

第 1 章 計画の概要

第 1 節 法人の到達点

社会福祉法人いわくら福祉会は、障害者の日中活動の場の確保をめざして、1976（昭和 51）年に開所した、こだま共同作業場を前身として設立されました。こだま共同作業場から岩倉市障害者共同作業所までの 26 年間は、資金難が続き、運営資金の確保に苦劳しましたが、2002（平成 14）年に社会福祉法人として、みのりの里を運営するようになってからは経営も軌道に乗り、毎年安定した利益を計上できるようになりました。

みのりの里は、利用者が定員の 40 名を超えないように調整して、2016（平成 28）年度までの 14 年間は 37 名前後の利用者で推移してきました。この間、みのりの里に入れないため、やむなく市外の事業所を利用する人も多く、世間からは入ることが難しい事業所と見られてきました。地域の障害者に目を向け、そのニーズに応えることは社会福祉法人としての使命ですが、当時は障害者のニーズや外部の動向に注意を払い、対応することができていませんでした。その後、希望者は可能な限り受け入れるように方針を転換した結果、2017（平成 29）年度から毎年、利用者が増加し、2019（平成 31）年 4 月には 55 名となっています。

障害者のニーズに真摯に応えようとする姿勢は、保護者や特別支援学校、行政機関などから高く評価され、市外からもみのりの里の利用を希望する人が増えています。昨年度は第 2 みのりの里を新しく開設して、重症心身障害者を受け入れ、本年度はグループホームの開設に加えて、ショートステイを開始する予定です。事業の規模拡大を図り、周囲の期待が高まる中で、いわくら福祉会は、法人設立以来の大きな転換期を迎えています。

第2節 計画策定の目的

障害福祉サービスは、2003（平成15）年度に「措置制度」から「支援費制度」に変わり、利用者が事業所を選ぶ時代になりました。措置の時代は、行政がかじ取りの役割を担っていましたが、行政の関与が年々弱くなり、法人自らが自立して事業運営を行うことが必要になってきました。

私たちには、利用者に対する福祉サービスを持続的、安定的に提供し続ける責務があります。そのために、福祉サービスの質の向上とともに経営基盤の強化が求められています。事業運営の永続性と安定性を確保するために、効率的で安定した法人運営をめざして中長期計画を策定します。利潤追求を目的とする株式会社等の民間企業と異なり、社会福祉法人の目的は、法人が掲げる理念の実現にあり、それが法人の存在理由でもあります。この計画は、理念に基づき5年後のあるべき姿を定め、それを実現するための取組みを着実に進めることを目的にしたもので、いわくら福祉会にとって最上位の計画となります。

組織の規模が拡大する中で、チーム力を強化し、役職員が同じ方向性をもって事業を進めることが必要になっています。そのために中長期計画は、全員が共有できる羅針盤としての役割を果たすことが期待されます。

第3節 計画期間

計画期間は、2020年度から2024年度までの5年間とします。

なお、中間年度に当たる2022年度に進捗状況を点検し、必要があれば計画の変更を行います。

第4節 利用者数の設定

計画期間における生活介護サービスの利用者の見込みは、次のとおりとし

ます。

(単位：人)

年 度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
利用者数	5 2 (5)	6 0 (6)	6 3 (6)	6 6 (6)	6 8 (6)	7 0 (7)

*利用者数は、4月1日現在

*重度者は週1～2日の利用が多いため、表中の利用者数は1日平均の利用者数を表す。

* () 内は重度者数で、利用者の内数

第2章 法人を取り巻く状況

第1節 国の施策動向

近年、国の障害福祉施策は大きく変化しています。2006（平成18）年に国連が採択した「障害者権利条約」を批准するため、政府は「障害者基本法」の改正を始め、「障害者差別解消法」、「障害者雇用促進法」、「障害者虐待防止法」など国内法を矢継ぎ早に整備しました。また、国の障害福祉サービス関係予算は、2008（平成20）年度から2018（平成30）年度までの10年間で2倍以上に増えています。

このように、障害者福祉は全体的にみれば大きく前進してきています。しかし一方で、障害者に対する差別や偏見は依然として根強いものがあります。2016（平成28）年に神奈川県相模原市の障害者施設で46名もの人が殺傷されるという衝撃的な事件に象徴されるように、障害者の尊厳が尊重されない風潮は、日本社会の底流に流れ続けています。

障害者施設の運営は、国の動向に大きく左右されてきました。2003（平成15）年度に、障害者が利用する事業所を自治体が指定する「措置制度」から、契約により障害者が事業所を選ぶ「支援費制度」に変更されるという、抜本的な制度改正が行われました。これまで、「措置制度」の上に成り立っていた施設運営は、障害福祉サービス事業に民間事業者やNPOが大量に参入し、事業所間の競争が始まりました。また、2006（平成18）年度に施行された「障害者自立支援法」は、自己負担の導入などが障害者団体の強い反対にあって、2013（平成25）年度に「障害者総合支援法」に替わりしました。さらに、2017（平成29）年度には「社会福祉法」が大幅に改正され、社会福祉法人には、改めて高い公益性が求められることになりました。

国の障害福祉施策が目まぐるしく変わり、事業者はその都度、対応に四苦八苦しています。国から支出される障害福祉サービス事業費は、いわくら福祉会の収入の大半を占めており、3年ごとに行われる報酬改定によって、収入は大きく変動します。少子高齢化の中で、今後、国の財政がひっ迫し、福祉予算の削減も予想されます。好むと好まざるとにかかわらず、法人の経営は国の動向に大きな影響を受け、これが経営上の最大のリスクとなっています。

第2節 法人の現状

市内には、生活介護事業所や共同生活援助事業所が他には存在しないため、競争のない中で安定した経営が行われてきました。2019（平成31）年度に第2みのりの里が開所し、周囲の期待と評価が高まり、利用希望者が急増しています。また、利用者増に伴い職員も増加しており、職場に新鮮な風が流れています。

経営規模が大きくなる中で、適切な法人運営が求められていますが、本部機能について十分な体制が整っていません。安定的な経営基盤を確立し、質の高いサービスを提供するために組織整備が急務となっています。

1 ガバナンスの現状

法人設立以来、運営は施設長を中心とした職員が担当し、理事会は監督機能の役割を担ってきました。しかし、職員は日常の業務に追われ、法人運営の重要事項について意思決定したり、執行したりする仕組みが確立していませんでした。

この数年で、本部の事務については、規程や文書管理の整備など大幅な事務改善が図られました。また、重要な問題を協議するため、管理職等で構成する「運営会議」が定期的で開催され、ガバナンスの確立に向けた取組も進

みました。しかし、まだ改善すべき点は少なくありません。特に、それぞれの職員や組織としての職務権限と業務分担（事務分掌）が明確になっていないため、責任の範囲もあいまいで、組織運営にとって大きな問題となっています。

ガバナンスを確立し、健全な組織運営が担保されるためには、組織のカナメとなる法人本部の体制を充実・強化し、本部機能の確立を図ることが必要です。

2 財務の現状

法人の財務経営は、きわめて良好に推移してきました。2004（平成 16）年度から 2014（平成 26）年度までの 10 年間に 1 億 4,424 万円を積み立てるなど、平均すると 1 年間に 1,500 万円近い利益を計上してきました。この積立金を原資にして、第 2 みのりの里の新設などの事業を進めることができました。第 2 みのりの里の新築により、1 億円の借入金が発生し、2019（平成 31）年度の第 2 みのりの里の収支はマイナスとなっていますが、法人全体でみれば引き続き順調に利益を確保しています。

経理事務の適正化を図るため、2019（平成 31）年度に財務管理を専門業者に委託しました。

3 処遇改善と人材育成の現状

職員の賃金水準を改善するため、2015（平成 27）年度に給与規程を改定しました。これにより、年収 600 万円以上の職員が全体の 33%（5 名）となり、他の事業所と遜色のない水準を確保しています。また、職員互助会への補助を始め、福利厚生の改善にも努めました。

これまで、人材育成の取組が不十分であったため、現状は人材が手薄の状

態です。職員を育成する環境の整備は十分ではありませんが、近年、意欲的な職員を多く採用できており、優秀な福祉人材が育つ下地は出来つつあります。

人材育成のため、研修を重視してきました。新入職員に対して2年間の研修を制度化したり、全職員を対象にした研修会を定期的を開催したりしました。研修が系統的に実施されていないことや、非常勤職員への研修が不十分であることなどが課題としてあげられます。

新卒者の採用に向け募集を行いました但応募がなく、中途者を採用したため、職員の年齢構成がアンバランスとなっています。職員の確保については、正規職員だけでなく、非常勤職員も含めて厳しい状況が続いています。

4 各事業の現状

(1) 生活介護事業（第1みのりの里、第2みのりの里）

第2みのりの里の開所により、定員は80名となり、重症心身障害者を受け入れるようになりました。

「重い障害があっても働きたい」という利用者の思いを大切にして、働くことを軸にした日中活動を行っています。製菓、縫製、軽作業、資源回収などの生産活動に取り組んでいますが、サービスの質をいっそう向上させるため、利用者一人ひとりの希望や状態に沿ったサービスの提供を心がける必要があります。

市内には他の生活介護事業所がないため、経営は安定した状態にありますが、第2みのりの里の収支が赤字になっていますので、速やかに改善しなければなりません。

(2) 共同生活援助事業（グループホームみのり）

保護者の高齢化に伴い、グループホームの利用希望は年々増加しています。夜間勤務が必要な職場のため職員確保が難しく、雇用の面では不安定な状態が恒常化しています。また、非常勤職員への依存度が高く一人職場でもあるため、職員教育とともに事故や災害時の対応方法を確立することが課題です。生活介護事業と同様に、市内では唯一の事業所のため、安定した経営が行われています。

(3) 特定相談支援事業（相談支援センターみのり）

地域の専門機関との連携も取れ、利用者の要望に沿ったていねいな計画作成を行っています。経営的には、毎年赤字となっているため、その改善が喫緊の課題です。

(4) 日中一時支援事業

毎週土曜日に、第1みのりの里で事業を行っています。利用対象者をグループホーム利用者から、それ以外の人に枠を広げ、毎回10名程度の利用者がいます。

職員の配置が困難であるため、同性介助ができないケースがあり、改善が必要です。

第3章 計 画

第1節 民主的な法人運営のためのガバナンスの確立

健全なガバナンスの中核をなす内部統制システムの強化を図るために、組織を整備し、意思決定や決定を執行する仕組みを構築することが必要になっていきます。そのためには、法人運営の最も基本的かつ重要な機関である、法人本部と理事会の機能を充実させることが不可欠です。

1 本部機能の充実・強化

法人本部は、理事会を補佐し、執行機能を取りまとめる役割をもっています。また、理事会と職員をつなぐ結節点でもあり、法人のカナメとなります。職員体制を充実させ、本部として本来の役割が果たせるように強化を図ります。

- (1) 本部職員の業務分担（事務分掌）と職務権限を定め、職員の役割と責任の範囲を明確にします。
- (2) 施設長が経営管理の責任者としての職務を果たせるように、仕事の内容や役割を明確にします。
- (3) 事務全体の責任者として事務長職の設置をめざしつつ、当面は、事務責任者を選任して、事務全般を担当させます。
- (4) 経理事務に非常勤職員を雇用し、職員体制の充実を図ります。
- (5) 管理職が施設長を補佐し、本部運営の一端を担うように、具体的な役割を定めます。

2 理事会の機能強化

- (1) 法人の意思決定機関として、理事長及び常務理事を中心に理事会の機能の強化を図ります。
- (2) 理事会と職員が一体となって、重要な運営方針や財務状況等について協

議するため、経営委員会（仮称）の設置について検討します。

- (3) 理事が適切な判断や意思決定が行えるように、障害福祉の動向や法人の現状や課題について、必要な情報を正確に提供します。

3 内部運営体制の確立

法人運営を民主的かつ効率的に進めるため、次の会議を設置します。

(1) 運営会議

管理職等で構成し、理事会の決定事項を具体化し、運営の重要事項について協議するための会議で、施設長が主宰します。

(2) 職員会議

正規職員全員を対象に、法人の現状や方針について認識を共有するとともに、重要な課題等について話し合うための会議で、施設長が主宰します。

(3) 事業所別職員会議

各事業所の正規職員を対象に、事業所の重要課題等について話し合うための会議で、管理者が主宰します。

(4) 現場会議

各事業所の職員を対象に、利用者の状況等について認識を共有するための会議で、サービス管理責任者が主宰します。

(5) サービス管理責任者連絡会議

各事業所のサービス管理責任者で構成し、情報交換や共有化を図るための会議で、第1みよりの里のサービス管理責任者が主宰します。

第2節 健全で安定した経営基盤の確立

第2 みのりの里とさくらホームを開所し、経営規模が拡大しています。借入金も増え、計画的で健全な財務運営を進めなければなりません。そのためには、財務規律を確立し、事業収支の黒字化を安定して確保することが重要です。

法人の財務状況についての的確に把握し、問題があれば直ちに対処できるように、経理の専門家を養成しなければなりません。また、法人の貴重な財産を扱うため、内部牽制機能を確立するなど、実務には最大限の注意が必要です。

1 財務規律を守った経理運営

(1) 会計処理に関する業務分掌や職務権限を明確にし、ルールに沿った会計処理を行うとともに、特定の職員のみで会計処理を完了させないよう内部牽制機能の仕組みを構築します。

(2) 毎年、決算終了後に中長期計画の資金見通しや財務指標に基づく分析を行い、経営状況を的確に把握します。

(3) 安定的な財務基盤を確立するため、報酬改定の内容を正確に把握し、各種加算制度を積極的に活用するなど、適正な収益の確保を図ります。

(4) 経理の専門家を育成するため、専門的な会計研修の受講や簿記資格の取得などに積極的に取り組みます。

(5) 職員全員が経費削減に努めるよう、財務の意識を徹底させるための取組を行います。

2 中長期資金の見通し

(1) 資金収支計算書

(単位：千円)

区分 \ 年度	2020	2021	2022	2023	2024
事業活動収入	238,305	241,184	241,976	247,415	247,352
事業活動支出	207,599	215,256	222,349	223,274	225,144
収支差額(1)	30,706	25,928	19,627	24,141	22,208
施設整備等収入	582	582	582	2,582	582
施設整備等支出	9,189	74,188	10,242	10,188	27,188
収支差額(2)	△8,607	△73,606	△9,660	△7,606	△26,606
その他の活動収入	2,000	67,000	1,700	3,000	20,000
その他の活動支出	25,894	15,905	10,972	15,972	15,972
収支差額(3)	△23,894	51,095	△9,272	△12,972	4,028
予備費支出(4)	0	0	0	0	0
当期資金収支差額 (5)=(1)+(2)+(3)-(4)	△1,795	3,417	695	3,563	△370
前期末支払資金残高 (6)	92,443	90,648	94,065	94,760	98,323
当期末支払資金残高 (5)+(6)	90,648	94,065	94,760	98,323	97,953

(2) 事業所別事業活動収支差額

(単位：千円)

区分 \ 年度	2020	2021	2022	2023	2024
本 部	△789	△5,774	△11,212	△11,393	△11,605
第1みのりの里	19,654	17,630	16,636	17,122	18,457
第2みのりの里	678	971	1,726	5,117	3,000
グループホーム	12,824	14,426	14,295	15,337	14,677
短期入所	△102	357	354	384	358
相談支援	△3,033	△3,241	△3,576	△3,786	△3,996
日中一時	1,474	1,559	1,404	1,360	1,317
合 計	30,706	25,928	19,627	24,141	22,208

(3) 積立金の推移

(単位：千円)

区分 \ 年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
新規積立額	50,000	25,000	15,000	10,000	15,000	15,000
取崩額	0	2,000	67,000	1,700	3,000	20,000
積立金総額	80,810	103,810	51,810	60,110	72,110	67,110

* 金額は各年度末

3 財務指標の目標

2024 年度の目標を次のとおり設定します。

名 称	目標数値	H30 実績	備 考
流動比率	200%以上	220.5%	短期支払義務に対する支払能力を示し、短期安定性をみる指標。200%以上が優良とされ、100%を下回る場合は要注意
純資産比率	60%以上	67.6%	負債(借入金など)に対する安全度を示し、長期安定性をみる指標。値が高いほど良く 50%を下回ると要注意
経常増減差額率	10%以上	11.7%	サービス活動収益に対する経常増減差額の割合で、収益性を見る指標。マイナスの状態が複数年度にわたる場合は、事業の継続が危ぶまれる。
人件費比率	70%以下	65.7%	サービス活動収益に対する人件費の占める割合。福祉医療機構が社会福祉法人を対象に平成 29 年度に実施した調査(回答 10,153 法人)によると、全国平均 66.5%、中央値 69.1%

第3節 人材の育成・確保

福祉は「人なり」といわれるように、職員一人ひとりの資質の向上や人間的成長がチームの力を強め、サービスの質の向上、利用者満足度へとつながります。また、個人の成長が組織に活力を生み、法人の成長発展につながるものでもあります。

職員が専門職としての自覚と意欲を持って働けるよう、職場環境を整え、処遇を改善して、人材の育成・確保に取り組みます。

1 人材育成

- (1) 職員一人ひとりが自分の目標を設定し、自分を成長させていけるよう目標管理制度に取り組みます。
- (2) 職員のモチベーションを高め組織を活性化させるため、能力や実績を評価して、それを昇格や給与等に反映する、人事考課制度の導入について検討します。
- (3) 人事異動を計画的に行い、職員のキャリア形成を進めます。
- (4) 職場をリードし、法人経営を担う知識と技量をもった職員を養成します。
- (5) 管理職員の定年退職を控え、世代交代が円滑に行われるように準備を進めます。

2 研修計画

職員の専門性を高め、提供するサービスの質の向上をめざし、研修を系統的に実施します。研修は、研修委員会を組織して、計画策定や受講者の決定、講師との交渉などを行います。

- (1) 正規及び非常勤の新規採用職員に対して、福祉職員として基礎的な知識を習得するため、新任者研修を行います。

- (2) 管理職員のマネジメント能力を向上させるために、全国社会福祉法人経営者協議会などが開催する管理職員向け研修を受講させます。
- (3) 全職員を対象にして、外部講師を招いたり、職員が講師になったりして、定期的に職場内研修を行います。
- (4) 他の進んだ事業所のサービス内容について学ぶため、積極的に派遣研修や交流などに取り組みます。
- (5) 専門性を高めるための資格取得等、自主的に学ぶ職員を支援します。
- (6) 必要な研修を計画的に受講するように、職員の研修受講記録を作成します。

3 処遇改善

- (1) 国家公務員に準じて、職員の定年を段階的に 65 歳まで引き上げます。
また、管理職については、60 歳を役職定年とします。
- (2) 年間 130 日の休日をめざして、祝日の休日化やリフレッシュ休暇の導入を検討します。
- (3) 正規職員の事務時間確保や時間外勤務削減、有給休暇取得のため、非常勤職員の増員を図り、負担軽減に取り組みます。
- (4) 給料が職務の内容や責任の重さによって決められるように、給与制度について検討します。
- (5) 臨時職員の賃金を引き上げます。
- (6) メンタルヘルスや腰痛予防など職員の健康管理に取り組みます。

4 人材確保

- (1) 新卒者の採用に向け、大学生等のインターンシップや社会福祉士実習を積極的に受け入れます。

(2) 非常勤の就職希望者が気軽に働けるように、職場体験の機会を設けます。

(3) 福祉の仕事の魅力や法人情報を紹介するため、ホームページを活用した情報発信を行います。

【職員採用計画】

年 度	年度当初 の職員数	採 用	退 職
2 0 2 0	1 6	2	
2 0 2 1	1 6		
2 0 2 2	1 7	1	1
2 0 2 3	1 7	1	
2 0 2 4	1 7		1

第4節 サービスの質の向上と安全の確保

事業所が利用者に選ばれる時代になり、提供するサービスのレベルが事業所の評価につながっています。サービスの質は、職員の資質に左右されますが、それとともに、サービスを向上させるための仕組みを作ることも重要です。不断の努力を惜しまずに、サービスの向上に取り組まなければなりません。

1 質の高いサービスの提供

- (1) 来客者や電話対応など接遇の向上を図るとともに、身だしなみや言葉遣いに気を配り、好印象や信頼感をもってもらえるような取組を行います。
- (2) サービス内容の向上をめざして、福祉サービス第三者評価について、評価機関による審査を受けます。
- (3) 個別支援計画に沿った援助を適切に実施し、その内容が他の職員に共有化されるようにします。
- (4) サービスのばらつきをなくし、一貫性のあるサービスを提供するため、職員の誰もが守るべき最低限の約束事をマニュアル(手順書)として作成します。
- (5) インフルエンザやコロナウィルスなどの病気が流行した場合の対応について、マニュアル(手順書)を作成します。
- (6) 利用者や保護者のニーズや満足度を把握するため、アンケートや懇談会を定期的を開催します。
- (7) 業務内容の改善を図るため、職員からの提案制度を実施します。
- (8) 利用者と保護者の高齢化が進みつつある中で、将来的なサービスのあ

り方について研究を始めます。

(9) 社会福祉法人として、地域公益活動に積極的に取り組みます。

2 利用者の安全確保

- (1) ヒヤリハットの事案が発生した場合は、管理者が責任者となって、その分析と対応策を検討します。結果はマニュアルとして事例集に保存し、年1回は安全に関しての職員会議を開催します。
- (2) 事故防止についての注意喚起を日常的に発信して、職員の意識を高めます。
- (3) 利用者の安全を確保するため、管理者とサービス管理責任者が共同して施設内外の安全点検を、月1回実施します。
- (4) 災害に備え、非常災害対策計画を策定するとともに、「利用者帰宅マニュアル」、「職員参集マニュアル」などの防災マニュアルを作成します。

第5節 施設等整備計画

1 基本的な考え方

第1みのりの里は、2002年に新築してから19年が経過しました。国が定めた修繕周期によると、屋根補修及び外壁塗装は12年、空調設備及び電灯設備の取替は15年とされており、大規模改修が必要になっています。

また、第1みのりの里の製菓事業に必要な備品の新規購入や、耐用年数が過ぎて老朽化が進んでいる備品や送迎車を買替えます。

さらに、新しいグループホーム（定員10名）の2027年開所を目指して、用地を購入します。

2 整備の概要

年度	施設名等	整備内容	予算額 (千円)	備考
2020	第1みのりの里	コンベクションオープン、 食器消毒保管庫の買替	2,000	製菓事業
2021	第1みのりの里	建物の大規模改修 ① 屋根及び外壁の防水及び 塗装等 ② 空調設備の取替 ③ 照明器具の取替 ④ ブラ インドの取替等	67,000	2002年建築
2022	第1みのりの里	食器洗浄機、エンドレスシ ーラーの購入	1,700	製菓事業

2023	第1みのりの里	送迎車（9人乗）の買替	3,000	2008年購入 助成制度利用
2024	グループホーム	グループホーム新築用地の 購入	20,000	200坪、2027 年開所予定

3 事業の財源

整備に必要な事業費の財源は、積立金を取り崩して充てます。また、各種補助金、助成金を活用できるように努めます。

第6節 事業別計画

第2みのりの里とさくらホームの開設により、事業の拡大が図られています。利用者のニーズに応え、適切なサービスが提供できるように、各事業について活動内容の改善を図りながら質的な向上をめざします。

1 生活介護事業（第1みのりの里、第2みのりの里）

- (1) 利用者の多様な要望に応えられるように、日中活動の内容を充実させ、活動の選択肢を増やします。
- (2) 働く喜びを感じられる生産活動を大切にし、その充実を図るため野菜作りなど新しい活動について検討します。
- (3) 製菓事業について、製品の新規開発や販売先の開拓など今後のあり方について検討します。
- (4) 市内在住の利用者の拡大やボランティアの受入れ、市民との交流などを行い、地域に密着した事業所となるように努めます。
- (5) 他の障害者事業所との交流を積極的に行います。

2 共同生活援助事業（グループホームみのり）

- (1) すべてのホームで、365日の開所をめざします。
- (2) 緊急時・災害時のマニュアルを作成し、利用者の安全確保に努めます。
- (3) 土・日・祝日などにおける日中の過ごし方について、利用者の意向を尊重しながら検討します。
- (4) 利用者の健康維持・管理のための取り組みを、看護師と連携して行います。
- (5) 夜間支援加算の支給が引き続き受けられるように、夜間勤務時間の拡大について検討します。

3 短期入所事業（グループホームみのり）

- (1) 2020年度中にすずいホーム、さくらホームで事業を開始します。
- (2) 2021年度を目途に、他事業所を利用する人の受入れを行います。
- (3) 重症心身障害者が利用できるように、職員体制を整備します。
- (4) 岩倉市が実施を予定している地域生活支援事業に必要とされている、緊急的な短期入所の実施をめざします。

4 特定相談支援事業（相談支援センターみのり）

- (1) 事業の赤字解消をめざし、国に報酬単価の引上げを要望するとともに、業務内容の見直しを行ないます。
- (2) 利用者の立場に立った計画の作成に努めます。

5 日中一時支援事業

- (1) 事業内容や提供するサービスについて、利用者の要望を聞きながら改善を図ります。
- (2) 同性介助ができるように職員体制を整備します。