

第1期事業団中長期計画 実行計画の概要

※○全体計画 ◎全体計画+事業所計画 ●事業所計画

中長期計画の柱	項目	重点課題	個票の有無	現状の姿	あるべき姿	
1 法人経営	(1) 経営者（役員・幹部職員等）の役割の明確化	①経営理念・方針等の明確化	○	平成20年に理念・基本方針が策定されて以降、検証が行われておらず、社会情勢の変化などを踏まえ、改正についての検討を行う必要が出てきた。また法人理念が現場の支援に十分に浸透していない。	法人の存在意義を明確にした、時代にふさわしい理念、基本方針及び職員倫理綱領を策定するため、定期的な検証が行われ、それに基づき、職員行動指針が作成され、職員・事業所に浸透している。このことにより、権利主体である障がい福祉サービス利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスが提供されている。また、理念を実現するため、求められる人材が明確にされ、人材育成基本方針に基づき、職員採用や人材育成研修などが一貫して取り組まれている。	
		②次世代の育成	○	法人として、求められる人材が明確に示されておらず、また、人材育成基本方針も策定されていない。		
	(2) 健全で安定的な財務基盤の確立	①財務分析			計画的な予算立案を基本とし、三半期・補正時には各事業所で分析を行っている。	各事業所において、予算を計画的に立案し適正に執行していく、また、サービス管理責任者はじめ多くの支援員が予算の仕組みを理解できるようになる。
		②GH再編（再編後の収支見通しの精査）			各事業所再編計画を立案し実行中であり、一部収支が厳しい事業所も出ている。ただ令和3年度は、一時あったグループホーム再編による赤字事業所も解消し見通しができてきている。	再編による赤字は最小限にし、早期に適正規模のグループホーム体制を確立させることで、利用者・職員にとっても安心して生活できる環境にする。
		③利用者確保	◎	◎	支援学校卒業の新規利用者が確保できていない。定員を充足できていない事業が見られる。	毎年支援学校卒業生を中心に新規獲得ができ、定員が充足される、魅力ある事業所にする。
		④新規事業の検討	◎	◎	今年度事業分析を実施する中で新たに新規事業を計画する必要がある事業所が出てきた。	該当事業所において、新たに新規事業を立ち上げるための計画案を立案・実行することで、地域ニーズに応える事業所となる。
		⑤既存事業の深堀			今年度事業分析を実施した結果、こんごう福祉センター内の入所施設間の関係の整理や共生型支援への取組を検討する必要が出てきている。	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所で策定した事業分析が、今後の方向性の礎となる。 こんごう福祉センター内障がい者支援施設での共通課題（高齢・高介護化に伴う適切な支援への移行、新規利用者の入所調整等）に対し、事業所間で連携をシステム化することで適切な支援と効果的な運営を行う。 共生型支援について、現状の制度の中では経営面、サービス面の両面を考慮し、慎重な検討を行った上で、制度変更の状況を見守り将来に備える。（共生型サービスの概要は参考資料参照）
		⑥こんごう福祉センターの敷地活用	○	○	こんごう福祉センターを多くの人が集まれる場所にし、活性化する必要がある。	こんごう福祉センターが「障がいの有無に関わらず、子ども、おとな、高齢者など全ての人にとって安心でき、動植物にも優しい場所」であり「多くの人が集い、賑わう場所」になる。
		⑦設備等改修計画	◎	◎	減価償却積立を厳格に行い、予算立案の際に建物等の耐用年数に基づいた改修計画を提出している。しかし、建物の老朽化への計画的な対応をする必要がある事業所が見られる。	建物等の耐用年数に基づき、各事業所で将来を見通した施設整備計画案を策定し実施する。
	(3) 健全な組織運営（組織マネジメント）コンプライアンスの遵守	①センター制の確立			センター制の確立を図るため、令和4年度センター長の指揮下にスタッフを配置した。	大規模法人にありがちな意思決定の硬直化、行動の遅滞について、今後は弾力的かつスピーディーに行うため、事業部門3センターにそれぞれ担当者を置き、事務局機能を持たせる。これにより、各センターの特色ある運営を可能にし、成功例等の情報をセンター横断会議に提供して法人全体の相乗効果を発揮する。
		②事務局体制の効率化			企画、研修、広報、人材確保等を推進する組織を設置し、様々な課題の解消を一貫して行う体制を整備	法人全体の事務業務を円滑かつ効率的に行うことができるよう、常に業務標準化とICT化の推進が行われている。また、法人発展の推進力となる企画・広報部門が強化されるとともに課題に即応できる外部人材の活用が進んでいる。
		③ハラスメント相談体制の強化			要綱に基づきハラスメントの担当者を各事業所へ配置 令和3年9月からは法人の受付窓口を設置	ハラスメントの防止はもとより、安易なハラスメント申立てにより職場に混乱を来すことのないよう基本的な知識が職員に浸透している。
		④指導監査室の独立性の強化			指導監査室の独立性を更に高め、業務執行状況について監査・指導体制を行う体制を整備する。	ガバナンスを強化するため、インシデントの見える化と有効な組織的けん制を図ることができる業務遂行体制が構築されている。
		⑤職員の服務規律保持			近年コンプライアンス違反が散見されている。	
2 利用者支援	(1) 人権の尊重	①虐待対応の強化		指針を策定し、法人全体では「人権・虐待・事故対策委員会」（以下「人権委員会」）を設置している。事業所では以前より「虐待防止・リスクマネジメント委員会」（以下「虐待防止委員会」）を設置し、定例の会議や必要な研修を実施している。しかしながら虐待として市町村に通報するケースが見られている。	毎年人権擁護や虐待防止についての研修を実施することで、人権意識の向上を図る。また、職員の支援力の向上を図ることで、絶えず質の高いサービスが提供され、権利侵害や虐待のない事業所になる。	
		②苦情解決体制の強化		苦情解決体制については、体制整備を行っている。重要事項説明書に、苦情解決責任者・苦情受付担当を記載し、利用者・家族等からの苦情受付の仕組みを整えている。しかし、毎年苦情として上がってくるケースが見られる。	日常的に利用者・家族とのコミュニケーションを深め、信頼される事業所にする。「苦情・要望受付書」を家族に周知し、普段から家族の要望に耳を傾け現場支援員・サービス管理責任者・所属長が一体となって支援するチームを現場で築き上げていく。そのことで、家族の信頼を得る事業所となる。	
		③個人情報保護の徹底			個人情報保護法、事業団個人情報保護規程、事業団個人情報保護に関する方針（プライバシーポリシー）に基づき個人情報遵守を徹底しているが、まれに個人情報の流失が見られる。	毎年個人情報についての研修等を行うことで、全職員が個人情報保護の重要性を認識し、個人データの適正な取扱いを行い、権利を侵害することがないようになる。
		④人権研修の強化			毎年研修を実施 全職員への周知が課題となっている。	人権研修を毎年強化、実施することで、現場では利用者の人権を守り、利用者本位の安心・安全なサービスの提供が行われる。
	(2) サービスの質の向上	①マニュアルの活用による業務標準化			チームワークによる支援の統一を行うことがサービスの質の向上に繋がるため、その基本としてのマニュアル整備は年々進んでいる。	マニュアル整備を継続して進めることにより、業務の標準化を図ることで、職員が変わっても支援の引継ぎが行われ、安定したサービスが提供される。
		②ICT等の活用による生産性の向上	◎	◎	IT化は進んでいるが、AIやロボットの活用等の検討が要る。	モデル事業所を位置づけ、本格的にICT化を進め、その効果を法人全体に広めていくことで業務の効率化や生産性の向上を図ることができる。

中長期計画の柱	項目	重点課題	個票の有無	現状の姿	あるべき姿	
2 利用者支援	(3) 安心安全なサービス・環境整備 危機管理機能の強化	①リスクマネジメント体制の確立		令和3年度にリスクマネジメントガイドラインを策定し、各事業所のマニュアルも改訂し、リスクマネジメント体制の確立を図っている。	継続実施の上、ガイドラインやマニュアルは毎年メンテナンスを行い、リスクマネジメント体制の更なる強化を図ることで、日常的なリスクを軽減していくことができる。	
		②リスクマネジメント（危機管理）		危機管理関係のマニュアルの整備について、事業所間での温度差がある。	リスクマネジメント（危機管理）ガイドライン等が整備されることで、リスクマネジメント体制が強化され、安心安全な事業所を確立させることができる。	
		③業務継続計画（BCP）の策定	○	BCPについては、作成ができていない。	自然災害・感染症の蔓延等の緊急事態に備え、利用者・職員の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくための事業継続計画（BCP）を、令和6年3月末までに策定する。策定した計画に基づき、毎年研修や訓練を実施し、緊急事態に備える体制を確立させる。	
		④サービス評価の検討		毎年度、CS調査、自己評価を実施しているが、マンネリ化も見られ内容の検討が必要になっている。	事業所の状況に応じたCS調査、自己評価を実施することで、法人全体の人権意識の向上を図り、利用者へより良いサービス提供を行っていくものとなる。	
3 人材育成	(1) 人材の採用・定着に向けた取り組み	①採用方針・計画の策定	○	人材の確保が困難な状況の中、また、求められている人材が明確でなく、計画的な採用が出来ていない。	少子化や福祉系大学・専門学校等への入学者の減少により、人材確保が困難なことが予想されるが、法人の理念を実現するために、法人が求めている、専門性の高い人材を継続的に採用され、採用後も定着、育成に向けた一貫したシームレスな支援体制を構築することにより、職員の支援スキル・専門性が向上し、福祉サービスの質の向上が常に図られている。	
		②内定後フォロー体制の強化	○	新卒の応募者、採用者とも増加しているが、一方で内定辞退者も増加している。		
		③OJT体制の充実	○	OJTの取り組みについては、事業所において、取り組み内容等に濃淡がある。		
		④メンター制度の確立	○	メンター制度試行2年であり、本実施に向けて、更なる課題整理、検証を行う必要がある。		
	(2) 人材の定着・育成・離職防止に向けた取り組み	①体系的な研修体制の確立	○	職員のキャリアや様々な研修ニーズに対応した体系的な研修体系が確立していない。	法人が求めている人材を育成するため、キャリアパスが明示され、中長期的な視点で体系的、重層的な人材育成計画が策定され、研修などが実施されることにより、職員の支援スキル・専門性が向上し、福祉サービスの質の向上が図られている。これらの取り組みを通じて、職員のエンゲージメントが向上し、職員が定着している。	
		②リーダー層の育成	○	恒常的に次世代リーダー層の育成する体制が確立出来ていない。		
4 地域貢献	(1) 社会貢献（地域貢献）	③離職防止対策の充実	○	毎年、一定数の離職者があり、組織的な対応が不十分である。	計画的な人事異動が行われ、各事業所職員の流動性を確保する中で、職員の年齢・職歴構成が均等になっている。	
		④職員構成の均等化		きた・みなみにおいて職員構成の偏りが見られる。		
	(2) 信頼と協力を得るためのPR	⑤こんごう福祉センターの職員確保	○	こんごう福祉センターでの職員確保が難しい。人口動態を見ても、大阪府南部の人口減少が見られていることもあり、法人としての何らかの手立てが必要となっている。		こんごう福祉センターの敷地活用を進め、多くの人が集まれる場所に活性化させることで、職員確保に繋げる。また、職員通勤送迎の仕組みや新規採用職員の住宅整備が行われる。
		(3) 障がい者雇用の推進	①地域連携・事業所資源の活用	◎		法人としての取組が不十分である。
②ボランティア・実習生の受入れ	●		コロナ禍が続き、実習生・ボランティアの受入れが進んでいない。	各事業所がホームページやSNS等を活用し情報発信を進めることで、地域に知られ身近な事業所となることで地域から信頼される事業所となる。		
		③情報発信の強化		各事業所情報発信を行っているが、更なる強化が必要である。		
		④障がい者雇用の促進	○	職員総数の増加や、障がいのある職員の退職等から年々雇用率が低下しており、加えて法定雇用率が上昇したことから、平成30年度以降、法定の障がい者雇用必要数が満たすことが出来ていない。	真に障がい者がやりがいを感じ、自立あるいは自己実現を図ることができる働く場をつくる。	