に、認め合おう～

【事業計画】

4月・花見、入所式	10月・ハロウィン
5月・高坂動物公園	11月・工場見学
6月・カラオケ大会	12月・クリスマス会、餅つき
7月・たこ焼きパーティー	1月・年明けうどん作り
8月・流しそーめん、夏祭り	2月・節分、バレンタインデー
9月・ミニ運動会	3月・ひな祭り

4. 居宅介護事業部

ヘルパー支援を必要とする障害のある方や要介護、要支援の方の居宅へ訪問し、必要な支援を提供する

今年度の活動計画

1. 新規契約者様の確保

昨年度の反省を踏まえて地域で在宅の方の新規契約者様の確保地域包括センターや相談支援センターとのネットワークの構築

2. 研修への参加

ヘルパーの知識や技術の向上と共に常に最新な情報を共有する

3. 緊急時の対応

緊急な依頼でも迅速に対応できるように24時間、連絡が取れるように努める

4. 人材確保・育成

求人募集のみならず、地域の集団面接会等の情報収集をする。職員の育成と継続して勤務できる、しやすい環境作りを目指します。

【クレド】

- ・私たち一人ひとりが利用者様の方々に安心して生活していただけるために支援に努めます。
- ・利用者様の意思及び人格を尊重し、常に利用者様に寄り添った障害福祉サービスの提供に努めます。

5. 相談支援事業部

障害福祉サービスを利用される方に対して、相談支援専門員が必要な情報をお聞きして希望に添った計画（サービス等利用計画）を作成いたします。

児童発達支援・児童デイサービス・短期入所・居宅介護、それ以外にも様々なサービスがあります。

現在、100名の方と契約をさせていただいています。

お子様から成人の方まで、ニーズも多様化しています。

サービスの種類を変えたり支給量を増やしたり。利用する事業所を変更することも、相談員にお気軽にお話ください。

常に寄り添い、必要なサービス提供が行われているかを確認させていただき、要望をお聞きし行政の間に入り調整いたします。

今後も、ご要望がございましたらいつでもご連絡してください。

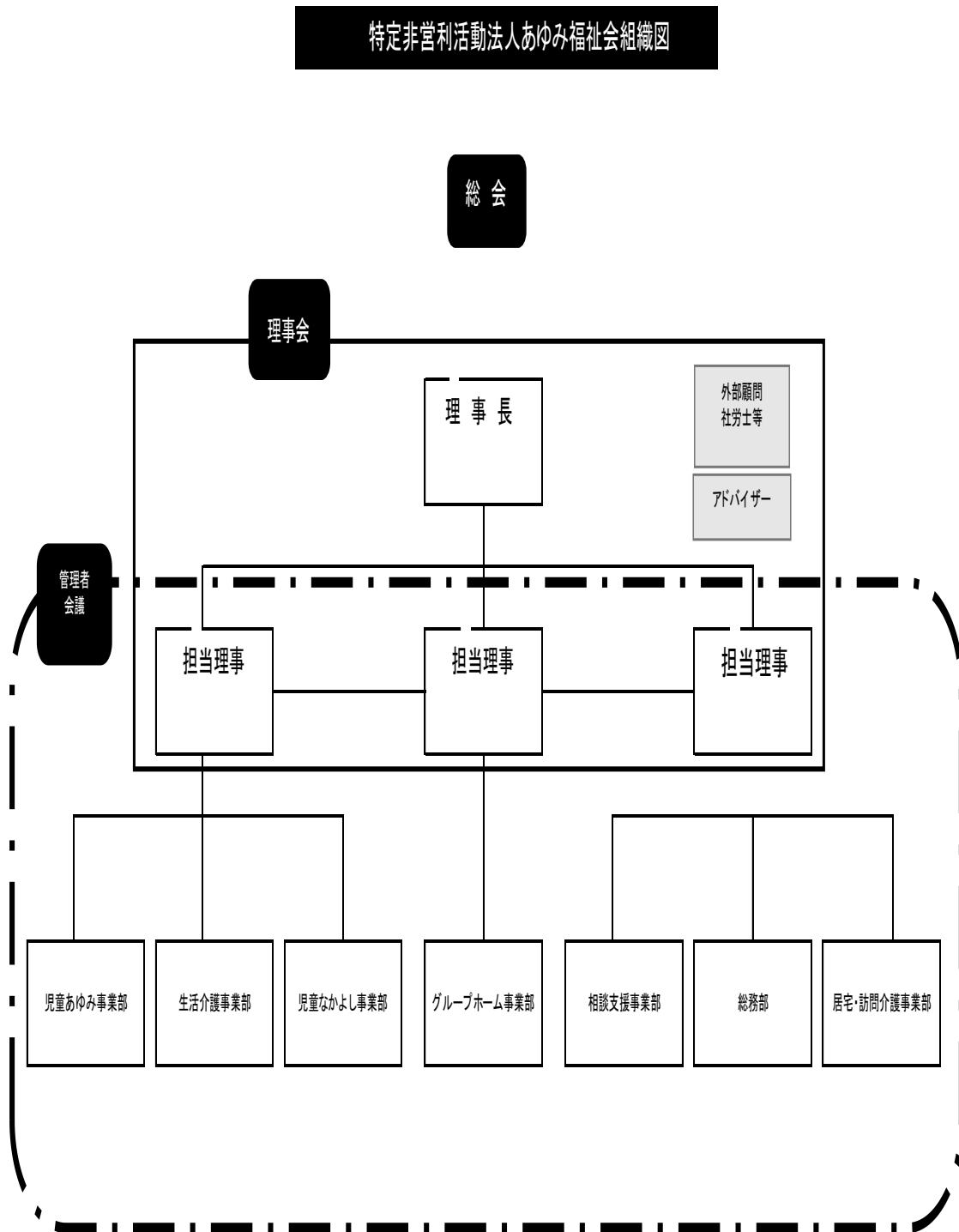
よろしくお願いいたします。

【クレド】

- ・誰に対しても、こどもから大人まで相談をお受けいたします。
- ・お悩みやお困りごとに、一緒に考え、寄り添った支援を提供いたします。

III 参考資料

1. 運営組織図



2. 年間予定表

ア. 法人外研修（予定）

総務		グループホーム		児童	
日時	内 容	日時	内 容	日時	内 容
5月14日	労務管理研修	6月7日	救命救急上級	6月4日	チームリーダーキャリアパス
5月15日	メンタルヘルス推進者研修	4月26日	接遇研修（現任職員コース）	6月18日	チームリーダーキャリアパス
5月28日	人事管理研修	7月11日	チームリーダーキャリアパス	6月13日	中堅職員キャリアパス
5月29日	人事管理研修	7月23日	チームリーダーキャリアパス	6月21日	中堅職員キャリアパス
		5月30日	中堅職員キャリアパス		児童発達支援管理責任者
		5月31日	中堅職員キャリアパス	6月19日	2019年度新任職員研修会
		6月3日	アンガーマネジメント研修	6月20日	〃
		6月3日	アンガーマネジメント研修		防火管理者研修
		6月14日	福祉現場法律基礎知識研修	6月28日	新任職員研修会
		6月19日	新任職員研修会	7月1日	新任職員研修会
		6月20日	新任職員研修会	7月9日	虐待防止研修
		7月9日	虐待防止研修		
		8月30日	福祉施設で必要な法律基礎		

生活介護		相談		居宅	
日時	内容	日時	内容	日時	内容
5月14日	チームリーダー キャリアパス		相談支援専門員 初任者研修		
5月15日	チームリーダー キャリアパス	6月15日	相談支援基礎研 修		
	強度行動障害支 援者養成研修	7月20日	相談支援基礎研 修		
	強度行動障害支 援者養成研修	8月10日	相談支援基礎研 修		
	強度行動障害支 援者養成研修	9月14日	相談支援基礎研 修		
6月19日	2019年度新任職 員研修会				
6月20日	〃				
	防火管理者研修				