

社会福祉法人武藏野

第六期中期基本計画

令和 6(2024)年 4 月～令和 9(2027)年 3 月

令和 6(2024)年 3 月

社会福祉法人 武藏野

はじめに

社会福祉法人武藏野 理事長 渡邊 昭浩

このたび、令和6(2024)年度から令和8(2026)年度までの3年間を計画期間とする、第六期中期基本計画を策定いたしました。新型コロナウイルス感染症の影響により事業執行が困難であった時期の第五期中期基本計画の取り組みを振り返り、今後の法人の方向性や具体的取組の体系を構想したものです。

策定にあたっては、法人内に計画策定チームを立ち上げ、方向性や重点課題について係長級職員と意見交換や質疑応答を行い、その後に全職員に計画案を説明するとともに広く意見を募集しました。多くの集まった意見を「ニュースレター」で職員にフィードバックするなど、多くの職員の参画により完成に至りました。

計画は「地域社会に役立つ」という法人の基本理念のもと、「新たな時代・社会のニーズに対応できる事業展開と持続可能な経営を目指す」ことを今期の方向性とし、

(1)部門や領域を超えた連携強化

(2)人材育成の強化

(3)物理的環境とマンパワーの有効活用

の3つのポイントを掲げ、50を超える重点項目に紐付けて進捗状況を管理していきます。

地域共生社会の実現を図るべく、法人のさらなる前進に向けた3年間が始まります。ご利用者・ご家族の皆さん、市民の皆さん、武藏野市はじめ関係機関各位のご理解、ご指導、ご支援を賜ることができれば幸いです。

令和6(2024)年3月

目 次

はじめに

第1章 法人の目指すべき姿	1
第1節 基本理念・基本方針・経営基本原則・職員行動指針	1
第2節 事業概要	4
第2章 第五期中期基本計画の実績と評価	5
第1節 総括	5
第2節 重点課題の実績と評価	6
第1項 事業	6
第2項 人材・組織	8
第3項 財務	11
第3節 部門別の実績と評価	12
第1項 高齢部門	12
第2項 障害部門	12
第3章 法人を取り巻く状況	14
第1節 高齢部門	14
第2節 障害部門	14
第3節 児童部門	15
第4節 法人本部	15
第4章 今期の方向性	16
第5章 重点課題	17
第1節 事業	17
第2節 人材・組織	18
第3節 財務	19

第6章 具体的取組の体系	21
第1節 高齢部門	21
第1項 居住領域	21
第2項 通所（デイサービス）領域	22
第3項 相談領域	23
第2節 障害部門	25
第1項 居住領域	25
第2項 通所（日中活動）領域	26
第3項 相談領域	29
第4項 就労領域	31
第3節 児童部門	33
第4節 法人本部	35
資料	39
計画の重点項目一覧	40
策定経過	43

第1章 法人の目指すべき姿

当法人は、平成4(1992)年に武蔵野市の第二期長期計画を経て設立された社会福祉法人「武蔵野障害者総合センター」からスタートしました。平成6(1994)年には法人名を社会福祉法人「武蔵野」に変更し、以後、市の福祉サービス提供事業所として児童から障害をお持ちの方、高齢の方まで、様々なライフステージで、支援を必要とされる方々を対象に事業を展開しています。

本計画は、『住みなれた地域で暮らす。安心と笑顔のある毎日を支えます!』ということを念頭に、武蔵野市の第六期長期計画を踏まえ、当法人の基本理念、基本方針、職員行動指針に基づいた考え方としています。

第1節 基本理念・基本方針・経営基本原則・職員行動指針

(1) 基本理念

『地域社会に役立つ』をもとに、障害・児童・高齢の各部門の事業運営をしている強みを活かして、部門を超えて法人全体で一体感を持った事業運営を行います。また、同じ地域にある法人の事業所間で地域とのつながりをつくり、それぞれの地域づくりの一端を担っていきます。

(2) 基本方針

『福祉サービスを必要とする方の基本的人権を尊重し、その人らしい暮らしが送れるよう適切な支援を行う』をもとに、法人内だけでなく、地域や関係機関、行政とのネットワークづくりも行い、医療・介護等の複合的な課題を抱えた方たちや制度の狭間にいる方たちなどが、状況に合った支援が受けられる重層的な支援体制を構築し、地域共生社会の実現に向けた取り組みを行います。

(3) 経営基本原則

地域社会における様々な課題に向き合い、法人の公益性を高めていくため、経営ビジョンを定め、『事業』『人材・組織』『財務』という3つの領域で具体的な取り組みを検討・実施していきます。

(4) 職員行動指針

『行動』『感謝』『共感』『向上』の4つを常に意識して原点に立ち返り、ご利用者、ご家族はもちろん、地域や関係機関などから信頼されるきめ細かい質の高い支援・介護サービスを提供できるように努めます。

■社会福祉法人武藏野

基本理念・基本方針・経営基本原則・職員行動指針

基本理念
(法人の使命)

地域社会に役立つ

(平成 20 年 5 月 29 日 制定)

基本方針

福祉サービスを必要とする方の基本的人権を尊重し、その人
らしい暮らしが送れるよう適切な支援を行う

(平成 20 年 5 月 29 日 制定)

職員行動指針

〔行動〕 私たちは地域・市民の皆様とのつながりを第一に、
チームワークを発揮して行動します

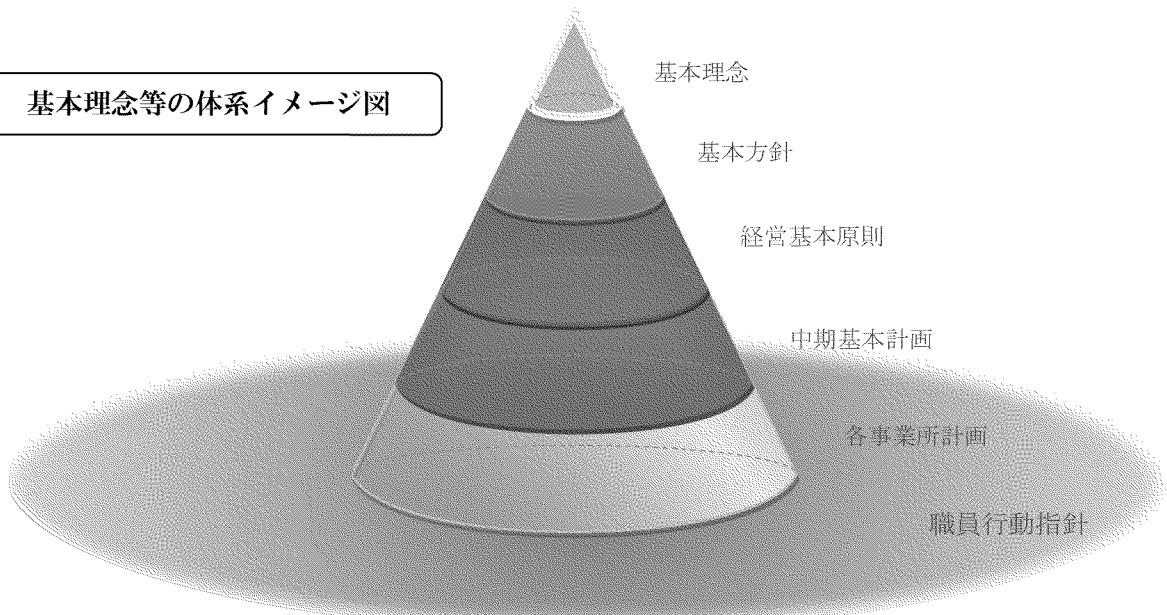
〔感謝〕 私たちはありがとうの気持ちを大切に、
笑顔と優しい言葉で接し、人の輪を広げていきます

〔共感〕 私たちは相手の立場に立って考え、共感し、
信頼しあえる関係づくりを目指します

〔向上〕 私たちは介護・支援のプロとして、専門知識、技術の
スキルアップを心がけ、資質向上に努めます

(平成 24 年 1 月 1 日 制定)

基本理念等の体系イメージ図



経営基本原則

私たちは法人の基本理念である「地域社会に役立つ」に拠りこれからも事業の伸長を期すとともに、あわせて地域社会における様々な課題にも向き合い、法人の公益性をいっそう高められるようにしていきます。そして地域の中で相互に認め合う関係をつくり、それを広げて誰もが生き生きと活動できる福祉的なまちづくりの一翼を担いたいと思います。

経営ビジョン

- ・福祉サービスの質を向上させるとともに、地域における公益的な取り組みを積極的に進めます。
- ・全職員が経営感覚を持って、非営利組織としての自立的経営を実践します。
- ・様々な領域の団体・機関などと連携・協働をして福祉コミュニティの形成に寄与します。

経営ビジョンに基づいて以下の3つの領域で取り組みを進めます。

○事業について

- ・事業の安定供給と機能強化を図り法人の福祉力を向上させます。
- ・環境の変化を踏まえ新たなサービスの開発や様々な主体との協働を進めていきます。
- ・積極的に情報発信をして法人への理解と信頼を高めます。

○人材・組織について

- ・職員行動指針を踏まえ福祉の専門性を高める努力を続けます。
- ・社会福祉法人としての責務を果たすために組織の構造や機能の改革を進めます。
- ・一人ひとりの意欲や自律性を高め、活力ある職場をつくっていきます。

○財務について

- ・財務の健全性を確保していきます。
- ・必要な事業を推進するために基金を設けるなど財源の安定化を図ります。
- ・コストを意識し事業を効率的に運営します。

(平成 28 年 4 月 1 日制定)

第2節 事業概要

当法人は、令和6年1月末現在、武蔵野市内全域 34 事業所にて数多くの事業を展開しています。それらを下表の通り事業領域別に分け、それぞれの領域別に具体的な計画を立案しています。

事業概要(計画における部門・領域)

☆印は武蔵野市公の施設の指定管理者として運営

部門	領域	事業所名	事業種別
高齢	居住	1.武蔵野市桜堤ケアハウス☆	ケアハウス
		2.特別養護老人ホームゆとりえ	介護老人福祉施設 短期入所生活介護 介護予防短期入所生活介護
	通所(デイサービス)	3.ゆとりえデイサービスセンター	通所介護 介護予防通所介護
		4.桜堤ケアハウス在宅介護・地域包括支援センター	老人介護支援センター 地域包括支援センター 居宅介護支援
	相談	5.ゆとりえ在宅介護・地域包括支援センター	老人介護支援センター 地域包括支援センター 居宅介護支援
障害	居住	6-(1).障害者地域生活支援ステーションわくらす武蔵野	障害者支援施設 短期入所
		7.障害者地域生活支援ステーションわくらす武蔵野 (なごみの家)	ショートステイ
		8~13.居住支援ユニットリエゾン (8.きたまちハウス、9.きたまちハウス(短期入所) 10.グループホームくすの木、11.せきまえハウス、12.グループホームかしの木北館、13.グループホームかしの木南館)	共同生活援助 短期入所
		14.ワークセンター大地	生活介護
	通所(日中活動)	15.デイセンター山びこ	生活介護
		16.デイセンターふれあい	生活介護
		6-(2).障害者地域生活支援ステーションわくらす武蔵野	生活介護
	相談	17.障害者地域生活支援ステーションわくらす武蔵野	行動援護
		18.武蔵野市障害者福祉センター☆	身体障害者福祉センターB型 市単独自立訓練 市単独生活介護
		19.生活リハビリサポートすばる	生活介護 自立訓練(機能訓練)
	就労	20-(1).武蔵野福祉作業所	生活介護
		21.地域生活支援センターびーと	計画相談支援 地域移行支援 地域定着支援 地域活動支援センター 障害児計画相談支援
		22.障害者地域生活支援ステーションわくらす武蔵野	地域生活支援拠点運営
		23.*いとのわ	計画相談支援 地域移行支援 地域定着支援
	児童	24.*障害者相談支援事業所ほくと	一般・専門相談 計画相談支援
		25.ワークセンターけやき	就労継続支援A型 就労継続支援B型
		26.ジョブアシストいんくる	就労移行支援 就労定着支援 生活困窮者就労準備支援事業
		20-(2).武蔵野福祉作業所	就労継続支援B型
		27.ワークステージりぶる	就労継続支援B型
	法人本部	28.武蔵野市障害者就労支援センターあいる	区市町村障害者就労支援
		29.武蔵野市児童発達支援センターみどりのこども館 相談部ハピット	地域療育相談室 障害児相談支援 計画相談支援
		30.武蔵野市児童発達支援センターみどりのこども館 通園部ウイズ	児童発達支援
		31.おもちゃのぐるりん	地域子育て支援拠点事業
		*32.武蔵野市放課後等デイサービスパレット☆	放課後等デイサービス
		33.法人本部事務局	本部
		34.RENGA収益事業	RENGA収益事業

*印：いとのわ→わくらす、ほくと→福祉センター、パレット→桜堤ケアハウスで事業実施

第2章 第五期中期基本計画の実績と評価

第1節 総括

社会福祉法人武蔵野が設立されて31年、令和4年には設立30周年記念式を挙行し、記念誌を作成しました。この節目の時期(令和3年度～5年度)に位置づけられる第五期中期基本計画は、事業規模を拡大することに注力する動きをいったん緩やかにして、事業内容の充実・再構築に力点を置きながら組織的な経営を行うという方向性に基づき策定されました。

また、この期間は新型コロナウイルス感染症が世界各国、そして日本全体でも拡大した時期と重なりました。当法人はできる限り感染の拡大を抑え、事業の継続を目指して運営していましたが、感染をすべて防ぐことは難しく、ご利用者・ご家族・職員等に感染が広がりました。各事業ともにコロナ対応を優先しながら運営するという状況がほぼ3年の間続き、そのために計画の遂行自体にも少なからぬ影響がありました。

それまで体験したことのない感染症に対応しつつ、法人全体では着実な成果とそれに基づく事業の前進も多く見られました。令和3年に理事長が代わり、新たな体制で法人経営を担うようになりました。その中で刻々と変化する社会情勢、法律や制度に対応すべく、コンプライアンスを重んじる視点で組織整備に着手し成果を上げています。武蔵野市の財政援助出資団体として、行政とのパートナーシップをさらに強固なものとして武蔵野市の福祉に貢献すべく協働しています。

一方で、社会福祉法人として当法人が担うべき役割は、これまで以上に多様化・複雑化しています。高齢・児童・障害といったカテゴリー分けでは取まりきらない複数の課題が混在しているご家庭や、現在の法制度では網羅することの難しい「生きづらさ」を抱えた方々の暮らしに対して、どのような関わりや支援ができるのかが、今後一層問われる時代になっていきます。

加えて、少子高齢化やICT化、働き方改革等の波をまともに受ける、職員の人材確保・定着も大変大きな課題です。第六期では、複数の事業所の建て替えや大規模修繕等も具体的に計画盛り込まれることになります。そのためには財政的な基盤の強化も急務の課題です。地域社会に役立つという理念を標榜する当法人が、今後どのような方向性をもって事業を行っていくのか、次期計画では今後の10年を視野に入れて策定する必要があると考えています。

第2節 重点課題の実績と評価

第1項 事業

重点課題	総括内容	
	具体的な取り組み	事業成果・評価
(1) 支援・介護 (対人援助)	①対人支援の質を高める	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢部門ではフレイル予防や看取り介護の質の向上を図ったほか、LIFE（科学的介護情報システム）の活用に着手した。 ・障害部門では高齢化、重度化への対応を高めるための評価（生活動作等の現状を把握するチェックシートを用いたアセスメント）や研修（高齢部門職員による高齢者のケア研修）を実施した。 ・児童部門では児童発達支援センターの各事業間の連携や内部研修を実施し支援力を高めた。
	②新たなニーズに対応する。	<ul style="list-style-type: none"> ・障害部門において、市が実施主体となる「地域生活支援拠点」が令和5年度から事業開始となり、わくらす武蔵野にコーディネーターを配置した。市内の関係機関と連携し、障害のある人の緊急時の受け入れや体験利用などを促進していく。
	③共通する課題には事業所・領域・部門の垣根を越え、協力して対応する。	<ul style="list-style-type: none"> ・8050問題などは障害部門と高齢部門で連携して対応した。 ・障害のある人の高齢化について高齢部門のノウハウを共有した。

(2) 地域 (地域福祉・地域貢献)	<p>①必要な情報がタイムリーに必要な方に届くよう、より効果的な情報発信を目指します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・レストラン事業や障害のある人の自主製作品のショップ（つむぐと）などの発信はSNSを活用した。 ・このほか法人広報誌「ぶれっこ」や法人内部・関係者向け通信「武蔵野日記」（いずれも紙媒体）を発行し、地域内外に法人事業やエピソード等をPRした。 ・例年実施してきた法人の実践発表会については、令和4年度は法人30周年記念式典と同時に開催した。令和5年度は久しぶりにコロナ前の規模で実施することとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・つむぐとのインスタフォロワー数は760、さくらごはん200となっている。今後もファン層を広げるための発信を継続する。 ・現在年4回発行している「ぶれっこ」は令和5年度に60号を超えた。地域の公共施設などに配布しているほか、ウェブ上でも公開している。今後も読者層を広げ、法人をPRするチャンネルを増やす必要がある。 ・実践発表会は法人の実践をPRする機会として重要な感染対策を図りながら通常開催していく。
	<p>②地域との結びつきや連携を強化します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢部門では地域ケア会議や認知症カフェを各担当エリアで開催し、地域課題の解決に向けて取り組んだ。 ・障害部門においては、コロナ禍で食品事業や手仕事製品の物販が縮小した時期があったが、オンライン上に販路を広げる機会にもなった。令和5年度は徐々にイベントが再開され、マルシェなどへの出店依頼も回復してきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域住民が地域課題の解決の担い手になるためのサポートは地域包括ケアの構築のために欠かせない。今後も引き続き重要な取り組みとして継続していきたい。 ・障害のある人の社会参加や地域社会への啓発という両面において地域イベントに参加していくことは価値がある。今後は障害のある当事者が休日のイベントにどう参加を支援していくかも検討していく。
(3) 危機管理	<p>①新型コロナウイルスや自然災害に対して、各事業所が協力して一体的に対応できるような仕組みを整えます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今期わくらす武蔵野が福祉避難所として市と協定が結ばれた（法人施設として5か所目）。 ・現在法人内の事業所でBCP（自然災害時、新型コロナ感染症発生時）を策定している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・協定が結ばれたので、今後は発災時の初動訓練などを着実に実施し、有事に備える必要がある。 ・有事の際にBCPに基づいて行動できるように引き続き訓練を計画的に実施する必要がある。

<p>②労災や情報漏洩、虐待、クレームなどの危機に対応するため、危機管理体制を適宜確認するとともに、事故発生時の対応力強化を目的とした研修・訓練等の機会を設けていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 法人全体として虐待防止研修やハラスメント防止研修を定例化して実施した。 法人内に新たに医療的ケア等にかかる事故防止委員会を設置した他、人権擁護虐待防止及び身体拘束適正化委員会を組織して虐待防止や身体拘束適正化の対応力を法人全体で高めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き危機管理への対応力を高めるための組織研修を計画、実施していく必要がある。 ご利用者によりよい支援・サービスを提供することができるよう、また職員が安心して働き続けることができるよう、今後も研修の実施や相談支援体制の強化を図る必要がある。
---	---	--

第2項 人材・組織

重点課題	総括内容	
	具体的な取り組み	事業成果・評価
(1) 人材の確保と育成	①採用ルート拡大	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材確保のため、各種媒体・定期的見学会・職員リクルーター制度・就職フォーラム等を活用し、採用ルートを拡大する。 見学会・面接会の定期開催、定年退職後の再雇用を実施した。
	②部下を指導する人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 初級研修・OJT研修をより強化し、中堅職員として部下の指導に携わることが出来る人材を育成に努めた。 入職1年目から3年目職員の研修は体系化されており、予定通り実施した。 3年目のミニ実践発表は、コロナ禍の中で方法を工夫しながら開催し、各自実践の言語化ができた。
	③マネジメント層の育成	<ul style="list-style-type: none"> 中堅職員、リーダー層職員、管理職研修を実施し、組織としての研修体系を整えマネジメント層の育成を進めた。

		<p>施したが、計画的体系的な学びや育成の機会には至っていないため、継続課題としたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に当法人経営の持続可能性に直結する係長級職員、施設長というマネジメント層職員の計画的登用が求められる。
	①～③共通	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成方針を策定し、運用を開始した。これにより各職層の求められる能力や職責が示されたことにより、キャリアアップの方向性が明確になった。 また、人材育成方針に連動する形で人事評価表を改訂し、運用を開始した。目標管理的視点をより強化した評価が行われることとなつた。
	④広報の充実	<ul style="list-style-type: none"> ホームページや広報誌、SNS を活用して法人の事業内容や活動内容を発信した。 ホームページの更新、広報誌の発行を行った。広報誌は発行回数を見直した。 ネットによる情報収集の頻度が高まる現代にあって、SNS を活用した情報発信のあり方は、今後重要なポイントとして取り組む必要がある。
(2) 働き方改革	①改革の推進と実現	<ul style="list-style-type: none"> 法制度に則った働き方改革を推進した。 業務内容やニーズに応じた柔軟な働き方の実現を目指した。 職員の生活状況に応じた多様な働き方の実現に関して、勤務時間や業務内容に即した対応を模索した。柔軟な働き方の実現に至る取り組みは道半ばである。 看護介護休暇・育児休暇等関連制度を充実した。 ワークライフバランスを実現することと、業務内容とのバランスをとることが課題である。
	②事業所間の相互交流・協力体制	<ul style="list-style-type: none"> 事業所間における職員の交流促進、相互に理解を深め、協力体制を構築することを通じた支え合い・補い合いの環境と風土を目指した。 他事業所への応援や合同研修など、一部の事業所間で実施した。しかし、法人全体の動きとしては不十分で、環境整備・風土醸成には至らなかった。

	③人事評価・キャリアパス制度構築	<ul style="list-style-type: none"> モチベーションアップにつながる人事評価やキャリアパス制度の構築に取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成方針を作成し、各職層の役割やキャリアパスを明確化し、運用を開始した。 人材育成方針と連動する形で、新たな人事評価表を作成し、運用を開始した。これに伴う評価者研修を実施した。
(3) 組織力強化	①規程や規則の整備	<ul style="list-style-type: none"> 関係法令を遵守し、時代や社会状況に即した経営が行えるような法人規程や規則の整備に取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントに関する体制や委員会を整備し、運用を開始している。 規程や規則を隨時見直し改定した。
	②会議の活発化・横断的あり方	<ul style="list-style-type: none"> 法人内の会議を活性化する。 横断的な会議のあり方を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画会議を中心とした会議体を整備して実施した。 会議の効果的効率的な実施や、横断的な会議のあり方に関してはさらなる検討や整備が必要である。
	③本部機能の明確化と機能強化	<ul style="list-style-type: none"> 施設・事業の経営ビジョンを明確にする。 法人本部機能を明確化にして、機能強化する。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所管理職と経営企画会議とのヒアリングを通して運営状況を把握し意見交換しながら進めた。 法人本部では出退勤のデジタル化を進め、業務の効率化を図った。 弁護士および社会保険労務士と顧問契約を締結し、問題解決力を強化した。

第3項 財務

重点課題	総括内容		
	具体的な取り組み	事業成果・評価	
(1) 財務の健全化	①歳入と歳出の経営内容分析、法人事業の適正な展開の検討	・各事業の収支分析や、収支改善へ向けての対策、定期的に対応協議する場を設けた。	・リエゾン等大幅に収支改善した事業所や、適正な予算要求により、補助金・委託料が増える事業所があった。
	②IT導入と事業仕分け	・職員の新勤怠システムや、利用者支援補助のケアノート、コドモン、39メール等を導入し、事務作業を大幅に縮減した。	・勤怠システムをはじめとするIT機器の導入は業務短縮となり、働き方改革にもつながり効果大であった。ITロボット等を導入し、介護支援業務負担軽減の改善が急務である。
	③基金等の取り組み、大規模修繕や固定資産の購入、借入金返済等の資金確保	・ホームページや広報誌ぶれっこに掲載し、広くミライズ基金の存在をアピールした。 ・大規模修繕計画書を作成し、それに基づく資金計画を作成した。	・大口の寄付金や、定期的に寄付をしてくれる方が増えたが、必要とする基金額までには到達していない。 ・新たに作った資金計画の実行性の精査が課題である。
(2) 事業の検証	①事業の規模や価値の検証	・各関係機関と情報を密にとるなどして、将来の利用者ニーズを検討する等、今後の適正な事業のあり方を定期的に検証した。	・定期的に武藏野市とも協議する場を設置し、今後の不採算事業のあり方、財政援助出資団体としてのあり方を継続的協議していくこととなった。
	②安定した施設運営を目指す	・決算書を分析し、安定した運営への指標（適正な繰越金（運転資金）等）を検討した。	・法人全体として、資金収支上赤字をなくしたが、将来に必要な修繕積立や施設整備積立が計画的に積み立てられていない。
	③採算性の低い事業の精査	・毎年多額の赤字である事業所の収支分析を行った。 ・定数変更などの取り組みを行った。	・こども事業の一部とゆとりえで収支悪化が常態化しており、対策が急務である。

第3節 部門別の実績と評価

第1項 高齢部門

(1) 前期の評価

長期化した新型コロナウイルス感染症により、ご家族面会や活動の制限による不活性化（入所）、利用者の減少による収益の悪化（通所）、地域のつながりの希薄化（相談）など非常に大きな影響がありました。これらの課題に対し、様々な工夫を行いながら武蔵野市の地域包括ケアシステム「まちぐるみの支え合いの仕組みづくり」の実現に取り組みました。

(2) 項目別の実績と評価

① 事業

- 家族面会やフレイル対策、地域とのつながりを広げ豊かな関係を徐々に回復
- 施設内困難ケースの権利擁護、身上監護にむけて保証人や関係者と情報共有
- 地域共生社会実現に向けて地域住民への食事提供や若者の就労、小学校や保育園との交流の機会など幅広い世代への活動を実施
- 地域住民の孤立化防止対策としてラジオ体操やフレイル予防講座、居場所づくり
- 個別、エリア別の地域ケア会議にて生きづらさを抱える住民を地域と共に支える体制づくり
- 介護保険事業所における科学的介護実践のための情報集約（LIFEの活用）

② 人材・組織

- 地域ソーシャルワーク機能のスキルと実践力を身につけるため地域での相談事業に特養やデイ職員も参加
- 認知症ケアの研修や情報共有により支援の質を向上
- 感染症や大規模災害に対しての BCP 策定と訓練を実施
- 安心して働ける職場環境のために業務内容や環境を改善
- 障害、高齢の相談部門の合同研修会の実施

③ 財務

- ゆとりえの収支改善にむけて定員や人員配置の見直しを実施
- 老朽化に対し大規模改修計画を策定

第2項 障害部門

(1) 前期の評価

前期は、権利条約、障害者基本法、総合支援法に謳われている「望む地域で暮らす権利や社会参加の機会保障」を「つながり豊かに自分らしく生きる」という言葉で表現し、この実現に向けた地域自立生活支援を進めてきました。

また、子ども・子育て支援新制度のテーマである「量と質の両面から子育てを社会全体で

支える」ことに、主として子どもの発達に関する支援を、各家庭の状況や保護者の思いに寄り添うことに努め実施して参りました。

これにより、主として次のような成果をあげることができました。

(2) 項目別の実績と評価

① 事業

- 新型コロナウイルス感染症への継続した取り組み
- 感染対策として休止・縮小していた各種事業の段階的な再開
- 研修会や講演会などは会場開催とリモートとの併用で対応
- 地域生活支援拠点事業コーディネーターの受託・配置
- 地域でのイベントを復活開催し、あったかまつりなどの地域交流に取り組む
- 地域活動への支援（わくらすホールを社会貢献活動市民団体などに貸し出し）
- 特別支援学校保護者や進路担当教員への法人利用説明会の再開
- 生活困窮者就労支援準備事業の受託・実施
- 子ども領域において療育相談と計画相談を分業し効率化

② 人材・組織

- 施設間での職員交流・相互協力の取り組み（身体介助、居住生活支援等）
- 多職種間連携への取り組み（一般支援職と医療的専門職との連携）
- 生活介護3事業所の再編による機能強化への取り組み継続（合同会議・研修の実施等）
- つむぐとの共同運営（関連6事業所）

③ 財務

- グループホームの再編による機能強化と経営改善
- コロナ禍により減となった受注作業に替わる作業の検討・実施
- 就労系の収益などはコロナ禍前までの状況には難しいものの回復傾向
- 施設・設備の老朽化に伴う修繕計画や建て替え計画に係る取り組み

第3章 法人を取り巻く状況

第1節 高齢部門

介護保険制度の「第9期事業計画」(令和6(2024)－令和8(2026)年度計画)が令和6(2024)年度からスタートします。

令和7(2025)年には、高齢化率が30%以上になり、現役世代2人が1人の高齢世代を支え、令和22(2040)年には35%以上になり、1.5人が1人の高齢者を支えると推計されています。今後ますますの高齢者の増加と、支え手である現役世代人口が減少し、急速に介護のニーズが高まることが予想されています。

そのため、介護保険の財政基盤をどのように維持していくのか、限られた人材で効率的・効果的にサービス提供していくのかが重要な課題になっています。

当法人も、慢性的な人材不足による人材の確保の課題があるため、ICTの導入などによる職員が働きやすい環境づくりや業務の見直しを行うなどの改革を進めていく必要があります。

また、武蔵野市が掲げている「まちぐるみの支え合い」「地域共生社会」の実現の一端を担うために、地域のネットワークづくりを深めていくことも求められています。

第2節 障害部門

平成18(2006)年に国連で採択された障害者権利条約を批准するために、日本政府は障害者基本法の改正、障害者総合支援法の制定、そして障害者差別解消法の成立などの国内法を整備しました。平成26(2014)年障害者権利条約は批准されましたが、令和4(2022)年に国連の対日審査の結果出された総括所見では、当事者が協議に参加する機会をさらに作ることや、医学モデルを見直し社会モデルを浸透させることなど、現在の日本の福祉の課題を突き付けられました。この課題とどう向き合い、どのように改善していくのか、社会全体の課題ではありますが特に福祉に携わる一人ひとりが考え実践していく必要性を感じさせられました。

また、令和2(2020)年からはじまった新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行は、一夜にして我々の生活様式を大きく変えました。活動の自粛や施設・地域イベントの中止、使えるサービスの制限などは特に多くの障害当事者や家族にとって深刻な影響がありました。負担感を感じ、孤立や孤独に追い詰められた人も多かったのではないでしょうか。令和5(2023)年5月に新型コロナウイルスがインフルエンザと同等の5類に引き下げられましたが、これまで染みついた生活様式を大きく変えるのは容易なことではありません。しかしながら閉鎖的にならず、地域と交流しつながりを作っていくような外側に開いていく動きを作ることも早急な課題です。

生産年齢の減少により社会全体で働き手が不足している中で、特に福祉医療業界は深刻な人材不足です。しかし一方で、8050問題に代表されるような複数の困難を抱えた家族の問題や、生活困窮者の問題、障害者の高齢化・重度化など、安定した地域生活を送る上で阻害要因となる数々の問題が顕在化しています。また制度やサービスのはざまにいる方への支援等、新たなニーズへのアプローチも必要です。

今期の新たな計画は、多様な状況に対応できるような様々な見直しを盛り込んでいます。困難な状況ではありますが、「地域の中で、つながり豊かに、自分らしく生きる」という障害部門のビ

ジョンの実現に向けて、当法人の職員一人ひとりの力を合わせ、一体となって取り組んでいきます。

第3節 児童部門

近年、障害児施策は子どもの最善の利益を優先した子育て支援政策の中で、一元的に推進されています。発達支援事業の利用者及び事業所数の増加傾向は続いており、また、医療的ケア児の増加や児童虐待の相談対応件数の増加など、多様なニーズに応じた専門的な支援を実施することが求められています。武蔵野市においては子どもと子育て家庭への支援施設を含む複合施設の開設が計画されており、発達支援を中心とした当法人児童部門の取り組みは子育て支援の一部として重要な役割を担っています。

第4節 法人本部

日本における労働人口が減少し、あらゆる産業で人材不足が叫ばれる中、福祉業界も慢性的な人材不足に陥っており、今後の法人運営を担う人材の募集や育成の方法を考案し、実施することが喫緊の課題となっています。また、現職員がやりがいを持って仕事に取り組むことができるような、いわゆる「働き方改革」の推進も、質の高いサービスを提供し続けるために必要であると考えます。

法人設立から30年が経過し、設立当時からある建物を中心に大規模修繕を行う必要があることや、毎年実施される最低賃金引き上げ等に代表される人件費の増加、感染症拡大で一時的に減ったサービスの利用がなかなか戻らないことなど、財政的課題もあります。サービスの質は維持しながら、収入を増やし、支出を減らす、より効率の良い経営を目指す必要があります。

第4章 今期の方向性

今期の方向性は「新たな時代・社会のニーズに対応できる事業展開と持続可能な経営を目指す」です。

第四期まで行ってきた事業拡大は第五期で内容の充実に転じました。そのバトンを引き継ぎながら、第六期中期基本計画に求められるものは、コロナ禍を経た各事業の見直し、精査、検討とその結果に基づく新たな時代・社会のニーズに対応することです。これまでに行ってきた計画が機能しているのか、世の中の変化に合っていたのか、市民の方々にどんな意味があったのかを検証し、第五期より申し送られた課題や、社会全体の動きなどから顕在化している、あるいは近い将来顕在化する課題に対応していく必要があります。また、更なる人材不足が予想される中、既存のものや限られた資源をいかに有効に活用できるかが今後の経営の鍵となります。

以上を踏まえ、3つのポイントに絞り、事業展開と持続可能な経営を目指していきます。

～3つのポイント～

- (1) 部門や領域を超えた連携強化
- (2) 人材育成の強化
- (3) 物理的環境とマンパワーの有効活用

(1) 部門や領域を超えた連携強化

第五期の成果として、各領域にて「部門を超えた連携を模索したこと」が挙げられました。この点を引き継ぎ、部門や領域を超えた更なる連携強化を行います。

(2) 人材育成の強化

職員がやりがいを持って仕事ができるよう、キャリアアップの仕組みや、経験を活かした働き方を目指し、安心した人材育成を行います。

(3) 物理的環境とマンパワーの有効活用

第五期に充実された内容も含め、これから予想される様々な課題やニーズへ対応するため、見直しや再構築を検討します。

職員一人一人が計画を理解し、法人一体となって取り組むことにより、活力を更に高め、地域福祉の一翼を担うことに繋がっていきます。

第5章 重点課題

第1節 事業

社会福祉法人武蔵野は、障害のある人や発達に気がありのある子ども、高齢の方への支援・介護・相談といった対人援助の事業の中核として進めてきました。2019年末より新型コロナウイルス感染症の影響で、人々の生活に様々な制限が加わり、生活様式が大きく変化しました。これまでの支援・介護・相談事業も例外ではありませんでした。

また、長期の不況や少子高齢化の影響から、8050問題をはじめ老老介護や老障介護、ダブルケア、ヤングケアラー、生活困窮者等の問題など、様々な要因が複雑に絡み合った問題が増えています。さらに障害のある方の重度化・高齢化、障害児の卒後の受け入れ問題にも直面しています。

こういった社会的な課題、地域課題による新たなニーズに対応していくために、領域や分野を超えて、そして武蔵野市や関係機関、地域と連携・協力をしながら次のように取り組んでいきます。

(1) 支援・介護

- 職員行動指針を常に意識して原点に立ち返り、利用者、家族はもちろん地域や関係機関などから信頼されるきめ細かい質の高い支援・介護サービスを提供できるように努めます。
- 複合的な課題を抱えたり、制度の狭間にいたりする困難ケースが増えています。相談機能を強化し、法人内事業所で情報共有・連携することで柔軟に対応できるよう努めます。
- ご利用者の重度化・高齢化に対応するために、専門的な知識・技術を身につけます。また、今後の活動内容や過ごし方について検討し、高齢のご利用者や個別のニーズの高いご利用者がより安心して過ごせるようにします。

(2) 地域での生活

- グループホーム開所当初（平成14年）から現在に至り、ご家族だけでなくご利用者の高齢化が進み、介助の段階が重くなってきました。これまでご家族が対応してきた通院同行や行政手続きの代行等の支援も必要になってきてています。さらなる高齢化を見据え、高齢部門や関係支援施設との情報共有・連携しながら、次の生活の場の検討や必要な支援に備えます。
- 地域生活支援拠点事業の整備に武蔵野市や市内の関係団体と連携、協力しながら参画します。それに伴い、グループホームやわくらすのチャレンジ体験事業の機能と地域生活支援拠点事業の位置づけを整理していきます。
- 今後における生活の場の整備を検討するにあたり、サテライト型などの新しい形も含めて考えます。
- 市の計画や動向に合わせて、なごみの家やハビットのあり方を検討していきます。

(3) 事業の見直し

- ゆとりえは近年の民間参入の増加、新型コロナウイルス感染症の影響での利用者数の減少、ニーズの変化による利用者数の減少で経営状況は悪化しています。そのため、プログラムの工夫や人員体制・シフトの見直し等改善に努めてきました。今後はさらに具体的な運営改善を進めながら、今後の方向性を見定めます。
- 令和11年に予定されている武蔵野福祉作業所の建て替えを見据え、就労系事業所内における役割分担や活動内容を見直し、新たなご利用者層の開拓や社会の変化に対応した活動内容の検討を進めます。
- 総合センターは設立から30年以上経過し、建物や設備の老朽化により、近い将来大規模修繕が不可欠となります。その大規模修繕を見据え、生活介護事業の見直しやこれまで課題となっていた物理的環境やレイアウト等の検討をしていきます。

(4) 危機管理

- 災害対策に関する基本方針として、利用者の安全と生活の維持、職員の安全と生活の維持、地域住民への貢献と協力、来訪者の安全、優先事業の継続と通常事業の速やかな復旧を図っていきます。地域住民の貢献と協力については、市の計画に沿って災害時に避難することが困難な方たちについて、地域で見守り、支え合える体制づくりを行います。
- 事故や虐待、各種ハラスメントなどに対応するため、事故発生時の対応力を強化するための研修の実施や、リスクを予防する取り組みについても検討します。

第2節 人材・組織

生産年齢人口の減少により働き手自体が減少している社会的情勢の中で、特に医療福祉の分野では人材確保が難しい状況です。採用の裾野を広げ、多様な働き手の層に募集を掛ける取り組みを行うとともに、採用した人材が長く働けるように職場環境を整え、働きやすい職場づくりを行います。また、職員一人ひとりが成長を実感しながらモチベーションを持って働くような育成研修のメニューを充実させていきます。

効率よく業務を進めるため、法人全体でより一体的な運営を行えるように委員会などの見直しを行い、各事業所で重複するような業務の洗い出しなど仕事の精査を行うことで効率化による余力を生み出し、人材確保・育成など、より力を入れたい分野へ対応できるようにします。

(1) 人材確保

- 人材確保が極めて困難な状況に対して、自分たちの事業を効果的にアピールできるような方法や媒体を模索し、多様な働き手（求職者）に届くような工夫をします。定期的な見学会の実施や、地域、大学へのアプローチなど募集方法の幅を広げます。
- この仕事のやりがいや魅力を学生などの若い世代に伝えるため、各事業所の広報誌やインスタグラム、ホームページなど法人内の発信ツールを調査し、法人として効果的なPRの検討を行う広報企画委員会を中心や若手の職員で立ち上げ、法人の事

業内容や地域との関わりを積極的に発信していきます。

(2) 人材定着のための働き方改革

- 法制度を踏まえながら、業務内容に応じて柔軟な働き方ができるような職場環境や職場風土を目指します。
- 人材育成方針や新たな人事評価表による法人としてのキャリアパスに沿った、給与規定の見直しを行い、職員のモチベーションアップにつなげます。
- 事業所内だけでなく法人として悩みを相談できる環境を維持します。
- 多様な世代の職員が活躍できるように定年延長など雇用のあり方について検討していきます。

(3) 人材育成

- これまでの研修体系を見直し、職員が育成されていることを実感しながら知識やスキルを着実に身につけることができるよう計画していきます。マネジメントの基本となる仕事の管理についてなど、業務遂行上必要な知識・スキルを身に着けられる機会を、初級・中堅層・主任クラス等それぞれの層へ提供します。また、職員のキャリアに応じた研修メニューの設定や非常勤・嘱託職員への研修の機会を作るなど、必要な人に必要な研修の場を提供できるようにします。
- 事業所間で相互に協力できる体制作りを行なうためや、より幅広い視野を持って仕事に取り組むことができるようになることを目指して、法人内他事業所でのOJTの機会の導入や、職員の交流を促進する取り組みなどを検討します。
- 職員のキャリアアップのために、安心して昇進できるように、各役職におけるケアやフォローができる仕組みづくりを検討していきます。

(4) 地域への発信

- ボランティア、実習生の受け入れや福祉研修の講師など、各事業所での地域とかかわりを強化し、法人の人材を地域社会に役立てます。
- 「つむぐと」を法人武蔵野のブランドとして、地域への発信の力にしていきます。

(5) 事務業務の効率化

ICTの導入など、様々な方法を視野に入れ、事務業務の効率化を検討します。これにより、提供するサービスの質の向上につなげていきます。

第3節 財務

第1節、第2節に記載したことを実現していくためには財務の健全化が必須の取り組みとなります。少しでも収入を増やし、支出を減らすための工夫や給与体系の検討、退職金制度の見直しなど、以下の取り組みを進めています。

(1) 収入を増やし、支出を減らすための工夫

- 少しでも事業収入を増やすための工夫として、日々の事業運営データを積み重ね、必要な情報は法人全体で共有しながら、収入を増やし、支出を減らすための具体策を様々な視点から考え、実行できるようにしていきます。
- ミライズ基金について、広報誌やホームページ等で認知度を上げ、より多くの方々に当法人の活動内容や意義を知っていただき、ご支援いただけるような取り組みを進めます。
- 武藏野障害者総合センター、特別養護老人ホームゆとりえなど、設立から年月が経過した建物は大規模修繕が必要になっています。計画的かつ着実に修繕を進めるため、修繕内容を具体的に決め、補助金や助成金等の活用を検討します。
- 大幅な赤字が出ている事業については、市民ニーズや活動内容から必要性を精査の上、武藏野市とも協議の上で今後の方向性を検討します。

(2) 給与体系の検討と退職金制度の見直し

- 毎年最低賃金の引き上げが実施され、賃上げ等待遇の改善を行う企業や団体が増加する中、優秀な職員を確保するため、抜本的な給与制度の改訂に取り組みます。前期計画で取り組んだ人事評価制度と連動し、業務の成果を正当に給与へ反映できるような制度を目指します。
- また、上記に関連して、退職金制度についても改訂を検討していきます。

第6章 具体的取組の体系

第1節 高齢部門

第1項 居住領域

1 個別性を尊重・配慮し安心安全に過ごせる生活の継続

➤ 高齢化・虚弱等により多様化するニーズへの支援体制の強化

入居者の高齢化や虚弱化、心身の機能低下に伴う不安不調等、多様化するニーズに対しご本人やご家族の意向を尊重し、専門職や関係機関との連携を図り、入居者一人ひとりに応じた対応を行い安心安全に過ごせる生活を提供します。

① 状態変化に対し関係者間で情報共有し適切な支援を提供する

理解判断力や認知機能等の低下による状態変化に対し、ご本人・ご家族・関係者間（介護・看護・医療職、介護サービス事業者等）で連携・情報共有に取り組みます。

② 安心して生活が送れる支援の提供

ケアハウス入居者の心身機能低下による生活適応力の衰えなど、生活に介護が必要の際はご本人やご家族の意向を伺い介護保険サービスの提案を行います。生活の継続が困難な場合は特養申請や住み替え支援などスムーズに行えるよう対応方法を整備します。

③ 心身機能の低下に伴う不安軽減の支援

心身機能の低下に伴う不安軽減については、嘱託医(内科医・精神科医)との面談を実施、入居者の状態像をこまめに報告し適切な助言や服薬調整を行い、日々のケアに反映し安心して過ごせるよう支援します。また、入居者の個別性や特性に配慮し、個別で関わる時間を設け傾聴共感し不安軽減に取り組みます。

2 自立支援から看取りまでの個別ケアの推進

➤ 最期まで住み慣れた場所で安心して過ごせる支援

桜堤ケアハウスでの自立的な生活からゆとりえ特養での看取りケアまで、入居者の意思を尊重し安心して施設生活が継続できるよう、施設全体で権利擁護や身上監護に関する知識・技術の習得を目指します。経済的な問題や医療ニーズへの対応も増えているため、入居者の状態像に応じて最期まで住み慣れた場所で過ごせるよう関係機関との連携強化に取り組みます。

① 権利擁護や身上監護を学び支援に活かす

研修を受ける事により権利擁護や身上監護のスキルを身につけ、身寄りがない方、保証人が不在の方にも適切な対応が行えるよう取り組みます。

② 看取り期でも本人らしく過ごせる支援

ご本人・ご家族の死生観や看取りに対する気持ちを汲み取れるよう、入居時から丁寧な関わりや観察を行い、ご本人らしく最期まで過ごせるよう取り組みます。

③ フレイル予防を通し活力のある生活の継続

研修等に参加しフレイル予防の知識やスキル習得に努め、入居者がやりがいや生き甲斐を感じ、急激な要介護状態になることを防ぐよう取り組みます。

④ 安心安全に暮らせる支援

定期的に施設内・居室内の住環境整備を行い、快適に過ごせるよう取り組みます。

3 地域とのつながり作り（コロナ禍を経て）

➤ コロナ禍を経て地域交流の再開・継続

新型コロナウィルスが5類に移行したこと、地域やボランティアとの関りも再開しています。コロナ禍で一時的に関係諸団体との関わりも希薄になりましたが、引き続き地域とのつながりを深め、地域住民の一員として実感できる生活を支援します。

① 地域行事へ参加し地域との繋がりを深める

地域住民や児童・学生との交流を再開し趣味活動やイベントを通じ、地域住民の一員として福祉拠点としての役割を担い相互理解を深めます。

② 医療・福祉人材育成の受け入れを通じ社会とつながる

社会福祉士や医師・看護師、教員免許取得目的の実習生を受け入れ、入居者との関りを通して福祉・医療人材の育成に携わります。ボランティアの活用も積極的に進め、活動支援して頂くとともに地域住民の高齢者理解を深めます。

③ 災害時に備え地域との連携強化を図る

日頃から地域の自主防災組織との情報共有を密に行い、大規模災害発生時には併設の信陽舎（学生寮）と協同し福祉避難所としての機能を発揮出来るよう連携を強化します。

第2項 通所（デイサービス）領域

1 地域に選ばれるサービスの提供とコロナ制限緩和後のサービスの充実

(1) 個々の要望に合った柔軟なサービスの提供

臨時利用、個別対応（医療処置、認知症対応など）、送迎時間の調整（時間指定の対応）などの利用者からの要望を対応できるよう体制に余裕を作り出すことを検討していきます。また、入浴サービスが1名週1度の利用と決まっているため、欠席や年末年始のお休み時に入浴できない方が出てきています。曜日変更での入浴を希望されることがあるため、今後運用方法などをまとめ、ご家族、ケアマネに周知し進めます。

(2) 利用者の満足度を上げるプログラムの提供

当日の利用者の要望や人数に合わせ、既存の趣味活動に加えて新たなものを新設することや内容を変更するなどその曜日の利用者のニーズに合った対応をしていきます。日頃より柔軟な変更を実現できるよう準備を行います。

(3) L I F E科学的介護情報システムの活用

加算に必要なデータの効率的な計測方法などを検討し、入力作業を行い、日常業務の中で実施できるようにします。それによりケアの向上と加算の獲得を目指します。

(4) 環境整備を定期的に実施

利用者が落ち着ける環境作りや活動で作った作品が綺麗な状態で飾られていることで意欲や向上心が刺激され、生きがいや居心地の良さを感じてもらい選ばれるデイサービスを作っています。

2 コロナ禍で希薄になった利用者と社会とのつながりを取り戻す

➤ 地域や社会活動とのつながりの強化

① 地域の学校などとの交流会

地域の保育園、学校などとの交流の場を活発化し、直接交流を増やします。また、作品の交換などを通じてやりがいを持ち、目的を持ってデイサービスの活動に取り組めるようにします。

② 地域住民との交流会

地域のボランティア（歌やその他の活動など）を積極的に受け入れ、交流の場を設けます。

③ 法人内の他事業所との交流と社会貢献

障害部門からの作品創作の依頼や切手カット、ベルマーク集めなどの社会貢献を通じて、誰かの役に立っているという実感を持てる活動を取り入れます。

3 ゆとりえ全体での連携強化

(1) 施設内での各セクションの連携・協力の強化と働きやすい職場づくり

① 他セクションとの連携強化

特養部門の周辺業務等のサポートを行うことで施設全体での負担軽減やチームワークの向上が実現できるよう協議していきます。

(2) 認知症支援の質の向上

① 職員の支援技術の向上

認知症研修に参加し、職員への伝達共有を実施し、意見交換などを行います。また、日々の会議やミーティングを行い個別支援について協議します。

② ゆとりえ全体での支援の質の向上

ショートステイ、在宅介護地域包括支援センターなどとも情報の共有や協力を通して、支援の質を向上させます。

第3項 相談領域

1 地域住民、関係機関との連携を深めた一体的な地域のネットワークづくり

(1) 総合相談窓口として地域包括ケアシステムの構築

武蔵野市の東部地域（吉祥寺東町、吉祥寺南町、御殿山一丁目）、西部地域（桜堤・境・関前）の高齢者総合相談窓口として、地域にお住まいの高齢者やその家族に対して、医療・介護・福祉サービスの情報提供・利用調整や、認知症・権利擁護・高齢者虐待に関する支援など、24時間365日絶え間なく行います。

● 切れ目のないサポート体制づくり

地域の団体等（いきいきサロン、テンミリオンハウス、地区社協、コミュニティセンター、民生委員など）との定例的な関わり（エリア別ケア会議や各団体との定例会、民生委員との情報交換会など）を継続し、地域の団体から総合相談窓口まで、切れ目のないサポート体制をつくり、ケースの課題について、早期の対応、解決に結び付けられるようにします。

(2) 地域とのネットワークづくり

ゆとりえ、ケアハウスの各圏域の団体や地域住民とも協力しながら、認知症サポーター養成講座、エンディング講座、フレイル予防講座などの開催を通じて、地域のネットワークの強

<p>化、支援力の向上を目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 横のつながりの強化 <p>支援が必要な地域の方たちの生活を支えられるように、医療機関やサービス提供事業所、地域住民などと共同してイベントを開催し、横のつながりを強化します。</p>
<p>2 在宅介護・地域包括支援センターの業務改善について</p>
<p>➤ 職員の働き方の改革</p> <p>業務の実情として、総合相談が大きなウェイトを占めています。新規相談や認定調査数の増加、ケアマネジャー不足によるサービス調整に時間を要しています。がん末期や家族内の課題を抱えたケースも散見され、調整に多くの時間が必要です。また、総合相談業務の他、地域ケア会議、家族介護支援事業、いきいきサロン、民生委員との情報交換会、地区別ケース検討会などノルマがある業務もあり、限られた人員、時間の中で対応しています。このままの体制で業務を続けていくには限界がありますので、下記について取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 人員体制 <p>今後高齢化に伴う相談件数の増加によるマンパワーが不足するため、市役所と共同で現状の分析を行い、実現可能性について協議していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ② 業務の効率化 <p>職員の業務負担について、ICT化に関わることは、委託を受けている6センター全体での課題になっています。これまででも、業務の効率化を目指し、6センターで創意工夫を行ってきましたが、現場レベルだけでは限界にきています。すでに福祉公社では、法人としてICT化の準備をスタートさせており、他5センターもそれに倣っていきたいと考えています。福祉公社の動きを確認しながら、システム等の導入を目指します。</p>
<p>3 多様化、複雑化する相談への対応</p>
<p>➤ 世帯の課題として捉える新たな支援への課題解決</p> <p>介護離職、8050、介護者が精神的な課題を抱えているなど、高齢者の支援だけでなく、世帯として複合的な課題を抱えた事例が多くなっています。課題解決に向けて、高齢部門の関係機関だけではなく、障害や児童などの他部門や、市役所、生活困窮、権利擁護に関わる機関と連携を図る場面が増えています。他部門、他機関とスムーズに連携を図れるような取り組みを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 知識や技術の向上 <p>障害者施策、権利擁護全般に関わる制度理解を深めるために研修会への参加や開催をし、質の高い支援を実現するために、知識や技術の向上を目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ② 支援の輪と幅を広げる <p>複合的な課題の解決のために、ケースカンファレンスの実施などを通して、法人内だけでなく市役所や外部の機関とも連携することで支援の輪と幅を広げます。</p>

第2節 障害部門

第1項 居住領域

1 地域ニーズに対応できる仕組みの検討

(1) 武蔵野市地域生活支援拠点等事業を担う事業所として、支援を提供できる環境整備の検討 (わくらす・リエゾン)

① 支援体制を整える

市や関係機関と連携し適切なサービスが提供できるよう検討します。

② 緊急性の高い支援へのサービス提供に備え準備する

ハイリスクケースを事前に把握し、柔軟に対応できるような仕組みを関係機関と共に検討します。

(2) 軽～中度の知的障害、発達障害の方向けのチャレンジ自立生活の継続的実施（リエゾン）

① 生活プログラムを試行

本人が持つ力を發揮できるよう生活プログラムを検討、試行します。

② サービス内容の向上に努める

チャレンジ自立生活事業後の生活変化の聞き取りを実施し、その内容を活かしサービス提供の幅を広げられるよう検討します。

(3) ショートステイ事業（短期入所、なごみの家）の適正化（わくらす）

① ショートステイ事業の受け入れ増を目指す

法人内事業所との連携体制の構築を検討するなど、運営の合理化を図り受け入れ増を目指します。

② ショートステイ事業の簡約化

登録要件、更新頻度のほか、利用予約方法、サービス内容等を見直すことにより、より多くの方にとって利用しやすくなるよう事業の適正化を図ります。

(4) 新たな地域自立生活ニーズの把握、効率的な運営が可能なグループホームモデルの研究 (リエゾン)

① 地域のニーズについて情報を集める

市内の関係機関から情報をを集め、どのような地域自立生活のニーズがあるのか探っていきます。

② 運営の視点からも検討する

具体的なニーズの把握に合わせ利用者枠についても検討を進めます。

③ サテライト型の検討

ニーズの把握と事業展開の可能性を探ります。

2 ご利用者のニーズに合った支援の提供力を高める

(1) 利用者の高齢化、ニーズの変化への対応（わくらす・リエゾン）

① 必要なサービス内容の検討

高齢化に伴いサービスの内容を関係機関と共に検討し、快適な生活が継続できるよう支援していきます。

② 支援の専門性を高める

高齢化と共に認知面や ADL の低下に備え支援の幅を広げられるよう研修へ参加しスキル向上を目指します。

(2) ライフステージに合った生活の場の検討（リエゾン）

① 適切なサービスを受けるための状況把握と検討

医療的ケア等が必要になる前に本人に合った生活の場を関係機関と検討し速やかなサービス移行に努めます。

② サービスの移行に合わせ準備を進める

介護保険移行に合わせ生活の質が維持できるサービス内容を関係機関と共に検討します。

(3) 行動援護スキルの向上（わくらす）

① 強度行動障害者への支援力の向上

東京都の強度行動障害支援者研修の受講を計画的に進めます。

② 行動援護導入を検討

短期入所や他サービスへのステップとして行動援護の導入を検討します。

3 安定した運営の継続について

(1) 事業所間で協働して人材不足を補える体制の検討（わくらす・リエゾン）

① 人事交流の促進

居住部門、生活介護部門問わず人事交流を進め緊急時にも安定したサービスが提供できるよう検討を進めます。

② 組織力向上を目指す

居住部門内人事交流を通して支援力を高め、安定したサービス提供が継続できるよう組織力の向上を目指します。

(2) 安全・健全な運営の検討と実施(運営の効率化)（わくらす・リエゾン）

① 運営の効率化を目指す

効率的な業務の進め方を意識できるよう、事業所内で検討を重ね健全な財務維持に努めます。

② 災害時に備え準備を進める

緊急時において、BCP など関係機関との協力体制を築きサービス提供の継続に努めます。

③ 稼働率の向上を目指す

利用日数などの再点検と共に、ニーズの把握に努め稼働率向上を目指します。

第2項 通所（日中活動）領域

1 ご利用者の支援ニーズに合った生活介護プログラムの研究・提供

(1) 高齢化・重度化への対応力向上

① 高齢化アセスメントの実施

第5期で策定したご利用者の高齢化アセスメントを、マニュアルに沿って定期的に実施し、ご利用者の状態を経年的に把握します。

<p>② 高齢化・重度化に対応した基本的ケアの研修プログラムの研究・実施 高齢化・重度化に伴って食事、口腔ケア、排せつ等の基本的なケアの必要性が高まりつつあるのを踏まえ、初任者をはじめ職員間で一定のケア技術の統一が図れるよう、研修プログラムをつくり、実施します。</p> <p>③ 高齢化・重度化の支援ニーズに対応した日中活動プログラムの研究 現在各事業所にある高齢化・重度化の支援ニーズについて、健康づくりやフレイル予防等に関する横断的なプログラムについて、有効性や実施のあり方を研究します。</p>
<p>(2) ご利用者の意欲や成長、スキルに応じた多様な経験の機会・場の提供</p>
<p>① 生活介護プログラムの相互利用 ご利用者が他の生活介護事業所のプログラムに参加し、普段経験できない活動に参加する機会を提供します。</p> <p>② 就労支援事業所等との連携 軽作業に、生活介護のご利用者が作業スキルに応じて部分的に参加し、多様な働き方を試すことができる機会・場を提供します。</p>
<p>(3) 専門性の向上</p>
<p>① 強度行動障害のある方への支援力向上 強度行動障害支援者養成研修（東京都）をはじめ、支援の統一や支援力を高めるための研修を計画的に実施します。</p> <p>② 医療的ケアが必要な方の対応力向上 医療的ケアが必要なご利用者への対応力を高めるため、喀痰吸引研修等の研修を計画的に実施します。</p> <p>③ 多様化する生活介護事業の支援ニーズへの対応力向上 外部研修への参加や他事業所の実践の共有（他事業所研修）、生活介護事業所内でのノウハウの共有などを積極的に実施し、生活介護事業の充実に向けた取り組みを進めます。</p>

2 支援環境の整備および強化

<p>(1) I C T 等を活用した業務の合理化・効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 合理化・効率化の研究 生活介護事業所で横断的な研究チームをつくり、現在の生活介護の I C T 等の活用について研究し、有効性を確認しながら必要に応じて試用・導入を図ります。
<p>(2) 支援スタッフの相互応援の活性化および人手不足や危機対応への対応力向上</p>
<p>① 相互応援の活性化 生活介護事業所間でピンポイントでの相互応援を日常的に実施し、支援スタッフの対応力の向上を図ります。危機の際に応援対応できる職員を順次拡大していきます。</p> <p>② 居住支援領域との相互応援の研究 生活介護（日中）と居住支援（夜間～朝）の相互応援について、どのような実施方法があり、またどのようなリスクと効果があるか研究し、試行と効果検証をします。</p>
<p>(3) 送迎事業の最適化に向けた対策の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 今後の持続的な送迎サービスのあり方の検討

サービス利用者の増加、ご家族の高齢化等により送迎ニーズが高まっています。必要な方に必要な支援・サービスが持続的に提供できるよう、送迎サービスのあり方を多面的に検討します。

(4) 特別支援学校（高等部）卒業後の進路先の整備に関する、課題解決に向けての協議

① 関係機関との連携およびニーズの整理

卒業予定者の動向等について、武蔵野市や特別支援学校と連携し課題を整理します。

② 受け入れ枠の拡大の検討

法人内事業所の定員や受け入れキャパシティなどを調整し、卒業生の受け入れ枠の拡大の可能性を検討します。

(5) 障害者総合センターの大規模修繕(予定)に合わせた、支援環境の最適化にむけての検討

● 機能強化・再編に向けた総合的な検討

今後予定される大規模修繕に合わせて、センターの機能（就労支援事業所、相談支援事業所、生活介護事業所等）と現在のご利用者の支援ニーズの最適化を図るため、総合的な検討を進めます。

3 地域共生社会の実現に向けて取り組む

(1) 障害のある方の社会参加の推進ならびに地域共生社会の実現への寄与

① 「つむぐと」を中心とした発信力の強化

法人内の生活介護事業所等の共同ブランドである「つむぐと」の作品や製品づくりについて、その品質や障害のある方の参加度を高め、ブランド力を高めます。

② 社会参加と啓発

地域のイベントを中心に作品や製品を展示・販売する機会を設けて、障害のある方にとっては社会参加を、地域住民の方には地域共生社会の啓発につなげます。

③ コラボレーションの活性化

SNSでの発信や地域の様々な主体との協働を通して、付加価値のある製品作りやご利用者への新たな経験の機会を創出します。

(2) 地域生活支援の強化

① 地域生活支援拠点等の機能強化への積極的協力

市やわくらす武蔵野と連携し、地域生活支援拠点等の事業所登録を進め、地域における緊急時の対応や体験利用等に積極的に協力します。

② 多様な地域生活支援ニーズに対応するための相互連携の強化

ご家族の高齢化や8050問題など、複雑化する地域生活支援のニーズに対応するため、多様な関係機関（基幹相談支援センター、指定相談支援事業所、地域包括支援センター等）と連携して障害のある人の地域生活を支援します。

第3項 相談領域

法人の障害・相談部門は、びーと・ほくと・いとのわ・ハビット・いんくる・あいるの6事業所で構成されます。（ハビットは児童領域、いんくる・あいるは就労領域でもあります。また、ほくと・ハビットは医療系専門職中心、それ以外は一般支援の職員が担っています。）

「相談支援体制の充実」が求められ、ニーズも多様化・複雑化する中で、「つながり豊かな暮らし」を支える相談支援に携わる人材の育成とネットワーク強化に尽力し事業を行なっていきます。

1 領域全体としての課題と取り組み

(1) 相談を担う人材の育成

福祉分野の人材不足が懸念される中、相談支援の担い手の育成が大きな課題です。定期的に研修や事例検討に取り組む中で、法人の相談支援部門としての相談支援力向上を目指します。

① 研修受講

相談支援専門員初任者研修・現任者研修等の把握・受講勧奨をしていきます。

② 事例検討

領域別の取組みとして、事例検討を実施します。

(2) ネットワーク強化のための関係機関との連携と相談支援事業の機能周知

相談者の状況が多様化する中では、様々な関係機関と連携を図り、ネットワークを築いていく必要があります。日常のケースを通した連携だけでなく、領域全体としても連携を図り、法人相談支援事業の機能周知に取り組みます。

① 相談支援業務従事者連絡会の実施

相談支援業務従事者連絡会を実施し、市内関係事業所と連携を深めていきます。

② 障害・相談部門の機能周知

相談機能を外部からもわかりやすくするため、障害・相談部門を一覧できるパンフレットを作成し、法人相談支援事業の機能周知に取組みます。

③ 利用者や家族の高齢化への対応

利用者や家族の高齢化も大きな課題であるため、高齢・相談領域とも連携を図り、必要な情報共有を行ないます。

④ 成年後見制度研修

8050などの支援に必要な成年後見制度等、必要な知識について学ぶ機会を作ります。

2 事業所ごとの主に相談における課題と取組み

領域の3つの柱「①人材育成、②ネットワーク強化、③事業活動」に関わる内容を、事業所ごとに取り組む計画として次に記述します。

(1) 地域生活支援センターびーと

① 人材の育成

相談支援専門員研修だけでなく、事例検討など様々な研修機会を作り、次世代を担う相談支援専門員の育成をはかります。

② ネットワークの強化

領域に所属する事業所と事例検討の機会を作り、法人内の相談業務に関わる部署との連携強化をはかります。

③ 事業活動

地域活動支援センターI型としての事業活動を通じて、登録者や新規利用者のニーズを整理し、感染対策と両立する事業を立案・実施します。

(2) 相談支援事業所ほくと・高次脳機能障害相談支援事業ゆいっと

① 人材育成

専門知識の向上のため専門研修に参加し、相談支援業務職員と必要な知識を共有します。

② ネットワークの強化

ご利用者・ご家族の高齢化や単身独居者の増加により、書類申請や同行等の直接支援業務が複雑化し、業務量も増加しています。高齢サービスや地域生活支援拠点等事業との連携、ボランティア等支援者の養成など、必要な取り組みを行ないます。

③ 事業活動

ほくと・ゆいっと間で利用者情報を共有し、安定した事業活動を推進します。

病院退院時に支援が必要な方が、ほくとにつながらないことがあります。関係機関との連携の場に参加するなど、地域に向けた事業の周知方法を検討していきます。

(3) いとのわ（わくらす内 指定特定相談支援事業[計画相談]）

① 人材育成

法人内の相談事業所との情報共有や事例検討等を通して、地域生活支援拠点等事業のコーディネーター業務等、相談支援力を高めていきます。

② ネットワークの強化

令和5年度より開始した地域生活支援拠点等事業との連携を図りながら、外部機関との連携や協働を意識して取り組みます。

(4) 武蔵野市児童発達支援センターみどりのこども館 相談部ハビット

（第3節 児童部門に記載）

(5) ジョブアシストいんくる

① 人材の育成

制度改正などに關し計画的な研修を用意し人材育成をはかります。

② ネットワークの強化

就労支援や障害特性・疾病について等、様々な研修に積極的に参加して、支援力の向上を目指し、関係機関とのネットワーク強化につなげます。

③ 事業活動

地域の関係機関との連携を密に取り紹介先として選んでいただけるよう、またご利用者にも選ばれる事業所として確立出来るよう、パンフレットやプログラムの改定を行ないます。

(6) 武蔵野市障害者就労支援センターあいる

① 人材の育成

市内3法人の異動等による職員の交代も多いため引継ぎが大切です。専門性を高めて維持できるよう、各法人単位で研修等に取り組みます。

② ネットワークの強化

市内3法人による運営のため、職員間の連携が課題となります。利用者や市内の情報をタイムリーに共有出来るよう取り組みます。

第4項 就労領域

1 多様な就労ニーズへの対応

(1) 就労準備性や心身の変化に応じた就労支援サービスの提供

① 事業所やサービスを横断的に利用できる仕組みづくり

前期に策定した「就労支援チェックシート」の本格運用を開始し、定期的なアセスメントを行うとともに、その結果に基づいたサービス移行検討会議を定期開催します。利用者の就労ニーズや心身の変化に応じて、事業所やサービスを横断的に利用できる仕組みを整備していきます。

② 生活介護利用者のチャレンジ体験の取り組み

生活介護事業所に通われている利用者が、就労支援事業所で体験実習できる仕組みを整備します。新たな経験の獲得や、働くことにチャレンジできる機会を提供していきます。

③ 生活にお困りの方への取り組み

生活困窮者就労準備支援事業および被保護者就労支援事業における機能別支援体制（相談機能：ジョブアシストいんくる、就労トレーニングの場の提供：ワークセンターけやき・ワークステージりぶる・武藏野福祉作業所）について、連携を強化して引き続き取り組んでいきます。

(2) 働く力を育み、高めていくための取り組み

① 「社会生活力を高めるための学習プログラム」の本格運用と拡充化

前期に整備した就労領域共通の各学習プログラムについて、本格運用を開始します。また、プログラム内容の見直しや新規企画を継続して行い、さらに充実させていきます。このことにより、利用者の働く力や社会生活力の向上を目指していきます。

② ジョブアシストいんくる「就活プログラム」の拡大提供

ジョブアシストいんくるで就職を希望する利用者に提供している「就活プログラム」について、就労継続支援事業所（ワークセンターけやき・ワークステージりぶる・武藏野福祉作業所）の利用者を対象に年間行事として実施し、利用者の働く力や就労への意識を高めることを目指していきます。

(3) 企業就労されている方の高齢化に対する取り組み

① セカンドステージを支える取り組み

企業就労されている障害のある方について、年齢とともに緩やかな働き方を希望される場合には、就労継続支援事業所で積極的に受け入れていきます。

② 企業や関係機関へのPR

①の取り組みについて、障害のある方を雇用している企業や就労支援機関での認知度を高めるためのPRを行っていきます。

2 就労事業の適正化の検討と機能再編への取り組み

(1) 就労事業の適正化に向けた機能再編

令和9年度に予定されている武藏野福祉作業所の建替えを機に、就労事業全体の見直しを広く進めていきます。地域ニーズや利用者ニーズに沿った採算性の高い事業を展開していくよう計画的に取り組みます。

(2) 受注事業の課題への取り組み

① 新規作業の検討

今後見込まれる電子化に伴う紙媒体作業の減少や、既存取引先の縮小・撤退等に対応するため、新規作業検討チームを発足します。利用者の力を活かして継続的に取り組め、発展性のある作業種の研究・開発を行います。

② 地域ニーズに即した作業の開拓

地域産業と連携して作業を受託する中で障害者の就労について積極的に発信し、更なる地域へのつながりに発展させていく好循環を生み出せるよう取り組みます。

(3) 食品事業の課題への取り組み

① 店舗運営の見直し

食品事業で働くことを希望する利用者がより多く活躍できるよう、食品事業3店舗のコンセプトや店舗メニュー及び製造ラインのあり方を検討します。顧客のニーズを調査・分析し、来店者数を増やしていく見直しを図ります。

② 社会的・経営的な課題に向けた取り組み

フードロス削減等の社会的な課題や物価高騰等による経営的な課題について、食品事業チームで情報を共有し、課題解決に向けた取り組みを計画的に行います。

③ 食を通じての地域連携

地域の様々な団体や取り組みと連携し、社会福祉法人が運営する食品事業としての事業価値を高めます。（CO+LAB MUSASHINOへの参加、健康づくり事業団との連携事業、商店会への加盟、地域イベントへの参加、武藏野市ふるさと応援寄附への参加など。）

3 人材育成

(1) 領域合同研修の実施

前期で年1回開催してきた本研修を継続的に実施することで、就労支援に必要な知識・技術を身に着ける機会を確保し、領域全体における職員のスキルアップを実現します。

(2) 事業所の枠を超えた人材交流の活性化

① 利用者の横断的サービス利用の取り組みを通じた人材交流

1 (1)(2)で述べた就労支援チェックシートの活用や生活介護利用者のチャレンジ体験といった、利用者の横断的なサービス利用を本格化する支援の過程で生じる「事業所の枠を超えた人材交流」により相互理解を深め、より良いサービスを提供できるようにしていくまでの材料にします。

② 就労事業の新規企画や開発、再編などを通じた人材交流

2で述べた就労領域における機能再編等の動きを進めるにあたり、領域内外から様々な職員が意見交換し、実施に向け具体的に行動する過程においても「事業所の枠を超えた人

材交流」が生まれます。この人材交流でも相互理解を深め、より良いサービスを提供できるようにしていく上での材料にします。

第3節 児童部門

1 児童発達支援センターの機能強化

(1) 市内発達支援体制充実のための取り組み

① 児童発達支援センター内連携

適切なアセスメントをもとに、特性を踏まえた専門的な発達支援を行うため、ウィズとハビットの他職種連携を継続実施します。具体的には、ハビットの専門職が、ウィズの保育時間に活動参加した後、ウィズ職員とアセスメントの共有と今後の発達支援について意見交換し、ウィズでの支援に反映させます。アセスメントや実際に行った発達支援について、ウィズでの個人面談・個別支援計画、ハビットの計画相談モニタリングなどを通じて保護者に適切にフィードバックし、子どもの発達に関する的確な理解を支援します。

② 児童発達支援センター内部研修の充実

ハビットでの療育相談と計画相談で把握した子どもと家族のニーズが、ウィズでの支援に生かされ、またウィズでの支援が日々の生活や卒後の支援・進路に生かされることを目的としたケースカンファレンスのほか、共同学習により発達支援と関係の深い他領域に関する知識刷新を目指します。また、それぞれの専門性を高めるためケースカンファレンスや実務研修を事業所別に実施します。

(2) 地域支援の充実

① 子育て支援サービスとの連携

子育て支援サービスとの連携を図り、障害児や発達支援を必要とする子どもとその家族が暮らしやすい地域作りを目指します。具体的には、ウィズにて、子育て支援事業に従事する職員研修の受け入れを継続し、地域の子育て支援事業所に対し専門的な知識・技術に基づく支援を行うものです。また、同じくパレットでも同様に研修受け入れを行います。児童発達支援センターに併設された子育て支援施設おもちゃのぐるりんとの連携の在り方についても再検討します。加えて、職員を市内保育所へ派遣し、現状理解を深めることと人材交流を図ります。また、学童障害児委員会にも職員を派遣し、学童クラブでの障害児支援について理解するとともに、専門的な視点提供を行います。

② 地域の発達支援理解向上に向けた取り組み

児童発達支援事業所連絡会を継続実施し、他施設との連携を進め地域の実情の把握とより適したものへの改善とを重ねます。第五期に実施した子育て支援施設（幼稚園・保育所）への事業説明時に把握した疑問について今後の地域支援に反映させるため、相互理解を図る場を設けるべく、児童発達支援事業所連絡会で協議を重ねます。

③ インクルージョンに向けた取り組み

計画相談においてウィズ通園児が地域の幼稚園・保育所への移行を希望している場合、サービス等利用計画に反映しセンター内で連携をとり、ウィズの個別支援計画に具体的な取り組みが記載されるようにします。また、ウィズで実施している地域の幼稚園や保

育所との交流保育を定期的に実施することにより、地域との繋がりを密にし、移行先の開拓や受け入れ時の園側の不安が低減されるように努めます。

④ 地域課題の整理と発信

相談や発達支援の中で把握する個々の利用者や関係機関のニーズを整理し、主管課や関係機関に向けて発信します。

2 人材育成

(1) 児童領域支援特有の専門性を持った職員育成

① 発達支援専門職の育成

障害児や発達支援を必要とする子どもを支援する上では、発達アセスメント・必要な支援の見立てと提供が出来ることに加え、支援サービスの知識や調整力、家族への支援、関係機関とその職員への支援、地域課題の発見と解決といった専門性が求められます。1

(1) ①及び②、1 (2) ①を通じた職員育成を行います。

② 近接領域の専門性を持つ職員育成

令和10年には武蔵野市子育て複合施設の開設が予定されており、児童発達支援センターは何らかの形での連携が必要とされているため、発達支援の専門性に加え、子ども・子育て支援領域や特別支援教育領域の知識を持つ職員育成が急務です。1 (1) ①及び②、1 (2) ①を通じた職員育成を行います。

(2) 地域の人材育成

① 家族支援人材育成（市内保育所）

障害児や発達支援を必要とする子どもを育てる家族が必要とする支援は、発達支援に留まりません。子ども・子育て支援、児童福祉、教育、医療など、様々な領域で受け入れられ支えられることが必要です。ハビットで実施している市内保育所向け連続講座（発達基礎コース全9回）を活用して子育て支援の場で必要とされている家族支援について理解を図ります。

② 家族支援人材育成（子育て支援領域）

2 (2) ①の通り、家族に対して発達理解を促したり、子どもにとって適切な環境についての相談を行ったり、子どもに対して生活技能や運動発達や認知発達、社会性・コミュニケーションの発達などを支援したりする発達支援の場だけでは、家族の不安、やるせなさ、悲しみといった情動面への支えが、役割との矛盾もあり十分には行えません。ハビットに依頼される研修や巡回相談、ウィズ利用児の並行通園先との連携時などの機会を通じて、子育て支援事業に従事する職員に対し、家族支援の在り方に関する理解を図ります。

3 児童領域連携

(1) 放課後等デイサービスパレットとこども館事業の連携

① 看護師相互派遣体制整備

医療的ケア児や医療的な配慮を必要とする子どもの受け入れを安定させるため、みどりのこども館とパレットの看護師相互派遣体制を整えます。情報共有会議、研修を実施し、対象児やケア内容の変更に合わせて適宜マニュアルの修正を行います。

(2) 計画相談と通所事業の連携

① 利用者ニーズに合わせた事業展開

ハビット・ハビットサテライトでの相談を経るケースが多いことから、リアルタイムでのニーズの把握・利用者動向の把握を行って、通所事業の事業内容や安定運営に反映させます。

② 支援の質向上

計画相談で把握している子どもの発達ニーズや家族の希望について、家族の同意を得て通所事業に引き継ぐことにより、通所先での発達支援及び家族支援の質の向上を図ります。利用開始時の引継ぎ、随時の情報共有や支援の上での役割分担の協議等を実施します。

第4節 法人本部

1 法人機能の再編と強化

(1) 法人組織の再編と基盤強化

① 大規模修繕の計画と実施に伴い、既存事業の再編の検討

障害者総合センター、ゆとりえの大規模修繕の計画と実施を行います。また計画の中で利用者ニーズの把握と予測に基づき、事業の再編や廃止、職務配置について検討を行います。

② 法人ガバナンス強化とコンプライアンス対策の強化

情報公開を率先して行い、健全かつ透明性ある法人運営を行います。また権利擁護や虐待防止等の法令遵守のため、研修の実施に取り組んでいきます。

③ 関係団体との連携強化

武藏野市財政援助出資団体として、武藏野市及び市関連団体との連携を強化し、協働して、市民サービスに努めます。また地域生活支援拠点事業や福祉避難所、地域活性化への取り組みをこれまで以上に行います。

④ 既存の委員会、プロジェクトの見直し

業務の洗い出しを行い、各種委員会やプロジェクトの見直しを行い、より多角的に業務推進が図れるようにします。

⑤ 広報活動の強化

中堅や若手の職員の力を活用し、各事業所の広報誌や発信ツールの現状把握や、媒体の見直し・SNSによる情報発信を強化するなど、法人として効果的なPRの検討を行います。「つむぐと」を法人のブランドとして、地域への発信の力にしていきます。

(2) 本部業務の見直し

① 本部機能の再構築と強化

法人本部の機能を明確にし、今後必要な業務、体制について検討していきます。また法人の推進力として必要な人員を確保していきます。

② 各種規程、規則、要綱等の整備・見直し

文書規程・個人情報規程等、時代に合った形での規程の見直しを行います。

③ ICT化の取り組み

業務の効率化や経費の削減・時間ロス削減のため、ICT化の取り組みを行います。また電子化、ペーパーレス化へ順次移行していきます。

2 人材の確保、育成と働き方改革

(1) 人材確保

① 採用活動プロジェクトチームの立ち上げ

小中高生の福祉体験や定期的な施設見学会の実施、地域や大学・専門学校へのアプローチなど自分たちの事業を効果的にアピールできるような方法や媒体を模索し、求職者に届くような工夫を検討します。

② 多様な働き手の受け入れ

社会人インターンシップの導入、高齢者・外国人雇用の受け入れの検討を行います。学生アルバイト雇用の拡大や高卒や無資格者、異業種からの転職支援や退職者カムバック雇用を行います。

③ 奨学金返済制度の導入

(2) 人材定着のための働き方改革

① 労働環境の整備

法制度を踏まえながら業務内容に応じて柔軟な働き方ができるように、子育てしやすい・若手が夢を持てる・ベテランが如何なく力を発揮できる職場環境や職場風土を目指します。

② 相談体制の強化

職員個人が気軽に悩みを相談できるように、コンサルタント、弁護士、社労士、誰でも相談室の機能を強化します。

③ キャリアパスの再構築

新たな人事評価制度の運用、定着、見直しを行い、モチベーションの向上や成長の機会につながる制度についていきます。また異動のシステム化や昇任・降任制度の導入を検討します。

④ 定年延長など雇用のあり方の検討

多様な世代の職員が活躍できるように、定年延長 65 歳・雇用継続 70 歳から終身雇用への雇用計画の検討を行います。

(3) 人材育成

① 研修制度の見直し

新卒者と中途採用者、専門職等でコースを設定するなど研修制度を見直します。またOJTの強化により、法人の理念・方針・行動指針や職員が必要な知識・スキルを安心して着実に身に着けられるように計画していきます。

② マネジメント研修の強化

中堅層・主任層研修の充実を図り、マネジメントのできるリーダー層の育成を行います。また職員が安心してキャリアアップできるように、各役職におけるケアやフォローができる仕組みづくりを行います。

③ 資格取得者支援制度の拡充

より資格の取得が促進されるよう制度を拡充します。

3 財務への取り組み

(1) 財政の健全化への取り組み

① 中期財政計画に則った財政基盤の確保

人件費比率、純資産比率等の各種財務指標は適正範囲に収めるよう、収支改善に徹します。運転資金（繰越金）や積立金（修繕、施設整備、退職給与）を計画的に増やすために、ミライズ基金の広報と運用の拡大や寄付活動の強化を行います。障害者総合センター及びゆとりえの大規模修繕、福祉作業所（新設及び仮設）の建て替え、わくらす武蔵野及びきたまちハウスの借入金返済の資金確保を行います。

② 赤字事業の見直し

大幅な赤字が出ている事業については、市民ニーズや活動内容からの必要性を精査の上、市役所とも協議をして今後の方向性を検討します。

(2) 給与制度検討委員会による給与制度の検討

① 給与制度の検討

同一労働同一賃金に向けて安心・安定・公平な、業務の成果を正当に給与に反映できるような給与制度の検討を行います。

② 退職金制度の見直し

退職金制度の改定の検討を行います。

資料

計画の重点項目一覧・進捗状況チェックリスト

重点項目	R6 (24)	R7 (25)	R8 (26)
高齢部門			
居住領域			
高齢化・虚弱等により多様化するニーズへの支援体制の強化			
最期まで住み慣れた場所で安心して過ごせる支援			
コロナ禍を経て地域交流の再開・継続			
通所領域			
個々の要望に合った柔軟なサービスの提供			
利用者の満足度を上げるプログラムの提供			
LIFE科学的介護情報システムの活用			
環境整備を定期的に実施			
地域や社会活動とのつながりの強化			
施設内での各セクションの連携・協力の強化と働きやすい職場づくり			
認知症支援の質の向上			
相談領域			
総合相談窓口として地域包括ケアシステムの構築			
地域とのネットワークづくり			
職員の働き方改革			
世帯の課題として捉える新たな支援への課題解決			
障害部門			
居住領域			
武蔵野市地域生活支援拠点等事業を担う事業所として、支援を提供できる環境整備の検討（わくらす・リエゾン）			
軽～中度の知的障害、発達障害の方向けのチャレンジ自立生活の継続的実施（リエゾン）			
ショートステイ事業（短期入所、なごみの家）の適正化（わくらす）			
新たな地域自立生活ニーズの把握、効率的な運営が可能なグループホームモデルの研究（リエゾン）			
利用者の高齢化、ニーズの変化への対応（わくらす・リエゾン）			
ライフステージに合った生活の場の検討（リエゾン）			

重点項目	R6 (24)	R7 (25)	R8 (26)
事業所間で協働して人材不足を補える体制の検討 (わくらす・リエゾン)			
安全・健全な運営の検討と実施（運営の効率化） (わくらす・リエゾン)			
通所領域			
高齢化・重度化への対応力向上			
ご利用者の意欲や成長、スキルに応じた多様な経験の機会・場の提供			
専門性の向上			
ＩＣＴ等を活用した業務の合理化・効率化			
支援スタッフの相互応援の活性化および人手不足や危機対応への対応力向上			
送迎事業の最適化に向けた対策の検討			
特別支援学校（高等部）卒業後の進路先の整備に関する、課題解決に向けての協議			
障害者総合センターの大規模修繕(予定)に合わせた、支援環境の最適化にむけての検討			
障害のある方の社会参加の推進ならびに地域共生社会の実現への寄与			
地域生活支援の強化			
相談領域			
相談を担う人材の育成			
ネットワーク強化のための関係機関との連携と相談支援事業の機能周知			
就労領域			
就労準備性や心身の変化に応じた就労支援サービスの提供			
働く力を育み、高めていくための取り組み			
企業就労されている方の高齢化に対する取り組み			
就労事業の適正化に向けた機能再編			
受注事業の課題への取り組み			
食品事業の課題への取り組み			
領域合同研修の実施			
事業所の枠を超えた人材交流の活性化			

重点項目	R6 (24)	R7 (25)	R8 (26)
児童部門			
市内発達支援体制充実のための取り組み			
地域支援の充実			
児童領域支援特有の専門性を持った職員育成			
地域の人材育成			
放課後等デイサービスパレットとこども館事業の連携			
計画相談と通所事業の連携			
法人本部			
法人組織の再編と基盤強化			
本部業務の見直し			
人材確保			
人材定着のための働き方改革			
人材育成			
財政の健全化への取り組み			
給与制度検討委員会による給与制度の検討			

【策定経過】

1 第六期中期基本計画策定チームの発足

令和5（2023）年度、中期基本計画の進捗を管理するために理事長が任命した6名の職員と補佐役の2名の統括施設長により第六期中期基本計画策定チームを発足させました。

2 基本方針、3つのポイント、重点課題

第五期の中期基本計画進捗状況管理チームによる全体的な総括の内容を基にして、第六期の中期基本計画の基本方針と3つのポイントを討論し、策定チームで共通認識を深めました。

ここで確認・共有した基本方針と3つのポイントを基盤として、その後の計画策定を進めていきました。まず、第五期中期基本計画の振り返りにより申し送られた課題や武藏野市の高齢者福祉計画及び障害者計画や社会全体の動きなどから顕在化している課題、あるいは近い将来顕在化するであろう課題の洗い出しを行ない、「事業」「人材育成」「財務」（経営基本原則に対応）の重点課題を整理しました。

3 全体説明会

この重点課題を法人全体で共有するために、法人経営のこれからを担う係長クラス（係長のいない事業所は主任）に向けて「第六期中期基本計画 全体説明会」を開催しました（同内容を2回に分けて開催）。そこで①「計画策定の流れと今期の方向性」②「第六期の重点課題」について説明と共有を行なうと同時に、グループ討議の時間を設け意見交換や質疑応答を行ないました。その後、「全体説明会」で受けた内容を各事業所で係長（一部主任）から全スタッフに説明してもらい、それに対する意見を広く募りました。

提出された総数374件の貴重な意見は策定チームで集約し、多かった意見を「全体計画」に反映させました。そうすることで現場職員のリアルな視点が入ったさらに奥行きのある計画となりました。その他、出された意見は内容に応じて「各領域」「各委員会」に届け、その後の計画策定に活かしました。

この集められた意見は（抜粋して）ニュースレターという形で職員にフィードバックしました。

- ▷2023年6月 第六期中期基本計画策定チーム発足
- ▷2023年8月 第五期中期基本計画の総括完成
- ▷2023年9月 第六期中期基本計画（第1案）完成
- ▷2023年11月 全体計画説明会実施（2回）
- ▷2023年12月 職員からの意見集約・全体計画の修正
- ▷2024年1月 領域別計画・第六期中期基本計画（第2案）完成
- ▷2024年2月 ニュースレター発行（意見の共有）
第六期中期基本計画（第3案）完成
- ▷2024年3月 理事会承認・第六期中期基本計画完成

4 第六期中期基本計画の完成

共有された重点課題や職員から出された意見を踏まえながら、高齢部門は居住・通所（デイサービス）・相談の3領域、障害部門は居住・通所（日中活動）・相談・就労の4領域、加えて新たに独立した部門となった児童部門の計画の素案を作成しました。重点課題と領域ごとの計画の素案を合わせたものを施設長会議や経営企画会議で確認し、「第六期中期基本計画」が完成しました。

5 実現に向けて

このような流れで計画されたものが、今、みなさんが手に取っている冊子です。読みにくい部分や、取り上げられていないテーマ、深めきれていない内容などがあると思いますが、それはさらに今後検討し、具体的な実践につなげていきたいと考えています。

この計画は令和6（2024）年度から令和8（2026）年度の3年間で実現に向けて取り組みます。

今期は、第六期中期基本計画を受ける形で各領域計画が立てられ、その領域計画を受けて各事業所の計画が立案される構造を目指しました。各事業所及び職員一人ひとりが計画を実践することでそれが法人全体の中期基本計画の達成につながります。ここに描かれた課題は法人全体の課題ですが、職員一人ひとりが計画を強く意識し、より具体的な取り組みとして実現に向けた努力を継続していきます。

それは法人だけの力で実現できるものではありません。武藏野市行政はもとより、関係機関や他団体の方々と連携しながら、何よりも地域住民のみなさまと手を携えて考えていかなければなりません。

これからも職員が一丸となり、つながり豊かなくらしづくりを目指して、地域社会に役立つ社会福祉法人を目指していきます。

第六期中期基本計画策定チーム

植村由紀彦 都賀田一馬
後藤耕士 早川友紀 伊藤泉
武永慶志 大澤昌之 土橋輝明

社会福祉法人武藏野 第六期中期基本計画

令和 6(2024)年度～令和 8(2026)年度

令和 6(2024)年 3 月

編集・発行

社会福祉法人武藏野

〒180-0001

東京都武蔵野市吉祥寺北町 4-11-16

電話 0422-54-7666