

令和4年度事業計画

自 令和4年4月 1日
至 令和5年3月31日

社会福祉法人 いこま福祉会

はじめに

1. 社会福祉法人を取り巻く環境

令和3年7月に公表された厚生労働省の資料によると2025（令和7年）年に必要とされる介護人材は約243万人であるのに対し、実際に供給できるのは211万人で約32万人の人材不足が予測されている。

福祉分野における離職率の高さと求人募集の常態化が以前より問題視されているなか、社会保障審議会福祉部会が平成27年に福祉人材確保に向けた報告書をまとめた。

この報告書において、①持続的な人材確保サイクルの確立、②介護人材の構造転換（「まんじゅう型」から「富士山型」へ）、③地域のすべての関係主体が連携し、介護人材を育む体制の整備、④中長期的視点に立った計画の策定、の4点を基本的な考え方として、量的確保と質的確保の同時達成に向けた取り組みに関する提言が行われた。

特に構造転換として、不透明な専門性と相まった役割の混在化と将来展望・キャリアパスの見えづらさ、それらを起因とした早期離職の問題や一般的に「しんどい仕事」のイメージが持たれてしまっているこれまでの現状から脱却して、就業していない女性や中高年齢者や他業種など人材の裾野の拡大を進めて多様な人材の参入促進を図ることや労働環境・処遇の改善において、本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスの構築と介護職への定着促進、そして専門性の明確化・高度化で継続的な質の向上を促し、限られた人材を有効に活用するための機能分化の推進を目指すとされている。このような福祉職へのイメージ向上やわかりやすさを図ることを目的とした構造転換であるが、これらは外から起きることではなく、私たち法人の内側から変化させていかなければならないことは言うまでもない。

岸田内閣発足後すぐに謳われた福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金が令和4年の2月からスタートする。10月以降は、臨時の報酬改定を行い、同様の措置を継続することとなっている。従来の処遇改善費と比べてその運用も柔軟となり、事業所の判断により福祉・介護職員以外のその他の職員にも交付金を充てることが認められることになった。処遇の改善が、少しでも福祉職への関心が高まる一因になってほしいと願っている。

障害者総合支援法改正法施工後3年の見直しについての中間整理が令和4年5月を目途に最終的なとりまとめが行われる予定であるが、その案が昨年12月16日に社会保障審議会障害者部会から示された。本会において事業所団体、当事者団体等の46団体からヒアリングを行い、計13回に渡って障害者総合支援法等の施工状況や施策の見直しに関する議論が行われた。

見直しの基本的な考え方として、①「障害者が希望する地域生活を実現す

る地域づくり」 ②「社会への変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応」 ③「持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現」の3つの柱にして整理されている。

引き続き検討する論点として、障害者の居住支援という項目が挙げられている。平成30年度の報酬改定において新たに重度障がい者に対応する日中サービス支援型グループホームやグループホームから退居して一人暮らしをする障がい者のための自立生活援助の制度が新たに創設された。日中支援型グループホームでは、運営上の厳しさが現場からも声として上がってきている。また一人暮らしのあり方については、制度ありきの考えかたではなく本人の意思を尊重した柔軟な考え方が求められている。

2. 令和3年度の方針を振り返って

○法人設立20周年式典の準備に向けて

法人20周年に関する全体的な組織運営を担う実行委員会と各部会をつくらせて準備をしている。特に、法人の作業所時代からの運営を振り返る記念誌作成委員会は、立ち上げから順次協議を重ねてきた。

実行委員会で協議した結果、20周年「式典」から「祝賀会」として位置づけを変更して、メンバーとその家族の方を中心にして20周年を祝う会とすることが決定した。本来ならこれまで法人を支えてきて下さった多くの皆様をお招きしてこれまでのご厚意に対しての感謝の意を示す会として催したかったが、コロナ禍のなか、大勢の人が集まる行事は実現しにくいとして、規模を縮小して行う予定としている。

記念誌作成においては、これまで作業所時代から法人設立に至るまでのご家族の様々なご苦労や思いとそれを支えてきて下さった方々のご尽力の足跡を辿りながら一步一步進めている。初めて聞かされる数々のエピソードから私たち職員も襁を受け取った者として、その責務の大きさを改めて感じさせられる時間を頂いている。

○中期計画に沿った事業の遂行

高山事業所は国の農福連携の助成金を受託して、改装工事も順調に進んでいる。また地元自治会の役員の方々との協議も重ね、生駒市からの支援も仰ぎながら予定通り4月から開所する。

新たな通所の拠点が增えることで、新規の利用者の受け入れが可能となる。また、利用者が新たなグループ・作業等にチャレンジできる機会につなげたい。

小瀬のグループホーム建設計画は、一次の造成工事を終了し、建物細部の

計画案の作成と土地の用途変更の申請手続きを行っている。造成工事中は、騒音や土煙に対する苦情があり、近隣の方々には多くのご迷惑をお掛けしたが、その都度、対策を講じながら進めていった。建物に関する地域住民への説明会は順延しており、建物案が明確なものになってから開催する予定である。

グループホーム運営には、何よりも人的資源が最も大切な要素であるが、人材として期待していた技能実習生がコロナ禍の為、日本への渡航も現状止まっており、先が見通せない状況となっている。

また、建物の細部に渡る設計や土地に関する用途変更の申請にもまだ時間が掛かり、ハード面ソフト面における様々な問題から令和6年度の開所が順調に進められるのか検証の必要がある。

当初の第2期中期計画で予定していた北部事業所とたびだちの家グループホーム運営が時期的にずれ込んできたこともあり、急ピッチで進めてきた事業展開に少しゆとりをもたせることも必要かもしれない。予定通り進めながらも柔軟な変更も視野に入れて進めていきたい。

○安定した経営基盤の構築

高山事業所の改装計画は、当初の予定より改装費が大幅にかさんでしまった。コロナ禍とも重なり、資材や人件費の高騰も大きな要因ではあったが、今後の小瀬の新規事業を計画していく上で、更に緻密な資金計画の立案が必要である。

○虐待防止委員会の設置に向けて ～意思決定支援について考える～

令和4年度から義務化される虐待防止委員会の設置に向けて準備を進めてきた。職員にも研修にできるだけ多く参加してもらい問題意識を高めてもらっている。また日常の朝礼・終礼や主任、職員、施設長会議等において、メンバーの事業所内での様子のみならずご家庭での様子も踏まえて情報の共有を図り、メンバーを尊重した支援について深く掘り下げる時間を設けるように努めてきた。虐待防止委員会も含めて形だけの支援に終わらず、職員一人一人が常にメンバー主体となる意思決定支援を大切にしながら今後も取り組んでいく。

○居宅事業の機能強化

これまでご活躍してこられたヘルパーさんの高齢化に伴う引退が続きニーズに対応できていない。法人内の他事業所からも応援部隊を送りニーズに対応できるように努力しているが、不十分だ。

世代等も考慮しながら募集方法を工夫して引き続き人員を増やす努力が

必要である。

○生活支援センター 地域生活支援拠点等事業の整備

生活支援センターについては、前年度より相談員を1名増やして体制の強化を図ってきた。法人内の通所事業所のメンバーの相談もあることからそれらの事業所との連携強化を図っている。

地域生活支援拠点等事業については、自立支援協議会の下部組織であるくらし部会において、その有機的な使い方や拠点事業の仕組みや機能について市内の各事業所への広報のあり方等議論している。

○災害対策 感染予防

通所事業所「きこり」が砂防区域であることから現地において市役所の防災課の立ち合いの元、避難のあり方についてアドバイスを頂いた。土地の形状や、土砂崩れの起こるメカニズム等から説明をもらい、状況に応じた避難のあり方を検証できた。

コロナ感染では、メンバーとそこご家族の皆様にご迷惑を掛けてしまったことをこの紙面をお借りして謝罪したい。予防のみならず、感染拡大の防止と事業の継続のあり方について今回の事案を踏まえて対策を練り直したい。

3. 令和4年度に向けた年度方針

○法人設立20周年祝賀会に向けて

令和4年7月16日に向けて祝賀会の準備を引き続き行う。ホテル日航奈良で行うため、送迎の問題も事前に丁寧な対応案を練っていく。祝賀会が、皆の心に刻まれ、楽しい催しとしたい。感染対策にはホテルとの打ち合わせを重ねて対応していく。

○中期計画に沿った事業の遂行

上記の報告でも述べたが、予定通り小瀬のグループホーム建設計画を進めているが、ソフト面・ハード面の様々な問題から時期的な変更も視野にいれながら推し進める。

また、新規グループホームに居宅事業所も併設して、地域で暮らす障がい者の支援や災害時の避難場所としても活用できるように計画に盛り込んでいく。上記の障害者総合福祉法の見直し案でもあった「障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり」の為に安心できる暮らしづくりの一助となるように地域生活支援拠点等事業とリンクしながら進めていく。

○安定した経営基盤の構築

小瀬のグループホーム建設には規模も大きく、資材の高騰等により建設費もかさばってくることが予想される。国の施設整備事業の補助金を是非とも活用したい。上記で挙げた居宅事業と障がい者の災害時の避難場所としての機能を付加した内容で申請する。計画書の提出期限も今年の6月末までとなっている。コロナ禍の中、財源の問題から助成金申請も通りにくいとの話も聞いており、今年のエントリーが本当に時期的にふさわしいのかも見極めたい。

○自律支援部の機能強化

令和4年度よりメンバーのケースアドバイザーという立場で自立支援部を位置づけ設置する。法人内における横断的な機能を保ち、より個別支援の相談に応じた動きができるように進めていく。

また、意思決定支援の重要性を発信するとともに、支援を深く掘り下げて考察できるような職員への教育機能をもたせる。

○コロナの感染対策

振り返りでも挙げたが、感染予防と拡大防止・感染が起こった際の事業の継続・健康管理等ポイントを押さえて業務継続計画の再編を図る。

立場は関係なく職員一人一人に「何故、そうするのか？」を丁寧に何度も伝え、マニュアルだけで終わらないようにしなければならない。感染が何故起こるのか、そのメカニズムをしっかりと理解することで、予防と拡大は最小限に防げる。「正しく・恐れる」感染対策を実践できるように努めたい。また起こってしまった際の事業を継続できるシステムを再構築する。

I 法人本部

(1) 人材獲得・定着・育成

- ・新規事業や小瀬のグループホームの開所に向けて、新たな人材の獲得、職員の定着、育成に取り組んでいく。
- ・web での就職説明会や事業所見学等も定着し、法人の特徴や魅力を伝えることで新規採用を確保する。また、早い段階で大学訪問やインターンシップ型企画等を通じて学生にアプローチを仕掛け新卒採用へつなげる。
- ・外国人技能実習生の 2 期生の受け入れの準備を進める。令和 4 年度には面接や送り出し団体とのやりとり、入国後研修などを経て令和 5 年度から法人での技能実習をスタートさせられるようにする。
- ・コロナ禍により普及してきた web 研修なども活用し、積極的な研修参加から人材育成に取り組む。また感染対策や新型コロナウイルス感染症の蔓延状況にも十分に留意しながら法人内研修の機会も設定する。
- ・各部署で職員ヒアリングを継続して実施し、普段の業務の中で感じていることや目標、やってみたいことなど職員の意識を確認する。また、今後の職員育成や業務意欲へつながるような機会として取り組んでいく。

(2) 虐待防止に対する取り組みについて

- ・令和 4 年度より虐待防止委員会を設置する。各事業所の責任者が集まる機会を持ち、日々の業務の中での不適切ケアの振り返りや身体拘束の見直し、虐待に関する知識の習得などといった研修の企画、虐待チェックリストや職員のストレスマネジメント等を検討していく。
- ・また、意思決定に支援が必要な障がい者の思い、考えに対しての問いかける姿勢をもって職員育成にも取り組んでいく。

(3) ICT 活用整備促進

- ・令和 4 年度よりスケジュール管理や情報共有のシステムとしてグループウェアの導入を行う。より円滑に各職員の動きや情報伝達が行えるように整理し、事務的負担を軽減する。まずは実際に使用し、各職員が新しいシステムに定着できるようにし、そこから必要な機能の追加を図る。
- ・勤怠管理システムの導入を部分的に活用し、勤怠管理の負担軽減を図る。

(4) 事業推進

① 暮らし

- ・小瀬地区プロジェクトを中心に小瀬のグループホーム建設計画を進めていく。第 2 期造成工事や施設整備補助金の申請を進める。また、住民説明会の開催

や地域災害時避難所スペースなども整備することを検討し、近隣住民への理解の促進から事業が始まってからも安心して地域の中で暮らせるよう準備する。

② 海外支援・交流

- ・JICA 草の根基金協力事業「セルビアベオグラード市コミュニティレベルにおける知的障害者の自立を支援する事業」を事業目標の達成に向けて進めていく。新型コロナウイルスの影響で渡航や来日のスケジュールも不確定な状態にあるため、オンラインでの事業進捗の確認など、新型コロナウイルスの感染リスクとも見合わせながら実現可能な方法を検討し実行する。

③ 地域公益

a. いこいこまつり

- ・2年連続で中止の決断することとなったが、令和4年度は新型コロナウイルスの感染対策や開催方法、コロナ禍でも実行できる新たな形を検討し、地域に根差したイベントを実現する。

b. やまびこネットワーク（壱分小学校区市民自治協議会）

- ・「人権が尊重された安心・安全が実感できるまちづくり」を基本目標に掲げ、市民自らが身近な課題を自主的に解決し、地域の実態や特性を生かした自立したまちづくりを行う組織を目指して活動するやまびこネットワークに参画し、コロナ禍の中でも実施可能な行事にも協力し、社会福祉法人として地域に貢献できることを実施する。

④ いこま福祉会法人設立 20 周年記念

- ・社会福祉法人いこま福祉会が設立して 20 周年を迎えることから、令和 4 年 7 月 16 日に法人設立 20 周年祝賀会を開催する。また、記念誌作成委員会を中心に記念誌を完成させ、今までの歩みを形に残し、祝賀会と合わせて発行する。

(5) 自律支援部

※法人全体で横断的に動く

- ・ご家族の病気や高齢化に伴う介護負担等、ご自宅での過ごしの中でご本人を支えることにしんどさが見られるケースが増えている。コロナ禍ではあるが状況を見ながらできる限りの感染対策を講じ、ご本人やご家族のお話を聞く中でそれぞれのニーズをキャッチする機会を持つ。SOS を出しにくいご家族も多くおられる中、制度や仕組みにとらわれることなくメンバーもご家族も安心して生活できるようなサポート体制を確立していく。

- ・それぞれの障害の程度や特性も多様化し、その障害特性や行動の意味理解が十分でないために、メンバー一人ひとりの気持ちやニーズに気づけていないことがある。周りに迷惑がかかる行為や他傷に至らないよう、必要に応じた環境整備や適切なコミュニケーションを行いながらご本人の意思を尊重した支援を目指す。また、ご家族や関係職員間での意見交換も大切にしながらそれぞれのメンバーに合わせた支援を積み重ねることで、支援の質を高め、意思決定支援の充実を図る。

(6) 法人事務局職員体制

- ・事務長 1 名、経理係長 1 名
- ・事務員 常勤 4 名（うち兼務 3 名）、サポート 4 名（うち兼務 2 名）
- ・運行 嘱託 1 名、サポート 5 名

(7) 情報発信

- ・かざぐるま通信（年 1 回 7 月）の発刊。
- ・いこまふくしかい通信（利用者／ご家族対象の機関誌）の発刊（年 3 回 かざぐるま・えーる・きこり・喫茶ゆうほー・工房結・ひより）
- ・機関誌かぜいろだより発刊（生活支援センター）
- ・ホームだより（ほっこり time）の発刊（年 3 回福祉ホーム・グループホーム）
- ・ホームページを活用した情報発信。活動班の継続した更新やイベント等の報告を更新する。喫茶ゆうほーでは、フェイスブックの活用も行う。
- ・大学や専門学校での講義、事業所の啓発活動
- ・研修や講座での事例報告

(8) リスク対応

- ・新型コロナウイルス対策会議を継続して行い、事前の対策、対応を協議し感染予防対策を実施する。
- ・新型コロナウイルス感染者が発生した場合を想定した事業継続計画（BCP）の見直しを図り、実態に応じた計画に変更する。
- ・非常災害備蓄品の充実
- ・ヘルパーミーティングによる事例検討、ヒヤリハット報告検証
- ・新人アルバイト研修の座学（医療面・障がいについての基礎的な講義）の継続
- ・月に 1 回のスタッフ会議でのリスク共有・対応検討
- ・感染症、緊急時マニュアル（共通事項・個別）の整理、見直し
- ・救急蘇生法等、救命救急講習の受講
- ・ヒヤリハット報告に基づいた原因分析と解決策の検討

- ・リスクマネジメント会議の定期的な実施
- ・避難訓練の実施（年２回）
- ・虐待防止研修の実施

II 日中活動部門

《総括》

今春、新たに日中活動の拠点として 6 つ目となる事業所『ひより（生活介護）』が高山地区に開所し、新規通所者も 5 名増え合計 107 名でのスタートとなる。それぞれの障害特性に配慮し、それぞれが生き生きと自分の強みを発揮できる環境を整備することでより“安心感”や“やりがい”を深めていく。また、コロナ禍においても各事業所で工夫しながら仕事（作業活動）以外の余暇やイベントを実施し、リフレッシュする機会を持つ。

農業プロジェクト

- ・高山地区に新たな活動拠点ができることにより、農業に取り組む時間が増えるため、年間を通して様々な野菜を育て、地域の方々に喜んでいただけるよう法人内だけでなく地域の店舗や市場に納品することで地域に還元していく。
- ・加工場が新しく整備されることにより、メンバーが中心となって法人内のファームで採れた野菜を使用したドレッシング・ジャム・漬物・味噌・シロップ等の加工品製造を行う。同じく新しく稼働する厨房では、パンやサンドイッチ等の軽食を地域の方々に提供できるよう、メンバーのスキルを見極めながら新たな商品開発に取り組んでいく。
- ・野菜の生産量が増えることを想定し、採れた野菜や加工品の納品先を増やし、実際に自分たちの手で納品することでメンバーの意識向上を図るとともに、売り上げアップにつなげていく。

働くプロジェクト

- ・商品の保護者販売やゆうほ〜でのバザーの実施などコロナ禍でどのようにすれば売り上げを向上していけるか検討を行う。
また、軽作業でお世話になっている受託先の工場にて実際に見学や体験をさせてもらうことでメンバーの作業技術の向上や仕事への意欲につなげていく。
- ・余暇を充実させることでモチベーションを維持しながら仕事を行えるように年間で楽しめるイベントを計画して実施していく。

1. かざぐるま（生活介護事業・就労継続支援事業B型）、かざぐるまえーる（生活介護事業）

（1）事業及び経営の重点方針

- ・意思決定支援の強化と支援力の底上げ
- ・コロナ禍における余暇やリフレッシュの機会の充実

(2) 職員体制

【かざぐるま】

- ・施設長 1 名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 4 名、嘱託 1 名、サポート 10 名

【かざぐるまえーる】

- ・施設長 1 名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 5 名、嘱託 2 名、サポート 6 名

(3) 事業内容

- ・メンバー一人一人の声に耳を傾け、言葉でのコミュニケーションだけでなく環境設定やツールの活用等、それぞれに合った方法でその思いを汲み取れるようにする。支援者側の思い込みや決めつけで勝手に進めることのないよう、自己実現につなげるためのプロセスを一緒に描くべく、まずご本人の安心感を大切に、職員間で支援会議を積み重ねて支援力の底上げを目指す。
- ・コロナ禍で多人数が集まる旅行やイベントの実施は難しいものの、少人数に分ける、時間を短くする等、やり方の工夫で形を変えて実施していく。働く“やりがい”だけでなく、外出や外食の代替えで少しでも気持ちが晴れるような余暇の楽しさを提供していく。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・コンサルテーションの場やケースカンファレンスの機会を活用して、支援方法や関わり方等について議論を深め、支援の積み上げを行う。
- ・新人職員や経験の浅い職員には可能な範囲で OJT を行い、それぞれの職員のよいところを活かして業務にあたってもらえるよう工夫する。
- ・近隣の自治会が集めておられる公園の落ち葉を回収し、法人内のファームでの堆肥作りに有効活用して運搬を担うことで地域に還元していく。SDGs の取り組みとしても前向きに落ち葉を回収していくとともに、地域の方々と顔の見える関係を紡いでいく。
- ・さつき台南や萩の台住宅地での「野菜販売会」に参加させていただくことで地元の農家さんとのつながりを深め、地域の中での役割を担っていく。

2. きこり（生活介護事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・個別のニーズに応じた丁寧な支援
- ・作業と余暇の充実を図る

(2) 職員体制

- ・所属長 1 名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 1 名、嘱託 1 名 サポート職員 3 名

(3) 事業内容

- ・メンバーの清潔保持や発作、嚥下の状況など体調面に日々変化が見られるので、看護師やご家族、ホームと連携しながら丁寧にアセスメントを行う。また、重度な自閉症のメンバーへの支援についても落ち着ける環境や関わり方を関係機関と協議しながら適切な支援を提供できるようにする。
- ・散歩や公園などに行って定期的に体を動かす機会を設けるとともに、花見・BBQ・収穫祭・クリスマス会など季節ごとのイベントを企画して実施する。作業面では誰が見ても作業工程が分かるように手順書を作成するなどマニュアル化を図る。また、メンバーの得手不得手をしっかり見極めながらそれぞれの強みを活かせるように作業提供を行う。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・クリーンキャンペーンや自治会の活動（清掃活動や集積所の整理）に積極的に参加することで地域の方と顔の見える関係性を築き、障がい者理解へとつなげていく。
- ・きこりのある菜畑地区が砂防指定区域に指定されているため、避難マニュアルやBCP計画（事業継続計画）について行政とも連携しながら作成及び内容の見直しを行う。
- ・職員が他事業所やホームでの生活支援を経験することで、新たな支援手法を学んだり視野を広げる機会を設ける。

3. 喫茶ゆうほー・工房 結（就労継続支援事業 B 型）

(1) 事業及び経営の重点方針

【喫茶ゆうほー】

- ・ゆうほー・お〜くるの売り上げアップ
- ・得意な作業の幅を広げる・

【工房 結】

- ・紙漉き製造の生産性アップ
- ・メンバーの特性理解

(2) 職員体制

- ・施設長 1 名（サービス管理責任者兼務）

【喫茶ゆうほー】

- ・支援員 常勤 1 名、嘱託 1 名、サポート 6 名

【工房 結】

- ・支援員 常勤 1 名、サポート 2 名

(3) 事業内容

【喫茶ゆうほー】

- ・テイクアウトメニューの強化とお〜くるの商品を充実させ、バザーを実施するなど売り上げアップを目指す。また、新型コロナウイルスの感染状況を見極めながら通常通りの営業時間に戻していくことや商品開発、定員数を決めて団体客の受け入れを行うなどして売り上げアップを図る。
- ・新たなメンバーが 1 名加わるので、特性を見極めながら現在の業務内容での仕事の割り振りを考え、それぞれの得意とする業務内容に関わる時間を増やしてやりがいや自信を持って仕事に取り組む。

【工房 結】

- ・注文にスムーズに対応できるよう、メンバーが紙漉きの各工程を練習して携われる製造工程を増やすことで生産性を落とさずに安定した生産量を確保できるように努める。
- ・別の事業所に移行するメンバーや新たなメンバーが 1 名加わるので、アセスメントを丁寧に行いながら休憩時間の過ごし方や落ち着いて作業できる環境を整える。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

【喫茶ゆうほー】

- ・OJT や職員会議を通して職員間の情報共有やメンバーへの関わり方などの支援手法を学ぶ。
- ・近所への買い物や喫茶での接客、お弁当配達などを通してお客様や地域の方との顔の見える関係性を築く。

【工房 結】

- ・たわわ食堂への参加や紙漉き体験を通して幼稚園や小学校との交流を図る。メンバーが主体的に準備や片付けをし、参加者に紙漉きの工程を教えることでそれぞれに役割を持ち、社会に必要とされている事を感じて仕事のやりがいにつなげていく。

4. ひより（生活介護事業）

（1）事業及び経営の重点方針

- ・新事業所『ひより』の円滑な事業運営と特色のある活動を展開する。
- ・メンバーの特性理解と作業活動の環境整備

（2）職員体制

- ・所属長 1 名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 2 名、サポート職員 3 名

（3）事業内容

- ・新しく開所する『ひより』では農作業を中心に加工品製造にも力を入れ、採れたて野菜を使用したドレッシングやジャムの製造を行うとともに新たに漬物や味噌作りにチャレンジする。また、様々な作業において、メンバーが主体的に活動できるように取り組んでいく。
- ・メンバーの特性に合わせた活動内容を模索し、動線を確認しながら落ち着いて休憩したり安心して作業に取り組める環境を整える。
また、視覚化等のツールを活用しながらよりメンバーが主体的にそれぞれの活動に携われるように工夫する。

（4）職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・講習会や研修を通してドレッシングやジャム、漬物やみそ作りなどのメニュー開発や加工製造技術を習得する。
- ・公園管理や自治会清掃など地域貢献につながる活動を積極的に行い、高山の地域にとって必要な場所になるよう努める。
- ・県内の直売所に野菜を納品したり、生駒市内の自治会や郵便局の直売会に出店し、地域住民との交流の機会を持つ。
- ・事業所内でマルシェや農業に関するイベントを実施し、地域の活性化を図るとともに、それらを通して地域の困りごとやニーズをキャッチできるよう努める。

Ⅲ 居住部門

《総括》

現在入居されているメンバーや将来新たに入居されるメンバーを想定してメンバーのニーズや意思決定を尊重できるような支援体制を作っていく。そのために研修や他事業所の取り組みも参考にして、人材獲得から育成をすすめていく。

また、生活支援を拡充していく上で、各ホームごとの正規職員の配置ではなく、ホームをまたいでケース担当をもつこと等を行い、生活支援の体制作りを行っていく。

暮らしプロジェクト

『小瀬地区プロジェクト』『生活支援運営状況の確認』『地域移行プロジェクト』の3つのテーマに沿って計画を進めていく。

『小瀬地区プロジェクト』では継続して具体的なレイアウトの検討や補助金の申請の準備を進めていく。

『生活支援運営状況の確認』ではメンバーさんの様子や支援体制について確認を行う。アルバイトスタッフの獲得に関してもチラシ作成や関係機関へのアプローチを進めていく。

『地域移行プロジェクト』では地域生活支援拠点等事業や相談員との連携により、一人暮らしに移行された方のアフターフォローのシステムを検討し構築する。

1. ラベンダー・一步の家・ポピー・クローバー・たびだちの家 (グループホーム事業)

ラベンダー (短期入所事業)

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・小瀬プロジェクト (施設整備補助金申請・入居者募集・実費負担金設定など)
- ・人材獲得/確保/育成
- ・メンバーが現在・将来どのように過ごしたいかなど実現できるように、支援の振り返り・見直しを行う

(2) 職員体制

- ・所属長 1名 (兼務)
- ・支援員 常勤4名、嘱託1名 (兼務)、サポート3名

- ・アルバイト約 25 名（内泊スタッフ 22 名）

（3）事業内容

① 小瀬プロジェクト

- ・令和 4 年度施設整備補助金の申請を行う。6 月末が締め切りのため、それまでに必要な資料を作成と費用などの設定を行う。
- ・令和 5 年 2 月頃には家族説明会を行い、入居希望を募る。
- ・小瀬の入居に伴い、成年後見制度の利用を進めることで将来の支援が安心して行うことができると考える。そのため、成年後見制度の家族との合同の勉強会または研修を行う。
- ・グループホーム・福祉ホーム・短期入所の役割を明確化する。
- ・職員の勤務形態、業務内容の見直し。
現場業務の比重、事務時間、会議、引継ぎ等の業務の見直し及び人材の獲得を行う。

② 人材獲得/確保/育成

- ・人材獲得のために様々な方策の検討及び実施。
（大学訪問、アルバイトスタッフ獲得のため学生専門のサイトに登録、ホーム近隣の住宅にチラシをポスティングする（年 2 回）、アルバイトスタッフの紹介料制度の検討など）。
- ・業務における報連相や情報共有など基本的なことを漏れなく行うことで職員が抱え込むことを防ぎ、支援の質を上げる。そのために各種研修参加や有効活用できる ICT の導入も検討する。
- ・高齢化に伴う介護技術の研修参加。

③ メンバーが現在・将来どのように過ごしたいかなど実現できるように、支援の振り返り・見直しを行う

- ・意思決定支援についての研修及び学習と事例の検討。
- ・現入居者の生活支援を振り返り、日々の支援や生活の中で入居者の意思を尊重できるものとなっているかなどを検証し見直す。
- ・感染症の流行などで大きく余暇が制限されたため、少人数で楽しめたり各ホーム単位で楽しめるような余暇を検討及び定期的実施していく。

（4）職員育成

- ・実際の支援は、アルバイトスタッフに関わるが多いため、アルバイトスタッフとしっかりとコミュニケーションをとり、問題解決を迅速にでき

るような支援者の育成を行う。

- ・コロナ禍で行えていなかった、アルバイトスタッフの知識と情報共有・支援技術の向上のために、アルバイトスタッフ対象の勉強会を実施する。

事業所の感染対策

- ・学業や仕事のかけもちなど活動範囲の広いアルバイトスタッフも多いため、意識的に感染予防に努める必要がある。定期的な感染対策の学習及び伝達を行うとともに、万が一感染者が出た場合に感染を拡大させないためのシミュレーション及びマニュアルの作成を行う。

(5) 施設設備

- ・一歩の家 冷蔵庫とエアコンの入れ替え
- ・クローバー 洗濯機の入替え、トイレの修繕
- ・ポピー 洗濯機とエアコンの入れ替え、トイレ修繕、ドアかぎの修繕
- ・たびだちの家 除湿器の購入
- ・ホーム全体 高圧洗浄機の購入

2. 福祉ホームおかりなの家（福祉ホーム事業、居宅介護事業等の一部） 福祉ホームおかりなの家（短期入所事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

※居住部門としてグループホームと同じ重点方針ですすめる。

- ・小瀬プロジェクト
- ・人材獲得/確保/育成
- ・メンバーが現在・将来どのように過ごしたいかなどを実現できるように、支援の振り返り・見直しを行う。

(2) 職員体制

- ・所属長 1名
- ・支援員 常勤8名、嘱託3名、サポート1名
- ・アルバイト約7名（内泊スタッフ4名）

(3) 事業内容

- ・小瀬プロジェクト
- ・令和4年6月末の締め切りに間に合うように施設整備補助金申請の資料等を作成する。

- ・入居者募集に伴い、説明会等の日程調整や実費負担金設定の検討を行う。
- ・人材獲得/確保/育成
- ・コロナ禍で例年行っていた大学訪問が対面では難しい状況ではあるが、大学や短期大学・専門学校にチラシを配布する。
- ・学生スタッフ獲得のため学生専門の求人サイトに登録を行い獲得を目指す。
- ・日中活動とも連携をしてホーム近隣の住宅にチラシをポスティングする。
- ・今後も新型コロナウイルスの感染は考えられるため、防護服着用の練習や適切な消毒方法をスタッフ会議などで確認を行う。
- ・メンバーが現在・将来どのように過ごしたいかなどを実現できるように、支援の振り返り・見直しを行う。
- ・意思決定支援の事例紹介等についての研修に参加して他事業所の取り組みを参考にして日々の支援に生かす。
- ・日々の支援を振り返り、メンバーの意思を尊重出来るものとなっているのかを見直す。

(4) 職員育成

- ・業務における報連相や情報共有を漏れなく行うことで、職員が抱え込むことを防ぎ、支援やサービス提供の質を上げる。そのために各種研修参加や有効活用できる ICT の導入を検討する。
- ・高齢化に伴う介護技術獲得のための研修参加を行う。
- ・コロナ禍で行うことが出来ていなかったスタッフ勉強会を少人数に分けて実施できるようにする。

IV 地域生活部門

《総括》

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、一人暮らしの方などが発熱時の対応や通院など一人では対応できない状況が出てくるなど課題となっている。地域で安心した生活を送っていくためにも、緊急時にも安心して対応してくれるシステムの構築が必要になっている。本人の意思決定を尊重した中で支援を実施し、生駒市の実情に応じた機能整備を構築していく。

1. デイケアセンターかざぐるま（居宅介護事業等）

（1）事業及び経営の重点方針

- ・ヘルパーの人材確保、居宅サービス事業所としての独立した組織体制の整備。
- ・本人が「やりたい、楽しい」を感じることでできる支援の実施。

（2）職員体制

- ・所属長 1 名（兼務）
- ・支援員 常勤 14 名（兼務）、サポート（登録ヘルパー）約 15 名

（3）事業内容

- ①ヘルパーの人材確保、居宅サービス事業所としての独立した組織体制の整備。
 - ・需要の高い居宅サービスについて、ヘルパーの確保や法人内で兼務する職員の配置の見直し等を行い、サービスの提供を実施できるよう整備していく。
 - ・ホームで勤務するアルバイトスタッフで希望する者に対して、初任者研修受講費用補助制度を活用してホームメンバーの外出支援のニーズに応じていく。
 - ・多様化している業務に対して、ヘルパーが得意なこと、やりたいことからでもスタートできる仕組みづくりを行うなど、求人活動を進めて行く。
- ②本人が「やりたい、楽しい」を感じることでできる支援の実施。
 - ・新型コロナウイルスの感染拡大の状況によっては感染防止の観点から制限をかけなければならないが、可能な限り行先の感染予防対策や来客数など情報収集を行い、安全に利用できることを確認して、本人が「やりたい、楽しい」と感じることでできるサービスを提供していく。
 - ・アフター5でも集団活動の中で感染予防に努めながら、自らが「やりたい、楽しい」と思えるメニューを実施していく。その中で、楽しいと思う人たちが集まり、クラブ活動のように発展していける活動を考えていく。

(4) 職員育成

- ・新規採用した登録ヘルパーを育成していくため、ホームや日中活動での研修や集団の中での支援、OJTの実施を行っていく。

(5) 地域との交流、連携

- ・コロナ禍のため感染予防対策に努めた中で、和家を活用した小集団での交流活動の実施。

2. 生活支援センターかざぐるま（相談支援事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・地域の中核的な役割を担う相談支援の構築
- ・精神、発達障害を重複した方への継続的・包括的な支援
- ・本人の状態像を把握し、適切な事業所の提案や合理的配慮
- ・地域資源の発掘
- ・社会生活力を高めるプログラムの見直し

(2) 職員体制

- ・センター長 1名（相談支援専門員兼務）
- ・相談支援専門員 常勤 5名（内 1名居宅兼務）
- ・相談員 非常勤 1名（年度中に 1名採用予定）
- ・事務員 常勤 1名（居宅事務兼務）

(3) 事業内容

①地域の中核的な役割を担う相談支援の構築

- ・生駒市委託業務（基幹相談支援強化等委託業務）として、地域の相談支援事業所や事業所に対して専門的な指導助言、人材育成、情報提供、連携強化に取り組む、市内における切れ目のない包括的相談支援体制を構築していく。
- ・新たに事業を開始する事業所に対して、ケース移行を進めながら、計画相談作成の流れや事業所の情報提供などの助言、指導等を行っていく。
- ・行政や市内相談支援事業所と日常的に情報共有を行うことで、利用者の潜在的なニーズの掘り起こしを行っていく。

②精神、発達障害を重複した方への継続的・包括的な支援

- ・不登校にある方、就労先での人間関係や働きにくさなど、社会生活上での課題に対して、障がい特性に対する配慮や支援方法、合理的配慮の視点をもつ

た相談を実施し、関係機関と連携しながら課題解決を行っていく。

- ・支援センター内で SST 等の機会を設け、学校や就労先、福祉事業所などの各関係機関と連携を図りながら情報共有を行っていく。

③本人の状態像を把握し、適切な事業所の提案や合理的配慮

- ・支援や業務内容などを確認し事業所の強みや特徴を把握した上で、本人にマッチした福祉サービス等の提案が行えるよう、日常的に情報の共有を行っていく。また、必要であれば障害者職業センターでのスキル評価や、外部と連携したインフォーマルな評価などを実施し、就業・生活支援センターなどの関係機関と情報を共有して活用していく。

④地域資源の発掘

- ・多様化する利用者ニーズに対応するために、福祉サービスだけに頼る事の無いよう、また、地域の中での居場所を創設するために地域資源の発掘に努める。障がいや性別・年齢にとらわれない、多様性の視点から人の繋がりを求めていける場所を発掘していく。

⑤社会生活力を高めるプログラムの見直し

- ・新型コロナウイルス等への対応などを踏まえて、これまで実施してきた料理教室や各種イベントの内容・実施方法を見直し、現在の社会情勢・利用者ニーズに合わせたプログラムとして実施する。

(4) 職員育成

- ・学齢期から成人期、高齢期と幅広い年齢層の相談支援を行う中で、それぞれの世代が抱えるニーズや課題に対応していけるようそれぞれの専門機関と関係性を築いていけるよう研修や勉強会を通じて資質の向上に努めていく。また、障害基礎年金や成年後見制度、障がい手帳の取得、自立支援医療などの福祉制度と繋げていけるよう資質の向上に努めていく。

(5) 地域との交流、連携

- ・相談支援において福祉サービスの利用だけでなく、インフォーマルな支援を構築できるよう、地域の中での居場所を創設するため、地域資源の発掘に努める。

(6) 施設設備

- ・事務所内の電話機の入替、増設、スマホ内線化機器の導入（リース）

- ・利用者用パソコンの入替

3. 地域生活支援拠点事業所ラベンダー（地域生活支援拠点等事業）

（1）事業及び経営の重点方針

- ・相談機能、予防的対応としての相談会の実施
- ・緊急時の受入れ
- ・ひとり暮らし体験
- ・専門的人材の確保、養成
- ・地域の体制づくり、啓発活動
- ・自立生活援助事業の検討

（2）職員体制

- ・拠点担当職員 2名（内、2名居宅、グループホーム兼務）

（3）事業内容

①相談機能、予防的対応としての相談会の実施

- ・地域の中で課題を抱えたまま生活しているが、福祉サービスとの繋がりのない方に対して、専門分野ごとに相談会や相談窓口の設置を行い、相談機関や福祉サービス、強度行動障害相談支援事業などに繋げ、大きな事態となる前の予防として動いていく。具体的には、福祉サービスを利用しているが、どう支援したらいいかわからない、支援に行き詰っている、家庭内でのこだわり行動が多くて大変、複数の放課後等デイサービスを利用しているけど、対応がばらばらなどといった課題に対して、専門の相談機関へ繋いだり、強度行動障害相談支援事業、自閉症 e サービスへ繋げるための相談会を実施する。

②緊急時の受入れ

- ・各事業所への説明と登録の啓発を実施し、緊急時に安定した受け入れ体制をとることができるよう整備していく。

③ひとり暮らし体験

- ・各事業所への説明と登録の啓発を実施し、利用者との関係性の深いスタッフが実施することで、利用者の思いを汲みとった体験を実施していく。
- ・中、重度の方で一人暮らしを希望される方の体験の仕組み作りを構築する。

④専門的人材の確保、養成

- ・生活支援センターとの連携や情報共有していくために、会議の在り方を見直し、定期的な情報共有の場を構築していく。

⑤地域の体制づくり、啓発活動

- ・新型コロナウイルスの影響で、令和2年及び3年度中止となった啓発活動について感染拡大が収束次第、適宜実施していく。
- ・事業者及び家族に対しての啓発研修を年間各1回計画する。
- ・今後、一人暮らしを考えている方、興味のある方を対象に生活スキルアップ講座を交えた一人暮らし体験の啓発講座を年間4回実施する。

⑥自立生活援助事業の検討

- ・拠点相談機能の中でも課題となっている、近隣に親族のいない一人暮らしの方の救急搬送時の同行や定期的な訪問、必要時の相談助言、関係機関との連絡調整を実現していくため、自立生活援助事業の申請を検討していく。

(4)職員育成

- ・他市町村での取り組みや実践について学ぶ機会として研修や見学などを実施し、生駒市独自の地域生活支援拠点等事業を作り上げていく。

(5)事業所独自のリスク対策

- ・他事業所との連携が必要不可欠になっていく中で、責任の所在を明確にしておくことで、トラブルが発生した際のリスクを回避する。

(6)地域との交流、連携

- ・地域の課題やニーズを拾い上げて行くためにも自立支援協議会くらし部会などでの現状報告や地域の課題の聞き取りを行っていく。