

令和6年度 事業計画

施設名 **障害者支援施設 鎌取晴山苑**

所在地 千葉市緑区鎌取町2810-23

所 管 事 業		定員	休業日
事 業 名	施設入所支援	80名	無休
	生活介護Ⅰ	80名	土日（原則）
	短期入所	8名	無休
	生活介護Ⅱ	20名	土日・年末年始
	放課後等デイサービス	5名	土日・年末年始
	特定相談支援事業	なし	土日・年末年始
	自立支援事業	なし	土日・年末年始

1 本年度の基本方針

- ・ 障害者権利条約批准国として、法令遵守と人権擁護の観点から、障害者とその人らしく安心して地域生活を送れるように各事業を展開致します。また、親亡き後の「終の棲家」と再認識して頂くとともに一つの地域資源として、将来的な社会、地域ニーズに適應する営業スタイルの検討を進めてまいります。
- ・ 施設と地域との交流機会を設けるとともに、「運営推進会議」の必要性について検討し、地域に根ざした施設運営に取り組みます
- ・ 良質な福祉サービスを持続的かつ安定的に提供するため、災害、感染症発生時における事業継続計画（BCP）、各マニュアルの活用、また地域福祉を担う事業所として財務状況の安定のため人材の確保、事業運営の充実に取り組みます。
- ・ 虐待防止、身体拘束の廃止を施設全体で取り組みを実践してまいります。

また、地域社会における共生の実現に向け、地域移行の意思確認、移行希望への対応に真摯に取り組んでまいります。

2 職員体制

事業所	職 種	常 勤	非 常 勤
管 理 者	施設長（サビ管兼務）	1名	
	事務次長	1名	
施設入所支援 生活介護Ⅰ	事務職員	1名	1名
	サービス管理責任者	1名	
	生活支援員	25名	4名
	看護師	4名	4名
	管理栄養士（各事業兼務）	1名	
	理学療法士（常勤PTは各事業兼務）	1名	1名
	介助員		3名
特定相談支援事業 自立支援事業	相談支援専門員	1名	
生活介護Ⅱ（通所）	サービス管理責任者	1名	
	生活支援員	4名	1名
	看護師	2名	2名
	介助員		5名
放課後等 デイサービス	児童発達支援管理責任者	1名	
	保育士	2名	
	看護師	1名	
	生活支援員		
合 計		47名	21名

3-1 事業名

施設入所支援・生活介護Ⅰ

定員 80名

【本事業のミッション】

- ・利用者一人一人のニーズを十分に把握するとともに、個性や主体性を尊重し、安心・安全そして快適な生活を過ごす事ができるように支援します。
- ・利用者の意思が適切に反映された生活を送ることができるよう可能な限り本人が自ら意思決定できるように支援します。
- ・施設が持っている福祉サービスの専門機能を活かし、地域福祉の向上に努めます。
- ・年々増加する、要医的ケア者に対し昨年に引続き看護職員の適正配置化（加配等）また、看護・支援間の情報共有を密にし、サービスの質の向上に努めます。
- ・他事業者とのサービスの差別化を図り、安定した事業運営を継続します。
- ・放課後等デイサービスとの繋がりを強化し、卒後の施設入所の受け入れ・相談を受け卒後の地域での生活のための受け皿となります。
- ・障害者虐待防止の更なる推進を図り、虐待防止委員会を組織的に機能させ虐待防止体制を構築します。組織全体で権利擁護や虐待の未然防止、身体拘束適正化の取り組みを継続します。
- ・施設の全ての入所者に対して適切に意思決定支援を行いつつ地域移行の意向を確認し、利用者が希望する生活の実現と地域生活移行に向けた支援を促進していきます。
- ・コロナにより減少していた、地域交流の機会の増加に向け感染状況等を鑑みたくえで検討し実行して参ります。

【令和6年度の取組目標】

- ・新型コロナウイルス感染予防と運営を両立し、ご利用者の活動性・満足度の向上を目指します。
- ・ケアガイドラインを基にした個別ケアの実現、支援の質の向上を図るとともにICT、ロボットの導入、活用について検討してまいります。
- ・待機登録者の確保・リストの整備を行い現在の高稼働を維持し安定した事業運営を目指します。
- ・利用者の意思決定の支援に配慮し、個々の意思や人格を尊重したサービスの提供を目指します。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度見込	令和6年度目標
施設入所	99.3%	97.9%	98.1%	100.0%
生活介護Ⅰ	99.3%	97.9%	98.1%	100.0%

◆利用者支援サービスの充実

- ・常時介護を必要とする利用者へ、入浴、食事、排泄等の介護のほか、障害種別ごとに分けた活動を提供し、心身共にリフレッシュできるように支援を進めます。
- ・曜日毎の活動を中心に、レクリエーションを主とした日中活動及びイベント行事を取り入れ、リハビリ計画と連動した内容で計画しご利用者のQOL、活動性の向上を図ります。
- ・各職種連携し、必要な介護、医療的ケア、リハビリ、栄養管理と個別ケアに基づいた安全・安心なサービス提供を行います。
- ・サービス向上のため、年1回の利用者対象満足度調査を実施し、利用者の意見を支援・サービスに反映させ良質な支援を提供します。
- ・年2回の嗜好調査、給食委員会の意見を参考に、給食業務改善に反映し、献立、選択食の立案、食のイベント等を実施します。
- ・新型コロナウイルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアル、BCPに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。
- ・「予防」への観点を強化し、ご利用者の身体機能、健康の維持に努めます。
- ・感染状況等を鑑みながら、地域との交流（ボランティアの受入れ、イベントへの参加等）について検討し実行してまいります。
- ・安全性の向上、業務負担軽減の2つの観点から、ICT、ロボットの導入について検討いたします。

◆コンプライアンス計画

・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施します。

(1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。

(2) コンプライアンス責任者及び担当者で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職とならないフォロー体制を構築します。

- ・BCP（コロナウイルス、災害時）、各種マニュアルを用いた内部研修を行い有事対応への職員の資質向上、行動の迅速、適切化を図ります。
- ・虐待防止、身体拘束適正化に関する内部研修を実施し、ご利用者の尊厳、権利、心身の安全を守ります。

◆財務基盤強化への取組

- ・令和6年度の報酬改定を見据え、人員体制、支援の充足を行い確実な加算要件の充足、取得を目指します。
- ・待機者を増やすための取組みとして、生活介護Ⅰの日中活動の付加サービス強化と職員の意識改革、登録者リストの再整備・営業活動の見直しを図る。また、解約後の入所期間の短縮を図ることで稼働率・収入・支出の管理強化を図り、適正規模の運営を検証する。
- ・医療ニーズの高い利用者の受け皿としての機能と充実を図り、他施設との差別化を図るとともに新設予定の看護職員加配加算も取得してまいります。
- ・地域移行の推進を図り、利用者が地域の中での生活を実感出来るよう体験の機会、場の確保等地域移行に向けた動機付け支援を行う。地域移行を希望される利用者、家族が地域で安心した生活が送れるよう関係機関と連携しサポートする。
- ・安定した事業運営にあたり、報酬改定による、新規加算、強化される報酬を理解し体制整備、要件適合を行い取得することで増収を目指します。

【施設・設備整備計画】

整備内容	整備時期	金額（千円）
屋上防水工事	令和6年度中	15,000
AI・介護支援ロボット導入事業	令和6年度中	6,000

3-2 事業名

短期入所

定員 8名

【本事業のミッション】

・在宅生活を継続希望されている利用者への支援（3床）と何らかの事情により自宅で過ごす事が困難な利用者の支援において、施設入所希望を前提とした利用者の居室（5床）を確保して支援に繋げていきます。

・放課後等デイサービスとの繋がりを強化し、卒後の短期入所の受け入れ・相談を受け卒後の地域での生活のための受け皿となります。また、体制を整えて地域で生活する障害者の支援を行うための最終的なセーフティーネットとして、介護者の急病や利用者の状態変化等の緊急時に一時的な受け入れを進めます。特に重度の医療的ケア者においては家族への支援に当たる事も重要でありレスパイトの時間を確保できるよう受け入れ体制を構築し、地域生活支援拠点として継続支援の充実を目指します。

・令和6年度報酬改定を見据え、緊急時の医療的ケア者等の重度障害者の受け入れ体制を整備し、緊急短期入所受入加算・定員超過加算の算定を行い受入機能の充実を図ります。

【令和6年度の取組目標】

・福祉型強化短期入所とし、重症心身障害者、要医療ケア者の受け入れに関し、看護師一名の配置を継続し手厚い看護・介護サービスを提供します。

・ケアガイドラインを基にした個別ケアの実現、支援の質の向上を目指します。

・リピーターの確保のための活動性、満足度の向上を目指し、ご利用者の状況に応じ生活介護Ⅱの利用促進、施設入所への移行等、支援施設の強みを活かした複合的な支援を提供します。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度見込	令和6年度目標
短期入所	103.4%	104.4%	108.0%	98.0%

◆利用者支援サービスの充実

・常時介護を必要とする利用者へ、入浴・食事・排泄等の介護のほか、障害種別ごとに分けた活動を提供致し、心身共にリフレッシュできるよう支援を進めます。

・曜日毎の活動を中心に、レクリエーションを主とした日中活動及びイベント行事を取り入れ、リハビリ計画と連動した内容で計画します。

・各職種連携し必要な介護、医療的ケア、リハビリ、栄養管理と個別ケアに基づいた安全・安心なサービス提供を行います。

・サービス向上のため、年1回の利用者対象満足度調査を実施し、利用者の意見を支援・サービスに反映させます。

・年2回の嗜好調査、給食委員会の意見を参考に給食業務改善に反映し、献立、選択食の立案、食のイベント等を実施します。

・新型コロナウィルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアルに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。

◆コンプライアンス計画

・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施します。

(1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。

(2) コンプライアンス責任者及び担当者で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職とならないフォロー体制を構築します。

・BCP（コロナウイルス、災害時）、各種マニュアルを用いた内部研修を行い有事対応への職員の資質向上、行動の迅速、適切化を図ります。

・虐待防止、身体拘束適正化に関する内部研修を実施し、ご利用者の尊厳、権利、心身の安全を守ります。

◆財務基盤強化への取組

・令和6年度の報酬改定を見据え、人員体制、支援の充足を行い確実な加算要件の充足、取得を目指します。

・感染防止に向けた取り組みを徹底し、利用者やその家族の生活を維持する観点から感染状況に応じて利用調整を行います。キャンセルによる空床補填を強化し減収にならないよう努めます。

・施設入所希望を前提とした利用者の居室を確保して支援に繋がります。

・リピーターの確保強化として、日中時間にアクティビティを加え稼働率向上を目指します。

・医療的ケア者の定期利用を確保し、看護職員配置加算の継続した算定を行い収入維持を目指します。

【施設・設備整備計画】

令和6年度は実施の計画はありません。

3-3 事業名

生活介護Ⅱ

定員 20名

【本事業のミッション】

常に介護を必要とする入浴、食事、排泄等の利用者介護のほか、送迎サービスを含め、日中活動を提供し心身ともにリフレッシュできるよう支援を提供します。

【令和6年度の取組目標】

- ・支援の質の向上を図り、満足度の向上、営業対策の鍵として基本的支援以外の付加価値サービス（レク・日中活動）の価値を高め、稼働率の向上・維持に努めます。
- ・看護職員配置加算Ⅲの常時算定のため、医療的ケア者の利用調整を行い常時算定を目指します。
- ・各関係機関・事業所との関係性を強化し、包括的支援の一員としての役割を果たすと同時に、地域での存在を確立します。また、信頼関係を構築したうえで営業対策を展開し、新規利用者獲得に努めます。
- ・ご利用者の重度化、ニーズの多様化に対応するため適切な人員・職種の配置を検討し実行するとともにICTやロボットの活用にも目を向け支援の幅の拡大を目指します。
- ・報酬改定後の基本報酬、加算の取りこぼし、要件の不適合が起きないように理解を深め、確実な算定を行います。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度見込	令和6年度目標
生活介護Ⅱ	95.9%	96.1%	97.5%	95.0%

◆利用者支援サービスの充実

- ・ケアガイドラインを基に日々の支援の見直し、評価、個人への配慮のある尊厳が守られた支援を提供します。
- ・サービス向上のため、年1回利用者対象に満足度調査を実施し、ご利用者の意見を支援・サービスに反映させ良質な支援を提供します。
- ・チームケア実現のため、各職種での情報共有・意見交換を積極的に行い、チームでの支援を提供します。
- ・年1回の嗜好調査、日頃の意見を参考に給食業務改善に反映し、献立・選択食の立案・食のイベント等を実施します。
- ・ご利用者のADL維持、低下の予防を目標に個々に適した運動療法、廃用性機能低下予防を実施します。
- ・新型コロナウイルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアル、BCPに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。
- ・身体拘束、虐待防止への意識を高め、ご利用者がより安心、快適に過ごせる支援を目指します。
- ・ご利用者の意思が適切に反映された生活が送れるよう、意思決定の重要性を認識した上で、必要な支援を実施できるように努めます。

◆コンプライアンス計画

- ・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施いたします。
- (1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。
- (2) コンプライアンス責任者及び担当者で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職とならないフォロー体制を構築します。

・BCP（コロナウイルス、災害時）、各種マニュアルを用いた内部研修を行い有事対応への職員の資質向上、行動の迅速、適切化を図ります。

・虐待防止、身体拘束適正化に関する内部研修を実施し、ご利用者の尊厳、権利、心身の安全を守ります。

◆財務基盤強化への取組

・令和6年度の報酬改定を見据え、人員体制、支援の充足を行い確実な加算要件の充足、取得を目指します。

・看護職員配置加算Ⅲの算定について、前年度と比較し算定回数は増加しましたが常時算定を目指し、要医療ケア者の利用調整を行い、算定回数の増加を図るとともに看護師加配加算の取得に向け体制作りに取り組み、収入増加に繋がります。

・関係機関、事業所との信頼関係を構築し、新規利用獲得を進めキャンセル待ち、営業先の確保を行う事で稼働率の維持・向上を図ります。

・感染対策を徹底し、営業日数減少、利用控えを予防し減収にならないよう努めます。

【施設・設備整備計画】

整備内容	整備時期	金額（千円）
生活介護車両整備事業	令和6年度中	10,000

3-4 事業名

放課後等デイサービス

定員 5名

【本事業のミッション】

支援を必要とする障害のある子どもに対して、学校や家庭とは異なる時間、空間、人、体験等を通じて、個々の子どもの状況に応じた発達支援を行うことにより、子どもの最善の利益の保障と健全な育成を図る。

【令和6年度を取組目標】

- ・現在、稼働率60%前後で推移しているが、重心児対象であることから欠席の比率が非常に高い。利用相談の増加のため、関係機関との連携を密にし新規利用獲得を目指し稼働率の向上を図ります。
- ・身体介護、医療的ケアだけでなく、療育の質も向上させるため内外研修に参加し知識、技術の取得に努め支援に繋げて参ります。
- ・児童の虐待防止・早期発見に取り組み児童の心身の安全に寄与致します。また、身体拘束の廃止について職種間で連携し取り組んでまいります。

【重点目標】

◆目標利用率

	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度見込	令和6年度目標
利用率	51.7%	55.4%	63.0%	60.0%

◆利用者支援サービスの充実

- ・個々の支援の見直しをPDCAサイクルに則って行い、継続して個別支援の良質化に繋げ、各職種からの多角的な意見を出し合い、児童個々にとっての最適な支援を検討し提供します。
- ・年1回の利用者評価、職員の自己評価から、課題・ニーズの抽出を行い、業務改善、サービスの向上に繋げ、高評価率の向上を目指します。
- ・個々の発達段階に応じた療育プログラムの充実を目指し、プログラムのリスト化を行い最適な活動を提供します。
- ・PTと連携し、個々に応じた機能訓練、廃用性機能低下予防を実施し機能維持に取り組みます。
- ・食器の工夫や楽しい雰囲気等で食事を摂り、季節感を味わうことのできるイベント食等の献立を提供します。また、食物アレルギーへの対応を管理栄養士と連携し、確実に安全な食事提供に取り組みます。
- ・看護師による確実な医療的ケアを提供し、健康管理・生命維持に努めます。
- ・家族からの聞き取り、医師指示書を基に、出来る限り家庭と同じ支援・医療を提供して安心・安全性を確保します。
- ・卒後の進路相談に対応し、当苑各事業の利用促進を行い、円滑で安心してサービス移行できる環境を整えます。
- ・新型コロナウイルス大規模感染の経験を活かし、感染症マニュアルに基づいた迅速かつ統一された対応を行い、感染予防、発生時における感染拡大予防に努めます。
- ・事故の発生抑制、体調不良の早期発見を目指し、観察力、気づきの共有について強化することで児童が安全に健康に発育できる環境を目指します。

◆コンプライアンス計画

- ・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施いたします。
- (1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。
- (2) コンプライアンス責任者及び担当者で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

- ・人材育成及び人材確保
- ・人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。
- ・人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。
- 採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職としないフォロー体制を構築します。
- ・特に放課後デイについては、重度心身障害児の受け入れを主としていることから療育、医ケア児に関わる看護、重心児、知的障害児への療育についての研修を徹底課題として臨みます。
- ・BCP（コロナウイルス、災害時）、各種マニュアルを用いた内部研修を行い有事に対する職員の資質向上、行動の迅速化を図ります。
- ・虐待防止、身体拘束適正化に関する内部研修を実施し、児童の尊厳、権利、心身の安全を守ります。

◆財務基盤強化への取組

- ・令和6年度の報酬改定を見据え、人員体制、支援の充足を行い確実な加算要件の充足、取得を目指します。
- ・重心児は容体急変による欠席も多く、感染症の影響も大きく受けやすい。地域ニーズの把握に努め、利用希望の増加、稼働率の向上、安定した収入の確保を目指します。
- ・地域医ケア部会等に参加し、関係事業所、保護者会への当苑の存在感をPRする。また、保護者間での口コミが集客に非常に重要な要素であるため、既存利用児童への確実で手厚い支援の提供、保護者との関係構築を各職員が意識し、評価の向上を図る事で顧客獲得に繋がります。
- ・学校内での感染報告も多いため、感染対策を徹底し、営業日数減少、利用控えを予防し減収にならないよう努めます。

【施設・設備整備計画】

整備内容	整備時期	金額（千円）
マットスペース拡張・安全対策	令和6年度中	150

3-5 事業名

特定相談支援・自立生活援助

定員 なし

【本事業のミッション】

障害を持つ方が置かれている状況や抱えている悩みの相談に応じ、暮らしについて一緒に考え、相談内容に対する情報提供や助言、必要な障害福祉サービスの利用につなげる支援や、関連機関との連絡調整などをおこないます。

【令和6年度の取組目標】

- ・地域ニーズを把握して相談件数の増加を図り、地域資源としての役割を果たし、地域福祉の拠点となるよう存在意義を示します。
- ・当苑各事業を活用し、複合施設の強みを活かした支援を展開します。また、各事業の運営安定にも繋がるよう利用促進を行います。
- ・地域移行支援、意思決定支援の意義を認識し、ご利用者のニーズ確認を行い必要な対応を致します。
- ・ご利用者の地域生活における潤滑油となるよう各機関との連携・情報提供を行い令和6年度の報酬改定にて強化される報酬、加算を取得し相談支援事業の財務強化に努めます。

【重点目標】

◆目標件数

障害者	令和3年度実績		令和4年度実績		令和5年度見込		令和6年度目標	
特定相談支援	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング
	35	120	77	201	68	160	70	170
障害児	令和3年度実績		令和4年度実績		令和5年度見込		令和6年度目標	
特定相談支援	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング	計画作成	モニタリング
			2	3	8	16	12	25

◆利用者支援サービスの充実

- ・計画、モニタリングの有効期限を遵守し、個々の障害に応じた支援が滞りなく行き届くよう支援します。
- ・基幹相談支援事業所、関係事業所と連携し、協力体制の構築・地域ニーズの把握を行い、包括的支援の中心としての役割を果たします。
- ・当苑各事業と連携し、迅速なサービス提供体制を構築します。
- ・施設入所者の地域移行意思を確認し、意向に対して適切な対応を行います。
- ・障害者虐待防止について知見を深め、在宅、入所者問わず虐待の防止、早期発見に努めご利用者の生命、尊厳を守ります。

◆コンプライアンス計画

- ・当法人のコンプライアンス規程第8条に基づき制定された「コンプライアンスマニュアル」が有効に機能するよう、次の項目を実施します。
- (1) コンプライアンスマニュアルに関する研修会を年2回開催します。
- (2) コンプライアンス責任者及び担当者で構成するコンプライアンス会議を年2回開催し、コンプライアンスの推進を図ります。

◆人材育成と職場環境の整備

・人材育成及び人材確保

人材育成は法人の運営と事業サービスの充実に不可欠であり、採用時から知識及び技能の習得と向上を目的に階層別・職務別のオンライン対応による法人内研修や外部参加研修を実施し、円滑で働き甲斐のある職場環境構築を目指します。

人材確保は、安定的な事業運営には不可欠であり、職員採用に向けては、法人ウェブページ、福祉求人サイト等による求人広報、ハローワーク求人、施設見学や職業体験の機会提供や介護福祉士・社会福祉士・保育士の実習受け入れ再開により福祉職の魅力を発信し、採用に結び付ける方策を積極的に行います。また、中途・経験者採用については、定年退職者や育児のために離職していた女性の再就職の促進など雇用機会を拡充し、採用年齢の拡大など広く人材確保に努めます。

採用後は、組織内のキャリアパスを明確に示すことで就労意欲の向上を図り、早期離職としないフォロー体制を構築します。

・BCP（コロナウイルス、災害時）、各種マニュアルを用いた内部研修を行い有事対応への職員の資質向上、行動の迅速、適切化を図ります。

・虐待防止、身体拘束適正化に関する内部研修を実施し、ご利用者の尊厳、権利、心身の安全を守ります。

◆財務基盤強化への取組

・令和6年度の報酬改定では、相談支援の質の強化に伴う基本報酬、加算の増加も見込まれる。相談支援の質の強化に努め、算定可能な加算を取得してまいります。

・積極的な営業展開を図り、相談件数の増加、基本報酬からの収入増加を目指します。

・相談支援専門としての立場から、当苑事業への利用促進を図り、間接的に施設全体の稼働率、収入の増加を図ります。

【施設・設備整備計画】

令和6年度は実施の計画はありません。