

# 第2次中長期経営計画

平成20年1月策定

( 自 平成20年4月 至 平成25年3月 )

財団法人 復康会



## 財団法人復康会「第2次中長期経営計画」

### 中長期計画のねらい

第2次中長期経営計画では、厳しさを増す医療環境の下、法人としての組織体制の構築と事業の安定した運営を確立するものとする。そこで基本理念である“愛・信頼・貢献”のもと、目指す病院像を「患者、家族、地域社会の皆様に信頼され愛される病院」とし、さらに質の高い医療を提供し、地域社会への貢献度及び顧客満足度を高めていきます。又、職員が安心して働ける職場環境と事業運営の確立をめざし、組織の一員としてのモラルを自覚し全職員一丸となって取り組んでまいります。

### 基本理念

“愛・信頼・貢献”

### 基本方針

- 人間愛に基づき、患者さんを中心とした安心と信頼を与える医療を行います。
- 地域を基盤とする法人として、関係諸機関と協調し、地域社会に貢献します。
- 医療と福祉の連携を推進し、医療・福祉効果の増進を目指します。
- 公益法人として堅実に、長期に亘って安定的な経営を目指します。
- 傘下の病院施設が相互に協力、連携し効率的で良質な医療の実施を目指します。
- 時代の趨勢に目を向け、時代のニーズに合致した運営を目指します。
- 上の各項目を誠実に実施していくために、良質の職員の確保と人材育成に努めます。

### 期間

5年間：平成20年4月1日～平成25年3月31日

### 目標

法人として地域医療における中核的役割を担い、なくてはならない医療機関を目指す。

### 重点課題

1. 個々の質向上に努め専門性を高めるとともに内外の連携強化を図る。
2. 魅力ある職場づくりによる人材確保に努める。
3. 柔軟かつ堅実な経営を心がける。

### 事業計画

1. 医療活動
  - ①中核的な役割を担う上での自院の位置づけを明確化する
    - 沼津中央病院は精神科の地域基幹病院及び救急指定病院の確立を目指す
    - 鷹岡病院は精神科の地域基幹病院及び救急指定病院の確立を目指す
    - 沼津リハビリテーション病院は回復期リハ病院の確立を目指す
  - ②地域医療体制の連携、院内部署・職種間の連携、法人内の連携体制の強化

- ③地域最高水準・品質の医療サービスを提供する
- ④パラメディカルの主体的活動促進（訪問看護、リハ、ACT等）
- ⑤地域生活支援システムによる社会復帰の促進
- ⑥医療機能評価の認定取得
  - 沼津リハビリテーション病院

## 2. 人材計画

- ①医師確保対策
  - 各病院において紹介業者、ホームページ掲載等により採用
- ②看護師確保対策
  - 各病院において紹介業者、ホームページ掲載等により採用
- ③人事交流
  - 医師及び職員が3病院を異動や一時体験をし、法人全体の質の向上（高技術の習得、人間関係等により医療上のスムーズな連携体制の確立）につなげる
- ④院内託児所設置運営
  - 働きやすい職場環境確立の為、沼津地区と鷹岡地区に設置検討
- ⑤研修、教育制度
  - 積極的な研修参加への支援
  - 法人研究発表会（論文集）への参加…自己啓発を含め、個人能力及びチーム力の向上を目指す

## 3. 施設設備計画

- ①電子カルテ導入
  - 医師体制が充実した時点で検討（早期にはオーダーリング対応も検討）
- ②給食センターシステム
  - 新調理方式の導入とセンター化に向けた取り組みを検討
- ③就労支援事業所設置
  - 田方ゆめワーク、サポートセンターなかせの2箇所について検討
- ④その他
  - 沼津中央病院デイケア棟新築検討…現デイケア棟の耐震状況悪化の為、早期取り壊しが必要なため

## 4. その他

- ①コンプライアンスの徹底
- ②公益法人制度改正への対応
  - 公益財団法人を目指すための定款の新規作成
- ③新公益法人会計基準への対応
  - 会計ソフトの見直しによる効率化に向けた検討
  - キャッシュフローの確認
- ④情報管理部門の整備
- ⑤給与体系の見直し
  - サラリースケールの見直し
- ⑥経営診断の実施
  - 法人及び各病院の実態調査の検討
- ⑦CS展開（顧客満足度）の徹底

## 【沼津中央病院グループ】

### 1. 医療の質の向上と効率化

#### \* 救急医療をはじめとした精神科急性期医療の充実【看護】

- ・ リスクマネジメントの推進
- ・ 医療の質の向上と評価
- ・ 多職種によるチーム医療の推進

#### \* 医療連携と医療内容の充実【看護】

- ・ 開業医との病診連携の強化（紹介されたF4は、逆紹介で返す）
- ・ 高齢者の行き先確保
- ・ 身体管理のための病病連携
- ・ 法人内での病病連携
- ・ 第三者機関からの審査を受ける

#### \* 経営基盤の再整備【看護】

#### \* 人材の確保と待遇の見直し【診療部】

- ・ 精神保健指定医、臨床心理士の確保と育成
- ・ チーム医療に必要なコメディカルの確保
- ・ 院内顧客（職員）満足度の推進

#### \* チーム医療の推進【診療部】

- ・ 薬剤師、栄養士、検査技師、臨床心理士がチームに積極的に加わり、他職種による医療を推進し、他部門との連携を強化していく。（病棟、外来、DC、ACT、社会復帰施設、各種委員会）
- ・ 臨床心理士によるカウンセリング業務の導入

#### \* 治験の推進とCRCの養成【診療部】

#### \* 医師不足の状況下における効率的な診療体制を構築する【あたみ中央クリニック】

- ・ 薬再診の活用並びに適度な診察間隔の設定
- ・ 移転に伴う一時的な患者様人数減の時期の間に、新患診察枠、急患対応枠なども考慮した無理ない予約枠を設定し運用

#### \* 精神科基幹病院のサテライト外来としての機能の充実を図る【あたみ中央クリニック】

- ・ 沼津中央病院との一層の連携強化
- ・ デイケアの一層の充実。就労、卒業を視野に入れた活動計画
- ・ 行政、他施設等との一層の連携強化

#### \* 病院の外来部門と診療所の機能分化の推進【事務部】

#### \* 病棟の効率的運営【事務部】

- ・ 稼働率・単価アップ。（入院→〈転棟〉→退院など）

#### \* 他部署とのカンファレンスの促進【社会復帰部】

- ・ それぞれの部署により異なった視点から患者を評価しており、お互いの見解をすることでさらに統合的に理解が可能となる。また、お互いの部署に対する理解を深める場としても活用できる。

#### \* 共有できる評価方法、基準の作成【社会復帰部】

- ・ 患者様の生活能力に慢性期の患者様の家庭生活、社会生活における障害を具体的に観察・対応する立場にある社会復帰部の視点と、主に治療場面のみで患者様に接している病棟・外来スタッフの視点はおのずから異なってくるものと思われるが、このような違いを放置しておくことで、入院治療から通院治療への移行や通院治療における状態像の評価やステップアップへの誘導などに支障をきたすと考えられる。

また、精神科救急医療の充実を促進してきた当院では、以前のような急性期病棟⇒慢性期病棟、閉鎖病棟⇒開放病棟といったような入院期間中の治療環境の変化は極端に少なくなり、入院中に退院後の生活場面に必要な患者様の能力を評価し難しくなっていることも影響していると考えられる。

視点、評価方法を共有することで入院治療から通院治療への適切な移行を実現し、通院治療による生活能力向上を促進できると考える。

## 2. 情報提供の推進

\* ホームページの充実【事務部】

## 3. 安心、信頼される医療提供体制

\* 臨床研修指定病院をはじめとした医療従事者の教育【看護】

- ・ 医師、看護師など採用困難職種の獲得対策

\* 職員教育の推進【診療部】

- ・ 初期、後期研修医の教育体制の充実
- ・ 部門、部署毎の新入職者への教育プログラムの作成と実施・評価
- ・ 自己診断シートの見直しと個人面接の実施（医局は独自に作成？）
- ・ 医療安全体制の確立と教育（インシデント報告書の電子化）
- ・ ISO の習熟と浸透、有効活用

\* 伊東から熱海への移転を安全に遂行する【あたま中央クリニック】

- ・ 伊東から熱海へ移動する患者様への確実な説明、案内
- ・ 十分に準備期間を取った無理のない移転計画作業及びその確実な遂行。熱海でのスムーズな診療開始（移転後の診療シュミレーション等、準備に万全を期す）
- ・ 他医療機関に転院する患者様の確実な紹介、引継ぎ

\* 信頼される地域の精神神経科医療機関となる【あたま中央クリニック】

- ・ 新患診察枠をコンスタントに確保し、ニーズに応える。特に、他院からの紹介患者様
- ・ 地域他科医療機関との良好な関係作り
- ・ 他施設神経科との役割分担、業務提携
- ・ 保健所、行政、地域他施設への業務協力

\* 情報管理体制（セキュリティーポリシー等）の整備【事務部】

\* 日本医療機能評価機構及び ISO の更新受審【事務部】

\* 地域における患者様の生活支援の強化【社会復帰部】

- ・ 患者様本人のみならず家族への相談、支援を充実させる
- ・ 本人、家族にとって利用できる社会資源との情報共有、連携を充実させる

\* 相談室の病院の窓口的な役割の強化【社会復帰部】

- ・ 当院と他の医療機関・社会資源・行政等との連携を強化、充実させる
- ・ 上記の目標を実現するため、院内の医師、看護スタッフらに上記の機関の情報を提供し地域との良好な関係作りに協力していただく

## 4. 医療基盤の近代化・効率化

\* 電子カルテの導入（又はオーダリング）【診療部】

\* レセプト電算システムの導入【事務部】

\* 電子カルテの導入【事務部】

\* 院内 LAN の充実【事務部】

## 5. 医療環境の整備

\* 給食施設の増築と中央給食システムの検討【診療部】

\* 駐車場の整備（職員用、外来や面会家族用）【診療部】

\* アメニティーの改善（外来、職員スペース、当直室）【診療部】

\* 借り上げ社宅の有効活用【診療部】

\* デイケア施設【事務部】

\* 給食施設【事務部】

\* エネルギー施設【事務部】

\* 本館の空調設備入替え【事務部】

\* 旧保護室の設備検討【事務部】

\* 修正形 ECT 室の整備【事務部】

\* 救急出入口の整備【事務部】

\* 体育館外壁塗装【事務部】

## 【鷹岡病院グループ】

### 1. 医療方針

富士圏域における精神科救急を担う治療型医療機関として存在していく。

### 2. 中長期（5カ年）計画

#### (1) 医療活動

- ① 精神科救急入院料を目指す
- ② 病棟機能分化の適正化
- ③ クリティカルパスの導入
- ④ 電子カルテ導入等による情報の共有化

#### (2) 医療サービス

- ① 医療機能評価機構の再評価を受ける
- ② 服薬アドヒアランス向上への協力
- ③ 診断への支援体制を確立する（検査結果に付加価値をもたせる、NSTへの支援）
- ④ 入院・外来における食生活援助の推進
- ⑤ 法人の新調理・センター化の方針を確認し業務の展開を図る
- ⑥ 院内の安全確保のための体制整備と実効力のあるリスクマネジメントシステムを構築する
- ⑦ 機能に即した入院環境の改善のための施設整備を行う
- ⑧ 隔離室の音や振動への対策を検討する
- ⑨ 外来の駐車場及びグラウンドの緑化について検討する

#### (3) 社会復帰活動

- ① 入院治療と地域生活支援との有機的な連携が可能となる体制の構築
- ② デイケアの充実と利用者数の増加を図る
- ③ 患者家族への啓発活動
- ④ 地域家族会との連携及び支援・協力

#### (4) 人材の育成と確保

- ① 安全で安心できる職場環境の整備
- ② 必要な人材の確保（医師、看護師、作業療法士、精神保健福祉士など）
- ③ 有能な人材確保のために病院全体での実習受け入れの体制の構築
- ④ 図書室機能の強化と整備
- ⑤ 法人研修、院内研修、院外研修（出張等）を含めた系統的な研修体制の構築
- ⑥ 法人研究発表会、学会等での発表に向けた研究・実践報告活動の充実

#### (5) 広報活動と地域貢献

- ① ホームページの充実を図る
- ② 天間地区福祉推進会活動への協力と援助が長期にわたって可能となる体制の組織化

#### (6) 効率的な事業運営

- ① オーダリング、オンライン請求のシステムを導入し効率化を図る
- ② 薬剤の法人内での共同購入を進め、また後発品の使用を増やすことで薬品費の負担を減らす
- ③ 個別の業者に依頼している保守管理を数社のメンテナンス会社に集中させ効率化とコスト減を図る

## 富士メンタルクリニック

基本的には、鷹岡病院グループとしての中長期計画にしたがって事業計画を実践するが、特に下記の事業を重点的に行う。

- ① 戦略的な経営マネジメントを確立させる
- ② デイケアの充実
- ③ IT化を推進し、業務を合理化する
- ④ 情報公開・情報開示を推進する
- ⑤ 広報・広告を積極的に展開する
- ⑥ 地域連携を推進する
- ⑦ 待合室などのアメニティを高める
- ⑧ クリニックのリフォームを検討する

## 【沼津リハビリテーション病院グループ】

平成 18 年度にはじまった病院の改築工事も終了し、平成 20 年度には、かねてより目指していた、地域のリハビリテーション機能を担う病院に向けてのハード、ソフト両方の準備が整うこととなる。

今後、当院では回復期リハビリテーション病棟の更なる充実を目指すと共に、療養病床から在宅に向けての自立支援や在宅における支援、慢性期のリハビリテーションなどに尽力し、地域医療への貢献を果たしていきたい。

### 達成すべき目標

- ・ 2 階回復期リハビリテーション病棟を増床し 54 床とする。
- ・ 1 階介護療養病棟を段階的に医療療養病床に変更、最終的には 1 階は医療療養 52 床とする。
- ・ 2 階回復期リハビリテーション病棟の平均稼働率 90%を達成する。
- ・ 1 階医療療養病棟の平均稼働率 95%を達成する。
- ・ 回復期におけるリハビリテーションの稼働を上昇させる。
- ・ 介護保険通所リハビリテーションに療法士を充足させ、維持期における在宅リハビリテーションの拠点とする。
- ・ 訪問看護ステーションの人員を拡充し、1 日平均 20 件の訪問を実施する。
- ・ 訪問リハビリテーションの導入準備を行う。

### 2 階病棟

#### 「回復期リハビリテーション病棟 54 床 90%稼働（平均 49 床）の達成」

##### 具体的対策

##### ① 認知症の患者も受けていく

「認知症がある」との情報だけではリハビリの適応があるか否かの判断はできない。認知症があってもリハビリが出来、社会に戻れることが可能な患者もいるため、一度受け入れた上で判断していくようにしていく

##### ② 地域への広報をしていく

地域の急性期病院への訪問の増加地域への急性期病院への電話ホームページの更新（リハビリテーション病院としてのアピール）パンフレットの更新

##### ③ 1 階病棟との連携

2 階病床の回復期算定上限日数を超えてしまう患者様を 1 時的に 1 階で預かるなどの期間管理、1 階病棟に入院中の患者様の疾病治療後の廃用症候群を 2 階回復期で受け入れる。など

### 1 階病棟

#### 「病床を全て医療療養に切替え、52 床 95%稼働（平均 50 床）の達成」

##### 具体的対策

##### ① 介護病床の変更

介護病床の廃止を 4 年後に控え、当院の介護病床 24 床を以下の通り段階的に医療病床に切替えていくこととする。

平成 20 年 4 月に 6 床医療療養病床に変更する（その際医療療養病床で医療区分 2 以上が 80%を超えるよう注意する）。以下年度内に 4 回に分けて全体を医療療養に切替えていくこととする。

## ② 病床利用の工夫

改築後 4 床室が 10 部屋、2 床室が 2 部屋、個室が 8 部屋となる。2 床を急性期の受け入れが可能な病床とする。個室については今後終末期の入院希望が増えることも考慮し、対応病床としていく。

## ③ 特定疾患患者の入院に関しての方針

現在、今後の方針が決まっていない患者様が 3 分の 1 ほどいる。これは病診連携の見地から病床が空かないというイメージにつながりかねないことから、基本的には 6 ヶ月で退院という目標設定をし、その期間定期的に評価し適切な退院ができるよう調整すると共に、入院患者様の計画的受け入れを行っていく。

## リハビリテーション課

「回復期におけるリハビリテーションの稼働を上昇させる」

「介護保険通所リハビリテーションに療法士を充足させ、維持期における在宅リハビリテーションの拠点とする」

### 具体的対策

- ① 療法士スタッフの増員平成 22 年度までに理学療法士を 3 名、作業療法士を 4 名、言語聴覚士を 1 名増員させる。(平成 20 年度では理学療法士が 2 名、作業療法士が 2 名の増員を予定している)
- ② 平成 20 年 9 月を目標に、介護保険通所リハビリテーション療法士を常設化し、退院後で機能の維持をリハビリの目的としており、且つ介護保険を持った(要支援以上)患者様を対象に従来の外来での通院リハビリテーションではなく、半日の介護保険通所リハビリテーションを実施していく。

## 訪問看護ステーション

「平成 22 年までに訪問リハビリテーションを実施できるよう準備を進める」

### 具体的方策

- ① スタッフの確保  
看護師が減員状態であるので、ホームページなどの活用なども取入れ、人員の増員を果たす。
- ② リハビリテーション課との連携  
通所リハビリテーションも含めた在宅支援についてリハビリテーション課との連携に努めていく。

## 【本部事務局】

### I 目 標

急激に変化する社会環境の中で、患者様・利用者様が将来にわたり安全で安心した医療を受け、生活を送ることができる様、サービスを提供する側として、その根源を再認識し、安定し継続したサービス提供を可能とする法人運営基盤の確立を目指す。

財政面では、設備投資分野では各病院の施設整備がほぼ充足したため、この期間は将来の整備への充電期間とする。

管理面では、コンプライアンスを常に念頭においた確実堅固な運営管理を実施し、全職員が希望をもって働ける職場づくりを目指す。

### II 長期計画の内容

#### 1 制度改正への対応

公益法人制度改正に対応し、財団法人として公益性を重視した医療サービスの在り方、提供方針を明らかにし、新しい制度に則った運営基盤を築いていく。また、新公益法人会計基準へのスムーズな移行を実施し、ディスクロージャーに対応するシステムづくりを行う。

##### (1) 公益法人制度改正への対応

公益法人制度改正にともない、将来的な方向性を踏まえた上で、平成25年11月30日までに一般財団法人か公益財団法人かの選択を行い、移行を完了する。

##### 【1年目】

- 法人としての現在の状況、将来の展望を見据えた上での「公益性」に関する方向性を見出す。
- 定款（寄付行為）の見直し及び変更
  - ・定款（寄付行為）変更案の作成
- 財務内容の見直し
  - ・事業計画書、収支計算書、財産目録、貸借対照表、その他財務書類の見直し及び公益の場合の内容見直し
  - ・役員報酬支給基準の確認
- 組織の見直し
  - ・役員基準の合致有無の確認

##### 【2年目～4年目】

- 定款変更等必要な事項の変更整備
- 公益認定の申請
- 移行登記

##### 【5年目】

- 移行完了

##### (2) 新公益法人会計基準への対応

新基準に則ったシステムの選択、運用準備を踏まえた移行スケジュールを検討し、実施する。

##### 【1年目】

- 新公益法人会計基準への移行スケジュールの検討
- 移行準備

##### 【2年目】

- 移行実施
- 移行完了
- ディスクロージャーへの対応として情報公開書式の整備、HPへの掲載。

#### 2 人事労務管理

事業計画に基づく標準職員数の定義と採用計画手順の策定を行い、より効率的な人員配置による効率の良い施設運営を目指す。また、職員の質の向上を目指し、研修計

画の見直しと実施を行う。

(1) 標準職員数定義の作成

施設での標準の職員数を把握するとともにその定義を明らかにすることにより、職員採用計画を標準化する。

【1年目～5年目】

- 各種法令に基づく職種別基準人員の確認と運営実績に基づく標準職員数表の作成。

(2) 職員研修計画の整備

全職員が平等に研修の機会を与えられる研修体系を整備し、職員の意識向上を図る。

【1年目】

- 在職期間別、職種別、役職別等の研修体系の整備を行う。

【2年目～5年目】

- 職員の質の向上、技術の向上を図るプログラムの開発と実践。
- 職員の帰属意識により、組織全体の質の向上につなげる。

### 3 施設整備

法人施設が安全に運営できるよう必要な施設及び設備の整備を行う。

(1) 建物・設備保守計画の策定

病院施設の建物・設備の老朽化等に対応するための保守計画を策定する。

【1年目】

- 各病院毎耐用年数を考慮した保守計画を策定する。

【2年目～5年目】

- 保守計画により保守管理を実施する
- 保守計画の加除を含み更新を行う。

(2) 新規事業に対する施設整備

新規事業に対応する施設の整備を行う。

【1年目】

- あたみ中央クリニックの施設整備（前年度より引き続き）
- サポートセンターいとうの施設整備（前年度より引き続き）
- 給食センター化に向けた計画に伴う施設整備計画の立案
- サポートセンターなかせ就労支援移行に伴う施設整備計画の立案

### 4 情報管理

法人内の情報管理部門の整備と情報管理システムの企画検討を行う。

(1) 情報管理部門の設置

法人としての情報管理の中核機関として情報管理課を設置し、組織的な情報管理システムを構築する。

【1年目】

- 情報管理の必要性とその方法について検討する。

【2年目】

- 情報管理課の設置

【3年目】

- 情報管理システムの企画立案

【4年目～5年目】

- 情報管理システムの運用

## 5 経営基盤の確立

法人組織としての綱領・基本理念に基づく中長期的なビジョンを明らかにし、職員への周知を図る。

### (1) 中長期目標の策定

法人としての長期ビジョンの明確化を図り、そのビジョンに沿った中期および短期目標を目指し、年度計画につなげていく。

#### 【1年目～5年目】

- 医療方針の周知
- 地域社会への貢献方針の周知
- 安定経営の方針の周知
- 中期目標の策定
- 年度計画への反映（年度毎病床稼働目標等）

### (2) 地域ニーズの把握

地域ニーズを定期的に把握するしくみを検討し実施する。ニーズによっては事業内容の変更も検討する。

#### 【1年目～5年目】

- 患者・利用者満足度調査を定期的実施、結果をサービスに反映させる。
- 調査結果の年次推移により、その後のサービス提供の材料として将来予想を模索する。

### (3) 新規事業の開発と実践

経営基盤の確立のため、時代の趨勢に沿った柔軟な対応として新規事業の開発と実践を行う。

#### 【1年目～5年目】

- 常に国をはじめとする社会環境に目を向け、情報を収集するとともに、事業展開の可能性を模索し、法人としての取り組みについて検討する。

## 【社会復帰事業部】

### 1. 目標

平成 18 年 4 月、自立支援法が施行され精神保健福祉法の基に運営してきた当法人の社会復帰施設は財政的にも活動面でも少なからず影響を受ける事となった。

福祉ホーム（はまゆう寮）、生活支援センター（なかせ・いとう・ゆめワーク）は精神保健福祉法から外れ、直ちに今後の方向性への決断を迫られ、前者はグループホームに移行し、後者は近隣市町からの委託を受けることでとりあえずは落ち着いたが、尚不安定要素をはらんでいる状況である。その為、平成 18 年度、19 年度においては移行作業、市町との委託交渉、新たな活動等めまぐるしく過ぎ、ここでやっと今後に向けての検討となった。

社会復帰事業の役割は、地域で生活している障害者に対して生活の質の向上の為の個々のニーズに対応する事、個々のニーズに対応する為には地域のニーズへの対応も必要な事、更にこれから病院を退院してこられる障害者の受け皿（社会資源の一つ）としてのニーズに対応する事等にある。

従って中長期目標としては、これらのニーズに対応する為の環境整備、職員の質の向上、更に新たな事業展開も視野に入れた活動を行うこととする。

### 2. 各事業の計画

#### グループホーム

##### ふじみ・ふじみⅡ・はまゆう寮

今後数年間は事業内容、施設規模等現状維持。

世話人の年齢が高いので世代交代の時期について検討を要す。

##### カーサ岡の宮

平成 20 年度は現状維持。

平成 21 年度以降、共同住居カーサかぬき（家族会運営）のグループホームへの移行の受け皿となる可能性があり、運営依頼があった場合、5 人規模のグループホームとして新規事業とするか、カーサ岡の宮に吸収して 10 人規模にするか検討を要す。

5 人規模だと給付金の単価は高いが、世話人が別に 1 名必要。

10 人規模にすると単価は下がるが、世話人は 1 名のままでよい。

（共同住居カーサかぬきに対し県より移行の打診があったが、家族会としては、「会員の皆様に凶らなければいけないので平成 20 年度の移行は見合わせざるを得ないが、平成 21 年度には移行の予定」と返事をしたとの事。移行に際し、家族会が NPO 法人を立ち上げ運営を継続するのか、復康会に運営を依頼するのか未定との事であるが、後者の確率が高いと思われる）

##### 新規事業

退院促進事業に協力するに当り、需要があれば新規にグループホームを開設することも有り得る。（平成 20 年度においては、県のグループホーム整備推進事業により初度経費一部補助を受けることも可能）

#### 福祉ホーム B

##### コーポ狩野

平成 20 年 4 月にケアホームに移行予定。

利用定員 18 名

職員定数 常勤 3 名 非常勤 1 名（現状維持）

いずれ移行せざるを得ない施設であり、現在移行に向けて利用者・家族及び市町への説明、障害認定区分調査の申請を行い移行前には結果が出る予定。認定区分調査を拒否されている利用者 1 名は移行までに退所予定。（調査拒否であればいずれ退所とならざるを得ない）

その他の利用者については、市町の協力により区分 2 以上という条件も何とかクリアできると考えられる。

収入的には減少するが、平成 20 年度は、国の激減緩和策 90%補償制度を申請予定。  
建物が老朽化しているため今後立て替え問題が生じる可能性もある。

## 授産施設

### 田方ゆめワーク

平成 20 年度～平成 22 年度は利用者数が少ない（1 日平均 10.2 名）為、伊豆の国市としては移行を見合わせるとの方針により現状維持。

施設としては、新規作業の開拓、利用者増に向けて努力していく。

作業については、タオルたたみ作業（東洋ドライ）、農耕作業（無農薬農業）について検討中。

利用者増については、施設の地理的条件の悪さも一因として考えられる為、委託市町以外の利用者のために送迎可能者枠を広げる予定。（送迎車について日本財団に助成を申し込み、助成可の内定あり、平成 20 年 1 月引き渡し予定）

尚田方ゆめワークの所在地は「福祉村計画」が進行中であり、第 2 期計画として平成 20 年度より伊豆の国市による地盤整備が始まり、平成 22 年度には就労継続 B 施設及び生活介護施設を建設、平成 23 年 4 月事業開始、平成 24 年度には共同生活介護施設（ケアホーム）を建設、平成 25 年 4 月事業開始の計画案が出されている。伊豆の国市としては、地盤整備までは市の負担で行い、施設の建設及び運営については、福祉法人等に委託予定との事である。対象法人としては、一ヶ所に限定するものではないとしている。計画が進行すれば田方ゆめワーク（精神障害者授産施設）ともくせい苑（知的障害者就労支援事業所）は平成 23 年度よりそこに統合されることになる。

現在もくせい苑は春風会で運営しているし、田方ゆめワークは復康会で運営しているので当然双方のどちらかが運営する事になると思われるが、田方ゆめワークの管理委託の契約が平成 21 年 3 月 31 日で切れることもあり、復康会が設置運営を申し出るか否かは早急な検討課題と思われる。

田方ゆめワークは創設以来田方圏域における精神障害者のための社会資源の一つとして重要な役割を果たしてきており、自立支援法になり 3 障害が統合されたとは言え障害特性もあり精神障害者支援に強い復康会が引き続き運営していくことが精神障害者の自立支援に欠かせないことであり、当法人の活動拠点としても重要な役割を果たすと考える。

そのためには今のうちから知的障害者も受け入れることを前提として、それぞれの障害特性についての学習、効率的な作業種目の研究と準備、就労受け入れ事業所の開拓等今後の展望に沿った準備に取り掛からなければいけないと考えている。

初期投資は必要であるが、就労支援が軌道に乗れば収益事業であり充分利益を上げていけると考える。生活介護事業、ケアホームも収益事業であり、単価も良いが、対象者は知的、身体の障害者が考えられ、問う法人にとっては未知の部分が多いため、就労支援事業を選択するほうが自然ではないかと考える。

一方これらの事業からの撤退を選択すると、田方圏域における精神障害者支援はサポートセンターゆめワークのみとなり、支援の弱体化を招き、今後新たな事業展開を計画することさえ困難になってくるのではないかと考える。

以上にて伊豆の国市福祉村第 2 次計画には是非復康会も参画すべきと考える。

サポートセンターゆめワークは市町の必須事業である相談支援・活動支援事業を市町からの委託事業として同場所で事業を継続する事が計画に盛り込まれている。

## 相談支援・活動支援

### サポートセンターほっと

平成 20 年度は引き続き富士市、富士宮市等の補助金により相談支援事業を継続。

### サポートセンターなかせ・サポートセンターゆめワーク

平成 20 年度は引き続き近隣 10 市町の補助金により相談支援、活動支援事業を継続。しかし、市町村合併の話もあり、市町からは、平成 20 年度は保証出来るが、以後についてはどこの市町の委託となるかは言明できないと言われている。

しかし、本事業は地域で生活している障害者に対する市町の必須事業であるため委託元は変わっても継続しなければいけない事業と考える。

退院促進事業は県の事業として平成 19 年度より開始となり、サポートセンターなかせが東部地区の事務局を引き受け、サポートセンターゆめワークはケアマネ施設として協力しており、平成 21 年度も依頼があれば継続していく予定。

### サポートセンターいとう

平成 20 年度は引き続き伊東市、熱海市の補助金により相談支援、活動支援事業を継続。建物については、伊東市より観光会館利用の話があったが、改修に 1 千万を超える費用が掛ることが判明した。伊東市に多少の負担を申し入れたが、不可との返事があったため、日本財団に改修費補助を申し込み、10 月 23 日以内定の電話連絡を受けたところ。

当方が希望したものは多少規模は縮小されたが、約 800 万円の補助を受けられることとなり、正式な書面通知・契約を待って平成 19 年度中に観光会館改修に取り掛らなければならない。従って、平成 20 年度は活動の場を観光会館に移し、活動支援の一環として喫茶業務の準備、開始を行う予定。

現在の利用者数は平成 19 年度上半期 1 日平均 15.1 人であるが、伊東中央クリニック移転に伴い、熱海中央クリニックまで通院できないデイケアメンバーの受け入れや、観光会館での活動を通して新規利用者の発掘も考えられることから将来的には利用者のニーズにより就労支援事業（多機能型）の立ち上げも考えられ、発展が期待できる。

## 新規事業

### 就労支援事業

サポートセンターなかせでは、コーヒーショップやすらぎ、内職作業、就労相談等を活動支援の一環として行ってきたことで、利用者が増えてきている。

（平成 18 年度の利用者は 1 日平均 14.7 名⇒平成 19 年 9 月 1 日平均 21.8 名）

反面スタッフは多様な仕事に手を取られるようになり、スタッフ増も無い中、本来の仕事である相談支援についてはサービス低下をきたしてきており、「なかなか電話に出ない」との苦情が多く寄せられているのが現状である。今後も就労へのニーズが高まっていく事を考えると、平成 20 年度中に新規に就労支援事業を立ち上げるのも一策かと考える。

（案）

利用者定員 20 名（多機能型）

職員数 4～5 名（常勤換算）

平成 20 年度は利用者 10 名・平成 21 年度は 20 名確保に向けて努力していきたい。

その場合、新たな事業所の施設が必要となる。日々の活動は、近くであれば作業場が点在してもかまわないが、拠点となる事業所はどうしても必要なため、本部 1 階部分の使用、近隣の空き室の賃貸等が考えられる。

又、利用料負担が生じる事から利用者の確保が困難と考えられなくもないが、利用者の負担額については、国としても今後負担軽減の方向動かざるを得ないと考えられるが、それとは別に利用者の経済状況により一人一人負担額が異なる制度の為不公平感が生じる事を考えるならば、法人として負担額減免も考えていく必要を感じている。