

令和4年度

事業計画書



社会福祉法人土佐厚生会

# 目次

土佐厚生会 .....	2
障害者支援施設こくふ .....	7
障害者支援施設ステージ桜が丘.....	8
障害者支援施設とさ .....	9
特別養護老人ホーム八流荘 .....	10
ホームヘルプステーションやながれ .....	11
小規模多機能型居宅介護事業所南風 .....	12
在宅介護支援センターやながれ .....	13
就労継続支援B型事業所ウィール社 .....	14
就労継続支援B型事業所カトレア .....	15
就労継続支援B型ワークセンターファースト .....	16
障害者福祉ホームコーラスこくふ .....	17
相談支援センターアルペジオ .....	18

# 社会福祉法人 土佐厚生会

理事長 藤田久雄

令和3年度は、障害者支援施設「ステージ桜が丘」及び小規模多機能型居宅介護事業所「南風」の移転、併設事業が無事完了した。令和4年度における法人最重要事業として、特別養護老人ホーム「八流荘」の移転改築へと具体的準備を進めることとする。安芸市内の高台を中心として、移転候補地の調査検討を今日まで進めてきたが、残念ながら警戒区域等を避けた適切な場所を確保するには至らなかったため、新年度は大幅な計画修正を余儀なくされることとなった。旧障害者支援施設「あき」の建物解体後の跡地利用について再検討をすすめるべく、隣接地等も含めた地盤調査及び造成工事に係る開発申請など、具体的調査と本案件に関する中期計画の策定を早急に進めることとする。

各事業所種別においては、あらためて内部管理体制における現状把握に努める必要がある。業務レベルのバラツキが顕著になると、人手不足から管理職が現場に入るなど、人材育成の余力がなくなり、任せることのできる人材をいつまでたっても確保することができないという VICIOUS CYCLE（悪循環）に陥ってしまう。ビシャス・サイクルからの脱却ができなければ、組織的経営「トップダウンだけではなく、役員・管理職の知見（経験・勘ではない、情報収集・分析など客観的根拠）も活かした意思決定」は絵に書いた餅になってしまう。特に、やながれ福祉施設センターにおける有資格者のスタッフ確保においては困難を極めている。介護事業関連のスタッフは全国的にも需要が高く、転職が容易であることから、施設長のリーダーシップにより働きやすい職場環境をしっかりと構築していなければ、採用活動は常に常態化することになる。コンプライアンスやリスク管理、組織や業務全般に関する手続き、ステークホルダーに関する手続き業務など、内部環境の分析を改めて実施し、盤石な経営体制を再構築する必要がある。独立行政法人福祉医療機構の調査では、社会福祉法人全体の3割弱が赤字経営との結果が出るなど、事業規模が小さい法人ほどより顕著となっている。厚生労働省は、社会福祉法人が人口構造の変化、多様化する福祉ニーズに対応するため、経営基盤を強化する手段として、「法人合併・事業譲渡」と「法人間連携」の間の新たな選択肢として「社会福祉連携推進法人制度」を新年度よりスタートさせる。社会福祉法人の独立性を担保した上で、法人間連携によるスケールメリットを活かせる仕組みとして期待されている。

法人本部においては、本部と各事業所間に存在するコミュニケーションギャップの払拭と、処理業務中心からの脱却を図るべく「やながれ福祉施設センター」「こくふ福祉の村」「ユートピアとき」の3ゾーンを俯瞰した企画管理業務への移行を進めなくてはならない。施設長がマネジメント業務に柔軟に対応できるよう、リーダー層の育成を強化すべく、法人本部機能の確立と各事業所における拠点管理業務の確立、更には事業統括機能の確立として、内部管理体制の再構築を図るものとする。土佐厚生会の会是である「愛情」・「奉仕」・「連帯」を常に心のよりどころとし、ビジョンの共有とベクトルを一致させ、効果的且つ効率的な職場風土を維持しながら、法人の更なる発展のために鋭意努力するものとする。

## 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。

## 2 目標

法人の経営理念である愛情、奉仕、連帯を徹底し、社会福祉事業の担い手として相応しい事業を、確実かつ効果的に行うため法人組織の経営基盤の強化を図る。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

### (1) 施設機能の強化

#### ア 指導監督の推進

- (ア) 会是に沿った支援ができるよう経営理念の徹底
- (イ) 法人の中長期計画書及び短期計画書の精査
- (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) 施設長の育成強化の継続
- (2) 利用者サービスの向上
  - ア 職員の育成の強化
    - (ア) 法人が目指す職員像に基づく人材育成ができ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) 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) 虐待に対する意識の徹底と再発防止
    - (ウ) 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) 意識調査の実施と課題についての対策
    - (イ) キャリアパスの徹底
- (4) 経営基盤の強化
  - ア 赤字事業所の経営改善
    - (ア) 就労事業収支差額の改善
    - (イ) 障害者支援施設利用者確保
    - (ウ) 必要経費の見直し
  - イ 施設整備事業の実施
    - (ア) 八流荘建て替え

#### 4 令和4年度 土佐厚生会研修計画

- (1) 令和4年度 法人研修の取り組み
  - ア 研修体制の構築
 

法人が目指す職員像に基づく全職員の職務能力の開発と成長を目的とした人材育成ができる研修体制を構築、継続的に実施する
  - イ リーダー層の育成
 

主任・部署長としてのリーダーシップがとれる人材を育成する
  - ウ リスクマネジメントの推進
 

事故防止に対する意識の徹底と再発防止に取り組む
  - エ 虐待防止の徹底
 

虐待に対する意識の徹底と再発防止に取り組む
  - オ 接遇マニュアルの徹底
 

マニュアルに基づく適切な支援ができる

(2) 令和4年度の法人研修項目

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）	4月1日～4月5日

イ 階層別研修 対象職員：1～4等級の役職にない職員

(ア) 階層別研修 ①組織性 [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	1年未満の職員	5月又は6月
新任職員研修 ステップ2	1年未満の職員	9月～10月頃
新任職員研修 ステップ3	1年未満の職員	3月頃
先輩職員研修	2年以上3年未満の職員	7月
中堅職員ファーストステップ研修	3年以上の職員	6月又は10月
中堅職員ステップアップ研修	5年以上の職員	7月又は11月

(イ) 階層別研修 ②専門性 [主催：高知県福祉人材センター]

研修名	主な対象	時期（予定）
ケアテーマ別研修	1～4等級の職員	5月～3月
ソーシャルワーク基礎研修	相談援助職の職員	6月又は10月
ソーシャルワーク応用研修	相談援助職の職員	2月～3月
アサーティブコミュニケーション研修	3年以上の職員	9月

ウ リーダー層の研修 対象職員：4等級以上の職員

研修概要	内容・時期（予定）
人事考課者研修	9月、3月に年2回
主任研修（接遇について）	3月
主任研修（主任の役割について）	3月
リーダー育成（リーダー層対象）	8月～9月

ウ 専門職会・専門職研修

名称	対象・趣旨・時期等
虐待防止委員会	<input type="checkbox"/> 目的：虐待に対する意識の徹底と再発防止に取り組む <input type="checkbox"/> 時期：7月
事故防止委員会	<input type="checkbox"/> 目的：事故防止に対する意識の徹底と再発防止に取り組む <input type="checkbox"/> 時期：6月
サビ管研修	<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"/> 回数：毎月

名称	目的等	時期（予定）
就労支援事業部会	専門力の向上、課題解決に向けた取り組み	半期に1回以上
栄養士会		
PT会		

#### エ 職場内研修

研修名	内容
実践力アップ事例 検討会	<p>(1) 事例検討会の目的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 職員相互の問題解決能力や実践力を醸成する</li> <li>② 利用者へのより良い支援を行う</li> </ul> <p>(2) 事例検討会の目標</p> <p>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</p> <p>(3) 実践力アップ事例検討会の特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 事例検討の目的を達成するプロセスにおいて、人財育成や支援技術の向上、組織内の対話を促進する</li> <li>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</li> </ul> <p>(4) 事例発表：年1回</p>
ノーリフト研修	職員の腰痛予防、ケアの質の向上を目的に、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。
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。

# 障害者支援施設こくふ

## 1 基本方針

関係法令を遵守し、法人の会是である「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

会是の浸透を重点目標として、スローガンも「愛情」「奉仕」「連帯」。会是に基づく接遇技術の向上と施設建替を見据えた設備充実によって、利用者満足・職員満足・経営満足の向上を図ります。

## 3 事業計画及び具体的な取り組み

### (1) 経営の安定

『事業活動収支差額黒字』を目標として、サービスの質を担保できる職員数に応じた利用者様の在籍数を確保し、冗長な支出を削減する事により経営の安定化を図ります。

ア 稼働率の向上 目標：年間稼働率 90%以上

イ 支出削減 目標：事業活動支出前年度比 10%減

### (2) サービスの向上

『PDCA サイクルによるサービス提供』を目標として、会是に基づく支援の提供と各部署の役割と支援内容の明確化を行います。また、日中活動プログラムの充実や障害特性の勉強を行い、利用者様に満足度の日中の生活を送っていただけるように努めます。

ア 接遇教育の実施

イ 部署活動の強化

ウ 日中活動の充実

エ 障害特性の勉強

### (3) 職場環境作り

『ストレスチェックが全国平均より良い』を目標として、人間関係の衝突を防ぎ、風通しの良い職場作りに努めます。

ア 現状把握のため全職員に面接

イ 面接結果を集計・分析、結果を個別と全体のフィードバックに分別

ウ 個別フィードバック

エ 全体フィードバック

オ ストレスチェックの実施

カ ストレスチェック結果により来年度の職場環境対策を検討する

# 障害者支援施設ステージ桜が丘

## 1 基本方針

法人の理念である 「愛情」・「奉仕」・「連帯」 の精神に基づき、利用者様が施設で安心、安全に過ごして頂けるよう努めます。

## 2 目標

法人理念に基づく「接遇の向上」を重点目標とし、職員が一つのチームになって取り組んでいく多職種協働の意識を持ち、利用者様により適切なケアの提供ができるよう取り組みます。

## 3 事業計画及び具体的な取り組み

### (1) 福祉施設職員としての自覚と力量の獲得

施設内「接遇」教育を実施するとともに、職員の福祉理念、支援姿勢について職員一人ひとりがこれまでを省み、各支援における自己選択、自己決定を尊重したマニュアルを作成して実践します。

ア 施設内「接遇」教育の実施と、職員育成、主任育成について人事考課と連動し、職員の力量アップを図ります。

イ マニュアルの作成とマニュアルによる実践と評価をおこないます。

### (2) 良質のサービス提供に向けた部署活動の充実

ア 各部署の役割について実態を確認します。

イ 部署活動計画書を作成し、PDCA サイクルで実践します。

ウ チームビルディングに取り組みます。

自身のスキルや能力を最大限に発揮し職員が思いを一つにして一つのゴールに向かっていける組織作り、効率的な行動や生産性向上につなげます。

### (3) 安定的な運営

ア 行政、病院、相談支援事業所を訪問、情報の共有ができ、利用者の獲得に努めます。

イ 特別支援学校等の生徒やその家族に施設見学や体験学習の受け入れについて情報提供をします。

ウ 広報活動（複合型施設：ステージ桜が丘・南風）に使用する機関紙の作成をし、関係機関に施設の様子を発信します

# 障害者支援施設とさ

## 1 基本方針

関係法令を遵守し、法人の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」に基づき、事業計画の達成を目指します。

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。

社会福祉法人の使命として、地域貢献を目指します。

## 2 目標

会是「愛情」「奉仕」「連帯」の浸透を重点目標として、利用者満足・職員満足・経営満足の向上を目指します。

### (1) 利用者満足

会是に基づく接遇技術の向上によってサービスの向上を図ります。

### (2) 職員満足

ノーリフトと設備充実によって業務の負担軽減を図ります。

### (3) 経営満足

補助制度活用とコストダウンに繋がる環境に優しい設備導入により経費削減を図ります。

## 3 事業計画及び具体的な取り組み

### (1) 会是「愛情」に基づく支援技術の向上

数値目標を『会是を意識した支援実施の自己評価 80%以上』として、自己決定・自己選択を尊重した利用者様への支援を行うことで支援技術の向上を図ります。

ア 作成した接遇マニュアルの実践

イ 部署活動の充実

ウ 研修効果の向上

### (2) 業務負担軽減

ストレスチェックでは、身体的負担と仕事のコントロールが全国平均より高リスクとなっており、ストレス軽減のための改善策が必要です。そのため、介護機器の充実・ノーリフトの推進・ICT 活用する事で業務の負担軽減を図り、数値目標を『ストレスチェックが全国平均より良くなる事』を目指します。

ア 昨年度達成できなかったコールシステム改修等の実施による介護機器の充実

イ ノーリフト委員によるノーリフトの推進

ウ ICT による携帯端末を活用した記録システムや一斉送信による非常招集システムの構築

# 特別養護老人ホーム八流荘

## 1 基本方針

法人の理念である会是（愛情・奉仕・連帯）を日々の行動指標とし、「専門職」である自覚と自信を持った介護サービスに努めます。

八流荘スローガン

「克己力を以て調和を図り、傾聴力を以て支援にあたる」  
（私情に打ち勝ち和合に努め、心で聴き留め心で返す）

## 2 目標

介護の品質向上に向けて、「接遇向上」「業務の標準化」「業務の効率化」について取り組みを行います。このことに限らず、八流荘の各種取組みに関しては担当者が中心となりながら、各職種の代表者で構成したチームで活動をします。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

### (1) 接遇向上

会是に基づいた接遇マニュアルの活用

ア 意識した丁寧なコミュニケーションの実践

イ 接遇向上の効果測定、マニュアル・活動手法の修正

### (2) 業務の標準化

ア 各種マニュアル・手順書等の整備状況の確認

イ 各種マニュアル・手順書等の整備（追記・修正・作成）

ウ 職員への再周知・運用

### (3) 業務の効率化

ア 介護・看護の業務の検証・改善（シフト種類・シフト毎の業務分担）

イ 記録物・チェック表等の現状把握・整理

ウ 介護記録支援ソフトの導入

# ホームヘルプステーションやながれ

## 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、高齢者の方たちの環境や心身の状況に応じたサービスを提供することにより地域の一員として社会、経済、文化活動に参加し、高齢者の方々が自立した生活が送れるように支援します。

## 2 目標

高齢化社会の中、利用者を取り巻く環境や状況の変化は目まぐるしく変わります。日常生活支援の中で、利用者のニーズの変化に迅速に対応した支援が必要となっています。そして、生活歴や価値観がそれぞれに違っており、住み慣れた地域でその人らしく、自立した生活を続けていくためには、それぞれ違ったニーズがあります。その人らしいニーズに合わせて、迅速な対応、そして地域資源にも取り組み、地域で暮らす高齢者の自立した生活支援に貢献します。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

### (1) 利用者の共通理解

- ア サービス計画書の評価と見直しを行い、状況に即した計画書の作成をする。
- イ 訪問実施報告の充実により、それぞれの利用者のニーズを抽出する。
- ウ 関係者の連携により切れ目のない支援を行う。

### (2) 地域資源の活用

- ア 介護保険外サービスの意義の理解をする。
- イ 介護保険外サービスの提供により、その人らしい生活を支援する。

# 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、その他あらゆる分野で活動等に参加できるよう支援を行います。

## 2 目標

「地域に必要とされる事業所」をスローガンとし、利用者様の自己決定、自己選択が尊重できる支援を行います。

ステージ桜が丘とは、高齢者と障がい者の複合施設として、合同行事や日々の交流を通してお互いが身近な存在になれるよう、また地域の方々にも足を運んで頂ける事業所になれるよう努めます。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

### (1) 地域との関りを持続する

- ア 職員が地域の公民館活動（津久茂町）や地域行事（学校や清掃活動等）参加による交流の継続をする。
- イ 職員が津久茂町以外の民生委員地区会に出席し、顔つなぎと情報交換をする。
- ウ 利用者が地域資源（介護保険外サービス等）を活用して外出できるように支援の継続をする。

### (2) 接遇の向上に努める

- ア 月/1回の虐待防止・身体拘束廃止委員会への出席を促し権利擁護について意識を深めてもらう。（基本全職員が対象とする）
- イ 現場で風通しの良い環境整備を進める。
- ウ 口頭やチェックシートを用いて、職員理解度の確認を行う。
- エ マニュアルを用いて会是に基づく支援の説明をする。
- オ 家族会にて人権教室や南風に対しての評価意見等聞くように実施する。（家族会2回/年開催する）

### (3) ステージ桜が丘との交流が出来るように調整する

- ア 毎月のステージ桜が丘との調整会にて行事予定の確認をする。
- イ 利用者同士の交流支援と合同行事（花火大会・見学・縁日・クリスマス会等）の企画をする。

# 在宅介護支援センターやながれ

## 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、高齢者の方たちの環境や心身の状況に応じたサービスを提供することにより地域の一員として社会、経済、文化活動に参加し、自立した生活が送れるように支援します。

## 2 目標

地域の方たちに介護保険の利用の仕方や事業所の提供するサービスについて知っていただくとともに、事業所を身近に感じていただき、地域の高齢者、家族、住民が気軽に相談できる環境を作ることで、地域住民から頼られ選ばれる事業所となることを目指します。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

### (1) 事業所の周知

- ア 八流荘（短期入所）、ホームヘルプステーションとパンフレットの合同作成の提案、実施
- イ 利用者への配布と紹介依頼をする
- ウ 担当利用者の知人や近所の方の協力者に会って知っていただく
- エ 地域の世話役に事業所の活動を説明し知っていただく

### (2) 地域住民との顔の見える関係性作り

- ア いきいき百歳体操への参加、地域の会合への参加
- イ 地域の集団協力できることを探し活動に参加する
- ウ 地域の世話役などから地域の課題を聞き取る

### (3) 利用者や関係機関との信頼関係の構築

- ア 訪問時には利用者の意向を傾聴し、寄り添った支援で信頼を得る
- イ 利用者の急な相談ごとも丁寧に応じる
- ウ 関係機関とのこまめな情報交換をすることで顔の見える関係性作りをする

# 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」に沿った支援を実践し、利用者様一人ひとりのニーズや想いをくみ取り、地域で自立した生活を安心して送ることができるよう働く場と日中の居場所の提供を行います。

## 2 目標

法人内就労支援事業所の統一スローガンとして、「個性と可能性を活かすことが成長への第一歩」を掲げ、利用者様のニーズや想いに寄り添い、その方に合った支援を実践いたします。利用者様の成長が職員を成長させ、組織の成長、活性化につながるよう日々活動いたします。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 日中の活動の充実を図り、利用者様のニーズや想いに寄り添った支援を実践します。  
利用者様それぞれがB型事業所に通所されている意義を理解し、利用者様それぞれに合った就労支援、生活支援を実践します。
  - ア 作業部門の支援
    - (ア) 個別支援計画を基に、会是に沿った支援の実践を行います。
    - (イ) 工賃規定の見直しを行い、作業能力に見合った工賃の支給を行います。
    - (ウ) 在宅ワークや一般就労への支援を積極的に行います。
  - イ クラブ活動の充実の充実を図り、
- (2) 経営の安定化を図り、黒字体質への変換を行います。
  - ア 利用契約者 27 名、稼働率 110%以上を達成し、施設会計の黒字をにします。
  - イ 年間売上 ¥24,000,000 を達成し、利用者様の工賃向上に努め、就労会計の黒字を目指します。各作業部門の売上と目標工賃は以下のとおりです。
    - (ア) 印刷部門  $¥1,300,000 / 月 \times 12 ヵ月 = ¥15,600,000 / 年$   
法人内就労事業所との連携を強化し、営業力の向上を図り、新規顧客の獲得に努めます。 【目標】月 2 件、年間 25 件、売上 + ¥600,000 / 年
    - (イ) 精米部門  $¥520,000 / 月 \times 12 ヵ月 = ¥6,240,000 / 年$   
利益率を管理し、将来的な運営も検討します。
    - (ウ) 軽作業部門  $¥180,000 / 月 \times 12 ヵ月 = ¥2,160,000 / 年$   
利用者様の強みを把握し、一つの作業だけでなく、様々な作業をこなせるように準備を行い、増収増益に努めます。
    - (エ) 工賃目標  $¥24,900$  (R2年度実績  $¥23,615$ )
  - ウ プロジェクトチームを立ち上げ、新規作業部門の検討を行います。

# 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」を誠実に実践し、利用者様に対して自立した日常生活や社会生活ができるよう支援するとともに、利用者様の知識、能力に応じた就労、生産活動の場を提供し、自立生活と社会参加ができる訓練等を適切かつ効果的に実施することを基本方針とします。

## 2 目標

「個性と可能性を活かすことが成長への第一歩」をスローガンとし、利用者様の生活面・就労面の自立に向けた支援を行います。

事業計画を具体的に実施できるよう職員間で共有を図り、全職員が一丸となって取り組み、成果を出していきます。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

### (1) 利用者様の生活面・就労面の自立に向けた支援の向上

ア サビ管は個別支援計画を充実させる力量の向上

イ 職員は個別支援計画に沿った実践を行い、効果を上げる実践力の向上（PDCAの管理）

ウ 各部署のマニュアルの充実

### (2) 就労支援活動の推進については、就労会計の黒字化の継続が出来るように各作業部門が収益率を向上し、利用者様の平均工賃は21,000円を目指します。

ア 年間売上¥21,100,000を達成し、利用者様の工賃向上に努めます。

(ア) 乾燥工場 年間売上¥12,680,000

㈱ニーズの受注量が下がらないよう交渉を継続します。乾燥チップ製造においては歩留まり率向上の研究を継続し、歩留まり率を向上させる事で、JA高知県からの原料仕入れ量の削減が出来るように努めます。農福連携の活性にも取り組み収益率の向上を図ります。

(イ) 食品加工 年間売上¥4,200,000

HACCP商品の販売先を増やす為、高知県産品会（年2回開催）に参加しPR活動を継続します。農福連携作業の活性にも取り組み軽作業の種目の充実を図り、収益率の向上に努めます。

(ウ) 喫茶 年間売上¥2,700,000

一日定食注文数20食以上を継続する事が出来るよう、定食メニューアンケートを実施し、お客様のニーズを把握し弁当持参スタッフの獲得に努め、売上向上に努めます。

(エ) 請負清掃・空調 年間売上¥1,520,000

新規作業の剪定作業を請負い、利用者様の作業の充実を図ります。

# 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想いをくみ取り、利用者様に寄り添った支援を実践いたします。

## 2 目標

法人内就労支援事業所の統一スローガンとして、「個性と可能性を活かすことが成長への第一歩」を掲げ、利用者様のニーズや想いに寄り添い、嶺北地域においてその方らしく自立生活を送ることができるよう支援を実践いたします。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

(1) 日中の活動を充実させ、利用者様のニーズや想いに沿った支援の実践を行います。

ア 個別支援計画を基に、会是に沿った支援を実践します。

イ 安定した作業提供を行い、工賃の向上を図る。

ウ 作業以外の活動の充実を図る。

(ア) いきいき元気体操等へ参加し、健康的な生活を送る。

(イ) イベント等へ積極的に参加します。

(ウ) 調理実習等、日常生活で役立つ実習を実施していきます。

(エ) 防災対策を徹底します。

(2) 安定収益を確保し、経営の安定化を図ります。

ア 利用契約者数 12 名、稼働率 90%以上を達成し、施設会計の黒字化に向けた運営を行います。

イ 毎月 ¥200,000 以上の売上を達成できるように売上管理を徹底し、就労支援事業の収益の増加と利用者様の工賃向上を実践し、就労会計の黒字化を実現いたします。各作業部門の売上と目標工賃は以下のとおりです。

(ア) 軽作業部門 ¥140,000/月 × 12 カ月 = ¥1,680,000/年

(イ) 印刷部門 ¥47,000/月 × 12 カ月 = ¥564,000/年

(ウ) その他 ¥9,000/月 × 12 カ月 = ¥96,000/年

(エ) 目標工賃月額 ¥13,800 (R 2 年度実績 ¥13,144)

ウ 地元の企業との連携し、地域に密着した作業及び活動を行います。

# 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「愛情」「奉仕」「連帯」を遵守し、会是に沿った支援の実践を行います。利用者様一人ひとりのニーズや想いをくみ取り、地域社会の一員として自立生活を送ることができるよう利用者様に寄り添った支援を行います。

## 2 目標

「個性と可能性を活かすことが成長への第一歩」をスローガンとし、利用者様が住まれている地域で自立生活をその方らしく送ることができるよう支援し、快適に過ごせる施設づくりを行います。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 利用者様が住みやすい環境の整備や日常生活支援に努めます。
  - ア 突発的な修繕にも早急に対応する等、環境整備に努めます。
  - イ 定期的に避難訓練の開催及び居室内の防災対策を徹底し、利用者様の安全の確保に努めます。
  - ウ コーポでの自立生活において、ゆとりのある生活を送ることができるような環境を提供していきます。
  
- (2) 利用者様の確保を進め、経営の安定化に努めます。
  - ア 各関係機関への広報・営業活動を3か月に1度以上実施し、利用者様の確保を進めます。  
【数値目標】6カ月以上の満床を確保し、稼働率95%以上の運営
  - イ 服薬管理や通院等の支援を行い、疾病等の早期発見早期治療に努め、長く施設生活を送ることができるよう支援いたします。
  - ウ 退所予定者の処遇を確認し、計画的な運営を行います。

# 相談支援センター アルペジオ

## 1 基本方針

社会福祉法人土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」の精神と相談支援専門員としての自覚を持ち、利用者様の意思及び人格を尊重し、常に利用者様の立場に立った適切な支援の提供を行います

## 2 目標

利用者様やご家族との信頼関係構築に努め、行政や医療機関、施設等関連機関との連携強化を行い、相談支援援助者として迅速な対応をします。

## 3 事業計画及び具体的な取組み

- (1) 数値目標を『利用者様160人の支援』として、相談支援専門員の業務上必要とされる知識やスキルを高めていきます。
  - ア ソーシャルワークの実践
    - (ア) エンパワメント重視の支援
    - (イ) 関連機関との良好な関係を築く
  - イ 社会資源の活用と連携
  - ウ 利用者様の状態把握
    - (ア) 利用者様のサービス管理責任者との良好な関係づくり
    - (イ) ソーシャルワーカーや地域連携室との良好な関係づくり
    - (ウ) 利用者様や家族様の不安を解消するアプローチ
  
- (2) 事業単体では赤字となる相談支援事業所は現在、高知県下の相談支援事業所の閉鎖が相次いでいます。そのような状況で収益だけに着目せず、当会の規模・地域貢献・社会福祉法人の社会的使命・事業存続による当会他施設事業所のメリット等を考慮して継続判断をします。
  - ア 支出削減
    - (ア) 事務費の見直し
    - (イ) 事業費の見直し
  - イ 事業継続
    - (ア) 高知県下の事業所減と地域貢献の観点から検討
    - (イ) 当会の施設・事業所が相談支援の調整にかかる労力の観点から検討
    - (ウ) 当会規模における社会福祉法人の使命の観点から検討

