

令和6年度事業計画案

自 令和6年4月 1日
至 令和7年3月31日

社会福祉法人 いこま福祉会

はじめに

令和6年2月6日厚生労働省より令和6年度障害福祉サービスの報酬改定が公表された。物価の高騰が著しく、経営の先行きに不安が生じる現況における改定である。基本的な方向性について次のように述べている。

「障害福祉分野における賃上げをはじめとする人材確保への対応は喫緊かつ重要な課題であり、物価高騰・賃金上昇、経営状況、支え手が減少する中での人材確保の必要性等を踏まえ、利用者が必要なサービスを受けられるよう、必要な処遇改善の水準の検討を含め、必要な対応を行うことが重要な課題である。」

改定率はプラス1.12%で処遇改善加算を合わせれば改定率はプラス1.5%を上回る水準になると謳っているが、これは報酬全体の改定の比率であり、現在の単価に単純にプラスされるものではない。新しいサービスや加算などがあり、均等に配分されるものでもないため、予想よりも少ない増収となっている事業もある。

処遇改善加算ではこれまでの複雑な申請手続きから新たな加算を含めて一本化される。複雑な申請手続きが原因で、これまで加算を申請してこなかった事業所が、簡易な手続きになることで、加算を利用する事業所が増えることを見込んだ予算編成となっている。

障害福祉サービスの関する予算額は、この15年間で3倍以上に膨れ上がり、次年度は2兆円を超える。この5年間の伸びはやや緩やかになっているが利用者の増加、特に障害児と精神障害者の伸び率が大きいという。

限られた予算のなかで、①障害者が希望する地域生活の実現 ②多様なニーズにこたえる専門性・体制の評価 ③支援時間・内容を勘案したきめ細かい評価 これらのサービスの質の確保・向上を図る観点から加算や減額を使った報酬改定となっている。

②の多様なニーズに応える専門性・体制の評価では、例えば強度行動障害を有する児者を支援する「中核的人材」の配置が評価のポイントに挙げられているが、業務として研修で学んできてもらった職員が退職をしてしまえば、それまで積み重ねてきた実績も評価されることがなく、泣き寝入りをせざる得ない。入れ替わりが激しい事業所では、この加算制度は逆に自分の首を絞めることにもなりかねない。人材の獲得もさることながら、人材の定着を図る工夫が事業所にも一層求められる。

昨年の経営協の大会、冒頭の会長のお話の中で人材不足が自然災害同様に社会福祉法人のリスクマネジメントとなっていると発言があった。経営者の将来に対する不安を的確に表した衝撃的な言葉であった。

いこま福祉会では、障害者施設では珍しく2019年よりベトナムに渡航して面接を行い、2020年より技能実習生として二名受け入れた。その後、特定技能生

として二人とも現在まで活躍してくれている。令和 6 年度には、特定技能生とアルバイト含めると 10 名以上の外国人スタッフに活躍してもらう予定となっている。そして、新しい取り組みとして専属の日本のスタッフを配置して彼らの生活・仕事両面からこれまで以上にサポートする体制を整える。挨拶や会話、コミュニケーションが豊かな地域で暮らす外国人は、長く日本に滞在してもらえると。法人内に留まらず地域とのコミュニケーションできるような場も設けて、少しでもが生駒が居心地のよいところになってもらえればと考える。

利用者に向き合えば向き合う程、質・量共に膨れ上がる支援のサービスに対して、無い知恵を絞り可能な限り業務の効率化を図りながら今後の運営について更なる工夫が求められている。

I 法人本部

(1) 人材獲得・定着・育成、外国人受け入れ

- ・人材獲得に向けた取り組みとして、引き続き、近隣大学への訪問や大学内での説明会への参加、インターンシップの充実に取り組んでいく。また、有料求人媒体も含めた求人情報についても定期的な見直しを図りながら、求職者にわかりやすい情報提供を行っていく。
- ・法人でアルバイトしている学生に対しても説明会やイベントを通じて、ここに就職したいと思ってもらえるよう法人の魅力伝えていく。
- ・外国人特定技能生の受入れを更に進めて行き、職員の一員として安心して業務を担っていけるよう、新たに担当者を選任して、部署の職員や管理組合と連携しながら定期的訪問や業務の振り返り、日本語の学習や資格取得の補助などの支援を行っていく。また、外国人留学生のアルバイトの受入れについても継続的に実施しながら、卒業後に入職してもらえるよう、夜間支援などの業務内容の事前説明などを徹底して安心して業務に従事してもらえるようにしていく。

(2) 虐待防止及び身体拘束適正化に対する取り組み

- ・各事業所の責任者が集まり、定期的に虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会を開催し、その他内容について、職員に対しても周知していく。また、虐待防止のための研修を定期的実施していく。

(3) ICT 活用整備促進

- ・障害分野のロボット等導入支援事業補助金等も活用しながら、職員の直接業務の負担軽減となる備品を導入していく。

・管理職業務において、テレワークでの管理業務が可能となっていくなど、ICTを整備していくことで、職員の人員配置体制や直接業務の緩和に繋がっていくことから、検証を進めて行くと共に通信環境などハード面での環境整備を改善していく。

(4) 事業推進

① 暮らし

・小瀬新規グループホーム開所に向けて、ここからの5年間とそれ以降では生活支援を緊急的に必要とされる年齢層も異なることが想定される。そのため、今ある生活支援の拠点を含めて、介護を行いやすい拠点・障害特性に応じた拠点について再度検討計画を行う。

② 地域公益

a. いこいこまつり

・感染対策は継続的に実施しながら、まつりのテーマである「集って、笑って、つながって」という原点を守り、少しずつコロナ前の活気に近づけていき、子どもたちの笑顔が溢れるまつりを地域の方と共に作り上げていく。

b. 街づくりプロジェクト

○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、農業イベントや雪まつりでの飲食の提供、地域でのワークショップなどに参加していく。

○竹のワークショップ

・「いこまの森を元気に！」というスローガンを掲げ、高山地区の竹林整備に取り組んでいる、「いこま里山クラブ」と共同で開催し、竹林整備の体験や竹を使用したワークショップを開催し、生駒に在住する親子に生駒の特産でもある竹を身近に感じてもらう。

○不登校、引きこもりへの取り組み

・日々の生活の中、その人にとっての生きがいや将来したいことなど、今の環境から一歩前に進みたいと考えている人のきっかけになればという思いから、いこま福祉会の設備や環境を活用した取り組みを企画していく。

(5) 自律支援部

- ・班体制の変更や事業所間の異動があり、環境が変化する中で、障害の重度化や加齢による状態悪化等が見られるメンバーも増えている。それぞれの障害の重さや特性によって、できる作業・得意な作業・必要な合理的配慮が変わってくるため、それらを見極めた上で、それぞれの個性が活かせるよう、環境を整備していく。
- ・『ご本人の気持ち』を常に確認し、意思決定支援の視点を持ちながら支援にあたる支援体制を目指す。一人ひとりの特性について、発達検査等も活用しながら、個々の特性や必要な配慮について、職員が十分に理解してより円滑なコミュニケーションが図れるよう、組織の枠を超えて取り組んでいく。

(6) 法人事務局職員体制

【法人本部】

- ・事務長 1 名
- ・事務員 正規 1 名、嘱託 2 名（内 1 名兼務）、サポート 1 名

【施設管理】

- ・各所属長（兼務）

【運行管理】

- ・嘱託 1 名（兼務）

【衛生・栄養】

- ・正規 2 名（兼務）、サポート 2 名（兼務）

(7) 情報発信

- ・かざぐるま通信（年 2 回 7 月、1 月）の発刊。
- ・いこまふくしかいだより（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、ひよりカフェでは、インスタグラムも活用して発信する。
- ・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

- ・BCP（事業継続計画）に基づいた、感染症、自然災害に対する対策を実施していく
- ・災害発生後 72 時間を想定した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・障害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
- ・非常災害時を想定した避難訓練の実施（年 2 回）
- ・虐待防止、身体拘束適正化の研修の実施

II 日中活動部門

《総括》

令和 6 年度からはムーランを就労継続支援 B 型から生活介護へ、工房結に生活介護を新たに加えるという事業形態の見直しを行いスタートする。メンバーの活動班の異動や新規通所者も加わり、合計 112 名で活動を行っていく。

メンバーの身体状況や障害特性にも配慮し、必要な環境を整備することで“安心感”や“やりがいや自信”を持って仕事や活動に参加してもらえるよう取り組んでいく。

農業プロジェクト

農業では、昨年土壌病や暑さなどから一部の作物が不作だったことを踏まえて、対策を講じ安定した野菜の収穫が行えるように取り組む。また、昨年からスタートしたひとり親の方へ宅配事業「とれたて野菜デリ」に令和 6 年度も参画する。

加工品については収穫した野菜やつながりのある外部事業所等からの原材料の仕入れにより、計画的な加工品の製造を実施する。

働くプロジェクト

法人の生産活動における売り上げ増加、工賃向上に向けた検討を行う。また、売り上げ以外にもメンバーが活動や仕事をしている中でやりがいや自信を感じられるような機会を提供する。

1. かざぐるま、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

- ①メンバーのアセスメントを強化し、それぞれの理解や特性に合わせた支援から本人の意思や表現を汲み取れるようにする。
- ②メンバーが誇りや自信をもって活動できるようにする。

（2）職員体制

【かざぐるま】

- ・管理者 1 名
- ・サービス管理責任者 1 名
- ・支援員 正規 3 名、嘱託 1 名、サポート 10 名

【かざぐるまえーる】

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

（3）事業内容

- ①メンバーのアセスメントを強化し、それぞれの理解や特性に合わせた支援から本人の意思や表現を汲み取れるようにする。
 - ・医療との連携（発達検査や身体機能等）なども通じて丁寧にアセスメントを行い、メンバーの特性や心身の状況に合わせて班の枠を超えた支援や介護ができるようにする。また、福祉機器などの活用も進め、メンバーに安全・安心な支援や介護が提供できるようにする。
- ②メンバーが誇りや自信をもって活動できるようにする。
 - ・現在の活動に加えて、外部の企業や活動拠点での仕事の機会も確保し、メンバーの働く姿、活動する姿が色んな方に認識してもらえるように取り組む。また、メンバー自身が仕事や活動のことを発信できる機会を増やす。

（4）職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・近隣の学校や教育関係機関との交流
- ・やまびこネットワークとの連携
- ・外部企業との連携

2. きこり（生活介護事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ①メンバーの心身の状況や特性に応じたきめ細やかな支援の提供
- ②活動内容の充実を図る。

(2) 職員体制

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

(3) 事業内容

- ①メンバーの心身の状況や特性に応じたきめ細やかな支援の提供
 - ・令和 6 年度より新たなメンバーが加わることからもてんかん発作、自閉症などそれぞれのメンバーの特性や心身の状況に合わせて環境を整えたり活動の組み立てを行う。
- ②活動内容の充実を図る。
 - ・様々な活動を提供する中で余暇活動ではメンバーが楽しめる方法を探り、作業では得手不得手を見極めてそれぞれのメンバーがやりがいや自信を持って取り組めるよう支援を行う。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・草刈り
- ・土砂災害を想定した避難訓練の実施
- ・クリーンキャンペーンを通じた地域との交流
- ・自治会清掃への参加

3. 工房 結・喫茶ゆうほ～（就労継続支援事業 B 型・生活介護事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

【工房 結（就労継続支援 B 型）】

- ①紙漉き活動の充実と製品の販路拡大から売上の向上を図る。

【工房 結（生活介護）】

- ②メンバーが安心して活動に参加できるように支援する。

【喫茶ゆうほー】

- ③メンバーの仕事の充実を図り売上の向上につなげる。

(2) 職員体制

- ・管理者 1 名（サービス管理責任者兼務）
- 【工房 結（就労継続支援 B 型）】**

- ・支援員 正規 1 名、サポート 2 名
- 【工房 結（生活介護）】
- ・支援員 正規 1 名、サポート 1 名
- 【喫茶ゆうほー】
- ・支援員 嘱託 2 名、サポート 6 名

（3）事業内容

【工房 結（就労継続支援 B 型）】

①紙漉き活動の充実と製品の販路拡大から売上の向上を図る。

- ・パックめくりやハガキ作り、紙を漉く作業などそれぞれのメンバーの強みを活かした作業を提供し、安定した作業量を供給できるようにする。また、新商品の開発や出店など販売機会を増やすことで売上の向上を図る。

【工房 結（生活介護）】

②メンバーが安心して活動に参加できるように支援する。

- ・創作活動や作業活動といった活動内容の充実や定着を図る。
- ・メンバーの特性に合わせて環境を整え、継続的に安心して通所ができるよう取り組む。

【喫茶ゆうほー】

③メンバーの仕事の充実を図り売上の向上につなげる。

- ・メンバーの仕事に対する意識の向上を図るため研修や外部事業所の視察等を行う。
- ・現在の仕事以外にもイベントの企画や店外での販売、チラシや SNS を通じた広報の機会を増やし、メンバーの仕事の充実、売上の向上を図る。
- ・メンバーの健康面の維持管理のため、本部厨房からの配食による給食提供を実施する。

（4）職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

【喫茶ゆうほー】

- ・老朽化に伴う器具備品の管理、入れ替え
- ・食材管理、衛生面の維持管理の徹底

【工房 結】

- ・草刈りの定期的な実施

- ・土砂災害を想定した避難訓練の実施
- ・たわわ食堂や地域の学校関係等との連携

4. ひより（生活介護事業）

（1）事業及び経営の重点方針

- ①農作物の安定した生産と計画的な加工品の製造を行い、売上向上につなげる。
- ②カフェの集客率と売上の向上を図る。

（2）職員体制

- ・管理者 1 名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 正規 3 名、サポート職員 6 名

（3）事業内容

- ①農作物の安定した生産と計画的な加工品の製造を行い、売上向上につなげる。
 - ・農業では連作障害への対策や細やかな管理を通じて、野菜の質の向上を図る。ひよりファームも活用し、メンバー全員が主体的に農業に関わっていけるようにする。
 - ・加工に携わるメンバーの衛生面への支援を行いながら、新たなメンバーも加工にチャレンジできる環境をつくっていく。その上で加工作業を細分化し、時間をかけて少しずつ積み上げていき生産性の向上を図る。また、農作物や加工品の生産は年間を通じて計画的に実施し、定期的な振り返りも行いながら安定的な生産量を確保できるようにする。
- ②カフェの集客率と売上の向上を図る。
 - ・カフェの営業日数を増やし、チラシや SNS を通じた広報活動やイベント等を企画することで、集客率アップを図り売上の増加につなげる。

（4）職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・敷地内の草刈り
- ・地域農家や学校関係との連携
- ・森田記念福祉財団やいこま里山クラブ等、外部団体との連携

Ⅲ 居住部門

《総括》

高齢化・重度化に伴い生活支援へのニーズや関心は高くなっている。意思決定支援や介護技術など支援の質が求められている中で、人材確保は十分とは言え

ない。そういった中でも継続して研修計画を検討し、外国人スタッフの雇用やメンバーの体調管理やより良い支援を目指すために ICT を上手く活用しながら人材不足の課題を解決していく。

暮らしプロジェクト

小瀬新規グループホーム開所に向けて、ここからの 5 年間とそれ以降では生活支援を緊急的に必要とされる年齢層も異なることが想定される。そのため、今ある生活支援の拠点を含めて、介護を行いやすい拠点・障害特性に応じた拠点について再度検討計画を行う。

1. ラベンダー・一歩の家・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）、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

- ①小瀬プロジェクト
- ②重度化・高齢化に伴う支援の質の向上。
- ③人材獲得・人材育成。

（2）職員体制

- ・管理者 1 名（兼務）
- ・ホームリーダー3 人（リーダー1 名、男性担当 1 名、女性担当 1 名）
- ・支援員 正規 10 名（兼務）、嘱託 4 名、サポート 3 名
- ・特定技能生 6 名（兼務）
- ・アルバイト約 29 名（内泊スタッフ 25 名）

（3）事業内容

- ①小瀬プロジェクト
 - ・運営資金や人材確保はもちろんであるが、5 年後 10 年後の生活支援のニーズを見極めた計画を再検討した中で助成金の申請を行う。
- ②重度化・高齢化に伴う支援の質の向上。
 - ・メンバーの将来の生活についてメンバーと家族の想いをくみ取りつないでいくことが出来るように日々の支援からの気づきを増やし、家族とのコミュニケーションを図る。
 - ・支援を受ける利用者や介助を行う支援者の不安や負担を軽減できるように、介

護技術や福祉機器に関する研修を受け、支援現場にフィードバックする。

③人材獲得・人材育成。

- ・人材が不足している中でも ICT を上手く活用してメンバーが安心して生活が出来、支援者も安心して支援を提供し介護負担の軽減につなぐことが出来るようにする。
- ・経験年数に応じた研修を実施することや、法人内でのスーパーバイズも活用してスタッフが課題を抱え込まず風通しの良い職場であるように努める。
- ・異文化の中で働く外国人スタッフのフォローを担う職員を配置することで、外国人スタッフの離職を避ける。

(4) 勤務形態・業務内容の見直し

現在は宿直体制であるが、高齢化が進む中で夜勤体制に勤務が移行していく必要が出てくるため、勤務形態の変更の検討実施を行う。

(5) 短期入所

短期入所へのニーズが高くなる中で、ホーム入居者との生活空間を分けることを目的とした短期入所棟の設置や効率的な人員配置について継続して検討していく。

IV 地域生活部門

《総括》

余暇支援においては、コロナ禍の反動もあって、余暇支援や外出のニーズが高い。地域の中で安心して外出できるような仕組みを確立したいが、地域資源の量も質も十分ではない現状がある。少しでも地域での暮らしに彩りが増え、余暇の充実につながるよう、支援体制の強化に努めていく。

相談支援においては、障害の程度や特性だけで判断できない、生活のしづらさを抱える当事者の方々に対して、それぞれのニーズを丁寧に汲み取りながら家族背景や生活全体を踏まえた包括的な支援の組み立てが必要である。また、ご本人の意思決定支援を大切にし、ご本人の意見やニーズを支援の中心に据えながら、自分のことを自分で決めたり選んだりする場面を重視していく。そして、この地域で安心して生活できる環境を整えていくために、障害分野のみならず様々な関係機関と連携し、地域の中で支援の必要な方々を包括的にサポートしていける面的な支援体制の構築を目指していく。

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

- ①緊急対応を含めて短時間から長時間にわたり、多種多様なニーズがある中で、サービス提供をスムーズに行うことが出来るよう、人材獲得を目指す。

(2) 職員体制

- ・管理者 1 名 (兼務)
- ・サービス提供責任者 正規 4 名 (支援員兼務)
- ・支援員 正規 10 名(兼務)、サポート (登録ヘルパー) 約 15 名

(3) 事業内容

- ①緊急対応を含めて短時間から長時間にわたり、多種多様なニーズがある中で、サービス提供をスムーズに行うことが出来るよう、人材獲得を目指す。
 - ・派遣型の講習を開講し、初任者研修の資格を取得しサービス提供を担うことが出来る人材を増やす。
 - ・短い時間のサービス提供でも、メンバーの特性を把握し、メンバーが安心してサービスを受けることが出来るようモニタリング会議等でもニーズや特性について情報を得てサービスの計画書に盛り込む。

(4) 地域との交流、連携

- ・学生ボランティアや有償ボランティアを活用した余暇支援を計画し、人材不足の中で小グループの余暇支援など再ビスの幅を広げる。

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

- ① 地域の基幹的な役割を担う相談支援体制の構築
- ② 多岐に渡る障害特性に対応した柔軟な包括的支援の確立
- ③ 社会生活力を高めるプログラムの立案と実施

(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 正規 5 名 (内 2 名居宅兼務)
- ・相談員 非常勤 1 名
- ・事務員 正規 1 名 (居宅事務兼務)

(3) 事業内容

①地域の基幹的な役割を担う相談支援体制の構築

- ・市内には、知的障害のみならず様々な障害特性のある方々が生活しており、そのニーズは様々である。ご本人やご家族の生活のしづらさを把握し、ご本人の意思決定支援に重きを置きながら、伴走していく支援を目指す。
- ・生駒市からの委託業務（基幹相談支援強化等委託業務）として、地域で活動している地域資源（相談支援事業所や各事業所）に対してより専門的な指導助言や情報提供、連携強化に努める。また、強度行動障害や虐待等の複雑な困難事例に対して、地域の中で各事業所がチームとなって、いろいろな切り口から丁寧にアプローチしていけるような網目の細かな相談支援体制を構築していく。

②多岐に渡る障害特性に対応した柔軟な包括的支援の実施

- ・障害種別や特性だけで判断するのではなく、ご本人やご家族の生活背景や今までの人生に目を向け、ご本人の真のニーズを洗い出し、少しでも生活のしづらさが解消できるよう地域の各事業所と連携しながら生活全体の支援の組み立てを行う。
- ・不登校や学校に行きづらい学齢期の子どもたちのケースが急激に増えている中、居場所を見つけることで生きがいや楽しみが見つかる場合も少なくない。一人ひとりの事情やペースを踏まえながら丁寧に関わり、自分らしさを見つける手がかりを一緒に探っていく。
- ・昨年度から継続している SST のセミナー（当事者向け勉強会）を開催し、障害のある本人が身近なモノ・コトを事例にして自分のことを知り、他の参加者と意見交換を重ねることで前向きに考える力を養っていけるような機会をつくる。

③社会生活力を高めるプログラムの立案と実施

- ・生活支援センター主催の料理教室を月 1 回のペースで実施し、少人数で料理を作り、調理の知識やスキルを身につけていけるようにする。参加者が、一人暮らしや家族と離れて暮らすことをイメージし、少しずつ自身の生活力を高めていくことを目指す。
- ・余暇の機会として、年 2 回 BBQ イベントを実施する。昨年から引き続き、「しゃべり場」と題した座談会の場を設け、ご自身の就労体験や工夫していること等を仲間に話す機会をつくり、『気づき』や『学び』を得られるようにする。

(5) 地域との交流、連携

・相談支援において、地域の中で他分野の関係機関ともつながる機会が多い。障害分野に限らず、気軽に連携が取れる関係性作りが必要である。重層的支援体制整備事業も始まり、日頃から医療や教育、生活困窮等も含めた幅広い分野の専門職とのやりとりを丁寧に行うことで、顔の見える関係を築いていく。

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

- ①相談機能
- ②緊急時の受入れ
- ③ひとり暮らし体験
- ④地域の体制づくり、啓発活動

（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

- ・地域で一人暮らしまたは同等の生活をされている方にとって、相談をする必要性をあまり感じておられない方も多いため、こういった時のための機能であるかを再度周知する。

②緊急時の受入れ

- ・昨年度、緊急対応はなかったが、緊急時の受け入れ体制強化として、引き続き事業所登録を進めていく。

③ひとり暮らし体験

- ・地域でのひとり暮らし体験を

④地域の体制づくり、啓発活動

- ・自立支援協議会への参加や地域でひとり暮らし体験の面的な部分を担っている事業所とも連絡会議を行い、利用状況や地域のニーズも含めて現状を把握する機会をもつ。

（4）地域との交流、連携、啓発

- ・地域でのひとり暮らしや生活に関する研修や当事者の方が登壇される研修等の開催に参加して、当事者の方や家族への啓発に繋げる。