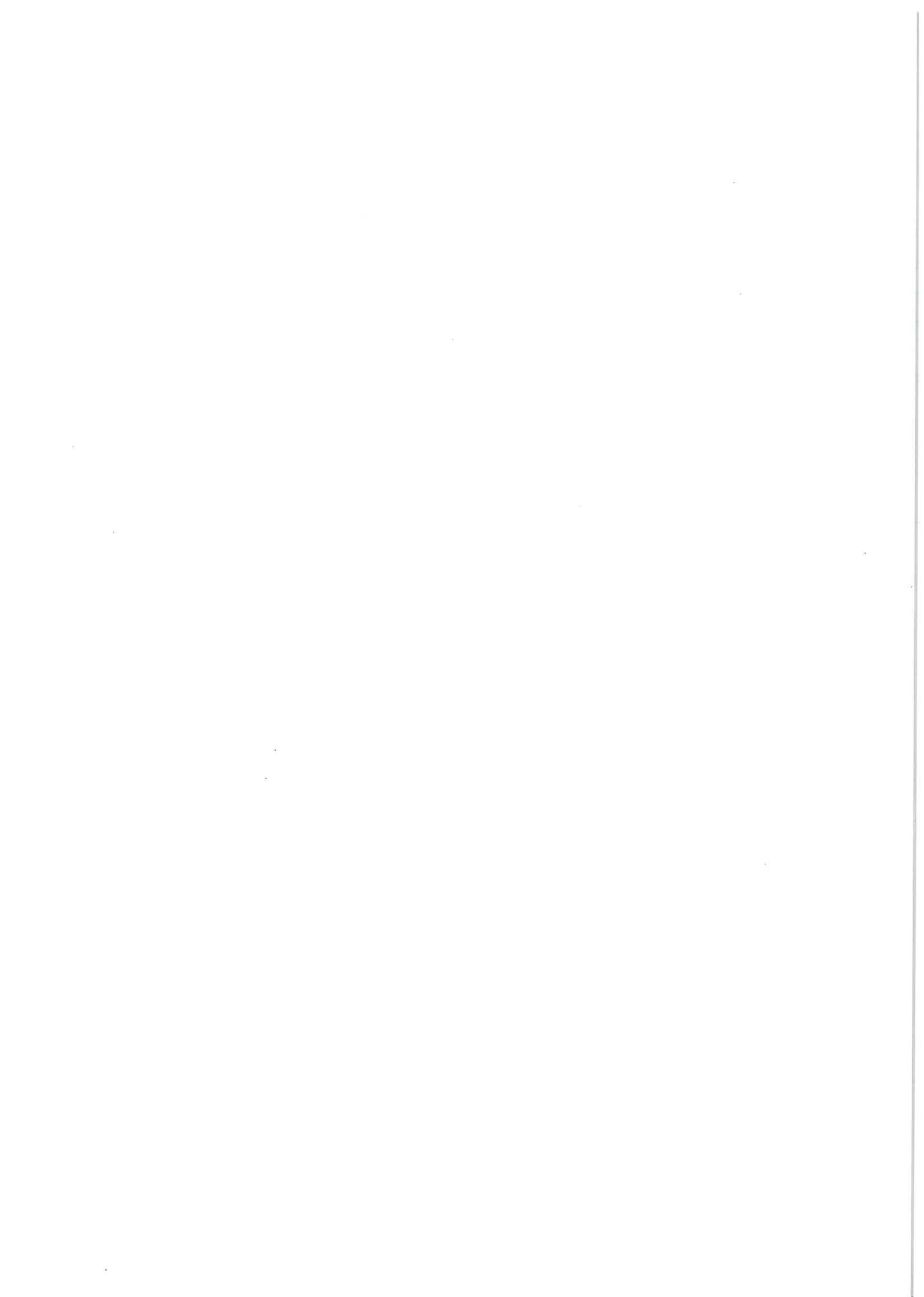


2019年度（平成31年度）

事業計画

社会福祉法人 えのき会



えのき会 基本理念

『重い障害があっても、地域の中であたりまえに暮らす』

「障害のある人が必要な支援を受けながら、地域のなかでその人らしくあたり前に生きていける社会、すべての命が大切にされる社会こそ、真に豊かな社会です。」

私たちは、こんな社会をめざす事を基本理念とします。

えのき会 倫理綱領

えのき会は、事業が年々拡充していき、職員も毎年増加しています。大所帯となっても、21世紀を見据え「利用者主体」のサービスが提供できるよう、基本理念を浸透させ、継承していく必要があります。

そこで、職員自らが役割と使命を自覚し、基本理念の具現化に向け、統一した取り組みをしていくため、ここに倫理綱領を定め、最善のサービスの提供に努めます。

- 1) 職員は、利用者一人ひとりの人間としての権利を守り、いかなる差別、虐待、人権侵害をせず、かけがえのない存在として尊重します。
- 2) 職員は、利用者と共に地域がどうあってもらいたいのか考え、社会の一員としてそれらの実現に向け、共に取り組んでいきます。
- 3) 職員は、利用者が主体となって、自己決定、自己実現できるよう、傾聴の念をもち、利用者の思いを大切にします。
- 4) 職員は、専門知識や能力向上のため、自己研鑽にはげむことを惜しみません。常にサービスの向上を考え、意識のもと、支援していきます。
- 5) 職員は、一社会人としてのマナーを守り、チームとしてお互いに気持ちよく働き続けられる職場づくりを目指します。

2019年法人の運営方針

1. 法人理念の具現化に向けたサービスの標準化と質の向上
2. 組織再編による経営の安定化並びに管理職の養成強化
3. 事業所毎に中核を担える人材の配置と育成の強化
4. キャリアパス制度による人材育成・管理

2019年人材の育成方針

1. キャリアパス制度の浸透・定着化
2. 業務マニュアル、手順書等の見直し・整備をつうじた人材育成
3. 年間サイクルによる新任職員の育成
4. 職員個別育成計画の充実並びに定期的なヒアリングの実施とOJTの活用
5. 外部研修報告会やケースカンファレンスによるスキルアップ
6. 各事業の中核が担える人材の養成
7. 事業運営と人材育成が担える幹部職員の養成
8. 介護職等によるたん吸引等の実施研修

2019 年度事業方針

【運営体制】

組織再編の二年目を迎え、所長を軸に主任・中堅職員と連携し各事業が運営できるよう短期的及び中長期的に組織の再編を実施していく。同時に、法人として「ガバナンスの強化」に努め、管理職がその重責を担い、継続可能な法人管理体制を構築していく。特に、今期は所長、主任が核となり、中堅職員、新任職員と連帯し、チームによる業務展開できる組織づくりに取り組む。また、各職員のキャリアをふまえ兼務する業務を明確化し、専従職員を軸に、兼務職員と連携し各事業所の特徴を継承できる運営体制を整備する。

【ハード面】

法人理念である「重い障害があっても、地域の中であたりまえに暮らす」ことの具現化と社会福祉法人として「共生社会」の実現にむけ、地域に貢献できる事業展開を視野に、新たに取得した用地に多機能を備えた事業所を建設すべく、法人役員、職員、関係者の意見を取り入れた建設計画を整備する。また、4 年目を迎える放課後児童デイサービス事業「そらまめ」については、利用対象者の把握に努めるとともに、今後、活動拠点を何処に置くか、事業継続が可能か等についても幅広く検討していく。

【ソフト面】

昨年の監査指導を契機に全事業所とも自主点検評価を実施することで、職員自らが客観的に事業所の課題を明確化し、次への取り組みに反映できる機会をもつ。また、業務マニュアル等の整備については、計画的に取り組み、サービスの質の向上に努める。

対人援助技術を向上させるため、相談支援事業「えのき」を核に、関連する事業所職員によるカンファレンスの機会を活用するとともに、職員研修の一環としてケーススタディの機会を定期化させる。それらにより、利用者に寄り添い、家族機能や各自のライフコースをふまえ、総合的に支援していく視点を習得する。

【労働環境】

誰もが働きがいのある職場環境になるよう、今年度は、積極的な有給休暇の取得に取り組む。さらに、育児休業から安心して職場復帰できるよう、働き方の選択肢を増やし、従来のキャリアを活かして躍進できるよう支援し、育児介護休暇等をより推奨していく。また、昨年実施したアンケート調査結果をふまえ、課題となっている事項については、会議をつうじて法人の取り組み状況を説明し、職員の理解、協力のもと改善に向けて着実に実行していく。

【人材育成】

新任職員の育成にあたっては、年間サイクルのなかで指導し、チームによる育成を推進させる。また、一般職員の育成にあたっては、育成担当者との定期懇談や OJT、階層別研修に重点をおき、それぞれの力量を考慮し人材の養成に取り組む。特に、職員それぞれの持ち味・長所を伸ばし、自信を深め業務遂行できるよう、育成を担う者は、できることや長所を評価することに重点をおき、信頼関係のなかで弱点の改善に取り組めるように導いていく。中堅職員については、チームリーダーとしての役割を担い、お互い刺激しあう中でリーダーシップを発揮し、スキル向上と意識改革に努めてもらう。同時にチームとしての業務目標管理にも参画し、法人が求める役割を自覚してもらう。管理職については、労務管理に重点をおき、研修の機会をもつ等必要な知識と実践できるスキルの習得を目指す。

生活介護事業所「榎の家」事業計画

I. 実施体制

所長 村上 高久（兼務）
サービス管理責任者 平井 健二郎（専従）
生活支援員 10名(常勤換算)
看護師 2名（常勤換算） 栄養士 2名（兼務） 嘱託医師 1名
運転手 1名（非常勤） 事務員 1名（兼務）

II. 事業所の目標

○利用者の状態を把握し健康維持のサポートをおこなう。

利用者の健康状態の把握にあたっては、日々のバイタル数値を確認することを基本に、発作・嚥下状態・体重の変化、排せつ状況の確認やポディーチェックなどを行う。変化がみられる場合は、原則として複数職員目で確認を行い、看護師に連絡相談し、必要に応じて医療機関と連携を図る。また、利用者の立場、思いを理解する努力を怠らず、不快にならないよう配慮し、個々に寄り添った支援を行う。

○医療的ケアが必要な利用者へ適切な対応・環境を準備する。

気管切開された利用者が複数おられるなど、医療的ケアが必要な利用者も安心して日中の活動に参加し、その人らしく過ごせるようサポートしていく。まず、医療的ケアに携われる職員を増やすため、たん吸引・経管栄養等の研修へ派遣する。また、各階層の職員においても医療的ケアに付随する基礎的な知識の習得を目標にする。実際のケアの現場においては、看護師と連携し安全に医療的ケアを提供できるようにする。

○グループ単位での活動展開をおこなう。

全体を3～4グループに分け、日中活動を行う。利用者一人ひとりに焦点をあて、じっくりと活動に参加できることを目的とし、かつ、利用者の特徴や状況に合わせて活動内容を分け、グループごとの特色をだす。また、グループを担当する主軸となる職員は半年から一年固定とし、参加する利用者の理解を深め、活動の充実を図る。同時に、全体で行うレクリエーションも取り入れ、全体活動を楽しむ機会も担保する。

○利用者・ご家族のニーズへの適切な対応をおこなう。

利用者本人・ご家族からの要望に関して傾聴の姿勢で応じる。実際の対応に関しては、事業所内、または関係事業所と協議し検討する。

「ごはんの量を減らす」、「浣腸をしてほしい」など利用者本人の健康状態に著しく影響を及ぼしかねないもの、医療的ケアに関する要望については、必要に応じて主治医と相談し、利用者にとってより良い選択が行えるようサポートする。

○職員育成に関して

サービス管理者と各階層の職員が定期的なヒアリングを実施し、各職員の能力や状態に応じ目標、課題解決の方法など、一緒に考え取り組んでいく。特に新任職員においては、一週間に一度のペースでヒアリングを実施する。また、職員の階層や経験に応じて、内部研修・外部研修へ参加し見識を深める。

Ⅲ. 事業概要

運営方針

「和」穏やかで調和のとれた榎の家を目指して・・・

利用者それぞれが日中を自然体で過ごすことができることを大事にする。また職員も穏やかに働ける環境を整え、利用者にとって居心地のよい場所になるように努める。

染物、園芸、紙漉き、室内ゲームなどの「動」の活動と、スヌーズレン、リラクゼーションなどの「静」の活動を組み合わせ、日々の活動の展開をおこなっていく。また、利用者にかかせない毎日のストレッチ・マッサージをおこない、身体状況の把握に努める。

健康管理を行っていく上で、利用者が定期通院や機能訓練に行かれる際に、職員が同行し、情報を収集、確認した上で、関係者に周知する。

また、介護が必要な方には入浴や排せつ、食事などの日常生活動作の介助を行い、QOLの向上を図り、利用者の意思および人格を尊重し、常に利用者の立場に立った支援に努める。

生活介護事業所「さくらの家」事業計画

Ⅰ. 実施体制

所長 村上 高久（兼務）

サービス管理責任者 奥村 千鶴（専従）

生活支援員 7名（常勤換算）

看護師1名（常勤換算） 栄養士1名（常勤） 医師1名（非常勤）

運転手1名（非常勤） 事務員1名（常勤兼務）

Ⅱ. 事業所の目標

- 主にデイを担う職員が中心となり、利用者が楽しく安全に過ごせる生活介護を目指していく。また、利用者のニーズに対応できるように、利用者に寄り添い、気持ちの理解に努め、ご家族や他の事業所との情報共有をはかる。
- 日々の利用者の健康状態を把握するために、バイタル測定、表情、顔色、様子に注意し、発作や嘔吐、アクシデントがあった場合は、職員が声を掛け合い、常に看護師と連携をとり、迅速に必要な応じた対応をおこなう。同時にご家族にも報告する。
また、医療的ケアが必要な利用者に関しては、各主治医の指導にそって看護師と職員（3号研修受講者）が連携して取り組む。安全確保のため、座位保持や車いすでの身体拘束をおこなう際、長時間にならないように記録に残し、負担軽減に努める。
- 日中活動において、紙漉き・アルミ缶リサイクルを継続し、利用者主体をモットに、利用者の意思で活動を選択できるように体制を整えていく。また、朗読会・音楽活動・クッキング等、楽しみに繋がる活動を継続し、メリハリのある過ごし方を提供する。
季節に応じて楽しめるイベントについては、高齢者施設への訪問や図書館外出、イエローキャンペーンの活動等、定期的に外出する機会を昨年同様に設ける。一方、ご家族のニーズにこたえるため、入浴を安全におこなえる環境、チーム体制を整える。

○利用者の身体状況に変化がみられた場合は、複数の職員で確認する。また、利用者の立場や個々の思いを尊重し、気持ちに寄り添った支援を行うことで、利用者の権利擁護、虐待防止に努めていく。

○地域の方との交流機会として、アルミ缶リサイクル活動を継続させ、イエローキャンペーンのご協力や「さくらの家」を地域の方に知ってもらうためにチラシを作成し、ポスティングを継続する。

○職員育成に関しては、一人ひとりの能力に応じたキャリアパスやリスクマネジメント、人権研修に派遣し、個々の能力を高め、スキルアップを目指す。また、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえ、個別支援計画書に基づいた支援が提供できるよう職員の育成に努めると共に、日々のミーティングで職員同士が意見を交換し、改善案を出し合うことで、利用者にとってより生活の質が向上できるように努める。

Ⅲ. 事業概要

運営方針

利用者の健康管理を行っていく上で定期通院や機能訓練に行かれる際には、職員が同行し情報収集、確認、職員への周知を行い、利用者の日々の状況に寄り添った支援を心がけていく。常に看護師と連携をとりながら状態の変化に迅速に対応し、安全に安心した過ごしを提供する。また、利用者の意思及び人格を尊重して常に利用者の立場にたった支援に努める。

利用者の様々なニーズに対応し、それぞれの障害特性を考慮した、利用者主体の活動を展開していく。また、入浴支援が中心の日には、室内を有効に使い、利用者が安心、安全に過ごせるよう環境を整えていく。さらに、地域交流の場としてポスティングやアルミ缶リサイクルの活動を通じて、地域住民のニーズを探り、情報交換を心がけ社会参加に繋げていく。

* 以下「榎の家」「さくらの家」共通

サービス内容

利用者一人ひとりのニーズやそれぞれの可能性を求めて、以下の日中活動を提供します。

- ① グループ活動 紙漉・創作活動・アロマ・クッキング・音楽療法・ミニシアター・陶芸・アルミ缶リサイクル活動、周辺散策、染め物、園芸等
- ② 行事 音楽イベント・お花見・外出レクリエーション
- ③ 個別活動 ストレッチ・手芸・パソコン等
- ④ 入浴サービス 入浴を希望される方に提供します。
- ⑤ 送迎サービス ご自宅から榎の家・さくらの家までの送り迎えを実施します。
- ⑥ 給食サービス

対象者と利用定員

山科区・伏見区(一部の地域は除く)にお住まいで、主に身体障がいのある18歳以上の方
一日の利用定員20名

利用時間

榎の家 : 月～土曜日 (祝日・年末年始12月30日～1月3日・お盆を除く)

さくらの家 : 月～金曜日 (祝日・年末年始12月30日～1月3日・お盆を除く)

9時40分～15時40分 (送迎時間は除く)

所長が必要と認めた場合は、臨時に休業する場合があります。

費用

- ①食事の提供 昼食代 600円 (食事提供体制加算該当者は400円)
- ②入浴に係る光熱水費として 一回500円 (洗髪のみの場合是一回250円)
- ③音楽療法 一回200円
- ④リラクゼーション(アロマ) 一回50円
- ⑤クッキング 実費 (100～300円)
- ⑥グループ活動・個別活動として実施する創作活動に係る材料費 実費
- ⑦ 行事 (外出含む) 参加に伴い必要とする経費 実費
- ⑧コーヒー 一杯50円 (希望者のみ)

IV. 会議・他機関との連携等

1. 榎の家・さくらの家職員会議の開催 (勉強会・ケース検討等) (月1回)
2. デイ担当者会議・看護師MT (週一回)
3. 法人職員会議 (人材育成・勉強会等) (年数回)
4. 職員研修
 - ・法人新任職員研修会への参加
 - ・法人職員研修会 (年5回程度) への参加
 - ・社会福祉協議会等が開催する研修会への参加
 - ・関連事業所との交流実習派遣
 - ・総合防災訓練の実施 (年2回)
5. 京都市生活介護等事業連絡協議会
6. 京都市南部障害者自立支援協議会、京都市東部障害者自立支援協議会
7. 協力医療機関 (医療法人社団神野医院)
8. 総合支援学校生徒の実習受入れ

グループホーム「ハックベリー」事業計画

I. 実施体制

管理者・サービス管理責任者 高尾 良子 (生活支援員兼務)

世話人 1.5名 (常勤換算)

生活支援員 1.2名 (常勤換算)

*生活支援員については、居宅介護事業所よりヘルパーの派遣も依頼する。

II. 事業所の目標

- 利用者の加齢にともなう身体機能低下が今後も予想されるなか、個々の身体状況を把握するため、日々の観察を丁寧におこない、変化がみられた場合は、医療機関、各専門職と連携をとり、早期受診を心掛ける。
- 余暇支援については、個々の外出に対する思いを受け止め、安全に快適に外出がおこなえるようにする。個別外出、月1回のホームでの外出は継続する。一方、個々の身体状況や季節等で外出できない場合も予想されるため、室内で楽しめる余暇活動を企画し、より充実したホームでの生活を営めるよう支援する。
- 医療的ケアを実施するにあたり、看護師に直接指導をうける機会をもつ。またホーム所属の職員全員の第3号研修履修を実施し、学習、情報を得る機会として、医療的ケアの外部研修に参加する。
- グループホーム職員として、利用者個々の生活や思いに寄り添い、豊かな生活へ導くことができるよう意識を高める。また、安心、安全な生活ができるよう日々の生活から改善点をみつけ、意見を出し合い検討していける職員集団を形成する。
- 安定した利用者支援を実施するにあたり、職員個々が気持ちにゆとりを持ち、モチベーションを高めることで、成果をあげていく。そのためにも職員個々の思いに耳を傾ける機会を多く持ち、必要に応じて、業務体制の見直しを図っていく。

III. 事業概要

運営方針

利用者のニーズを拾い上げ、個々に合わせたより細やかな支援を実施し、心身共に健康で安心できる生活が営めるようにする。また、それぞれの日中の通所先とも密に連携をとりながら利用者の生活全体の把握に努め、より良い支援へと拡げていく。

また、居住から10年が経過するにあたり、地域社会資源の利用の機会を設け、社会の一員としての暮らしを実現していく。

グループホーム「ベル」事業計画

I. 実施体制

管理者 森下 耕児
サービス管理責任者 高尾 良子（兼務）
世話人 1.5名（常勤換算）
生活支援員 1.2名（常勤換算）

*生活支援員については、居宅介護事業所よりヘルパーの派遣も依頼する。

II. 事業所の目標

- 個別支援計画について、毎月の事業所の会議にて検討及び状況の把握に努め、所属職員共通理解のもとで、よりご本人が望まれる生活が送れるよう、思いを尊重し寄り添えるよう支援する。

- 事業所として二回目となる旅行を5月に実施する。利用者に心から楽しんで頂ける旅行を立案し実施できるよう準備を進める。事業所の月1回の外出を継続し、心身のリフレッシュと余暇の充実を図りつつ、利用者間・職員間との関係性と相互理解、絆を深めていく機会に繋げる。
- 個々の機能を維持する取り組みを継続、また他事業所とも連携し、その経過・内容にも注視しながら適宜確認を実施、検討を重ね必要に応じた見直しや新たな方法も検討する。
- 利用者の加齢に伴う身体状況の変化に対し、利用者個々の健康状態の把握に努め、それぞれの医療機関と連携し、担当者が情報の把握と発信を責任を持って担う。またその情報の事業所間・職員間での共有と把握に努め、医療機関（主治医・往診医・地域の専門医）看護師との連携を密にし、的確な判断の元での早期の対応・治療、未病に努める。
- ホーム所属職員として担うべき役割とその責任の自覚を醸成し、専門職としての意識をより高め、日々の自己点検・自己研鑽を重ね、自ら率先して課題に取り組む事ができるよう、ホーム所属職員としての意識・質の向上を目指す。
- 新たな体制の元、事業所としても初心に立ち返り、理想とするホーム・あるべき支援者像を明確にする事を目的とし、事業所内におけるカンファレンスを重ね、その実現を目指す。合わせて業務体制も見直し、職員個々の声に耳を傾け、職員自身の自己実現を支援できる事業所を目指す。
- えのき会法人理念を追及し、事業計画に沿った事業運営を目指すべく、入居者様・所属職員ともに、相互理解、絆を深めつつ、個人の思い、意思を尊重し、お互いに支えあい、寄り添いながら「笑顔」溢れるグループホームを追及する。

III. 事業概要

運営方針

利用者のニーズを拾い上げ、個々に合わせたより細やかな支援を実施し、心身共に健康で安心できる生活が営めるようにする。また、それぞれの通所先とも密に連携をとりながら利用者の生活全体の把握に努め、より良い支援へと広げていく。

また、隣接するハックベリーとも連携し、地域住民との交流の機会を設け、社会の一員としての暮らしを実現していく。

*以下「ハックベリー」「ベル」共通

サービス内容

利用者一人ひとり毎に個別支援計画を作成し、それらにそってADL面で必要な介助や生活相談に対応していく。同時に、居室の清掃や衣類等の洗濯、朝食、夕食の提供等、日常生活が営めるように支援する。また、土・日・祝日等の昼間にも必要があれば支援していく。

対象者と利用定員

知的あるいは身体に障がいのある18歳以上の方（重複障害のある方も含む） 6名

費用

- ① 敷金(預り金) 50万円(新規入居者のみ)
- ② 家賃 一月 20,000円

- ③光熱水費 一月 10,000 円 (12 月～2 月は暖房費 5,000 円加算)
- ④食 費 朝 250 円、夕 300 円 昼食は除く (実費)
- ⑤消耗品費 一月 1,000 円 台所洗剤、ゴミ袋、洗濯等

IV. 会議・他機関との連携等

1. 担当者会議の開催 (勉強会・ケース検討等の実施) (月 1 回)
2. 法人職員会議 (人材育成・勉強会等) (年数回)
3. 職員研修
 - ・法人新任職員研修会への参加
 - ・法人職員研修会 (介護・摂食・普通救命講習等年 5 回程度) への参加
 - ・社会福祉協議会等が開催する研修会への参加 (派遣研修)
 - ・総合防災訓練の実施
 - ・他事業所の見学実習
4. 京都市南部障害者自立支援協議会、京都市東部障害者自立支援協議会
5. 協力医療機関 (医療法人社団神野医院)

短期入所事業「サポートセンターえのき」事業計画

I. 実施体制

所長(管理者) 森下 耕児 (兼務)
職員 約 15 名 (兼務)

*利用がある日には必要な職員;夜勤者あるいは宿直者の他生活支援員を配置する。

II. 事業所の目標

- 利用者の在宅生活が継続・向上していけるよう、関係機関とも連携し、サービスの提供を心がける。
- 利用者のニーズを掘り下げ見極めながら、現状の職員体制に即し効果的なサービスを提供していく。

III. 事業概要

運営方針

重い障がいがあっても誰もが安心して住み慣れた地域で暮らせるように教育・医療・福祉・地域との連携を密にしながら、必要とされるサービスを行う。

サービス内容

短期入所…宿泊の支援を行う。

対象者

京都市に在住で関連する法律に基づく支給決定を受けた方

提供時間

*原則 平日 16 時～10 時、但し土・休日は相談可 (12 月 30 日～1 月 3 日は休業日)

特定相談支援事業所「えのき」事業計画

I. 実施体制

管理者	村上 高久（兼務）
相談支援専門員	山岡 香（兼務）、村上詠子（兼務）

II. 事業所の目標

障害福祉サービスを利用されている方が、安心して継続的にサービスを受けながら、生活の質を向上させられるように、生活全般に関する相談、情報提供、支援計画の作成等を行う。

III. 事業概要

運営方針

- 利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、当該利用者の心身の状況、その置かれている環境等に応じて、利用者等の選択に基づき、適切な障害福祉サービス等が、多様な事業者から、総合的かつ効率的に提供されるよう配慮して行う。
- 利用者等に提供される障害福祉サービス等が特定の種類又は特定の障害福祉サービス事業者等に不当に偏することのないよう、公正中立に行う。
- 市町村、障害福祉サービス事業者等との連携を図り、地域において必要な社会資源の改善、開発に努める。
- 利用者等の意思及び人格を尊重し、常に当該利用者等の立場に立つて行う。
- 市町村、障害福祉サービス事業者等の関連機関との連携を図り、当該利用者の意向、適正、障害の特性その他の事情に応じ、適切かつ効果的に行う。

サービス内容

1. 営業日及び営業時間
 - (1) 営業日 月曜日から金曜日までとする。
ただし、国民の祝日、12月30日から1月3日までを除く。
 - (2) 営業時間 午前8時50分から午後5時20分までとする。
 - (3) サービス提供日 月曜日から金曜日までとする。
 - (4) サービス提供時間 午前9時から午後5時までとする。
2. 指定計画相談支援の提供方法及び内容
 - (1) 日常生活全般に関する相談
 - (2) 地域の障害福祉サービス事業者等の情報提供
 - (3) 指定計画相談支援に関する内容
 - ア サービス利用計画の作成及び評価
 - イ 訪問による継続的なモニタリング
 - (4) 前各号に掲げる便宜に附帯する便宜
 - (1) から (3) に附帯するその他必要な相談支援、助言等

対象者等

伏見区・山科区にお住まいの障がいのある18歳以上の方

なお、上記地域以外の地域の居宅等を訪問して指定計画相談支援を行う場合に要する交通費は、公共交通機関等を利用した場合には、その実費を利用者等から徴収するものとする。なお、この場合、事業者の自動車を使用したときは、次の額を徴収するものとする。

- (1) 事業所から片道15キロメートル未満 300円
- (2) 事業所から片道15キロメートル以上 500円

IV. 会議・他機関との連携等

1. 法人職員会議（人材育成・勉強会等）（年数回）
2. 職員研修
 - ・法人職員研修会（介護・摂食・普通救命講習等年5回程度）への参加
 - ・社会福祉協議会等が開催する研修会への参加（派遣研修）
 - ・京都市が主催する相談支援専門員等スキルアップ研修（年数回）
3. 南部・東部自立支援協議会関連の各種会議への参加
4. 関係機関・関係事業所とのカンファレンスの開催

「サポートセンターめい」事業計画

I. 事業名 居宅介護等事業（居宅介護・重度訪問介護・行動援護）
地域生活支援事業（移動支援）

II. 実施体制

管理者 村井 泰信（サービス提供責任者兼務）
サービス提供責任者 田中 耕一郎、高田 知子
職員 34名（兼務） 登録ヘルパー8名（兼務） 事務職員2名（兼務）

III. 事業所の目標

- 計画的にチームを構成し、状況共有をおこなう。中堅・若年階層に該当する人材の力量を分析し、進捗状況を把握し適切な指導をおこなうことで、職員の資質向上およびチーム力の向上を図っていく。
- 年間計画を基に利用者宅を訪問し、利用者や支援状況、課題ニーズを把握し支援に反映する。また、サービス提供責任者が同行確認をおこない、アドバイスや内容を記録し職員の力量を分析する。
- 職員全員が参加できるよう、階層に応じた会議をおこない、協議内容や情報共有など会議の場を有効活用し、外部研修の報告やミニカンファレンスを実施する事で職員同士が意見を出し合える機会を設ける。
- 管理職と中堅職員が連携し階層に応じた育成を実施し、兼務する事業所が一体となって人材を育てるという意識を浸透させ、日常業務におけるOJTを定着させる。
- 4～5年目をむかえる職員については、管理職・中堅職員が連携し、在宅支援や兼務する事業のスキルを把握したうえで、居宅支援業務を計画的に引き継いでいく。また、

医療的ケアを担える人材を養成するため第3号研修の受講を奨励する。

- アクシデント・苦情があれば、迅速に状況確認し、職員共に対応をおこなう。全てのケースに対しサービス提供責任者が連絡をおこない、状況に応じて訪問を実施する。一方、当該職員については理解を深められる様、面談によるフォローアップをおこない、会議・研修を通じてリスク管理の認識を深められるよう取り組んでいく。
- 2021年に向けて、現状支援の方向性を示せるように検討し、2020年度の計画性を実行できるようプランニングをおこなう。

IV. 事業概要

運営方針

重い障がいがあっても誰もが安心して住み慣れた地域で暮らせるよう、教育・医療・福祉・地域との連携を密にしながら、必要とされる支援を行う。

支援内容

① 居宅介護

身体介護・・・ご自宅に訪問し、入浴や排泄、食事などの介護を行う。

家事援助・・・ご自宅に訪問し、調理、洗濯、掃除などの生活の援助を行う。

通院介助・・・1人で通院することが困難な方の援助を行う。

重度訪問介護・・・日常生活全般に常時の支援を要する方を対象に支援を行う。

行動援護・・・外出時及び外出の前後に予防的対応、制御的対応及び身体介護的対応を行う。

② 地域生活支援事業（移動支援）・・・社会生活上不可欠な外出及び余暇活動等社会参加のための外出の援助を行う。

対象者

山科区・伏見区・北区（北山通り以南）・上京区・左京区（北山通り以南、東大路通り以西）・中京区・下京区（五条通以北）・右京区（天神川通り以東）にお住まいで関連の法律に基づく支給決定を受けた方

提供時間

月～日 6時半～22時（12月30日～1月3日は休業日）

V. 会議・他機関との連携等

1. 居宅会議の開催（勉強会・研修報告等の実施）（月1回）
2. 職員会議（人材育成・勉強会・調整などに関する会議）（月1回）
3. ケース会議（月2回）
4. 職員研修
 - ①法人職員研修会（研修委員会が企画）（年5回程度）
 - ②社会福祉協議会等が主催する研修会への参加
 - ③「上京区障がい児者支援ねっとわーく」勉強会への参加（年6回）
5. 登録ヘルパーを対象とする会議の開催

6. 京都市居宅介護等事業連絡協議会（年 6 回）
7. 京都市南部・東部障害者自立支援協議会
8. 上京区障害児者生活支援連絡会（月 2 回）

放課後等デイサービス「そらまめ」事業計画

I. 実施体制

管理者 飛岡 智子（児童発達管理責任者）
専任保育士 1 名 児童指導員兼務 1 名、保育士兼務 3 名、
指導員 3 名、事務職員 1 名（兼務）

II. 事業所の目標

- ご家族・学校と連携を図り、児童個人にあった活動を考え、学校や家庭とは異なる空間で過ごせる場を体験することで、成長期の児童が安心して新しいことにチャレンジしていくように、また活動を通して異年齢の仲間や職員との交流の場となるようにことができるようサポートしていく。
- 夏休みなどの長期休暇の日中活動で、外出・音楽療法・クッキング・創作などの場を設け、ご家族・学校では体験できない活動の場を作ることで、児童が安心して楽しめる事業所にしていく。
- 児童の成長や将来を見据えて、ご家族・学校・関係機関と情報共有を取りながら、上京区連絡協議会・上京ネット等とも情報交換し、地域と一体となった支援の取り組みを目指す。また障害特性・疾病・成長過程の対応などについても連携して取り組む。居宅支援や移動支援のニーズがあれば法人内外の他事業と協力し支援につなげていく。
- 職員も増え、新卒職員の育成・中堅職員のリーダーシップの発揮など階層にあったそれぞれ職員の「育成目標」を明確にし、管理者・責任者・職員が一体となり事業所全体で一緒に成長していく。
- 現場で連絡ノートに加えカレンダーやホームページのブログで活動の予定や様子をお知らせし、ご家族の声を聴く機会（懇談会・アンケートなど）も設け、積極的な情報共有を行っていく。また、災害時の対策や連絡方法などの情報も、分かりやすい形でお知らせする。
- 事業が継続可能となるよう、職員の個々のスキルとチームワークを高め、既存の利用者の利用可能日を拡大し、新規利用者の獲得を目指していく。同時に、地域ニーズを探求し事業所の移転も検討する。

III. 事業概要

運営方針

児童一人ひとりに合わせたプログラムを考え、学校・家庭と連携をとりながら、児童の成長をサポートし、児童やご家族が安心できる空間を提供する。

児童たちの将来を見据えた支援を考え、卒業後のサポートや地域の中で当たり前暮らししていける環境を他事業所と協力し支援していく。

サービス内容

児童の生活能力の向上のために必要な訓練を行い、及び社会との交流を図ることができるよう、児童の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて適切かつ効果的な指導及び訓練を行うものとする。

平 日 月曜から金曜 学校終了後から 17 時 30 分まで

長期休 月曜から金曜 10 時から 17 時 30 分まで

児童が様々な経験ができるよう、以下の活動を提供します。

- ①週間活動 ゲーム(おやつ探し・クイズ・くじ引きゲーム・カラオケなど)
創作(絵画・うちわづくり・クリスマスリースなど)
クッキング(パフェ・フライドポテト・水無月・昼食づくりなど)
行事(クリスマス・バレンタイン・進級式・曜日対抗運動会など)
- ②散歩(買い物・外出おやつ・公園・お花見など)
- ③期休みの外出(高野スポーツセンター・イオン買い物・御所での水遊びなど)
- ④入浴サービス 入浴を希望される方に提供します。
- ⑤送迎サービス 学校～そらまめ、そらまめ～ご自宅までの送り迎えを実施します。

対象者

北区・上京区・左京区・中京区・下京区にお住まいの方

提供時間

月～金 10 時～17 時半 (12 月 30 日～1 月 3 日は休業日)

IV. 会議・他機関との連携等

1. 放課後デイ会議の開催(勉強会・研修報告等の実施)(月 1 回)
2. 職員会議(人材育成・勉強会・調整などに関する会議)(月 1 回)
3. ケース会議(月 1 回)
4. 職員研修
 - ①法人主催の職員研修会(研修委員会が企画)(年 5 回程度)
 - ②外部が主催する研修会への派遣(新任研修・放課後等デイサービス関係職員研修・医療的ケア研修など)(各職員 1 回以上)
 - ③「上京区障がい児者支援ねっとわーく」勉強会への参加(年 6 回)
5. 上京区障害児者生活支援連絡会(年 5 回程度)