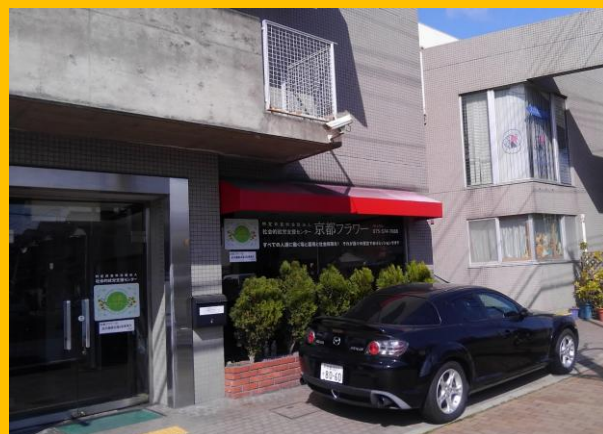


特定非営利活動法人 社会的就労支援センター

京都フラワー



中期事業計画書
(令和6年～令和8年)



目次

1.中期計画の策定にあたって	1
2. 使命、目指す姿、基本姿勢	2
1) 京都フラワーの使命.....	3
2) 環境要因での強み(ストレングス)	4
3. 中期計画概要	5
1) 中期達成目標	5
2) 成果目標と重点活動	5
3) 6つの分野ごとの成果目標と成果に導くための重点活動	6
i 事業展開、事業運営 成果目標は、現体制の維持・発展を	6
ii 地域連携 成果目標は、地域貢献	7
iii 広報、財政、助成金獲得 成果目標 FM79.7MHz 京都三条ラジオカフェ、ホームページ、CANPAN、 Facebook、X、Instagram などでの広報。障害福祉サービスなど情報公表システムなどを含め4ヵ所 以上のサイトで広報の実施、訓練など給付金の拡充、大きな助成団体から助成金を獲得し設備の増強 を実施する	8
iv 組織運営 成果目標は、厚労省からの指定研修(内部)の拡充と外部研修の積極的な参加を	9
v 職員(人財)の育成 成果目標は、多事業所への視察、実習の参加、他事業所その他会社からの視 察、実習の受け入れ。	10
vi 災害対策 成果目標は、各協力会社との調整と災害に遭遇した場合の処置と風水害における業務 継続計画	11
4. 3年間の資金繰りの推移	12

令和6年3月31日作成

1. 中期計画の策定にあたって

特定非営利活動法人 社会的就労支援センター 京都フラワー(以下、京都フラワーとする)は、2015年3月20日に京都市に就労継続支援A型事業の指定をいただき、EU圏内の労働統合型社会的企(以下、WISEとする)の仕組みを取り入れ開業いたしました。

WISEは一般企業などと提携し、失業者も障害者も同じ施設で訓練を受け、一般企業に就職を果たしています。京都フラワーは就労継続支援A型事業のフレームを活用し、就職が困難者であるニート、アルバイト、シングルマザーなどを雇用し、支援員に養成し、障害のある方々の就労支援に当たっています。また、利用者さんも何らかの社会的排除を受けた方々です。

以上のように、京都フラワーは、日本の就労継続支援制度に健常者の失業対策、障害者雇用と2つの意義を取り入れました。現在、協力企業3社と契約し、4カ所で施設外就労を展開し、常時、13名の職員で運営しています。ミッションは、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」です。京都フラワーの就労継続支援A型での収益事業は、WISEとほぼ同様に、協力企業内で働く施設外就労を実施しています。施設外就労では、協力企業内で、京都フラワー専用の職場を設定していただき、利用者さんが社員さんと同じ仕事をこなすことで、利用者さんの仕事を確保・維持しています。この取り組みで、最低賃金以上の時給で利用者さんに給与の支払いが可能です。

また、令和2年1月に相談支援事業所 フラワーを起業。利用者さんの就労から生活までを支援する体制もできあがりました。このような活動を続け10期目に入ります。

現在は、■■■■様(京都市は■■■■株、宇治市は■■■■)の青果袋詰め作業をメインの事業に据えています。利用者さんも増えて、順調に業績を上げ、理念である「すべての人達に働く場と雇用と社会保障」は順調に推移してきました。しかしながら、新型コロナウイルスの感染拡大で業務はすべてが順調とはいかず1部の業務を停止した時期もありました。

今年度は、令和6年の障害福祉サービス報酬改訂が実施され、就労継続支援A型事業には、新たな報酬算定が実施されました。基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」、「生産活動収支の状況」に加え、「多様な働き方」、「支援力向上」および「地域連携活動」、「経営改善計画」、「利用者の知識・能力の向上」の7つの観点から構成され、各評価項目に点数が付けられ、その総合評価をもって実績とする加点方式がさらに強化されました。

令和6年2月6日の令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要では、京都フラワーは、733単位が適用されそうです。比較的、余裕が見込める単位数です。京都フラワーの定員は20名ですが、31名の利用者さんが在籍しています。1日の利用定員は19.6名以下で運営してまいりました。今後、在籍者数を33名~34名に引き上げ案定した収益の獲得を目指します。

最後に、法人の理念である「すべての人達に働く場と雇用と社会保障」は行き届きましたが、今回も、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障」を堅持しながら支援に当たらなければなりません。今回も、以下が、法人の暫定的な方針です。

・臨時的な方針：すべての人達に働く場と雇用と社会保障を維持提供できる法人へ

新型コロナウイルス感染症は5類に移行しても、定期的な感染拡大は続いています。大きな台風、線状降水帯による大雨、激甚災害は今後も多発するでしょう。また、令和6年能登半島地震は能登地域に壊滅的な打撃をもたらし、われわれにとって身近な南海トラフ地震についても注意なくてはなりません。ウクライナ、パレスチナで起こった戦争。さまざまな障壁が世界中の人々を悩ませています。日本では諸物価の高騰に歯止めが効かず、さらに円安の状況の出口も見えず、賃金は上がることはなく、日本は、長い低迷期から抜け出せません。

先を読みにくい世情の中でも安心して安全に働くためには、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」を今回も拡大する必要があります。職員も定着しており、新規採用で正職員の確保は難しい状況です。しかし、理念は堅持し、前回の中期計画と同様に「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を維持提供できる法人へ」に理念をシフトします。

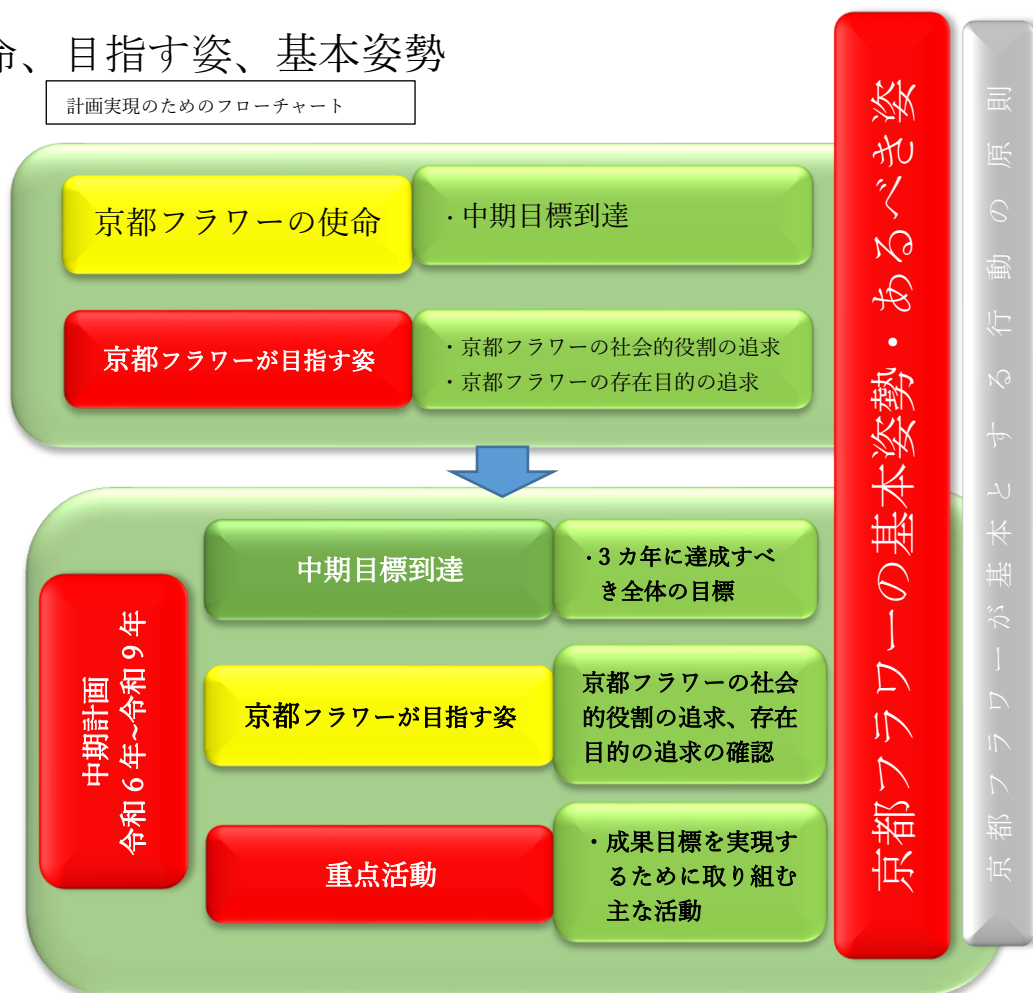
以上のような状況の中、今、京都フラワーで働く、利用者さん、職員が健康で安心して働ける職場にするためには、協力企業とより緊密な連携が重要だと考えます。これは、前回の中期計画と変わりません。中期計画のゴールとして、京都フラワーは、利用者さんに安定的に仕事を提供し、健康を維持して働いていただくために、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」という理念を「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を維持提供で

きる法人へ」を継続して臨時の方針といたします。

また、今後は、報酬の増額を目指すのならば、他の就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所との連携は確実に必要です。さらに、令和 4 年より、京都中小企業家同友会にも加入。南部常務理事が担当し、多くの企業との連携が始まりました。こちらにも大きな期待を寄せています。最後に、施設外就労もより緊密に協力企業と連携し、協力企業が抱える地域の問題や困りごとを施設外就労で解決していくことが求められます。以上を持って、中期計画に臨む所存でございますので、役員、職員の皆様の協力が必要です。平にお願いを申し上げます。

2. 使命、目指す姿、基本姿勢

計画実現のためのフローチャート



1) 京都フラワーの使命

・京都フラワーの使命および社会的役割と新たな理念（ミッション）

コロナウイルス感染症の 5 類移行後も感染拡大、大型台風の襲来、激甚災害の中でも、働く利用者さん、職員の雇用を守ります。安全な環境下で仕事を提供することが、京都フラワーの使命です。職員も同様で、利用者さんと切磋琢磨をしながら、新しい使命に向かいながら、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」を実践し、人間の尊厳と多様性を尊び、「共に生き、共に学ぶ」ことのできる社会の実現、安全な環境を創造し、「災禍の中でも誰もが安心して取り組める職場環境の創造」を提供できる使命を実現できるように取り組んでまいります。令和 3 年～5 年度の中期計画では、コロナウイルス感染症の BCP を活用し、ある施設外就労先では 1 部のラインを停止し、残りの 1 ラインで操業を行い、利用者さん、職員の感染を最小限に止め、他の協力企業に飛び火させなかった実績もあります。今後も、コロナウイルス感染症、風水害に関する BCP を活用し、安全で安心な運営を目指します。

・京都フラワーの存在目的（ヴィジョン）

株式会社 〇〇〇〇 は「障害のない社会をつくる」をビジョンに掲げ、就労支援を実施していますが、自分

らしい「働く」を見つけるためのカリキュラムなどの支援があっても給与も支払われません。京都フラワーは、就労継続支援A型事業所の前身である福祉工場と同様に、知的、身体、精神、発達、高次脳機能に障害のある方を中心に採用しています。仕事である就労訓練も、青果袋詰め、ホテル清掃、病院清掃などの現業職での就職に必要な協調、連帯、技術取得の三本の柱で実施しています。

利用者さんを支援する職員には、令和6年より、研修体制、評価体制を強化し、より、柔軟な支援ができる職員を養成してまいります。研修体制は、法人が求める人材（職員）の姿をより明確にし、初任者(1～2年)、準中堅職員(3～5年)、中堅職員(5～10年)、管理職などに分けて階層別に外部研修に参加、内部研修は、職員が交代で講師を務めるなどの学習の機会を増やします。年5回を目標に実施し、年度末には、顧問弁護士である伏見先生をむかえての人権研修を実施します。

評価については、職員の「目標管理シート」を活用し、職員自らの目標を明記し、それを、5月、10月、翌年3月に進捗状況の評価し、従来から使用している「一般評価基準」にも反映させ、よりポジティブな評価をしてまいります。利用者さん、職員が共に学び成長し、地域福祉、地域の経済の活性化に寄与することが京都フラワーの存在目的（ヴィジョン）だと考えています。

・京都フラワーの基本姿勢（ヴァリュー）

① WISE でもある京都フラワーは、WISE と同様に「人材、指導者、設備、資金」が、そろっている一般企業を一つの社会資源と考え、積極的な営業で協力企業を獲得してまいりました。役員の中には、京都中小企業家同友会に参加し幹事を務めるものもあり、京都中小企業家同友会のネットワークを駆使した営業活動も実施。また、日常的な営業活動は、常に実施しており、協力企業の開拓を行っています。また、SNS や FM ラジオ番組を活用した効果的なアピールを新たに実施します。

②施設外就労は、協力企業で、利用者さんが働くことで協力企業の人材不足と人件費を抑えることに貢献ができるため、継続しての取引が可能となります。また、毎日、定時に職員、利用者さんが休むことなく出勤することで、協力企業の一日の作業を確実に終わらせることにも貢献できています。

③地域福祉は令和4年には、実を結び、地域での避難訓練が可能となりました。また、地域清掃も毎日実施しており、清掃中に近隣の高齢者の見守り活動も可能です。また、今までできなかった、地域社協、自立支援協議会などとの連携を強化し、地域のニーズ、課題を抽出し、南区の事業所としての責任も果たしてまいります。以上を三本柱とし、営業活動を活かした仕事の獲得、その仕事で確実な成果を上げて、地域社会、地域社協、自立支援協議会などとの連携を基本姿勢として活動を推進いたします。

2) 環境要因での強み（ストレングス）

① 政治的環境要因

令和6年の障害福祉サービス報酬改訂の概要が、令和6年2月6日に発表されました。就労継続支援A型事業には、新たな報酬算定が実施されました。基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」、「生産活動収支の状況」に加え、「多様な働き方」、「支援力向上」および「地域連携活動」、「経営改善計画」、「利用者の知識・能力の向上」の7つの観点から構成され、各評価項目に点数が付けられ、その総合評価をもって実績とする加点方式がさらに強化されました。令和6年2月6日時点では、京都フラワーは、733単位になりそうです。733単位に地域係数の10.75を乗じると7,879.75円です。過去最高の訓練給等給付金です。懸案であった、社会保障費、労働保険料、人件費の高騰も吸収できるだけの収益が上げられそうです。しかしながら、ポイント式の報酬算定。各項目を毎年クリアしなければ、733単位の獲得は難しく、京都フラワー丸の取り組みが必要です。

特定求職者雇用開発助成金の新規申請ができない状況です。対象利用者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定がなされた利用者さん（就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇い入れられた者に限る）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある利用者さんが5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が25%を超えている場合は申請しても給付されません。回復には次に雇用した利用者さんの前後6ヵ月の間で退職者を出さないことで、実際には申請を続けて受理されるまで、結果はわからないのが実情です。最後に、報奨金に関しては、京都フラワーの財源に占める比率も高いので、毎年変わることなく申請を続けてまいります。

② 経済的環境要因

新型コロナウイルス感染症は 5 類に移行しましたが、周期的に感染の拡大は続いています。大型台風の接近、線状降水帯の多発により激甚災害も増加。また、外に目を向ければウクライナ、パレスチナでは終わりが見えない戦争が続いています。今後も戦争が継続された場合、諸物価の高騰が続くと思われます。

故に、[] 株の [] 株と [] 株で、協調、協力できる関係を保ってゆきます。諸物価の高騰が続きますので、どんな協力も惜しみません。

ホテルの仕事は、[] のベッドメイクの仕事に変更になり、令和 6 年 1 月より、[] ホテルでベッドメイク作業を開始しました。インバウンド需要の拡大で今後は、利用者さんの増加も望めます。

[] 病院は、安定した仕事量があるため堅調に推移しました。職員、利用者さんの協力の賜物と考え、平成 29 年 3 月に開始された田辺地域の仕事も令和 6 年度を迎えます。以上のように、今後も協力企業との連携で実直な取り組みを実施します。

③ 社会的環境要因

京都の特別支援学校卒業生のほぼ、全員が一般企業に入社する取り組みも進んでいますが、入社しても退職する若者が増えており、再就職よりは、就労継続支援 A 型事業所を選択する方が増えています。特に、宇治市の [] 株で欠員が出れば、ハローワークに求人募集を申請するとハローワーク宇治、就業・生活支援センター・はぴねすの協力で、すぐに応募があり、欠員の補充は比較的容易になってきました。

京都市でも就労継続支援 A 型事業の求人は、ハローワークに求人募集を申請した場合、比較的容易に利用者が応募してくれました。また、令和 2 年頃では、長時間労働を望む方が多く、すぐには利用者が集まらない状況が続きました。令和 3 年頃には、新型コロナウイルスの感染拡大で、雇止め、中途解雇される方が多く、そのような状況で退職した方の応募が増えました。今後もそのような状況は変わることなく続いてゆくものと考えていましたが、短時間労働も望む方、週 4 勤務などを望む求職者もあり、ニーズの多様化が窺えます。

また、3 事業目として、従たる施設として、新たな就労継続支援 A 型事業の起業を考えています。しかし、京都フラワーの収益が、今後、過不足ゼロとなる見通しです。その原因として社会保険料、労働保険料、人件費などの高騰が上げられます。この状況でも銀行借り入れで起業は可能ですが、次に、従たる事業所を担う人材の確保ができるのか非常に疑問があり、良い条件がそろった時、その条件が維持できるときに起業するのがベストと考えています。訓練給付金の多寡、利用者数、出勤状況の社会的要因はある程度の浮き沈みがあってもコントロールできますが、人材獲得は、職員、利用者さんを含め大きな課題です。

④ 技術的環境要因

就職への思いを訴えるのは主として、[] 株の利用者さんです。就職の希望は口にしますが、実際に、「ここどう？君に向いた仕事ですよ」と求人票を見せても、良い反応を示す利用者さんは少ないです。技術的な面で資格取得を促しています。フォークリフト運転技能講習修了証、粉じん作業特別教育修了証、甲種防火管理者、手話検定 4～5 級、京都市障害者ピアサポート基礎研修修了証を取得し、技術の向上は確認できます。しかし、いざ就職となれば身がすくむのか、諦めてしまう利用者さんが目に付きます。以上が、就労移行支援の実情です。就労移行支援は十分に機能していない状態です。その理由として以下の理由が考えられます。

1. 適切なキャリアサポートの提供不足： 職員が利用者さんに対して十分なキャリアサポートを提供できていない場合、一般就労への移行が難しくなります。適切なアセスメントやキャリアプランの策定が不十分であれば、利用者さんのスキルや能力を引き出し、向上させることが難しい。

2. 労働市場の理解不足： 職員が労働市場の動向、企業情報や求人の特性を理解していない場合、利用者さんを適切な職場にマッチングすることが難しくなります。上記の要件を把握し、適切なサポートを提供することが重要です。

3. 適切なトレーニングやリソースの不足： 職員が必要なスキルや知識を持っていない場合、利用者さんに必要なトレーニングやリソースを提供できない可能性があります。利用者さんの職業能力向上のためには、適切なトレーニングプログラムが必要です。

4. 適切なコミュニケーションスキルの不足： 職員が利用者さんと適切にコミュニケーションをとれていない場合、利用者さんの希望やニーズを正確に把握し、それに基づいたサポートを提供することが難しくなります。こ

これらの要因が組み合わさると一般就労への移行を難しくする要因となります。職員が適切なスキルと知識を持ち、個々の利用者さんに合わせたサポートを提供できることが重要です。

5. 就職までのアクセスに関する実践経験不足：相談支援事業所 フラワーも関与していますが、実践経験が不足しています。京都フラワーの職員も就労移行に関する実践経験が不足しています。発達支援センターなどでアセスメントを実施しますが、情報が錯綜するだけで十分に就労支援に活かせていません。何を優先し、誰が、どの方法で、どこに就労させるかを1本化していかなければ、指図する人が多過ぎて統率がとれず意に反した方向に物事が進みます。その結果、利用者さんから「就職したいのに京都フラワーに、無理やり在籍させられている」と言うような誤解が生じます。

以上の内容を今後3年間、内部研修に盛り込み技術的な部分を強化してまいります。

3. 中期計画概要

1) 中期達成目標

京都フラワーは、令和6年から令和9年の間、以下の目標を達成します。

- ・すべての人達に働く場と雇用と社会保障を維持提供できる法人へ

2) 成果目標と重点活動

京都フラワーは、上記中期達成目標の実現を目指すために、以下の6つの分野ごとに成果目標を定め、さらにその成果に導くための重点活動に取り組んでいきます。

3) 6つの分野ごとの成果目標と成果に導くための重点活動

一、事業展開、事業運営 成果目標は現体制の継続・維持・発展を

京都フラワーは、3つの協力企業と契約し、4つの施設外就労を実施・運営しております。主たる収益事業は(株)の(株)では、青果袋詰め作業。まだまだ続く、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、の宅配商品を扱う(株)の青果袋詰め作業は堅調です。生協や地元の小売業からの発注をうける(株)の仕事も堅調で、今後も(株)の(株)、の青果袋詰め作業を業務の中心に据えていきます。多くの人に働いてもらうには、(株)のような大きな会社が必要となります。

また、ホテルの清掃は、(株)と契約を結び令和6年1月からホテルでの操業開始、順次、利用者さんを増やし、最大4～5名まで働く場を確保する予定です。(株)病院は、平成29年3月より開始、無事に事なきを得て継続しています。この3年は、以上の体制で推進する予定です。

重点活動

1. 1) 環境整備の強化

◆すべての施設外就労先で、職員、利用者さんが働きやすい環境の整備をいたします。令和6年～9年の間、労災発生の防止、ヒヤリハットの発見、防止を目指します。そして、作業現場での骨折等、通勤災害を含む労災を減らします。また、作業環境など、協力会社との折衝、現場職員の業務手順の折衝など、改善点があればすぐに打ち合わせに入り、利用者さんファーストの視点で確かなサービスの拡充を図ります。

◆特に、この分野で京都市内のリーディングカンパニーとして活動し、利用者さんにとっても常に解放され自由な事業所運営を目指します。コロナウイルス感染症対策として、毎日の検温、体調管理表への記入、消毒液、マスクは常時完備し、業務継続計画も活用し、万全の体制で環境整備を実施します。また、台風、大雨、洪水などが、発生しても業務継続計画を活用し、安全な運営を実施し、あらゆる環境での快適性を求めてまいります。

1. 2) 就労支援の専門性を強化

◆京都フラワーの理念である「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」を経験した職員に対し、内部、外部での研修の強化を図り、職員の専門性を強化してまいります。特に、就労支援の専門性の強化に関しては、職員の経験不足は否めません。この状況を打開すべく、今後3年間、実地のOJTを内部研修に盛り込み技術、理論

的な部分を強化してまいります。

◆京都フラワーが運営する施設外就労先での作業能力強化、京都中小企業家同友会での活動、就労支援セミナー、研修、実習を通じてすべての職員が力強く能力が発揮できるようにサポートしてまいります。

◆さまざまな人々を受け入れるため、顧問弁護士、臨床心理の専門家などのアドバイザーや協力者を活用し、運営の中に計画的に専門家の投入を進め、職員の学びの強化、利用者さんの支援に取り組みます。

1.3) 事業危機管理能力の強化、

◆新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画、風水害における業務継続計画を活用し現体制の存続、維持を目指し、職員、利用者さんの安全と安心を守り抜きます。新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画、風水害における業務継続計画を活用し、すべての事業において、協力会社との関係強化、新型コロナウイルス感染症、激甚災害に対応し、事業危機管理能力を強化します。

◆協力会社では、京都フラワーではできないような、防疫体制が実施されています。協力会社の指導下での衛生指導は確実に実施し、新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぎます。激甚災害でも協力会社との関係は良く、令和5年8月の台風直撃の時には、風水害における業務継続計画に基づき、全協力会社に休業を要請し、快諾をいただきました。台風直撃時に、職員だけが協力会社に赴き仕事をする時代ではないことをご理解いただけたようです。

◆再び、緊急事態宣言が発出されるような、新型コロナウイルス、新たなウイルスによる感染拡大時には、職員は直行直帰とし、テレワークを再開します。激甚災害発生時は、職員、利用者さんは自宅待機とします。テレワーク実施中は、京都フラワーの事業所には、理事長、専務理事、常務理事のみが出勤し、通常業務を実施します。職員は、職場での支援が終了すれば、すぐに帰宅しテレワークで日報、ケース記録、実績記録、残業時間管理表などの担当業務をおこなうようにいたします。激甚災害発生時は、京都フラワーの事業所には、理事長、専務理事、常務理事のみが出勤し、通常業務を実施する予定ですが、出勤できない場合は、理事長、専務理事、常務理事は各自宅で待機して職員、利用者さんに指示を出すことといたします。

利用者さんが各協力企業で働くことは、協力企業の所在地での地域貢献。また、利用者さんが居住する地域を現在の居住地のみで判断せずに京都市内全域を地域と見立てても問題はないでしょう。すなわち、京都フラワーの法人本部の地域も、利用者さんが活動する地域と重なるものであると考えるべきです。今後も地域企業との連携を強化し、利用者さんが居住する地域、働く場としての地域の連携を強化してまいります。

また、令和5年12月に実施した第三者評価では、「地域との関係が適切に確保されている」、「関係機関との連携が確保されている」、「地域の福祉向上のための取り組み」が十分ではありませんでした。令和9年度末日までに確立して、再度、第三者評価に臨みたいと考えています。

重点課題

2.1) 施設外就労の安定した運営と町内での活動を強化

◆施設外就労は、今まで以上に多様な取り組みが求められます。[](株)の清掃活動は、会社前の歩道も清掃します。清掃を仕事とする機会を与えていただき、地域の人材不足を補うだけではなく、清掃で地域貢献をいたしたいと考え今後も継続します。

◆法人本部前は油小路通り。街路樹は青々と茂っているがこれが、秋から冬にかけては大量の落ち葉となり広域に散らばります。高齢者の多い土地柄。少しでも綺麗な歩道を歩いてもらいたいです。また、このような活動の延長線上に地域の高齢者の見守りも含まれています。シャッターが長く閉じられている家、歩く姿を見なくなった高齢者は特に気を配り観察し、今のところ大きなことに至った事案はありません。今後は町内で消防訓練や避難訓練を実施したいと考えています。

2.2) ボランティアの受け入れ

◆地域の人々や学校等におけるボランティア活動は、地域社会と福祉事業所をつなぐ柱の一つとして位置づけることができます。また、就労支援での知識と専門性を有する地域の社会資源として、地域の学校教育施設や

体験教室の学習（小学校の職場見学、中学校の職場体験、高校のインターンシップ、特別支援行の職場実習）などは協力も惜しまず、地域の方を受け入れてまいります。今まで経験していなかったボランティア受け入れも規定など整え万全の準備で受け入れます。

2.3) 関係機関との連携

◆築き上げたネットワークを有効に活用することが重要です。事業を進めていくうえで、地域全体で課題となっている点について、関係機関・団体へ積極的に問題提起し、解決に向けて協働して取り組んでまいります。具体的には京都中小企業家同友会伏見支部、南支部との連携、相談支援事業所、保健所、公共職業安定所、病院、学校などとの交流を密にして進めてまいります。

2.4) 地域の福祉向上のための取り組み

◆地域との関わりを深める方法として、福祉施設・事業所の専門的な知識・技術や情報を地域に提供することが挙げられます。このような取組を積極的に行うことは、地域の人々の理解を得ることやコミュニケーションを活発にすることにつながっていきます。今後も地域防災活動、避難訓練、高齢者の見守りなど地域でできることは真面目に取り組めます。

iii 広報、財政、助成金獲得 成果目標 FM79.7MHz 京都三条ラジオカフェ、ホームページ、CANPAN、Facebook、X、Instagram などでの広報。障害福祉サービスなど情報公表システムなどを含め4ヵ所以上のサイトで広報の実施、訓練等給付金の拡充、大きな助成団体から助成金を獲得し設備の増強を実施する。

広報に関しては、新たな方針で動いています。他法人との連携の強化です。今まで、比較的限られた法人との交流が続いていました。しかし、それでは、今まで築いた京都フラワーとしての資源を他の事業所に提供できません。FM79.7MHz 京都三条ラジオカフェでラジオ番組を隔月で、月に1回、ラジオ出演。毎回、地域の就労継続支援事業所、企業、関係団体をゲストにお招きし、関係した団体と京都フラワーが、新たな事業、物販の販売、支援方法の獲得につながるように力を入れてまいります。また、CANPAN ホームページでのブログ発信、その後、Facebook、X、Instagram でもブログ掲載。また、タイムリーな情報発信もおこない、社会への働きかけを最も大切だと考え情報発信いたします。また、従来通り障害福祉サービスなど情報公表システム、京都市障害者就労支援推進会議「はたらきまひょ」をでも情報発信してまいります。

財政に関しては、令和6年の障害福祉サービス報酬改訂の概要が、令和6年2月6日に発表されました。就労継続支援A型事業には、新たな報酬算定が実施されました。基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」、「生産活動収支の状況」に加え、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」、「経営改善計画」、「利用者の知識・能力の向上」の7つの観点から構成され、各評価項目に点数が付けられ、その総合評価をもって実績とする加点方式が更に強化されました。令和6年2月6日時点では、京都フラワーは、733単位になりそうです。733単位に地域係数の10.75を乗じると7,879.75円となります。過去最高の訓練給等給付金となります。

京都フラワーは、1,000,000円～2,000,000円の機器や車両は、今まで助成団体の助成金で購入してきました。2～3ヵ月程度で結果が判明するので、今後も大きな助成団体からの助成金の獲得を目指し、協力企業から貸与されている作業所に様々な機器を導入し、就労継続支援事業所に相応し職場を創造、維持してまいります。

重点課題

3.1) 広報について

◆SNSを通じての広報については以下の通りとして運用します。障害福祉事業所がSNSを活用することで、広報活動やコミュニケーションの機会を拡大し、地域社会とのつながりを強化できる可能性があります。ここでは、障害福祉事業所がSNSを活用する際の展望をお示しします。

1. ターゲットの明確化:就労継続支援 A 型事業所は、利用者さんやその家族、地域の住民など、多様なターゲット層が存在します。それぞれの特性に合わせて、SNS のプラットフォームや発信内容を工夫し、効果的なコミュニケーションを持って新たな法人、協力企業、利用者さんの獲得をめざします。
2. メッセージの設計:事業所の特徴や提供するサービス、利用者の成功事例などを伝えるメッセージを発信します。感動的で共感を呼ぶトピックを発信し事業所の存在感を高めます。
3. SNS プラットフォームの選定:利用者や関係者が集まるプラットフォームを選定し、その特性に応じた戦略を展開します。例えば、CANPAN、Facebook や X、Instagram など、異なるプラットフォームを組み合わせることで、幅広い層にアプローチしていきます。
4. コンテンツ戦略:写真や動画、記事、イベント告知など多様なコンテンツを用意し、事業所の日常や特別な活動を紹介します。定期的かつ質の高いコンテンツ提供により、フォロワーの関与を促進します。
5. コミュニケーションの促進:フォロワーや DM 等のコミュニケーションを大切に、質問への回答や感謝の表明などを通じて、信頼感を築き上げます。フォロワーから改善のフィードバックを受け入れ該当するのなら、事業所の改善につなげてまいります。
6. 地域社会との連携:地域の他の法人や事業者、自治体などと連携し、地域社会における福祉の重要性を共有します。イベントやコラボレーションを通じて、地域への貢献度を高めます。

就労継続支援 A 型事業所が SNS を活用することで、利用者さんのサポートや地域社会への啓発が強化され、広範な支援ネットワークの構築が可能です。継続的な努力と適切な戦略の実行により、SNS を通じて事業所の存在を拡大し、福祉活動の可視化を図ることが期待されます。

計画見直し

障害者福祉事業所が SNS を安全かつ効果的に活用することはリスクが多いと考えています。まず、SNS 運用の基本方針を策定することが重要で、プライバシー保護や投稿内容の基準、対応方法を明確に定め、全スタッフに周知徹底します。その後、SNS 管理者を選任し、適切なトレーニングを実施します。次に、試験運用期間を設けます。令和 6 年～8 年の間、投稿頻度や内容、反応を観察し、この期間中にフィードバックを収集し、運用方針を調整します。また、情報発信の質を向上させることが求められ、正確かつ信頼性のある情報を発信し、利用者やその家族、地域社会との信頼関係を構築することが重要です。SNS の活用目的を明確にし、活動報告や利用者の声を紹介することで、地域社会とのつながりを強化します。

PDCA を活用しての対策

1) 広報について

広報の PLAN

SNS の活用

広報の DO

SNS の選定等、写真、動画等を試験的に実施

広報の CHECK

全員で効果を検証し、改善点を議論する。

SNS の ACTION

FM79.7MHz 京都三条ラジオカフェ、ホームページ、CANPAN ブログ、Facebook、X、Instagram 等は令和 6 年～令和 8 年の 3 年間で、安心して、安全に発信できる方法を役員、職員で作り上げる。

3.2 ~~訓練等給付~~の増額

◆財政に関しては、令和 6 年の障害福祉サービス報酬改訂の概要が、令和 6 年 2 月 6 日に発表されました。就労継続支援 A 型事業には、新たな報酬算定が実施されました。基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1 日の平均労働時間」、「生産活動収支の状況」に加え、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」、「経営改善計画」、「利用者の知識・能力向上」の ~~削減~~の観点から構成され、各評価項目に点数が付けられ、その総合評価をもって実績とする加点方式が更に強化されました。令和 6 年 2 月 6 日時点では、京都フラワーは、733 単位になりそうです。733 単位に地域係数の 10.75 を乗じると 7,879.75 円となります。過去最高の訓練給等給付金となります。そのためには、一層の堅実さと各観点で強みのある部分には職員全体で加点を狙います。

3.2) 助成団体の活用

◆福祉事業所が助成金を活用することで、さまざまな面での発展やサービス向上が期待されます。以下に、京都フラワーの助成金活用に関する活用をまとめます。

1. 新たなプログラムの導入:助成金を活用することで、新たなサービスを導入できます。例えば、ベルトコンベ

アを購入し物流に特化したトレーニングプログラムや、技術の導入によるサービス向上などが考えられます。これはすでに実現しましたが、別の分野で挑戦できるのならば、助成金の活用を検討します

2. 職員の研修支援:まだ、実施していませんが、内部研修の開催は助成金を利用して、職員のスキルアップや資格の取得を促進することが可能となります。これにより、毎回、質の高い外部講師を招いて、より専門的で質の高いサービス提供が可能になります。

3. 施設や設備、車両の改善:助成金を利用して施設や設備の改善を実施することで、利用者さんにとって、より快適で適切な環境を整備できます。使いやすい設備、最新の設備、車両の導入などを推進します。

4. デジタル技術の導入:助成金を活用してデジタル技術の導入。例えば、支援ソフト、会計ソフトの強化を実施することで、支援情報の効率的な管理、効率的な会計で業務の劇的な改善が可能になります。

5. 効果測定と評価:助成金を得る際には、事業の計画や目標を明確に提示する必要があります。助成団体から事業完了後、事業報告と評価が求められます。助成団体への報告だけに止まらず、事業の効果を測定し、成果を効果的に評価することで事業所の運営の向上を図ります。

6. 情報発信と広報活動:助成金の活用を通じて、日進月歩で変化するパソコンなどの購入で最新のプログラムが活用可能な状況を構築し、事業所の取り組みや成果を積極的に広報することが重要です。これにより、地域社会や支援機関、関係者との連携を強化し、より多くの人々にサービスの存在を知ってもらえます。総じて、助成金の活用は京都フラワーにとって大きな恩恵をもたらします。計画的で効果的な活用を実施することで、事業所の発展と利用者さんへの質の高い支援が実現できるでしょう。

計画見直し

これまでに大きな助成団体から助成金を獲得し、コニクリップや計量器、車両などの設備の増強を充実させてきました。その結果、必要な機器や車両が十分に揃い、事業所の運営において大きな進展がありました。今後は、職員に向けての福利厚生の充実を図るため、新たな助成金獲得を目指します。具体的には、職員の労働環境や健康維持、モチベーション向上を支援するための施策に対する助成金を申請し、職員一人ひとりが安心して働ける環境の整備に努めてまいります。これにより、利用者へのサービスの質も向上させることが期待されます。

助成金について

助成金の PLAN

空調機器の整備、トイレの回収、空気清浄機等の獲得。

助成金の DO

必要品の選定、獲得に向けた取り組みを職員全員でおこなう。獲得に向け、なぜ、必要であるのかのストーリーを考える。

助成金の CHECK

獲得が見込まれる助成団体を選ぶ。

助成金の ACTION

役員が助成団体に申請を提出し必要品を獲得する。

京都フラワーで支援を必要とする利用者さんの思いに応えていくために、また、利用者さん自らの変化と成長の過程を支え、確実な成果達成へと導いていくために、京都フラワー自体の組織力、職員一人ひとりの能力を高めていきます。具体的には、内部研修の拡充、外部研修への積極的な参加。単年度事業計画、中期事業計画を着実に履行してまいります。また、職員が提案した事業、支援方法を実施することで、職員が更に自立した取り組みを実施するための支援を実施します。

重点課題

4.1) 厚労省からの指定研修(内部)の拡充

◆新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画、風水害における業務継続計画。おそらく、この辺

りが、「災渦の中でも誰もが安心して取り組める職場環境の創造を」が達成できるかの肝となりそうです。新型コロナウイルス以外にも、命に関わる災害、大型台風は毎年のように災害をもたらすようになり、その規模は年々大きく、日本中に災禍をもたらします。早めの行動が求められるので、実のある研修を実施いたします。また、虐待防止、身体拘束、ハラスメント、合理的配慮に関する内部研修を厚労省から求められています。各年度初頭には内部研修のプログラムを職員に報告いたします。

4.2) 就労支援に関する外部研修、学会発表などの充実

◆今後の報酬改定も京都フラワーから、外部研修会、学会での研究・実践発表または、学会誌、学術誌、また、これらに類似する研究成果や実践報告を記載された刊行物も報酬のポイントとなるので、実践研究または、研究論文は理事が担い、ポスター発表などは職員が担い、支援力の向上を目指します。職員には、就労系、虐待系、人権啓発系、資格取得などの外部研修に参加し、よく学び、半数以上の職員の受講を予定しています。



職員(人財)の育成 成果目標は、多事業所への視察、実習の参加、他事業所その他会社からの視察、実習の受け入れ。

報酬改定で義務付けられた他施設の訪問や受け入れですが、いくつかのメリットをもたらします。他施設を訪問することで知識の共有、技術の共有が可能です。また、訪問先の施設で実施されているさまざまな実践、戦略、アプローチから学ぶ機会もあります。この知識の共有は、革新的なアイデアやベストプラクティスの交換につながり、最終的に提供される福祉サービスの質を向上させることが可能です。

1. 専門性の向上:他施設を訪問することで、その施設が直面している職場環境の変化や課題を学ぶことが可能です。この経験は、視野を広げ、スキルを向上させ、そして、京都フラワーに新しい風を通してくれます。さらに、新しい技術の習得、異なる組織構造への洞察、現場への深い理解などが期待できます。

2. ネットワークの構築とコラボレーション:施設訪問は、福祉関係者同士のネットワークの構築やコラボレーションを促進します。他の施設の職員と交流することで、専門的な学びを得て、人脈を共有し、共同プロジェクトを実施することもあるでしょう。このようなつながりは、福祉分野における共同体の連携、相互支援につながります。

重点課題

5.1) 多事業所への視察、実習の参加の観点

- ◆報酬算定のスコアの合計点が 170 点以上を達成している就労継続支援A型事業所が見学対象。
- ◆障害者雇用を進めるために新たな職務の創出や、障害者のキャリアアップのための取組を実施しており、法定雇用率を達成し、相当に上回る企業が見学対象。
- ◆障害者雇用の促進などに関する法律第 77 条第 1 項の認定（「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」（もにす認定））を受けている中小事業など。
- ◆ポイント獲得も大切ですが、人材育成としての就労継続支援A型事業所から他の施設への見学や実習でのポイント、得られるものは以下の通りと考えます。

1. 違う職場環境の体験:これにより、新しい業務に対する興味や適性を発見し、自己の職業選択やキャリアの幅を広げ、業務に対おける選択肢を広げられるでしょう。

2. 社会性とコミュニケーション能力の向上:他施設での見学や実習、他施設の利用者さんは、京都フラワーと異なる職場で働いています。京都フラワーで当たり前であったコミュニケーションスキル、社会性を向上させ支援の在り方も違ってくるでしょう。新しい環境で他の人と協力して見学や研修を実施することで、チームワークやコミュニケーション能力が発展させることが可能となるでしょう。

3. 新たな技術や知識の獲得：他施設での見学、研修で、京都フラワーで当たり前となった利用者さんの支援が通用しないこともあります。これにより職員は新たな技術や知識を獲得する機会を得ることが可能です。もちろん、正解はありませんが、京都フラワーの利用者さんへの将来の支援や自立生活の支援に活かせることができるでしょう。

4. 自分の能力や可能性の発見：他施設での見学や実習、京都フラワーに在籍しないタイプの利用者さんも存在するでしょう。そこでは、まったくタイプの違う利用者さんとの共同作業は自己の能力や可能性を発見することが可能です。新しい環境での研修に挑戦することで、自己の成長や可能性を確信し、自信を深めることが可能です。

5. 地域社会とのつながりの強化：他の施設との交流が育ち、京都フラワーと異なる地域社会とのつながりが強化され可能性があります。良い例が、南山城学園のぷちぽんと farm です。ここで、繰り返し研修することで、田辺地域の住民や企業、施設とのパートナーシップが築かれる可能性はおおいにあります。これにより、京都フラワーの利用者さんの就労機会や社会参加の機会が増え、これらの利点を踏まえて、他の地域社会との連携を深められるでしょう。

以上が、見学、研修での学びのポイントとなります。しかし、見学中の施設、会社で、最低賃金減額申請、職能重度障害者に認定される職能判定を頻繁に実施していることが、見学または、実習中に判明した場合、穏便にことを荒立てず実習を中止します。なんの学びにもなりません。

5.2) 他事業所その他会社からの視察、実習の受け入れ。

◆他事業所、その他会社からは好印象を持たれるように、説明、作業方法を丁寧に実施すること。いずれ、この丁寧さが後から生きてきます。

◆他事業所の職員との意見交換は必ずおこなうこと。また、新しい気付き、発想の転換、「あの時、こう言っていたな、仕事に活かせる」ということは、往々にしてあるので、親切に丁寧に接することが大切です。

Ⅲ. 災害対策 成果目標は、各協力会社との調整と災害に遭遇した場合の処置と風水害における業務継続計画

障害者福祉サービス事業は、利用者さん、家族などの生活を支える上で欠かせないものです。昨今大規模な災害の発生がみられる中、障害者福祉サービス事業所において、災害発生時に適切な対応を実施し、その後も利用者さんに必要なサービスを継続的に提供できる体制を構築することが重要です。

既に、京都フラワーが作成した、洪水に関する避難確保計画が準備されていますが、主として、風水害などの自然災害に備え、障害者福祉サービス事業の業務継続のために平時から準備・検討しておくべきことや発生時の対応について、また、より詳しく風水害についての詳細な基準を明記したものであり、風水害、復旧後の事業継続を解説したものであるので活用して下さい。

重点課題

6.1) 各協力会社との調整と災害に遭遇した場合の処置

今後数年間、新型コロナウイルス感染は続いていくものと考えられます。強烈な激甚災害、大型台風、大雨による河川の決壊も数年後には起こる可能性は否定できません。普段では予期しないことが起こります。感染症の拡大、大災害が起こったときには、各職員は常に情報を丹念に収集することが必要です。また、急な大雨、強風で利用者さんが電車の運休などで帰宅できない。歩いて帰るのが困難な場合、役員、職員は各協力企業に法人車両で向かい、自宅まで送り届けることを基本としてください。

6.2) 風水害における業務継続計画

長く京都に大きな台風は来ませんでした。また、来ても水害などの心配もしなかったのですが、2010年以降、渡月橋当たりで洪水が発生し、今までにない、河川の氾濫が起こる可能性が高まっています。このような場合は、職員、利用者さんは自宅待機となります。

例えば、作業中に台風による影響で、強風、風雨の状態、河川の氾濫、急な浸水などが起こった場合は、役員が協力会社に折衝し、利用者さんを安全に帰宅させることを第一とします。また、京都フラワーは、理事長、専務理事、常務理事が緊急時には泊まり込み、土嚢の積み上げ、水漏れなどがないか、点検を実施し、事業所を守り、事業継続に必要な、すべての機器を保全し、翌朝からの業務が支障なく遂行できるように責任を果たさなければなりません。これは、前回の中期計画と同様で、基本的には警報が発生され、風雨が激しく、電車も運休なら利用者は自宅待機。役員、職員は協力会社と折衝し、職員も自宅待機。もう、職員だけが協力会社で仕事をすることはできません。命に関わる災害です。警報時には、京都フラワーは休業であるという宣言をおこない、風水害における業務継続計画の通りに対応いたします。

6.3) 災害に対するモニタリング

災害にみまわれた場合、後片付けをし、京都フラワーを事業所として復旧させ、法人車両の整備点検を実施し事業再開に備えなければなりません。新たな感染症の流行、激甚災害など業務に相当のダメージが出た場合、さまざまな記録を取ることで次にいかせるものができると思っています。新たな感染症の流行、毎年のように襲来する大型台風に遭遇した場合でも、生きた記録があれば、職員、利用者さんが、自ずと自由に動けるようになっているはずです。経験したことは極限の状態です。必ず生きてきますが、記録が活かされたなら、自ずと皆が皆を支える思いが募るはずです。前を向き続けることが大切だと思います。

4. 3年間の資金繰りの推移

財政に関しては、令和6年の障害福祉サービス報酬改訂の概要が、令和6年2月6日に発表されました。就労継続支援A型事業には、新たな報酬算定が実施されました。基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」、「生産活動収支の状況」に加え、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」、「経営改善計画」、「利用者の知識・能力の向上」の7つの観点から構成され、各評価項目に点数が付けられ、その総合評価をもって実績とする加点方式が更に強化されました。令和6年2月6日時点では、京都フラワーは、733単位になりそうです。733単位に地域係数の10.75を乗じると7,879.75円となります。過去最高の訓練給等給付金となります。令和6年度～令和8年度の間は、急な協力企業の撤退、労働時間の大幅な減少がなければ、733単位を維持・継続ができると考えています。ポイント制の就労継続支援A型事業所の報酬算定は令和3年度から続いており、我々に都合の良い部分も多分にあります。ですので、余程の経営環境の激変さえなければ、利用者さんには最低賃金以上での給与支払いも可能で、職員に関しては、社会保障費、労働保険料、各種税金の高騰分はカバーできそうです。よって、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を維持提供できる法人へ」という理念、目標が達成できると考えています。

改訂

「iii 広報、財政、助成金獲得 成果目標 FM79.7MHz 京都三条ラジオカフェ、ホームページ、CANPAN、Facebook、X、Instagram などでの広報。障害福祉サービスなど情報公表システムなどを含め4ヵ所以上のサイトで広報の実施、訓練等給付金の拡充、大きな助成団体から助成金を獲得し設備の増強を実施する。」を前面改訂し、令和6年12月6日から運用する。