

理事長…浅川 勤 理事6名 評議員7名 監事2名 法人事務局長 田中 彰

◆重点目標 「障がいのある方々が地域で自分らしく安心して暮らし、安心して働ける、温かい地域作りをしていきます。」という理念のもと、利用者、家族、社会のニーズに柔軟に伝えていく。同時に、職員一人ひとりが働き甲斐をもって働き、能力を伸ばしていける職場を目指す。全てにおいて、「とにかくやってみる」精神を大切に行動していく。

また、法人経営では、2025年からの新体制に向けての移行準備を進めていく。

項目	内容
中期計画	第3次中期計画 2024～2026
サービス向上	<p>1.グループ活動、レクリエーションの充実 (メンバー自治会、スポーツ、広報、食事作り等)</p> <p>2.就労系事業 (作業種開拓、半日以上の作業量確保、作業品質向上への継続的取組、工賃アップ、就職専任者を配置して継続B型での積極的就職支援・就労移行廃止)</p> <p>3.2025～26年のグループホーム建設を目標に準備を進める。</p> <p>4.作業活動の安全管理 (食品の安全衛生、清掃・除草作業の安全管理の徹底)</p>
安定経営	<p>1.食工房大規模修繕 1階エアコン、外壁、防水、トイレ、テント (半田)</p> <p>2 ゆいのもりわかば1年目、活動の定着 (田中)</p> <p>3.つつじが丘あいぽく清掃休止への対応 (日向)</p> <p>4.会計 安藤税理士による点検とそのフィードバックにより入力に習熟する。(浅川)</p> <p>5.資金作り 事業展開のための積立の継続</p> <p>6.危機対応 虐待防止、業務継続計画と感染症対策の定期的研修と訓練 (日向・田中・浅川)</p>
人財育成・教育	<p>1.職場環境懇談会 懇談会継続と前年度提案されたことに取り組み (浅川)</p> <p>2.待遇改善 ①7.5時間労働を目指し、実現のための方策を考える (法人事務局会) ②処遇改善補助金 最上位補助金を取得する (田中・浅川) ③アプリの積極的利用と事務業務のデータ化を進める</p> <p>3.教育 ①法人主催研修 虐待防止と感染症 ②研修委員会主催研修(半田) 自主研修オープンダイアログと協働 ③合職の活性化 ミニ協議(自由なテーマ。毎回一人ずつ15分以内で話す)</p> <p>4.職員体制づくり 適材適所な配置。3～7年での異動。評価を軸にやりがいのある職場をつくる。評価軸ー支援力・事務力、チームを生かす力とリーダー力、業務遂行できる体力と知力と取組態度、経営的視点、世界全体に及ぶ視野、思いやり、実績 (法人事務局会)</p>
その他	<p>1.カーボンニュートラルを目指し「地球温暖化を防ぐ行動基準」を法人活動に反映する。 ・車両 目的に応じて電気自動車を選択する。・電気器具 省エネ製品を第一選択にする。・省エネ行動 無人時の電気使用・必要以上のお湯使用を減らす。太陽光発電設備の設置検討(食工房とグループホーム) ・電気納入元 再生可能エネルギーによる電力を選択する。・紙使用を減らす。</p> <p>2.情報公開 当法人のイメージアップと課題を自覚するために、ホームページにて次の情報を公開する。①働き方データ(平均時間外労働、勤続年数、有給休暇取得状況、育休取得状況、出産数、役員・職員の女性比率) ②福祉のマイナスイメージを払しょくする業務紹介映像(浅川)</p> <p>3.活動報告会として講演会の実施検討 (浅川) 10月ひきこもり問題学習会</p> <p>4.美化 施設内の整理整頓と清掃を心がける。(全職員)</p>

## ◆法人本部業務

1. 理事会・評議員会業務  
・理事会 6月事業報告・決算(・次期役員案、理事長選定) 12月上半期収支点検 3月事業計画・予算  
・評議員会 6月決算・事業報告と事業計画・予算(・次期役員選任)
2. 法人全体事務のとりまとめ 社会保険事務(社保・労働保、36協定、産休育休)、保険(賠償責任・傷害・車両)のとりまとめ、会計/積立と共通経費、給与振込、納税、退職共済手続き、労働者名簿管理
3. 理念、中期計画、中長期修繕計画と積立計画、規程類の見直しと管理、福祉を取り巻く情報収集
4. 職員交流、人材育成、教育、職員採用事務
5. 指導検査と福祉サービス第三者評価による事業点検
6. 関係団体への参加 ①昭島市障害者(児)福祉ネットワークと精神部会 ②昭島市自立支援推進協議会および地域支援協議会部会 ③じゅさんれん・東社協精神保健福祉連絡会 ④セルブ
7. 情報発信(活動報告会・法人通信発行・事業所単位での通信発行とインスタグラム・ホームページ更新)
8. 賛助会事務 グループホームと共同で行う
9. 虐待防止の取組 研修、虐待防止委員会開催、全職員対象のアンケート調査実施、苦情解決制度
10. 経営状況管理(収益の状況、将来のための積立継続、借金が多すぎないか、職員数は適正か)
11. IT環境の保守管理、IT機器・アプリの導入
12. 財務諸表等電子開示システム入力、社会福祉充実計画作成、WAM情報公開システム更新

## ●参考資料 職員のメンタルヘルスを良好に保つために、職場環境と待遇を考える視点

### 「ケアする人が元気でなくてはならない」

[環境編]1.無駄に使えるお金があること 2. やられる状況ではなく、自分で計画し選択できる権利があること、人を動かして協働できる権利を持っていること 3. していることが価値あるものと思われていること、大事にされていること 4. 社会的つながりがあること(仲間がいること、先輩後輩がいて伝統の中にいる感覚)

[個人編]5. 知識によって問題がわかる。知識は人を孤独から救う。 6. 愚痴れる、相談できる人・上司がいる。

7. 一人になれる時間がある。ケアから離れていられる。代わってもらえる。 8. みんなで心配しみんなで見守ること  
9. 聞くためには聞いてもらう必要がある。

※東畑開人 「こころのケア入門」より浅川が一部改訂