

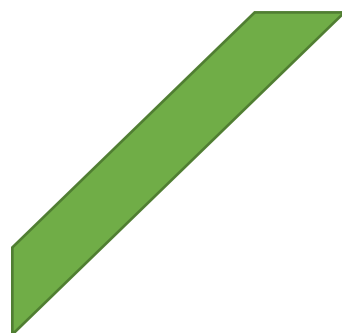
社会福祉法人ボワ・すみれ福社会

経営計画

2022.4.1～2027.3.31



BOWA SUMIRE



目次

第 1 章 計画の目的など

はじめに	1
計画の目的	1
計画の期間	1

第 2 章 部門別計画

通所支援部（生活介護）	2
通所支援部（就労継続支援 B 型）	4
居住支援部	5
児童支援部	7
相談支援	9
経営企画プロジェクト	10
法人本部	13
地域貢献活動	15

第 3 章 財務計画（各事業所管理者および法人本部）

方針・計画と説明	16
別冊参照	
経営計画に寄せられた意見	17

社会福祉法人ボワ・すみれ福祉会 経営計画

第1章 計画の目的など

はじめに

前期中長期計画は、その期間を2011年度から2020年度までの10年間とし、主に医療的ケアの促進や共同生活援助（グループホーム）の開設等に取り組んでまいりました。

今期経営計画を策定するに当たっては、社会情勢や福祉を巡る法制度等の変化が激しい昨今の状況から、前期のような10年単位の計画を見通すことは困難と考えました。

そこで、今期計画については計画期間を5年間とし、法人事業所のご利用者やご家族、地域のニーズや時代の要請等を勘案しつつ、実現可能で実効性のある計画を策定することにいたしました。

計画の目的

今期計画では、法人が理念としている「一人ひとりの人権を守り、誰もが豊かに暮らせる地域社会」の実現を目指して、法人の事業所のご利用者のご家族、地域のニーズに応える為の実現可能で、実効性のある事業展開についての計画を示すことを目的としています。

ボワ・すみれ福祉会は、新しい経営計画の下、ご利用者や地域の中で支援を必要とされている方々、そして支援する職員や関係者が共に「ワクワクすることで日々を満たす」よう、法人事業の運営に取り組んでまいります。また、現在まで積み上げてきたサービスの質を維持しながら、将来に向かってより安定した収益構造を目指していきます。

計画の期間

本計画は、2022年度から2026年度までの5年間とします。

また、計画を①第1期を3年間、②第2期を2年間で区切り、法体系の変化や社会情勢の変化に柔軟に対応するため、見直しができるようにします。

- ① 2022年度から2024年度までの3年間
- ② 2025年度から2026年度までの2年間
- ③ 2027年度は計画の評価と次期計画策定期間

第2章 部門別計画

「ボワ・すみれ福祉会は、通所支援部（生活介護、就労継続支援B型）、居住支援部（グループホーム）、児童支援部、相談支援、本部という5つの部門において事業経営を行っています。

以下では、現在行っている各部門、各事業及び経営企画プロジェクト、地域貢献活動の今後5年間の新たな事業展開について示しています。

通所支援部（生活介護）

事業所名	種別	定員
花の家	生活介護	70名
花の郷	生活介護	60名
ボワ・アルモニー	生活介護	15名

【方針】

- 1 ご利用者の状態とご家族の状況の変化による新たなニーズに対応します。
- 2 施設資源を活用し、地域福祉の向上の為に貢献します。
- 3 医療的ケア者の受け入れ先としてのニーズに対応します。
- 4 法人事業所ご利用者ご家族の高齢化と家族介護機能の低下に対応した支援をします。
- 5 財源の確保を行います。

【計画と説明】

- 1 ノウハウを活かした各事業の事業展開
 - ・今まで、実施をしてきた事業でのノウハウを活かし、今後特別支援校を卒業してくるご利用者の受け入れ先として第二期に新たな生活介護事業所を開設します。（法人本部経営企画部門へ再掲）
 - ・2025年4月1日～2027年3月31日
 - ・医療的ケアを含む重度の障がいのあるご利用者が安心、安全に施設利用できる環境を整えます。
 - ・ご利用者のニーズに合わせた活動設定を目指します。
 - ・医療的ケアを安全、安心に実施できるように研修、教育を行います。
- 2 施設の有効活用
 - ・障がい者施設という面だけでなく地域社会の資源として活用を図ります。
 - (1) 二次避難施設としての活用
 - (2) 駐車場の貸し出し
 - (3) 施設開放

3 既存施設の強化

- ・各通所部門施設で SDGS への取り組み、経費削減、安定した昼食提供、食事提供体制
加算の廃止への備え、などを検討し事業計画を立て実施します。
・ 2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日

4 適正収支の確保

- ・報酬改定に伴う収入のシミュレーションをします。
- ・人件費率を 75%以内に抑えます。
- ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し、等検討し適正収支の確保をします。
・ 2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日

5 誰もが豊かに暮らせる地域社会づくり

- ・ご利用者の高齢化と共に家族の高齢化が深刻であり、通所を確保するためには、家庭支援も重要となってきています。また、市内の社会資源を見ると、医療的ケアを含む重度障がい者の地域活動の場が潤沢ではありません。今までのノウハウを生かして新たにできることを事業所単位で計画します。
・ 2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
1	ノウハウを生かした各事業所の事業展開	・新規生活介護事業所の開設 第二期に検討します	・定員 40 名 ・区分 5, 6 ・医療的ケア 4 名 ・昼食委託
2	施設の有効活用	・二次避難施設としての活用 ・駐車場の貸し出し ・施設開放	・感染症対策を優先する
3	既存施設の強化	・SDGS への取り組み ・経費削減 ・安定した昼食提供、食事提供体制加算の廃止への備え	
4	適正収支の確保	・報酬改定に伴う収入のシミュレーション ・人件費率を 75%以内 ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し	・定員を満たす ・利用率 100%を目指す
5	誰もが豊かに暮らせる地域社会づくり	・地域福祉資源との連携 ・認定特定行為業務従事者の育成	

通所支援部（就労継続 B 型）

事業所名	種別	定員
クッカ広場	就労継続支援 B 型	30 名
ボワ・アルモニー	就労継続支援 B 型	25 名

【方針】

- 1 ご利用者、社会のニーズに積極的に応答し、障がいのある人の労働を支援します。
- 2 障がいのある人の「働くこと」と「自立生活」を支える為に、工賃向上を図ります。
- 3 就労継続支援 B 型等のご利用者が一般就労を目指すことを支援します。
- 4 法人内の就労継続支援 B 型ご利用者の就労継続支援 A 型や一般就労への移行を行い、ご利用者の循環を図ります。

【計画と説明】

- 1 ノウハウを活かした各事業の事業展開
今まで、実施をしてきた事業でのノウハウを活かし、作業の自立度に着目した支援、障がい特性に合わせた作業設定、平均工賃の増額を目指します。
・ 2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日
- 2 施設の有効活用
・ 障がい者施設という面だけでなく地域社会の資源として活用を図ります。
(1) 二次避難施設としての活用
(2) 駐車場の貸し出し
(3) 施設開放
- 3 既存施設の強化
・ 就労継続支援 A 型や一般就労への移行を促進します。
・ 2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日
- 4 適正収支の確保
・ 報酬改定に伴う収入のシミュレーションをします。
・ 人件費率を 75%以内に抑えます。
・ 定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し、等検討し適正収支の確保をします。
・ 2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
1	ノウハウを生かした各事業所の事業展開	・作業の自立度に着目した支援 ・障がい特性に合わせた作業設定 ・平均工賃の増額	
2	施設の有効活用	・二次避難施設としての活用 ・駐車場の貸し出し ・施設開放	・感染症対策を優先する
3	既存施設の強化	・SDGS への取り組み ・経費削減 ・安定した昼食提供、食事提供体制加算の廃止への備え	
4	適正収支の確保	・報酬改定に伴う収入のシミュレーション ・人件費率を75%以内 ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し	・定員を満たす ・利用率100%を目指す

居住支援部

事業所名	種別	定員
ボワ・ミニヨン	グループホーム	5名
ボワ・クレール	グループホーム	5名
あかね	グループホーム	4名
であい	グループホーム	3名
ひなた	グループホーム	6名
はるかぜ	グループホーム	5名
であい	短期入所	1床

【方針】

- 1 ご利用者の高齢化による新たなニーズへ対応します。
- 2 地域ニーズへの対応として「地域生活支援事業」へ協力をします。
- 3 財源の確保をします。

【計画と説明】

- 1 グループホームが24時間365日安心して開所することのできる仕組みの検討
 - ・グループホームの入居者が、高齢化した場合の問題点や介護状況が大幅に違う入居者が混在する場合に対応する仕組み、組み合わせる事ができる制度や採算性、「医療機関看護師との連携」を検討します。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

2 医療的ケア者のショートステイの受け入れ

- ・ 看護師の雇用、オンコール、リモートでの相談など仕組みの構築を検討します。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

3 グループホームの再編成の検討

- ・ はるかぜ（下小山田町）の耐用年数の経過による建て替え計画の策定。Ⅰの終の棲家とするための仕組みづくりなどと合わせて、再編成、増床を含め検討していきます。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

4 地域生活支援事業へ協力

- ・ 「相談」「緊急時の受け入れ対応」「グループホームの体験の機会の提供」「専門性」「地域の体制づくり」への地域への協力をしていきます。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

5 適切な収支差額の確保

- ・ 適切な収支差額の維持ができるように検討、実施します。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
Ⅰ	グループホームが24時間365日安心して開所することのできる仕組みの検討	・ 医療機関看護師との連携	
2	医療的ケア者のショートステイの受け入れ	・ 看護師雇用 ・ オンコールやリモートでの相談などの仕組みの構築	
3	グループホームの再編成	・ はるかぜ建替え ・ Ⅰとの関連での仕組みづくり	
4	地域生活支援拠点機能への協力	・ 相談支援 ・ 緊急時の受け入れ ・ 体験 ・ 専門性	
5	適切な収支差額を目指します。	・ シフトの見直し ・ パート化	

児童支援部

事業所名	種別	定員	備考
ボワ・コンサール	児童発達支援 放課後等デイサービス	10名	3歳から小5まで
ボワ・フルール	放課後等デイサービス	10名	小6から中3まで
ボワ・エール	放課後等デイサービス	10名	高校生、身体障害児小1から高3まで、医ケア対応

【方針】

- 1 医療的ケア児への対応を拡充することで、事業所価値を高めます。
- 2 専門的な視点から発達を捉え、「健康・生活」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」など多領域の支援をカバーした支援提供をすることで事業所価値を高めます。
- 3 個人の発達や進学等「移行支援」にも対応できる相談支援を充実させ事業所としての役割を果たします。
- 4 財源の確保をします。
支援の質を維持したまま、収益構造の改善を図ります。

【計画と説明】

- 1 医療的ケア児への対応ができるための体制整備
 - ・看護師及び認定特定行為業務従事者の配置を行い医療的ケアが必要な児童が安全・安定的に施設利用できる環境を整えます。
 - ・2022年4月1日～2025年3月31日
- 2 専門機能の追及
 - ・応用行動分析、感覚統合、発達診断などの理論を取り入れながら、児童一人ひとりの行動の意味や目的を捉え、必要な活動や支援を実施し児童の成長につなげます。
 - ・領域ごとの発達課題や到達目標を明確にし、他領域の支援を網羅した計画を立案し、支援をします。
 - ・児童期、学童期、思春期、青年期において必要な経験や伸ばせる力を考え、支援を提供します。
 - ・進路や進学など移行について相談に応じられる体制を整えます。
 - ・2022年4月1日～2025年3月31日
- 3 適切な収支差額の確保
 - ・利用率90%以上の維持ができる取り組みを実施します。
 - ・職員配置数の見直しを行います。
 - ・3事業所による送迎等の効率的な運営を実施します。

・ 2022年4月1日～2023年3月31日

4 児童支援部の再編成

- ・それぞれの事業所の契約対象年齢を拡げ、定員が満たされていない状況を作らないようにします。一部学年の児童は法人内の2事業所と同時契約できる仕組みを作り、移行をスムーズにします。
- ・基本報酬、加算等を考慮した職員配置と稼働率の目標値の設定などを検討します。順次再編成を行っていきます。

5 事業廃止の検討

第一期で収支の改善が見られない場合は第二期以降で事業廃止の手続きをします。

・ 2022年4月1日～2025年3月31日

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
1	医療的ケア児への対応ができるための体制を整えます。	・ 看護師の雇用 ・ 認定特定行為業務従事者の配置	
2	専門機能の追及をします。	・ 応用行動分析学 ・ 発達診断	
3	適切な収支差額を目指します。	・ 利用率 90% ・ 職員配置の見直し ・ 効率的な運営	
4	児童支援部の再編成	・ 3 か所の事業所の役割の見直し・基本報酬、加算等を考慮した職員配置と稼働率の目標値の設定などを検討	
5	事業廃止の検討	・ 最低でも±0収支	

事業所名	種別	備考
かけはし	障がい者相談支援 障がい児相談支援	

【方針】

- 1 ご利用者の多様なニーズに対し、質の高い相談支援、サービスのマネジメントを行います。
- 2 児童及びその保護者への対応を拡充させます。
- 3 相談支援の位置づけを明確にする為、新たに創設する地域生活支援部に含めます。
- 4 財源の確保をします。

【計画と説明】

- 1 相談支援事業の継続と拡張
 - ・生活する上で解決が難しい課題への対応として法人の組織や人的資源を活用し、相談支援機能の強化を図り、利用しやすい相談窓口を目指します。
 - ・児童及びその保護者への対応を拡充させます。
- 2 適切な収支差額の確保
 - ・専属正規職員2名、パート職員1名配置します。
 - ・年間の収入目標を立てます。
 - ・月ごとの計画書作成件数に落とし込みます。
 - ・職員配置の見直し、相談件数の確保等検討し5年後プラス収支にします。
 - ・第一期で収支の改善が見られない場合は第二期以降で事業廃止の手続きをします。

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
1	相談支援事業の継続と拡張	・機能強化 ・利用しやすい窓口 ・正規2名、パート1名体制 ・法人内ご利用者の登録	
2	適切な収支差額を目指します。	・年間の件数目標を立てます。 ・月ごとの件数に落とし込みます ・職員配置の見直し ・相談件数の確保 ・相談件数の目標数値を1職員35件/月とします	・5年後プラス収支

経営企画プロジェクト

【方針】

- 1 ご利用者やご家族のニーズに応え、地域に対し法人としての使命を果たしつつ安定した法人運営を維持するために法人組織の強化を図ります。
- 2 理事会、評議員会との関係の強化を図ります。
- 3 法人の価値を高める取り組みをします。
- 4 経営計画を明確にして実行していきます。
- 5 高齢者福祉事業の検討をします。

【計画と説明】

- 1 人材確保
 - ・本部事務と連携し人材の確保に努めます。
- 2 人材育成

人材が育っていなければご利用者やご家族の要望に応えていくための事業拡大や、望む支援を提供することはできません。とても重要な経営上の課題であり、長期的な視点で仕組み作りをしていきます。

 - ・人事評価育成制度を開始します。
 - ・2023年度実施
 - ・目標管理面接制度を開始します。
 - ・2023年度実施
 - ・研修制度

役割基準の研修の見直し、技術と知識が身につく研修、研修後の成果を測る仕組み、専門性の研修、応用行動分析学の研修、科学的な支援のための研修、行動経済学、NLP（神経言語プログラミング）の学習等を計画的に実施します。

 - ・2022年4月1日～2027年3月31日
 - ・人事評価育成制度の精度の向上

役割基準の見直し、昇格降格のわかりやすい更なる仕組み、管理職の育成、指導力の強化、気持ちの整え方等を検討し制度を高めます。

 - ・2022年4月1日～2027年3月31日
 - ・資格支援制度を導入

人材育成の一環として導入します。

 - ・2022年4月1日～2027年3月31日
- 3 医療の強化、医ケアの避難所としての強化

ボワ・すみれ福祉会として市内の重度障がい者、特に医療的ケアを必要としている方の受入れを行う中で、支援の在り方やノウハウを蓄積してきました。そして、法人と

して医療的ケアに関する指針、要項の整備や各事業所における医療的ケア要領、細則の整備を行ってきました。さらに、医療体制を強化することが、グループホーム、ショートステイの持続可能（サスティナブル）を考えるととても重要な課題です。今後、医療体制の仕組みは益々必要とされていくため、対応できる体制を検討していきます。

- ・法人内での医療体制仕組みづくり

嘱託医、指導医との連携、看護師の雇用、認定特定行為業務従事者の育成、定期的な法人の医療的ケアに関する方針、要項の見直し、各事業所の医療的ケアの要領、細則の見直しを行い安全安心な医療体制の仕組みを作ります。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

- ・医療機関との連携

町田市医師会、町田市歯科医師会、多摩丘陵病院、訪問ドクター、訪問看護ステーションとの連携、ご利用者主治医、施設嘱託医との連携をします。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

4 他法人との連携を強化

- ・物品の共同購入等

施設で共通に必要な物品などは幹事施設を決め共同購入することで、経費の削減を図るなどの連携を検討します。

共同購入に加えて共同発注（委託業務など）も検討します。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

- ・共同事業

一法人では実現が難しい事業や複数法人での事業化することが稼働率や採算面で有利であれば、共同出資等の仕組みなどにより共同事業化を検討し連携を目指します。

小山田高齢者在宅サービスセンターと共同で地域貢献活動として買い物支援のための車両運行を実施します。

共同研修を実施し、職員の人材育成につなげます。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

5 人事交流

- ・ボワ・すみれ福祉会以外の他法人における交換研修を通して経験を深めていきます。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

6 更なる合併の検討

- ・経営の更なる強化、本部機能の強化を目指し合併を検討します。

福祉事業の他業種も含めて合併を検討します、合併後の経営方法の検討を行います、規模の拡大の目的や効果を検討します。

・ 2022年4月1日～2027年3月31日

7 高齢者事業の検討

- ・グループホーム入居者の高齢化対応、日中対応型グループホームの検討をします
 - ・地域貢献活動としての事業を行います。（買い物支援など 再掲）
 - ・コロナ禍の中、介護保険外サービスを推奨している流れの中で、配食サービスの検討をします。
 - ・施設の地域開放として土日を実施できる高齢者対象のサービスを検討します。
 - ・利用できる制度を調べ、もれなく活用できるように情報収集を行います。
- ・ 2022年4月1日～2027年3月31日

8 新規生活介護事業所の開設の検討（再掲）

- ・医療的ケアを含む重度の障がいのある方の地域生活の場として法人で培ってきたノウハウを生かし、新規生活介護事業所を設置し障がいのある方の地域生活を保障していきます。
 - ・定員40名
 - ・区分5，6
 - ・医療的ケア4名
 - ・昼食委託
- ・ 2025年4月1日～2027年3月31日

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
1	人材確保	・本部事務と連携	
2	人材育成	・人事評価育成制度 ・目標管理面接制度 ・研修制度 ・人材育成制度の精度を高める ・資格支援制度を導入	
3	医療の強化、 医ケアの避難 所としての強化	・法人内での医療体制仕組みを作ります。 ・医療機関との連携	
4	他法人との連携を強化します	・物品の共同購入等 ・共同事業	
5	人事交流	・交換研修	
6	更なる合併を検討	・経営の更なる強化、本部機能の強化を目指し 合 併を検討	

7	高齢者事業の検討	・グループホーム入居者の高齢化対応、日中対応型グループホームの検討 ・地域貢献活動としての事業の実施 ・施設の地域開放 ・利用できる制度の調査	
8	新規生活介護事業所の開設を検討します（再掲）	・新規生活介護事業所を設置	

法人本部

【方針】

- 1 職員にとって「働きやすさ」と「働きがい」のある組織（職場）を作ります。
- 2 人材確保に努めます
- 3 法人経営に係る全ての事務を円滑に行います。
- 4 適正な財務維持に努めます

【計画と説明】

- 1 経営姿勢の「職員を大切にする会社を目指します」をもとに「働きやすい」「働き甲斐のある」組織風土や仕組みの構築
 - ・異動の仕組みを検討します事業所付正規職員は異動のある職員と給与面で差別化していきます。
 - ・2023年度実施
- 2 応募者の間口を広げる取り組みの検討と実施
 - ・副業制度の検討及び実施

副業規程の整備、組合協議、労働衛生管理（本業への影響をどのように見るのか）等必要な事項を検討し実施します。

 - ・2024年4月実施
 - ・外国人労働者雇用の検討と実施

少子高齢化、人口減少、労働人口の減少に伴う福祉の担い手の確保として外国人労働者雇用に向けた検討を実施します。

 - ・2025年度実施
 - ・リモートによる仕事の確立

リモートに係る費用（設備、光熱水費、通信費など）や設備、就業規則の変更、組合協議、リモートが可能な職種、シフト勤務化、他事業所へ応援、等の検討を行い実施します。

 - ・2023年度実施

3 IT 化の推進

- ・事務の効率化、経費の削減をします

法人本部事務の一元化やITを利用した効率化を図り、経費の削減を行います。

また、光熱費、消耗品の使用を管理し更なる経費の削減を目指します。

ペーパーレス化（チェック体制の構築）、事業所間の紙の移動を削減する、押印の廃止、記録の電子化、日直点検日誌、運行日誌、車両点検簿、防火管理点検などを電子化する、給食部門の電子化（各種記録簿）、稟議書の電子化（ワークフロー導入）を行います。

・2022年4月1日～2027年3月31日

4 適正な財務維持管理

- ・資金の確保、新規事業資金の確保、財務計画の作成、事務の効率化、経費削減、計画的な積立金の確保、投資信託等による運用等を計画的に行います。

・2022年4月1日～2027年3月31日

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
1	経営姿勢の 「職員を大切に する会社を 目指します」を もとに 「働きやす い」「働き甲 斐のある」組 織風土や仕組 みの構築	・異動の仕組みの検討	
2	応募者の間口 を広げる取り 組みを検討	・副業制度の検討 ・外国人労働者の雇用 ・リモートによる仕事の確立	
3	IT 化	・事務の効率化 ・経費の削減	
4	適正な財務維 持管理	・資金の確保 ・新規事業資金の確保 ・財務計画の作成 ・事務の効率化 ・経費削減、計画的な積立金の確保 ・投資信託	

地域貢献活動

【方針】

- ・誰もが豊かに暮らせる地域社会づくりを推進します。

【計画と説明】

1 買い物支援の取り組み

買い物支援の取り組みを行い住み続けられる街づくりを目指します。(SDGs)

高齢者サービスセンターと共同で、買い物難民の方へ送迎車を利用して送り迎えをすることで、地域で不便を感じている方たちへの支援を行います。

2 リサイクル品を海外へ無償提供するための検討 (SDGs)

海外支援として、リサイクル品を定期的に NGO などを通じて必要としている海外の地域へ送ります。

3 福祉避難所機能の強化

特に医療的ケアが必要な方が利用できる避難所を目指します。医療的ケアが必要な方に災害時に必要な物品等のアンケート調査を実施して避難生活で不安なく過ごせるように機能強化を図ります。

【計画の一覧表】

	項目	事業展開等	備考
1	買い物支援		・感染症対策 ・収支のバランス
2	海外への提供	・リサイクル品の海外提供をします。(SDGs)	
3	福祉避難所機能の強化を図ります。	・個別避難計画に協力します。	

第3章 財務計画（各事業所管理者及び法人本部）

【方針】

- ・将来に渡って法人経営を継続していくために、適切な人事管理と事業の発展を図り、安定した財源を確保していく。
- ・社会福祉法人に許されている範囲で資産を活用し、財源の増強に努める。

【計画と説明】

Ⅰ．５年間で２００，０００，０００円の積み立てをします。（別冊参照）

経営計画に寄せられた意見

通所支援部

●①施設の開放は、地域の方に事業所のことを知っていただく事に繋がるので良いと思います。

②人件費率の抑制は大切な事と思いますが、スタッフさんの人数が減らないよう望みます。

●新たな生活介護事業所の開設について

今後、特別支援学校を卒業する重度障がいのある利用者の受け入れ先として、期待されていると思います。その計画自体は素晴らしいことだと思いますが、事業の拡大に伴い、既存の事業所のコアな職員が配置転換されることが過去にもあり、その結果、既存の事業所が混乱したり、落ち着かなくなることがありました。

新規事業所の開設にあたっては、既存の事業所の負担を最小限に抑え、利用者が混乱することがないように配慮していただきたいと思います。

新規事業所の職員については、安易に既存の事業所の職員を配置転換するのではなく、予算と時間をかけて、既存事業所で十分育成をして、送り出してほしいと思います。

●コロナ禍になり最近は色々と厳しいですがレスパイトがあったり単発で入浴をお願いできたりと助かっていることが多いです。

医療的ケアについても安心してお願いできていますし、高度になってきている医療的ケアも受け入れていただけている様子を見てありがたいです。

今後は避難所についても市と協力して良い方向に向かっていけたら良いかと思います。

●グループの活動をグループにあった活動に広げて変えていってほしいと思います。

居住支援部

●今は親が元気ですが、今後の事を考えると、一生住めるようなグループホームを目指してほしいです。人不足など大変な事は承知してます。全部のグループホームが365日は厳しいと思いますが、何かあった時に頼れるホームを1つは運営してもらえると安心できます。

●年齢もあがり、親なき後が心配です。慣れ親しんでる、すみれ福祉会で通所との連携がとれるというのが理想ですが…

●今、一番の希望は予約受付の事です。他の事業所の短期入所の受付はほとんどか2ヶ月以上前です(3月分は1月等)であいは、前月のみで、他を優先するとなかなか希望の日が取れません。ぜひ、2ヶ月前からの受付を検討してください。

- ・短期入所の受け入れ人数増員
- ・土日開所
- ・休日の送迎車

上記は人的配置等、改善は難しいと思いますが、受付開始日はぜひお願いしたいです。

- ①高齢化への対策を検討していただくのは、ありがたいです。
 - ②入所を前提としない見学会を実施していただきたいです。
 - ③入所までに身につけるべき自立の程度についてのアドバイスをいただく機会を設けていただきたいです。
- 次期計画に新たなグループホームの計画がないことを残念に思います。

確かに重度障がい者のグループホームの経営は困難であると思いますが、必要としている重度障がい者は今後も増えていくと思います。

最近、重度障がい者について、在宅方式のグループホームが有効であるとの話を聞きます。

各利用者が居宅介護、訪問看護、訪問医療、リハビリなどをグループホームで利用するという方式です（高齢者の住宅型老人ホームのイメージでしょうか？）。私自身、詳しいことは分かっていないのですが、検討に値する方法だと思います。

次期経営計画では、検討課題にだけでも挙げていただければと思います。
- グループホームですが年々介護者の高齢化が進み、本人もそうですが介護者の為のグループホームというのも一つあるかと考えています。週末の帰宅がキツくなっている方もいると聞いています。

利用者や家族が穏やかに過ごせるよう週末については選択できると良いかと思います。

難しいようであれば隔週など少しずつできたらありがたいと思います。

医療的ケアの受け入れもあったら助かります。
- ショートステイの枠の増加
- グループホームの増設などを希望します。
- 利用者、家族の高齢化による新たなニーズへの対応が明確に示されたことはたいへんありがたいです。グループホーム入居時は、時期が来た時に他施設へ移らなければならないと覚悟していましたが、この計画でこのグループホームで暮らせるかもと希望がもてました。ぜひ実現してほしいです。

相談支援

- 現在、どこにもお世話になれておりません。
- かけはしも最初にご相談しましたが、いっぱいと断られました。
- 町田の冊子を見て、探しましたが、どこもいっぱい無理でした。
- せめてこの法人に通っている人達をフォローできる体制になってもらいたいし、なってもらわないと安心できないです。
- 両親が亡くなった後の問題として、後見人のことを懸念しています。
- 法人後見人について、取り組んでいただけたらありがたいです。

法人本部

●経営計画 Ver.1 を読んで感じたことを書きます。

1. 施設の有効利用から「二次避難施設としての活用」について地域社会の資源としての活用という意味は共感できるのですが、災害時などで、障がい者を理解していない一般の人が突然障がい者の隣で長時間過ごす戸惑いや苛立ち、また障がい者側にも大きなストレスがかかると想像されます。

「二次避難施設」としての利用を考えているのであれば、近隣住人等には日頃から障がい者特有の行動や特性を十分理解していただくことが必要だと思います。

2. 人材育成、人事評価育成制度の向上などについて、今の日本はどの業界も人材不足と言われています。ましてや福祉業界の人材難は想像に難くありません。新たな人材確保策としての外国人労働者雇用などは大賛成です。それと同時に現職員が長期労働できる環境作りが重要だと思います。

「昇格降格のわかりやすい更なる仕組み」についてですが、社会福祉法人の職員に対する評価の仕方は一般的な企業の評価基準をそのまま使用することには問題があると思います。指導力や判断力、計画実施度などだけが評価基準ではないと思います。例えば利用者に対する理解力、共感力など難しい判断が必要だと思います。

「ボワ・すみれ福祉会は利用者も職員も辞めないところですね」と言われることを期待します。

地域貢献

- ### ●成長に伴い使えなくなった、車椅子、バギー、付属のテーブルなどのリサイクルを事業所が窓口になり募ってほしいと思いました。以前、個人的に持っていったこともあったり学校で募集されていたのも記憶にあります。海外に送るなどの支援協力がしたいと思う気持ちもあるのですが、なかなか送る為に動くことも出来ないのでもう一年に一度くらいで募ってくれるとありがたいと思いました。また、形状の違いや車椅子のみだけなど…

種類が異なるものはなかなか持ち込みにくく…

粗大ゴミにしてしまうのも心苦しい時もあり海外に役立出ないかなあと思っています。

車椅子、補装具などの「使わなくなったもの」問題。テーマがずれていたらすみませんが書かせていただきました。

経営企画プロジェクト

●1. 方針について

利用者家族との協力関係を強化してください。

法人と利用者は利用契約の両当事者ではありますが、利用者家族は、法人にとって最良の理解者であり支援者です（そうありたいと思っています）。精神論としては、対立ではなく、共に法人を育てていく関係でありたいと思います。利用者家族が法人を理解し、支援できるよう、情報を開示し、協力を求めるなど、法人からも働きかけていただきたいと思っています。例えばこの意見募集で出た意見についても、利用者家族に開示していただくのはどうでしょうか？

2. さらなる合併の検討について

過去の実験からも文化の異なる法人との合併によって、法人の一体感が損なわれる場面があったように思います。合併によるスケールメリットはあると思いますが、合併によりボワすみれ福祉会らしさが損なわれないよう、慎重な検討をお願いします。

3. 日中対応型グループホームの検討について

日中対応型グループホームの補助金は、通所施設の補助金＋通常のグループホームの補助金よりはるかに少額で、他方、これを利用することにより、他のサービスは利用できなくなると聞きます。利用者の選択肢が狭まることのないよう、慎重な検討をお願いします。

- 経営計画にもあるように、利用者家族の高齢化と家族介護機能の低下は深刻な問題です。グループホームはこの問題にとって大きな希望ではありますが、ニーズのある人の一部しか利用できないのは厳然たる事実です。通所施設に通いながら、親と共に生活することを望んでいる親は多く、高齢になった親に必要なのは居宅介護支援です。高齢になっても親には介護者としてできることが様々あり、本人の状態を一番分かるのも親です。例えば入浴や排泄、トランスなどの支援があれば、食事介助などは親が行なうことで、親と共に生活できる期間は長くなると思います。居宅介護は他事業所という発想もありますが、重度の人の介護にはそれなりのスキルが必要で、どこの事業所でもできるというものではありません。今まで実施してきた事業でのノウハウを活かし、ぜひ、次期経営計画で、重度・医ケアの人が利用できる居宅介護事業所の開設をご検討いただきたいと思います。

●3. 医療機関との連携について強く望みます。

トランジション 問題として成人に移行しなければいけない医療ですがなかなか受け入れてもらえなかったり入院できなかったり悲しい現状です。もう少し連携がとれたらありがたいです。

8. 新たな生活介護施設については本当にありがたい話です。

今後卒業してくる後輩たちの行ける施設がありません。

実現できたら本当に嬉しいことだと思います。

その他

- 息子の生涯について心配になっております。老いてから環境の変化が良くないと聞きます。親として地域で穏やかに楽しく生活できれば何より喜ばしいことと思います。又今を維持出来ればこれ以上の幸せはないと存じます。宜しくお願い申し上げます。
- いろいろ考えて進捗している事に驚いています。今後共に宜しくお願い致します。
- 現在花の家は大きく世代層が2つに分かれ、それぞれの目標が異なります。

世代層の高い人たちは家族の高齢化による厳しい現実があります。職員は利用者の家族とともに寄り添う子持ちで接していただきたい。

9:30~15:30 までの利用者をケアすればいいという感覚ではなく 24 時か何見守っていきたいという思いが欲しいです。トップの施設長の考え方がそうならば下の職員の思いも変化してくると思います。

花の家は重心の人たちも受け入れています。受け入れた以上は必要な環境を整えるべく努力をして欲しい。花の家は障害の幅が広く将来構想を立てるのが難しいことは承知しています。でも「何とかしてあげたい」という気概を是非見せて欲しいです。

質の高い相談支援、サービスのマネジメントを期待しています。知り合いに相談支援の職員から紹介されたグループホームで生活している人がいます。数か所で宿泊体験と重ね障害者に合ったグループホームに落ち着いたそうです。紹介していく職員たちはネットワークを多く持っていて求められる相談者に合ったニーズを提供できるのです。かけはしも高みを目指してそうした職員のようになっていきたいと思います。機能強化のためには職員増を望みます。

- 二次避難所施設としての活用 → 非難となると親子一緒となります。人数的に地域の人と一緒に対応できるのか心配です。

SDGs（持続可能開発目標）いろいろな分野で取り組めたらと思います。特に住み続けられる町作り、作る責任使う責任が気になりました。福祉施設としての対応をお願いします。人件費削減 → なぜ、メリットは

職員配置の見直し → どのような考えですか

職員の負担にならないように人員確保も必要なのは

高齢化とともに家族の高齢化が深刻です。親亡きあと地域で住む為にどうすればよいか親と一緒に対応と対策を考えていかなければならないと思いますが、施設として将来構想をお願いします。ニーズの多い短期入所施設の構想を

- 大変参考になる5か年計画であり、今日にぶかく拝読させて頂きました。

児童支援及び相談支援部の「適切な収支差額の確保」の中で、「第一期で収支の改善が見られない場合は第二期以降で事業廃止の手続きをします」とのコメントがありました。どちらも大事な事業ですが、収支バランスをとることが非常に難しい事業です。私は過去に児童支援事業を廃止した経験がありますが、廃止の手続きは非常に難しく、どのように行政機関や利用者さんに説明を行うか等が課題になると思います。

- コロナ禍のなか何事もなく元気に過ごすことができ、これも職員一同様のお陰と感謝申し上げます。本当にありがとうございます御座居ます。今後共宜しくお願い申し上げます。