２０２３年度事業計画書

社会福祉法人 加島友愛会

法人全体

Ⅰ．社会福祉を取り巻く状況

１）はじめに

新型コロナウイルスの感染が確認されてから３年が過ぎ、日本でもマスク着用規制が緩和され、この５月には感染法上の位置づけが５類に引き下げられようとしています。日本で最初の緊急事態宣言が発令された２０２０年４月１６日には全国で５５８人が感染していました。２０２３年３月１１日の感染者数は９，１００人です。第８波での感染者数そのものは過去最大でしたが、ウイルス自体が変異を重ねて弱毒化し、またワクチン接種も進んだことから、致死率が大きく減少しています。

この３年間から学ぶべき教訓は大きいと思います。医療体制の脆弱さ、アベノマスクに代表される政府の不可解な意思決定、マスク警察と言われていたような異質性の排除、トイレットペーパーやイソジンなどの買い占めに代表される非科学的情報に基づく行動などなど。気候変動を含めた地球環境の変化やグローバル化が進む現在、新たなウイルスがいつ発生してもおかしくない状況にあります。また、南海トラフなどの大地震にも警戒しなければなりません。この３年間の教訓を整理し、将来に生かす必要があると考えます。

当法人は、高齢者・障害者の支援を行っていることから、利用者のみなさんの安全・安心を第一に考え、引き続き、運営に際しては十分な対策を講じながら進めていきます。

２）国際情勢

ロシアによるウクライナへの軍事侵攻が始まって１年が経過しました。ウクライナでは８千人を超える民間人が犠牲になったと報道されています。報道されている以上に、実際の数はもっと多いでしょう。被害は日々増す一方です。ウクライナで生活する方々のことを思うと言葉も見つかりません。この軍事侵攻の被害はウクライナにとどまりません。食料品やエネルギーの高騰など、影響は全世界に広がっており、それは貧困層など多くの社会的弱者に被害が及んでいます。ロシアに対する経済制裁もそれほど効果を上げていません。何一つ利益のないこの理不尽な行動に終止符を打たなければなりません。ロシア自身も大きな犠牲を払っており、一刻も早い侵攻停止を望みます。

ミャンマー国軍がクーデターを起こしてから２年になります。国軍によって市民３千人以上が殺害され、２万人以上が拘束され、１１０万人以上が空爆や焼き討ちなどで避難民となっています。国軍に拘束されたアウンサンスーチー氏に対する１９件の裁判は年末に全

て終了し、全てで有罪認定され、刑期は合計で３３年となりました。７７歳の彼女にとって終身刑に等しいものとなっています。

見過ごせないのは、ミャンマーで迫害された少数民族ロヒンギャの窮状です。軍の掃討で住む場所を失い、事実上帰国が困難となり、バングラデシュなど隣国からさらにボートで周辺国を目指す難民は３，５００人を超え、死者・行方不明者は３５０人と報道されています。２０１７年以降既に１００万人以上が迫害を逃れてバングラデシュに滞留し、苛酷な避難生活を続けています。３月 7 日にはバングラデシュのロヒンギャ難民キャンプで大規模な火災が発生し、１２，０００人が焼け出されました。ロヒンギャ問題の解決は全く糸口が見えていません。

２月６日には、トルコ南部のシリア国境付近で大地震がありました。２月末で死者が５万人を超えています。地震発生直後から様々な国や団体が救援活動を行っていますが、地理的・政治的状況から支援が行き届かない場所も多くあります。特に、シリアは内戦状態にあるため、海外にいる私達には実情が不明なままです。

また、トルコ南部とシリア北部には、クルド系住民が多く住む地域があります。クルド系メディアの報道によれば、大地震翌日の２月７日にトルコ軍がシリアの被災地を砲撃しています。さらに、トルコはクルド人自治区に対する支援を妨害し、救援物資の到着が４日も遅くなっていました。この地震は自然災害というだけでなく、明らかな人災だと言えます。

日本は今年、Ｇ７議長国です。ロシアによるウクライナ侵攻だけでなく、ミャンマー問題もクルド問題も議論し、国際世論を束ねる役割をしてほしいと切に願います。

３）国内情勢

岸田政権は年末に安保３文書の改定を決めました。戦後の安全保障政策の歴史的な転換だと言われています。しかし、国会で反撃能力（敵基地攻撃能力）保有の是非や防衛予算倍増の根拠・財源について問われても具体的な説明は避けてばかりで、その想定や試算を明かすことはありません。これまで岸田総理は国会での活発な論戦を通じて、国民への説明を徹底したいと述べてきました。まずは議論の前提となる事実や考え方を率直に語らなければ国民への理解を得るのは難しいのではないでしょうか。

厚労省によると、昨年の出生数は約７９万人でした。日本にいる外国人や海外在住の日本人を除けば、７６万人台になる可能性があるといいます。1年間で生まれた子供の数が８０万人を下回るのは１８９９年以降で初めてであり、政府の想定を大幅に上回る減り方のようです。長引くコロナ禍や経済不安で結婚や出産を控える動きも影響していると思われますが、出生率の低下傾向は以前から続いており、これが一時的な動きとは思えません。岸田

総理は「子ども予算の倍増」「異次元の少子化対策」などと銘打って取り組みを進めたいとしていますが、親になる世代も既に減り続けており、出生率が上向いても人口減にすぐに歯止めはかかりません。まさに子育て政策の質量ともに強めることが必要であり、迅速な対応が政府には求められています。

また、厚労省は昨年の生活保護の申請件数は２３万６千人と３年連続で前の年を上回っていると発表しました。コロナ禍で実施されてきた特別給付金や特例貸し付けなどの支援策が終わり、それまで生活保護の手前で耐えてきた人達の生活が苦しくなったことで増加したと分析する声もあります。就労支援の強化をはじめ様々な困窮者支援の拡充が必要です。

少子化と生活困窮の問題は別個のものではなく、社会の経済環境に大きく影響されています。ただでさえ物価が高騰している中、防衛費増による増税の可能性も示されているのでは、安心して仕事をすることも、子育てすることもできません。その場限りの政策を打ち出すのではなく、働きやすく・働く人が経済的に豊かになれる異次元の政策を策定しない限り、格差は広がり、少子化はさらに進んでいくでしょう。

４）法人を取り巻く状況

昨年６月の社会保障審議会障害者部会にて、障害者総合支援法の見直しに向けた報告書がまとめられました。この報告書を受けて改正法案が国会で審議されています。グループホームによる一人暮らしに向けた支援の強化や「就労選択支援」の創設などが改正内容としてあがっています。同時に障害者雇用促進法や精神福祉法の改正案なども国会提出されています。加島友愛会の事業にも大きく関わる内容が多く、制度の詳細等、引き続き動向を注視する必要があります。

介護保険法の改正では、利用者の自己負担割合を増やす方向で審議されています。また、財務省の案として、要介護１と２の人を介護保険給付対象から外し、市区町村が運営する「総合事業」に移行することも検討されています。物価高騰の中で、利用者負担を理由に介護サービスの利用を控える高齢者が増えていくと考えられます。地域のセーフティーネットとして、そうした人たちをどのように支援していくか、社会福祉法人の役割が重要になってきます。

加えて、２０２４年度には報酬改定が行われる予定であり、２０２３年度はその方向性について審議会等で議論がされていくと思われます。今回の報酬改定は医療・介護・障害福祉のトリプル改定のタイミングとなり、それらの基本的な考え方の見直しや大幅な変更等の可能性もあります。議論の動向に注視ながら、２０２４年度以降に対応できるよう備えなければなりません。

Ⅱ．重点課題への対応

１）特定介護施設（有料老人ホーム）「リベルテ加島」は２月末時点で利用者が２８名、入居率８２％となっています。２０２３年度は早期に利用者３０名との契約を目指し、収支の改善に務めます。

２）機能訓練特化型の通所介護事業所「ミント」おいては、当初の計画よりも利用率の伸びが鈍化しています。新型コロナの流行期の利用控えに加えて、周辺地域における同業他社との競争も激化していることも影響しています。新型コロナへの感染予防を図りながら、更なる登録者の増、利用率の向上を目指していきます。機能訓練のプログラムに加え、ニーズの高い入浴サービスをできる限り提供していきます。

３）加寿苑特養（ショート含む）については稼働率８５％を目指して取り組みを進めるとともに人員体制の再構築を図ります。介護技術の向上に向けては、特に経験の浅い職員への教育訓練の充実を図ります。また、外国人人材については、介護技術に加え、日本語能力を高めるための学習時間を確保するとともに職場定着に向けたフォロー体制の強化を目指します。

４）加島中高層住宅１号館においては、２０２４年内に取り壊し、新築へ移転が予定されており、その住宅内でグループホームについても今後の対応方針を決めていく必要があります。まず、その一環として所有地である加島１丁目（共同浴場跡地）の一部を活用して戸建て住宅型のグループホームを２戸整備する予定です。現在、国庫補助の申請中であり、内示が出た段階で２０２３年度内に完成できるように準備をすすめていきます。また、他の市営住宅に移る利用者についても円滑に移転ができるよう関係部局と調整していきます。

５）加島４丁目の所有地について、施設外就労現場の拡充を目的に日本カルミック株式会社と協議を重ね、２０２３年度内に新洗浄工場の建設に向けた準備を進めます。

６）その他、今後の地域ニーズや先の法人経営を見据えた中長期の事業方針を立案するための検討の場を設けます。

７）人材確保にあたっては、採用戦略委員会が中心となり、合同面接会の出席、法人見学会、求職者向け Café の開催などに取り組んでいきます。介護人材の確保では、新たに技能実習生の受け入れや特定技能人材を採用し、介護人材の確保に努めていきます。

８）人材養成では、階層別研修の取り組みを充実させ、支援現場の資質向上を目指します。また、虐待防止委員会においては研修、支援や介護に関する調査及びアンケートを実施し、日々の支援を振り返る機会を設けるとともに虐待防止に向けて感性を高める取り組みを行います。

９）コミュティーワゴン（住民送迎事業）について、利用が低調な時間帯があります。減数も含めた事業運営のあり方を検討し、住民ニーズにあった送迎事業の展開を図ります。また、住民送迎事業以外で地域貢献に繋がる取り組みが考えられないか、地域の関係機

関と意見交換をしていきます。

１０）本年１０月実施の「インボイス制度」に向けて、滞りなく対応できるよう登録申請後のシステム導入等を行います。また、法人内文書の取扱いに対して「電子帳簿保存法」の適用でのペーパーレス化に向けても、検討重ねて順次取り組みを進めて行きます。

Ⅲ．加島・三津屋から他地域・市内・他県への事業展開

１）本年度２月時点で当法人の社会福祉事業を利用されている方１，２２２人のうち、高齢部門５４６人、障害部門では６７６人となっています。その中でも加島・三津屋地区居住の割合は高齢部門で７１．６％、障害部門２６．６％となっており、高齢部門ではまさに地域に根ざしたサービス展開でできていると自負しています。障害部門においては、遠方からも加島友愛会が提供するサービスを希望して利用している割合が高くなっているとも考えます。この数字から、加島友愛会の認知度を高めて、引き続き、加島・三津屋地域におけるニーズの掘り起こしとブランディングをさらに高められるよう努力していきます。今後も、軸足は加島・三津屋地域に置きながら、加島友愛会の設立理念や実践を広げるべく、他地域・市内・他県にも目を向ける所存です。

２）障害者就労支援事業では、国際協力機構（ＪＩＣＡ）の要請により、障害者就労支援政策啓発のため、これまでマレーシア、ヨルダンに加えて、２０２１年度からはモンゴルに講師派遣及び研修生を受け入れてきました。２０２３年度も引き続きモンゴルの支援取り組んでいきます。

３）また、地域的な広がりだけでなく、理念の広がり・浸透も重要です。大阪の部落解放運動の中から生まれた社会福祉法人、１８法人で構成される「福祉と人権ネットワークつばめ会」に引き続き積極的な参画を行い、会員間のさらなる交流を深め、お互いに刺激し合って会員法人の経営向上・支援介護の質の向上に寄与していきます。また同時に「災害時における社会福法人の相互支援計画」活動にも協働していきます。

４） 施設長等の中には事業所団体の役員を務めている者もおります。こうした団体を通し、それぞれの分野におけるネットワーク構築や底上げに寄与し、政策提言にも参画していきます。

Ⅳ．組織運営の強化

１．<u>地域連携を通じた社会福祉事業の展開</u>

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、スイスイ・すてーしょんとの連携、加島地域活動協議会、三津屋地域活動協議会との連携をしていきます。

２）保育所・小中学校・地域福祉事業所といった社会資源との連携をしていきます。

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、部落

解放をめざす大阪の社会福祉法人の連合体「つばめ会」をはじめ、障害者団体・高齢者団体との連携をしていきます。

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、福祉専門学校等との連携をしていきます。

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・者施設連絡協議会等と連携・交流し、情報収集や職員研修等を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。

３．本部機能の強化と事業運営の効率化・健全経営

１）２０２３年２月現在の従業員数は３８１名です。うち本務職員１７８名、常勤職員９名、非常勤１９４名です。

事業拡大に伴い、事業管理・人事管理等の事務量が増加しており、そして今後も増加すると思われます。これから先を見据え、総務・労務について効率良いシステムの構築を目指します。

事業運営にあたっては、各施設・事業の数値目標・事業収支目標を設定し、本部、各施設・事業の責任者が目的意識を持って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回定例開催する「経営会議」では、毎月の事業報告が重要です。「単なる事業実績の結果報告」や連絡調整ではなく、しっかりとした経営分析を行い、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。

事業責任者は、予算で計上した経常収支差額に対して結果責任を持ちます。予算は、単なる数字の羅列ではなく、目標達成に向けて分配された資源が適正に執行されているかどうかを把握する指標です。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)、稼働率を管理することで、収入が予算を下回らないようにするとともに、支出面ではコストの膨張を抑えていきます。

４．労務管理及び人事考課制度について

１）一定年数在籍した職員にはスキルアップに向けて外部研修参加への優遇措置や２０２０年度からは新たに資格取得に向けた助成制度を創設しました。専門性の担保、職員自身の自己研鑽の支援を引き続き強化していきます。

２）効率的な組織運営及び働き方改革の一環として、１日８ｈ勤務、年間休日１１８日への変更を段階的に導入してきましたが、２０２２年度は体制が整った段階で順次各施設において実施を目指していきます。

３）昨年２月より新たな介護職員処遇改善支援補助金及び福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金が交付されることになりました。加島友愛会では、各事業の交付率をもとに高齢部門・障害部門で整理を行い、大阪府に介護職員処遇改善支援補助金に係る賃金改善開始を報告しました。

本年度１０月からは本制度化された介護職員等ベースアップ等支援加算及び福祉・介護職員ベースアップ等支援加算への切り替えを行いました。制度の動向を注視しながら円滑な実施に取り組みます。

４）時間外勤務、有給休暇の取得について本部事務局で進捗状況の管理を行い、法令の遵守に取り組みます。加寿苑やル・プラス、かしま障害者センターの一部の部署において、この間、時間外勤務、長時間労働を是正できてきたものの依然他の部署と比べて多い状況にあります。これらの部署については、不足している人材の確保はもちろんですが、勤務体制の見直しや効率的な動線の検討・日々のルーティン業務における一人ひとりの生産性の向上といった方策を実施し、時間外労働、長時間勤務の更なる是正に取り組みます。

５）加島友愛会のこれから先を考えたとき、施設経営に携わる幹部職員の育成を図ることが急務です。管理職クラスを中心にテーマごとに設置した小委員会に参画させ、経営的視点や自主性を重視する取り組みをさらに進めいきます。

６）職務基準書については、引き続き職務基準の浸透と評価の統一化を進めて適正な人事評価の実施に繋げていきます。

５．法人基本機関の運営

１）評議員会は、法人運営に係る重要事項の議決機関であり、理事・監事の選任及び解任、定款変更、計算書類の承認等を行います。年に２～３回開催します。

２）理事会は、法人の業務執行監督を行う機関として重要案件を審議し、法人経営・事業運営の透明性・健全性を図る重要な役割があります。年に４～５回開催します。

３）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、それぞれの課題に対する適切な対応方針を決めるとともに、中期・長期事業計画を議論する場としていきます。

４）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・役員の方々との連携を図り、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

１）２０２３年度も引き続き、利用者の安心・安全な生活を提供していきます。
以下の７つの方策を活用しながら、福祉現場での不慮の事故の防止・設備環境の改善・スタッフのメンタルケアを取り組み、また、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。

① 事故防止委員会（有事時のみ）
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

⑥　職員のメンタルケア

⑦　倫理委員会（常設）→虐待防止委員会に改名

２）こうした部署横断的なリスクマネジメント方策に加え、各部署においても救急救命・感染症対策等の職員研修、火災避難訓練を実施しています。

３）現在、新型コロナウイルスへの感染防止に対応をしているところですが、これらの有事に少しでも対応できるよう備蓄品等の管理の強化を行います。また、一部の部署でＬＩＮＥの法人アカウントを試行的に取得しており、災害時等にもＳＮＳを含めたコミュニケーションツールを活用し、職員の安否確認や連絡事項の伝達を円滑に進められるよう準備・検討を進めます。

７．職員研修の充実・自己研鑽の奨励、人材の確保・育成、福利厚生の充実

１）法人内研修の実施

研修委員会が階層別研修を開催し、法人内職員の資質向上、法人内職員間のネットワーク強化に繋げていきます。

２）行政、全社協、市社協等の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、全国就労移行支援事業所連絡協議会、高齢・障害・求職者雇用支援機構、つばめ会等が主催する専門分野研修へ職員を派遣します。

３）職場適応援助者養成研修の企画・主催

４）部落差別等の人権に関する研修への参加

５）人材確保

採用戦略委員会を設置し、採用計画の策定、内容や条件見直し、就職フェアーへの積極的出展、新たな求人情報媒体の活用等、これまでの取り組みを進めます。

６）福利厚生の充実

社会福祉共済会、ソウエル倶楽部などを通じて福利厚生の利用促進、また数年前からは法人が保険の契約を行い、この保険を通して職員の入院時などに見舞金が支払われる制度を設けています。また、２０２０年度からは、スキルアップや資格取得等の自己研鑽を奨励し支援します。これらについても再度周知を行い、必要な場合に制度利用を促します。

８．広報活動

１）加島友愛会の理念を広く啓発するために、以下の活動を引き続き行っていきます。

①　『クローズアップUI（ゆうあい)』の発行　年３回（２月、７月、１１月）

②　ホームページの積極的活用

③　必要な啓発・広報活動

④　施設機関紙等を活用した情報

リュミエール加島

Ⅰ．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「自立支援」「自己選択の尊重」「リスクマネジメント」をコンセンプトに掲げ施設サービスを提供します。

開設から 11 年目を迎え、経年劣化による施設のメンテナンス、物価上昇のあおりを受けた利用料金の見直し、介護労働人口の減少に伴う外国人を受入れるしくみづくりなど喫緊の課題を解決しながら、引き続き安定したサービス提供が行えるよう対策を講じます。

１．収支の改善

2022 年度は 5 人の入居、5 人の退去、2 人の転居があり、空室の解消には至っていません。新規入居者獲得の為、継続的な情報発信力・紹介業者からの営業力を活かし稼働率を上げます。

入居者の在住期間が想定していた期間を上回っており、一時金の償却期間の見直しを図ります。また、一時金なしの月額払い方式を加え、支払い方法の選択肢を広げ入居者獲得を目指します。

２．リスクマネジメント

施設の透明性を継続する為に、電話連絡だけでなく SNS を活用した発信や連絡などを継続します。また、日常生活において身体的、精神的な面で不調が生じても状況に応じた対応ができるよう観察力を身に着け、予測をもって事故防止につながるよう努めます。

３．活　動

年間を通して季節感のあるレクリエーション行事や外出等を計画します。

又、コロナ禍で停滞した地域との交流を再構築します。

４．医療連携

協力医療機関（日翔会くれはクリニック）の訪問診療を主体とし、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。

５．2024 年度の介護保険改正に向けた体制づくり

生活の質の向上を目的に２０２３年度より科学的介護推進体制加算、ＡＤＬ維持等加算を算定し、LIFE（科学的介護情報システム）へ情報提供を行います。また LIFE からフィードバックされた情報をもとに科学的根拠に基づいた介護サービスが行える体制を整備します。

６．BCP（業務継続計画）

BCP（業務継続計画）の実施訓練を行い、活用できる BCP に更新していきます。

Ⅱ．地域との交流

１．コロナ禍で停滞した地域の活動を支援できるよう、リュミエール加島を地域で集える場所として施設を開放し、交流を図れる場を提供します。
２．地域のニーズに応えられるように、西部地域包括支援センターと協力･連携を図ります。
３．外出の機会を多くもち、地域に溶け込む活動を行います。

Ⅲ．会議・委員会活動

１．運営会議
　収支改善、職員育成などの課題を共通認識する為、デイサービスミント・リベルテ加島と継続して開催し、協働作業・役割分担を行い、効率化による迅速な取り組みが出来るよう努めます。
２．リスクマネジメント・感染症委員会
①ヒヤリハット報告・事故報告を検証し、再発防止に努めます。
②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。
③苦情・要望を聞き入れ迅速に対応し、関係性を深めることが出来るよう組織化を図ります。
３．ケア検討会議
　リベルテ加島と合同で認知症のある方を対象とした専門的な知識、介護技術向上を目的に検討会議を設け、認知症に対する適切な介護支援ができるよう努めます。
４．研修企画調整委員会
①系列施設と協働し年間研修計画を立て、必要な知識や技術の取得、各職員の育成、向上、効率化を図ります。
②業務上の課題に応じた勉強会を企画します。
５．身体拘束禁止委員会、虐待防止委員会
　リュミエール加島の基本的考え方として、行動を制限しない、利用者本位であること、自己の選択ができる環境の重要性を念頭に、入居者の言動の背景を理解して、身体拘束に頼らない、その人らしい暮らしの実現を図ります。
①虐待、身体拘束に係る研修をおこなうとともに、各職員へのアンケート調査を実施し、可能性がないか日々の業務での意識化を図ります。
６．レクリエーション企画・外部委託調整
　リベルテ加島と合同で年間を通して季節感のあるレクリエーション行事や外出等を計画します。また、オンラインによる鑑賞レクリエーション、運動レクリエーション、選択し参加できる創作活動、イベント企画を取り入れ施設生活の活性化を図ります。

Ⅳ．職員体制

１．運営会議・スタッフ会議、職員会議を定期的に開催し、各部署の業務上の情報共有や問題点について議論し、他部署間の連携を図ります。

２．2.5 対１の手厚い介護体制を確保しながら、入居率及び平均介護度の状況を適宜確認し、速やかな職員の補充をおこなうとともにサービスの質の確保に努めます。

３．入居者一人ひとりの介護計画について介護、看護、栄養士、ケアマネ、リハビリ等、他職種が連携を図るケアカンファレンスを定期的に開催し、チームワークを養い、サービスの質を追求します。

４．業界全体の人員不足解消による外国人受入れに関して、日本語の理解・介護技術と習得状況の把握など、生活習慣の違いによる働き方も含め、その育成方法の検討を行います。

Ⅴ．年間行事及びレクリエーション計画

１．年間行事計画

夏祭り、敬老会、クリスマス会の三大行事には、家族や地域の方にも参加出来る体制を再検討し実践します。

２．月間行事計画

外出、外食の機会や季節ごとの行事を計画し、入居者の余暇活動の充実を図ります。

３．週間行事計画

週間レクリエーション計画を立て、入居者の余暇活動の充実を図ります。

4 月	花見	10 月	買い物　運営懇談会
5 月	外出レク・菖蒲湯	11 月	焼き芋
6 月	スイーツレク	12 月	餅つき／クリスマス会
7 月	七夕	1 月	初詣
8 月	花火見学・夏祭り	2 月	節分
9 月	敬老会・お月見	3 月	買い物　運営懇談会

Ⅵ．入居率確保のための対策

入居率の確保のために以下の対策を講じます。

１．リュミエール加島の情報発信

SNS を活用した情報発信を継続し、レクリエーションやイベント活動、地域交流などを紹介していきます。又、現在の入居者・家族向けの LINE 公式アカウントを活用し、関心のある方と直接的に入居相談が出来るよう模索します。

２．空室期間短縮の為、複数の紹介業者を使い入居契約につなげます。

３．入居見学時にリベルテ加島も紹介することで、利用者の希望を聞き取り、入居選択の幅を広げることができる、効率的な広報活動を展開します。

Ⅶ．その他の活動

１．運営懇談会

運営懇談会を年 2 回（3 月、10 月）に開催し、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．入居満足度調査

年１回、入居者へアンケート調査し、食事、余暇活動、施設への要望等を確認し、サービスに反映できるよう努めます。

３．敷地内の活用「トレフル多目的室」

①淀川区社会福祉協議会主催のなにわ元気塾の開催場として提供します。

②地域向けの研修会場や会議の場として活用しています。

４．介護予防事業の受け入れ強化

地域の高齢自立者・総合事業対象となる介護予防が主となる利用者に対し、活動の場（ボランティア活動）を提供します。

Ⅷ．数値目標

2023 年度は、2022 年度の入院者・外泊者による空室状況も鑑み、入居率 96.86%、居室稼働率 97.96%に努めます。

	入居者数	入居率
入居者数（定員 53 人）	51 人	96.23%
	居室利用数	居室稼働率
居室数（50 室：旧 49 室）	48 室	97.96%

※２０１８年４月の介護保険改正「設備に関する基準」において、全室介護居室である場合、一時介護室の設置の必要性がないため、定員 53 名、50 室（一時介護室なし）に変更しています。

リュミエールミント

はじめに

初年度（2020 年度）の収支計画では登録数 62 人利用率 68%、1 日平均 12.25 人を見込み事業を開始しましたが、登録数は達しているものの利用率は低迷している状態です。低迷している要因として、登録の有無に関わらずコロナウィルス感染拡大の影響により、感染リスクを考え利用を控えるケースが大半を占めていました。

現在、コロナ禍による様々な制限は緩和されてきており、通所事業においても同様であると思われます。

2024 年度は医療・介護保険制度同時改正が行われる年であり、高齢者における（健康、栄養、機能訓練、生活援助、孤独感の解消）など、機能訓練以外のニーズに対応できる事業としていかなければなりません。

Ⅰ.基本方針

１．収支の改善

居宅介護支援事業所や通所事業所と連携しながら、当事業所での受け入れ幅を拡げ、延べ人数を増やせられるように努めます。

機能訓練における運動内容の見直しや､個浴１つで対応できる出来る限りの入浴の対応、また、運動したい方ばかりではなく、運動は１つのきっかけとして利用していただける環境つくりに努めます。

２．科学的介護推進体制加算を算定し、厚生労働省（LIFE）へ情報提供することで、要件にあるサービスの改善を図り、これから介護サービスを利用される方に、自立支援や重度化防止に繋がるサービスを検証し、評価していただける事業所を目指します。

３．ICT の活用

通所事業でも書類の量が増えてきているため、ICT を活用し、介護記録や加算に関する書類整備の効率化が図れるように、情報収集や提案を行います。

また、オンライン研修がスムーズに行えるように整備します。

Ⅱ．職員体制

１．管理者兼生活相談員１名・看護師１名・機能訓練指導員１名・介護職員６名（1 人産休・常勤換算 4.3 人）を配置し、利用状況に応じて介護職員（入浴介助含む）や送迎職員を増員していきます。

２．各種研修への参加を促進し、知識の習得からスキルアップに繋がるようにスタッフの人材育成に努めます。

Ⅲ.数値目標

引き続き、居宅介護支援事業所・居宅介護予防支援事業所のケアマネジャーとの連携強化を図ります。

通所利用稼働率は、午前（12.62 人）・午後 12.62 人の 70.11%、利用登録数 117 名を目指します。

１　日　（定員　１８人）			
ＡＭ【9:15～12:30】1 単位目		ＰＭ【13:15～16:30】２単位目	
定員	18 人	定員	18 人
利用人数	12.62 人（70.11%）	利用人数	12.62 人（70.11%）
平均介護度	1.20	平均介護度	1.20

ヘルパーステーション　トレフル

Ⅰ．基本方針

１．ヘルパーの確保と人材育成に努め、障害者のニーズに応える体制を構築します。
２．法人内の“COCOLO”相談支援センターや他の相談支援センターの連携だけでなく、同サービスを展開する事業所との協力関係を築き、数値目標の達成を図ります。
３．BCP（業務継続計画）を作成し実践訓練することで、緊急時の BCP 有効性を高めます。

Ⅱ．サービス内容

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、他事業所との連携を行い、居宅において医療ケア、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．人員体制

１．サービス提供責任者を 2 人体制とし、利用者の登録数の枠を広げる準備と登録ヘルパー・ガイドヘルパーの人員確保・育成体制を整えます。
２．障害福祉サービスを展開する事業所と助け合える関係を構築し、適切なサービス提供が行えるよう努めます。

Ⅳ．数値目標

月平均利用人数		月平均提供時間	
居宅介護等	３８人	居宅介護等	２８１時間
移動支援	１２．５人	移動支援	１００時間

リベルテ加島

Ⅰ．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、リベルテ加島での暮らしに『いきがい』『やすらぎ』『よろこび』を感じていただけるよう「自立支援」「自己選択の尊重」「リスクマネジメント」をコンセンプトに掲げ施設サービスを提供します。

１．収支の改善

2021 年 6 月に介護付有料老人ホームに転換し、入居者数は増加しましたが、2022 年度は居室稼働率、入居稼働率ともに目標に達しませんでした。コロナ禍の影響もあり、入居相談と比例して入居申込み件数が減少しています。空室の解消に向けて、施設の情報発信の見直し、紹介業者を使い入居者の獲得を図ります。

２．リスクマネジメント

入居者の生活や様子がわかるよう電話連絡など細目に情報発信し、施設の透明性が担保できるよう努めます。また、日常生活において身体的、精神的な面で不調が生じても状況に応じた対応ができるよう観察力を身に着け、予測をもって事故防止につながるよう努めます。

３．活　動

年間を通して季節感のあるレクリエーション行事や外出等を計画します。

オンラインでできる体操、レクリエーション、入居者が選べる創作活動、イベント企画を取り入れ施設生活の活性化を図ります。

４．医療連携

協力医療機関（日翔会くれはクリニック）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。

５．2024 年度の介護保険改正に向けた体制づくり

介護保険制度の動向を見据えた情報の収集並びに体制作りを行います。

科学的介護情報システム（LIFE）の準備や介護職員の資格取得等を進め、サービスの質の向上及び加算取得の体制づくりに努めます。

６．BCP（業務継続計画）

BCP（業務継続計画）を作成及び必要物品を備蓄し自然災害等、緊急時に備えます。

Ⅱ．地域との交流

１．地域に開かれた施設として、町会や地域のイベントにも積極的に参加するともに、施設行事にも地域との交流が図れるよう企画します。
２．自由に外出できる機会を設け、社会参加につなげます。

Ⅲ．会議・委員会活動

１．運営会議
　収支改善など共通課題を同時に取り組めるよう、リュミエール加島と合同開催とし、メンバーそれぞれが役割をもって解決できるよう努めます。
２．リスクマネジメント・感染症・食中毒予防対策委員会
①ヒヤリハット報告・事故報告を検証し、再発防止に努めます。
②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。
③苦情・要望を聞き入れ、迅速に対応できるよう組織化を図ります。
④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。
３．ケア検討会議
　リュミエール加島と合同で認知症のある方を対象とした専門的な知識、介護技術向上を目的に検討会議を設け、認知症に対する適切な介護支援ができるよう努めます。
４．研修企画調整委員会
①リュミエール加島と合同で年間研修計画を立て、必要な知識や技術の取得、各職員の育成、向上を図ります。
②業務上の課題に応じた勉強会を開催しサービスの質の向上に努めます。
５．虐待防止・身体拘束禁止委員会
　リベルテ加島の基本的考え方として、行動を制限しない、利用者本位であること、自己の選択ができる環境の重要性を念頭に、入居者の言動の背景を理解して、身体拘束に頼らない、その人らしい暮らしの実現を図ります。
　虐待、身体拘束に係る研修をおこなうとともに、各職員へのアンケート調査を実施し、可能性がないか日々の業務での意識化を図ります。
６．レクリエーション企画・外部委託調整
　リュミエール加島と合同で年間を通して季節感のあるレクリエーション行事や外出等を計画します。また、オンラインによる体操、レクリエーション、入居者が選択し参加できる創作活動、イベント企画を取り入れ施設生活の活性化を図ります。

Ⅳ．職員体制

１．運営会議・スタッフ会議、職員会議を定期的に開催し、各部署の業務上の情報共有や問題点について議論し、他部署間の連携を図ります。
２．入居率及び平均介護度の状況を適宜確認し、速やかな職員の補充をおこなうとともにサービスの質の確保に努めます。
３．外国人職員の定着、即戦力で活躍できるよう育成・指導に努めます。
４．入居者一人ひとりの介護計画について介護、看護、ケアマネなど全スタッフが連携を図れるよう、ケアカンファレンスを定期的に開催し、サービスの質を高めていきます。

Ⅴ．年間行事及びレクリエーション計画

レクリエーション企画・外部委託調整

リュミエール加島と協働して、レクリエーション講師との連絡調整など、日ごろの余暇活動において定期的に開催できるよう企画します。

１．年間行事計画

夏祭り、敬老会、クリスマス会の三大行事には、家族や地域の方にも参加してもらい、行事を盛り上げていきます。

２．月間行事計画

外出、外食の機会や季節ごとの行事を計画し、入居者の余暇活動の充実を図ります。

３．週間行事計画

週間レクリエーション計画を立て、入居者の余暇活動の充実を図ります。

4 月	花見	10 月	運営懇談会
5 月		11 月	
6 月		12 月	クリスマス会
7 月	七夕	1 月	初詣
8 月	花火見学	2 月	節分
9 月	敬老会	3 月	ひな祭り　運営懇談会

Ⅵ．入居率確保のための対策

入居率の確保のために以下の対策を講じます。

１．紹介サイトの見直しや複数の紹介業者を使い、入居契約につなげます。
２．リュミエール加島と協働でインターネットなどを活用して選んでもらえる広報活動を展開します。

Ⅶ．その他の活動

１．運営懇談会

運営懇談会を年 2 回開催し、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．入居満足度調査

年１回、入居者へアンケート調査し、食事、余暇活動、施設への要望等を確認し、サービスに反映できるよう努めます。

Ⅷ．数値目標

2023 年度は、入居率 88.23%、居室稼働率 95.83%を目指します。

	入居者数	入所率
入居者数（定員 34 人）	30 人	88.23%
	居室利用数	居室稼働率
居室数（24 室）	23 室	95.83%

特別養護老人ホーム　加寿苑

Ⅰ．基本方針

昨年度に続き、収支状況の悪化を改善する具体策を検討し、速やかに実行します。

また、周辺地域の福祉拠点となるよう関係諸団体との連携を深めます。とりわけ、生活保護受給者や成年後見制度を利用している方等を含め、社会生活に困っている層への働きかけを強化します。

１．加寿苑全事業所の業務内容・執行体制等の再整理を行います。

①事務所体制の役割分担の明確化、現在の業務内容の精査

②各事業所の業務内容の見直し、事業所間連携の再構築

③上記の課題を検討・議論する作業部会の設置

２．地域に密着した施設となるよう、在宅部門とも連携を図りながら、地域住民からの信頼を高める活動を追求します。

３．利用者の尊厳を支え、生きがいを持った生活ができる支援を目指します。

４．安定した介護サービスを確保するために、介護人材の育成及び職場環境の改善を進め、介護職員の定着を図るとともに、経営の安定化を目指します。

５．介護報酬の改定に関連し、現在の加算取得状況の把握を行い、加算の取得を追求します。

Ⅱ．事業の構成

「指定介護老人福祉施設」及び「短期入所生活介護事業」としての認可を受け、一体的に管理・運営を行います。

◎特別養護老人ホーム　　定員：８７人

◎ショートステイ　　定員：１３人

Ⅲ．職員体制・人材育成

①介護福祉士実習指導者を中心に実習生の受け入れを継続し、介護人材の定着・育成に協力するとともに、養成校との関係強化に努め、新規採用の確保へと繋げます。また、次期リーダーや主任候補となれる職員育成にも努めます。

②介護・看護を合わせた２：１の人員体制を見据え、速やかに職員の確保を行い、事業の安定化・サービスの質の確保に努めます。

③業務マニュアルや仕事内容の精査を行い、日本人・外国人労働者共に働きやすい環境作りに努めます。

Ⅳ．事業内容

①入所及びショートステイ目標の見直し

稼働率 85.0%（年平均）に向け、新年度のショートステイ受け入れ人数の見直しを行い、目標を入所者数 80 人（年平均）ショート利用 5 人とし、安定した事業運営を目指します。

②業務の効率化、見直し

入所者数に応じた人員配置・業務の見直しを計画的かつ継続的に取り組み、業務の効率化を目指します。

③安全対策の取り組み

安全対策担当者を定め、リスクマネジメント委員会において、月ごとに集積された事故報告、ヒヤリ・ハット事例の対策を検討し、組織的に安全対策に取り組みます。

④ケアプランに基づく介護実践の取り組み

多職種参加によるカンファレンスを定期開催し、ケアプランに基づくケアの実践を継続するとともに、既存の会議のあり方を検討します。

⑤介護技術の向上

定期的な面談や普段の業務姿勢を基に、課題点や必要と思われるスキルを明確にした上で指導に努めます。また、外部研修へ積極的に参加を促し、個々のスキルアップを上げるとともに、施設ケアの向上も目指します。

⑥ＢＣＰ（事業継続計画）に基づき環境整備に努め、新型コロナウイルスを始め、災害・非常事態時において、地域の福祉拠点としての役割を果たすとともに安定した事業運営を目指します。

⑦新型コロナウイルスにおける面会方法

オンライン面会の継続実施や、対面での面会も可能な限り行い、入所者・家族のニーズを反映した施設運営に努めます。

Ⅵ. 年間行事

⑴年間行事

４月	花見	１０月	
５月		１１月	
６月	入所者健康診断	１２月	年忘れ会
７月		１月	
８月	夏祭り	２月	
９月	敬老会／加島地域敬老会	３月	

※希望者には「いきいきプラン」として個別に外出機会を図る

Ⅶ. 数値目標

■特養（入所／短期入所）　目標稼働率：85.0%（入所/80 人　短期入所/5 人）年平均

デイサービスセンター　加寿苑

Ⅰ．基本方針

1．利用者がそれぞれ住み慣れた環境で在宅生活を可能な限り継続していけるように必要な支援、サービスを提供します。
2．利用者、家族等のニーズを把握し、心身機能の維持・向上、社会的孤立感の解消に努めます。
3．家族の身体的、精神的負担の軽減を図ります。
4．地域福祉の拠点の一つとして、地域より選ばれ信頼される施設を目指します。
5．職員間のチームワークを大切にして、活気のある職場を目指します。
6．職員の専門性を高め、多様化するニーズに対応できるように資質の向上に努めます。

Ⅱ．事業内容

1．利用者、家族等のニーズと生活状況の把握に努め、居宅サービス計画等に沿った通所介護計画書等を作成し、より良い在宅生活が維持できるようにサービスの提供を行います。
2．利用者や家族等からの相談に対して対応できるよう、担当ケアマネージャーや関係機関と連絡調整を行い連携していきます。
3．在宅生活の継続に役立つ内容を活動内に取り入れることで、より良い在宅生活が継続できるよう支援していきます。
4．学習、創作、音楽、運動、ゲーム等、季節感も取り入れながら楽しんで参加できる活動を実施することにより、利用者が持っている能力や可能性をできる限り活用し、心身機能の維持・向上、認知症予防などに努めます。
5．ひやりはっとを検証し、職員間で情報共有することで利用者の安全の確保に努めます。
6．交通法規を遵守し、安全・安心な送迎を行います。
7．老朽化している設備などの修繕計画を策定・実行し、利用者が困らないよう安全に過ごせる環境の整備に努めます。
8．アンケート調査等を行うことで、利用者・家族のニーズ把握し、利用者満足度の向上を図ります。
9．利用者や家族などの口コミや各居宅介護支援事業所と連携を深めることで新たな利用者の確保に努めます。
10．今後のデイサービスセンターのあり方について、一定の方向性を示せるように検討していきます。

Ⅲ．職員体制

生活相談員２名（専従１名　兼務１名）介護職員３名（専従２名　兼務１名）
看護師１名（非常勤１名）

１．人員の募集を早期に継続して行い、切れ間のない人員を安定して配置できるよう努めます。
２．必要な人員を配置することで、人材派遣利用からの脱却を目指します。
３．安定した人員配置をし、不安定な情勢のなかでも利用者に安定して継続したサービスが提供できるよう臨機応変に対応します。
４．職員会議を毎月開催し、現状の把握とサービスや支援の見直し、ヒヤリハットの報告行い、事業の方向性および課題認識の共有に努めます。
５．職員が安心して働くことのできる環境の整備に努め、人材の育成、定着及び確保を図ります。

Ⅳ．職員の人材育成

１．個々のレベルに応じた認知症研修等への参加を通して、認知症ケアの向上に努めます。
２．内外の研修に積極的に参加し、資質向上を図ります。
３．日々の業務を通じて職員間のコミュニケーション力の向上に努めます。

Ⅴ．数値目標

・平均利用者数　17.4 名　　稼働率　75％
（2022 年 12 月時点　平均利用者数 15.17 名　稼働率 65.96％）
・人員配置　生活相談員 1.5 人　介護職員 4.6 人　看護師 1.0 人（常勤換算）
（2022 年 12 月時点　生活相談員 1.5 人　介護職員 2.5 人　看護師 0.8 人）

ケアプランセンター　加寿苑

Ⅰ．基本方針

１．利用者の有する能力に応じ、可能な限りその人らしい自立した日常生活を送れるように支援します。
２．利用者及びその家族の要望に沿った必要なサービスが提供されるように利用者の立場に立ったケアプランを作成します。
３．地域福祉の拠点として、できる限り地域のニーズに応え、地域から信頼されるケアプランセンターを目指します。
４．多様化・複雑化している様々な課題やニーズに対応するため、他の居宅介護支援事業所も含めた多くの関係機関との連携に努めます。
５．職員の更なる専門性の向上を目指し、研鑽に努めます。

Ⅱ．事業内容

１．ケアプラン作成にあたっては、利用者・家族の意向を尊重し、その心身の状況や生活環境等に配慮したアセスメントを基に計画を作成し、利用者の生活の質の向上を図ります。
２．質の高いサービスの提供を実現させるため、医療関係者やサービス事業者等との連携やそれぞれの関係機関と顔の見える関係づくりに努めます。
３．ケアマネジメントの質の向上と公正中立の確保を意識した、ケアプランの作成やサービス事情所との連携、利用者への相談対応を行います。
４．定期的に利用者の心身の状況、サービス実施状況を把握し、必要の応じたケアプランの変更やサービス事業所との連携などを行います。
５．利用者や家族からの介護保険に関することや、日常生活の困りごとなど様々な相談に対して、可能な限り対応します。

Ⅲ．職員体制

１．管理者兼主任介護支援専門員　１名　　介護支援専門員　２名　　計３名
２．毎日の申し送りや定期的に会議を開催し、現状のプラン数の把握、利用者への対応、相談内容、各自の業務の状況など職員間での情報共有に努めます。
３．業務の見直しを行い、業務の効率化を図ります。
４．職員が安心して働くことのできる環境の整備に努め、人材の育成、定着及び確保を図ります。

Ⅳ．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、職員自らが学び成長できるよう努めます。
２．外部の研修に参加した際や、連携先より情報提供などを受けた際は、事業所内で情報を共有化し知識や技術の向上を図ります。
３．日頃より積極的に話し合うことを意識し、スタッフ間でのコミュニケーションを活性化すると共に、職場でのチームワークを高められるように努めます。

Ⅴ．数値目標

・　2023 年度　平均請求実績者数　98 名
　（2022 年 12 月時点　　67.6 名）
・　2023 年度　年度末登録者数　105 名
　（2022 年 12 月時点　　78 名）
　※　職員減少の際には目標の見直しを行います。

ホームヘルプセンター　加寿苑

Ⅰ．基本方針

１．利用者それぞれが住み慣れた地域で、安心して在宅での生活が継続できるように、生活の中での必要な支援を行います。
２．法人内の様々な事業所と連携することで、地域の高齢者や家族に対する切れ目のない支援を目指します。
３．更なるサービスの質の向上を目指します。
４．職員の更なる専門性の向上を目指し、研鑽に努めます。

Ⅱ．事業内容

１．利用者それぞれの目的に応じた訪問介護計画を作成し、その訪問介護計画に基づいてサービスを提供します。
２．サービスを提供するにあたって手順書や指示書などを作成し、利用者にとって安心して安全な生活が過ごせるよう過不足のないサービスを提供します。
３．サービス提供責任者が現状のサービスを定期的にチェックすることによりサービスの質を維持・向上できるように努めます。
４．サービス事業者として利用者と必要な距離を保つように努めます。
５．利用者の在宅生活を支える要として、医療を含めた多職種との連携を円滑にできるよう、協力できる体制づくり・必要な情報の共有化に努めます。
６．訪問系サービスの効率的な運営を見据え、今後の体制などを検討していきます。

Ⅲ．職員体制

１．サービス提供責任者　2名　　登録ヘルパー7名　計9名
この地域での働く場のとしての役割を果たしつつ人材の確保・維持に努めます。
２．日々それぞれの職員とコミュニケーションを図り、信頼関係を維持することで利用者にかかわる情報の共有化に努めます。
３．利用者の情報をいったん事業所内で精査した後、伝える必要があるものに関しては速やかに連携機関に連絡をする体制の構築を目指します。

Ⅳ．職員の人材育成

１．事業所内での介護技術や支援に係る知識をテーマに、勉強会などを開催し、知識や技術の習得に努めます。
２．外部の研修に参加した際や、連携先よりの情報提供などを受けた際は、事業所内で情報を共有化し知識や技術の向上を図ります。
３．非常勤職員についても外部研修の案内や内部研修への参加を促し、研修に参加する機会を提供します。

Ⅴ．数値目標

・平均利用者数　介護 38 人　支援 37 人　　計 75 人　　※　最大利用者数の 95%
（2022 年 12 月末時点　平均利用者数　介護 42.0 人　支援 31.0 人　　計　73.0 人）

淀川区西部地域包括支援センター

Ⅰ．基本方針

１．包括職員の経験の積み重ねとチーム力の強化、関係機関や地域との顔の見える関係の強化・拡大を目指します。
２．大阪市から委託を受けた地域包括ケアの中核的機関として公正で中立性の高い事業運営を行います。
３．地域の様々な高齢者の個人情報を扱うため、その情報が漏れることのないように情報管理を徹底するとともに、守秘義務を徹底します。
４．淀川区４包括の一角としてそれぞれの包括支援センターと協力・相談しながら地域包括ケアの推進に努めます。
５．職員の更なる専門性の向上を目指して研鑽に努めます。

Ⅱ．事業内容

１．総合相談業務
・高齢者の総合相談窓口として、地域住民や関係者に対して継続した周知活動を行います。
・相談に対しては迅速で丁寧な対応を心掛け、信頼して継続的に相談してもらえる拠点を目指します。
２．権利擁護業務
・高齢者虐待や消費者被害などの権利侵害などに対して、区役所と連携して迅速にチームでの対応を行います。
・認知症などにより判断能力の低下がみられる高齢者に対して、適切な介護サービスの利用や金銭的管理、法律的行為などの支援のために成年後見制度の活用を図っていきます。
３．第１号介護予防支援事業
・適切なアセスメントを実施することで利用者の状況を踏まえた目標設定を行い、利用者本人が納得したうえで必要なサービスを主体的に利用し、目標の達成に向けて取り組めるよう支援してきます。
４．包括的・継続的ケアマネジメント支援業務
・介護支援専門員からの相談において相談員による支援チームでのサポート体制を整えていきます。
・研修会や個別ケースでの地域ケア会議において介護支援専門員が困難を感じている

背景を分析し、支援の方向性の共有や役割分担の確認等、介護支援専門員の後方支援に努めます。

５．家族介護支援事業

・家族介護者のために必要な情報をアセスメントし、関係機関と連携しながら必要とされる活動を行っていきます。

６．その他

・地域活動としてコロナ禍前まで行っていた、介護・認知症予防教室の再開を目指します。

Ⅲ．職員体制

センター長 兼 相談員　１名

管理者 兼 相談員　１名

相談員３名　　介護支援専門員　１名　　事務員　１名

１．相談員を１名（0.5 配置　0.5 加配）補充し相談体制の強化と地域活動の拡充を目指していきます。

２．日々、情報の共有化を意識しそれぞれのケースの課題に対してチームとして考え動いていきます

３．できる限りそれぞれのケースに対して複数の職員でかかわり、ひとりで抱え込まずチームでの対応を行います。

４．職員会議を毎月開催し、現状の把握と支援方針の見直し、事業の方向性および課題認識の共有に努めます。

５．職員が安心して働くことのできる環境の整備に努め、人材の育成、定着及び確保を図ります。

Ⅳ．職員の人材育成

１．必要に応じて関係機関と連携し、ケースに対応することで知識や経験の蓄積を行い更なる対応力の向上を図ります。

２．内外の研修に積極的に参加し、職員間で情報を共有化することでチームとしての資質向上に努めます。

３．日々の業務を通じて職員間のコミュニケーション力の向上に努めます。

Ⅴ．数値目標

介護予防ケアプラン作成数　包括内プラン　80 件（年度末時点）

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．落ち着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、多様化するニーズに対応できるよう資質の向上に努めます。

Ⅱ．事業内容

◇生活介護事業

利用者のみなさんに落ち着ける環境の提供、いきいきとした日常生活を送っていただけるような支援や福祉サービスを提供します。

１．個別支援計画に基づいた支援

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。自閉症に対する理解を深め、専門的な自閉症支援を行います。

３．重度障害者への支援

対象利用者の詳細なアセスメント・行動分析を行いながら、個々の支援プログラムを計画・実施・記録等を行います。今年度は強度行動障がい支援者の資格職員を更に増やし、支援の充実を図っていきます。

４．日中活動の充実

軽作業や個別課題等、一人ひとりに合わせた内容を提供し、継続して取り組めるよう支援していきます。創作活動・園芸活動等、魅力ある活動を提供します。

利用者・家族のニーズに合わせ、リハビリやストレッチ体操・散歩等を継続して取り入れ、健康・体力維持に努めます。

５．余暇活動の充実

季節感のあるレクリエーションや小グループでの室内で行える余暇活動を提供します。個々に合わせて余暇内容を検討し充実を図ります。

６．送迎サービスの提供

かしま障害者センター　むつみと連携し取り組んでいきます。

新たなサービス希望者にも随時対応できるよう運行時間・コースの見直しを図り、効率的な運行を目指します。

７．在宅利用者への支援

コロナ禍で施設への通所を見合わせる利用者に対して、支援者が訪問もしくは電話にて健康状態の把握と共に、自宅での過ごし方（課題・余暇等）について助言・支援を行います。また、相談支援事業所とも連携し情報の共有や必要なサービスに繋げられるよう協力していきます。

Ⅲ．安全管理

１．自然災害や感染症等が起きた際に備えて BCP（事業継続計画）を策定し、安定した事業を進めることができるよう努めます。

２．利用者の高齢化に伴い、介助方法（移動・食事・排せつ等）の見直しを行いながらその都度、個々の状態に合わせた介助を検討し安全に配慮して進めていきます。また、利用者が安心して生活できるよう、環境整備とともに安全を確認します。

Ⅳ．職員体制・人材育成

１．自閉症を始め障害特性の理解を深める研修会や人権擁護の知識を深める研修など計画的に参加し職員の専門性を高めます。

２．リーダー会議・班会議・ケース会議を定期的に開催し、課題に対してチームで取り組みます。個別支援では計画・実施・評価を実践しながら支援の質の向上を図ります。

３．利用者の高齢化に伴い、介助の頻度が高くなってきています。内部研修等を実施し、職員の介護技術の向上を目指します。

４．人材確保が困難な状況ですが、速やかに職員補充を行い支援体制の充実を図ります。職員との面談や OJT、スーパービジョンを通して職員の定着に努めます。

５．専門学校、大学からの現場実習・インターンシップ職場体験を積極的に受け入れ、福祉の人材育成に協力します。

Ⅴ．利用者募集

１．支援学校からの実習生受け入れを積極的に行い、利用者確保に努めます。また施設説明会等に参加し、施設見学・体験を進めていきます。広報紙やブログ等での情報発信も継続していきます。

２．各相談支援事業所との連携を深め、施設説明会等を実施し情報発信に努めます。

Ⅵ．家族連携

１．年２回、個別面談を行います。
２．家族会と連携し、障害施策の情報提供・勉強会等に協力していきます。
３．本人・ご家族の高齢化に伴い、今後の生活（親亡き後）においてスムーズにサービス利用に繋げられるよう、必要に応じて計画相談支援事業への利用を勧めていきます。また、グループホームや入所施設、居宅支援等のサービスについての説明会や見学会の機会を提供します。

ⅶ．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）	11 月	避難訓練
6 月	健康診断　避難訓練	12 月	年忘れ会
7 月		1 月	
8 月		2 月	
9 月	日帰り旅行	3 月	

Ⅶ．数値目標

◇登録者数　５５人
◇１日平均利用者数　４５人
◇常勤職員１人あたり１日平均利用者数　２.７人
◇生活支援員配置　本務１４人　非常勤８人
◇送迎利用者数(年間延べ)　１０,０００人

アンダンテ加島

Ⅰ．基本方針

1. 利用者の権利擁護に向けた取り組みを進めます。
2. ひとり一人のニードに基づく個別的な支援を行います。
3. 施設を地域生活へのワンステップと位置づけます。
4. 施設を生活の場所として位置づけます。
5. 落ち着きのある生活づくりに務めます。
6. 地域福祉の拠点となることをめざします。

Ⅱ．利用者支援

【利用者の状況】（2023 年 3 月 31 日時点）

	定　員	登録者	平均年齢	65 歳以上	平均障害支援区分
施設入所支援	50 人	48 人	50.9 歳	4 人	5.9
生活介護	50 人	49 人	51.2 歳	5 人	5.8

1. 昨年、施設入所者１名が逝去、１名が疾病から施設での対応が困難になり退所されました。その為 65 歳以上の利用者が 4 名、最高齢者は 81 歳となります。
2. 個別支援計画と合わせサービス等利用計画の作成を支援し、生活全体の課題や生活目標について第三者的な視点も踏まえ支援を進めてまいります。

Ⅱ．職員体制

1. 昨年は 2 名退職、また職員の産休・育休が重なり、厳しい職員体制となっています。職員募集は行っておりますが、慢性的な人材不足の折、思うように補充が進んでおりません。施設の活動・日課を一部変更して対応しておりますが、利用者への負担を解消すべく早急に職員体制を整えるよう努めます。
2. 各専門学校との連携を深め、実習生の受入れやインターシップの活用など学生とのよりよい関係作りに努めます。
3. 利用者の高齢化・重度化にともない医療機関への受診、連携が必要なケースが増加しています。引き続き看護師 2 名体制をとり対応します。
4. 自閉症支援をはじめ介護技術や人権擁護の研修会に派遣し専門技術の向上に努めます。

Ⅲ．感染症・事故防止及び防災

1. 感染防止に尽力しておりましたが、昨年 9 月に利用者 33 名職員 12 名が新型コロナに感染しクラスターとなりました。幸い皆さん軽症、短期間で終息することができました。今後繰り返す事がないよう一層に衛生管理を徹底し対応していきます。
2. 昨年度は 1 名が加齢から消化器系疾患によりお亡くなりなりました。また 1 名が内臓系の状況悪化により退所されています。高齢化に伴うリスクも高くなり見守りの徹底と安全な環境整備・医療連携が課題となっております。
3. 定期的に BCP（業務継続計画）委員会を開催し、計画の見直し、備蓄物資の確認、被災時の訓練等の企画をおこない緊急時に対応できるよう防災対策を進めます。

Ⅳ．事業予定

4 月		10 月	稲刈り交流（滋賀県）／ 一泊旅行②／日帰り旅行④
5 月	家族会総会／田植え交流（滋賀県）	11 月	インフルエンザ予防接種／ 日帰り旅行⑤
6 月	健康診断	12 月	健康診断／クリスマス会／餅つき
7 月	プール余暇／日帰り旅行①／ 地域盆踊り参加	1 月	家族会臨時総会・新年会
8 月	プール余暇／日帰り旅行②	2 月	
9 月	プール余暇／一泊旅行①／家族面談 日帰り旅行③／避難訓練（夜間想定）	3 月	避難訓練（日中想定）／家族面談

※　余暇外出などは随時実施

※　社会情勢に応じて、内容を検討します。

Ⅴ．数値目標

昨年は館内感染があり、短期入所を一時閉鎖した事もあり利用数が大きく落ち込みました。新規利用者の開拓を含め利用率の向上に努めます。

◆施設入所支援：1 日平均利用者数：49.6 人　◆生活介護：1 日平均利用者数：50.5 人

◆短期入所：1 日平均利用者数：4.6 人　◆日中一時支援：1 日平均利用者数：1.0 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．更なる専門性の向上を目指し、職員の育成に取り組んでいきます。

Ⅱ．事業の構成

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つの事業に加え、就労定着支援事業を実施します。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。

就労移行支援事業【定員】24 名	自立訓練事業【定員】6 名	就労継続支援 B 型事業【定員】10 名	就労定着支援事業【定員】定めなし

Ⅲ．職員体制

１．3 年未満の職員への育成を強化し、利用者の状況に応じてより継続的かつ一貫した支援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．職員 2 名を採用し、支援力の向上と安定した現場管理を目指します。
４．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。

Ⅳ．事業内容

１．就労移行支援事業
　１）アセスメントプログラムの強化
　　ワークサンプル（MWS）の模擬的作業による客観的評価を、利用開始時等の初期段階のアセスメントツールとして活用します。これにより、利用初期から標準指標での結果から対象者の作業適性や適した環境等を検討し、作業プログラムや企業実習な

どの具体的な場面での実践的なアセスメントが取れるようにします。また、体験実習にも取り入れ、多角的な評価や本人の得意とすることなどをフィードバックします。

２）企業体験実習の実施

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

３）グループワーク

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、外部講師による講座、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）施設外就労

清掃訓練現場や加島作業所での作業を通して、より実践的な場面での就職に向けた課題を把握することを目的とします。各現場の職員と定期的に会議を行うことで情報共有し支援計画に反映します。

５）雇用前実習

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。

６）ジョブコーチによる職場適応支援の実施

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。また定着支援を行い、必要に応じて相談支援センター等と連携し、安定した就業生活の一助となることを目指します。

７）積極的な広報活動

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や春期冬期休み等に『1 日体験会』を実施します。対象は特別支援学校在校生を主とし、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。また、定期的に見学会と実践報告会を開催し、プログラム内容や基本方針を知ってもらう機会を設定します。

８）SNS 等の活用

広報活用や利用者・家族への周知事項について、SNS 等の媒体を活用し、効率的な運営を図ります。

９）就労アセスメントの受入れ

就労アセスメントを目的とした利用希望者を可能な限り受け入れ、作業等を通して就労の可能性や就労移行支援事業の適性について、ニーズを踏まえたうえで、就労促進につながるようなアセスメントと面談を行います。

２．就労定着支援事業

１）職場訪問・来所相談・OB 会の企画運営

就職した利用者が安定して働き続けられるよう、ＯＢ会の企画や、定期的な職場訪問や来所相談に加え、電話連絡や電子メール・LINE でのやり取りを行い、効果的かつ効率的なサービスの提供を図ります。目標：定着率 95%以上

２）効果的な職員配置

ジョブコーチ支援事業との整合性を図りながら、職員配置等を含め安定的かつ効率よい運営を目指します。

３）権利擁護とキャリアアップに向けた支援

トラブルシューティングだけの支援に限らず、ＯＢ利用者の権利擁護やキャリアアップについても企業と連携できるよう、支援の在り方について地域をリードする実践を目指します。

４）情報共有・他機関との連携

定期的に所内会議を開催し、就職後 6 か月以内の職場適応状況の把握に努め、必要に応じて他機関と役割分担をすることで、定着支援における支援体制の整備を行い、利用者が安定して働き続けることができるよう努めます。

３．自立訓練事業

１）基本的労働習慣の確立

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）学習プログラム・運動プログラム

識字・計算の学習プログラムに加え、体力強化や健康維持、ストレスマネジメントを目的に、スポーツトレーニング機器を活用し、運動プログラムを導入します。

３）調理プログラム

買い物や準備なども含めた調理プロセスの自立に向けて取り組みます。メニュー決めでは、話し合うことで意見交換の機会を設定します。

４）給食業務補助プログラム

給食の献立作成や食材の受発注を行い、給食業務の補助業務をプログラム化します。

５）働くイメージの具現化

グループワークや退所式等の参加のほかに、企業見学会や OB 利用者の講話を企画し、働くイメージ作りや動機付けができるよう支援します。

６）就労移行支援事業への移行

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。

７）体験実習の受入れ

積極的に体験実習者を受け入れ、事業の周知を図り、利用者の確保に努めます。

４．就労継続支援事業Ｂ型

１）安定した通所

作業を通して、安定した施設生活が送れるよう支援します。また、体力向上や健康維持を目的に有酸素運動ができる機会を設定し、個別支援の充実を図ります。

２）作業プログラムの拡充

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。また、チェアクリーニング作業の本格的導入に向けて、作業方法の確立や取引先の確保に努めます。

３）就労移行支援事業等への移行

就労意欲を引き出し、利用者の適性に応じて自立訓練事業や就労移行支援事業、ル・プラスへの移行も支援します。

４）作業工賃の支給

新たな作業に取り組む等、生産活動収入の増額を図り、工賃支給額の増額を目指します。目標工賃支給額：37,000 円

５．共通

１）個別支援計画の策定

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）個別面談の実施

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）作業日誌

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）ゼロ災害に向けた取り組み

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実施し、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。

５）体験実習の受入れ

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 25 人

６）定期的な会議等の開催

一貫したサービスの提供を目的にケース会議を開催し、作業状況を含めた情報共有を図るために作業会議を開催します。

７）作業活動収入の確保

リネンや軽作業（受注作業）等の受注量の安定を図り、生産活動収入が維持できるよう努めます。目標収入額：2,900 万円

８）実践報告会の開催

利用者や家族をはじめ、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。

９）就労選択支援事業の可能性

新たに創設される就労選択支援事業について、この一年で制度の動向や調査研究の結果にも注目し、今後の運営やプログラムの在り方を検討します。

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%

２）就労継続支援事業　10 名

３）自立訓練事業　6 名

２．平均工賃支給額　就労継続支援事業 37,000 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 25 名

５．新規就労者目標　12 名

６．生産活動収入目標　2,900 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「Ｌｉｎｋ」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ーローや、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
　　訪問型職場適応援助促進助成金対象のジョブコーチ：1～３名を、Ｌｉｎｋの就労定着支援事業の支援員と兼務で配置します。また、Link の職業指導員や就労支援員も職場適応支援や定着支援に関わることで、職場での支援力の向上を図ります。また、Link の職員がジョブコーチの養成研修を受講できる機会を増やし、就労支援の専門性を高めます。ル・プラスの就労支援力の向上にも寄与できるよう、人材供給等の連携を検討します。
　　②就職後 6 か月経過後については、就労定着支援事業への円滑な移行を図ります。
　　③求職情報に対しては、対象事業所のアセスメントを重視し、事業所と情報共有しなが

ら、必要に応じて新たな業務の提案などのアプローチを行います。

④対象者については、「Ｌｉｎｋ」「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

現場管理責任者１名（常勤職員）、作業支援員７名（非常勤）を配置します。

また、新工場の開設に向けて、むつみとも連携し、人員体制を再構成します。

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新工場への円滑な移行

新工場の開設に向けて、設計から作業動線など、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。

２）清掃訓練現場の運営管理【大阪国際会議場・淀川区役所】

①人員体制

訓練現場専任として各現場に非常勤職員を配置し、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１~3名　利用者：３～４名

・淀川区役所：パート職員 3～４名　利用者：3～４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管理体制

清掃訓練現場 2 か所の管理体制や職員配置等の強化を図るため、Link とル・プラスが協同で委託現場の運営をします。

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）ＪＩＣＡ事業への協力

ＪＩＣＡ（独立行政法人国際協力機構）及び委託機関が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。具体的にはモンゴルにおける障害者就労支援の開発、普及活動に取り組みます。

３）職員の研修

Ｌｉｎｋ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

2023 年度 Link において就職を理由に Link を退所する利用者数の目標は 12 名以上、ル･プラスからは 1 名以上とします。

②月間稼働日数

訪問型職場適応援助促進助成金の月間稼働日数を専任者は平均 10 日以上とします。また、ル・プラスからも支援要請がある場合は対応します。

③職場定着率について

雇用後 6 か月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（就労定着支援事業は 95%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。

かしま障害者センター　むつみ

Ⅰ．基本方針

１．利用者ひとりひとりが落ち着いた中にも、充実した日常生活・社会生活が送れるよう支援します。
２．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。
３．サービスの内容・質の向上を目指します。
４．スタッフの専門性を高められるように更なる研鑽に努めます。

Ⅱ．事業の構成

生活介護事業と就労継続支援Ｂ型事業の多機能型事業所として、一体的に管理・運営を行います。

【　生活介護　】	【　就労継続支援Ｂ型　】
定員：23 名	定員：15 名

Ⅲ．事業内容

１．共通

１）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、その個別支援計画に基づいて支援を実施します。

２）定期的に評価と個別懇談を行い、本人と家族のニーズを把握するとともに家族とも連携して支援を行います。必要に応じて家庭訪問を実施します。

３）定期的なケース検討会議、班会議などで支援方法を見直し、スタッフ間での情報共有を徹底することで統一した支援を実施します。

４）将来的にも健康で過ごせるよう、体力維持や健康維持につながるプログラムや支援を行います。

５）感染症防止対策を講じつつ、できる限りの事業継続が図れるよう、活動内容や支援方法及びスタッフ体制を工夫し、各プログラムを実施します。

６）事業実施日

月～金曜、第１・第３土曜日　（生活介護：祝日、年末年始休み）
（就労継続支援Ｂ型：必要に応じて実施）

７）今後の事業のあり方について、開所日や開所時間、事業内容、送迎内容などを利用者

や利用者家族のニーズに沿ったものが提供できるか検討していきます。

８）2022 年度中の利用者減に対して、2023 年度上半期中での新規利用者獲得に向けた積極的な広報活動を行います。

２．生活介護事業

１）活動内容

・軽作業やレクリエーション、創作活動、個別課題、散歩、外出活動など、それぞれの利用者に合わせたプログラムを実施します。

・日常のプログラム以外にも、音楽療法やおでかけ等、利用者が充実した日々を送れるような取り組みを行います。

・その他にも有意義と思われる活動があれば積極的に取り入れていきます。

２）支援の追求

・食事や排泄などの介助方法について、利用者が安全で気持ちの良いと思えるサービスが提供できるよう、日々考えそのために必要な支援を追求していきます。

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．就労継続支援事業 B 型

１）活動内容

・施設内では、館内清掃や環境衛生用品の再生作業等の受注作業を行い、施設外では加寿苑でのリネン作業に取り組む機会を提供します。

・働く場所や取り組む作業に合わせた工賃などでメリハリをつけ、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、社会生活で必要な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、作業の確保に努めます。

・一人ひとりの力が発揮できるように、作業種・作業工程をその人に合わせて提供すると共に作業現場の効率化を図り、生産活動収入の増額を図ります。

・生産活動収入の増額に合わせて、工賃規定も見直し作業工賃のさらなる増額を目指します。

３）余暇の充実

・土曜日の午後にレクリエーションや外出活動等を行い余暇の提供をします。

４）必要に応じて在宅利用にも対応できるよう、プログラムの充実や体制を整えます。

Ⅳ．安全管理

１．ひやりはっと

・日常の支援の中から、「ひやりはっと」を検証し、スタッフ会議や回覧などで情報共有を行い、必要な環境整備を行うことで安全の確保に努めます。

２．介助方法の見直し

・移動・食事・排泄等の介助方法について、随時見直しを行います。安全かつ、個々に合った方法を検討します。

３．安全・安心の徹底

・利用者の安全・安心を最優先で考え、必要に応じて出来うる限りの手段で対応します。

Ⅴ．スタッフの人材育成

１．外部での各種研修への参加を促進し、スキルアップをめざします。

２．内部研修や勉強会を行い、スタッフの成長、専門的知識の習得、資質の向上に努めます。

３．非常勤スタッフに対しても OJT や会議などを通して、障害特性の理解や知識の向上を図り、資質の向上に努めます。

Ⅵ．数値目標

１．利用者数	生活介護	年間 5,170 人（1 日平均 19.2 人）
	就労継続支援	年間 4,100 人（1 日平均 15.2 人）
２．平均工賃支給額	就労継続支援	28,000 円
３．生産活動収入	就労継続支援	8,500,000 円
４．利用者実習	生活介護	5 人
	就労継続	3 人

かしま障害者センター　地域生活支援部

Ⅰ．基本方針

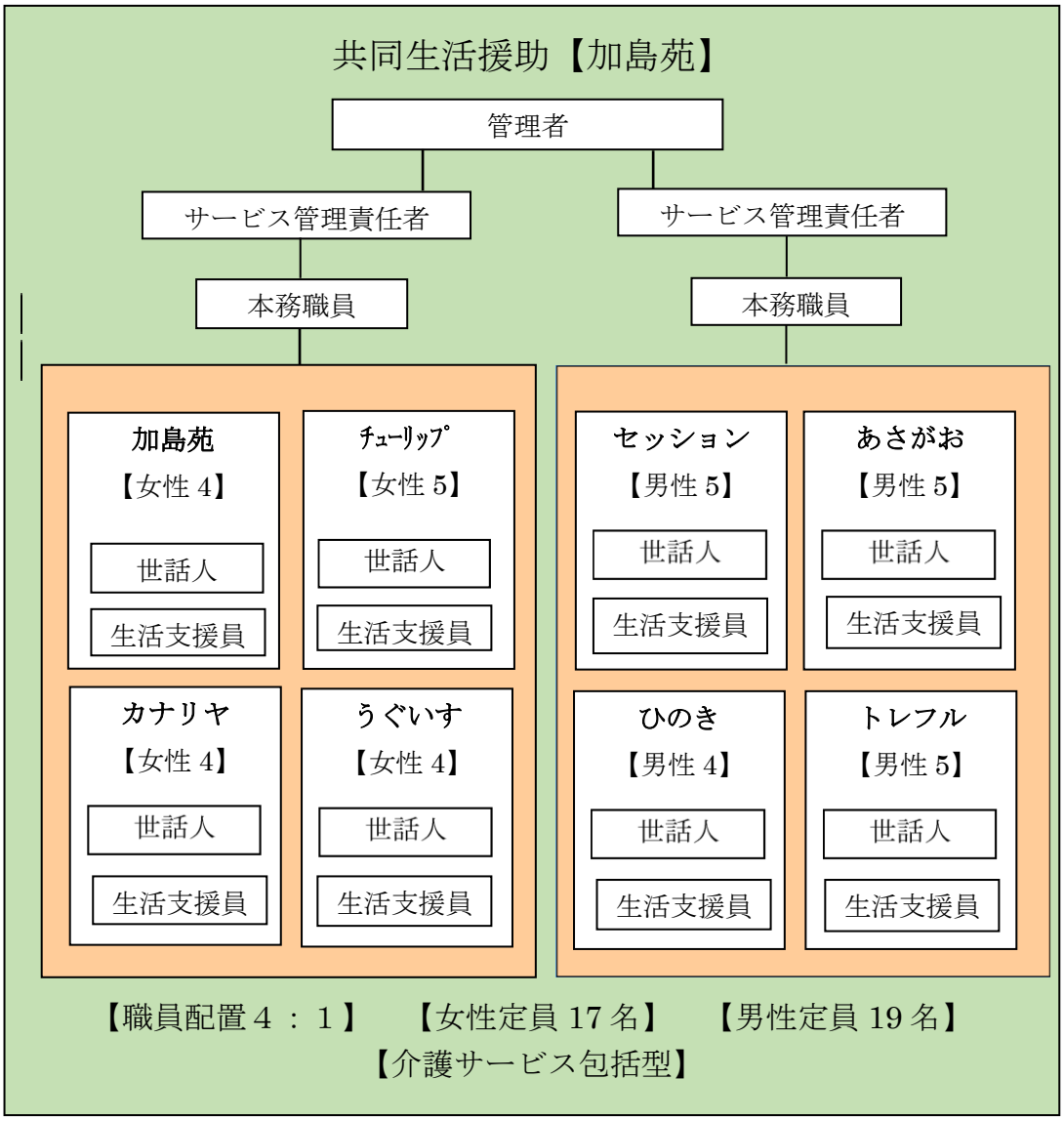
障害のある人が地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズにあわせ環境・社会資源を提供します。

生活関連動作のスキルアップとそれらを実現するために必要となるフォローを行い、入居者の自立度向上を目指します。

高齢化・障害特性の重度化等多様化するニーズと居住ホームの設備面ならびに利用するサービスや生活環境の調整を行い、より快適で健康的な生活が送れるようにします。

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

１．本務職員は、入居者の支援状況にあった福祉サービスの申請を行います。また担当する
入居者の生活やホームの備品など把握し、世話人・生活支援員と連絡調整を行います。入居者の余暇活動や社会資源の活用に関する情報の収集とニーズに合わせた提供を行います。

２．各ホームに配置する世話人・生活支援員を固定することで、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。本務職員は担当として世話人・生活支援員への指導・助言を行い、日々の支援を円滑に進められるよう努めます。

３．夜勤勤務により、夜間の状況を把握し、個々人に必要とされる支援に取り組みます。

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ヵ月ごとに評価・見直しを行います。また、心身の状態が変化した際や、入院時、緊急事態宣言発令時等には別途評価・見直しを行い、支援計画を作成します。

２．関係各所との連携・継続した支援

１）就労先や各事業所との連絡調整を密に行い、必要に応じてケース会議を実施し、情報を共有することで、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）機関誌を通して定期的にホームでの生活や活動の様子を伝え、家族・後見人と情報共有できるようにします。

３）苦情・相談に関しては迅速に対応・解決し、日々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活用できるよう、ガイドヘルパー事業所等の関係機関と連携を図ります。

２）地域の行事には入居者と共に出来るだけ参加し、地域住民としての意識や連帯感を高める取り組みを行います。

３）ピープルファーストやピアカウンセリングなどの当事者活動に積極的に参加できるよう必要な情報提供を行い、取り組みを支援します。

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、円滑な意見交換ができるよう努めます。また、入居者からの希望や相談に対応することで快適な生活が送れるようにします。

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）栄養士が監修した献立食材配送を利用し、毎日の食事提供の質を高めます。

3）服薬のある人に関しては、誤薬・服薬忘れの無いよう、厳重に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。

5）感染症予防対策として毎日の検温や消毒を継続します。

6．安全管理体制の強化

1）火災想定の避難訓練を年２回、水災害想定の訓練を年２回実施（夜間想定による訓練含む）し、火災や水災害に対する防災意識を高めると共に、日頃から火災や事故の防止に努め、安全な生活を確保します。頻発する傾向にある災害に備え、備蓄の整備や緊急対応マニュアルを強化します。

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情報をもとに、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）実践報告会や意見交換会などの勉強会に世話人・生活支援員にも参加してもらい、支援に対する個々人のスキルアップや意識向上を図ります。

4）感染症予防の観点から、土日祝日のホーム巡回による所在確認や、入居者の情緒面の安定を図ることを目的とした対応として、少人数での活動を実施します。

5）必要な方に対して位置情報端末や携帯電話（スマホ）を所持してもらうことで所在不明時の対応を迅速に行えるようにします。

7．権利擁護に関わる取り組み

1）成年後見人制度の利用

入居者の財産や権利を守る一環として、家庭裁判所に成年後見人の依頼の申し立てを行い、制度を活用する事で安心して生活できるようにします。

2）身体拘束・虐待の防止

月１回以上虐待防止委員会を開催し、定期的に業務態度を振り返る場を作り、差別や虐待行為に相当する行為に至らないよう徹底します。また日々の支援に関わる全ての職員に対し法人内研修や内部研修等への参加を促していきます。

8．入居者全員参加行事の実施

感染症予防対策を講じたうえで、入居者全員が参加する行事として、楽しめる企画を実施します。

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、事例研究や意見交換を通して、知識・技能・意欲の向上を図ります。また、知的障害分野だけでなく、高齢・精神に関わる分野についても見聞を広げられるよう必要な研修等に参加します。

体制上、研修参加機会の少ない非常勤職員についても、全職員対象の研修会への参加を促し、より多くの職員が情報を得られ、支援に活かせるようにします。

オンラインでの受講が可能な研修については、積極的に活用し、受講機会を増やします。

その他、個人個人の適性や課題に即した研修や勉強会に参加することでスキルの向上を目指します。

Ⅵ．市営住宅１号館移転に関連するセッション・ひのきの今後について

現在グループホーム「セッション」と「ひのき」の一部を運営している大阪市営加島中住宅１号館が、『建替えによる取り壊し予定』となり、団地の建替え移転先の工事が 2024 年（令和６年）10 月竣工、2025 年２月から順次引越し開始との計画が判明しました。

大阪市の取り扱い上、グループホームとしては、建て替え後の団地に原則入居できないため、法人所有地での新築戸建て２棟への転居を軸に検討し、当該の補助金を申請済みです。補助を受けられるかは審査中ですが、戸建ての新築、移転となった場合は利用者の暮らしに大きな影響が生じないよう、速やかに対応します。

Ⅶ．数値目標

2023 年度　利用日数実績目標　88.0%

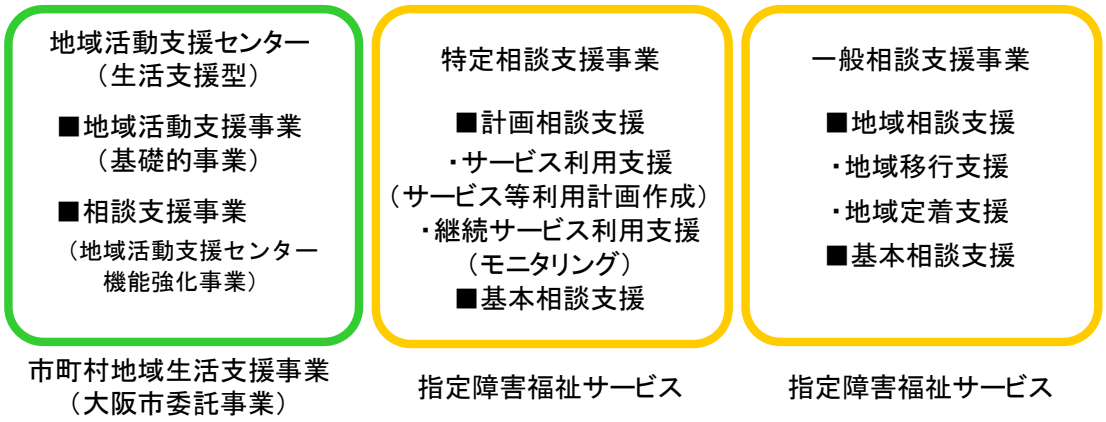
かしま障害者センター　“ＣＯＣＯＬＯ”相談支援センター

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．日常生活および社会生活の安定、地域社会とのつながり、日常生活に必要な情報提供などを目的に、気軽に参加できる活動および相談もできる居場所の提供に努めます。
３．さまざまな相談に応じるため積極的に地域へ出向き、多様な関係機関とのネットワークづくり、情報交換と情報発信の充実を図り、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、自己研鑽に努めます。
５．淀川区において、主に精神障害者の福祉に関する相談支援および生活支援を担う中核的な役割を担います。

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指定障害福祉サービス**『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、主に３つの事業を有機的に実施することで、地域の精神障害者等および関係機関等への支援を行います。



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）２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）２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）２名　地域移行支援・地域定着支援に従事する者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」に大別することでニーズを的確に把握し、効率的に対応できるよう努めます。

２）毎朝申し送りを行い、利用者および関係機関等への対応、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プログラム等の決定、担当ケースの検討、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。また、日頃の支援等に対する振り返りや評価などを通じて虐待防止の徹底に努めます。

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、地域に根ざした多面的な支援を行うよう努めます。

６）精神障害者への支援に特化しながらも障害等の種別を問わず、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。

７）感染防止対策等を徹底し、継続的なサービスの提供に努めます。

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、利用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の提供を通じて、生活リズムの確立および社会参加に向けた支援を行います。

・地 域 交 流…地域の行事等への参加を通じて、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…気軽に利用できる居場所および余暇活動の提供を通じて、安定した日常生活が営めるよう支援します。

・そ　の　他…広報誌を毎月発行し、登録者や関係機関等へ活動内容と行事等の案内を定期的に行います。また、活動の様子などについて周知を図ります。

２）相談支援事業

電話・来所・訪問により日常生活上の困りごと、社会資源の活用など、さまざまな相談に応じ、必要な情報の提供および助言を行います。また、困難ケースに対する支援や、関係機関等への専門的な助言、情報提供、技術援助などの後方支援、地域の社会資源等との連携強化のための調整を行います。

２．特定相談支援事業

１）計画相談支援

利用者の意向を踏まえ、地域で安定した生活を過ごせるよう総合的な障害福祉サービス等の提供と調整に努めます。

・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サービス利用計画および週間計画表を作成、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障害福祉サービス提供事業所および保健福祉センターとの調整を行います。

・基本相談支援

障害福祉サービスの調整に限らず、日常生活上の相談への対応、各種情報提供、安否確認などの支援を行います。

３．一般相談支援事業

１）地域相談支援

精神科病院および各区の保健福祉センターと協力し、地域生活への移行に必要なさまざまな支援を行い、社会的入院の解消に努めます。

・地域移行支援

精神科病院での入院が長期化している精神障害者および地域生活を希望されている施設等に入所中の障害者に対して、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・退所に向けた準備、以上の業務を行います。

・地域定着支援

退院・退所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）淀川区および西淀川区の地域自立支援協議会へ積極的に参加し、主に精神保健福祉に関する専門知識の提供・助言などを通じて地域全体の専門性向上に寄与します。

２）地域の各種会議等への参加を通じて、専門的な助言等を提供することで課題の整理や問題解決などへの取り組みに積極的に協力します。

３）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、各区の障がい者基幹相談支援センター・障害福祉サービス提供事業所・保健福祉センター等へ精神保健福祉に関する専門的な後方支援ならび技術提供を行います。

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、地域の人材育成に積極的に協力します。

５）地域から精神保健福祉に関するさまざまな相談に応じ、適切に対応することで、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．内部研修を行い、課題の整理、客観的な振り返り、資料等の作成およびプレゼンテーションのスキル向上に努めます。同時に、グループスーパービジョンを通じてスタッフ間の励まし、共感的理解を深め、バーンアウトの予防に努めます。

３．大阪府、大阪市などの自治体および各種職能団体等が主催する研修へ積極的に参加し、サービスの質の向上につながるよう知識の習得、専門性の向上、各種情報の収集に努めます。

４．日頃から積極的に意見やアイディアを出し合うことでスタッフ間のコミュニケーションの活性化を図るとともに、職場のチームワークをより高められるよう努めます。

Ⅵ．数値目標

１．地域活動支援センター（生活支援型）

2023 年度における月平均利用実数の目標は、一日当たり概ね 15 名とします。

２．特定相談支援事業

2023 年度におけるサービス利用支援作成件数の目標は 120 件以上、継続サービス利用支援の目標は 280 件以上とします。

３．一般相談支援事業

2023 年度における地域移行支援の目標は 1 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．従業員（利用者）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。
５．生活困窮にある人のための就労訓練機会を提供し、必要な支援を行います。

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・白衣類、ふとん類クリーニングを実施します。
３．職員体制は 7.5：1 の配置基準で、施設外就労及び施設外支援を実施します。

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が習得できるよう支援します。
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、生活面や労働面での要望等、ニーズの把握に努めます。
５．Link 及び障害者就労支援事業部と連携し、職場実習情報の共有や、グループワークへの参加等、一般就労が見込まれる利用者には、その実現に向けた支援を行います。
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．豊中市内外に関わらず、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ます。
８．生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業に基づき、自立支援相談機関と連携して生活困窮者の受入等を含めた支援を行います。
９．A型事業所に公表が義務付けられるスコア方式について、現在のスコア水準を維持できる運営を行います。

10. 災害備蓄毛布リパック事業受注の経験を生かして、自治体の発注ニーズに応え、新たな受注により作業売り上げの増加に寄与します。
11. 年１回以上、ル・プラス虐待防止委員会を開催し、虐待行為に相当する行為に至らないよう徹底します。
12. 月１回以上衛生委員会を開催し、職員の安全衛生面について議論検討する場を設け、安全管理、健康管理に努めます。
13. 障害者就労支援事業部で管理運営している清掃訓練現場のうち、淀川区役所について、管理は障害者就労支援事業部のまま、現場での運営にル・プラスも参画します。希望するＡ型作業員の研修場所として活用し、一般就労を目指します。

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。また、ユニフォームを着用し、常に清潔感・統一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精度を高めるための業務管理をグループ単位で行います。
利用者が主体的に、自立して作業に取り組めるように、工程の明確化・単純化を進めます。
３．「原価管理」では、クリーニング業務受託形式を継続し、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。スタッフがコスト意識を持てるように、毎月の会議で生産についての打ち合わせを行います。
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、スタッフ会議などでヒヤリハットの報告を行い職員の共通認識とすることで、ゼロ災害を目指します。
５．「環境管理」では、既設の工場内空調設備を活用し、作業環境を常にモニターして夏季の熱中症対策を講じます。また、現在飽和状態にある電源設備の容量増設を実施し、空調等各種設備の新規導入について追加設置できるようハード面の環境整備を行います。
６．新たな事業展開を見据えて、クリーニング業務以外の作業の受託も検討します。

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．施設内で障害福祉サービスや障害特性、障害者就労支援などについて内部研修や勉強会を行い、知識の習得に努めます。
３．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。
４．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。
５．見学・実習等を広く受け入れ、Ａ型事業所運営のあり方について情報発信をします。

Ⅵ．数値目標

１．年間を通じて１日の利用者平均労働時間 6 時間以上を目指します。
２．4 名以上の企業体験実習を実施します。
３．利用者の一般就労人数１名以上を目指します。
４．年間を通して、一日の平均利用者数 26 名以上、稼働率 130％以上を確保します。
５．年間売上（税込）135,000,000 円以上を目指します。
６．次年度に向けたスコア形成で 170 点以上を確保します。