

2023年事業計画

1. 事業3カ年計画 「2022年度～2024年度」事業計画大綱(2期)

【表1】参照

つぎの3項目を3カ年の目標とし、赤字体質を脱却し適正安定基盤を実現します。

- ① 支援の充実と適正化を図る (多様化・拡大・利用者増大)
 1. 地域への貢献と交流・・・ (社会福祉法人は地域の交流が肝要である。)
 2. 支援の高度化と先進化・・・ (支援と収支の判断による施策、ICTの導入)
 3. 支援メニュー規模拡大・・・ (未開拓事業、多機能化と従たる事業所など)
 4. 支援充実の社会的認識・・・ 客観的評価尺度による認識と運用
- ② サービス体制の再構築
 1. 2023年度報酬費改定に伴うサービスの模索
- ③ 職員の処遇改善
 1. 常勤者平均年収400万円へむけてチャレンジ (3カ年計画)
 2. 基本給改善 (初任給と在職者、中途入職者への配慮)
 3. 改定実施時期 (常勤者、非常勤者共年度昇給)
 4. 諸手当の充実
- ④ 人材育成
 1. 管理者による、OJT人材育成
 2. 内外の研修会参加の奨励、資格取得の奨励
 3. 事業拡大を見据えた、次世代のサービス管理責任者の育成

2. 2023年度事業計画

【表3】参照

2023年度の年度計画は次の6項目を目標とします。

- ① オアシス
 - ・ 職員人員配置を整理(常勤2名、非常勤3名)
 - ・ 新規利用者の獲得
 - ・ 利用者 Av: 10人/日、登録者25名とし、稼働率41%を目標設定
 - ・ 収支差額0を目標とする
 - ② 原作業所
 - ・ 在宅支援の定着を行い、登録者5人を目標として設定
 - ・ 利用者 Av: 15人/日、登録者27名とし、稼働率55%を目標設定
 - ・ 繰越金: 1%を設定する
 - ③ ぶらっと関連する事業設置を実現し採算化の解決
 - ・ 移転(R5.4)
 - ・ 多機能拠点へ向け検討の実施
 - ・ 収支差額0を目標とする。
 - ④ ぴあつばめ
 - ・ 利用者 AV: 15人/日、登録者27名とし稼働率55%を目標設定
 - ・ 繰越金2%を設定
 - ・ 段階的定員の増員: 14人→20人への検討
- 【そらいろ】
- ・ 利用者 AV: 5人/日、登録者10名とし、稼働率50%を目標設定
 - ・ 段階的定員の増員: 現定員6名から20名への検討
- ⑤ 処遇改善改善策2年目
 - ・ 非常勤時給アップ率と同等の常勤基本給アップを目標に昇給を考える
 - ・ 国からのベースアップ加算の対象外職員に対する処遇を検討
 - ⑥ 人材の育成 管理者・法人の責任で実施。
 - ・ OJTによる育成
 - ・ 研修会、内部研修会、外部研修会(オンライン含)
 - ・ 次世代サービス管理責任者の育成

【表1】 3カ年計画 2022年度～2024年度の概要(2期)			2023.3.10.			
項目1	項目2	細目	2022	2023	2024	2025
1. 支援適正化	サービスの質向上	・人権重視、手厚い ・その人なりの自立支援 ・地域交流、非日常体験 ・支援技量の高度化				
	サービスの量増大	・利用者の増大 ・新事業発足 ・サービスの再構築				
2. 処遇改善	財源の確保	・支援の適正化による付加価値確保 ・収支差額繰越金充当 ・特例交付金充当				
3. 人材育成	OJTと研修会	・仕事の分掌分担 ・内外研修会参加 ・資格取得の推奨				
繰越差額金		・流動性・健全性 ・人件費負担能力 ・拠点→本部へ繰入				

上記事業3カ年計画の数値目標は下記の通りです。 【表2】

つばめ福祉会 3カ年事業計画概略				
決算年度	2022	2023	2024	2025
単位=円	1年目	2年目	3年目	
1. 福祉サービス収入	138,000,000	140,000,000	150,000,000	155,000,000
(前年比伸長)		101.0%	107.0%	103.0%
施設体制適正化		ぷらっと移転 そらいろ定員増	特定相談支援	
2. 臨時特例交付金 ▶ベースアップ等支援加算	B型：報酬費×1.3% 生活：報酬費×1.7%	B型：報酬費×1.3%	生活：報酬費×1.8%	
3. 繰越差額金%	▲3%	+1～3%		
(同B型拠点)				
4. 人員計画	非10 常21	非11 常22	非12 常24	非12 常24
5. 人件費総額	102,000,000	105,000,000	113,000,000	115,000,000
6. 平均年収	3,660,000	3,600,000	3,650,000	3,650,000
7. 労働分配率	74.0%	75.0%	75.0%	74.0%
8. 累計繰越差額金	96,000,000	100,000,000	97,000,000	97,000,000

以上を実施し単年度法人合算で、採算黒字化、施設体制の基盤の整備を実現します。

3. 改革のイメージ

【表3】	2023 R5	2024 R6
オアシス	・利用者 AV：10人/日 ・移転の検討(上期) ・移転先の検討(下期)	・R6.4月：移転
原作業所	・利用者 AV：15人/日*在宅支援含む	・施設体制の改革
Pつばめ	・利用者 AV：15人/日(2023) ・在宅支援への取組	・定員の増加：20人(2024) ・施設体制の改革
そらいろ	・利用者 AV：10人/日(2023) ・サービス管理責任者の配置 ・人員配置：常勤3名 ・Pつばめ1F、ぷらっと(新居)2Fを活用	・定員の増加：20人(2024) ・定員の定着
ぷらっと	・R5.8月：移転 ・転居後、多機能拠点への検討	・複合事業への取組
西基幹	・特定相談支援事業の検討	・特定相談支援事業所

2023年度事業計画

1. 在宅支援の定着を行い、登録者5人を目標として設定
2. 利用者Av：15人/日、登録者27名とし、稼働率55%を目標設定
 - ・利用者の満足度を高め、「明日も頑張ろう」と思える環境作りに努める。
 - ・コロナと共存しながら地域交流や行事を再開させる。
 - ・職員個々が事業所としての向かう方向を把握し、支援を通じて実行する。
 - ・月平均の在宅支援の利用者5名、通所者15名を数値目標とする。
3. 繰越金：1%を設定する

就労支援事業目標

1. 安心して過ごせる場所の提供。
 - 現在は、個々に安心できている。新規利用者が入ってきてもみんなが受け入れる雰囲気にする。
2. 職員全体で事業所としての方向性の共有と支援力を向上させる。
 - 受け継がれている温かみを継続していきたい。利用者の安心を担保できる支援を行う。
3. 通所、在宅支援の新規利用者を増やし安定し、バランスの取れた事業運営を行う。
 - 新規利用者を増やせるように、原作業所としての魅力の発信を行っていく。

授産への取り組み**● 活動目標**

- ・下請けと自主製品のバランスを取りながら、通所者への交通費財源を確保していく。
- ・「押し花文房具」の増産を行い収益につなげる。
- ・菓子製造部門はクッキーをシフォンケーキとの2本柱となるようにしていく。

● 課題

下請けから徐々に自主製品へ移行していきたいが、下請けの納期に追われて自主製品製造が追い付かない。移行期には思い切って下請けを減らしたいが、収益部分での不安が残る。
→単価の低いものについては徐々に受注を減らしていく。自主製品のアイデアや商品をストックしながら移行期への備えをしたい。

● 授産事業内容

- ・自主製品…シフォンケーキ、クッキー、押し花作品、シーグラスアクセサリーの製造と販売

人材育成**● 職員研修**

- ・OJTの導入を進める
 - 管理者やサービス管理責任者、経験の豊富な職員から仕事を通じ、知識や経験を伝えていく。
- それとともに、福祉人材に必要な考え方の継承も行っていく。
 - ・職員個々の目標設定（キャリアパス形成）を行う。
 - 個別に目標設定をし、どこに向かっていっているのかを確認しながら業務に取り組めるようにする。
- 職員の中には子育てをしながら仕事をしている人もいる。子育て後の働き方も見据えた目標設定を行う。
 - ・定期的な職員面談（年2回程度）
 - 職員個々との面談を行い、業務整理などを行う。
 - ・・・他

2023年度事業計画**1.職員人員配置を整理(常勤2名、非常勤3名)**

- ・ 定休日の変更：R5.6月より土日を休みに変更(稼働日：6/W⇒5/W)
- ・ 外部研修への参加だけでなく、利用者や相談者の事例を掘り下げ事例の検証を積み重ねていく。

2.新規利用者の獲得**3.利用者Av：10人/日、登録者25名とし、稼働率41%を目標設定**

- ・ 通所停滞者の理由を掘り下げ、原因へのアプローチを行うとともに、関係各所との情報の共有を行う。
- ・ 各利用者の目標に沿った、作業や活動への促し声掛けを行う。

4.収支差額0を目標とする

- ・ 現状に合った場所への移転を視野に入れ、今後黒字化に向け具体的な方向性を固める。
- ・ 稼働日の変更により、経費の削減を行う。

就労支援事業目標

- ①利用者一人ひとりが安心して通所できる関係作り、環境作りを行う。
- ②利用者一人ひとりがやりがいを持って、作業や活動に参加できる支援を行なう。(在宅支援含む)
- ③通所停滞者への働きかけを行なうとともに、新規利用契約を増やすため、各支援者との関係を構築する。
- ④職員の支援技術の向上を図る。

授産への取り組み**● 活動目標**

- ① 原材料等の高騰に伴い、適宜原価計算を行い適正な価格設定を行う。
- ② R4年度は授産製品の売上が向上した為、店に立ち寄るきっかけ作りとして魅せ方の工夫を行う。
- ③ 館内弁当の拡大(現在注文を受けていない部署への声掛け)を図る。
- ④ 工賃向上センターと協力し、新規作業(初期投資の少ないもの)の導入を進める。
を基本とし、体制の変革を実施する。

人材育成**● 職員研修**

- ・ OJTの導入を進める
効果的な支援の方法を、まずは管理者が学ぶとともに、職員に対し定期的な面談等を行うなかで、目指す支援の方法やその人の考え方、特性、現状を把握する。
職員も安心して働くことが出来る環境を作ることで、自信を持って支援にあたる事が出来る能力の向上を目指す。
- ・ サービス管理責任者の育成
資格要件を満たしており、希望するものにはサービス管理責任者講習を受けることを勧め、新制度のもとサービス管理責任者として配置出来るよう育成に取り組む。
- ・ 風通しの良い職場環境作り
皆でより良い事業所にしていこうという共通理念を持ち、そのために必要なこと、必要な変化について柔軟に対応しながら、協力し合える関係作りに取り組む。

2023年度事業計画

1. 利用者AV：15人/日、登録者27名とし稼働率55%を目標設定
 - ・新型コロナ感染対策を継続し、感染者を出さないように心がけ、日中活動の場を維持する。
 - ・一定の通所者数を維持し、安定した運営を目指す。具体的には一日あたり2名増加を目標とする。
 - ・家から出れない利用者のための在宅支援の検討。
 - ・利用者との対話を積極的に行い、悩みや不安等を把握して支援の課題とし、利用者の安心感を高める。
2. 段階的定員の増員：14人→20人への検討
 - ・職員が働きやすい環境を作り、長期にわたって物心共に安心して定着できる職場を目指す。
3. 繰越金2%を設定
 - ・B型と生活訓練がお互いに良い影響を与え合い、助け合い、協力し合えるような関係性を作る。
4. 利用者AV：5人/日、登録者10名とし、稼働率50%を目標設定
 - ・出席率を上げ、生活訓練の活性化を図る。
 - ・利用者の実生活に即した生活技術の習得、体力づくり、コミュニケーション能力の育成に力を入れる。
 - ・対話を通して信頼関係を築き、表面的には見えない課題を引き出し、現状に合わせた支援を行う。
 - ・利用期限がある事業のため、常に新規利用者の募集を行っていく。
5. 段階的定員の増員：現定員6名～20名への検討
 - ・職員を増員し、内容の充実を図り、段階的な利用者増を目標とする。

就労支援事業目標

1. 利用者と職員が本来の自分を発揮し、笑顔でいきいきと過ごせる自由な雰囲気の間を作る。
2. 利用者全員に十分に目と心を行き届かせ、それぞれの事情に沿った個別の支援を充実させる。
3. 作業の充実と作業工賃のアップを目指し、利用者のやりがいにつなげる。

授産への取り組み**● 活動目標**

1. 自主製品制作と請負作業を組み合わせ作業を提供する。利用者が体調、能力、適性によって数種類の作業を選べるように柔軟性を持たせる。
2. 単価の高い仕事を開拓し、利用者の工賃アップと作業のやりがいにつなげる。
3. 作業意欲を高める工夫を行い、利用者が自ら積極的に気付き、動ける自主性、積極性を育てる。
4. 出席率の向上。なかなか通所できない利用者に対しては電話支援などを行い通所につなげる。

● 課題

1. 現在取り組んでいる作業が低単価で職員の手と時間がかかり過ぎる。
→効率のよい作業に置き換えていく。
2. 周囲にB型事業所が増え、利用希望者の選択肢が広がり、新規利用者の大幅増加が難しい。
→募集活動に力を入れたい。
3. 日常の作業や納期に追われて、新しい作業や在宅支援などに取り組めていない。
→良い方法を検討していきたい。

生活訓練事業目標

1. 安心できる居場所であると同時に、夢や目標に向かって前進できる場所を作る。
2. 自立し安心して楽しく日常生活が送れることを目的としてプログラムを行う。
3. 利用者の自尊心の回復と生活上の目標の設定を支援する。
4. それぞれの個別支援計画に基づき、一人一人の状況に応じた個別の支援を充実させる。

訓練への取り組み**● 活動目標**

1. 生活のリズムをきちんと作るために、通所回数を増やし、「来たくなる」安心できる居場所を作る。
2. 遅刻をせず、時間中は集中して真摯にプログラムに参加することを目指す。
3. 基本的な生活習慣を身に付け、挨拶や身だしなみ、言葉遣いなど社会的なマナーを学ぶ。
4. 生活に楽しみや希望を持てるように、活動に季節感も取り入れ、趣味充実や健康回復のための訓練やレクリエーションを積極的に行う。
5. 創作の時間に作るエコバッグが売れている。そらいろ作品として定着させ、他のオリジナル作品も製作販売を検討してみる。
6. 職員増加となり訪問支援もまた可能となるので、その内容も含め、再開を検討する。

人材育成**● 職員研修**

- ・サービス管理責任者初任者研修
- ・虐待防止研修、キャリアパス対応生涯研修等
- ・苦情解決従事者研修
- ・zoom等による各種研修

2023年度事業計画**1.移転(R5.8月)**

- ・移転作業が利用者対応に影響することのないよう、細心の注意を払うとともに、移転先で周辺にお住いの方にも受け入れていただけるように努める。
- 移転先では職員を安定的に確保し、更なる支援の充実を目指す。
- ・地域交流を図りながら、お互い助け合い励まし合って利用者主体で活動を進めていくことができる体制をつくる。

2.多機能拠点への検討実施

- ・移転後の事業運営状況を基に、福祉サービス事業の導入に向け検討を実施

3.収支差額0を目標とする。**地域活動支援センター事業目標**

1. 地域で暮らす障がい者やそのご家族をはじめ、地域の方、関係機関、職員が互いにつながり、支え合いながら移転がある中でも、その影響が最小限になるよう安心して過ごせる居場所をつくる。
2. 利用者と職員が一体となって制限緩和後の活動再開や地域交流を図り、“みんなでつくるぷらっと”を目指す。
3. 利用者へより良い対応ができるよう、職員は研修会などに積極的に参加する。

地域活動支援センター取り組み**● 活動目標・課題**

1. 個別支援の充実
2. みんなでつくるぷらっと
3. 人材育成の強化

● 目標・課題への取り組み

1. 面談室での来所面談の再開と、それ以外でもいつ何時も、利用者が相談しやすい環境を提供できるよう配慮する。
他機関ともタイミングよく連携し、利用者が安心感を持って地域生活が送れるよう努める。
2. 地域の方と良好な関係を築きながら、自助活動等を通して利用者、地域ボランティア、職員それぞれが役割と楽しみを持って活動できる体制づくりを工夫し、障がいへの理解を促進する。
3. 利用者と共にあることに根ざし、幅広く受け入れるため様々な障がいの理解とともに自己覚知を深める研鑽を積む。

● 居住サポート事業

賃貸契約による一般住宅（公営住宅及び民間の賃貸住宅）への入居を希望しているが、保証人がいないなどの理由により入居が困難な障がいのある方等に対して、入居に必要な調整等・家主等への相談・助言も含め支援を行い、障がいのある方の地域生活支援を行う。

人材育成**● 職員研修**

- ・相談支援従事者初任者研修(1名)
- ・他機関実施研修：精神疾患や各種障がいの支援について

2023年度事業計画

1 区ごとのネットワークの構築

- ・「西サポネット」実行委員会の運営
- ・「西サポネット」研修の開催:オンライン、通常研修、ハイブリット式での実施
- ・サービス種別研修の実施

2 区内の相談支援事業所のネットワークの構築

- ・相談支援事業所『西区相談あつまろう会』の実施
- ・ケアマネ、相談支援専門員の連携の構築
- ・医療・地域福祉の連携構築『包括ケアシステム』

3 区内の相談支援事業所に対する専門的な指導・助言・人材育成

- ・ケース検討会の実施、および同行支援、ケースマネジメント

4 地域福祉の基盤づくり

- ・地域包括支援センターとの連携
- ・社会福祉協議会CSWとの連携協議
- ・圏域会議への参加～介護と福祉の共同
- ・SSWとの連携強化～学校と地域のネットワーク、不登校支援～引きこもり予防

5 緊急時の対応についての取組

- ・緊急時受け入れ・対応拠点との連携
- ・地域資源の緊急時対応のネットワーク：運用基準の検討、試用
- ・緊急時拠点事前登録の促進
- ・緊急時対応者リストの作成

* 地域生活支援拠点等の機能を担う事業所の登録・啓発

会議予定

【定期開催】

- ・朝ミーティング：各自予定共有、事務連絡、事例報告
- ・事務局調整会議：西区第2障がい者基幹センター合同(1/月)
- ・福岡市地域生活支援協議会西区部会事務局会議(1/月)
- ・福岡市地域生活支援協議会西区部会(1/2月)
- ・西区地域包括支援センター情報交換(3/年)
- ・要保護児童支援協議会(1/年)
- ・基幹相談支援センター主任コーディネーター会議(1/月)
- ・福岡市障がい者基幹相談支援センター事務局会議(3/年)
- ・福岡市障がい者基幹相談支援センター企画会議(1/月)

【不定期開催】

- ・精神障がいに対応した地域包括ケアシステム検討部会
- ・地区民児協協議会
- ・Fネット会議

人材育成

● 職員研修

- ・基幹相談支援センター人材育成研修カリキュラム
- ・城南区基幹相談支援センター：ケース対応合同勉強会(1/月)
- ・センター内事例検討(1/月)
- ・相談支援専門員専門別研修

● 職員OJT

- ・西区精神保健家族講座講師
- ・西区民生員障がい部研修講師
- ・高等学校家族講座講師

* その他、職員の力量により調整

会議予定

● 法人役員

5月	監事内部監査
5月	決算理事会
6月	定時評議員会
6月	理事長専任理事会
3月	予算理事会

● 法人内 【定期開催】

・本部会議(1/月)
・管理者会議(1/月)
・法人全体会議(3/年)
・スワロー会議
・虐待防止委員会
・BCP 事業継続計画(災害)
・BCP 事業継続計画(感染症)

人材育成

● 職員法定研修

・相談支援従事者初任者研修	：全事業所職員を対象
・サービス管理責任者初任者研修	：将来的にサービス管理責任者を担うものを対象とする
・サービス管理責任者現任者研修	：将来的にサービス管理責任者を担うものを対象とする
・サービス管理責任者更新者研修	：将来的にサービス管理責任者を担うものを対象とする
・相談支援専門員初任者研修	：将来的に相談支援専門員を担うものを対象とする
・相談支援専門員現任者研修	：将来的に相談支援専門員を担うものを対象とする
・相談支援専門員更新者研修	：将来的に相談支援専門員を担うものを対象とする
・精神保健福祉士実習指導者講習	：有資格者のうち経験年数を満たすもの
・社会福祉士実習指導者講習	：有資格者のうち経験年数を満たすもの

● 法人内研修

- ・虐待防止研修

● 外部研修・講習（オンラインセミナー含む）

・県社会福祉協議会	社会福祉施設役職員研修
	…新任職員研修、中堅職員研修、ストレスマネジメント研修など
	…メンタルヘルス研修、苦情解決担当者研修会
・精神保健福祉協議会	管理者
・救急法研修	
・自動車運転講習（ハイエースバン・ペーパードライバー）	1日講習…自動車学校
・リスクマネジメント・ハラスメント防止セミナー	
・インボイス（適格請求書）制度導入セミナー	…現行の請求書に登録番号や税率・税額を追加。
・社会福祉法人役員研修（法人監査）	…

《参考》R4資料 https://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/33894/1/kansa_kennsyuu_siryuu_R4.pdf?20220920173421

● 研修報告

- ・外部研修を受講した際に、伝達研修、報告の場を設ける

● 職員OJT

- ・管理者によるSV、職員同士によるGSVの実施
- SV… 対人援助職者が指導者から教育を受ける課程。

● 実習生の受入

各施設、大学、専門学校より実習生を受け入れ予定。精神保健を学ぶ学生に、障がいについての理解を深めてもらいたいという思いと、採用につながる可能性もあり、面接だけよりもより学生を見ることができるため、今後とも受け入れを行っていく。

その他

- ・バスハイク：R5.5.8.以降検討
- ・つばめ祭り：R5.5.8.以降検討