

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 平成 27 年度 事業計画

■ 基本方針

平成 27 年度当初には、介護保険法の制度改正に加え、介護保険法・障害者総合支援法の報酬改定が予定されています。今回の改正では、増大し続ける社会保障費を抑制するために、介護サービスや障害福祉サービスに対する給付費は、必要なサービスには手厚く、そして自助・共助で賄える内容のサービスには抑制する傾向が打ち出されることが予想されています。

福祉サービスを提供する社会福祉法人に対しても、一部に過大な内部留保を抱える法人があること等から、社会福祉法人としてのあり方も検討されるようになり、法人経営の透明性や妥当性が問われるようになってきました。

そのような中、社会福祉法人電機神奈川福祉センターとして、第 2 期 3 カ年計画を策定し、平成 27 年度からスタートさせることとなりました。これまでも、精神障害者や発達障害者等、新たな利用者層への対応や、地域の利用者へのきめ細やかなサービスの提供を充実させ、またそれぞれの事業や法人全体の安定的な経営に向け、事業内容の見直しや新規事業の拡大などを行ってきましたが、新たな 3 カ年計画では、これまで取り組んできたことを土台に、より具体的で明確な方向性を提示し、職員一人ひとりが法人としての進むべき方向を理解した上で業務に取り組めるよう、内容を精査しながら策定作業を進めてきました。

この第 2 期 3 カ年計画を受けて、各事業と法人全体のさらなる発展をめざし、平成 27 年度の事業方針を以下のように提起します。

■ 障害者就労支援事業

障害者総合支援法の報酬改定に伴い、今後の各事業への影響を早期に予測し、安定経営に向け、適切な対応策を検討し、適時の対応を図ります。昨年度、就労移行支援事業に事業移行した「ウイング・ビート」、新規開設した「ミラークよこすか」については、定員の充足を目指し、新規利用者の獲得を進め、経営の安定化を図ります。

また、適切な施設運営とその可視化を図るために、外部機関による第三者評価の受審に向けて組織の見直しや準備を進めます。

サービスの質の向上や、効率的なサービスの提供に向けて、地域連携を充実させネットワークの構築を推進し、増え続ける定着支援を必要とする利用者への支援スキームを確立し、更にさまざまな障害種別の利用者に対応できるよう職員のスキルアップを図ります。

雇用義務化に向けて、精神障害者の雇用に関する啓発活動や、障害者の権利擁護に関する情報発信を見据えた情報収集を行います。

■ 地域福祉推進事業

高齢者介護の分野では、介護保険法の制度改正とその報酬改定が同時に行われます。それらの改正が、

今後の事業へどのような影響を及ぼすのか早期に予測し、適切な対応策を検討し、適時の対応を図ります。

また、地域の「福祉力」を活性化させるために、地域包括ケアシステム構築の足がかりとなる働きかけや情報収集に取り組みます。

サービスの質の向上を目指し、医療や地域支援に係る、より広い視野を持った人材の育成に向けて、職員の育成計画を策定します。

平成 28 年度からの新杉田地域ケアプラザ第 3 期指定管理の受託に向けて準備し、事業継続が実現できるようプロポーザルに取り組みます。

■ 法人管理部

現在の法人組織体制について課題を抽出し、これからの法人運営を見越した組織体制の検討と提案を行います。あわせて管理部の機能の充実をめざし、管理部に企画課を設置することについて検討し、必要に応じて開設の準備を進めます。

施行 3 年目に突入するキャリアパス制度について検証し、課題を抽出するとともに、キャリアパスや役職に応じた研修制度についても検討します。

また、平成 27 年度は新たな会計基準への移行の年でもあることから、遺漏のない移行と職員への周知を徹底します。

そして、組織経営に関するデータ等を法人全体に向けて情報発信できるよう、各事業からのニーズ調査や課題の抽出を行います。

1. 社会福祉事業統括本部

A. 地域福祉推進事業部

【横浜市新杉田地域ケアプラザ】

ケアプラザ全体目標:「質の高いサービス提供を継続しつつ、各事業が連携し介護保険制度改正後の安定した経営を目指します」

1) 通所介護・ 介護予防通所介護	<p>重点目標：介護保険改正後の運営体制を検討し、柔軟な対応で安定経営を目指します。また、在宅での看護や介護の充実を目指し、医療職と介護職の育成方法を検討します。</p> <ul style="list-style-type: none">● 7時間サービス提供日(月・火・水・金・土・日曜日)は、平均利用者数28人/日を目標とし、利用終了者とのバランスを取りながら、新規利用者数30人/年を目指します。● 3時間サービス提供日(木曜日の午前・午後)は、平均利用者数18人/回を目標とし、新規利用者数15人/年を目指します。● 関係機関の医療職との連携を図りながら、個別支援方法を探り、ご利用者にとってより最適なサービスを提供していきます。● 日常の事務業務では、求められるコンプライアンスを意識しながら、効率的でミスのない処理を行います。● 介護事故や送迎中の車両事故ゼロを目指して、ヒヤリハットや危険予知といったリスクマネジメントの取り組みを継続します。
2) 居宅介護支援事業	<p>重点目標：医療や地域との連携強化と質の高いサービス提供を行います。</p> <ul style="list-style-type: none">● 要介護のプラン作成件数を年間1,500件(125件/月)とします。● 要支援の年間プラン作成件数は、96件(8件/月)のケースを地域包括支援センターから受託します。● 質の高いケアマネジメント実施と安定経営を目指して、定期的な会議の継続と主任介護支援専門員の配置を進めていきます。● 地域包括支援センターや地域の福祉関係者と連携しながら、困難事例も積極的に受け入れていきます。● 地域ケア会議への積極的な参加とケース担当医師との連携強化を図ります。
3) 地域包括支援センター	<p>重点目標：高齢者の在宅生活を支えるため、重層的な生活支援サービスの提供体制の構築に向けた取り組みを行います。</p> <ul style="list-style-type: none">● 介護予防支援事業におけるプラン作成数を年間1,560件(平均130件/月)とします。● 総合相談支援の内容を地域ごとに分析し、地域課題の把握に努めます。● 地域包括ケアシステムの充実に向けて、介護と医療の連携に重点を

	<p>置き、保健医療福祉関係者を交えた多職種での個別ケース地域ケア会議、包括レベル地域ケア会議を積極的に開催していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 元気な高齢者の生活機能維持を目的に、参加と役割が持てるような住民主体の介護予防ができる場所づくりと育成支援を行います。 ● ケアマネジャーの資質向上に向け、法人内や地域のケアマネジャーを対象とした勉強会、事例検討会、医療相談会を行います。 ● 一般市民向け、小学校向けに養護者支援、虐待防止の要素を組み込んだ認知症サポーター養成講座を年3回を目標に開催します。 ● 養護者(介護者)支援として介護者のつどいを年12回開催します。 ● 高齢者虐待の早期発見、防止、予防に向け啓発活動を行います。 ● 「エンディングノートの書き方講座」等の老い支度講座を積極的に開催します。
<p>4) 地域活動交流事業</p>	<p>重点目標：団塊の世代を対象に、ボランティア活動の推奨など、地域との関係づくりや居場所づくりを促進していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域とのネットワークづくりを推進・強化していきます。 ● 高齢者を対象としたインフォーマルサービスの情報収集と地域支援事業に対する課題分析を行います。 ● 関係機関協働で18地区の地域アセスメントシートを作成し、地域づくりに活かします。 ● 第2期磯子区地域福祉保健計画(「地域の支えあいの推進」・「災害に備えた要援護者の地域でのサポートづくりの推進」)の推進と第3期計画の策定支援を行います。 ● 高齢・障害・こども等、さまざまな分野の事業に取り組んでいきます。また、実施にあたっては、地域の特性、ニーズを活かしながら、団体の自主化、コーディネート等の支援を行っていきます。 ● 養成したボランティアや福祉保健活動団体が活発に活動できるよう、関係機関と連携し、コーディネート等の支援を行っていきます。
<p>5) 運営全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 設備更新については、法人本部と連携し、効率良く経費負担を抑制した上で、計画的に行います。 ● ケアプラザの4事業の連携を強化し、ケアプラザ全体として収支のバランスが取れることを目指します。 ● 質の高いサービス提供を目指し、ケアプラザ内外で開催される研修会等へ積極的に参加し、知識や情報を共有化していきます。 ● 広報誌や自主事業への参加募集、デイサービスの空き情報など、法人ホームページを積極的に活用します。 ● 次世代のケアプラザを担う人材の育成を計画的に進めます。

B. 障害者福祉サービス事業部

【ぽこ・あ・ぽこ】

重点目標	<ul style="list-style-type: none">● 各事業の定員変更に伴い、全体的なプログラムを見直し、各事業目的に即しバランスのとれたプログラムを確立します。● 増加し続ける定着支援を継続的に安定して行えるよう、就労支援員の育成を計画的に行うとともに、先を見越した定着支援の方法論を検討します。
1) 就労移行支援事業 (20名定員)	<ul style="list-style-type: none">● 年間10名以上の就労者を輩出します。● 年間15名以上の利用者に職場実習の機会を提供します。● 一日当たりの平均利用者数21名を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間12名の新規利用者を受け入れます。
2) 就労継続支援事業B型 (26名定員)	<ul style="list-style-type: none">● 年間1名以上の就労者を輩出します。● 一日当たりの平均利用者数26名を目指します。● 様々な治具を工夫することで、ご本人の生産性を高め、平均工賃時給300円を維持します。● 個々人の状況に応じて、相談支援事業所への結び付けを積極的に行い、将来の方向性を模索していきます。
3) 自立訓練事業(生活訓練) (10名定員)	<ul style="list-style-type: none">● プログラムを刷新し、年間4名の就労移行支援事業移行者を輩出します。● 一日当たり平均利用者数11名を目指し、特別支援学校・行政・福祉関係機関と連携を図りながら利用者募集活動を行い、年間12名の新規利用者を受け入れます。● 自立訓練(生活訓練)を使った職場定着支援を継続し、就労者の就労継続を支援します。
4) 定着支援	<ul style="list-style-type: none">● 関係機関と連携しながら、就職先の確保・利用者マッチング・定着支援を充実させ、1年以内の離職をゼロにします。● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後3年間の平均定着率80%以上を維持します。● 増加し続ける定着支援に柔軟に対応できるよう、就労支援員の育成を図るとともに記録や情報共有の方法を精査していきます。
5) 運営全体	<ul style="list-style-type: none">● 全体ミーティング等で日々の支援や苦情内容の振り返りを行い、一人一人にあった適切な支援ができるよう職員の意識向上を図ります。● 定期的に部署内研修等を実施し、職員のスキルアップを図ります。● 安定した作業量を確保できるよう受注作業の納期・品質を守り、必要に応じて営業活動を行い、毎月概ね230万円の売り上げを継続できるようにします。● 作業室並びに施設外就労における災害ゼロを目指し職員の意識を高

	<p>めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域他機関との連携を深め、支援力の向上を目指します。
--	--

【川崎市わーくす大師】

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 報酬改正後の動向を注視しながら、利用者の育成、就労支援、定着支援を充実させます。 ● 平成28年4月からの川崎市指定管理の受託を目指した事務処理と指定管理施設としての役割が果たせるような運営を目指します。
2) 就労移行支援事業 (30名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で15名以上の就労者輩出を目指します。 ● 一日当たり平均30名の利用実績を目指して、川崎市以外の地域の関係機関との連携を図り、年間20名以上の新規利用者を受け入れます。 ● 就労に向けたグループワークや講座をスケジュールに沿って開催します。特に、コミュニケーションについてのプログラムを充実させます。 ● 就労移行支援事業の利用期限である2年が経過しても就労できない人に対して、関係機関と連携を取り、他施設へ移行できるように支援を行います。
3) 就労継続支援事業B型 (20名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で1名以上の就労者輩出を目指します。 ● 一日当たり平均20名の利用実績を目指します。 ● 加齢に伴う体力低下が見られる利用者へ健康管理を中心とした講座の開催のほか、保健福祉センター、相談支援センター、地域包括支援センターなど、関係機関と連携を取りながら支援を行います。 ● 作業を中心としたプログラムが継続していけるよう授産作業の見直しと作業環境の整備を行います。 ● B型から就労を目指すプログラムを整備します。
4) 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労先でより長く就労ができるように、継続的に支援を行います。 ● 就労者の同窓会やほっとスポットかわさき(就労者のたまり場)などの企画を実施し、必要なニーズを掘り起こし、定着支援に生かします。
5) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者評価の受審に向け、実施機関の選定方法や予算見積りなどの準備、調査を行います。 ● 専門的な支援が必要な利用者が増えている為、専門機関からの2次判定やスーパーバイズを受け、利用者支援を充実させます。 ● 作業室並びに施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 ● 利用者の尊厳を守る為、日々の支援のあり方を振り返ると共に、職員の人権意識を高め、適切な利用者処遇ができるように努めます。 ● 川崎市発達相談支援センターや川崎市精神保健福祉センターと連携し、専門的な要素を取り入れた研修に参加するとともに、部署内研修を

	<p>実施し、職員のスキルアップを図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 川崎市就労コーディネーター会議や地域自立支援協議会に参加し、情報収集と地域のネットワーク強化を図ります。 ● 川崎市内の法人内事業所(中部就労援助センター、ウイング・ビート)との連携を強化し、協力関係を一層緊密なものにします。
--	---

【ウイング・ビート】

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者の獲得を推進し、登録利用者数 20 名の早期実現を目指します。 ● 施設外実習の長期受入企業 1 社開拓を目指します。
1) 就労移行支援事業 (20 名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間で 12 名以上の新規就労を果たし、平成 28 年度以降でのより高い就労継続支援体制加算取得を目指します。 ● 年間 19 名以上の新規利用者を受け入れ、年間平均利用者数 18 名を目指し、定員を超える利用者の確保を実現します。 ● 短期間の施設外実習の機会を年間 10 回以上提供します。 ● 障害者総合支援法の報酬改定を受けて、制度に応じたサービス内容について検証し、施設の安定経営を目指します。 ● 保健福祉センターや発達相談支援センター等、市内の関係機関とのネットワークを構築し、連携した支援体制の確立や新規利用者獲得に役立てます。
2) 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場適応期支援の充実等、就労者一人一人に応じた定着支援を実施し、就労後 1 年間の定着率 90%以上を目指します。 ● 就労者を対象とした同窓会等の活動を、施設としてスタートさせます。
3) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 施設内外のプログラムやアセスメント方法について検証し、より良いサービス内容へのブラッシュアップを行います。 ● 利用者により多くの施設外実習の機会を提供するため、関係機関等と連携し、実習先の開拓を目指します。 ● 施設内プログラム、及び施設外実習における災害ゼロと安全衛生活動の推進を図ります。 ● 職場内での研修に加え、施設外の研修や先進的な取り組みをしている他事業所の見学などを通じて、職員のスキルアップを図ります。 ● 川崎市内の法人内事業所(川崎市わーくす大師、中部就労援助センター)と連携し、情報の共有だけでなく共同企画の運営等、連携の強化を進めます。 ● 川崎市内を中心とした関係機関と連携し、発達障害者支援の情報収集と利用者獲得の働きかけを進めます。 ● 企業と連携し、発達障害の雇用や就労支援に関する啓発・情報交換が

	<p>できる取組みを実施します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大学や専門学校からの利用者獲得に向けた取組みについて早期に検討し、上半期の具体的な運営を目指します。
--	---

【ミラークよこすか】

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 15 名を受け入れ、安定した施設経営ができる体制を築きます。 ● 地域での施設の認知度向上を目指し、情報発信を積極的に行います。
1) 就労移行支援事業 (10 名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 8 名を受け入れます。 ● 年間 2 名の就労者を輩出します。 ● 施設外実習先を確保し、4 名の利用者に職場実習の機会を提供します。 ● 障害者就業・生活支援センターやハローワーク等と連携し、就労先の開拓やマッチング等、円滑な就労支援ができる体制を築きます。
2) 自立訓練事業（生活訓練） (10 名定員)	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規利用者 7 名を受け入れます。 ● 年間 1 名の就労移行支援事業への事業移行を目指します。 ● 生活課題の改善に向けた講習プログラムを作成します。
3) 運営全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々のミーティングや全体ミーティングにおいて、支援や苦情内容の振り返りを行い、適切な支援ができるよう職員の意識向上を図ります。 ● 外部からの作業を 1 件受注します。 ● 年間 15 名以上の実習生を受け入れます。 ● 事業所内における災害ゼロを目指し、職員の意識を高めます。 ● 自立支援協議会等、地域の関係機関が会する会議に出席し、連携力の向上と情報収集に努めます。

2. 法人・公益事業統括本部

A. 就労援助事業部

【地域就労援助センター、障害者就業・生活支援センター】

横浜南部就労支援センター、湘南地域就労援助センター(湘南障害者就業・生活支援センター)、中部就労援助センター(川崎障害者就業・生活支援センター)

重点目標	定着支援からの依頼が増加する中で、効果的な定着支援の仕組みを作り、関係機関に提示することで、地域のコーディネーター的役割の周知に繋がります。
1) 共通目標	<ul style="list-style-type: none">● 求職支援<ul style="list-style-type: none">・新規就労者数目標を3センター合計75名とします。・精神障害者の新規就労実績を増やします。・就労準備度を段階で評価するなどし、求職者の状況把握に努めます。● 就労者支援<ul style="list-style-type: none">・就労後のフォローアップを確実に実施し、定着支援を強化します。・定期的な巡回訪問と同窓会や勉強会を通して、悩みや課題の早期発見、早期対応を目指します。● 企業支援<ul style="list-style-type: none">・平成27年度の雇用促進法の改正を受け、企業団体や地域の自立支援協議会や就労支援のネットワークと協働し、中小企業の障害者雇用相談に対応します。・長期に雇用されている企業においては、定期的な巡回をすることで課題に対する早期対応を行います。・新規雇用企業への雇用支援を年間100社行います。● 関係機関との連携<ul style="list-style-type: none">・定着支援増加に対応する仕組みを関係機関に提示し、コーディネーター的役割を周知します。・医療機関との意見交換や訪問・見学の機会を積極的に設けて連携を図ることで、精神障害者の就労及び定着支援に繋がります。・横浜・湘南・川崎の地域特性を活かし、利用者を多面的に支える仕組みづくりを目指します。● 職員のスキルアップ<ul style="list-style-type: none">・外部研修だけでなく、法人職員を対象とした就労支援に関する研修会を年3回企画し、センター職員の企画力の向上と法人全体の就労支援スキルの向上を目指します。・経験のある職員をジョブコーチ研修に積極的に参加させ、就労支援スキルの向上を図ります。・障害者差別解消法における研修等に積極的に参加し、センターが担うべき責務の理解に努めます。

2) 各センターの目標

<横浜南部就労支援センター>

- 精神障害(発達障害者含む)の新規就労者 12 名を目標とします。
- 地域の関係機関との連携、精神障害・発達障害の施設や、相談者の通院先とのより良い連携を模索します。
- 市内 9 センターで、連絡会や事例検討会を通じてノウハウを共有し、特別支援学校からの定着支援や就労移行支援事業所との連携について、ガイドラインを作成し足並みを揃えていきます。
- 新事業所移転に伴い、業務を円滑に移行させます。

(地域の状況)

相談者増加と相談内容の多様化により対応が難しいケースが増えており、横浜市内 9 か所の支援センター間で連携しながら、課題の共有、支援ノウハウの蓄積をすることが急務となっています。

<湘南地域就労援助センター／湘南障害者就業・生活支援センター>

- 多様化する定着支援依頼に関して課題整理を行い、センターとしての対応を関係機関に発信します。
- 精神障害者(発達障害者含む)の支援において、定着支援を円滑に進めるための医療機関との連携を深めます。
- 本人・保護者との良好な関係を深めるため、保護者会を実施します。
- 神奈川県、藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町に向け、地域の就労支援の現状について課題を示し、施策化のための提言を行います。

(地域の状況)

湘南東部地域における唯一の就労援助センター(就業・生活支援センター)として、多様な就労相談を受けて登録者が増加し続けています。構築されている就労支援のネットワークを活用し、コーディネータ的役割の確立を目指した関係機関との役割分担確認が課題となっています。

<中部就労援助センター／川崎障害者就業・生活支援センター>

- 精神障害者(発達障害者含む)の新規就労者 10 名を目標とします
- 精神障害者の就労支援において地域に頼られる支援機関を目指し、事例検討会やグループワークを実施します。
- 今年度末までに社会参加支援センター利用者のスムーズな引き継ぎ(定着約 20 名・求職約 30 名)を行い、当事者が安心して支援を受けられる環境を整えます。

(地域の状況)

社会参加支援センターからの精神障害者引継ぎ、援助センター登録相談者の障害内容や相談内容の多種多様化、地域の就労移行支援事業所や養護学校からの定着支援要請急増など、これまで以上にコーディネータ的役割

	<p>が強く求められています。地域の課題を抽出しながら支援機関・施設・行政・企業との関わりを模索していく必要性があり、特に株式会社系の就労移行支援事業所との連携については大きな課題となっています。</p>
--	--

B. 法人本部

重点目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織改編に向けて、より効果的な組織体制と人事計画の検討を行う年度と位置づけ集中的に議論を進めます。 ● 新会計基準への移行年であるため、平成 26 年度決算から平成 27 年度期首への移行処理を遺漏なく実施します。
1) 管理部 (経理・総務・庶務)	<ul style="list-style-type: none"> ● 新会計基準に合わせた科目一覧表の作成配布、精算書マニュアルの更新、小口出納担当職員へのガイダンスを行い、混乱のないように努め、タイムリーな財務状況を法人に提供できるよう努力します。 ● 経年劣化の建物設備に関して、行政と連携しながら修繕を実施します。 ● 人事管理ソフトを導入し、マイナンバー制度等の法改正に備えるとともに、職員各々の研修状況、キャリア状況を把握できる仕組みを作ります。 ● 発信型の管理部を目指して、各管理者・管理職へニーズのヒアリングを行います。 ● 育児介護休業制度をはじめ各種規程について、法人の実態に合わせた見直しを行います。 ● 社会福祉法人に対する国の動向に注視し、将来の影響を予見・対応できるよう研究を重ねます。
2) 法人運営	<ul style="list-style-type: none"> ● 世代交代が見込まれる部署の人員体制を検討するとともに、将来的な事業部体制の再考を行い、新たな運営管理体制が提案できるよう検討を重ねます。 ● 組織改編に合わせて、従来の総務・財務部門のほか政策・企画部門を担う新たな部署の設置に向けて、具体的な業務や人選などの準備をすすめます。 ● 新たな事業所も増えたことから、内部事業監査を上期に実施し、事業所相互に牽制できる体制を整えます。 ● ホームページ等を利用し法人の事業や財務状況の情報公開を積極的に行います。 ● 人材育成の更なる充実を目指して、キャリアパス制度の考課や問題点を整理し、制度に合わせた研修計画の立案、職制に合わせたキャリア構築について検討します。
3) その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 新杉田地域ケアプラザ、川崎市わーくす大師の指定管理更新手続きの年度であるため、事業受託に向けて法人として全力を尽くします。