



2015 年度事業計画書

社会福祉法人 加島友愛会

法人全体

I. 社会福祉をめぐる状況

1. 世界の動き

- 1) クリミア問題に端を発したロシアとウクライナの紛争がウクライナの主権を脅かしています。

ユーロ諸国とアメリカはこれを厳しく非難し、ロシアへの経済制裁を強めています。

昨年5月ごろから原油価格が50%以上も下落し、ロシア通貨も大きく下落、ロシア経済は未曾有の危機に陥り国民生活が厳しくなっています。

石油大国ロシアでは、石油・天然ガス輸出が経済を支え、プーチン政権の源泉でもあります。大きく揺らぎはじめたかに見えます。

アメリカ経済は、ゼロ金利政策により2015年の実質GDP成長率は前年を上回る3%が見込まれ、個人消費・設備投資・住宅建設・雇用・鉱工業生産ともに好循環を示しています。

他方、政治は共和党が中間選挙で勝利、任期2年を残すオバマ大統領は議会との厳しい対応を余儀なくされています。

ギリシアでは、1月の議会選挙で急進左派連合が勝利し同党を中心とする反財政削減派が政権をとりました。新政権はユーロに債権減免など要求していますが、破たん状況にある財政問題は単にギリシア1国だけでなく、欧米と世界に金融危機をもたらす懸念があります。

- 2) シリア・イラクに拠点をもつ「イスラム国」と称するテロ組織は、2人の日本人を拘束し殺害する映像を公開、大変ショックな事件が起きました。

つづいて彼らテロ組織は、ヨルダン軍パイロットを生きのまま火を付けて殺害、その映像を公開するという残忍極まる行いをしました。

ヨルダンはもとよりイスラム教各派から厳しい非難の声があがっています。

シリア・イラクをはじめ中東問題は、この事件により違った様相をていしています。

- 3) アジアは、中国が世界第2の経済大国となり存在感を増しています。新興国インドの経済成長がめざましく、また東南アジア諸国の経済成長が著しい中で、ミャンマーの民主化と経済再建に世界の眼が集まっています。

中国は、軍事力の増大をはかり、フィリピン・ベトナムとも南沙諸島などの領有をめぐって対立するなど周辺諸国は脅威を感じています。

- 4) 東アジアは、日中関係が尖閣列島問題、安倍首相の靖国参拝などで、日韓関係も竹島問題、慰安婦問題、靖国参拝問題で冷え切っております。

北朝鮮とは、日本人拉致問題の進展が見られていません。

他方、北方領土問題は、プーチン大統領の『いたみ分け』発言から日・ロ間の対話が進んでいます。シベリア開発支援・経済交流・天然ガスエネルギーとからめた議論となっています。

日本では、『二島返還』論が持ち上がるなど現実的返還に期待が膨らんでいますが、クリミア問題で行方は混沌としています。

2. 国内の動き

- 1) 安倍政権は、デフレからの脱却をめざすとして「三本の矢」すなわちアベノミクスという経済政策を推進しています。

日本銀行は第1の矢「大胆な金融緩和」を実行、その結果円安が急速にすすみ本年2月には1ドル120円、株価も18,688円を示しました。金融緩和による円安によって、自動車・電機・鉄鋼・機械といった輸出産業は大幅に収益を増やしています。特にトヨタ自動車は本年3月期が最高益2.7兆円、日産も純利益を8%伸ばしています。大手銀行5グループも2014年4～12月期純利益4.4兆円と昨年度9%増と発表。

第2の矢は「機動的な財政出動」。東北震災復興と防災対策、老朽化したインフラ整備をふくめた公共事業で、内需を喚起する政策です。

第3の矢は、民間投資を喚起する成長戦略というもので、規制緩和により民間企業の活性化をはかるというものです。

政府は、企業の収益を良くすれば賃金が上昇、雇用の増加と日本の景気が回復するとしています。しかし、一部上場企業の内部留保金は328兆円と1年で20兆円増加していると、国会での麻生財務大臣の答弁。

春闘が始まっていますが、大企業の収益が、一般国民の生活に、賃金値上げや雇用拡大という形で循環することになっていません。

厚生労働省が2月にまとめた毎月勤労統計調書によると、2014年の1人当たり現金給与総額はベア・賞与引上げで前年比0.8%増加、ただ物価上昇で実質2.5%減となっています。

- 2) 電気料金・ガス料金は10%以上値上がりし、円安により小麦粉・大豆・トウモロコシなど原材料・輸入価格増により生鮮食料品・生活必需品が値上げし国民生活に打撃を与えています。

製造業の中小企業も同様に、円安によって資材・原料が高騰し、経営を圧迫する大きな要因となっています。

超高齢社会を迎えて、また格差社会の拡大が言われて久しく、国民は安心・安全・豊かさを享受することができるのでしょうか。

2014年12月の労働力調査では、15歳～64歳の完全失業率が3.6%と低水準で、有効求人倍率も改善、鉱工業生産も改善しています。

しかしながら、完全失業者のうち15歳～34歳が10.6%を占めており、パートやワーキングプアと称される年収200万円以下の「働く貧困労働者」世帯数の問題も深刻な問題です。

この4月から生活困窮者自立支援法が施行され、自立支援相談や就労準備・訓練等が制度化されます。当法人としても生活困窮者への支援の充実に向けて検討を始めます。

- 3) 日本も参加してのTPP（アメリカを中心とする環太平洋地域による経済連携協定）交渉会合がすすめられ、関税撤廃が協議されていますが大詰めにかけています。TPPに反対してきた「全中」法の改正を与党が決め、自民党内のいわゆる農業族議員も抵抗を妥協に転じたからです。

コメや牛肉・豚肉・乳製品などの農産物、医療、国民皆保険など重大な影響をもたらし、これからの日本社会、国民生活に大きな変化を及ぼすに違いありません。

- 4) 日米安保条約・同盟の強化を掲げる安倍政権は、オスプレイの沖縄配置を決め、ついでには県知事の承諾を得ましたが、移転予定地の名護市長選挙は反対派市長が再選に続き、米軍普天間基地移転に反対する知事が大差をもって前知事に勝利しています。沖縄県民大多数の意思を無視して、政府は普天間基地移転を強行しようとしています。

- 5) 一昨年6月に「障害者差別解消法」が公布されました。

「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生する社会」むけた政府・行政、企業など国民一人ひとりが、その具体的実現を真剣に考えなければなりません。

- 6) 2015年度は報酬改定が行われ、高齢分野では2.27%のマイナス改定、障害分野もプラスマイナス0改定と謳われているものの、新たな充当分の予算確保のため、実質マイナス改定となっています。当法人の事業では、ほぼ全てにおいて基本報酬が減少することとなり経営に大きな影響を与えます。

- 7) 社会福祉法の改正により社会福祉法人改革がなされ、ガバナンスの強化、財務規律の確立、地域貢献の可視化が改革の柱となっています。2016年度の施行に対応するため、当法人としても具体的な取り組みについて検討を進めていきます。

II. 地域に夢を レインボープラン第2期実現へ力を貯めよう

社会福祉レインボープラン10年計画（2010年度確定）のうち、介護付有料老人ホーム『リュミエール加島』、小規模多機能型居宅介護『ミント』、障害者グループホーム『トレフル』を開設し、同施設内に高齢・障害ヘルプ統合事務所を開設しました。

さらに、豊中市には障害者就労支援A型『ル・プラス』を開設しました。

次の第2期の課題を進めるにあたって、職員スタッフの中で議論を喚起し意見を聞き取るアンケート調査をしたところ、注目すべき意見・提言が多数ありました。

第2期の事業内容については、保育、児童養護、人材育成（学校）を柱に、職員スタッフの議論をふまえ具体的事業計画を練り上げていきます。

なお、就学前の子どもを持つ職員のための院内保育、国内外の研修生受け入れのための施設（賃貸マンションなど）については、今年度よりとりくみます。

さて、本年2月大阪市は旧加島人権文化センターの売却を発表しました。

本部では、いろいろと調査し『サービス付き高齢者向け住宅』など社会福祉事業を実施すべく検討を重ねてきました。レインボープラン第2期を実施する用地を確保するために動いてきました。

売却は一般競争入札によるもので、加島友愛会が必ずしも用地取得できるものではありませんが、チャレンジします。

Ⅲ. 加島・三津屋から他地域・市内・他県への事業展開

- 1) 加島・三津屋地域の社会福祉（障害者）は、1983年の大阪市立加島障害者会館（同和対策事業として）のオープンに始まります。

オープンの翌年、三津屋小学校に通う障害児（自閉症）の命が奪われる悲惨な事件が発生しました。この事件を契機に親たちが集まり、「加島・三津屋地区障害児を守る会」が始まりましたが、親たちの憂いは『親亡き後の障害がある子どもの行く末』でした。

加島希望の家は、同和地区内外の障害者と親の連帯活動と、部落解放運動の支援により1991年に加島友愛会が設立されオープンしました。

その後、特別養護老人ホーム加寿苑・アンダンテ加島・かしま障害者センター・障害者グループホーム、そしてリュミエール加島と事業拠点を拡大してきました。

これらの社会福祉事業を利用されている方約1000人のうち、加島・三津屋地区以外に居住される方が障害者福祉を中心に半数を占めています。

福祉事業に従事する職員は、加島・三津屋の同和地区内外の人材を雇用し育成してきました。職員は原則、福祉・医療の資格・経験を有する者を試験・面接等により採用してきました。

地域の雇用促進という点では、加島友愛会として貢献してきましたが今後もその姿勢は堅持します。

- 2) 私たちは、これまで30年、加島・三津屋地区にこだわって社会福祉事業を展開してきましたが、今後は加島・三津屋地区だけでなく社会福祉法人設立の理念を広げるため、他地域・市内・他県に目を向けなければなりません。

すでに、国際交流の活動として韓国の社会福祉大学学生の研修を受け入れてきており、障害者就労支援事業では、JICA国際協力機構の要請によりマレーシア政府の障害者支援政策のため講師として職員の派遣、マレーシアの研修生を受け入れてきており

ます。

また、豊中市にて障害者就労支援事業を開始、就労支援 A 型事業所『ル・プラス』を開設しました。

レインボープラン第 2 期では、事業計画を策定する際、事業所の場所を加島・三津屋地区にこだわらず他地域・市内・府内・他県を含めて事業展開します。

IV. 加島友愛会全体の重点課題

1. 地域に根ざした社会福祉事業

- 1) 加島・三津屋地域の社会福祉協議会、振興町会、民生委員会、ネットワーク委員会、加島まちづくり実行委員会、かしま人権協会、(社団)淀川区人権文化協会との連携
- 2) 保育所・小中学校・市民交流センター・かしま診療所、地域福祉事業所など社会資源との連携
- 3) 部落解放運動との連携、加島・三津屋地区人権教育研究ネットワークへの参加、障害者団体・高齢者団体との連携
- 4) 淀川区社会福祉協議会、淀川区自立支援協議会、区内外の社会福祉法人・施設、福祉専門学校などとの連携

2. 関係福祉団体との交流

- 1) 全国・府・市社協、府施設人権協、全国経営協、日本知的障害者福祉協会、全国老施協、市障害児・者施設連絡協議会、部落解放社会福祉法人連絡会『つばめ会』に加盟し、的確な情報収集や職員研修など法人運営に活かすとともに、利用者・従業員・地域住民の立場に立った社会福祉充実のため、必要な交流や社会運動に参加します。
- 2) マレーシア・韓国・中国(南京市)との社会福祉交流促進のため、法人の視察交流・研修のための職員の派遣を行います。

さらに、そうした外国人研修生の受け入れ体制(施設での指導スタッフ・教育プログラムおよび賃貸宿舍)を整えます。

3. 本部機能の強化と事業運営の効率化・健全経営

- 1) 加島友愛会の社会福祉事業は、高齢福祉部門が 7 事業、障害福祉部門が 12 事業を運営し、各種福祉サービスをご利用している方は約 1000 人(2014 年 2 月)になります。

現在、2015 年 2 月の職員数は約 309 名おります。うち本務職員 148 名、常勤嘱託職員 36 名、非常勤 125 名となっています。

事業拡大にともなう事業管理・人事管理など事務量の増加に対応するため、総務・労務担当職員を雇用するなど本部事務局の機能強化を進めます。

- 2) 事業運営にあたっては、各施設・事業の数値目標を設定し、本部、各施設・事業の責任者が目的意識的に事業運営に関わるようにします。

本部と施設長等で構成し月1回定例的に開催する「経営会議」では、毎月の事業報告が重要で、「単なる事業実績の結果報告」や連絡調整に終わらず、しっかりと経営分析し問題と課題の共有化を図り、事業計画を着実に実行します。

当法人の各施設・事業所の施設長・部長・課長など事業責任ポストにあるスタッフの経営意識は不十分です。コスト意識が欠如しているスタッフがいます。

予算は、ただ数字を羅列したものではありません。予算執行すなわち事業運営にあたって、経営状況（事業収支）を毎月チェックし（予算管理）、稼働率を注視し収入が予算を下回らないようにすること、とくに支出面でコストの膨張には厳しくチェックすることが重要です。

事業責任者は、予算で計上した経常収支差額には結果責任があります。

2013年度は、2012年度事業収支の結果に対し経営トップとして厳しく責任を問い、経営トップの賞与カットなどを実施しました。

こうした責任ある姿勢を新年度でも維持します。

また、管理職の資質向上のため、経営マネジメント研修の機会をつくります。

4. 人事考課制度の実施

- 1) 2014年度も、人事評価会議（本部・施設長で構成）を設置し実施しました。

今年度も人事評価会議にて、本務職員を対象に人事評価を実施します。

施設長など人事評価の対象となっていない管理職については、理事長・副理事長・常務理事がその評価を実施します。

- 2) 人事評価結果は、昇給・昇格・賞与に反映します。

管理職については、事業実績、事業収支結果などを総合的に判断し、昇給・昇格・賞与、人事異動に反映します。

5. 基本機関の運営

- 1) **理事会**は、事業計画・報告、予算・決算、監査報告、定款変更、役員と施設長人事など重要な案件について審議し法人としての意思を決定する機関です。

少なくとも年4～6回開催します。

- 2) **評議員会**は、法人の諮問機関として重要案件について審議し、法人経営・事業運営の透明性・健全性をはかる重要な役割があります。また、法人と地域住民との連携を深めるという役割を担っています。

年に2～3回開催します。

- 3) **常務会**は、日常的法人運営・事業運営（人事・職員採用・職員研修・軽微な契約調達など）を審議し決定するため、また、事業計画・報告、決算・予算、定款変更、役

員人事など重要案件を起案・企画し理事会・評議員会に提起します。

また、理事長・副理事長・常務理事は管理職の人事評価を行い・管理体制の編成を行います。

随時年6回ぐらい開催します。

- 4) **経営会議**は、日常的な事業運営、施設間の連携をはかるため毎月定例開催しています。

今年度は、事業運営だけでなく、事業の経営分析をしっかりと行い適切な対応方針を決めることや、中期・長期事業計画を議論する場としていきます。

- 5) 加島友愛会後援会は、事務局を法人本部に置いています。会長・役員の皆さんとの連携を図り活動を支援します。組織の活性化を後援会役員の皆さんとともに推進します。

6. リスクマネジメントの強化

福祉現場での不慮の事故の防止、利用者の安心・安全な生活を提供するため、設備環境の改善・スタッフ人員の速やかな欠員補充、職員教育に万全を期するよう努めます。

2002年末に発生したアンダンテ加島での死亡事故の反省の中から事故防止委員会を設置しました。この事故防止委員会とともに救急救命・感染症対策など職員研修、火災避難訓練を実施しています。

また、利用者の帰宅途中や活動中の行方不明など事態が発生することがあります。これに備え、家族と相談の上で利用者の方にGPSを携帯させるなど対策を講じるとともに、スタッフの見守りを強化します。

- ①事故防止委員会
- ②業務マニュアルの標準化
- ③苦情解決委員会
- ④オンブズマンの受け入れ
- ⑤第三者評価制度の活用

7. 地域に根ざした事業展開

各施設・事業部門の事業計画・方針に掲載

8. 人材の育成・確保、職員研修の充実・自己研鑽の奨励、福利厚生の実施

- 1) 職員研修基礎講座 未受講職員・新採用職員を対象に実施
- 2) 行政、全社協、市社協等主催研修会への職員派遣

日本知的障害者福祉協会、自閉症eサービス、大阪市障害児・者施設連絡協議会、障大連、ジョブコーチネットワーク、職業リハビリテーション学会、大阪障害者雇用支援ネットワーク、高齢・障害者雇用支援機構等が主催する専門分野研修への職員派

遣

- 3) ジョブコーチセミナーの企画・主催
- 4) 部落差別など人権に関する研修への参加
- 5) 職員の福利厚生の充実

これまで職員の忘年会・新年会に支援してきましたが、旅行・文化・スポーツ活動など職員間の親睦をはかります。

また、スキルアップや資格取得など自己研鑽を奨励し支援します。
さらに、院内保育所事業を始め働きやすい加島友愛会をめざします。

9. 広報活動

- 1) 『かしま友愛会だより』の発行 年3回 (4月 8月 12月)
- 2) ホームページの積極的活用
- 3) 必要な啓発・広報活動

加寿苑

I. はじめに

加寿苑は、1996(平成8)年に美津島地域在宅サービスステーションとして開設され、介護保険制度が始まる直前の2000(平成12)年3月に特別養護老人ホームとして再スタートを切りました。

加島・三津屋地域にある唯一の特別養護老人ホームとして、入所部門(定員84人)を中心にショートステイ(定員16人)、デイサービス(定員23人)、居宅介護支援事業、地域包括支援センターなどの事業を展開しています。

2015年度は介護報酬の大幅ダウンにより、施設運営は厳しさを増します。サービスの質・量を向上させるよう、努めていかなければなりません。

『住まい』として利用者に日常の生活を送っていただけるよう、また加寿苑での暮らしに『いきがい』『やすらぎ』『ゆとり』を感じていただけるよう努める」を基本理念として、ケアの質や利用者・家族の満足度を高めるため、利用しやすい体制づくり、職員の確保、研修等によるレベル向上をはかっていきます。

II. 特別養護老人ホーム

特別養護老人ホームは、2月末での入所者の平均介護度が4.17であり、近年入所者の重度化がすすんでいます。また年間の入所者・退所者はここ数年年間16.7人程度で推移しており、入所希望の声にすぐに応えることが困難な状況は変わっていません(2月末での待機者は146名)。

今年度も引き続き、生活の場としてケアの質の向上、利用者の重度化に対応できる職員体制の構築をめざします。

また2012年度から本格的にすすめている看取りの取組みを、今後も実施していきます。

《参考》 特養各フロア(ブロック)の年間目標(2014年度)

- ◇1階 「家族との関係を深める」
- ◇2階① 「利用者のニーズに応え、快適な生活を提供する」
- ◇ 〃 ② 「快適な食事」
- ◇ 〃 ③ 「快適な生活の提供」
- ◇3階 「認知症の理解を深め、ケアを見直す」

Ⅲ. ショートステイ

ショートステイは2月の利用者数が34人であり、一つのベッドを2.5人でシェアしている計算となります。

利用者は加島・三津屋地区が多く、50%(17人)を占めています。またデイサービスと利用が重なっている方が10人います。

2か月前にはほぼ予約が埋まっており、緊急的な利用には入所の空きベッドを使うケースも見られます。できるだけニーズに応えるためにも、相談や面接の体制を強化していきます。また利用者の満足度を高めるために、個別ケアプランの充実をはかります。

Ⅳ. デイサービス

デイサービスは利用者登録者の約9割が加島地区在住という、「地域密着型」となっています。また先述したようにショートステイを合わせて利用されているということも特徴の一つです。

一昨年7月より土曜日オープンを始め、より利用しやすい体制としました。

しかしながら長期入院者や施設利用者の増加により、利用者数は伸び悩んでいます。

デイサービスはショートステイと同様、家族の介護負担の軽減も利用目的の一つです。その意味からもアンケート調査等で利用者・家族のニーズをくみ取ります。またケアマネージャーやホームヘルプ・ショートステイ事業所等と連携し、「利用者の在宅生活を支える一翼を担う」という意識のもとで運営をおこなっていきます。

加寿苑の周辺にも近年いくつかのデイサービス事業所がオープンしました。利用者にとっては選択肢の幅が広がりますが、事業所側からすれば「選ばれる事業所づくり」および広報活動が求められており、継続した取り組みを続けていきます。

Ⅴ. 居宅介護支援事業(ケアプランセンター)

居宅介護支援事業(ケアプランセンター)の事業所は、現在加島地区に2か所、三津屋地区に6か所あります。他地区に比べ加島地区には事業所が少なく、これまで加寿苑に問合せ・依頼があっても他所を紹介せざるをえない状況が続いてきました。

昨年末よりケアマネージャー1名体制となっていますが、早急に元の2名体制に戻します。

Ⅵ. 地域包括支援センター

4年前に大阪市より受託した淀川西部地域包括支援センターは、圏域(加島・三津屋地区)の高齢者総合相談、介護予防、要支援のケアプランの窓口として活動をしてきました。

今後の高齢化の進行の中で地域包括支援センターが求められる役割はより大きくなっていくと考えられます。

今後も継続した取組みをすすめていきます。

VII. その他

1. 年間行事

4月	特養家族懇談会
5月	
6月	入所者健康診断
7月	
8月	夏まつり
9月	敬老会
10月	
11月	
12月	年わすれ会、もちつき
1月	初詣
2月	
3月	

2. 職員育成

近年職員募集をしても応募者が少ない傾向が続いています。新人指導のあり方を研究し、定着率の向上とレベルアップをはかります。

大阪市老人福祉施設連盟主催の研修会を中心に、外部研修に職員を積極的に派遣します。

内部研修については、リスクマネジメント、感染症予防、看取りなどのテーマで実施します。またリュミエール加島と合同の法人高齢者部門としての研修会も企画していきます。

3. 実習生の受け入れ

介護福祉士養成校からの実習生を中心に、中学生から社会人まで広く実習・職場体験を受け入れていきます。

3. 数値目標

	2015 年度目標
特養＋ショート	97%
デイ	90%
ケアプラン	月平均ケアプラン CM1 人 35 件
地域包括	月平均ケアプラン 140 件

リュミエール加島（介護付有料老人ホーム）

I. はじめに

2012年4月の開設から、4年目を迎えます。2014年度の目標入居率90パーセントには至っていませんが、今年度、早期の入居率90パーセント達成を目標に事業を進めていきます。

II. 基本方針

入居者に、『心地よい住まい』を提供し、安心・安全な日常の生活を送っていただけるよう、また、リュミエール加島での暮らしに『いきがい』『やすらぎ』『よろこび』を感じていただけるよう努めます。

1. 季節行事・レクリエーション・サークル活動

年間を通して季節感のある行事やレクリエーション、サークル・クラブ活動を提供し、自己選択の機会を増やすことにより入居者の生活の彩りを豊かにしていきます。また、積極的にボランティアを受け入れ、交流を図ります。

2. 自立支援

自立を妨げる介助は行わず、入居者自らができることは自身でおこなってもらい自立を尊重した関わりを大切にします。ただし、その方にとって健康を損なう等のマイナスを及ぼす選択は、リスクマネジメントの観点から回避を働きかけます。

3. 医療連携

協力医療機関の訪問診療やその他医療機関との連携に努め、受診・入院等の迅速な対応を心がけ、健康を支援します。

III. 職員体制

1. リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会を設置し以下の取り組みをおこないます。

- ・ヒヤリハット報告・事故報告を検証し、ご入居者の安心・安全に努めます。
- ・感染症・食中毒予防の研修をおこなうとともに、日常業務における予防に努めます。
- ・虐待に係る研修を実施するとともに、虐待の可能性がないか日々の業務での意識化を図ります。
- ・業務手順書を更新するとともに、より良い介護を提供できるよう、業務改善に取り組みます。

2. レクリエーション企画委員会

・安心・安全な日常の生活を送っていただくことにとどまらず、季節感のある行事やレクリエーション、サークル・クラブ活動を提供できるよう、レクリエーション企画委員会を設け、選択機会の充実を図ります。

3. 研修

感染症・食中毒予防、虐待の他に、介護技術、リスクマネジメント、対人援助、認知症理解等の研修受講をすすめ、入居者支援の質的向上を図ります。

4. ケアワーカーの確保

入居者に安心・安全な日常の生活を送っていただき、また、リュミエール加島での暮らしに『いきがい』『やすらぎ』『よろこび』を感じていただくために、必要な職員の確保に努めます。

5. 看護師の配置

日中365日、看護師完全配置の体制で、看護・介護の連携を密に医療・健康面をサポートし、入居者の「安心」の提供に努めます。

IV. 入居率向上のために

入居率向上のために以下の対策を講じます。

1. リュミエール加島のブログ

2012年7月よりインターネットに「リュミエール加島のブログ」を開設し、週1回の更新を重ねています。リュミエール加島を広く知ってもらうために、入居者の日常の様子、レクリエーション、イベント、地域交流の紹介や、見学会案内等を発信しています。小規模多機能型居宅介護ミントの紹介も併せておこなっています。インターネットの利用は年配の人たちにも広がっており、より興味を持ってもらえる内容の発信に努めます。

2. 法人ホームページ

リニューアルされた加島友愛会ホームページを活用し、リュミエール加島の紹介を発信するとともに、職員の確保を図ります。

3. 居宅介護支援事業所等へのアプローチ

淀川3区、尼崎、豊中の居宅介護支援事業所等への営業活動に対象の絞り込みを図りつつ取り組み、入居者獲得に向けケアマネージャー・ソーシャルワーカーとのコネクション形成に努めます。

4. 問合せ・見学者のフォローアップ

問合せ・見学後のアプローチを継続しておこない、入居者確保を図ります。

5. 家族紹介

ご家族から入居者をご紹介いただける良質なサービス（介護・生活・余暇等）提供に

努めます。

6. 紹介サイト

オアシスナビ、ホームズ等の紹介サイトとの契約を継続します。

V. その他

1. 運営懇談会

運営懇談会を開催し、入居者・家族の意見・要望を反映した事業運営に努めます。

2. 第三者評価の受審

今年度、第三者評価の受審を予定しています。第三者評価を受けることで、客観的なリュミエール加島のサービス水準を確認し、業務の改善につなげます。

VI. 数値目標

2015年度上半期内での入居率90パーセント（45人）達成、居室稼働率95パーセント（47.5室）達成を目標に、事業運営に努めます。

ミント（小規模多機能型居宅介護）

I. はじめに

2012年5月の事業開始から、4年目を迎えます。今年度、収支バランスを見極めながら、通い・宿泊・訪問のサービスを展開し、登録率90パーセント達成を目標に事業を進めていきます。

II. 基本方針

慣れ親しんだ地域での在宅生活をサポートすることを基本に、小規模多機能型の特徴を生かし、通い・訪問・宿泊を組み合わせ利用者のニーズに応える運営に努めます。

1. 外出機会の提供

外出の機会（外食や買い物等）を定期的に取り入れる等、魅力ある通いサービスの提供を図ります。

2. 自立支援

自立を妨げる介助は行わず、入居者自らができることは自身で行ってもらい自立を尊重した関わりを大切にします。ただし、その方にとって健康を損なう等のマイナスを及ぼす選択は、リスクマネジメントの観点から回避を働きかけます。

3. 医療連携

医療機関との連携に努め、受診・入院等の迅速な対応を心がけ、健康を支援します。

III. 職員体制

1. 職員配置

通い・訪問・宿泊のサービスを利用者が希望に応じて利用できるように、職員配置を調整していきます。

2. 研修

介護技術、リスクマネジメント、対人援助、認知症理解等の研修受講をすすめ、利用者支援の質的向上を図ります。

IV. 登録・利用率向上のために

登録・利用率向上のために以下の対策を講じます。

1. リュミエール加島のブログ

2012年7月よりインターネットに「リュミエール加島のブログ」を開設し、週1回の更新を重ねています。リュミエール加島を広く知ってもらうために、利用時の様子、レクリエーション、イベント、地域交流の紹介も併せて行っています。インターネットの利用は年配の人たちにも広がっており、より興味を持ってもらえる内容の発信に努めます。

2. 地域密着

今年度、介護保険改正により登録定員29名に改め、西部地域（加島・三津屋）に根差した高齢者支援を図り、登録・利用者の獲得を図ります。

3. 淀川西部地域包括支援センターとの連携

加島友愛会が受託している淀川西部地域包括支援センターおよび加寿苑ケアプランセンターとの更なる連携・協力を強め新規登録・利用者増を図ります。

4. 地域交流

介護者教室や地域における活動への参加の機会をつくり、地域の方々との交流、連携に努めます。

V. その他

1. 運営推進会議

定期的な運営推進会議を開催し、利用者・家族の意見を反映させた運営に努めます。

2. 第三者評価

大阪府社会福祉協議会の介護サービス情報公表センターの外部評価を受け、事業運営に反映を図ります。

VI. 数値目標

2015年度の登録率90パーセント達成を目標に、事業運営に努めます。

ヘルパーステーション トレフル

I. 基本方針

1. 2013年度に、高齢・障害それぞれ別の事務所であったものを、リュミエール加島敷地内の合同の事務所「ヘルパーステーション トレフル」での運営に切り替えました。引き続き、機動性のある事業運営を追求します。
2. ヘルパー確保に努め、高齢者・障害者のニーズに応える運営を図ります。
3. 法人内の加寿苑ケアプランセンター、淀川西部地域包括支援センターおよび“COCOLO”相談支援センターとの連携を強めるとともに、他事業所のケアマネージャーとの関係強化に努め、数値目標の達成を図ります。

II. サービス内容

1. 高齢ヘルプ

1) (介護予防) 訪問介護

居宅を訪問して、食事、排泄やおむつ交換、着衣の交換、寝具の交換、車いすへの移動、通院・通所・外出などの日常生活動作の介護、料理、洗濯・洗濯物の乾燥・洗濯物の取り込み・洗濯物の収納、掃除、食品や日用品の買い物などの日常家事の介護をおこないます。

2. 障害ヘルプ

1) 居宅介護

居宅において、入浴、排せつ及び食事等の介護、調理、洗濯及び掃除等の家事並びに生活等に関する相談及び助言、その他の生活全般にわたる援助をおこないます。

2) 重度訪問介護

重度の肢体不自由者で常に介護を必要とする方に、居宅において、入浴、排せつ及び食事等の介護、調理、洗濯及び掃除等の家事並びに生活等に関する相談及び助言その他の生活全般にわたる援助並びに外出時における移動中の介護を総合的におこないます。

3) 同行援護

視覚障害により、移動に著しい困難を有する障害者等につき、外出時において、当該障害者等に同行し、移動に必要な情報を提供するとともに、移動の援護、排せつ及び食事等の介護その他の当該障害者等が外出する際に必要な援助を適切かつ効果的におこないます。

4) 移動支援

円滑に外出することができるよう、障害者の移動を支援します。

Ⅲ. 数値目標

1. 高齢ヘルプ

月平均利用人数

介護 20人

介護予防 30人

月平均提供時間

介護 180時間

介護予防 150時間

2. 障害ヘルプ

月平均利用人数

居宅介護等 35人

移動支援 18人

平均提供時間

居宅介護等 270時間

移動支援 180時間

加島希望の家

I. 基本方針

1. 一人ひとりの障害特性を理解し自立に向けた支援を行います。
2. 作業や余暇活動を組み合わせ、メリハリのある活動を提供します。
3. 落ちついた日常生活を送れる環境づくりに努めます。
4. 職員の専門性を高め、多様化する福祉サービスに対応できるよう資質向上に努めます。

II. 事業内容

1. 個別支援計画の基づいた支援

利用者一人ひとりの障害特性に応じた支援計画を作成し、利用者にとって充実した日常生活が送れるよう支援します。

2. 自閉症支援

自閉症の特性に合わせた空間や設備を提供し、色々な活動を落ち着いて取り組める環境づくりに努めます。自閉症の対する理解を深め、専門的な自閉症支援を行います。

3. 日中活動の充実

安定した作業を提供できるように、作業の確保に努めます。

創作活動・園芸活動等、魅力ある活動を提供します。

音楽療法や体操など体を動かすことを目的にした活動を提供します。

4. 余暇活動の充実

季節感のある外出やリクレーション、班ごとの外食など余暇活動の充実を図ります。又年間行事として日帰り旅行、田植え・稲刈り交流を取り組みます。

5. 送迎サービスの提供

引き続き、障害者センター「むつみ」と連携し取り組んでいきます。

利用率も安定してきましたが、定期的にコースや運行時間など見直しを図り、送迎範囲の拡大や使い勝手の向上に努めます。

III. 職員体制・人材育成

1. 自閉症 e サービスの研修や月例会を始め外部研修に積極的に参加し、福祉施設の職員としての専門性を高めます。
2. 各班にチーフ職員を置き、課題・問題に対してチームで取り組む姿勢を継続します。
3. 充実したサービスが提供できるよう職員配置を行います。

4. 専門学校・短大からの現場実習を受け入れ福祉の人材育成に協力します。

IV. 利用者拡大

特別支援学校からの実習生の受け入れを積極的に行います。また、夏休み等を利用した施設体験の希望にも対応していきます。

V. 家族連携

1. 年2回、個別面談を行い、利用者の状況をご家族と共有をおこないます。
2. 家族会役員を協力し、障害支援区分等の情報提供、情報共有をおこないます。

VI. 行事予定

4月	個別面談	10月	個別面談 ふれあい農園（滋賀県）
5月	ふれあい農園（滋賀県）健康診断	11月	秋祭り・旅行
6月		12月	年忘れ会 避難訓練
7月	避難訓練	1月	
8月		2月	
9月		3月	

VII. 数値目標

- ◇登録者数 55人
- ◇1日平均利用者数 46人
- ◇常勤職員1人あたり1日平均利用者数 2.8人
- ◇生活支援員配置 本務10人 常勤6人 非常勤3人
- ◇送迎利用者数(年間延べ) 10,000人

アンダンテ加島

I. 利用者支援

1. 利用者の状況

	定員	登録者	平均年齢	60歳以上
施設入所支援	50人	50人	44.4歳	6人
生活介護	50人	51人	44.6歳	7人

平均年齢は40歳代ですが、60歳以上の人は施設入所支援で6人、生活介護では7人、今年74歳になる方も2人います。昨年度はグループホームへ2人が移行したことに伴い、新しい入所者2名を迎えましたが、全体的な高齢化傾向に変わりありません。

また、両事業とも障害程度区分は平均5.6、区分5・6の割合は96%と重度化傾向も変わりありません。

こうした状況に対応するために昨年度から日中の活動の内容を見直してきました。具体的には高齢者を対象としたリクリエーション的な活動（名称：スマイル）を定期的を実施したり、全体での餅つき大会も初めて実施しました。今年度は一泊旅行の内容も見直し、利用者の希望や体力面に応じて日帰り旅行も設定する予定です。

また、前述したように昨年度は2名がグループホームへ移行しました。ここ数年地域移行が実現できていませんでしたが、今後も可能な限りすすめていきます。

II. 職員体制及び研修の充実

生活支援、日中の活動支援（作業等）に体制を分け、それぞれが協力しながら支援にあたる体制を継続します（昨年度は生活支援担当の1名を日中の活動支援に移し、日中活動を充実させました）。

また、職員研修も従来の自閉症支援や知的障害の理解などに加え、高齢者の特性を理解するため職員を研修に参加させましたが、今年度も引き続き実施します。

III. 感染症・事故防止及び防災

1. 事故防止

一昨年度は転落事故が起きてしまいましたが、昨年度は大きな事故や長期入院もなく過ごことができました。また、インフルエンザ等の集団感染も昨年度は防止できました。

今年度も引き続き、日常的な事故防止、感染症予防に努めます。

2. 防災対策

今年度も火災や地震を想定した避難訓練を実施します（日中・夜間想定を各1回）。

また、昨年度は災害に備えて非常食の備蓄を行いました。更に防災の観点から整備をすすめます。

IV. 事業予定

4月		10月	稲刈り交流（滋賀県）
5月	田植え交流（滋賀県）	11月	インフルエンザ予防接種
6月	健康診断	12月	健康診断
7月	プール活動	1月	
8月	プール活動	2月	
9月	避難訓練	3月	避難訓練

※ 余暇外出などは随時実施

※ 旅行：昨年度までは一泊旅行を3グループに分けて実施していたが、今年度は日帰り旅行と一泊旅行に分けて実施する予定。利用者の希望アンケートを取り、日程、場所を決定する。

V. 数値目標

-
-
- ◆施設入所支援 : 1日平均利用者数：48.0人
 - ◆生活介護 : 1日平均利用者数：49.0人
 - ◆短期入所 : 1日平均利用者数：5.3人
 - ◆日中一時支援 : 1日平均利用者数：1.2人

かしま障害者センター Link

I. 基本方針

1. 一人でも多くの利用者が、働くことにより社会の中で評価を受けることができるよう、働くことの支援に全力で取り組んでいきます。
2. これまでのノウハウを生かし、引き続き地域において施設から一般就労への移行の実践をリードする存在を維持します。
3. 更なる支援の向上、充実を目指し、組織体制の強化を図ります。
4. 更なる専門性向上を目指し、職員の育成に取り組んでいきます。

II. 事業の構成

昨年度同様、就労移行支援事業・自立訓練（生活訓練）事業・就労継続支援事業 B 型の 3つの事業を実施します。これらの事業を通して、利用者・家族のニーズに応じた支援や多様化する障害特性に対応できる事業所を目指します。また、障害者就労支援事業部と一体的な運営を行い、定着支援までの一貫した支援の充実を図ります。

指定: 就労移行支援
定員: 24名

指定: 自立訓練(生活訓練)
定員: 6名

指定: 就労継続支援(B型)
定員: 10名

III. 職員体制

1. 担当グループを編成し、利用者の状況に応じた個別プログラムの提供を目指します。
2. 日常業務の見直しを行い、業務の効率化を図ります。
3. 欠員に伴い新たな職員を採用し、障害者就労支援事業部との一体的な運営と支援体制の充実を図ります。
4. 第2 Link の開設に向けて、職員の円滑な異動や支援ノウハウの共有を目指します。

IV. 事業内容

1. 就労移行支援事業
 - 1) 施設内の作業を通して一般企業等で働ける障害者を育成します。(基本的労働習慣の確立)

- 2) 企業等での体験実習を積極的に実施し、就職までのイメージを形成できる支援をします。
目標数：月延べ平均10日以上（12月末時点平均17日）
 - 3) グループワークは、1クールを半年間とし在籍期間・訓練状況に応じたプログラムが提供できるよう努めます。また、従来通り外部講師の派遣、企業見学等も実施し、働くことの動機付けや対人コミュニケーションスキルの向上、ジョブガイダンス等、より個別に学べる機会を設定します。
 - 4) 利用者のニーズや障害者雇用の傾向を鑑み、土曜日の開所日等を利用してパソコン講座やライフ・ワーク講座、調理体験などを定期的に設定し、利用者が主体的に選択できるプログラムを設定します。
 - 5) 1) 2) 3) 4) を通して、安定した就業生活を送るために、どのような職場環境、支援内容が必要になるか明確に把握できるよう努めます。
 - 6) 雇用前に、雇用を前提とした企業実習を実施した上でジョブマッチングを行い、より本人に適した職場で働けるよう調整します。
 - 7) 就職活動及び就職後の支援を障害者就労支援事業部と連携しながら実施します。また、就労支援体制加算V（4割5分以上の就労実績）を維持することを目指します。
新規就労者目標：12人
 - 8) 利用希望者を増やしていけるよう、これまでの体験実習とは別で土曜日の開所日等に長期的・継続的に体験をしてもらうことで、一緒に目標を立てたり成果を実感したりでき、Linkを利用して就職を目指したいと考えてもらえるような機会の企画をします。対象は特別支援学校を主とし、その他教育機関や地域の在宅者等にも積極的に周知を図ります。
2. 自立訓練事業
- 1) 挨拶や整容等の基本的労働習慣の確立や金銭管理や主体的な日常生活活動など社会生活能力の向上を目的に取り組みます。
 - 2) 昨年度実施した識字・計算の学習や運動等、生産活動以外のプログラムの充実を図ります。
 - 3) グループワークや退所式等の参加を通して、働くイメージ作りや動機付けができるよう支援します。
 - 4) 1) 2) 3) を通して、職業準備性やその意識を高められるよう支援し、就労移行支援事業への移行やその適性を図ります。
 - 5) 積極的に体験実習者を受け入れ、事業の周知を図るとともに利用者の確保に努めます。
3. 就労継続支援事業B型
- 1) 作業を通して、安定した施設生活を送れるよう支援します。
 - 2) 1年を通して、安定した作業量を提供できるよう、作業の確保に努めます。

- 3) 就労意欲を引き出し、利用者の適性に応じて就職を目指せるよう支援します。
- 4) 生産活動収入の増額を図るとともに工賃規定を見直し、工賃支給額の増額を目指します。また、工賃の増額と共に目標工賃達成加算Ⅰの算定を維持できるよう努めます。

目標工賃支給額：28,000円（12月末時点 平均29,884円）

4. 共通

- 1) 障害特性を把握し、一人ひとりに応じた支援プログラムを考え、個別支援計画に基づいて支援をします。
- 2) 定期的な評価と個別面談を実施し、現在の状況を利用者へフィードバックするとともにニーズの把握に努めます。
- 3) 一人ひとりが記入できる作業日誌を継続し、日々の作業内容や目標と達成状況、体調や一日の感想について、家庭も含めて共有できるよう努めます。
- 4) 活動中の怪我や事故を防止するために、朝礼時のラジオ体操、身だしなみチェックを通して職員が事前に災害の危険性を予知し、また日中についても災害防止の視点から活動状況の把握に努め、ゼロ災害を達成できるよう取り組みます。
- 6) 利用者OBの会として平日夜間や土曜日などにイベント等を開催し、余暇の充実及び就業生活の現状把握に努めます。
- 7) 施設利用希望者及び在学中の学生に対して、可能な限り体験実習を実施し、様々な視点で就労に向けての可能性を評価します。

目標数：月延べ平均30人

- 8) 一貫したサービスの提供を目的に、ケース会議を開催し、支援の進捗状況の報告や課題検討を行います。
- 9) リネンや軽作業（受注作業）等の受注量や受注先の拡充を図り、生産活動収入が維持できるよう努めます。

目標収入額：2,300万円

- 10) より多くの人に Link の理念や各事業の取り組みを知ってもらえるよう、見学会や実践報告会を開催します。

V. 職員の人材育成

1. 施設内で障害福祉サービスや障害者就労支援をテーマに勉強会を開催し、知識の習得に努めます。
2. 外部研修にも数多く参加し、知識の習得、支援技術の向上を図ります。
3. 就職につなげるイメージをより広げるために、障害者雇用事業所を数多く見学する機会を持ち、職員の体験実習等に取り組みます。

VI. 数値目標

1. 平均利用者数

1) 就労移行支援事業 22名 ※定員の90%

(12月末時点 平均利用契約者 27.8人 平均実利用 24.8人)

2) 就労継続支援事業 9名

(12月末時点 平均利用契約者 10.5人 平均実利用 9.7人)

3) 自立訓練事業 5名

(12月末時点 平均利用契約者 7人 平均実利用 6.5人)

2. 平均工賃支給額 就労継続支援事業 28,000円

3. 企業体験実習目標 月延べ平均10日以上

4. 体験実習受入れ目標 月延べ平均30名

5. 新規就労者目標 12名

6. 生産活動収入目標 2,300万円

かしま障害者センター 障害者就労支援事業部

I. 基本方針

1. 障害のある人が安心して、社会の中で働くことができるよう、様々な社会資源を活用しながら就業生活のサポートをします。
2. 円滑な就労移行、職場定着支援を実現するために「L i n k」や「むつみ」「ル・プラス」と連携しながら支援を提供します。
3. 増え続ける就職者と対象事業所へのアフターフォローや、経済状況の変化による離職危機等の影響に対し、迅速に対応できるよう個別支援のシステムを強化します。
4. 就労支援者の裾野を広げることを目的に普及・啓発事業を実施します。

II. 事業構成

一般就労に向けては、『個別就労部門』と『訓練部門』の2つの事業を展開し、一貫した支援を行います。『研修・啓発部門』では、障害者就労支援の啓発とそれに関わる人材の育成等を目的とした研修・啓発事業を実施します。

1. 個別就労部門
2. 訓練部門
3. 研修啓発部門

III. 事業内容

1. 個別就労部門

1) ジョブコーチ支援について

①人員体制

第1号職場適応援助者助成金対象のジョブコーチ：2名を配置します。対象要件等を鑑み、人員補充に努めます。

②求職情報に対しては、採用ありきの支援ではなく、対象事業所のアセスメントを重視したアプローチを行います。

③対象者については、「L i n k」「むつみ」「ル・プラス」の各事業所と連携してアセスメントを行い、より良いマッチングが成立するように支援します。

2. 訓練部門

1) 加島作業所の運営管理【日本カルミック工場内】

①人員体制

スタッフ：常勤嘱託職員2名・パート職員2名

利用者：10名（Link 8名・むつみ2名）

利用者の人員体制については、作業の状況に応じて増減を対応します。

②請負契約内容の遵守

株式会社日本カルミックと業務委託契約を締結します。

③施設外就労加算の活用

施設外就労加算制度の適切な運用と支給請求を行える環境を整えます。

④業務に関する提案と改善

増加する取扱数量を品質維持かつ効率よく出荷していくために、環境の改善や工程に関する工夫等を提案します。

⑤外部機関からの実習受け入れについて

平成19年度障害者自立支援対策臨時特例基金事業(障害者職場実習設備等整備事業)に基づく、外部機関からの実習受け入れの窓口として取りまとめを行います。

2) 清掃訓練現場の運営管理【大阪国際会議場・淀川区役所・下福島プール】

①人員体制

訓練現場専任として各現場に1名のパート職員を配置し、休暇や緊急時等はLinkと障害者就労支援事業部の職員が代替して対応します。利用者については、作業の状況に応じて増減を対応します。

・大阪国際会議場：パート職員1名 利用者：4名（Link 3名・外部機関1名）

・淀川区役所：パート職員1名 利用者：1名（Link 1名）

・下福島プール：パート職員1名 利用者：4名（Link 3名・外部機関1名）

②請負契約内容の遵守

株式会社ナイスと業務委託契約を締結します。

3. 研修・啓発部門

1) 職場適応援助者養成研修

障害者就労支援の専門的知識の習得と職場適応援助者助成金の支給対象となる人材を養成することを目的に、NPO法人ジョブコーチ・ネットワークと共催で、厚生労働大臣が指定する職場適応援助者養成研修を実施します。

2) 日本職業リハビリテーション学会近畿ブロック研究会

障害者就労支援の普及・啓発と日本職業リハビリテーション学会の活動に協力し、近畿圏の日本職業リハビリテーション学会員を中心とした就労支援に関する近畿ブロック研究会を企画し、開催事務局を担います。

3) J I C A 事業への協力

J I C A (独立行政法人国際協力機構) の実施する障害者就労支援関係の事業に対して、研修の受け入れ等様々な形で協力をします。

4) 職員の研修

L i n k と共同で障害福祉サービスや障害者就労支援をテーマに勉強会を開催し、知識の習得に努めます。

外部研修にも数多く参加し、知識の習得、支援技術の向上を図ります。

IV. 数値目標

1) 個別就労部門

①雇用契約

2015年度における雇用契約者数の目標は12名以上とします。

②月間稼働日数

第1号職場適応援助者助成金の月間稼働日数を1名あたり13日以上とします。

③職場定着率について

雇用後1年未満のリタイア率はゼロを目指します。

職場定着率80%以上を維持できるよう、マッチングと定着支援を大切にします。

2) 訓練部門

①品質に関するクレーム件数0件を目指します。

②現場での事故災害件数0件を目指します。

かしま障害者センター むつみ

I. 基本方針

1. 生活介護事業

利用者ひとりひとりが落ち着いた中でも、充実した日常生活・社会生活を送れるよう、事業内容の充実・サービスの質の向上をめざします。

2. 就労支援継続事業 B 型

作業を通して、働くことへの意欲を高め、充実した社会生活を送れるよう支援します。

II. 事業の構成

生活介護事業（定員 23 名）と就労支援継続事業 B 型（定員 15 名）の多機能型事業所として、一体的に管理・運営を行います。

III. 事業内容

1. 共通

1) 個別支援計画

個々の障害特性や状況・ニーズに応じた個別支援計画を作成し、実施します。

個別懇談を定期的に行い、必要に応じて家庭訪問を実施し、家族とも連携して支援を行います。

定期的なケース検討会議、班会議、個別支援計画の評価・見直しを行います。

2) 事業実施日

月～金曜、第 1・第 3 土曜日（祝日・年末年始は休み）

2. 生活介護事業

1) 活動内容

3 班編成のもと、班ごとにスケジュールやプログラムを工夫し、軽作業やレクリエーション、創作活動、個別プログラム、外出活動等を行い、充実した日々を送れるよう支援していきます。さらに月 1 回の音楽療法の継続、太極拳教室の開催、年 1 回一泊旅行を実施します。

2) 支援の充実

食事や排泄など、安全で気持ちの良いサービスが提供できるような支援方法を追及していきます。

日常の支援の中から、ひやりはっとの対策や改善、環境整備の見直しを行い、安全の確保に努めます。

3) 送迎の実施

月～金曜日、第1・3土曜に送迎を行います。車の安全走行の徹底及び車内での各利用者への配慮を、加島希望の家と連携して行います。

送迎ニーズに応じて、コースの拡充を検討していきます。

3. 就労支援継続事業 B 型

1) 活動内容

働くことを中心とした日課のもと、作業及び生活支援を行います。

施設内においては、リネン等の受注作業を行い、施設外においても作業をする機会を提供し、働くことへの意欲を高めていけるよう支援を行います。

グループワークを取り入れ、社会生活でのマナーの習得やコミュニケーションスキル等を学ぶ機会を提供します。

2) 作業量の安定・工賃の増額

安定した作業量を提供できるよう、作業の確保・開拓に努めます。

一人ひとりの力が発揮できる作業種・作業工程を提供すると同時に、作業現場の効率化を図り、作業工賃のさらなる増額を目指します。

3) 余暇の充実

サークル活動として、土曜日に外出、料理、創作などを取り入れ、余暇の充実をはかります。また年1回一泊旅行を実施します。

IV. スタッフの人材育成

各種研修への参加を促進し、スキルアップをめざします。内部研修や勉強会を行い、スタッフ間の成長、資質の向上、知識の習得に努めます。

V. 数値目標

1. 利用者数	生活介護	年間 5,226 人 (月 435 人)
	就労継続支援	年間 3,886 人 (月 323 人) ※サークル含む
2. 平均工賃支給額	就労継続支援	16,000 円
3. 生産活動収入	就労継続支援	5,500,000 円
4. 利用者実習	生活介護	20 人
	就労継続支援	20 人

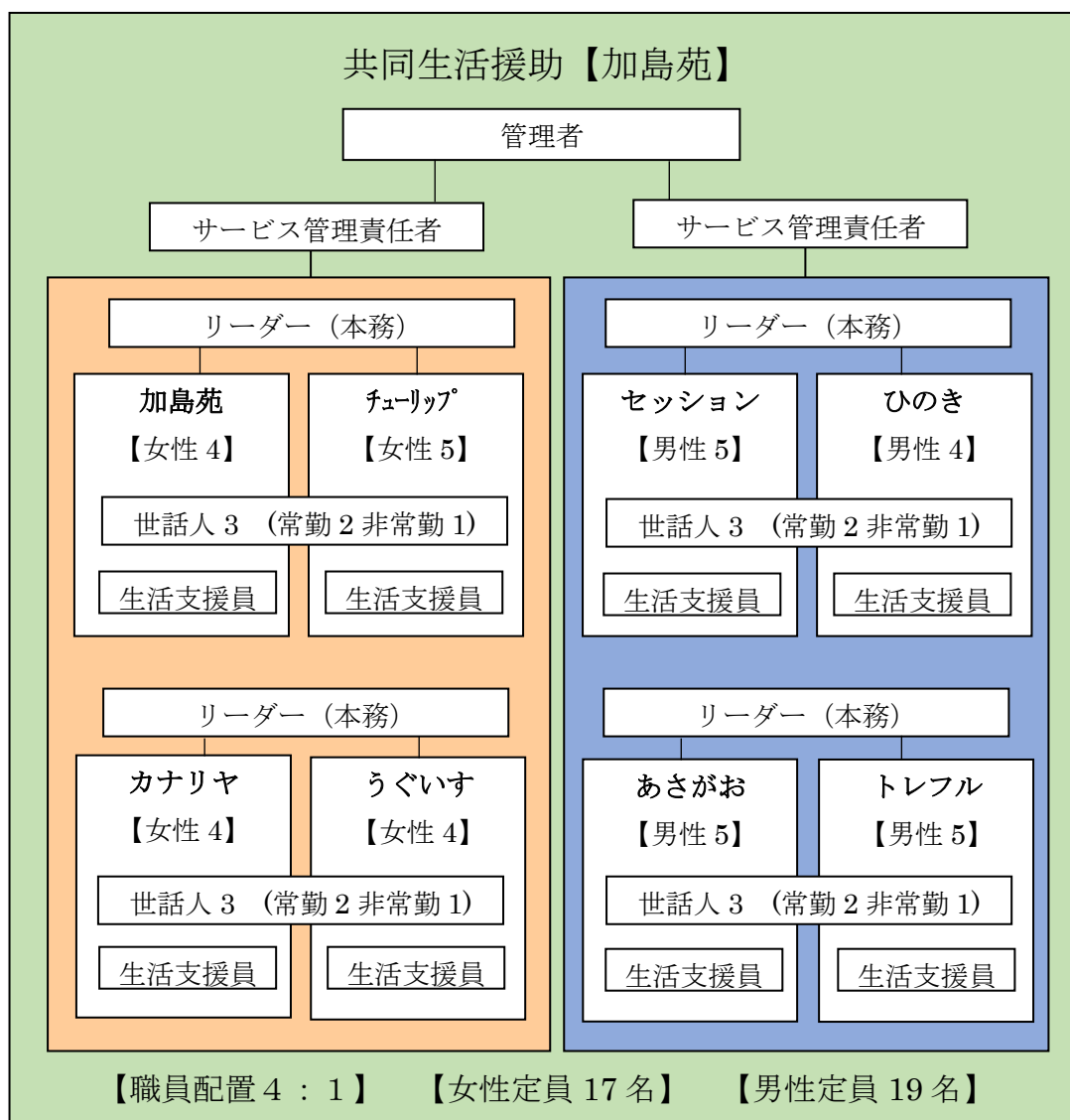
かしま障害者センター 地域生活支援部

I. 基本方針

障害のある人が地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズに応じた環境・社会資源を提供し共同生活する中で、自立した生活、ならびに健康的な生活を営むことができるよう支援します。

II. 事業の構成

障害の程度、支給決定に基づき、共同生活援助事業を提供します。



Ⅲ. 職員体制

本務職員をリーダーとして、各ホームに配置する世話人を固定することで、情報の共有をはじめ、継続的な支援ができるよう努めます。リーダーは世話人への指導・助言、会議の進行等を行い、日々の支援のフォローを行います。

Ⅳ. 事業内容

1. 個別支援計画に基づいた支援

- 1) 入居者一人ひとりの障害特性やニーズに応じた計画を作成し支援します。
- 2) 個別面談およびケース会議を定期的、必要に応じて行い、入居者の希望やペースにあわせた支援を計画・実施します。
- 3) 個別支援計画については 6 ヶ月ごとに評価・見直しを行います。また、心身の状態が変化した際は必要に応じて評価・見直しを行います。

2. 関係各所との連携・継続した支援

- 1) 就労先や生活介護事業所等との連絡調整を密に行うことで情報を共有し、日中の活動拠点と連携・継続した支援ができるよう努めます。
- 2) 入居者の家族との細やかな情報交換を心がけ、入居者の自立した生活を共に支えていけるよう努めます。
- 3) 苦情・相談に関しては迅速に対応・解決し、今後の支援に活かすよう努めます。

3. 社会参加の促進

- 1) 休日の外出余暇や充実した地域生活を送れるよう、一人ひとりのニーズに応じた社会資源を提供できるよう関係機関との連携を図ります。
- 2) 地域の行事には入居者と共に出来るだけ参加し、ホームへの理解と協力を求めると共に、地域住民としての意識や連帯感を高める取り組みをします。

4. 共同生活における主張・自己選択

共同生活を送る中での個人の役割分担や共同イベント等の提案を行なう場として、入居者会議を毎月実施します。会議では世話人が進行や発言のサポートを行ないます。

5. 健康管理体制の強化

- 1) 定期的および必要に応じた各種健康診断・予防接種・各種医療機関の受診により健康状態の把握、早期対応に努めます。
- 2) 栄養バランスに配慮し多食事を提供し、体重・健康管理に努めます。
- 3) 服薬のある人に関しては、誤薬・服薬忘れの無いよう、厳重な服薬管理を行います。
- 4) 加齢に伴う傷病のリスクや、個々人の体質による疾病発生の予防に努めます。

6. 安全管理体制の強化

- 1) 消防訓練を年 2 回実施（夜間想定による訓練含む）し、火災や災害に対する意識を高めると共に、日頃からホームでの火災や事故の防止に努め、安全な生活を確保します。

- 2) 日常におけるひやり・はっと報告から、発生した事故に関する報告により、原因・対応・改善策を検討、共通認識とすることで同様の事故を繰り返さないよう努めます。
 - 3) 救命救急講習・てんかん研修など、積極的に世話人に参加してもらい、日頃から安全に対する意識向上を図ります。
7. 権利擁護に関わる取り組み
- 1) 成年後見人制度の利用
入居者の方々が安心できるサポート作りの一環として、家庭裁判所に成年後見人の依頼の申し立てを行い、安心した生活を入居者の方々に提供します。
 - 2) 身体拘束・虐待の防止
支援に関わる全ての職員に内部研修等を通じ、定期的に業務態度を振り返る場を作り、身体拘束や体罰等の虐待行為に相当する行為に至らないよう徹底します。
 - 3) 意識調査の実施
全職員に対し、意識調査を実施し、利用者への接し方や勤務態度を振り返る機会を設け、サービスの質・モラルの向上に努めます。

V. 職員の人材育成

専門的な内容の研修会や学習会に参加し、知識・技能・意欲の向上を図ります。
職員体制上、参加できる機会には限度がある為、会議の場を使って、勉強会を設定し、より多くの職員が情報を得られ、活かせるようにします。
新人職員に対しては知的障害のある人の特性や生活リズムをより理解できるよう、リーダーを中心として支援や対応の在り方を身につけていけるようにします。

VI. その他

入居者ひとりひとりの障害特性ならびに多様化するニーズに対応するため、夜間の対応をはじめ、より重点的に入居者の状況を把握できるように、世話人の勤務体制を宿直から夜勤に切り替え、支援体制を見直します。

VII. 数値目標

1. 2015年度 利用日数実績目標 95.0%

かしま障害者センター“COCOLO”相談支援センター

I. 基本方針

1. 精神障害者への支援に特化した『地域活動支援センター（生活支援型）』と、『特定相談支援事業』および『一般相談支援事業（地域移行支援・地域定着支援）』の有機的な事業運営を行うことを目指します。
2. 生活リズムの確立、当事者同士の交流の促進、病状の安定などを目的に、日中気軽に参加できる活動および居場所の提供に努めます。
3. さまざまな相談への支援を行うため、積極的に地域へ出向き、関係機関とのネットワークづくり、情報収集、情報発信等を行い、相談支援機能の強化に努めます。
4. 職員の更なる専門性の向上を目指し、研鑽に努めます。
5. 淀川区で精神障害者の福祉に関する相談支援および生活支援を行う中核的役割を担います。

II. 事業の構成

大阪市の委託事業『地域活動支援センター（生活支援型）』と、大阪市から指定を受けた個別給付事業『特定相談支援事業』および大阪府から指定を受けた個別給付事業『一般相談支援事業（地域移行支援・地域定着支援）』の、主に3つの事業を展開することで、地域の精神障害者および関係機関等への支援を行います。

1. 地域活動支援センター（生活支援型）
 - ①地域活動支援事業
 - ②相談支援事業
2. 特定相談支援事業
 - ①計画相談支援
 - ・サービス利用支援（サービス等利用計画作成）
 - ・継続サービス利用支援（モニタリング）
 - ②基本相談支援
3. 一般相談支援事業
 - ①地域相談支援
 - ・地域移行支援
 - ・地域定着支援
 - ②基本相談支援

Ⅲ. 職員体制

1. 地域活動支援センター（生活支援型）
管理者 1 名 相談員（精神保健福祉士等） 1 名 指導員 2 名
2. 特定相談支援事業
管理者 1 名 相談支援専門員（精神保健福祉士等） 1 名
3. 一般相談支援事業（地域移行支援・地域定着支援）
管理者 1 名 相談支援専門員（精神保健福祉士等） 1 名

以下、共通

- 1) 全体の業務を「プログラムの実施」と「相談支援」に二分化し、それぞれのニーズに対応できるよう努めます。
- 2) 毎朝必ず申し送りを行うことで、利用者への対応、相談内容、担当業務の状況などの共有に努めます。
- 3) 毎月のスタッフ会議にて、行事の決定、プログラムの見直し、困難ケースの検討、ヒヤリハットの報告を行い、事業の方向性および課題認識の共有に努めます。
- 4) 担当者が不在でも一定の対応ができるよう、記録等の整理および各業務の進行管理を徹底します。
- 5) 関係機関との連絡調整および協力態勢の構築に努めることで、多面的な支援が行えるよう心掛けます。
- 6) 継続的な支援が必要な相談に関しては、担当の上限を一人 15 ケースまでとし、全体の効率化および業務量のセーブを図ります。
- 7) 障害者総合支援法において難病患者も障害福祉サービスの対象に加わることを受け、疾病特性の理解に努めた上で、地域活動支援センターの利用、計画相談支援および一般相談支援の受け入れに努めます。

Ⅳ. 事業内容

1. 地域活動支援センター（生活支援型）
 - 1) 地域活動支援事業
 - ・創作的活動…食事会やレクリエーションなど各種プログラム活動を行うことで、当事者間の交流や仲間づくりの促進を図ります。
 - ・生産活動…軽作業を中心とした作業プログラムを行うことで、生活リズムの調整、活動意欲の維持・向上を図ります。
 - ・地域交流…地域の行事等へのフリーマーケットの出店を通じて、利用者の社会参加

および市民への啓発を促します。

- ・生活支援…余暇の充実を通じて、毎日の規則正しい生活を取り戻し、自立と社会復帰および社会参加の促進を図ります。
- ・その他…毎月一回広報誌を発行し、登録者へ行事等の案内を定期的に行います。また、関係機関へも配布することで活動の周知を図ります。

2) 相談支援事業

電話・来所・訪問により、福祉サービスの利用および調整、社会資源の活用、権利擁護、専門機関の紹介、疾病や障害などさまざまな相談へ積極的な対応を行います。また、重度の精神障害者への対応を中心に、各区の委託相談支援事業所（区相談支援センター）への専門的な助言および情報提供等の後方支援を行います。

2. 特定相談支援事業

1) 計画相談支援

- ・サービス利用支援（サービス等利用計画作成）

障害支援区分の認定結果が出た方で、かつ障害福祉サービスの利用を希望される方を対象に、①自宅等へ訪問してサービス利用意向の聞き取り、②概況調査票、週間計画票およびサービス利用計画を作成、③関係機関との連絡調整、以上の業務を行います。

- ・継続サービス利用支援（モニタリング）

障害福祉サービスを利用している方を対象に、①自宅等を訪問しサービスの実施状況の確認およびニーズの聞き取り等を実施、②サービス担当者会議を開催、③モニタリング報告書の作成、以上の業務を行います。サービスの見直しが必要な場合、④サービス提供事業所および区保健福祉センターとの調整を行います。

- ・基本相談支援

モニタリング終了後も日常生活にわたる相談への対応、障害福祉サービス等の情報提供、関係機関との連絡調整および後方支援を行います。

3. 一般相談支援事業

1) 地域相談支援

- ・地域移行支援

精神科病院への入院が長期化している精神障害者に対して、退院に向けた支援として、①支援計画の策定、②対象者との定期面接、③関係機関との連絡調整、④外出および外泊訓練の調整、⑤家族との調整・相談、⑥支援計画の再アセスメント、⑦退院に向けた準備、以上の業務を行います。

- ・地域定着支援

退院後のフォローアップとして、①障害福祉サービスの利用に向けた調整、②通院先医療機関との連絡調整、③対象者との定期面接、以上の業務を行います。

4. その他

- 1) 淀川区地域自立支援協議会および西淀川区地域自立支援協議会へ参加することで、精神保健福祉に関する専門知識および情報の提供・助言等に努めます。
- 2) 大阪市地域活動支援センター（生活支援型）連絡協議会、4区相談支援ネットワークなど、各種合議体への参加を通じて、情報収集および提供、ネットワークづくりに努めます。
- 3) 医療機関・区保健福祉センター・障害福祉サービス提供事業所等へ一般相談支援事業に関する制度周知および啓発、地域移行支援に必要な専門知識とノウハウの周知に努めます。
- 4) 大学等の精神保健福祉士養成校から実習生を受け入れることで、人材育成に積極的に協力します。
- 5) 大阪市内 9ヶ所の地域活動支援センター（生活支援型）と協力して、大阪市障がい者基幹相談支援センター、各区の委託相談支援事業所（区障害者相談支援センター）へ精神保健福祉に関する専門的な後方支援ならび技術協力を行います。
- 6) 以上の対外的な業務への積極的な協力を通じて、地域社会への貢献に努めます。

V. 職員の人材育成

1. 日々の業務の蓄積を通じて、課題に対する理解力・判断力・行動力を養い、スタッフ自らが学び成長できるよう努めます。
2. 毎月一回スタッフ持ち回りによる内部研修（勉強会）を実施することで、課題整理および明確化、客観的な振り返り、プレゼンテーションの技術向上に努めます。
3. スタッフ間のコミュニケーションをこれまで以上に活性化し、担当業務等について自由に意見やアイデアを出し合うことで個人の能力を高めるとともに、職場全体の能力やチーム力を高められるよう努めます。
4. 大阪精神保健福祉士協会、大阪精神障害者地域生活支援連絡協議会等が主催する研修に参加し、知識の習得、専門職としての資質の向上、情報の収集に努めます。

VI. 数値目標

1. 地域活動支援センター（生活支援型）
2015年度における月平均利用実数の目標は概ね 15名とします。
2. 特定相談支援事業
2015年度におけるサービス利用支援作成件数の目標は 70件以上、継続サービス利用支援の目標は 100件以上とします。

3. 一般相談支援事業

2015 年度における地域移行支援の目標は 3 件とします。

ル・プラス

I. 基本方針

1. 利用者と雇用契約を結び従業員として雇い入れることで、安定した収入が得られるよう支援します。
2. 従業員（利用者）の能力・状態・障害特性に合わせた働き方を提供していきます。
3. 利用者（従業員）が個々の特性を活かし、協力しあえる職場づくりを推進します。
4. 一般就労が見込まれる従業員（利用者）については、様々な就労支援のサポートを実施し、一般就労の実現を目指します。

II. 事業の構成

1. 就労継続支援（A型）定員 20名
2. クリーニング業務としてリネン・白衣クリーニング、ふとん類クリーニングを実施します。物品販売として、軍手の製作販売の事業を実施します。
3. 職員体制は7.5：1に変更したうえで、施設外就労を実施します。

III. 事業の実施にあたって

1. 大阪府の定める最低賃金以上の所得を保証します。
2. 働くことを通じて、基本的労働習慣やビジネスマナーなどの習得ができるよう支援していきます。
3. 従業員（利用者）一人ひとりの能力・性格・障害特性を把握し、個々に応じた労働環境を検討し、個別支援計画に基づいて支援をします。
4. 従業員（利用者）と定期的に個別面談を実施し、現在の状況や評価をフィードバックするとともに、生活面の状況の聞き取りや労働面への要望などのニーズの把握に努めます。
5. 障害者就労支援事業部と連携し、日々の業務評価を通じて一般就労が見込まれる利用者についてはその実現に向けて支援していきます。
6. 障害者雇用調整金等を活用し、事業の運営に還元します。
7. 他機関に所属する方も含め、障害のある求職者に対して就労体験として実習環境を提供し、実習中の評価をさまざまな視点でフィードバックすることで、働くイメージのひとつとしてもらえるようにします。

IV. 作業の実施にあたって

1. 「品質管理」では、安全面、衛生面について危険予知に努め、労働災害及び感染症等の防止に努めます。ユニフォームを着用できる環境を整備し、常に清潔感のある職場にします。
2. 「工程管理」では、利用者と支援スタッフを作業項目別にグループ分けし、シフト管理等の勤怠や作業制度を高めるための業務管理をグループ単位で行います。
3. 「原価管理」では、8月末を目途に、通常の作業労務請負からクリーニング業務受託に切り替えて、水光熱費の管理、労務費の管理を徹底し、利益の向上を目指します。
4. 「安全管理」では、レイアウトと場内ルールを整備して安全に作業できる環境を整え、ゼロ災害を目指します。特に大型機械の操作による挟み込みや事故などには常に注意が及ぶように、使用ルールや危険表示の遵守を徹底します。

V. 研修・啓発事業

1. 外部研修や他社、他機関の見学を通して、様々な知識の習得、障害のある人に対する支援技術の向上を目指します。
2. クリーニング業務に関連した研修等を通じて、専門技術の知識を習得します。
3. 障害のある従業員（利用者）についても社会生活を送る上で実となる様々な資格取得や勉強、余暇の機会を励行し、その充実を目指します。
4. 見学等を広く受け入れ、A型事業所と一般就労のあり方について情報発信をします。
5. 法人内の他事業所も交えた形で勉強会を開催し、A型事業所における従業員（利用者）の支援のあり方や事業運営ノウハウの向上に努めます。

VI. 豊中市地域人づくり事業（雇用拡大プロセス）に実施について

1. 2015年度地域人づくり事業（雇用拡大プロセス）のうち以下の2事業を豊中市より受託します。（2014年9月1日事業開始 2015年8月31日事業終了予定）
 - ・サービス業での障害者就労・職域開発事業
 - ・ふとん類リサイクル事業における障害者雇用促進事業
2. 事業終了後の新規雇用者の継続雇用に努め、転職を希望される方には就職支援を行います。
3. 委託先（豊中市）と事業に関する報告・連絡・相談を緊密に行い、適切な事業実施を目指します。

VII. 数値目標

1. 施設外就労を前提とした利用者の受け入れを行い。継続を含む雇用契約者数 28 名を目指します。
2. 2 名以上の一般企業への就労移行を目指します。
3. 日毎の勤務（利用）が出勤率 85%、23 名以上を確保します。
4. 売上は業務受託の形態に変更後、月次（単月）7,000,000 円以上を目指します。
5. 年間売上 70,000,000 円以上を目指します。