

2024年（令和6年）度 法 人 事 業 計 画

1 私たちを取り巻く情勢

＜平和憲法を守り、恒久平和を＞

世界では今、様々な場所で戦争や紛争、内戦などが起こり、人々の平和に生きる権利が脅かされている。2022年末、紛争や迫害などによって移動を強いられた人は世界で1億840万人に達し、多くの人々が故郷や家を失い、病気や飢餓に苦しんでいる。

ロシアによる突然のウクライナ軍事侵攻は、ウクライナ国民の平和な生活のみならず世界の平和に大きな影を落としている。アメリカは、この軍事侵攻を「民主主義対専制主義とのたたかい」と言っているが、価値観で世界を分断するのでなく、「国連憲章守れ」の一点で世界が団結し、戦争がない社会を求めることが必要である。また、昨年10月にパレスチナ自治区ガザ地区の武装勢力とイスラエルの紛争が激化、イスラエルはパレスチナのガザ地区の病院など民間施設への大規模な攻撃を繰り返し、たくさんの民間人が犠牲になっている。国連は、パレスチナ自治区ガザ地区の人道危機を受け、ガザ情勢に関する緊急特別会合を開き、即時の人道的停戦を求める決議を153カ国の賛成で採択したが、依然として停戦は実現していない。

このような状況の中、日本は日米軍事同盟強化と大軍拡をすすめ、NATO加盟国を含む諸国と自衛隊の共同演習を拡大し、軍事ブロック強化に追従している。軍事対軍事の悪循環をつくりだすのではなく、対抗でなく協力、排除でなく包摂こそが、平和の国際秩序をつくる原則とされなければならない。2021年1月、核兵器禁止条約が発効し、人類史上初めて核兵器を違法化する国際法ができた。核兵器による威嚇を禁止し、「核抑止」を否定したことは、世界の世論と運動に大きな力となっている。広島・長崎両市の市長は、2023年度平和宣言で「核抑止」への痛烈な批判をあいさつで語っている。日本が世界の中で果たすべき役割は、軍拡でもなく「核抑止」でもなく、核兵器禁止条約に署名・批准を早急にし、世界平和のために力を注ぐことだと考える。

福祉は、平和でこそ成り立つものである。私たちを取り巻く情勢がこのようなものである今こそ、我々は憲法第9条を守り恒久平和を求めていく。

＜社会保障・社会福祉をめぐる情勢＞

私たちの生活は、昨年度からの物価高騰により20カ月連続で実質賃金がマイナスとなり、消費税の減税を求める国民の声に対して背をむけるどころか、インボイス制度の強硬導入により小規模事業者やフリーランスへの実質的な消費税増税になるなど、厳しい状況が続いている。

また大阪では、2025年開催予定の関西万博の予算が当初の2倍近くになり、物価高騰で苦しむ大阪府民（国民）の負担が増えることにより万博開催に反対の声が大きくなっている。

このような状況下、過去二番目の予算規模となる 2024 年度予算案が令和 6 年 1 月 26 日に国会に提案された。防衛費は、台湾有事・北朝鮮の脅威など国民の不安をあおる中、5 年以内に抜本的な防衛力の強化を図るため、南西諸島に敵基地攻撃能力を有したミサイル基地の配備などを行うため、約 1 兆 1 千億を超える増加予算となっている。一方、社会保障関連予算は、高齢社会の進展などに伴う自然増 8700 億円を下回る 8500 億円増にとどまり、実質的には福祉予算切り捨てとなっている。

2022 年の出生数が 77 万 747 人と、統計開始以来初めて 80 万人を割る中、2023 年 4 月から「こども家庭庁」が発足し、異次元対策として 2028 年度までに年間 3, 6 兆円の財源確保方針が決定されたものの、具体的な財源根拠は示されていない。

2024 年度は、医療・介護・福祉に係る報酬改定があり、この間の物価高騰(3 ヶ年の物価上昇率 6.8%)による経営状況の悪化や福祉人材確保の厳しさなどから、大幅な報酬改定が求められている。しかし、福祉予算に係る総額が実質的に抑制されていることから、事業運営や職員処遇の改善には程遠い状況となっているだけにとどまらず、障害分野の事業では時間単位の完全出来高制が示されるなど、事業運営に大きな影響が及ぶことが懸念される。

保育分野でも積み上げ方式の報酬体系の中で、保護者と保育園との直接契約による「こども誰でも通園制度」が導入され、就労要件を緩和し、時間単位で子どもを預けることができる新たな出来高払い制度が導入されようとしている。この制度をきっかけに保育分野でも出来高払いが導入されるのではないかと危惧されており、今後もこの制度の行方に注視する必要がある。

また、運動の成果で 4 歳児・5 歳児の職員配置基準が 30 対 1 から 25 対 1 に改正されたものの、4・5 歳児の定員が 30 人、25 人以下は対象とならないという課題は残っている。

堺市においては、「障害者が住み慣れた地域で、安心して、主体的に、心豊かに暮せる共生社会の実現」という基本理念をかかげ、堺市障害者計画をたてている。市内における障害者向けグループホーム数は増加しているものの、医療的ケアが必要な障害者や重度障害者が入居可能なグループホームの整備はニーズに対応しきれておらず、堺市のグループホーム建設時の補助は、年 2 か所、1 ヶ所の補助額が 2,850 万円という内容になっている。重度障害者のグループホームにはいろいろな設備が必要であり、物価高騰の中この補助金額での建設は厳しく重度障害者のグループホームが増えない理由になっている。このため、重度障害者が他市のグループホームに行かざるをえない状況になっている。

<コスモスの法人運営をめぐる情勢>

我が国は、2020 年 1 月から新型コロナウイルス感染症の感染が急拡大したにより、社会経済活動が大きく制約されることとなった。コスモスの法人運営においても、2021 年度～2030 年度の 10 年間を見据えた第 2 次コスモスプランが大きな影響を受けることとなった。2023 年 5 月からは、新型コロナウイルスの感染症法上の取り扱いが 2 類から 5 類に移行したことにより、社会経済活動は以前の状況に戻りつつある。しかし、依然として感染者は発生

しており、根本的な治療薬もないため法人内では日々の感染防止の取り組みは欠かせなく、根本的な解決には至っていないのが現状である。

一方、物価高騰の影響は、日々の事業運営に影響を及ぼすだけでなく、市内の土地価格の上昇や建築資材の高騰などにも及び新たな施設建設にも大きな影響を及ぼしている。また、抜本的な福祉人材の処遇改善が進まないため、職員の欠員状況が慢性化するなど第2次コスモスプランの実現に大きな弊害となっている。

2 第2次コスモスプランの実現に向けて

2024年度は、2021～2030年度の10年間を見据えた第2次コスモスプランの4年目となる。

中長期を見据えた持続可能な法人運営を目指していくためには、あらためて社会福祉の公的

責任を追及するとともに、それを担う人材の確保・定着・育成をコスモスプラン実現の柱とし

て取り組んでいく。

コスモスの経営と運営・事業の基本視点

社会福祉法人コスモスがめざすもの

国民の権利としての社会福祉の進歩を築きます。

社会福祉の公的責任と市民の共同を築きます。

<法人の理念>

1. だれもが必要なときに利用できる福祉制度の確立を目指します。
2. 利用者の生活と発達を保障し、福祉の向上と内容の充実につとめます。
3. 利用者の健康で文化的な生活をまもり、福祉のネットワークづくりにつとめます。
4. 地域の人々と共同し、施設の民主的な運営につとめます。
5. 国民の基本的人権の尊重と人類の恒久平和に努めます。

以上のような特徴をふまえ、2024年度は経営理念である「公的責任と市民の共同」を基礎に「基本的人権の尊重」を組織的にも重点課題とし、職員のやりがいと利用者の願いを実現していくためにより良い職場環境をつくっていくことを取り組んでいくことを方針としている。

2024年度 法人事業の柱

- 1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- 2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む
- 3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う
- 4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にしたい実践・事業・運動を行う

3 2024年度各分野の事業計画

1) こどもエリア

・少子化による出生数の急激な減少、子ども園等保育を提供できる社会資源の増加や育児休業制度の浸透などにより定員割れする保育園が続出するなど、保育をめぐる環境は急激に変化している。このような状況を受け、2023年度からいづみ保育園は定員を120人から110人、麦の子保育園は定員を90人から80人に変更することとした。少子化や育児休業制度の浸透などにより0歳児を中心に入園希望が少ない中、地域の中で子育てニーズを受け止めるような地域活動を模索している。

麦の子保育園では45年経過した旧園舎の劣化診断を行い、修繕計画を立てていく

・コスモス研究所と連携し乳幼児期の親子で育ちあえるように、地域で安心して子育てができる相談活動・親子の居場所づくり・交流の場を各エリアで組織的に行なっていく

・堺市内の放デイ・児童発達支援の事業所数は年々増加、堺市内160か所（2002312）と飽和状態になっている。コスモスにおける障害児支援の在り方について、こども分野の事業所及びコスモス研究所とともに検討していく

- ・聴覚障害をはじめさまざまな障害のこどもへの適切な療育が行えるように専門性を高めていく

2) 作業所等 日中事業

- ・作業所利用者の40歳以上が342人/561人（60%2023年4月現在）となり、身体機能や認知機能の低下により、障害の重度化、病気の重症化、医療課題が顕著になってきている。これまで長年、作業所集団の中で働き、ともに活動してきた人たちが高齢期を迎えるにあたり、発達保障、生涯発達の視点を大切にしながら、それぞれのステージを豊かに生活ができるように日々の活動の見直しを行っていく
- ・一方で青年・成人期の障害のある人達の学ぶ場、経験を豊かにしていく活動の保障も課題になっており、「コスモスカレッジ」の活動を検討していく
- ・2024年度新卒者受け入れ ほくぶ2名おおはま1名かたくら2名（計5名）

- ・風の彩は就労移行支援事業を廃止し、就労継続B型及び定着支援の事業の中では一般就労の実習や定着支援を行っていく

- ・報酬改定を受け、多様なニーズにこたえる事業の営業時間・内容の見直し、検討をすすめていく。余暇支援・夕方支援・入浴支援等

- ・ふれあいの里かたくらとおおはま作業所は地域活動支援センター（入浴型）の事業継続のため、プロポーザルに応募していく

- ・第2ほくぶは「現地建て替え」を目指し、授産の再編・管理運営の在り方について検討をしていく

3) 障害分野/地域での安心した暮らしの場の確保と拡充

- ・介護者である家族の高齢化による病気や死去により、親子間の生活の突然の断絶は後を絶たない。障害者の暮らしの場の確保は喫緊の課題であり、相談事業、居宅事業、短期入所などを通じて可能な限り住み慣れた地域での暮らしの継続をしていく。また多様な暮らしの場の確保に向けて取り組んでいく

- ・2025年北東エリアでの新設ホーム建設に向けて、施設整備補助の申請を行い、暮らしの場の移行や花ホーム等、既存のホーム利用者の住み替えも検討する

- ・ホームの密室性・個別性の支援の中から虐待が起こりやすい環境にあるため、虐待や身体拘束のない職場づくり、風通しのよい暮らしの場をつくっていく

- ・ホームの利用者（160人）は50歳以上が35%になり、健康面への支援が増えている。医療機関、訪問看護ステーション等と連携しながら、利用者の2次障害の予防、健康維持・管理を行っていく

- ・ろう重複障害者の生活や日中活動を支えていくため、専門性を高めていく。

<高齢期支援>

- ・壮年期、高齢期においてこれまでの経験を糧に「ひとりぼっちにしない」ための居場所づくりや、役割があり、集団の中で楽しめる日中活動の見直しを行っていく

- ・65歳問題への準備と対応（相談事業との連携）を行っていく

- ・アセスメント力を高め、先を見通したチーム支援ができるようにしていく

<相談支援>

- ・相談事業として重層的支援やワンストップ機能が求められ、内部・外部環境ともにその重要性は増大している。必要な人に計画相談を行っていけるよう報酬の改善を国に求めていく

- ・相談員が働き続けられるようチーム支援、スーパーバイズが行えるようにしていく

- ・緊急時の対応、地域生活継続支援の要としての相談員が働き続けられるように堺市制度の拡充を要望していく

<居宅支援>

- ・ 自宅での生活を支える重要な事業としてニーズはあるが応えきれておらず、人材の確保・育

成をおこなっていくことはヘルパー事業継続のための急務の課題である

- ・ 2024年初任者研修を開催していくための準備を行っていく
- ・ コスモス4つのヘルパーステーションの事業管理運営の在り方を見直していく
- ・ 直行直帰型のヘルパーの労務管理をみなおし、在宅支援を確実にやっていく

<食支援>

- ・ 「HACCP」に基づいた衛生管理（コスモス衛生管理マニュアル）を行い、個々の状態に合わせた食事を提供していく
- ・ 2024年度報酬改定の「利用者ごとの摂取量、体重やBMIの記録」等、栄養面での配慮を行っていく
- ・ 2023年度から物価高騰を踏まえ、給食費の値上げ、業者入札を行った。また、4月からアクティブスペースかいとを立ち上げるにあたり、食事業、給食事業の見直しを行った。収支状況、仕事の在り方について振り返りを行っていく

4 法人組織と職員体制・支援の充実に向けて

①ハラスメントのない職場を作っていく

- ・ 全職員に向けての基礎研修の実施を行い、ハラスメントについての基本を学ぶ
- ・ 「ハラスメントNO!」の法人内世論を高めていく
- ・ 『コミュニケーション・傾聴』に関する研修を行う（外部講師で行う）
- ・ ハラスメント被害者が安心して相談できる仕組みづくりを強化し、更なる周知と対応を行う
- ・ 必要に応じて弁護士などに相談をしていく
- ・ 職員用ホームページへの掲載やポスター作製により、人権安全相談（第2・4土曜日）の周知を引き続き図っていく

②より良いコミュニケーションのために

- ・ ほうれんそう（報告・連絡・相談）のしやすい職場づくりめざす
- ・ 風通しの良い職場風土づくりの一環として情報が行き届くような環境づくりをめざす
- ・ アンダーコントロールの学びの場を作っていく
- ・ 「人権」「マナー」「個人情報」「ハラスメント」の4つのテーマについての研修を引き続き実施する
- ・ 新型コロナ禍の中、失われてきた利用者、家族、職員間のコミュニケーションを円滑にするため、各々の会合の場の工夫を検討する

③ワークライフバランスの推進

<4週8休の推進>

- ・法人全体として4週8休の実施をめざすため、会議等の在り方など業務の見直しや行事の見直しを進めていく

- ・4週8休実現のため、各施設の状況を把握し課題を明らかにし解決のためのPJを定期的に関催する

- 〈有給休暇取得推進及び時間外業務の削減〉

- ・管理者は、職員の有給休暇取得状況及び時間外業務の実施状況を把握するとともに、職員が、少なくとも2ヶ月に1日の有給休暇を計画的に取得できるよう努める

- 〈心身共に元気で過ごすために〉

- ・定期的な専門家による心理相談会を引き続き開催する

④給与体系について

- ・処遇改善加算を活用し、現状の職員の働きや職責に見合った給与制度（経験年数換算評価を含む）について検討を継続する

⑤働き続けられる職場（職員定着）のために

- ・新規採用者が不安なく働くことができるようにコスモス研究所と連携し、内定期から入職後の研修内容やマイスタープログラムの見直しを行なう

- ・1on1ミーティングを継続発展させることによって、職員が意欲をもち安心して働ける職場風土の醸成を図る

- ・業務にふさわしいマナー（身だしなみ）の大切さを職員が再認識し理解できるように努める

- ・管理者を対象とした研修（組織管理・労務管理・給与計算・会計など）を実施し、管理者をサポートする

- ・管理者育成の場として、全国会議「管理者養成学校」を活用する

⑥人材採用と人材育成

- ・タイムリーな情報公開により職員採用につなげていく

- （ホームページの活用・動画でのPRを実施する）

- ・コスモスの理念を基礎とした研修を新たなキャリアパスに基づき行っていく

- ・昇任昇格のより妥当性のある制度を構築する一歩として「評価」の重要性を管理職層に理解が広まり深まるような学習を試みる。

- ・管理職層の育成を進めるため、新たな階層別研修（現在は、①責任者対象・②主任補対象）として、主任研修の立ち上げを目指す

- ・契約職員育成の仕組みづくりとして、採用3か月を迎える職員を対象とした集合研修を創設し、コスモスで働くモチベーションを高める場とする

- ・コスモスを退職した元職員が、外で得た経験を再度コスモスで活かす枠組み（ジョブリターン制度）の創設を行い実施する
- ・コスモス研究所をはじめ専門機関と連携・学習会を実施しながら、人材育成に取り組む。
- ・スクラム採用の継続実施を行う（採用3年以内の職員による採用グループ活動、写真、動画も採り入れた採用ツールの作成）

⑦健康で働き続けるために

- ・労災防止の啓発⇒事故報告やひやりハットを活用した周知（安全衛生大会を活用した紹介）
- ・ストレスチェック検診の受験率の改善を図るとともに、集団分析結果に基づき職場の環境改善が必要な職場に対しては法人としてその対策を行う
- ・交通安全講習、救命救急に関する講習会を引き続き実施する

⑧業務改善

- ・法人業務全般に係るICT化に向けたロードマップを外部の専門家の力を活用し策定する
- ・申請や確認のための様式を、現場が使いやすいように変更等を検討していく
- ・エリアの事務構想に近づけるため、事務の採用時研修を実施する
- ・事務職員が事業所管理者、エリア長と連携をしながら実務を完結できるための方策を考える
- ・勤怠ソフト（キング オブ タイム）での勤怠管理システムから給与計算につながる仕組みを完了させる。そのことによりヒューマンエラーを無くし、業務の合理化となることを目指す。キング オブ タイムでない事業所への手立てを検討していく。

5 財政基盤の確立に向けて

福祉事業が出来高払いの制度に移行するなか、自然災害や感染症などの影響によって持続可能な事業運営に大きな影響を及ぼしている。財政基盤として、非常時の対応が可能な施設整備費、運転資金の確保など、計画的な備えの必要性がますます高くなってきている。

また、障害福祉事業の重点が日中から居宅へと進む中、持続可能な施設経営及び施設整備計画と整備の標準的な基準を第二次コスモスプラン（後期）に向けて策定を進めていく。

（社会的動向を踏まえて）

- ・建築事業費、人件費の上昇（施設の維持費が従前の基準では成立しない）
- ・施設運営の目安（人件費75%、運営経費15%、収支差額10%）が当面の目安
- ・人件費の経営的対応（多様な働き方ニーズと事業の安定稼働をむすびつける）と枠組み人員不足が事業に与える影響への経営的リスクを多面的に検討する

4週8休・短時間勤務・安定雇用などのニーズと事業のマッチングを図る

- ① 報酬改定（トリプル改定）の動向を適切に把握し、組織的な対応を図る
人件費高騰、物価上昇率等を踏まえると実質的にはマイナス改定といわざるをえない。
日中支援事業（生活介護等）については、開所時間・土曜・祝日の在り方など、総合的視点から戦略的対応を図る。
- ② 予算管理のいっそうの強化
施設整備から日常の運営までをサイクルとしての事業運営を確立する。
 - ・ヒアリング等、事業としての目標値を意識し、法人全体での収支差額の確保を進めていく。
 - ・利用率を意識した定員管理（変更）、収支を意識した人員配置を行う
 - ・適切なサービス管理を行ない、事業に必要な「加算」取得等は、計画的に推し進める
- ③ 内部統制の確保及び事業支出について
 - ・長期間契約している案件など現行の施設維持管理費が適切かどうか点検し、契約内容の適正化を進めていく
 - ・危機事象の発生時に対応できるよう、予備費の計上を行う
- ④ 明確な経営指標の確立
 - ・適切な人件費管理・・・分野領域、背景となる制度の状況を鑑みて、それぞれの事業についてモデルとなる具体的な指標を持ち、経営改善に取り組む
 - イニシャルコストの考え方の再整理
 - 法人の標準的な基準（収支差額10％・人件費比率75％）、事業・分野での具体化

6 対外局を軸にした全国組織・利用者・家族との連携、市民との共同の推進

社会福祉をめぐる情勢・関連情報について、対外局ニュース等を活用して職員全体にわかりやすく情報発信を行うとともに、改めて法人の理念研修を行い職員会議などで議論ができるように働きかけていく。

- ① 様々な団体と連携し、提起される行動に積極的参加する、特に次の活動に責任を持って取り組む
 - ・社会保障の拡充を求める運動
社会保障推進協議会に結集し、実態を伝えより良い施策を提案していく。また、社会福祉経営全国会議に結集して福祉施策を良くする動きを全国の社会福祉法人と連携する
 - ・障害者分野

きょうされんに各施設から参加していく。堺障連協・SDFについては、堺の福祉に関わる人々と、堺での公的福祉を追求していく

- ・高齢分野

21 老副連等と連携し、高齢者の地域生活をよりよいものにしていく

- ・保育分野

「こども誰でも通園制度」を出来高払いにならないよう、関係団体と連携し積み上げ方式を守っていく

- ・憲法と平和を守る運動

コスモス9条の会をコロナ前のように、活動を再開し、憲法を変える動きを阻止していく

- ・願いが届く住みやすい堺市を目指す運動

福祉の会に結集し、住んでいて良かったと言えるような堺市にするための動きを作るとともに「福祉まつり」を通じて、市民に福祉の現状を訴え、公的な福祉の在り方を発信する

② 今後の運動の担い手をつくる

福祉制度は要求運動があって成り立つことを学習会等で学ぶ機会を作り、運動への理解を進めるとともに、各団体に参加している担当者を孤立させないように、全体の運動交流会を開催する。

③ 利用者の権利の拡充

NPO ほんとと連携し、障害者の権利を守り、拡充していくこと。家族・関係者が将来にわたり、安心して生活できる社会の実現を目指し活動する。

④ 堺の福祉をすすめるコスモス後援会

コスモス後援会は、歴史的経過においても法人と事業を支え、利用者・家族の願い実現の役割を果たしてきた。今後も当事者・家族・関係者の願いを実現させていく組織として、その意義や運動の経過を学び会員拡大を進める。

※対外局の重点取組

(1) コスモス後援会（当事者・家族との共同組織、法人事業をささえる運動の推進）

(2) さかい福祉まつりを開催する（全事業所、他団体との共同の取組）

(3) コスモス9条の会に結集し、平和憲法の意義を学び、原水禁世界大会へ各事業所から代表派遣を行う。

(4) きょうされんが行う国会請願運動・大会・署名活動に積極的に参加するとともに、職員の賛助会員を増やしていく。

(5) 堺社保協が、実施しているキャラバン交渉・各区単位でのキャラバン行動へ積極的に参加し発言をすることで行政に実情を伝える。

(6) 福祉の会に結集し「市政」や「IR カジノ問題」の学習会や「総会」「集会」に参加する。また、要求選挙である首長選挙で論点を幅広く市民に提起するための行動提起に応じていく。

(7) 堺障連協へ役員を派遣し各団体と共同で要求づくりをし、対市懇談を行い、要求を実現させていく。

2024年(令和6年)度事業計画

法人本部

1、本部体制

| | |
|--------|----|
| 管理者 | 5名 |
| 常勤事務職員 | 7名 |
| 契約事務職員 | 4名 |

2、法人本部計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

①本部組織における各部署との連携をすすめ、組織運営を充実していく

- ・各局の部、職務分掌をもとに組織的に共有しながら業務をすすめていく。
- ・電子明細：今後入退職の管理を滞りなく実施するため、各事業所と連携をとる。
- ・KOT：勤怠業務と給与業務の連動を実用化に向けて課題を整理解決、実用化し、実務の軽減を実施していく。
- ・法人内職員向けホームページ及び、管理者ページについて、常に最新の情報が法人内に行き届くようにする。また、何人HPにアクセスをしているのかなどのデータを分析し、課題を明らかにし、解決のための方策を考える。
- ・法令遵守の徹底と内部統制を行うため、法人内部監査に参加し、監査内容を踏まえた実態把握から課題の整理と共有を行う事で改善し統一を行う。

②一人ひとりの声が尊重される職場環境づくり

- ・マイスター、1on1、キャリア面談、職員面談等を実施し、職員の意見を施設運営に生かしていく。
- ・会議などで意見が出しやすい会議運営をしていく。
心理的安全性を担保し議論できる環境をつくる。風土づくりのため、情報共有、職員対応などをおこなっていく。

③各施設事務との連携を強めていく

- ・実務が事業所で完結できるよう本部として連携、支援をしていく。

- ・事務調整会議は、各種事務（総務、労務管理、会計）についての本部と各施設の情報共有及び学習の場であり、施設間の横のつながりを果たす交流の場である。引き続き、月1回の事務調整会議を開催していく。
- ・事務プロジェクトは「事務職員が果たす役割」を本部及び施設の実態から標準化し、組織的に事務合理化をめざし進めていくチームである。また、事務職員同士の情報共有交流の場として年に数回事務担当者会議を開催する。名称変更を検討。
- ・施設管理者をはじめすべての職員が戸惑いなく仕事ができるよう制作した『（仮）労務管理ハンドブック』を法令の改正や情勢に合っているかなどの視点を常に持ち確認していく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

①本部事務の専門性の向上と育成

- ・OJT, OFF-JTなどを活用し、計画的に研修参加をすることで、幅広いスキルをあげる。
- ・専門的業務のスキルアップは当然のことながら、より広い視野を持ち、法人の動き、運動などに意識を向けていく人材育成をめざす。そのために本部会議を活用し、情報共有、論議をおこなっていく。
- ・事故、苦情、ひやりはつとをまとめ、各事業所と教訓を共有することで事務実務やコミュニケーションのスキルをあげていく。
- ・ワークライフバランスの推進については、4週8休の実施に加え、有給休暇取得の推進等も含め、職員への啓発等を通じて「働き続けること」をサポートする。

②各施設事務の確保と育成

- ・職員局と連携をしながら、法人で統一された研修を実施していくためのフォロー体制を取っていく。
- ・労務、財務、契約や各種補助金、その他庶務で課題が出てきたときには、事務調整会議等法人の会議を活用し、意見交換、法令学習等のミニ学習会なども実施し課題解決を図る。このことにより、事務職員としてのスキルを上げる。
- ・事業継続に不可欠な人材の確保に向け マイナビサイト、各種就職フェア等の活用を継続するとともに、効果的なPRに努め、コスモスの魅力を発信する。またコスモスホームページを求人情報発信と応募など、ホームページの再編に取り組む。
- ・コスモスの経営理念研修に毎年一人派遣する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・えると建物にかかる電気代・水光熱費等固定経費を職員で知恵を出し合いながら削減をしていく。

- ・ほくぶ地域のグループホームの開発、建設のコスト管理を施設・エリアと共に行い、資金調達を計画し、実行する。
- ・維持管理費について、日常メンテナンスに注意し、簡易な補修は職員とするなど工夫し削減に努める。また修繕については、行政や各種団体の助成金を考慮しながら、年度計画を策定していく。
- ・各施設の会計担当者・実務者と連携するために各施設を訪問し、内部監査を行うことを通じて、実態の把握と課題を共有し、業務改善につなげる。
- ・かがやき監査法人の対応をおこない、正確な決算実務をおこなう。
- ・根拠に基づく収入と支出のバランスの確立を目指し、毎月次資料からの配置数の読み取り、収入実績、利用者の推移等データを活用し、事業再編や制度の活用を事業所と共に考え構築していく。
- ・施設にあるエレベーターの保守契約については、対象施設の建築年数等を考慮しながら契約を見直していく。
- ・継続的かつ計画的な研修修了者配置を目指し、研修対象者の把握と研修の発信、将来を見通した配置に向けての研修受講計画策定の検討を事業所と共に行う。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・えるとまつり、さかい福祉まつりなど、コスモス後援会活動に参加をし、地域とつながっていく。
- ・きょうされん・SDF・障連協・社会福祉経営全国会議などの研修を取り組めるよう周知・集約・参加をする。
- ・市民や団体との共同を広げ、地域の福祉のネットワークづくりをおこなっていく。
- ・採用説明会の資料やパンフレットなどを通じて、福祉での就職を目指す方々や市民と、公的責任や権利としての福祉に対する理解を広げるよう努める。
- ・日々の業務が「利用者家族の願い」とどのように結びつき、運動が展開されているか、理念とどのようにつながっているのかを常に考える習慣を身に付ける
- ・市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会福祉制度「改革」に対し、平和と暮らしを守るべく各団体との共同の取り組みを広げていく。
- ・情勢や制度の変化を国通知や各団体からの情報を元に把握し、事業所への発信・共有を行い、国民の権利としての社会福祉事業推進に向けた動きに対する学びを各局・各部と共に進める。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|-------------------|-----|-------------------------------|
| 4月 | マイスター・1on1 開始、KYT | 10月 | 防犯訓練、KYT |
| 5月 | KYT | 11月 | 安全衛生月間 インフルエンザ予防接種、えるとまつり、KYT |

| | | | |
|----|------------------|-----|----------------|
| 6月 | 健康診断、避難訓練、KYT | 12月 | KYT |
| 7月 | 救急救命講習、KYT | 1月 | KYT |
| 8月 | KYT | 2月 | 防災訓練、貯水槽点検、KYT |
| 9月 | 大阪府 880 万人訓練、KYT | 3月 | 年度末総括、KYT |

2024年（令和6年）度事業計画

こどもエリア

1. 事業内容

| 区 | 施設名 | 事業名 |
|---|--|---|
| 北 | いづみ保育園 (定員 110 名) | 延長保育、障害児保育、保育所地域活動事業、家庭的保育事業との連携、緊急保育事業、障害児等療育支援事業 民間保育所子育て拠点推進事業(保育一時預かり事業、乳児家庭全戸訪問事業、さかいマイ保育園事業) |
| 東 | 麦の子保育園 (定員 80 名) | 延長保育、障害児保育、保育所地域活動事業、家庭的保育事業との連携、緊急保育事業、障害児等療育支援事業 民間保育所子育て拠点推進事業(保育一時預かり事業、乳児家庭全戸訪問事業、さかいマイ保育園事業) |
| 東 | コスモス地域福祉活動センターえると ヘルパーステーションリーふ | 児童発達支援、放課後等デイサービス 堺市障害児等療育支援事業（発達相談・あそぼう会） 地域支援特別事業（親子ひろば） 堺市障害児通所支援事業育成事業、障害児相談 堺市育児ヘルパー派遣事業 |
| 堺 | 障害者（児）生活支援センターおおはま コスモス放課後等デイサービスでんでん 結いの里ヘルパーステーション | 障害児相談 放課後等デイサービス 堺市育児ヘルパー派遣事業 |
| 南 | コスモスケアプランセンターせんぼく せんぼくヘルパーステーション | 障害児相談 |

国は障害児通所支援全体におけるインクルージョンの推進の強化を提案している。コスモスにおいてこれまで「保育エリア（保育園）」と障害児支援について事業を分け、組織に位置付けてきた。2024年度からは、こどもにかかわる事業については、横断的に事業の検討を

おこなっていくことを目的に「こどもエリア」（こどもにかかわる事業）に組織改編を行っていく。

2. 事業計画

1) エリア内事業連携と共同

①親子で育ちあえる孤立しない居場所づくりと家族支援

- ・就学前の親子の居場所（親子ひろば）やあそぼう会、保護者交流の場、学習会、あい・ふあいるセミナーを各エリアで保育園・障害児支援事業の共同で開催する。（保育園の地域ルームの活用、そらホールの活用など）
- ・気になる子どもたちの保護者と子どもの交流会をしていく。
- ・堺市育児ヘルパーを活用し、子育て家族の支援を行っていく。

②ライフステージを見通した支援

- ・保育園、障害児通所事業所が連携し、障害の有無に関わらず共に育ち合える場の提供を行う。併行通園の子どもへの支援の共有を図っていく。
- ・聴覚障害をはじめとしたさまざまな障害のこどもたちが適切な療育を受けられるように支援をしていく。
- ・放デイと作業所が連携し、成人期への見通しと選択の機会保障となる取り組みを行う。
- ・保育園卒園児のコスモス内放課後等デイサービス登録に向けた案内を行なう。

③保育事業について

- ・少子化が進む中、地域の子育てニーズを掴み、地域性に即した利用定員を検討するとともに、ホームページなどを活用して、一人ひとりの子どもたちの成長・発達を大切にすべくコスモスの保育事業の打ちだしを行い、より多くの子どもたちを安心して預けてもらえる施設づくりを進める。
- ・気になる子どもたちへアプローチをしていく上で、堺市巡回相談や法人内コスモス研究所と連携をとり、子どもたちの育ちや保護者支援をしていく。

2) 人材育成の子ども分野共同のとりくみ

- ・障害児相談待機者への対応を行なうためにも障害児相談の拡充が求められる。法人内現場5年以上の職員への相談2日研修等すすめ、資格者の養成をおこなっていく。
- ・事業に必要な有資格者の配置と利用者数に合わせた職員配置の検討を行い、安定した運営を目指す。

3) 子ども分野事業の収支改善を図り、財政基盤の確立をおこなう

- ・2024年度報酬改定を受け、事業の在り方について見直していく。また、2025年度にむけて、子ども分野（放課後等デイサービス）の事業の再編について、検討を進めていく。
- ・それぞれの事業の利用者増に繋げていく。児童発達支援、放課後等デイサービスの利用率90%を目指す。同時に、卒業を見越した利用者の確保を行う。
- ・関係機関への発信、ホームページの更新など、それぞれの事業の特性をみえるかしていく。

4) 社会保障制度充実に向け、利用者・家族・職員・地域との「共同」のとりくみ

- ・さかい放課後連絡会に参加し、他事業所と協議をしながら行政に対し障害福祉サービスの課題への発信や要求することの運動を継続する。
- ・地域全体における障害児支援を含む子育て支援の向上を目指す。
- ・本人・家族の主体性を重視した一貫性のある支援を実施していくために、地域の関係機関と連携、共同し重層的な支援体制を構築していき、家族、障害児と繋がる仕組みづくりを活性化していくことを目指す。

2024年(令和6年)度事業計画

いづみ保育園

1、事業内容

| | | | | |
|-----------|------|-------|-----|---------|
| 定員 | 110名 | 管理者常勤 | 2名 | |
| 現員 | 名 | 保育士常勤 | 12名 | 非常勤 14名 |
| 内短期預り保育 | 0名 | 栄養士 | 0名 | |
| 一時保育預かり目標 | 50名 | 調理員常勤 | 2名 | 非常勤 2名 |
| | | 清掃職員 | 非常勤 | 1名 |

2、事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利

用者及びご家族の人権を守る事業所運営を行う

・こども達の姿を共有し合う中でお互いの保育感を伝えあい、安全安心な保育実践を積み重ねていく。

・人権を尊重した保育実践を行っていくためにコスモス人権基本指針、倫理綱領から学び、身近な実践を振り返りながら、お互いに注意し合い意見が言い合える職員集団づくりを目指す。

- ・新型コロナウイルス感染症対策に努め、こども達の育ちを共に喜び合える節々の行事を通して、いづみ保育園のサポーターになっていただく保護者集団作りを意図的に行う。

- ・ヒヤリハット作成を重視し、職員間で情報共有を行い事故防止に努める。
- ・重大事故を未然に防ぎ、万が一の際にこども達の安全を確保するために安全計画の見直しを随時行う。
- ・こども達の人権に配慮した保育実践を積み重ねていけるように、職員間で学びを深め合い、より良い保育や適切な保育を実施する。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・コロナ禍の経験から気づいたことや振り返りを活かし、日常の保育や行事等についての見直しを行い、こども、保護者、地域、職員みんなが楽しく安心、安全な事業運営を行う。
- ・職員がいきいきと長く働き続けることができるよう、それぞれの生活様式に合わせた労働環境の整備や業務改善を職員と共に検討しすすめる。
- ・クラス運営や行事等について、全体で考え合う職場風土をつくり、日常的に「報告」「連絡」「相談」が行われることで、クラスを越えた連携や助け合いを行っていく。
- ・学ぶことによって実践が楽しくなるように、全職員に対して、内部、外部の研修を時間内で可能な限り保障していく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・職員会議などを通して、情勢を共有するとともに、こども施策の全国的な動向と合わせて地域の状況を踏まえて、地域に特化した、より具体的な手立てを検討し実践を進めていく。
- ・在籍児童数を考慮した職員配置を検討し、より安定した運営を行う。
- ・収支差額は1,000万円を目標とする。
- ・「いづみ基金」の協力を呼びかけ、こども達が過ごす環境をより良く整備していく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切に実践・事業・運動を行う

- ・市民や団体との共同を広げ、地域の福祉のネットワークづくりを行い、継続していく。

- ・市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会福祉制度「改革」に対し、平和と暮らしを守るべく社会福祉経営全国会議をはじめとした団体との共同の取り組みを広げていく。
- ・職員配置基準について改善を求める運動を関係団体等と共同し進める。
- ・職員会議などで情勢を学ぶ機会をつくり、自ら社会情勢に目を向けるよう啓発していく。
- ・児童福祉法第24条1項、公的保育を守る立場で全国的な運動と連携し、行政へ働きかけをしていくとともに、保育の質を守り、地域の保育ニーズにもこたえていく。
- ・他園との情報交換や連携を継続していく。（大阪保育運動連絡会、保育問題研究会、民間懇話会、こども未来21、さかい民間教育保育施設連盟、社会福祉経営全国会議、福祉同友会など）
- ・地域自治会、民生委員、老人会、学校、諸団体との共同の取り組みに参加する。
- ・ホームページを活用し、情報発信をしていく。
- ・保育園での生活を通してこどもたちの成長発達を保障し、保護者とともに成長を喜び合える関係づくりを目指す。
- ・三者運営委員会（保護者会・組合・園）で、園運営や保育情勢などを共有し、こどもを守る立場で協力・共同の取り組みをすすめる。
- ・大泉連合自治会の取り組みに積極的に参加し、地域の子育て拠点として認識いただけるようにする。
- ・大規模な災害や日常の危険に対し、職員、保護者、地域、関係団体等との関係を密にして、日頃から災害への備えと危機管理に努める。
- ・地域活動を通じて、コロナ禍で希薄になっていた地域のこどもや大人たちとの関係を築き、つながり合って育ち合える関係を継承していく。
- ・家庭保育室「ちゅうりっぷ」の連携園として日常的に交流し、話し合える関係性を継続していく。また、3歳児優先枠の受け入れを行っていく。
- ・地域のニーズに応え、体制の許す限り一時保育の受け入れを行う。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|--|-----|---------------------------------|
| 4月 | 避難訓練（火災） 施設環境点検（1回／週） 内科健診（2・3歳） | 10月 | 避難訓練（火災） |
| 5月 | 避難訓練（火災） 不審者訓練 歯科健診（2～5歳） | 11月 | 避難訓練（火災） 内科健診（2・3歳） 不審者訓練 |
| 6月 | 避難訓練（地震・火災） 内科健診（0・1・4・5歳） | 12月 | 避難訓練（火災） 内科健診（4・5歳） |
| 7月 | 避難訓練（火災） | 1月 | 避難訓練（火災） 内科健診（0・1・2歳） |

| | | | |
|----|------------------------------|----|-----------------------|
| 8月 | 避難訓練（火災） | 2月 | 避難訓練（火災） |
| 9月 | 880万人訓練（地震・火災） 内科健診（0・1歳） | 3月 | 避難訓練（地震・火災） 交通安全教室 |

4. 研修計画

| | 4月～6月 | 7月～9月 | 10月～12月 | 1月～3月 |
|------|--------------------------------|-------------------------------|---------------|--------|
| 外部研修 | みんなで保育を考える 集会 全国保育問題研究集会 | 全国保育団体合同研究 集会 キャリアアップ研修 | キャリアアップ 研修 | 給食セミナー |
| 内部研修 | 人権研修 個人情報 | マナー研修 理念研修 | 理念研修 | |
| その他 | | | | |

2024年(令和6年)度事業計画

麦の子保育園

1 事業内容

| | | | | |
|-----------|---------------|-------|---------------|------------------|
| 定員 | 80名 | 管理者常勤 | 2名 | |
| 現員 | 80名 | 保育士常勤 | 9名 | 非常勤12名 |
| 内短期預り保育 | 0名 | 栄養士 | 1名 (調理員兼務) | 非常勤1名 (調理員兼務) |
| 一時保育預かり目標 | 年間 25名～50名 | 調理員常勤 | 栄養士兼務 | 非常勤2名 |
| | | 看護師 | | 非常勤1名 |

2、事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守る事業所運営を行う

- ・子ども家庭庁が令和5年4月1日から創立されるにあたって動向をしっかりと把握し、児童福祉法第24条第1項、公的福祉を守る運動を継続していく。
- ・選ばれる地域の保育園として麦の子保育園の魅力はHP・園庭開放等を使って広める。
- ・日常の保育実践に感染予防を取り入れながら利用者の願いの実現にとりくむ。

- ・日常のこどもの様子を視覚で伝えられるようにしていく。
- ・送迎時には保護者に対し笑顔で対話し、こども達の様子を共有していく。
- ・安心安全の保育を確保するため、職員を適正配置し職員体制の安定化を図ると共に、保育が適切であるかを共有していく。
- ・ヒヤリハットや事故報告から状況や原因を分析し情報の共有を行い、事故防止に努める。
- ・保育園として事業継続している他園との連携を強めていく。
- ・連携施設の役割として、「ゆらら保育園」からの3歳児優先枠の受け入れをしていく。
- ・職員体制・保育の工夫の中で、一時保育の受け入れを行い、地域の要求に応えていく。
- ・大規模な自然災害や日常にある危険に対し、職員、保護者、地域、関係団体等との関係を密にして、平素から災害への備えと危機管理に努める。
- ・旧園舎は建設後45年が、増築後園舎も19年経過した。老朽化した園舎の劣化診断を行い、劣化の進度により修繕をどう行っていくかを決めていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・子どもたちが安全な集団生活を送れるように、職員間での「報告」「連絡」「相談」を密にし、細心の配慮を行ない、連携して業務を進める。
- ・働き続けられる労働環境や業務改善を更に進めていく。
- ・職員間で、子どもたちの姿を聞いたり、伝えたり、何でも話が出来る雰囲気をつくっていく。
- ・職員会議など報告伝達だけで終わらず、意見を出しやすい会議の持ち方を工夫する。共有し合う中で、保育の仕事が楽しくなる雰囲気をつくっていく。
- ・キャリアアップ面談を行い、クラスの課題・問題も共有し、職員一人ひとりの目標をはっきりさせ、実現に向けて取り組む。
- ・報告を通して課題や問題を明確にし、解決に向けて手立てを講じ、次の実践に活かしていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・経営サイクルの中でBSCや事業計画の検討を位置づけ、事業・人材・財政それぞれの戦略と見通しを持った取り組みをおこなっていく。
- ・地域の自治会に積極的に参加し、地域のこども達に関わる行事も含めて地域の行事に協力して一緒に進めていく。

- ・ 地域自治会から依頼されている公園掃除（2ヶ所）、墓地掃除を積極的に受け、麦の子保育園の保護者と職員で協力し合って綺麗にしていく。
- ・ 園庭開放、東区子育て交流等、一時保育、赤ちゃん訪問等を通じて地域の要求を把握し保育に繋げていく。
- ・ 地域のこども達や保育園児が健やかに育つために、公的機関、近隣の保育園（なかよし交流）・小学校と連携して、子育てしやすい地域づくりの一翼を担っていく。
- ・ 地域の高齢者施設との交流を深め、世代間交流を進める。
（北野田診療所が運営するディサービスに、5歳児の訪問を行う。）
- ・ 保育園として事業継続している他園との連携を強めていく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・ 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会福祉制度「改革」に対し、平和と暮らしを守るべく社会福祉経営全国会議とはじめとした団体との共同の取り組みを広げていく。

3 年間計画（健康診断、歯科検診、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|---|-----|--|
| 4月 | 避難訓練（火災） 施設環境点検（1回／週） 内科健診（進入園児・3・5歳） | 10月 | 避難訓練（火災） 視力検査（3・4・5歳） 健診（2・4・5歳） |
| 5月 | 総合避難訓練（火災） 防災訓練（地震）検尿検査 | 11月 | 総合避難訓練（火災） |
| 6月 | 避難訓練（火災） 歯科検診 健診（0・1・2・4歳）安全衛生月間 | 12月 | 避難訓練（火災） 不審者訓練 |
| 7月 | 避難訓練（火災） | 1月 | 避難訓練（火災）健診（0・1・2歳） |
| 8月 | 避難訓練（火災）消防署立ち入り、 保健所立ち入り | 2月 | 避難訓練（火災） |
| 9月 | 法人危機管理訓練、避難訓練（火災） 防災訓練（地震）健診（0・1・3歳） | 3月 | 避難訓練（火災） |

2024年(令和6年)度事業計画

北東美原エリア

1. 事業内容

| 区 | 施設名 | 事業名 |
|----|------------------------|---|
| 北区 | ほくぶ障害者作業所 | 生活介護事業ⅠⅡ |
| | 第2ほくぶ障害者作業所 | 生活介護事業 就労継続支援B型事業 |
| | (従)まごころ家 | 就労継続支援B型事業 |
| | 風の彩 | 就労継続支援B型事業 就労定着支援事業 |
| | ヘルパーステーションほくぶ | 介護保険法：訪問介護・介護予防訪問介護 障害者総合支援法：居宅介護・重度訪問 行動援護・同行援護 地域生活支援事業：移動支援 入院時コミュニケーション事業 |
| | コスモスケアホームえると | 共同生活援助事業 定員33名(入居32名) 東三国ヶ丘 女性4名 春の風1・2 男性10名 緑の風1・2 女性9名 花 1・2 女性5名 男性5名 |
| 東区 | 堺東部障害者作業所 | 生活介護事業ⅠⅡ 就労継続支援B型事業 |
| | 第3堺東部障害者作業所 ポケットリーフ | 生活介護事業 就労継続支援B型事業 |
| | ヘルパーステーションリーフ | 介護保険法：訪問介護・介護予防訪問介護 障害者総合支援法：居宅介護・重度訪問 行動援護・同行援護 地域生活支援事業：移動支援 入院時コミュニケーション事業 堺市育児支援ヘルパー派遣事業 |
| | コスモス地域福祉活動センターえると | 短期入所事業・日中一時支援事業 堺市障害者緊急時対応事業 |
| | | 特定相談支援事業(計画相談) 一般相談支援事業(地域定着、地域移行) 障害児相談支援事業 障害児通所支援事業 (児童発達支援・放課後等デイサービス) 堺市障害児等療育支援事業 堺市地域支援特別事業 堺市障害児通所支援事業者育成事業 |

| | | | |
|--|--------------|---|---|
| | コスモスケアホームえると | 共同生活援助 友 銀河 すみれ 晴れ1・2 野尻 | 定員 29 名（入居 29 名） 男性 4 名 男性 4 名 女性 7 名 男性 4 名 男性 10 名 |
|--|--------------|---|---|

2. エリア 事業計画

1) エリア内事業連携と共同

・月次報告書の活用

子どもから障害者、高齢者事業から切れ目のない福祉サービスを提供していく。
家族の高齢化とともに暮らしの場の移行に向けた支援に、相談支援を中心として、日中事業所、関係機関との連携を行い、その人のライフステージにあった生活・暮らしの支援をしていく。

サービス関係機関の密な情報共有・情報提供、そして実施。エリア内事業・制度を知り、共に考え合うことが大事。常に発信、傍受しながらその人の支援を追求していく。

エリアを超えた保育分野、高齢分野事業所との連携をすすめ、支援に活かす。

2) 人材育成のエリア共同のとりくみ

- ・ エリア会議に職員が参加し、現場の課題から将来展望、職員自らが考えている実践・構想等の声を聞く場を設定する（年数回実施し、主任補・主任等が発言する）。管理者が考えている視点、職員が考えている視点、互いに交流し合い、より良い実践・構想が実現できるよう（過程を経験、失敗も経験）、共同ですすめていく。
- ・ 育成に係る支援内容を共有し、様々な視点を取り込んでいく。また互いの事業内容を知る。利用者や家族、職員の働き方を知る。職種変更・職場異動、キャリアパスを活かし、計画性をもった交換実習を実施する。
- ・ 利用者の個別支援計画と同様、職員のキャリアパス計画が必要。エリア内で共有し、職員の特徴を活かした配置、役割を明確にする。

3) エリア拠点事業の収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

・月次報告書の活用

収入：2024年度の報酬改定を受け、利用率・加算状況等を確認し合い、事業の見直しを行う。

支出：職員配置(雇用・超過勤務等の情報共有、取り組み例の紹介)、固定資産に係る器具等の購入や消耗品購入、修繕業者等の業者情報(価格や対応等)を共有し、また共同購入による価格抑制に働きかける。

- ・ 2025年4月開所予定の北区エリアグループホームの開設に向け、社会福祉施設等施設整備補

助金事業への申請をおこなう。建設委員会に於いて資金計画と事業収支について情報を共有し、確認する。

- ・第2次コスモスプランにある生活・暮らしの場づくり、コスモス地域福祉活動センターえるとの役割、さらなるグループホーム建設、「第2ほくぶ」の建替え、風の彩とヘルパーステーションほくぶの拠点について（事業所の移動を視野に）
- ・障害のある人の学びの場としてのコスモスカレッジ構想等、保育分野と共同し、子どもから障害者、高齢者のライフステージにあった事業の創設・拡充計画、財政基盤をつくる。

4) 社会保障制度充実に向け、利用者・家族・職員・地域との「共同性」のとりくみ

- ・社会情勢を知る、学ぶ、読み解く、そして伝える。世の中の起きている事象に興味、関心を持つことが大切。
- ・対外局や法人担当部署からの情報を共有し、利用者自治会や家族会、職員会議等へ発信する。
- ・堺社会保障推進協議会の自治体キャラバンへの参加
利用者や家族、職員が自らのこととして現状を伝える、特に職員は、参加しにくい利用者や家族の声の代弁者として、より多くの現状を伝える役割がある。
- ・各種福祉団体と共に活動する。
きょうされん、堺障連協、堺社会保障推進協議会等の団体と共同した取り組みを行ない、より良い社会保障制度となり得るよう提言、発信、署名や陳情書等の活動、堺市議会への発信を行なう。

2023年（令和5年）度事業計画

ほくぶ障害者作業所

1. 事業内容 定員 60人 () 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業Ⅰ | | 生活介護事業Ⅱ | |
|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 定員 | 20名 | | 40名 | |
| 登録者数 | 24名 | | 46名 | |
| 配置基準 | 1.7:1 | | 2:1 | |
| 管理者 | 1(1)名 | 名 | 1(1)名 | 名 |
| サービス管理責任者 | 1(1)名 | 名 | 1(1)名 | 名 |
| 生活支援員 | 3(3.0)名 | 20(19.9)名 | 5(5.0)名 | 14(13.7)名 |
| 看護師 | 名 | 2(0.2)名 | 名 | 2(0.5)名 |
| 調理員 | 1名(0.5) | 名 | 1(0.5)名 | |

- ・新ホーム開所に向けて10名乗りワゴンの購入またはリース

- ・防犯カメラの購入またはリース
- ・エレベーターの入れ替えを長期的に検討する
- ・事務所・職員室の環境整備をおこなう
- ・自交総連以外の運転手の確保をしていく。

2. 事業計画

- 1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・新入所者2名の受け入れをおこなう。個別対応が必要な強度行動障害の利用者が増えているが、利用者が安心して過ごせる作業室の工夫をおこなう。
- ・日帰り旅行を通じて、利用者の集団づくり・自己決定支援・労働への意欲をひきだす。
- ・2025年度開所のほくぶ障害者作業所ホームにむけて、ホーム担当と連携し、計画的な住み替えを行う。※新ホームへの送迎車両(10名乗りキャラバン)の購入・リースを検討する。
- ・虐待防止に向けて各現場単位で、虐待防止会議を開催し、呼称や声掛け、支援のあり方を振り返り、全職会議で共有する。
- ・発達検討会での利用者理解に加え、利用者・職員の集団を大切にできる実践を検討します。働くことを軸にした作業所生活を基本に、利用者・職員がやりがいを感じ、ゆとりをもって仕事にとりくめる作業のあり方を利用者と共に検討する。
- ・利用者の高齢化に伴い、転倒や誤飲のリスクが高まっている。日課の中に適度な運動を取り入れ筋力低下を防ぐ。またAED訓練の際に、誤飲時の処置について研修を実施する。
- ・業務効率化と報連相の強化・風通しの良い職場をめざして、新たな企画を進める時は、開始時と3割進行時に報告・相談を行う職員集団をめざす。

- 2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・職員が笑顔で働き続けられる職場づくり。労働基準法を遵守したうえで、ゆとりのあるコミニケーションができる作業所運営を目指し、日課・週課・年間計画を作成する。マイスターや10N1が無理なくとりくめるよう業務のあり方を見直すための労使懇談会の実施していく。
- ・会議や事務のあり方を見直し、互いに相談しやすい雰囲気を作れるよう業務改善をめざす。
会議は報告に終始せず、意見交換ができるようグループワークを適時取り入れる。
- ・ひきつづき、朝礼でのキラリほっと報告を定着させ、やりがいを職員集団で共有しあえる職場づくりをすすめる。

- ・年度初めに研修希望をアンケート集約し、学びたい意欲にマッチした研修計画を作成する。障害者センターや社協等の研修を有効に活用する。研修に参加したら必ず全職会議で伝達研修を行うことで学びを深め、参加していない職員とも共有をはかる。
- ・送迎シフト作成ソフトを導入することで、送迎作成に関わる負担と、アンバランスによる職員間の不満の解消をはかる。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・月次作成時に管理者が、収支や利用率を分析し、全職会議で発信していく。
- ・利用者が堺で暮らし続けられるためには、作業所から暮らしの場への職員の循環が必要。2040年には1100万人の働き手不足が不足するといわれているため、職員定着・確保が重要です。職員の定着のため、やりがいや悩みを共有できる交流の場をつくる。
- ・利用率を維持するためには、職員が走り回って利用者の思いに丁寧に答えられない職場にしないよう、施設での実践を充実させる。そのために主任の業務整理を検討する。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・全職会議や契約職員会議で、利用者や家族の実態に引き寄せた運動的課題を発信していく。
- ・家族会の会議に職員が参加し、家族の声を職員にフィードバックする機会をつくっていく。
- ・利用者のねがいや要求をひきだし、自治会活動を通して声をあげ運動につなげていく。例年、そのための計画が弱いため、方針作成時に年間計画を作成する。
- ・新人はきょうされん大会に送り出し、きょうされん活動の異議を理解できた2年目以降に担当する。きょうされん署名の学習をきょうされん担当がチューターとなり職員会議・契約職員会議・仲間の全体集会で丁寧にとりくむ。署名の集約は職員仕事にせず、実践の中で利用者と共にとりくむ。
- ・家族の高齢化がすすみ、家族会への参画が減少している。働く家族が参加できる家族会のあり方の検討を家族と共にすすめる。家族連絡会副会長の選出。
- ・ほくほくまつりは地域に向けに10/12の第二土曜日に開催を予定。職員は授産の販売員として参加し振休取得。利用者はガイドヘルパーや家族と参加。家族会には後援会活動として参加を呼びかける。

3、年間計画（避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|--|-----|---------|
| 4月 | | 10月 | ほくほくまつり |
|----|--|-----|---------|

| | | | |
|----|---------|-----|-------------|
| 5月 | | 11月 | インフルエンザ予防接種 |
| 6月 | 利用者健康診断 | 12月 | AED訓練 |
| 7月 | 避難訓練 | 1月 | 避難訓練 |
| 8月 | 安全衛生月間 | 2月 | |
| 9月 | 危機管理訓練 | 3月 | |

2024年(令和6年)度事業計画

第2ほくぶ障害者作業所

1. 事業内容

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業 | | 就労継続支援B型事業 | |
|-----------|----------|----------|------------|---------|
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 定員 | 20名 | | 20名 | |
| 登録者数 | 19名 | | 19名 | |
| 配置基準 | 2:1 | | 7.5:1 | |
| 管理者 | 1名(1.0兼) | 名 | 1名(1.0兼) | 名 |
| サービス管理責任者 | 1名(1.0兼) | 名 | 1名(1.0兼) | 名 |
| 生活支援員 | 4名(4.0) | 11名(9.9) | 名 | 3名(3.0) |
| 職業指導員 | 名 | 名 | 1名(0.3) | 2名(0.8) |
| 目標工賃達成指導員 | 名 | 名 | 1名(1.0) | |
| 看護師 | 名 | 2名(0.3) | | |
| 調理員 | 1名(0.7) | | 1名(0.7) | |

2023年度B型平均工賃(18,679円/月) 2024年度B型目標工賃(15,000円/月)

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

- ・新ホーム開所に向けて10名乗りワゴンの購入またはリース
- ・防犯カメラの購入またはリース
- ・第二ほくぶのリフォーム・一部建て替え案の検討をすすめ、製菓製パン事業が衛生的に行える・高齢期の利用者が安心して過ごせる第二をめざし検討をすすめる
- ・自交総連以外の運転手の確保

2. 事業計画

- 1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・職員仕事になりがちなチョコレートの下請け作業を見直し、利用者主体ですすめられる授産内容にシフトする。
- ・日帰り旅行を通じて、利用者の集団づくり・自己決定支援・労働への意欲をひきだす。

- ・ 2025年度開所のほくぶ障害者作業所ホームにむけて、ホーム担当と連携し、計画的な住み替えを行う。※新ホームへの送迎車両(10名乗りキャラバン)の購入・リースを検討する。
- ・ 虐待防止に向けて各現場単位で、虐待防止会議を開催し、呼称や声掛け、支援のあり方を振り返り、全職会議で共有する。
- ・ 発達検討会での利用者理解に加え、利用者・職員の集団を大切にできる実践を検討します。働くことを軸にした作業所生活を基本に、利用者・職員がやりがいを感じ、ゆとりをもって仕事にとりくめる作業のあり方を利用者と共に検討する。
- ・ 利用者の高齢化に伴い、転倒や誤飲のリスクが高まっている。日課の中に適度な運動を取り入れ筋力低下を防ぐ。また AED 訓練の際に、誤飲時の処置について研修を実施する。
- ・ 業務効率化と報連相の強化・風通しの良い職場をめざして、新たな企画を進める時は、開始時と3割進行時に報告・相談を行う職員集団をめざす。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 職員が笑顔で働き続けられる職場づくり。労働基準法を遵守したうえで、ゆとりのあるコミニケーションができる作業所運営を目指し、日課・週課・年間計画を作成する。マイスターや10N1が無理なくとりくめるよう業務のあり方を見直すための労使懇談会の実施していく。
- ・ 会議や事務のあり方を見直し、互いに相談しやすい雰囲気を作れるよう業務改善をめざす。
会議については報告に終始せず、意見交換ができるようグループワークを適時取り入れる。
- ・ ひきつづき、朝礼でのキラリほっと報告を定着させ、やりがいを職員集団で共有しあえる職場づくりをすすめる。
- ・ 年度初めに研修希望をアンケート集約し、学びたい意欲にマッチした研修計画を作成する。障害者センターや社協等の研修を有効に活用する。研修に参加したら必ず全職会議で伝達研修を行うことで学びを深め、参加していない職員とも共有をはかる。
- ・ 送迎シフト作成ソフトを導入することで、送迎作成に関わる負担と、アンバランスによる職員間の不満の解消をはかる。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 月次作成時に管理者が、収支や利用率を分析し、全職会議で発信していく。
- ・ 利用者が堺で暮らし続けられるためには、作業所から暮らしの場への職員の循環が必要。

2040年には1100万人の働き手不足が不足するといわれているため、職員定着・確保が重要である。職員の定着のため、やりがいや悩みを共有できる交流の場をつくる。

- ・利用率を維持するためには、職員が走り回って利用者の思いに丁寧に答えられない職場にしないよう、施設での実践を充実させる。そのために主任の業務整理を検討する。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にしたい実践・事業・運動を行う

- ・全職会議や契約職員会議で利用者や家族の実態に引き寄せた運動的課題を発信していく。家族会の会議に職員が参加し家族の声を職員にフィードバックする機会をつくっていく。
- ・利用者のねがいや要求をひきだし、自治会活動を通して声をあげ運動につなげていく。例年、そのための計画が弱いので、方針作成時に年間計画を作成する。
- ・新人はきょうされん大会に送り出し、きょうされん活動の異議を理解できた2年日以降に担当する。きょうされん署名の学習をきょうされん担当がチューターとなり職員会議・契約職員会議・仲間の全体集会で丁寧にとりくむ。署名の集約は職員仕事にせず、実践の中で利用者と共にとりくむ。
- ・家族の高齢化がすすみ、家族会への参画が減少している。働く家族が参加できる家族会のあり方の検討を家族と共にすすめる。家族連絡会副会長の選出。
- ・ほくほくまつりは地域に向けに10/12の第二土曜日に開催を予定。職員は授産の販売員として参加し振休取得。利用者はガイドヘルパーや家族と参加。家族会には後援会活動として参加を呼びかける。

3、年間計画（避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|---------|-----|-------------|
| 4月 | | 10月 | ほくほくまつり |
| 5月 | | 11月 | インフルエンザ予防接種 |
| 6月 | 利用者健康診断 | 12月 | AED訓練 |
| 7月 | 避難訓練 | 1月 | 避難訓練 |
| 8月 | 安全衛生月間 | 2月 | |
| 9月 | 危機管理訓練 | 3月 | |

2024年(令和6年)度事業計画(案)

ジョブサポート風の彩

1、事業内容

() 常勤換算数

| 事業内容 | 就労継続B型事業 | | 就労定着支援事業 | |
|-----------|-------------|-------------|----------|---------|
| 定員 | 20名 | | | |
| 登録者数 | 31名 | | 4 | |
| 配置基準 | 7.5 : 1 | | | |
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 管理者 | 1名(兼務) | 名 | 1名(兼務) | 名 |
| サービス管理責任者 | 1名(兼務) | 名 | 1名(兼務) | 名 |
| 生活支援員 | 3名 | 2名 (1.4) | 名 | 1名(0.5) |
| 就労定着支援員 | 名 | 名 | 名 | 1名(0.8) |
| 職業指導員 | 1名 (0.5) | 2名(1.5) | 名 | 名 |
| 看護師 | 名 | 名 | 名 | 名 |
| 調理員 | 1名 (0.5) | 1名(0.5) | 名 | 名 |
| 事務員 | | | | 名 |

2023年度B型平均工賃() 円/月) 2024年度B型目標工賃(33000円/月)

(定員変更や事業変更)

就労移行支援事業を停止し、就労継続B型事業20名の定員に変更する。

就労移行支援事業の実践は、いろんな経験をして、自分に合った仕事を感じ就職先を決めていくということを大切にしていたが、利用者像として、集団の中で一定の役割を担って働く経験の中で、自信をもって社会に出ていくことを求めている人が多くいることから、今までのように日替わりでいろんな経験をするより、決まった作業をしっかり経験することで社会に自信をもって出ていける経験の実践を組み立てる。

運営面でも、就労移行支援事業は、2年間の中で何人就職したかが、報酬単価の評価になっており、就労者を出し評価をうけても、そこに利用者がいなければ、報酬につながらない。就労継続B型事業の中で、就労支援をしっかり位置づけ、集団の中で役割を担い働く経験を大切に、社会に自信をもって出ていけるよう支援する。

施設外就労の定員は、就労継続B型定員と同じ定員なので20名となる。森のそうじやさん(7名)・南部合同青果(7名)(あと6名の施設外就労の場所として、南部合同青果に時給300円での契約でお願いできないか打診中)

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

堺480か7275の車両が10万キロを超えており、リースをする。(17000円/月)

2. 事業計画

- 1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及ご家族の人権を守れる事業所運営を行う
- ・風の彩の現場が、離れているためお互いの現場の共有が難しいため、意識して共有する場を作っていく。新金チーム（南部・ジョブ）は、朝礼・堺東チーム（森キチ・森カフェ・森そうじ）は終礼で情報共有をしっかりとる。
 - ・安心して働き続けられるために（利用者・職員）災害時の避難場所を確認し、避難回路も避難訓練時だけでなく、日々実践の中で確認しておく。
 - ・利用者の働き甲斐を大切にし、時給300円以上を目指していく。月平均工賃が、33,000円確保できるよう見通しをもって進めていく。
- 利用者が、働く目的を理解し働くことで生活が豊かになる取り組みを企画し、集団でいろんな経験をしていく。利用者どうしのつながりを大切にする。
- ・利用者自身が、社会の主権者として、自分の要求をしっかりとちいرونなところで、その要求を伝えていく経験を重ねていく。そのことが自信につながり、社会に出ていく基盤をつくっていくよう支援していく。
 - ・森のキッチンが、プロポーザルの年になるので、引き続き運営できるよう、いろんな団体と連携し、森のキッチンの存在を地域の人たちと確認できる年にする。
 - ・日頃から連絡帳・風の彩だより等で、家族との連絡を大切にし、家族を孤立させず願いや悩みを伝えてくれる関係性を大事にしていく。その願いを制度かできるよう、発信していく。
 - ・青年期の課題を実践する場として、今年度は、年15回「コスモスカレッジ」をコスモス利用者に呼びかけ学びたい要求を掘り起こし、新しく事業を展開できる土台をつくる年にする。

2023年度 B型平均工賃

| | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|-------|---------|
| （森のキッチン | 38,374円 | 森のそうじ | 32,889円 | 森のカフェ | 41,921円 |
| 南部合同青果 | 16,238円 | 10月末現在) | | | |

2024年度 B型平均工賃目標

| | | | | | |
|---------|---------|-------|---------|-------|---------|
| （森のキッチン | 39,000円 | 森のそうじ | 36,000円 | 森のカフェ | 44,000円 |
| 南部合同青果 | 17,000円 | | | | |

- 2) 人材確保の手立てを強化し、事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・4週7休が定着し有給も取りやすくなってきているが、なかなかとりにくい現場もありそれぞれの現場の共有をし、全ての現場が休みをとれるよう、全体で検討していく。
- ・職員会議のレジメにコスモスの理念を毎回記入し、情勢を確認することで、コスモスの理念を確認できる場として今後も続けていく。

- ・世界的に平和が危うくなってきている情勢をしっかりとつかみ、唯一の被爆国として何をしないといけないのかを議論し、戦争でなく平和を守るため、一人ひとりが意識し、できるところからいろんな運動に参加を呼びかけ参加していく。
- ・現場会議、職員会議の中で、それぞれの職員が思っていることを話せる雰囲気大切に、手話学習などを取り入れていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・就労移行支援事業を昨年度で廃止し、就労継続B型事業に変え安定した運営を目指す。そのためには、利用者の就職したい・社会の中で約に経ちたいという思いを育み、自信を持って社会に出ていけるように支援していく。

- ・就職後も安心して働き続けられる支援を引き継いでいく。

- ・就労継続B型事業の報酬（3万円～35000円）にとどまらず、35000円～40000万の報酬をもらえるよう、授産会計をしっかりと分析し、利用者の高工賃を目指していく。しかし、この成果主義の報酬体系でなく、安定した運営ができる報酬体系を行政に訴えていく

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にされた実践・事業・運動を行う

- ・風の彩だよりで、常に情勢を伝え障害者の権利を守る運動を発信し、利用者・家族・職員と共有していく。

- ・2021年ロシアがウクライナを攻撃し、2023年イスラエルがパレスチナを攻撃し、世界的にも平和が危うくなってきている。日本でも、安保三文書により防衛のための軍事力を高めていくという予算だてがされ、軍事費が増大し、社会保障費は自然増という状況になっている。憲法9条の会に結集し、戦争ではなく平和を守る運動を積極的に参加していく。

- ・軍事費増大で、福祉への予算が少なくなっているという状況がある。介護保険・障害福祉のサービス利用の縮小を狙い、利用料が上がるという議論もある中、福祉の公的責任を追及する運動を社会福祉経営運営協議会・障害者全国協議会・きょうされん等と共同していく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|--------------|-----|-------------|
| 4月 | 風の彩方針会議・人権研修 | 10月 | 利用健康診断 |
| 5月 | 共作連国会請願 | 11月 | 予防接種・職員健康診断 |
| 6月 | | 12月 | |
| 7月 | 安全衛生月間 | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | 避難訓練 |

| | | | |
|----|-----------|----|--|
| 9月 | 避難訓練 人権研修 | 3月 | |
|----|-----------|----|--|

2024年(令和6年)度事業計画

ヘルパーステーションほくぶ

1、事業内容

事業名 介護保険法による、訪問介護・介護予防訪問介護
 障害者総合支援法による、居宅介護・重度訪問・行動援護・同行援護
 地域生活支援事業による、移動支援・入院時コミュニケーション事業

| | | |
|-----------|---------|---------|
| 管理者 | 1名(常勤) | |
| サービス提供責任者 | 1(常勤) | 2名(非常勤) |
| 訪問介護職員 | 1名(常勤) | |
| 訪問介護職員 | 27名(登録) | |
| 移動介護職員 | 15名(登録) | |

| | サービス提供時間 (1か月平均) | 実人数(1か月平均)人 |
|--------|---------------------|-------------|
| 居宅介護 | 270 | 32 |
| 重度訪問介護 | 50 | 3 |
| 行動援護 | 10 | 1 |
| 同行援護 | 80 | 7 |
| 移動支援 | 600 | 73 |
| 介護保険 | 80 | 10 |

2、事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・小規模というスケールメリットを活かし、同拠点である風の彩の他事業の職員と利用者ケースを基本とした情報を共有することにより、互いの事業を知り、尊重しあえる組織作りに努める。
- ・風の彩の全体会議や取り組みにも積極的に参加し、ヘルパー事業の職員という認識ではなく、風の彩の集団という意識を強く感じ、事業を超えて相談でき、雇用形態問わず共に支える集団作りを目指す。
- ・ヘルパーが気軽に立ち寄り、相談できる環境を整備し、管理者をはじめサービス提供責任者、ヘルパーが互いに顔が見える関係性を構築する。
 - ・サービス提供責任者の本来業務として、ヘルパー業務の実施状況の把握に努め、訪問時の課題や悩みにリアルタイムに向き合い、ヘルパーと共に解決を図ることで、ヘルパー、利用者との信頼関係を構築する。

- ・ケースカンファレンスを計画的かつ、必要時に応じて即時開催し、ヘルパーが個人で判断し支援を進めることが無いよう、事業所の方針の下、組織としての方向性を明らかにし、統一した支援を進めていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・職員部や他エリアのヘルパーステーションと協力しながら、ガイドヘルパー養成講座を継続し、担い手を確保する。
- ・資格取得制度を積極的に活用し、利用者のニーズに合わせた資格取得を計画的に進める。
- ・エリア内外に問わず、法人内の交換実習を積極的に受け入れ、居宅事業を知り、居宅支援にやりがいをもてる職員を育成する。
- ・人権や虐待などコスモスが行っている研修に加え、新規創設される契約職員研修に登録ヘルパーの受講を勧め、支援者の基礎となる職業倫理を学び直す。
- ・ヘルパー会議を各月で開催。オンライン等を含む介護技術や障害、高齢者支援の学習の機会を確保し、様々な障害や病気に対応できるスキルを持ったヘルパーを育成する。
- ・各団体や部会の学習会や交流会に参加し、他事業所との交流から円滑な事業運営ヒントを学び、サービス提供責任者のスキルアップを図る。
- ・風の彩、ほくぶ作業所と連携し、利用者の生活実態、家族含む生活環境を把握することで、日中や生活その事業を超えて、多角的な視点と幅広い視野を持って課題解決に向き合える職員を育成する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ステーション内の会議にて、毎月の収支状況を報告。財政分析のスキルを高め、自事業の継続発展のために、積極的に意見交流し行動を起こす。
 - ・前後期ごとに収支目標数値を設定する。
- ・経営サイクルにおいて、BSCや事業計画の検討を位置づけ、事業、人材、財政それぞれの戦略と見通しを持った取り組みをおこなう。
- ・登録ヘルパーの個々の働き方を見直し、効率の良いサービス提供を調整する。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にされた実践・事業・運動を行う

- ・法人の理念研修を計画し、社会福祉法人に求められる役割と公益性、公共性について学ぶ機会をもつ。

- ・情勢への意識を高め、主体的に考え、学ぶ機会をもつ。個人で考えるだけでなく、対話数を増やし、意見交流が出来る職員を育成する。
- ・地域に必要とされる事業所として拠点と共にできることを考え、地域住民と共同する。
- ・制度の理解に努め、法令を遵守し、実践・事業を推進する。
- ・移動支援ネットワークへの参加、居宅部会を組織し、利用者の権利を守る制度の在り方を他法人と共に考え、行政に訴えかける。
- ・福祉をより豊かにするという立場から、憲法を守り「恒久平和」「人権の尊重」を大切に、地域で暮らす人々の健康で文化的な生活を実現していく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|-------------------------------|-----|--------|
| 4月 | | 10月 | |
| 5月 | 安全衛生月間 | 11月 | 健康診断 |
| 6月 | ヒヤリハット強化月間 | 12月 | 安全衛生月間 |
| 7月 | | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | |
| 9月 | 地震・津波に対する避難訓練 ※災害時のヘルパーの支援 | 3月 | |

4、 研修計画

| | 4月～6月 | 7月～9月 | 10月～12月 | 1月～3月 |
|-----------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|-------------|
| 外部研修 | 移動支援ネットワーク研修 | 堺市事業者研修 | きょうされん居宅部会 | 実践交流会 → |
| 内部研修（人権、個人情報、マナー、感染症） | ヘルパー研修 人権研修 | | 要求懇談会 | → |
| その他 | ガイドヘルパー養成講座 同行援護 | きょうされん大会 ガイドヘルパー養成講座 | 要求懇談会 行動援護 家族会 | ガイドヘルパー養成講座 |
| 自主研修 | 障がい特性と支援（ケース検討等） | | | → |

- ◆ヘルパー会議（研修計画案）※新型コロナウイルスの感染状況により内容を検討する
- 4月：人権・マナー 6月：感染症・食中毒 9月：介護保険法（高齢者支援）
- 11月：個人情報 2月：障害への理解
- 5・7・10・12・2月はケース検討会

2024年(令和6年)度事業計画

堺東部障害者作業所

1、事業内容

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業（Ⅰ） | | 生活介護事業（Ⅱ） | | 就労継続支援B型事業 | |
|-----------|---------------|---------|-----------|---------|------------|---------|
| 定員 | 20名 | | 30名 | | 10名 | |
| 登録者数 | 34名 | | 32名 | | 6名 | |
| 配置基準 | 1.7:1 | | 2:1 | | 7.5:1 | |
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 管理者 | 1名(常勤・兼務) | | | | | |
| サービス管理責任者 | 1名(常勤・兼務) | | | | | |
| 生活支援員 | 10名 | 4名(2.4) | 12名 | 6名(4.5) | 1名 | |
| 目標工賃達成指導員 | | | | | 1名 | |
| 職業指導員 | | | | | | 1名(0.8) |
| 看護師 | | 2名(1.5) | | 1名(0.1) | | |
| 調理員 | 1名(非常勤・兼務0.6) | | | | | |

2023年度B型平均工賃(15,200円/月) 2024年度B型目標工賃(15,500円/月)

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

- 設立30周年イベント ○キュービクル入替 ○火災報知器複合発信機入替
○軽車両購入(老朽化) ○バス車両購入(前年度未実施分) ○蓄電器購入 ○利用者1泊研修

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・相手に伝わる「あいさつ」の習慣、「ありがとう」の感謝を伝える習慣。
- ・立ち話や雑談、日常生活、社会ニュース等のコミュニケーションを図る。
その人の顔が見える、その人の良さや新たな発見を見出すことができる。話題の共感、
新たな分野・知識の広がり等、人との関係を広げる。
- ・お互いの価値観を認め合う。否定から入らず、まず受け止める。そして意見を述べる。
- ・自分だったら、どういう気持ちになるか、相手の立場に立って考える。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・法人コスモスの魅力発信。日々の実践・取り組み、利用者や職員の表情や姿を映し出す。

「ボク・ワタシ、この作業所に行きたい」「うちの子、ここに通わせたい」「ここに就職 したい」といった魅力を動画等で配信する。

- ・先輩職員、主任や管理者が、発達保障を語り、支援方法や実務の仕方等、直接的に教えていく、教える側、学ぶ側が共に成長し合う。

- ・福祉以外の企業の体験実習、営業・接客・工場・事務等から何かを感じ、学び福祉に活かす。

- ・契約職員・派遣職員・正職員は、情報を同じく、タイムラグが生じないよう、職員会議への参加の工夫、職員会議に準じた情報共有の場を設定。資料の回覧。また経験年数に応じた研修を企画する。

- ・契約職員の研修計画、てんかんや強度行動障害・人権研修、医療的ケア・高齢化等の学習、感染症・保健衛生等の研修計画を立案し、報告の場・伝達研修の場を提供する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・制度を学ぶ機会を増やす。報酬はどのような仕組みになっているか。月次報告書を活用し、収入と支出の中身、どのように収入を得て、何に、支払っているか、固定資産や大規模修繕、新たな計画に備えた蓄え等、経営者としての考え方を学ぶ。

- ・事業や授産科目の見直し、福祉サービスを継続的に、発展していくためには、といった学習会を設定する。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・市場化や自己責任とは何か、社会保障制度とは、公的責任とは何かを学ぶ機会を提供する。また利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行うことはどうか、学ぶ。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|--------------------------|-----|---|
| 4月 | | 10月 | 契約職員面談 |
| 5月 | キャリアパス面談 | 11月 | 歯科検診（利用者） 健康診断（職員） インフルエンザ予防接種（利用者・職員） |
| 6月 | 健康診断（利用者） 安全衛生月間 救命救急 | 12月 | 安全衛生月間 |
| 7月 | | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | キャリアパス面談、契約職員面談 |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | 避難訓練 |

2024年(令和6年)度事業計画

第3堺東部障害者作業所 ポケットリーフ

1、事業内容

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業 | | 就労継続支援B型事業 | |
|-----------|---------------|---------|------------|---------|
| 定員 | 20名 | | 15名 | |
| 登録者数 | 23名 | | 15名 | |
| 配置基準 | 2.1 | | 7.5 : 1 | |
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 管理者 | 1名(常勤・兼務) | | | |
| サービス管理責任者 | 1名(常勤・兼務) | | | |
| 生活支援員 | 10名 | 2名(1.4) | 1名 | 1名(0.5) |
| 目標工賃達成指導員 | | | 1名 | |
| 職業指導員 | | | | 1名(0.8) |
| 看護師 | | 1名(0.1) | | |
| 調理員 | 1名(非常勤・兼務0.4) | | | |

2023年度B型平均工賃(14,100円/月) 2024年度B型目標工賃(14,500円/月)

(固定資産の購入、施設整備、修繕等) ○冷凍冷蔵庫 ○蓄電器 ○ミキサー ○シーラー
○利用者1泊研修

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・相手に伝わる「あいさつ」の習慣、「ありがとう」の感謝を伝える習慣。
- ・立ち話や雑談、日常生活、社会ニュース等のコミュニケーションを図る。
その人の顔が見える、その人の良さや新たな発見を見出すことができる。話題の共感、新たな分野・知識の広がり等、人との関係を広げる。
- ・お互いの価値観を認め合う。否定から入らず、まず受け止める。そして意見を述べる。
- ・自分だったら、どういう気持ちになるか、相手の立場に立って考える。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・法人コスモスの魅力発信。日々の実践・取り組み、利用者や職員の表情や姿を映し出す。「ボク・ワタシ、この作業所に行きたい」「うちの子、ここに通わせたい」「ここに就職したい」といった魅力を動画等で配信する。
- ・先輩職員、主任や管理者が、発達保障を語り、支援方法や実務の仕方等、直接的に教えていく、教える側、学ぶ側が共に成長し合う。
- ・福祉以外の企業の体験実習、営業・接客・工場・事務等から何かを感じ、学び福祉に活かす。

- ・ 契約職員・派遣職員・正職員は、情報を同じく、タイムラグが生じないよう、職員会議への参加の工夫、職員会議に準じた情報共有の場を設定。資料の回覧。また経験年数に応じた研修を企画する。
- ・ 契約職員の研修計画、てんかんや強度行動障害・人権研修、医療的ケア・高齢化等の学習、感染症・保健衛生等の研修計画を立案し、報告の場・伝達研修の場を提供する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 制度を学ぶ機会を増やす。報酬はどのような仕組みになっているか。月次報告書を活用し、収入と支出の中身、どのように収入を得て、何に、支払っているか、固定資産や大規模修繕、新たな計画に備えた蓄え等、経営者としての考え方を学ぶ。
- ・ 事業や授産科目の見直し、福祉サービスを継続的に、発展していくためには、といった学習会を設定する。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・ 市場化や自己責任とは何か、社会保障制度とは、公的責任とは何かを学ぶ機会を提供する。また利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行うことはどういうことか、学ぶ。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|--------------------------|-----|---|
| 4月 | | 10月 | 契約職員面談 |
| 5月 | キャリアパス面談 | 11月 | 歯科検診（利用者） 健康診断（職員） インフルエンザ予防接種（利用者・職員） |
| 6月 | 健康診断（利用者） 安全衛生月間 救命救急 | 12月 | 安全衛生月間 |
| 7月 | | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | キャリアパス面談、契約職員面談 |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | 避難訓練 |

2024年(令和6年)度事業計画

コスモスヘルパーステーションリーフ

1、事業内容

事業名 介護保険法による、訪問介護・介護予防訪問介護
 障害者総合支援法による、居宅介護・重度訪問・行動援護・同行援護
 地域生活支援事業による、移動支援・入院時コミュニケーション事業
 堺市育児支援ヘルパー派遣事業

| | | |
|-----------|---------|---------|
| 管理者 | 1名（常勤） | |
| サービス提供責任者 | 2名（常勤） | 3名（非常勤） |
| 訪問介護職員 | 1名（常勤） | 2名（非常勤） |
| 訪問介護職員 | 39名（登録） | |
| 移動介護職員 | 15名（登録） | |

| | サービス提供時間（1か月平均） | 実人数（1か月平均）人 |
|--------|-----------------|-------------|
| 居宅介護 | 423 | 34 |
| 重度訪問介護 | 52 | 2 |
| 行動援護 | 87 | 7 |
| 同行援護 | 118 | 5 |
| 移動支援 | 223 | 62 |
| 介護保険 | 111 | 13 |
| 堺市育児支援 | 12 | 2 |

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・小集団で、シフト勤務であるため、すれ違いの多い職場。「あいさつ」「感謝」を大切にす。日常的会話や社会のニュース、出来事等からコミュニケーションを図る。会話を通してその人の良さ、その人を知る事ができる。
日頃からの会話の積み重ねが、信用・信頼そして安心へと繋がる。
- ・定期的に登録ヘルパーと同行して現状把握や支援について話し合う。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・法人全体の課題として、キャリアパスを活かし、事業の内容や働き方、魅力さ、やりがい等を職員に伝える場、職場体験ができる手立てを提案する。
- ・ガイドヘルパー養成講座の開催回数の検討、資格取得のための研修や受講料補助等の拡大を提案していく。
- ・サービス提供責任者養成のためのカリキュラム、利用者や家族への支援、登録ヘルパーへの支援、行政やサービス機関との連携、地域住民への協力等、すすめていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・社会情勢、福祉情勢、制度を知り、その状況に応じた支援は何か。支援に結び、報酬へと繋がる。一人でも多くの登録ヘルパーや常勤ヘルパー職員の獲得は、利用者や

家族の安心へ繋がり、職員のやりがいにも繋がる。そして事業運営の豊かさに繋がる。

・財政基盤の要は、登録ヘルパーの獲得と支援依頼、事業所に対する信用・信頼そして安全安心である。利用者・家族・支援者が共に安心できる環境を作ることで、おのずと利用者は増える。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にされた実践・事業・運動を行う

- ・利用者や家族の声、共に働く職員の声を拾い上げ、実態を行政に伝える、地域市民へ伝える。ホームページで発信、施設ニュースを配布、新聞・報道局等へ発信し、事業の置かれている現状をより多くの人に伝える。
- ・事業を通して、上記に掲げた活動、各種団体からの署名や陳情書等の活動を行い、市民運動に繋がり、より良い制度へ、より良い生活・暮らしへと繋がるよう取り組んでいく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|----------|-----|------------------------------|
| 4月 | | 10月 | |
| 5月 | キャリアパス面談 | 11月 | ヘルパー個別面談 健康診断 インフルエンザ予防接種 |
| 6月 | 安全衛生月間 | 12月 | ヘルパー個別面談 安全衛生月間 |
| 7月 | | 1月 | ヘルパー個別面談 |
| 8月 | | 2月 | ヘルパー個別面談 キャリアパス面談 |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | 避難訓練 |

2024年(令和6年)度事業計画

コスモス地域福祉活動センターえると
短期入所／日中一時／堺市緊急時対応事業

1、事業内容

短期入所

日中一時

| | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------------|
| 定員 | 12人 | 定員 | 12人 |
| 利用者数(延)/年 | 6400人 | 利用者数(延)/年 | 20人 |
| 実人数/年 | 150人 | 実人数/年 | 10人 |
| 管理者 | 1人 | 管理者 | 1人 |
| 支援員 | 6人(正職) 5人(契約) | 支援員 | 6人(正職) 5人(契約) |

| | | | |
|-----|--------------|-----|--------------|
| 保育士 | 1人（正職）2人（契約） | 保育士 | 1人（正職）2人（契約） |
| 調理員 | 3人（契約） | 調理員 | 3人（契約） |
| 栄養士 | 1人（正職） | 栄養士 | 1人（正職） |
| 運転手 | 4人（委託） | 運転手 | 4人（委託） |

- ・21年経過し、法人本部、まごころや（ほくぶ事業）とともに建物の維持管理を行い、計画的な建物の修繕、固定資産備品の買い替えを行っていく。（自動火災通報装置受信機交換）
- ・えるとつくり運動をけん引してくれていたご家族の高齢化、障害のある人の重度化により緊急ニーズは増えている。緊急時に安心して利用できるショートステイ、生活を支える相談事業など「地域生活支援拠点」としての役割を果たしていく
- ・障害のある人の加齢とともに介護保険への移行が進められていく。その際、短期入所事業は同一サービスが介護保険にあるため、介護保険のショートステイへの利用が優先される。慣れ親しんだショートステイを継続して利用できるように共生型短期入所の申請を行っていく。

堺市委託事業

- ・堺市緊急時対応事業：介護者が加齢にともない世帯のリスクが高くなる。高齢世帯、ひとり親世帯、本人が重度障害者であるなど、介護者に危機があるとひとたび生活の継続が困難となる。緊急的な短期入所の受け入れ、生活のコーディネートをおこない、緊急時の受け止めをしていく。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ショートステイの事業を越えて、えるとの事業所間での情報や実態を共有し、お互いに高めあえるような働き方・環境を整えていく。
- ・24時間365日の事業として、毎日の全体ミーティング、施設運営、職員会議での情報共有を意識的にはかかっていく。
- ・経験年数の長い契約職員と一緒に毎月の職員会議、人権、マナー、危機管理な研修の受講をおこなっていく。
- ・地域生活支援拠点を担うことを考えて、事前にすでに事業を行っているショートステイそらと情報共有を定期的に行っていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・正規職員・契約職員ともに年2回のキャリア面談を通じて、産業医からの健康指導、キャリアパスに基づいて、職場への要望、研修希望など聞いていく。

- ・ 緊急時に受け入れる利用者の身体的・精神的な変化に気づき対応できる力をつけていく。特に加齢に伴う認知症の進行、病気の進行など理解できるように研修を行っていく。
 - ・ えると3事業が連携しあえるよう3事業全体でうける研修を行う中で、お互いのコミュニケーションを大切にし、理解しあう機会を設ける。
 - ・ マナーなどの社会人としての基本的な研修から、利用者の人権を尊重するために接遇などの視点を持てるように研修などを通じて学んでいく。
 - ・ ひやりはっと、事故、苦情、虐待防止委員会の報告を共有し、実践の日理化襟を行っていく。
 - ・ 昨年10月から、給食提供をえると調理員が行っている。安全においしいショート食事を提供できるように栄養士・調理員の会議（朝食ミーティング）衛生管理・調理方法の衛生学習を行う。
 - ・ ほくぶ配食班、まごころやと定期的に安全な食事提供に向け、共有会議をもっていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 利用率90%を意識し、キャンセルを利用につなげ、収支改善を図る。
- ・ 家族の高齢化、ひとり親世帯の増加にともない、ショートの予約、アクセス（休日の送迎）が困難になってきている。相談事業と連携し、ショートを必要とする人が利用できるように予約の在り方についてそらショートと検討していく。
- ・ 定期的な施設点検をし、備品の管理をおこなうことで、軽微な破損など大きな破損になる前に早期に発見し具体的な改善をおこなっていく

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・ 家族の高齢化によるショートステイの必要性や、生活の場を求めているショートステイの実態を行政に伝えていき、施設の整備や制度の改善につなげていく。
- ・ 災害時への事業継続に向けてBCP作成をもとに、地震・風水害をそなえ、訓練・シュミレーションをおこなう。地域との連携をはかっていく。
（白鷺校区防災訓練の参加、880万人訓練の実施）
- ・ 昨年はえると・白鷺支援センターと合同のまつりを4年ぶりに開催できた。えると・白鷺まつり、のじりマルシェ、白鷺秋まつり、生き生きサロンなど地域を一緒に作っていく。
- ・ 障連協やきょうされんなどの運動団体に結集し、障害当事者がその人らしい生活ができ、その家族も安心して生活が出来るように取り組みに参加していく。そのために当事者との懇談会、家族との懇談会を開催し、実態把握をおこなう。

- ・えるとが把握した生活実態、制度課題について他団体と共同しながら地域や行政に発信をしていく。すべての職員が発信できる機会を体験していく（対市、府懇談、堺市社保協キャラバン、家族との懇談等）

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|-------------------------------|-----|--|
| 4月 | | 10月 | 防犯訓練 |
| 5月 | えると夜間想定訓練 | 11月 | インフルエンザ予防接種 えるとまつり、白鷺校区防災訓練 ワックス清掃 |
| 6月 | 安全衛生月間（KYT） 健康診断1回目、総合避難訓練 | 12月 | |
| 7月 | 救急救命講習 | 1月 | 健康診断2回目 |
| 8月 | 夜間想定避難訓練 | 2月 | 総合訓練 貯水槽点検 防犯訓練 |
| 9月 | 大阪府 880 万人訓練（BCP 訓練） | 3月 | 産業医面談 年度末総括 |

2024年(令和6年)度事業計画

コスモス地域福祉活動センターえると (相談支援事業)

1、事業内容

| | | |
|-----|-----------|------|
| 事業名 | 計画相談支援事業 | 225名 |
| | 地域定着支援事業 | 8名 |
| | 地域移行支援事業 | 0名 |
| | 障害児相談支援事業 | 10名 |

| 職種 | 勤務形態 | 常勤換算数 | 備考 |
|---------|-------|-------|-------------------------|
| 管理者 | 常勤1名 | 1 | 相談支援専門員・地域定着・地域移行支援員と兼務 |
| 相談支援専門員 | 常勤4名 | 4.0 | 管理者兼務 主任相談員1名（常勤） |
| | 非常勤2名 | 0.9 | |
| 地域定着指導員 | 常勤4名 | 4.0 | |
| | 非常勤3名 | 1.9 | |

○地域生活支援拠点えると地域支援事業（自主事業）

えると設立21年、地域への障害理解を広げていくことと合わせ、相談・交流の場となるように様々な活動を行ってきた。地域の人たちとの交流の場を大切に講座など

を通して障害の理解を広げていく。

- ① 「手話講座」（第3木曜日）や小学校などへの出前講座（必要に応じ）等を開催し、地域の人に聴覚障害の理解や、手話を広げていく。
- ② 「えるとニュース」を自治会に依頼し、白鷺地域に1500部/年4回配布。地域に理解をひろげていく。
- ③ 社会貢献事業：「生活困窮」をはじめ様々な生活課題を抱える制度のはざままで生活困難をきたし方々に対し、大阪府社協（GSW）とともに訪問し総合生活相談や支援（生活レスキュー）を行う。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 24時間365日地域生活支援拠点として、相談員がワンストップ機能を担っている。重層的支援を行っていけるように、情報の共有、一人ひとりの担当しているケースの共有をできる話をできる場を定期的に位置づけ、共有できるようにしていく。
- ・ 地域生活支援拠点としてえると内でのショート・放デイ事業所間の共有をし、理解し助け合える職場にしていく。全体ミーティング、事務所での3事業会議、事業所間実習などを通して日常的な関係作り・連携を深めていく。
- ・ 仕事をしやすい環境と職員間で気軽に相談できる雰囲気作りを積極的に行う。
相手の意見を否定するのではなく相手の立場を想像しながら意見をいう。
- ・ 家族の高齢化・ひとり親世帯の増加とともに介護保険や医療、成年後見などと障害サービス以外の制度との連携をしながら世帯支援をおこなっていきが増えている。家族介護が限界に達している中、暮らしの場の移行にむけて緊急時の対応、新たな暮らしの場の体験・本人への意思決定支援・地域での暮らしを支える支援者チームつくりと相談員が要になりながら支援を組み立てていく。
- ・ 安心して働き続けられる環境作りについて、個々の職員が意識しながら管理者とも検討していけるようにする。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 主任相談員研修、現任研修、専門研修など計画的に研修の受講をしていく。
- ・ 法人内3事業所と情報共有しながら、「ケースのエリア移行」、実務の効率化など業務改善を図っていく。
- ・ 内外部の研修等で人権意識を深めていくとともに、会議の中でも虐待等についても話し合う場を作っていく。虐待防止委員会の開催とその内容を周知していく。
- ・ 基幹相談、相談支援連絡会等、各関係機関と連携しながら相談員としての専門性を高めていけるように相談員の系統的な育成をおこなっていく

- ・ 医療的ケア、地域移行支援など専門研修の受講をしていく
 - ・ 正規職員・契約職員ともに年 2 回のキャリア面談を通じて、産業医からの健康指導、問題意識、職場への要望、研修希望など聞いていく。
- 3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う
- ・ 耐用年数経過のため、PC の交換を行う（6 台）
 - ・ 相談実務の作業効率を高めていく。また記録やファイルイング等、実務を効率的に行うため法人内相談 3 事業で継続的に、IT 導入等について検討していく。
 - ・ 相談事業の報酬単価の低さなど制度改善に向けて取り組む。
 - ・ 事業としては相談員一人当たり月 15 件以上の請求を目指し、公費で人件費が賄えるようにしていく。
- 4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にされた実践・事業・運動を行う
- ・ 相談事業を通して、社会資源の不足、利用者家族の実態について行政に訴え、施設の整備や制度の改善につなげていく。
災害時への事業継続に向けて BCP 作成をもとに、地震・風水害をそなえ、訓練・シュミレーションをおこなう。地域との連携をはかっていく。
(白鷺校区防災訓練の参加、880 万人訓練の実施)
 - ・ 昨年はえると・白鷺支援センターと合同のまつりを 4 年ぶりに開催できた。えると・白鷺まつり、のじりマルシェ、白鷺秋まつり、生き生きサロンなど地域を一緒に作っていく。
 - ・ 障連協やきょうされんなどの運動団体に結集し、障害当事者がその人らしい生活ができるその家族も安心して生活ができるように取り組みに参加していく。そのために当事者との懇談会、家族との懇談会を開催し、実態把握をおこなう。
 - ・ えるとが把握した生活実態、制度課題について他団体と共同しながら地域や行政に発信をしていく。すべての職員が発信できる機会を体験していく（対市、府懇談、堺市社保協キャラバン、家族との懇談等）

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|-----|-----------------|------|-----------------------|
| 4 月 | 方針会議 マイスター開始 | 10 月 | |
| 5 月 | | 11 月 | インフルエンザ予防接種 えるとまつり |

| | | | |
|----|-------------------------|-----|----------------------|
| | | | 白鷺校区防災訓練 ワックス清掃委託 |
| 6月 | 健康診断 合同避難訓練 安全衛生月間 | 12月 | |
| 7月 | 救急救命講習 | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | 総合訓練 えると防犯訓練 |
| 9月 | 大阪府 880万人訓練 (BCP見直し) | 3月 | 総括 |

2024年(令和6年)度事業計画

コスモス地域福祉活動センターえると事業所
(児童発達支援、放課後等デイサービス)

1、事業内容

| 事業内容 | 児童発達支援 | 放課後等デイサービス |
|-------------|---------------|---------------|
| 定員 | 5名/登録2名 | 5名/登録19名 |
| 配置基準 | 5:1 | 5:1 |
| 延べ利用人数(目標) | 225/月 | 225/月 |
| 管理者 | 1名(他事業兼務) | 1名(他事業兼務) |
| 児童発達支援管理責任者 | 1名(常勤) | 1名(常勤) |
| 保育士 | 1名(常勤) | 1名(常勤) |
| 児童指導員 | 1名(常勤)+4名(契約) | 1名(常勤)+4名(契約) |
| そのほか職員 | 2名(契約) | 2名(契約) |

2023年度3人卒業となるため、新規利用者 人契約を行う。

(堺市委託事業)

コスモス研究所と連携事業(地域活動)

1) 堺市障害児等療育支援事業(あい・すてーしょん)

- ・家庭訪問・外来療育等指導事業：障害のある児童の発達や子育てに不安のある家庭に対し、えるとでの通所による相談活動のみならず、コスモス研究所と連携し、必要に応じて自宅への訪問活動を行う。
- ・2022年度から毎週水曜日をえると「こども相談日」(研究所相談員による)を設け、法人内、地域からの相談をうけていく。

2) 地域支援特別事業

こどもの遊び場、保護者交流の場、学習場、親子の居場所として以下、開催を行う。

- ・地域の子育て交流(親子ひろば)(専任契約職員1人)

地域の子育て家族の交流の場として毎週木曜日 10時~12時 年間38回

- ・親子であそぼう
発達気になる子ども対象に・毎週水曜日 10時～12時
- ・「あいふぁいる」活用セミナー（6月・12月開催予定）年間2回

3) 堺市障害児通所支援事業者育成事業

堺市内の放課後等デイサービス、児童発達支援事業所42か所に対し、年3回*13カ所訪問し、事業・実践での課題や悩みに対し、助言をおこなう。また、堺市とともに障害児支援事業の課題共有をしていく。研修会を開催（年3回）し、堺市内の障害児通所支援事業者の育成を図っていく。

*地域の幼稚園・保育園に通園している子どもに対し、保意見と連携しながら障害特性に応じた個々にあったカリキュラムやゆったりとした療育を提供していく。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・内外部の研修等で人権意識を深めていくとともに、会議の中でも子どもたちの人権を守るために虐待等についても話し合う場を作っていく。
- ・日々の困りごとなどを相談しやすい雰囲気作りをしていく。
- ・家族からの相談やケースの会議等、個々で判断するのではなく、職員集団で論議相談しながら返していけるようにする。職員個々での判断をしないようにしていく。
- ・自己評価（家族アンケート）を行い、家族、利用者の声を反映できるようにしていく。

2) 人材確保の手立てを強化し、事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承で

きる職員の育成に意識的に取り組む

- ・えると3事業合同の研修を行う中で、お互いであることで、理解しあう機会を設ける。
- ・マナーなどの社会人としての基本的な研修から、利用者の接遇などの視点を持つように研修などを通じて学んでいく。
- ・強度行動障害研修、相談支援研修など資格取得に向けての研修を受講していく。
- ・平和を守り、社会福祉、社会保障を発展させていけるように系統的な学習を行っていく。
- ・目まぐるしく変わる子ども分野の状況について、学び、家族との共有をおこなっていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・事業（放デイ・児発）において、実践の人数や中身、職員体制を可視化し、職員が収入

と利用率90%を目指した運営を意識した運営を図っていく。

- ・ 地域校や地域園利用児のニーズが高まっている。利用に繋げて行く為の課題整理(送迎、療育内容、体制等)などを行っていく。
- ・ しんどさを抱えている家族、子育てに悩む家族が増えている。「幼児期、学齢期、青年期」それぞれの時期への支援・家族支援を個々のケースに合わせて行っていく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・ 災害時への事業継続に向けてBCP作成をもとに、地震・風水害をそなえ、訓練・シュミレーションをおこなう。地域との連携をはかっていく。

(白鷺校区防災訓練の参加、880万人訓練の実施)

- ・ 「安全計画」の作成を行い、子どもの安全について家族と共有していく。
- ・ 昨年はえると・白鷺支援センターと合同のまつりを4年ぶりに開催できた。えると・白鷺まつり、のじりマルシェ、白鷺秋まつり、生き生きサロンなど地域と一緒に作っていく。
- ・ 小学校へへの出前講座(聴覚障害の理解) 保育園、幼稚園、子ども園との連携により、こどもや家族がえるとを子育て支援の窓口、居場所となるようにしていく。
- ・ 障連協やきょうされんなどの運動団体に結集し、障害当事者がその人らしい生活ができ、その家族も安心して生活が出来るように取り組みに参加していく。そのために当事者との懇談会、家族との懇談会を開催し、実態把握をおこなう。
- ・ えるとが把握した生活実態、制度課題について他団体と共同しながら地域や行政に発信をしていく。すべての職員が発信できる機会を体験していく(対市、府懇談、堺市社保協キャラバン、家族との懇談等)
- ・ ライフステージの変化への支援、家族支援において、必要な中身の検討と丁寧な支援を行っていく。作業所との連携を行う中で、必要な情報の共有や作業所にもえるとの事や子どもたちの姿を知ってもらえるよう連携の中身の検討を行い実施していく。

3、年間計画(健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間)

| | | | |
|----|---------------------------|-----|--|
| 4月 | 春休み 作業所との引継ぎ | 10月 | |
| 5月 | | 11月 | インフルエンザ予防接種 えるとまつり 白鷺校区防災訓練 家族と一緒にみかん狩り |
| 6月 | 安全衛生月間 健康診断 あいふあいるセミナー | 12月 | 安全衛生月間 あいふあいるセミナー/冬休み |
| 7月 | 救命講習、避難訓練 家族懇談会 | 1月 | 冬休み |

| | | | |
|----|------------------------------------|----|--|
| 8月 | 夏休み 北東美原エリア家族交流会 夏休み作業所体験ツアー | 2月 | 家族懇談会（卒業児母からのメッセージ・後期の振り返りと次年度に向けて）えると防犯訓練 |
| 9月 | 大阪府 800 万人訓練 BCP 訓練 | 3月 | 避難訓練 冬休み えると卒業式 作業所への引継ぎ |

2024年(令和6年)度事業計画

コスモスケアホームえると

1. 事業内容（共同生活援助）定員 92 名

| ホーム名称 | 定員(人) | 登録者数 |
|-------|-------|------|
| 友 | 男 4 | 4 |
| 銀河 | 男 4 | 4 |
| 東三国ヶ丘 | 女 4 | 4 |
| 春の風 1 | 男 5 | 5 |
| 春の風 2 | 男 5 | 5 |
| 緑の風 1 | 女 7 | 7 |
| 緑の風 2 | 女 2 | 1 |
| すみれ | 女 7 | 7 |
| 晴れ 1 | 男 2 | 2 |
| 晴れ 2 | 男 2 | 2 |
| 花 1 | 女 5 | 5 |
| 花 2 | 男 5 | 5 |
| 野尻 | 男 10 | 10 |
| みなと | 女 7 | 7 |
| 八千代 | 男 6 | 6 |
| あじさい | 女 7 | 7 |
| 春日 1 | 女 5 | 5 |
| 春日 2 | 男 5 | 5 |
| 合計 | 92 | 91 |

| 従業者数 | 常勤 | 臨時契約職員 |
|-----------|--|----------------|
| 管理者 | 1名（生活支援員・世話人兼務） | 0名 |
| サービス管理責任者 | 6名（北東5名、堺西1名） 1名（専従） 5名（生活支援員・世話人兼務） | 0名 |
| 生活支援員 | 18名（北東14名、堺西4名） 4名サビ管・世話人兼務 | 54名（世話人兼務含む） |
| 世話人 | 17名（生活支援員兼務） | 54名（生活支援員兼務含む） |
| 看護職員 | | 1名 |
| 事務員 | 2名（内1名生活支援員兼任） | |

2. 事業計画

- 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、

利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・北東エリアでの 2025 年度新設ホーム建設について、バックアップ施設とともに補助金を活用した建設の具体化を行う。
- ・堺西の拠点構想も含めて、入居者の高齢化に伴う居住環境の見直しや検討を行う。安全で快適な暮らしの保障ができるように住み替え、移転、改築など入居者の暮らしぶり、ニーズに沿った環境と支援内容を検討していく。
- ・事業継続計画（コロナ、自然災害）の見直しを行い、それに基づいた訓練と計画の充実を図っていく。また、各ホームのある地域自治会等の活動や訓練への参加を行い、地域との共同の取り組みについてもすすめていく。
- ・感染症拡大等で生活に不安がつきない中「利用者にとっての安心」を暮らしの場で保障していけるよう、軸となる支援者との関係を深めていく。また、感染予防対策徹底と感染状況に合わせた余暇の充実を図り、利用者の願いの実現に取り組んでいく。
- ・「人権を尊重し、一人ひとりの願いをとらえた実践を行っていく」ために、コスモス人権基本指針・倫理綱領も取り入れ、学習を進めていく。
- ・フェイスシート・アセスメント・モニタリング・支援計画を「サービス管理のサイクル」に応じて適時行い、内容の充実を図っていく。また、支援内容の統一や「よりよい支援」を検討するためにケース会議の開催とその充実をすすめていく。
- ・ひやりはっと報告を意識的に行えるよう会議などで周知徹底し、気づきの力と意識が根付くように取り組む。そこから情報の共有・課題の検討をすすめ、事故防止に努めていく。
- ・利用者の加齢にともなう変化の把握と通院・入院について、主治医や訪問看護（看護師）に相談、通院判断などの助言を受け、適時適切な医療につなげていく。
- ・年1回開催としてきた家族懇談会の開催を行う。基本ホーム単位での開催とするがご家族の状況により、バックアップ単位やエリア単位での開催など開催方法については検討とする。また、新型コロナウイルスの感染状況によっては対面ではなくアンケート形式でのやりとりも検討する。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・24時間365日の暮らしを支える仕組みと合わせて、職員の働き方や労働環境の整備について検討・改善をすすめていく。
- ・キーパー会議の充実：ケース検討、困難事例の共有などチーム支援を行っていくために全員がキーパー会議に参加していく。
- ・合同キーパー会議を各ホーム共通するテーマ（障害理解や人権、介護技術や救命知識）にて年2~3回の実施を行う。また、その事をキーパー会議でさらに議論を深めていき、チームで支援できるような仕組みづくりを行っていく。

- ・同じ事業内でエリアを越えて交流や学習の場を持つことで、多様な見方で課題を解決していける力と協力して進めていける力をつけていく。そのため全エリア交流学習会を年2, 3回行っていく。
 - ・虐待防止の取り組みとして、各ホームキーパー会議、職員会議の中で虐待防止委員会の開催を行う。また、人権意識の向上、支援に必要な知識や技術の習得、虐待を未然に防ぐための学習及び啓発をすすめ、職員自ら言動、行動の振り返りを実施し、職員それぞれが感じている利用者支援での悩みや対応について意見を出しあえる場を設けていく。虐待防止のセルフチェックの実施（年2回）も併せて行っていく
 - ・ストレスチェックの実施と負担業務の整理、相談しやすい体制の工夫を図っていく。ハラスメント防止についても学習と啓発を行い、風通しの良い職場風土となるよう努めていく。
 - ・「業務の標準化」に基づき、各ホームのマニュアルの見直しや業務軽減を適時すすめていく。「誰にとってもわかりやすい仕組み」の充実を図っていく。
 - ・1 on 1 ミーティングなど職員と話す機会を意図的に作り、意見を聞ける環境を作る。
 - ・サビ管研修や強度行動障害研修など専門的な研修を受講し、事業所内会議で共有していく。
 - ・新たに契約する職員への採用時研修を確立させていく。
- 3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う
- ・みなとホームの外壁などの大規模修繕予定。それ以外でも各ホームの耐用年数を超えた家電などの故障が見込まれる。適時入替をすすめていく。
 - ・監視カメラのハードディスクまたはレコーダーの交換を適時行っていく。
 - ・経営サイクルの中でBSCや事業計画の検討を位置づけ事業、人材、財政それぞれの戦略と見通しを持った取り組みをおこなっていく。
 - ・予算に基づいた収入・支出の管理を適正に行い、経常収支差額は公費収入の13%以上を確保する。
- 4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う
- ・市民や団体との共同を広げ、地域の福祉のネットワークづくりをおこなっていく。
 - ・利用者の生活から見える実態やホームで働く者の権利を守るため、諸制度や事業の理解を深めていく。

- ・堺市障害児者施設部会・障運連グループホーム部会・きょうされんグループホーム部会に参加し、引き続き制度や事業の課題、実践の共有を行う。また、関連する運動団体等と連携し、堺市や大阪府、国に対して制度・施策の充実を求めていく。
- ・関係する各組織や団体等の歴史やめざすもの等を学び、法人理念にも直結するような運動や活動への積極的参加を進めていく。
- ・毎月、各ホームへの会計の数字を見える化する事で収支の適正化を図る。

3. 年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|------------------------|-----|------------------------------|
| 4月 | | 10月 | |
| 5月 | 健康診断（1回目） | 11月 | インフルエンザ予防接種 |
| 6月 | 健康診断（1回目） 防災訓練・避難訓練 | 12月 | 危険予知訓練 |
| 7月 | 安全衛生月間 | 1月 | 健康診断（2回目） 救急講習（心肺蘇生法とAED） |
| 8月 | | 2月 | 避難訓練 健康診断（2回目） |
| 9月 | 法人危機管理訓練 BCP訓練 | 3月 | |

2024年(令和6年)度事業計画

堺西エリア

1. 事業内容

| 区 | 施設名 | 事業名 |
|----|----------------------------------|---|
| 堺区 | おおはま障害者作業所 | 生活介護事業 就労継続支援B型事業 |
| | 第2おおはま障害者作業所 | 生活介護事業 |
| | 地域活動支援センターおおはま | 地域活動支援センター(入浴支援強化型) |
| | 障害者(児)生活支援センターおおはま | 計画相談支援事業 地域定着支援事業 地域移行支援事業 障害児相談支援事業 |
| | 障害児放課後等デイサービスでん・でん (第2おおはま併設) | 障害児通所支援事業 (放課後等デイサービス) |

| | | |
|----|------------------|--|
| | コスモスケアホームえると | 共同生活援助事業（堺西エリア）30名 あじさい 女性7名 八千代 男性6名 みなと 女性7名 春日1 女性5名 春日2 男性5名 |
| 西区 | 老人デイサービスセンター結いの里 | 地域密着型通所（予防）介護事業（18名） 認知症対応型通所（予防）介護事業（12名） 訪問（予防）介護（高齢） 居宅介護重度訪問介護・同行援護・行援護・移動支援事業（障害） 居宅介護支援事業 西第1地域包括支援センター 共生型障害福祉サービス（生活介護・自立訓練） 堺市育児支援ヘルパー |

2. エリア 事業計画

1) エリア内事業連携と共同

- ・ 新型コロナウイルス等の感染予防の対策、自然災害に対する事業継続計画（BCP）について、引き続きエリア内での情報共有や連携強化を行っていく。
- ・ 一人の利用者・一つの家を、エリア内の各事業が連携して支えているケースが増えている。毎月の障害拠点会議と年4回の拡大拠点会議を中心に、障害者の高齢期支援、家族も含めた世帯支援、地域の子育て支援、暮らしの場の移行支援について、具体的な事例を通して、今後のエリアの拠点機能強化に向けた取り組みを進めていく。

2) 人材育成のエリア共同のとりくみ

- ・ 登録ヘルパーやグループホームのキーパーをはじめ、各事業で求められる人材確保の課題を堺西エリア共通の最重要課題の1つと位置付けて、あらゆる方策を検討し、その具体化を図っていく。
- ・ 近い将来の堺西エリア拠点構想の実現を視野に、現在の分野をこえた実践課題に対応するためにも、エリア内の交換実習等の人事交流を通して、それぞれの専門性の共有や向上につなげていく。
- ・ 作業所やデイサービスの運転手不足の課題について、自交総連との関係強化を進めると共に、代替の運転手確保の方法やルートについても追求をしていく。

3) エリア拠点事業の収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 法人の経営サイクルをふまえて、財政や BSC の分析、事業計画の検討などを毎月のエリア会議の年間計画に位置付けて具体的な議論を進めていく。
- ・ 令和6年度の障害・介護の報酬改定に関して、その対策を早急に行うと共に、地活事業や障害児支援、居宅事業等について、事業の継続や今後の組織のあり方も含めて、集中的な検討を行っていく。
- ・ ヘルパー確保や職員の介護技術の向上を目指して、ガイドヘルパー養成講座のエリア開催、初任者研修への法人補助事業の活用等を進めていく。

4) 社会保障制度充実に向け、利用者・家族・職員・地域との「共同性」のとりくみ

- ・ おおはま家族会と共に「堺区・西区に拠点を作る会」の運動を推進する。ホーム・拠点づくりの候補地の調査や確保、家族同士の対話や家族と職員の交流等、多くの人たちと手をつないで学習や運動の輪を広げていく。
- ・ 分野をこえた拠点機能の強化や拠点事業の実現を目指して、拡大エリア会議や職員シンポジウムを開催して、実践と運動の課題を広く共有すると共に、その内容について具体的な議論を行っていく。
- ・ おおはまフェスティバル、結いの里まつり、ジョイフルコンサート等を通して、事業所間の連携を強めて、地域への情報発信に積極的に取り組んでいく。
- ・ 引き続き「エールdeさかい」「さかそうネット」「自立支援協議会」等に主体的に参加しながら、地域の福祉のネットワークづくりに貢献していく。

2024年(令和6年)度事業計画

おおはま障害者作業所

1. 事業内容

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業 (人員配置体制加算 I) | | 生活介護事業 | | 就労継続 支援 B 型事業 | |
|---------------|------------------------|---------|----------|--------------|------------------|----------|
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 定員 | 20 名 | | 30 名 | | 10 名 | |
| 登録者数 | 25 名 | | 35 名 | | 11 名 | |
| 配置基準 | 1.7 : 1 | | 5 : 1 | | 6 : 1 | |
| 管理者 | 1 名(兼) | | 1 名(兼) | | 1 名(兼) | |
| サービス 管理責任者 | 1 名(兼) | | 1 名(兼) | | 1 名(兼) | |
| 生活 支援員 | 6 名(5.5) | 10 名(8) | 3 名(2.5) | 5 名 (4.1) | 1 名(1) | 1 名(0.9) |

| | | | | | | |
|-----------|--|----------------|--|--------------------|----|----------------|
| 目標工賃達成指導員 | | | | | 1名 | |
| 職業指導員 | | | | | | 1名(0.9) |
| 看護職員 | | 2名(0.3) (兼) | | 2名 (0.3) (兼) | | |
| 調理員 | | 1名(0.5) (兼) | | 1名 (0.5) (兼) | | 1名(0.5) (兼) |

2023年度B型平均工賃（ 円/月）2024年度B型目標工賃（ 円/月）
（固定資産の購入、施設整備、修繕等） ・ 防犯カメラ増設 ・ 車両買い替え検討

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 虐待防止の為に、人権研修を対面講義・動画等、取り混ぜて複数回行い、その都度グループワークで発言する、意見交流する機会を多く持つ。
- ・ 施設内の研修委員会の企画で職員交流を主目的とした研修を年間で2～3回開催を目指す。
- ・ 利用者の高齢化に伴い急激な体力の衰えや運動能力、認知機能の低下が目立っている。看護師、嘱託医とも連携をとりながら安全かつ残存能力を活かせるよう、利用者の尊厳を損ねないよう努める。
- ・ 利用者支援に注力できるよう、事務業務の効率化を進め、労働基準法に乗っ取った働き方を守る。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 法人理念からさらに具体的な「おおはま障害者作業所の職員として大切にすること」を掲げ、全職会議、班会議で常に意識するようにしている。昨年度は特に職員間のコミュニケーションを重視してきたが、今年度は共に学びを深めることを重点的に行いたい。
- ・ マイスター制度に乗っ取った施設内でのマイスター会議の内容を更に充実させる。
- ・ 個々に受講した研修からの伝達研修に昨年度以上に時間を割き、受講した職員は理解を深め、伝達された職員は新しい学びを得る場としたい

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・月次作成でわかる「今月のおおはまの特徴」を簡単なワンポイントで全職会議にて報告する時間を設け、施設の収支を意識する機会を増やす。
- ・報酬単価、加算等、制度の仕組みを学ぶ機会を設け、様々な記録・書類の大切さを実践面だけでなく収支改善に意味があると全体で意識する。
- ・利用率を上げることは収入を上げることになる。何故、利用者が休むのか？原因を正しく把握して「明日もいきたいおおはま」に向けて改善に努める。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・コロナ禍で長らく滞っていた利用者家族と職員の交流の場を設ける。懇談会、家族懇親会、後援会活動、「堺区・西区に拠点を作る会」会議等に若手職員が参加していく。
- ・堺市との懇談会、法人との懇談会、家族や利用者が直接自分たちの要求を訴える場に参加したことの無い職員が非常に多いので、まずは参加し、家族の思いを体感する。

3. 年間計画（健康診断、歯科検診、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|---------------|-----|-------------|
| 4月 | | 10月 | おおはまフェスティバル |
| 5月 | 口腔ケア学習会 防災訓練 | 11月 | インフルエンザ予防接種 |
| 6月 | 安全衛生月間・救命救急講習 | 12月 | 安全衛生月間 |
| 7月 | 健康診断 | 1月 | 救命救急講習 |
| 8月 | 健康学習会 | 2月 | |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | 衛生学習会 |

※コロナワクチン接種に関しては状況に応じて対応

2024年(令和6年)度事業計画

第2 おおはま障害者作業所

1. 事業内容

() は常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業 | | | |
|------|-----------|-----|-----------|-----|
| | 20名(第一単位) | | 20名(第二単位) | |
| 定員 | 20名(第一単位) | | 20名(第二単位) | |
| 登録者数 | 19名 | | 20名 | |
| 配置基準 | 5:1 | | 1.7:1 | |
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 管理者 | 1名(兼務) | | 1名(兼務) | |

| | | | | |
|---------------|--------|------------|--------|------------|
| サービス 管理責任者 | 1名(兼務) | | 1名(兼務) | |
| 生活支援員 | 2名(2) | 5名(3.5) | 2名(2) | 10名(8.7) |
| 看護職員 | | 2名(0.2) | | 2名(0.2) |
| 調理員 | | 2名(兼)(0.8) | | 2名(兼)(0.8) |

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・虐待防止の為に、人権研修を対面講義・動画等、取り混ぜて複数回行い、その都度グループワークで発言する、意見交流する機会を多く持つ。
- ・施設内の研修委員会の企画で職員交流を主目的とした研修を年間で2～3回開催を目指す。
- ・利用者の発達年齢を再認識して、適切な対応、声掛けを意識し、利用者の尊厳を損ねないよう努める。
- ・利用者支援に注力できるよう、事務業務の効率化を進め、労働基準法に乗っ取った働き方を守る。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・法人理念からさらに具体的な「おおはま障害者作業所の職員として大切にすること」を掲げ、全職会議、班会議で常に意識するようにしている。昨年度は特に職員間のコミュニケーションを重視してきたが、今年度は共に学びを深めることを重点的に行いたい。
- ・マイスター制度に乗っ取った施設内でのマイスター会議の内容を更に充実させる。
- ・個々に受講した研修からの伝達研修に昨年度以上に時間を割き、受講した職員は理解を深め、伝達された職員は新しい学びを得る場としたい

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・月次作成でわかる「今月のおおはまの特徴」を簡単なワンポイントで全職会議にて報告する時間を設け、施設の収支を意識する機会を増やす。
- ・報酬単価、加算等、制度の仕組みを学ぶ機会を設け、様々な記録・書類の大切さを実践面だけでなく収支改善に意味があると全体で意識する。
- ・利用率を上げることは収入を上げることになる。何故、利用者が休むのか？原因を正しく把握して「明日もいきたいおおはま」に向けて改善に努める。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任

にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同

性」を大切にした実践・事業・運動を行う

・コロナ禍で長らく滞っていた利用者家族と職員の交流の場を設ける。懇談会、家族懇親会、後援会活動、「堺区・西区に拠点を作る会」会議等に若手職員が参加していく。

・堺市との懇談会、法人との懇談会、家族や利用者が直接自分たちの要求を訴える場に参加したことの無い職員が非常に多いので、まずは参加し、家族の思いを体感する。

3. 年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|---------------|-----|-------------|
| 4月 | | 10月 | |
| 5月 | 口腔ケア学習会・防火訓練 | 11月 | インフルエンザ予防接種 |
| 6月 | 安全衛生月間・救命救急講習 | 12月 | 安全衛生月間 |
| 7月 | 健康診断 | 1月 | 救命救急講習 |
| 8月 | 健康学習会 | 2月 | |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | 衛生学習会 |

※コロナワクチン接種に関しては状況に応じて対応

2023年（令和5年）度事業計画

地域活動支援センターおおはま（入浴支援強化型）

1. 事業内容

地域活動支援センター（入浴支援強化型、定員10名）

| | 常勤 | 非常勤 |
|-------|--------|-----|
| 管理者 | 1名（兼務） | |
| 生活支援員 | 1名 | 1名 |
| 入浴支援員 | | 4名 |

- ・営業日及びサービス提供 事業実施曜日…月～金
休業日…土曜、日曜、祝日、第5週 夏休暇(8/14～15) 年末年始(12/29～1/3)
- ・営業時間及びサービス提供時間
月～金 13時00分～19時30分
- ・提供場所 おおはま障害者作業所に併設
- ・利用者状況
2021年度 延年間利用者 1,300人 2022年度 目標延利用者 1,500人

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・虐待防止の為に、人権研修を対面講義・動画等、取り混ぜて複数回行い、その都度グループワークで発言する、意見交流する機会を多く持つ。
- ・利用者が心身ともにリラックスし、安全で快適な入浴を楽しめるよう、リスク管理（転倒・溺れ・温度管理等）、入浴機器の点検と衛生面保持に努める。
特に利用者の健康管理については日中活動の場からの体調の申し送りを徹底して行い、感染リスクの軽減に努める。
- ・入浴・夕方支援を行う地活事業だからこそ、身体状況の変化やリアルな生活実態に気付くことができる。作業所職員や家族と連携し、健康支援を行うと共に、今後のその人の暮らしの課題について発信をしていく。
- ・過去の事故の教訓、法人内外の事故や苦情ヒヤリハットなどを振り返り、安全安心の基本視点を磨いていく。特に入浴に関してプライバシーへの配慮を心掛ける。
- ・入浴以外の、日中とも、家庭とも異なる「第3の時間」の余暇保障を求める利用者・家族も、特に若年層に多い。少しでも多くの希望者を受け入れるためにも、また、コロナ感染防止対応の為に、日中の部屋を有効利用して広いスペースを使えるよう、日中の班と連携していく。
- ・日中活動とは異なった小集団でのかわりや自由なゆったりした時間を大切にし、活動の幅や余暇の広がりにつなげていく。体操やストレッチ、生活習慣についての学習会等、自分の身体を意識して健康な生活を共に考える。
- ・有効利用できる社会資源、公的な福祉サービスについて一緒に学び、活用するきっかけを作る。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・昨年度は職員不足を日中支援のおおはま障害者作業所職員との連携、協力で運営してきたが、送迎運転手の高齢化と相まって、運営を支え続けるのがかなり厳しくなっている。職員数の確保が最優先事項である。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・月次作成でわかる「今月のおおはまの特徴」を簡単なワンポイントで全職会議にて報告する時間を設け、施設の収支を意識する機会を増やす。
- ・報酬単価、加算等、制度の仕組みを学ぶ機会を設け、様々な記録・書類の大切さを実践面だけでなく収支改善に意味があると全体で意識する。

- ・地域活動支援センター単独では収支は赤字であり、設備、財政、人材全てにおいて母体施設のおおはま障害者作業所の強力なバックアップで成り立っている。今後の運営について論議を行い、存続を検討する。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・コロナ禍で長らく滞っていた利用者家族と職員の交流の場を設ける。懇談会、家族懇親会、後援会活動、「堺区・西区に拠点を作る会」会議等に若手職員が参加していく。
- ・堺市との懇談会、法人との懇談会、家族や利用者が直接自分たちの要求を訴える場に参加したことの無い職員が非常に多いので、まずは参加し、家族の思いを体感する。
- ・地活の適正な運営を目指すために入浴支援、送迎の必要経費については堺市に対して要望していく必要があると考える。
- ・2024年度以降のプロポーザルに参加するには現状の委託費で持続的な事業運営の経営指標を持ち収支改善を行うのは難しい。

3. 年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|----------------|-----|-------------|
| 4月 | | 10月 | おおはまフェスティバル |
| 5月 | 防火訓練 | 11月 | |
| 6月 | 安全衛生月間/ 救命救急講習 | 12月 | 安全衛生月間 |
| 7月 | 健康診断 | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | |

2024年(令和6年)度事業計画

障害者（児）生活支援センターおおはま
(相談支援事業)

1、事業内容

| | | |
|-----|-----------|-----|
| 事業名 | 計画相談支援事業 | 95名 |
| | 地域定着支援事業 | 12名 |
| | 地域移行支援事業 | 0名 |
| | 障害児相談支援事業 | 12名 |

| 職種 | 勤務形態 | 常勤換算数 | 備考 |
|----|------|-------|----|
|----|------|-------|----|

| | | | |
|---------|-----------------|------------|------------------------------|
| 管理者 | 常勤 1名 | 1.0 | 相談支援専門員・地域定着支援員および地域移行支援員と兼務 |
| 相談支援専門員 | 常勤 3名 非常勤 1名 | 3.0 0.7 | |
| 地域定着指導員 | 常勤 3名 非常勤 1名 | 3.0 0.7 | 相談支援専門員と兼務 |

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・職員一人一人の思いや意見が反映できるよう事業所内での合意形成を大切にし、事業所の価値観を構築する。
- ・利用者中心の支援を実践できるよう、職員が人権について考える機会を作る。
- ・自然災害や感染症等厳しい社会状況の中でも利用者・家族が地域で安心して生活できるよう、緊急時の備えや対応について事業所内で検討を進める。
- ・ヒヤリハットやきらり（にやり）ほっとを職員間で気軽に共有できる仕組みを構築し、事故防止に努める。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・職員の定着を第一に、ワークライフバランスを意識し、職員にとって働きやすい、長く働き続けられる職場づくりを目指す。その中で職員間の支え合いを大切にし、有休休暇の計画的な取得を進めていく。
- ・職員が日々の実践の中で法人理念を具現化していることを振り返ったり共有したりし、法人理念と実践の結びつきを意識できる機会を作る。
- ・ケースの追体験や（グループ）スーパービジョンの手法を用いて職員間で相互研鑽を図りながら、育ち合える職場作りを大切にし、職員個々の専門性と事業所の質の向上に努める。
- ・自分たちの仕事が障害者（児）支援において大切な仕事であることを理解し、「相談事業を可視化」し、周知・啓発を行う。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・職員会議等で計画相談の事業特性や事業所の収支状況を把握・共有する機会を作り、収支改善を図る為に必要な手立てについて職員間で考える。
- ・15件/月の請求件数（常勤）を目標に掲げ、おおはま作業所やケアホームえると堺西、放課後等デイサービスでん・でんと連携しながら利用者・家族の支援ニーズを把握

し、計画的な新規受け入れを行っていく。また地域からの相談についても丁寧に対応しながら支援ニーズ答えていく。

- ・残務解消・コンプライアンスの観点から、3相談事業会議を通じてICT化を含めた業務改善を進め、健全な事業運営を行っていく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・情勢の把握と利用者・家族・事業所の置かれている状況を理解し、相談支援を通じて表出された矛盾や課題を障害者基幹相談支援センターとの連携や各種ネットワークを通して発信していく。
- ・市民や団体との共同を広げ、地域に開かれた相談事業所を目指す。
放課後等デイサービスでん・でんとの連携から、あい・すてーしょんの活動に取り組み、地域ニーズの把握を行う。
- ・堺西エリア拠点構想を実現する為、堺区西区に拠点をつくる会に参画し、分野を越えたエリア連携を具体的に進めていく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|-------------|-----|--------|
| 4月 | | 10月 | |
| 5月 | | 11月 | 安全衛生月間 |
| 6月 | 安全衛生月間 防災訓練 | 12月 | 健康診断 |
| 7月 | | 1月 | 防災訓練 |
| 8月 | | 2月 | 救命救急講習 |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | |

2024年(令和6年)度事業計画

コスモス放課後等デイサービス でん・でん
(放課後等デイサービス)

1、事業内容

| 事業内容 | 放課後等デイサービス |
|-------------|--------------|
| 定員 | 10名 |
| 配置基準 | 5:1 |
| 管理者 | 1名 |
| 児童発達支援管理責任者 | 1名(管理者と兼務) |
| 保育士 | 1名 |
| 指導員 | 4名(常勤換算2.85) |

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 日常の実践に感染予防を取り入れることに努め、利用者・家族・職員の人権を守り生活を継続できる支援をしていく。また利用者、家族の願いや生活実態を掴み、願いの実現に向けて取り組んでいく。
- ・ 何気ないことから悩みなども話せる関係性を築くため、日常の挨拶にプラスのコミュニケーションを図ることを意識する。きりりほつとを定期的に報告し合い共有する。
- ・ ひやりはつとの作成を行い情報共有をし事故防止に繋げる。
- ・ 子どもたちの主体性を尊重し、遊びを通して楽しみを共有できる集団の保障をし「明日も行きたい」と思える実践を目指す。
- ・ ライフステージに応じたきめ細やかな支援ができるよう、関係機関や学校、他事業所と連携していく。また法人内の事業所とも連携を図っていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 4半期ごとに有給休暇の取得状況を確認し計画的に有給を取得できる、支え合える職員集団を目指す。
- ・ 健康に働き続けられるよう健康診断の実施、産業医との面談、メンタルヘルスの予防としてハートミーティングの活用も促していく。
- ・ 職員が法人理念を身近に感じられるような学習の機会を持つ。
- ・ 研修参加を計画的に進め、職員1人ひとりが学べる機会を保障する。また児童発達支援管理責任者や職員配置に必要な研修を積極的に受講できる体制を整える。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 事業所の財政状況を現場会議で確認し予算の執行が計画通り進められているかを共有し改善策を考えていく。
- ・ 人員基準を満たす職員配置を継続し配置加算を取得する。また運転講習を活用し運転できる職員確保に努める。
- ・ 事業所の特性を打ち出し計画的に新規利用者を獲得していく。平均利用率8人/日を目指す。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・ 市民や団体との共同を広げ、地域福祉のネットワークづくりをすすめる。

・家族が子育てで孤立しないこと、子どもたちが安心して成長していけるため、あい・すて一しょんの活動を積極的に行い子育ての拠点としての機能を果たしていく。また堺西エリアだけでなく、法人内の事業とも分野をこえた連携を具体的にすすめていく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|-------------|-----|--------|
| 4月 | | 10月 | |
| 5月 | | 11月 | 安全衛生月間 |
| 6月 | 安全衛生月間 防災訓練 | 12月 | 健康診断 |
| 7月 | | 1月 | 防災訓練 |
| 8月 | | 2月 | 救命救急講習 |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | |

2024年(令和6年)度事業計画

老人デイサービスセンター結いの里
通所介護

1、事業内容

① 地域密着型通所介護（介護予防通所サービス） 定員 18名

| | |
|----------|----------------|
| 年間利用者数目標 | 4545名 ※1日平均15名 |
| 管理者 | 1名 ※兼務 |
| 生活相談員 | 4名 ※うち4名兼務 |
| 介護職員 | 7名 ※うち6名兼務 |
| 機能訓練指導員 | 1名 |
| 看護職員 | 2名 ※うち2名兼務 |
| 調理員 | 1名 ※うち1名兼務 |

② 認知症対応型（予防）通所介護 定員 12名

| | |
|----------|-----------------|
| 年間利用者数目標 | 1970名 ※1日平均6.5名 |
| 管理者 | 1名 ※兼務 |
| 生活相談員 | 4名 ※うち4名兼務 |
| 介護職員 | 6名 ※うち5名兼務 |
| 看護職員 | 2名 ※うち2名兼務 |
| 調理員 | 1名 ※うち1名兼務 |

③ 共生型サービス（生活介護・自立訓練）定員18名

| | |
|----------|---------------|
| 年間利用者数目標 | 24名 ※1日平均0.1名 |
| 管理者 | 1名 ※兼務 |
| 生活相談員 | 4名 ※うち4名兼務 |
| 介護職員 | 7名 ※うち6名兼務 |
| 機能訓練指導員 | 1名 |
| 看護職員 | 2名 ※うち2名兼務 |

| | |
|-----|------------|
| 調理員 | 1名 ※うち1名兼務 |
|-----|------------|

※ 上記共生型サービスは、地域密着型通所介護の人員設備を使用して実施する。

- ・ 事業運営に不可欠なエレベーターや送迎車両、入浴設備、厨房機器等について限られた予算の中で計画的に修繕を行う。車両入れ替えの具体的な計画を検討していく。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 感染症および自然災害に向けた BCP（事業継続計画）について年間計画に研修や訓練を位置付けて、より実効性のあるものとなるように継続的に見直しを行う。防災については、地域の自治会や防災委員会等との連携を強化していく。
- ・ デイ運営会議や処遇会議等の各種会議、1on1 ミーティングやキャリア面談等を通じて、職員間のコミュニケーションの促進を図り、より良い実践や職場づくりに生かしていく。
- ・ ヒヤリハットの分析・共有を行い、転倒や服薬、送迎等に関する重大事故を防止する。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 年間を通じて職員体制が安定するように、あらゆる手法を駆使して人材の確保を進めると共に、法人内外の研修や所内マイスター制度を活かして人材の育成や定着を図る。
- ・ センター方式を活用したケース会議や堺市の認知症基礎（実践）研修に計画的に取り組み、支援力の向上、実践へのやりがいにつなげていく。
- ・ 共生型サービスも活用しながら、これからの高齢障害者への支援の専門性、利用者・家族の高齢化による地域課題を深めて、法人・エリア内に積極的に発信をしていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 地域包括等との連携、地域密着型と認知症対応型通所介護を併設している強みを発揮して、地域の高齢者・家族の一日でも長く安心して在宅生活を続けたい願いに応えていく。
- ・ 日々のケース支援を通じてケアマネージャー等との信頼関係を築くと共に、おためし利用者・新規利用者の受け入れをデイの職員全体で丁寧に行っていく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・ 地域密着事業として運営推進会議を年 2 回開催して、利用者・家族や地域の民生委員・自治会役員の方との交流を図り、より良い事業運営につなげていく。
- ・ 「堺区・西区に拠点を作る会」や「ひまわりボランティア」との共同の取り組みを通して、地域に根差した施設づくり、将来の堺西エリアの拠点構想の実現を推進していく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|----------|-----|-----------------|
| 4月 | | 10月 | 安全衛生月間 |
| 5月 | 総合避難訓練 | 11月 | 結いの里まつり |
| 6月 | | 12月 | 職員健診・予防接種 |
| 7月 | 運営推進会議 | 1月 | 運営推進会議 |
| 8月 | | 2月 | |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | 年度総括会議、BCP研修・訓練 |

2024年（令和6年）度事業計画

老人デイサービスセンター結いの里
（ケアプランセンター）

1. 事業内容

| | |
|---------|-----------------------------|
| 給付管理数 | 85件/月（1020件/年） |
| 管理者 | 常勤1名 |
| 事業所加算 | 特定事業所加算Ⅲ |
| 介護支援専門員 | 3名 常勤換算3.0 内、主任介護支援専門員1名 |

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 手指消毒や事務所内の換気・消毒等の新型コロナウイルスの基本的な感染対策を徹底すると共に、感染拡大期には特に利用者宅訪問の際の感染予防を強化する。
- ・ 介護サービスの要である居宅介護支援事業所として、他機関との密な情報共有と連携を行い、利用者の命と暮らしを守っていく。万が一の際にも事業継続ができるように、在宅勤務等も含めたBCP対策を進めていく。
- ・ 対象者の権利擁護の観点から虐待防止法や成年後見制度の理解を深めていく。
- ・ 法人の行動規範及び人権尊重指針に沿った実践ができるように意見交流を行う。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 利用者の対応について一人で抱え込まずに相談しあえる関係を形成する。そのためケース報告の時間を充実させていく。
- ・ 地域包括支援センターとの情報交換やケース検討の継続により、相談に従事する職員がつながり、「結いの里相談専門職集団」として承認しあえるようにする。
- ・ 利用者本位の支援の質向上を積み重ねるため、所内会議における事故・苦情・ヒヤリハット共有を継続し、相互の支援の振り返りを自主的に行えるような職場風土形成を目指す。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 常勤3名体制（正規職員1名非常勤2名）の確保により、プラン件数の底上げを行い、特定事業所加算Ⅲの取得を目指して収入増につなげる。
- ・ 毎月会議に施設全体の財政状況を概観した上で、プラン件数、加算の取得状況などを点検するとともに予算の進捗率把握を行う。
- ・ 結いの里の他事業（ヘルパー・デイサービス）との連携を強化し、在宅生活を支える結いの里の強みを最大限発揮して、事業収支の改善にも貢献していく

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にされた実践・事業・運動を行う

- ・ 介護支援専門員は、利用者・家族と事業所等の社会資源をつなぐ要に位置し、また、介護保険利用の入り口として、利用者・家族の身近な相談窓口という重要な役割を果たしている。持続可能な制度の名の下に、利用者負担の拡大、給付の削減へ向けた改悪の動きに注視し介護保険制度の課題については、コスモスレポート等を通じて発信し、利用者・家族・地域関係者等と広く共有を図っていく。
- ・ 高齢障害者やその家族も含めた世帯支援の必要性が高まっている。堺西エリア拠点構想に掲げた「切れ目のない相談支援体制」に向けて、分野をこえたエリア内連携を具体的に進めていく。

3. 年間計画（健康診断、歯科検診、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|-----------------------|-----|---------------------|
| 4月 | 地域活動 | 10月 | 安全衛生月間 |
| 5月 | 総合避難訓練 | 11月 | 自主避難訓練 |
| 6月 | | 12月 | 職員健診 |
| 7月 | 地域活動 | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | 校区防災訓練 |
| 9月 | 法人危機管理訓練（防災月間）結いの里まつり | 3月 | 4校区津波避難訓練 年度総括会議 |

2024年(令和6年)度事業計画

(堺市) 西第1地域包括支援センター

1. 事業概要

(担当圏域)

西1区・・・浜寺校区 浜寺石津校区 浜寺東校区 浜寺昭和校区

(人員体制)

| | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 管理者（主任介護支援専門員） | 常勤 1名 |
| 社会福祉士 | 常勤 1名 |
| 看護師 | 常勤 1名 |
| 社会福祉士対応（介護支援専門員） 予防P作成兼務 | 常勤 1名 |
| 事務員 | 非常勤 1名 |
| 予防プラン | 作成 240件 委託チェック 8,500件 |

高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らしていくことができるように、包括的及び継続的な支援を行う地域包括ケアシステムを実現するため、各関係機関及び地域住民と連携を図り事業を実施していく。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 職員の健康管理の意識向上に取り組み、感染予防を徹底する。感染症拡大や災害時にも事業継続できるように、BCP 計画を策定する。支援を必要とする地域高齢者の情報が遅滞なく把握できるように、さまざまな機関と連携を図って行く。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 堺市からの委託事業であるため、役所の出先機関としての公的な立場も包含されており、地域包括支援センター業務の遅滞は即時に地域住民の福祉低下に繋がりがかねない。よって安定した人材確保は必須である。法人の強みを生かし、分野を超えた相談員の実践交流や、実習生の受け入れなど積極的に行う。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 業務の効率化を図るために、体制や実務の見直しを行い実務負担の軽減につなげる

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切に実践・事業・運動を行う

- ・ 複合課題を抱えた世帯支援も増える中、分野を超えた支援が求められている。堺西エリア拠点構想にも掲げている、あらゆる世代の「相談」をワンストップで受け止められる事業を見据えてエリア内連携強化を図って行く

上記法人の方針を踏まえ、地域包括支援センターの業務を行う。

(Ⅰ) 指定介護予防支援・介護予防ケアマネジメント業務

- ・ ケアマネジメント検討会で取り上げられたプランについて、介護支援専門員のフォローを行い、自立支援に向けての気づきを促す。
- ・ 自立支援の視点を踏まえたケアマネジメントを充実させるために、介護支援専門員対象の事例検討を引き続き実施する。

(Ⅱ) 総合相談・支援業務

- a) 地域で困っている高齢者が早期発見、早期相談につながるために、民生委員や居宅介護支援事業所とのネットワーク構築を強化する。
- b) 民生委員の取組みである、「お元気ですか訪問活動（高齢者戸別訪問）」の報告会に包括支援センターが参加して地域の状況を把握し、必要な支援を行う。
- c) 認知症地域支援体制の推進
 - ・ 認知症カフェの運営を引き続き行い認知症の正しい理解の啓発や、家族の介護負担軽減につながる企画や相談支援を行う。
 - ・ カフェ運営についてはさまざまなサービス事業所や認知症サポーターの協力を得られるように企画をする。それにより認知症支援の社会資源を周知し、見守りのネットワーク形成も同時に行う。

(Ⅲ) 権利擁護業務

- ・ 高齢者に対する虐待防止や早期発見、虐待解消にむけた支援を行政と連携し行う。
- ・ 権利擁護に関する制度等の普及・啓発の促進と職員の専門性向上に努める。
- ・ 民生委員や地域住民に虐待防止、早期発見にむけた学習会、啓発活動の実施。
- ・ 消費者被害防止のために啓発活動を実施する。

(Ⅳ) 包括的・継続的ケアマネジメント業務

- ・ 介護支援専門員の担当する個別の困難事例への支援・地域の共通課題抽出のために地域ケア会議開催を行う。また、抽出された課題解決に向けて関係機関と連携を図り立案、実行、評価を行う。
- また、地域ケア会議を通じて多職種の医療と介護連携構築の機会を作る。

(Ⅴ) 地域との連携

- ・地域福祉の要である民生委員との連携を強化するために、オンラインミニ研修会や地域ケア会議を定期開催し、顔の見える関係や制度の啓発を行い、相談の入りやすいセンターとして、引き続き地域ニーズの把握に努めていく。
- ・年齢に関係なく、それぞれが持っている力を社会で発揮できる地域づくりを地域住民と共に目指す。

(VI) 結いの里事業との連携強化

- ・地域包括支援センター運営の強みを生かし、結いの里サービス事業の職員のスキルアップに貢献していく。虐待予防・認知症支援など含め堺市の施策や圏域の地域性など学ぶ機会をつくる。
- ・認知症カフェ運営では、認知症対応型通所介護の実践が広く周知され、認知症対応型通所介護が地域貢献できる機会をつくる。

5. 年間計画（避難訓練・防災訓練ほか）

| | | | |
|----|----------------|-----|----------------|
| 4月 | 地域活動 | 10月 | |
| 5月 | | 11月 | 安全衛生月間・結いの里まつり |
| 6月 | | 12月 | |
| 7月 | 地域活動 | 1月 | 校区防災訓練 |
| 8月 | | 2月 | |
| 9月 | 法人危機管理訓練（防災月間） | 3月 | 年度総括会議・総合避難訓練 |

2024年(令和6年)度事業計画

結いの里ヘルパーステーション

1. 事業内容

事業名 介護保険法による、訪問介護・介護予防訪問サービス
 障害者総合支援法による、居宅介護・重度訪問・行動援護・同行援護
 地域生活支援事業による、移動支援 入院時コミュニケーション事業
 堺市育児支援ヘルパー

| | |
|-----------|----------------|
| 管理者 | 1名 (常勤サ責兼務) |
| サービス提供責任者 | 4名(常勤) |

| | サービス提供時間 (1か月平均) | 実人数(1か月平均)人 |
|--------|---------------------|-------------|
| 居宅介護 | 72時間 | 10.6人 |
| 重度訪問介護 | 14時間 | 1人 |
| 行動援護 | 57時間 | 3.8人 |
| 同行援護 | 67時間 | 4.6人 |
| 移動支援 | 570時間 | 54.8人 |
| 介護保険 | 555時間 | 60人 |

| | |
|--------|--------------|
| 訪問介護職員 | 2名（常勤1・非常勤1） |
| 訪問介護職員 | 35名（登録） |
| 移動介護職員 | 8名（登録） |

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 感染症および自然災害に向けた BCP（事業継続計画）について年間計画に研修や訓練を位置付けて、より実効性のあるものとなるように継続的に見直しを行う。防災については、地域の自治会や防災委員会等との連携を強化していく。
- ・ ヘルパー運営会議やスタッフ会議等の各種会議やキャリア面談等を通じて、職員間のコミュニケーションの促進を図り、より良い実践や職場づくりに生かしていく。ステーションの業務改善に向けて具体的に対策を行っていく
- ・ 日常的な事故を軽減し重大事故を防止するために、安全衛生月間（10月）を中心にヒヤリハットの促進に取り組み、その分析・共有を行っていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・ 利用者はもちろん、ヘルパー自身の健康や安全を守るためにも、援助者としての実践力や介護技術の向上に努める。オンラインを含めたヘルパー会議等の研修や交流の機会を全従業員に保障する。日々の会話や契約更新面談を通じてヘルパーのニーズ把握を行っていく。
- ・ 地域のニーズに応えられるように、ガイドヘルパー養成講座のエリア開催等を通じて人材確保を進める。また、法人の補助制度を活用して、初任者研修や行動援護、同行援護等のヘルパーの資格取得を推進する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・ 今年度の報酬改定をふまえて、障害居宅分野での通院等介助の適切な運用を進めていく。ヘルパーの資格取得を進めて、行動援護等、地域のニーズに合った支援の提供を行う。
- ・ 法人全体の課題として、介護初任者研修の開催実現を目指すと共に、今後のステーション運営の方向性について検討を行っていく。
- ・ 作業所の障害者やその家族の高齢化が進む中で、高齢障害者への支援や家族も含めた世帯支援について、結いの里での高齢者介護の経験を生かすと共に、その実践を法人内で共有していく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・ 移動支援ネットワーク等に参画し、堺市の事業所間の情報交流を行うと共に、在宅事業のあり方について検討していく。
- ・ 堺西エリアの拠点構想の具体化に向けて、高齢化が進む障害者・家族の世帯支援や地域の子育て支援について、分野をこえたエリア連携を進めていく。その中では、昨年度からスタートした堺市育児支援ヘルパー事業を積極的に活用していく。

3. 年間計画（健康診断、歯科検診、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|----------|-----|-----------------|
| 4月 | | 10月 | 安全衛生月間 |
| 5月 | 総合避難訓練 | 11月 | 結いの里まつり |
| 6月 | | 12月 | 職員健診・予防接種 |
| 7月 | 地域活動 | 1月 | |
| 8月 | | 2月 | |
| 9月 | 法人危機管理訓練 | 3月 | 年度総括会議、BCP研修・訓練 |

2024年(令和6年)度事業計画

中南エリア

1、事業内容

| 区 | 施設名 | 事業名 |
|----|----------------------------|--|
| 南区 | せんぼく 障害者作業所 | 生活介護事業Ⅰ（定員：30名） 生活介護事業Ⅱ（定員：20名） 就労継続支援B型事業（定員：10名） |
| | アクティブスペースかいと | 生活介護事業（定員：30名） 就労継続支援B型事業：（10名） |
| | ふれあいの里かたくら | 生活介護事業Ⅰ（定員：20名） 生活介護事業Ⅱ（定員：40名） |
| | 第2ふれあいの里かたくら | 生活介護事業（定員：10名） 就労継続支援B型事業（定員：10名） |
| | 地域活動支援センターかたくら | 地域活動支援センター（入浴支援強化型） |
| | 総合生活支援センターそら /ショートステイそら | 短期入所事業 日中一時支援事業 |
| | コスモスケアプランセンターせんぼく | 計画相談・地域定着・地域移行・障害児相談 |
| | コスモヘルパーステーションせんぼく | 居宅介護・行動援護・重度訪問介護・同行援護 移動支援・入院時コミュニケーション |

| | | |
|---------------|----------|-------|
| コスモスケアホームせんぼく | 共同生活援助事業 | 69名 |
| | ポラリス | 女性4名 |
| | ペガサス | 男性6名 |
| | みらい | 男性5名 |
| | 晴美台 | 男性4名 |
| | 新檜尾台 | 男性5名 |
| | さくらそう | 女性5名 |
| | 鴨谷台 | 女性4名 |
| | ふくろう | 男性10名 |
| | 星のこ | 女性10名 |
| | 槇塚台 | 女性6名 |
| | そらホーム1 | 男性5名 |
| | そらホーム2 | 女性5名 |

※上記とは別に“総合生活支援センターそら”拠点にて、「福祉有償運送事業」を実施

2. エリア 事業計画

1) エリア内事業連携と共同

- ・年々高齢化する利用者やその家族。家庭の支援力低下も顕著に表れ、家族自身が支援・介護が必要となり世帯全体の支援が必要な事例が増えつつあり、「家族介護」前提の支援の在り様に限界が出てきつつある現状。「総合生活支援センターそら」に集約されている“暮らし”を支える事業（相談・居宅・短期入所・GH）と、作業所を中心とした“日中活動”を支える事業が情報共有や支援の分担を行い、組織的に利用者やその世帯を支える仕組みを築いていく。
- ・それらの事例・支援を積み上げ、利用者・家族が置かれる実態を対外的にも発信を行い、より良い制度設計や支援体制の構築に反映していく。また、“総合生活支援センターそら”で担う堺市「障害者緊急時対応事業」や「地域生活支援拠点」の制度も利用者・家族の安心した地域生活を支える仕組みとなるように発信・共有し、自立支援協議会や行政担当者も入る諸会議にも積極的に参画していく。
- ・“障害児計画相談事業”や“あいすてーしょん”の活動からの学び・気づきをエリア内でも共有を図り、既存事業の拡充や今後の事業展開の検討にも活かし、児童期から高齢期までのライフステージにそった支援の在り方をエリア内で引き続き検討を行う。
- ・特に利用者の「高齢期」や「医療的ニーズ」に沿った日中活動の在り方、ライフステージに沿った暮らしの場や支援の在り方については、エリア内事業所間で情報共有・連携を深め、それぞれの事例を通じながら検討を重ね、事業化への検討を進める。
- ・感染症対策や自然災害に関する事業継続計画（BCP）についても、引き続きエリア内での情報共有と連携を図っていく。

2) 人材育成のエリア共同のとりくみ

- ・エリア内事業所間で連携を取りながら、より効果的で費用対効果のある求人の発信の在り方を検討する（合同求人掲載など）。また、各事業所での職員面談などを踏まえて、それ

ぞれの職員の適性やキャリアイメージ、生活背景等を踏まえて、より各職員の強みを活かせる働き方をエリア内で検討・提供できるように連携していく。

- ・また法人職員局の活動にも積極的に協力をを行い、各事業所の様子や雰囲気や求職者により良く伝わるような方策を検討する。
- ・暮らしを支える人材確保・育成はエリアとしても喫緊の課題である。“ねがい”を込めた意図的な人材の推し出し、求人活動でのエリア内事業所間での連携なども含め、エリア全体で検討し、推進していく。「ガイドヘルパー養成講座」などは、日中事業所のマンパワーやこれまでの地域の中でのネットワーク力を活かし周知や人材の輩出を行い、居宅を担う人材の確保に努める。
- ・各事業所での研修計画に加え、エリア内合同研修も年3回程度実施予定。実施時期だけではなく、内容に関しても職場風土や職員階層や支援課題などを踏まえて、計画的かつ重層的に実施する。

3) エリア拠点事業の収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・2024年度4月からの報酬改定を受け、各事業への影響を把握・分析を行い、適宜必要な対応・対策をエリア内で検討・実施していく。
- ・毎月のBSC・財政収支の分析や事業計画の進捗確認などを、計画的にエリア会議の中で位置づけ、主任なども交えて論議を行っていく。
- ・日中通所事業に関しては、地域の潜在的ニーズ、新卒者の動向、在籍者の分析などを適宜行い、各事業所の強み・特色がより発揮でき、かつ収益性も確保できる事業編成の在り方をエリアとして連携しながら検討し、具体的に実施していく。
- ・ヘルパーやキーパー、ショートステイ支援員など、「暮らし」を支える人材の確保は喫緊の課題。法人実施の研修会や資格取得補助事業の活用を積極的に推進し、専門性の向上と人材確保を推進する。

4) 社会保障制度充実に向け、利用者・家族・職員・地域との「共同性」のとりくみ

- ・日中事業所家族で構成される「せんぼく・かいと家族会」・「かたくら家族会」、GH入居者家族で構成される「ステップアップの会」とも連携し、年3回程度実施予定の「中南エリア合同研修」の企画・運営に家族にも参画してもらい、職員が家族の思いや現状に触れ、対話を重ねながら実践や運動の学びを深めていく場を設定する。
- ・「ちよっくらくわくまつり」、「そら・かいとまつり」、「ちよっくらくわく」等の各事業所の取り組みを通じて地域への情報発信を積極的に行っていく。また、授産品販売や廃品回収以外の地域との繋がりの在り方を検討していく。
- ・「ギャラリーみなみかぜ」や「自立支援協議会」、「移動支援ネットワーク」、「相談支援事業所連絡会」、「緊急時対応事業関係者会議」等にも積極的に参画し、より良い支援の枠組み・ネットワークを築いていく。

2024年(令和6年)度事業計画

せんぼく障害者作業所

1、事業内容

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護 | | 生活介護 | | 就労継続B型 | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 定員 | 30名 | | 20名 | | 10名 | |
| 登録者数 | 名 | | | | 11名 | |
| 配置基準 | 2:1 | | 1.7:1 | | 7.5:1 | |
| 管理者 | 1名(兼務) | 名 | 1名(兼務) | | 1名(兼務) | 名 |
| サービス管理責任者 | 1名(兼務) | 名 | 1名(兼務) | | 1名(兼務) | 名 |
| 生活支援員 | 6名 | 14名 | 3名 | 11名 | | 1名 |
| 目標工賃達成指導員 | | | | | 1名 | 名 |
| 職業指導員 | | | | | 1名 | 名 |
| 看護師 | | 1名 | | 1名 | 名 | 名 |
| 調理員 | 1名(兼務) | 名 | | 1名(兼務) | 名 | 1名(兼務) |
| 事務員 | | 1名(兼務) | | 1名(兼務) | | 1名(兼務) |

2023年度B型平均工賃(円/月) 2024年度B型目標工賃(円/月)

2024年度、車両の入れ替えを1台ないし2台。屋上部分の防水工事、電灯のLED化、高圧電力設備の入れ替え(キュービクル)など総額予算1300万円

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

働き方や経験の違う職員が、互いの立場を尊重し合いながら話合える職場づくりを目指して、作業班の職員会議の開催方法や内容を検討する。

人権や発達、利用者と家族の歩みなどを学び、敬意をもって支援を行えるように、職員の意識改革を行う。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

求人の方について、思い当たる方法をできるだけ多く試み、人財確保に努める。エリア内の他の事業所とも連携し、事業所内の雰囲気が発信できる媒体の活用を検討する。契約職員にもできるだけ研修の機会をつくり、継続した勤務につなげていく。

コスモス内の法人理念研修に参加者を輩出し、研修過程を職場全体で共有できるようにつとめ、ともに学びをふかめる。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

正規職員には、施設の収支について考える機会をつくるとともに、契約職員を含めて経費の節減の検討ができるように努める。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

所内では利用者と共に平和の学習会を行う。少しずつ、地域のバザーに参画し、地域の中での事業所の認知を高めていく。きょうされん、障連協の活動に参加しながら職員の市民運動への理解を深めていく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|---------------|-----|--------------|
| 4月 | | 10月 | 職員健康診断（～12月） |
| 5月 | 投薬手順書確認 | 11月 | 安全衛生大会・インフル |
| 6月 | 避難訓練 | 12月 | |
| 7月 | 利用者健康診断 | 1月 | 避難訓練 |
| 8月 | ブラッシング学習会 | 2月 | |
| 9月 | 880万人訓練（防災訓練） | 3月 | 救急法学習 |

2024年(令和6年)度事業計画

せんぼく障害者作業所

1、事業内容

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護 | | 生活介護 | | 就労継続B型 | |
|------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| 定員 | 30名 | | 20名 | | 10名 | |
| 登録者数 | 名 | | | | 11名 | |
| 配置基準 | 2:1 | | 1.7:1 | | 7.5:1 | |
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 管理者 | 1名(兼務) | 名 | 1名(兼務) | | 1名(兼務) | 名 |

| | | | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| サービス管理責任者 | 1名（兼務） | 名 | 1名（兼務） | | 1名（兼務） | 名 |
| 生活支援員 | 6名 | 14名 | 3名 | 11名 | | 1名 |
| 目標工賃達成指導員 | | | | | 1名 | 名 |
| 職業指導員 | | | | | 1名 | 名 |
| 看護師 | | 1名 | | 1名 | 名 | 名 |
| 調理員 | 1名（兼務） | 名 | | 1名（兼務） | 名 | 1名（兼務） |
| 事務員 | | 1名（兼務） | | 1名（兼務） | | 1名（兼務） |

2023年度B型平均工賃（ 円/月）2024年度B型目標工賃（ 円/月）
2024年度、車両の入れ替えを1台ないし2台。屋上部分の防水工事、電灯のLED化、高圧電力設備の入れ替え（キュービクル）など総額予算1300万円

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

働き方や経験の違う職員が、互いの立場を尊重し合いながら話合える職場づくりを目指して、作業班の職員会議の開催方法や内容を検討する。

人権や発達、利用者と家族の歩みなどを学び、敬意をもって支援を行えるように、職員の意識改革を行う。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

求人の方について、思い当たる方法をできるだけ多く試み、人財確保に努める。エリア内の他の事業所とも連携し、事業所内の雰囲気が発信できる媒体の活用を検討する。契約職員にもできるだけ研修の機会をつくり、継続した勤務につなげていく。

コスモス内の法人理念研修に参加者を輩出し、研修過程を職場全体で共有できるようにつとめ、ともに学びをふかめる。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

正規職員には、施設の収支について考える機会をつくとともに、契約職員を含めて経費の節減の検討ができるように努める。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任

にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

所内では利用者と共に平和の学習会を行う。少しずつ、地域のバザーに参画し、地域の中での事業所の認知を高めていく。きょうされん、障連協の活動に参加しながら職員の市民運動への理解を深めていく。

3、年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|---------------|-----|--------------|
| 4月 | | 10月 | 職員健康診断（～12月） |
| 5月 | 投薬手順書確認 | 11月 | 安全衛生大会・インフル |
| 6月 | 避難訓練 | 12月 | |
| 7月 | 利用者健康診断 | 1月 | 避難訓練 |
| 8月 | ブラッシング学習会 | 2月 | |
| 9月 | 880万人訓練（防災訓練） | 3月 | 救急法学習 |

2024年(令和6年)度事業計画

ふれあいの里かたくら

1、事業内容 定員 60名

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業Ⅰ | | 生活介護事業Ⅱ | |
|-----------|-----------|---------|-----------|---------|
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 定員 | 20名 | | 40名 | |
| 登録者数 | 23名 | | 63名 | |
| 配置基準 | 1.7:1 | | 1.7:1 | |
| 管理者 | 1(1)名 | 名 | 1(1)名 | 名 |
| サービス管理責任者 | 1(1)名 | 名 | 1(1)名 | 名 |
| 生活支援員 | 10(10.0)名 | 4(2.7)名 | 19(19.0)名 | 8(5.3)名 |
| 看護師 | 名 | 1(0.5)名 | 2(2)名 | 名 |
| 調理員 | 名 | 1名(0.5) | 名 | 1名(0.5) |

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

- ・施設機能を維持し、安全・安心に日中活動を送ることができる環境整備を行うため、本体施設の大規模修繕工事を実施する。(2023年度から継続)
- ・計画的な車両更新を実施する。今年度はリフト車(10人乗り)1台をリースにて、軽自動車1台は購入にて入替・更新を実施する。利用者の状態像の変化に伴う、柔軟な送迎を実施するためリフト付き軽自動車1台をリースにて新規増車を行う。
- ・防犯対策、および利用者・職員の安全・安心を担保するため、施設内外に対する防犯カメラの増設を行う。
- ・作業効率向上・セキュリティの観点から順次PCの入替更新を実施する。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・ 契約職員含めた「全職員会議」を年6回設定（5月・7月・8月・10月・1月・3月）。研鑽とより良い職場風土の醸成を図る。テーマ・実施内容については主任・主任補を中心に、現場の現状を踏まえて論議を行い、施設運営会議の中で決定していく。
- ・ また、中南エリアとしても、各事業の主任を中心として内容の検討・企画を行い、「中南エリア合同研修」の具体化を図る（年間最大3回。9月・11月・1月）。また、合同研修の企画・運営の場に家族も参画できる工夫を行う。
- ・ 上記の場ではグループワークなどを中心とした他者との意見交換の場を意図的に設ける。自らとは異なる他者の意見に耳を傾け、相手を理解し、意見を述べ、対話を行うといった経験を積み重ね、職員一人ひとりの基本的コミュニケーションスキルの向上を図る。また、支援者間で建設的に注意・批判しあえる関係性の醸成も図る。
- ・ 昨年度に引き続き「虐待防止セルフチェック」等を活用し、日々の自らの支援を客観的に振り返る機会も設けていく。
- ・ 利用者自治会や施設の「意見箱」や法人の「人権あんしん窓口」等を改めて周知し、利用者・家族自身が声を出しやすい環境整備を行う。発信に対しては、迅速に組織的な対応を行い、「明日も行きたい」と思える「かたくら」としていく。
- ・ 家族との懇談の場を定期的に設け、その場に経験年数の短い正規職員や契約職員なども参加できる手立てを検討・実施する。
- ・ 地域での様々な取り組み（バザーやまつり等）や設立30周年の節目に向けた「チームかたくら（かたくら設立の記録を遺す取り組み）」などを通じ、家族と職員が共に取り組む機会を積極的に設け、職員が共に参画し、家族と対話する場を築いていく。
- ・ 「労働」を軸とした日中活動を保障することで、利用者がいきいきと自負心をもって働き変化する姿を、2023度から始めた「アクティブスペースかいと」の業務委託の中で再確認することができた。改めて「労働」を通じた「社会参加」や「発達保障」の意義を職員間で共有し、事業所や職員の役割の再確認をしていく。
- ・ 年々顕著となる利用者の高齢化、障害の重度化に対し、障害種別における特性に留意した実践の検討を行う。エリア内他施設の「強み」を知り、連携・役割分担を進めていき、利用者にとってより良い選択できるように整備を行う。
- ・ また、職員が事例を通じて経年的に利用者をとらえる場を設け、日々の利用者の変化に気付く力・感じる力・発信する力を引き続き養う。
- ・ 看護師等の医療職、法人安全衛生管理部等と連携し、日常的な感染予防対策、安全な服薬支援を推進していく。また、その他専門職（理学療法士・嘱託医・かかりつけ医・栄養士など）と福祉職が共に検討を行い、水平方向での対等な連携関係を構築する。
- ・ BCPを随時更新し、学習と訓練を通じて共有し「生きた」ものとなるよう計画的な学びの場を設定する。また、緊急時の備蓄品の在庫管理・ローリングストックを定期的の実施し、職員間での緊急時に対する意識向上を図る。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・上記した、「全職員会議」を年6回実施する（5月・7月・8月・10月・1月・3月）。また、「中南エリア合同研修」を年間最大3回実施する（9月・11月・1月）。
- ・「事業所」「エリア」「法人」それぞれの階層での研修が系統的、かつ計画的なものとなるように、それぞれで連携して内容・日時なども調整を図った上で実施する。
- ・適正な人員配置、定期的な配置転換を行い、キャリアに応じた研修を設定し、職員のスキルアップ、職場の風土改善を図る。
- ・理念・方針に基づき、現在の職員集団に合わせた実践・業務・会議の在り方・進め方を検証。必要に応じ、個別的に伴走しながらのOJTなども実施する。
- ・業務改善や実務時間の保障を図り、職員一人ひとり、主体的に生き生き働き続けることができるワークライフバランスの実現と残業問題の解消を目指す。
- ・一人ひとりの職員に対し、「キャリア面談」など通じて期待と目的を伝え、自身による課題・問題意識も確認した上で、それに応じた研修等の機会へ積極的輩出を行う。
- ・そして、その学びを組織へフィードバックし、共有・共感できる場の設定を行う。
- ・高齢化が進む現状の中、基本的な介護技術習得は喫緊の課題。法人内外の研修やコスモス研究所との発達検討会の場を活用。研鑽を積み、専門性や支援の質向上を図る。
- ・利用者の自治的活動を活発化し、そこでの当事者の声に耳を傾けることで、職員の支援における視点の醸成が図られる。そのような場を意図的に設定していく。
- ・引き続き「中南エリア合同送迎」を実施。適宜、内容を見直し、より良い業務改善・効率化が図れるよう検討を行う。
- ・各パート・班が年間計画・月間予定に基づき計画的に業務遂行する力を醸成する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う。

- ・拠点全体で給付費収入を 円（本体生活介護： 円・第2生活介護： 円・第2就労継続支援B型：円）とし、収支差額9%を目標とする。また、その進捗を毎月の運営会議でも報告し、主任・主任補層にも財政的な視点の育成を行う。
- ・日々のお納や金品管理を適切に実施するための内部統制の仕組みを整え、学習の場を設定する。法人規程や会計マニュアルなどの学習を、上記「全職員会議」で実施する。
- ・利用者の重度化・高齢化が進む中、安心・安全な日中活動を保障するため、「常勤看護職員等配置加算」や「重度障害者支援加算」を恒常的に取得できるように、有資格者の配置や計画的な育成を行っていく。
- ・施設の強みである「入浴機能」、「デイサービス機能」を活かし地域ニーズに応える。
- ・利用者の安定した通所保障、長期欠席者の利用再開、地域の相談受付や新規受け入れが、当事者や職員にとってどのような意義があるのか労使共に考え、論議を重ねる。
- ・施設における事務の確立・効率化を引き続き目指す。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にされた実践・事業・運動を行う

- ・社会情勢に関する学習会、行政への要求懇談会の場に参加し、社会的な課題を共有し、それを日々の実践や事業運営に反映させ実現に向けた運動を組織していく。
- ・「暮らしの場」については喫緊の課題であり、家族介護を前提とした地域生活の在り様、いまだ解消していないロングショートの実態など、現場の実情を対外的に発信し、より良い社会福祉の在り方を他事業・他団体との共同の中で行政・地域に訴えていく。
- ・コロナ禍の課題をなかつたことにせず、検証を重ね行政の責任を迫及する。
- ・「ギャラリーみなみかぜ」や「ちょっくら」等での地域の繋がりを維持・発展させていく。
- ・利用者の暮らしを構成する重要な一つである「余暇」の権利や、家族支援前提のもとに蔑ろにされている「家族の老いる権利」を保障するため、利用者・家族と共に声を上げていく。

2024年(令和6年)度事業計画

第2ふれあいの里かたくら

1、事業内容 定員 20名

() 常勤換算数

| 事業内容 | 生活介護事業 | | 就労継続支援B型事業 | |
|-----------|---------|---------|------------|---------|
| | 常勤 | 非常勤 | 常勤 | 非常勤 |
| 定員 | 10名 | | 10名 | |
| 登録者数 | 12名 | | 4名 | |
| 配置基準 | 1.7:1 | | 6:1 | |
| 管理者 | 1名(兼務) | 名 | 1名(兼務) | 名 |
| サービス管理責任者 | 1名 | 名 | 1名 | 名 |
| 生活支援員 | 6名(6.0) | 3名(1.9) | 1名(1.0) | 1名(0.8) |
| 就労支援員 | 名 | 名 | 名 | 名 |
| 職業指導員 | 名 | 名 | 1名(0.8) | 名 |
| 目標達成指導員 | 名 | 名 | 1名(1.0) | 名 |
| 看護師 | 名 | 3名(0.4) | 名 | 名 |
| 調理員 | 名 | 1名(0.4) | 名 | 1名(0.4) |

※2023年度B型平均工賃(9,500円/月) 2024年度B型目標工賃(10,000円/月)

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

- ・施設機能を維持し、安全・安心に日中活動を送ることができる環境整備を行うため、本体施設の大規模修繕工事を実施する。(2023年度から継続)

- ・計画的な車両更新を実施する。今年度はリフト車（10人乗り）1台をリースにて、軽自動車1台は購入にて入替・更新を実施する。利用者の状態像の変化に伴う、柔軟な送迎を実施するためリフト付き軽自動車1台をリースにて新規増車を行う。
- ・防犯対策、および利用者・職員の安全・安心を担保するため、施設内外に対する防犯カメラの増設を行う。
- ・インボイス対応していくため、新規レジスター（エアーレジ）の導入を検討。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・契約職員含めた「全職員会議」を年6回設定（5月・7月・8月・10月・1月・3月）。、研鑽とより良い職場風土の醸成を図る。テーマ・実施内容については主任・主任補を中心に、現場の現状を踏まえて論議を行い、施設運営会議の中で決定していく。
- ・また、中南エリアとしても、各事業の主任を中心として内容の検討・企画を行い、「中南エリア合同研修」の具体化を図る（年間最大3回。9月・11月・1月）。また、合同研修の企画・運営の場に家族も参画できる工夫を行う。
- ・上記の場ではグループワークなどを中心とした他者との意見交換の場を意図的に設ける。自らとは異なる他者の意見に耳を傾け、相手を理解し、意見を述べ、対話を行うといった経験を積み重ね、職員一人ひとりの基本的コミュニケーションスキルの向上を図る。また、支援者間で建設的に注意・批判しあえる関係性の醸成も図る。
- ・昨年度に引き続き「虐待防止セルフチェック」等を活用し、日々の自らの支援を客観的に振り返る機会も設けていく。
- ・利用者自治会や施設の「意見箱」や法人の「人権あんしん窓口」等を改めて周知し、利用者・家族自身が声を出しやすい環境整備を行う。発信に対しては、迅速に組織的な対応を行い、「明日も行きたい」と思える「かたくら」としていく。
- ・家族との懇談の場を定期的に設け、その場に経験年数の短い正規職員や契約職員なども参加できる手立てを検討・実施する。
- ・地域での様々な取り組み（バザーやまつり等）や設立30周年の節目に向けた「チームかたくら（かたくら設立の記録を遺す取り組み）」などを通じ、家族と職員が共に取り組む機会を積極的に設け、職員が共に参画し、家族と対話する場を築いていく。
- ・「労働」を軸とした日中活動を保障することで、利用者がいきいきと自負心をもって働き変化する姿を、2023度から始めた「アクティブスペースかいと」の業務委託の中で再確認することができた。改めて「労働」を通じた「社会参加」や「発達保障」の意義を職員間で共有し、事業所や職員の役割の再確認をしていく。
- ・年々顕著となる利用者の高齢化、障害の重度化に対し、障害種別における特性に留意した実践の検討を行う。エリア内他施設の「強み」を知り、連携・役割分担を進めていき、利用者にとってより良い選択できるように整備を行う。

- ・また、職員が事例を通じて経年的に利用者をとらえる場を設け、日々の利用者の変化に気付く力・感じる力・発信する力を引き続き養う。
- ・看護師等の医療職、法人安全衛生管理部等と連携し、日常的な感染予防対策、安全な服薬支援を推進していく。また、その他専門職（理学療法士・嘱託医・かかりつけ医・栄養士など）と福祉職が共に検討を行い、水平方向での対等な連携関係を構築する。
- ・BCPを随時更新し、学習と訓練を通じて共有し「生きた」ものとなるよう計画的な学びの場を設定する。また、緊急時の備蓄品の在庫管理・ローリングストックを定期的の実施し、職員間での緊急時に対する意識向上を図る。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・上記した、「全職員会議」を年6回実施する（5月・7月・8月・10月・1月・3月）。また、「中南エリア合同研修」を年間最大3回実施する（9月・11月・1月）。
- ・「事業所」「エリア」「法人」それぞれの階層での研修が系統的、かつ計画的なものとなるように、それぞれで連携して内容・日時なども調整を図った上で実施する。
- ・適正な人員配置、定期的な配置転換を行い、キャリアに応じた研修を設定し、職員のスキルアップ、職場の風土改善を図る。
- ・理念・方針に基づき、現在の職員集団に合わせた実践・業務・会議の在り方・進め方を検証。必要に応じ、個別的に伴走しながらのOJTなども実施する。
- ・業務改善や実務時間の保障を図り、職員一人ひとり、主体的に生き生き働き続けることができるワークライフバランスの実現と残業問題の解消を目指す。
- ・一人ひとりの職員に対し、「キャリア面談」など通じて期待と目的を伝え、自身による課題・問題意識も確認した上で、それに応じた研修等の機会へ積極的輩出を行う。
- ・そして、その学びを組織へフィードバックし、共有・共感できる場の設定を行う。
- ・高齢化が進む現状の中、基本的な介護技術習得は喫緊の課題。法人内外の研修やコスモス研究所との発達検討会の場を活用。研鑽を積み、専門性や支援の質向上を図る。
- ・利用者の自治的活動を活発化し、そこでの当事者の声に耳を傾けることで、職員の支援における視点の醸成が図られる。そのような場を意図的に設定していく。
- ・引き続き「中南エリア合同送迎」を実施。適宜、内容を見直し、より良い業務改善・効率化が図れるよう検討を行う。
- ・各パート・班が年間計画・月間予定に基づき計画的に業務遂行する力を醸成する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う。

- ・拠点全体で給付費収入を 円（本体生活介護： 円・第2生活介護：円・第2就労継続支援B型：円）とし、収支差額9%を目標とする。また、その進捗を毎月の運営会議でも報告し、主任・主任補層にも財政的な視点の育成を行う。
- ・日々の出納や金品管理を適切に実施するための内部統制の仕組みを整え、学習の場を設定する。法人規程や会計マニュアルなどの学習を、上記「全職員会議」で実施する。

- ・利用者の重度化・高齢化が進む中、安心・安全な日中活動を保障するため、「常勤看護職員等配置加算」や「重度障害者支援加算」を恒常的に取得できるように、有資格者の配置や計画的な育成を行っていく。
 - ・中長期的な人材育成の視点に立った「福蔵」店舗の組織的な運営を検討する。
 - ・利用者の安定した通所保障、長期欠席者の利用再開、地域の相談受付や新規受け入れが、当事者や職員にとってどのような意義があるのか労使共に考え、論議を重ねる。
 - ・施設における事務の確立・効率化を引き続き目指す。
- 4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う
- ・社会情勢に関する学習会、行政への要求懇談会の場に参加し、社会的な課題を共有し、それを日々の実践や事業運営に反映させ実現に向けた運動を組織していく
 - ・「暮らしの場」については喫緊の課題であり、家族介護を前提とした地域生活の在り様、
いまだ解消していないロングショートの実態など、現場の実情を対外的に発信し、より良い社会福祉の在り方を他事業・他団体との共同の中で行政・地域に訴えていく。
 - ・コロナ禍の課題をなかつたことにせず、検証を重ね行政の責任を追及する。
 - ・「ギャラリーみなみかぜ」「ちょっくら」等での地域の繋がりを維持・発展させていく。
 - ・利用者の暮らしを構成する重要な一つである「余暇」の権利や、家族支援前提のもとに蔑ろにされている「家族の老いる権利」を保障するため、利用者・家族と共に声を上げていく。

2024年(令和5年)度事業計画

地域活動支援センターかたくら(入浴支援強化型)

1. 事業内容

地域活動支援センター(入浴支援強化型、定員10名)

| | 常勤 | 非常勤 |
|---------|---------|----------|
| 管理者 | 1名(兼務) | |
| 地域活動支援員 | 1名(1.0) | 17名(2.3) |

- ・営業日及びサービス提供

事業実施曜日：第1～第4週 月曜日～金曜日

※休業日：第5週・祝日・夏季休業(8/14～15)・年末年始(12/29～1/3)

- ・営業時間及びサービス提供時間

月～金:13時00分～19時00分

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

- ・施設機能を維持し、安全・安心に日中活動を送ることができる環境整備を行うため、本体施設の大規模修繕工事を実施する。（2023年度から継続）
- ・計画的な車両更新を実施する。今年度はリフト車（10人乗り）1台をリースにて、軽自動車1台は購入にて入替・更新を実施する。利用者の状態像の変化に伴う、柔軟な送迎を実施するためリフト付き軽自動車1台をリースにて新規増車を行う。
- ・防犯対策、および利用者・職員の安全・安心を担保するため、施設内外に対する防犯カメラの増設を行う。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・契約職員含めた「全職員会議」を年6回設定（5月・7月・8月・10月・1月・3月）。研鑽とより良い職場風土の醸成を図る。テーマ・実施内容については主任・主任補を中心に、現場の現状を踏まえて論議を行い、施設運営会議の中で決定していく。
- ・また、中南エリアとしても、各事業の主任を中心として内容の検討・企画を行い、「中南エリア合同研修」の具体化を図る（年間最大3回。9月・11月・1月）。また、合同研修の企画・運営の場に家族も参画できる工夫を行う。
- ・上記の場ではグループワークなどを中心とした他者との意見交換の場を意図的に設ける。自らとは異なる他者の意見に耳を傾け、相手を理解し、意見を述べ、対話を行うといった経験を積み重ね、職員一人ひとりの基本的コミュニケーションスキルの向上を図る。また、支援者間で建設的に注意・批判しあえる関係性の醸成も図る。
- ・昨年度に引き続き「虐待防止セルフチェック」等を活用し、日々の自らの支援を客観的に振り返る機会も設けていく。
- ・利用者自治会や施設の「意見箱」や法人の「人権あんしん窓口」等を改めて周知し、利用者・家族自身が声を出しやすい環境整備を行う。発信に対しては、迅速に組織的な対応を行い、「明日も行きたい」と思える「かたくら」としていく。
- ・地域での様々な取り組み（バザーやまつり等）や設立30周年の節目に向けた「チームかたくら（かたくら設立の記録を遺す取り組み）」などを通じ、家族と職員が共に取り組む機会を積極的に設け、職員が共に参画し、家族と対話する場を築いていく。
- ・年々顕著となる利用者の高齢化、障害の重度化に対し、障害種別における特性に留意した実践の検討を行う。エリア内他施設の「強み」を知り、連携・役割分担を進めていき、利用者にとってより良い選択できるように整備を行う。
- ・また、職員が事例を通じて経年的に利用者をとらえる場を設け、日々の利用者の変化に気付く力・感じる力・発信する力を引き続き養う。
- ・看護師等の医療職、法人安全衛生管理部等と連携し、日常的な感染予防対策、安全な服薬支援を推進していく。また、その他専門職（理学療法士・嘱託医・かかりつけ医・栄養士など）と福祉職が共に検討を行い、水平方向での対等な連携関係を構築する。

- ・BCPを随時更新し、学習と訓練を通じて共有し「生きた」ものとなるよう計画的な学びの場を設定する。また、緊急時の備蓄品の在庫管理・ローリングストックを定期的の実施し、職員間での緊急時に対する意識向上を図る。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・上記した、「全職員会議」を年6回実施する(5月・7月・8月・10月・1月・3月)。また、「中南エリア合同研修」を年間最大3回実施する(9月・11月・1月)。
- ・昨年度エリア内で実施した「夕方支援に関わるアンケート」の分析結果、「コスモス家族会連絡会」で集約された夕方支援に係る要望・ニーズを受け、利用者の「家族支援」に依存しない夕方・休日における地域生活の在り方を検討する。
- ・「事業所」「エリア」「法人」それぞれの階層での研修が系統的、かつ計画的なものとなるように、それぞれで連携して内容・日時なども調整を図った上で実施する。
- ・適正な人員配置、定期的な配置転換を行い、キャリアに応じた研修を設定し、職員のスキルアップ、職場の風土改善を図る。
- ・理念・方針に基づき、現在の職員集団に合わせた実践・業務・会議の在り方・進め方を検証。必要に応じ、個別的に伴走しながらのOJTなども実施する。
- ・業務改善や実務時間の保障を図り、職員一人ひとり、主体的に生き生き働き続けることができるワークライフバランスの実現と残業問題の解消を目指す。
- ・一人ひとりの職員に対し、「キャリア面談」など通じて期待と目的を伝え、自身による課題・問題意識も確認した上で、それに応じた研修等の機会へ積極的輩出を行う。
- ・そして、その学びを組織へフィードバックし、共有・共感できる場の設定を行う。
- ・高齢化が進む現状の中、基本的な介護技術習得は喫緊の課題。法人内外の研修やコスモス研究所との発達検討会の場を活用。研鑽を積み、専門性や支援の質向上を図る。
- ・利用者の自治的活動を活発化し、そこでの当事者の声に耳を傾けることで、職員の支援における視点の醸成が図られる。そのような場を意図的に設定していく。
- ・各パート・班が年間計画・月間予定に基づき計画的に業務遂行する力を醸成する。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う。

- ・拠点全体で給付費収入を 円(本体生活介護： 円・第2生活介護： 円・第2就労継続支援B型： 円)とし、収支差額9%を目標とする。また、その進捗を毎月の運営会議でも報告し、主任・主任補層にも財政的な視点の育成を行う。
- ・日々のお納めや金品管理を適切に実施するための内部統制の仕組みを整え、学習の場を設定する。法人規程や会計マニュアルなどの学習を、上記「全職員会議」で実施する。
- ・利用者の重度化・高齢化が進む中、安心・安全な日中活動を保障するため、有資格者の配置や計画的な育成を行っていく。
- ・施設の強みである「入浴機能」、「デイサービス機能」を活かし地域ニーズに応える。

- ・利用者の安定した通所保障、長期欠席者の利用再開、地域の相談受付や新規受け入れが、当事者や職員にとってどのような意義があるのか労使共に考え、論議を重ねる。
 - ・施設における事務の確立・効率化を引き続き目指す。
- 4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にされた実践・事業・運動を行う
- ・社会情勢に関する学習会、行政への要求懇談会の場に参加し、社会的な課題を共有し、それを日々の実践や事業運営に反映させ実現に向けた運動を組織していく。
 - ・特に地域活動支援センターや移動支援といった堺市が実施主体となる「地域生活支援事業」は、委託費や単価が長年見直されずニーズは高いものの引き続き収支の厳しい事業となっており、また昨年度実施された「物価高騰支援金」では対象外の事業とされたものも多い。その矛盾や実態を明らかにしていく。
 - ・「暮らしの場」については喫緊の課題であり、家族介護を前提とした地域生活の在り様、いまだ解消していないロングショートの実態など、現場の実情を対外的に発信し、より良い社会福祉の在り方を他事業・他団体との共同の中で行政・地域に訴えていく。
 - ・コロナ禍の課題をなかつたことにせず、検証を重ね行政の責任を追及する。
 - ・「ギャラリーみなみかぜ」や「ちょっくら」等での地域の繋がりを維持・発展させていく。
 - ・利用者の暮らしを構成する重要な一つである「余暇」の権利や、家族支援前提のもとに蔑ろにされている「家族の老いる権利」を保障するため、利用者・家族と共に声を上げていく。

2024年(令和6年)度事業計画

総合生活支援センターそら/ショートステイ そら

1、事業内容

短期入所

日中一時

| | | | |
|------------|------------------|------------|------------------|
| 定員 | 12人 | 定員 | 12人 |
| 利用者数(延べ)／年 | 6500人 | 利用者数(延べ)／年 | 72人 |
| 実人数／年 | 100人 | 実人数／年 | 5人 |
| 管理者 | 1人 | 管理者 | 1人 |
| 支援員 | 6人(正職) 5人(契約) | 支援員 | 6人(正職) 5人(契約) |
| 調理員 | 5人(契約) | 調理員 | 5人(契約) |
| 看護師 | 2人(契約) | 看護師 | 2人(契約) |

| | | | |
|-----|------------------|-----|------------------|
| 事務員 | 1名（正職） 1名（契約） | 事務員 | 1名（正職） 1名（契約） |
|-----|------------------|-----|------------------|

（固定資産の購入、施設整備、修繕等）

- ・作業効率向上・セキュリティの観点から順次 PC の入替更新を実施する。
- ・ ICT 技術の活用での業務改善・ワークライフバランスの実現を念頭に、他の事業所などでの取り組み事例を研究し、随時業務環境の整備を行っていく。
- ・ショートステイフロア内の手洗い場床の修繕。防水工事を実施。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・「そら拠点」としての朝礼へは担当者が参加。そら内各事業の日々の動きを共有し、24時間 365 日の重層的な支援体制の構築にも繋がっており、事業の垣根を越え利用者の地域生活を支える一員としての意識向上に繋げていく。
- ・堺市より「地域生活支援拠点」としての指定を受け、「堺市緊急時対応事業」の主を担っている短期入所事業ではあるが、地域生活を支える重層的な支援を築く上で、「総合生活支援センターそら」内他事業との連携は必須。「そら拠点」の一員として、他事業とも連携し、様々な事例から学びを深め、利用者・家族の地域生活を守る職員集団を築いていく。
- ・「ショートステイえると」と連携し、調整などを図り、希望する方が希望する時に利用できるショートステイを目指していく。
- ・「ショートステイそら」利用の当事者・家族からの声を集約する場や手法を検討し、実施する（懇談会や利用意向調査など）。
- ・より良いコミュニケーション風土醸成のため、会議・研修会などでのグループワークの実施、職員交流会などでの対話の場を意図的に設けていく。
- ・また、「キャリア面談（8月頃実施）」・「1on1（随時）」・「現場会議（毎月）」など、それぞれの職員から思いを聞く場・時間も保障していく。
- ・4月の「事業運営方針」、10月の「中間総括」、3月「年度末総括・予算」など、節目の会議には全職員に対し参加を促し、「そら拠点」の一員としての理解を深めていく。
- ・中南エリアとしても、各事業の主任を中心として内容の検討・企画を行い、「中南エリア合同研修」の具体化を図る（年間最大3回。9月・11月・1月）。その取り組みを通じて、他施設との連携関係を深めていく

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・法人内外の研修の場に計画的に職員を派遣し、専門性の向上を図り、より良い支援へと繋げていく。特に「強度行動障害養成者研修」の受講を推奨し、有資格者の確保に努める。
- ・また、利用者の心身の変化に気づくことができるための視点、特に加齢に伴う特徴・背景も踏まえ、観察・判断できる専門性を高めていく。
- ・理念研修など法人内研修にも積極的に職員を輩出し、コスモス理念に基づいたケースワーク・ソーシャルワークの在り方を検討し、推進していく。
- ・引き続き、「堺市緊急時対応事業関係者会議」・「さかい実践交流会」など対外的な会に積極的に参加し、他事業所・各機関との連携を日常的に深めていき、職員の専門性を高めていく。
- ・人材定着のためにはワークライフバランスの実現は必須。職員の「健康診断」や「産業医相談」「ハートミーティング」「ストレスチェック」なども活用し、長く、健康に働き続けられる風土醸成に努めていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・利用率 90%を一つの指標にし、空床の案内や「ショートステイえと」との調整などを行い、収支改善を図っていく。
- ・財政上の指標はもちろんのこと、人材確保に関わる指標も明らかにし、計画的な育成・採用を行う。
- ・報酬改定の動向も見極め、制度設計や運営上の課題を明らかにし、利用者のみならず職員・事業所にとってもより良い制度となるようにソーシャルアクションへと繋げていく。また、取得可能な加算なども積極的に検討し、収益性向上を図る。
- ・ICT 技術の活用を推進し、ワークライフバランスの実現と生産性の高い業務遂行へと繋げていく。
- ・契約職員も含めた「全職員会議」の中で財政に関わる報告も行い、「そら」を構成する職員一人ひとりが財政的視点持って日々の業務に従事できるように働きかけていく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域トノ「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・家族の高齢化によるショートステイの必要性や、生活の場を求めているショートステイの実態を行政に伝えていき、施設の整備や制度の改善につなげていく。
- ・「きょうされん」や「障連協」、「堺市緊急時対応事業関係者会議」など各職員が参画している諸団体の中で、日々の現場で直面する切実な生活実態や現状などを伝え、当事者・家族と共にその取り組みに共同して取り組んでいく。（「対市懇談」「社保協キャラバン」など）

- ・暮らしを支える「地域生活支援拠点」施設の事業を構成する一員として、他事業職員と共に「総合生活支援センターそら」の寄せられる相談事例を共有し、住み慣れた地域での生活が維持・継続していける支援の在り方を共に検討し、具体的事業・支援へと繋げていく。また、中皆エリア地域まつりである「ちょっくらくわくまつり」や地域自治会の行事等にも積極的に参加し、私たちの活動を地域に向けて発信し、理解を広める取り組みを行っていく。

2024年(令和6年)度事業計画

相談支援事業

コスモスコスモケアプランセンターせんぼく

1、事業内容

| | | |
|-----|-----------|------|
| 事業名 | 計画相談支援事業 | 187名 |
| | 地域定着支援事業 | 17名 |
| | 地域移行支援事業 | 0名 |
| | 障害児相談支援事業 | 3名 |

| 職種 | 勤務形態 | 常勤換算数 | 備考 |
|---------|--------|-------|----------------------------------|
| 管理者 | 常勤 1名 | 1.0 | 相談支援専門員・地域定着・地域移行支援員と兼務相談支援専門員兼務 |
| 相談支援専門員 | 常勤 5名 | 5.0 | 管理者兼務 |
| | 非常勤 2名 | 1.5 | |
| 地域定着指導員 | 常勤 4名 | 4.0 | 管理者兼務 |
| | 非常勤 2名 | 1.5 | |

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

- ・作業効率向上・セキュリティの観点から順次PCの入替更新を実施する。
- ・ICT技術の活用での業務改善・ワークライフバランスの実現を念頭に、他の事業所などでの取り組み事例を研究し、随時業務環境の整備を行っていく。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う。

- ・毎朝の「ケアプランセンターせんぼく」内での朝礼は継続する。担当からの各ケースの状況や困りごと・悩みなどの発信があり、担当者任せにせず職員集団として共有し、互いに助言しあえる貴重な場にもなっている。また、担当相談員が不在であっても、全体で対応することが可能となり、途切れのない支援の構築にも繋がっている。

- ・また、日々の「そら拠点」としての朝礼へは担当者が参加。そら内各事業の日々の動きを共有し、24時間365日の重層的な支援体制の構築にも繋がっており、事業の垣根を越え利用者の地域生活を支える一員としての意識向上にも繋がっている。
- ・「地域生活拠点」として指定される短期入所事業があり、「堺市緊急時対応事業」にも登録している「そら拠点」の一員として、他事業とも連携し、様々な事例から学びを深め、利用者・家族の地域生活を守る職員集団を築いていく。
- ・中南エリアとしても、各事業の主任を中心として内容の検討・企画を行い、「中南エリア合同研修」の具体化を図る（年間最大3回。9月・11月・1月）。その取り組みを通じて、他施設との連携関係を深めていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む。

- ・計画的に各種研修の受講を進めていく。とりわけ「主任相談支援専門員」研修に関しては、中長期的な事業展望を踏まえて、堺市にも働きかけ受講を推奨していく。
- ・引き続き、法人内「三相談事業会議」に参画し、他事業所の実務遂行・取り組みを参考にしながら効率的な業務の在り方を検討する。また、ICT機器の活用も視野に入れ、業務環境の改善を推進し、ワークライフバランスの実現を保っていく。
- ・相談支援事業としての特性、そして各職員のライフステージにおける背景を鑑み、4週8休だけでなく、どの様な勤務形態が望ましいのか、労使ともに検討を進めていく。
- ・理念研修など法人内研修にも積極的に職員を輩出し、コスモス理念に基づいたケースワーク・ソーシャルワークの在り方を検討し、推進していく。
- ・引き続き、自立支援協議会や相談支援連絡会などには積極的に参加し、他事業所・各機関との連携を日常的に深めていき、各相談員の専門性を高めていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う。

- ・主任中心に事業月次を作成し、「そら施設運営」の中で予算執行の状況共有を図る。法人「三相談事業会議」で確認した、人件費出を公費で賄える状態を目指していく。
- ・報酬改定の動向も見極め、制度設計や運営上の課題を明らかにし、利用者のみならず職員・事業所にとってもより良い制度となるようにソーシャルアクションへと繋げていく。
- ・ICT技術の活用を推進し、ワークライフバランスの実現と生産性の高い業務遂行へと繋げていく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・定期的に本人・家族へのモニタリングを行い、様々な思いや生活実態に触れる機会が多い相談事業の強みを活かし、当事者・家族と共に施設整備や制度改善の運動へと繋げていく。
- ・「きょうされん」や「障連協」、「自立支援協議会」「相談支援連絡会」など各職員が参画している諸団体の中で、日々の現場で直面する切実な生活実態や現状などを伝え、当事者・家族と共にその取り組みに共同して取り組んでいく。
- ・暮らしを支える「地域生活支援拠点」施設の事業を構成する一員として、他事業職員と共に「総合生活支援センターそら」の寄せられる相談事例を共有し、住み慣れた地域での生活が維持・継続していける支援の在り方を共に検討し、具体的事業・支援へと繋げていく。また、中皆エリア地域まつりである「ちょっくらわくわくまつり」や地域自治会の行事等にも積極的に参加し、私たちの活動を地域に向けて発信し、理解を広める取り組みを行っていく。

2024年(令和6年)度事業計画

ヘルパーステーションせんぼく

1、事業内容

事業名 障害者総合支援法による、居宅介護・重度訪問・行動援護・同行援護
地域生活支援事業による、移動支援・入院時コミュニケーション事業

| | | 兼務 1名 | サービス提供時間 (1か月平均) | 実人数(1か月 平均)人 |
|---------------|--------|-------------|---------------------|-----------------|
| 管理者 | | 1名 | 350 | 33 |
| サービス提供 責任者 | 2名(常勤) | 1名(非常 勤) | 20 | 2 |
| 訪問介護職員 | 名(常勤) | 3(非常勤) | 2 | 1 |
| 訪問介護職員 | 22(登録) | | 34 | 4 |
| 移動介護職員 | 38(登録) | | 172 | 100 |
| | | | 0 | 0 |

(固定資産の購入、施設整備、修繕等)

- ・作業効率向上・セキュリティの観点から順次PCの入替更新を実施する。
- ・ICT技術の活用での業務改善・ワークライフバランスの実現を念頭に、他の事業所などで
の取り組み事例を研究し、随時業務環境の整備を行っていく。

2. 事業計画

- 1) 一人ひとりの職員の声尊重される風通しの良い職場環境をすることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・直行直帰という勤務形態の「登録ヘルパー」に多く支えられる事業であることを踏まえ、そのヘルパーが日々の現場支援での悩みや気づきが発信・共有できる手法・場を検討・保障していく。（毎月のヘルパー会議の充実、日々の情報共有ツール“line works”の活用方法の検討など）
- ・各ヘルパーの「利用者のことを理解し、より良い支援をしたい」、「専門性を深めてスキルアップしたい」といった思いに応え、具体化する手立てとして毎月の「ヘルパー会議」の内容充実・テーマ設定や各ヘルパーの資格取得支援の支援を行う。
- ・日々の「そら拠点」としての朝礼へは担当者が参加。そら内各事業の日々の動きを共有し、24時間365日の重層的な支援体制の構築にも繋がっており、事業の垣根を越え利用者の地域生活を支える一員としての意識向上に繋げていく。
- ・同一建屋に「地域生活拠点」として指定される短期入所事業があり、「堺市緊急時対応事業」にも登録している「そら拠点」の一員として、他事業とも連携し、様々な事例から学びを深め、利用者・家族の地域生活を守る職員集団を築いていく。
- ・中南エリアとしても、各事業の主任を中心として内容の検討・企画を行い、「中南エリア合同研修」の具体化を図る（年間最大3回。9月・11月・1月）。その取り組みを通じて、他施設との連携関係を深めていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・法人「訪問事業会議」と連携し、定期的な「ガイドヘルパー養成講座」を開催。HPや各機関、地域への発信を行い、多くの受講生を募り、資格取得時にはヘルパー登録の促しを行っていく。
- ・また、移動支援のみの資格者で居宅事業での活躍が見込まれるヘルパーに対しては、法人助成制度を活用して「介護初任者研修」の受講促しを行う。並行して、法人と共にコスモス独自の「介護初任者研修」の実施に向けての準備に参画していく。
- ・高齢化・重度化に対する備えとして「喀痰吸引研修（第3号）」の受講を検討する。
- ・適切に「常勤ヘルパー」「サービス提供責任者」の配置を行い、利用者ニーズと各ヘルパーのコーディネイトやサポート・スーパーバイズがきめ細やかに実施できる事務所体制を整えていく。
- ・毎月の「ヘルパー会議」の中に「ケース会議」を位置づけ、支援内容の共有などをすすめる、よりよい支援と支えあう集団作りを進めていく。各種研修については「総合生活支援センターそら」の年間計画に基づき合流の上、全員参加としていく
- ・理念研修など法人内研修にも積極的に職員を輩出し、コスモス理念に基づいたケースワーク・ソーシャルワークの在り方を検討し、推進していく。
- ・引き続き、「移動支援ネットワーク」など対外的な会に積極的に参加し、他事業所・各機関との連携を日常的に深めていき、職員の専門性を高めていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

- ・「総合生活支援センターそら」拠点で実施している「福祉有償運送」事業を最大限に活用し、続きの居宅支援へ繋げていくことで収益性の向上を図る。
- ・財政上の指標はもちろんのこと、人材確保に関わる指標も明らかにし、計画的な育成・採用を行う。
- ・報酬改定の動向も見極め、制度設計や運営上の課題を明らかにし、利用者のみならず職員・事業所にとってもより良い制度となるようにソーシャルアクションへと繋げていく。また、取得可能な加算なども積極的に検討し、収益性向上を図る（特定事業所加算など）。
- ・ICT技術の活用を推進し、ワークライフバランスの実現と生産性の高い業務遂行へと繋げていく。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

- ・「家族介護」から「社会的介護」に転換していく上でヘルパー事業は利用者の地域生活を支える上で必須の事業である。しかし、その事業を支える制度や報酬体系、マンパワーには多くの課題や矛盾を抱えている。これまで支えてきた家族の高齢化は顕著であり、他界等の報告も増えつつある。「ケアの社会化」・「ケアを社会の柱に」といったことを軸に、切実な生活実態や現状を明らかにし、「きょうされん」や「障連協」など関係する団体とともに対外的に発信しながら、当事者・家族などと共に運動を推進していく。
- ・暮らしを支える「地域生活支援拠点」施設の事業を構成する一員として、他事業職員と共に「総合生活支援センターそら」の寄せられる相談事例を共有し、住み慣れた地域での生活が維持・継続していける支援の在り方を共に検討し、具体的事業・支援へと繋げていく。また、「ちょっくらわくわくまつり」や地域自治会の行事にも積極的に参加し、その活動を地域に向けて発信し、理解を広める取り組みを行う。

2024年(令和6年)度事業計画

コスモスケアホームせんぼく

1. 事業内容（共同生活援助）定員 69 名

12 箇所

| ホーム名称 | 定員(人) | 登録者数 |
|---------|-------|------|
| 晴美台 1 | 男 2 | 男 2 |
| 晴美台 2 | 男 2 | 男 2 |
| 新檜尾台 1 | 男 2 | 男 2 |
| 新檜尾台 2 | 男 3 | 男 3 |
| さくらそう 1 | 女 2 | 女 2 |
| さくらそう 2 | 女 3 | 女 2 |
| 鴨谷台 1 | 女 2 | 女 2 |
| 鴨谷台 2 | 女 2 | 女 2 |
| ポラリス | 女 4 | 女 4 |
| ペガサス | 男 6 | 男 6 |
| みらい | 男 5 | 男 5 |
| ふくろう | 男 10 | 男 10 |
| 星のこ | 女 10 | 女 10 |
| 榎塚台 | 女 6 | 女 6 |
| そら | 男 5 | 男 5 |
| そら | 女 5 | 女 5 |
| 合計 | 69 | 68 |

| 従業者数 | 常勤 | 臨時契約職員 |
|---------------|----------------|----------------------|
| 管理者 | 1名 | 0名 |
| サービス 管理責任者 | 専従 1名 兼務 2名 | 0名 |
| 生活支援員 | 10名 | 25名 |
| 世話人 | 10名 | 52名 (内、20名兼 務) |
| 事務員 | 0名 | 2名 |

※定員変更や事業変更、新規事業の予定なし

※固定資産の購入、施設整備、修繕等については、下記の通り

- ・みらいホーム内装についてクロス張替えを実施する。
- ・そらホーム 2 階ベランダの屋根設置（洗濯物の外干しを可能にする）。
- ・全ホームに WI-FI 設置し、ケアパレット導入を完了する。そのために、iPad 購入する。
- ・「思い出に残る取り組み」として、暮らしをともにするなかまたちとの休日、余暇の取り組みについて教育指導費を予算化する。
- ・防犯カメラを規程に則り、全ホームの玄関と居室共有スペースを確認できるよう設置していく。

2. 事業計画

1) 一人ひとりの職員の声が尊重される風通しの良い職場環境を作ることにより、職員、利用者及びご家族の人権を守れる事業所運営を行う

- ・「暮らしの場の実践」を論議していく職員集団づくり。

利用者が安心安全に暮らすことは、どういうことなのか、キーパーを含め論議する集団となっていく。論議の場となる会議の内容を常に充実させていく。会議で発言したことが実践を彩っていくことを知る。ひやりはっと月間を設け、支援の振り返りを行う。

(正規職員の役割)

週に1回程度ホームに泊まり、利用者の様子、食事提供の状況、環境設備の状況、キーパーの困りごとや実践観を確認していく。実践についてはキーパー会議やケアホーム全職に反映する。修繕については、的確に相談し対応していく。

(サービス管理責任者の役割)

利用者の状況を総合的に把握し、常にアセスメントを更新する。こうありたい生活像、ねがいを確認するための本人との面談、健康状態、帰宅時の様子、重度障害者支援加算対象の利用者の障害特性と配慮すべき点の現況を常に確認し（モニタリング）、申し送りや家族や関係者への発信などケースワークを行っていく。本人や家族にとってより具体的な個別支援計画を立案し、関係者と共有していく。

- ・ケアホームえるとと事業の横のつながりを生かす。

シフト作成の過程、事務機能、会計処理、勤怠管理など統一できる部分から統一していく。出現する矛盾点について、ICT機器を導入したり、労働条件を整えるなど、労使ともに検討、改善へ動く。

BCPについて、事業の課題など共通点も多いので、共有・活用できるようにしていく。

- ・家族との学習、対話の継続

利用者がグループホーム利用を通じて自立していくことは、家族にとっても不安との葛藤と並行していくものである。家族懇談会は、年1回、全ホーム実施する。利用者主体の生活はどうあるべきか、利用者の願い、グループホームを取り巻く制度、運営の実態をともに対話と学習を継続しながら、運動の在り方や声の挙げ方を深めていく。

2) 人材確保の手立てを強化し事業運営の安定化を図るとともに、法人理念を未来に継承できる職員の育成に意識的に取り組む

- ・人権を守り、虐待が起きない、身体拘束をしない事業所であることを基本に、研修の位置づけを強化する。
- ・閉鎖的な支援環境であるため、支援者同士で論議し、確認していくプロセスをたどる場となる会議参加や研修実施方法、研修内容について再検討していく。虐待防止委員会、ストレスチェック、ハラスメント防止の取り組みなど、会議で活発な論議となるようにしていく。

- ・利用者の生活を支援することは、24時間365日の支援であり、総合的な生活状況を把握でき、利用者のできる力を見つけられ、やりがいにもつながることを法人内でも発信していく。
- ・記録については、ICT機器の活用により、現状をスムーズに発信し合える環境を整える。男性ホームから始め、全ホームにいきわたるようにする予算を立案する。
- ・看護師の登用。そらホームの朝と夕方の様子を引き継いでいく役割と、他のホームの利用者の生活状況、通院状況を総合的に確認していく看護師の役割に重点が置かれていくと想定していく。
- ・派遣会社を活用して人材確保していくことは必須となる。
- ・以上の環境を整えながら、「働きやすさ、相談しやすさ、生活の担保」により、職員定着が実践の深まりに結びつき、安心安全な暮らしの場の実践となるようにしていく。

3) 将来にわたって持続的な事業運営を行うため、職員一人ひとりが経営指標を理解することによって収支改善を図り、財政基盤の確立を行う

収支差額目標に基づき、予算管理していく。そのためにもBSCはより具体的に立て、毎月の振り返りとなるようにしていく。

事業の報酬構造の意味、加算の根拠を学習する。

グループホームは地域の大切な地域資源だと捉え、モノを大切に扱う事、きれいに使い続けることを意識づける。

利用者の姿を多角的に捉えること、総合的な生活状況の把握をキーパーとともに積み重ねていくことで、生活を支え続けるキーパーの定着につなげていく。そのためにも、報酬アップを求めていく。運動を進めるにも、事業運営を安定させるにも、携わる一人一人の研鑽が必要である。研修などを充実した設定ができるようにしていく。

利用者のこうありたい生活像に向かうため、2023年度も実施した「思い出に残る取り組み」の実施や、どんなホームにしていきたいかと利用者が話し合う場の設定など自治の力も高め、ホームが自分の居場所であるようにしていく。それらの取り組みが自然と利用率増につながると認識する。

4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にしたい実践・事業・運動を行う

- ・各ホームでは、利用者のこうありたい生活像をキーパーとともに共有し、安心安全な暮らしの場を継続していく。また、矛盾点に気づき、報告しあう。
- ・きょうされん、後援会活動など各運動の場でホームの状況を報告していく。そのためには、情勢など自事業を俯瞰的に見つめる学習の積み重ねが必要であり、研修にも積極的に参加できる体制を整える。

- ・利用者家族の高齢化にも対応できるようにしていくことは、介護技術、医学基礎知識、多職種連携が必要になる。そのようなホームになるために、これから必要とされるグループホーム像について、断続的な学びの場を利用者家族職員ともに創り出す。

3. 年間計画（健康診断、避難訓練・防災訓練、安全衛生月間）

| | | | |
|----|--|-----|---|
| 4月 | 人権研修 (人権尊重基本指針読み合わせ) | 10月 | ハラスメント研修 |
| 5月 | 人権研修 (虐待防止法、発達の基礎学習) | 11月 | ハラスメント研修 安全衛生月間 避難訓練 インフルエンザ予防接種 エリア合同研修 |
| 6月 | 人権研修 (虐待防止セルフチェック) 避難訓練 健康診断(1回目) | 12月 | ハラスメント研修 健康診断(2回目) 人権研修 |
| 7月 | マナー研修 ひやりはっと月間 | 1月 | 個人情報保護法学習 (個人情報保護法学習) エリア合同研修 |
| 8月 | マナー研修 (倫理綱領・職員行動読み合わせ) | 2月 | 個人情報保護研修 (SNS等での個人情報取り扱い禁止について) |
| 9月 | マナー研修 法人危機管理防災訓練 KYT 救命救急 エリア合同研修 | 3月 | 個人情報保護研修 (個人情報保護セルフチェック) |