**令和８年度　事業計画基本方針**

社会福祉法人ダブルエッチジェー　理事長　竹内　涼

# 経営理念「共にいき、共につくる」

## 令和８年度方針

### ・「社会情勢の変化に対応して次世代を見据える」

新型コロナの収束の後、ウクライナ情勢などの複数の要因から日本社会はデフレーションからインフレーションへ経済情勢が変化した。インフレーションによる燃料費や食材料費だけでなく、最低賃金の引上げもあり人件費も増加しており、３０年来の長い経済停滞からインフレーション局面への転換期である。インフレーション下では上述したように各種経費が増加するだけでなく、現金預金の価値が減少し、負債が小さくなるということも起こっている。社会福祉法人の運営もこれらの現象に対し補助金は出ているが給付費見直しにおいての増額は遅れて決定されている。競合の株式会社の経営する就労継続支援 B 型、放課後等デイサービス、共同生活援助も乱立しているなか規制も進んでいるが碧南地区、半田地区においても利用者の獲得競争になっている。名古屋地区では社会福祉法人設立の生活介護や就労継続支援 B 型の新規利用者が大幅減となっていて、旧態然とした運営の法人は経営が困難となってきている。全国的にも２０２４年度では４割の社会福祉法人事業所が赤字決算を計上していることも上記の情勢を裏付けている。

このような社会情勢のなかダブルエッチジェーは事業所単体レベルでの運営を改善させながら、利用者のニーズに寄りそいサービスを展開していき、次世代の人材を育成していきたい。

### ・「国際共生　地域貢献　健康を共につくる」

近年では法人の大きな基本方針「国際共生　地域貢献　健康を共につくる」の３つをかかげている。生活介護事業の見直しで経営を安定させながら今後の方針を準備していく

今後１０年を考えると少なくなる利用者に対してサービス提供業者が余るようになり事業者の統廃合が加速していくと考えられる。そこでダブルエッチジェーは基本の障害福祉サービスの質を向上させつつ１０年後、２０年後に向けて法人を発展させるとともに地域に貢献し必要とされる組織を目指していく必要がある。そのために後述する３つの取り組みをテーマとして理念を遂行していく。

１.「国際共生」

超高齢社会の進行に伴い、国内の労働力人口が急速に減少している状況は、依然として日本社会が直面している大きな課題である。当法人では、令和６年度に国際共生を掲げ、特定技能によるインドネシア人材３名の受け入れを開始した。その後、令和７年度には半田地区へと受け入れ拡大を行い、碧南・半田地区において海外人材が安定して活躍できる体制を整えつつある。これら一連の

取り組みを通じ、外国人に対する偏見はほぼ見られず、法人内においても多文化共生の価値観が徐々に浸透しつつある。

令和 8 年度には、これまでの実績をさらに発展させ、海外人材の受け入れから「育成」「定着」「高度化」へと重点を移していく。具体的には、各地区で受け入れた特定技能人材が安定して長期的に活躍できるよう、法人内で教育体制の強化を進めていく。

さらに、将来的な法人の海外展開を見据え、インドネシア国内の障害者支援制度、事業所運営、教育体制などの現地調査を具体的な計画として進める。令和 8 年度は現地視察に向けた準備を加速させパートナー候補となる教育機関・人材送り出し機関との関係構築、情報収集、事業実現可能性調査を段階的に実施していく。

当法人は、海外人材の受け入れを単なる労働力確保としてだけではなく「国際共生を基盤とした新たな福祉の価値創造」と捉え、多文化が自然に共存しお互いに学び合う環境作りを進めていく。そのための基盤整備を着実に進め、国内外で持続的に発展できる法人運営を模索する一年とする。

## 2.「当事者にも社会的役割がある街づくりを目指して」

### 1. 地域に根を張る社会福祉法人の使命と覚悟

当法人は、「共にいき、共につくる」という理念の下、障がいを持つ当事者・地域住民・職員が共に支え合い、多様性を尊重する社会の実現を目指すなか、令和 6 年度より、地域社会が直面する深刻な課題に対し、地域公益活動を実践する法人格としての役割を再定義してきた。少子高齢化、労働生産人口の減少、介護離職、ヤングケアラー、ひきこもり、孤立といった、未来を不安にさせる言葉が溢れる現代だからこそ、私たちは地域に寄り添い、共に悩み、行動する存在でありたいと考える。社会福祉法人が単なる「福祉屋」ではなく、本来担うべき「地域における公益的な取組」として、既存の制度では救いきれない「制度の狭間」の課題に、我々だけでなく、関係機関と連携し行動する。

### 2. 「福祉を開く」ことから始まる役割の創造

地域共生社会の実現に向けて我々がやるべきことは「福祉を開く」ことである。サービス提供を施設の中だけで外から閉じるようにケアをするのではなく、施設を地域に「開く」ことで、当事者が社会の中で関われる具体的な役割が見えてくる。福祉を地域から見えないものにするのでは

なく、「外に出て関わる人を増やす」ことこそが、支え手・受け手という固定化された関係を超えた「支え合い」の基盤となることを信じて行動する。

３.「健康」

・社会背景：国民的な「筋トレ」意識の定着

近年、我が国における健康意識はかつてないほど高まっている。2024 年の最新調査（笹川スポーツ財団）によれば、年 1 回以上筋力トレーニングを行う成人の推計人口は約 1,629 万人に達した。これは 2000 年当時の約 726 万人から 2 倍以上に増加しており、筋トレは一時のブームを越え、全世代的なライフスタイルとして定着したといえる。筋力トレーニングは、心血管疾患や糖尿病、高血圧といった生活習慣病の発症リスクを大幅に低下させる。さらに、骨密度の向上による骨折・転倒予防、メンタルヘルスの改善（ストレス解消やうつ病予防）にも極めて有効であることが、科学的根拠（エビデンス）に基づき示されている。

・法人における課題：知的障がい者の高齢化と運動不足

一方で、当法人を利用する知的障がい者においても高齢化（65 歳以上への移行）が急速に進行している。それに伴い、以下の課題が顕在化している。

- 健康課題の露呈：定期健康診断の結果、運動不足に起因する高血圧や糖尿病などの生活習慣病の所見が増加傾向にある。
- 活動量の低下：送迎サービスの普及や日中活動の静止化（座り仕事の増加）により、意図的に身体を動かす機会が減少している。自立した生活を維持するための身体機能の低下が強く懸念される状況にある

・実践の指針：利用者・職員が共に取り組む「健康経営」

こうした現状を打破するため、当法人では以下の施策を強化し、利用者と職員が一体となった健康づくりを推進する。

1. 個別運動プログラムの導入 週 1 回以上の筋力トレーニングやフィットネスを日中活動に組み込み、生活習慣病の予防と骨折リスクの低減を図る。
2. 食事・栄養指導の徹底 運動と連動した食事指導を行い、多角的な視点から健康管理を実践する。
3. 職員のウェルビーイング向上 支援する側の職員自身も運動を習慣化し、腰痛予防やメンタルヘルス対策を推進する。職員が「健康のロールモデル」となることで、より質の高い、説得力のある指導体制を構築する。

・未来への展望：地域の福祉フィットネス拠点へ

利用者および職員の健康づくりを通じて蓄積された運動支援のノウハウは、法人の貴重な財産となる。将来的には、障がいの有無にかかわらず、誰もが気軽に筋力トレーニングに取り組める「地域福祉のフィットネス拠点」を構築する。

地域の健康寿命延伸に寄与し、社会福祉法人としての地域還元を具現化していくことが、我々の目指すべき未来である。

## 現状分析

・３Ｃ分析（競合環境分析）

| | |
|---|---|
| 自社<br>Company | 職員の定着率が安定してきており中堅が育成されてきている<br>食事提供を直営厨房で行っていてノウハウもある<br>基本的な障害者福祉サービスはそろっており利用者の人生に対して長期的な支援ができる<br>法人独自の地域福祉の実績が積みあがってきた。これから積極的に広報していく |
| 顧客・市場<br>Costomer | 少子化により特別支援学校からの利用者が漸減している（法人開設時1995年に比べて現在2022年は合計特殊出生率で１５%減）<br>精神障害手帳の保持者の増加（平成１２年１８万人から令和２年４１９万人）中でも発達障害の認知が進んだことによる増加が大きい<br>知的障害者の高齢化・長命化により居宅介護と共同生活援助の需要が多いなか株式会社運営の事業所が需要を吸収している。<br>身体障害者は高齢化のため増加傾向ではあるが福祉サービス利用者は多くない |
| 競合<br>Competitror | 碧南地区でも放課後等デイサービスや就労継続支援B型が半田・名古屋地区と同様ふえてきて需要より供給が多い状態である。<br>株式会社の共同生活援助の入も増えてきているが最大手の不祥事により、規制が厳格化されるとともにサービスの質の向上がもとめられてきている。資本力のある株式会社や医療法人、介護系の社会福祉法人の障害福祉の参入がこれからも増加傾向であり、サービスやブランド価値の向上が必要である。利用者だけでなく職員も他法人との競合が激しくなっており、賃金の向上と人材育成を強化していく。 |

SWOT 分析

| | 好影響 | 悪影響 |
|---|---|---|
| 内部環境 | Strength<br>中堅層の充実<br>障害福祉サービスは一通りある<br>ICTを先駆的に推進している<br>独自の地域貢献活動 | Weakness<br>リーダー、マネージャー層の不足<br>現場職員教育（マニュアル）<br>ブランドや特徴が弱い<br>利益率低い |
| 外部環境 | Opportunity<br>碧南地区では障害者唯一の社会福祉法人<br>半田地区は地域に日本福祉大学　研修機会多く学生とコラボレーションできる<br>精神障害者の増加による需要がある<br>車産業が盛んなため仕事の受注、一般就労先が多い。<br>現金預金があり、経営状態も悪くないため新しい事業への投資が可能 | Threat<br>インフレーションによる支出の増加<br>人材確保が困難<br>少子化で知的障害の利用者減<br>株式会社に利用者を奪われている<br>法人独自のブランド価値が弱い |

# 社会福祉法人ダブルエッチジェー　令和８年度事業計画書

Ⅰ．法人事業計画

## １．　令和８年度事業計画基本方針（重点課題）

①　経営状態が不調の事業所の立て直し
②　国際共生　地域貢献　健康
③　優良企業認定制度の取得
④　賃金体系の見直しの検討

## ２．　重点課題への取り組み

### ①　経営状態が不調の事業所の立て直し

・経営状況の現状分析と「二極化」への対応

国内の社会福祉業界では、物価高騰や人件費の上昇、さらには報酬改定の影響により、黒字事業所と赤字事業所の「経営の二極化」が加速している。当法人においても、2024 年度から顕在化したサービス活動増減差額の格差が、2025 年度も継続するという極めて厳しい局面に立たされている。

・数値に基づくガバナンスの強化（監査委員会主導）

客観的なデータに基づかない、経験や感覚に頼った運営を排し、厳格な経営管理体制を構築する。

- 損益分岐点の明確化 監査委員会の強力な指導のもと、各事業所の損益分岐点を精緻に再算出する。コスト構造を可視化し、聖域なきコスト見直しを断行する。
- 経営指標の制定と遵守 収支を安定させるために不可欠な「常勤換算（職員数）」および「利用者数」を、具体的かつ必達の数値として再設定する。これを遵守・達成するための新たな運用制度を早急に制定し、徹底させる。

・将来の人口減少を見据えた「多角化・共生型」への展開

単一のサービスのみに依存する脆弱なビジネスモデルから脱却し、地域ニーズの多様化と人口減少に即応できるレジリエンス（組織的適応力を強化する。

- 共生型サービスの導入準備 介護保険と障害福祉を統合的に提供する「共生型サービス」の導入準備を加速させる。世代を問わず地域住民を包括的に支える拠点化を目指す。
- 事業の多機能化による安定化 精神障害者の受け入れ体制を強化した「就労継続支援 B 型」との多機能化を検討する。これにより、柔軟な人員配置と、景気や制度変更に左右されない安定的な事業運営を両立させる。

② 国際共生 地域貢献 健康

・国際共生

令和 6 年度・7 年度の 2 カ年に渡り、当法人では碧南地区・半田地区おいて計 4 名の特定技能のインドネシア人の受け入れを行い、支援の現場で着実に活躍している。碧南地区での早期受け入れと半田地区への展開により、人手不足と言われる福祉業界の中で当法人は安定した就労環境が形成されつつある。

令和 8 年度は、これまでの受入実績を土台とし、特定技能人材の「育成」を重点課題として取り組んでいく。具体的には、日本語能力の向上支援に加え、障害福祉分野特有の専門用語や支援技法の理解促進を目的とした学習機会を計画的に整備していく。また、法人理念や虐待防止に関する基礎研修を発展させ、法人職員としての価値観・倫理観を共有することにより、より質の高い支援を提供できる人材の育成を図る。

・地域貢献

1. アート

令和元年から行なっているアール・ブリュットは活動の幅が増えており、知多半島におけるアートの拠点機能となっている。100 名以上の作家と様々な関係企業との連携により、知多半島内にとどまらず愛知県下、県外からも展示依頼を受けるようになった。また、作品を使った商品化の依頼も増えてきており、当法人を利用されている方だけでなく、知多半島内の作家にとっての希望の活動になってきている。令和 8 年度は佐賀県をはじめ、県外からの依頼に対応しながら、地元の金融機関や飲食店での展示やワークショップを開催し、我が街の作家が我が街のお店で活躍する場を創っていく。

2. きょうだい会

５年目となり、毎月１０名以上の小学生から中学生の子供達が参加している。スタートからの参

加メンバーは中学生となり、思春期ならではの悩み等を抱えるようになった。「障がい児のきょうだい」へのケアと同時に親へのケアも必要になってきたことから親との面談も必要な時には行なっていくことで悩みの共有をしながら子供達と向き合っていく。

3. 教育との連携

令和 7 年度より始めた、乙川中学校の総合学習の授業への参加と、日本福祉大学社会福祉学部 1 年生ゼミでのフィールドワークを担当し、子供や学生達に向けて法人の仕事の紹介や福祉のリアルに迫る授業を継続的に行う。

4. 関係機関との連携

地域の子どもの不登校やひきこもりに関する相談をふまえ、子供達の居場所事業をフリースペースにて開始予定。フリースペース機能の中で関係機関に関わってもらいながら「居場所」としての機能を充実させていく。

・健康

1. 現状分析

現在、日本国内におけるフィットネスジムの参加率（会員数ベース）は、最新の 2024 年～2025 年のデータで約 5.02%（「フィットネス業界トレンド 2025 年版」）となっています。欧米諸国（アメリカ約 20%超）と比較すると依然として低いものの、健康志向の高まりにより過去最高を更新しています。

当法人の実績値（職員約 300 名のうち月 1 回以上のジム利用者が 30 名）は、職員全体の約 10%に相当します。これは日本国内の平均的なジム利用率（約 5%）の 2 倍という高いポテンシャルを有していることを意味します。この「運動を習慣化している 30 名」の知見とエネルギーを、利用者支援の現場へ波及させていくことが本計画の骨子です。

2. WHJ（ダブルエッチジェー）独自プログラムの提案

ジム通いの習慣がある職員がリーダーとなり、特別な器具を使わず、日中活動や休憩時間に自重で実施できるプログラムを開発・実践します。

3. 次期アクション

- 「フィットネス・リーダー」の選出： 定期的な運動習慣を持つ 30 名の職員を各事業所のリーダーとして任命し、利用者へのレクチャー方法を共有。
- 週 1 回以上の定時実施： 各事業所のプログラムに「WHJ スマート・フィットネスタイム」を組み込み、利用者と職員が共に汗を流す機会を創出します。
- 職員のメンタルヘルス対策： 運動習慣を全職員（300 名）に広げていくことで、うつ病予防やストレス軽減を図り、「健康経営」を法人の強みへと昇華させます。

③　優良企業認定制度の取得

日本で認定されている優良企業認定制度の中で、当法人が取り組んできた活動が評価され、昨年度は「トモニン（仕事と介護の両立支援）」の認定を取得することができた。これは、職員が仕事と介護を両立しながら安心して働ける環境整備を法人として推進してきた成果であり、採用面でのアピールポイントにもなるとともに、現在勤務している職員に対しても、健全で働きやすい職場で

あるという信頼感を高めるものとなった。

来年度は、この成果をさらに発展させ、引き続き働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みを進めていく。特に、昨年度より目標として掲げてきた「ユースエール認定（若者の雇用に積極的に取り組む企業)」の取得を重点項目とし、若年層が安心して長期的に働ける体制の強化を図る。また、その他の認定制度についても情報収集を進め、当法人の理念に適した制度の取得に向けた準備を進めていく。

④賃金体系の見直しの検討

現在の当法人の賃金体系は、年功序列の要素が強く残っていることから、在籍年数が長い職員の給与が役職者を上回るケースが見られるなど、組織運営上の課題が顕在化している。また、役職に求められる責任の重さに対して処遇が十分に見合っていないという意見もあり、職員の昇格意欲やキャリア形成に影響を及ぼしている。

さらに、現場職員の中には経験年数を重ねることで一定の生活水準が確保できる一方、職務に対する意識や成果の違いが処遇に現れにくいという課題も存在する。こうした現行制度の構造的要因を踏まえ、法人としては、公平性・納得性・将来性を備えた賃金体系の再構築に向けた検討を進めていく。

加えて、職員の働き方の多様化に対応するため、管理職への昇格を必ずしも望まない職員が増加している現状を踏まえた「複線型キャリアコース」の導入についても検討を開始する。管理運営に携わり職責の拡大にやりがいを見出す職員と、現場業務に軸足を置き専門性を深めたいと考える職員の双方が自身の志向に合わせて働き続けられる制度設計を目指す。

これらの取り組みについては、引き続き慎重に検討を進め、法人理念に基づき、すべての職員が能力を発揮できる環境整備を図るとともに、組織全体の活力向上につなげていく。

## ３．令和８年度　事業種類・規模・定員等

（数値は定員数、○は実施事業）

| | 障害福祉事業 | | | | | | | | | 公益事業 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 生活介護 | 就労移行支援 | 就労継続支援B型 | 就労定着支援 | 放課後等デイサービス | 短期入所 | 共同生活援助 | 居宅介護 | 特定相談支援 | 移動支援 | 日中一時支援 |
| ふれあい福祉園ガイア | 40 | | | | | 4 | | | | | 50 |
| ふれあい作業所 | 60 | | | | | | | | | | 70 |
| ふれあいの杜まんなか | 20 | | | | 10 | 4 | | | | | |
| ふれあい工房アルゴ | | 10 | 25 | ○ | | | | | | | 30 |
| ふれあい支援センター | | | | | | | | ○ | | ○ | |
| ふれあいハウス | | | | | | | 16 | | | | |
| WHJ相談支援センターメビア | | | | | | | | | ○ | | |
| メビウス | 50 | | | | | | | | | | |
| プチメビ | | | | | 10 | | | | | | |
| JJヒマワリ | 40 | | | | | 3 | | | | | |
| TSヒマワリ | | | | | 10 | | | | | | |
| HNヒマワリ | 20 | | | | | | | | | | 110 |
| AWヒマワリ | | 10 | 30 | ○ | | | | | | | |
| フレンズ | 20 | | | | | | | | | | |
| ひまわりの家 | | | | | | | 20 | | | | |
| やまぼうしの郷 | | | | | | | 19 | | | | |
| すだちの丘 | | | | | | | 8 | | | | |
| 合計 | 250 | 20 | 55 | 0 | 30 | 11 | 63 | 0 | 0 | 0 | 260 |

## ４．令和８年度　資金収支予算

| 事業活動による収支予算 | | | | | 単位；千円 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 区分 | 当年度（令和8年度予算） | | 前年度（令和7年度2次補正） | | 増減 | |
| | 金額 | 構成比 | 金額 | 構成比 | 金額 | 前年比 |
| | 千円 | % | 千円 | % | 千円 | % |
| 就労支援収入 | 31,000 | 2.07% | 29,500 | 2.02% | 1,500 | 105.08% |
| 障害福祉サービス等事業収入 | 1,417,040 | 94.75% | 1,379,018 | 94.55% | 38,022 | 102.76% |
| その他の事業収入 | 38,863 | 2.60% | 38,589 | 2.65% | 274 | 100.71% |
| 借入金利息補助金収入 | 141 | 0.01% | 156 | 0.01% | △ 15 | 90.38% |
| 経常経費寄附金収入 | 295 | 0.02% | 160 | 0.01% | 135 | |
| 受取利息配当金収入 | 572 | 0.04% | 807 | 0.06% | △ 235 | 70.88% |
| その他の収入 | 7,666 | 0.51% | 10,264 | 0.70% | △ 2,598 | 74.69% |
| 事業活動収入計 | 1,495,577 | 100.00% | 1,458,494 | 100.00% | 37,083 | 102.54% |
| 人件費支出 | 1,098,550 | 73.45% | 1,070,106 | 73.37% | 28,444 | 102.66% |
| 事業費支出 | 181,573 | 12.14% | 1,777,547 | 121.88% | △ 1,595,974 | 10.21% |
| 事務費支出 | 182,528 | 12.20% | 174,989 | 12.00% | 7,539 | 104.31% |
| 就労支援事業支出 | 29,500 | 1.97% | 28,500 | 1.95% | 1,000 | 103.51% |
| 支払い利息支出 | 1,723 | 0.12% | 1,915 | 0.13% | △ 192 | 89.97% |
| 事業活動支出計 | 1,493,874 | 99.89% | 1,453,257 | 99.64% | 40,617 | 102.79% |
| 事業活動資金収支差額 | 1,703 | 0.11% | 4,237 | 0.29% | △ 2,534 | |

1. 収入の推移と構造
   - 事業活動収入計：1,495,577 千円（前年度比 102.54%） 収入の柱である「障害福祉サービス等事業収入」が 1,417,040 千円（構成比 94.75%）を占め、前年度より 38,022 千円の増収を見込む。
   - 就労支援収入：31,000 千円（前年度比 105.08%） 前年度から 1,500 千円増加しており、就労支援事業のさらなる活性化を図る。
2. 支出の分析と効率化
   - 事業活動支出計：1,493,874 千円（前年度比 102.79%）
   - 人件費支出：1,098,550 千円（構成比 73.45%） 支出全体の約 4 分の 3 を占める。前年度比で 28,444 千円（102.66%）の増加となっており、処遇改善や人員配置の適正化を反映した数値となっている。
   - 事業費支出の適正化：181,573 千円 前年度の補正予算と比較して大幅な縮小（△1,595,974 千円）となっているが、これは前年度の特殊要因による一時的な支出増が収束し、本来の事業規模に回帰したためと考えられる。
   - 事務費支出：182,528 千円（構成比 12.20%） 前年度比 104.31%と微増しており、管理部門の質的維持を維持しつつ、経費の有効活用に努める。
3. 収支バランス
   - 事業活動資金収支差額：1,703 千円 最終的な収支差額は黒字を確保しているものの、前年度の 4,237 千円からは 2,534 千円減少する見通しである。構成比でも 0.11%と極めてタイトな計画であるため、赤字事業所の黒字化が急務である。

5．令和８年度　借入金等の計画

①　新規借り入れ実施計画

予定なし

②　令和８年度借入金返済計画

| 令和8年度償還表 | | | | | 単位；円 |
|---|---|---|---|---|---|
| 施設名 | 借入先<br>融資年度（西暦） | 元金償還金 | 利子 | 年度末残高 | 自己資金 |
| メビウス | 福祉医療機構 2012 | 1,404,000 | 103,452 | 5,499,000 | 1,507,452 |
| やまぼうしの郷（ダイナ） | 福祉医療機構 2009 | 1,970,000 | 94,560 | 1,970,000 | 2,064,560 |
| やまぼうしの郷（レオ） | 福祉医療機構 2010 | 1,340,000 | 85,760 | 2,680,000 | 1,425,760 |
| やまぼうしの郷（ティガ） | 福祉医療機構 2010 | 1,030,000 | 49,440 | 1,030,000 | 1,079,440 |
| ふれあいハウス（スピカ） | 福祉医療機構 2011 | 1,104,000 | 76,286 | 3,220,000 | 1,180,286 |
| まんなか(建物) | 福祉医療機構 2014 | 2,100,000 | 148,788 | 14,525,000 | 2,248,788 |
| まんなか(土地) | 福祉医療機構 2014 | 1,752,000 | 549,758 | 29,638,000 | 2,301,758 |
| JJヒマワリ | 福祉医療機構 2015 | 5,520,000 | 300,490 | 37,720,000 | 5,820,490 |
| すだちの丘 | 福祉医療機構 2018 | 1,812,000 | 114,187 | 17,969,000 | 1,926,187 |
| AWひまわり | 福祉医療機構 2020 | 3,876,000 | 145,200 | 3,876,000 | 4,021,200 |
| アルゴ | 福祉医療機構 2021 | 912,000 | 48,776 | 1,246,400 | 960,776 |

6．施設整備・固定資産整備、修繕計画、その他特別事業について（1,000 千円を超えるもの）

(単位:千円)

| 施設名 | 購入予定 | 科目区分 | 金額 | 備考 |
|---|---|---|---|---|
| メビウス | エアコン2階、3階数か所 | 修繕費 | 2,000 | 現在のエアコンの容量が小さすぎて夏場がほぼ効かない。 |
| ふれあい福祉園ガイア | キャラバン | 車両運搬具 | 4,500 | 入れ替え予定のハイエースの乗車定員が少ないため、送迎に支障が出るため。 |
| 碧南ふれあい作業所 | キャラバン | 車輌運搬具 | 4,500 | ハイエースワイドがリース満了につき返却する為 |
| ふれあいの杜まんなか | 8人乗りワンボックス(車いす対応) | 車輌運搬具 | 4,200 | 利用者が増えたことで送迎者が足りず効率よく送迎ができないため |
| 計 | | | 15,200 | |

Ⅱ．地域福祉及び公益的取組の推進

Ⅰ-１に記載

## Ⅲ．法人の役員・施設長等に関する事項

### １．評議員会

| 役職名 | 氏名 | 重要な兼職の状況 | |
|---|---|---|---|
| 評議員 | 後藤　章次 | | |
| 評議員 | 山本　祥嗣 | 税理士法人ヴェンティ代表 | |
| 評議員 | 鈴木　重幸 | | |
| 評議員 | 鷲野　林平 | 社会福祉法人半田同胞園　施設長 | |
| 評議員 | 古川　裕隆 | 碧南市社会福祉協議会相談支援事業所管理者 | |
| 評議員 | 杉浦　有美 | ほっとまんまピアサポーター | |
| 評議員 | 黒木　修 | 社会福祉法人くるみ会　理事 | |

注；任期は令和7年6月19日から令和11年度定時評議員会終結時までです

### ２．評議員選任解任委員会

### ３．理事、施設長

#### （１）理事

| 役職名 | 氏名 | |
|---|---|---|
| 評議員選任解任委員（監事） | 大竹　正和 | |
| 評議員選任解任委員（外部委員） | 杉浦紀政 | |
| 評議員選任解任委員（外部委員） | 山田信義 | |
| 評議員選任解任委員（事務局） | 松原圭一 | |

注；任期は令和7年6月19日から令和11年度定時評議員会終結時までです

（2）管理者

| 職位 | 氏名 | 管轄事業所 |
|---|---|---|
| 管理者 | 吉野　ユミ | ふれあい福祉園ガイア |
| 管理者 | 鈴木　直子 | ふれあいハウス |
| 管理者 | 大坪　拓実 | ふれあい支援センター |
| 管理者 | 雲出　佑 | ふれあい工房アルゴ |
| 管理者 | 浅野　将克 | WHJ相談支援センターメビア |
| 管理者 | 水谷　公治 | メビウス<br>プチメビ |
| 管理者 | 福田　友剛 | JJヒマワリ<br>TSヒマワリ |
| 管理者 | 斎間　信孝 | HNヒマワリ |
| 管理者 | 平岩　明訓 | AWヒマワリ |
| 管理者 | 松原　圭一 | フレンズ |
| 管理者 | 森下　清子 | ひまわりの家 |
| 管理者 | 天木　萌 | やまぼうしの郷<br>すだちの丘 |
| 管理者 | 中村　大器 | ふれあいの杜まんなか |
| 管理者 | 渡邉　明香 | 碧南ふれあい作業所 |

4．監事

| 役職名 | 氏名 | |
|---|---|---|
| 監事 | 多々良　祐司 | |
| 監事 | 藤牧　実 | |
| 監事 | 大竹　正和 | |

注；任期は令和7年6月19日から令和9年度定時

## Ⅳ．令和７年度　主要会議　研修　監査　年間計画

### １.年間スケジュール

| 区分 | 理事会 | 評議員会 | 監事監査 | 法人運営会議 | 経理会議 | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4月 | | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | 辞令交付式 |
| 5月 | 29日<br>事業報告、決算、その他 | | 監事監査<br>事業報告決算 | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |
| 6月 | | 19日<br>事業報告、決算、理事選任 | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | 6月末決算資産登記 |
| 7月 | | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |
| 8月 | | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |
| 9月 | 25日<br>業務執行報告、その他 | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |
| 10月 | | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | 事業計画経過報告 |
| 11月 | 27日<br>補正予算、その他 | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |
| 12月 | | 11日<br>補正予算 | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | 忘年会<br>永年勤続表彰 |
| 1月 | | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |
| 2月 | | | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |
| 3月 | 19日<br>事業計画、当初予算、その他 | 26日<br>事業計画、当初予算、その他 | | 第4週木曜日 | 第1週金曜日 | |

### ２.法人研修計画

・全体研修　アンケート集計を基に開催（年１回）

・IT 研修　事業所の IT 担当のスキルを上げ、有事に対応できる事業所 IT リーダーを育てる研修を実施（月１回程度）

・新人研修　２週間程の継続研修（年１回）

・権利擁護研修　役員も含めた権利擁護・虐待防止研修（年１回）

・階層別研修　志賀氏に管理者と次期リーダーを引き続き依頼し、３年目以上の次期リーダー職員に向けても内部開催する（年４回）　法人内部でのアウトプット研修（年４回）

・交換研修　法人内事業所の体験研修（年１回）

## Ⅴ．法人組織図

（公表用では省いています）

# メビウス　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念

生活介護・短期入所：互いを大切に、尊重し合い、慈しみ合い、支え合い、人として人間らしく、共に生きていけることを目指します。

運営方針

・生活介護：重度の障がい者が多く通われる事業所として、作業や日中活動を通して個々の機能の維持やものづくりの喜びに繋げていき、張りのある毎日を送れるようにしていく。また、年相応の経験や体験をする機会を提供し、集団的活動の中で互いを認識し仲間意識を高められるようにしていく。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

〇現状分析・課題

生活介護：例年行っているメビウスまつりは、名称を職員から公募し、より親しみやすいメビMONOGATARI として開催を行い、地域住民との交流を目標に企画・運営した。内容としては、子どもが楽しめるふわふわドームの設置や射的ゲーム、ボッチャでのゲーム性のある駄菓子屋を呼び、またステージやキッチンカーでも地域住民をはじめ多くの人の協力のもとに運営でき、約 300 名の来場があった。

7 年度は地域交流の機会作りはあまり増やせず課題のままではあるが、ベルマークを集める活動を始め、地域のこども園とつながりが出来始めたのでこの事をきっかけに地域交流の機会をふやしていきたい。

全体行事は 2 ヵ月に 1 度行えている。職員全体でも全体行事を行っていく事に対しての意識は高く、予定していたもの以外にも利用者が楽しめ、参加しやすい様なイベントを企画・実施している。各班でも季節に合わせた企画や利用者が参加し楽しめる企画を行えている。重度障がい者であっても活躍できる作業については、7 年度に新しくはじめた作業はないが、班を越えて利用者本人の意思でやりたい作業や行える作業を行う体制はできてきている。今後は班内だけではなくメビウス全体として環境整備を進めていきたい。

健康増進のためのメビフィットネスは各班個別ではあるが、皆で意識して行えている。また、板山公民館でのレクリエーションについては、当日の現場の体制もあり、なかなか行くことはできなかった。今後としては、レクリエーションは事業所内で行っていき、美化清掃を通して地域に出る機会をつくっていく。体調の変化等の早期対応については、グループホームと情報共有出来ているので、引き続き継続して協力していく。

事業所外研修の資格取得研修ではサービス管理責任者研修実践を 2 名が受講し、強度行動障がい支援者養成研修の実践も 1 名受講した。また、第 25 回愛知県知的障害関係施設職員等研究大会や大府見学会、積極的行動支援チーム交流会など様々な研修が受講できている。ただ、課題として各職員、年間 1 研修以上は受講できているが、多くの研修を受講する職員が偏ってしまうことがあるので、研修の周知と自分が将来どの様な職員になりたいかやなって欲しい職員像を伝えて研修を受講してもらう。

年度途中で３名、卒業生２名の受入れができたが、退所者も多く平均利用率は前年より下回った。今後も引き続き相談支援事業所や特別支援学校に働きかけ、利用率を定員に近づけられるようにしていく。

短期入所：短期入所事業については、令和 6 年 6 月以降実施していない。
その理由として、職員配置の確保が困難であり、日中の生活介護事業の運営にも影響が生じる状況があったためである。また、従来は宿直体制で対応していたが、労働基準の観点から夜勤体制による運営が求められることとなり、現行の人員体制ではさらに日中業務への影響が避けられない状況である。現在は事業を休止しているが、廃止の方向で手続きを進める。

A. 運営目標・事業計画

・生活介護




① 地域と共に活動する機会を作り、地域の活動にも積極的に参画していく。

・WHJ の半田地区の事業所と共に半田地区での地域交流が行えるまつりを企画し、運営を目指していく。

・ベルマークを集める活動を通して、板山地区の板山こども園と交流を行い、メビウス・利用者を知ってもらう機会づくりを行っていく。

・地域の美化清掃を地区の方と行ったり、花壇の一つをメビウスが請け負ったりして、メビウスが地域貢献できる様な活動を行っていく。

充実した毎日を提供する。

・事業所全体でのイベントや折り目節目の行事などを２か月に１回企画提供していく。

・各班企画の目的を持った外出や創作活動レクリエーション等を毎月行って行く。

・重度障がい者であっても活躍できる作業を工程や環境整備を行い整えていく。

② 健やかに生きるための取り組みをする。

・利用者・職員共に意識するようになった「メビフィットネス」を継続して行っていく。

・職員全体で、重度の利用者のケアを手厚くしていくため、喀痰吸引 3 号の資格取得者を増やしていく。

③ 支える力を強化する。

・外部研修の機会を逃さず職員の専門性を高める研修（年１回以上）参加する。

・虐待防止を意識した直接支援に関わる勉強会等（年 3 回）を行い、意見交換の場を設けながら職員の質の向上と利用者へのサービスの向上を実現していく。

・非常災害時避難訓練と引渡し訓練を継続し、より意識・精度を高めていく。

④ 安定した運営を目指す。

・平均利用人数を定員 50 名に近づけられるよう相談支援事業所や特別支援学校に働きかけ、特に特別支援学校からの実習生の受入れは積極的に受け入れ利用に向けての機会を逃さないようにし新規利用者 3 名獲得を目指す。

・安定した運営を目指すため、現場の人員不足感解消と人員配置加算１：1.5 を目標として人員を厚くして対応していく。

・新規利用者もいるが退所していく利用者もそれ以上に増え、年間平均利用率が 40%前半になってきている。将来的な定員変更（50 名から 40 名に）も検討していく。

⑤ 法人の取り組みでもある国際共生も意識した事業所作りをしていく。
・令和７年１２月より、インドネシア特定技能人材の受入れをした。職員一同で慣れない日本での生活を支えているが、令和８年度からは担当業務を持ち、モニタリング面談等にも積極的にかかわってもらい、業務の流れというものを身に着けてもらう。
・引き続きメビウスで外国籍の職員、利用者が来た時にスムーズな受け入れができるような意識づけをしていく。

B. 数値目標

| | 生活介護 | | | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|---|
| 利用定員 | 50人 | | | |
| 利用者延数 | 11250人 | | | |
| １日平均利用者数 | 45.0人 | | | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 90.0% | | | |
| 稼働日数 | 250日 | | | |
| 障害福祉サービス収入 | 156,000千円 | | | 156,000千円 |
| 就労支援事業収入 | | | | 0千円 |
| 職員数（常勤換算） | 21.8人 | | | 21.8人 |

Ⅲ. 職員について
配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 看護職員 | | 生活支援員 | | 医師 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | 1 | | | | 9 | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 2 | | 25 | | 1 | |
| 当該職種の勤務延べ時間数 | | | 160 | | 180 | | 3150 | | 2 | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.0 | | 1.1 | | 19.7 | | 0.0 | |

メビウスが目指すべき職員像
・利用者もご家族も職員も地域にも寄り添う事業所を自分で考え、共有し、作っていける様な職員。
研修計画
・事業所内勉強会　虐待防止・権利擁護研修・各階層別研修を行い、受講し各職員で知識の共有・サービスの質の向上を目指す。サービス管理責任者実践・基礎研修受講者を増やし、メビウス内で俯瞰的に動ける中間リーダー層も育成していく。
・個別の研修計画　別紙参照

## Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | バーベキュー大会　七夕会　メビMONOGATARI（半田地区版）　ドラムサークル　年忘れ会 |
| 地域参加行事 | 板山公民館まつり　まんマルシェ |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断、インフルエンザ予防接種（11 月）、メビフィットネス、板山公民館でのレクリエーション |
| 職員会議 | 職員会議（週1 回）モニタリング会議（8月・2月）個別支援会議（3月）　給食調整会議（月1回）<br>業務改善・リスク・身体拘束委員会（月1回）マニュアル・勉強会委員会（２か月1回） |
| 保安防災対策 | 避難訓練（年4回）　非常災害時引渡し訓練（年1回）　消防点検 |

## Ⅴ．固定資産購入、修繕等

エアコン取り替え２階、３階数か所　　2,000,000 円
トイレ改修工事（メビウス）2 箇所　　700,000 円
LED 取り替え（アナザーメビウス）　　700,000 円

※開所から 28 年が経過し、設備の不具合も出てきている。また施設に加え設備や車両の老朽化も目立ってきているため購入、修繕の優先順位を考えていく。買い替えには高額なものもあるので数年先まで見込み、計画的に積み立てをしていく。

# ふれあいの杜まんなか　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念

生活介護：共に生活を充実させ、共に地域へのひろがりをつくる

放課後等デイサービス：「つながる支援、ひろがる未来」

こども、家族を社会のまんなかに…

運営方針

・生活介護

事業所が利用者一人ひとりの生活を充実させ、支えていくためには、以下の４点を担う事業所を目指していきます。

**1．利用者本人の意思・人格を尊重した支援サービスの提供**

利用者の意思や人格を尊重し、一人ひとりの思いに寄り添いながら、個別性を大切にした支援サービスを提供します。

**2．作業や日中活動を通じた機能維持と健康・喜びの提供**

作業活動や日中の様々な活動を通して、利用者が持つ機能の維持と健康増進を図るとともに、活動に参加する喜びを実感できる場を提供します。

**3．障害特性に寄り添った支援の充実（強度行動障害支援の強化を含む）**

障害特性を丁寧に理解し、安心して過ごせる環境を整えるための支援を充実させます。特に、強度行動障害に対しては専門的な知識と環境調整に基づく支援を強化し、行動の背景や特性を職員間で共有・統一することで、安定した生活リズムと安心感のある日中活動を提供します。

また、地域の事業所では対応が難しい行動障害のある方の支援を積極的に担い、地域における支援の受け皿として重要な役割を果たす“行動障害支援の拠点事業所”を目指します。

**4．地域での生活拠点としてのつながりと地域貢献の拡張**

地域とのつながりを強化し、相互に協力し合える関係づくりを進めます。

防災・福祉・地域交流などの取り組みを通して、地域に必要とされる生活拠点のひとつとして、地域貢献の場を広げていきます。

・放課後等デイサービス

子どもたちが安心して過ごすことができる場所を提供し、社会性や生活能力の向上を支援するために、以下の５点を重視した事業所を目指していきます。

**1．子どもの意思・人格を尊重した支援サービスの提供**

子どもの意思や人格を尊重し、一人ひとりに合わせた個別性の高い支援サービスを提供します。

**2．社会との関わりを持つ経験の提供**

子どもたちが社会との関わりを持ち、地域での体験を積み重ねられるよう、活動や学びの機会を支援します。

**3．地域・家庭との結びつきを大切にした環境づくり**

地域や家庭とのつながりを大切にし、保護者と連携を取りながら、子どもたちが安心して成長できる環境を整備します。

**4．学校・保健医療機関・多種福祉サービスとの連携強化**

学校、保健医療機関、多様な福祉サービスとの連携を強化し、切れ目のない包括的な支援を行います。

**5．卒業後を見据えた進路支援の強化**

卒業後の進路先との情報交換を行い、利用者本人と進路先事業所の双方が安心して支援に取り組める環境を整え、子どもたちが不安なく次のステップに進めるよう支援します。

・サービス分所化・個別スペース確保に向けた取り組み

令和９年度までに、利用者が快適に過ごせる個別スペースの確保とサービスの分所化を進めます。

生活介護・放課後等デイサービスともに、現在は重度障害や行動障害のある利用者の支援が求められる事業所となっています。

そのため、利用者が安心して成長できる環境づくりには、個別スペースの確保が急務となっています。

放課後等デイサービスの移転や生活介護の分所化を検討し、より多様なニーズに対応できる体制整備を進めます。

事業所隣接地の購入検討やユニットハウスの導入により、増設や個別対応が可能な環境を整備します。

取り組みの質を確認するため、年度後半には障害福祉サービス第三者評価を受審します。

2026 年度には、土地購入に向けた相談・確保、収支シミュレーション、必要備品の検討、事業者選定を計画的に進めます。

Ⅱ．事業計画

**令和７年度計画の振り返り**

**○ 現状分析と課題**

**【生活介護・短期入所】**

1　新規利用者を増やす

今年度は３名が近隣グループホームへ入所し、日中利用の継続により利用率が向上した。

また、市外グループホームへ移行した利用者も送迎方法の工夫により日中利用を継続できた。

しかし、片道 40 分の送迎負担が増え、支援体制への影響が懸念される。

2　昼食の量や質についての見直しと健康維持増進

委託業者の食事量不足により満足度が低い状況が続いたが、法人内事業所アルゴと連携し、今年３月から週１回（金曜）の昼食提供が開始された。

満足度向上と同時に肥満リスクも考慮し、体操・散歩・トレーニング設備の活用など健康維持の取り組みを強化する必要がある。

3　月１回の土曜余暇支援について

職員不足により継続が困難になっている。今後は、非常勤職員の実務者研修受講を促しヘルパー人材を増やすことで、利用者の日常生活に支障が出ない体制の維持を図る。

4　短期入所の継続について

日中支援との両立が難しく、制度改正により現体制では法令要件を満たさないため、次年度は廃止を含めサービス中止をする。

一方で、利用者の社会資源が失われないよう、関係機関との連携や家族への情報提供を行い、代替資源の確保を進めている。

これらの経験から、短期入所の事業所内運営は困難であることを再認識し、今後は日中支援に重点を置きつつ、夜間対応は外部事業所と連携して補う方針である。

**【放課後等デイサービス】**

1　事業所の強みの明確化

西三河地域では、重度の多動・行動障害に対応できる事業所が少ないという課題がある。

その中で、他法人では対応が難しかった児童を積極的に受け入れることで、当事業所の強み・特徴を明確化することができた。

2　卒業後の進路支援

子どもたちが卒業して大人になる過程で不安が生じないよう、進路支援を強化している。

また希望者には生活介護事業所の体験機会を提供し、本人が自分の進路を選べる環境づくりを進めている。就労継続支援事業所や他事業所での体験の拡充も今後の課題である。

3　外部事業所との連携と支援情報の共有

他法人の放課後等デイサービス、児童発達支援、保育園などと協力し、本人・家族が安心して利用できる環境づくりに取り組んでいる。支援の統一化や個別支援情報の共有、絵カード・

指示サインの統一などにより、事業所が異なっても支援の方向性が一貫する体制を整えている。今後は、連携できる事業所をさらに増やしていきたい。

【全体】

1　特定技能対応について（国際共生）

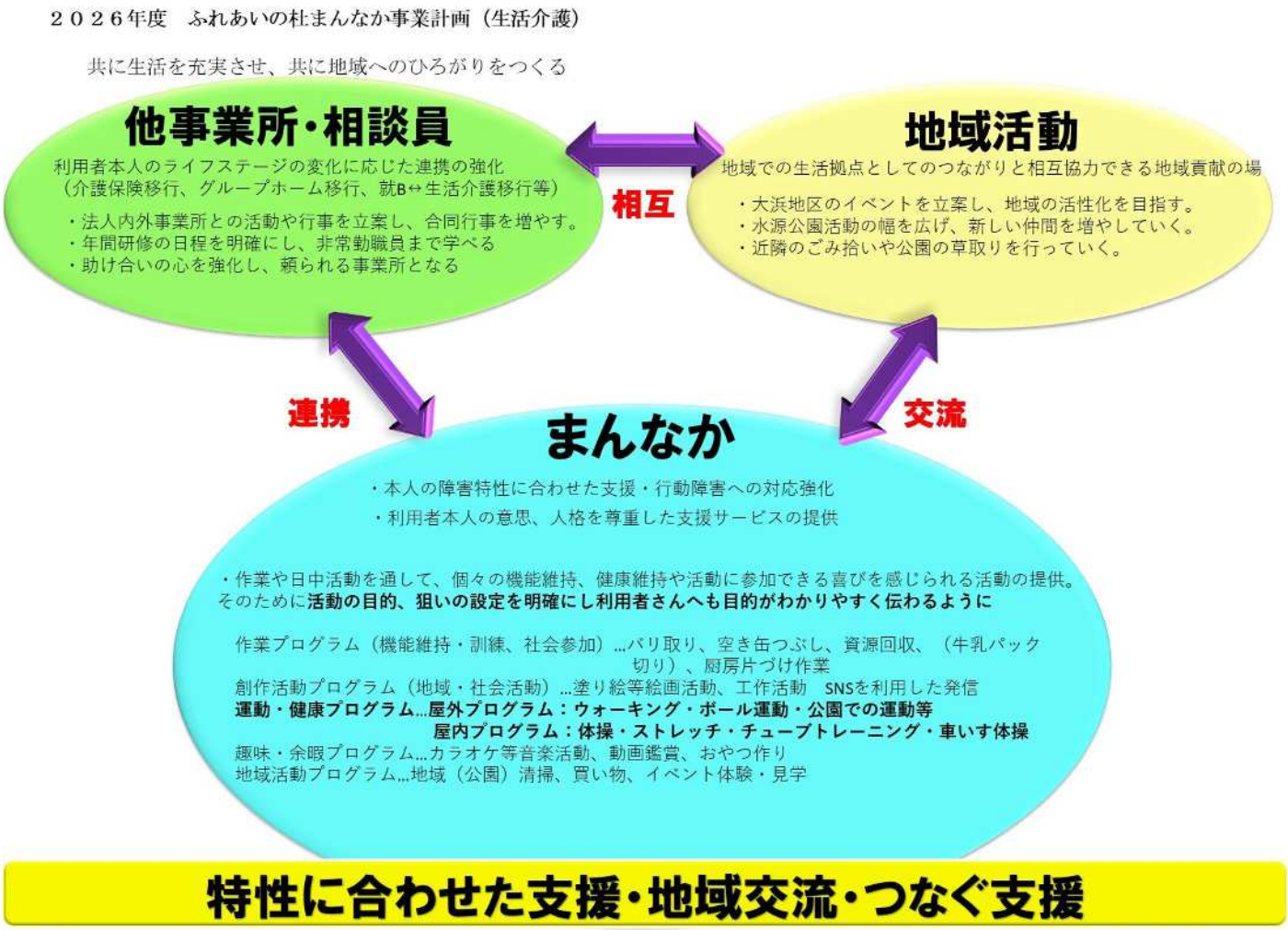
インドネシアから特定技能職員が入職して数年が経ち、言語・文化・文字の壁があるなかでも、事業所内のチームで助け合いながら、徐々にその壁を乗り越えてきている。また、法人内の他事業所にも特定技能職員が在籍しており、情報交換を通じて法人全体で国際共生に取り組む体制をさらに強化していきたい。

2　地域貢献について

防災イベントの継続や地域福祉の会との連携により、市内保育園との交流や町内会とのつながりを深めてきた。これらの取り組みを通して、地域に根付く事業所としての存在意義を一層高めていきたいと考えている。

A.　運営目標・事業計画

・生活介護




①　障害特性に寄り添う支援・行動障害への対応強化

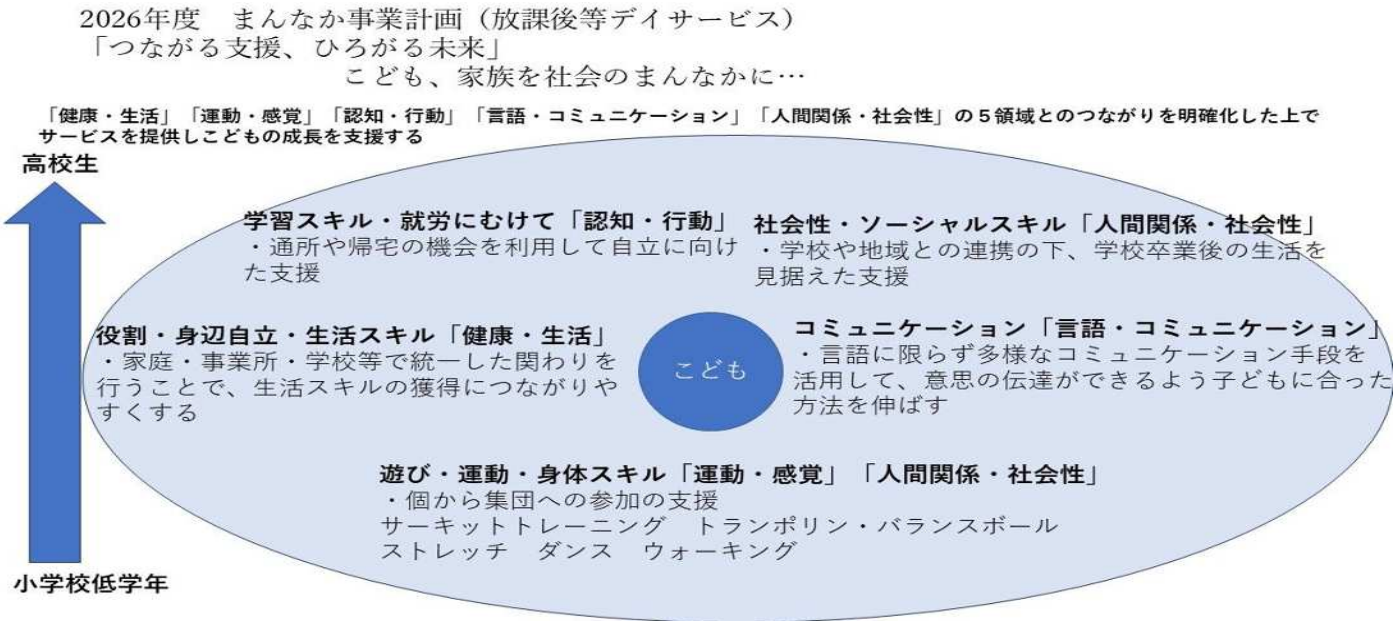
どのような障害のある方でも地域で安定した日中生活を送れるよう、本人の特性に合わせた支援を継続して提供する。そのために、個室や個別支援が可能となるスペースの確保を進める。また、行動障害に関する学びの機会を増やし、支援の中核としてサポートや助言ができる体制

を整備していく。

② 地域との連携強化
水源公園ボランティア活動と大浜地区地域防災福祉促進会議との取り組みを軸に、利用者が社会的役割を持てる地域づくりを進める。とくに水源公園ボランティアでは、「花を咲かせようプロジェクト」や、子どもたちが幸せを感じられるイベントの企画・運営を利用者と共に行い、地域とのつながりを深める。

③ 月平均利用率 100%（20 名）以上の達成
来年度は新規利用者 2 名の入所が予定されており、定員を超える日が増える見込みである。また、翌々年度の新規利用者に向け、支援学校から実習希望が 3 名出ていることから、長期的には定員増の検討が必要である。
さらに、既存利用者には「明日も行きたい」と思える活動や健康維持の取り組みを提供し、体調悪化による欠席が増えないよう工夫していく。

・放課後等デイサービス




放デイまんなか　基本プログラム

**創作活動**　「認知・行動」
絵画　貼り絵・ちぎり絵・塗り絵・絵具　色鉛筆
工作　紙粘土・
地域の作品展に出展してみる
**運動（体操）**　「運動・感覚」　「認知・行動」
サーキットトレーニング　トランポリン・バランスボール
ストレッチ　ダンスや体操、身体を動かす
散歩
**おやつ作り**　「健康・生活」
役割を持ってもらう（お手伝いをおこなっていただく）
季節に合わせたお菓子をつくる
**自立課題（学習支援）**「健康・生活」　「認知・行動」
箸を使う、服を畳むなどの日常的な動作を取り入れる
スケジュールで1日の流れを確認・管理する
選択肢をいくつか提供できるよう新しいものを作成していく
**身辺自立**　「健康・生活」
トイレトレーニング　更衣トレーニング　食事トレーニング
**レクレーション**
季節行事　正月、節分、バレンタイン、ひなまつり、ハロウィン、クリスマスなど
外出企画　公園に行く、社会科見学

① 5 領域に基づく支援の充実
「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」の５領域とのつながりを明確に位置づけた多様なプログラムを実施し、一人ひとりの個性や

特性を丁寧に把握・尊重しながら成長を支援していく。また、卒業後を見据えた継続的な支援体制を整え、将来への不安を軽減できるよう取り組む。

② つなぐ支援の充実

中高生を中心に、卒業後のつながりを提案できる環境を整備し、将来につながる選択肢を増やしていく。他事業所との連携をさらに拡大し、共通支援や支援方法の統一・共有を進めることで、どの事業所でも一貫した支援が受けられる体制をつくる。

③ 月平均利用率 100%（10 名）の定着

地域および関係機関へ積極的に情報発信を行い、広報・営業活動を必須の業務として位置づける。また、事業所の強みである「重度多動・強度行動障害のある児童への対応が可能」という碧南で唯一の特徴を明確化し、必要とされる事業所として認知を高める。さらに、重度な児童が成長したのち、他事業所へスムーズに移行できる仕組みづくりについても検討していく。

④ 碧南市内の利用希望者への対応

近隣市では支給量が多く出ることや、多動・行動障害のある児童を受け入れられる事業所が少ないことから、利用先が見つからない児童が生まれ始めている。そのため、まずは碧南市内の利用希望者を優先し、市外の利用者については居住市町村のサービスが受けられるよう、相談支援や移行先事業所との連携を図っていく。

・全体、その他

① 職場環境要件の充実

６つの区分・28 項目をすべて網羅したうえで、各項目の内容をさらに充実させていく。特に、職員の資質向上やキャリアアップに向けた取り組みとして、研修および資格取得の促進に重点を置く。常勤職員のみならず、非常勤職員にも同等の研修や資格取得によるスキルアップの機会を確保し、全体の能力向上を図る。

また、まんなかの強みである「生産性向上」については、８項目すべてを網羅できるよう、即時に取り組むべきことと時間をかけて整備すべきことを明確にし、段階的に要件クリアを進めていく。

② 海外人材の職員教育の充実

インドネシア人材をはじめとした海外職員が、言語や文字の壁があるなかでも１職員として業務を遂行できるよう、必要な工夫を重ねながら支援していく。支援計画の作成や保護者との面談など、専門的な業務にも着実に携われるよう教育体制を充実させる。今後増えていく海外人材に対して、中核的な存在となれるよう育成し、各事業所での相談・教育方法について提案できる人材へ成長できる仕組みを整えていく。

③ 健康への取り組み

ワークバランスを崩さないために、業務の中で無駄を見極め、効率的に働ける環境づくりを進める。運動・食生活・ストレスなどの面で過度な負荷がかからないよう配慮し、職員一人ひとりが健康を保ちながら働きやすい職場づくりを意識して取り組んでいく。

④ 地域参加と地域貢献

大浜地区において「ふれあいの杜まんなか」がどのように必要とされる事業所であるべきかを踏まえ、地域に根ざした取り組みを進める。具体的には、災害・防災訓練の促進、地域住民が毎年楽しみにできる行事の企画など、地域とともに歩む活動を継続し、この地域にとって必要とされる事業所となることを目指す。

B. 数値目標

| | 生活介護 | 放課後等デイサービス | 事業活動収入計 | |
|---|---|---|---|---|
| 利用定員 | 20人 | 10人 | | |
| 利用者延数 | 5375人 | 2480人 | | |
| 1日平均利用者数 | 21.5人 | 10.0人 | | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 107.5% | 100.0% | | |
| 稼働日数 | 250日 | 248日 | | |
| 障害福祉サービス収 | 91,375千円 | 29,760千円 | 121,135千円 | |
| 就労支援事業収入 | | | 0千円 | |
| 職員数（常勤換算） | 11.6人 | 4.1人 | 15.7人 | サビ管込み<br>管理者なし |

Ⅲ．職員について

配置計画

生活介護

| 従業者の | 職種 | | サービス管理責任者 | | 看護職員 | | 生活支援員 | | 調理員 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 職種・員数 | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤（人） | ① | ② | 1 | | 1 | | 3 | | | | | | | |
| 非常勤（人） | ③ | ④ | | | 1 | | 12 | 1 | | 1 | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.0 | | 1.2 | | 9.3 | | 0.1 | | 0.0 | | 0.0 | |

放課後等デイサービス

| 従業者の | 職種 | | 児童発達支援管理責任者 | | 児童指導員 | | 保育士 | | 指導員 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 職種・員数 | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤（人） | ① | ② | | 0.5 | 3 | | | | | | | | | |
| 非常勤（人） | ③ | ④ | | | 1 | | | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.5 | | 3.6 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | |

研修計画

・事業所内研修　PC 講座、システム講座、障害疑似体験研修　接遇研修（外部講師招待）

・個別研修計画　別紙参照

まんなかの目指すべき職員像

『他人事でも全力で助けられる職員になろう！！』

利用者の支援には全力でできる職員は当たり前。他人や他事業所のためにも全力で手助けできる職員になることで地域や法人内外からも頼られる職員となっていく。

Ⅳ. 年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | 新通所者歓迎式（4）　日帰り旅行＆BBQ（5）　まんなか運動会（6）<br>夏祭り（8）まんなかフェスタ（9）ハロウィン（10）クリスマス＆忘年会（12）<br>20歳を祝う会（1）　浜地区まなぼうさい（3） |
| 地域参加行事 | 地域防災訓練　地域交流行事 |
| 保健・医療・衛生管理 | 利用者健康診断（10月）、職員健康診断、インフルエンザ予防接種（12月）<br>歯科検診 |
| 職員会議 | 職員会議（週1回）虐待防止委員会　身体拘束管理委員会 |
| 保安防災対策 | 防災訓練（年2回） |

Ⅴ．固定資産購入、修繕等

固定資産

・8人乗り車いすスロープ付きワンボックス420万円

・事業所看板40万円

# フレンズ　令和８年度事業計画(案)

## Ⅰ．基本理念

「一人一人の明日に繋がる支援を！！」

運営方針

・令和８年４月の事業所移転、統合を機に新たな環境下でも利用者一人一人が日中活動の拠点として安心して過ごせるよう、これまでの支援の質を維持しつつ豊かな未来に繋がる包括的な支援を提供していく。

・自己決定権の尊重と尊厳の確保を基盤とし、旧主たる事業所と従たる事業所の文化を融合させることで、より多角的なニーズに応える個別支援体制を実践する。

・移転先の地域コミュニティとの新たな連携を構築し、利用者が地域の中でその人らしい生活を築けるよう、環境調整と心理的サポートを継続する。

・組織統合による一体的な運営体制のもと、職員間の相互フォローを徹底し、業務効率化と支援の質の向上を高い次元で両立させる。

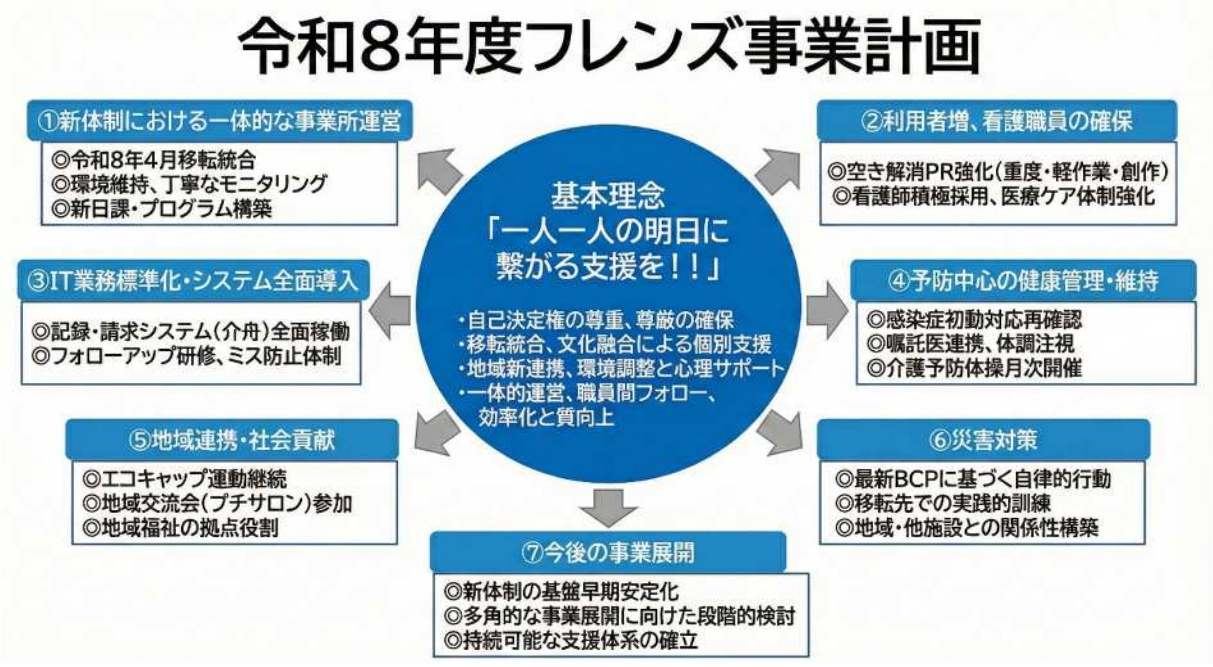
## Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

○現状分析・課題

令和７年度は従たる事業所の開所と令和８年４月の統合に向けた準備期間であった。従たる事業所の運営については期間中大きな問題も無く、新しい環境での職員、利用者間の交流も深まったが、依然として主たる事業所との IT 業務関係の格差や各種書類の整備状況等で改善の余地が多く残されている。また、移転に向けたハード面の整備について（トイレ改修、入浴リフト設置等）は計画通り進行しており、令和８年度はこれら整備したハード面を最大限に活用し、物理的な統合に加えて支援体制に関しても「質の高い一体的ケア」を実現していきたい。

### A．運営目標・事業計画




① 新体制における一体的な事業所運営

令和８年４月より主たる事業所を移転し統合運営を開始する。移転に伴う利用者様の環境変化による不安を最小限に抑えるため、出来る限り現環境を維持しつつ、個々の支援計

画に基づいた日中活動の提供と丁寧なモニタリングを実践していく。また、両事業所それぞれの長所を取り入れた新しい日課やプログラムを構築する。

② 利用者増、看護職員の確保

1～2 名の空きを早期に解消するため、地域の相談支援事業所や特別支援学校への PR を強化する。従来からの「重度心身障害者への対応力」に加え、旧従たる事業所の強みである「軽作業」や「創作活動」を新たなアピールポイントとして打ち出しながら幅広いニーズに応える。また、重度心身障害者の新規受け入れを加速させるため、看護師の新規採用を積極的におこない、医療的ケアが必要な方でも安心して通所できる体制をより強固なものにしていく。

③ IT 業務の標準化と請求、記録システムの全面導入

事業所間の IT 格差を解消し、業務効率化を図るため記録、請求、記録システム（介舟）を全面的に稼働させる。IT スキルの高い職員が中心となり、苦手意識を持つ職員へのフォローアップ研修を継続的に実施し、情報の共有漏れやミスを防ぐ体制を確立する。

③ 予防を中心とした健康管理、維持

以前の感染症蔓延による影響を教訓とし、初動対応マニュアルや最新の感染症情報を再確認することで、有事の際に被害を最小限に抑える体制を整える。また、嘱託医との連携を深め、年齢を重ね身体機能の衰えが見え始めた利用者や職員個々の細かな体調変化を見逃さないよう注視していく。さらに専門講師による「介護予防体操」を定期開催して転倒や怪我の予防、身体機能の維持を徹底することで、安全で健康的な通所生活を支えていく。

⑤ 地域連携・社会貢献

長年継続している「エコキャップ運動」は移転先においても引き続き行っていき、地域住民との重要なコミュニケーションツールとして活用しながら施設への理解と認知を広める活動を推進する。また、従たる事業所で定期的に参加させていただいていた地域交流会「プチサロン」も今後は一体化したフレンズとして参加し、地域の輪の中へフレンズの存在を広げていきたい。こうした多様な社会参加を通じて、利用者様が地域の中で役割を持ち、相互に支え合える良好な関係性を構築するとともに、地域福祉の拠点としての役割を全うしていく。

⑥ 災害対策

令和 7 年度に刷新した最新の BCP に基づき、職員一人一人が有事の際の役割を正しく認識し、自律的に行動できる体制の構築を目指す。単なる計画の策定に留まらず、移転先の構造に合わせた実践的な避難訓練や研修を繰り返し実施することで、周知の徹底と防災意識の向上を図る。また、災害時情報共有システムの活用や備蓄品の管理を徹底し、近隣住民や他施設との顔の見える関係性を築くことで孤立化を防ぎ利用者様の安全を最優先にする危機管理体制を確立していく 。

⑦ 今後の事業展開

令和 8 年度は移転統合の初年度として、新体制における運営基盤を早期に安定させることを最優先に取り組む。環境の変化に敏感な利用者一人一人の心身の状態に細やかに配慮し、新たな環境下で安全かつ一貫した支援体制を確立していく。この土台を築いた上で、次なる展開として、地域社会の多様な需要に応えるための「多角的な事業展開」に向けた検討を段階的に進めていく。利用者の加齢や生活環境の変化に伴う諸課題を多角的に分析し、既存の支援機能に新たな役割を付加していくことで、将来にわたって持続可能な支援体系の確立を目指す。

Ｂ． 数値目標

| | 生活介護 | 事業活動収入計 | |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 20人 | | |
| 利用者延数 | 3400人 | | |
| １日平均利用者数 | 15.0人 | | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 75.0% | | |
| 稼働日数 | 250日 | | |
| 障害福祉サービス収入 | 760千円 | 760千円 | |
| 職員数（常勤換算） | 8.4人 | 8.4人 | サビ管込み<br>管理者なし |

Ⅲ．職員について

配置計画

生活介護

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 看護職員 | | 生活支援員 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | 1 | | | | 4 | 1 | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 1 | | 7 | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.0 | | 0.2 | | 7.2 | | | | | | | |

目指すべき職員像

「高い倫理観と強い結束力をもち、新たな環境下で先を見据えた柔軟な支援を実践できる職員」

統合による新体制のもと、全職員が共通の倫理観と責任感をもって団結し、事業所全体の安定を支えていく。また、環境の変化を成長の機会と捉え、既存の枠にとらわれない柔軟な発想で利用者一人一人の日々の喜びと将来の可能性を広げる支援を目指していく。

研修計画

・事業所内研修（防災・権利擁護・個別支援・介護技術・事例検討・介護医療処置）ＢＣＰ研修
・個別の研修計画　別紙参照

Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | 花見（4月）七夕イベント（7月）夏祭り（8月）ボッチャ大会（9月）ハロウィン（10月）<br>名フィル鑑賞会（11月）クリスマス会（12月）初詣（１月）グループ別外出（通年）季節の製作（通年） |
| 地域参加行事 | プチサロン（年３回） |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断 インフルエンザ予防接種（11月） |
| 職員会議 | 職員会議　虐待防止委員会　身体拘束適正化委員会　感染症対策委員会　ドライバー会議 |
| 保安防災対策 | 防災訓練（年４回・地震、火事、水害、感染症） |

Ⅴ．固定資産購入、修繕等

無し

ふれあい福祉園ガイア　令和８年度事業計画

Ⅰ．基本理念

「地域とともに」

利用者と地域をつなぐ拠点として、地域交流の場づくり、地域理解の促進、新規利用者獲得につながる取り組みを進める。

運営方針

ふれあい福祉園ガイアは、開設以来地域とともに歩んできました。周辺には高齢施設、学校、幼稚園など多様な施設が存在する一方、ガイアの取り組みが十分に伝わっていない現状もあります。令和８年度は地域とのつながりを大切にし、利用者一人一人に寄り添う支援を基盤として、地域交流や情報発信をさらに強化していきます。

お菓子班による地域での委託販売やガイア内での販売は、地域の方々がガイアを知り、訪れるきっかけとなっています。

令和８年度も、地域活動を積極的に展開しながら

・地域住民との交流の場を継続的に創出し
・利用者が地域の一員として活躍できる場を確保し
・一人一人の個性やニーズを尊重した支援を行い
・地域に根差した福祉サービスとしての役割を果たす

上記４つのことを基本姿勢として運営していきます。

その取り組みを通じ、ガイアの魅力を地域に伝え、地域から信頼され、安心して利用者様を預けられる施設を目指すとともに、新規利用者の獲得にもつなげていきます。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

〇現状分析・課題

【生活介護（定員４０名）】

① 地域に根付いた活動をしていく

・「中山福祉の会」の活動の一環で、サツマイモ堀りと玉ねぎの苗植えに参加した。

・お菓子販売の強化

お菓子の原材料の高騰に合わせ販売価格を１袋 150 円に値上げをした。企業様やイベントでの販売は引き続き好調。新規委託販売先１件できた。

地域包括センターからのお菓子販売も継続して行ったが、価格が 150 円に値上がりしたことで買い控えがある。

新しい試みとしては放課後等デイサービスの利用者様の買い物体験の場としてガイアを利用していただいた。

・自主製品を通じ高齢者施設や幼稚園との関係を深める。

大浜区民館にてガイア自主製品であるリングマットの展示販売を行ったが、昨年ほどの収益は得られなかった。リングマットの売れ筋や販売先を見直していく。

・クリーン活動は自分たちが暮らしている町をきれいにするという意識を高めるためにも、今後も継続していく。

・地域イベント等で大道芸を披露する

利用者様が「サポート４月号」に掲載されたことにより、前年度よりオファーが増加した。

イベントが重なる 11 月は毎週のように各地に出向き、職員・利用者様の負担が大きかったため、今後は出演するイベントをこちらで精査していく。

・「わらふぇす」の開催

11 月に「わらふぇす」を開催。前年度よりも出店者を開催し、地域の方々にもご来場いただいた。クリスマスイベントとしてキッチンカー販売を行い年に３回地域開放イベントを行えた。

② 新規利用者３名増を目指す。

令和６年度卒業の新規利用者２名、中途利用者３名獲得できた。介護保険サービスに１名移行

された利用者様が１月末をもって退所されている。来年度以降も新規利用者を増やしていく。

③ 強度行動障害の知識を身に着け中身のある支援を行っていく。
重度障害者支援加算を算定しており、ガイアでは必要不可欠な知識である。正規職員全員が強度行動障害基礎研修を終えることができた。今後は基礎研修取得者に対して実践研修取得を進めていく。

④ 職員事業所内研修の継続
利用者の気持ちになる研修や氷山モデルについての研修を行った。また「親の思いを知る研修」として２名の利用者のお母様に来所していただき、幼少期から現在に至るまでのお話をしていただいた。今後も研修の場をつくり、正規職員だけではなく、非常勤職員にも受講を促す。

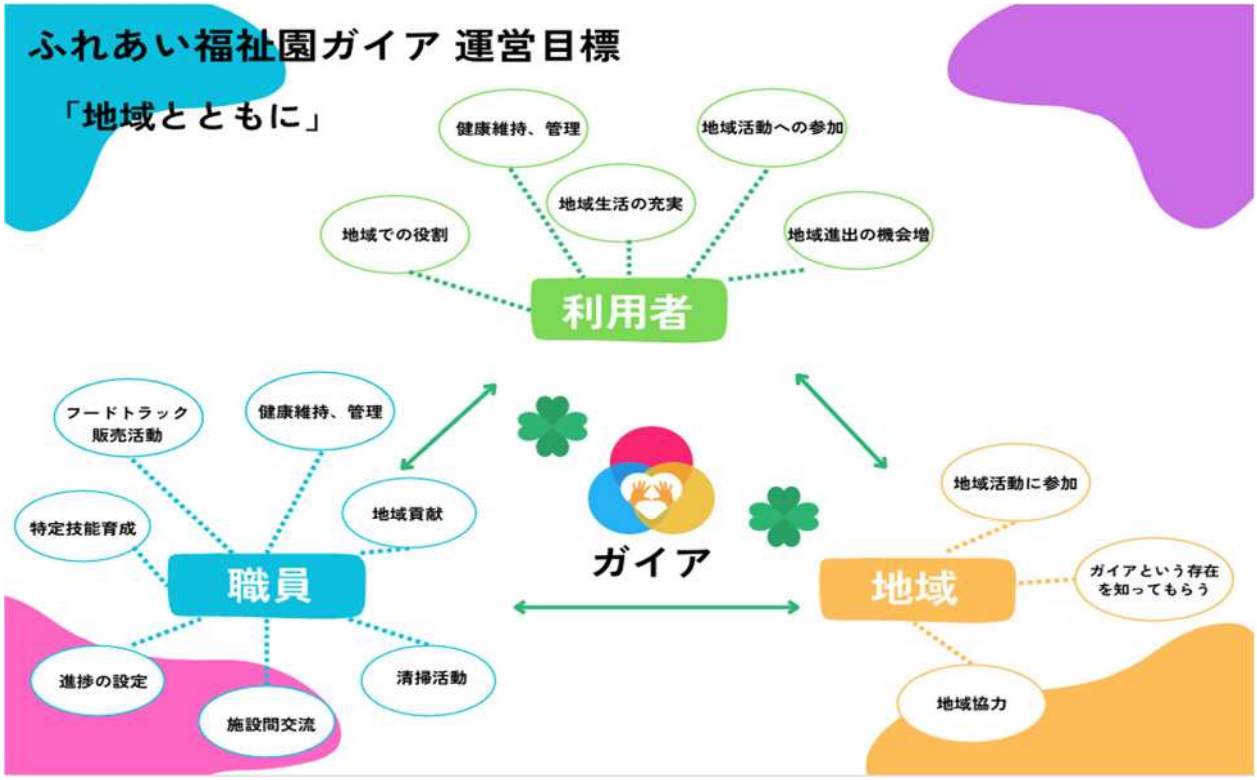
⑤ 特定技能職員の育成
今年度から療護班に配属し、担当利用者を受け持つことで、日々の支援を通じて自分が利用者の生活を支えているという実感が得られ、職員としての責任感と自覚が自然と育ってきた。実務者研修や強度行動障害養成研修基礎研修も受講し、支援者として必要な知識をつけている。今後も介護福祉士取得を目指し、職員で支えていく。

⑥ 「運動プログラム」を継続する。
前年度より１時間程度のウォーキングを行っていたが、支援者の人手不足から活動ができない日が続いてしまった。その為、誰もが運動できるように、作業後に３０分程度音楽に合わせて室内を歩く活動を取り入れた。

【短期入所（定員４名）】
・定員４名だが、緊急時のために１名の空きを用意することで、急な対応もすることができている。勤務体制の見直しから今後は週１回金曜日の開催を予定している。

【日中一時（定員６０名）】
・毎月第二土曜日に開催していたが、行事の多い１１月は中止にした。参加人数の減少に伴う収支への影響を踏まえ、健全な運営を維持するために人員体制の見直しを行った。無理のない運営を可能にし、赤字を生じさせない体制づくりを進めている。
・児童の日中一時は利用者が減っているため、新規利用者を獲得していく。

A. 運営目標・事業計画



① 地域に根付いた活動をしていく
・「中山福祉の会」の苗植え、収穫体験に引き続き参加する。(随時)
・中山地区の防災訓練に一人暮らしをしている利用者やシェアハウスを利用している利用者と参加をし、防災リーダーや地域住民との顔の見える関係を構築し、災害時の孤立リスクが軽減できるようにしていく。(随時)
・お菓子班の委託販売は継続していくとともに、フードトラックを活用し販売イベントを行う。(年３回)
・放課後等デイサービスの利用者によるお買い物訓練の場として、ガイアのお菓子を購入していただく機会を提供する。(随時)
・「SDGS クラブ」を引き続き行い、近所のクリーン活動を定期的に行う（月１回)。
・大道芸やハンドベルなどの音楽活動を通して、地域の幼稚園や高齢者施設との交流を深める。利用者が得意な表現活動を発揮できる場を地域に広げることで、地域理解の促進を進めるとともに、利用者自身の自己表現や社会参加の機会を拡大していく。(随時)
・わらふぇす（マルシェ）を開催し、地域との繋がりを濃くしていく（年１回)。
② 新規利用者３名増を目指す
令和７年度卒業の新規利用者３名獲得している。他事業所と併用の為、まだ定員には余裕がある。
今年度から始めた放課後等デイサービス利用者の生活介護体験実習や事業所見学会は引き続き行い、特別支援学校での出張授業を行えるように関係づくりをしていく。
安城市東端地区、高浜市など生活介護事業所が少ない地域の利用者が獲得できるように社協と連携を取っていく。
③ 強度行動障害の知識を身に着け、中身のある支援を行っていく。
重度障害者支援加算を算定していること、またガイアでは必要不可欠な資格であり、正規職員は全員基礎研修を修了した。取得した職員は実践研修取得も視野に入れていく。
利用者一人一人に合ったより細かな支援ができるように 2 階作業部屋の環境調整をし、利用者のストレスを減らし、安心して過ごせる場を作っていく。
職員不足の対応として介護ロボットを導入し、トイレ介助、移乗などの業務負担を軽減することで、限られた人員でも安全で効率的な支援体制を維持できるようにする。
④ 職員事業所内研修の継続。
利用者の気持ちになる体験型研修を実施することで、職員が利用者の立場を理解し、支援への気づきや共感性を高める。これにより、支援の質の向上、事故防止、支援の統一化が促進され、利用者に寄り添った安心できる支援体制を強化する。(月１回)。
「親の思いを知る研修」を引き続き行い、利用者の成長背景や家庭での大切にしてきた視点を理解し、職員がより利用者に寄り添った支援を行えるようにしていく。
⑤ 特定技能職員の育成
特定技能職員が療護班で担当利用者や担当業務を持つことで、日々の支援の中でガイアの支援スタイルを実践的に学び、仕事の幅を広げていけるようにする。利用者の介助や日常場面での関わりを積み重ねることで、介護福祉士取得に必要な実技スキルや専門知識を身に着ける環境を整える。また、周囲の職員がサポートしながら自信をもって成長できる体制を作ることで、ガイア全体の支援向上につなげていく。
⑥ 「運動プログラム」を継続し、健康的な体作りをめざす。
誰もが参加でき、場所や気候条件など関係なく取り組めるよう、日々の活動に組み込んでいく。目標は 1 日 30 分以上のウォーキング。
⑦ 共生型施設への移行と短期入所廃止を視野に入れる。
将来的に利用者が長年慣れ親しんだガイアで安心して過ごし続けられるよう、共生型施設への移行と短期入所事業の廃止を視野に入れ検討を進めていく。利用者が 65 歳を迎えると介護保険サービスへの移行が必要となるため、障害・高齢の枠を超えて継続利用できる体制を整え、環境の変化による負担を最小限にする。また、人員体制を踏まえながら、必要な

サービス再編を段階的に行い、誰もが安心して利用できる共生の場としてのガイアを目指していく。

B. 数値目標

| | ふれあい福祉園ガイア | 事業活動収入計 |
|---|---|---|
| 利用定員 | 40 人 | |
| 利用者延数 | 9750 人 | |
| １日平均利用者数 | 39.0 人 | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 97.5% | |
| 稼働日数 | 250 日 | |
| 障害福祉サービス収入 | 78,000 千円 | 80,880 千円 |
| 職員数（常勤換算） | 13.1 人 | 13.1 人 |

Ⅲ. 職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 看護職員 | | 生活支援員 | | 調理員 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | 1 | | | | | 8 | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 2 | | 11 | | | 2 |
| 当該職種の勤務延べ時間数 | | | 160 | | 135.00 | | 1957.75 | | 88 | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1 | | 0.90 | | 12.20 | | 0.6 | |

ガイアの目指すべき職員像

【自ら考えて動く、チャレンジ精神をもって業務に取り組む、積極的に意見交換をする】

・自ら考えて主体的に行動し、チャレンジ精神をもって業務に取り組み、積極的に意見交換を行いながら、より良い支援と組織づくりができるように職員一人一人が意識を高めていく。

研修計画

・事業所内研修

利用者の気持ちを知る研修：車いす体験、機械浴体験等、利用者の立場になって体験することによって、支援に活かしていく。

「親の思いを知る研修」利用者様のご家族に来てもらい生い立ちなどを語っていただく。

虐待防止委員会研修：事業所に設置した委員会メンバーによる虐待を防止するための研修

感染症予防研修：義務化をされた為、全職員で４回行う。

営業スキルアップ研修として「加算の仕組み」や「常勤換算の考え方を」学ぶ機会をつくる。

・個別の研修計画を作成し、順次受けていく。

Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体地区行事 | わらふぇす |
| 地域参加行事 | 中山福祉の会の活動 |
| 事業所行事 | 社会見学　ハロウィンパーティー　クリスマス会　もちつき大会　キッチンカー販売 |
| 保健・医療・衛生管理 | 利用者健康診断　職員健康診断　インフルエンザ予防接種　歯科検診 |
| 職員会議 | 職員会議（週１回）　身体拘束適正化委員会（月１回）　虐待防止委員会　感染症対策 |
| 保安防災対策 | 防災・避難訓練（年４回）、起震車体験会(防災訓練) |

Ⅴ．固定資産購入、修繕等

・福祉介護ロボット　885,000 円

・福祉車両(車椅子リフト付き)　4,500,000 円

※他にも開所から 20 年以上が経過し施設の不具合も出てきている。また他の車両や設備の老朽化も目立ってきているため購入、修繕の優先順位を考えていく。買い替えには高額なものもあるので数年先まで見込み、計画的に積み立てをしていく。

# JJ ヒマワリ　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念
『一日一笑　～より楽しく、より面白く～』

運営方針
◎一人ひとり利用者の想いを聴き、考え、実践してカタチにすること
◎保護者も職員も一緒に愉しむ活動や環境をつくること
◎地域（板山小学校区や青山中学校区）とのつながりを大切にし、助け合える関係ができる機会と場をつくること、出向くこと
◎JJ ヒマワリにかかわる人すべてが「楽しみ」「いきがい（役割)」を持つこと

以上を通して利用者にとって『明日もまた来たい！またやりたい！』と思える居場所となり保護者や地域の方々にとって『ヒマワリさん、いつもありがとね～』と頼りにされる存在であり続ける。そんなお互いの喜びが循環する事業所運営を目指す。

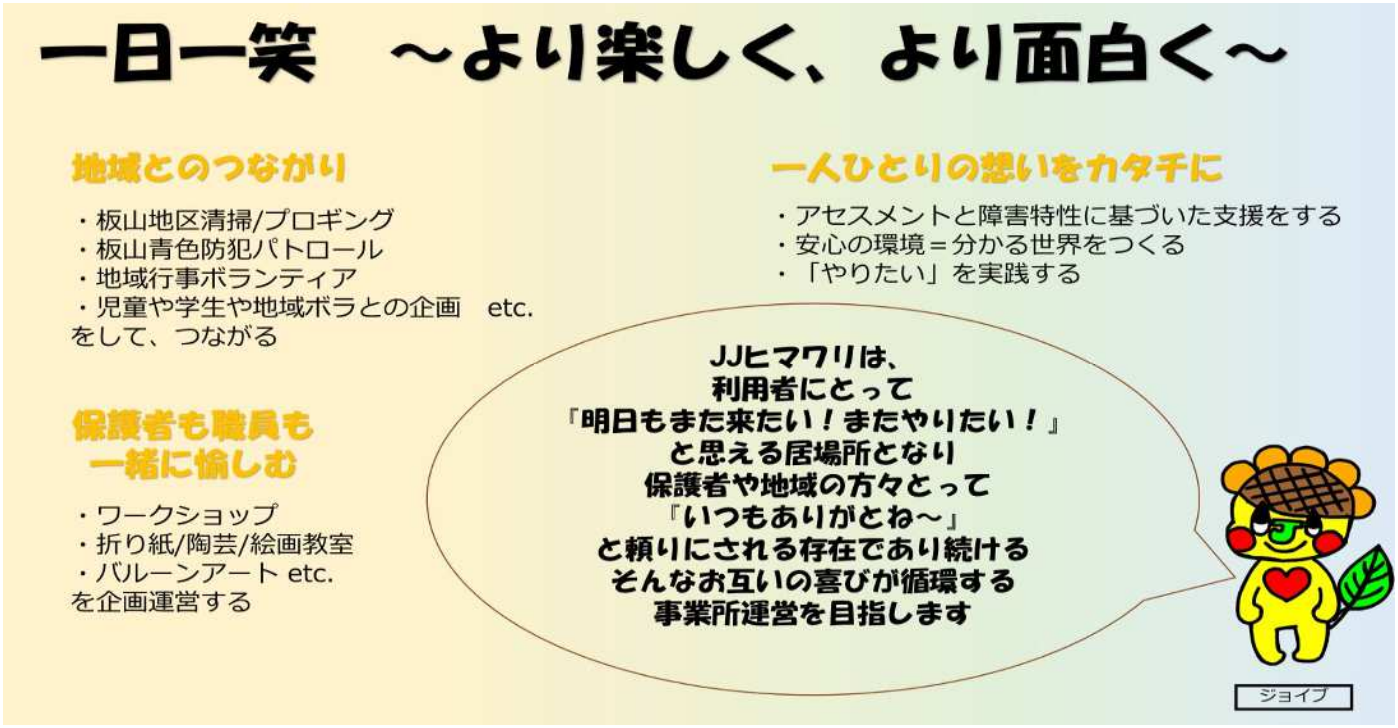
Ⅱ．事業計画
令和７年度計画の振り返り
○現状分析・課題
**生活介護事業**
①運営に関して、今年度新規契約者は０名。それに対して、３名の退所者（就労継続支援Ｂ型、介護保険サービスへの移行）であった。特別支援学校現場体験実習の受け入れは高校三年生３名、二年生５名であったため、新規利用契約につながるようにしていくことが課題である。

②直接支援について、『障がい特性とアセスメントの理解を元に、統一した根拠のある支援を提供する』には課題が残る。中核的人材養成研修を受講し、支援チームを結成しそのメンバーは学ぶことができたが一部スタッフのみができるという現状が散見されるため、根拠のある支援を統一していくことは継続的な課題である。同時に「理念をもとに判断すること」この点についても１on１ミーティングを重ねているが成果はまだ見られない。余暇活動については毎月様々なレクリエーションを外部講師や地域の方々にも協力してもらいながら実践することができた。

③地域貢献活動について、定期的に行えている。今年も夏の盆踊り大会や秋の板山文化祭に参加することでき、「JJ さん」「ヒマワリさん」と板山地区の方々の事業所の認知度も上がってきているように感じる。また、今年度「板山青色防犯パトロール」へ参加できたことも大きく、地域の課題への実践ができたので次年度も継続していけるよう体制を整備することが課題である。

**短期入所事業**
緊急時の受け入れのみとしている。

A.　運営目標・事業計画




**生活介護事業**

①　『新規利用者の獲得による、運営改善』

・令和８年度４月より、半田特別支援学校卒業生３名の方が新規で利用される。今年度も継続して、進路担当や学年主任の先生と連携しながら、学校への訪問や先生向けの研修受け入れを行い、事業所を知ってもらう機会を活用し、JJ ヒマワリの取り組みや想い、利用状況等を伝えていく。また、ひいらぎ特別支援学校にも HN ひまわり・メビウスと連携して年１回以上学校訪問をする。また、相談支援事業所への営業も年２回以上継続して行い、これらを通して年度途中の新規利用者１名以上獲得につなげる。

・令和８年度も特別支援学校より実習希望をうかがっているため、積極的な受け入れと長期休みの保護者見学を事業所側からも見学日等を設定して SNS で発信し、来てもらいやすい工夫を実施する。

以上をもとに令和８年度及び９年度にかけて新規利用者を増やし、運営状況の改善につなげる。

②　『根拠に基づき、想いをカタチにする支援』

・アセスメントの標準化：重度支援対象利用者に対し、アセスメントキットを用いて、障害特性（感覚特性やコミュニケーション様式）に基づいた「支援の根拠」を明文化し、支援の質の標準化を図る。

・情報の同期と環境調整：ケース（個別支援計画）会議の情報を ICT ツール、朝夕ミーティング、月１回の非常勤ミーティングを通してスタッフ間の対応のズレをなくす。また月に１回氷山モデルシートを活用した 20 分のショートミーティングを実施し、利用者が安心して過ごせる環境＝本人にとって「分かる世界（物理的・視覚的構造化）」を整える。

・想いの実践：個別面談や行動観察を通して、本人の「やりたい！」を聴き、創作・余暇・外出活動に取り入れ、年度内に契約者の半数以上で具体的な「カタチ」を実現していく。また、事業所のおまつりに加えて、パンやクッキー、自主製品を販売する機会を増やし、利用者の仕事や役割をつくっていく。

・家族と共につくる：保護者や家族が「参加」するだけでなく、「一緒に愉しむ」ワークショップやレクリエーションを年４回以上実施する。

　以上を通して、利用者の笑顔の回数が増え、自ら「やりたい！」と発信できている状態。保護者が預ける安心感に加えて、事業所と共に愉しんでいる状態を目指す。

③　『地域とともに、課題や困り感に取り組む機会や一緒に楽しめる場をつくる』

・アウトリーチ活動（出向く支援）：プロギング（地域清掃）活動や行事ボランティアへの参加、板山青色防犯パトロール活動を継続する。日常的なあいさつや交流を通して地域の方から「ヒマワリさん」と親しまれる関係をつくる。

・拠点の活動と役割の創出：事業所の一部を地域住民と交流できる休憩所や、小中学生の「福祉学習・体験」の場として提供できるよう社会福祉協議会の夏休みの企画に参加する。地域の困りごと（草取りや軽作業など）を JJ ヒマワリの「役割」として受託する仕組みを検討する

・地域防災への参画：地域の防災訓練に積極的に参加し、災害時にお互いが助け合える具体的なシミュレーションを地域住民と共に検討する。避難確保計画における避難訓練も実施していく。

以上を通して、板山地域にとって必要な資源として認識されている状態を目指す。

**短期入所事業**

緊急時の受け入れのみとする。

B.　数値目標

| | 生活介護 | 短期入所 | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 30人 | 3人 | |
| 利用者延数 | 7560人 | 36人 | |
| １日平均利用者数 | 30.0人 | 3.0人 | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 100.0% | 100.0% | |
| 稼働日数 | 252日 | 12日 | |
| 障害福祉サービス収入 | 72,000千円 | 600千円 | 72,600千円 |
| 就労支援事業収入 | 1,300千円 | | 1,300千円 |
| 職員数（常勤換算） | 8.9人 | 1.0人 | 9.9人 |

Ⅲ．職員について

配置計画

生活介護

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 看護職員 | | 生活支援員 | | 栄養士 | | 調理員 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | 1 | | | | 1 | 5 | | 1 | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 1 | | | 7 | | | | 2 | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.0 | | 0.7 | | 8.2 | | 0.8 | | 0.7 | | | |

短期入所

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | 生活支援員 | | 栄養士 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 4 | | 1 | | | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | 4 | | | | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.0 | | 0.2 | | | | | | | | | |

目指すべき職員像
法人と事業所理念をもとに自分の行動や物事を判断することができる。
一人ひとりの想いを聴き、考え、実践してカタチにできる。
正論や一般論と相反する場面でも「その方らしい」を探し続けることができる。

研修計画
・法定研修　　BCP［防災・感染症］研修　虐待防止・身体拘束適正化研修
　　感染症対策委員会研修
・事業所内研修　　ASD 支援研修
・個別の研修計画　　別紙参照

Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | JJTSまつり（10月）、日帰り旅行（12月）、F-1グランプリ［F=フライングディスク］（2月） |
| 地域参加行事 | 板山公民館清掃（年2回）、神戸川清掃（6月）、板山盆踊り（8月）、板山区民展（10月） |
| 保健・医療・衛生管理 | 利用者健康診断（6 月）、職員健康診断、インフルエンザ予防接種（12 月） |
| 職員会議 | 職員会議（1回/2週）BCP防災・感染（各年1回）身体拘束適正化委員会（月1回）虐待防止委員会（年3回）<br>感染防止対策委員会（年4回） |
| 保安防災対策 | 防災訓練［地震・火災・水災害（避難確保訓練含む）］（順に月1回）、板山防災訓練（11月）、 |

Ⅴ．固定資産購入、修繕等
事業所用見守りカメラ（生活介護）400,000 円
利用者用イス定員分（生活介護）300,000 円
送迎車両［ワンボックスタイプ］（生活介護）990,000 円

# 碧南ふれあい作業所　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念

・「作業に特化した生活介護」　社会人として毎日仕事をしながら、生活介護としてのプログラムや楽しみもある施設。仕事と余暇のメリハリのある生活を目指す。

・「高齢利用者の活躍の場を」　高齢になってもできる仕事に取り組み、いつまでも社会の一員として働ける環境を提供し、人生の生きがいを一緒に見つける。

・「社会の中で役割を担い地域に貢献できる存在となる」　障害のある方が社会の中で役割を持ち、地域に貢献していく。地域の一員として活動することで、自信を育み、意欲につなげる。また、地域住民にとっても、障害のある方と自然に関わる機会が増えることで理解が深まり、共生社会の実現に向けた土壌を育てていく。

運営方針

・作業所は生活介護としては作業量が多いのが特徴であり、利用者の方も「仕事に来ている」という意識の方が多い。また家族も「就職してほしい」という思いから作業所を選択される方が多い。他の生活介護事業所にはない特色であり、ある程度の収入を得られることを強みとして今後も維持・向上を図っていく。また新規利用者にも繋がることでもあるので、そこをアピールする機会を設けていく。紙すきや花苗など特化した作業もあり、作業所の強みである生産品を通じて地域交流のきっかけとして作っていく。作業とは別に、月に１度の創作活動や季節にあった行事なども積極的に取り入れ、仕事と余暇のメリハリのある生活を送れるように支援していく。令和５年度から「中山福祉の会」の活動に協力しており、今年度も会の人たちや中央中学校の人たちと花苗を通じて交流を図った。中山地区の住民に障がい者施設の事を知ってもらえるように引き続き活動に参加していく。

・高齢になってもいままでの仕事や経験を尊重しながら、本人に合ったものを提供していく。令和５年の途中から碧南市の方針として６５歳になると同時に介護保険に移行する事になった。今年度は、６５歳になる利用者で介護保険に認定される方はいなかったが、数年後に５名の方が介護保険の対象になるため、本人の希望で作業所に通いたいと言ってくれる方に対し高齢班を充実させ、引き続き魅力ある作業所としていきたい。

・令和２年度にひいらぎ特別支援学校との出前授業が始まり、令和６年度からは、にしお特別支援学校との交流がスタートした。作業所の卒業生が講師となり、花苗づくりを通じて生徒へ技術を伝える取り組みを行い、育てた花は西尾市役所やおしろタウンシャオに設置していただくことで、地域との交流の場を広げている。これらの活動は、卒業生自身の成長につながるだけでなく、地域の方々に障害のある方について知っていただく貴重な機会にもなっている。

さらに、令和７年度からは安城特別支援学校との交流も始まり、花苗づくりや紙漉きの活動を通じて、卒業生が講師として活躍しながら地域貢献を進めている。

今後も、これらの取り組みを継続し、地域とともに成長していける活動として発展させていきた

い。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

〇現状分析・課題

生活介護（定員６０名）

① 新規利用者２名を目指す

・令和７年度は、4 月に卒業生１名と新規利用者１名を受け入れ、さらに 6 月には高浜市から新規利用者１名が加わり、計 3 名の新規利用につなげることができた。ただ、7 月に１名退所。一方で、施設全体としては高齢化が進んでいることから、今後も卒業生の受け入れはもちろん、地域で行き場のない方々を受け入れられる体制づくりが求められている。そのため、相談支援事業所や特別支援学校との連携をより一層強化し、地域のニーズに応えられる支援体制の整備を進めていく。

② 地域交流

・わらふぇすや各種イベントでは、移動式の紙漉き機を活用し、来場者が紙漉きを体験できる機会を設けた。完成したハガキは後日作業所まで取りに来ていただくことで、地域の方に実際に作業所へ足を運んでもらうきっかけづくりにもつながっている。また、認知症関連のイベントでは、作業所で育てたマリーゴールドの種を配布し、作業所の取り組みを地域に知っていただく機会を設け、地域貢献につなげる予定であった。しかし、今年度はイベント自体が休止となり、参加することができなかった。

・紙すき体験の場を年 2 回設けるにあたり、今年度は、にしお特別支援学校と安城特別支援学校へ移動式の紙すき機を持参し、利用者が講師となって生徒に紙すき体験を行った。

・花苗という作業所のツールを活用し、中央幼稚園や西端小学校との交流を行った。幼少期から障がいのある方と接する機会をつくることで、「自分とは違う特長を持つ人がいる」ということを自然に理解してもらい、それが当たり前の風景として根付くように交流を進めた。

・令和 5 年度から「中山福祉の会」の活動に協力している。今年度もその一環として、中央中学校の生徒とともに花苗を育て、地域の花壇の植え替えを利用者と一緒に行った。

③ 利用者の健康管理

・毎朝朝礼後にラジオ体操を行った。引き続き行っていく。

・高齢班だけではなく、全利用者の健康管理を行う為にも月に１～２回「ボッチャプログラム」「ピース体操（アイディアＣ体操)」を引き続き行っていき、体力維持を図った。

・ボッチャプログラムは、知多郡美浜町にある社会福祉法人みはま福祉会が運営する生活介護事業セルプ・アゼーリアと 10 月に試合を行い 2 対１で負けた。11 月の日本福祉大学のボッチャ大会では、2 回戦敗退に終わった。2 月には、社会福祉法人くるみ会と試合を行い、3 対０で負けた。職員が健康の知識をつける為の研修は行えなかった。

④ 利用者支援の強化

・令和６年度に引き続き、令和７年度も利用者の気持ちを知る会議を月１回開催した。今年度は主に、強度行動障害に関する氷山モデル作成の講習を実施し、職員が福祉業界の最新の支援知識を身につけられるよう研修を行った。これにより、職員一人ひとりの支援に対する意識向上を図ることができた。また、障がい者総合支援センター第２ひまわりとはリモートで氷山モデルの作成方法について学び、さらに株式会社あいぽへ見学に伺い、強度行動障害の支援方法について理解を深めた。外部研修で得た知識は職員会議で共有し、支援の質の向上につなげていった。

⑤ インカムの導入

・令和７年度からインカムを導入し、業務連絡をより円滑に行える体制を整えた。

⑥ 国際共生

・令和７年度は毎月ポルトガル語研修を実施した。研修当初は発音アプリを活用して勉強会を行っていたが、それだけでは習得が難しい面もあったため、途中からポルトガル語を話せる職員を講師として招き、挨拶から日常の簡単な会話まで学習を進めた。その結果、今年度から通所しているブラジルの利用者の方に、職員がポルトガル語で挨拶できる程度まで上達することができた。今後、外国籍の利用者が増える可能性もあるため、引き続き簡単な日常会話ができるレベルを目指して日々努力していきたい。

生活介護（定員６０名）

・数年前から利用者本人およびご家族の高齢化が進み、急な体調不良や病気により医療的ケアが必要となる方が増えている。令和 6 年度には、65 歳となり介護サービスへ移行した利用者が 3 名いたが、現在も 60 代の利用者が約 9 名在籍しており、令和 10 年には再び移行者が増え「第 2 波」が訪れる見込みである。

今後も利用者数の減少が予想されることから、令和 7 年度に続き、特別支援学校や小中学校、放課後デイサービス事業所との交流を通じて作業内容を体験・理解してもらい、作業所の認知度向上を図るとともに、卒業後の進路先として選んでもらえるよう取り組んでいく。また、相談支援事業所や特別支援学校と連携し、新規利用者の確保にも努めていく必要がある。

・碧南ふれあい作業所は市の指定管理を受けて管理・運営を行っているが、碧南市との協議の中で指定管理を外す動きがある。指定管理が外れた後も、利用者が安心して利用できるよう、引き続き適切なサービスを提供していく。

・中期計画では、ガイアが共生型を行うと同時に、ふれあい作業所は、多機能型事業所（生活介護と就労Ｂ型）の開始が必要になってくる可能性がある。理由としては、医療的ケアや重度支援が必要な利用者の受け皿としての役割が強まる。その結果、働く活動を中心に利用していた人などは、ガイアよりもふれあい作業所の方が適した場所になる。ふれあい作業所が生活介護と就労支援Ｂ型を持つことで、利用者の状態に応じた自然な移動・再配置が可能になる。このように役割を整理することで、「どの利用者がどちらを利用すべきか」が明確になり、利用者・家族・相談支援専門員にとっても理解しやすくなる。

日中一時支援事業（成人：定員７０名）

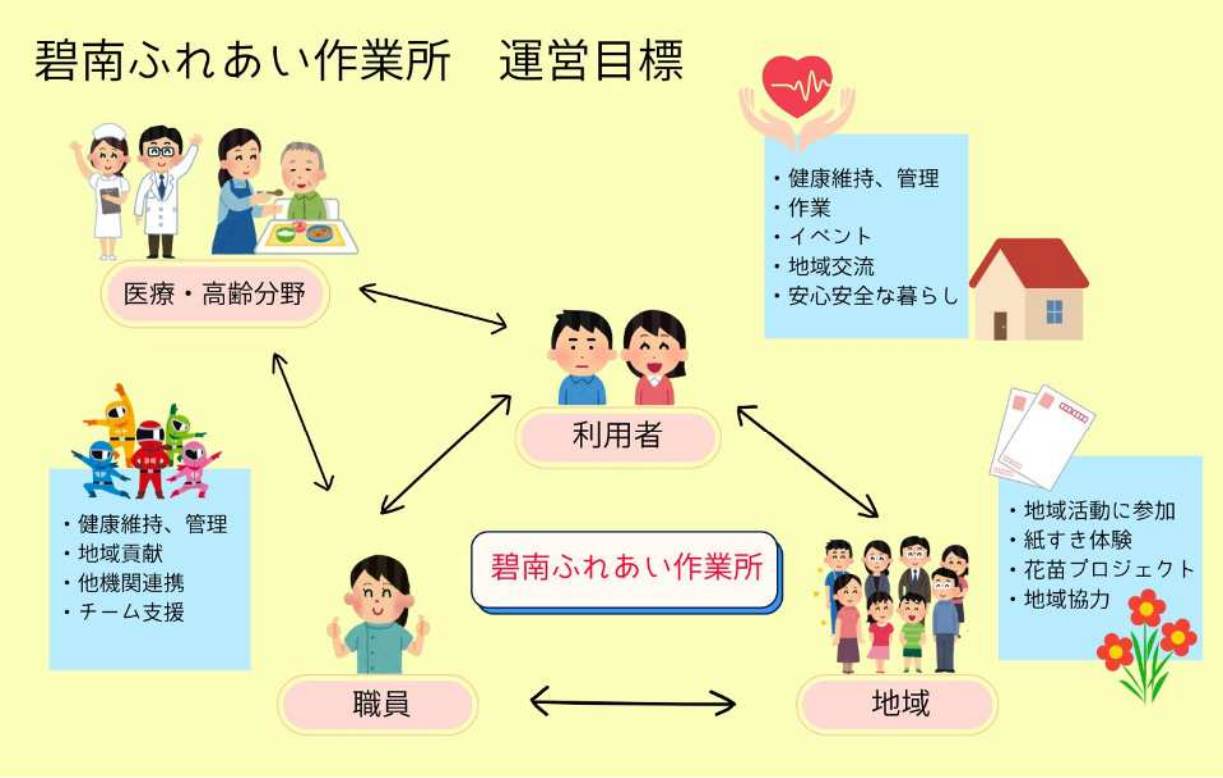
・令和７年度は利用者の高齢化が進んだこともあり、移動に車いすや歩行器を使用する方が増え、5：1の職員配置では対応が難しい状況が生じた。また、売上と人件費のバランスが取りにくいこともあり、室内で楽しめる企画を提案し、利用者に楽しんでもらえるよう工夫した。季節のイベントや調理実習などを毎月計画し、特に調理実習では安全面に十分配慮しながら実施したことで、安心・安全に取り組むことができた。

また、介護保険へ移行した利用者が日中一時支援を利用するようになり、令和７年度現在では４名が利用している。

日中一時支援事業（児童）

・令和７年度に日中一時支援を再開し、働ける生活介護として作業所に興味を持つ児童に対し、紙漉き、下請け作業、農園作業などを体験できる機会を設けている。これにより、卒業後に作業所へ通所する際の環境変化を少しでも軽減し、精神的負担を抑えながら円滑に移行できるよう取り組んでいる。再開後は契約者10名のうち、主に５名の児童が利用している。再開から１年が経過した現在、利用者をさらに増やせるよう、営業活動を行うとともに、作業所の認知度向上にも引き続き努めていく。

A.運営目標・事業計画




① 新規利用者１名を目指す

・令和８年度中に介護保険に移行する方はいないが、高齢化が進んでいる為、新規利用者１名を

目指す。卒業生はもちろん、地域で行き場のない方々を受け入れられるような体制を作り、相談支援事業所や特別支援学校と連携を図っていく。

② 地域交流

・紙すき体験や農園で育てた花苗を通じて、市内の小中学校と交流を深め、利用者と児童が関わり合う機会を広げていく。市役所とも連携しながら、地域への貢献を進めていく。

・花苗という作業所の取り組みを活用し、幼稚園・保育園との交流を進めていく。幼少期から障がいのある方と接する機会をつくることで、「自分とは違う特長を持つ人がいる」ということを自然に理解できる環境を育み、それが地域の当たり前の風景となることを目指す。

・特別支援学校へ出前授業として出向き、利用者が講師となって生徒に紙すきや花苗づくりを教えながら交流を深める。育てた花は地域の施設に設置してもらい、「花」を通じて地域に彩りを添えることで、魅力あるまちづくりの一端を地域の障がい者とともに担っていく。

・わらふぇすや各種イベントで移動式の紙すきを活用し、紙すき体験の機会を提供する。完成したハガキを受け取りに作業所へ来てもらうことで、地域の方々に作業所へ足を運んでもらうきっかけをつくる。

・令和 5 年度から「中山福祉の会」の活動に協力している。この活動を通じて地域交流の機会が広がっているため、今後も継続して協力していく。

③ 利用者の健康管理

・毎朝作業前にラジオ体操を行う

・高齢班に限らず全利用者の健康管理のため、月に 1～2 回「ボッチャプログラム」や「ピース体操」を継続して実施し、体力維持を図っていく。ボッチャプログラムでは大会への参加や、他施設との練習試合も行っていく。また、職員が健康に関する知識を深めるため、研修等への参加も進めていく。

・高齢化が進む中、作業所では緊急時に備えて同意書を取得している。それに伴い、救急車到着までの蘇生を希望される利用者には AED が必要となるため、毎年、外部講師を招いて職員向けの AED 講習を実施していく。

④ 利用者支援の強化

支援力向上研修

・職員の専門性の向上と支援力の底上げを目的として、職員主体による研修企画制度を実施する。各職員が日頃の支援実践や関心分野、課題意識をもとに研修テーマを持ち寄り、企画・運営を担っていく。受動的な研修参加ではなく、主体的に学びを発信する機会を設けることで、知識の深化と実践力の向上を図っていく。

氷山モデル作成研修

・利用者支援の質の向上を目的として、氷山モデルを活用した研修を実施していく。職員が支援場面での事例を持ち寄って、行動の背景要因を構造的に整理する演習をおこない、問題行動への対処的支援から、要因分析に基づく予防的・個別的支援へと転換を図ることを目的とする。

⑤ 国際共生

多文化共生×障害福祉研修

・国際社会を見据えて、移民社会として先行する諸外国で行われている政策を学び、日本の現場に応用可能な視点を獲得することを目標とする。文化的な配慮や、差別防止政策、障害と移民の交差などの具体的な実践事例を例に挙げつつ、職員の国際感覚の向上や外国ルーツの利用者への支援改善を目指したインクルーシブ支援研修を行う。

B. 数値目標

| | 碧南ふれあい作業所 | 事業活動収入計 | |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 60人 | | |
| 利用者延数 | 12850人 | | |
| １日平均利用者数 | 51.4人 | | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 85.7% | | |
| 稼働日数 | 250日 | | |
| 障害福祉サービス収入 | 10,794千円 | 10,986千円 | |
| 職員数（常勤換算） | 13.0人 | 13.0人 | サビ管込み<br>管理者なし |

Ⅲ．職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 看護職員 | | 生活支援員 | | 調理員 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | 1 | | | | 1 | 6 | | 1 |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 3 | | 8 | | 1 | |
| 当該職種の勤務延べ時間数 | | | 160 | | 242.00 | | 1911.5 | | 89 | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1 | | 1.60 | | 11.95 | | 0.6 | |

【碧南ふれあい作業所が目指す職員像】

『利用者の気持ちに寄り添い、自分で考え行動ができ、職員で共有し合える伴走者（職員）になろう』

まずは、自分の気持ちを理解し、他者の持っている視点や意見を理解し、自分ごととして感じとり、共感力を高めていく。それと共に、行動も変化していけるようにしていく。

研修計画

・事業所内研修

多文化共生×障害福祉研修：文化差を「課題」としてではなく「前提」として捉え、コミュニケーション方法や支援の工夫を学び、異文化理解を深めることで、誤解や支援のミスマッチを防ぎ、

安心できる環境づくりを目指していく。

支援力向上研修：事例検討やグループワークを通して支援の根拠を明確にし、属人的支援からチーム支援へと質を高める。職員間の共通理解を図り、支援の質の向上につなげていく。

氷山モデル作成研修：利用者の「行動」だけでなく、その背景にある感情・特性・環境要因などを整理する氷山モデルを作成していき、表面的な問題対応だけではなく、要因分析に基づく予防的支援を学ぶ。事例を用いて可視化することで、支援の方向性を共有し、統一した対応につなげていく。

AED 講習：高齢化が進む中、作業所では緊急時に備えて同意書を取得している。それに伴い、救急車到着までの蘇生を希望される利用者には AED が必要となるため、外部講師を招いて職員向けの AED 講習を実施していく。

虐待防止委員会研修：事業所に設置した委員会メンバーによる虐待を防止するための研修。

・個別の研修計画　別紙参照

Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体地区行事 | わらふぇす |
| 地域参加行事 | 中山福祉の会 |
| 事業所行事 | 社会見学　わんこそうめん大会　ハロウィンパーティー　クリスマス会　もちつき大会　BBQ大会 |
| 保健・医療・衛生管理 | 利用者健康診断　職員健康診断　インフルエンザ予防接種　歯科検診 |
| 職員会議 | 職員会議（週１回）　身体拘束適正化委員会（月１回）　虐待防止委員会（年４回） |
| 保安防災対策 | 防災・避難訓練（年４回）　起震車体験会 |

Ⅴ．固定資産購入、修繕等

・令和８年度から９年度にかけて館内のエアコンの交換（碧南市予算より購入予定）

※指定管理の解除について協議中であるため、指定管理が外れた場合は作業所負担になる。

・令和 8 年度から LED に順次対応していく（碧南市予算より購入予定）

※指定管理の解除について協議中であるため、指定管理が外れた場合は作業所負担になる。

・ハイエースワイドがリース満了につき返却する為、車両（キャラバン）の入れ替え　4,500,000 円

・タントの老朽化により入れ替え予定　950,000 円

・職員業務用パソコン　200,000 円

※施設老朽化の為、随時修繕の優先順位を考えていく。

# HN ひまわり　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念

「自立を目指し、共に笑顔の未来へ」

利用者一人ひとりが自らの可能性を信じ、地域社会の一員として役割を持つことで、支援者と共に明るい未来を創造することを目指します。

運営方針

生活介護

１　人員配置による経営基盤の強化とサービス向上

現在未取得である「人員配置体制加算」の新規算定を令和８年度の最優先経営目標に掲げます 。非常勤職員（月 160 時間程度）を新たに配置することで、支援体制の厚みを増すと同時に、年間の増収を図ります。この採用により、一人ひとりへの手厚い個別支援を実現してサービスの質を向上させ、利用率を高い水準で維持することで、次期予算における赤字解消と持続可能な事業運営を両立させます 。

２　生産活動を通じた社会的役割の創出：

下請け作業や野菜の袋詰めを通じ、働く喜びと社会貢献を実感できる環境を整えます。

３　健康づくりと生活基盤の確立：

日常的な健康管理と日常の生産活動、体力維持活動を通じ、豊かで安定した生活を支えます。

４　生活スキルの向上と居住支援への連携：

日常生活スキルを養い、共同生活援助（グループホーム）等への入居を見据えた自立支援を強化します。

５　積極的な広報と地域連携による新規獲得：

事業所の特色を可視化し、関係機関との連携を深めることで、新たな利用者との縁を広げます。令和９年度に定員３０人に戻すことを目標にします。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

〇現状分析・課題

①当事者にも社会的役割がある街づくりを目指して

横川小学校区の作品展示会、乙川地区の夏祭り出店等の地域の活動に参加し、利用者様に社会的役割を実感していただく。自主製品の取り組みは、新たな製品を作りフリースペースのマルシェをはじめとした催しで販売し、事業所の周知に努めた。

②生活習慣病予防に向けた運動プログラムの導入

食後のストレッチ体操やウォーキングを継続的に取り組む。愛知県のフライングディスク大会に向けて、ただ身体を動かすだけで無く、目標を持った運動プログラムを実施した。

③業務の効率化

請求業務をはじめ記録業務等転記の必要がほぼ無くなり利用者へのサービス提供に集中できる環境になった。非常勤職員も積極的に記録を取ることができるようになった。

④BCP の強化と災害対策

BCP と備蓄品の見直しを行い、有事への意識を高めた。利用者様ご家族に向けて、現在半数のみの登録であるオフィシャルＬＩＮＥの登録率を上げ、迅速に情報共有ができる様に進めた。

⑤新たな加算の取得

異動により加算要件を満たす職員がいなくなったが半年間で研修に参加していただき配置ができるようになった。

加算要件を満たすための研修、資格にならないよう他の事業所と連携を取り職員のスキルアップにつなげていく。

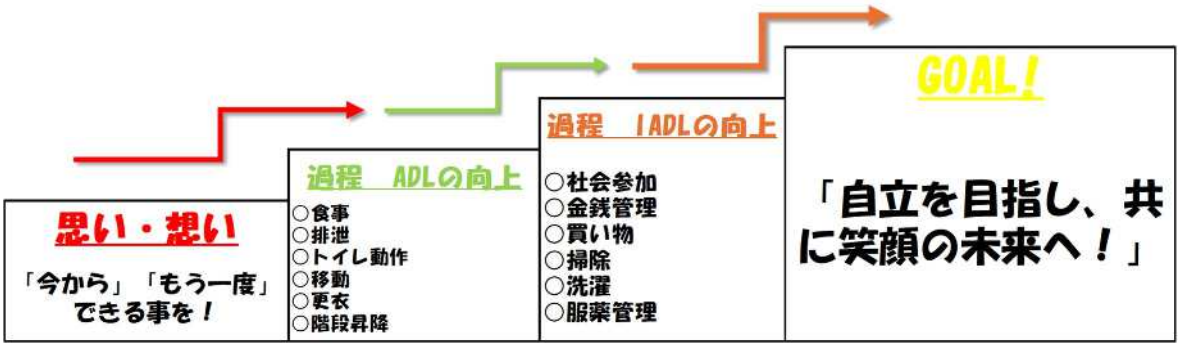
⑥国際共生への取り組み

現状、ニーズもなく何も進んでいない。

半田地区でも特定技能の方の受け入れが始まるので情報は積極的に集めていき、いつでも対応できるようにする。

A.　運営目標・事業計画

**生活介護**




①人員配置体制加算の新規取得による収支改善

現状、本加算の要件充足には月間約 160 時間の配置が不足していますが、これを解消するための非常勤職員の採用を積極的に実施します。

加算による増収から採用コストを差し引いても、年間の営業利益が創出され、予算上の赤字を相殺する見込みです。

手厚い人員配置により、生産活動（野菜の袋詰め等）や個別プログラムの支援体制を大幅に強化します 。サービスの質を向上させることで「選ばれる事業所」としての価値を高め、定員超過減算に抵触しない範囲（平均 24.4 人以下）での高い利用水準を安定的に維持します 。

②生産活動（社会的役割・やりがいの醸成）

下請け作業・新規活動の展開: 個別の能力に合わせた組み立て作業の工程と手順の視覚化により、責任感とやりがいを育成します。また、新規の生産活動として野菜の袋詰めに取り組み、地域とのつながりを意識した活動を展開します。

「作品」としての自主製品制作と周知: 自主製品は単なる「製品」としてではなく、利用者様の趣味ややりがいにつながる「作品」として制作に取り組みます。制作したものは展示会に出展や記念品等として配布することで、HN ひまわりの事業所や利用者様のアピール・周知につなげていきます。

③ 健康づくり（心身の安定）

体力維持と自己管理：食後のストレッチ体操やウォーキングを今後も継続的に取り組むことと、自身の体調変化を伝える練習に取り組みます。

生産活動と連動した立位持久力の向上：作業内容に応じ、無理のない範囲で「立ち作業」を導入します。日常の作業を通じて下半身の筋力を維持し、自立した生活に必要な体力を養うとともに、生活習慣病の予防に努めます。

④ 共同生活援助（グループホーム）入居を見据えた生活スキル向上

身の回りの自立と管理：清掃・整理整頓の習慣化、洗濯や食事準備や片付けの習慣化。

対人マナーと相談スキル：他者との適切な距離感や、困りごとを伝えるコミュニケーション能力の向上を目標にした支援に取り組みます。

⑤ 新規利用者の獲得と地域連携

「選ばれる」広報活動：SNS 等での活動風景（作業や運動プログラム）の発信、強みを明確にしたパンフレットの刷新。

体験・見学の積極的受け入れ：実際の作業を体験できる「体験型見学」の実施。

関係機関へのアウトリーチ：相談支援事業所や特別支援学校への定期的な情報提供と、地域イベントでの認知度向上。

B. 数値目標

| | 生活介護 | 日中一時支援 | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 20人 | 110人 | |
| 利用者延数 | 6124人 | 3331人 | |
| １日平均利用者数 | 24.4人 | 30.0人 | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 122.0% | 27.3% | |
| 稼働日数 | 251日 | 104日 | |
| 障害福祉サービス収入 | 4,900千円 | 1,490千円 | 6,390千円 |
| 就労支援事業収入 | | | 0千円 |
| 職員数（常勤換算） | 6.4人 | 5.0人 | 11.4人 |

Ⅲ. 職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 生活支援員 | | 看護師 | | 管理栄養士 | | 調理員 | | 医師 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | 3 | 0 | | | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 8 | 1 | 1 | | | | 1 | | 1 | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.5 | | 6.4 | | 0.2 | | 0.0 | | 0.3 | | 0.1 | |

HN ひまわりの目指すべき職員像

「感謝と挑戦を忘れずに共生社会の実現を目指す職員になろう」

人を思いやり自らも大切にし、その中で組織の一員としての自覚を持ち協調性のある職員になる。また、自ら課題を抽出し、挑戦する気持ちを常時持ち続ける。

研修計画

・事業所内研修

救命救護研修（メビアと合同開催）　半田消防署による AED 使用講習を受講

半田市虐待研修　　半田市による虐待・身体拘束防止研修を受講

・個別の研修計画　別途作成し、順次研修参加へと促す

Ⅳ. 年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | 障害者スポーツ大会（５月）、BBQ大会（６月）、WHJ半田地区合同イベント（11月）合同フライングディスク大会（３月）、 |
| 地域参加行事 | まんマルシェ、乙川地区夏祭り、フードドライブ、横川まつり |
| 保健・医療・衛生管理 | 協力医療機関バイタルチェック（１回／月）、職員健康診断、インフルエンザ予防接種（１１月） |
| 職員会議 | 職員会議（４回／月）、身体拘束委員会（１回／月）、虐待防止委員会（１回／３か月） |
| 保安防災対策 | 避難訓練（2回／年）、救命講習（メビアと合同） |

Ⅴ. 固定資産購入、修繕等

# ふれあいハウス　令和８年度事業計画

Ⅰ．基本理念

みんながここを自分の居場所だと思い、安全にかつ安心して生活できる環境をつくる

運営方針

「みんなちがって、みんないい」を合言葉にして、共に過ごすことでお互いがお互いを認め合い、同じ空間・同じ場所にいることで、ふれあいハウスの一員だという意識を持つことができる。

また、みんな（利用者の方も職員も）がふれあいハウスの中でどんな小さなことでも良いので役割を担うようにしていく。この事により「自分はここにいて良いのだ」という意識が芽生え、ここが自分の居場所だと感じられるようになる。居場所があると安心感が生まれ心のバランスがとれるようになり、落ち着いて過ごしながら自分が本来持っている力を発揮できる。

そのためには、みんな得意なところも不得意なところも違っていて、それが当たり前なんだと思い、出来る部分はより伸ばしていき、出来ない部分はみんなで支え合うようにしていく必要がある。

みんなが支え合い、共に成長する、そんなグループホームを目指していく。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

〇現状分析・課題

①利用者については１月までの約 10 か月間は安定した利用がみられ、日常生活も落ち着いて推移していました。２月より１名、高齢サービスに移行されたため１部屋空きが出ている状態です。支援する側・される側の状況かつ運営状況を総合的に判断して新規利用者を迎え入れていく。

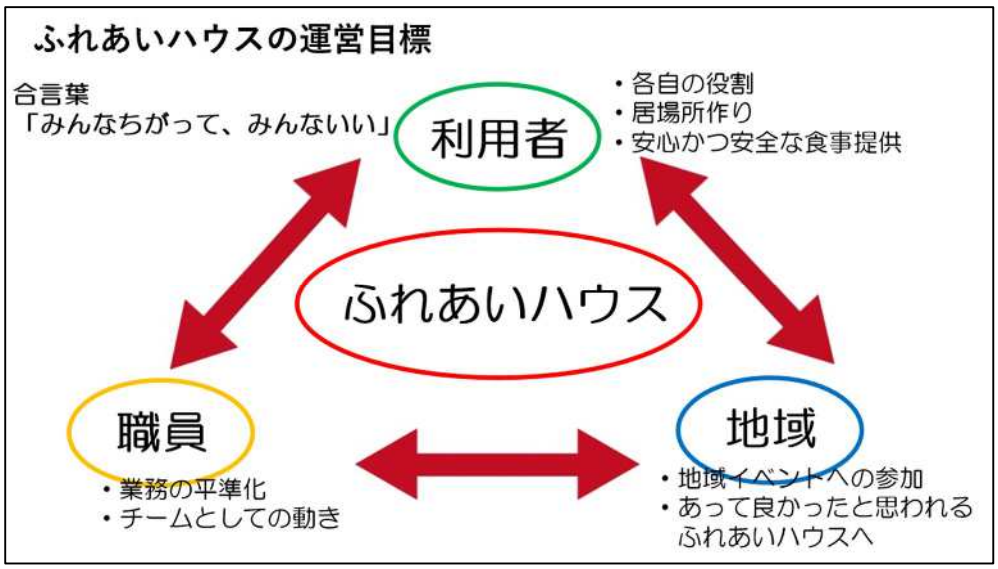
②食事面でデザートの提供を増やすことで楽しみや満足度を得られようにしたことと、デリバリーサービスを活用することで普段と異なるメニューを取り入れることで食の幅を広げることができた。今後は旬のもの、季節を感じる果物を都度提供できたらと考えます。今年度も昨年に引き続き夏祭りを開催し、地域とのつながりを促進できたが、近年深刻化している気温上昇が準備段階で職員が疲弊している様子がうかがえたことから開催時期を変更するかもしくわ、主催者側ではなく、参加する側・地域主催のイベントに協賛させてもらうようにかたちを変え地域交流の場を模索し、参加していく。

③ふれあいハウススピカの特殊浴槽入れ替えが完了し、安全安心な入浴サービスの提供と支援者の介護負担の軽減が達成されました。しかしながらスピカに関しては開所してから 14 年が経過し、至る所に不具合が生じてきている。シェアハウスに設置している家電についても経年劣化している物が多々あるので順に整備する必要がある。

④利用者の高齢化・重度化に伴い、支援の再構築並びに介護技術の向上が求められている。重度の利用者を支援するため、職員のスキルアップが課題である。

⑤ふれあいハウスの定員が１０名のため、大規模減算の対象となり補助金は対象外になってしまっている。ふれあいハウス隣地の活用方法（ふれあいハウス２棟目建築）を含めて運営を考えていく。

A. 運営目標・事業計画




１　生活の質の向上を目指す

グループホームの入居者の方は、日中に通う事業所とグループホームを行き来する生活が中心になってしまい単調な生活になってしまう可能性がある。そのため、今以上に入居者の方に満足して頂くため、新しいイベントの企画や既存のイベントをブラッシュアップさせて余暇を充実させていく。食事の面では主に配食サービスを活用しているが、たまには職員の手作りで旬のものを使ったメニューで提供、季節を感じる果物等を提供し、更なる食の充実を図る。また、日中の活動の様子を見ながら健康に配慮した運動等を提供できるようにする。

地域交流に関しては夏祭りの盆踊りに参加する、防災訓練に参加するなど地区で開催されるイベントに視野を広げ、参加していく。

２　生活環境整備

ふれあいハウススピカは事業所が開所してから１４年が経過しいているため、至る所で少しずつ不具合が生じています。シェアハウス（ゴールデンハイツ）も含め、設備面で故障してから対応するのではなく、経費の平準化を図るためにも計画的に買い替えし、快適な居住環境の維持をします。

３　業務効率化を図る

８年度より、障害福祉業務支援ソフト「介舟ファミリー」を導入し、記録・実績管理・請求業務の一元化を図る。これにより記録の重複や転記作業を削減し、事務負担の軽減と請求業務の正確性向上を実現する。また利用者情報や支援記録をリアルタイムで共有できる体制を整え、支援の質の向上につなげる。入力様式や業務手順を統一することで業務の標準化を進め、特定職員に依存しない体制を構築する。担当者不在時でも円滑な業務を継続できる持続可能な運営体制を確立する。

4　職員のスキルアップ

加齢とともに利用者の高齢化・重度化が顕著に表れ始めている。また、障害サービスだけでなく高齢者対応（認知症等）の知識・技術のベースアップを図り、より良い支援を行えるよう研鑽していく。

5 ふれあいハウス２棟目建築についての構想を考える

ふれあいハウスの隣地を６年度に購入しており、地域ニーズの高まりを踏まえ、新たにグループホームの建築を計画する。あわせて、在宅生活を支える機能として短期入所の導入を視野に入れて計画を進める。

B. 数値目標

| | ふれあいハウス | 事業活動収入計 | |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 16人 | | |
| 利用者延数 | 4050人 | | |
| １日平均利用者数 | 15.0人 | | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 93.8% | | |
| 稼働日数 | 270日 | | |
| 障害福祉サービス収入 | 5,850千円 | 5,850千円 | |
| 職員数（常勤換算） | 6.0人 | 6.0人 | サビ管込み<br>管理者なし |

Ⅲ. 職員について

配置計画

| 従業者の<br>職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 世話人 | | 生活支援員 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従･兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 4 | | 1 | 8 |
| 当該職種の勤務延べ時間数 | | | 80 | | 468 | | 315 | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.5 | | 3.3 | | 2.2 | |

目指す職員像

【課題を自分で考え、チームで共有し、ともに解決を目指す職員 】

日々の支援の中で生じる小さな違和感や課題に気づき、それを自分事として捉え、自ら考え行動できる職員を目指します。課題を一人で抱え込むのではなく、チームで共有し、多様な視点を取り入れながら解決策を見出していく姿勢を大切にします。

研修計画

・事業所内研修

①チームビルディング研修

仕事は一人で行うのではなく、チームとして行うものであるという意識を持ってもらい、困った時、悩んだ時に自分の思いを相談できる職場作りを目的として行う。

②高齢化を見据えた研修

利用者の高齢化が進んでいます。障害分野＋高齢分野のハイブリッド型研修に参加して、従来の障害特性への理解に加え、加齢に伴う身体的・精神的変化へ対応できる人材を育成する

③虐待防止委員会研修

虐待防止委員会による現場職員のための勉強会を開催し、外部の目が入りにくく個別での業務が多いふれあいハウス職員としての意識向上を目指す。

○個別の研修計画　別紙参照

## Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体地区行事 | わらフェス |
| ホーム行事 | お楽しみ食事企画（隔月）、お泊り会（２回/月）、日帰り旅行企画（10月） |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断　夜勤職員健康診断 |
| 職員会議 | 職員会議（２回/月）身体拘束適正化委員会（１回/月）　虐待防止委員会（４回/年）<br>衛生管理研修（１回/年） |
| 保安防災対策 | 防災・避難訓練（２回/年） |

## Ⅴ．固定資産購入、修繕等

・スピカエアコン居室４台　　600,000 円
・ハウス冷蔵庫（左開き）　　200,000 円
・スピカガス給湯器　　500,000 円

やまぼうしの郷　令和８年度事業計画(案)

Ⅰ．基本理念

・重度の障害があっても「自分らしく・のんびり・楽しく」地域で暮らす。

運営方針

・重度の障害がある人も、個人の尊厳が守られ、人として共に地域で自分らしい生活を送れるようめざしていく。

・リラックスできる環境の提供・その人のペースに合わせた支援を行い、ゆとりある生活が継続できるようめざしていく。

・利用者一人ひとりの生きがいに寄り添い、生活の充実を図っていく。

Ⅱ．事業計画

２０２５年度計画の振り返り

① 利用者様個々のニーズに合わせた個別支援の充実

・夏祭り、調理活動等を行い、普段とは異なる時間を味わってもらう。

・個別のリフレッシュとして、バンテリンドームへの野球観戦、ライブ参戦、外食へ等を行う事ができた利用者様もいた。しかし、一部利用者様のリフレッシュ日は、日程や職員の勤務調整が不十分で出来なかった。

② 地域との関わり(多文化に触れ合う)

・第３土曜日午前中を、利用者様と散歩をしながら地域清掃活動実施日と設定していたが、天候都合により年１２回中３回程しかできなかった。特に夏場は暑さの影響があり、翌週への移行が難しかった。

・８月に板山地区で実施された盆踊り大会に、一部利用者様のみ初参加した。参加した利用者様からは「来年も参加したい。」との希望もあった。

・インスタグラムへの投稿が２カ月に１回程度と、計画よりも少なくなってしまう。

③ 健康の維持

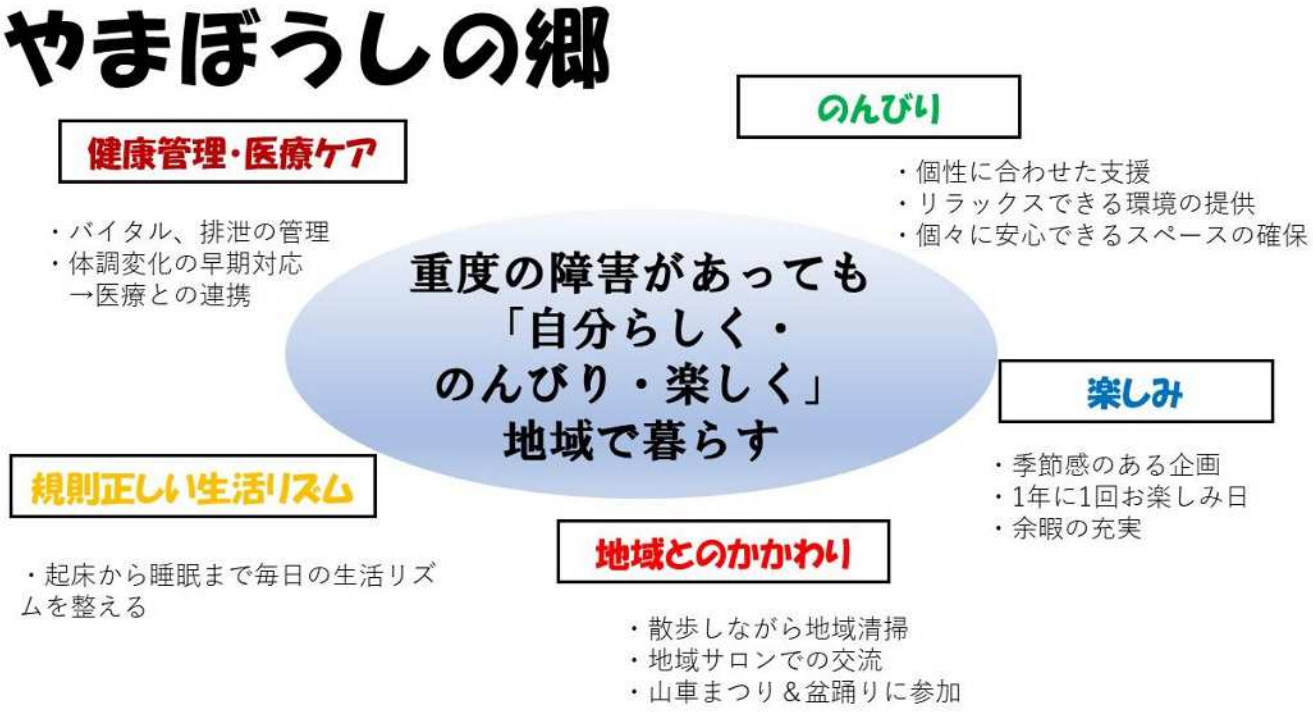
・定時の検温、排泄記録は実施できる。利用者様の発熱・バイタル低下・連続痙攣等の緊急時には、「救急連絡シート」を活用することで、救急隊及びご家族に引き継ぐことができた。

・感染症のゾーニング訓練を行ったため、実際にゾーニングが必要な場面で戸惑うことなくゾーニングを行う事ができた。

・ふれあい支援センターと協力し、利用者様の支援方法見直しを職員会議内で実施。

④ やまぼうしの郷稼働率を 85%以上にする。

・年間稼働率 77.5%。１日の平均利用者様日数 14.7 人。医療ケア対象利用者様が別事業所への退去。以降、朝・夕支援職員不足により、新規利用者様を入所する事ができず。




A. 運営目標・事業計画

① 利用者様の個性に合わせた支援

・画一的なケアではなく、利用者様一人ひとりの性格やペース、好みを尊重した支援を行う。また、支援を行う職員が日によって変わるため、利用者様が安心して生活を送る事ができるよう、支援基準を決める。

② 生活を彩る楽しみの提供

・自分だけのお楽しみ日の実現に向け、個別支援計画を策定時に、利用者様とともに、自らやりたいことを考え、準備を進めて実行する。

・余暇活動を充実させ、日々の生活に喜びと潤いを提供する。

③ 地域との関わり（多文化に触れ合う）

・毎月第３土曜日の午前中に利用者様と散歩をしながら地域清掃活動を行う。（雨天時は翌週に延期）

・４月の板山地区山車まつり、８月の板山地区盆踊りに参加をする。

・インスタグラムに月１回以上投稿し、やまぼうしの郷での生活を知ってもらう。

④ 健康の維持

・バイタルチェックや排泄管理を徹底し、日々の健康状態を把握する。体調変化時には早期に病院受診に繋げる。

・利用者様一人ひとりに合った規則正しい生活が送れるように、支援方法や時間を統一する。

・感染症の訓練及び研修を年２回以上実施し、感染症が発生した場合の感染拡大防止に活かす。

⑤ やまぼうしの郷稼働率を 80%以上にする。

・新規利用者様入所に向け、世話人・生活支援員の職員配置を整える。

・利用者様が入院生活にならないよう、看護師中心となり、健康状態を把握する。

B. 数値目標

| | 共同生活援助<br>（前年度実績） | 数値目標 | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 19人 | 19人 | |
| 利用者延数 | 5372人 | 5550人 | |
| １日平均利用者数 | 14.7人 | 15.2人 | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 77.5% | 80.0% | |
| 稼働日数 | 365日 | 365日 | |
| 障害福祉サービス収入 | 60,690千円 | 63,000千円 | 60,690千円 |
| 職員数（常勤換算） | 8.1人 | 8.2人 | 8.1人 |

Ⅲ. 職員について

【やまぼうしの郷が目指す職員像】

利用者様への支援や業務を自分で考え、皆と共有し、ともに実行する職員

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 世話人 | | 生活支援員 | | 看護師 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | | 1 | 4 | 5 | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 8 | 6 | | | | 2 | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.7 | | 3.4 | | 4.2 | | 0.5 | | | | | |

研修計画

・事業所内研修：BCP・感染症対策研修、虐待防止研修、身体拘束適正化研修

・個別の研修計画　別紙参照

Ⅴ. 年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | 調理活動、おやつ作り、その人のためのお楽しみ日（個々に年1回）、夏祭り |
| 地域参加行事 | 近隣のごみ拾い(第３土曜日午前中)、板山区盆踊り(８月)、半田市避難訓練、青山学区避難訓練 |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断(夜勤者は２回)、感染症研修・訓練(１０月、１月) |
| 職員会議・各種委員会 | 職員会議（週1 回）虐待防止委員会・身体拘束委員会・業務改善委員会・BCP推進実行委員会（各月1回）<br>感染症対策委員会(奇数月) |
| 保安防災対策 | 防災訓練（９月、１１月、３月）、BCP研修・訓練(６月、１１月)、消防点検(３月) |
| 地域連携推進会議 | 地域連携推進会議メンバーによる、事業見学及び会議(２月) |

Ⅵ. 固定資産購入、修繕等

・LED 電器交換工事（レオ・ティガ・ダイナ）　1,700,000 円

・ティガ棟浄化槽修繕工事　700,000 円

・リビング椅子用買い替え（レオ・ティガ・ダイナ）150,000 円

# WHJ 相談支援センターメビア　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念

よりそい、共に考える

障害の有無に関わらず、誰もが住み慣れた地域で当たり前の生活ができるよう、利用者やご家族と共に考え、共に歩む支援を行う。

運営方針

「よりそい、共に考える」という理念のもと、一人ひとりの声に丁寧に耳を傾け、その人らしい暮らしをともに探し続けます。小さな変化や揺らぎにも目を向け、困りごとが大きくなる前に気づき、安心へとつなげる支援を大切にします。チームで学び合い専門性を高めながら、関係機関や地域とも誠実に連携し、切れ目のない支援体制を築きます。信頼され、いつでも安心して相談できる存在であり続けます。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

① 人材育成

・事業所内での勉強会の実施や、社協等の外部研修・連絡会への参加を通して、相談支援専門員としての専門性向上に努めた。研修案内は全職員へ周知し、希望者には参加目的を確認することで、個々の育成方針の把握と支援に活かしている。参加状況に差が見られるため、積極的でない職員に対しては、参加しやすい近隣研修への受講を促し、受講機会の確保に努めた。

毎日の朝礼・終礼では、その日の業務確認と振り返りを行い、気づきや課題を共有する体制を継続している。

月１回の合同会議では、碧南・半田両拠点の情報交換を実施し、相互理解と刺激を得る機会となっている。事前に議事録へ報告事項を入力する運用を定着させたことで、論点の明確化と時間の効率化が図られている。また、発言しやすい雰囲気づくりにも努め、会議の活性化につながっている。

事業所が地域をまたいでいるため職員が分散しており、管理者が常駐できない状況にあるため、Teams や OneNote を活用し、事業所全体および拠点ごとの情報共有を徹底し、

情報漏洩の防止に努めている。

② 対処だけではなく、予防的観点からの相談支援の仕組みづくり

・基幹相談支援センターや行政との仕組みづくりは十分とはいえないが、介護保険移行については個別ケースを通じて対応している。特に課題となっているのは、65 歳到達時の介護認定申請に対する理解不足である。これまで実費負担のなかった利用者が主な対象であり、市からの郵送案内を確認しない利用者・家族もいるため、相談支援から個別に説明しているが、十分な理解につながらない場合もある。市全体での周知体制の整備が今後の課題である。

・碧南

社協とメビアが市内の相談支援・障害児相談支援を担っているため、一人当たりの担当件数が多い状況にある。基幹相談と特定相談の役割整理が課題であり、基幹相談のさらなる機能強化が求められている。今年度、社協に３名の相談支援専門員が増員されたことで、担当件数の分散が一定程度進んだ。

今後は、入退院を繰り返すケースなど地域移行に関わるケースを基幹相談へ引き継ぎ、特定相談で対応可能なケースを積極的に受け持つなど、双方が機能を発揮できる体制整備を進めていく。

・半田

ケース内容に応じて基幹相談と連携し、必要に応じてケース会議へ同席いただくなど、現状課題や今後の見通しを共有する流れが定着している。特定相談の範囲を超える対応が必要な

ケースについても、基幹および行政の指示のもと、滞りのない支援を提供できるよう事業所内で共有しながら対応している。

③ 地域福祉の推進

・碧南

常設拠点を持たないため地域住民の声を直接拾う取り組みは十分ではないが、地域イベントへの法人参加の調整や、法人内事業所イベントへの参加、社協主催の地域向けイベント（就労部会・事業所部会合同イベント）への参画を通して、事業所の周知に努めている。

・半田

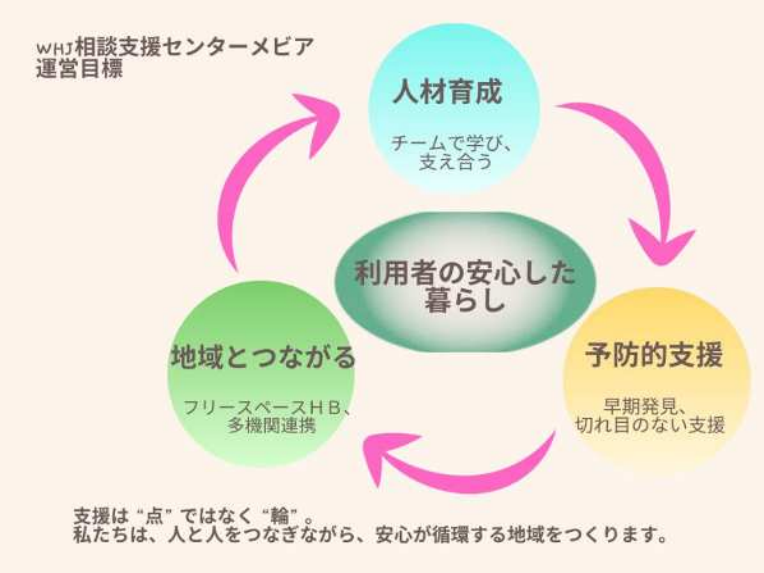
フリースペース HB は市の委託事業として 2 年が経過し、9 月には 2 周年記念イベントを開催した。今年度は「地域活動支援センターを地域に知ってもらうこと」を目的とし、活動紹介を中心とした内容とした。

日によって利用者数にばらつきはあるが、土曜日やイベント開催時には平均 10 名を超える利用がある。マルシェ、相談支援連絡会、乙川地区介護予防生活支援協議会、あそボッチャなどへの場所提供を通じて、多くの地域住民へ周知を図っている。

利用者同士の交流も徐々に増えてきており、今年度は利用者の要望を受けてカラオケを実施した。当初は毎週開催していたが、音が苦手な利用者への配慮から現在は月 2 回程度に調整している。

一方で、交流が特定の利用者に偏る傾向があり、イベント主催者や地域住民をどのように巻き込み、より開かれた場とするかが今後の課題である。

A. 運営目標・事業計画




① 人材育成

・相談支援の現場には、答えが一つではない課題が多く存在します。だからこそ私たちは一人の判断に頼るのではなく、チームで考え、学び合い、支え合う支援を目指しています。

・日々のケース共有や事例検討を通じて、多様な視点に触れ、自らの支援を振り返り続けること。「伝えたか」ではなく「伝わったか」を大切にし、互いを尊重し合える関係性の中で、相談支援専門員としての専門性を高めていきます。

② 予防的視点を持った相談支援

・私たちの役割は、困りごとが起きてから対応することだけではありません。小さな変化や違和感に気づき、早期につなぎ、安心した生活が続くよう支えることも、重要な支援です。

・基幹相談支援センターや学校、医療・介護関係者など、関係機関との連携を大切にし、誰が関わっても切れ目のない支援につながる体制を整えます。

・また、外国人利用者やその家族に対しては、言語や文化の違いに配慮しながら、「伝える」「伝わる」を丁寧に考えた支援を行います。

③ 地域とともに歩む事業所（法人）として

・私たちの支援は、事業所の枠の中で完結するものではありません。フリースペースHBをはじめとした地域の場を通じて、人と人が自然につながり、支え合える関係性を育んでいきます。

・地域行事や多機関連携の場に積極的に関わり、福祉にとどまらない新たなつながりを生み出すことで、地域全体の安心と豊かさに寄与する事業所（法人）でありたいと考えています。

B. 数値目標

| | 計画相談 | 障害児相談 | 合計 | 事業活動収入計（年） |
|---|---|---|---|---|
| 契約者数 | 261人 | 66人 | 327人 | |
| 月平均利用者数(計画) | 21.8人 | 5.5人 | 27.3人 | |
| 月平均利用者数(モニタリング) | 54.4人 | 12.6人 | 67.0人 | |
| 障害福祉サービス収入 | 15,386千円 | 5,462千円 | 20,848千円 | 20,848千円 |
| フリースペース(半田) | | | 4,777千円 | 4,777千円 |
| 職員数（計画と障害児の配置は分けていないため合算） | | | 6.0人 | |

Ⅳ. 職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | 管理者 | | 相談支援専門員 | | 相談補助員 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | 1 | | 6 | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.0 | | 6.0 | | 0.0 | |

目指すべき職員像

『多角的な視点から問題解決を図れる、傾聴・連携のスペシャリストになる。』

当事者、家族の声を聴き、解決すべき課題に向けて様々な意見を聴き多機関連携を図り、利用者一人一人の意思決定を重んじ、それぞれの最善に繋げられる相談支援専門員となる。

研修計画

事業所内研修

・事例検討会　・虐待防止委員会研修　・コミュニケーション研修　・感染症対策委員会研修

・BCP研修

## Ⅴ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | わらフェス（碧南支所）、仮）あきまつり（半田支所）、フリースペースHBまつり |
| 地域参加行事 | フリースペース運営（半田支所）、乙川地区他機関関係行事、みんなのマルシェ、<br>乙川中学校地域貢献に関する授業や実習、事業所説明会（碧南支所） |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断、インフルエンザ予防接種（12 月） |
| 職員会議 | 支所会議（隔週1 回）、全体会議（月1回）、虐待防止委員会、防災委員会、<br>フリースペースHB会議（月1回） |
| 他機関連携 | 相談支援情報交換会（碧南支所/年4回）、相談支援連絡会（半田支所/月1回）、<br>碧海ネットワークの会（2か月に1回） |
| 保安防災対策 | 避難訓練、救急救命講習（HNひまわりと合同） |

## Ⅵ．固定資産購入、修繕等

なし

すだちの丘　令和８年度事業計画

Ⅰ．基本理念

「共に生き【活き】共につくる【創る】心地よき笑顔ホーム」

運営方針

・利用者様一人ひとりが、１日に１回以上の笑顔を生み出し、心地よい暮らしを送ることができる生活を提供します。
・利用者様の自己選択、自己決定を尊重したサービス提供を行います。

Ⅱ．事業計画

2025 年度事業計画の振り返り

① IT 機器の活用拡大

・写真や動画を撮影し、言語のみでは判断が難しい情報の共有方法として、iPad を活用できている。
・他事業所に赴き IT、IOT ツールの活用方法を見学に行くことはできなかった。
・利用者様に関する情報共有方法については、職員同士口頭で確認しあう事が多く、データとして管理する事ができなかった。
・公式 LINE の立ち上げが後回しになる。

② 利用様の住み心地のよさ向上

・まずは職員から笑いかける事を、全職員が意識し支援を行う。令和７年８月からの新規利用者様に対しても、そのことを心掛け支援を実施。新規利用者様は混乱することなく生活を送る事ができていた。
・すだちの丘として初めての駐車場での夏イベント(スイカ割・花火)を実施。利用者様自ら、夏イベントの準備をし、さらには初の屋外でのイベントを経験したことにより、すだちの丘での心地よさがより向上した様子が見受けられる。
・支援手順書については、更新担当職員を明確に設定しておらず、都度の更新や共有がうまく行えなかった

③ 増収するには

・利用者様１名が６月末に退所したが、８月末には入所することができ、空床期間を短く済ませる事ができた。
・土曜泊の営業宿泊増は、ヘルパー従事者の増員と土日の日中利用可能な事業所が事業所の発掘ができず、達成に至らなかった。
・ふれあい支援センターと職員配置について相談し、すだちの丘でも支援行える職員を数名増やすことができた。しかし、新たに土曜開所をする程の人員は確保できていない。

④ 地域との交流

・８月にやまぼうしの郷・ふれあい支援センターと合同で初の板山区盆踊り大会に参加。太

鼓や笛のリズムに合わせて皆で踊りを楽しむことができた。
・施設周辺の草刈り時に散歩中の方数名とお話をすることができる。
・すだちの丘の空き地については、具体的な活用方法を見出すことができていないが、職員の休憩プレハブ建築、芝生広場、コインランドリー開設等多彩な意見は出ている。

A. 運営目標・事業計画




① IT 活用の推進(業務効率化と情報共有)
・令和８年度中に、請求ソフトを『福祉の森』から『介舟』に移行予定。移行に伴い、全職員が PC や iPad を使用したデータ入力及び管理が必須となる。データ入力漏れ等が起きないために、操作勉強会を４月中に開催し、操作方法を身につける。
・経過記録、バイタル、排泄記録をデジタル化することで、事務負担を軽減する。
・各種記録時間の短縮し、利用者様と向き合う時間を令和７年度より確保する。

② 利用様の住み心地のよさ向上
・職員から笑いかける事については、継続して実施。
・個々の利用者様に関する情報をマニュアル化し、安定した支援を行うことで、利用者様の QOL 向上を目指す。
・季節ごとのイベントを利用者様が職員ともに計画、実行し、自らも住み心地の良い取り組みに関わっている事を実感してもらう。

③ 増収するには
・現在満床のため、増収を目指すには、開所日を増やすことになる。土日曜宿泊を増やすた

めに、利用可能な日中一時支援事業所や移動支援ヘルパー事業所など見つけ、利用者様が土日での日中過ごす方法を見出す。そのために各種相談機関や団体と情報共有を行う。

④ 地域との交流

・８月にある板山区盆踊り大会に参加し、すだちの丘から地域へ出向いていく機会を設ける。

・すだちの丘の空きスペースについて、当事業所だけでなく、地域住民にとっても有効的に利用できる場として活用できる方法を見出す。

・職員がすだちの丘敷地周辺を草刈りすることで、ご近所との情報交換の機会を持つ。

B. 数値目標

| | 共同生活援助<br>（前年度実績） | 数値目標 | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 8人 | 8人 | |
| 利用者延数 | 2397人 | 2400人 | |
| １日平均利用者数 | 7.3人 | 7.4人 | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 92.1% | 92.3% | |
| 稼働日数 | 325日 | 325日 | |
| 障害福祉サービス収入 | 27,400千円 | 27,500千円 | 27,400千円 |
| 職員数（常勤換算） | 4.6人 | 4.7人 | 4.6人 |

Ⅲ. 職員について

【すだちの丘が目指す職員像】

笑顔を絶やさず、ともに考え、ともに行動する職員

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 世話人 | | 生活支援員 | | 看護師 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | | | 2 | 2 | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 2 | 4 | | | | 1 |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.3 | | 1.3 | | 2.9 | | 0.1 | |

Ⅳ. 年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | 誕生企画（6月7月9月12月1月2月）年始会など季節の食事会＆催し |
| 地域参加行事 | ゴミ拾い 板山区夏祭り　板山文化祭 |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断（夜勤者年２回）　感染症研修・訓練 |
| 職員会議 | 職員会議（月２回）身体拘束委員会（毎月）虐待防止委員会（年３回）BCP委員会（年２回） |
| 保安防災対策 | 防災訓練（年４回）消防点検　BCP研修・訓練 |
| 地域連携推進会議 | 地域連携推進会議メンバーによる、事業見学及び会議(２月) |

・事業所内研修および個々の研修計画　別紙参照

Ⅴ．固定資産購入、修繕等

予定なし

# ひまわりの家　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念

みんななかま・みんな元気

ホーム＝家（安心して暮らせる家へ）

運営方針

・３６５日の営業を行い自宅に帰宅できない方も安心して暮らせる場所を提供していく。ご高齢の方も多くなり体調崩すことも多くなってきている中、体調不良があった時でも日中の事業所と連携し生活が維持できるようにしていきます。

身体を動かす事が少ないのでまずは週 1 回リビングで簡単な体操をユーチューブを見ながら体操を試み体力維持、コミュニケーションを行っていく。

感染症になった方もホームで過ごすことができ、感染が広がらないように対策をし、安心できる住まいをつくっていきます。日常生活の場面において個々の利用者の障害特性に対応した援助、支援を提供していきます。

地域活動の参加、周辺のゴミ拾いを行い、地域貢献を行っていきます。

職員が１名増えるので長期休み、日曜日等の外出、物作りを増やしていきます

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

○現状分析・課題

① 部屋を満床にする

各事業所に連絡をし、紹介していただき、体験経て４月に１名、６月に１名入居が決まり満室にできた。

② 野菜を育てる

水かけを毎日行ってもらう事が出来収穫もでき皆さんの夕食材料にする事ができた。

４種類の苗を植えましたが畑を整備し種類を後２種は増やして楽しみを増やしたい。

③ 食事を一緒に作る機会をつくる

日曜日の昼食のおにぎり作り、卵焼き、野菜の刻み等を行ってもらう事ができましたが、希望のたこ焼き、餃子等作る過程を楽しむ食事作りができなかったので、作れるように組み込んでいきたい。

④ 地域貢献

日曜日に散歩に行けず、年３回の地域の掃除のときのみのゴミ拾いになってしまった、職員も増えるので再度時間調整をしていきゴミ拾いは続けていきたい。

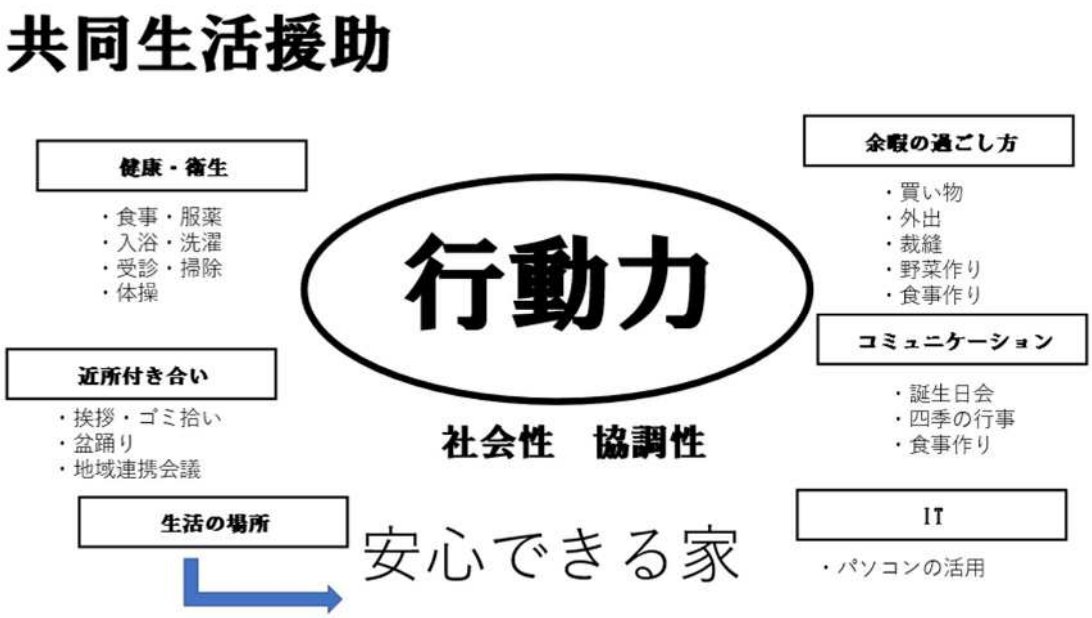
⑤ 健康管理

血圧、検温を朝夕する事とご利用者様の体調の変化に気づき早めの病院受診を行い大事に至らなかった。

コロナ感染者が出ましたが、衛生面に気を配り、ホームで暮らしていただいても拡大する事はなかった。

A.　運営目標・事業計画

・共同生活援助




① 令和８年度赤字を増やさないようにする

職員が一人増える事により赤字が増え、シェアハウスのご利用者も減り家賃の収入も減少しているので、加算要件を増やし、シェアハウスへの入居数を増やすために各事業所の相談員に伝えていく。

② 野菜を育てる

畑を整え昨年より品種を多くし、年間を通じて収穫できるようにしていく

毎日の日課の水やりを行う事により自己肯定感を持ってもらうようにしていく。

③ 食事を一緒に作る機会をつくる

調理の手伝いを希望する方が多く、長期休み、日曜日の昼食を皆で刻みから一つのものを作り、楽しむ。

③　地域貢献

近所の方との挨拶等の交流も兼ね、２ケ月に１回は散歩を兼ねて地域周辺のゴミ拾いを行っていく。

④　健康管理

高齢化しているので、毎日の血圧測定を継続していく。

なかなか体を動かすことなくホームで過ごすことが多くみられるので、ユーチューブを見ながら体操を試みる。

⑤　IT 活用

皆が使えるケアズコネクトを利用しホーム内連携を図る。

新しく配属される正規職員と一緒にパソコン使用を増やしていく。

B. 数値目標

ひまわりの家

| | 共同生活援助 | 事業活動収入計 |
|---|---|---|
| 利用定員 | ２０人 | |
| 利用者延べ数 | 6793人 | |
| 一日平均利用者数 | 18.6人 | |
| 稼働率、稼働指数 | 93% | |
| 稼働日数 | ３６５日 | |
| 障害福祉サービス収入 | | 36,204千円 |
| 利用者負担金収益 | | 117千円 |
| 補足給付費収益 | 家賃補助 | 2,280千円 |
| 特定費用等収益 | 利用料 | 1,4197千円 |
| その他の事業収益 | 補助金・シェア | 5,308千円 |
| 職員数（世話人・常勤換算） | | 4.10人 |
| 職員数（支援員・常勤換算） | | 2.2人 |

Ⅲ．職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 世話人 | | 生活支援員 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | 2 | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 8 | 1 | 6 | 1 |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.5 | | 4.10 | | 2.25 | |

ひまわりの家の目指すべき職員像

【自ら考え、うまくいったことは共有できる支援者になろう】

こだわりが強くなってきているご利用者様が多くなってきている、一つ修正できると新たなこだわりを持つ方が増えてきているので過ごしやすい環境を考えられる支援者を目指す

Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内容 |
|---|---|
| 各ホームで行う行事 | 誕生日会、クリスマス会、節分 |
| 地域参加行事 | クリーン作戦（花園）、一斉清掃（半田口）、防災訓練（花園地区、岩滑地区） |
| 保険・医療・衛生管理 | 利用者健康診断、職員健康診断 |
| 職員会議 | 月２回（火曜日）、虐待防止委員会、拘束委員会,防災委員会,地域連携会議（年１回） |
| 長期休み行事 | バーベキュー、常滑イオン、えびせんべいの里、しまむら |

Ⅴ．固定資産購入、修繕等

冷蔵庫 200,000 円

シェアハウスエアコン３台 450,000 円

# ふれあい支援センター　令和８年度事業計画

Ⅰ．基本理念

誰もが健やかな毎日を送れるように

―　豊かさを創り経験を重ね、満足感を高める事業所づくり　―

運営方針

私たちは、利用者・家族・職員すべてにとって
「関わることで豊かさを感じられる事業所」を目指す。
日々の支援の積み重ねを“経験”として組織の財産とし、質の向上と働きがいの醸成につなげ、最終的に「満足感」の高いサービス提供と職場環境を実現する。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

全体

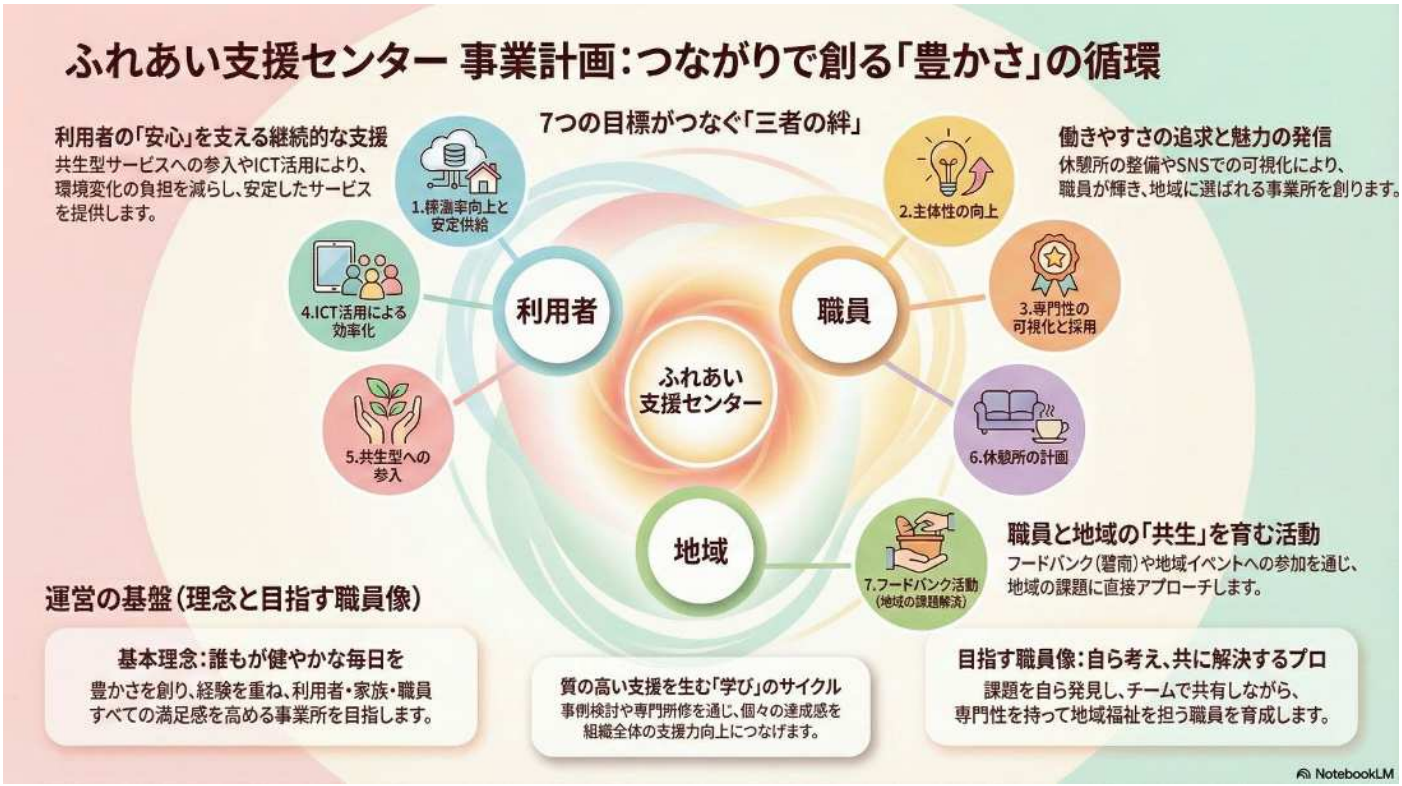
① 障害の重度化・高齢化に伴いサービスを変更せざるを得ないケースが増えてきた。
またサービスの変更だけの問題でもなく、持病の悪化等により亡くなるといったケースや救急搬送の機会が目立つ。
② 公式ラインが発足し、法人外のご利用者・家族との連絡がスムーズになった。
③ 特定事業所加算の取得のため E-SMART を導入して１年が経つ、請求ソフトの契約更新に伴い介舟の導入を検討中。
④ 質の高い支援力が求められる。専門性を高めるために、意欲的に外部研修に参加してもらい多くのスタッフが様々な研修に参加することができた。

碧南地区

移動支援のニーズが多く、今年も多くの方との契約をすることができた。
余暇的なニーズや土日の過ごし方への課題は深まっている。
シェアハウスの過ごし方や夜間の見守り等の課題も顕在化した。
シェアハウスの在り方としては碧南のみのサービスになっているので、より詳細に相談支援や日中の事業所との連携を図り運営していく必要がある。

半田地区

ふれあい支援センターの職員が中心に、古希のお祝いのイベントが初めて開催することができた。
一人が対象のイベントではあったが、その一人にフォーカスした組織的な動きは今後も様々なイベントで活用されると良い。数年ぶりに法人外のご利用者と移動支援の新規の契約を行った。
地域活動への参加も検討中。板山地区の区長よりイベントを紹介して頂いた。
今年は地区の祭りに参加させて頂いた。




A. 運営目標・事業計画

1　稼働率の向上と安定的なサービス提供体制の構築

サービス提供時間を最大化することで事業所としての売り上げを増やす。
空き時間を削減することにより働きやすさについてアプローチする。
固定職員への負担の軽減も見込まれる。

2　主体性と意識向上のためのアプローチ

事例検討を中心にした事業所内研修を行うことで考え方やソーシャルワークへの参加機会を提供する。目標管理を意識することで個々に外部研修への参加や、地域の課題、事業所の課題について取り組み、本人中心に解決することによって達成感や充実感を感じてもらう。

3　専門的価値の可視化と魅力発信による人材確保について

事業所を選ぶ際に SNS は不可欠的な要素になっている。
オンラインでの求人募集をするのと全くしないのとでは違うので積極的に投稿をする。
また回覧板等を通じた地域の方に直接的に伝わる広告についても行っていく。

4　ICT 活用による事務効率の推進

E-SMART は指示入力に利便性が高く、AI による記録の入力も便利。請求ソフトの変更に伴うシステムの相性や連動制を踏まえて運用について検討する。ヒューマンエラーを少なく、負担感を減らすことを最優先に意識する。

5　共生型への参入

現状、主に居宅介護サービスを利用されている方はグループホームを利用している方が多く高齢化が進んでいる。65 歳以上になると介護保険の利用となる可能性が高く居宅介護サービスは介護保険のサービスとして提供される。

グループホームは継続して利用できるが居宅介護は介護保険に則った事業所が入ってくる状況が生じる。利用者も急に知らない人が介護に入ってくる、今まで受けられていたサービスが変わってしまうという環境の変化による負担が増大する懸念がある。

支援センターとして共生型の申請を取り介護保険に参入することで引き続き継続したサービスを提供できるよう整えていく必要がある。

6　すだちの丘駐車場にて休憩所の計画について

不規則な勤務により職員の身体への影響は大きい。法人内でも異動等もあり様々な地域から半田に出勤していることもあり朝・夕の勤務が大変な時もある。そもそも休憩という概念が薄い事業所ではあったが職員の働きやすさの向上、事務所兼休憩所の建物について検討する。

7　フードバンクについて

半田エリアではフードバンクの役割を担う事業所がある。碧南エリアはそういったものがなく地域の課題に栄養不足や食事の管理が難しいケースについての情報共有があった。自分たちにできる活動を地域に必要なサービスについて検討・準備したい。現在市内のローソンと内容について協議中。

B. 数値目標

| 項目 | 居宅介護（碧南） | 移動支援（碧南） | 居宅介護（半田） | 移動支援（半田） | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 契約者数 | 33 | 78 | 25 | 20 | |
| 延利用者数 | 386 | 584 | 233 | 85 | |
| サービス提供時間 | 12,032 | 6,067 | 16,241 | 212 | |
| 稼働日数 | 365 | 365 | 365 | 365 | |
| 介護給付費等収入 | | | | | 269,636,62 |

Ⅲ. 職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス提供責任者 | | ヘルパー | | 看護師 | | 事務 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | 2 | | | 13 | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 13 | 30 | | 1 | 1 | |
| 当該職種の勤務延べ時間数 | | | 304 | | 2144.85 | | 0 | | 42 | |
| 常勤換算後の人数 | | | 2.0 | | 14.1 | | 0.0 | | 0.3 | |

研修計画

目指す職員像

課題を自ら発見、チームで共有し、ともに解決を目指す職員

①事例検討研修

ヘルパーとしてソーシャルワークを行う機会は少ない。ただ支給量に応じたサービスの提供だけでは地域の福祉を担う職員としての役割を損なってしまうのではと考える。自ら行動を起こせる職員を目指してほしい。

②専門性を高める研修

喀痰吸引・実務者研修・行動援護・同行援護・強度行動障害基礎研修・実践研修　様々な可能性と必要な知識は異なるかもしれないが、蓄積することにより組織全体の能力をアップさせることにつながる。

③権利について、地域の研修

利用者の権利・支援者の権利について様々な場面で、憶測やすれ違いから不適切な支援や不要なサービスに繋がるケースについて適切な職場環境づくりを目指す一環として検討する。利用者、ご家族の希望やニーズに耳を傾けられる関係について考える。地域の課題に目を向けて自分たちの役割について考える。

## Ⅳ．年間事業（行事）計画

（碧南）

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体地区行事 | わらフェス、碧南地区運動会、ふれあいハウス夏祭り、半田地区まつり |
| ホーム行事（サポート） | 外食企画（隔月）、お泊り会（毎月２回）、旅行企画（１１月）、ホーム内お楽しみ企画 |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断 |
| 職員会議 | 碧南職員会議（月２回）、半田職員会議（毎週）、身体拘束適正化委員会（月１回）虐待防止委員会（1／4ヶ月）　感染症対策（年１回） |
| 保安防災対策（ホームサポート） | 防災・避難訓練（年４回） |

（半田）

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | おやつ作り等、その人のためのリフレッシュお楽しみ日（個々に年1回） |
| 地域参加行事 | 近隣のごみ拾い(第３土曜日午前中)、半田市避難訓練、青山学区避難訓練 |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断、感染症研修・訓練(１０月、１月) |
| 職員会議 | 職員会議（週1 回）虐待防止委員会・身体拘束委員会・業務改善委員会・BCP推進実行委員会（各月1回） |
| | 感染症対策委員会(奇数月) |
| 保安防災対策 | 防災訓練（９月、１１月、３月）、BCP訓練(６月、１１月) |
| 地域連携推進会議 | 地域連携推進会議メンバーによる、事業見学及び会議(９月) |

# プチメビ　令和８年度事業計画

Ⅰ．基本理念

子どもたちの個性・特性にあった支援を通して、未来の可能性を広げ社会に順応できるよう生きる力を育む。

運営方針

日常生活における基本的動作を習得し、集団生活への適応能力を高め、将来必要とされる社会性を身に付けていく。また、個々の発達の状況を確認し把握したうえで、重度の障がい児に対し、丁寧にアプローチし可能な限りの成長を促していく。

Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

〇現状分析・課題

令和７年度は６名の新規利用者を受け入れ、毎日の 10 名定員枠を満たすことができた。１１月と２月にインフルエンザ感染が拡大したことで利用率が低下したが、この２ヶ月以外は安定した利用率となり、年間を通して９．５割を維持することができた。児童の皆さんが健康で通っていただけたことはもちろん、空いた枠の調整も意識して行えたことも要因でもある。今後も利用希望見学者には丁寧な事業所紹介を行い、プチメビの特異性を示し選ばれる事業所にしていく。

また、令和６年度から引き続き５領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」と関連した活動を提供できるよう、年齢や障がい種別、特性によって活動を分け、10 人の中集団から 5 人以下の小集団にすることで個人に対する支援の質を上げることができた。現在実施している MEPA-R ムーブメント教育・療法プロセスアセスメントは、「運動・感覚（姿勢・移動・技巧)」「言語（受容言語・表出言語)」「社会性（対人関係)」の３分野６領域に渡りチェックし「こころ・からだ・あたま」に関わる調和のとれた発達を促す取り組みを行っているため、整理し活動と連動させていく。契約利用者の約半数が小学部であることから、危機管理意識を高めるとともに職員の専門性と連携を深め児童の発達を促す支援を行っていく。

地域の放課後児童クラブと繋がりを持ち、年３回のバルーンアート交流会、職員交流会（あと１回は３月に予定）を開催する事ができた。差別や偏見のない未来に繋がっていく事を期し、機会を作れるよう、つながりを維持し、次年度も継続して開催できるように調整していく。

A. 運営目標・事業計画




① 未来に繋がる支援を提供する。

・5 領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュケーション」「人間関係・社会性」との繋がりを明確にした様々なプログラムを通して、一人ひとりの個性・特性を把握しながら成長に働きかけていく。

・放課後児童クラブと交流会を年 2 回（夏、冬）開催していく。

・モニタリングを通常年２回と MEPA-R 会議を年１回行い、５領域において成長と課題を確認し、次への効果的なアプローチの検討を行い個別支援計画に反映させていく。

・新規受け入れ児童については、利用開始から 3 ヶ月の時期にモニタリングを行い個別支援計画の見立ての確認を行い、必要に応じて支援内容を修正し丁寧な支援を行っていく。

・本人・ご家族の困りごとや生きづらさ等を随時必要に応じて学校、家庭、その他関係機関と情報を共有し連携しながら、解決していく。

・健康と身体の発達を意識して、毎日の活動で身体を大きく動かせる音楽で「タオル体操」を行っていく。

② 支える力を強化する。

・職員の専門性と資質を高めるための研修を年１回以上、特に半田市で行われる研修会には常勤非常勤問わず参加する。

・事業所内の勉強会を年３回全員参加で実施して、障がいのある児童一人ひとりを尊重し、直接支援を向上させていく。

③ 安定した運営を目指す。

・プチメビの特異性を示し他事業所との差別化を図り利用者確保に繋げる。

・来年度卒業生の次年度枠を意識して、相談支援事業所等関係機関に働きかけ、定員 10 名を各曜日確保していく。

④ 法人の取り組みでもある国際共生も意識した事業所作りをしていく。

・プチメビで外国籍の職員、利用者が来た時にスムーズな受け入れができるような意識づけをしていく。

数値目標

| | 放課後等デイサービス | | | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|---|
| 利用定員 | 10人 | 人 | 人 | |
| 利用者延数 | 2280人 | | | |
| １日平均利用者数 | 9.5人 | | | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 95.0% | | | |
| 稼働日数 | 240日 | | | |
| 障害福祉サービス収入 | 30,000千円 | | | 30,000千円 |
| 就労支援事業収入 | | | | 0千円 |
| 職員数（常勤換算） | 5.4人 | | | 5.4人 |

Ⅳ．職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | 児童発達支援管理責任者 | | 保育士 | | 児童指導員 | | 指導員 | | 理学療法士 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | 1 | | 3 | | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | | | 2 | | | | | | | |
| 当該職種の勤務延べ時間数 | | | 80 | | 160 | | 485 | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.5 | | 1.0 | | 3.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | |

研修計画

・事業所内勉強会、権利擁護・虐待防止研修、放課後等デイサービス勉強会（半田市）

・個別の研修計画　別紙参照

Ⅴ．年間事業（行事）計画

| | |
|---|---|
| 全体で行う行事 | プチっ子まつり　ハロウィンパーティー　クリスマス会 |
| 地域参加行事 | 板山公民館まつり 放デイアート展 |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断　インフルエンザ予防接種（12 月） |
| 職員会議 | 職員会議（週1回）モニタリング会議（(6月)・9月・2月）MEPA-R会議（年1回）個別支援会議（3月）<br>活動会議（月1回）業務改善・リスク・身体拘束委員会（月1回）マニュアル・勉強会委員会（２か月1回） |
| 保安防災対策 | 防災訓練（年４回） |

Ⅵ．固定資産購入、修繕等

車両購入　リフト付き車両（中古）990,000×1 台

※メビウス開所から 28 年が経過し、建物の不具合も出てきている。また建物に加え設備等の老朽化も目立ってきているため購入、修繕の優先順位を考えていく。買い替えには高額なものもあるので数年先まで見込み、計画的に積み立てをしていく。

※中期計画であるアナザーメビウス裏の土地の購入ができた場合は、メビウス建物の建て替えも検討出来る。メビウス建物が重度障害の特性に合わせた専用棟にすることで、プチメビはアナザーメビウスへの移行も可能となり、専用環境を確保できる。

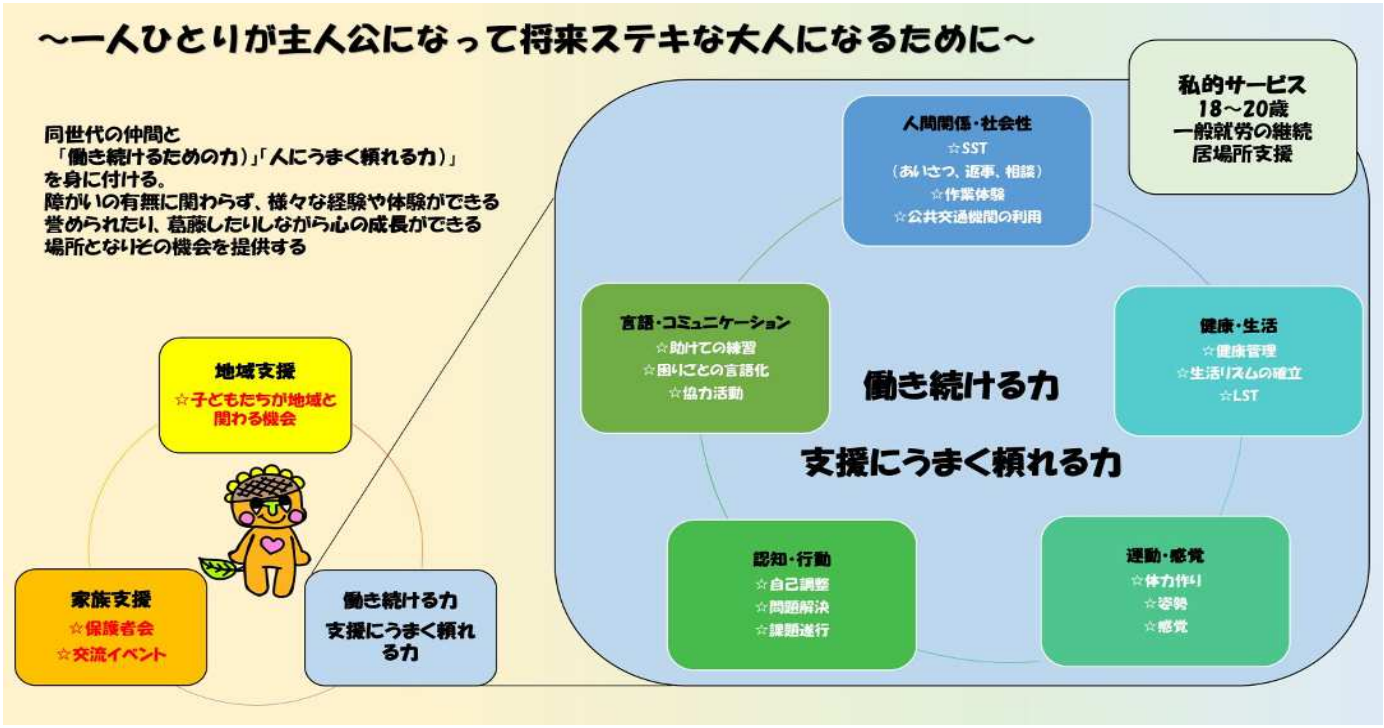
# TS ヒマワリ　令和８年度事業計画（案）

Ⅰ．基本理念
『～一人ひとりが主人公となって、将来ステキな大人になるために～　』

**運営方針**
　中学・高校生という成長著しい時期に、同世代の仲間と
・「働き続けるための力」「人にうまく頼る力」を身につける
・障がいの有無にかかわらず、様々な経験や体験ができる
・褒められたり、葛藤したりしながら、心の成長ができる
場所となりその機会をつくり提供する。
また、18 歳までの期限付きのサービスであることを前提に、子どもや保護者と
①今までどんなことを頑張り、どんなことに困り、それをどう乗り越えてきたかを聞くこと
②これからどんな風に育ってほしいか、将来はどんな大人になってほしいかを共に描くこと
を大事に「今」を支援する。

Ⅱ．事業計画
令和７年度計画の振り返り
○現状分析・課題
**放課後等デイサービス事業**
①利用率９０％
　新規４名契約。１１月に小学校６年生を新規１名契約。一方で６月、１１、１２月に１名ずつ退所。月曜日のニーズはあり徐々に利用は増えているが、高等特別支援学校に通う方の長期休みの利用が伸びず、全体としては８０％に届いていない。
②就労体験
　AW ひまわりとの体験は実施することはできた。ひだまり喫茶への職場体験も実施でき、実際の製品となる封筒納品の作業も毎月継続できた。実際の働いている様子の見学はできなかった。
③SST プログラム強化
　９月に常勤１名 SST 協会の研修を受講した。SST プログラムは毎月実施することはできなかったが、あいさつの習慣がついてきており、あいさつができる利用者が増えてきたこと、部屋に入る前にノックをして「失礼します」「失礼しました」ができる子も増えてきたことは一定の成果が見られた。
④保護者支援
　プログラム参観日は前期に１回実施。保護者の交流の機会は夏の BBQ、冬のカフェの機会をつくることができた。常勤スタッフがきょうだい児の研修や障害年金の研修を受講し、面談時に活かすことができた。
⑤地域交流の促進
　地域行事である夏の盆踊りや秋の区民展に参加することができた。プログラムで地域清掃も実施できた。学生ボランティアの受け入れ、社会福祉士の実習受け入れも各２名ずつ行った。また、７月、３月に地域の学童とプチメビと連携しバルーンアートを通して交流する機会をつくることができた。学校訪問も２校実施した。

A.　運営目標・事業計画




放課後等デイサービス事業

①　『利用率８５％』

定員を割っている曜日があるため、営業を継続していく。具体的には 1．卒業生に就職者が複数いること２．就労系事業所と連携していること３．卒後のフォローアップ体制があることを軸に「働き続ける力」と「人にうまく頼る力を育てる場所」をキャッチコピーに市内相談支援事業所はもちろん、中学校の進路担当や特別支援学級のコーディネーターや担任、スクールカウンセラーや通信制高校にも実施する。また現利用者の保護者やそのママ友に向けた TS ヒマワリを知ってもらう企画も実施していく。

②　『卒業後を見据えた支援』

働き続ける力（継続力・相談力・体調自己管理力等）やうまく頼る力（SST 助けてという練習・困りごとの言語化等）のチェックシートを作成し、可視化し、面談時にフィードバックする。同時に高校生以上に対して、余暇の過ごし方（場所やサービス）を一人一人に合わせて「１時間一人で過ごせる方法」「休みの日の過ごし方」を考えて卒業後に向けて保護者と協力しながら準備をしていく。

AW ひまわりと連携し、高校生向けに選抜型のプログラム（例：一般就労チャレンジコース）を組み、月に１回程度ビジネスマナーや面接練習、就労実践、企業見学等を段階的に行っていく。

③　『保護者支援』

今までの保護者参加や交流イベント企画に加えて、就労勉強会を行う。具体的には「高校卒業の選択肢」や「就労移行とは？」「働き続けるために家庭でできること」「就職した卒業生トーク」などアンケートを取りニーズを聞き取りながら半期に１度実施する。同時に高校の進路について情報を獲得し、進路の悩みについて一緒に考えていく。

卒業後のフォローアップ強化も行い、本人への任意の私的サービスに加えて、年２回電話連絡を行い卒業後も頼れる場所であるという相談できる環境をつくる。

④　『地域とつながる』

JJ ヒマワリ同様に地域のイベントに積極的に参加することや地域学童との連携を継続して行っていく。また地元企業と小さな仕事を通してつながりをつくる。

B. 数値目標

| | 放課後等デイサービス | 私的サービス | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|
| 利用定員 | 10 人 | 2 人 | |
| 利用者延数 | 2295 人 | 36 人 | |
| １日平均利用者数 | 8.5 人 | 1.0 人 | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 85.0% | 50.0% | |
| 稼働日数 | 270 日 | 36 日 | |
| 障害福祉サービス収入 | 22,000 千円 | 50 千円 | 22,050 千円 |
| 就労支援事業収入 | | | 0 千円 |
| 職員数（常勤換算） | 4.0 人 | 0.2 人 | 4.2 人 |

Ⅲ. 職員について

配置計画

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | 児発管 | | 児童指導員 | | 保育士 | | その他指導員 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | | 3 | | | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 2 | | | | 1 | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.5 | | 4.0 | | 0.0 | | 0.2 | | | | | |

目指すべき職員像

法人と事業所理念をもとに自分の行動や物事を判断することができる。
一人ひとりの想いを聴き、考え、実践してカタチにできる。
正論や一般論と相反する場面でも「その子らしい」を探し続けることができる。

研修計画

・法定研修　　BCP［防災・感染症］研修　虐待防止・身体拘束適正化研修
　　感染症対策委員会研修
・事業所内研修　　ASD 支援研修
・個別の研修計画　別紙参照

Ⅳ. 年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | JJTSまつり（10月）、F-1グランプリ［F=フライングディスク］（2月）、プログラム参観（6月、10月）<br>保護者交流会（年2回） |
| 地域参加行事 | 板山公民館清掃（年2回）、神戸川清掃（6月）、ふれセン夏祭り・板山盆踊り（8月）、板山区民展（10月） |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断 |
| 職員会議 | 職員会議（週1回）身体拘束適正化委員会（月1回）虐待防止委員会（年3回）感染対策委員会（年4回） |
| 保安防災対策 | 防災訓練［地震・火災・水災害］（年3回）、保護者引き渡し訓練（9月）板山防災訓練（11月）、 |

Ⅴ. 固定資産購入、修繕等

災害品用備蓄倉庫　300,000 円

# ふれあい工房アルゴ　令和８年度事業計画

Ⅰ．基本理念

就労移行支援：社会性を身につけ就職率と定着率を UP！

就労継続支援 B 型：地域に貢献、工賃向上　健康で社会的な生活

運営方針

**・就労移行支援・就労定着支援：**就職後も長く職場に定着できるためにはあいさつや報連相などに加えて身だしなみが重要である。社会と一定期間離れていると事業所に来た段階では第一印象での身だしなみが整っていないケースが多い。そのため社会性を支援者も利用者も意識して向上させていく。知的障害や発達障害の特性から対人関係で躓いて就労に失敗しているケースもおおいため SOS の伝え方等を練習する SST（ソーシャルスキルトレーニング）に力を入れていく。また、女性の利用を今後促進していくため、化粧などの美容やファッションにも力を入れられるようにアピールしていく。

少子化による知的障害への対応方針から精神障害の受け入れを増やしている中で、障害受容が弱く、うつや統合失調症などの二次障害を発症してしまっている傾向が強い。精神障害の受け入れのキャリアも積みながら、支援体制を強化する。さらに、社会との接点を結ぶ役割も担えるよう、引きこもり支援にも取り組むようにする。

昨今、高次脳機能障害の利用者が増えてきている。専門相談機関である「笑い太鼓」との関わり合いを強くし、発症から復職・就職までの実績を前面に出していくことで、事業所として強みがあるアピールも実施し、条件を満たすことができれば、高次脳機能障害者支援体制加算の取得を目指していく。

**・就労継続支援 B 型：**工賃の増額を図ることができるよう、販路の拡大とそれに伴う作業工程を担うことができる利用者を育成していく。また、地域のイベントや関連企業との関わり合いを活かした事業に積極的に参画し、広報活動をふまえた弁当等の販売や仕事での連携を増やしていき、アルゴの知名度と地場産業や地域貢献の一環を担える事業所を確立していく。

工賃向上以外にも利用者それぞれが力を発揮できる内容を見極め、利用者それぞれ特徴を踏まえた新規形態としての地域型と工賃向上の就労継続支援 B 型への分離を視野に進め、分離後の混乱や事業移譲が混乱なく進められるよう、円滑化を図っていく。

**・就労選択支援：**令和 7 年 12 月に指定を受ける。碧南市唯一の事業であることを強みに、特別支援学校や碧南市のみではなく、近隣の市町村の相談支援事業所にもアピールし、就労系サービスに限らず、本人に適切な福祉サービスの提示ができる事業を目指していく。

**・地域型と工賃向上を目的とした就労継続支援 B 型の分離と新設**

2012 年からアルゴは就労継続支援 B 型を運営してきたが、利用者の高齢化と保護者の生活介護より就労系志向への思惑が重なり、B 型利用者の障害程度の重度化が進んできている。

そのため高度な仕事を覚えて工賃収入が上がっていく層と高齢化や障害が重いため、高度な仕事ができずに工賃収入が下がってしまう層の 2 極化が進んできている。

アルゴの主力生産活動でもある厨房業務の販路拡大も目指しているが、建物のハード的な問題と原材料費や光熱水費の高騰により、困難さを極めてきている。就労支援事業収益確保のため、業務内容の拡充が図れているが、大幅な収入増にはつながっていない。アルゴ利用者への工賃や基本報酬の算定を上げていくためには、現状の契約単価の増額も視野に入れる。その中で、上記でも記載の通り、高齢化や障害の重い利用者にも就労系志向への傾向は続いており、市内及び近隣市町村でも就労継続支援 B 型事業所がしのぎを削って利用者を獲得するため躍起になっている。障害が重たい方、高齢の方、精神健康に不安のある方などへ仕事として生活の生きがいを提供できる事業所を目指し、地場産業の一角を支えるため、他の事業所との棲み分けができる地域型事業所の足掛かりを作っていく。

就労移行支援及び就労継続支援 B 型に通われる方々共通に、体を動かすことが非常に少なく、体力・健康面の不安から就職へ結びつかない、長時間の労働に体が堪えるケースが見られる。そのため、ジム活用や散歩、動く活動へのアプローチとして仕事を担える体力と筋力の維持向上、健康不安の解消のための運動をプログラムとして継続していく。

以上のことを踏まえて、法人事業計画を勘案しながら、事業のより精巧な計画作成、設計を軸に、順次、移転先の相談及び確保、収支シミュレーション、必要備品の精査、入札による事業者の選定を進めていく。

Ⅱ．事業計画

令和 7 年度計画の振り返り

〇現状分析・課題

**就労継続支援 B 型**

① 平均工賃ひと月 30,000 円を目指す

令和 7 年度途中ではあるが、すでに 33,000 円を超えることができている。現作業の拡充や新規作業の開拓もできているが、入荷や出荷が不安定な面もあるため、安定できる仕事も探している。

② 社会人としてのマナーを身につける

利用者全体的に、「あいさつ」への意識は高まっている。来客や訪問先でも大きな声で挨拶をすることができるようになった。報告や連絡、相談もできるように社会人としてのマナーを身につけて、成長していくことができるようにしていきたい。

③ 高齢化・成人病予防のための健康維持

運動を取り入れているが、それだけではなく、健康管理への意識向上、健康診断データからの読み取りと予測、栄養指導、食生活の改善など、多岐にわたる側面からの健康へのサポートが欠かせない。ジム活用はもとより、職員も運動指導、栄養指導など健康アプローチを研鑽し、還元させることで、生活習慣病予防だけではなく、生活の充実につなげていく。

④ 地域型就労継続支援 B 型への対応

1 名ではあるが、障害者スポーツ指導養成研修の実施につなげることができた。健康と運動への取り組みの専門性を実施できるようにプログラムを今後は取り入れたい。分離計画は法人計画との兼ね合いもあるが、職員には方向性を周知させている。

**就労移行支援**

① 令和 7 年度年度一般就労者 5 名を目指す

令和 7 年度の実績は 3 名だった。

② 高次脳機能障害相談支援センターと協力して高次脳機能障害の受け入れ強化

令和 7 年度、1 名の高次脳機能障害を有している利用者が就職した。高次脳機能障害に特化した相談事業所や碧南市の病院より相談を持ちかけられることもあり、利用の話にもつながるケースがある。就職・復職実績も残せてきていることにより、一定の信頼を得られている事業所になってきている。連携強化はもちろんであるが、発症後から復職への実績を前面に出して、受け入れ可能な事業所としてのアピールも強化したい。

③ 引きこもり支援へのアプローチ

相談支援事業所を介して、社会との関わり合いが弱い方々への受け入れをアピールしている。精神疾患や病気や怪我で社会との関係が希薄な方でも、適切なアプローチをかけて社会復帰している実績を出して受け入れを継続していく。

④ 生活リズムを整え健康的な生活を身に着ける

朝起きて、昼に活動をして、夜に寝るというパターンを確立するためには時間がかかることも利用者を通じて確認できた。プログラムに大きな動作を伴う活動を取り入れること、ジムの活用をすることを取り入れ、体力の向上や生活リズムの安定を確立する。

⑤ 就労選択支援事業への取り組み

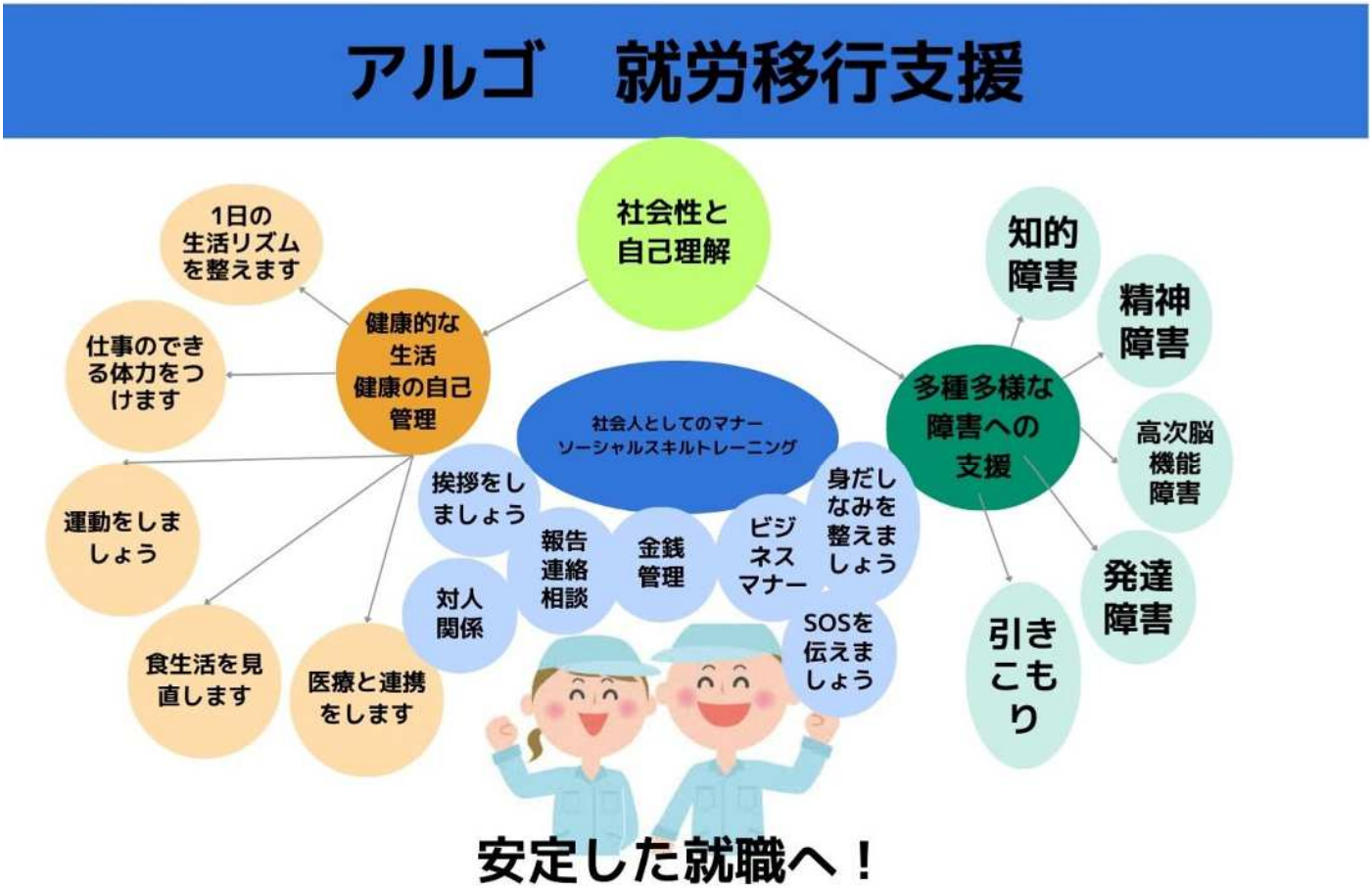
令和７年 12 月に指定を受ける。実績はまだないが、令和８年度はすでに特別支援学校から活用の話もある。適切な福祉サービスを受けることができるようアセスメント実施の研鑽を強化したい。

**就労定着支援**

離職者は０名であった。定着支援の期間が終了しても、個別な課題があるため、引き続き見守っていきながら、必要に応じてサポートをする必要性がある。就労移行支援の通所中から自立できることや支援するサービスとの契約を準備していきたい。

A.　運営目標・事業計画

**・就労移行支援**




① 令和８年度一般就労者５名、新規利用者５名を目指す

報連相や挨拶など社会人としてのマナーを身に着ける社会性を重視していく。面接時にも影響することと、就職後の同僚とのコミュニケーションの際に大きく影響してくる。人生の目標をたてて、就職後も目標のため長く働けるように就労定着支援へつなげていく。

さらに各機関に営業を行い就職した人数分新規利用者を獲得していく

② 高次脳機能障害相談支援センターと協力して高次脳機能障害の受け入れ強化

相談支援を通して高次脳機能障害の受け入れを行い、就職も達成し、実績ができてきている。各種関係機関と連携を密にし、高次脳機能障害の方々への就職希望や復職に向けた専門的な受け皿としてアピールできるよう、研鑽を重ねていく。

③　引きこもり支援へのアプローチ

社会との関わり合いが薄い方々、気持ちや体、日々の生活が結びつかずに困っている人たちに、社会への接点となるための資源事業所として、社会の一員として役割を担えるよ

うアプローチをかけていく。

④　生活リズムを整え健康的な生活を身に着ける

就労訓練を始める前に朝起きて通所するというリズムが崩れていることが多い。運動プログラムを実施し、食生活などの生活習慣の立て直しを就労の前に重視して支援していく。

⑤　地域との関わりを増やしていく

企業とのつながりを増やすため、企業見学や講話等を会社と一緒に実施することで、地域へのアピールと地域で働くロールモデルを構築し、就職というプレッシャーのハードルを下げながら、地域に貢献できる人材を就労移行を通して育成する。

**・就労定着支援**

①　離職者０　期間終了後も適切な定着支援

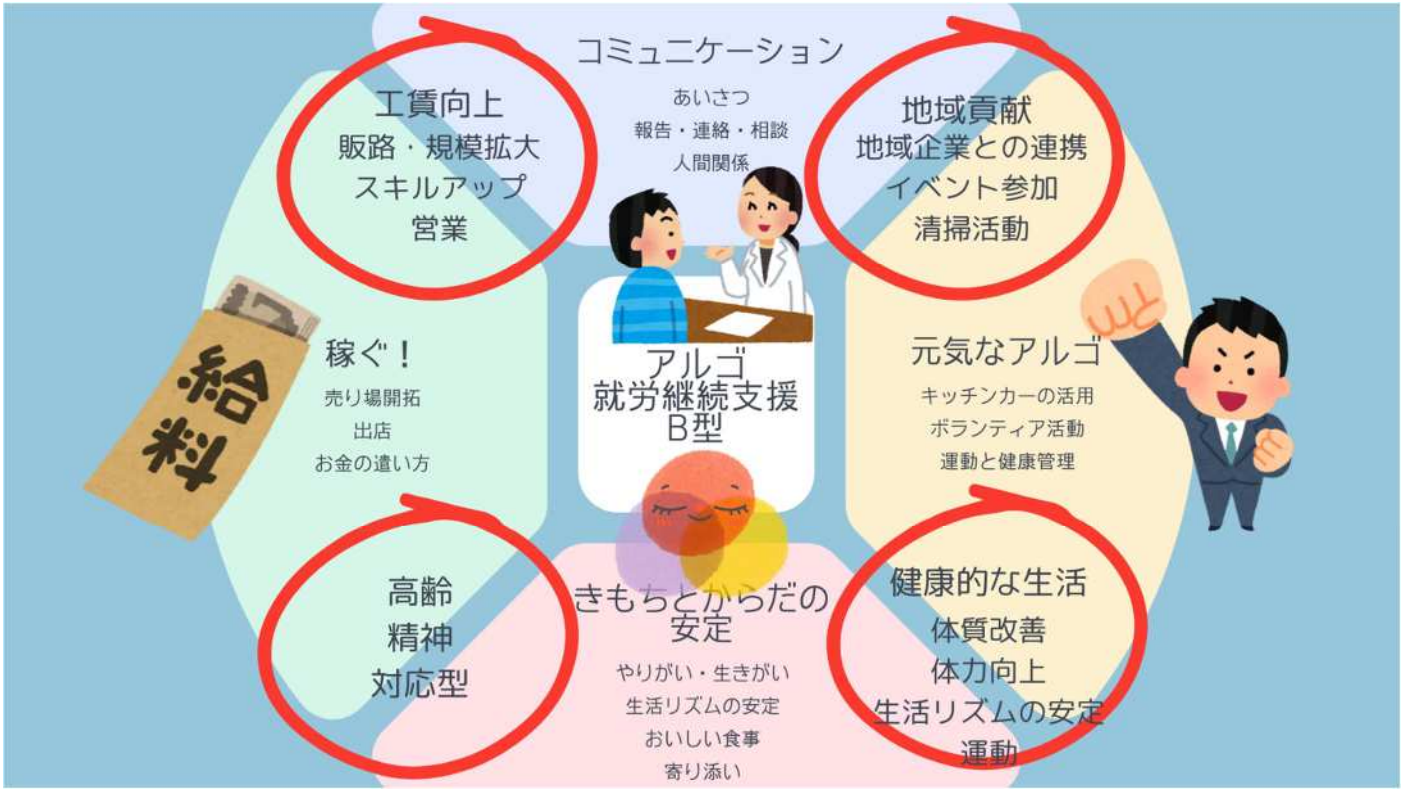
社会性を身に着け、生活面でも安定することを支援することを重視して月１回以上の面接を行っていく。問題が起きた後では手遅れの場合が多いので、問題が起きる前に本人と企業の担当者に聞き取りを行い事前に対策を立てていき離職率０を目指す。

**・就労選択支援**

①　受け入れの挑戦

就労選択支援として、年間 10 名以上受け入れる体制を整備し、安定した支援を提供する。また、支援者が適切なアセスメントを実施できるよう、継続的な研鑽とスキル向上を図り、得られた評価をもとに、利用者一人ひとりに適切なサービスを提案できる仕組みを構築する。

**・就労継続支援Ｂ型**




①　平均工賃ひと月 35,000 円を目指す

以前からの目標数値であった、35,000 円に手が届くところまできている。令和６年度より、餃子の加工の一環を担う仕事も始めているが入荷が不安定なため、見通しはまだ立っていない。ただ、碧南市における地域密着の事業を始めている事業者でもあるため、地域貢献の一環として協力できるところを担っていく。

しかし、原材料高騰により、収入と支出のバランスが崩れてしまっている。そのため、純利としての利益が以前より落ちてしまっている。契約の見直しや工賃規程の改定も視野

に入れて精査をする必要がある。

キッチンカーを活用してのイベントも参加することができ、アピールをすることができている。アルゴのテーマとして、オリジナルの弁当や一品を考案し、更なるイメージアップや広報戦略につなげ、最終的には工賃に還元できるような仕組みを考案する。

長年取り組んできた施設外就労が不安定となり工賃向上が困難になっているため新たに他事業所の車両洗車業務、給食提供業務に取り組む。作業が安定してきた段階で依頼数の拡大を図る。

② 社会人としてのマナーを身につける

挨拶や報告など、社会人として基本的なマナーを身につけていくため、毎日朝礼、終礼、作業中など毎回確認をしていくことで、日常として挨拶等ができる習慣を身につけていく。また、施設外就労先等での関わりや近隣地域の方々への挨拶を毎回徹底していく。

碧南市などが開催している「マナー講座」や「交通マナー研修」などに参加し社会性の獲得に寄与していく。

③ 高齢化・生活習慣病予防のための健康維持

全体的に運動不足がみられており、健康診断の数値も年々悪化している人が増えている。そのため、将来的な疾病への予防、高齢化に対する認知的機能の維持を目的とし、朝礼や終礼の際のスクワットや週２回以上のウォーキングなどの下半身強化を中心に、運動プログラムを作り日々の運動としていくことで、健康や認知症予防へとつなげていく。高次脳機能障害の方は既往症があるので、ジム利用も利用者に活用して、体を動かす楽しみから健康改善にまでつながるように活動していく。

④ 地域型就労継続支援Ｂ型への対応

就労系意向の増加や高齢化、精神障害への対応を中心としたＢ型への分離移行のためへの準備や職員の研鑽を重ねる必要がある。そのため、外部研修を実施後の内部への還元、外部講師の依頼等をし、研修の機会を重ねていく。た、生活や本人の希望に合わせたプログラムの確保をすること、健康や体力向上にも併せた活動を取り入れる試験を続けていく。

B. 数値目標

Ｂ．数値目標

| | 就労移行支援 | 就労継続支援B型 | 就労定着支援 | 就労選択支援 | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 利用定員 | 10人 | 25人 | 人 | 10人 | |
| 利用者延数 | 1992人 | 5478人 | 70人 | 300人 | |
| １日平均利用者数 | 8.0人 | 22.0人 | 0.5人 | 2.0人 | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 80.0% | 88.0% | | | |
| 稼働日数 | 249日 | 249日 | 140日 | 150日 | |
| 障害福祉サービス収入（月額） | 1,100千円 | 3,800千円 | 250千円 | 300千円 | 5,450千円 |
| 就労支援事業収入 | | 1,200千円 | | | 1,200千円 |
| 職員数（常勤換算） | 1.8人 | 4.8人 | 0.3人 | 1.3人 | 8.2人 |

## Ⅲ．職員について

配置計画

就労継続支援B型

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 看護職員 | | 生活支援員 | | 職業指導員 | | 目標工賃達成指導員 | | 調理員 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤（人） | ① | ② | | 1 | | | 1 | | | 2 | 1 | | | |
| 非常勤（人） | ③ | ④ | | | | | 1 | | 1 | 2 | | | | 2 |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.2 | | 0.0 | | 1.8 | | 1.9 | | 1.0 | | 0.2 | |

就労移行支援

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 就労支援員 | | 生活支援員 | | 職業指導員 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤（人） | ① | ② | | 1 | | 1 | | 2 | | 1 | | | | |
| 非常勤（人） | ③ | ④ | | | | | | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.1 | | 0.8 | | 0.5 | | 0.5 | | 0.0 | | 0.0 | |

就労定着支援

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 就労定着支援員 | | 生活支援員 | | 職業指導員 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤（人） | ① | ② | | 1 | | 1 | | | | | | | | |
| 非常勤（人） | ③ | ④ | | | | | | | | | | | | |
| 当該職種の勤務延べ時間数 | | | 0 | | 0 | | | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.1 | | 0.2 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | |

就労選択支援

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | 就労選択支援員 | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤（人） | ① | ② | | 2 | | | | | | | | | | |
| 非常勤（人） | ③ | ④ | | | | | | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.3 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | |

アルゴの目指すべき職員像

【自ら考え、自ら律することができる支援者になろう】

福祉を取り巻く環境が社会情勢とともに大きく変わる中､既存のルールに縛られずに自分の頭で考えて何をしなければいけないかを自律できる支援者になるよう意識を高めていく

研修計画

・事業所内研修

高次脳機能障害研修　高次脳機能への理解を深める研修を行う

引きこもり支援研修　引きこもりの理解促進と支援力向上のための研修

精神・発達障害・境界知能研修　近年クローズアップされている精神障害の生きづらさを学ぶ

営業スキルアップ研修　利用者獲得や新規企業開拓には営業スキルが必要である｡別業種の営業スキルをもった講師に依頼して研修を行う予定である

・個別の研修計画

別途作成し、順次研修参加へと促す

## Ⅳ．年間事業（行事）計画

Ⅴ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | わらふぇす　移動訓練　アルゴ旅行 |
| 地域参加行事 | アルゴイベント　地域イベントへの出店・キッチンカーの活用 |
| 保健・医療・衛生管理 | 利用者健康診断（10 月）、職員健康診断、インフルエンザ予防接種（11 月）、健康トレーニング |
| 職員会議・委員会 | 職員会議（週1回）、虐待防止委員会、感染症対策委員会、BCP委員会 |
| 保安防災対策 | 防災訓練（年4回） |

Ｖ．固定資産購入、修繕等
プロセッサー　150,000 円
幕張ワークサンプル訓練版　400,000 円

# ＡＷひまわり　令和８年度事業計画（案）

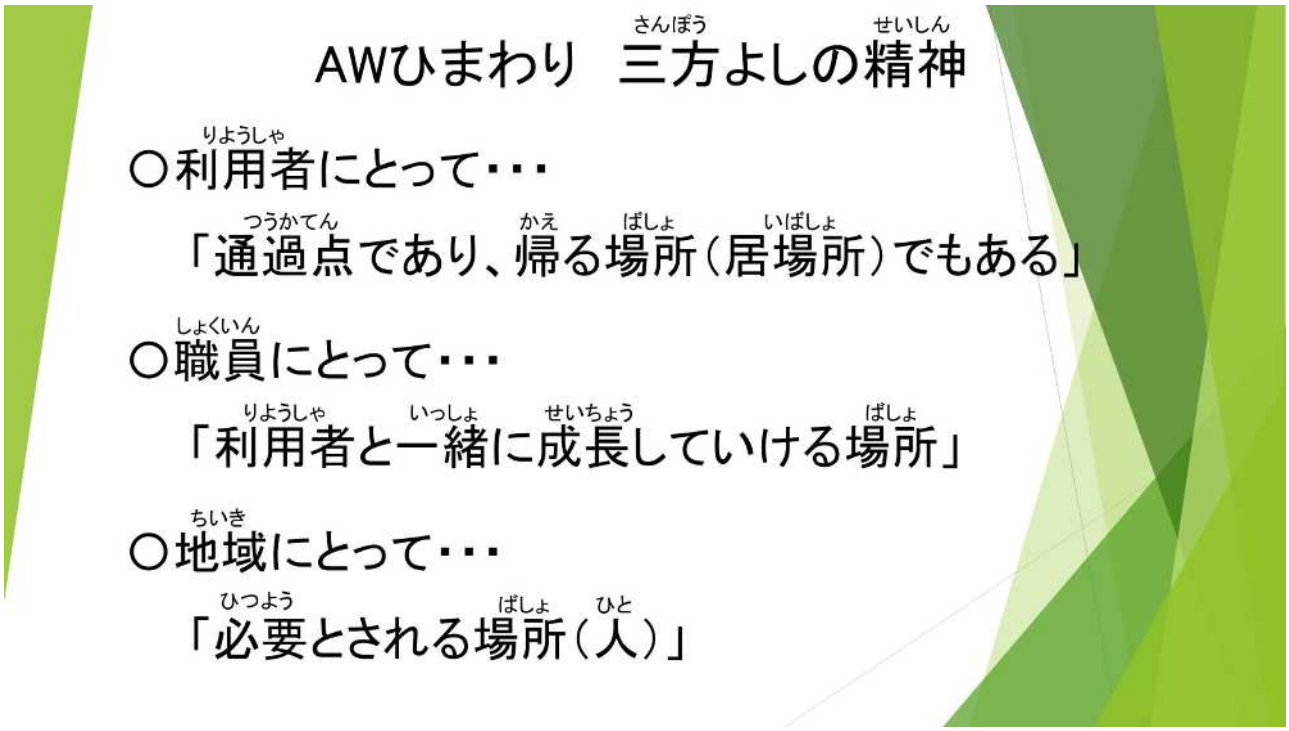
Ⅰ．基本理念

「一人一人の想いに寄り添い、地域社会を想像し創造する」

一人の想いから物事は始まる。「～したい」を叶えるためのアイデア、デザインを一緒に想像すること。これが地域の創造に繋がると信じ、行動していく。

運営方針

法人理念・事業所理念に基づき、「事業所で何をするか」ではなく、地域や企業、人や物と連携し、ＡＷひまわりとして「ともに」を描くために「事業所で何が出来るのか」を考えて行動する。近江商人の「三方よし」の精神で、「地域」、「工賃」、「就職」、「余暇」に取り組む。利用者の方だけでなく職員も「やりがい、働きがいのある事業所を目指す。




Ⅱ．事業計画

令和７年度計画の振り返り

○現状分析・課題

**「地域」**

半田ひまわりの会、SuSaT、半田中学校避難所運営委員会、ちんとろ祭りの活動は継続できている。8 月にはにこにこクラブの子どもたち主体のお祭り「にこひまサマーフェスティバル」をＡＷにて開催することが出来た。地域の方々が自然とＡＷ内に入る機会を創ることが出来た。また、利用者の「警備員になりたい」という想いから、ＡＷ近くの交差点で 2 週間に 1 回、子どもの見守り運動を実施する等、様々な活動を行うことが出来ている。引き続き、活動の継続と職員、利用者の参加の幅を増やしていく。

**「工賃」**

目標のひと月 110 万円、平均工賃 3 万 5 千円以上に達することが出来、4 万円近くになる見込みである。新しい内職作業の単価が上がり、全体の底上げが出来たことで、平均工賃の上昇に繋がったのだと考える。

本来の報酬改定年度より前倒しでＢ型の報酬体系が変わり、現在の報酬区分を維持するためには 3 万 8 千円以上の平均工賃が必要となってくる。施設外就労先が 1 ヶ所契約就労となり、新たな作業の開拓が必要となってくること、月によってのバラつきの課題が改善されていないことなど、新規作業の開拓は必須となってくる。社会福祉法人愛光園もちの木園の堀田氏より、野菜の袋詰めの

仕事を紹介して頂いたが、ＡＷではすぐに着手できなかったためＨＮに繋いだ。他法人他事業所との連携による工賃アップも考えていくが、ダブルエッチジェー内での連携を強化する。

「就職」
就職者の目標は達成できた。Ｂ型から就労移行へのサービス変更の流れも出来つつあるため、多機能事業所としてのメリットを活かせるような事業所内での連携を強化していく。一般就労相談窓口事業を活用して、就労アセスメントの研修を行って支援スキルの向上の動き出しも出来た。幕張式ワークサンプルの導入を行ったが、職員の退職などもあり、活用は出来ていない。

「余暇」
一人一人に焦点を当てた支援がやりきれなかった。利用目的の幅の広さや人数の関係が要因となってしまった。今年度は新規の他事業所利用者は断らせて頂いたので、令和８年度は一人一人に焦点を当てた支援を行い、平日の仕事のモチベーションに繋げていけるような体制を作っていく。

A.　運営目標・事業計画
「地域」
現在の活動は継続する。にこひまサマーフェスティバルはもう少し地域住民を巻き込む動きを行っていく。見守り運動は一人の利用者が担っているので、利用者、職員の関わる人数を増やしていく。
半田ひまわりの会については、しっかりと会の「想い」を引き継いでいき、「半田ひまわりの会」として活動を継続していく。

「工賃」
目標は平均工賃４万円以上。現状を維持するだけでなく、6 月～11 月での仕事の開拓か施設外就労先の開拓を行う。社会福祉法人愛光園もちの木園の堀田氏より、紹介して頂いた野菜の袋詰め作業をダブルエッチジェー内で連携強化していく。ＡＷとしては野菜の袋詰めを季節を限定して受けることを優先しつつ、新規施設外就労先の開拓を始めていく。
利用者の方の作業に対するモチベーションアップに繋がるような支援を行う。日々の振り返りを行い、頑張っていることやお金の使い方など利用者とポジティブなコミュニケーションを取り、余暇支援に繋げていく。また、工賃規程の見直しや納期やその日の納品量を見える化するなどして、ＡＷ全体で仕事を取り組んでいく環境を作る。

「就職」
目標は移行から２名、Ｂ型から１名
移行は新規利用者がほとんどのため、慌てず訓練を行っていく。新たな職員の体制になるため、改めて移行のプログラムや幕張ワークサンプルの活用法を検討していく年とする。令和７年度は一般就労相談窓口のアドバイザーによる研修を行ったため、就労支援のスキルの活用等を積極的に行い、Ｂ型からの就職にも繋げていく。

「余暇」
企画内容は継続して行い、個別に焦点を当てた支援を行う。外出訓練は身近な場所を目的地に設定し、普段の生活に活かせるよう個別で行う。カラオケやボウリングも自分で行く、もしくは友人同士で行くなど、少しずつ支援者から離れ、自分自身で行動する力をつけてもらえるような動きも個別で行っていく。休みの日の使い方、お金の使い方なども一緒に考え、日々の仕事と余暇をしっかりと繋げていき、日々の生活の幅を広げていく。

B.　数値目標

| | 就労移行支援 | 就労継続支援B型 | 就労定着支援 | 事業活動収入計 |
|---|---|---|---|---|
| 利用定員 | 10人 | 30人 | 人 | |
| 利用者延数 | 1400人 | 7500人 | 60人 | |
| １日平均利用者数 | 6.0人 | 27.0人 | | |
| 稼働率、稼働指数＊ | 60.0% | 90.0% | 5人 | |
| 稼働日数 | 251日 | 302日 | 60日 | |
| 障害福祉サービス収入 | 12,000千円 | 82,000千円 | 1,500千円 | 95,500千円 |
| 就労支援事業収入 | 1,000千円 | 16,000千円 | | 17,000千円 |
| 職員数（常勤換算） | 3.2人 | 7.1人 | 0.3人 | 10.6人 |

Ⅲ．職員について

配置計画

就労継続支援B型

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 職業指導員 | | 生活支援員 | | 目標工賃達成指導員 | | 調理員 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | | 1 | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 1.1 | | 4.0 | | 3.3 | | 1.2 | | 0.3 | | | |

就労移行支援

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 就労支援員 | | 生活支援員 | | 職業指導員 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | | 1 | | | 1 | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | | | | 2 | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.2 | | 0.7 | | 1.1 | | 1.0 | | | | | |

就労定着支援

| 従業者の職種・員数 | 職種 | | サービス管理責任者 | | 就労定着支援員 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 専従・兼務の別 | | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 | 専従 | 兼務 |
| 常勤(人) | ① | ② | | 1 | | 2 | | | | | | | | |
| 非常勤(人) | ③ | ④ | | | | | | | | | | | | |
| 常勤換算後の人数 | | | 0.1 | | 0.2 | | | | | | | | | |

研修計画

ＡＷひまわりの目指すべき職員像

【福祉のプロとして、誇りをもって働ける職員を目指す】

今年度もｅラーニングの「スペシャルラーニング」を継続する。

・個別の研修計画

別途作成し、順次研修参加へと促す

## Ⅳ．年間事業（行事）計画

| 区分 | 内　　容 |
|---|---|
| 全体で行う行事 | いちご狩り(4月)　ウォークラリー(5月)　外出訓練(6.12.3月)　調理実習(年3回)<br>社会見学(11月)　新年会(1月)　ひまわり合同FD大会(2月)　学生によるレク企画(毎月1回)<br>アートワークショップ(毎月1回) |
| 地域参加行事 | 山車祭り(4月)　盆踊り(8月)　愛知県障害者スポーツ大会(4月)　半田中学校避難所運営訓練(12月) |
| 保健・医療・衛生管理 | 職員健康診断、インフルエンザ予防接種(11月) |
| 職員会議 | 職員会議(毎週木曜.毎月最終土曜)　権利擁護委員会(虐待防止.身体拘束適正化　月1回) |
| 保安防災対策 | 防災訓練(年3回)　講演会等(随時) |

## Ⅴ．固定資産購入、修繕等

作業の入れ替えに伴い、室内レイアウトの変更の可能性はありますが、大規模な修繕の計画は特になし。