

令和 8 年度 社会福祉法人龍鳳 経営計画

法人の ○強み ●弱み

- 平均工賃 2 万円を超える就労 B 事業・生涯発達理論に基づいた支援や積極的権利擁護の実践など、他法人にはない誇れる先駆的な取組が多い。
- 肯定的に物事を捉える職員が多く、職場全体が明るい雰囲気である。
- 働きやすい職場づくりと人材育成に力を入れており、高い定着率を維持している。
- 各施設とも経年による修繕等も多く、環境面で高齢化重度化への対応が厳しい。
- 人事異動が少なく、組織面や支援面において硬直化や属人化が見られる。
- 経営層・夜勤可能な女性職員など一部の職種において人員不足が常態化している。

□法人本部 中・長期的な目標

【法人職員・施設の活性化】

- 継続した健康経営優良法人認定の取得、職員の健康維持促進
- ICT 記録システムの活用と充実、施設の見守り等設備機器の導入促進
- 長く働き続けるための処遇改善の継続及び規則規程・制度の充実
- 法人内交換研修の定期的実施や計画的な人事異動による人的活性化を図る
- 社会福祉充実残額および社会福祉充実計画の適正化
- ハラスメント対策の充実（カスハラ・パワハラ・セクハラ）

【利用者サービスの質の向上】

- 龍鳳の強みを生かした中長期計画の策定及びそれに基づく計画的実行
- 質の高いサービス提供のための積極的かつ安定的な人材の確保
- 災害・感染症に関する BCP(事業継続計画)の見直しと、医療機関との連携強化
- 意思決定支援を含めた利用者本人主体の積極的権利擁護の推進
- 法人全体での就労支援事業の連携推進および専門的人材の育成

【共生社会を目指す取り組み】

- 「SDG s」誰一人取り残さない龍鳳独自の取り組みを促進
- 地域共生社会の実現に向けたソーシャル・インクルージョンの推進
- 社会貢献事業への積極的参加及び独自事業の推進

□こぶし 中・長期的な目標

<スローガン>

「働きやすい職場・支援サービスの質・先駆的な権利擁護の取組で東京No.1を目指す」

- どんな個別のニーズにも応えられる施設（諦めない支援）
- 意思決定支援の確立
- 社会参加の機会拡充
 - ・氷川台自治会と連携体制の充実
 - ・利用者の地域生活者としての活動を提供
 - ・ボランティアの拡充
- 清瀬事業所の黒字化
- 毎日楽しく何でも言い合え、永く働き続けられる組織風土
- ライフステージに合わせた生活・活動・環境の実現
- ムリ/ムダの削減による適正な予算・支出管理
- 重度化高齢化に対応した支援体制
- 先駆的な権利擁護体制の確立
- 災害・感染症に強い施設の確立
- 第三者評価の実施（3 年毎、その他利用者調査実施）
- 地域連携推進会議の設置・運営

□たんぼぼ 中・長期的な目標

<スローガン>

「職員の輪を築き、地域とのつながりを深め、利用者ファーストを実現しよう」

- 利用者・家族・取引先・地域から選ばれる施設
 - ・利用者の生活が豊かになるための働く力、生活する力がつく仕組み作り
 - ・「できたが増える、成長できる」をキーワードにした支援提供
- 支援の在り方を考え続けられる組織
 - ・権利擁護と利用者アセスメント、支援スキルの向上
- 災害・感染症に対応できる組織体制
- 失敗を学びに変えチャレンジできる風土づくり
 - ・職員のアイディアを活かした組織運営
 - ・失敗を受け止め、助け合い解決する風土
- ムリ・ムダ・ムラの無い働きやすい職場
 - ・誰もが活躍できる人材になるための育成制度の仕組み作り
 - ・健康経営の観点をもった働き方の整備
 - ・ICT を活かした業務の仕組み作り
- 地域互助ネットワークの構築
 - ・地域の施設に取り込む仕組み作り
 - ・WIN-WIN になれる関係構築

□基本理念

- 利用者の心と体をもっとも大切に考え、自立と社会参加を援助することを基本理念としています。
- 温もりのある心と未来を見通す広い視野をもって、利用者一人一人の持つ能力や才能を存分に発揮できるよう努めます。

★職員全員で めざす龍鳳は…

笑顔で支え合い、成長できる場所！

□法人本部 今年度の具体的な手だて(中心的取組)

【法人職員・施設の活性化】

- 人的活性化による施設間連携の強化
- 誰もが働きやすい職場になる制度・対策及び健康維持の推進
- 実行可能な社会福祉充実計画の策定(R 8 ～ 5 か年)
- 業務効率化および利用者支援向上のための ICT 化

【利用者サービスの質の向上】

- 就労支援事業における収益獲得のための効率化
- 意思決定支援における指針の浸透と支援の仕組み整備
- 研修体系の整備と標準化

【共生社会を目指す取り組み】

- NPO 法人成年後見サービスやすらぎとの連携強化
- 地域ニーズを踏まえた効果的な社会貢献事業の基盤構築と実践

□ライフパートナーこぶし 今年度の具体的な手立て(中心的取組)

【法人職員・施設の活性化】

- 協力し合えるフラットな組織体制の確立
- 見守り機器等の ICT 機器導入検討および効果検証
- 施設見学や体験研修、外部研修の積極参加など他施設との交流強化

【利用者サービスの質の向上】

- 利用者一人ひとりに合わせた意思決定支援の推進
- 介護保険移行や施設整備を含めた高齢利用者支援のあり方検討
- 清瀬事業所の目指す方向の検討と浸透

【共生社会を目指す取り組み】

- 地域連携推進会議の適切な運営
- SDG s 及び地域貢献活動の計画的実施
- 施設内に人が集まる取組の検討・実施

□たんぼぼ 今年度の具体的な手立て(中心的取組)

【法人職員・施設の活性化】

- 実務直結型の研修プログラムと支援の質の標準化
- 業務量の調整と取捨選択、効率的な人員配置と垣根を超えた相互協力
- 情報共有のための蓄積と更なる活用、情報取得しやすい環境整備

【利用者サービスの質の向上】

- 利用者のスキルアップにつながるためのねらいと方策の工夫・実践
- 利用者の権利擁護と意思決定に向けた支援技術の向上
- 利用者の障害特性・背景を理解した上での支援の実践
- (BCP) 非常時の具体的で迅速な対応を実施するための有効的な研修・訓練

【共生社会を目指す取り組み】

- 地域を施設に取りこむ仕組みの更なる構築
- 地域・ボランティアと利用者・支援者をつなげる取り組みの工夫
- 地域ニーズを掘り起こすための取り組みの継続

□法人本部 今年度の評価の努力指標（○）と成果指標（●：評価基準 A）

- OFF-JT 制度の再構築 事業所体験研修の拡大計画の実施と運用 ●事業所間の交流および連携強化
- OFF-JT 制度の再構築 職能基準表に基づいた研修体系の整備と運用 ●キャリア・スキルアップを目指す組織体制
- 休暇制度その他規則の見直し ●公平性が担保された働きやすい制度の設計
- 意思決定支援に関する施設との連携 研修計画 ●意思決定支援の浸透
- 情報交換会の実施 ●NPO 法人やすらぎとの交流及び連携強化

□ライフパートナーこぶし 今年度の評価の努力指標（○）と成果指標（●：評価基準 A）

【法人職員・施設の活性化】

☆協力し合えるフラットな組織体制の確立

- ジョブローテーションの仕組みの見直しと実施 ●支援・医務・事務の相互理解と連携強化
- 記録の質向上を目指した取り組みの実施 ●記録の質向上を通じた、支援者間の情報共有・連携強化

☆見守り機器等の ICT 機器導入検討および効果検証

- 導入できる ICT 機器の情報収集と環境整備の実施 ●施設にあった ICT 機器の選定とネットワーク環境の構築

☆施設見学や体験研修、外部研修の積極参加など他施設との交流強化

- 施設見学先の開拓および外部研修とアウトプットの仕組みづくり
- 意見交換できる施設の確保および研修内容の業務反映システムの構築

【利用者サービスの質の向上】

☆利用者一人ひとりに合わせた意思決定支援の推進

- 支援研修など学びの機会の設定、支援プロセスの共通認識が行える取り組みの実施
- 利用者が選択できる場面の提供と支援
- 意思決定支援の指針を踏まえた、利用者の行動を観察する視点の獲得
- ☆介護保険移行や施設整備を含めた高齢利用者支援のあり方検討
- チェックリストの効果的な活用と仕組みづくり
- 重度化防止に向けた個別支援及び環境のリスク管理と対策
- 持続可能な生活を維持するための視点の獲得と浸透

☆清瀬事業所の目指す方向の検討と浸透

- 清瀬事業所のビジョン策定のための計画及び検討機会の設定と実施
- 職員同士の意見交換、お互いの考えを知る過程を踏まえてのビジョン策定

【共生社会を目指す取り組み】

☆地域連携推進会議の適切な運営

- 地域連携推進会議の指針及びフローの作成と周知 ●地域連携推進会議の土台構築と地域社会と顔の見える関係づくり

☆SDGs 及び地域貢献活動の計画的実施

- SDGs 及び地域貢献活動を誰もが日常的に取り組める仕組みづくり

- こぶし全体（人的・物的）を活用資源として地域に提供する体制の構築

☆施設内に人が集まる取り組みの検討・実施

- こぶしのニーズに合わせた、人やものが集まる取り組みの実施と仕組みづくり

- 継続して、施設内に地域の人が立ち寄れる仕掛けと体制の構築

□たんぼぼ 今年度の評価の努力指標（○）と成果指標（●：評価基準 A）

【法人職員・施設の活性化】

☆実務直結型の研修プログラムと支援の質の標準化

- 「知る・わかる・できる」のセットで研修から実践への理解浸透
- 業務マニュアルに沿った OJT の実施・PDCA 実施 ●新人職員に対してメンター制度導入

☆業務量の調整と取捨選択、効率的な人員配置と垣根を超えた相互協力

- 目的・ねらいの共通認識を行い、業務の取捨選択、事業所単位での連携した人員配置の実現
- 目的・ねらいで不要業務の削減と優先度の明確化・適正な業務量による負荷軽減
- 人員配置のムリ・ムダ・ムラの定期的な見直し

☆情報共有のための蓄積と更なる活用、情報取得しやすい環境整備

- 「考える・発信する・リアクション」文化の構築 ●記録入力時間の確保 評価と改善

【利用者サービスの質の向上】

☆利用者のスキルアップにつながるためのねらいと方策の工夫・実践

- 特性を考慮したグループ構成と取り組みやすい環境構成
- 作業工程を「見える化」し、利用者が自分で進めやすい環境を整備
- 利用者にとってわかりやすく、取り組みやすい環境構成（作業・休憩・予定）
- 活動のねらいと展開の見直しの継続

☆利用者の権利擁護と意思決定に向けた支援技術の向上

- 気づきを議論できる場の設定と利用者アセスメントの情報集約の仕組み作り
- グレーゾーン研修、支援のモヤモヤを表出する場の日常化

☆利用者の障害特性・背景を理解した上での支援の実践

- 相手の立場に立ったものの見方、捉え方ができるしくみ作りと実践の展開
- 利用者の行動分析と情報整理の手法の理解浸透と評価までの実践

☆（BCP）非常時の具体的で迅速な対応を実施するための有効的な研修・訓練

- 研修・訓練を通して、PDCA を実施、検証・改善を行い実効性を高める
- 日常業務に落とし込み、感染予防対策を徹底

【共生社会を目指す取り組み】

☆地域を施設に取り込む仕組みの更なる構築

- 施設を知って貰う取り組みの構築 ●地域の方が参加する体験イベント実施（製品づくり体験、AED 訓練等）

☆地域・ボランティアと利用者・支援者をつなげる取り組みの工夫

- 地域・ボランティアとのつながりによるそれぞれの効果の共通理解の浸透
- ボランティア参加者自身から発信する場をつくる（だより）

☆地域ニーズを掘り起こすための取り組みの継続

- 地域・ボランティアからの生の声を聴く取り組み ●アンケート実施