

令和7年度 事業計画

基本理念・行動規範・職員行動指針

社会福祉法人はその存在意義を明確にし、社会福祉事業を経営する信頼性の高い法人であることを示していく必要がある。そのため『吉城福社会基本理念』を定めるとともに、社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与するために、全国社会福祉施設経営者協議会が経営指標として位置付けた10の経営原則に基づき行動指針として整理した4つの基本姿勢と14の取り組み課題を『吉城福社会行動規範』として定め、実践していく。

また、基本理念の実現のため、『吉城福社会職員行動指針』を定め、全職員が実践していく。

社会福祉法人吉城福社会 基本理念

『互助の精神のもと、住み慣れた地域で、四季を通じ、すべての住民が地域社会の一員として、変わりなく健やかで生きがいのある生活を送ることができるよう、住民の福祉の増進に寄与する。』

10の経営原則

- ①**公益性**：個人が人としての尊厳をもって、家庭や地域の中で、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい「安心のある生活」が送れるように、国民すべての社会的な自立支援を目指すため、支援をすること。
- ②**継続性**：解散時の手続きや残余財産の処分等に関する規定によって、制度的にサービスの継続性が確保されている。よって良質なサービスを安定して提供する義務があること。
- ③**透明性**：公的な負担によって行われる事業であるとともに利用制度化が進むなか、公益法人としてより積極的な情報開示、情報提供等による高い透明性が求められること。
- ④**倫理性**：公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行うこと。
- ⑤**非営利性**：持ち分がなく配当は認められていない。事業で得たすべての金銭的成果は社会福祉事業に充てるか、地域の生活課題や福祉需要に還元すること。
- ⑥**開拓性**：表出しにくい生活課題、福祉需要の掘り起こしや、制度の狭間にあるもしくは制度化されていない福祉需要等に対し、新しい領域として、先駆的に他機関・団体等に先立って対応するとともに、制度化に向けた働きかけを行うこと。
- ⑦**組織性**：高い信頼性が求められる法人にふさわしい組織統治の確立、人材育成等、組織マネジメントに取り組むこと。
- ⑧**主体性**：民間の社会福祉事業経営者としての自主性および自律性を発揮し、自らの意志、判断によって事業に取り組むこと。
- ⑨**効率性**：税、社会保険料等公的な財源を使用することから、より効果的で効率性の高い経営をめざすこと。
- ⑩**機動性**：地域の福祉ニーズ及び制度の変化に対して、すばやく対応すること。

社会福祉法人吉城福祉会 行動規範

1：利用者に対する基本姿勢

- ① **人権の尊重**:利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスの提供に努めます。
- ② **サービスの質の向上**:常に利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めます。
- ③ **地域との関係の継続**:利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。
- ④ **生活環境・利用環境の向上**:良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため利用者の生活環境・利用環境を整備します。

2：社会に対する基本姿勢

- ⑤ **地域における公益的な取組の推進**:地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。また、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組みます。
- ⑥ **信頼と協力を得るための情報発信**:社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。今「見える化」にとどまらない「見せる化」を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報の発信に取り組みます。

3：福祉人材に対する基本姿勢

- ⑦ **トータルな人材マネジメントの実現**:経営理念に基づき、めざす事業経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します。
- ⑧ **人材の確保に向けた取組の強化**:良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組みます。
- ⑨ **人材の定着に向けた取組の強化**:福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進します。
- ⑩ **人材の育成**:法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みます。さらに、「新しい地域包括支援体制」を支える総合的な人材の育成にも取り組みます。

4：マネジメントにおける基本姿勢

- ⑪ **コンプライアンス（法令等遵守）の徹底**:社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。
- ⑫ **組織統治（ガバナンス）の確立**:国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します。
- ⑬ **健全な財務規律の確立**:公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的・効率的経営の観点から、健全な財務規律を確立します。
- ⑭ **経営者としての役割**:社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、全国社会福祉施設経営者協議会「アクションプラン2020」に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。

社会福祉法人吉城福祉会 職員行動指針

1. 私たちは、常に学習し、より良い支援やサービスの提供に努めます。
2. 私たちは、常に人権を尊重し、公正・公平な支援やサービスを行います。
3. 私たちは、いつでもどこでも、誰に対しても、丁寧で優しい言葉で接します。
4. 私たちは、常に利用者のニーズと意志を尊重し、誠意を持って対応します。
5. 私たちは、常に自らの健康管理に留意し、健全な心身の維持に努めます。
6. 私たちは、常に社会の一員としての自覚を持ち、地域福祉の発展に努めます。

経営する事業

【第一種社会福祉事業】

養護老人ホームの経営

【第二種社会福祉事業】

老人デイサービスセンターの経営

保育所の経営

一時預かり事業の経営

老人居宅介護等事業の経営

障害福祉サービス事業の経営

特定相談支援及び障害児相談支援事業の経営

移動支援事業の経営

【公益事業】

訪問入浴介護事業

居宅介護支援事業

子どもの居場所づくり事業

法人運営

社会福祉法に則った運営を基本として、組織体制の強化を図り、理事会・評議員会の役割と責任を明確化し、理事会（理事）が積極的に法人運営に関与すると共に、経営改善計画に基づいた運営をめざします。監事についても専門的観点から指示や助言をいただくなど、内部統制の確立を更に進めます。令和5年度に社会福祉連携推進法人が設立したことを受け、更に現行事業の精査や新事業の研究、外部団体との連携等を重点的に進め、将来に向けて社会福祉法人間の合併等についても研究します。

経営改善計画に沿って「住民誰もが地域の力に みんなあんきに ほっこりと」を目指す姿に掲げ、「共に生きる」をキャッチフレーズに、SDGs 達成のため、法人組織、役職員が一つとなり事業を進めていきます。

理事会開催予定：5月・10月・1月・3月・その他（随時）

評議員会開催予定：6月（定時）・その他（随時）

理事・監事任期：令和5年6月22日～令和7年6月の定時評議員会終結の時

評議員任期：令和3年6月22日～令和7年6月の定時評議員会終結の時

評議員選任・解任委員会：監事1名、事務局1名、外部委員1名（常設）

第三者委員任期：令和6年4月1日～令和8年3月31日

事業運営

[サービスの基本目標]

各サービスのご利用者・入所者及び園児の意志や人格を尊重し、また、ご家族の意向にも充分配慮し、地域や家庭との結びつきを重んじ、行政機関や他の福祉サービス事業者及び保健医療サービス事業者等と密接に連携しながら、可能な限りご利用者それぞれの能力に応じた平穏な日常生活が送れるように、また、その能力の維持向上を図り、将来に活かせるように自己実現をサポートしていく。

事業運営にあたっては、[サービスの基本目標]を念頭に、常にご利用者・入所者及び園児の最善の利益を考慮し、健康で安心安全な生活ができる環境づくりに努めると共に、各種法令を遵守し、適切・適正な運営を心がけます。

経営改善計画を基に各事業の目標を明確にし、永続的な運営が可能となるよう実行すると共に、さらに詳細な部分の研究を進め、法人改革を行います。

働き方改革を進めると共に、給与規程や就業規則等の見直しを進めます。また、利用者アンケート等を実施して内部評価を実施し、適正かつ良質なサービス提供に向けた努力を続けると共に、今後は外部評価制度も検討し、更に公益的な社会福祉法人として健全な経営を図ります。経営改善計画は、必要に応じ修正や補完をしながら進めます。

広報については、各事業の紹介やPRとなる広報紙を発行することや、ホームページを利用した情報発信を行います。

職員の確保や配置については、計画的な新規職員採用の他、法人として将来に向けた人材を育て、底上げをします。障がい者雇用も積極的に進めます。

人事異動による職員交流を行い、経験豊かな職員の育成を行います。職員が安心して長期間働けるよう、職員相談窓口を設置して、様々な事柄について普段から気軽に相談できる体制をつくり、職員がストレスをためにくい職場環境の整備を行います。

職員研修については、年間計画に基づいて計画的に実施しますが、職員数が増え全体研修の実施が難しい現状となっていることから、職域ごとの現場に則した部門研修を基本に実施します。

感染症、拘束、虐待問題を重点的に取り組むため委員会を設置し、対応マニュアルの整備と共に法令順守を徹底します。

個人情報の取扱いについては、個人情報の保護に関する法律及び吉城福祉会個人情報に関する基本方針を遵守し、マニュアルに基づいた職員共通の対応を徹底します。

職員厚生については、職員が健康で長く働ける環境づくりに努めます。全職員の健康診断の実施や、各種予防接種の斡旋、人間ドックについても実施します。その他、メンタルヘルス・腰痛予防等についての研修や個別相談なども実施し、常に職員の健康管理に留意しながら、引き続き健康で安全な職場づくりをめざします。

職場環境については、現在エクセレント企業として認定され、また、介護人材育成事業所のグレード2の宣言をしています。今後もワークライフバランスの向上と働きやすい環境の更なる整備を進めます。

職員の待遇については、収支のバランスがとれ安定した経営が将来的に維持できるよう考えながら改善に努め、今後も適正な人事管理と労務管理を進めます。また、職員への処遇改善が叫ばれる中、行政等の協力も得ながら、引き続き将来を見据えた給与制度の見直しを図ります。

各施設の危機管理については、各事業拠点での、火災や風水害など有事の際に利用者・入所者及び園児に被害が及ばぬよう、人命の保護を第一に考え避難訓練等を随時実施して、安全の確保を徹底します。BCP（事業継続計画）についても、事業毎に策定し職員一人ひとりが危機管理に対し強く意識していけるよう進めます。

衛生管理についても、感染症や食中毒の発生について注意喚起を促しながら、各事業

の中から感染者を出すことのないように安全への配慮を徹底します。

事故対応については、毎月のチーフミーティングにおいて事例報告を行いながら情報を共有します。職員の交通違反や車両事故などが発生している現状から、予防対策について具体的な内容を検討し、加入している保険会社の協力も得ながらマニュアルの見直しを進めます。

事務の効率化については、全ての事業において、事務処理に関するICT化を推進し、費用対効果についても留意しながら事務効率の改善に努めます。その他、社会福祉法人会計については、各拠点に会計担当者を配置すると共に、予算管理についても、施設長級、チーフ級の職員に対して会計研修等を徹底するなどして、各拠点においても事業ごとの収支状況について常に把握し対応できるよう改善し、適正な予算の執行管理に努めます。

社会福祉連携推進法人については、経営改善計画の策定やICT導入による業務の効率化、職員採用や人事交流に向けての提案や調整等が進んでおり、令和7年度はさらに一歩進んだ内容とすることで、継続可能な法人運営につなげます。

各事業の運営計画

★養護老人ホーム事業（和光園）

養護老人ホーム「和光園」については、過去の検証をもとに今後も適正な事業運営に努めます。

入所者の生きがいにつながり、楽しみを感じてもらえるようボランティア活動や慰問を積極的に受け入れ、行事を計画し実行することで、生活にメリハリを持ち、四季を感じていただけるような取り組みを心がけます。時代に合った養護老人ホーム運営を行うにあたり、地域のニーズや養護老人ホームとして求められる役割を的確に把握し、引き続きそれを実現していくことが最も重要であると考えます。

運営にあたっては、入所者はもちろん、身元引受人をはじめご家族との連携を大切に、情報共有を行なっていきます。職員についても情報共有を密にして、共通認識を持って信頼関係を築きながら、地域に開かれた施設となるよう努力します。

現状として、要介護認定者、精神疾患を持たれている方の入所も多く、セーフティネットとしての対応が地域のニーズであるとともに、養護老人ホームの役割として求められています。飛騨市としてもその現状から、令和5年度より毎年精算していた指定管理料の形ではなく、同額を措置費に転化し、特に夜間の職員体制を整えるよう指示されました。可能な限り地域で困っている皆さんに一人でも多く入所していただけるよう、入所者数や入所者の状態によっては夜間の一定の時間を2名で対応し、現在の職員の心的負担も軽減できるよう対応します。

一昨年より入所者数の減少が目立っており、令和7年度は契約入所について研究を進め、体制が整い次第実施します。また、新しい財源確保の方策についても、飛騨市と協議します。

防災等の危機管理については、4階建ての建物なので緊急時の避難については困難な状況です。非常時を想定して定期的な避難訓練を行なうと共に、近隣住民の皆様の協力が重要となってくるため、情報提供も含めてこまめな対応を行ない有事に備えていきます。BCPについては、施設現場実情に即した形となるよう随時見直し、職員に内容の周知徹底を図り、訓練等により実際に動いてみることで課題を洗い出し、有事の際に確実に役立つような形とします。

和光園は、吉城福社会が運営する事業の中で唯一の第一種社会福祉事業であり、今後も和光園の運営を吉城福社会の基幹事業の1つとして永続的に運営できるよう、今後の入所者の状況やニーズ、人口動態、福祉施策状況等を十分勘案しながら、将来に向けた研究と準備を進めます。

* 利用定員	入所	50名
	ショートステイ	2名（1日）

★老人デイサービスセンター（通所介護）

○古川デイサービスセンター（介護給付：地域密着型通所介護）

（介護予防：日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

令和7年4月より高野地区に移転し、地域密着型通所介護「新古川デイサービスセンター」として運営を開始します。関係機関との連携を密にし、さらに安定した運営を目指します。

運営日は月曜日から金曜日および祝日とし、サービス提供時間は6時間以上7時間未満で実施します。昼食は和光園に調理を委託し提供することで、業務の効率化につなげます。

加算については、令和7年5月から個別機能訓練加算を取得予定。LIFEについても新年度から取得予定です。障がい者、障がい児の入浴については、現在2名の受け入れを行っており、移転後も可能な限り実施します。

移転後も持続可能な運営を実現するため、利用者ニーズやサービス内容を再確認し、特色あるサービスの提供に努め、魅力的なデイサービスを目指します。また、適正な職員数の配置とし、生産性向上を目指すため、業務内容の見直しを図ります。さらに、ICTの活用を研究・導入し、職員の負担軽減と働きやすい環境づくりにも注力し、宮川・河合デイサービスセンターとの一体的な運営を通じて、職員体制の安定化を図り、スムーズな運営を実現します。レクリエーションについては、その内容について再考し、個別機能訓練と結び付け提供します。

ボランティアについては、移転にかかわらず、同じように受け入れをします。

職員体制は1日7名～8名の職員で勤務し、就業時間は午前8時から17時とします。

高野地区での運営となりますが、地域住民の方々にはデイサービスの内容を理解していただき、円滑に運営できるよう連携を大切にしながら地域との関係構築に努めます。

なお、感染予防対策の強化やBCP、高齢者虐待の防止の推進、認知症介護基礎研修の受講、入浴介助研修等、義務付けられている研修は引き続き実施します。

※利用定員 18名

○宮川・河合デイサービスセンター（介護給付：地域密着型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

令和7年4月より、宮川デイサービスセンターと河合デイサービスセンターが統合し、地域密着型通所介護「宮川・河合デイサービスセンター」として新たにスタートします。関係機関との連携を密にし、さらに安定した運営を目指します。

運営日は月曜日から金曜日および祝日とし、サービス提供時間は6時間以上7時間未満で実施します。昼食は冷凍食品を活用するなど調理業務を見直し提供することで、業務の効率化につなげます。

統合後も持続可能な運営を実現するため、宮川・河合地区の利用者ニーズやサービス内容を再確認し、特色あるサービスの提供に努め、ご利用者の生きがいややりがいを重視した魅力的なデイサービスを目指します。また、適正な職員数の配置、統合による利用者数の増加に対応するため、業務内容の見直しを図ります。さらに、ICTの活用を研究・導入し、職員の負担軽減と働きやすい環境づくりにも注力し、古川デイサービスセンターとの一体的な運営を通じて、職員体制の安定化を図り、スムーズな運営を実現します。

施設については老朽化への対応が課題となりますが、利用者が過ごしやすい環境づくりを職

員と協議しながら進めます。修繕の必要性を見極めつつ、飛騨市と相談して適切に対応します。

災害対策では、マニュアルの見直しやBCPの作成、研修・訓練の実施を通じて、有事の際に迅速かつ適切に対応できる体制を整えます。また、地域特有の交通障害による送迎困難を防ぐため、早期情報収集に努め、安心・安全な運営を維持します。

サービス提供内容については、宮川デイサービスで実施していた独自のリハビリを継続・強化し、個別機能訓練加算やその他の加算取得に向けた研究を行い、早期実施を目指します。また、コロナ禍以前に受け入れていたボランティアの活動を再開し、地域とのつながりを深め、今後も飛騨市や関係者と連携し、地域に根差した安心・安全なデイサービスセンターの運営に努めます。

※利用定員 18名

★保育所「増島保育園」

飛騨市や市内保育園との連携を密にし、私立保育園ならではの特色ある保育・サービスを提供します。

保育にあたっては「増島保育園令和7年度保育の内容に関する全体的な計画」を基に、保育目標には「素直でたくましく心豊かな子に」を掲げ、和太鼓や運動遊びなど増島保育園の特色を活かし、地域に開かれた保育園を目指します。また、少子化や未満児保育のニーズなどに対処するとともに、個々の育ちや障がい、家庭環境、国籍の違いにかかわらず、ともに認め合いながら育つインクルーシブな保育を進め、共に生きる仲間として将来支え合えることを目指します。また、学校や地域との連携を強化し、生涯途切れの無い支援や地域を愛する心を育てます。一時預かり保育や子育てステーションは、地域の子育て支援拠点としての役割をより強化します。

給食については、自園給食のメリットを活かし、アレルギーや行事食など、それぞれに配慮した安心・安全な食の提供を行ないます。また、園内の保育環境についても衛生的でなおかつ安心・安全な管理に努めます。

令和7年度も子どもの主体性や、生きる力を育むことを目指したより質の高い保育を目指し、子どもが遊びから学ぶ機会を保障します。また、自然豊かな園庭であるが、さらに安全かつ魅力のある園庭となるように整備に向けて検討を進めます。

職員の負担軽減、保護者へのサービス向上のために導入しているICTサービス「キッズビュー」のさらなる拡充を図り、保護者との連携の強化や保育計画や反省を日々の保育に活かします。「子ども誰でも通園制度」が令和7年度より制度化され今後飛騨市においても、拡充がなされることを見据え、特に未満児保育の内容や体制について研究を進め、見直します。

子育て世代が社会で活躍できる機会を増やすためにも、安心してお子様を預けていただけるよう努めていきます。

* 利用定員

0歳	12名	
1～2歳	48名	
3歳	40名	
4歳	40名	
5歳	40名	
		合計 180名

★訪問介護事業

- 【老人居宅介護等事業】（介護給付： 訪問介護）
（介護予防・日常生活支援総合事業： 第1号訪問介護）
【障害福祉サービス事業】（居宅介護、重度訪問介護、同行援護）
【移動支援事業】

利用者の身体状況や家族へのアンケート結果、ケアマネジャーからの情報を基に介護ニーズを的確に把握し、ケアプランに沿った適切な対応を基本に運営します。

障害福祉サービス及び移動支援事業については、法人内に相談支援事業所があることなどから、この地域のニーズを多く担っており、今後も職員体制を整え、相談支援事業所と連携しながら、事業拡大を図ります。

基準緩和サービス（支えあいヘルパー）については、地域に専門的な事業所が出来たため、新規利用の受け入れはせず現在ご利用の1名のみ継続します。

サービス提供にあたっては、利用者のニーズに即し、制度に沿った良質なサービスが常に提供できるよう、ヘルパー全体のレベルアップを図っていきます。また、事務的負担の軽減の為、ICT化を進めアプリ導入を行っていますが、今後も更なる活用法を研究します。

老人居宅介護等事業、障害福祉サービス事業共に他事業所も含め飛騨市全体でヘルパーが不足していますが、地域でのニーズは今後もある程度見込まれることから、必要な資格の取得と障害者（児）に対応出来る人材の育成を図り、神東会の訪問介護事業との連携も考えながら職員体制の安定化を図れるよう努めます。

- *利用目標 110名（常勤換算や運営規程上支障がない範囲で）
内訳…介護保険サービス 80名・850回/月
障害福祉サービス 30名・150回/月

★訪問入浴介護事業（やすらぎ号）

飛騨市内で唯一のサービス提供事業者となっていました。市外からの事業参入の動きがあります。採算性や職員の手配に苦慮する状況はありますが、国は在宅介護にシフトしてきており、社会福祉法人としての責務からも今年度も事業を継続します。今後も必要とされる事業であるため、人員配置の検討を行うと共に訪問診療や訪問看護との連携を強化し、業務の効率化も考慮しながら新規受け入れを進めていきます。

★居宅介護支援事業

常勤ケアマネジャー2名と非常勤1名の職員体制で、特定事業所加算Aを算定し運営します。市内ニーズには限界があることから、国府町への営業エリア拡大に向け研究を進めます。法人内からのケアマネの増員や他法人からの出向などにより体制を強化することで、エリア拡大と共に特定事業所加算（Ⅱ）の算定を目指します。

今後の飛騨市の認定者数全体は徐々に減少しますが、介護予防認定者は増加していく予想となっています。担当件数向上のため、業務を効率化し専門性が発揮できるように努めます。

- *利用目標人数
介護給付 90人 介護予防給付 30人

★障がい者自立支援施設「憩いの家」（就労継続支援B型事業）

利用者のニーズに伴い通所していただく中で、今後の生活や就労について一緒に考えていきステップアップ支援を行っています。利用者の高齢化や、介護保険サービスを利用される方の併用利用、施設入居の方の日中活動の場としての利用等、多岐にわたっており、これまで以上に個別に対応が求められています。そういった方が社会で生活していくために、利用者それぞれのニーズに応えながら、利用者が安心して就労が継続できる場となり、継続して利用していただくことで、利用者の増加に繋がっていかねばと考えています。職員間の連携をより強化し生産活動だけでなく社会適応訓練としての支援も実施します。

生産活動については、以前から利用者の高齢化に伴う生産性の低下や、作業の大部分を職員が担っているといった状況が課題となっており、令和7年度も引き続き作業内容の見直し等を検討します。

また令和6年度報酬改定において、工賃が高ければ高い程報酬単価が上がる仕組みがより顕著になってきていることから、工賃向上計画の策定を行い、より生産性が高く、効率的に取り組める生産活動を検討します。

就労継続支援B型事業

- * 利用定員目標 1日 平均18名（定員 20名）
- * 月平均工賃目標 25,000円（期末手当を含めて）

★相談支援事業「相談支援 いこい」

特定相談支援及び障がい児相談支援事業の経営

障がい福祉サービス等の利用計画作成（計画相談支援・障がい児相談支援）と、一般的な相談への対応（障がい者相談支援事業）を、それぞれ市の指定及び委託を受けて実施します。

飛騨市で整備を進められている地域生活支援拠点の整備に関連して、飛騨市地域生活サポートシステム事業のサポートコーディネーター業務の委託を令和5度から受けており、引き続き務めます。

「飛騨市地域生活安心支援センターふらっと+」から引き継がれるアウトリーチ専門スタッフともさらなる連携を図りながら、行政からの指示を待つのではなく行政へ積極的に提案していく姿勢で飛騨市全体の福祉の発展を目指します。

障がいのある方や関係者の声がダイレクトに届きやすい業務である利点と、多職種が協働できる法人の強みを活かして、総合的な支援体制を目指して取り組みます。

- * 特定相談支援及び障害児相談支援の月平均モニタリング件数
50件／月（目標）

★ 共同生活援助事業「飛騨市障がい者グループホーム憩い」
【障害福祉サービス事業】

共同生活援助事業については、3年間で満床の12名にする計画で進めており、令和7年3月末時点の入居者が9名となっています。令和7年4月には入居者が10名になる見込みで、残り2名についてもロングショートで利用しながら入居を目指す予定で、令和7年10月までには満床が見込まれます。

短期入所については3名の定員で進めながら、入居者が定員の12名になるタイミングで2名に変更します。基本的には1名の受入れとし、緊急時のみもう1名利用できる体制を取ります。

飛騨市の地域生活支援拠点の核として“飛騨市地域生活サポートシステム”の受託先として積極的な活用、研究を進めます。

* 共同生活援助 目標入居者数：12名

* 短期入所 定員：3名（入居者が12名に達するタイミングで2名とする）

★ 子どもの居場所づくり事業（いぶにんぐハウス・子ども食堂）

いぶにんぐハウスは、飛騨市の委託を受けて、ひとり親家庭等を中心として孤食防止のため、喫茶憩いの家のスペースを利用して実施します。

ここ数年利用実績はありませんが、常に利用可能な受け皿として体制を整えます。

子ども食堂は、古川小学校と古川西小学校の児童を対象として、喫茶憩いの家のスペースを利用して昼食を提供します。

この事業は、法人の地域貢献事業と位置づけ、引き続き運営していきます。

生きづらさや家庭生活・学校生活に問題を抱えたご家族のニーズを探りながら、気軽に利用していただけるよう進めていきます。

いぶにんぐハウス

- * 利用定員：毎月 火・木曜日（10名）
（17時30分～21時）

子ども食堂

- * 利用定員：毎月 第二土曜日（20名程度）
（11時30分～13時）