



令和2年度 土佐厚生会事業計画

土佐厚生会	1
障害者支援施設こくふ	8
障害者支援施設あき	9
障害者支援施設とさ	10
特別養護老人ホーム八流荘	11
デイサービスセンターやながれ	12
ホームヘルプステーションやながれ	13
小規模多機能型居宅介護事業所南風	14
在宅介護支援センターやながれ	15
就労継続支援B型事業所ウィール社	16
就労継続支援B型事業所カトレア	17
就労継続支援B型ワークセンターファースト	18
障害者福祉ホームコーポラスこくふ	19
相談支援センターアルペジオ	20

土佐厚生会

理事長 藤田久雄

2018年12月、障害者支援施設「あき」の新築移転予定地である安芸市所有の原野約5,000㎡に及ぶ安芸市桜ヶ丘西浜の土地の売買契約が完了した。各準備期間を経て令和2年度末、障害者支援施設「あき」は「ステージ桜ヶ丘」に名称を変更し、介護保険事業の小規模多機能型居宅介護事業所「南風」を併設させた複合施設として新たに生まれ変わる。「あき」新築移転事業は大詰めを迎え、令和元年度末に造成工事が終了したことから、2年度は建築確認を経て工事着工、完了検査の後、移転入居へと年度内の事業完了を目指す。安芸市桜ヶ丘西浜は、土佐くろしお鉄道の球場前駅からアクセスしやすいことにくわえ、安芸ドームも隣接していることから、利用者の余暇活動等への貢献が期待でき、同時に、ステークホルダーにとっても交通の利便性向上がはかれる。また、安芸市所有の原野を購入、周辺整備も進めたことで、安芸市財政の健全化にも貢献するなど社会福祉法人の地域貢献として役割を担っている。

加えて、介護保険事業の小規模多機能型居宅介護事業所「南風」は、安芸市の津波浸水区域内に設置されており、安芸市及び地域関係者とのヒアリングにおいても、地域密着型という事業性から、現所在地から近隣且つ高台への事業所移転を期待されていた。障害者支援施設「ステージ桜ヶ丘」に小規模多機能型居宅介護事業所「南風」を併設させることで、障害者事業と高齢者の地域密着型サービスの複合施設の事業として新たな展開を模索し、それぞれの利用者は勿論のこと、各関係者間の交流を深めるなど安全で安心できる、より地域に根差した活動が期待される。障害者支援施設「あき」の移転後は跡地における特別養護老人ホーム「八流荘」の新築工事の検討に入る。建設準備室を設置し、まずは高知県との具体的協議をすすめ、設計士とのスケジュール調整をはかる。赤野周辺地域への説明会を再開し可能であれば土地の一部買収と「あき」の解体工事、造成工事等への調査等を具体化させる。

土佐厚生会のブランディングによる他法人との差別化においては障害者支援施設「とさ」と就労継続支援B型事業所「カトレア」をモデルとした舞台公演「ヒトハミナ、ヒトナミノ」を、昨年下半年北沢駅前劇場で成功させた。今年の1月には、この舞台演出に対して、松本祐子氏が第五十四回紀伊國屋演劇賞で個人賞を受賞。さらには2月、第27回読売演劇大賞において、最優秀演出家賞に輝いた。この審査評で西堂行人氏は松本氏に対して、目瞠（みは）る1年、「障がいと性」難作も敢行。障がい者の性的葛藤と介護する者たちとの心の交流を描いた同作は、深刻になりがちな内容を、時にはユーモアを交えつつ辛辣な人間批評まで踏み込んだ。演出は丁寧できめ細かい人物造形に成功した。こんなあやういテーマで地味な作品はなかなか商業的に成立しにくい。・・・松本は数多くの問題作を手がけ、リーダー的な存在になりつつある。とまで言わしめた。本公演の総合プロデューサー小野智敬氏より、福祉関連企画での映画化の打診があり当法人とのさらなるタッグを依頼されている。土佐厚生会のブランディング戦略としてどう位置付けるのか早急に検討したい。

土佐厚生会は本年の7月7日をもって法人創設40周年を迎え、記念式典等を含めた事業が来年度に向けて予定されているが、新型コロナウイルスの感染拡大が続くなか、令和2年度は慎重を期して対応したい。特に特別養護老人ホーム「八流荘」においては重症化のリスクが高い高齢者施設であることから、日々対応に苦慮しており、外部からのウイルス侵入を防ぐべく、ステークホルダーの立ち入りを制限している。各事業所の管理者は、全スタッフの日々のストレス回避の対策をと

るなど、健康管理の徹底に努める必要がある。短時間勤務を担っている一人ひとりのスタッフ、時間外勤務を余儀なくされている一人ひとりのスタッフ、土佐厚生会で働いているすべてのスタッフに各管理者は積極的に寄り添いながら、本事業計画を通して法人の理念、使命を全スタッフで共有し、その実現に向けた活動を展開していくことを旨とする。

1 基本方針

(1) 経営理念の再認識と浸透活動

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」の精神を遵守し、人権の尊重とプライバシーの保護に努めるとともに、福祉サービスを必要とする利用者様が、地域社会の一員として、社会・経済・文化活動等に参加をし、有する能力に応じた日常生活を営むための適切な支援を行い、安全で安心できる良質なサービスを継続的かつ安定的に提供できるよう、活気のある経営を進める。

(2) 労働環境の適正化と組織の安定化 ～ 効果的な広報戦略

社会福祉法人制度については、税制上の優遇措置にふさわしい地域貢献や運営の透明化等についての具体策が義務付けられていることから、社会福祉法人を巡る昨今の情勢を理解し、公益性に相応しい体制の整備、健全な組織運営を維持するためのガバナンス強化、透明性を高めた積極的な情報公開を進めるなど、効果的かつ公益的な組織運営を展開する。

(3) 良好なコミュニケーションづくりとリーダー人財のレベルアップ

社会福祉法人が広く国民からの信頼を得るためには、関係諸機関及び地域住民との更なる連携を図り、施設の専門的知識や機能を可能なかぎり社会に還元する必要がある。制度の谷間で顕在化された地域の課題に挑戦し、サービスと組織全体の改善を行うなど、常に改善に取り組む組織文化の構築を進めながら、地域関係者との信頼の積み上げを図る。

(4) 適切な研修体系 ～ スタッフの能力発揮と成長機会の提供

社会福祉施設は、利用者様の立場に立った良質かつ適切な福祉サービスを提供するため、常にサービス内容の見直しを図り、不適切な支援の防止に努めなくてはならない。利用者様の安全と労働災害の防止、労働生産性の向上（※ 提供するサービス内容の簡素化や質の低下を除く）など、役職員の活動方向と判断基準の一体化を進める。キャリアプランの明確化を図り、関係者一人ひとりが共有された組織の中で、発想の転換と創意工夫を重ね、英知を結集できる組織づくりを推進し、働きがいのもてるより良い職場風土の醸成を図る。

(5) 学校・養成校への周知と関係づくり ～ 克己復礼

管理者は、絶えず変化していく社会情勢のなかで、必要な知識と技術の習得など、継続的な学びは勿論のこと、常に改善を進めていく土壌を築く実行力が必要となる。有する専門性とリーダーシップを発揮しながら、積極的に福祉人財やボランティアの育成に努めるとともに、関係諸機関との連携を図り、地域を支える主たる役割を担うなど、常に実践を重ねながら自身の人間力向上を図る。

2 目標

令和2年度の事業計画に掲げる、「取り組むべき課題」に沿って法人の改善を行うため、事業計画及び具体的な取り組みに掲げる内容を実践いたします。

3 事業計画及び具体的な取り組み

(1) 施設機能の強化に取り組む

ア 指導管理の推進

- (ア) 会是に沿った支援が出来るよう経営理念の徹底
- (イ) 法人の中長期計画書が作成されていないため、全施設事業所で中長期事業計画書を作成
- (ウ) 各施設の事業の進捗状況等の報告を受け、その状況を把握し指導、監督
- (エ) 業務執行理事の育成強化
- (オ) 施設長の育成強化

(2) 利用者サービスの向上に取り組む

ア 職員の育成強化

- (ア) 法人が目指す職員像に基づく人材育成が出来るよう研修体制の構築
- (イ) 部署長としてリーダーシップが取れるリーダー育成の強化

イ 良質のサービスの推進

- (ア) 虐待や事故防止に対する意識の徹底をするためリスクマネジメントの推進
- (イ) 接遇マニュアルに基づく支援をするため、接遇マニュアルの徹底

(3) 職員の確保

ア 人材マネジメントシステムの構築

- (ア) 人手不足を解消するため職員採用計画の確立

イ 職員満足度の向上・帰属意識の醸成

- (ア) 意識調査の実施
- (イ) キャリアパスの徹底

(4) 本部事業

ア (仮称)障害者支援施設ステージ桜ヶ丘・小規模多機能型居宅介護事業所南風新築工事

- (ア) 工事の進捗状況確認

イ 法人創設40周年記念事業の実施

- (ア) 事業内容の検討

ウ 施設整備事業の実施

- (ア) 八流荘建て替え

4 令和2年度 土佐厚生会研修計画

(1) 令和2年度 土佐厚生会の研修の方針

土佐厚生会の研修方針は以下の3つを柱とする。福祉・介護人財として必要な3つの能力

「考え方・価値観・態度」「知識・情報」「技術・技能」のうち法人研修は「考え方・価値観・態度」に焦点を当てる。また、日々の問題解決場面で必要な実務的、実践的な「知識・情報」「技術・技能」については、職場内研修を中心に行う。

- ア 専門力と人間力を高める
- イ 働きがい（仕事の価値、上司への信頼、周囲との連帯感）を高める
- ウ よい職場にするための風土や空気作り

(2) 令和2年度 土佐厚生会の研修の重点テーマ

令和2年度の研修の重点テーマは、「チーム内の関係性を作る」と「専門力と実践力を高める」とする。この重点テーマに沿って研修を進めることで、若手職員、中堅職員、ベテラン職員は以下の考え方や価値観、態度を醸成させる。

- ア 若手職員は「前向きに捉える」
- イ 中堅職員は「自分で考え行動する」
- ウ ベテラン職員は「自分の役割を自覚して主体的に行動する」

(3) 令和2年度の具体的法人研修計画

ア 新規採用職員研修

研修名	主な対象	時期（予定）
法人基礎研修	新規採用職員 (新卒・中途)	(ア) 法人基礎研修 4月 (イ) 介護技術研修 4月 (ウ) 現場研修 4月

イ 理事長研修

Foster Day（互いに培う日）と称して、理事長が人財育成研修会、意見交換会を開催する。Foster Dayは以下の3つを柱とし、働きやすく、働きがいのある土佐厚生会を作っていくことを目的とする。

- (ア) 土佐厚生会が問われていること（経営理念・経営の質・社会への発信）
- (イ) 土佐厚生会の一員として学んでほしいこと
- (ウ) 土佐厚生会の一員として学びたいこと

対象	回数	時期（予定）
全職員	各自1回受講	4月～3月

ウ 階層別研修

(ア) 階層別研修① [主催：高知県福祉人材センター]

研修名	主な対象	時期（予定）
新任職員研修 ステップ1	福祉職場経験1年未満	5/26(火)又は6/5(金)
新任職員研修 ステップ2	福祉職場経験1年未満	9月～10月頃
新任職員研修 ステップ3	福祉職場経験1年未満	3月頃

(イ) 階層別研修② [主催：高知県福祉人材センター]

研修名	主な対象	時期（予定）
先輩職員研修	2年以上～3年未満	7/31(金)
中堅職員ファーストステップ研修	3年以上で役職にない職員	6/4(木)又は10/8(木)
中堅職員ステップアップ研修	5年以上で役職にない職員	7/9(木)又は11/5(木)
指導職員研修	主任・係長等	10/21(水)及び10/22(木)

(ウ) 階層別研修③ [主催：高知県経営品質協議会]

研修名	対象	時期（予定）
KQN 新規職員人材化セミナー	30歳未満 新卒・中途	6月～1月まで全6回（9:30～12:30） 3月に統括セミナー1回（13:00～17:00）
KQN 現場力強化セミナー	30歳以上 一般職～係長級	8月～1月まで全6回（13:00～17:00） 3月に統括セミナー1回（13:00～17:00）

(エ) 階層別研修④

研修名	対象	内容・時期（予定）
ワークショップ 型学習会	<input type="checkbox"/> 1～3等級 <input type="checkbox"/> 年6回/1回5～7人 <input type="checkbox"/> 対象者約70名	時 間：2時間30分 時間帯案：①9:00～11:30 ②13:30～16:00 場 所：こくふ 時 期：4～5等級は上期・下期に各1回 講 師：未定 ※外部の方を予定 進め方：参加者同士、参加者と進行役が 意見交換をしながら考え学び合う
	<input type="checkbox"/> 4等級 <input type="checkbox"/> 1人当たり年2回 <input type="checkbox"/> 対象者21名	
	<input type="checkbox"/> 5等級 <input type="checkbox"/> 1人当たり年2回 <input type="checkbox"/> 対象者10名	

(オ) 階層別研修⑤

研修名	対象	内容・時期（予定）
人事考課者研修	役職者等	9月又は10月、2月又は3月に年2回
新人事考課の勉強会	役職者等	参加者：半期に1回/6～7人 時 間：1時間半程度 場 所：各ゾーン 目 的：考課項目の理解

エ 専門職会

名称	対象・目的・時期等
相談職会	<input type="checkbox"/> 参加者：相談業務や相談支援事業（特定、ケアマネ含む。）に従事する職員又は社会福祉士、精神保健福祉士、社会福祉主事の資格保有者 <input type="checkbox"/> 時 間：2 時間 30 分 <input type="checkbox"/> 回 数：半期に 1 回 <input type="checkbox"/> 場 所：こくふ <input type="checkbox"/> 目 的：専門力と人間力の向上

名称	対象・趣旨・時期等
就労支援事業部会	<input type="checkbox"/> 参加者：対象事業所及び対象業務に従事する職員 <input type="checkbox"/> 目 的：専門力の向上、課題解決に向けた取り組み <input type="checkbox"/> 時 期：就労支援部会/年 4 回 栄養士会・PT 会/毎月 サビ管会・看護職会/半期に 1 回
栄養士会	
P T 会	
サビ管会	
看護職会	

オ 職場内研修

研修名	内容
実践力アップ事例検討会	(1) 事例検討会の目的 ① 職員相互の問題解決能力や実践力を醸成する ② 利用者へのより良い支援を行う (2) 事例検討会の目標 事例検討を通じて考える力や想像力を養い、他者の支援に事例を展開していけるようにする (3) 実践力アップ事例検討会の特徴 ① 利用者の理解を深め、次の具体的な支援に活かすための事例検討会とする ② 事例検討の目的を達成するプロセスにおいて、人材育成や支援技術の向上、組織内の対話を促進する ③ 年 1 回の事例発表を通じて、プレゼン能力や説明能力を高める (4) 事例発表について ① 年 1 回事例発表を行う ② 事例発表会は、発表 15 分、質疑応答 5 分とする
ノーリフト研修	職員の腰痛予防やケアの質の向上を目的にノーリフトを各ゾーンで積極的に推進する。ノーリフト推進委員が中核となり各ゾーンで研修や育成を行う。

研修名	内容
-----	----

虐待防止研修	各ゾーンの虐待防止委員会が、虐待防止テーマに沿って研修を企画。虐待防止委員会メンバーを中心に所属ゾーンで実施する。
--------	---

カ SDS支援（自己啓発援助制度）

名称	内容・時期等
資格取得の奨励	(ア) 介護福祉士等の資格試験日を職務免除とする (イ) 対象の資格取得者には資格手当を支給する (ウ) 資格取得や通信教育等に関する情報提供

障害者支援施設こくふ

1 基本方針

土佐厚生会の存在意義と共通の価値観とする会是「愛情」・「奉仕」・「連帯」をスタッフ一人ひとりが改めて認識し、40年の歴史ある土佐厚生会の組織の一員として、また、障害者支援施設こくふに課せられた役割と使命を果たしていきます。

2 目標

「思いやる気持ちでつなぐこころの和」をスローガンとし、全てのスタッフが対人援助者としての自覚を持ち、利用者様、家族様、スタッフ等あらゆる人々の気持ちを尊重し「選ばれる施設づくり」を考え、その実践を行っていきます。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 利用者様の確保に努め、施設経営の安定を図ります。
 - ア 新たに施設が見える広報ツール(パンフレットやチラシ等)を作成し、積極的な営業活動を行い、利用者確保に努めます。(入所利用者定員 80 名・稼働率 93%)
 - イ 短期入所の稼働率を向上させるため、障害児、緊急ショートや体験ショートの受入れを積極的に行います。
 - ウ 日中活動プログラムを充実します。(短期入所者に日中活動への参加を呼びかけます)
- (2) 明るく働きやすい職場環境づくりをすることで支援力を高め、スタッフの確保を行います。
 - ア 提供する支援に意味を見出し、利用者支援に臨みます。
 - イ スタッフ間では有効的なコミュニケーションを図り、チームアプローチで支援を行っていきます。先輩スタッフは後輩スタッフへの指導方法を考え、指導力を高めていきます。
 - ウ 自施設に必要なモノ、自分が得るべきモノを各スタッフが自覚し、創造力を結集してチームワークを向上していきます。
 - エ スタッフが母校に出向き、活動報告等を行うことで後輩を勧誘、また、就職フェアや転職イベント等に積極的に参加し、スタッフ確保に努めます。
- (3) 利用者満足、職員満足の向上に努めます。
 - ア 積極的に業務改善を図り、各委員会活動では利用者様の特性やニーズから適切な支援を検討するなど、施設におけるノーマライゼーションの実現を考えます。
 - イ 時代や社会、季節に応じた楽しみや体験の機会を提供することで、利用者様は満足を得られ、スタッフは支援の楽しみや達成感が得られる機会をつくります。
 - ウ 地域住民やボランティアとの交流、地域貢献を行うなど地域に開かれた施設づくりを行います。

障害者支援施設あき

1 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」・「奉仕」・「連帯」の精神を遵守し、利用者様が施設で安心、安全に過ごしていただけるようサービスの質の向上に努めるとともに、地域の方に親しまれ、必要とされる施設づくりを目指して参ります。

2 目標

「ゆるぎない施設づくり、ゆるぎない関係づくり」をスローガンとして、(1) 経営の必須条件である収入確保、人財確保を最重点項目として取組み、施設を継続していきます。(2) 「組織の運営管理」について改善を図り、施設として成長します。(3) 「ステージ桜ヶ丘」での円滑な事業開始に向けて万全の体制を整えます。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 施設の継続：施設の継続には収益の増加が必須であり、またこれから建替えに伴う借入金の返済もあるため、今まで以上の収益の増加が必要です。収入のアップを図り、人件費率を全国平均の65%に近づけ、収益3000万円プラスを目標とします。
 - ア 人財確保、定着に努めてスタッフの人員体制を整え、利用者在籍数50名、稼働率95%以上を目指します。
 - イ 人財確保、定着に努めて手厚い支援を実施し、人員配置加算(1.7:1)取得の継続、夜勤加算取得(2人夜勤から3人夜勤へ体制変更)を目指します。
 - ウ 利用者様の変化を見逃さず、認定調査時に正確な情報を提供することで、支援に対する適正な対価を得られるようにします。また必要に応じて、速やかな再認定調査を受けるようにします。
- (2) 施設の成長：「組織の運営管理」について改善を図り、施設として成長できる仕組みをつくれます。
 - ア 法人の理念、基本方針、諸規定、利用者契約書関係、施設の事業計画、課題等について、スタッフの理解、周知を目的とした会議、ミーティングを実施します。
 - イ 発生した事故、インシデント、ヒヤリハットについて対策検討、対策実施、実施状況の確認、確認結果による見直しと改善(PDCAサイクル)を行い、リスク管理を徹底します。
 - ウ 業務マニュアル、手順書の作成、見直しを行い、福祉人財の育成に活用します。
 - エ ノーリフティングケアを推進し、スタッフの腰痛予防、利用者様への安心、安全な介助を実現します。
- (3) ステージ桜ヶ丘へ：令和2年度中の建物完成、引越しに向けて、全スタッフが役割を持ち、万全の体制を整えます。
 - ア スタッフ同士、また設計士と施設で、密にコミュニケーションをとり、新施設について認識の統一を図りながら準備を行っていきます。
 - イ 利用者様ご家族、地域、関係機関への伝達、周知、各種変更手続きを行います。

障害者支援施設とさ

1 基本方針

関係法令を遵守し、法人の基本理念たる愛情・奉仕・連帯に基づき、地域への貢献を念頭において事業計画の達成を目指します。また、利用者様の人権の尊重、自己決定、自己選択及び自立に向けた支援に努め、利用者様が安心安全な生活と社会参加ができる支援を目指します。

2 目標

「次世代を担うスタッフの育成」を施設のスローガンとして、ますます進行する少子高齢化による人財不足やICT化に対応できるスタッフの育成を図ります。また、外国人技能実習生の受入れ等により、人員不足によるサービスの低下やスタッフ一人あたりの業務量の軽減を図ります。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 人財確保のため、次世代を担うスタッフの育成や求人対象の整備を行い、スタッフ定着率95%を目指します。
 - ア 次世代を担うスタッフの育成により、組織人としての自覚を促します。
 - イ 外国人技能実習生の受入れ環境の整備等により、人員不足を補います。
 - ウ 宿泊室の整備等により、実習生を増やし採用につなげます。

- (2) サービスの質の向上のため、安心安全な生活環境の提供に努め、施設入所支援サービス稼働率98%、生活介護サービス稼働率93%（入所96%・通所80%）、短期入所サービス稼働率90%を目指します。
 - ア ノーリフトの浸透等により、統一した支援の提供に努めます。
 - イ 体調不良の早期発見等により、安心な生活の提供に努めます。
 - ウ 施設内事例検討の実施により、適切な支援の提供に努めます。

- (3) 事業継続のため、新規利用者の受入れや費用対効果とリスク対策を意識した設備機器や備品の整備を行い、事業活動資金収支差額10%を目指します。
 - ア 新規利用者の受入れ等により、安定した収入の確保を図ります。
 - イ 補助制度の活用、保守・耐用年数を踏まえた設備の購入等、コスト意識を高めます。
 - ウ 災害対策の充実により、災害時の負担の軽減を図ります。

特別養護老人ホーム八流荘

1 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」・「奉仕」・「連帯」の精神を遵守し、人権の尊重とプライバシーの保護に努めるとともに、人としての尊厳を重んじ、一人ひとりに思いやりと気づかいのできる適切な支援を心がけます。そして、在宅での生活が困難な利用者様が安全で安心できる日常生活を営むことができるよう、各部署のスタッフが連携をとりながら、チームケアにあたることを基本方針とします。

2 スローガン

福祉の仕事とは、相手に関心を持ち、相手の立場に立って考えることから始まります。このことを他者意識といいます。相手の立場に立つということは、相手の真意をくみ取ることであり、ひいては支援者自身の学びと気づきに至ります。

「克己力を以て調和をはかり、傾聴力を以て支援にあたる。」～ 八流荘 スローガン

(私情に打ち勝ち、互いの和合につとめるとともに、他者の言葉を耳で聞くのではなく、心で受けとめる)

3 新たなる組織体制の構築について

(1) 利用者への姿勢

- ア 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供
- イ 利用者様の権利を尊重した支援の展開

(2) スタッフへの姿勢

- ア 福祉人財の育成強化
- イ 働きがいのある職場づくり
- ウ スタッフの確保

(3) 組織への姿勢

- ア サービス及び組織の改善を継続
- イ 新たなる課題への挑戦

※ スタッフの人財育成においては、その重要性を理解しながらも具体的な取り組みが非常に難しい分野であります。人財を確保し、配置人数を増やし、育てようとしても短時間でできるものではありません。施設の管理者には、各部署のスタッフを時間をかけながら教育し、一人ひとりを導いてゆくという責務があります。実際に現場で働いているスタッフの意見を聴きながら、職場環境を十分に理解し、その折々の場面で職場風土を高めるべく適切に誘導していくのが施設管理者を筆頭とした各部署のリーダーにおける重要な役割であります。

デイサービスセンターやながれ

1 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者の方々に対して、個人の尊厳を旨とし、利用者様の希望、置かれている環境、年齢及び心身の状況等に
応じたサービスを提供することにより、住み慣れた地域で自立した生活ができ、社会、経済、文
化、その他あらゆる分野での活動等にも参加できるよう支援を行います。

2 目標

「改善と挑戦」を年間スローガンとして、既存のサービス内容を見直し、新たなサービスの提
供に向けて果敢に挑戦します。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 経営基盤の安定を図り、スタッフの満足度を高める職場づくりを行います。
 - ア 新規利用者様獲得のため、ケアマネージャーに対して具体的な広報活動を行います。
 - イ 平均稼働率 65%/月、平均利用延人数 350 名/月を目標数値とします。
 - ウ 働きやすい職場環境の構築に努めます。
- (2) 利用者様が自己選択と自己決定ができ、その人らしく安全で安心して、楽しく生き活きと
自立生活が送れるように環境を整えます。
 - ア 利用者様のできることを増やし、自立支援を目的として自己選択・自己決定型活動プ
ログラムを検討、実施します。
 - イ 利用者様にそれぞれの役割を持っていただき、意欲を高める目的としてスタンプラリ
ーを実施します。
 - ウ 残存する身体機能を活用して、生活機能の維持向上を目的とした個別機能訓練を実施
します。
- (3) 業務スキルの向上と安心感のあるサービスの提供に努めます。
 - ア 年間研修計画に基づく各種研修を実施します。
 - イ 業務の見直しと業務の標準化の実施に向けて検討します。

ホームヘルプステーションやながれ

1 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者の方々に対して、個人の尊厳を旨とし、利用者様の希望、置かれている環境、年齢及び心身の状況等に
応じたサービスを提供することにより、住み慣れた地域で自立した生活ができ、社会、経済、文化、その他あらゆる分野での活動等にも参加できるよう支援を行います。

2 目標

「小さな気遣い 大きな信頼」を年間スローガンとして、利用者様や家族様、スタッフ同士の信頼関係の構築に努めます。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 経営基盤の安定を図り、スタッフの満足度を高める職場づくりを行います。
 - ア 平均稼働率 90%/月、平均利用延人数 385 名/月を目標数値とします。
 - イ 登録ヘルパー1名の雇用に向け努力し、働きやすい職場環境の構築に努めます。

- (2) 利用者様の意向を尊重し、その人らしく安全で安心して生き活きと自立生活が送れるよう支援に努めます。
 - ア 積極的に傾聴、共感的態度で接することにより信頼関係の構築に努めます。
 - イ カンファレンスを通じて業務上の問題課題に対する取組みを行います。
 - ウ 利用者様ができることは利用者様ができるように支援し、また、一緒に行くことで自立心の向上を図ります。

- (3) 業務スキルの向上と安心感のあるサービスの提供に努めます。
 - ア 年間研修計画に基づく各種研修を実施します。
 - イ サービス提供責任者を中心に、業務マニュアルの見直しと業務の標準化の実施に向けて検討します。

小規模多機能型居宅介護事業所 南風

1 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者に対して、個人の尊厳や希望、置かれている環境、年齢及び心身の状況等に応じた多様な福祉サービスを提供することにより、住み慣れた地域で自立した日常生活をすると共に、社会、経済、文化、その他のあらゆる分野での活動等に参加できるよう支援を行います。

2 目標

「その人がその人らしく笑顔で過ごせる安心した居場所づくり」を目標に、家族様や地域とのつながりを大切にしながら、住み慣れた土地で安心して暮らしていけるように努めます。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 地域との連携、地域にある資源を把握し、利用者様のこれまでの生活スタイルを維持、継続できるように努めます。
 - ア 地域にある資源を把握し活用することで、利用者様の生活スタイルを維持、継続できるよう支援します。
 - イ 利用者様の住む地域の民生委員との関わりが持て、地域と事業所双方で利用者様を支える体制を整えます。
 - ウ 高知ケアラインの活用にて、関係機関と情報共有します。
- (2) スタッフ皆で、お互いを高めあっていくことができる職場環境を目指します。
 - ア スタッフ皆でコミュニケーションを円滑に取り、チームケアの向上を図ります。
 - イ 目標を定め共有できるよう、チームリーダーを中心に取組みます。
 - ウ 職員面接（人事考課面接、身上調書面接、適宜）によりエンゲージメント向上を目指します。
- (3) アセスメント、個別プランの視点をスタッフ間で共有し、安心安全な生活の提供をします。
 - ア 勉強会（定期）、カンファレンス（適宜）実施します。
 - イ 利用者様の目標（ゴール）、当面の目標（～したい）を明確にしたケアプランの作成、サービスを提供します。
- (4) 登録定員 23 人を目標（稼働率 92%）とし、経営の安定化を図ります。
 - ア 病院、包括、居宅介護支援事業所等への広報活動（南風新聞発行、関係機関訪問）を計画的に行います。
 - イ 取得可能な加算報酬の算定ができるように、職員体制を整えます。
 - ウ 通所、訪問、泊まりの柔軟な受入れを提案し、サービス利用強化を図ります。
 - エ 業務改善提案を推進します（スタッフ全員が 1 件/月以上）。

4 事業所新築移転について

スタッフの希望や、専門機関のアドバイスを取入れ、働きやすい職場環境を目指します。関係機関と連携し、移転に向けての準備を行います。

在宅介護支援センターやながれ

1 基本方針

会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を基本理念とし、福祉サービスを利用される高齢者の方々に対して、個人の尊厳を旨とし、利用者様の希望、置かれている環境、年齢及び心身の状況等に
応じたサービスを提供することにより、これらの人々が住み慣れた地域で社会の一員として自立
した日常生活をするとともに社会、経済、文化、その他あらゆる分野での活動等に参加できるよ
う支援を行うものとします。

2 目標

マネジメント技術の向上を図り、法人内事業所との協働により利用者様や家族様、地域から信
頼される事業所運営を目指します。また、医療機関、行政機関等の関係機関との情報を密にする
ことで、地域の高齢者の安心した暮らしを支援します。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 介護保険制度や社会資源を活用して、高齢者が地域で生きがいを持ちながら、自分らしい
生活を継続していけるよう支援を行います。
 - ア 公民館活動や地域行事等への参加により地域の高齢者ニーズを把握し、その解決に向
けて適切な社会資源を提供していきます。
 - イ 介護保険制度の狭間にいる高齢者を地域と協力して支えていきます。

- (2) 地域住民や医療、行政、その他関係機関と連携して高齢者の生活を支援していきます。
 - ア 福祉、法令関係ほか各分野の研修会に参加し、介護支援専門員としてのマネジメント
のスキルアップを図っていきます。
 - イ 重度化した高齢者や医療依存度の高い高齢者の急増を見据え、高齢者が地域で暮らし
続けるための医療介護の一体化したサービスが提供できるよう高知家@ライン等の IT
機器の活用により、関係機関の連携を進めていきます。

就労継続支援 B 型事業所 ウィール社

1 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を遵守し、個人の尊厳を重んじ、一人ひとりのニーズや思いをくみ取り、利用者様に寄り添った支援の提供を行います。

2 目標

こくふゾーンのスローガンである「思いやる気持ちでつなぐこころの和」を胸に刻み、利用者様、家族様とスタッフ間で信頼関係を構築できるように努めます。また、障害のある方が地域で自立した生活や一般就労が困難な方の働く場の提供と日中の居場所づくりなど、利用者様一人ひとりにとって当たり前な生活と就労の支援を行います。

3 事業計画及び具体的な取組み

(1) 利用者様に寄り添った支援を提供します。

- ア 利用者様のニーズや課題、目標、支援方法等を全スタッフが理解し、個別支援計画に沿った支援を実施します。
- イ 利用者様の自治会や家庭生活での役割等を把握し、役割遂行のためのアドバイスや支援を行います。
- ウ 利用者満足度を高めるために、積極的に研修参加、資格取得に努め、スタッフの資質向上を図ります。

(2) 利用者様の確保を進め、経営の安定化を図ります。

- ア 利用契約者 25 名、1 日平均 23 名の通所を確保し、稼働率 115%を目標とします。
- イ 特別支援学校の体験実習を積極的に受入れ、学校との連携を深め、新規利用者確保につなげていきます。

(3) 就労支援事業の売上目標を 24,840,000 円とし、収益率の向上を図り、利用者様の工賃向上に努めます。目標工賃は 23,000 円とします。

- ア 印刷部門の売上目標は、16,200,000 円とし、ミスやムラを無くし利益率向上に努めます。
- イ 精米部門の売上目標は、6,000,000 円とし、各取引先との関係に努めます。
- ウ 軽作業部門の売上目標は、2,400,000 円とし、利用者様の働きやすい環境やマニュアルの整備を行い、目標達成に向けチャレンジします。
- エ ファーストやカトレアとの連携を深め、販売協力や作業分担等を実施し、収益率の向上を図ります。
- オ 工賃や賞与の体系を見直し、工賃目標を 23,000 円とします。

就労継続支援B型事業所 カトレア

1 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を誠実に実践すると共に、ノーマライゼーションの理念に基づき、利用者様の置かれている心身の状況や生活環境など、その実情を深く理解し、社会適応訓練や就労継続支援の充実に努め、ノーマライゼーション社会の実現に尽力します。

2 目標

土佐厚生会の経営理念をスタッフ全員で再認識していき、事業計画を具体的に実施できるようスタッフ間で共有を図ります。スローガンは「次世代を担うスタッフの育成」として、とさゾーン全体の事業促進と人財の育成に努めます。また、利用者様や家族様、スタッフ、皆が幸せな生活を送れるように、毎日の活動を行います。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 利用者様が地域社会の一員として自立生活を送るために、生活面の支援と就労に必要な知識及び技能を高めると共に、施設の環境整備を整え、利用者満足度を高める支援を行います。
 - ア 利用者様一人ひとりの人格を尊重して、自己決定、自己判断、自己選択を保障し、就労継続支援と社会生活支援を個別支援計画に基づき行います。
 - イ OJT や OFF-JT の研修に参加し、土佐厚生会のスタッフとしての資質向上と育成に努めると共に、専門性・組織性・常識性のバランスのとれたスタッフの育成に努め、仕事のやりがいや達成感につなげていけるようにします。
- (2) 就労支援活動の推進については、工賃向上計画の目標達成ができるように新規顧客の増加と収益増に努めます。就労継続支援B型事業所であるウィール社、ファースト、カトレアの就労支援部会を継続し、作業や販売の協力、情報の共有を行います。年間売上目標は27,000,000円とし、利用者様の平均工賃は前年度を上回る19,000円を目指します。
 - ア 乾燥工場：(株)サニーフーズと安定した取引を行い、原料の安定供給や経費の削減を行うと共に、乾燥工程の請負を積極的に請負い、乾燥請負売上を伸ばし、年間売上額18,600,000円を目標とします。
 - イ 食品加工：利用者様一人ひとりの能力、特性に合った作業や環境を提供し、生産活動を能率効率的に行えるよう支援し、製品の質の向上に努めます。HACCPを遵守し、オリジナル新商品の開発や新規販売先の開拓に努め、年間売上額4,400,000円を目標とします。
 - ウ 喫茶：一日平均売上定食数20食を目指し、年間売上額2,600,000円を目標とします。
 - エ 清掃・空調：障害者支援施設とさの清掃等作業業務と空調清掃を請負い、年間売上額1,400,000円を確保します。
- (3) 事業活動収入の安定を図るため、利用契約者数約26名確保し、目標稼働率110%とします。
 - ア 相談支援事業所との連携を深めると共に、特別支援学校の現場実習を積極的に受入れ、学校との連携も深めていきます。

就労継続支援B型ワークセンター ファースト

1 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を遵守し、個人の尊厳を重んじ、利用者様一人ひとりのニーズや思いをくみ取り、利用者様に寄り添った支援を行います。

2 目標

こくふゾーンのスローガンである「思いやる気持ちでつなぐこころの和」を胸に刻み、利用者様、家族様とスタッフ間で信頼関係を構築できるように努めます。また、障がいのある方が地域で自立した生活を可能にするための生活支援と、社会生活や社会参加のための社会適応訓練、就労訓練等を実施すると共に利用者様の居場所づくりを行います。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 利用者様に寄り添った支援を提供します。
 - ア 利用者様一人ひとりのニーズや思い、生活環境を把握し、利用者様に寄り添った個別支援計画を立案、実践していきます。
 - イ 地域行事への参加や地域との交流の機会を増やし、利用者様の社会参加を推進します。
 - ウ 法人内外の研修に積極的に参加し、スタッフのスキルアップを図ります。
 - エ 防災対策に積極的に取組み、利用者様の安全確保に努めます。
- (2) 利用者様の確保を進め、経営の安定化を図ります。
 - ア 利用契約者 12 名、稼働率 80%を目標とし、利用者の新規獲得と出勤率の向上を図ります。
 - イ 嶺北地区 3 事業所との連携を深め、共同で作業やイベントを実施し、地域の活性化を図ります。
- (3) 就労支援事業の売上目標を 2,000,000 円とし、収益力向上と顧客の増加に努め、工賃の向上を目指します。
 - ア 受託作業部門では年間 1,300,000 円の売上を目標とし、利用者様の工賃向上を図ります。
 - イ 嶺北地区の印刷受注窓口として、積極的に営業活動を行い、収益の向上を図ります。売上目標は 700,000 円とします。
 - ウ ウィール社やカトレアと連携し、販売協力や作業分担を行い、収益力向上を図ります。
 - エ 利用者様の作業能力や作業内容に応じて工賃体系の見直しを図り、平均工賃目標を 10,500 円とします。

障害者福祉ホーム コーポラスこくふ

1 基本方針

土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を遵守し、利用者様が地域社会の一員として主体的な自立生活ができるように、個々のプライバシーを確保し、社会生活力の増進に努めます。

2 目標

こくふゾーンのスローガンである「思いやる気持ちでつなぐこころの和」を胸に刻み、利用者様が地域の中で、自分らしく生活できる環境を提供し、自立生活を送ることができるよう支援いたします。

3 事業計画及び具体的な取組み

(1) 利用者様の住みやすい環境の整備や日常生活支援に努めます。

ア 個別面談や利用者懇談会を通じて、ニーズや思いを把握し支援を行います。

イ 障害者支援施設こくふやウィール社と連携し、定期的な避難訓練の実施や非常食の点検等、防災対策の強化を図ります。

ウ 買い物支援や金銭管理の支援、薬の服用チェックや書類管理等を行い、円滑に日常生活を送ることができるよう支援します。

エ イベントの開催や情報の提供、趣味活動の支援を行い、余暇活動の充実を図ります。

オ 設備の修繕や入替を計画的に実施し、住みやすい環境の整備を行います。

(2) 安定し継続的な運営ができるよう利用者様の確保に努めます。

ア 常に満床を維持し、稼働率 90%以上を確保します。退所者が出てもすぐに補充できるように待機者の確保に努めます。

イ 利用者様の健康管理に気をつけ、疾病等の早期発見早期治療に努めます。

相談支援センター アルペジオ

1 基本方針

土佐厚生会の存在意義と共通の価値観とする会是「愛情」・「奉仕」・「連帯」を改めて認識し、40年の歴史ある土佐厚生会の組織の一員として、また、特定相談支援事業者として、障害者の自立と自律した生活を支え、障害者の抱える課題解決や適切なサービス利用に向けての支援を行います。

2 目標

「思いやる気持ちでつなぐこころの和」をスローガンとし、相談支援専門員としての自覚を持ち、利用者様、家族様の想いを尊重した相談支援を行っていきます。

3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 相談支援専門員として業務上必要とされる知識やスキルを高めていきます。
 - ア 利用者様やその家族様とのラポール形成に努め、利用者様のエンパワメントを大切に
した支援を行います。
 - イ ソーシャルワークや面接技術の向上に努めつつ、人間力(ヒューマンスキル)を高めて
いきます。人間力の具体的構成三要素とは(内閣府人間力戦略研究会より)
 - (ア) 「知的能力要素」…想像力、論理的思考
 - (イ) 「対人関係力要素」…コミュニケーションスキル、他者を尊重する心、リーダーシップ
 - (ウ) 「自己制御的要素」…意欲、忍耐
- (2) 関連機関やサービス事業所等との連絡調整に努めます。
 - ア 社会資源の活用、連携、協働を行います。
 - イ 相談支援専門員が活用するだけでなく、障害者自身が活用できるように調整します。
 - ウ フォーマル・インフォーマルサービスの把握や、社会資源の発掘、人脈づくりを心掛
けます。
- (3) これまでの体制や課題を改善する為、令和2年度から新体制で臨みます。
 - ア 別事業所としての線引きを緩和し、こくふ本体との連携やつながりを強化していきま
す。
 - イ 相談支援専門員を0.5人増の配置をし、きめ細やかな相談支援を行います。
 - ウ 遠方支援を行う場合等の徴収可能な必要経費を徴収していきます。

