

法人概要

法人番号	1010105001825
設立年月日	2015年7月23日
事業内容	第二種社会福祉事業 ・ 障害福祉サービス事業 ・ 障害児通所支援事業 ・ 特定相談支援事業、障害児相談支援事業 ・ 市町村地域生活支援事業

法人理念

Mission－使命－

わたし達は、みんなで幸せになる社会創りを使命とします。
地域の社会問題と真摯に向き合い、その解決を目指します。
そして、一人ひとりのニーズとデマンドを追究し、みんなが力を出し合い、
みんなで幸せになる社会創りを使命とします。

Challenge－挑戦－

わたし達は、挑戦者です。
使命を全うするために、今ある常識にとらわれず考え、リスクを恐れず突き進み、
情熱をもって新たなスタンダードを創り続けます。

Value－価値－

わたし達は、ゆるぎない価値基準があります。
使命を全うするために、サービスの質、量、継続性を追求し、
みんなが納得する成果を価値基準とします。

事業方針

保守的な社会福祉法人でもなく、利益を追及した営利企業でもなく、サービスの質を追求することで、選ばれる存在となり、結果としてみんなの利益につながる組織を目指す。

実行計画

経営	・既存事業所の安定運営を継続。 ・新規事業2期に向けた採用、育成の強化。 ・正職員定着率90%以上を維持、中堅職員および次世代リーダー育成強化。 ・Google WorkspaceやAI等のICTを活用し、業務効率化と生産性向上を図る。 ・利用者様および職員双方に選ばれる法人を目指し、環境整備や設備更新。 新規事業 ・あきる野市指定管理「希望の家」の開始 ・「サード八王子」2期目ユニット増 ・「笑スリー」2期目定員増 ・中核的人材養成研修受講・育成 ・「いまここ」あきる野市地域生活支援拠点等事業登録 ・ウォーク拡充「友セカンド」「サード」
総合支援部 (中軽度)	【職員定着：研修体制の再構築と定着率の向上】 新人研修プログラムを継続的に運用するとともに、「一体感が、支援の質と誇りをつくる。その歩みを、いま進める」というスローガンのもと、組織力の最大化を図る。職場における心理的安全性を徹底して担保し、職員一人ひとりが力を発揮できる土壌を整備。強固な一体感をもって事業計画目標の達成を目指し、組織全体で成長を加速させる。 【キャリア形成支援：次世代リーダーの育成】 役職者を目指す職員への研修を継続し、リーダー層の質的向上を推進する。さらに、多様な職務経験を積める仕組みや新たなキャリアステップの選択肢を拡充することで、職員が自身の将来に期待を持てる環境を構築する。 【地域貢献：市場ニーズの把握と対外広報の強化】 「ニーズを掴み、解決で差をつけ、求められる存在へ」をスローガンに掲げ、地域社会の課題解決に直結する事業運営を推進する。各事業所が効果的な営業活動を展開できるよう、まずはその基盤となる営業戦略の組み立てとツール整備に着手。地域の潜在的なニーズを的確に捉え、迅速に解決策を提示できる体制を整えることで、地域に不可欠な事業所としての地位を確立する。

総合支援部 (重度)	<u>重度事業の平準化</u> ・ 同一事業の連携強化と平準化・日中事業と居宅自重の連携強化・職員の定着と育成 <u>権利擁護・虐待防止</u> ・ 事業所内の円滑なコミュニケーションが保てる風通しの良い職場環境整備・身体拘束記録書やヒヤリハットを参考に、虐待につながる恐れがある不適切支援を検証し適切な支援方法を検討 <u>支援の質の維持・向上</u> ・ 内部研修は講義とグループワークを実施。また、講義研修は必要に応じて視聴できるように、順次動画等整備 ・ 研修後のレポートを通じて、各職員の理解度を把握し、現場で実践活用できているか確認・新人合同研修、必要に応じて他事業所への見学、体験実習を実施 <u>支援効果の検証と外部連携</u> ・ 職員個々の支援スキルの確認と向上のため、上期、下期に一度ずつ、支援の効果検証と資料の作成を実施 ・ 事業所ごとに年2回の発表の機会を設定・実習生受け入れについては、状況により日中活動事業所を中心に受け入れを検討
運営管理部 人材育成 (中軽度)	<u>役職別研修</u> サビ管・主任を対象に半期ごとに各2回実施 <u>サビ管候補者研修</u> サビ管や主任を目指す職員を対象に半期ごとに各2回実施 <u>全職員を対象にした研修</u> 月6回前後の頻度で参加希望者を対象に実施 <u>新人対象の基本的スキル獲得</u> 基本的な障害特性の知識、相談援助の技法を研修にて獲得させる

運営管理部 人材育成 (重度)	令和9年度報酬改定対策 情報収集、先行して準備開始 外部研修 強度行動障害支援者養成研修の受講、重度加算の根拠構築 利用者様健康管理 重度GHへ訪問診療、訪問歯科等を導入。健康診断の代替えとする 内部研修 新人研修は継続、新サビ管2名の育成
運営管理部 法令遵守	<u>運営基準・法令順守</u> ・ 定期的な内部監査を実施し、運営基準及び関係法令に基づく適正な事業所運営の確認を行うとともに、事業所職員への理解及び遵守の徹底を図る。 <u>感染症BCP、自然災害BCPの浸透</u> ・ 各事業所において策定している感染症BCP及び自然災害BCPについて、非常時の対応手順や役割分担等の理解を深めるため、アルバイト職員を含めた研修を実施し、BCPの浸透を図る。 <u>労務管理</u> ・ 残業時間の削減及び年次有給休暇の取得促進を図るとともに、産前産後休業、育児・介護休業、私傷病による休職等に対する支援体制の充実を図る。 ・ 本部事務局による労務管理機能の強化を進め、各事業所における労務課題の早期把握及び早期対応を行い、働きやすい職場環境の整備を推進する。 <u>業務効率や費用対効果の向上</u> ・ 各事業所の業務分析を行い、事務作業及び管理業務の効率化を図るため、業務フローの標準化、役割分担の明確化、人員配置の適正化並びに設備・備品の整備を進める。 ・ 本部事務局においては、法人規模の拡大に対応するため、業務分担の最適化、ICT及び管理システムの活用、人員体制の整備を進め、持続可能な運営体制の構築を図る。

運営管理部 採用広報	職員の定着、採用の工夫による採用コスト減
	・ 個別面談、新手当、副業制度、リファラル採用促進等
	採用
	・ 既存採用方法に加え、スキマバイト系のふくチャレ、カイトク、タイミー、ユーケア等 を採用媒体として活用強化
	法人内副業制度
	・ 夜勤に加え、行動援護も追加
広報	・ 法人HPマイナーチェンジ
	・ 事業所ブログ継続実施
	・ 他事業所調査

財務計画・収支予測

・ 「希望の家」「中核的人材配置加算」により事業収入が増額する見込み ・ 新設事業の稼働に伴い事業収入は増額見込み ・ 新設事業所の初期費用により収支差額は減少する見込み ・ 人件費（社会保険料負担含む）など固定費は増加見込み ・ 新設事業所開設に伴う初期費用は金融機関などと連携し対応する

開設5年計画

時期	事業種別	エリア	定員
2025年度	中軽度GHユニット増	八王子・江戸川	未定
2025年	心理検査センター	拝島駅	－
2026年2月	笑スリー定員増	あきる野市	プラス20名
2026年2月	サード八王子ユニット増（2期）	八王子市宮下町	プラス20名
2027年	日中支援型GH（3期）	八王子市宮下町	定員20名
未定	重度GH	江戸川区	－
未定	クリニック事業	西多摩地区	－
未定	日中支援型GH	多摩地区 & 23区	－