

NPO法人 虹のかけはし

2025 年度 事業計画

2025 年 3 月 30 日

2025 年度 NPO法人 虹のかけはし 基本方針

第1章 はじめに

第2章 基本方針

I. サービス改善の基本方針…法人のサービスの現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 7（2025）年度方針

- (1) 重点事項
- (2) 事業別の方針

II. 人事労務の基本方針…法人の人事労務の現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 7（2025）年度方針

- (1) 重点事項

III. 人材開発の基本方針…法人の人材開発の現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 7（2025）年度方針

- (1) 重点事項
- (2) 事業別の方針
- (3) 働き方改革と働く環境整備の方針

IV. 財務・予算の基本方針…法人の財務予算の現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 7（2025）年度方針

- (1) 重点事項

V. その他の基本方針

令和 7（2025）年度方針

- (1) 重点事項

第3章 令和 7（2025）年度 実施事業（運営事業一覧

第1章 はじめに

「～「ともに生きる」を目指して～」

令和7年4月1日 理事長 内尾 和弘

理事長就任後、法人運営に積極的に携わり「ともに生きる」という理念のもと、自分の行動を振り返ったときに、ハッとさせられることがあります。事業を運営する上で、利益を追求することは必然ですが、誰のために、何のための事業運営なのかを考えたときに、障がいのある利用者さんの居場所づくりのためということは、もちろんですが、私たち一人一人が安心して働ける場所という意味では、障がいのある、なしは全く関係ありません。

法人が設立されてから11年が経過します。法人同様、わたしも年齢を重ね、10年前は当たり前のように出来ていた日常の生活が、難しく感じるが増えてきました。周りの人に支えられることが、どれだけありがたいことか、感謝できる自分は幸せだと思います。

しかし、日々の日常の雑踏に追われた時、ふと自分を見失うことがあります。今、私たちがお互いに支えられながら生きている日々を当然のように感じ、周りの嫌なところばかりが見えてしまうことがあります。そんな時、ふと自分自身を振り返る時間が持てた時、失敗と反省を繰り返す私がいいます。嫌な私も含めて、私自身なのです。そういう自分と向き合いながら、利用者さんの「ありがとう」の笑顔に、働く喜びを覚えます。この喜びを利用者さん、そして職員の人々と分かち合うために、私たちは、邁進していきたいと思っています。

今年度は、報酬改定の大きな影響を受けた1年でした。特に就労継続支援A型事業の報酬に関しては、生産性に特に重きを置いた改定のため、早急に事業対応が求められました。さらには今年度就労選択支援という新たなサービスが導入されるため、利用者さんの意思決定の充実とその拡充が求められます。共同生活援助事業においては、地域から事業の見える化が今以上に求められています。

限られた人材の中で、事業を運営していくには、人材育成が喫緊の重要課題であると考えます。サービスの提供において、最低限求められるサービス提供が出来るかどうかは、法人理念をどこまで理解し、その実現に向けて行動できるのか、私たち一人一人が、どう振り返ることが出来るのか、またOJTを通して、どこまで思いを共有できるのか、人材育成計画の再確認が求められています。

障がい福祉サービス事業として、地域資源の役割を果たせる一つの事業所として、地域の方々、行政等関係機関と協力し合いながら、事業運営の「見える化」を一層図りたいと思います。

第2章 基本方針

I. サービス改善の基本方針…法人のサービスの現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和7（2025）年度方針

（1）重点事項

（ア）法人理念の浸透、サービス品質管理体制の確立

- ① 法人理念や就業規則や管理規定について、全職員が理解・実践・定着できるように研修計画を立て、具体的に実行する。
- ② ヒヤリハット、苦情、事故、不適切支援、記録に関する情報の傾向分析を行い、正しく共有し、速やかに改善する体制整備を構築し、現場のサービスの具体的な改善につなげる。

（イ）強度行動障害支援（標準的支援）

個人で取り組む基礎的支援技術等の確立に加えて、事業所全体で取り組む「標準的な支援」にも注力する。

① 標準的な支援

- a. プロセスと結果の検証（事前に明確に定めた手順に沿ってチームで協力して支援し、その結果を記録・分析して常に改善する）
 - ・ 根拠が希薄で経験則のみに頼った支援ではなく、観察し、共通の言語（明確な支援プロセス・記録等）を用い、結果を振り返り、支援内容を調整し続ける。
- b. 障がい特性の理解（冰山モデル等の自閉症スペクトラム症の学習スタイルの学びを基本に、アセスメントに基づく個々の環境調整が前提）
 - ・ 社会の多数派である私たちと同じ生活を強要するのではなく、利用者固有の認知的特性を理解し、その人に合った生活を構築する。

② 個別支援計画等と日常的支援（手順書・記録）がリンクする事業所を目指す。

③ +αの支援

- a. 特に共同生活援助においては PDCA の検証のための分野別会議を開催する。
- b. 視察や研修等を通じ、参考となる支援方法や環境調整・支援グッズ等を取り入れる。
 - ・ 標準的な支援への取り組みを強化する観点から強度行動障害支援に関しては県指定研修の実施と合わせ、実施体制の一つとして地域支援マネージャー（中核的人材）の育成に取り組む。

(2) 事業別の方針

(ア) 共通事項～管理者会議を経て、事業計画ヒアリングで理事長と意見交換
支援提供の質を高めるために、必要な知識の獲得と新しいアプローチの導入を積極的に追求する。常に学びの姿勢を持ち、最新支援の情報や先端技術の理解を深めることで、支援に効果的な手法を発展させる。

① 障がい特性の理解の向上

- a. 医療、福祉、教育分野の専門家や団体と連携し、最新の障がい特性に関する情報や対応策を共有、学習する機会を持つ。

② 新しい知識の獲得

- a. デジタル化が進む現代において、支援の効率化やより適切な支援を行う一助とするために、デジタル技術やツールの活用を推進する。
- b. リーダシップや効果的なチームマネジメントに関する研修等を通じて管理能力のスキルを向上させる。
- c. 社会の変化に応じて、支援が求められる領域やニーズを把握し、適切なサービスや支援体制を構築するための情報を収集、分析する。

③ 当事者活動の活性化について

- a. 余暇活動、地域交流、権利擁護、相談等は、法人の地域貢献活動の重要な一環と位置付け、引き続き全面的に支援・実施する。

(イ) 就労継続支援A型（大地）

① A型事業（生産性）の健全化

- a. 最低賃金以上の賃金を支払うために、新規取引企業先の営業・開拓。
- b. 利用者さんの高齢化に伴う就労能力の衰退など、意思決定支援に基づいた就労場所の確保。

② OJTを活用した人材育成

- a. サービス管理責任者を中心に、職員の障がい特性に基づいた支援技術の向上を図る。

③ 就労継続支援B型事業の移行検討

- a. A型事業所として、最大限の努力は図りつつ、事業の健全化、継続を図るため、A型事業の利用が難しくなった利用者さんのために、働く場の確保するために、B型事業の新規事業の検討。

(ウ) 共同生活援助（グループホーム四日市・ご近所さん）

① グループホーム（以下、GH）からの自立生活への移行の実践と検証

- a. GHにいるうちに自立生活援助事業を活用し、自立していく仕組みをつくる。
- b. 自立支援プログラムを実践できる職員が少ないという課題に対し、サー

ビス管理責任者や経験のある生活支援員を中心に自立に向けたプログラムの実践を行い、効果検証を行う。

c. 生活支援員（経験１年目～３年目）を中心に自立アセスメントシートを活用した自立に向けた支援を実践し、支援方法の定着を図る。

② 新しい役割分担を職員に周知し、役割ごとの責任と期待するものを明確に伝える場を設ける。

（エ） 相談支援事業（相談支援事業所 空）

① 地域のニーズや課題について、法人へ情報提供し、共有を図る。（継続）

② 新たに導入される就労選択支援事業など、利用者さんの意思決定支援の徹底。

（オ） 他の事業所、関係機関と連携したチームで関わる支援体制の構築。

II. 人事・労務の基本方針

令和 7（2025）年度方針

（１） 重点事項

（ア） キャリアアップ規程の再整備

既存のキャリアアップ規程の役割・責任など、人材育成計画に基づいた内容とするために、再度見直しを行い、職員が能力や経験を最大限発揮できる効果的な内容とする。

（２） 必要人材の確保

職員の高齢化を見据え、将来の必要人材を先行確保する人材育成・採用活動を継続する。

（３） メンタル不調者へのサポート体制の充実

メンタル不調者等の取り扱いに関するガイドラインの再構築・再整備を行う。

III. 人材開発の基本方針

令和 7（2025 年度）

（１） 重点事項

（ア） 管理職の人材開発計画等

必要な知識補給を行うと同時に、組織規定や業務分掌に基づき、標準的な業務マニュアル（いつ・どこで・誰が・どのくらい）や共通言語を備えた教材を準備・設定する。

（イ） 強度行動障害や精神・発達障がい等の利用者ニーズに対応できる人材を養成する。

（ウ） 事務職員の育成方法の検討

① 事務職員の育成については、それぞれの経験年数に応じて業務遂行能力

が適切なレベルに到達しているかどうかについて、O J Tを通して意見交換しながら育成して行く。

- ② 事務職員が福祉の現場を理解することは、最終的には利用者さんへのサービスの質を向上させることにつながる。事務職員の福祉現場への理解が高まることで、組織全体のサービスの質が向上し、利用者さんの満足度や支援の効果も向上することが期待される。事務職員が福祉現場でどのような支援が行われているかなどを体験できるような取組みを行う。

(2) 事業別の方針

(ア) 共通事項

- ① 組織規定に基づいた業務分掌に応じて、管理者を中心に基本的な業務や責任を遂行できるように、継続的な知識補給を行う。管理職としての本来の考え方や意識、行動、習慣を必要に応じて調整し、変革していく。
- ② 各サービスの質や具体性の差異を改善するため、長期的な視点で法人全体としての取組みを実施する。同時に、その取組みを率いる管理者、リーダーの育成・指導を行う。
- ③ 理事長、管理者、サービス管理責任者の定期的な会議を通じて、事業の方向性を確認し、実施に向けた支援や助言を強化する。これにより、各事業の業務の適切な推進を支援し、業務の質の向上につなげる。その際に、各職員へフィードバックすることにより、今後の支援力の向上につなげる。支援の現場の声に耳を傾け、生じている課題や改善すべき課題を把握し、それに対する適切な対策を講じる。

(3) 働き方改革と働く環境整備の方針

- a. 業務の見直し等によって得られる資金や当期活動増減差額を原資の一部として、I C Tツールの導入や、作業環境の効率性や快適性を向上させる。こうれにより職員の業務負担軽減や作業効率の向上を図る。
- b. 定期的な教育や研修を実施し、職場内でのハラスメントを防止するための意識啓発を行うとともに、職員が安心して働ける環境を整えるための仕組みを強化する。
- c. 地域貢献活動は、特定非営利活動法人の使命の一環であり、その実現には積極的なやる気を持つ職員の参加が不可欠である。この活動は、法人の価値観や社会的責任を具現化する重要な取組であり、職員のエネルギーや熱意が求められる。熱意のある職員が活躍する環境を整えることで、地域貢献活動の成果を最大化し、地域社会に貢

献していくことを目指す。

IV. 財務・予算の基本方針

令和 7（2025）年度方針

（１）重点事項

（ア）収支目標の確立と経営安定化戦略

- ① 財政面における目標収支差額を収支率について、過去の実績を分析し、現行の市場状況や変化する環境に合わせて適切に見直し、戦略的な財務目標を策定する。
- ② 将来の必要人材の確保や業務協効率化にかかる、必要な投資を適切に行う。資産の有効活用により、経営の安定を図る。

（イ）報酬改定への対応強化

- ① 報酬改定への対応策の評価を行い、その効果を確認する。また、対応策の評価や進捗状況を定期的に共有し、必要に応じて検討し、対策を実施する。
- ② 加算取得手続き等の改善点を洗い出し、手続きの効率化を図る。加算の取得漏れの防止やスムーズな手続きのために、関連するプロセスを整備する。

（ウ）事業の経営リスクへの対応強化

- ① 事業別の収支額や収支率の変動リスクについてより詳細な分析を行い、その要因を特定する。
- ② 給付請求や加算取得に必要な要件をみたしているのかの相互検証システムの確立。
- ③ 就労事業における売買契約など、契約上の不備や違法性を事前に精査し、ビジネス上のトラブルを未然に防ぐための内外の体制をさらに発展させる。
- ④ 外部の専門家等との協力を通じて、他業種での成功事例を学び、生産管理分野での新たな視点やアプローチを導入する。

V. その他の基本方針

令和 7（2025）年度方針

（１）重点事項

（ア）関連機関との連携強化

関係機関が実施している事業の見直しや集約、啓発活動の方法について検討し、法人内で共有するシステムを確立する。

第 3 章 令和 7（2025）年度 実施事業

（1）運営事業一覧

		事業所名	定員
障害者総合支援法	就労継続支援 A 型	大地	20 名
	共同生活援助	グループホーム四日市・ご近所さん	11 名
	就労定着支援	大地	
	自立生活援助事業	相談支援事業所 空	
	地域移行支援	相談支援事業所 空	
	地域定着支援	相談支援事業所 空	
	相談支援	相談支援事業所 空	