



2025年度 事業計画

plan

【 2025. 4. 1 — 2026. 3. 31 】



「基本理念」

ご利用者の「健やかな生活」の実現のため、心をこめた福祉サービスの提供を全力で実行します。

Purpose 人々の豊かな生活、地域社会、そして日本を支える「福祉」
私達は「誇り」を持って、日本の福祉を「創造」し、「挑戦」します

1

誰もが、その人らしく暮らすことができることを願い、行動します

私たちは、高齢者、障がいをお持ちの方、子ども等、誰もがその人らしく暮らせることを支援します。地域で暮らす方への「通い」「泊まり」「訪問ケア」「相談支援」等の充実した在宅福祉サービスを包括的に提供し、施設で暮らすことを選択した方には、安定・安心の「住まい」としての機能と専門的な福祉・医療サービスを提供します。

しかし、今ある資源だけでは、「その人らしく」を支援できない場合があります。そんな時、私たちは行動します。そして、今ある福祉を超えていきます。

- 特別養護老人ホーム・障がい者支援施設において、その人らしい暮らしを継続することを意識した心を込めた専門的なチームケアの実践と地域福祉の多機能型拠点としての施設運営
- 住み慣れた地域での暮らしを実現するための在宅支援事業の運営
- 科学的根拠に基づく自立支援介護の実践と評価、障がい福祉における地域生活支援拠点としての実践
- 福祉関係機関、他法人・企業との連携による地域福祉の発展への貢献（地域貢献活動等）
- 災害時の福祉避難所としての機能強化と災害福祉支援チーム（DWAT）の体制強化
- 地域の実情とニーズ、将来性を考慮した新規事業の検討

2

職員が、専門職、組織の一員として、成長できる環境創りを目指し、行動します

法人の理念、方針にマッチする職員の採用と多様性（ダイバーシティ）を尊重し、互いに認め、高め合うことができる職場環境創りを推進します。また、職員が「学び」「成長」「挑戦」することができる機会を法人として保障します。そして、日々のコミュニケーションと個人面談の実施等により、職員のモチベーションの向上に取り組むとともに、職員の離職防止のためのサポート体制の強化に取り組めます。

- SNS（social networking service）を活用した採用システムへの移行
- 職員一人ひとりの多様性を受け入れる柔軟な雇用環境の構築
- 特定技能制度により採用した外国籍職員の育成・定着とさらなる雇用の拡大
- 職員個々の成長、キャリアアップを実現する人事マネジメント
- 法人研修、育成研修、キャリアアップ研修、資格取得支援制度等（実務者研修養成校運営等）の拡充
- 職員の待遇向上と短期離職（1年以内）防止のためのキャリアサポート面談の実施

3

持続可能な経営・組織基盤の確立のため、行動します

安定した経営基盤の確立のため、各施設、事業所の中核職員が経営者の一員であるとの自覚を持ったアメンバー経営に挑戦します。そのために、経営の見える化を図り、経営実績、財務状況についての明確な目標を定め、適切なモニタリングを実施します。その結果により、事業規模の拡大、縮小を見込んだ適正な人員配置と業務の効率化に取り組みます。また、拠点となっている既存施設の修繕や改修を計画的に進めるとともに、賃貸物件の修繕や改修、必要に応じて移転、または不動産の取得等を検討します。さらに、介護現場での業務負担の軽減、業務効率化のための介護ロボットやICTの活用のための投資を積極的に行うとともに、バックオフィスのアウトソーシングによる業務の効率化を推進します。最後に、一定のキャッシュポジションを確保した上で、新規事業への投資や設備投資、安全性の高い資産運用、施設整備借入金（変動金利部分）の一部繰り上げ償還を検討します。

- 各種関係法令（制度改正）に対するコンプライアンス経営の徹底と施設運営、施設ケアの見える化
- 経営実績・財務状況の目標設定とモニタリング
- 各施設・事業所の持続可能な経営ビジョンの確立
- 経営の核となる「情報：SNS（social networking service）」を活用した新しい経営スタイルの構築（SNS Labo 設置：Instagram、YouTube、LINE の活用）
- 既存施設等の修繕や改修、業務負担の軽減や効率化等のための設備投資（介護ロボット、ICTの導入、ご利用者・職員ともに過ごしやすい環境整備等）、効果的なアウトソーシングの実施
- 職員の適正配置、業務の整理、効率化、分散と共有により、時間外労働の30%減少に挑戦
- 新規事業への投資や資産運用、施設整備借入金の一部繰り上げ償還の検討

私たちは、法人の経営状況、資産状況の的確な把握と職員の働きやすい環境の整備を担う職域として、直接的あるいは間接的に法人の理念であるご利用者の健やかな生活の実現を目指します。

また、中・長期的な経営計画の立案や人材不足に対応する ICT を含めた設備投資、人材確保に向けた新たな方策の検討等、社会情勢にマッチした施策を検討し、実践します。

1. 持続可能な経営管理体制の構築に取り組みます

- 客観的な経営・運営状況の把握とコンプライアンスの徹底、リスクマネジメントに努めます。
- SNS (social networking service) を中心とした戦略的な採用、集客に挑戦します。
- 中・長期的な経営計画として、アウトソーシング、ICT 導入等による業務の効率化に挑戦します。

2. 職員採用のゴールを定着に定め、働きやすい環境の整備と心理的なサポートに取り組みます

- 法や制度、規程の範囲内で、職員が安心して働き続けることができるためのサポートを行います。
- 入職後の相談窓口としての役割を担い、定着へのサポートを行います。
- 特定技能制度による外国籍職員の採用から定着までのサポートを行います。

3. 福祉・介護施設の職員として、法人の方針・理念、存在意義を理解し、行動します

- ご利用者、ご家族等との窓口となる部署として、接遇とコミュニケーション力の向上に努めます。
- 各施設で行われる行事等のサポートを行い、ご利用者支援の一端を担います。
- 組織の一員としての自覚を持ち、適切な人間関係のもとで働きやすい職場創りに努めます。

誰もが、その人らしく生活ができるよう、入居されているご利用者にも、地域で生活されている障がいをお持ちの方にも、専門的な支援を提供します。また、収支管理、適正な職員配置、業務整理を行い、安定した経営基盤を確立し、健全な施設運営に努めます。そして、地域の障がい福祉の拠点として、障がい者支援施設が担う役割と責任を全うします。

1. 個別支援計画に沿った自己実現支援と地域生活支援拠点としての実践を目指し、行動します

- ご利用者の意向、最善の利益を反映した個別支援計画に基づき、多職種によるチームケアを実践します。また、身障協ガイドラインに基づき、支援力の向上に取り組みます。
- 専門職としてご利用者との良好な関係構築のため、接遇の向上に取り組みます。
- ご利用者の権利擁護のため、虐待防止、身体拘束防止等の研修の実施、各種委員会の運営により職員への情報提供、周知徹底に取り組みます。
- 事故防止のため、常に介護方法や環境整備について協議し、安心・安全な介護を実践します。
- ご利用者、ご家族に安心して最期の時を過ごしていただける看取りケアを実践します。
- 行事食を含めた食事の提供、レク・リハ活動を通じて、楽しみのある生活を提供します。
- 障がいをお持ちの方の地域生活を支援する多機能型拠点としての施設運営（在宅サービス、地域支援、人材育成等）を実践します。

2. 介護の基本に基づいた実践を目指し、職員育成と定着に取り組み、行動します

- 新人職員プリセプター制度や介護技術研修のブラッシュアップと施設としての介護技術の向上に取り組みます。
- 幅広い障がいの知識を学び、ご利用者個々の理解を深め、多角的な支援を実践します。
- 職員一人ひとりの強みを活かし、利用者視点の支援ができるチーム力（セクション・グループ）の向上を目指します。
- ご利用者支援における課題解決等に対し、多職種協働による組織力を高め、的確且つ迅速に行動します。
- 職員の確保・定着のため、待遇向上と離職防止のための役職者面談を実施します。
- 職員の意見や提案を取り入れ、風通しの良い施設運営に取り組みます。

3. 持続可能な施設基盤の確立のため、介護ロボットや ICT を活用し、適切な人員配置と業務改善を目指し、行動します

- 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。

施設入居	平均利用者数	98.0名/日	(稼働率 98.0%)
------	--------	---------	-------------

ショートステイ	平均利用者数	3.9名/日	(稼働率 97.7%)
---------	--------	--------	-------------

- 各種介護ロボットの導入により、職員の負担軽減、業務の効率化を図ります。
- 看護体制の強化により、医療対応ケースの受入れ拡大と入院者の減少に取り組みます。
- 業務改善と時間外労働の減少に取り組み、職員が働きやすい職場創りに取り組みます。

私たちのケアコンセプトは「普通の暮らしの継続」です。私たちは、ご利用者が最期の時を迎えるまで、その人らしく生活することを支援します。ご利用者、ご家族、地域の方々、そして職員にも、「幸せ」を感じてもらえる場所となれるような施設を目指します。

1. ご利用者が、その人らしく暮らすために自立支援介護を実践するとともに、最期の時を過ごす場所として、尊厳ある看取りケアを実践します

- 「水分」「食事」「排泄」「歩行・運動」を柱とした「基本ケア」を提供し、心身機能の向上や認知症の周辺症状の改善を目指した自立支援介護に取り組みます。
- ご利用者、ご家族の意向に沿った尊厳ある最期の時を過ごせるように、医療機関を含めた多職種連携による看取りケアを実践します。
- 職員一人ひとりの専門職としての倫理観と専門性、接遇力を高めるために職員教育を行い、ご利用者の人権を尊重した身体拘束ゼロと虐待防止の徹底、さらに介護事故防止、褥瘡予防、感染症対策に努めます。
- 行事食を含めた食事の提供、レク・リハ活動を通じて、楽しみのある生活を提供します。

2. 経営の安定を目指し、実績の向上と経費の節減に取り組みます

- 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。

施設入居	平均利用者数	116.0名/日	(稼働率96.6%)
ショートステイ	平均利用者数	18.0名/日	(稼働率94.73%)
- 看護体制の強化により、医療対応ケースの受入れ拡大と入院者の減少に取り組みます。
- 医療機関や居宅介護支援事業所をはじめとした関係機関への情報発信活動を行います。その際、当施設の付加価値である自立支援介護、短期入所生活介護をはじめとした在宅サービスが併設していることの強みをアピールします。
- 地域貢献活動として、自宅で介護を行っている方々を対象に、自立支援介護及び専門職の専門性を還元する認知症状改善塾を開催します。

3. 職員の働きがいと働きやすさを追求し、職員の意欲向上と定着率向上を目指します

- 職員間、上司とのコミュニケーションを促進し、仕事上の不安や課題を相談できる環境を構築することで働きやすい職場創りに取り組みます。
- 職員個々の強み・課題を把握し、職員の成長とモチベーション向上に取り組みます。
- ICTや介護ロボット等の活用により、介護負担軽減と介護の質の向上に取り組みます。
- 介護職員実務者研修受講、介護福祉士国家資格取得を支援します。
- 自立支援介護web研修、認知症介護基礎・リーダー研修等、学びの機会を提供します。
- 学生ボランティアの受入れ等、福祉の職場について知ってもらう機会を幅広く提供します。
- 業務改善と時間外労働の減少に取り組み、職員が働きやすい職場創りに取り組みます。

ご利用者が在宅生活を継続できるよう、心身機能の維持、向上や社会的孤立感の解消、ご家族の介護負担軽減を図るとともに、ご利用者の思いや強み、自己決定を尊重したサービス提供に取り組みます。また、自立支援介護を通じて、ADL・QOLの維持、向上を目指し、科学的根拠に基づいたケアを実践します。誰もが気軽に通いやすい開放的なデイサービスとして、地域に根差した運営に努めます。

- 1. 他通所介護事業所との差別化を図り、新規利用者の集客とご利用者のリピート率の向上に取り組みます**
 - ご利用者、ご家族お一人おひとりとのコミュニケーションを大切にし、自宅での介護の助言を行う等、ご自宅での生活を視野に入れた個別ケアに取り組みます。
 - 自立支援介護に基づく基本ケアの視点に立ち、ご利用者個々に応じたサービスを提供します。
 - ご利用者個々の健康状態やADLの確認を行い、体調不良への迅速な対応体制の構築や事故防止のための環境整備を行い、安心・安全なサービスを提供します。
 - ご利用者やご家族等の依頼に対し、柔軟な対応とアフターフォローに努めます。
 - SNS、ホームページ、広報誌等による情報発信を活性化し、ご利用者とご家族の他、関係機関及び地域住民に新鮮な情報を提供します。
- 2. 経営目標実績の達成を目指し、健全な経営を行えるよう努めます**
 - 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。
平均利用者数 30.0名/日
新規利用者登録 2件/月
 - 事務作業等の効率化、標準化を図り、業務負担軽減に取り組みます。
 - 加算要件等について知識を深め、積極的に新規加算等の算定に努めます。
 - 事業所の強みを明確にし、居宅介護支援事業所等への定期的な情報発信に努めます。また、無料体験や見学対応を積極的に受け入れ、新規ご利用者の確保に努めます。
- 3. 職員の働きやすい環境の整備に努めます**
 - 職員の雇用形態に応じて、柔軟な働き方が可能となるように、業務の整理に取り組みます。
 - 職員個々の資格、経験、能力等に合わせた柔軟な職員育成に取り組みます。
 - 定期的な職員面談を行い、職員個々の育成とモチベーションの向上、メンタルケアに努めます。
 - 計画的な有給休暇取得や長期休暇を推進し、有給休暇の取得率の向上に努めます。

住み慣れた地域の中で、馴染みのある生活環境、人間関係を維持し、家庭的な雰囲気の中、お一人おひとりに寄り添い、安心できる居場所づくりのための専門的な認知症ケアを実践します。また、ご家族の介護負担軽減を図り、ご本人が住み慣れた自宅での生活を最後まで快適に過ごせるよう支援します。

1. 在宅生活が持続できるように、ご利用者・ご家族の支援に取り組みます

- 基本ケアを実践して、症状の改善、楽しみや生きがいを感じて生活できるよう支援します。
- ご利用者の心身の状態をしっかりと見極めたアセスメントの実施、できる部分が少しでも維持でき、自立した在宅生活が送れるように自立支援介護を実践します。
- ご家族や介護支援専門員等との情報共有を行い、追加利用や振替利用、サービスの変更等に迅速且つ柔軟に対応します。
- ご利用者が安心して利用を継続できるように、事故防止・感染症対策に取り組みます。

2. 実績の向上・経費削減に取り組み、持続可能な事業所運営を目指します

- 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。
平均利用者数 9.5名／日
登録者数 30名
- 居宅介護支援事業所等に対し、認知症ケアの専門性や職員体制等の強み等の情報発信等を行い、実績目標を達成します。
- SNS、ホームページ、広報紙等を通じて、当事業所の強み等の情報発信を行い、事業所の知名度向上に取り組みます。
- 毎月の収支状況を的確に把握し、人件費のコントロール、経費削減に努めます。

3. 働きやすい職場環境の構築、職員育成・専門性の向上に取り組みます

- 職場定着率向上のため、職員個々の状況により、勤務時間や業務内容の柔軟な変更が可能な勤務体制の構築に取り組みます。
- 個人面談により、職員個々の心身状況の把握、自己実現を含めた職員個々の年間目標の共有を行い、仕事へのモチベーションの向上を図ります。
- 業務内容や人員配置等の見直しを行い、ICT活用も含めた業務の効率化、負担軽減に取り組み、時間外労働の減少を実現します。
- 新人職員に対する育成ツールを用いた計画的な育成を行うとともに、外部研修を含めた研修や会議等の場を通じて事業所全体の専門性の向上、スキルアップに取り組みます。

ご利用者が住み慣れた地域の中で、可能な限り自立した在宅生活が継続できるように、「自立支援介護」の基本ケアのうち、在宅生活で不足しがちな「運動」に対し、専門職の指導のもとで効果的なパワーリハビリテーションによる機能訓練に特化したサービスを提供します。

1. ご利用者個々に必要な運動を提案し、自立した在宅生活が可能となるように支援します

- 理学療法士等の専門職によるアセスメントに基づき、マシン訓練、歩行訓練、集団体操、脳トレーニング等の運動を中心としたサービスを提供します。
- ご利用者個々のニーズ、アセスメント情報を共有し、統一した理解、認識のもと支援します。
- ご利用者の心身及び生活環境の変化等の早期発見に努め、ご家族や介護支援専門員等との連携により迅速且つ適切な対応に努めます。

2. 事業所単独での黒字化のため、実績目標を達成します

- 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。
平均利用者数 14.5名/日
- ご本人やご家族、介護支援専門員等に対し、定期的に機能評価（パワーリハビリテーションの効果）を報告することで、継続的なサービス利用に繋がるよう努めます。
- 職員の配置基準、加算算定要件等の確認を行い、必要な記録、対応を各専門職が責任を持って実施し、コンプライアンス経営に努めます。

3. ご利用者やご家族等が満足できるサービスを提供できるよう職員の資質向上を図ります

- パワーリハビリテーションや自立支援介護について理解を深め、効果的なリハビリテーションが提供できるように専門性の向上に努めます。
- 組織の一員としての自覚を持ち、多様性を認め合いながら、互いに学び、助け合い、高め合うことができるチームを目指します。
- 介護職員実務者研修受講、介護福祉士国家資格取得の支援を行います。
- 業務整理や業務の効率化を図り、有給休暇取得率の向上と時間外勤務の減少に努めます。

「どんなに障がいが重くとも、住み慣れた地域で、心豊かに自分らしく生活を続けたい」という障がいをお持ちの方ご本人とそこご家族の思いに応えるべく、日中における活動の場の提供と障がいをお持ちの方の生活全般の支援を提供します。また、在宅生活がより質の高い生活になるよう側面的に支援し、地域における社会資源としての役割を果たします。

1. 働きやすく、モチベーションを高く保てる職場環境の維持・向上を目指します

- 職員が、安心して仕事と子育てや介護等を両立できるよう、柔軟なシフト調整を行います。
- 毎月のスタッフ会議や日々の意見交換で発信されたスタッフの意見やアイデアを共有し、職員一人ひとりが主役になれるような事業所を目指します。
- 介護職員実務者研修受講、介護福祉士国家資格取得の支援を行います。
- 個人面談により、職員個々の心身状況の把握、自己実現を含めた職員個々の年間目標の共有を行い、仕事へのモチベーションの向上を図ります。

2. ご利用者・ご家族、関係機関から選ばれる事業所となり、実績目標を達成します

- 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。
平均利用者数 14.0名/日
- サービス改善や質の向上を図るとともに、新規ご利用者受け入れの幅を広げることで、経営の安定化に努めます。
- 特殊支援学校との連携を強化し、施設体験実習を積極的に受け入れることで事業所の理解を深めていただき、生活進路の選択肢として当事業所が選ばれるよう努めます。
- グループホーム等で生活している方に対し、安心・安全な入浴（特殊浴槽による）の場、外出・余暇の場として、個々の生活にメリハリのあるサービスを提供します。
- SNS を活用し、事業所の魅力や職員、事業所設備・環境についての情報を発信します。

3. 魅力ある日中活動の提案をしていきます

- 日中活動の充実を図るため、新しいレク活動（ボッチャ・モルック・カラオケ・コーンホール・ボーリング等）を提供します。
- 看護職員体制の強化に伴い、生活リハビリ（スポーツレクリエーション・健康体操等）やマッサージ等の充実と実施内容や実施方法等の見える化に取り組み、安心・安全な生活リハビリの提供とその効果を評価できる仕組み作りに努めます。
- 日中活動の様子や取り組みを SNS で発信、SNS 用の企画をご利用者とともに創作します。

和幸園指定居宅介護支援事業所

介護支援専門員が介護保険制度や自宅での介護等に関するあらゆる相談に対応できるように、介護保険制度の理解と法令の遵守、専門職としての資質向上に努め、ご利用者が可能な限り住み慣れた地域で自立した生活が継続できるよう、質の高いケアマネジメントの提供を実践します。また、地域福祉の発展を目指した包括的支援を展開し、関係機関や地域住民から信頼を得られるよう努めます。

1. 高齢者が、住み慣れた地域で、生きがいを持って、自分らしく暮らし続けることができるようにケアマネジメントの提供を実践します

- ご本人の意向に寄り添った、「自立支援」に資する適切なケアプランを作成します。運営基準に則った、毎月の自宅訪問、モニタリングの記録、適切なアセスメントとケアプランの作成、サービス担当者会議の開催、ケアプラン交付と一連の流れの中で、分かりやすい記録の整備に努めます。
- ご利用者が希望する生活の継続に向け、ご利用者の心身状況に応じて適切な介護・医療サービスの提供が可能となるように、様々な事業所との連携強化に努めます。
- 職員の配置基準、加算算定要件等の確認を行い、必要な記録、対応を各専門職が責任を持って実施し、コンプライアンスの徹底に努めます。

2. 事業所単独での黒字化のため、実績目標達成を目指します

- 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。
プラン作成件数 要介護 199 件／月
要支援 32 件／月
- 石山・芸術の森地区での安定した関係性を基盤としながら、南区全体でのご利用者の集客力の強化に向け、南区各地域包括支援センターや他事業所との連携強化に努めます。

3. ご利用者、ご家族、関係機関が満足できる福祉を提供できるよう職員の資質向上を図ります

- 地域の福祉拠点として、法人の各事業所と連携し、地域住民に有益な情報提供を行うとともに、相談等に対し、迅速且つ丁寧に対応し、地域に密着した相談機関を目指します。
- 組織の一員としての自覚を持ち、多様性を認め合いながら、互いに学び、助け合い、高め合うことができるチームを目指します。
- 幅広い相談に即応できる面接技術と知識を身につけるため、各職員の経験、スキルに応じた目標を設定し、研修への参加とその評価を行います。
- 業務の効率化や ICT の導入等を推進し、有休休暇の取得と時間外勤務の減少に努めます。

ご利用者が住み慣れた地域で安心して暮らせるように、ご利用者お一人おひとりの「自立支援」をサポートし、「生きる力」を支援させていただくことが、当事業所の社会的使命です。私たち職員一人ひとりが自信と誇りを持ち、ご利用者やご家族、地域の皆様から信頼され、誰もが安心して暮らすことができるための地域の福祉拠点となる事業所を目指します。

1. 日常的な支援から看取りケアへの対応まで、継続した支援ができるように努めます

- ケアの質、専門性の向上のため、定期的な研修を行います。
- 看取りケアに対する専門的な知識と技術の向上、さらに職員のメンタルケアに取り組みます。
- 日常の支援の先に看取りケアがあることを視野に入れ、支援チームの一員であるヘルパーとしてどのような支援ができるかを考え、ご利用者やご家族等が納得できるケアの提供に努めます。

2. 事業所の中・長期的な経営スタイルの確立を目指します

- 事業所の黒字経営と職員の生活を守ることを両輪に、サービス提供責任者と登録ヘルパーの適正なサービス時間数の配分調整に取り組みます。(サ責提供率：約25%継続)
- 介護報酬の基本単価が減額される中、新規利用者の受け入れ時にサービスの種類とヘルパーの提供できるサービス内容のバランスを考慮しつつ、新規利用者の受け入れを継続します。

3. 安定的な職員体制（登録ヘルパー新規採用1名）の確保を目指します

- 登録ヘルパー個々の働き方を尊重し、稼働時間を適宜調整する等、働きやすい環境を整えていくことで、人材の流失を防止します。
- テレサ mobile による記録作成、LINE を使用した情報共有に加え、zoom でのカンファレンス実施、SNS を活用した情報発信等、時代に合った効率的な業務改善に挑戦します。
- 職員採用の促進のため、リファラル採用制度や入職・定着支援金制度等の周知徹底を図ります。
- 業務の効率化や ICT の導入等を推進し、有休休暇の取得（連続5日間休暇等の推奨）と時間外勤務の減少に努めます。

当センターは、札幌市の一般介護予防事業を担う主たる機関であるとともに、高齢者に係る相談支援を行う機関として、総合相談支援業務、介護予防教室の実施及び介護予防の普及啓発業務、地域介護予防活動支援業務を行います。高齢者が、住み慣れた地域で、希望と生きがいを持って、自分らしく暮らし続けることができるように活動します。

1. **高齢者が、住み慣れた地域で、生きがいを持って、自分らしく暮らし続けることができるよう介護予防事業を実施します**
 - 地域の高齢者にどのような支援が必要かを幅広く把握し、適切なサービス、機関または制度の利用に繋げる支援を行います。
 - 高齢者が集まりやすい場所を会場として、地域のボランティア等と連携しながら、主催または地域の関係団体等と共催により実施します。
 - 行政機関が主催する会議へ出席し、必要な情報の提供及び連携のための情報交換等を行います。また、介護予防センター間での情報共有や意見交換を行い、区全体の介護予防活動の推進に向けて取り組みます。
2. **札幌市の運営方針に定められた業務内容を適切に実践します**
 - 介護予防教室の開催、介護予防に資する地域活動組織の支援活動について、年間60回を目標に実施します。
 - 住民主体の介護予防活動の推進と強化に向けて、5団体以上の専門職と連携します。
 - 担当の地区課題やニーズを把握し、年2回開催する地区地域ケア会議で検討します。
 - 住民主体の介護予防活動に対し、技術指導等を行う育成や支援を年2回実施します。
3. **地域に満足していただける福祉を提供するために、職員の資質の向上に努めます**
 - 札幌市や各関係機関、団体が主催する各種研修会に参加し、必要な知識や技術の習得等、専門職としての自己研鑽に努めます。
 - 職員個々の基礎資格や個性を活かした職場創りに取り組みます。
 - 組織の一員としての自覚を持ち、多様性を認め合いながら、互いに学び、助け合い、高め合うことができるチームを目指します。

私たちは、札幌市委託の障がい者相談支援事業所として、障がい種別、障がいの程度に関わらず、各々が望む当たり前の生活の実現のため、相談支援専門員としての知識、技術、ネットワークを活用し、相談支援を実践します。また、様々な機関、団体との連携強化を図り、地域ニーズの把握・発掘に努めます。

1. 相談者を主体として、自己決定を尊重した相談支援を行います

- 相談者やご家族の思いを傾聴し、当事者による自己決定の尊重に努めます。
- 相談者やご家族が、最善の意思決定ができるよう関係機関の役割、強み等の情報収集を行います。
- 関係機関と協力し、地域生活支援拠点（緊急時対応等）としての役割を担います。
- 札幌市を中心とした関係機関と連携し、障がいをお持ちの方の権利擁護を基礎とした地域福祉の発展に取り組みます。

2. 住み慣れた地域での暮らしを実現するため、地域資源との連携強化に取り組みます

- 自立支援協議会南区地域部会運営事務局等を担い、福祉サービス事業所等との連携強化に努めます。
- 民生・児童委員等への情報提供を行い、地域ニーズ、課題の把握に取り組みます。
- 他法人相談支援事業所との事例検討会、交流会等を行い、南区内相談支援事業所の質の向上に努めます。
- 札幌市障がい福祉行政への積極的な参画、協力を行い、地域福祉の発展に取り組みます。

3. 働きやすい環境整備と相談支援専門員としてのスキルアップに取り組みます

- 担当区域外のケース等の引継ぎの他、業務の効率化や ICT の導入等を推進し、時間外労働の減少を実現します。
- 事業所の方針、業務内容、職員個々の業務の進捗状況を共有し、相互にフォローできる環境構築に取り組みます。
- 個人面談により、職員個々の心身状況の把握、自己実現を含めた職員個々の年間目標の共有を行い、仕事の整理とモチベーションの向上を図ります。
- 幅広い相談に即応できる面接技術と知識を身につけるため、各職員の経験、スキルに応じた目標を設定し、研修への参加とその評価を行います。
- 収入・支出の適正な管理に努め、安定した運営基盤の確立を目指します。

プラン作成件数	計画	8 件/月	96 件/年
	モニタリング	32 件/月	384 件/年

