

令和6年度

# 事業計画書

自 令和6年 4月 1日

至 令和7年 3月31日

社会福祉法人 つどいの家

# 目次

<b>I</b>	<b>令和6年度経営・事業運営方針</b>	1
	1. はじめに／理事長挨拶	1
	2. 法人の基本理念・経営ビジョン・行動指針	2
	3. (事業種別) 主な事業運営方針及び重点的な取り組み	3
	4. 法人研修計画	4
	5. 地域における公益的な取り組みに関すること	6
	6. 社会啓発活動・その他法人全体で取り組むこと	7
	7. 会議・委員会構成と実施計画	8
<b>II</b>	<b>部門・事業所別 事業計画</b>	10
	<b>A 総務部</b>	10
	1. 総務課	10
	<b>B 日中活動支援事業部</b>	12
	2. 仙台つどいの家	12
	3. つどいの家・コペル	14
	4. つどいの家・アプリ	16
	5. 八木山つどいの家	18
	6. 若林障害者福祉センター（生活介護等）	20
	<b>C 地域生活支援事業部</b>	22
	7. 地域生活サポートセンター「ぴぼっと南光台」	22
	8. 地域生活サポートセンター「ぴぼっと支倉」	24
	9. 地域生活サポートセンター「ピボット若林」	26
	10. グループホーム（共同生活援助事業）	28
<b>III</b>	<b>参考資料</b>	30
	1. 運営組織図	30
	2. 会議・委員会構成図	31
	3. 年間予定表	32

# I 令和6（2024）年度 経営・事業運営方針

## 1. はじめに / 理事長挨拶

---

2024年の年明け早々大災害に見舞われました。能登半島で発生した大地震は、木造家屋に被害をもたらしやすい地震波の特性、津波や地盤の変動、道路を中心とした地域条件などと相俟って、生命、財産、生業に深刻な被害をもたらし、応急復旧にも時間を要しています。お亡くなりになられた方々のご冥福をお祈りいたしますとともに、被災された皆さま方に心からお見舞いを申し上げます。

当法人でも、義援金募集を行うとともに、東日本大震災時にご支援いただいた法人に対し、5名の職員が2日から12日間現地での支援に従事してきました。水が復旧していないなど困難な条件の下での職員の頑張りに感謝するとともに、その間の事業運営を協力しながら支えてくれたつどいの家の組織風土を大切に、これからも息長く、可能な限りの支援に取り組んでいきたいと思えます。

つどいの家の今年の最大課題は、やはり、3年ごとの給付費改定初年度に当たっての経営安定化に尽きると思っています。世の中全体に賑わいが戻り、アフターコロナの時代と喧伝されていますが、当法人においては、コロナもインフルも今現実にあるものです。利用控えや施設自体の休所も発生しています。改定された給付費も、基本部分はむしろ減額となり、各種加算の取得や利用実績の増加など今後3年間を見通した収入確保と費用節減に取り組む必要があります。

懸案となっている新規グループホーム開設は、地価や建築物価の上昇もありなかなか進捗を見通せていませんが、引き続き追及していくとともに、きょうだい支援等新規公益活動にも果敢に挑戦していきたいと思えます。

声を上げ続けなければならないことがあります。市から委託されて運営している障害者相談支援事業が、消費税非課税事業から外れていた旨昨年通知され、委託料に係る5年分の消費税本税+延滞税を納付しなければならないとのこと。更に、この委託料だけで課税売上1千万円を超えて課税事業者となってしまうことで、利用者以外の給食代やパンの売上などに係る消費税の納付が必要となります。税制上の課税非課税は、政府税調や党税調で様々議論がなされたうえで決まるものと思いましたが、この件は、支援の入口となる基本的な相談事業がいつの間にか何の議論もなく第二種社会福祉事業の定義から外されてしまったことに原因がありそうです。家族丸ごと支援が必要など困難な事例に直面しながら日々対応している委託相談が社会福祉事業でないと言われた訳で、脱力感は否めません。障害者相談支援事業を生活困難者や児童に対する相談と同じように、早急に全体として社会福祉事業に戻すよう強く訴えたいと思えます。

ウクライナ、パレスチナの悲惨な現状や情けなくなる三権それぞれの姿。ため息が出ることは多々ありますが、慣れ、忘れてしまうことのないように日々を過ごしていきたいと思えます。

## 2. 法人の基本理念・経営ビジョン・行動指針

### 【 基本理念 】 ～ 法人の存在意義、果たすべき使命 ～

“どんなに重いしょうがいのある人も、地域社会で差別されることなく  
いきいきと自立した地域生活ができるよう、自己実現の場を保障し支援する、”

ことが私たちの理念であり、社会的に果たすべき法人の使命です。

### 【 経営ビジョン 】 ～ 法人が目指す将来像、あるべき姿 ～

- 1 しょうがいのある人の差別をなくし、地域生活に必要な資源を生み出す
- 2 地域社会の支援を受け、参画を促し、法人で培ったものを還元する福祉の街づくり、共生社会の実現を目指す
- 3 地域の人や利用者をはじめ、社会に信用され、選ばれる存在であり続ける
- 4 経営基盤をゆるぎないものにする
- 5 職員も仕事を通じて自己実現ができる環境をつくる

### 【 行動指針 】 ～ 法人の基本姿勢、期待する職員像 ～

- ① (利用者)本人の意思を大切にし、本人主体の支援を進めます。
- ② 地域社会や家族とともに交流を通して、しょうがいのある人の理解の促進に努め、共感を得る取り組みを進めます。
- ③ しょうがいのある人の人権を尊重し、社会的責任を果たすために何ができるのかを常に追求します。
- ④ 現状に満足することなく、常に自らを革新し、創造力と向上心をもって物事にあたります。
- ⑤ 何事においても、機を逸することなく、スピード感をもって行動します。
- ⑥ 常に法令や内部規則を遵守し、倫理観に基づく信念と責任感をもって行動します。
- ⑦ リスクマネジメントの視点をもって、利用者や職員の安心、安全の確保と快適な環境をつくりだすことに積極的・主体的に取り組めます。
- ⑧ 社会を構成する一員として、常に社会情勢や政治に興味関心を抱き、多角的・広域的に物事を考え、自己の想いを表現できる人となるよう努力します。
- ⑨ 一人ひとりの個性や多様性を認められる想像力を養い、チームワークを重視して様々なことに挑戦し続けます。
- ⑩ 社会福祉の充実のために国民から負託された立場であることを常に意識し、使命感と誇りをもって行動します。

3. (事業種別) 主な事業運営方針及び重点的な取り組み

部門	事業種別	主な運営方針	重点的な取組や共通する課題など
日中活動支援事業部門	生活介護事業	(1) 丁寧な意思確認のもと、一人ひとりの希望に沿った支援を行う。 (2) アートや音楽活動など感情を揺さぶる体験を充実させる。 (3) 地域社会の一員として存在感のある活動を展開し、街づくりに貢献する。 (4) 利用者本人を中心に支援者間の連携を深め、チームで支援する。 (5) 職員一丸となって「人づくり」「資金づくり」を少しでも前進させる。	○ 感染症への対策を図りながら、ほぼ平時の形での地域とのつながり・公益的取り組みを各所で前進させる。 ○ 事業所間交換研修・ゆいまーる（イベントフォロー）および日中事業部合同での研修報告会・すてーじの開催等により、職員のスキルアップを図る。 ○ 後援会活動の活性化・会員拡充に向け、各事業所で具体的に取り組む。 ○ 適切な感染症対策や長期欠席者への継続的な働きかけにより、出席率の向上に努める。 ○ 常勤看護師等配置加算Ⅲ・重度障害者支援加算Ⅰの継続的な取得により、財務状況を改善する。
地域生活支援事業部門	日中一時支援/短期入所事業	(1) 安定した事業運営 (2) 職員及び介護人の育成と人材確保 (3) 他の日中一時支援事業、短期入所事業所や行政との連携	○ 勤務シフトの見直し等により受け入れ利用者増を図る ○ 宿泊体験の場の継続（短期入所事業活用） ○ 日中一時支援事業、短期入所担当職員の研修機会の確保、介護人連絡会の実施 ○ 仙台市短期入所事業所連絡協議会へ参加し、情報の共有、行政への要望等の実施 ○ ぴぼっと支倉改修工事に伴う引越し準備、移転先でのスムーズな事業の実施 ○ 新型コロナウイルス感染予防
	居宅介護等事業	(1) 安定した事業運営及び今後の事業の検証 (2) 職員及びヘルパーの育成	○ ガイドヘルパー養成講座開講による人材の確保 ○ ヘルパー連絡会で学びの場の確保 ○ 新型コロナウイルス感染予防
	指定相談	(1) 相談支援の質の向上及び支援の方向性の共有	○ 相談員の支援力アップに向けた研修参加 ○ 職員間で伝達研修を実施し、職員全員で研修内容を把握 ○ ぴぼっと支倉改修工事に伴う引越し準備、移転先でのスムーズな事業の実施 ○ 新型コロナウイルス感染予防
	委託相談	(1) 相談支援の質の向上 (2) 地域共生社会の推進と区自立支援協議会と協働した取り組み	○ 困難事例への対応力アップに向けたケース検討 ○ 地域ネットワークの構築（地域包括支援センターとのつながり、サロン等への参加） ○ 視察研修の実施（とびら/くれよん合同） ○ 上記の他は指定相談同様
	福祉有償運送事業	(1) 車両維持管理と安全運転の推進 (2) ニーズの精査と今後の事業運営の検証	○ 定期的な車両管理の実施と安全運転の推進 ○ 他団体とのつながり（情報収集、講習等）
	共同生活援助事業	(1) 運営面の課題解決に向けた取り組み (2) 入居者が安心して暮らせる住まい作り (3) 職員間の情報共有と支援に対	○ 新規グループホーム開設に向けた諸準備（通所事業所等と連携） ○ 通所施設、医療機関等との連携。加齢等に伴う健康面や今後の暮らしについて課題の共有、整理 ○ 全体研修会、毎月のヘルパー連絡会/ミーティング

	する意識向上 (4) 他法人グループホーム等との 連携	グの実施 ○ 職員間の情報共有(チャットワーク・ブルーオー ションの運用) ○ 仙台市グループホーム連絡会のセミナー等へ参 加し、ネットワークを構築 ○ 新型コロナウイルス感染予防
--	-----------------------------------	---

(注)各事業所における実施事業種別については、『運営組織図』(P30)を参照

#### 4. 法人研修計画

種別	項目 (受講対象)	内容・目的等	開催日時 (担当部署・他)
新任研修	新職員オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の歩みを知る。</li> <li>法人の基本理念や社会的使命などを理解する。</li> <li>基本的に必要な事務上の知識を得る。</li> </ul>	入職時 (法人本部・日中支援部長)
	新任職員研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の基本姿勢、期待する職員像を理解し、職務遂行に必要な基礎知識・心構えを学ぶ・</li> <li>新職員相互のチームワーク形成を意識する。</li> </ul>	①4/4～5 ②10/10～11 (法人本部・管理者)
	半期振り返り研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>自事業所以外のサービスを知る。</li> <li>半期を振り返り、仕事のやりがいや悩みを共有する。</li> </ul>	①10/18 ②3/5 (日中支援事業部長・他)
	1年振り返り研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>個々の達成感や課題認識の機会を持ち、さらなる成長を促す。</li> <li>協調性や仲間意識、帰属意識の醸成</li> <li>個々の成果や反省等を後輩職員の指導助言に活かす。</li> </ul>	①3/13 ②3/5 (日中支援事業部長・他)
全体研修	全体研修・実践発表会 (全職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人理念や使命感を共有し、連帯感を醸成</li> <li>日頃の支援の実践を発表し、共有と自身の学びを深める。</li> </ul>	12/17 (職員研修委員会)
	非常勤等職員研修 (非常勤職員・嘱託職員・登録ヘルパー)	<ul style="list-style-type: none"> <li>(障害福祉に留まらない)幅広い知識の習得</li> <li>他事業所職員との連帯感、法人職員としての所属感を高める。</li> </ul>	7/1 (職員研修委員会)
	チーフ職員研修 (現にチーフ職にある職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の法人を背負って立つ立場のチーフ職員が法人の理念やミッションを正しく理解し、若手の育成に活かしていく。</li> </ul>	6/12 (管理者間)
	(ネクスト)管理者研修 (6級在位者・サビ管従事者等及び現管理者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理者として必要な基礎的知識や心構えを学び、不安なく管理者としての役割に就くこと</li> </ul>	7/30 (人事委員会)
教育訓練研修	メンタルヘルスクエア研修① (入職2年目職員・他)	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルスの基礎的事項、注意点等を学ぶ</li> </ul>	11/22 (職員研修委員会)
	メンタルヘルスクエア研修② (チーフ職・衛生推進者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタル不調者をチームで支える具体的手法を学び、実践に活かす。</li> </ul>	6/26 (法人衛生委員会)
	メンタルヘルスクエア研修③ (管理者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタル不調者への対応等について、具体的な事例を通してディスカッションし、実践に活かす。</li> </ul>	6/26 (法人衛生委員会)
	ハラスメント防止研修① (新任職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメントの基本的な内容を学び、ハラスメントのない職場づくりについて考える。</li> </ul>	4月期間中 (法人本部)
	ハラスメント防止研修② (窓口担当者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際にハラスメントが起った際の動きを学び、迅速に対応できる能力を身につける。</li> </ul>	5/14 (法人本部)

	ハラスメント防止研修③ (全体)	・ハラスメントに関する基礎知識等を復習し、個々の気づきや学びを深める。	9月期間中 (法人本部)
	権利擁護・虐待防止研修 (全職員)	・権利侵害、虐待に対する正しい知識を身につける ・虐待の起らない職場環境をつくる	事業所単位実施 (権利擁護虐待防止委員会)
	苦情解決研修 (3年目職員)	・苦情解決の仕組みや苦情になりやすい対応等について学ぶ	10/23 (職員研修委員会)
	アンガーマネジメント研修 (2年目職員)	・アンガーマネジメントの実際を学ぶ	9/24 (職員研修委員会)
実地研修	先進地視察・実習	・先進事業所の取り組みを直に見ることで、工夫や自事業所の改善点を学ぶ。 ・幅広い人間関係を構築する	都度 (人事委員会)
	事業所間交換研修	・法人内の他事業所での実習を通して、様々な気づきを得て、日常の業務に活かす。	都度 (各事業部連絡会)
資格	介護職員初任者研修	・高齢、障害福祉を含む基礎的な知識と技術を習得する。	年間4クール (法人本部)
	がいのヘルパー養成講座	・しょうがい者の社会参加や余暇活動など、移動支援・地域生活支援従事者としての知識と技術を習得する。	年間6クール (P南光台・本部)

種別	項目	受講要件	受講対象者
事業への配置上必要な研修等	サービス管理責任者 基礎研修	・相談支援業務5年以上 又は ・直接支援実務8年以上	原則として4級5号俸以上 (サビ管配置予定の2年前までに受講)
	サービス管理責任者 実践研修	・基礎研修修了日以後、実践研修受講開始日前の5年間に通算2年以上、相談支援又は直接支援業務の実務経験	基礎研修受講後2年を経過した者
	サービス管理責任者 更新研修	・現任者又は5年間の間に2年以上、サビ管・児発管・管理者・相談支援専門員の実務経験	実践研修受講後5年以内の者(可能な限り5年度目が望ましい)
	相談支援専門員 初任者研修	・有資格で直接支援・相談業務に通算5年以上 ・無資格で直接支援・相談業務に通算10年以上	原則として入職5年目以上の者 又は管理者推薦により、今後相談支援事業への配属が見込まれる者
	相談支援専門員 現任研修	・相談支援専門員として従事後、5年間のうちに受講	初任者研修受講後5年以上の者(可能な限り5年度目が望ましい)
	介護福祉士 実習指導者研修	・介護福祉士として3年以上の実務経験	管理者推薦により、実習生受入れ対応が見込まれる者
	社会福祉士 実習指導者研修	・社会福祉士として3年以上の実務経験	管理者推薦により、実習生受入れ対応が見込まれる者

## 5. 地域における公益的な取組みに関すること

「地域における公益的な取組み」を法人としての責務として捉え、継続して実施していきます。実施にあたっては、それぞれの地域の実情や特性を理解、認識に努め、これまでに培ってきた福祉サービスに関する専門性やノウハウ、地域関係者及び団体、機関等とのネットワークを活かしながら取組み、実践を通じて社会課題の解決に繋げ、地域社会に貢献していきます。

なお、今年度の主だった取組みについては以下のとおりです。法人が運営する事業所が所在する地域の実情に応じて取組み、課題の掘り起こしや課題検討、情報交換や地域住民等と共に共通の課題等について学ぶ機会を持ちながら取り組んでいきます。（各事業所計画を参照）

取組類型	取組内容	対象者	主たる実施事業所
地域の要支援者に対する物資の貸付・提供	社会貢献活動の一環として事業所の物品等を地域住民に貸出するなど、資源の有効活用を図りながら地域との交流・融和を通して地域ニーズの把握に努めます。	地域住民 子ども会 地域店舗等	アプリ コペル
地域の要支援者に対する生活支援	小学校に通う近隣児童とその家族の安全・安心に繋げるため、かけこみ110番を実施します。	近隣小学校 児童ほか	仙台 つどいの家
	地域の移動困難者が通院や外出する際に、希望に応じて事業所(休館時)の車いすリフト車を無償で貸出します。	地域住民 (移動困難者)	アプリ
地域の要支援者に対する相談支援	地域の多様な主体と協働・連携しながら、しょうがいのある人の兄弟姉妹(きょうだい)が抱える悩みや困りごとなど特有の課題に向き合い、彼らの健全な成長と地域で支えあう環境の醸成に努めます。	きょうだい ほか	南光台地域 とその周辺
福祉ニーズ等の把握・サロン活動	地域住民との交流(サロン等)を通して、福祉ニーズ等の把握に努めます。	地域住民 子ども会、他	ピボット若林 びぼっと支倉
	地域住民や団体にサロン室を低料金で貸付・活用してもらうことで、それぞれの関係づくりを深め、地域ニーズの把握や協働活動の進展に繋がります。	地域町内会 団体・サークル 地域包括等	びぼっと 南光台
地域住民に対する福祉教育	幸町地区の学齢・学齢前の子どもとその親を対象に、パン工房を使用して利用者自身がクッキング教室の講師を務める。	地域の子ども とその親	仙台 つどいの家
	幸町地区の住民や市内の学生を対象に、夏まつりやマルシェなどのイベントを通じてボランティア活動の機会を提供し、しょうがい理解と利用者とのふれあいの機会を提供します。	近隣住民 市内の学生 ほか	仙台 つどいの家
	山田町内会や近隣企業を対象に出前講座を行い、福祉の仕事としょうがいの理解促進に寄与します。	地域住民等	アプリ
	地域住民向けにしょうがい理解の促進を図る講習会や体験会などを実施します。	地域住民	八木山 つどいの家
	遠見塚東地区に居住する小学生を対象に、利用者が講師役となり、アートワークショップを行い、しょうがい理解の促進と地域共生社会の実現に寄与します。	近隣小学校	若林障害 福祉センター
地域の関係者とのネット	「若林区小規模法人ネットワーク化事業」を通じたつながりを継続し、若林区内の社会福祉法人と連携し、職員育成や地域福祉の向上に努めます。	福祉関係者等	コペル

トワークづくり	八木山地域における町内会・市民センター・民生委員・各種企業などを巻き込んだ会議（八木山防災連絡会）に参加し八木山つどいの家が担える分野での協働を目指します。	八木山町内会 各種企業 民生委員	八木山つどいの家
	公共スペースなど地域の清掃活動に主体的に取り組み、町内会や子ども会をはじめとする近隣住民や企業に周知しながら、相互の関係性構築に努めます。	地域住民 町内会 企業など	びぼっと 南光台
その他	フードボックスの設置等を通して生活困窮者支援の循環に加わります。	生活困窮者 ほか	コペル
	宮城県災害派遣福祉チーム（通称：宮城県 DWAT）へ登録を行います。※防災に関する備え・地域との連携	地域住民 町内会	コペル
	生活困窮者に対する就労体験（実習）の場を提供し、一般就労に向けた支援を行います。	生活困窮者	全事業所

## 6. 社会啓発活動・その他法人全体で取り組むこと

### 社会啓発活動

#### (1) 研修会などの開催

法人の基本理念実現のためには、社会へのしょうがい理解の促進のみならず、日本国憲法に規定する国民としての権利（生命、自由及び幸福追求に対する権利）を尊重し、法の下での平等の原則に従い誰でもが当たり前に生きることのできる社会を構築するため、様々な取り組みを行うことが法人に求められている社会的責務であると考えています。

これまでも、様々な視点で市民や関係者とともに多角的に学び、知り、考える機会を創出し、企画・実施してきましたが、引き続き「つどいの家後援会」や「つどいの家保護者会」との協働・共催のもと、創意工夫のもとに社会啓発活動に取り組んでいきます。

平成 30 年度	明石洋子さん講演	共生社会、ありのままに生きる
令和元年度	上映会「道草」	多様な暮らし、共生社会など
令和 2 年度	新型コロナウイルス感染拡大につき開催見送り	
令和 3 年度	佐藤岳彦さん講演	生活困窮者支援
令和 4 年度	上映会「普通に死ぬ」～いのちの自立～	命の尊さ、地域で生きること
令和 5 年度	上映会「みんなの学校」	社会的包摂、多様性など

### その他法人全体での活動など

この他、当法人の基本理念等の実現に向けて、各事業所が横断的に以下について取り組んで参ります。

- (1) 介護職員初任者研修やガイドヘルパー養成講座の実施
- (2) 感染症や災害への対応力強化と地域連携及び DWAT（災害派遣福祉チーム）参画に向けた検討等
- (3) 新規グループホーム開設に向けた取組みとその準備等
- (4) 新たなニーズに応えるための事業創設等の検証と準備、既存事業の統廃合検証など
- (5) 自宅以外での宿泊体験の機会創出や成人利用者の保護者等の就労支援環境の構築検討
- (6) 親亡き後の諸問題対応（成年後見制度に関する保護者会協働の研修など）

- (7) 後援会・保護者会活動との連携・協働
- (8) 職員同士のコミュニケーション機会の創出、所属感醸成など
- (9) 職員の福祉系国家資格取得支援とキャリア形成のための学びの機会等の創出（東北福祉大学との連携協力協定の締結に基づく）
- (10) 地域住民や学生等が活動に参画しやすい機会の創出

## 7. 会議・委員会構成と実施計画

会議・委員会名	目的・協議内容等	開催予定数
経営会議	法人経営・事業運営に関わる諸案件について、その方針や課題解決方法などを協議し、円滑かつ適正な業務執行を行う	月1回
人事委員会	職員の任免、配属先や職務内容等の決定、常勤職員、準常勤職員の職能等級格付けの決定及び採用・育成計画(方針)の決定、他	月1回+随時
苦情解決委員会	社会福祉法及び福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針などに基づき、利用者等からの苦情に対し、適切な解決に努め、実態の把握と解決に至った経緯等を共有し、再発防止と福祉サービスの質の向上に繋げる	年2回
法人衛生委員会	労働安全衛生法に基づき、職員の職場環境の改善や労災防止、衛生の維持向上等を図る	年4回
(各事業所) 衛生委員会	※メンタルヘルズ対策、長時間労働に起因する健康障害の防止・対策等を含む	事業所毎
権利擁護委員会 (兼虐待防止・身体拘束等適正化委員会)	『権利擁護及び虐待防止とその対応に関するガイドライン』の周知と理解促進。しょうがい者の権利擁護と虐待防止及び身体拘束等の適正化などを目的とした研修等の実施と情報交換等	年4回
(各事業所) 権利擁護委員会		事業所毎
事業運営会議	理事会・経営会議等で決定した方針等の伝達と意見聴取、各事業所及び事業における活動や実践内容、財務状況等の報告、事業運営上の課題共有、解決・改善に向けた提案 など	月1回
職員研修委員会	法人内部研修実施に向けた企画、調整、会場手配及び当日の運営、振り返りほか	年5回
防災委員会	緊急事態対応マニュアルの更新及びそれに基づく法人防災訓練、防災ネットワーク訓練の実施及びあり方検討。災害派遣福祉チーム(DWAT)への参画検証。その他、災害対策等に関する諸課題の検討など	年5回
研修体系等検討会	職員研修体系の実践評価と検証、振り返りを行う。また(全ての職種における)キャリアパス制度の策定と給与体系との連動性・関連性などを整理し、運用に繋げる。	年4回
ICT利活用検討会	法人全体に係る既設システム(情報通信技術や業務の効率化・合理化を図るためのソフト等を含む)の評価と検証など	年4回
ぴぼっと南光台事務棟改築プロジェクト会議	老朽化が進むセンター事務棟の改築に向けて、地域課題等を勘案しながら、今後の事業所運営の在り方や付加機能等を含め検討し、具体的なスキーム(案)を構築する	年3回

日中活動支援事業部 門連絡会議	日中活動5事業所における職員、利用者及びその家族の状況共有。各保護者会や連合保護者会との関わり、各種研修情報、三施設合同研修への参加検討、専門職視察研修の検討及び調整など	月1回
地域生活支援事業部 門連絡会議	地域生活サポートセンター管理者間及び管理者一部長間の情報交換等（現状把握及び諸課題の整理など）	月1回
相談支援事業 検討会議	相談支援事業新任者の育成、業務改善や書式等の共通化、市・各区自立協や法定研修に関することを含めた情報交換、相談員の学びの場等	年5回
医療的ケア検討会	介護職員による喀痰吸引等の実施に伴う法人内事業所間での状況確認、情報共有及び理解促進など	年4回
居住支援等事業 検討会議	新たなグループホームの創設準備をはじめ、抱える運営面等に関する諸課題の整理検討及び新たな居住支援の場の展開に関する検討	年4回
食事サービス 従事者連絡会	食事提供のサービス向上を図るため、従事者及び提供する事業所管理者間の情報共有(交換)及び見学など	年2回
P T ・ O T 連絡会	特定の専門職、役職間の意見交換・情報共有など	令和6年度 中止
看護師連絡会		年4回
サービス管理責任者 連絡会		年4回
南北グループホーム 連絡会	入居者が関係する日中・地域生活支援従事者間の情報共有等	年2回
採用チーム検討会	人材確保のための取組みを検討し、就職説明会等への参加や法人の魅力発信を通じて、若手人材の自発力向上を養う	年4回
総務ミーティング	事務職員間の業務スケジュール、進捗及び事務処理等の共有と確認、研修等	月3回

※ 定款に規定する会議・委員会は除く

※「会議・委員会構成図」については、P 3 1を参照

## Ⅱ 部門・事業所別 事業計画

### A 総務部 1. 総務課

#### ○ はじめに

新型コロナウイルスの（感染症法）5類移行後、利用実績は回復しつつあるものの、季節性インフルエンザの感染急拡大や長引く物価高騰等の影響も重なり、法人の財務事情は依然として厳しい状況が続いています。地価の上昇によりグループホーム新設に向けた取り組みも進展が見られず（土地確保難）、また高卒者の生活介護新規利用希望も低調のため、財務改善策は期待どおりにいきません。令和6年能登半島地震で被災した法人等への支援をはじめ、改めて大規模災害対策の再点検も必要です。こうした状況に対し総務部が果たす役割は大きく、固定概念にとらわれない発想と実践力をもってこの事態を乗り越えていかなければならないと認識しております。

総務部はその認識のもと、この法人が掲げる基本理念と経営方針に沿って以下のことに取り組み、しょうがいがある人やそのご家族が抱える現状などを社会に伝え、積極的に多様な主体との連携や協働の機会を得ながら、次なる展望を創造し取り組んで参ります。

#### ○ 重点的な取り組み

- 1 法人経営並びに地域生活支援事業拡充等に伴う資源創出等の検証に関すること ビジョン1
  - 中期経営計画が円滑に遂行されるよう、進捗確認と自己評価を適宜行い、法人全体の共通認識に繋がります。
  - 介護員養成研修をさらに推進し、地域生活支援事業の拡充や職員の質の向上に繋がります。
  - 学生をはじめ地域福祉に興味関心のある人との関わりや多様な参画の機会を創出します。
  - 法人等が取り組む社会啓発活動を通して、しょうがいのある人への理解を深める活動に積極的に取り組みます。
  - 支援者管理ソフトを有効に活用し、戦略的に寄付や支援が得られる取組みを継続します。
  
- 2 地域社会や企業等から理解や共感を得るための取り組みに関すること ビジョン2
  - 共生社会の実現に向け、社会貢献活動に取り組む企業や市民団体、学生等との連携や協働を模索し、しょうがい理解促進と社会課題解決、環境保全などへの取組みを共創します。
  - しょうがいのある人の「きょうだい」をターゲットとした支援を具体的に進めつつ、しょうがい当事者とその家族を支える地域づくりに寄与します。
  - 地域の小中学校や高等学校など次世代を担う子ども達へのしょうがい理解教育を促進します。
  - しょうがい福祉以外に関わる他団体との連携を深め、ノウハウや相互の強みを活かしながら、多様化・複雑化する福祉ニーズへの対応に取り組めます。
  
- 3 法人経営の透明性を高め、社会からの信頼を得る取り組みを行うこと ビジョン3
  - 第三者評価受審を試行し、ガバナンスの強化に寄与します。
  - 法人のストレングスを探り、共通認識を図りながら、更なる支援の質の向上に繋がっていきます。
  - 経営実態や事業運営上の諸課題を社会に発信し、人々の関心を引き寄せ、社会参画や共創への機会を創出します。

- 4 経営基盤強化のための財源確保、組織の機能性・効率性を高めるための取組み等 ビジョン4
- 職員の働き方や労働環境等の改善に努めます。
  - 誰もがやりがいと向上心をもってキャリアを形成することができる仕組み作りを取組みます。
  - 直面する財務上の課題を見据え、運営事業の再編や統廃合などを検証し、改善提案に繋がります。
  - 物価高騰等への対策を具体的に講じ、経営の安定化を図ります。
  - がっくすヘルパー養成講座が円滑に運営できるよう、当該事業を掌理し、必要な検証等を行います。
  - 昨今の情勢を鑑み、様々なリスクを未然に回避できるよう、既存 BCP 検証等を取組みます。

- 5 事務職員個々のスキル向上への取組み ビジョン5
- 事務職員一人ひとりがチームの一員であることの認識を深め、個人及び組織の資質向上と活性化に向けて内部研修を実施し、かつ研修成果をチームに還元する機会を創出します。
  - 地域社会に対する訴求力を高めるため、事務職として必要な専門知識の習得にあたります。
  - 他法人との交流機会を創り、職員の視野を広げ、かつ個々の気づきや学びに繋がります。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと ※中期経営計画「基本方針」6項目に対する取組みを含む

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
きょうだい支援（再掲） ※中期経営計画上の位置付け 基本方針1・2 ※地域における公益的な取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・きょうだい会の創設と運営</li> <li>・親子参加型イベントの実施</li> <li>・家族間交流・勉強会の実施</li> <li>・実践団体視察、研修機会創出</li> <li>・多様な主体との協働体形成ほか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な機会を通してきょうだい当事者延べ140名とその家族110名と関わること</li> <li>・当該プロジェクトに参画し、又は支援に携わる個人・団体延べ160名を得ること</li> <li>・その他、関わりを持った個人等の7割超から当該取組みの意義や必要性を理解し、又は継続参加等の表明を得ること</li> </ul>

○ その他の活動等

- グループホーム新設に向けた取組み（法人内における横断的な取組み）
- びぼっと南光台事務棟改築に向けた検討（法人内における横断的な取組み）
- びぼっと支倉改修工事に伴う行政等との折衝、仮事業所への引越事務など

## B 日中活動支援事業部

### 2. 仙台つどいの家事業計画

#### 【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護）

#### ○ はじめに

令和6年度も『感染予防』と『日中活動の充実』を両立した事業運営が求められることに変わりはありません。昨年度は、これまでの仙台つどいの家の取り組みを再度取り戻し、感染予防に注意しながらも積極的な活動・イベントを意識して運営してきました。コロナ禍に入った利用者・職員にとっては初めての経験も多く戸惑いながらの参加でしたが、とても大きな収穫になったようです。今年度も感染予防に留意しながら、ほぼ平時の形で活動・イベントを行っていきます。職員にとっては、一度経験したうえでの工夫や段取りを期待しつつ、今年度と同じイベントをなぞることによりスキルアップにつながるものと思います。

職員のスキルアップ・広い視野を養うもう一点として、法人内事業所での交換研修・事業所間でのイベントフォローを今年度も継続していきます。また、福祉協会・リーの会の交換研修など昨年度事業所として消極的参加だった研修についても、平時の形に戻していく必要があります。さらに研修効果を高めるために、『先進事業所の視察研修・実習』も含む各種研修の、日中活動支援5事業所合同の報告会を前期・後期で実施する予定です。

一方、継続的な事業運営に欠かせない安定経営のため、各種上位加算の継続的な取得や、長期欠席者への働きかけ、適切な感染対策の継続などにより出席率確保に取りくんでいく必要があります。

#### 【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

#### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所としての権利擁護（兼虐待防止・身体拘束適正化）委員会を設置し、職員の権利擁護意識の向上を図ります。【権利擁護推進】

ビジョン	本人が中心となって地域生活を実現する。
目標	しょうがいへの理解を内外で深めていく。
計画内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 隔月1回、事業所内で権利擁護委員会を開き、テーマを決めて意思決定支援や利用者の特性について話し合う。</li><li>・ 内部研修及びガイドラインの読み合わせを実施する</li><li>・ 事例集の読み合わせを実施する</li><li>・ 地域の小中学生とボッチャなどのレクリエーション活動・キャップハンデを通して、しょうがいへの理解を深めていく。</li><li>・ 検討内容については、虐待防止・身体拘束防止の視点も加えていく。</li></ul>

#### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 利用者・職員共通の理解のもと地域とのつながりを意識した活動を展開していきます。
- とんがらし通信の隔月発行の継続により、事業所や活動・利用者の状況について地域社会へ積極的に発信し、しょうがいのある人やそれを取り巻く状況を正しく理解してもらえよう努めます。【地域社会への啓発】

- 日常の活動やイベント等を通して、地域の方々も自己実現できるような取り組みを心掛けます。

【地域貢献・公益的取り組みの推進】

- 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み 経営ビジョン3
  - 地域の中における活動を意識しボランティアや後援会などを通して、つどいの家を理解し応援してくれる人を増やしていきます。【地域社会への啓発】
  - 缶リサイクル・地域清掃などの活動を通して地域に貢献します。【地域貢献・公益的取り組みの推進】
- 財務基盤を確立させるための取り組み 経営ビジョン4
  - 適切な感染症予防・長期欠席者への継続的な働きかけ・年度途中での新規利用者の受け入れなどにより、出席率を向上し財務改善に努めます。
  - 全事業所一丸となり後援会活動を活性化し、新規会員の拡充に努めます。
- 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み 経営ビジョン5
  - ケース会議等を通して、利用者一人ひとりのことをより深く理解するように努めます。
  - 事業所間の交換研修・先進地視察・実習の機会を持ち、職員一人一人のスキルアップに努めます。さらに研修効果を高めるため、半期に1度の研修報告会（日中5事業所合同：web）を実施します。
  - 権利擁護担当・内部研修担当により事業所内研修（利用者を深く知ろう・家族のお話を聞こう…）を企画・実施します。
  - メンタル不調者の早期発見・チームでのフォローに努め、一人ひとりがやりがいを持って働ける職場づくりに努めます。

- 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
(1)多様な主体との協働・共創によるしょうがい者理解の促進	イオン仙台幸町店との連携により、若手社員を招いての合同活動（イベント）および店舗を会場にした利用者の作品展（表現展）の継続的開催。	・障害のある人との関わりを通して、社員教育の場としての活用が広がる ・しょうがいのある人やその取り巻く状況を発信することで、地域社会による理解が進む。
(2)家族の高齢化に伴う、利用者の住まいの場の確保	相談支援事業との協働により、ニーズがありながらGH等への入居が叶わない利用者へのアプローチ強化（地域資源の活用を視野に）。	・親あるうちから、自宅以外の住まいの場へのソフトランディングが実現できる。 ・高齢化した家族が安心感を得ることが出来る。

- その他の活動
  - 各種イベントにおける異業種との連携の模索 ほか。

### 3. つどいの家・コペル事業計画

#### 【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護・日中一時支援）

#### ○ はじめに

平成13年（2001年）に開設した当事業所は24年目を迎えます。今年は「一歩前へ」を合言葉に事業運営を行いたいと思います。新型コロナウイルス感染症の影響で、様々な取り組みが止まってしまったこの4年間を取り戻し、コロナ禍以前のさらに「一歩前へ」進めていきたいと思っています。

まずは活動の充実です。新型コロナウイルス感染症の類型が2類から5類へと変更になったことで、外出する機会やイベント・行事の開催もできるようになってきました。これまでの基本的感染対策は継続しつつ、地域行事・販売会に積極的に参加していきたいと思っています。財源確保については、新規利用者の獲得を目指し、高等部1～2年生の利用者実習段階から通所先として選んでもらえるよう、地域のニーズを受け止めていきたいと思っています。人材育成・確保については、実習（介護福祉士・インターンシップ等）した学生が、自分がつどいの家で勤務しているイメージが持てるように、職員一人ひとりが、この仕事の楽しさ・やりがいを伝えられる取り組みを進めたいと思っています。令和5年度に開設した日中一時支援事業については、利用頻度も増えてきました。引き続き、安心して通所できる環境を整えていきたいと思っています。設備・環境についても築23年が経過した中、建物の劣化も見られることから、必要なタイミングで改修できるよう積み立てを行います。人材育成の取り組みとしては、先進地視察など積極的に行いたいと思っています。年1回全職員が参加する研修会を今年も開催し、全員で学ぶ機会を作りたいと思っています。

#### 【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

#### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 権利擁護・虐待防止委員会の設置義務化に伴い、内部研修を開催していきます。全職員が研修を受講し、権利擁護の視点を学べる機会を設けて継続していきます。
- 利用者主体の活動計画および、意思決定支援のプロセスを大切にする行動を心がけます。
- 権利侵害や虐待の起こらない事業環境を構築するため「にこりほっと」に取り組みます。
- 2024年度コペル権利擁護・虐待防止及び身体拘束適正化委員会に関する事業計画

ビジョン	しょうがい理解を深める
目標	・意思決定支援について共通理解を持ち、日々の支援に取り組む。 ・「防止」の観点だけではなく、権利侵害を生まない環境づくりに取り組む。
計画内容	・内部研修及びガイドラインの読み合わせを実施する。 ・身体拘束適正化のため、事例・ヒヤリハットの検証。 ・8月全体研修に権利擁護・身体拘束の内容を含めて開催する。

#### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 昨年度に引き続き、東北福祉大学の理解と協力を得て、利用者本人がゲストスピーカーとして授業に参加する機会を提供します。
- フードボックス設置を含め、利用者・支援者と生活困窮者支援の循環に携わります。
- 地域を含めたイベント（町内会夏祭り・コンサート・親子交流イベント）等の企画・実施。

- 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み 経営ビジョン3
  - コペル通信を通して地域の方々にコペルの情報を発信します。
  - パン工房を生かし、地域の中でパンを通して事業所理念などを発信していきます。
  - 宮城県災害派遣福祉チーム「通称：宮城県 DWAT」へ登録を行い、地域への防災協力や連携を進めます。（地域における公益的な取組）
  - しょうがい理解と交流の促進を目的として、障害者週間に合わせて七十七銀行沖野支店を会場に「観て！魅て！アート展」を開催していきます。

- 財務基盤を確立させるための取り組み 経営ビジョン4
  - 新規利用者の受入れを募集いたします。
  - 看護師配置加算取得。
  - 今後見込まれる修繕工事に対して業者見積りを依頼し、資金積立計画の作成を行ないます。

- 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み 経営ビジョン5
  - 先進地へ見学、外部研修へ積極的に出かけます。
  - しょうがい理解を深める。
  - 支援感を醸成する研修会の開催 など

- 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
(1) 宿泊体験の継続	宿泊体験年 50 泊を進める。	宿泊経験を広げ、これからの生活に安心感を持たせる。
(2) 日中一時支援事業利用促進	年 120 回以上の利用を広げる。	安定的な通所

- その他の活動
  - 行事を再開します。（コペルでバザ〜る・新成人を祝う会・還暦を祝う会など）
  - 基本的感染対策を継続的に実施します。
  - 防火管理の視点から修繕を進める必要がある箇所の早期修繕に努めます。
  - 衛生委員会を通して職場の労働安全衛生向上（職場の環境整備・感染症対策・職員健康維持・ハラスメント対策など）に取り組めます。
  - 防災委員会の検討結果を踏まえ、災害対策について研修会を実施いたします。（各種防災計画の見直し、避難訓練実施、地域の防災訓練、救急救命講習への参加等）

## 4. つどいの家・アプリ事業計画

### 【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護事業・日中一時支援）

○はじめに

さて、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定があり、サービス提供時間ごとに基本報酬単価の設定や医療的ケア等の実施加算、給食提供サービスにおける個別の栄養管理の加算などより細やかで多様なニーズに取り組んでいく必要性が出てきました。そのほかにも「感染症の発生及びまん延の防止等に関する取り組み」「業務継続計画の策定や研修・訓練等の実施」、障害者差別解消法における「合理的配慮の提供」が完全義務化され、様々な知識を事業所内で身につけていかなければなりません。特に合理的な配慮については、ご本人との対話をしながら、一緒に考えることがとても重要なポイントになります。事業所においても、研修会のみならず、当事者による「経験専門家」からの声を学ぶ機会も設けていきたいと考えております。

昨年度より、生活介護事業の前後の時間（8時30分から9時30分/15時30分から17時30分）を利用し、日中一時支援事業をスタートしております。基本的には事前の利用申し込みを前提に開始しましたが、緊急利用も含めて臨機応変に事業を展開しております。月10時間程度とした当初の見込みを下回る月2時間程度の実績となりましたが、地域生活支援の一部を通所系の事業が担うことで、その人の生活の一部を支えることに貢献できたものと実感しております。

利用者の高齢化に伴って医療を必要とする人が増え、医療との連携強化が急務となりました。今後、支援力の強化も含めて、活動内容やグループ編成についても見直し、利用者主体の支援に努めたいと思います。最後になりますが、ここ数年続いている財務状況の悪化は懸念すべきことですが、今回の報酬改定で一層厳しい状況となりました。利用者・ご家族との信頼回復、利用者支援の質の向上が職員のやりがい・育成につながり、職員相互の協働により働きやすさを生むという好循環をつくることで、改善の兆しが現れるものと信じ、地域から選ばれる事業所となる一年にしていきたいと思っております。

### 【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- アプリ権利擁護委員会を開催します。（本人主体・意思決定支援を重要視して取り組む）
- 内部研修の開催や外部研修への参加いたします。
- 障害者差別解消法の改定に伴い、権利擁護・虐待防止・身体拘束適正化に努めます。

計画については、以下の通りです。

ビジョン	本人主体・意思決定支援を重視して取り組む
目標	利用者主体の社会参加・支援の質の向上（意思表出しやすい支援・環境づくり）
計画内容(案)	権利擁護について学ぶ（ガイドライン・内部研修・外部研修など） 利用者主体の社会参加・意思決定支援（環境整備・選挙への取組等） 身体拘束の適正化及びヒヤリハットの分析

- 地域交流・地域支援活動等の取り組み 経営ビジョン2
  - 山田町内との交流を継続していきます。
  - 地域のニーズを把握し、公益的取り組み（貸出事業など）を行います。

- 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み 経営ビジョン3
  - 利用者と共にSDGsを意識した取り組み（フードドライブ、食品ロス削減活動）を実施します。
  - 近隣地域との福祉講話に取り組みます。

- 財務基盤を確立させるための取り組み 経営ビジョン4
  - 研修や対話を重ねサービスの質の向上に努めます。
  - 開所の日数の確保や利用者の通所率を高められるように努めます。

- 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み 経営ビジョン5
  - 各種研修会の参加・先進事業所の見学を実施します。
  - 感染症対策会議、BCP会議、安全運転や防火等に関する研修会に取り組みます。
  - 異業種交流研修会（近隣企業と研修会を合同で開催する）を実施します。

- 上記以外に重点的に取り組むこと

内容	具体的な取り組み	期待する成果等
つどいの家後援会活動の取組みを強化します。	利用者・職員・家族と共に、後援会活動を通じて、しょうがい理解を広める活動に取り組んでいきたいと思えます。	つどいの家を知ってもらえる機会を様々な場面で多く設けていくことを目指します。
宿泊体験を継続します。	利用者の夜間の様子を知り、夜勤できる職員を増やしていきます。	夜勤ができる職員を増やし、幅広い支援ができることを目指します。
職場環境づくりに取り組みます。	館内の環境整備の見直しや業務の効率性を検証していきます。平等に年休消化率を高められるように努めます。	職員間の協働性を高めていくことを目指します。

- その他の活動
  - 環境整備（備品の経年劣化等）を行います。

## 5. 八木山つどいの家 事業計画

### 【実施事業】

#### 障害福祉サービス事業（生活介護）

#### ○ はじめに

生活介護事業へ移行し7年が経過しました。利用者定員20名に対して、利用登録者は15名です。改めて利用者の特性や新規利用者の居室スペースを確保するために、令和5年1月に地域より親しまれていた喫茶「やまかぜのベンチ」を閉店し、利用者一人ひとりの特性や本人がやりたいことを一つ一つ確認、実施してまいりました。しかし、まだまだ環境面や関り方など十分に想いを汲み取ることができていない場面もあります。環境面や支援面に配慮し、以下の4点を重点的に取り組みます。

1つ目は、利用者支援についてです。八木山の障害支援区分の平均は4.7ですが、利用者一人ひとりのしょうがいの違い、様々な方が通所しています。個々の特性理解はもちろん、一人ひとりに応じた配慮が必要です。そのため、職員の共通理解が必須となっています。個別支援計画に沿った活動展開はもちろん、利用者の想いを表現できる表現者として職員同士の知識や考えを内部研修、外部研修を通じて学び、広げ、伝え、共に成長できる場を設けていきます。

2つ目は、地域連携についてです。八木山町内会を中心に地区班長の役割を担いつつ地域の八木山防災連絡会への参加、交流活動、イベントの企画・開催、各大学のゲストスピーカーや毎月の学生との交流を継続し、しょうがい理解促進に繋げていきます。

3つ目は、防災対策についてです。様々なリスクマネジメントについて利用者、保護者、職員間で考え、有事の際はスムーズに行動できるように火災、地震対策の訓練を継続して行います。

4つ目は、感染症対策についてです。新型コロナウイルス感染症が5類に位置付けられましたが、感染対策は継続しながら防護服の着脱方法や罹患時の対応なども併せて取り組みます。

また、八木山つどいの家は建物、土地とも仙台市所有となっているため、今後も仙台市と協議を重ねながら設備等の改修などを行い、次年度に新規利用者の獲得を進めてまいります。

### 【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

#### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

#### 経営ビジョン1

- 各大学や事業所でのゲストスピーカー（東北工業大学、尚絅学院大学、ハンズ sendai 等）を通して、しょうがい理解・人材確保の観点も含め取り組んでいきます。
- 全職員対象研修を行い、権利擁護、意思決定支援について学びます。
- 八木山つどいの家権利擁護委員会 実施計画

ビジョン	利用者一人ひとり生きがいのある生活を送る
目標	本人の想いを確認し、日々の関りや活動に取り組む
計画内容	・ガイドラインや事例集（意思決定支援）の読み合わせを行う。 ・利用者・保護者に権利擁護の取り組みを知ってもらう。 ・身体拘束の適正化及びヒヤリハットの分析

#### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

#### 経営ビジョン2

- 地域に発信するイベントを開催します（バザー・コンサート等）。
- 地域行事への参加地域行事への参加（八木山フェスティバル・市民センターまつり・第一町内会公園まつり・商店街イベント）を通して、つどいの家が地域の中で求められている街づくりの役割を果たしていきます。

- 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み 経営ビジョン3
  - 八木山防災連絡会への参加。地区班長の役割を担い、地域の困りごとなどを確認し、八木山でできることを検討、実施します。
  - 駅前ガーデン整備、地域清掃やハーブ作りに参加する際に保護者会より寄贈していただいた「ビブス」を着用し、更なる地域との繋がりを構築します。

- 財務基盤を確立させるための取り組み 経営ビジョン4
  - 利用者の環境整備、関わり方の見直しを行い、新規利用者の獲得を目指します。
  - 安定した出席率の継続のために、より丁寧な関りを継続します。

- 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み 経営ビジョン5
  - 支援スタッフ部会やレクレーション教室へ参加します。（WEB研修・e-ラーニング活用等）
  - 先駆的な取り組みをしている事業所への視察研修を実施し、各職員がインプットしたものを事業所内でアウトプットできる報告会を実施します。
  - 定期的に職員が知りたいこと、気になることの研修会を行い、知識向上への取り組みを行います。

- 上記以外に重点的に取り組むこと

内容	具体的な取り組み	目標とする成果等
(1) 家族との連携	利用者の将来や成年後見制度などについて施設懇談会や保護者会勉強会を通じて学びます。 日々の連絡を密に行い、年2回面談を実施します。	家族の理解と協力が増え、保護者会活動の意識向上。 利用者・保護者・職員が一体となり事業を進めていきます。
(2) 健康維持	看護師、嘱託医、主治医との連携 通院同行、GHとの情報交換。 衛生委員会を開催し、職員の働き方、環境等議論し改善します。	健康を維持し安定的な通所に繋がります。 利用者が過ごしやすい環境、職員が働きやすい環境を進めていきます。
(3) アート活動	定期的にアート活動やクラブ活動を取り入れ、八木山展示会の実施。（年1回）	活動の目的、目標を明確化することで活動意欲向上。 八木山の特色（アート・クラブ活動）を定着させることで、新規利用者の獲得に繋がります。

- その他の活動
  - 八木山の環境整備等については定期的に仙台市に報告し、現状確認など行う。
  - 後援会活動への積極的参加
  - 修繕積立金（公用車積立・各種備品の入れ替え）

## 6. 仙台市若林障害者福祉センター事業計画

### 【実施事業】

障害福祉サービス事業（生活介護事業）

#### ○ はじめに

センターは、障害種別等を問わず、しょうがいのあるひとが身近な地域で安心して日々の生活が送れるよう、地域における障害者福祉拠点として仙台市により設置され、生活介護事業を担っています。

センターでは、利用者の「移行支援」の役割を担っておりますが、2007年(平成19年)10月に開所してから16年が経ち、在籍する利用者像が大きく変化してきています。開所当初より利用が継続している利用者がある一方で、地域の通所事業所に通っていましたがそれぞれの事情により通所先を退所し、センターにつながった利用者がこの1～2年で増え、移行を終えた方、もしくは移行支援が今まさに進んでいる方と利用者像が2分化されています。

これまで、移行支援は利用者の相談支援事業所と共に進めていましたが、仙台市発達相談支援センター（アーチル）に対し、仙台市が先導し通所先を決定するシステムや本人・家族と受け入れ先事業所の様々な課題などを提言しながら、各利用者・家族がより良いかたちで日中活動の場を過ごせるように保証できるよう取り組んでまいります。

### 【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

#### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 虐待防止・身体拘束適正化委員会を設置し、職員の権利擁護意識の向上を図ります。

ビジョン	しょうがい理解を深める。
目標	利用者の権利擁護と虐待防止について学び、人権意識を高める。
計画内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年4回、虐待防止・身体拘束適正化委員会の実施。</li> <li>・個別支援計画で確認された個々状況を踏まえながら、支援における課題検討。</li> <li>・身体拘束やヒヤリハット等の原因を検証し、身体拘束等の適正化を図る。</li> </ul>

#### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 地域で担うべき姿をセンター内4法人協働で表面化させ、地域からの信頼を得られるよう努めます。

#### ○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 地域と顔のみえる関係性づくりを行います。
- 利用者が主役になる地域交流活動を実施します。

#### ○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- 事業運営費を適切に運用しながら、コスト意識を高めます。

#### ○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- 利用者及び職員間での気持ちのよい関係性づくりを学ぶ機会を持ちます。
- 種々の福祉サービスについて、センターや法人内事業職員から専門知識を学び、専門性を深めます。
- 社会動向にも視野を向けた学びの場を設け、広い視野を持つ支援者であるよう努めます。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
○成年後見制度を学ぶ	・成年後見制度や相続の研修に参加する。	親なきあとが将来では無く、身近な事として捉えることが出来、支援に活かせる。
○医療的ケア者の取り巻く環境を知る	・訪問医療や訪問看護などの事業者関係性を築く。	医療度が高くなっても日中活動支援において役割を担える。
○仕事へのやりがいを高める	・労働環境を整える ・積極的な外部研修会への参加	新しい情報を得ることで仕事への意識が高まる。

○ その他の活動

内 容	具体的な取組み	目標とする成果等
ケアマネジメントの視点を常に意識した支援の実施	個々のしょうがい特性や家族の状況に則した支援を実施するために、丁寧な情報収集と課題を把握する。	障害者福祉センターのみの利用にとどまらず、充実した生活を送ることができる。
地震以外の大規模災害も想定した取組み	居住地域の災害危険予測や災害時の避難ルートを本人家族と共に想定する。	避難するまでの焦燥感や不安の軽減につながる。
健康を意識した取組み	感染症等の正しい知識を得、衛生管理を学ぶ。	職員の心身の健康が保たれ、安心した支援を提供できる。
創造力の新しい発表の形を考える。	これまでに囚われない形式で表現の発表の場を設定する。	ひとりひとりが異なる創造力を持っていることに着目し、発表することで、利用者の自信につながり、職員の創造力の醸成につながる。

## C 地域生活支援事業部

### 7. 地域生活サポートセンター「ぴぼっと南光台」事業計画

#### 【実施事業】

- (1) 日中一時支援事業・短期入所事業『すてっぷ・はうす』
- (2) 障害福祉サービス事業（居宅介護・重度訪問介護・行動援護・同行援護）  
地域生活支援事業（移動支援）『ぺんたす』
- (3) 福祉有償運送事業

#### ○ はじめに

昨年度は、移動支援の提供者を獲得し、しょうがいのある人の余暇の充実や社会参加の機会の保障を目指したガイドヘルパー養成講座、“ちょこっと”気軽にできるボランティア活動を通したしょうがい理解の促進を目的とした「ちょこ・活」を実施し、仙台市内の大学および学生との交流の機会を多く持つ事ができ、新たな繋がりが広がりました。

今年度はそれらの取り組みの継続と更なる活性化を目指し、ガイドヘルパー養成講座においては、学生以外の市民の受講にも繋がるよう工夫した広報活動を行ない、多くの人にガイドヘルパーの必要性や移動支援のニーズの高さと重要性を知ってもらう機会にしていきます。「ちょこ・活」については事業所主体ではなく、参加希望者が計画・立案から加わり、協働しながら取り組める活動を目指していきます。すてっぷ・はうすにおいても、昨年度に引き続き、自宅以外での宿泊体験のための利用を計画的に受け入れ、将来の自立生活をより具体的にイメージできるものにしていきます。

コロナ禍以降、自粛していた行事活動についても、感染症予防対策を講じながら実施できる内容を考え、地域の方々と交流を深める機会を設けていきたいと思っています。

#### 【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

#### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所内の権利擁護虐待防止委員会を中心に、身体拘束の適正化及びヒヤリハットの分析、不適切な支援や利用者の権利が侵害されやすい環境を検証し、事業所における虐待防止と権利擁護に努めます。
- 法人のガイドラインや障害者虐待防止法などの仕組みや制度の理解を深める内部研修を行ない、共通認識のもと支援をします。

#### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- すてっぷ・サロンの地域への貸館を継続します。
- 行事開催を検討し、地域住民との交流の機会を作ります。

#### ○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 南光台通信を年間4回発行し、事業所の取り組みやしょうがい理解に繋がる情報を地域の方々にわかりやすく伝えていきます。
- 町内会や地域の活動・行事にも地域の一員として積極的に参加していきます。
- インターンシップを受け入れ、学生のうちからしょうがい福祉やしょうがい者を知る機会を作ります。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- ガイドヘルパー獲得による移動支援の実績の増加、新規受け入れを検討します。
- 利用者の自立に向けた宿泊の体験を短期入所事業にて継続し、固定的な実績に繋げていきます。

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- ケース会議の開催など利用者それぞれの支援について検証し、サービスの質の向上に努めます。
- 他法人の事業所への見学や視察研修を行ない、職員のスキルアップに努めます。
- 必要に応じて日中活動の場へ実習に行き、他事業での支援方法を学ぶ機会を作ります。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
(1) より良い労働環境作り	<p>ハラスメント防止、メンタルヘルスにチームで取り組み、労働衛生管理に努めます。</p> <p>情報伝達に漏れがないようシステムを併用しながら共有していきます。</p> <p>備品や書類の管理方法をマニュアル化し、誰もがわかる内容にします。</p>	<p>チームの一員としての所属意識が高まり、モチベーション維持に繋がります。</p> <p>物やデータを探す時間が減り、業務を効率的に遂行できます。</p>
(2) 事務棟の老朽化の解消	<p>利用者や地域のニーズを捉え、今後の事業展開を考える場を創設し、新たな機能付加を兼ね備えた事務棟改築を検討していきます。</p>	<p>南光台地域において新たな役割を担うことができます。</p> <p>老朽化の解消により、働きやすい環境に繋がります。</p>
(3) 安定した利用の受け入れ	<p>家族および利用者の高齢化などによる状況の変化に合わせた宿泊利用の受入れ、居宅介護の提供のできる体制作りを考えていきます。</p>	<p>必要に応じた支援を受けることができ、安心して地域で生活ができます。</p>

○ その他の活動

- 感染症対策を継続し、安心して利用できる事業所を目指していきます。
- 災害時の対応などリスクに備えた訓練を実施します。
- 市民向けのセミナーを開催し、しょうがい理解の機会、ガイドヘルパーなど市民の活躍の場を提供していきます。
- 仙台市短期入所事業所等連絡協議会へ参画し、短期入所等に関する情報収集及び事業所間の交流を図ります。

## 8. 地域生活サポートセンター「ぴぼっと支倉」事業計画

### 【実施事業】

障害者相談支援事業「とびら」

委託相談・・・仙台市障害者相談支援事業 障害児等療育等相談支援事業

計画相談・・・指定特定相談支援事業 指定障害児相談支援事業

一般相談・・・指定地域移行支援事業 指定地域定着支援事業

日中一時支援事業/短期入所「だいち」

### ○ はじめに

昨年度 11 月よりぴぼっと支倉全体(保育所隣接)の大規模改修工事を予定していましたが、現時点では工事の時期は未定となっています。今年度中には工事着工が見込まれておりますが、見通しが持てない状況です。引き続き「すてっぷ・はうす」(ぴぼっと南光台)と連携しながら、引越しと移転先での事業継続のための準備を進めてまいります。

「とびら」は、委託相談を仙台市から受託しており、青葉区自立支援協議会の運営メンバーも担っています。ワンストップで多様な相談へ情報提供や助言を行うだけでなく、各関係機関との連携を強化しながら地域課題に取り組んでいきます。地域では新しく障害福祉事業所が立ち上がる一方で、人材不足によりサービス利用が維持できなくなる利用者もおられます。相談支援へのニーズは依然として高く、相談員には更なるスキルアップが求められています。ペア制を取り入れることにより OJT による人材育成と、利用者に信頼される安定した相談支援体制の構築を目指します。

「だいち」では日中一時支援を中心に行なっております。引越し後も利用を受けることができるよう環境整備に努めます。

昨年度は、近隣にある支倉保育所等の事業所と共にイベント企画を行い、仙台つどいの家利用者が参加しました。今年度は地域の市民センターが企画するイベントに参加することを計画しています。「ぴぼっと支倉」として、地域に根差した事業所となれるよう、取り組みを継続していきます。

### 【経営ビジョン実現に向けた取り組み】

#### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 毎月の職員会議で権利擁護・虐待防止への取り組みを共有します。
- 相談支援の現場で権利擁護・虐待防止に取り組めるようケースの共有や研修を通じて、相談員のスキルアップを図ります。

#### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 地域の関係機関との協働(近隣の関係機関、町内会等、支倉通信の発行)
- 青葉区自立支援協議会に参画し、他事業所との連携を図ります。
- 地域住民と交流ができるような取り組みを行います。

#### ○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 地域包括圏域会議等に参加し、地域の関係機関等と顔の見える関係を築きます。
- 通信を発行し、地域社会や関係機関等への情報を発信します。

○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- 相談員が働きやすいような柔軟なシフト管理を行い、勤務の効率化を図ります。
- 相談支援の質を向上し、諸加算の取得に努めます。

○ 人材育成及び（事業所内）内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- 先進的な取り組みを行っている事業所への視察研修、障害福祉を超えた多様な外部研修(対面・オンライン)への参加、研修報告による職員全体のスキルアップを図ります。
- 「とびら」と「くれよん」(ピボット若林)の事業間による人材育成、研修会の実施。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取組み	期待する成果等
(1) 社会資源とのつながり	障害福祉以外の相談・専門機関へのアプローチ	多様な相談に対応できるネットワークの構築
(2) 安定した相談支援体制	ケースにより相談員をペア制にする	切れ目のない支援体制 人材育成 ライフワークバランス
(3) 環境整備	引越しに関連した環境整備及び書類整理（廃棄/保管の分別）	現事業所及び移転先での事務作業の効率化

## 9. 地域生活サポートセンター「ピボット若林」事業計画

### 【実施事業】

- (1) 障害者相談支援事業「くれよん」※一般、指定特定、療育支援
- (2) 日中一時支援事業/短期入所「すきっぷ」
- (3) ホームヘルプサービス事業「びぼっと」※グループホームにおける居宅介護  
※個人単位で居宅介護等を利用するグループホーム類型に対応する事業所
- (4) 共同生活援助事業「ひこうき雲」※グループホーム5ヶ所

### ○ はじめに

昨年度「地域社会・地域住民との交流ができるような取り組み」として実施したサロン活動（「とり+かえっこ」）を継続し、地域の方と交流を持ちたいと思います。

ホームヘルプサービス事業（「びぼっと」）は、毎月ヘルパー連絡会を各グループホームで実施し、オンライン研修等を活用しながら、現場で必要とされる知識や実践的なノウハウを継続して学ぶ機会をつくります。

相談支援事業（計画相談/委託相談）は、障害種別を超えた対応が求められ、ケースレビューや事例検討等、職員個々のみならず、事業全体としてのスキルアップが求められます。新規ケースにも柔軟に対応できるよう相談員間、法人内相談事業間（「とびら」）等と連携し取り組んでいきます。社会福祉士養成校からの社会福祉援助技術実習の受け入れを行い、新カリキュラム移行へ対応し、福祉の将来を担う人材育成に貢献します。

日中一時支援、短期入所事業は、「すてっぷ・はうす（びぼっと南光台）」が実施拠点となりますので、「すきっぷ」での受け入れはありませんが、事業所内の環境整備を図ります。

### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所内に権利擁護委員会を設け（グループホームと連携）、定期的に現場における対応や身体拘束等の適正化を図るため、意見交換する機会をつくります。
- 権利擁護意識の向上を図るため、「こころのひやりはっと」に取り組めます。
- 内部研修において、権利擁護に関するテーマを設け、日々の支援の振り返りをする機会を設けます（法人権利擁護委員会と連携）。

### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 地域行事へ参加し、交流を図ります（資源回収、地域清掃、会報の発行等）。
- 地域の関係機関とのネットワークの構築（区自立支援協議会、地域包括支援センター、若林区社会福祉協議会等）を図ります。
- 地域住民との交流ができるような取り組み（公益的な取り組み）を行います（サロン「とり+かえっこ」）（年3回予定）。

### ○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 通信を発行し、地域社会や関係機関等へ情報を発信します。
- 地域住民との交流ができるような取り組みを実施します。

### ○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- 「びぼっと」における特定事業所加算が持続できるようグループホームの居宅介護利用実績の安定を図ります。

- 視覚に障害のある利用者に対して、必要な知識や技術を身につけるために同行援護従業者養成研修を受講します。
  - 報酬改定に対する情報の収集、整理に努めます。
- 人材育成及び(事業所内)内部研修等の取り組み 経営ビジョン5
- 外部研修参加を通して、スキルアップを図ります。積極的にオンラインでの研修を活用します。相談員の支援力アップに向けた研修に参加し、受講した研修については、くれよん会議等で伝達研修を行うよう取り組みます。
  - 職員会議にて内部研修を実施します。
  - 社会福祉士養成校の社会福祉援助技術実習を受け入れ、福祉の将来を担う人材を育成します。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取り組み	目標とする成果等
(1) 通所事業所、グループホーム、医療機関等との連携	利用者状況の把握、各ホーム、通所事業所等との情報交換等	加齢等に伴う健康面や今後の暮らしについて課題の共有、整理
(2) 社会福祉援助技術実習の新カリキュラム移行への対応	新たなソーシャルワーク実習基本プログラム、個別実習プログラムの作成	基本プログラム、個別実習プログラムの活用

## 10. グループホーム事業計画

### 【実施事業】

(1) 障害福祉サービス事業（共同生活援助5ヶ所/ひこうき雲）

#### ○ はじめに

新型コロナウイルス感染症対策を継続し、これまでの経験を活かしながら感染予防に取り組んでいきます。入居者の加齢等に伴う健康面や今後の暮らしについての課題の共有、整理が必要となっているため、現場職員-サービス管理責任者-サービス提供責任者-看護師-管理者が一体的に情報の共有を図ります。情報の共有に関しては、現在運用しているシステム（「チャットワーク」「ブルーオーシャン」）を積極的に活用します。勤務シフトの関係で研修に参加する機会が少ないため、ヘルパー連絡会とも連携しながらオンライン研修等を活用し、現場で必要とされる知識や実践的なノウハウを学びます。昨年度、新規グループホーム開設を予定していましたが、候補地が見つからず進捗がありませんでした。今年度は開設に向けた準備を進めていきたいと思っております。開設後15年以上が経過するグループホームにおいては、経年劣化等により修繕が必要となる家屋もあるため、必要に応じて修繕に取り組んでいきます。

#### ○ 権利擁護推進に向けた取り組み

経営ビジョン1

- 事業所内に権利擁護委員会を設け（ピボット若林と連携）、定期的に現場における入居者への対応や身体拘束等の適正化を図るため、意見交換する機会をつくります。
- グループホームにおける権利擁護意識の向上を図るため、「こころのひやりはっと」に取り組めます。
- 職員全体研修会において、権利擁護に関するテーマを設け、日々の支援の振り返りをする機会を設けます（法人権利擁護委員会と連携）。
- 入居者懇談会を開催し（月1回）、入居者の声をホーム運営に活かします。

#### ○ 地域交流・地域支援活動等の取り組み

経営ビジョン2

- 町内会活動に参加し、地域住民同士のつながりを持ちます。

#### ○ 地域社会等からの信頼性構築のための取り組み

経営ビジョン3

- 大規模震災や火災、洪水を想定した避難訓練を計画的に実施します。
- グループホーム通信（「ももたろう通信」）を発行し地域社会や関係機関等へ情報を発信します。

#### ○ 財務基盤を確立させるための取り組み

経営ビジョン4

- グループホームにおける居宅介護の積極的活用による運営を図ります。

#### ○ 人材育成及び(事業所内)内部研修等の取り組み

経営ビジョン5

- 職員のスキルアップ及び意欲向上のために積極的にオンラインでの研修を活用します（毎月の各ホームのヘルパー連絡会と連携）。
- 職員全体研修会を実施し、担当グループホーム以外の職員と意見交換する機会を持ちます。

○ 上記以外に重点的に取り組むこと

内 容	具体的な取り組み	目標とする成果等
(1) 通所事業所、相談事業、医療機関等との連携	日々の入居者状況の把握（引継ぎ）、各ホームと通所事業所等との連絡会の実施	加齢等に伴う健康面や今後の暮らしについて課題の共有、整理
(2) 職員間の情報共有	チャットワーク、支援記録システム、Web 会議やオンライン研修の活用	タイムリーな情報共有 情報の一元管理、可視化
(3) 新型コロナウイルス対策	日々の感染予防の取り組み	感染の予防、感染者等が発生した場合の円滑な対応
(4) 新規グループホーム開設に向けた準備	運営上の諸課題の整理、検討	新規グループホーム開設

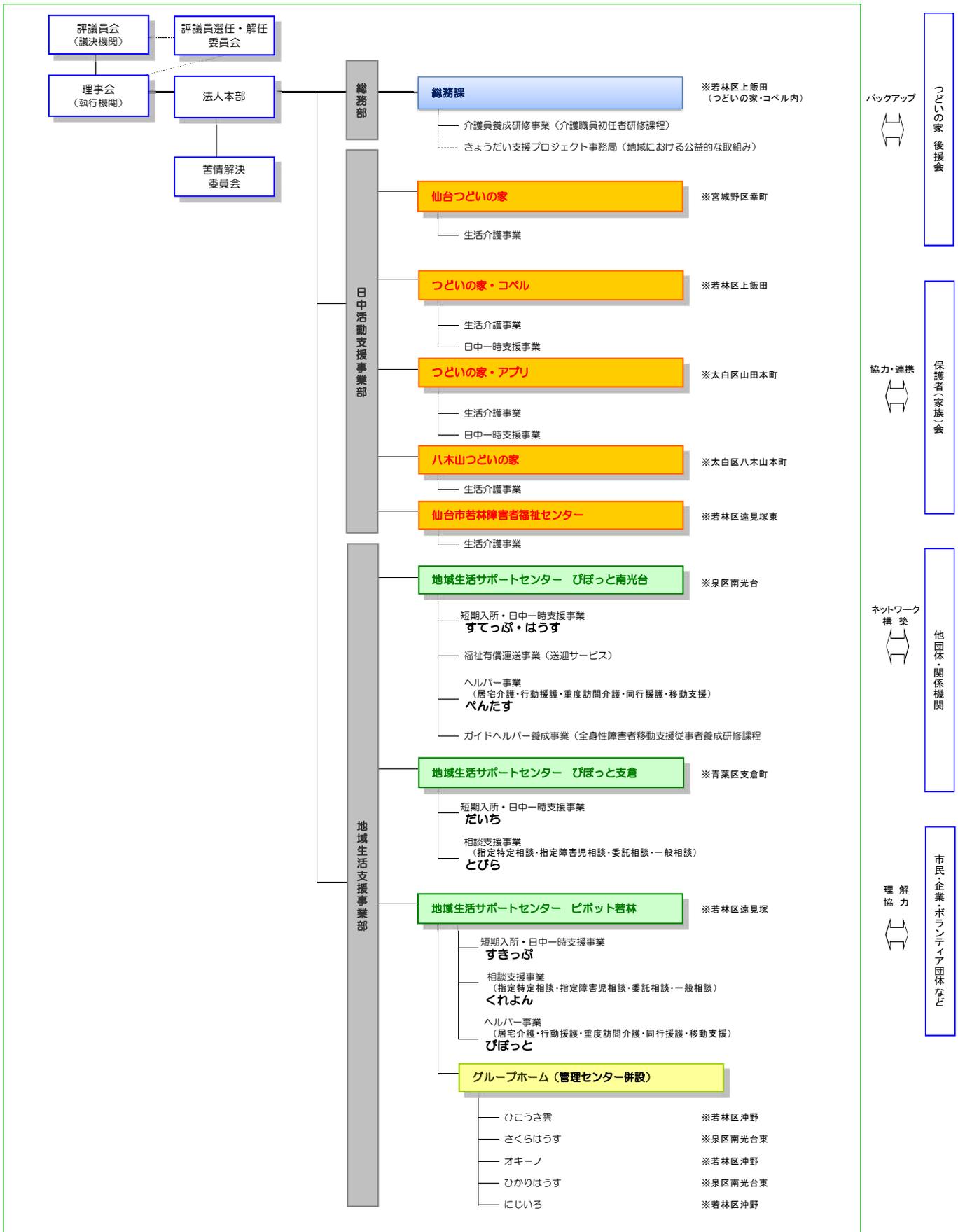
○ その他の活動

- 関係機関（他 GH、日本 GH 学会等）と連携し、グループホーム運営等に関する情報収集を図ります。
- 仙台市グループホーム連絡会へ参画し、グループホームに関する情報収集及び事業所間の交流を図ります。

Ⅲ 参考資料  
1. 運営組織図

社会福祉法人 つどいの家  
運営組織図

令和6年4月1日現在





日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	ついでの家・コベレ	ついでの家	ついでの家・アプリ	八木山ついでの家	若林障害者福祉センター	びびとと陽光台	びびとと支倉	ヒボット若林	グループホーム
1	月	解命交付式&全体職員会議	解命交付式&全体職員会議 ・利用者休	解命交付式&全体職員会議	解命交付式&全体職員会議	解命交付式&全体職員会議	利用者休 八木山職員会議	解命交付式&全体職員会議	解命交付式&全体職員会議 職員会議①13:00	解命交付式&全体職員会議 職員会議①13:00	解命交付式(オンライン)職員会議PM	通所休日 解命交付式(オンライン) (休)
2	火	理事巡回(若福)16~	始社の日会・ケース会議①	取備点検	全体研修会①	全体研修会①	利用者通所スタート(はじまりの) お弁当	職員会議(理事長出席)①(16:15)	2~05M	2~05M		GH全体職員会議AM(11時~P 若林)
3	水			各グループ会議	新年度開始 始社の日会			月案				
4	木	新任職員研修	新任職員研修(1日)全日	新任職員研修(1日)全日	新任職員研修(1日)全日	新任職員研修(1日)全日	新任職員研修(1日)全日	新任職員研修	新任職員研修(1日)全日	新任職員研修(1日)全日	新任職員研修	グループ会議(10時30~P若林)
5	金	新任職員研修	ケース会議、資源回収	ケース会議、資源回収	ケース会議、資源回収	ケース会議、資源回収	ケース会議、資源回収	新任職員研修 支援会議①(16:15)	新任職員研修(2日)AM 設 備点検日	新任職員研修(2日)AM 設 備点検日	新任職員研修	オキーン・ハルバーン連絡会&M(保 守点検日)
6	土							センター研修委員会(16:30)				ひかりはつちハルバーン連絡会&M
7	日											
8	月			ケース会議(フォローなし)	ケース会議(フォローなし)	ケース会議(フォローなし)	ケース会議(フォローなし)					
9	火	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会(10)	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	グループ会議(10時30~P若林)
10	水	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	日中活動支援事業部連絡会	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	オキーン・ハルバーン連絡会&M(保 守点検日)
11	木	防災ネットワーキング訓練	ひかりはつちハルバーン連絡会&M									
12	金	法人説明説明会②	防災ネットワーキング訓練									
13	土											
14	日											
15	月	理事長巡回(山台)AM										
16	火	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議(9)	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	入居者懇談会
17	水	職員研修委員会①	職員研修委員会①	職員研修委員会①	職員研修委員会①	職員研修委員会①	職員研修委員会①	職員研修委員会①(16:30)	職員研修委員会①	職員研修委員会①	職員研修委員会①	にじいろハルバーン連絡会&M職 員研修委員会
18	木							センター運営会議(16)	衛生委員会・ケース会議10:00	衛生委員会・ケース会議10:00	衛生委員会・ケース会議10:00	さくらほつちハルバーン連絡会&M
19	金	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	職員会議(16:15)	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	ひかりはつちハルバーン連絡会&M
20	土											
21	日											
22	月											
23	火	後援会総会	後援会総会	後援会総会	後援会総会	後援会総会	後援会総会	後援会総会(10:30) 内部研修(PTE)	後援会総会10:30-	後援会総会10:30-	後援会総会10:30-	後援会総会10時30~
24	水	仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	看護師連絡会(16:30)	AM10:00AM職員会議 仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	AM10:00AM職員会議 仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	AM10:00AM職員会議 仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	BCH研修会②(19時30~18時30) (閉会)
25	木	経営会議&人事委員会10~	経営会議&人事委員会10~	経営会議&人事委員会10~	経営会議&人事委員会10~	経営会議&人事委員会10~	経営会議&人事委員会10~	支援会議②(16:15)	AM10:00AM職員会議 仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	AM10:00AM職員会議 仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	AM10:00AM職員会議 仙台市短期入所事業所等連絡 協議会総会AM	チェア会議(11時~10時) 十) 法人防災委員会
26	金	法人防災委員会①	法人防災委員会①	法人防災委員会①	法人防災委員会①	法人防災委員会①	法人防災委員会①	法人防災委員会①(16:30)	法人防災委員会①	法人防災委員会①	法人防災委員会①	チェア会議(11時~10時) 十) 法人防災委員会
27	土											
28	日											
29	月											
30	火	総務ミーティング	オンラインAM(M)									
備考		(休) 既:9日(日中部門) 法定労働時間:171.4H (4/末日)										



日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	つどいの家・コベル	つどいの家	つどいの家・アプリ	八木山つどいの家	若林障害者福祉センター	びばつと曙光台	びばつと友舎	ヒボット若林	グループホーム
1	土							センター研修委員会(630)				
2	日	採用試験① マイナビインターンシップフェア マ	採用試験① マイナビインターンシップフェア マ	採用試験① マイナビインターンシップフェア マ	採用試験① マイナビインターンシップフェア マ	採用試験① マイナビインターンシップフェア マ			採用試験① マイナビインターンシップフェア マ			
3	月											
4	火	法人衛生委員会 介護職員初任者研修(第1c)										
5	水	法人看護師連絡会										
6	木											
7	金	日中活動支援事業部連絡会法人 食ササビ担当連絡会	日中活動支援事業部連絡会法人 食ササビ担当連絡会	日中活動支援事業部連絡会法人 食ササビ担当連絡会	日中活動支援事業部連絡会法人 食ササビ担当連絡会	日中活動支援事業部連絡会法人 食ササビ担当連絡会	日中活動支援事業部連絡会法人 食ササビ担当連絡会	日中活動支援事業部連絡会(10)				
8	土											
9	日											
10	月	総務ミーティング										
11	火	地域生活支援事業部連絡会 介護職員初任者研修(第1c)										
12	水	職員決裁日										
13	木	事業部会議										
14	金	3部長打合せ 防災ネットワーキング訓練 介護職員初任者研修(第1c)										
15	土											
16	日											
17	月											
18	火	法人運営第8打合せ(3:30～)										
19	水	ICT活用検討会										
20	木	総務ミーティング 南光台事務棟改築プロジェクト 介護職員初任者研修(第1c)										
21	金											
22	土											
23	日											
24	月	理事長巡回(八木山)16:30～										
25	火	結核会議&人事委員会 介護職員初任者研修(第1c)										
26	水	医療的ケア安全委員会										
27	木	理事長巡回(GH)14～										
28	金	法人防災委員会 介護職員初任者研修(第1c)										
29	土											
30	日											
備考												

日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	ついでの家・コベル	仙台ついでの家	ついでの家・アプリ	八木山ついでの家	若林障害者福祉センター	びぼっと南光台	びぼっと支倉	ヒポット若林	グループホーム
1	月	非常勤等研修		非常勤等研修	非常勤等研修	非常勤等研修	非常勤等研修(利用者休み)		非常勤等研修		非常勤等研修	
2	火	南部GH連絡会(にいら)	南部GH連絡会(にいら)	設備点検日	設備点検日	設備点検日	八木山権利擁護委員会(16:30～) 管理者意見交換18～	八木山権利擁護委員会(16:30～) 管理者意見交換18～	非常勤等研修	くれよん会議PM	くれよん会議PM	南部GH連絡会(にいら)
3	水						月案会議(16:30～)	月案	とびやM			
4	木	理事長巡回(アプリ)10:30～		各グループ会議		全体懇談会① 理事長巡回		内部研修(医療的ケア)	南光台通信②打合せ			オンラインM(PM)
5	金			トローダー555				センター研修委員会(18:30)				
6	土											
7	日											
8	月			コベル事務打合せ	バスターA④ 医療的ケア委員会	医療的ケア委員会	チーフ会議(16:30～) 管理者巡回	チーフ会議(16:30～) 管理者巡回	非常勤等研修			
9	火	日中活動支援事業部連絡会 地域生活支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会 地域生活支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会(10)	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	くれよんCR	
10	水	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	総務ミーティング 南部GH連絡会(にいら)	とびやM 総務ミーティング	くれよんCR	保守点検日 南部GH連絡会(にいら)
11	木			全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議				
12	金	防災ネットワーク訓練	防災ネットワーク訓練	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	防災ネットワーク訓練	防災ネットワーク訓練	くれよんCR	防災ネットワーク訓練
13	土											
14	日											
15	月	海の日		休日開閉日②	休日開閉日②	休日開閉日②	海の日	海の日	海の日			
16	火	後援会第2回役員会13:30～		トローダー555 月案調整 アートの日(夏まつり)	トローダー555 月案調整 アートの日(夏まつり)	後援会第2回役員会13:30～	八木山・作業部会会議(16:30～)	八木山・作業部会会議(16:30～)	後援会第2回役員会13:30～	後援会第2回役員会13:30～	区自立協働委員会AM	
17	水	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	事業運営会議 3部長打合せ14～ 総務打合せ	とびやM 事業運営会議	くれよんCR	入居者懇談会 南部GH連絡会(オキーン)
18	木	総務ミーティング	総務ミーティング	チーフ会議 仙台事務打ち合わせ10	チーフ会議 仙台事務打ち合わせ10	チーフ会議 仙台事務打ち合わせ10	チーフ会議 仙台事務打ち合わせ10	チーフ会議 仙台事務打ち合わせ10	衛生委員会-チーフ会議10時	衛生委員会-チーフ会議10時	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
19	金	総務ミーティング	総務ミーティング	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	全国的障害関係施設長等会議	総務ミーティング ヘルパー連絡会10:30	総務ミーティング ヘルパー連絡会10:30	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
20	土											
21	日											
22	月	採用チーム検討会②	採用チーム検討会	コベル権利・雇止・向東連立委員会、採用チーム検討会②	採用チーム検討会②	採用チーム検討会②	採用チーム検討会②	採用チーム検討会②	採用チーム検討会②	採用チーム検討会②	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
23	火	医療的ケア検討会②	医療的ケア検討会②	医療的ケア検討会②	医療的ケア検討会②	医療的ケア検討会②	医療的ケア検討会②	医療的ケア検討会②(16)	医療的ケア検討会②	医療的ケア検討会②	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
24	水	相談支援事業検討会②(全体)	相談支援事業検討会②(全体)	総務ミーティング、相談支援事業検討会②(全体)	総務ミーティング、相談支援事業検討会②(全体)	総務ミーティング、相談支援事業検討会②(全体)	総務ミーティング、相談支援事業検討会②(全体)	総務ミーティング、相談支援事業検討会②(全体)	職員会議10時+総合会議	職員会議10時+総合会議	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
25	木	経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会	経営会議&人事委員会10～	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング						
26	金	法人権利擁護委員会②	法人権利擁護委員会②	法人権利擁護委員会②	法人権利擁護委員会②	法人権利擁護委員会②	法人権利擁護委員会②	法人権利擁護委員会②	きよたけい、支援事務局会議13:30～	きよたけい、支援事務局会議13:30～	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
27	土											
28	日											
29	月											
30	火	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	ネット管理者研修16～	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
31	水	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	くれよんCR	とびやM 総務ミーティング
備考				休日数9日(日中閉門) 法人広報課(ついでい)発行 社会保険部(定款確認) 第14回半期労務及勤続報告 (7/末日) 福祉車両助成申請 きよたけい、支援イベント								

日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	ついでの家・コベル	ついでの家	ついでの家・アプリ	八木山ついでの家	若林障害者福祉センター	びぼっと光台	びぼっと支倉	ヒボット若林	グループホーム
1	木	ひこぎ堂/八木山連絡会	ひこぎ堂/八木山連絡会	準備点検	準備点検	準備点検	ひこぎ堂/八木山連絡会 管理者意見交換18～	月案 管理者意見交換(18)				ひこぎ堂/八木山連絡会
2	金		チーム会議、資源回収	各グループ会議				生活介護衛生委員会(15:45)				生活介護衛生委員会
3	土		<b>休日開館日(13日休館)</b>	休日開館日(夏まつり)				センター研修委員会(16:30)				
4	日	採用試験②	採用試験②	採用試験②	採用試験②	採用試験②			採用試験②			
5	月		コベル事務打合せ、ひこぎ会議	医療的ケア委員会								P若林/GH権利擁護委員会
6	火		センタード会議									チーム会議
7	水	サビ管連絡会	サビ管連絡会、オサザ会議		サビ管連絡会	サビ管連絡会	月案会議(16:30～)	サビ管連絡会(16:30)			くわいん会議PM	
8	木	地域生活支援事業部連絡会 北部GH連絡会(にしろ)	地域生活支援事業部連絡会(プ)以 北地区、北部GH連絡会(にしろ)		全体懇談会④	全体懇談会④						北部GH連絡会(にしろ)
9	金	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング	総務ミーティング、日中活動支援 事業部連絡会、コベル通信打合 せ	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング	日中活動支援事業部連絡会(10 センター研修(18)	日中活動支援事業部連絡会(10 センター研修(18)	総務ミーティング			保守点検日 オンラインM(PM)
10	土	介護職員初任者研修(第2ク ール)	<b>介護職員初任者研修【14日 休館】</b>									
11	日	介護職員初任者研修(第2ク ール)	山の日	山の日 アイコンシート					山の日			
12	月	振替休日	振替休日	振替休日	振替休日	振替休日			振替休日			
13	火		<b>連休(8月9日)</b>	月案調整			17日の振替		すべてが会議10時			区自立協働会議AM
14	水	介護職員初任者研修(第2ク ール)	動き始め日	チーム会議	チーム会議	チーム会議						
15	木	事業運営会議① 3部長打合せ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ、 3部長打合せ、 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ④ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ④ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ④ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ④ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ④ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ④ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議① 3部長打合せ④ 防災ネットワーキング訓練	防災ネットワーキング訓練 くれよん CR	防災ネットワーキング訓練 くれよん CR
16	金	介護職員初任者研修(第2ク ール)	コベル衛生委員会、仮名ア ートチーム連絡会	コベル衛生委員会、仮名ア ートチーム連絡会	コベル衛生委員会、仮名ア ートチーム連絡会	コベル衛生委員会、仮名ア ートチーム連絡会	コベル衛生委員会、仮名ア ートチーム連絡会	コベル衛生委員会、仮名ア ートチーム連絡会	コベル衛生委員会、仮名ア ートチーム連絡会			
17	土	介護職員初任者研修(第2ク ール)										
18	日	きょうだい会(中高生)	きょうだい会(中高生)	ヘルプ権利・停止・向東蓮正委 員会	ヘルプ権利・停止・向東蓮正委 員会	ヘルプ権利・停止・向東蓮正委 員会			安全委員会16:30、 ヘルプ権利・停止・向東蓮正委 員会17:00 きょうだい会(中高生)	きょうだい会(中高生)		
19	月	理事長巡回(山台)Am	給外決日	介護職員初任者研修(第2ク ール)	理事長巡回日am	理事長巡回日am			衛生委員会、チーム会議10時 産業医巡回②			
20	火	研修委員会③	研修委員会③	研修委員会③	研修委員会③	研修委員会③			研修委員会③			
21	水	総務ミーティング 第3回ガイダンスヘルパー養成講座 ①、理事長巡回(若)10:30 給外支給日	総務ミーティング 第3回ガイダンスヘルパー養成講座 ①、理事長巡回(若)8打合せ 給外支給日	総務ミーティング 第3回ガイダンスヘルパー養成講座 ①、理事長巡回(若)8打合せ 給外支給日	総務ミーティング 第3回ガイダンスヘルパー養成講座 ①、理事長巡回(若)8打合せ 給外支給日	総務ミーティング 第3回ガイダンスヘルパー養成講座 ①、理事長巡回(若)8打合せ 給外支給日			総務ミーティング 第3回ガイダンスヘルパー養成講座 ①、理事長巡回(若)8打合せ 給外支給日			キョーデンヘルパー連絡会&M
22	木	居住支援等事業部研修 ②、理事長巡回(八木山)10:30～	居住支援等事業部研修 ②、理事長巡回(八木山)10:30～	居住支援等事業部研修 ②、理事長巡回(八木山)10:30～	居住支援等事業部研修 ②、理事長巡回(八木山)10:30～	居住支援等事業部研修 ②、理事長巡回(八木山)10:30～			第3回ガイダンスヘルパー養成講座 ②、理事長巡回(八木山)10:30～			
23	金		きょうだい支援事務局会議13:30 ～	内科相談(備忘録)、資源回収					ヘルパー連絡会10:30 障光台通信②町内会配布 きょうだい支援事務局会議13:30 ～	きょうだい支援事務局会議13:30 ～		チーム会議
24	土	介護職員初任者研修(第2ク ール)										
25	日	介護職員初任者研修(第2ク ール)	きょうだい支援ヘルパー 10～	きょうだい支援ヘルパー 10～	きょうだい支援ヘルパー 10～	きょうだい支援ヘルパー 10～			ガイダンス(18～19時) きょうだい支援ヘルパー 10～	きょうだい支援ヘルパー 10～		
26	月	経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会10～ チーム会議	経営会議&人事委員会10～ チーム会議	経営会議&人事委員会10～ チーム会議	経営会議&人事委員会10～ チーム会議				職員会議10時+内部研修②		
27	火	理事長巡回(P若林)10～		医療的ケア委員会								
28	水			ふれあい製品販売会、								
29	木			総務ミーティング、法人防炎委員 会③、設備点検	29C/33D/フイーター清掃	29C/33D/フイーター清掃						
30	金	法人防炎委員会③ 総務ミーティング	法人防炎委員会③ 総務ミーティング	法人防炎委員会③ 総務ミーティング	法人防炎委員会③ 総務ミーティング	法人防炎委員会③ 総務ミーティング						
31	土	介護職員初任者研修(第2ク ール)	休日開館日	休日開館日	休日開館日	休日開館日						
			休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ	休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ	休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ	休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ			休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ	休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ	休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ	休日開館日(日中開館) 法定労働時間:177.1H 夏季インターンシップ 消防機器 点検
	備考											

日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	ついでの家・コベル	仙台ついでの家	ついでの家・アプリ	八木山ついでの家	若林障害者福祉センター	ひままと陽光台	ひままと支倉	ピボット若林	グループホーム
1	日	介護職員初任者研修(第2グループ)						レインボーフェスタ				
2	月			設備点検 ケース会議(ワロー・空)	設備点検 ケース会議(ワロー・空)	設備点検日	管理面談～6日まで					
3	火	法人衛生委員会	法人衛生委員会	法人衛生委員会	各グループ会議	法人衛生委員会	管理面談見交換18～	法人衛生委員会(10:30) 管理面談見交換(18) 月案	法人衛生委員会	法人衛生委員会		
4	水	法人看護師連絡会	法人看護師連絡会	法人看護師連絡会	法人看護師連絡会	法人看護師連絡会	月案会議(16:30～)	内部研修制度理解(16:15)	とび5M	とび5M		チーム会議
5	木			スロンデー-555	スロンデー-555						くれしん会議PM	
6	金			コベルの東条打合せ、チーム会議、質疑回収		総合訓練						保守点検日 オンラインM&衛生委員会(PM)
7	土	介護職員初任者研修(第2グループ)						センター研修委員会(16:30)				
8	日	介護職員初任者研修(第2グループ)										
9	月			ケース会議①	医療的ケア安全委員会		チーム会議(16:30～)					
10	火	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会(10)	総務ミーティング	総務ミーティング		
11	水	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会								
12	木			コベル部分訓練(防災訓練)①	はたちをのり会(研本さん・美月さん)	チーム会議	活動連絡会議(16:30～)					
13	金	事業運営会議①～3部長打合せ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議①～3部長打合せ 防災ネットワーキング訓練	事業運営会議①～3部長打合せ 防災ネットワーキング訓練								
14	土	介護職員初任者研修(第2グループ)										
15	日	介護職員初任者研修(第2グループ)										
16	月	敬老の日	敬老の日	敬老の日								
17	火			スロンデー-555(仙台事務打ち合わせ)	スロンデー-555(仙台事務打ち合わせ)	スロンデー-555(仙台事務打ち合わせ)	スロンデー-555(仙台事務打ち合わせ)	スロンデー-555(仙台事務打ち合わせ)				
18	水	研修体系等検討会②	研修体系等検討会②	研修体系等検討会②	研修体系等検討会②	研修体系等検討会②	研修体系等検討会②	研修体系等検討会②(10)	研修体系等検討会②	研修体系等検討会②		
19	木		法人運営会議 \$ 打合せ					日中活動支援事業部研修報告会(前期)	衛生委員会、チーム会議10時			
20	金	ICT活用検討会② 総務ミーティング	総務ミーティング ヘルパーステーション10:30 (ICT活用検討会②)	総務ミーティング								
21	土	介護職員初任者研修(第2グループ)										
22	日	秋分の日	秋分の日	秋分の日								
23	月	介護職員初任者研修(第2グループ)										
24	火	アンガーマネジメント研修	アンガーマネジメント研修	アンガーマネジメント研修								
25	水	経営会議&人事委員会 理事会議(16:00)～	経営会議&人事委員会 理事会議(16:00)～	経営会議&人事委員会 理事会議(16:00)～								
26	木	相談支援事業部研修③	相談支援事業部研修③	相談支援事業部研修③								
27	金	医療的ケア検討会③ 南光台事務棟改築プロジェクト	医療的ケア検討会③ 南光台事務棟改築プロジェクト	医療的ケア検討会③ 南光台事務棟改築プロジェクト								
28	土	介護職員初任者研修(第2グループ)										
29	日	介護職員初任者研修(第2グループ)										
30	月	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング								
備考												

日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	ついでの家・コハベル	仙台ついでの家	ついでの家・アブリ	八木山ついでの家	若林障害者福祉センター	ひまわりと陽光台	ひまわりと支倉	ピボット若林	グループホーム
1	火	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練	法人防災訓練
2	水	設備点検	設備点検	各グループ会議	各グループ会議	各グループ会議	各グループ会議	月案	とびろM	とびろM	くれん会議PM	チャプ会議
3	木	ケース会議	ケース会議	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)
4	金	ケース会議	ケース会議	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	全知的障害者関係職員研究会(福井)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)	9時30分～センター合同研修会AM(予定)
5	土	内定式	内定式	内定式	内定式	内定式	内定式	センター研修委員会(16:30)	内定式	内定式	内定式	内定式
6	日	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験	高卒採用試験
7	月	コハベル事務打合せ	コハベル事務打合せ	医療的ケア安全委員会	医療的ケア安全委員会	全体懇談会②	全体懇談会②	全体懇談会②	全体懇談会②	全体懇談会②	全体懇談会②	全体懇談会②
8	火	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会	地域生活支援事業部連絡会
9	水	総務ミーティング	総務ミーティング	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	総務ミーティング	総務ミーティング	くれんCR	オンライントレーニング
10	木	中途新任採用職員研修	中途新任採用職員研修	中途新任採用職員研修(1日)	中途新任採用職員研修(1日)	中途新任採用職員研修(1日)	活動連合会議(16:30～)	活動連合会議(16:30～)	1日	1日	くれんCR	保守点検日 オキモノ・ヘルパー連合会AM
11	金	中途新任採用職員研修	中途新任採用職員研修	中途新任採用職員研修(2日)	中途新任採用職員研修(2日)	中途新任採用職員研修(2日)	活動連合会議(16:30～)	活動連合会議(16:30～)	1日	1日	くれんCR	保守点検日 オキモノ・ヘルパー連合会AM
12	土	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日
13	日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日
14	月	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日
15	火	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議
16	水	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議	事業運営会議
17	木	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会	北部CH連絡会
18	金	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修	新任職員研修
19	土	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日
20	日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日
21	月	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング
22	火	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング
23	水	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修	苦情解決研修
24	木	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会	南部CH連絡会
25	金	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議	経営会議
26	土	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日
27	日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日	休日
28	月	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議	ケース会議
29	火	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ	センター打合せ
30	水	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議	オラザ会議
31	木	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング	総務ミーティング

備考



日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	つどいの家・コペル	仙台つどいの家	つどいの家・アブリ	八木山つどいの家	若林障害者福祉センター	びびっと南光台	びびっと支倉	ピボット若林	グループホーム
1	日	介護職員初任者研修(第3クール)		ひらば会議 法人衛生委員会、センガード会議	設備点検 医療的ケア安全委員会	設備点検日 法人衛生委員会	管理者意見交換18～ 法人看護師連絡会	法人衛生委員会(0300) 管理者意見交換(18)	法人衛生委員会	法人衛生委員会		グループホーム
2	月											サーフ会議
3	火	法人衛生委員会										
4	水	ひこぎまき野/八木山連絡会 法人看護師連絡会		法人看護師連絡会 法人看護師連絡会、オカリナ会議	各グループミーティング 法人看護師連絡会	法人看護師連絡会						
5	木	後援会第3回役員会13:30～		サーフ会議 連携を促す会 法人防災委員会⑤、フリップ会議、 災害回収	ドンナーズ-555 後援会第3回役員会13:30～	後援会第3回役員会13:30～	後援会第3回役員会13:30～					
6	金	法人防災委員会⑤		法人防災委員会⑤	法人防災委員会⑤	法人防災委員会⑤	法人防災委員会⑤					
7	土	介護職員初任者研修(第3クール)		<b>休館日 【夜間外出】</b>		アブリの冬						
8	日											
9	月			コペル事務打合せ、仮名原展 チーム連絡会								
10	火	日中活動支援事業部連絡会 事業部連絡会、仮名原展 チーム連絡会、北部GH連絡 会(にじいろ)		総務ミーティング、日中活動支援 事業部連絡会、仮名原展 チーム連絡会、北部GH連絡 会(にじいろ)	日中活動支援事業部連絡会 日中活動支援事業部連絡会 仮名原展/セロリア-415	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング	日中活動支援事業部連絡会(0) 総務ミーティング	総務ミーティング 地域生活支援事業部連絡会	総務ミーティング 地域生活支援事業部連絡会		
11	水			地域生活支援事業部連絡会	月案開催 イコロレシート	チーム会議	月案会議					
12	木	事業運営会議③～ 3部長打合せ14～ 訓練 理事長巡回(若林)14～		事業運営会議③部長打合せ、 防災ネットワーク訓練	事業運営会議③ 3部長打合せ14～ 防災ネットワーク訓練	事業運営会議④ 防災ネットワーク訓練	事業運営会議④～ 3部長打合せ14～ 防災ネットワーク訓練	事業運営会議④ 理事長巡回(14) 看護師連絡会(16)	事業運営会議④～サビザンミーティ 青葉区相模支店事業部連絡会 防災ネットワーク訓練	事業運営会議④ 青葉区相模支店事業部連絡会 防災ネットワーク訓練		
13	金	理事長巡回(アブリ)10:30～		懇話会の日	チーム会議 仙つ事務打ち合わせ10	全体懇話会⑤ 理事長巡回						
14	土	介護職員初任者研修(第3クール)										
15	日											
16	月			コペル衛生委員会、コペル通信 打合せ	ドロンダー-555 実践発表会	実践発表会	実践発表会 13:30(場所)					
17	火	実践発表会										
18	水	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～、南光台事務棟改築プロジェク ト②13:30～		管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～、南光台事務棟改築プロ ジェクト②13:30～、おむすい 集品販売会	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～	管理者ヒアリング(10) 南光台事務棟改築プロジェクト ②13:30～	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～ 南光台事務棟改築プロジェクト ②13:30～	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～		
19	木	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～		管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～(仮東棟へ)	管理者ヒアリング (次年度人事)10～	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～	管理者ヒアリング(10) センター運営会議(16)	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～	管理者ヒアリング(次年度人事 等)10～		
20	金	ICT活用検討会③ 総務ミーティング		ICT活用検討会③、総務ミー ティング、職員会議、資源回収	ICT活用検討会③職員会議	ICT活用検討会③ 職員会議 総務ミーティング						
21	土	介護職員初任者研修(第3クール)										
22	日											
23	月			総務部打合せ、コペル権利、借 止、拘束矯正委員会	仙つ内部研修⑤	職員会議(16:30～)						
24	火			医療的ケア安全委員会								
25	水	経営会議&人事委員会10～		経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会10～ ドンナーズ-555	経営会議&人事委員会10～						
26	木			ケース会議①非常勤ミーティ ング、設備点検	ケース会議 20c/53D/ファイルタ-清掃	ケース会議	ケース会議					
27	金											
28	土											
29	日											
30	月											
31	火											
備考				休日数:1日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング	休日数:1日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング	休日数:12日(11日) 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング	休日数:20日(通算185日)	休日数:12日(11日) 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング	休日数:11日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング	休日数:11日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング	休日数:11日 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング	休日数:11日 法定労働時間:177.1H 理事長会 冬季インターンシップ 次年度人事における管理職ヒア リング

日	曜日	法人全体	法人本部 (総務部)	つどいの家、コペル	仙台つどいの家	つどいの家、アブリ	八木山つどいの家	若林障害者福祉センター	びびっと南光台	びびっと支倉	ヒボット若林	グループホーム
1	水		元旦		設備点検 トロンダー555 医師的ケア安全委員会 各グループ会議		管理者面談～10日 管理者意見交換18～	月案 管理者意見交換(18) 生活介護連携防中・身体拘束通 正化委員会③(16日)	元旦			
2	木											
3	金											
4	土											
5	日											
6	月											
7	火										くはら会議PM	
8	水											
9	木	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会、 総務ミーティング、研修体系等 検討委員会③、地域生活支 援事業部連絡会	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング③ 研修体系等検討委員会③ 研修委員会⑤	日中活動支援事業部連絡会 総務ミーティング③ 研修体系等検討委員会③ 研修委員会⑤(10) 研修委員会⑤(16日)	日中活動支援事業部連絡会 研修体系等検討委員会③ 総務ミーティング③ 研修委員会⑤(16日)	研修体系等検討委員会③ 総務ミーティング③ 研修委員会⑤ 地域生活支援事業部連絡会				
10	金	研修体系等検討委員会③ 総務ミーティング③ 研修委員会⑤ 地域生活支援事業部連絡会	総務ミーティング 研修委員会⑤	研修体系等 検討委員会③、 研修委員会⑤	研修体系等検討委員会③ 研修委員会⑤	研修体系等検討委員会③ 研修委員会⑤	研修体系等検討委員会③ 総務ミーティング③ 研修委員会⑤	研修体系等検討委員会③ 総務ミーティング③ 研修委員会⑤ 地域生活支援事業部連絡会				オンラインM(PM)
11	土											
12	日											
13	月											
14	火											
15	水	事業運営会議⑨ ※次年度計画・予算編成状況に 関する意見交換を含む 3部長打合せ14～ 防災ネットワーキング訓練				防災ネットワーキング訓練 入居者懇 談会						
16	木											
17	金											
18	土											
19	日											
20	月											
21	火	総務ミーティング(八木山)10:30～ 理事長巡回(八木山)10:30～	総務ミーティング 理事長巡回(八木山)10:30～	総務ミーティング 理事長巡回(八木山)10:30～	総務ミーティング 理事長巡回(八木山)10:30～	総務ミーティング 理事長巡回(八木山)10:30～	総務ミーティング 理事長巡回(八木山)10:30～	総務ミーティング 理事長巡回(八木山)10:30～				
22	水											
23	木	居住支援等事業検討委員会③ きょうだいの会(小学生)10:30～										
24	金											
25	土											
26	日											
27	月											
28	火	経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会	コペル総合訓練(防災訓練)③、 経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会10～	経営会議&人事委員会10～				
29	水											
30	木											
31	金	採用ミーティング(研修含む) 総務ミーティング 休日数:12日(日中部門) 法定労働時間:177.1H 冬季・インターンシップ (1/末日)										
備考												



