

第8期事業計画骨子

令和3年4月～令和4年3月



はじめに

第8期の事業計画を策定するにあたり、ここまで支えてくれたスタッフの皆さんに深く感謝いたします。

スタッフ数も80名を超える規模となり、新しく加わった仲間もたくさんいる中、LikeLabの理解もそれぞれとなってきたことや、点在している企業理念やコンセプト、自社の強みなどをここで一度整理することで、同じ方向を向いて歩んで行けたらなと思います。

新型コロナウイルスで振り回される世の中ですが、第8期も皆さんと一緒に子どもたちやメンバーさんをサポートしていきたいと思います。

次のページより第8期のイメージが出来るよう、特に取り組む事項について、記載していきます。何卒よろしくお願い致します。

We are LikeLab !

LikeLabのミッション

【ミッション】（使命・存在意義）

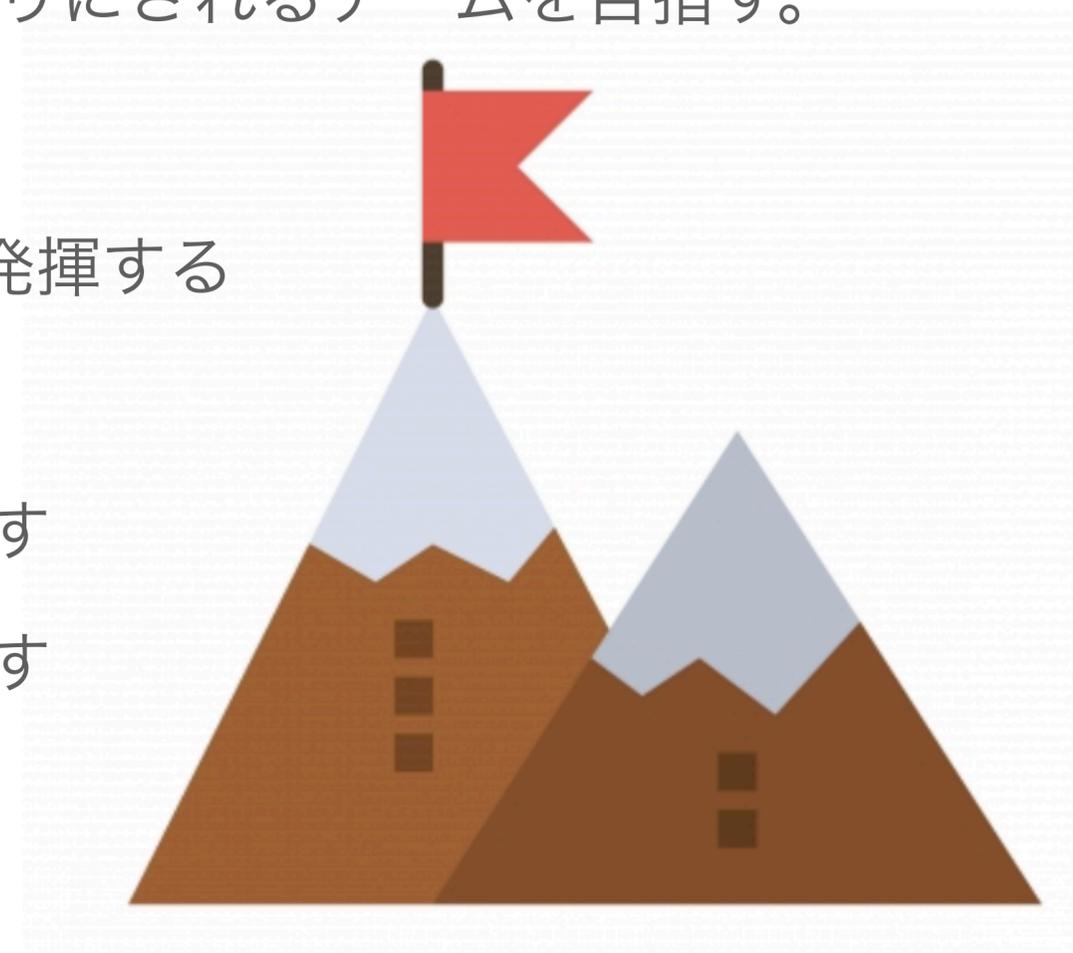
子どもたちの未来に彩りを

【ビジョン】（将来像、あるべき姿）

「新たな福祉の創造」、「切れ目ない支援」を通じて地域に頼りにされるチームを目指す。

【バリュー】（行動指針、価値観）

- ・ 実行力（energy） 他者のせいにせず自らリーダーシップを発揮する
- ・ 専門性（specialty） 常に専門性を磨き発揮します
- ・ 分析力（analysis） 冷静に分析し、新たな仕組みを作ります
- ・ 想像力（creative） クリエイティブに様々な提案を行います
- ・ 包容力（tolerance） チームワーク、仲間を大切にします



1. 支援の質のアップデート

今まで培ってきた仕組みをブラッシュアップ、アップデートすること、
また私たちの支援の強みをきちんと伝えられるように整理します。

①横断的なチームにて支援力の強化を行う

(療育チーム、保育チーム、就労支援チーム、工賃向上チーム?)

②組織体制を見直し、得意なことに注力できるチームづくり

③従来積み重ねたものにエビデンスをさらに添えていく

④強みを形にしましょう (総合パンフ補助資料の作成)

⑤訪問支援、計画相談の強化 (訪問看護含む) を検討します

2.社内通貨はじめます

トークノートのサンクス機能に今まで取り組んできてもらいましたが、さらに使いやすく、また楽しみが発生するようにサンクス機能に特化した「サンクスギフト」を導入します。

- ①認め合う環境が当たり前となり、社内エンゲージメントを高める
- ②間違えても提案できる「心理的安全性」を担保
- ③会社の、行動指針を浸透の推進
- ④広報の目標だった「社内報」の実現
- ⑤送りあった感謝をちょっとした楽しみへ転換

3. 工賃向上&飲食事業の強化

スコーン専門店CONNNEの開始により就労会計問題に大きく着手することが出来た。今年度はもう一步、力を入れることで全体の工賃向上を目指していきます。メンバーさんの工賃を上げることを第一の目標とするが、作業的な安定を早期に行い、支援にも力をいれる体制を作りましょう。

- ① スコーン卸先の拡大、ECサイトの開始、印刷事業提携先の拡大
- ② カタルのからあげ原価対策と事業適正化
- ③ studio nuccaの就労会計収入への取り組み検討
アート（自己表現）とデザイン（仕事）の切り分けから見直す
- ④ KataruKitchen収支適正化への取り組み検討

4. 保育事業への進出

令和3年4月予定で届出（認可外）保育施設である保育ルーム

「GuuPa」を開所する。福利厚生的な意味合いもあるが、久留米市の待機児童緩和、またLikeLabも新たに保育事業への参画を進める、障害児に優しい環境は健常児にも優しいことを証明していく

- ① 保育ルーム「GuuPa」の開所
- ② 療育チーム、保育チームとの連携
- ③ 中長期保育事業の検討

5.報酬改定への対応

令和3年4月に報酬改定が行われます。

利用者、家族が混乱しないように適宜説明を行います。

ただの改定にならないように、改定することで何かが良くなるターニングポイントにしましょう。

- ①改定内容の整理
- ②改定内容に伴うシミュレーション
- ③シミュレーションに伴う対策案の検討
- ④重説・料金表等家族説明の実施

6.IT化・DXの推進

記録に関しては「TalkNote」を活用し、IT化していますが、人事など各所でSaaS（システム）の導入を検討し、IT化で業務効率化するだけでなく、スタッフの利便性の向上やサービス改革を図りましょう。

- ① サンクスギフトで家族からのサンクスを得れないか
- ② 人事管理システムの検討
- ③ その他の検討

「IT化」と「デジタルトランスフォーメーション（DX）」の違いは、前者が業務効率化などを「目的」として、情報化やデジタル化を進めるものだったのに対し、後者はそれを「手段」として、変革を進める、ということです。

7.福利厚生充実

スタッフが安心して働けるように福利厚生の充実について中長期にわたり整理していきます。

スタッフの生活のあり方や働き方が変わる中、時代にそった施策を講じていきます。

- ① 5年以上勤務者を対象に退職金制度を整備します
- ② 業界的に不足している職種に対して入職祝い金制度を整備します
- ③ 届出（認可外）保育施設の開始、社割の導入
- ④ サンクスギフトの導入、インセンティブの提供

8. 災害対策、感染対策の強化

近年、大きな不安である風水害また新型コロナウイルス含めた感染対策について整理を行う。

- ① 災害対策、感染対策マニュアルの見直し
- ② 感染対策機器の検討
- ③ 事業継続形計画の策定
- ④ 何ができるかねえ
- ⑤ 新しい生活様式下でのあり方検討