



2020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) はじめに

2019年11月に発生が確認された新型コロナウイルスは、同年12月に中国武漢市内で爆発的に感染が広がり、日本国内でも2020年1月16日に初の感染者が確認されて以降、猛威を振るっています。日本政府は2月26日に全国のイベントの中止を要請し、2月27日には全国の学校の休校を要請しました。多くの公共施設や娯楽施設は臨時休業となり、マスクや消毒液の不足、デマの拡散によるトイレトーパーや食料品の買い占めなどが生じています。スポーツも無観客試合にしたり、中止にしたりするなど、市民生活に著しい影響を与えています。世界的にも、1月以降、南極を除く大陸全土に感染が拡大しており、特に、欧州ではイタリアを中心に広がっています。2020年3月11日に世界保健機関（WHO）はパンデミックに相当すると表明しました。

新型コロナウイルスの蔓延は、国際経済にも大きな影響を与え、株価が暴落しています。現在のところ、このウイルスが終息する目途は立っておらず、流行の長期化で、2008年のリーマンショック規模の世界不況に陥りかねない状況になっています。日経平均株価は急落し、毎日年初来最安値を更新し続け、3月13日には17000円を割るほどまでに下落しました。渡航制限によって観光客は激減し、鉄道・航空機・船舶の利用は激減し、旅行業・宿泊業も低迷し、土産物もほとんど売れていません。いわゆるコロナショックが今後の市民生活へどのような影響をもたらすのか心配でなりません。政府・日銀は公的資金を投入して株価の下支えを行っていますが、そのことによって国の財政状況が悪化しないことを願うばかりです。

新型コロナウイルスの陰に隠れてあまり報道されなくなりましたが、世界規模での気候変動も続いています。オーストラリアでは2019年9月から森林火災が頻発し、現在も鎮火していません。日本においても2019年には8月・9月・10月と豪雨災害が立て続けに起きました。また、自然災害という点では、2020年は阪神淡路大震災から25年、東日本大震災から9年です。新型コロナウイルスにばかり目を奪われがちですが、日ごろから自然災害への備えを万全にしておくことも大切でしょう。

2) 海外情勢

2020年1月3日、イランのソレイマニ司令官が米軍によって爆殺される事件が起きました。ソレイマニ司令官の指揮下にあるデモ隊が年末にバクダッドの米国大使館に対する大規模デモを主導し、大使館の壁に放火したり、大使館内へ侵入しようとしたことへの報復でした。このことで、イランの反米感情は高まり、1月8日にはイラクにある駐留米軍基地をイランがミサイル攻撃する事態に発展しました。1月21日にはイランの国会議員がトランプ大統領殺害に

対して報奨金を支給する旨の演説を行い、イラン情勢はかなり緊迫した様相を呈していました。現在、新型コロナウイルスが米国とイランにも蔓延しており、両国の緊張状態は一時的に回避されているように見えますが、一触即発状態であることには変わりません。

1月末に英国はついにEUから離脱しました。英国とEUが今後どのように変わっていくのか、そしてその変化が世界情勢にどのような影響を及ぼすのか、注視していく必要があります。また、今年11月には米国の大統領選挙があります。現在、民主党の候補者を決める選挙が行われていますが、どの候補者になろうとも米国国内においてトランプ大統領は依然高い支持率を保持しており、再選の可能性が高いと言われています。再選を果たせば支持率を背景に排外主義、自国第一主義をより強調させると考えられます。対中国・対イランの外交姿勢がより強硬なものになっていくかもしれません。

日本を取り巻く東アジア情勢も不安定なままです。日韓秘密軍事情報保護協定(GSOMIA)の破棄は撤回されましたが、その後も双方の解釈の違いが表面化し、関係はぎくしゃくしたままです。徴用工問題も進展がみられず、互いに次の交渉カードも見えない状況で、新型コロナウイルス対策としての入国制限のためにさらなる関係悪化が懸念されるどころです。また、国際社会が新型コロナウイルスに対応しているこのさなかにおいても北朝鮮は飛翔体を発射し続けており、核兵器も着々と整備していると思われまます。

3) 国内情勢

新型コロナウイルスの影響でスポーツが次々と中止・延期になる中、東京オリンピックの開催も危ぶまれています。開催を期待したいところですが、予選が相次いで中止されている現状を考えると予定通りの開催は難しいかもしれません。開催が延期になったり、中止となったりした場合には、かなり大きな経済的ダメージがあると思われまます。今年の消費税引き上げ以降、景気は後退しており、新型コロナウイルスの影響でさらに後退することは目に見えています。安倍政権には消費税凍結など効果的で公平な対策を打ち出してもらいたいものです。

大阪では11月に大阪都構想を再び問う住民投票が行われます。この構想は二重行政の解消を謳っていますが、本当に解消されるのか、具体的な解決策はどのようなもので、コストダウンに繋がる要素は何なのかといった賛否を判断する情報がまだ少ないように思います。現在のような状況で急いで住民投票を行うことに疑問を感じているところですが、是非、都構想にどんなメリットがあるのか、デメリットはないのか、市民への負担は生じないのか、社会福祉はどのように変わるのか、こうしたことを具体的に示してもらいたいと思います。

4) 法人を取り巻く状況

社会福祉施策では3年ごとに報酬改定が行われます。次の改定は2021年度です。2020年度は次期報酬改定に向けた検討の年度です。これまでの方向としては自立支援の実績を上げている事業所を高く評価する報酬上のメリハリ付けが行われてきました。この方向を続けていくのか、ある程度の緩和を行うのか、2020年度の国の会議を注視し、どのような方向に報酬が

向けられていくのかを予測していかねばなりません。

また、2021年で加島友愛会は設立30年を迎えます。設立30年を踏まえて、法人として中期計画を策定しているところです。2025年に超高齢化社会を迎えることが分かっている現在、これからの5年間は法人にとっても非常に重要な期間です。これまで培ってきたものを基本としながら、地域に根差した様々なサービスを展開していきたいと考えています。ニーズに応じて様々な事業所へと繋げていくワンストップの相談支援サービスや、介護サービスの利用対象とならない高齢者に対する交流の場など、公的なサービスではなかなか対応できないきめ細やかな事業を展開する必要があります。

加島友愛会の課題の一つである人材確保・育成についても取り組みを強化して行きます。幸い、当法人は職員の定着率も高く、職員アンケートからも現在の法人の在り方について肯定的な意見が多く寄せられていました。今後も人材育成を行っていくとともに、外国人材の受け入れも進めていきます。当法人は3年前から留学生の受け入れをしてきましたが、9月には初めてベトナムから技能実習生を迎える予定で準備をしています。多様性のある職場は誰にとっても働きやすい職場環境であり、組織としても成長をするとも言われています。多様性のある職場を作っていく、その基盤作りの一年にしたいと考えています。

新型コロナウイルスの蔓延によって、今後どのような政策・施策が示されてくるか分かりません。様々な可能性を視野に入れながらも、当法人の理念を崩すことなく、加島・三津屋地域の拠点として、先進的でニーズに応じた福祉サービスを2020年度も提供していきたいと考えています。

II. 新規事業及び重点課題

- 1) 昨年8月にオープンしたサービス付き高齢者向け住宅「ファームール・シャルレ」には現在3名の入居者を迎え入れて運営しております。2020年度はさらに広報を強化し、入居者の平均入居率58%を目指していきたいと考えています。入居相談を受ける中で持ち家の売却や財産分与の在り方等の整理に悩んでおられる方が見受けられました。2020年度は見学会と合わせて、それらの勉強会もセットしたイベントを月単位で考えています。
- 2) 本年5月に「リュミエール加島」の1階の、旧小規模多機能事業所「ミント」の空地を利用して機能訓練特化型の通所介護事業所（デイサービス）を開所する予定で準備を進めています。自立性の向上やQOLの高い生活への復帰を目指す高齢者に対してマシントレーニング等を利用してパワーリハビリテーションを提供したいと考えています。加島・三津屋地域には機能訓練型の通所介護事業所（デイサービス）が少ないようですので、たくさんの方にご利用頂けるよう取り組みを進めていきます。
- 3) 本年1月に加島1丁目458番もと大衆浴場「夢遊」の跡地を大阪市より入札にて落札しました。これで加島友愛会が大阪市より買収した物件は3つ目となります。もと老人センター及び

市営住宅1・2号館は高齢者向け住宅として整備いたしました。もと人権文化センター跡地と共に「夢遊」跡地については今後、中期計画に基づき順次整備を検討していくこととなります。当面は多目的スペースとして地域のイベント等にも開放していく予定です。

- 4) 2018年度下半期より実行してきました加寿苑改革については、2020年度をもって完了する計画で取り組んできました。現在のところ入所者制限については、定員の70%当たりをキープしていますが、職員の補充がうまく進んでいません。2020年度は最終的に利用率80%を目標としながらも職員補充の進捗状況を考慮しつつ、入所、短期ともに新規利用者の契約を考えていきます。また、新入職員に対する研修制度も完成しつつあります。4月より試行的に取り組みながら、OJTを含む研修システム構築を図っていきます。
- 5) 2011年度より運営している淀川区西部地域包括支援センターは、高齢者の総合相談や介護予防のケアプラン作成、認知症サポーター養成講座などの催し開催など、提供内容は多岐にわたり、言わば高齢福祉の核となる事業です。2020年度は職員の退職に伴い、専門職の大幅な入れ替わりが予定されています。できるだけ早期に職員補充を行い体制の確立を目指します。
- 6) ヘルパーステーショントレフルについては、高齢部門・障害部門、双方のヘルパー人材の柔軟な往来や合理化を目的に2013年にリュミエール加島隣地にて、移転・合併をしました。2020年度は、障害部門については現地に留まり、高齢部門については2025年に向け高齢在宅部門の連携強化を目的に加寿苑内に拠点を移すことにします。
- 7) 外国人人材については、これまで留学生の受け入れを行い、加寿苑、リュミエール加島で週労働28時間までの範囲で雇用をしてきましたが、2020年度は新たに技能実習生としてベトナムより2名の受け入れを行う予定です。雇用形態は本務職員としてまずは3年間雇用する予定であり、希望があればその後も他の制度で継続雇用に繋げていきたいと考えています。この他に送出国の開拓や特定技能制度の調査・研究を進めて外国人人材の雇用拡大を進めていきます。
- 8) 2017年2月に社会貢献事業の一環としてスタートした住民送迎事業（コミュニティワゴン）の利用者は2017年度2,029人（年間延べ）、2018年度2,756人（年間延べ）、2019年度2,605人（2020年2月末現在）と2019年度の延べ利用者数は上回る見込みで順調に推移しています。さらに周知徹底とさらなる利便性の検討などを行い、2020年度は2,800人（年間延べ）の利用者を目指します。
- 9) 2021年4月に法人設立30周年を迎えるに当たり、記念式典、記念誌の発行等を検討しており、2020年度はその準備についても着実に取り組んでいきます。

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1,074人のうち、加島・三津屋地区居住の方は55.1%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44.9%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・他県にも目を向ける所存です。

- 2) 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きました。

2020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。

- 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、15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。さらに、この団体では2020年度より介護職員基礎研修(初任者研修)を実施される予定です。研修の参加、講師の派遣など研修運営にも関わっていきます。
- 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. 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、ネットワーク委員会、加島まちづくり実行委員会との連携、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. 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8事業、障害福祉部門12事業にわたり、総数約1,074人（2020年2月末）の方にサービスを提供させて頂いております。

2020年2月現在の従業員数は356名です。うち本務職員152名、常勤職員16名、非常勤188名です。x

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。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) 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。
- 2) 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。

- 3) 働き方改革関連法への対応として、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・プラスといった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。4月より改正される改正パートタイム・有期雇用労働法（同一労働・同一賃金）についても、対応できるよう準備を整えているところです。加島友愛会には雇用形態として本務職員、パート職員の他に常勤嘱託職員が数名在籍していますが、この雇用形態の見直しを図り、本人が希望すれば1期次、本務職員の採用試験に繋げていき、段階的に常勤嘱託職員の位置づけを廃止する予定です。
- 4) 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) 新職務基準書について、2019年度は修正と専門職についての基準書作りを行ってきました。2020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。

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方々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) 2019年度も豪雨・台風などの被害に見舞われる一年でした。また、現在新型コロナウイルスに日本中が立ち向かっているところです。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。一部の部署でLINEの法人アカウントを試行的に取得しました。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、コミュニケーションツールの導入等を検討します。

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、就職フェアへの積極的出展、新たな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。このような取り組みが実を結びつつあるところですが、2020年度も採用戦略委員会を設置して取り組みを推進していきます。

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充実に努めてきました。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。これに合わせて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。(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. 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、施設生活の質を高められるよう支援します。

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、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に機会を増やします。

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。
4. 身体拘束禁止委員会
- ①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。

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
- 夏祭り、敬老会、クリスマス会の三大大行事には、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	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. 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「トレフル多目的室」

①大阪市主催のいきいき百歳体操の空間として活用します。

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。

VIII. 数値目標

2020年度は、2019年度の入院者による空室状況も鑑み、入居率96%、居室稼働率99%の維持に努めます。

	入居者数	入所率
入居者数（定員53人）	51人	96%
	居室利用数	居室稼働率
居室数（50室）	49.58室	99%

※2018年4月介護保険制度改正「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。

リュミエールメント

地域密着型通所介護 機能訓練特化型デイサービス

I. 基本方針

1. 在宅で継続的に安心して暮らしていただけるために、自立支援・介護予防・レスパイトケアも図れる事業に努めます。
2. エビデンスに基づいた機能訓練を重視した機材配置、または理学療法士による評価・訓練を行います。
3. 要介護状態の方でも、車椅子専用マシンを配置し、ご利用者の残存機能の維持、向上に努めます。

II. サービス内容

1. 送迎は、午前・午後の2クール制で行い、バイタルチェックなどの健康管理を行い、個別のメニューに沿って機能訓練を行います。
2. 理学療法士による個別機能訓練を行い、ニーズに応じた介護予防に努めます。
3. 認知症予防のために、持久力・有酸素運動を取り入れ、在宅での生活を継続できるように努めます。

III. 人員体制

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（非）・介護職員2名を配置し、利用状況に応じて介護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。

IV. 数値目標

利用稼働率は、午前12.25人、午後12.25人の68%、利用登録数68名を目指します。

1 日 (定員 18人)			
1クール		2クール	
AM【9:15~12:30】		PM【13:15~16:30】	
定員	18人	定員	18人
利用人数	12.25人(68%)	利用人数	12.25人(68%)
平均介護度	1.42	平均介護度	1.42

ヘルパーステーション トレフル

I. 基本方針

1. 2020年4月より、高齢訪問介護は特別養護老人ホーム加寿苑へ事務所を移転します。相談機能と訪問機能の連携強化を図ることが目的です。高齢・障害の機能分担はしますが、従来通り連携を保ちながら、障害トレフルとして改めて展開します。
2. サービス提供責任者及びヘルパーの確保に努め、障害者のニーズに応える運営を図ります。
3. 法人内の“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) 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

- 1) サービス提供責任者、登録ヘルプの人員確保・育成を図り、連携強化に努めます。
- 2) 障害種別や特徴、ニーズ等が多様化していることに対応するため、専門的知見の獲得や、喀痰吸引の資格取得を目指す取り組みにも努めます。

IV. 数值目標

月平均利用人数		月平均提供時間	
居宅介護等	37人	居宅介護等	218時間
移動支援	15人	移動支援	166時間

加寿苑

I. 基本方針

昨年の12月5日に大阪市福祉局が特別養護老人ホームに対して実施した実地指導で「高齢者虐待防止のための効果的な措置が適切に講じられていない」との指摘を受けました。その後、特養介護職員および看護職員に虐待疑い事象についての聞き取り調査の実施が指示されました。その結果、2例の事案が虐待と判断されました。しかしながら、継続している虐待は認められないとの見解も出ました。

今後は、大阪市に提出した「高齢者虐待に関する対応策の計画書」に基づいた改善策を着実に進めて行きます。その際の視点として、特養のみの課題ではなく加寿苑全体で取り組むことを追求します。全職員の力で加寿苑ブランドの確立を目指します。

[加寿苑全体の目標]

- ① 特養改革の更なるスピードアップを図り、併せて在宅事業部門の改革に着手します。
- ② 新任職員研修プログラムを実施します。また、多様な働き方や雇用形態を検討します。
- 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。

II. 特別養護老人ホーム（入所／短期入所）

新規入所の抑制・停止を始めてから1年4か月程度が経過しました。この間に日常業務の大幅な改善や見直しを進めてきました。しかしながら、介護職員不足の解消は実現できておらず、厳しい勤務実態は依然として続いています。職員確保の更なる追求と定着率の向上に引き続き取り組みます。

また、入所抑制の解除時期を見据えた検討を始めます。すでに、短期入所の利用者を入所に変更することも試行的に進めています。

[特養（入所／短期入所）の目標]

- ① ケアプランに基づく介護実践や再編したマニュアルの実行などに取り組みます。それらに対応した、新たな記録方法の確立を検討します。
- ② 引き続き、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。
- ③ 組織形態の再編・整備をおこないます。とりわけ管理部門・専門職の業務分担を明確にします。

Ⅲ. デイサービスセンター

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じてきました。そのことは大事にしつつも、介護業界の動向にも注視し変化への対応も検討する必要があります。

また、法人内でのデイ事業（ミント）開始にともない役割分担・すみ分けの視点も重要になります。将来的な事業継続を目指して、様々な議論を始めます。

[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ます。可能なものから着手します。

Ⅳ. ケアプランセンター

介護保険制度の要であることは今も昔も変わりません。今後は、地域共生社会や地域包括ケアを見据え、社会資源の発掘・創造に携わる取り組みを考えて行きます。社会情勢や厚労省などの動きを絶えず把握し、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」についても注視します。

[ケアプランの目標]

- ① 地域に寄り添い、地域に必要な不可欠なケアプランセンターを目指します。町会、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ります。
- 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目指します。

Ⅴ. 淀川区西部地域包括支援センター

大阪市から委託されている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が主な事業です。この間、地域の高齢者や家族などの困りごとに対応してきましたが、ここ最近の傾向として同居家族の課題、いわゆる「80/50問題」など複合的な視点を必要とする事例が増えています。今後、地域包括のコーディネーター的な役割は、今以上に重要になると考えます。

[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図ります。

- 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. ホームヘルプセンター

大阪市同和事業促進協議会の訪問介護事業を引き継ぐ形で、加寿苑を拠点にホームヘルプ事業がスタートしました。その後、リュミエール加島の開設に伴い移転となりましたが、新年度より高齢ヘルプが加寿苑に戻る事となりました。これは、地域の高齢者や家族などを加寿苑で一体的に支援する仕組みをつくり上げることを目的としています。

[ホームヘルプセンターの目標]

- ① 加寿苑内の各事業所と連携し、高齢者等の地域での生活を支援します。
- ② 地域の各種団体と連携し、地域包括ケアの担い手としての力量を高めます。
- ③ 介護報酬改定等を見据えた事業のあり方を検討します。

VII. 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	おせち	※いきいきプランとして 希望者は、個別に外出 している
2月		
3月		

(2) 数値目標

	2020 年度目標
特養（入所／短期入所）	80%（年度末時点）
デイサービス	90%
ケアプラン	35 件／人
地域包括	90 件
ホームヘルプセンター	介護 40 人／予防 40 人

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

利用者みなさんに落ち着つける環境の提供、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レクリエーション、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. 行事・研修・広報等の各委員会活動を定着化させ、職員の意見をより多く取り入れながら企画・実地・評価を行い、職員のスキルアップと共にサービスの向上に努めていきます。
3. 防災学習等を開催し、利用者・職員が安全かつスムーズに避難ができるよう訓練を実施します。また、施設内設備等を再確認し、減災対策の強化に努めます。
4. 利用者の高齢化に伴い、介助の頻度が多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。
5. 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安定を図ります。
6. 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. 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	避難訓練
6月	健康診断 避難訓練	12月	年忘れ会
7月	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 45人
- ◇常勤職員1人あたり1日平均利用者数 3.2人
- ◇生活支援員配置 本務13人 常勤1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. 利用者支援

【利用者の状況】(2020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	50人	48.6歳	5人	5.9
生活介護	50人	51人	48.0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。65歳以上の方が6名、最高齢は78歳となります。障害支援区分も重度の区分5・6の方が全体の96%です。

昨年度は入所者の重度・高齢化に伴う身体的介助の増加、高齢者むけの活動の拡充、併せて作業、日中活動の見直しを行いました。また日常生活スタイルにあわせ、介助、支援が重点的に必要になる場所、時間帯に対応できるよう職員の配置、勤務時間の調整をおこなってきました。今年度も引き続き利用者の状況に応じた体制作りをおこないます。

昨年度は最高齢の入所者が加寿苑に異動されました。年々、入所者の高齢化傾向は進んでまいります。多様な視点から入所者の将来像を考えていきます。

II. 職員体制

アンダンテ加島では、ほぼ常勤職員で支援を行ってまいりましたが、昨年度は夜勤専従、入浴・食事介助など短時間業務を担う非常勤職員を採用し、新たな職員体制を構築しました。

新年度は数名の職員を迎える事ができましたが、福祉業界における人員不足は深刻な課題となっています。入所者に安心してもらえる支援を提供する為にも様々な手段を講じて職員確保に努めます。

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っております。

III. 感染症・事故防止及び防災

昨年度は転倒により縫合が必要な負傷が1件、入院を伴う疾患が3件（内科、外科）ありました。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に尽力します。

昨年度は胃腸炎による14名の感染がありましたが、大規模に至らずに終息できました。インフルエンザについても入所者の感染はなく普段の感染予防の取り組みによるものと思われます。

新型コロナウイルスの感染が拡大しつつある状況です。より一層の感染予防の取り組みを進めます。

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

◆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

就労定着支援事業
【定員】 定めなし

自立訓練事業
【定員】 6 名

就労継続支援事業 B 型
【定員】 10 名

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 3 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 (2020年2月末時点 12.3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『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。
- 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。
- 9) 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。
目標：定着率90%以上 (2020年2月末時点 100%)
- 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) 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等の導入を検討し、プログラムの拡充を図ります。
- 3) グループワークや退所式等の参加のほか、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。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：35,000 円（2020 年 1 月末時点 平均 34,695 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。
- 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 25 人（2020 年 1 月末時点 平均 36.0 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：25,000,000 円（2020 年 1 月末時点 26,200,186 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%
(2020 年 1 月末時点 平均利用契約者 33.1 人 平均実利用 30.5 人)
 - 2) 就労継続支援事業 10 名
(2020 年 1 月末時点 平均利用契約者 12.3 人 平均実利用 11.3 人)
 - 3) 自立訓練事業 5 名
(2020 年 1 月末時点 平均利用契約者 6.0 人 平均実利用 5.6 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 25,000,000 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：1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。
 - 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。
 - ②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。
 - ③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6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

取扱数量の増加に伴い、作業スペース人員配置など、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（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

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

2020 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13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（就労定着支援事業は90%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。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 5,150 人 (1 日平均 19.3 人)
	就労継続支援	年間 4,700 人 (1 日平均 17.6 人)
2. 平均工賃支給額	就労継続支援	25,500 円
3. 生産活動収入	就労継続支援	7,500,000 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

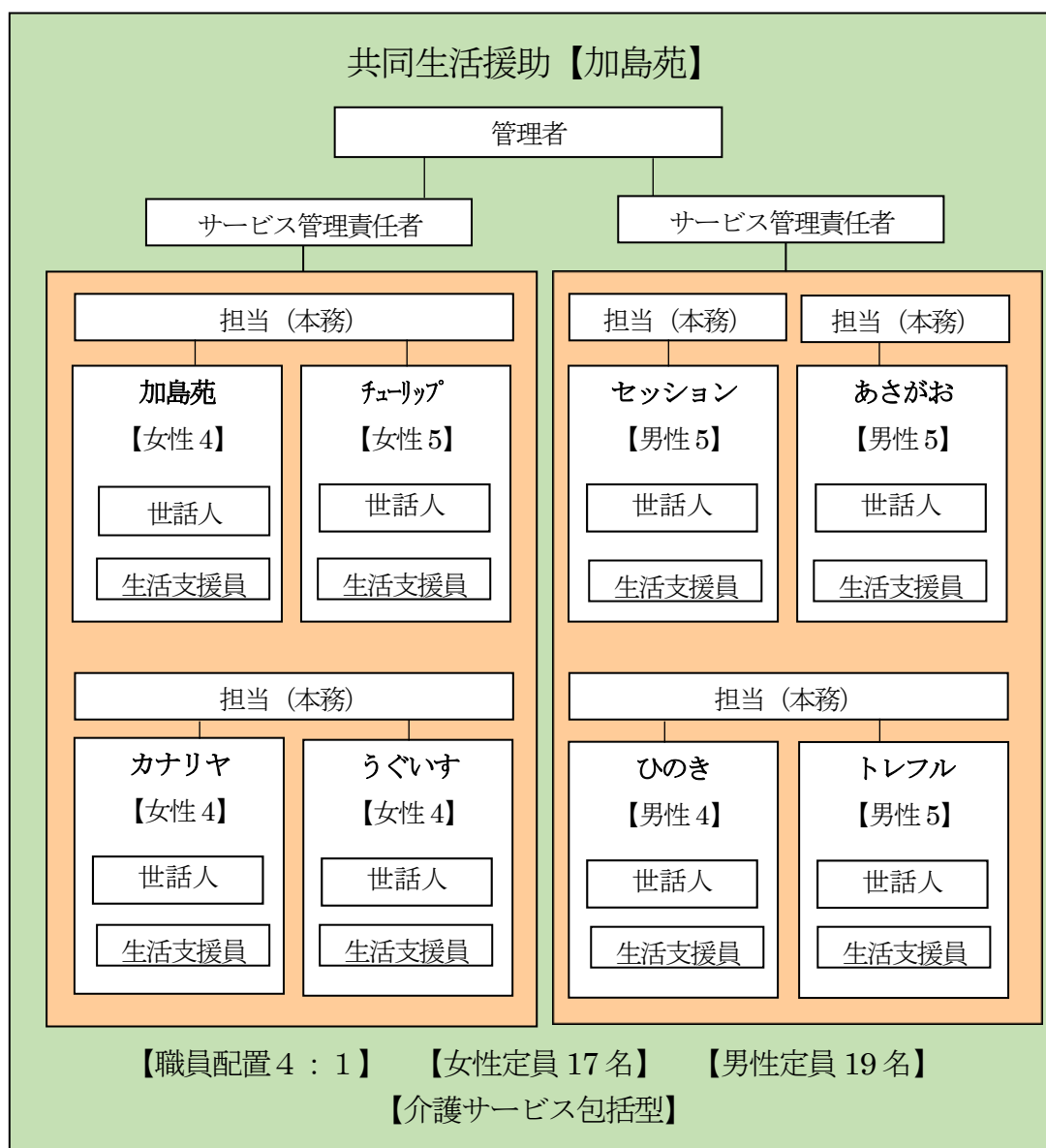
障害のある人が地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズにあわせ環境・社会資源を提供します。

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。
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、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。

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。

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。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。

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、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。

VII. 数値目標

2020年度 利用日数実績目標 93.0%

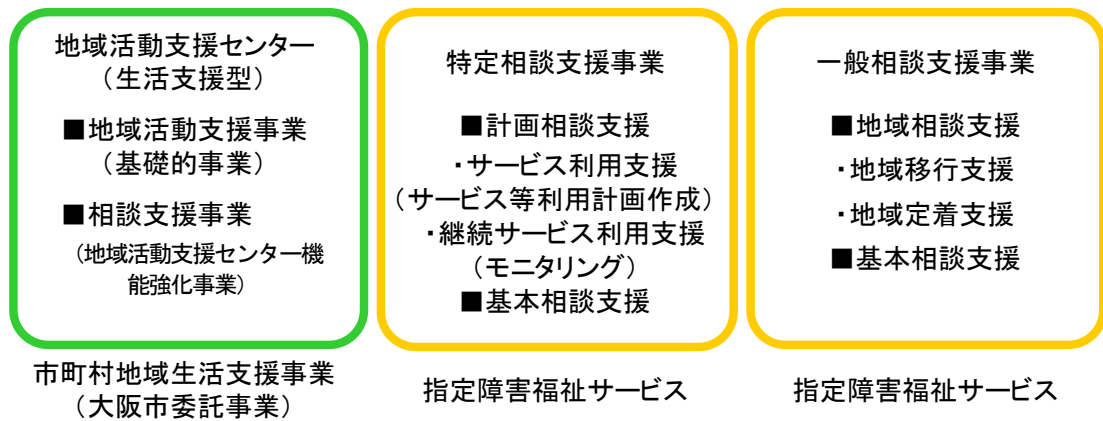
かしま障害者センター “COCOLO” 相談支援センター

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 4 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…余暇の充実を通じて、規則正しい生活リズムを整え、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、登録者や医療機関を含む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積極的に参加することで、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の協力を努めます。

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、各区の障がい者基幹相談支援センター・区保健福祉センター・障害福祉サービス提供事業所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、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様々な相談に応じ、適切に対応することで、地域社会への貢献に努めます。
- 6) 体を動かすアクティブなプログラムや生活スキルの向上に必要な学習プログラムなどを取り入れることで、生活支援の充実を図ります。

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、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。
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および事例検討会等へ積極的に参加し、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。

VI. 数値目標

1. 地域活動支援センター（生活支援型）
2020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
2020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
2020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. 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。
9. 賃金向上達成指導員を配置し、加算を活用して収入の増加とキャリアアップにつながる取り組みを行います。

10. ル・プラスでの安全衛生委員会を設けて、安全衛生に関する管理に努めます。

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、朝礼に加えて「終礼」を実施し、進捗と予定についての共通認識を高めます。利用者と支援スタッフを月間の勤務シフトと週間人員配置で管理し、作業量に適切な工程管理を行います。
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安全に作業できる環境を整えると共に、経年による床面等の補修を随時行って、転倒などの事故防止に努めます。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。

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 40 名を目指します。
2. 4 名以上の企業体験実習と、1 名以上の一般就労への移行を目指します。
3. 年間平均利用率 85%を目指します。
$$85\% < \left(\frac{\text{延べ利用者数}}{\text{延べ利用者数} + \text{延べ欠勤者数}} \right) \times 100$$
4. 週 6 日開所、シフト制における日毎の平均利用者数 28 名以上を確保します。
5. 月次売上について、平均 11,000,000 円（税込）以上を確保します。
6. 年間売上 132,000,000 円（税込）以上を確保します。

ファミリー・シャルレ

I. 基本方針

入居者に、いつまでもいきいきと自分らしいシニアライフを過ごしていただくために「安心で快適な住まい」を提供します。また、常に良い方法を取り入れ、多様なニーズに対応していくことで、長期に渡って充実した生活がいつまでも送ることができる住宅とします。

1. 住宅は、お客様の生活サポート・自立のために必要な指導及びその他の援助を行うことにより、入居者の能力に応じ、自立した日常生活を営むことができるようにすることを目指します。
2. 住宅は、明るく家庭的な雰囲気を有し、地域との結びつきを重視した運営を行い、スタッフによる適切な生活サポートに努めるとともに、法人内施設・サービス、外部の福祉サービス事業者または医療サービス事業者等との密接な連携に努めます。
3. 入居者の意思及び人格を尊重し、常にその方の立場に立って生活サポートを行うよう努めます。
4. 協力医療機関（日翔会病院）、（西村内科・神経内科クリニック）やその他医療機関との連携を図りながら、入居者の健康管理、体調不良時の対応を迅速におこなえる体制を確立します。

II. 地域との交流

1. ファミール・シャルレが地域に開かれた住宅として、町会や地域のイベントなどに幅広く開放し、交流を図ります。
2. 西部地域包括支援センターと協力・連携を図り、研修やセミナーの会場として使っていただくことで、地域の方がファミリー・シャルレに足を運んでいただく機会を増やします。
3. 加島、三津屋地域主催のイベントは積極的に情報提供を行い、入居者の参加を促し、交流を深めます。

III. 人員体制

1. スタッフ会議を定期的で開催し、入居者個々に必要なサポート内容の情報共有を図り、適切なサービス提供に努めます。
2. 感染症対策等、サービス提供に必要な知識の勉強会を適宜開催し、スタッフの質を高め、育成を図ります。
3. 最低人員配置である夜間スタッフの働き方を常時、点検・確認し、その都度、業務改善を図ります。

V. 年間行事

1. 年間行事計画

年間のイベントは以下の通りです。その他、入居者の要望があれば、追加・検討します。各行事には家族同伴での参加を促し、一緒に楽しんでいただきます。

4月	花見	10月	香具波志神社祭り参加
5月		11月	運営懇談会
6月	避難訓練	12月	クリスマス会
7月	香具波志神社祭り参加 加島地域盆踊り参加	1月	香具波志神社 初詣
8月	住宅内お食事会	2月	節分
9月		3月	運営懇談会・避難訓練

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. セミナーや昼食試食付き見学会を定期的で開催し、ファミリー・シャルレの認知度を高め、入居契約につなげます。
2. 淀川区・西淀川区内ケアマネ事業所、老健施設、病院地域連携室等との連携を密にするため、定期的に訪問し、資料提供します。
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、11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. 避難訓練

避難訓練を年2回（3月、6月）実施し、入居者一人ひとりが災害時に対応できるよう準備します。

VIII. 数値目標

2020 年度は、入居率 51.4%、居室稼働率 57.2%を目指します。

	入居者数	入居者稼働率
入居者数 (定員 34 人)	17.5 人	51.4%
	居室利用数	居室稼働率
居室数 (24 室)	13.7 室	57.2%