

社会福祉法人 塩谷福社会

令和6年度(2024年)度 事業計画

令和6年度 主題

① 経営状況(収支状況)の改善

- (1) 就労支援多機能型(マイウェイ・ワークメイト)について、就労継続B型事業に統一する。(マイウェイを就労移行から就労継続B型にする) 就労Bにすることで報酬単価が上がり増収が見込まれ、人員配置を削減することができる。
- (2) 小樽地方合同庁舎(港町)の食堂及び売店の運営を受託し、利用者の工賃アップにつなげる。開発局小樽支部食堂まんぷく亭とともに、高工賃(一人平均6万~10万)を維持し就労継続支援事業の柱とする。

② グループホームの定員規模を縮小、集約化を図る。

現在長橋、幸地区に点在する15件(定員55名)のグループホームを縮小し、不便なグループホームを整理し、効率的な運営ができるよう集約化を進める。集合住宅への移転については財政状況や物件の情報をしながら時期を決める。

③ 法人の財政基盤を安定させる。次世代を見据えた職員採用計画。

管理者異動・職員の定年退職に伴い、職員採用を行なう場面ではあるが、採用については今年度は据え置き、収支状況の改善を計る。各サービス事業所の利用率を向上させるため、医療機関や相談支援事業所等との連携を深め、新規利用者を受け入れられるようにする。サービスの質の向上に努め、利用しやすいサービス、利用者個人のニーズ・利益を追求するサービスを考える。

④ 令和7年度からの3か年計画を準備する。

法人運営の財政基盤(サービス事業所の収支)を整え、赤字のない経営方針を立てる。次世代を担う職員の採用計画を立てる。

総務部	
事務業務の効率化 次世代へ引き継げる事務業務 の整理・推進	<ul style="list-style-type: none"> ① 月々のスケジュール管理に、効率的で漏れがないよう、チェック機能を持たせ、かつマニュアル的機能も加える。 ② 銀行業務について、ネットバンキングを取り入れ、効率化を図る。
法令遵守	<p>前年度に引き続き、法人指導監査ガイドラインに基づいて、改善・修正等の必要性がある事項について検証し、対応すべき事柄を整理する。</p>
人材育成・登用	<ul style="list-style-type: none"> ① 若手職員、中間管理者の不足と育成 中間管理者の育成及び不足は解消されていない。今後の事業の展開・継承を意識し計画的な採用活動計画に取り組む。 ② 研修要綱を定め研修委員会を構成して研修計画を作成する。職員の質の向上、虐待防止等の必要な研修を行う。 ③ 職員考査委員会を試行し職員の適正な評価と、キャリアアップの仕組みを作る。
計画的な施設整備・修繕の計画と資金形成	<p>この2年来の赤字運営により、人件費積立金の取崩しなど財政状況は悪化している。事業部と共に、立て直し策の早期検討と実施を行なう。</p>
植樹林の再生	<p>高速道路開発によって伐採され荒廃した法人敷地裏山について、植樹等を行い、再生を図る。長期的な取組となる。計画を作成し塩谷地区全体の公園化・緑化整備に努める。</p>

事業部 障害福祉サービス課	
せせらぎ（宿泊型生活訓練）	
利用率を維持する 個別プログラムの向上を 計る	卒寮を補うためのアピール活動を行い、利用率の維持に務める。 個々人のニーズに合わせた処遇方針により個別化された支援プログラムの向上を図る。
目標利用率	85%以上（平均12人以上） R5実績85%
せせらぎ（日中生活訓練）	
本人のストレングスを生 かした支援プログラムづく りを行なう	自立評価支障指標（SIM）を導入し、より効果的な支援プログラムの展開を計る。本人のストレングスを生かした支援プログラムをつくる。
目標利用率	100%維持（平均10人） R5実績100%
青葉（就労継続B）	
参加型就労継続支援の実施 高齢期利用者への支援充実 を計る	働くメンバーへの負担を考えながら、体力の維持や工賃を生むための作業をつくる。（園芸・食堂・はちみつ） メンバー主体の喫茶運営を行い、メンバーの潜在的な力を引き出す。
目標利用率 目標工賃	90%以上（平均9人以上） R5実績76% R5は設定しない R5実績8,757円
グループホーム幸ほか（共同生活援助）	
新たな人員配置基準への 対応と物件・支援体制の効率 化をはかる	令和6年度は、人員配置基準や報酬の大きな改訂がなされる。このことを考慮しつつ、点在するグループホームを空き室の解約、利用の調整、定員の変更を行い、効率化・集約化を進める。 つぐつとの配食の条件の変更など、職員の配置体制や役割分担についても再考していく。
目標利用率	85%以上（平均47人以上） R5実績67%

マイウェイ（就労移行）→事業終了	
ワークメイトとの統合により増収を図る。 就労を目指す就労 B のチームを構成する。	就労移行支援事業から就労継続 B 型事業へ移行し、経営の効率化・収支改善を図る。 一般就労を目指すチームを就労 B 型の中につくり新たな展開を図る。
プログラムの充実	就労支援プログラムを小樽地方合同庁舎売店の経営を中心とし、利用者の潜在能力を発揮できるよう支援する。
目標利用率 就職者目標	75% （1日平均4、5人） R5 実績 38% 就職 1名 R5 実績 0名
ワークメイト（就労継続 B）←マイウェイ統合	
マイウェイの統合	マイウェイと統合し、定員を14名から20名に拡充する。現段階で報酬単価の高い就労 B に統合することで収支状況の改善と職員配置の効率化を図る。
小樽地方合同庁舎の昼食提供業務を受託する 工賃の向上を図る	新たに小樽地方合同庁舎の昼食提供業務を受託し、開発局小樽支部のまんぷく亭と合わせて食堂運営を行う。利用者が個人の力を発揮し高い工賃を得ることで生活の質を高めることに寄与する。長橋地区のつぐつとを開発局まんぷく食堂に移転、小樽地方合同庁舎（港町）の食堂・売店等の運営を行なう。
デイ活動の維持	高齢期または生活支援が必要な利用者のためにデイ活動を展開、生活の充実、体調の維持を図る活動を行う。
目標利用率 目標工賃	100%（1日平均20人） R5 実績 98% 食堂運営 月平均9万円以上 R5 実績 102,374円

相談支援事業所やすらぎ

計画相談数の維持管理 利用者への適切な支援	計画相談支援の業務量の維持管理をおこなう。サービス提供機関との調整役として適切なサービスが受けられるようにする。
地域生活者への福祉サービス提供の支援、他機関連携	地域で生活する障がい者に対し、必要な支援を検討し他機関と連携の元、多様なニーズに応えられるようにする。
小樽市障がい者支援協議会（福祉行政）への参画	小樽市障がい者支援協議会と地域生活サポート部会に所属し福祉行政に参画する。
計画相談支援	担当は相談員1人あたり6か月平均39人以下とする

地域活動支援センターやすらぎ

地域交流と相談の場の設置	現在、稲穂と長橋にある活動支援センターの機能を活かし、地域に住む障がい者のための交流と相談の場所として活動する。相談は予約で受けるほか、訪問により必要な援助を行う。
ひきこもり等潜在的なニーズへの支援	福祉サービスにつながないひきこもり状態の方やその家族に対する相談、支援を福祉総合相談室たるさぼと連携して行う。月1回の家族相談会を行う。
地域生活者への生活支援	緊急・困難なケースへの専門的な対応を行う。
定員規模	1日平均20名程度