



2018 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) 2016年度には世界的右傾化の傾向が見られ、特にドナルド・トランプ氏の大統領就任を受け、2017年度の情勢は予測が難しいと思われました。トランプ氏は「フェイクニュース」発言やエルサレムをイスラエルの首都と認める発言等、物議を醸す言説をツイッター上で繰り返しています。しかし、現実には政権幹部が幾度となく交代し、選挙公約は未だにほとんど実現されていません。オバマケア代案も撤回し、メキシコ国境の壁も築かれていません。北朝鮮との関係についても、子供じみたやり取りに終始しています。大げさで、一見過激な発言をしても、冷静になって考えれば、結局のところ何も実現はできていないというのが実態です。ツイッター上で繰り返されるトランプ氏の大言壮語にメディアが右往左往している様子は、まさに毎日政治ショーを見せられているかのようです
- 2) 欧州に目を転じれば、2017年は各地で選挙が行われた年でした。3月にオランダ・5～6月にフランス・9月にドイツ・10月にオーストリアとチェコで選挙が行われ、EU離脱を掲げる政党や極右政党が台頭したものの、いずれの国でもこうした政党が第一党になることはありませんでした。既存政権の政策の帰結であるグローバリゼーションが所得格差・地域間格差を引き起こし、それによって苦しい生活に追いやられた人々が極度に単純化された二項対立を煽り立てるポピュリスト政党を支持する、という構図に多くの人が危機感を持ってきたのかもしれない。ただ、不安要素は数多く残っています。英国のEU離脱を翌年に控えていること・シリア難民受け入れについて一枚岩になれていないこと・フランスでの徴兵制復活が提起されていること・スペインのカタルーニャや英国のスコットランドに独立の機運があること・イタリアの選挙でも右派が台頭していること等、今後も注視が必要です。
- 3) 東アジア情勢は北朝鮮のミサイル・核開発の脅威が繰り返し報道された一年でした。実際にミサイル発射実験が繰り返されているものの、国連諸国も一貫した対応を行えず、手をこまねいている状態です。韓国は5月に文在寅大統領に交代し、慰安婦問題や竹島（独島）問題について日本に対する強硬姿勢を示すようになっていきます。平昌オリンピックでは北朝鮮と韓国の融和が強調され、南北対話も実現する見込みですが、それぞれの国の真意がどこにあるのかまだ不明なままです。また、中国では習近平主席の任期を撤廃する動きがあり、毛沢東以来の長期政権化すると思われまふ。ロシアのプーチン大統領の長期政権もほぼ確実の様相で、日本が周辺諸国と抱えている問題はなかなか解決しそうにありません。

2. 国内の動き

- 1) こうした世界情勢の中、9月の突然の衆議院解散で与党が圧勝を収め、安倍政権は明確に米国追従路線・憲法改正路線を推し進めようとしています。森友学園・加計学園・スパコン詐欺といった、現政権との関りで疑惑がもたれている事件が続出していますが、国会の場で追求されてもはぐらかすばかりです。米軍基地で繰り返される問題に対しても強く抗議することもなく、日本は被爆国でありながら7月7日に国連で採択された核兵器禁止条約も批准していません。北朝鮮のミサイル発射実験は2018年度の防衛費を増大させる口実となり、現政権にとって都合の良い脅威となってくれているようです。
- 2) 2018年度は憲法改正をめぐる議論が進むことが予測されます。私たち自身も憲法は何のために・誰のためにあるのか、原点に立ち返って考えるタイミングではないでしょうか。改憲の発議は、政治の場だけでなく、国民世論が熟したときに行うべきであり、国民が望んだわけでもない改憲をあたかも重要な案件として提出することは不合理です。今の日本にとって喫緊の課題は経済を再建し、少子高齢化時代を乗り切る基盤を築くことです。改憲ばかりに前のめりにならず、国政の課題に即した冷静な政策議論がなされることを期待したいものです。
- 3) 国内経済は、順調な世界経済の恩恵を受け、全体的には安定した状況を作り出せています。日経平均株価は10月に記録的な連続上昇を示し、この1月に2万4,124円15銭と26年ぶりの高値をつけました。これは、いわゆるアベノミクスの成功というよりも、世界的な景気拡大を背景にグローバル企業の業績が上向いていることが主たる要因と考えられます。しかし、株価の上昇は直接庶民の生活で実感できるほどの好影響は与えていません。中小企業においても輸出事業では伸びが見られるようですが、国内需要は一部の分野を除き停滞している状況です。成長している企業には手元の潤沢な現金を更なる設備投資に回し、従業員の賃上げ等を通して人への投資にもつなげていただきたいところです。
- 4) 社会福祉を取り巻く環境では、2018年度の医療・高齢・障害の同時報酬改定に向けて、それぞれ議論が繰り広げられてきました。いずれの分野でも社会保障費削減のためにそれぞれの事業においてどのようなメリハリ付けをするかが主たる焦点となっています。改定率ではどの分野においても全体としてプラス改定（それぞれ、0.55%、0.54%、0.47%）となる予定です。
- 5) 2017年度は医療・福祉事業の倒産件数が2000年以降で最多となり、特に、多くの高齢者福祉・介護事業所が倒産しました。他者との競合・人手不足による収益確保が難しくなっていると思われます。グランドデザインで示された規制緩和以降、多くの企業が福祉分野に参入してきましたが、そろそろ事業所淘汰の時代になりつつあるのかもしれない。報酬改定におけるメリハリ付の根幹は、成果主義にあります。サービスの成果によって報酬が変化する時代になってきました。
- 6) ただ、事業を行う上で本当に大切にしなければならないことは、取り組む姿勢です。2017年度は大企業による不正会計・データ改竄といった事件が相次ぎ、また、多額の負債を隠して事業継続をすることで利用者へ多大な迷惑をかけるという詐欺まがいの事件も繰り返され

ました。いずれも、誠実さに欠け、理念を持たない事業のやり方だと思います。働き方改革が喧伝されていますが、地に足の着いた仕事を行うという本来の働き方の姿にいったん立ち戻る必要があるのではないのでしょうか。

当法人は、これまでも地域のニーズに寄り添いながら、着実に地に足の着いた事業を行ってきました。2018年度も、報酬改定を踏まえた法人全体の経営状況を確認しながら、職員一同誠実に事業を運営していきます。

II. 地域に夢を 社会福祉レインボープラン第2期実現へ

- 1) 1991年3月に加島友愛会が設立され、加島希望の家が12月にオープンしました。これは1983年加島障害者会館の開設と加島・三津屋地区障害児（者）を守る親の会という同和地区内外の障害者と親家族の連帯活動10年の歩み、部落解放運動の支援、地域の保育所・小中学校の教師の支援によるものでした。

法人設立後、特別養護老人ホーム加寿苑・アンダンテ加島等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) 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『ミニント』、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、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（住宅型有料老人ホーム）及び外国人実習生も含めた職員寮を併設する方針を固め、設計事務所と議論を重ねながら作成した基本設計を基に諸官庁と申請協議を進めました。

2018年度は5月中旬には入札を行い、同月下旬には着工できるよう準備を整え、2019年3月の竣工を目指し進捗管理を行います。また、同時にサービス内容や職員体制といったソフト面や資金計画等も検討を重ね、4月には入居できるよう整備します。

- 3) 旧人権文化センターの跡地利用について、旧地域交流センターのような機能を持ち、地域コミュニティの中心となるよう事業展開を検討しており、2018年度はさらに具体化できるよう地域の関係者と協議・検討を進めていきます。
- 4) 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昨年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。2017年度は一定認知度も高まり、月を追うごとに利用人数も増えました。2018年度はさらに周知・広報を強化します。また、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。

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月時点でこれらの当法人の社会福祉事業を利用されている方約1,080人のうち、加島・三津屋地区居住の方が58.3%で、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41.7%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（雇用型）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、国際交流活動として韓国の社会福祉大学学生の研修を受け入れています。障害者就労支援事業では、JICA国際協力機構の要請により、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。

今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、幅広く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、15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を目指し、寄与していきます。

- 3) さらに施設長などが事業所団体の役員も務めています。それらを通し、それぞれの分野におけるネットワーク構築や底上げにも寄与し、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、ネットワーク委員会、加島まちづくり実行委員会、かしま人権協会、(社団) 淀川区人権文化協会との連携、加島地域活動協議会、三津屋地域活動協議会との連携。
- 2) 保育所・小中学校・かしま診療所、地域福祉事業所といった社会資源との連携。
- 3) 部落解放運動との連携、加島・三津屋地区人権教育研究ネットワークへの参加、障害者団体・高齢者団体との連携。
- 4) 淀川区社会福祉協議会、淀川区自立支援協議会、区内外の社会福祉法人・施設、福祉専門学校等との連携。

2. 関係福祉団体との交流

- 1) 全国・府・市社協、府施設人権協、全国経営協、日本知的障害者福祉協会、全国老協、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) マレーシア・ヨルダン・韓国・中国(南京市)との社会福祉交流促進のため、法人の視察交流・研修のため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1,080人(2017年2月)の方にサービスを提供させて頂いております。

2018年2月現在の従業員数は323名です。うち本務職員153名、常勤職員27名、非常勤149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、今後も増加すると思われます。今後を見据え、人事異動等を行うことで、総務・労務について効率良いシステムを構築するとともに、経理部門の人材育成を図ります。

- 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

クシ(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) 昨年12月、加寿苑ケアプランセンターに大阪市による事業者調査が行われました。そこで過去の記録不備について多々指摘を受けたことから、過去5年間に遡り、自主点検を行ったところ、さらに多くの記録不備が発覚し、自治体に対し多額の返戻金も生じる事態になっています。この問題は加島友愛会の信頼を失墜しかねない重要な問題であるという認識に経立ち、2018年度は再発防止に向け、全職員への注意喚起及び定期的な組織内点検の仕組みを構築します。
- 4) 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、勤務シフトやの見直し・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、長時間勤務を是正します。

4. 人材育成に資する人事考課制度の実施

- 1) これまで人事評価を年2回実施し、人事評価の結果を人事評価会議(理事長・本部事務局・施設長で構成)にて集約・検討し、夏季・冬季の賞与に反映させてきました。しかし、評価のベースとなる職務基準書を適用してから5年が経過し、現状にそぐわない部分も見られるため、2018年度は新たな職務基準書に基づいて人事評価を行います。
また、評価方法も変更します。年度当初に個別に目標や課題を設定し、一年を通してそれらへの取り組み状況と職務基準に照らし合わせて評価を行い、昇級に反映させます。
- 2) これまで1年かけて、中期的視点から安定した法人経営を営むことができるよう、新たな給与制度の構築を目指して検討を重ねてきました。
2018年度は新たな給与制度を適用し、安定的な経営を図るとともに、職員の定着や育成ができるようキャリアパスと連動させるシステムの構築を目指します。
また、施設長含む管理職についても新たな職務基準を設定し、適切に人事評価を行います。

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回程度開催します。
- 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) 2018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。

2002年末に発生したアンダンテ加島での死亡事故の反省の中から事故防止委員会を設置しました。この事故防止委員会を含め、以下の5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
- 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

- 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。

また、利用者の帰宅途中や活動中の行方不明等の事態が発生することがあります。これに備え、家族と相談の上で利用者の方にGPSを携帯してもらうといった対策を講じるとともに、スタッフの見守りを強化します。

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や求人情報媒体の活用等、様々な取り組みを実施してきました。2016年度は若干改善の兆しが見えましたが、まだまだ苦慮しているのが現状です。2018年度は未経験者のOJTのシステム化や資格取得に向けた支援を引き続き強化していきます。

また、2017年度より介護福祉士の取得を目指すベトナム人留学生を加寿苑にて2名受け入れています。2018年度については、この取り組みをさらに拡充し、新たに2名の受け入れを行います。

勉学とともに安定した職業生活が送れるよう就学場所であるコミュニティーワーカー専門学校等との連携を進めていきます。

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。

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 『かしま友愛会だより』の発行 年2回（8月と1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

加寿苑

I. はじめに

加寿苑は1996（平成8）年に美津島地域在宅サービスステーションとして開設され、2000（平成12）年に特別養護老人ホームとし再スタートを切りました。入所部門を中心にショートステイ、デイサービスセンター、ケアプランセンター、地域包括支援センターの事業を展開しています。

昨年12月に実施された大阪市による介護保険事業者調査において、ケアプランセンターの運営について数多くの指摘がなされました。その主な内容は「記録類の不備」であり、記録の存在が認められない場合は、介護報酬の返還を求める厳しいものでした。大阪市の指導に従い過去5年間の記録等を自主点検した結果、約1,500万円の報酬を返還することとなりました。

施設として真摯に反省し同様の事態を2度と起こさないためにも、業務内容の全般的な見直し、特に管理機能の強化に努めます。

II. 特別養護老人ホーム

特別養護老人ホームは、入所者の重度化がすすんでいます。また、入所希望の声にすぐに応えることが困難な状況は変わっていません。

この様な状況を打開するためにも職員体制の見直しをはかります。生活の場としてケアの質の向上、利用者の重度化に対応できる施設機能の強化をめざします。

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

III. ショートステイ

ショートステイの利用者は加島・三津屋地区が多く、デイサービスの利用と重なる方がいます。法人の理念でもある地域密着ではあるのですが、「お客さんを奪い合う」といった側面も否定できません。送迎可能範囲等の課題はありますが、事業エリアの拡充をめざします。

定員変更によりベッド数は減少（11床）しましたが、入所の空きベッドを使うなど、できるだけニーズに応えるためにも、相談や面接の体制を強化していきます。

また、利用者の満足度を高めるために、個別ケアプランの充実をはかります。

IV. デイサービスセンター

デイサービスは利用登録者の約8割が加島地区在住という、「地域密着型」となっています。また先述したようにショートステイを合わせて利用されているということも特徴の一つです。

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

今年度は利用者のニーズ把握に力を入れ、本人に選ばれる事業所の視点を追求します。

V. ケアプランセンター

昨年度の事態を受け、業務内容の見直しをはかります。ケアマネージャー自身による点検や相互チェック、施設としての内部監査等のシステムを構築します。

ケアプランの内容自体も質的向上をめざし、外部研修等へ積極的に参加します。

また、他事業所との連携等を従来以上におこない、職員の資質向上に努めます。

VI. 地域包括支援センター

7年前に大阪市より受託した淀川区西部地域包括支援センターは、圏域(加島・三津屋地区)の高齢者総合相談、地域との連携、要支援のケアプランの窓口として活動をしてきました。

今後の方向として、高齢者の自立を支える地域づくり、医療との更なる連携が打ち出されています。それらの課題に対応できるよう、従来以上にセンター機能の強化に努めます。

また、大阪市からの委託費が増額されることになり、相談職を増員します。

VIII. その他

1. 年間行事

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

2. 職員育成

近年、職員募集をしても応募者が来ない深刻な状況が続いています。人材発掘とともに新人指導のあり方を研究し、定着率の向上とレベルアップをはかります。

内部研修については、リスクマネジメント、感染症予防、看取り等のテーマに加え、移乗介助等の基礎的な内容も実施します。

昨年度に続き、ベトナム人留学生のアルバイト雇用をおこないます。言葉や文化の違いを乗り越えて、介護職として成長できるよう支援をおこないます。

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

3. 数値目標

	2018年度目標
特養+ショート	97%
デイ	90%
ケアプラン	月平均ケアプラン CM1人35件
地域包括	月平均ケアプラン 70件

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. 地域密着活動

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. 委員会活動

1. リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会を設置し以下の取り組みをおこないます。

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

2. 認知症委員会

- ・認知症実践者リーダー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。また、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

- ・施設内部及び外部研修の年間計画を立て、必要な知識や技術の取得、各職員の育成、向上を図ります。

III. 職員体制

1. 運営会議・スタッフ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. 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い、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。

IV. 年間行事

施設年間行事、月別レクリエーションの計画を立て、入居者の余暇活動の充実を図ります。

4月	花見	10月	運動会 運営懇談会
5月	節句	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	雛祭り 運営懇談会

V. 入居率の確保のための対策

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
2012年7月より月1～2回の更新を重ねて、リュミエール加島を広く知ってもらうために、入居者の日常の様子、レクリエーション、イベント、地域交流の紹介や、見学会案内等を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。

VI. その他

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。

VII. 数値目標

2018年度 入居率（居室稼働率）（48室）98%以上の維持に努めます。

ヘルパーステーション トレフル

I. 基本方針

1. 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. 数値目標

1. 高齢ヘルプ

・上半期（4月～9月）

介護：36人

予防：46人

下半期（10月～3月）

介護：39人

予防：45人

2. 障害ヘルプ

月平均利用人数

居宅介護等 34人

移動支援 16人

月平均提供時間

居宅介護等 220時間

移動支援 180時間

加島希望の家

I. 基本方針

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

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。自閉症の対する理解を深め、専門的な自閉症支援を行います。

3. 日中活動の充実

安定した作業を提供できるよう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。

腰痛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

外出活動や喫茶などの外食、日帰り旅行など取り組み、余暇の充実を図ります。

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. チーフ会議・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. 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。
4. 専門学校・短大からの現場実習を受け入れ福祉の人材育成に協力します。

IV. 利用者拡大

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。施設体験の希望にも対応します。
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) 健康診断	11月	秋祭り・旅行
6月		12月	年忘れ会 避難訓練
7月	避難訓練	1月	
8月		2月	
9月		3月	

VII. 数値目標

- ◇登録者数 55人
- ◇1日平均利用者数 46人
- ◇常勤職員1人あたり1日平均利用者数 2.8人
- ◇生活支援員配置 本務10人 常勤5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】(2018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	47.3歳	5人	5.8
生活介護	50人	51人	47.6歳	6人	5.7

入所者の方の高齢化が年々進んでいます(最高齢は76歳の方が2人)。また、障害支援区分も区分5・6の方が全体の96%となっており、重度化も進んでいます。

これまでも日中の活動や行事内容の一部見直しや、手摺や入浴リフトを増やす等ハード面の改修を行うことで、こうした高齢化・重度化に対応してきました。

しかし、こうした状況はますます進んでおり、より抜本的な見直しが必要となっています。今年度は1年間かけて各種課題の整理を行い、2019年度より本格的な活動内容の変更を行います。

整理する内容としては、高齢者ユニットの設置、居室等の環境面の整備、介護機器・福祉車両の導入、作業や日中活動の見直し、スタッフの配置や勤務時間の変更、日常のスケジュールの見直し等です。

II. 職員体制

昨年度は生活支援員1名の欠員状態でしたが、学生アルバイトを雇用するなどして対応しました。今年度も同様にアルバイトを雇用するとともに、正規職員の補充自体も速やかに行えるように努めます。

昨年度の特徴としては余暇、行事、広報、研修の各委員会を立ち上げたことです。それぞれの担当で検討し、これまで以上に充実した活動ができました。広報活動ではブログを月2回更新し、初めて広報誌の発行も行いました。今年度も引き続き委員会活動の活性化をはかります。

また、各種研修にこれまで同様職員を派遣するとともに、職員会議等で研修報告を行い、研修内容の全体化をはかります。

なお、これまでも専門学校の実習を受け入れており、実習から就職に繋がるケースが多くありました。人材確保の観点からも今年度も実習受入を行います。より強化するために介護福祉士実習指導者の資格取得のため養成講習会に職員を派遣します。

III. 感染症・事故防止及び防災

昨年度はインフルエンザの集団発症がありました。感染予防をより徹底するために研修やマニュアル再整備に努めます。

事故防止については、転倒による骨折や裂傷事故が4件発生しました（ショートステイ1件を含む）。居室の環境整備や見守り、対応の方法について検討し改善してきましたが、今後更に事故防止に努めます。

火災や地震を想定した避難訓練は例年通り日中と夜間を想定して各1回実施します。あわせて水害等の災害にも対応できるよう水害時避難確保計画の策定を行い、避難訓練とあわせて災害時の避難体制について会議等で周知するようにします。

IV. 報酬改定への対応

今年度は大きな報酬改定が実施されました。現時点では収入面で若干の増を見込んでいますが、細部についてはまだ不明な点もあります。情報収集に努め、迅速に対応できるよう取り組みます。また、共生型サービス等サービスの新設や一部制度変更があります。利用者の方に不利益が生じないようこうした制度変更にも適切に対応します。

V. 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／ 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

VI. 数值目標

- ◆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 1 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 17.8 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) これまでの生産活動に加え、模擬的作業を作業プログラムに加え、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、
- 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（新規創設）

- 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。

2. 自立訓練事業

- 1) 挨拶や整容等の基本的労働習慣の確立や金銭管理や主体的な日常生活活動など社会生活能力の向上を目的に取り組みます。
- 2) 昨年度実施した識字・計算の学習や運動等のプログラムを見直し、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。

3. 就労継続支援事業B型

- 1) 作業を通して、安定した施設生活を送れるよう支援します。
- 2) 1年を通して、安定した作業量を提供できるよう、作業の確保に努めます。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就職を目指せるよう支援します。
- 4) 生産活動収入の増額を図るとともに工賃規定を見直し、工賃支給額の増額を目指します。目標工賃支給額：34,000円（1月末時点 平均 34,662円）

4. 共通

- 1) 障害特性を把握し、一人ひとりに応じた支援プログラムを考え、個別支援計画に基づいて支援をします。
- 2) 定期的な評価と個別面談を実施し、現在の状況を利用者へフィードバックするとともにニーズの把握に努めます。
- 3) 一人ひとりが記入できる作業日誌を継続し、日々の作業内容や目標と達成状況、体調や一日の感想について、家庭も含めて共有できるよう努めます。
- 4) 活動中の怪我や事故を防止するために、朝礼時のラジオ体操、身だしなみチェックを通して職員が事前に災害の危険性を予知し、また日中についても災害防止の視点から活動状況の把握に努め、ゼロ災害を達成できるよう取り組みます。
- 6) 利用者OBの会として平日夜間や土曜日などにイベント等を開催し、余暇の充実及び就業生活の現状把握に努めます。
- 7) 施設利用希望者及び在学中の学生に対して、可能な限り体験実習を実施し、様々な視点で就労に向けての可能性を評価します。
目標数：月延べ平均 25人（1月末時点 平均 41人）
- 8) 一貫したサービスの提供を目的に、ケース会議を開催し、支援の進捗状況の報告や課題検討を行います。
- 9) リネンや軽作業（受注作業）等の受注量や受注先の拡充を図り、生産活動収入が維持できるよう努めます。
目標収入額：2,500万円（1月末時点 26,368,768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%
(2月末時点 平均利用契約者 27.8人 平均実利用 26.2人)
 - 2) 就労継続支援事業 10名
(2月末時点 平均利用契約者 16.5人 平均実利用 14.5人)
 - 3) 自立訓練事業 5名 (2月末時点 平均利用契約者 7.0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 34,000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 2,500万円

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。
 - 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

職員・利用者の人員体制については、業務委託契約の更新において、作業状況等を鑑み、検討します。

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

- ・大阪国際会議場：パート職員1名 利用者：4名（Link2名・外部機関2名）
- ・淀川区役所：パート職員1名 利用者：1名（むつみとLinkで交代制）

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) JICA事業への協力

JICA（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

2018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. 生活介護事業

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・社会生活を送れるよう、事業内容の充実・サービスの質の向上をめざします。

2. 就労支援継続事業 B 型

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

II. 事業の構成

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

III. 事業内容

1. 共通

1) 個別支援計画

個々の障害特性や状況・ニーズに応じた個別支援計画を作成し、実施します。

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

定期的なケース検討会議、班会議、個別支援計画の評価・見直しを行います。

2) 事業実施日

月～金曜、第 1・第 3 土曜日（祝日・年末年始は休み）

2. 生活介護事業

1) 活動内容

3つの班に分かれ、それぞれの利用者に合わせたプログラムを実施します。軽作業やレクリエーション、創作活動、個別課題、散歩、外出活動を行います。

日常のプログラム以外にも、音楽療法や太極拳教室、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を取り入れていきます。

2) 支援の充実

個々の対応方法について、より良い支援を追求します。定期的に支援方法の見直しをし、情報共有を徹底することで統一した支援を実施します。

また、食事や排泄などの介助方法についても、安全で気持ちの良いサービスが提供できるよう支援を追求します。

3) 送迎の実施

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

送迎ニーズに応じて、コースの拡充を検討していきます。

3. 就労支援継続事業 B 型

1) 活動内容

働くことを中心とした日課のもと、作業及び生活支援を行います。

施設内では、館内清掃やリネン等の受注作業を行います。施設外では清掃や環境衛生用品の再生作業に取り組む機会を提供し、働くことへの意欲を高めていけるよう支援を行います。

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

2) 作業量の安定・工賃の増額

安定した作業量を提供できるよう、作業の確保に努めます。

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

3) 余暇の充実

土曜日の午後にレクリエーションや外出、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、情報共有や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、食事等の介助方法について、定期的に見直しを行います。安全かつ、個々に合った方法を検討します。

V. スタッフの人材育成

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

VI. 数值目標

1. 利用者数	生活介護	年間 5,200 人 (1 日平均 19.4 人)
	就労継続支援	年間 4,150 人 (1 日平均 15.5 人)
2. 平均工賃支給額	就労継続支援	21,000 円
3. 生産活動収入	就労継続支援	5,000,000 円
4. 利用者実習	生活介護	10 人
	就労継続支援	10 人

かしま障害者センター 地域生活支援部

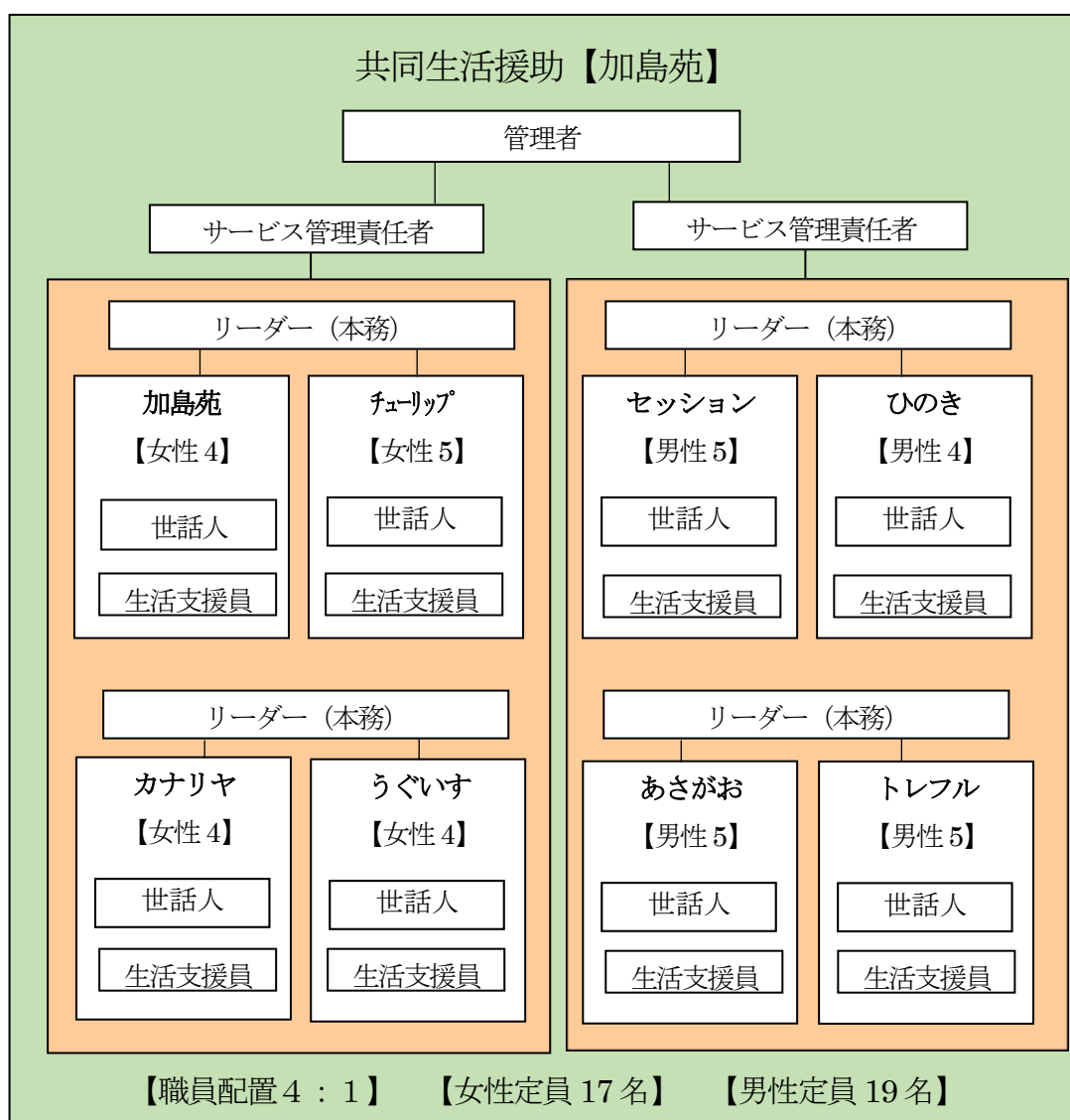
I. 基本方針

障害のある人が地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズに応じた環境・社会資源を提供し共同生活する中で、個人個人のスキルアップと必要となるフォローを行い、自立度の向上を目指します。

多様化するニーズと各ホームの設備面等をマッチングさせ、より快適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うことで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できるよう関係機関との連携を図ります。
 - 2) 地域の行事には入居者と共に出来るだけ参加し、ホームへの理解と協力を求めると共に、地域住民としての意識や連帯感を高める取り組みを行います。
 - 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。食事については、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の活用を検討しています。
- 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、火災や災害に対する防災意識を高めると共に、日頃からホームでの火災や事故の防止に努め、安全な生活を確保します。
- 2) 日常におけるひやり・はっと報告から、発生した事故に関する報告により、原因・対応・改善策を検討、共通認識とすることで同様の事故を繰り返さないよう努めます。
- 3) 救命救急講習・てんかん研修など、積極的に世話人に参加してもらい、日頃から安全に対する意識向上を図ります。

7. 権利擁護に関わる取り組み

1) 成年後見人制度の利用

入居者の財産や権利を守るための一環として、家庭裁判所に成年後見人の依頼の申し立てを行い、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、楽しめるような企画を実施します。

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。

職員体制上、参加できる機会には限度がある為、会議の場を使って、勉強会を設定し、より多くの職員が情報を得られ、活かせるようにします。

新人職員に対しては知的障害のある人の特性や生活リズムをより理解できるよう、リーダーを中心として支援や対応の在り方を身につけていけるようにします。

VII. 数値目標

2018 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

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概況調査票、週間計画票およびサービス利用計画を作成、③関係機関との連絡調整、以上の業務を行います。

- ・継続サービス利用支援（モニタリング）

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

- ・基本相談支援

モニタリング終了後も日常生活上の相談への対応、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、大阪市障がい者基幹相談支援センター、各区の委託相談支援事業所（区障害者相談支援センター）へ精神保健福祉に関する専門的な後方支援ならび技術提供を行います。
- 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. 毎月一回スタッフ持ち回りによる内部研修（勉強会）を実施することで、課題整理および明確化、客観的な振り返り、プレゼンテーションの技術向上に努めます。
3. スタッフ間のコミュニケーションを活性化させ、担当業務等について自由に意見やアイデアを出し合うことで個人の能力を高めるとともに、職場全体の能力やチーム力を高められるよう努めます。
4. 大阪府、大阪市などの自治体や各種職能団体等が主催する研修へ積極的に参加し、知識の習得、専門職としての資質の向上、情報の収集に努めます。

VI. 数値目標

1. 地域活動支援センター（生活支援型）
2018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
2018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
2018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. ジョブコーチを1名配置し、障害者就労支援事業部と連携して、一般就労が見込まれる利用者についてはその実現に向けた支援を行います。
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く認定訓練事業所申請を行い、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、場内の照度不足対策として一部 LED 照明の増設を行い、作業環境の改善を行います。

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。継続を含む平均雇用契約者数 36 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）が出勤率 85%、26 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。