



# 2019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) 2018年度の世界情勢・国内情勢を一言で述べるならば、羊頭狗肉という言葉がぴったりでしょう。ドナルド・トランプ米大統領は相変わらずパフォーマンスに終始し、2度にわたる北朝鮮との交渉も成果に結びつくことなく終わりました。米中の貿易摩擦も解消しないどころかますます混迷を深め、世界経済に影響を与え続けています。米国内でも、国境の壁建設を巡り、議会と対立したことで、12月下旬から2月中旬まで米国の政府機関が閉鎖される事態になりました。任期の前半を終え、102に及ぶ公約の内でもこれまで達成したものが17、不履行が18、妥協が11、取組中が28、協議不調が28でした (<https://media.rakuten-sec.net/articles/-/19040>、2019年3月10日閲覧)。議会のねじれ状態を考えれば、公約の妥協を強いられることが多くなると考えられます。ただ、中国に対する強硬姿勢は、超党派で支持されており、今後も継続されるでしょう。
- 2) 欧州では、2019年3月29日に英国がEUを離脱する予定ですが、離脱交渉は難航を極めており、どのように離脱するのか不透明な状況です。離脱の仕方如何によっては、英国経済が混乱する恐れもあります。フランスでは、マクロン大統領の財政改革・社会保障改革に対して、11月に黄色いベスト運動が起こり、規模が縮小しているものの現在(2019年3月10日)も継続しています。イタリアでは暫く政局が迷走していましたが、ポピュリストの「五つ星運動」と極右の「同盟」による連立政権が6月に成立しました。しかし、本質的に相容れない党同士の連立政権のため、迷走状態は続いています。ドイツではメルケル首相が2021年の引退を表明しており、2019年度中にポストメルケルの調整が行われると思われる。5月には欧州議会選があり、10月には欧州委員長と欧州中央銀行総裁、11月には欧州理事会議長が任期満了を迎えます。EU参加国内部でもEU懐疑派が一定数あるため、2019年度は欧州にとっても大きな転機となるかもしれません。また、ウクライナでは3月に大統領選挙が実施されますが、ウクライナへ軍事介入しているロシアが選挙に介入してくる可能性もあり、欧州の政治情勢は安定しているとは言い難いものがあります。
- 3) 中東情勢も安定からは程遠く、IS問題・パレスチナ問題・クルド人問題だけでなく、10月にトルコのサウジアラビア領事館でサウジアラビアのジャーナリストが殺害された事件で浮き彫りになったように、中東地域におけるトルコとサウジアラビアの覇権争いも火種として燃えています。また、アフリカや南米の状況も不安定です。スーダンでは反政府デモが続き、ベネズエラは経済危機とマドゥロ大統領への反発でデモが続き、ホンジュラス・グアテマラ・エルサルバドルからの移民キャラバンが米国国境に押し寄せています。アルゼンチンの経済危機が再燃するという予測もされています。アフリカ諸国は中国資金による開発を進めています。

エチオピアやケニアなど東アフリカ諸国では対中債務問題が顕在化しています。

- 4) 東アジアの政治情勢は依然として不安定なままで、韓国と日本の関係は一層ぎくしゃくしたものになっています。日本側では1965年に解決したと考えていた徴用工への補償は、10月30日に韓国の大法院が個人の損害賠償請求権は消滅していないとして、損害賠償命令を出しました。日本政府はこの判決に反発しており、慰安婦問題に続いて新たな火種となっています。ロシアとの関係も不透明で、11月の会談で平和条約交渉を加速させることで合意したにもかかわらず、北方領土問題に関するロシア側の譲歩の姿勢は全くなく、早くも頓挫しそうな見通しです。中国にとって、2019年は天安門事件30年、ウイグル騒乱10年であり、情報統制や治安対策が強化されるでしょう。また、米中間の貿易交渉は難航することが予想され、世界経済減速の要因の一つとなると思われます。2019年は日本も含めたアジア全体で、選挙が続く年です。3月にはタイで軍政から民政へシフトするための総選挙、4月にはインドネシアで大統領選挙、4・5月にはインドで下院総選挙が行われます。

## 2. 国内の動き

- 1) 安倍政権の米国追従ぶりは周知のとおりです。2018年度も政権内の様々なスキャンダルが報じられましたが、安倍総理は、その都度言葉の定義を変えながら、強気の姿勢を示し続けています。普天間基地に関わる住民の意思表示には誠実に対応せず、韓国・中国・ロシアとの関係も解決策を見出せず、ただただ米国が行っていることを支持すると表明するばかりです。
- 2) 2018年度の国内情勢で、私たち福祉に携わる者にとって最も衝撃だったのは、なんといっても公的機関における障害者雇用水増し事件でした。事件発覚後、関係閣僚会議で2019年いっぱい4000人余りの雇用を目指すと言われましたが、現在までの実際の対応としては、中央省庁で2019年2月3日に676人の採用枠で試験が行われたに過ぎませんでした。そして、厚生労働省による統計の不正集計問題です。2017年度には大企業での不正会計・データ改竄問題が噴出しましたが、公的機関でも同じことが行われていたのです。障害者雇用水増しにしる、統計不正にしる、問題が生じた後の対応が不適切であり、その場を取り繕うだけで、根本的な改善を図ろうとしているとは思えません。以前の消えた年金問題はどうかでしょうか。口先だけでその場をごまかし、全てを先送りにするという姿勢は以前から見られており、2018年度は特に顕著に表れたのではないのでしょうか。
- 3) 経済においても、いわゆるアベノミクスによって景気が回復したとされていましたが、厚生労働省の不正統計問題により、それが虚偽だったのではないかと取りざたされています。実際、庶民感覚からすれば、景気が上向いているという実感が全くないままでした。連続上昇を示していた日経平均株価は12月から低迷しています。米中摩擦の影響や英国のEU離脱等の影響で、2019年度は世界的にも景気が低迷する予測もされています。米国は自国の対日赤字を削減すべく、日本政府に対して圧力をかけてくることでしょう。安倍政権は、こうした状況になってもなお、アベノミクスが成功していると言い続け、消費税増税を行うつもりなのか。

- 4) 2019年度予算は過去最高の100兆円を超えました。毎年、社会保障費の充実が謳われていますが、自分の生活が社会から保障されているという感覚はどんどん薄れている気がします。2019年度に関しては消費税増税への対策に2兆円強が充てられています。既に報道されている通り、消費税対策の内容には様々な異議が示されています。社会保障財源が足りないから消費税を上げ、消費税を上げると景気が冷え込むので様々な減税措置を講じ、思ったよりも景気が上向かず税収不足となり、庶民は社会保障の実感を持たず、国は社会保障費の財源不足を強調する、という流れが繰り返されているのではないのでしょうか。社会保障費の在り方が根本的に論議された上で政策として打ち出されているとは思えません。
- 5) 社会福祉を取り巻く環境では、2018年度は医療・高齢・障害の同時報酬改定が行われました。介護度、障害支援区分が高い人への対応評価と、障害福祉サービスでは目的に対する実績のメリハリが強調された方向となっています。当法人は2018年度の実績から分析すると、それらの方針に合致して運営しているといえますが、市場原理、実績主義を追いばかりに社会福祉の理念や利用者のニーズが置き去りにならないよう事業者側も肝に銘じて経営しなければなりません。
- 6) 2019年度は統一地方選挙と参議院議員選挙が行われます。安倍政権に対する審判を示したところですが、野党の存在感の薄さを考えると選択が難しいと思う人が多いのではないのでしょうか。5月には元号が変わります。この30年間は、対立軸を失い、立ち位置を模索してきた時代だったのかもしれませんが、ソ連崩壊に伴う冷戦の終結によって国家社会主義の幻想は崩れ、次のヴィジョンを見いだせないまま市場経済に翻弄され、米国型の格差社会・自己責任論を当たり前だと認識するようになっていきます。非常に刹那的に次々と猛スピードで変化するITやAIのようなテクノロジーに身をゆだねるばかりで、人間社会はどのように在るべきかを提起する軸が失われてしまった気がします。職員の皆さんには、当法人が大切にしてきた理念を改めて再確認して頂き、次の時代に向けて理念を醸成すべく、議論を重ねていってほしいと思います。

## II. 地域に夢を 社会福祉レインボープランの終了とそれから先へ

---

- 1) 1991年の法人設立後、加島希望の家にはじまり、加寿苑、アンダンテ加島、かしま障害者センターの社会福祉事業を拡大してきましたが、それは、これまで「人の世に熱あれ、人間に光あれ」という基本理念に基づき、地域の中で必要とされるサービスを提供すべくこの理念を実践してきた結果です。
- 2) その後、2010年度から当法人は、社会福祉レインボープラン10年計画に基づき、地域のニーズに基づいて様々な事業拡大を行ってまいりました。

具体的には、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事業『メント』、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型事業所『ル・プラス』を開設しまし

た。

2017年度からは第2期レインボープランとして、旧市営住宅老人センター跡地にサービス付き高齢者向け住宅および外国人実習生も含めた職員寮を併設する方針を固め、現在は2019年8月の竣工を目指し進捗管理を行っています。2019年度は運営体制を構築させ、従事する職員の採用及び育成を行い、安心してご入居頂けるよう整備します。

- 3) 旧人権文化センターの跡地利用については、今後売却が予定されている地域内の大阪市有地売り払い物件の取得と合わせて一体的で有効に整備ができるよう関係者と協議・検討を重ねる一年とします。
- 4) 2019年2月に医療法人愛集会が運営するかしま診療所が閉鎖となりました。当法人としては複数の事業で協力医療機関としての契約を締結しており、日常的にも診察をお願いしていた診療所です。加島地域には医療機関が少なく新たに信頼できる協力医療機関を見つけなければなりません、これは容易なことではありません。加島地域で生活する地域住民にとっても重大な課題といえます。
- 5) 第2期レインボープランについては8月にオープンするサービス付き高齢者向け住宅（ファミリーシャルレ）をもって概ね実行したこととなります。これからの10年（前期）プランについて、2019年度に検討し策定を目指して行きたいと考えています。次期プランについては新たな社会課題に対応するためのインフラ整備の他、現在運営している既存事業の将来像についても方向性を見いださなくてはなりません。

さらに、前項に述べた医療機関との連携について模索することと共に、高齢化が進む加島・三津屋地域において、当法人自らがどのように地域医療に貢献できるのか、そのような観点からもマスタープランを検討します。

- 6) 一昨年6月に廃止した小規模多機能事業所「ミント」の空間を利用して機能訓練に特化した高齢者デイサービスを展開できないものか検討中です。加島地域にはこのような機能を併せ持つ事業所が少なく、高齢者向け住宅「ファミリー・シャルレ」の新入居者にもご利用頂けるサービスとしても展開したいと考えているところです。法人全体の経営状況にも留意しつつ、課題を整理して計画の具体化を進めていきます。
- 7) 大阪市営の赤バスが廃止されたことを受け、加島・三津屋地域から淀川区役所及び十三市民病院へ向かう送迎事業を2017年2月に加島友愛会の「地域住民送迎支援事業」として開始しております。2018年度は広報の強化もあり、利用者数も増えており、地域の中で親しまれつつあります。2019年度も引き続き実施していきませんが、この事業が単に地域住民が乗車するのみではなく、有償ボランティアとのコミュニケーションや工夫を凝らして送迎事業が地域コミュニティーの一端を担えるよう努力していきます。

加島・三津屋地域が高齢者も障害のある人も含め地域住民が支え合って暮らしていく、共助の強い街作りに向け、私たちに何ができるか、どんなきっかけが必要か、そのような観点から今年度も先を見据えて事業を検討していきます。

- 8) 2017年12月、加寿苑ケアプランセンターにおいて大阪市により過去の記録不備について

多々指摘を受け、過去5年間に遡り、多額の返戻金が生じる事態となりました。この事態の検証からガバナンスの欠如が浮き彫りとなりました。

他方、加寿苑特養部門については、慢性的な人手不足、職員の早期離職が続いており、在職者に過度に負担がかかる悪循環が発生しています。現状を打破すべく、2018年7月より今後の特養の在り方検討会(特養部会)を立ち上げました。経営、人材確保・育成、介護の質など様々な要素から今後の在り方を検討していくこととなりますが、まずは、現職員数に合わせ、一時的にベッド稼働率を74%(入所:68床、短期入所6床)へと削減することが必要だとの結論に至りました。2019年度は加寿苑事業の運営体制を再構築させ、行政や地域の信頼を回復し、地域福祉の拠点として加寿苑ブランドの再建を目指していきます。

### 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約1,096人のうち、加島・三津屋地区居住の方は59.3%であり、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40.7%にまで増加しています。有料老人ホーム・リュミエール加島と豊中市に開設した障害者就労継続A型事業所ル・プラスの利用者数が増加し、同時に加島・三津屋地区以外の方の利用が増加しています。

被差別部落の中で生まれた当法人ですが、利用者の方の住所や福祉事業の実態を見ると、当法人の地域的社会的責任範囲は被差別部落にとどまらず大阪市内・豊中市等に広がっていることが分かります。見方を変えると「人の世に熱あれ、人間に光あれ」という加島友愛会の理念が広がり、人権問題の啓発に寄与していると云えます。

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を広げるべく、他地域・市内・他県に目を向ける所存です。

加島友愛会の活動は国内にとどまりません。すでに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、マレーシアやヨルダンに講師を派遣し、同時に、マレーシアからの研修生を受け入れています。

2019年度も既存事業の安定した運営と拡充、新規事業の検討、国際貢献等、事業展開していきます。

- 2) 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。当法人の平田純博理事長は、大阪の部落解放運動の中から生まれた社会福祉法人、17法人で構成される「福祉と人権ネットワークつばめ会」の代表に就いています。

この団体は、部落差別問題の解消を求めだけでなく、あらゆる人権問題に取り組み、障害者、高齢者等いわゆる社会的弱者の福祉充実を目指しており、当法人の理念と合致しています。これからもこの「つばめ会」に積極的に参加し、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。

- 3) さらに、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. 加島友愛会全体の重点課題

---

##### 1. 地域連携を通じた社会福祉事業の展開

- 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、加島地域活動協議会、三津屋地域活動協議会との連携を図ります。
- 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図ります。
- 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図ります。
- 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図ります。

##### 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・者施設連絡協議会と連携・交流し、的確な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。
- 2) 中国（南京市）やベトナム等との社会福祉交流促進のため、法人の視察交流・研修のため職員の派遣を行います。

##### 3. 人事異動を通じた本部機能の強化と事業運営の効率化・健全経営

- 1) 加島友愛会が運営する社会福祉事業は、高齢福祉部門7事業、障害福祉部門12事業にわたり、総数約1,096人（2019年2月）の方にサービスを提供させて頂いております。

2019年2月現在の従業員数は340名です。うち本務職員149名、常勤職員23名、非常勤168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。

- 2) 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。

- 3) 加寿苑やル・プラスといった一部の部署において時間外勤務、長時間労働が常態化しています。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、長時間勤務の是正に取り組みます。

#### 4. 労務管理及び人事考課制度について

- 1) 働き方改革関連法の施行に対応するため、有給休暇の取得については、消化率の低い施設において計画的に取得できるように取り組みを進め、進捗管理を徹底します。時間外労働についても月45h、年360hの法令遵守ができるよう進捗管理を行います。さらに次年度以降の施行内容についても、2019年度中に対応を検討して備えていきます。
- 2) 10月より消費増税が予定されています。それに伴い報酬改定と経済政策パッケージに基づいて新たな処遇改善加算が創設される見込みです。内容は一定年数を超えて勤務している、いわゆるベテラン職員を処遇改善するためのものですが、制度の内容を精査し、同等年数を勤務する管理職や対象外職員に対する給付の整合性を鑑みて当法人にあった分配方法を検討します。
- 3) 職務基準書について2018年度は見直しを図り、職員に周知してきたところです。2019年度は新職務基準書を浸透させ、改定を加えながら適正な人事評価の実施を進めていきます。
- 4) 未経験の入職者への対応策としてOJTのシステム化や法人内研修内容の見直しを図ります。
- 5) 一定年数在籍した職員にはスキルアップに向け外部研修参加への優遇や新たな資格取得に向けた支援を引き続き強化していきます。
- 6) 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。

#### 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。
- 4) 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。
- 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) 2019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）

### 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) 2018年度は地震・豪雨・台風などの被害に見舞われる一年でした。今後の災害に対応できるよう、有事の際の設備投資も図っていきます。2019年度は、リュミエール加島に全自動ディーゼル発電システムを導入し、停電リスクの軽減を図ります。

### 4) 災害時等にも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、LINEの法人アカウント取得やイントラネット等の導入の検討を進めます。

## 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. 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) 職員研修基礎講座

未受講職員・新採用職員を対象に実施します。

### 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

慢性的な従業員の欠員状況を改善するため、求人内容や条件見直し、求人情報媒体の活用等、様々な取り組みを実施してきたところです。2018年度は新たに新卒者獲得に向けた採用プ

レゼンテーション方法の習得や職員からの知人紹介奨励制度を創設しました。2019年度も引き続き、人材確保に向けてありとあらゆる方策を検討し、実行していきます。

6) 人材育成と国際貢献

2017年度より実施してきた介護福祉士の取得を目指すベトナム人留学生の受け入れを拡充し、新たに2名を受け入れます。(計6名)

留学生には勉学とともに安定した職業生活が送れるよう人材養成プランの詳細を策定し、生活面については就学場所であるコミュニティワーカー専門学校等との連携も進めています。

また、今後の受け入れについては、当法人自らも国内外の日本語学校等との連携を探り、出入国管理法等の法改正に向けた準備を進めています。

6) 福利厚生の充実

これまでも忘年会・新年会を開催してきましたが、旅行・文化・スポーツ活動等、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等の自己研鑽を奨励し支援します。(再掲)

9. 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4回 (1月、4月、7月、10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発信

# 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努めます。

### 1. 地域活動

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。地域への施設の開放、地域への参加を促進し、地域とのコミュニケーションを大切にします。

### 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（日翔会病院在宅診療部）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。

## II. 地域との交流

---

1. リュミエール加島が地域と集える場所として開放し、レクリエーション活動を通じて交流を図ります。

2. 地域の方にも研修やセミナーに参加できるような機会を増やします。

3. 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。

4. 外出の機会を多くもち、地域の活動へ積極的に参加をします。

## III. 委員会活動

---

### 1. リスクマネジメント委員会

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。

④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。

⑤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. 認知症委員会

①認知症介護指導者養成研修修了者を中心に、声にならない声を聴き取れる質の高いケアが図られるよう努めます。

②地域への認知症サポーター養成講座を開講し、地域との交流を図ります。

## 3. 研修企画調整委員会

①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、安心、安全が担保された生活が送れるよう努めます。

## 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行い、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、他職種が連携を図れるようケアカンファレンスを定期的に行い、チームワークを養い、サービスの質を追求します。

## V. 年間行事及びレクリエーション計画

---

### 1. 年間行事計画

施設の一だ行事として、地域の方とも交流できる行事を計画します。

### 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	外出レク 運営懇談会
5月	外出レク	11月	外出レク
6月	外出レク	12月	餅つき／クリスマス会
7月	七夕	1月	初詣
8月	夏祭り	2月	節分
9月	敬老会	3月	外出レク 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ブログ、グーグルの活用

2012年7月より月1～2回の更新を重ねています。2018年度後半より、グーグルマップのストリートビューの掲載、グーグルマイビジネスによる口コミ評価を併用しながら、レクリエーションやイベント活動、地域交流の紹介など、見学会案内等を引き続き発信します。

### 2. 法人ホームページ

加島友愛会ホームページを活用し、リュミエール加島の動画、紹介を発信するとともに、職員の確保を図ります。

### 3. ライフル介護、みんなの介護の紹介サイト等、複数の紹介業者と協力し、入居契約につなげます。

## 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. 岩風呂、ひのき風呂の一般開放を継続し、地域との密着を大切にします。

### 4. 敷地内の活用「ミント」

①「ミント」の空間を開放し、大阪市主催のいきいき百歳体操の空間として活用しています。

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。

## VIII. 数値目標

---

2019年度は、2018年度の入院者による空室状況も鑑み、入居率94%、居室稼働率96%の維持に努めます。

入居率（人）	52人	94%
稼働率（室）	49室	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、一時介護室を設けないこととして差し支えないと大阪市から回答があり、8月から49室（一時介護室1室）⇒50室（一時介護室なし）に変更しました。

## ヘルパーステーション トレフル

### I. 基本方針

---

1. サービス提供責任者及びヘルパーの確保に努め、高齢者・障害者のニーズに応える運営を図ります。
2. 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. 人員体制

---

2019年8月オープン予定のサービス付高齢者向け住宅「ファミリーシャルレ」への訪問介護に

対しての人員確保に努めます。

#### IV. 数値目標

---

##### 1. 高齢ヘルプ

・上半期（4月～9月）

介護：39人

予防：40人

下半期（10月～3月）

介護：41人

予防：41人

##### 2. 障害ヘルプ

月平均利用人数

居宅介護等 35人

移動支援 14人

月平均提供時間

居宅介護等 189時間

移動支援 166時間

# 加寿苑

## I. はじめに

---

2018年10月29日付で「特別養護老人ホームのご利用について変更のお知らせ」を理事長（兼、加寿苑施設長）より関係者の方々に配付しました。具体的には、利用枠を20%減じて業務に余裕をもった労働環境をつくり、その間（約1年）は特別養護老人ホーム運営の抜本的改革をめざす、といった内容です。2019年度は、その改革の実行の年です。特養部門のみならず、加寿苑全体の事業内容・職員体制・労働環境・施設整備などあらゆる領域の見直しに着手します。

[加寿苑全体の目標]

- ① 特養（入所／短期入所）、デイサービス、ケアプラン、地域包括の事業内容を再点検し、施設全体で地域福祉に貢献しうる組織（加寿苑ブランド）づくりを始めます。
- ② 介護スタッフ不足を解消するため、多様な働き方や雇用形態を検討します。また、職員全体の力量向上をめざし、内部・外部研修制度を再構築します。
- ③ 施設改修・改善委員会を設置し、加寿苑施設整備プランをつくります。その際、職員の動線を再考するなど業務内容の見直しをはかります。

## II. 特別養護老人ホーム（入所／短期入所）

---

2000年3月の開設以来、加島・三津屋をはじめとする地域の介護を必要とされる高齢者が、「生きがい」「やすらぎ」「ゆとり」を感じて暮らせる介護サービス、「安心・安全」な住まいの提供に努めてきました。しかしながら、介護分野では大半の施設が介護スタッフ不足に悩まされ、加寿苑も例外ではなく深刻な状況に追い込まれています。この状況を変えるため、入所・短期入所とも新規利用を一時的に抑制・停止します。

[特養（入所／短期入所）の目標]

- ① 法人内外事業所との実践・経験交流の実施、他法人高齢施設への見学訪問や業務体験などをおこないます。
- ② 介護実務経験の少ない中途入職者の育成をめざし、新任介護職員の研修体制・制度を整備します。外国人留学生への業務指導・支援についても強化します。
- ③ 入所者の重度化に対応するため、介護（ケア）業務の見直しやチームアプローチのあり方などを検討します。また、職種（ケアワーカー・生活相談員・ケアマネジャー・看護師・機能訓練士・栄養士・生活援助員など）ごとの業務マニュアルの見直し、再整備をおこないます。



### Ⅲ. デイサービスセンター

---

美津島地域在宅サービスステーションの開設から 22 年にわたり、加島・三津屋地域の高齢者に対する事業をおこなってきました。周辺には様々な業態のデイサービスがありますが、加寿苑デイは利用者の「1 日のんびりしたい」といったニーズに応えています。これからも利用者・家族の満足度を高めるような事業を進めます。また、デイ事業の継続・発展のためにも、業務マニュアルの見直し、再整備をはかります。

[デイサービスの目標]

- ① ケアマネジャーやホームヘルプ事業所などと連携をはかり、高齢者の地域生活を支える事業所の役割を強化します。
- ② 利用者や家族のニーズを把握するために「アンケート調査」などを行います。また、他の業態のデイサービスの調査・研究をおこないます。
- ③ 老朽化している設備などの修繕計画を策定し、すみやかに実行します。

### Ⅳ. ケアプランセンター

---

介護保険制度のかなめであることは言うまでもなく、今後は地域共生社会や地域包括ケアを見据えた、地域の社会資源の発掘・創造に携わる取り組みを考えていきます。社会情勢や厚労省などの動きに絶えずアンテナをはり、情報の早期入手に努めながら事業方針や計画の見直しを随時おこないます。また、次の制度改正に向けて検討されている「ケアプラン有料化」「AI、ICT（情報通信技術）の活用」「ケアマネ業務のあり方」についても注視していきます。

[ケアプランの目標]

- ① 地域に寄り添い、地域に必要不可欠なケアプランセンターをめざします。自治会、民生委員、病院、事業所などと顔の見える関係をつくれます。
- ② 多様化・複雑化している様々な利用者の課題・ニーズに対応できるよう、相談援助技術の向上と関係機関との連携（ネットワークづくり）に努めます。
- ③ 社会の変化や制度改正、法人の事業展開などに柔軟に対応できる健全な事業運営をめざします。

### Ⅴ. 地域包括支援センター

---

大阪市から委託されている淀川区西部地域包括支援センターは、加島・三津屋地域を担当圏域としています。高齢者の総合相談、地域との連携、介護予防ケアプランの窓口として事業展開してきました。2019 年度は介護予防の基本的視点にたちかえり、要支援・要介護状態を予防し、重症化の予防・改善をはかることを重点的に取り組みます。併せて、地域包括ケアシステムの深化・推進にむけた動きを着実に進めます。

[地域包括の目標]

- ① 関係機関と連携しながら住民への情報提供、ニーズの発見、総合的な支援、専門職の連携をスムーズにおこない、ネットワークの構築をはかります。
- ② 住みなれた地域で安心してその人らしい生活を継続できるように権利擁護を実践します。また、相談からサービスの調整ができるよう（ワンストップ窓口）、地域に密着した拠点としての機能強化をおこないます。
- ③ 高齢者が主体的に取り組めるような活動機会が持てるように、地域の集いの場などの社会資源の開発や地域づくりを支援します。

## VI. その他

### (1) 年間行事

	施設内行事	外出行事
4月		
5月		
6月	入所者健康診断	地域ふれあいコンサート
7月		
8月	夏まつり	
9月	敬老会	加島地域敬老会
10月		
11月		
12月	年忘れ会、もちつき	
1月	初詣	
2月		
3月		

### (2) 数値目標

	2019年度目標
特養（入所／短期入所）	74% ※暫定措置
デイサービス	90%
ケアプラン	70件
地域包括	90件

# 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. 日中活動の充実

安定した作業を提供できるよう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。

ストレッチ体操や生活リハビリ等、利用者の状況に合わせ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、小グループでの外食など余暇活動を提供します。また、個々にも合わせられるよう余暇内容を検討し活動の充実を図ります。

#### 5. 送迎サービスの提供

障害者センター「むつみ」と連携し取り組んでいきます。

サービス希望者に対応できるよう効率的なコースの見直し・拡充を図ります。

## III. 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・拡大会議を定期的に行い課題や支援内容の見直し・評価をはかり支援の質の向上を図ります。
3. 防災マニュアルを基本とし、安全に避難できるよう訓練を実施しながら随時見直しを行い体制の強化を図ります。
4. 人材確保が困難な状況ですが、速やかに職員の補充を行い支援体制の充実を図ります。
5. 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

---

1. 特別支援学校への訪問、実習生の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・施設体験を進めていきます。
2. 各相談支援事業所との連携を深めます。

#### V. 家族連携

---

1. 年2回、個別面談を行います。
2. 利用アンケート等を実施し、施設へのニーズ把握に努めます。
3. 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。

#### 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）	11月	
6月	健康診断	12月	年忘れ会・避難訓練
7月	避難訓練 夏まつり	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 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11人 常勤4人 非常勤5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

【利用者の状況】(2019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	49人	48.8歳	5人	5.8
生活介護	50人	50人	49.2歳	6人	5.8

入所者の方の高齢化、重度化が更に進んでいます。最高齢は77歳の方が2人で、障害支援区分も重度の区分5・6の方が全体の96%です。

昨年度方針として、こうした状況に対応するべく課題の整理を行うことをあげていました(高齢者ユニット設置、居室等の環境面整備、介護機器・福祉車両の導入、作業・日中活動の見直し、スタッフ配置・勤務時間の見直し、日常的スケジュールの見直し等)。

福祉車両の購入や一部入所者については介護ベッドを導入するなどの対応を実施しましたが、抜本的な検討には至りませんでした。これは、年度途中から職員の退職等が続き、抜本的な検討に至らなかったためです。

職員確保は今年度においても大きな課題ですが、こうした状況の下で継続可能な活動内容の見直しが求められているともいえます。

入所者の方の状況を見据えながら、現実的に継続可能な体制を構築すべく、昨年度あげていた日常的なスケジュール変更、職員の配置・勤務時間の見直しなどを今年度当初から順次検討、整備していきます。

なお、昨年度途中に入所者1名が退所しましたが、今年度当初より新しい入所者を迎え、定員に達する予定です。

### II. 職員体制

昨年度は諸事情が重なり、5名の退職、2名の産休と過去にはなかった職員数の減となりました。職員確保のために様々方策を講じていますが、厳しい状況が続いています。何名かの新職員を採用することができましたが、夜勤体制の確保が大きな課題となっています。

これまではほぼ常勤職員で対応してきましたが、昨年度末より短時間の非常勤職員も採用し、新たな職員体制を組んでいます。

職員確保は全国的に大きな課題となっており、一朝一夕には解決できるものではありません。現実的な職員体制の中で、よりよい支援を確保できるように、全体での意志一致を更に強固にしたいと思います。具体的には、昨年度末より介助場面での短時間の非常勤職員を複数雇用しました。これまではほぼ常勤職員で対応してきましたが、本務職員がリード、サポートしながら全体をまとめ

るスタイルを構築したいと思います。

なお、これまでも専門学校等から多くの実習生を受け入れており、実習生から職員に繋がった者も多くいます。昨年度より法人全体の方針として専門学校等との連携強化が挙げられていますが、アンダンテ加島もより良い関係を築いていきたいと思います。

### Ⅲ. 感染症・事故防止及び防災

昨年度は数名がインフルエンザに感染しましたが、集団発症には至りませんでした。日常的な感染予防の取組が功を奏したと考えますが、全国的にインフルエンザ以外にも感染症が拡大しており、より一層予防に努めたいと思います。

昨年度は、転倒事故による骨折による長期入院が1件ありました。高齢化等により骨折等が長期入院に繋がるリスクがますます高くなっており、見守りの徹底と環境整備に更に取り組んでいきます。

また、昨年度の地震・台風等の自然災害の教訓から災害備蓄品の充実や避難訓練の在り方についてもより効果的になるよう努めていきます。

### 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

### 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

就労継続支援事業 B 型  
【定員】 10 名

就労定着支援事業  
【定員】 定めなし

## III. 職員体制

---

1. 個別担当制で職員を配置し、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 名を新たに採用し、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) 施設内の作業を通して一般企業等で働ける障がい者を育成します。（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（2 月末時点 15.8 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調理体験や外出活動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) 生産活動に加え、模擬的作業を拡充し、より具体的かつ可視化されたアセスメントを取り、利用者の自己理解やより良いジョブマッチングにつなげます。
- 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。
- 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や春期冬期休み等に『長期インターンシップ』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。
- 9) より多くの人に取り組みを周知し、利用希望者を増やしていけるよう、WEBサイト等の媒体を活用し、広報活動を強化します。
- 10) 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) これまでと同様、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を行い、職場や家庭とも調整を図ります。
- 2) 職場適応援助促進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) 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) 定期的に所内会議を開催し、就労移行支援事業利用者の状況や就職後6か月以内の職場適応支援の状況の把握に努め、スムーズな事業移行を図ります。

## 3. 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のプログラムを提供し、利用者の状況に応じて柔



軟に対応できるよう個別支援の充実を図ります。

- 3) 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。
- 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。

#### 4. 就労継続支援事業B型

- 1) 作業を通して、安定した施設生活が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。また、現在の作業量や受注先を見直し、効率的な運営に努めます。
- 3) 就労意欲を引き出し、利用者の適性に応じて自立訓練事業や就労移行支援事業、就労継続支援事業A型への移行も支援します。
- 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。  
目標工賃支給額：34,000円（1月末時点 平均34,012円）

#### 5. 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。
- 5) 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。
- 6) 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（2月末時点 平均38.1人）
- 7) 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。
- 8) 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：2,500万円（1月末時点 25,329,816円）

- 9) 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%  
(2月末時点 平均利用契約者 29.7人 平均実利用 27.3人 )
  - 2) 就労継続支援事業 10名  
(2月末時点 平均利用契約者 13.2人 平均実利用 12.2人)
  - 3) 自立訓練事業 5名 (2月末時点 平均利用契約者 5.1人 平均実利用 4.6人)
2. 平均工賃支給額 就労継続支援事業 35,000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 13名
6. 生産活動収入目標 2,500万円

## 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：2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。
    - 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4名（非常勤）を配置します。

また、むつみとも連携し、施設内で関連作業を継続実施します。

#### 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。

### 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L i n k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に対応します。

・大阪国際会議場：パート職員1名 利用者：4名（L i n k3名・外部機関1名）

・淀川区役所：パート職員3名 利用者：3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) 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。

### 3) 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

2019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13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1名あたり10日以上とします。状況に応じて、大阪障害者職業センターからの支援依頼についても対応します。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か月後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。

# 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でも、充実した日常生活・社会生活を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. 更なるサービスの内容・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 】

定員：23名

【 就労継続支援B型 】

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) 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)

### 2. 生活介護事業

#### 1) 活動内容

- ・3つの班に分かれ、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、音楽療法や太極拳教室、エアロビクス、一泊旅行等、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、社会生活に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。また年1回一泊旅行を実施します。

## 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、資質の向上、知識の習得・プレゼンテーション技術の向上に努めます。
3. 他の事業所などへの見学や実習に取り組み、様々な支援方法・技術に触れることでスタッフ自らが感じ、学び、成長できるように努めます。

## VI. 数値目標

---

1. 利用者数	生活介護	年間 5,000 人 (1 日平均 18.7 人)
	就労継続支援	年間 4,300 人 (1 日平均 16.1 人)
2. 平均工賃支給額	就労継続支援	25,000 円
3. 生産活動収入	就労継続支援	6,500,000 円
4. 利用者実習	生活介護	5 人



# かしま障害者センター 地域生活支援部

## I. 基本方針

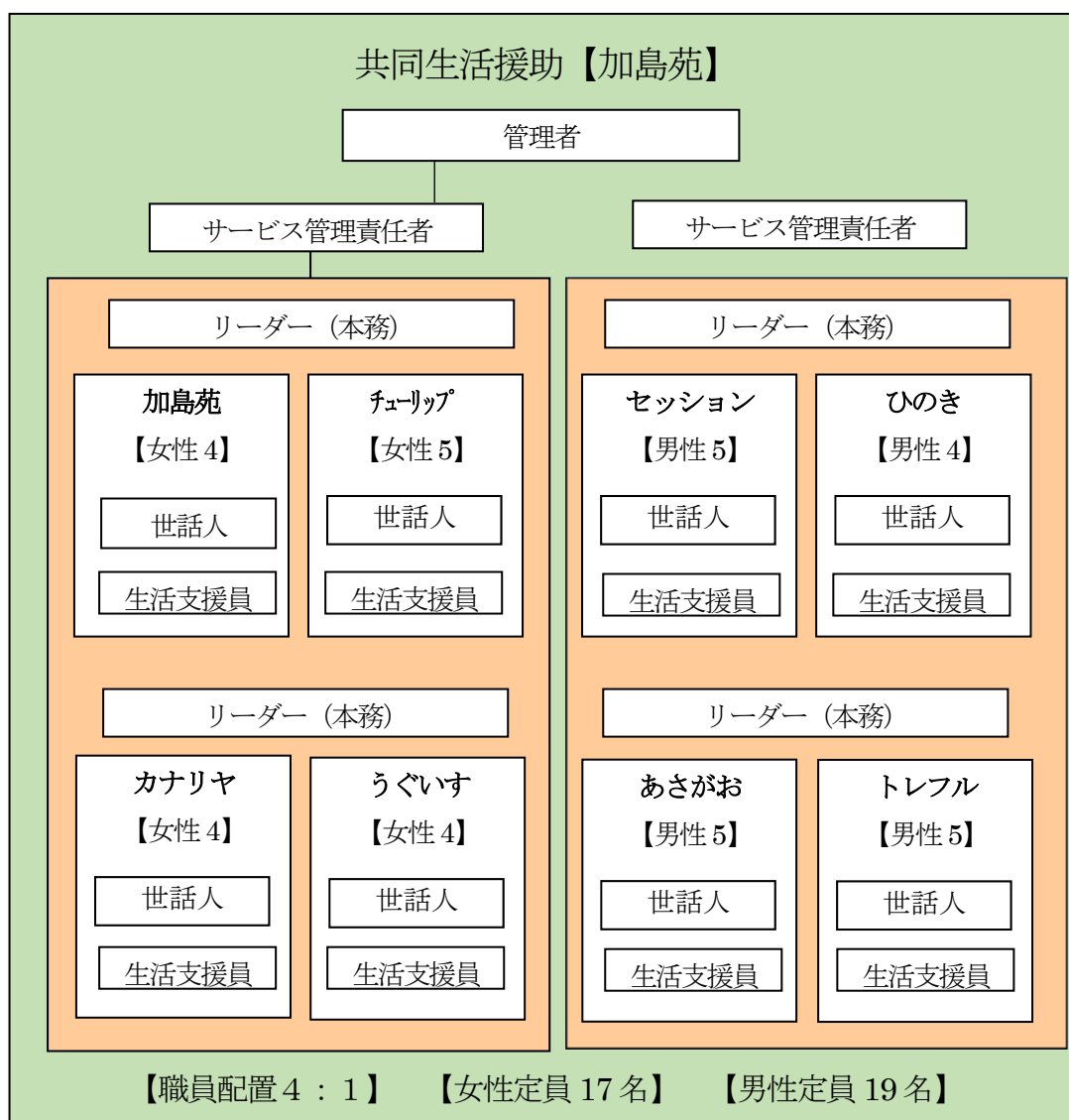
障害のある人が地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズにあわせ環境・社会資源を提供します。

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個別支援計画のマッチングにより、より快適で安心して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、世話人との連絡調整を行います。
2. 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。本務職員はリーダーとして世話人への指導・助言、会議の進行等を行い、日々の支援を円滑に進められるよう努めます。
3. 夜間の生活状況を把握することで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) 就労先や各事業所との連絡調整を密に行い情報を共有することで、相互のネットワークを強化し、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) 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。また、グループホームに関する制度や活動報告の場としての家族交流会を企画します。
  - 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提供し、関係諸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へ参加できるよう必要な情報提供を行います。
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。

## 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た食事を提供し、体重・健康管理に努めます。安全面、調理工程においてより質の高いものを提供できるよう、クックチルや食材配送等を導入し、栄養士が監修する献立をもとに食事提供を行います。
- 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。

## 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。近年増加している台風被害に備え、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報告をもとに、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) 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

日々の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、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。

## 8. 入居者全員参加行事の実施

年に一度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、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、研修参加機会には限度がある為、会議等で勉強会を実施し、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。

## VII. 数値目標

---

2019 年度 利用日数実績目標 93.0%

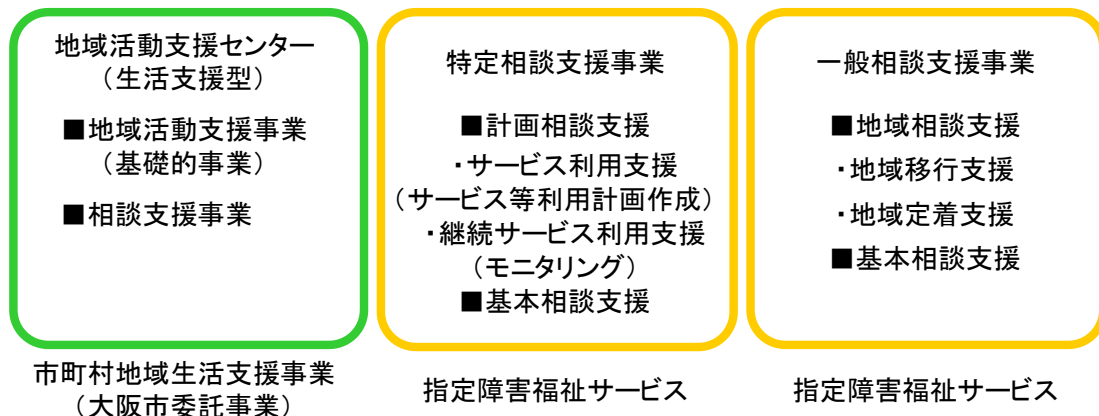
# かしま障害者センター “COCOLO” 相談支援センター

## 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、利用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） 1 名 指導員 3 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） 3 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） 3 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」に二分化し、それぞれのニーズに対応できるように努めます。
- 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、各自担当ケースの検討、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。
- 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) 精神障害者への支援に特化しながらも障害種別等を問わず、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。

## 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や作業面等のふり返しを行うことで、生活リズムの調整、社会参加に向けた支援を図ります。
- ・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、規則正しい生活リズムを取り戻し、自立と社会参加の促進を図ります。
- ・その他…広報誌を毎月発行し、登録者や関係機関等へ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、障害福祉サービスの利用および調整、社会資源の活用、専門機関の紹介、日常生活上の困りごとなど、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支援や、関係機関等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上の相談への対応、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役員等として参加することで、精神保健福祉に関する専門知識および情報の提供・助言、ネットワークづくり等に努めます。

2) 各種合議体および会議等への参加を通じて、情報収集および提供に努めます。

- 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、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。
- 5) 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。
- 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. 2ヶ月ごとに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、課題の整理および明確化、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. 日頃から積極的に意見やアイデアを出し合うことでスタッフ間のコミュニケーションを活性化するとともに、職場のチームワークをより高められるよう努めます。
4. 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。
5. 毎月一回、淀川区西部地域包括支援センターとの合同事例検討会を通じて、制度の学習、共通するケースおよび高齢の精神障害者への支援についての検討などを行い、相互に専門性を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）  
2019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  
2019年度におけるサービス利用支援作成件数の目標は90件以上、継続サービス利用支援の目標は120件以上とします。
3. 一般相談支援事業  
2019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. 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。
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・白衣クリーニング、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. 下半期に向けてジョブコーチを1名配置し、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。

### 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。
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。
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、電源設備の調査を行ったうえで工場内空調設備の増設を行い、作業環境を改善して夏季の熱中症対策を講じます。

登録者が40名、支援スタッフが14名を超える状況もあり、現在の休憩室では手狭で個々の休憩スペースの確保も難しいことから、別スペースに新たな休憩室拡充を行い、余裕のある休憩場所の確保に努めます。

ITによる生産入力システムを活用し、手書き入力の納品書、請求書の発行業務をコンピューターでの一元管理に変更して事務作業時間の短縮を図ります。

## 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. 施設外就労を前提とした利用者の受け入れを行い。継続を含む実雇用契約者数38名を目指します。
2. 4名以上の企業体験実習を実施します。
3. 日毎の勤務（利用）が稼働率（利用率）85%、かつ27名以上を確保します。
4. 月次売上の平均10,800,000円以上を目指します。
5. 年間売上125,000,000円以上を目指します。