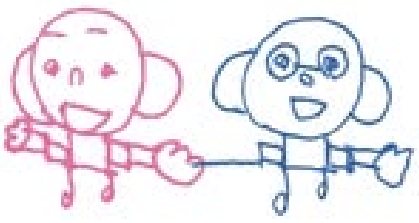
２０２６年度

事　業　計　画



社会福祉法人おおつ福祉会

おおつ福祉会　わたしたちのめざすもの

「社会福祉法人おおつ福祉会」は、障害のある人や家族の願いをもとに,地域の多くの団体や個人が集まり、障害のある人の願いをかなえるために、1990 年に設立されました。

わたしたちは
　障害の種別や軽重に関わりなく、一人ひとりが大切にされる取り組みを進めます。

わたしたちは
　障害のある人やその家族など多くの関係する人たちが参加する共同の事業として運営を進めます。

わたしたちは
　障害のある人やお年寄りが、地域のなかで安心して働き暮らせるように取り組みを進めます。

わたしたちは
　市民の理解と協力をもとに、福祉の充実をめざして、運動を進めます。

わたしたちは
　全国のすぐれた経験に学び、研究や研修活動を積極的に進めていきます。

はじめに

国では、福祉職員の賃金引き上げのため、処遇改善や臨時の報酬改定が行われる予定である。その動向を把握しつつ、必要な対応をとれるようにしていく。一方で、報酬の引き上げはあるものの、加算での対応がほとんどであり、複雑な要件を満たす必要がある。次回の報酬改定を見越して、現場に即した報酬になるよう求めていく必要がある。

法人の重点課題について

今年度、おおつ福祉会全体としては、下記のことを重点的に取り組む

(1) 法人運営の安定をめざし、組織・運営の合理化等、事業の再編をすすめる。第４期中期計画の４年目を進めるうえで、おおぎの里の土地利活用について計画の具体化を図る。合わせて、処遇改善をはじめ何らかの報酬改定が臨時に行われた際には、情報収集・制度理解にもとづく迅速な対応に努める。

(2) 新任・中堅職員の研修、発達的視点をもった研究活動を具体化させ、人材育成につなげる。引き続き利用者の人権擁護、虐待防止に取り組む。

(3) 大学･短大･専門学校等との連携を深め、学生実習、インターンシップ、見学等を積極的に受け入れ、人材確保につなげる。法人の求人活動に広報等を通じて取り組む。

(4) 職員の働き方を見直し、時間外労働の縮減、有給休暇の計画的取得をすすめる。ICT化を進めるなど、業務の効率化をはかる。

(5) 感染症・災害対策では、事業継続計画(BCP)をベースに対応をすすめるとともに、計画の見直しや訓練を実施する。

(6) 話し合いを軸に、相互に人格を尊重しあう組織運営に努めるとともに、人権擁護・管理運営の相互点検・交流に努める。具体的には職場のコミュニケーション環境を確保し、ハラスメント対策や労働衛生推進に取り組む。

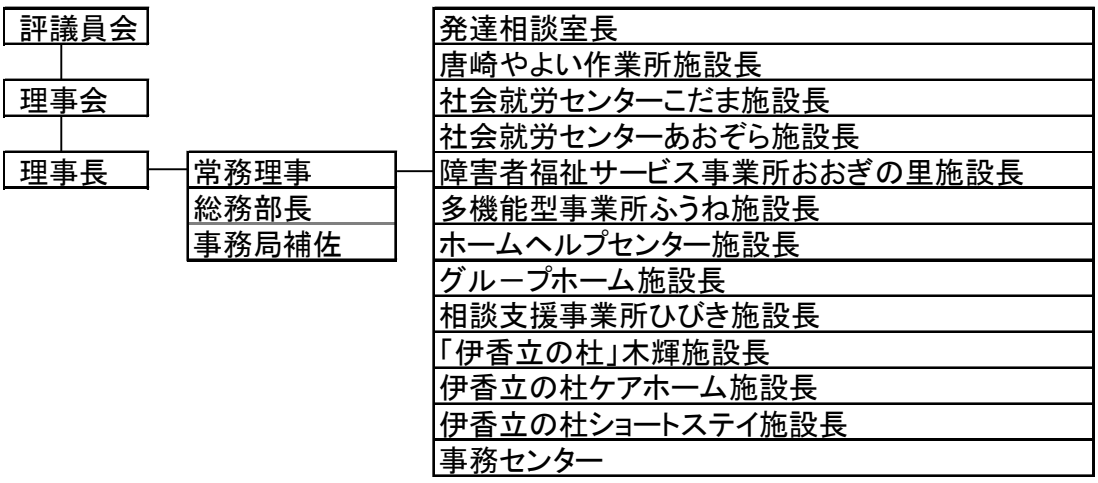
(7) こだままつりや各事業所のイベントを開催し、ボランティア参加を含め、地域との交流を通じて障害理解を広げる。

(8) 利用者の自己表現活動として芸術活動の普及をはかる。

(9) 「障害者権利条約」の具体化に向けた運動をすすめる。きょうされん国会請願署名をはじめ、各団体と連携し、社会保障の充実をめざした運動をすすめる。

おおつ福祉会の組織について

１．2026 年度のおおつ福祉会の組織は次のとおりとする。



２．機関会議等の位置づけ

会議名	位置付け	開催頻度	主宰者
評議員会	法人の最高議決機関。 重要事項(理事監事の選任・決算承認・定款変更・基本財産の処分等）の決定。	６月、１２月	理事長
理事会	法人の業務執行の決定機関。	５月、８月、１１月、３月、全４回 臨時	理事長
施設長会議	法人の基本的方針についての具体的な推進のための協議機関。 (1) 理事会より付議された事項。 (2) 理事会に提案する事項。 (3) 法人の運営管理及び事務手続きに関する事項。 (4) 施設間に渡る施設運営の基本的方針に関する事項。 (5) 施設間に渡る調整が必要な施設の運営に関する事項。 (6) 施設間に渡る主任者会議､研究研修会議等､各種会議に関する事項。 (7) 施設における業務の執行状況に関する事項。	月２回	事務局
事務局会議	(1) 施設長会議・理事会議題整理。 (2) 人事関係。 (3) 法人内課題情報共有。	月１回	常務理事
主任者会議	(1) 各施設の取り組みの枠組み（個別支援計画の様式等）に関する企画､各施設の取り組みの情報の交流。 (2) 利用者の状況に関する情報の共有。 (3) 施設間に渡る行事等の実施に関する事項。 (4) 各施設に共通する生活支援員や作業指導員等に対する指導等に関する事項。 (5) その他必要な事項であって､各施設間において連絡調整を要する事項。 (6) リスクマネジメント会議。	月２回	担当施設長
発達相談室	(1) 年間を通して発達的視点をもった実践の研究・検証。 (2) 新任・中堅職員の育成をめざした学習や研修の機会を設定。	月１回	発達相談室
研究・研修部	(1) 法人の実施する研修に関する企画・運営。 (2) 年報の編集・発行。 (3) 研究・研修に関する資料・情報の収集と提供。 (4) 研究・研修に関する個人計画への援助。 (5) 研究活動の推進。 (6) その他､研究・研修に関する活動。	月１回	発達相談室 担当施設長
事業企画部	(1) 中期計画の現状把握や次期中期計画を立てるための課題整理。 (2) 次世代育成のための研修。	年６回	事務局
広報会議	(1) リーチの編集・発行。	月１回	担当施設長

	(2) 人材確保に関する資料作成、宣伝。 (3) SNS管理運営		
居宅会議	(1) 居宅事業所間での情報交換・共有･検討。 (2) 生活支援の今後の方向性について。 (3) キーパー及びヘルパーの学習について。	月１回	担当施設長
日中会議	(1) 日中事業所の情報交換と課題整理。 (2) 日中事業所の今後の方向性について。	隔月	担当施設長
給食会議	(1) 給食に関する課題の整理と調整を行う。	年５回	担当施設長
美術会議	(1) ing 展など展覧会への出展作品の選出。 (2) 展覧会の企画。 (3) 各事業の美術活動の状況確認。	適宜	担当施設長
虐待防止委員会・身体拘束適正化検討委員会	(1) 利用者の安全と人権保護の観点から虐待防止の推進。 (2) 虐待事案に関する対応。 (3) 利用者への身体拘束等の廃止、事例の検討。	月１回	発達相談室
ハラスメント防止･コンプライアンス委員会	(1) ハラスメント防止の推進と事案への対応。 (2) コンプライアンス遵守の取り組み。事案への対応。 (3) 労働安全衛生に関する事項。	年１回以上	常務理事
BCP委員会	(1) 自然災害、感染症 BCP に関する事項。 (2) 自然災害、感染症に関する研修、訓練の実施。	年１回以上	担当施設長
感染症対策委員会	(1) 感染症に関する状況把握と対策検討。 (2) 感染症についての研修と訓練の実施。	３ヵ月１回	担当施設長
マルシェ会議	(1) 自主製品の販売、出店の計画と検討。	適宜	担当者

発達相談室

月１回の会議を基本とする。

(1) 発達的視点をもった事例検討会を行う。
(2) 経験年数・雇用形態に応じた研修を具体化させていく（研究研修部と連携）。
(3) 法人の積み上げてきた実践（発達保障）の検証・研究を行う。
(4) 年間を通して学習会、研修を実施する。
(5) 精神科医師による事例検討会を実施する（２ヵ月に１回）。

研究・研修部

(1) 新任・中堅研修 ７月４日（土）
　午前 各テーマで 午後 グループワーク
(2) 人権研修 １１月２１日（土）
(3) 研究集会 2026年２月２７日
(4) 中堅研修 グループワーク
(5) 新任フォローアップ 系統的に基礎学習を積んでいく。
(6) 着任者研修 ３月中～下旬
(7) 研修部自らが、現場の実践の軸となれるための基礎的な学習（発達の理論、人権研修テーマを決めたグループワーク等）を重ねていく。

事業企画部

(1) 第５期中期計画のために各事業所の現状を把握し、日中会議や居宅会議の議論を踏まえながら、中期・長期的な法人の課題を探る。
(2) 法人の事業展開や計画について、現場職員と共有し、考える機会とする。そのために必要な研修を計画する。
(3) 開催は、年間６回を基本とし、参加者と調整して決定する。

広報会議
(1) 法人SNSの管理運営または活用についてすすめていく。
(2) 広報誌「リーチ」の編集発行を定期的に継続していく。
(3) 法人の魅力や取り組みについて、外部への宣伝・アプローチを検討・実施していく。

３．採用活動
人材不足に対応をしていくため、計画的に採用活動を進めていく。
(1) 学生や求職者の就活時期を見越した採用活動のスケジュールを立てる。
(2) 就職フェアは、福祉のお仕事等の福祉分野を対象にしたものに参加していく。
(3) 介護人材センター、ハローワークの求人サイトを適宜活用し、担当者と情報交換を行う。
(4) 求人チラシや横断幕、SNS、職員紹介等、法人独自の求人情報発信を継続していく。
(5) 大学等の福祉系教育機関と連携しつつ、求人活動をともに検討していく。
(6) 各事業所の見学会やイベントのボラ参加等で学生や地域とつながる機会をつくる。

他の組織との連携

１．おおつ福祉会家族会連合会
法人に最も近い団体として、障害者施策等の情勢を共有し、連合会を通じて、家族からの要望を受けとめ、年１回、法人役員と協議する場を設ける。

２．おおつ福祉会後援会
おおつ福祉会の応援者を増やすとともに障害者福祉の向上をめざして連携し、後援会組織の強化に協力する。運営委員会に役職員を派遣して法人との連携を密にする。会員の拡大に協力する。

３．きょうされん
国会請願署名、賛助会拡大等を通じて国や自治体へ障害者施策の拡充を求める。事業活動においても販売拡大を通して利用者の工賃アップをめざす。賛助会拡大、署名、販売事業を地域との交流をはかる手立てとする。人材育成として各種研修に参加するとともに、委員会・部会に積極的に関わる。滋賀支部として対県交渉、大津湖西ブロックとして対市交渉に参加する。滋賀支部の役職を担い、支部運営に寄与する。

４．各団体との連携
次の各団体とは、全事業所または個々の事業所単位で加盟し、障害者福祉の向上のためにそれぞれの団体の事業に協力する。

- 大津市障害者福祉施設協議会(大福協)
- 大津市障害者の生活と労働協議会(OSK)
- 特定非営利活動法人滋賀県社会就労事業振興センター
- 滋賀県知的ハンディをもつ人の福祉協会
- 滋賀県児童成人福祉施設協議会
- 滋賀県社会就労センター協議会
- 滋賀県中小企業家同友会
- 障害者の生活と権利を守る滋賀県協議会

５．その他の団体

障害福祉団体だけでなく、介護福祉・児童福祉の分野の団体や法人との連携を探る。

各事業所計画

各事業所の事業計画は次のとおりとする

１．唐崎やよい作業所

(1) 契約者数25人。やよいの将来構想を踏まえて受け入れしていく。

(2) 生活介護事業所として利用者の日中活動を充実させていく。具体的に個々人のペースにあった仕事（手織り、陶芸、リサイクル、園芸、営業）、身体を動かす活動（散歩、体操）自己表現をできる活動（音楽、絵画造形）集団を意識し、楽しめる活動（レクリエーション、季節の行事、グループ活動、誕生会）を行う。旅行は状況を踏まえて、日帰りグループ旅行を小集団で実施していく。

(3) 車両老朽化のため、補助金を申請していく。コピー機の保守期間が終わっているためリース入れ替えしていく。

(4) 建物の老朽化に伴い随時修理修繕を行う。

(5) 専門性を高めるため、発達検査及びケースカンファレンスを行い、OT、PTへの相談もしていく。

(6) 地域の人に事業内容や障害のある人への理解を求めるために、やよい通信の発行や缶回収古紙回収のためのチラシの配布、きょうされん国会請願署名等を実施する。また絵画等の作品展への応募や法人作品展、陶芸や手織り製品の外部向け事業所販売を実施する。

２．社会就労センターこだま

(1) 養護学校や相談支援事業所などに積極的にアナウンスしながら実習を受け入れ、契約者を増やしていく。また、土曜開所日を可能な限り増やし利用者の日中の場の保障と収入増へとつなげる。

(2) 多機能型事業所として、新たな利用者の受け入れを念頭に今後の事業形態や作業内容を検討し、必要に応じて施設環境の整備等も行っていく。

(3) Ｂ型は平均工賃１５,０００円以上をめざしていく。

(4) 生活介護の送迎ニーズに合わせて、必要があれば車輌助成の申請もしくはリース契約をすすめていく。

(5) 設備や備品の修理・交換に関して、必要に応じて計画的に進めていく。主にパソコン３～４台の新調と蛍光灯のLEDへの交換は実施していく。

(6) 計画的に発達検査及びケースカンファレンスを実施し、利用者理解を深めるとともに職員の専門性を高める。また、外部研修にも積極的に参加する。

(7) 地域交流の場として「ぜぜこだまわっしょいまつり」を開催する。また、積極的に介護体験や職場体験、ボランティアの受け入れを行う。

３．社会就労センターあおぞら

(1) 活動を見直し、事業所の特徴を発信することで新たな利用者獲得に努める。

(2) 体制を整え、土曜開所の実施を再開する。

(3) 日帰り旅行を少人数・複数回に分けることで、利用者の実態に沿った内容で実施する。

(4) 発達検査、ケースカンファレンスを実施し、利用者の理解を深め職員の専門性を高めるとともに、関係機関との連携をすすめる。

(5) 屋根と外壁の大規模修繕について、実現に向けた検討を計画的に進める。

４．多機能型事業所ふうね

（1）利用者を定員数に近づけるため、相談支援事業所と連携し、関係機関に働きかけていく。
（2）日帰り旅行を含めた行事の内容について、利用者の嗜好や体力を考慮しながら実施していく。
（3）社会的な知識や就職、暮らしについて考える機会を設ける。
（4）生活や仕事に関する相談支援を行い、地域で安心して暮らしていけるようにする。
（5）高齢利用者の状況に応じた活動内容や環境整備をすすめる。
（6）発達相談室と連携し、利用者の理解を深めて個人及び集団への支援をしていく。
（7）職員の業務効率化をめざし、業務用ソフトの導入をする。
（8）相談室のエアコンの買い換え、作業用白衣の買い換えをしていく。

５．障害者福祉サービス事業所おおぎの里

（1）見学や実習を積極的に受け入れ、契約者を増やしていく。
（2）季節ごとの行事や日帰り旅行を実施する。実施方法については、利用者の実態も踏まえて検討する。
（3）修繕に関して、必要に応じて随時検討し進める。
（4）地域交流として、古紙回収やきょうされんの事業販売カタログの配布を継続する。また、地域のイベントにも継続して参加する。
（5）計画的に発達検査及びケースカンファレンスを行う。積極的に外部研修へ参加する機会を設ける。

６．「伊香立の杜」 木輝

（1）新規利用者の獲得に向けて、積極的に実習生の受け入れをしていく。
（2）職員体制を整え、安定した人員体制加算が取れるようにする。
（3）厨房用換気扇の修繕を行う。その他必要に応じて随時進めていく。
（4）活動室に設置しているソファを新しく購入する。
（5）職員研修を計画的に進め、外部研修に参加出来るようにする。また、発達検査及びケースカンファレンスを年間計画の中で進める。

７．伊香立の杜ケアホーム

（1）きのこタケノコ、伊香立の杜ケアホーム、山百合ホームの運営を円滑に行えるように職員体制を整えていく。そのために、夜勤者の応募を随時行っていく。
（2）土・日・祝日等の時間を利用し、季節に応じたイベントや行事食（年４回程度）をショートステイと共同で取り組む。
（3）給湯器の購入を進めていく。
（4）会議等の時間に職員やキーパーの学習会を実施し、利用者の支援を深めていく。また、衛生管理や感染予防についての研修と訓練を実施する。

８．グループホーム

（1）2027年８月末までに苗鹿荘の移転が必要になる。ホームにあった物件を探し、移転に向けて準備をする。
（2）地域のグループホームの課題を整理しつつ、今後職員を中心として配置し、夜間８人の利用者を支援者１人体制で支援できるホームを考えていくための検討を継続する。
（3）財産管理は、継続して成年後見制度や地域権利擁護事業を活用した中で利用者預り金規程に沿った管理を徹底する。
（4）利用者の高齢化が進んでいるなか、各ケースに合せた生活の場を検討の上、引き続き介護保険サー

ビスの利用できるようケアマネや医療と連携していく。
(5) ヘルプ事業所を活用し、定期の通院同行や余暇活動の充実をはかる。
(6) 非常災害時や感染症等のＢＣＰに乗っ取り、緊急時対応の研修の機会をもつ。また、各ホーム年２回の避難訓練の実施と苗鹿荘の土砂災害防止法にもとづく年１回の避難訓練の実施を継続する。研修や訓練等からホームの生活に合わせて実際の災害時に備えておくべき備蓄品を検討し、備品を揃える。（暑さ対策、スマホの充電ができるマグネ充電、寒さ対策のカイロなど）
(7) 各ホームのエアコン等の家電の適時入れ替えと、2027年末の蛍光灯生産終了にともない、順次LED照明の入れ替えを行っていく。
(8) 地域連携推進会議の内容を吟味し、地域との連携が図れるような議題を検討して、会議を行う。

９．伊香立の杜ショートステイ

(1) 職員体制を充実させ、利用回数を増やしていくと同時に、むくの木休止後の受け入れ先としての役割を持ち、１日平均利用者８名を目標とする。
(2) 可能な限り、緊急利用要請時の受け入れをしていく。
(3) 困難ケースも含め、利用者状況を把握するため、各関係機関との連携を図るとともに、会議への参加をしていく。
(4) 伊香立の杜で開催するイベントの企画も含め、積極的に参加していく。
(5) 空調の修繕を計画的に進めていく。
(6) ショート通信を年４回発行していく。

１０．ホームヘルプセンター

(1) 支援時間の目標を、身体介護400時間、行動援護3200時間、同行援護10時間、重度訪問介護10時間、移動支援3100時間、総支援時間を6720時間とする。
(2) 法人内部の利用ニーズを整理して、通院や余暇など必要な支援を実施する。
(3) 平日の日中時間帯(10:00～15:00)のニーズを掘り起こし、支援につなげる。
(4) 老朽化した車両の入れ替えを計画的に進める。
(5) 各関係機関が実施するケース会議等に参加し、本人理解に努める。

１１．相談支援事業所ひびき

(1) 市の指定特定相談と委託相談を担い、広く市の障害児・者の相談窓口としての機能を果たす。
(2) 市自立支援協議会等が主催する研修に積極的に参加し、相談技術の向上に努める。
(3) 個別ケースを通して明らかになった課題を市自立支援協議会に挙げ、関係機関と共に地域課題として検討する。
(4) 事例や個々の課題を通して相談技術を習得し、連携や相談支援の質を高めていく。また法人の相談員として還元していく。