

2024年度（令和6）年

# 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と考え、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。

### 2024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(法人・事業所)のマネジメントの在り方及びオペレーションの改善
3. キャリアパス制度による人材育成・管理
4. システム化による、安定した労働環境の構築

### 2024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(リーダー)の配置と養成
7. 事業運営と人材育成が担える幹部職員の養成
8. 医療的ケアの必要な利用者に対応出来るよう、第三研修の取得・実地研修の実施

## 2024 年度事業方針

### 【運営体制】

今後の法人の一般的な運営については法人管理者による合議制にて執り行っていく。今後の更なる事業の安定的な持続を目的に、人材の確保に注力し、既存の職員の育成と定着を進めつつ、組織(法人・事業所)のマネジメントの在り方及びオペレーションの改善を図る。具体的には、管理職のマネジメント時間の確保を目指しながら、事業所毎に、新たに主任、リーダーを配置し事業の円滑な運営に繋げる。

今年度からの取り組みとして、地域生活部門の事業の安定化、職員の育成及び効果的な人材の活用の視点から、シェアハウスはなみずきと居宅めいを同じ枠組みとし、合同チームとして一体となって今後のシェアハウス、居宅支援に関する事業運営についての検討や展望を共有しながら支援できるよう進めていく。

新たな役職として主幹を設置、所属長と同等の職責において、担当する事業所の包括的な管理、指導を行いつつ、調整業務と居宅支援におけるヘルパーの指導、育成を担ってもらう。

### 【ハード面】

引き続き、地域ニーズに対応し社会貢献できるサービスが提供できるよう、地元社会福祉協議会、児童館、地域包括支援センター等との連携を模索していく。また、今年度はハックベリーの浴室、キッチンの改修、えのきの家の食洗器の設置を進め、えのきの家北棟等建物の老朽化に伴う将来的な改築及び次なる事業展開、さくらの家の機械浴の入れ替えに向けた検討を始めていく。

### 【ソフト面】

地域貢献に向けて、フードバンク等をしながら、地域ニーズの把握に努め、法人が実施できる更なるサービスを模索していく。また、情報共有の在り方としてのデスクネットネオを有効活用し、迅速かつ円滑な情報の共有と業務の遂行に繋げる。

一方、サービスの向上を目指し、第三者評価機関の自主点検票を活用し点検するとともに、既存の委員会に加えて、身体拘束適正化委員会（虐待防止委員会と兼務）、感染症対策委員会を設置する。

### 【労働環境】

コロナ 5 類移行後も感染症のまん延状況には引き続き注視しつつ、利用者、職員への情報伝達も迅速な対応を心がけていく。事業所毎に管理職・職員が一体となって率直な意見、素朴な質問、違和感等が気兼ねなく言える風通しの良い環境整備に努めながら、職員個々の経験やスキル、特性が十分に発揮できる働き方・有給休暇の取得等の改善に取り組む。

人材の確保に注力し、人材の不足を補えるよう努力しながら、安定した支援体制、労働環境の構築を目指す。

### 【人材育成】

長所（持ち味）を最大限に引き出しのばすことで、自信をもって業務に向き合う姿勢をもってもらう。短所・苦手な部分は指摘する以前に、本人が自ら気づき、改善していけるよう、育成担当者・上司による受容・傾聴から取り組む。

上記、初心に立ち返り、若年層職員の育成にあたっては、各事業所の主任、リーダーを中心に、チームによる育成を推進させながら、育成を担う者は、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、細やかにヒアリングの機会をもち、できることや信頼関係のなかで自ら弱点に気づき改善に取り組む姿勢を導いていく。

中堅職員・リーダーについては、中長期的な視点から事業運営の中核を担う事が求められ、その役割への自覚を促しながら、定期的な会議や研修、懇談の機会を設け育成に努める。所属長、主幹は、特に部下のモチベーションや心身の状態、労務実態についてコミュニケーションをとり、人材育成にあたっていく。

法人として、コロナに伴う制限も緩和されつつある状況も踏まえて、他法人や他事業所への見学や職員の派遣による交流、勉強会の開催等を通じ、新たな気づきや学び、意欲の向上へと繋げる。

### 【財政面】

今後の安定した事業の継続、現状の維持を目指しながら、令和6年度の介護報酬の改定、処遇改善を踏まえて現状からの処遇改善に繋げていく。賞与は職員総数が増える事も見据え、年間4.0ヶ月以上の支給率を目指していきたい。一方、えのきの家北棟等建物が経年により補修等が必要となるため、改修等を含め検討しその費用として一千万円の積立てを目指す。

## 生活介護事業所部門事業計画

### ○3つの事業所が柔軟に対応し合える体制を目指す

えのき会の生活介護事業所として、3つの事業所間で情報共有を継続しながら、共通の課題解決に向けて意見を出し合い、改善に向けた取り組みの実施、また、リーダーが中心となりそれぞれの利用者が一緒に楽しめる取り組みを検討していく。

また、災害時の対応や感染症の拡大がみられた際の緊急対応について明確にし、事業所間で統一することで、職員が落ち着いて迅速な対応ができるように体制を整えていく。併せて、ご家族に対しても日頃から情報を丁寧に伝達していけるように努める。

### ○利用者の健康状態の把握、体調の維持を心掛ける

利用者の日々のバイタル測定を基本に、表情、顔色、発作、嚔下状態、体重の変化、排泄状況を把握し、ボディーチェックを行う等、日々の体調管理に努める。普段と違う状態がみられる際には、看護師に報告相談し、必要に応じてご家族・医療機関との連携を図っていく。状態の変化がみられた際には、複数の職員で確認し、同様の対応をとる。また、定期的に通院同行を実施し、主治医との関係強化を図っていく。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。

### ○権利擁護・虐待防止に努める

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、虐待防止に努める。また、職員が日々の支援のなかで、「にやり・ほっと」や「ヒヤリハット」等の気づきを意識し、事業所内のミーティング時に積極的にそれらの意見交換をおこない、風通しのよい職場環境をつくっていくことで、サービスの質の向上と虐待防止に繋げていく。今年度より身体拘束適正化委員会を設置し、各事業所内のミーティング時には利用者の個別性でみたときに、安全配慮義務や自立支援の目的をいき過ぎた行為や座位保持用の車いすの長時間の使用等がないか日々の支援を振り返り、事業所間だけでなく委員会で周知することで、全体への改善に繋げていく。

### ○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を基本とし、真摯に向き合い、事業所内、または関係事業所と協議し検討していく。また、入浴に関してはニーズ把握に努め、十分な入浴サービスが提供できるように三か所の事業所が連携し対応する。ソフト面では、活動を通じて利用者に沿った取り組み方法の検討、新たな発見の気づきや機能維持に繋がるような関わり方を目指し、アプローチをおこなっていく。その取り組みが利用者の楽しみに繋がるように日々の支援を積み重ねていく。個別支援計画の評価時期には日中の様子をご家族と共有する機会をもつことで、ニーズを伝えやすい環境をつくり、ご家族との信頼関係の構築に努める。

### ○職員の育成に関して 担える業務を増やすことで柔軟に対応できる

#### 職員集団に

各事業所の主任・リーダーが中心となり、職員個々の興味や持ち味を生かし、それぞれの職員の能力が発揮できるようなチーム作りを目指していく。土曜日の生活介護事業や居宅支援、法人全体の支援の安定を保つために、複数の事業所を利用者に沿って勤務することで、視野を広げ、様々な視点から物事を捉える力を培っていく。また、柔軟に対応できる職員を増やすことで、安定したサービスに繋げていく。

各ミーティング時にカンファレンス事案を出し合い、全体研修時にはケースカンファレンスを実施し、意見交換することで日々の支援に活かしていく。現在の課題、目の前の支援だけではなく、利用者の未来を視野に日々の関わりをもてるような職員集団となれるよう職員個々の質の底上げを図る。

## 「榎の家」事業計画

### I. 実施体制

所長 奥村 千鶴(サービス管理責任者兼務)

生活支援員 12.0名(常勤換算)

看護師 1.1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

#### ○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

喀痰吸引、胃ろうからの食事注入が必要な利用者など、医療的ケアが必要な方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。また、医療的ケアが必要な方の生活を安定させるために、他の事業所と連携をとりあっていく。一方、職員においては医療的ケアに付随する基礎的な知識の習得を目標とし、実際のケアの現場において看護師と連携し、安全に医療的ケアを提供できるようにする。

#### ○専門機関と連携し、その人に応じた必要な支援の実施を目指す

利用者ごとに必要なサポートの内容を理解し、適切な対応・環境を提供する。必要に応じて通院等の同行を行い、医療機関・主治医との連携を図る。ストレッチに関しては、積極的に研修の機会を設け知識を学習するとともに、年に1回は通院先へリハビリ同行をおこなうことで、実施内容を確認し、安全で効果的なストレッチの実施に繋げていく。

#### ○活動を通じて、利用者の個別性を深め、様々な可能性を引き出す支援を目指す

様々な活動や体験を通じて、利用者に沿った取り組み方法や機能維持に繋がるような関わり方を検討し、施行錯誤しながら支援することで利用者の個別性を深めていく。利用者の表情や動作、その時の様子に着目し、新たな発見や気づき、「にやり・ほっと」を職員間で共有し、新たな関わりや支援の広がりにつなげ、チームで支援の質を高めていく。また、日々の支援の積み重ねが、利用者の楽しみに繋がるよう職員との関係性を深め、利用者の満足感

に繋げていく。

全体活動での季節に応じたイベント、音楽活動を一つの楽しみとして、盛大に盛り上げられるように、行事に向けた話し合いを積み重ねていく。

職員においては継続的な関わりの中で理解を深め、取り組み、評価を積み重ね、職員間での意見交換、共有を行うことで、利用者支援に向けた職員の質の向上を図る。

#### ○地域交流を継続し、地域に根付いた事業所に

地域のアルミ缶回収を継続し、コミュニケーションの場を持つことで事業所を知ってもらう機会を深めていく。また、その時の状況に応じて利用者の方と一緒におこない、地域の方との交流の機会に繋げていく。

## **「さくらの家・主たる事業所」事業計画**

### I. 実施体制

所長 清水 直子      副所長 白石 衣代  
サービス管理責任者 白石 衣代（専従）  
生活支援員 5名(常勤換算)  
看護師 2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

#### ○医療的ケアが必要な利用者への対応、環境整備

固定で入る職員が多い中で、複数の職員が一人の利用者への支援に関われるように環境整備を行っていく。医療的ケアが必要な利用者の中には、鼻注から胃ろうに変更、喉頭分離・気管カニューレへの吸引をする方もおられる中で看護師と連携し、医療的ケアに関われるよう職員への引継ぎを行っていく。

また、職員同士の連携を強化し、何でも話せるような関係を構築する。

より一層、医療機関との連携も強化していく。

#### ○ご家族、ご利用者の入浴のニーズを把握し実施

利用者の入浴ではニーズを把握し継続して取り組んでいく。機械浴の劣化に伴い、使いやすく安全に使用できる新しい機械を導入する為に、様々な機械浴を把握し、職員とともに検討していく。

#### ○活動を計画的に取り組んでいき、充実した活動の実施

日中活動においては、季節行事や活動の取り組み状況に関しては、職員間で共有し、活動計画を経て職員が担えるように取り組んでいく。

一方、ストレッチでは、実施内容の理解を深め、腹臥位マットなど物品を使用してどの職員でも対応できるように整備していく。



## ○職員の育成、 職員の働きやすい環境整備

職員の育成では、2年目の職員の引継ぎを継続して行い、中堅職員がヒアリングできるようしていく。

一方、働きやすい環境整備では、腰痛対策として、リフト、ストレッチャーを使用しての移乗も検討し、対策方法を職員間で共有、実施していき環境を整えていきたい。

## 「さくらの家-従たる事業所」 事業計画

### I. 実施体制

所 長 清水 直子(兼務) 副所長 白石 衣代

サービス管理責任者 白石 衣代(兼務)

生活支援員 7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

○個々の利用者にあった活動の充実化を図るとともに、外出等の余暇活動にも積極的に取り組んでいく

日々の関わりで得た気づきや状況の変化を取り入れ、その人らしく楽しめることに重点をおいて支援する。利用者の障害特性を把握し、機能維持や興味のもてる事柄を模索し、活動に取り入れていくことで利用者の能力を引き出し、意欲の向上に繋げていく。

余暇活動については、1日外出を年に2回計画的に実施していけるように取り組み、日々の楽しみとはまた違った楽しみを職員と共感し、関係性をさらに深めていくようにする。また、活動の振り返りができるような作品展や報告会を継続して実施できるようにし、ご家族との交流や利用者の充足感を満たせるような機会になるように努める。

○日常生活の中で身体機能や生活能力の維持に努める

利用者の日常生活習慣におけるスキルを把握し、身体機能や生活能力の維持に努める。役割や、目標設定をもって職員と取り組むことで、利用者の達成感や自信につながるように支援していく。また専門機関との連携を強化し、状態把握とより適切なストレッチや運動等の実施を目指していく。

○地域交流を継続し、 地域に根付いた事業所に

アルミ缶リサイクルやベルマーク回収は継続して行い、ベルマークについては近隣の学校へ届ける活動を通して、地域交流の機会を作っていく。また、前年度に実施した作品展を生かせるような地域交流の在り方を模索しながら、進めていきたい。

**\*以下「榎の家」「さくらの家」共通**

## 運営方針

日勤職員が中心となり、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。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。また、利用者の将来を見据え、相談支援事業とも連携をとりながら、カンファレンスを実施し総合的な視点をもって支援をおこなっていく。

活動面に関しては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ながら利用者主体の活動を展開していく。

## 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・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 ご自宅から事業所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、主に身体障害のある18歳以上の方  
一日の利用定員 榎の家 20名 さくらの家主たる事業所 10名・従たる事業所 10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)

### Ⅲ. 会議・他機関との連携等

1. 生活介護部門職員会議の開催(勉強会・ケース検討等) (年数回)
2. 各事業所担当国会議・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

## グループホーム部門事業計画

### I. 事業所の目標

#### 【共通事項】

- 職員個々の意見や提案を尊重し、積極的に話し合うことができる職員体制の構築を進める。職員個々のストレングスを活かし、得意を伸ばし、苦手を補っていける職員集団でありたい。
- ハックベリー・ベル両ホームが情報共有に努め、業務の標準化を図る。また定期的に担当者間で話し合いの場を設け、協力・連携体制を深める
- 計画相談に基づいて個別支援計画を作成し、毎月の事業者内での会議で計画内容に添った支援が実施できているかを確認する。また状況によって、ケースカンファレンスを実施し、支援内容の変更も視野に入れながら、利用者の望む生活が実現できるよう支援する。
- 個々の身体状況を把握するため、日々の観察を丁寧に実施する。変化がみられた場合は、症状により往診医、医療機関、各専門職と連携をとり、早期受診を心掛ける。また、利用者の定期通院にはホーム職員が95%以上を担当とするようにし、各専門機関と深く話し合いをすることで日々の変化に迅速に対応する。
- 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中、急な身体状況の変化に対応するための道筋を整備しておかなくてはならない。また、ご家族自身も加齢による様々な変化が予想される中で、利用者自身の今後の生活、またご家族の意向等も含め、話し合いの中で思いをしっかりと受けとめ、その後に備える手立てを一緒に考えていける職員集団を目指す。
- コロナ関連規制緩和を受け、安全・安心できる外出方法を検討する。利用者個々のニーズを聞き取り、気分転換と心の潤いになるように繋げていきたい。また外出に拘らず日常の暮らしの中で余暇を楽しめるよう活動の提案を行う。
- 必要に応じて法人内関係事業所と連携を取る。所長、主任を連携のベースとし、リーダー、一般職員との情報共有、各事業所における課題の共有を行う。各事業所が孤立せずつながり、機能することを目指す。
- 利用者個々の人権・権利を考え、個々の心情的動きに寄り添った支援を実施する。また支援を担う職員に対しても環境的、心理的フォローを行い健やかに支援に従事できるような職場を目指す。

## グループホーム「ハックベリー」

### II. 実施体制

管理者	平井 健二郎
サービス管理責任者	高尾 良子（生活支援員兼務）

世話人 1.2人

生活支援員 2.1人

\*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。

### Ⅲ. 事業所の目標

○所長、リーダーとのMT 定期実施。現場においてはリーダーを中心にチームづくり。支援を担う職員が意欲をもって提案でき、それが利用者 QOL 向上につながるよう取り組む。

○ホームという環境上、ご家族など外の目が入りにくい実態がある。従事する職員においては、職業倫理の共有、定期的にご家族との懇談を実施するなど外の目を意識した運営を目指す。

○利用者の加齢に伴う変化はもちろんのこと、ご家族の加齢に伴い利用者自身にも環境の変化が訪れることを視野に入れ、ハックベリーにて安心して、楽しく過ごしていただけることを共通目標とした職員集団を目指す。

## グループホーム 「ベル」

### Ⅱ . 実施体制

管理者 森下 耕児

サービス管理責任者 高尾 良子(生活支援員兼務)

世話人 1.1人(常勤換算)

生活支援員 2.2人(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。

### Ⅲ . 事業所の目標

○職員それぞれが意見を出し、利用者にとってより良い支援ができるように努める。利用者の思いに寄り添い、意見を伺い実現に向けた話し合いを積極的に行う。また利用者の居住空を整え、利用者個々が安心して過ごせるホームにする。

利用者個々のあたりまえの人権・権利を尊重し、職員間で業務に対しての姿勢、利用者に対する接し方を今一度見直し、丁寧な支援につなげていく。

○職員が自身の役割を理解し、行動に移していくことで成長に繋がりたい。率先して働ける職員集団を作っていくことで、利用者がより安心して過ごせる環境を目指す。

旅行の行き先などの計画を利用者と共に立てて、旅行中の楽しみも一つだが旅行までの計画決めを共に楽しんでもらい、日々の活力に繋げていく。

\*以下「ハックベリー」「ベル」共通

### Ⅳ. 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、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。

ご家族の加齢に伴い、利用者自身の環境の変化も考慮し、安心してすごせるように取り組む。

## 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 12,000 円
- ④食費 朝 350 円、夕 500 円 昼食は除く(実費)
- ⑤消耗品費 一月 3,000 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
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) 田中 耕一郎(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。

○登録のある利用者においては緊急の場合でも対応できる体制づくりをする。

### 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)

## 「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 田中 耕一郎

サービス提供責任者 田中 徹 高橋 仁司

職員 34名(兼務) 登録ヘルパー1名(兼務) 事務職員 1名

### III. 事業所の目標

○アフターコロナを見据えた支援体制の構築を目指す。ニーズの掘り下げを進めながら、居宅支援に従事できる職員の育成を進め、また外出を伴う支援についても、必要な感染防止対策は継続しながらも、可能な限りこれまでの日常を感じる事ができる支援の提供を目指す。

○サービス提供責任者・中堅職員を中心としたチームの強化を図り、居宅在住の利用者へ派遣できる職員を利用者一人当たり 4人以上になるように、年間計画を策定し引継ぎ・育成を実施していく。結果として、現在職員が平均すると 3 人の利用者支援できている数を 5人に引き上げることを目指す。

○定期的なカンファレンスや細かな情報の共有を行い、職員の意見交換の機会を設け、潜在している課題やニーズを把握し、支援の質の向上に努める。

○アクシデントや支援に対する要望については、サービス提供責任者を中心に、迅速に状況の確認、対応を行う。

○在宅支援においては、支援担当者が情報を抱え孤立してしまうケースや支援が現状を維持になってしまっており、利用者の将来を見据えての支援が出来ていないケースがあり、今後は管理職・サービス提供責任者が中心となって、他事業所との繋がりを多く持って今後の利用者の未来を考えて行け支援できる場面を多く持てるようにする。

### 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・・・外出時及びそ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. サービス提供責任者会議(月1回)
4. ケース会議(月1回)
5. 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
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

## 共同住宅「シェアハウスはなみずき」事業計画

### I. 事業所の目標

- 法人の理念である「重い障害があっても、地域の中であたり前に暮らす」ことができる社会の実現に向け、さらに、社会福祉法人の使命でもある「共生社会の実現」に貢献し、地域住民とともに歩み心豊かに暮らせる社会を目指す。
- 利用者それぞれの個性や特性の理解を深めながら、利用者、またそのご家族と職員相互の信頼関係をより強固なものにしていけるよう日々関わらせていただく。
- 事業所独自の行事や企画を提案し、日々の生活の中に楽しみ、余暇の時間を設けながら、利用者、職員それぞれの思い作り、相互の関係性や理解を深める場を設ける。
- 業務マニュアル・個別支援マニュアルの見直しと整備を進め、標準的な業務・支援を提供しつつ、より良い支援の提供、業務上の負担の軽減を目指す。
- 今年度よりリーダー職を新たに配置し、リーダーを中心としたチーム作りを進めつつ、標準的かつ安定した支援を提供できる体制を目指す。
- 一般住戸について、引き続き職員体制の整備を進めるとともに、入居希望者の受け入れを推進しながら、昨年度の稼働率 70%弱から、80%程度までの引き上げを目指す。

### II. 実施体制

所長 森下耕児(兼務)

生活支援員(宿直者) 4名(兼務) 事務職員 1名

### III. 事業内容

#### ①住宅提供

住宅戸数 5室

内 2室(ワンルーム同等の一般住戸)

3室(シェアハウス)

#### ②入居者へのサービス

##### ○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。

行動援護…行動障害をお持ちの方に対し、外出や買い物などの支援を行う。

通院介助…必要な通院に同行し支援を行う。

○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。

#### ③入居者負担金

敷金(預り金) 家賃の2カ月分

家賃 2室 52,000円 3室 41,000円 いずれも共益費として 35,000円別途要。

共益費のなかに水道光熱費・共用品費・保守管理費・火災保険料などを含む。  
家賃については京都市セーフティネット受託の家賃補助を受けられる。  
補助を受けるにあたっては収入などの要件を満たし、10年間の期間に限る。

#### **対象者**

住宅の確保に困難を抱える地域にお住いの障がい者、高齢者、1人親世帯の方。

#### IV. 会議・他機関との連携等

1. 担当国会議の開催(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

# 特定相談支援事業所「えのき」事業計画

## I. 実施体制

管理者 清水 直子(兼務)  
相談支援専門員 中村 早織(兼務)(休職中)、山岡 香(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

