

社会福祉法人 あけぼの福祉会
2022年度 事業計画

2022年3月

社会福祉法人 あけぼの福祉会

わたしたちを取り巻く状況

一昨年1月から全国に蔓延した新型コロナウイルス感染症ですが、一旦は感染者が大幅に減少したものの今年になって急速に感染者が増えて、各事業所は、やむなく活動自粛の実施や、利用者が利用控えを行うことにより、経営面でも大きな影響を受けています。各事業所では感染防止策を徹底しながら、また感染症が関係者で発生した場合の事業継続計画を策定しながら事業継続を行っています。

法人としては、法人設立30周年をコロナの影響で1年延期して今年度開催することとしましたが、単なる行事に終わらせることなく、あけぼの福祉会の法人設立の理念に立ち返るとともに、今後の法人の発展方向を関係者全員で確認し合う機会にしていきたいと思います。府中市においては、かつては「三多摩一の福祉をめざす」と市長が話され、それを受けて府中市独自の障害者福祉施策が展開してきましたが、この間10年は「補助金一律カット」「他市なみ」が強調され、今後、府中市に暮らす重い障害のある方の生活がどうなるかの過度期を迎えているといっても過言ではないと考えます。

一方で社会福祉や社会保障は利用者の粘り強い運動があって初めて発展することを長い社会保障権利運動の歴史が証明しています。そのため、厳しい現状にあきらめるのではなく、利用者の実情や願いに基づいた粘り強い運動を展開するため、きょうされんや東京都社会福祉協議会の活動に積極的に参画していくが益々必要がとえています。特に利用者の障害の重度化とご家族の高齢化への対応は待ったなしの状況であり、地域で安心して暮らせる住まいの場とそれを支える制度の確立が不可欠です。

I. あけぼの福祉会2022年度重点方針

- 1、新型コロナウイルス感染防止に努めるとともに、感染した関係者が出た場合であっても、速やかに対応、事業継続ができるような準備を行う。
- 2、法人設立30周年記念事業を成功させ、利用者の皆さんの願いに応える新たな中期構想を策定し、具体的な展開を図る。
- 3、事業の拡大に伴う法人本部体制の強化と今後法人経営を担う人材の抜擢、育成を行う。
- 4、各事業が設立の原点に立ち返り、利用者支援の在り方や運営方針の見直しを行う。
- 5、各事業所が収支のバランスとれた経営を行えるように既存の制度を最大限活用するとともに、必要な制度の改善を求める運動を行っていく。
 - ① ホームヘルプステーションきぼうは、設立当初の目的や理念に立ち返るとともに利用者拡大と職員体制の充実を踏まえた経営の抜本的な改善。
 - ② 総合支援センターとしての一体感とそれに基づく効率的相互補完的な運営を行う。
 - ③ 2か所の短期入所事業の府中市からの委託に向けた準備及び体制強化を行う。
 - ④ グループホームについては、2か所の分かれている状況を踏まえ、今後の発展報告を明確にしていく。また、利用者家族の高齢化が顕著なことから365日開所に向けた体制を整える。
- 6、限られた財源、人材の中で職員がやりがいと見通しを持って業務に専念できるよう職員就業規則や給与規定の見直しなどを行う。
- 7、利用者の皆さんが今後の地域の中で安心して生き生きと暮らしていけるように、事業所の枠を超えて法人全体の任務を担うことを確認、従事するとともに、国や自治体に制度の改善を求める運動を積極的に行っていく。(制度の矛盾や課題を職員全員で乗り越える)

Ⅱ. 法人運営

1、理事会、評議員会

- ・理事会を5回、評議員会を3回開催する。

理事会開催予定	:	6月 5日 (日)	14:00～
		9月25日 (日)	14:00～
		12月11日 (日)	14:00～
		2月11日 (土)	15:00～
		3月11日 (土)	14:00～

評議員会開催予定	:	6月26日 (日)	14:00～	(予定)
		10月16日 (日)	14:00～	(予定)
		3月26日 (日)	14:00～	(予定)

2、法人設立30周年記念事業

法人設立30周年を迎えたことから、記念事業を行う。企画などは担当委員会を設置して準備を行っているが、記念式典の他、記念誌の発行や利用者企画なども検討していく。

なお、記念式典は2022年3月21日に開催する。(会場は調整中)

3、常任理事会

原則として毎月1回開催し、理事会・評議員会に向けた準備と当面緊急に対応すべき事項において、理事長の判断を仰ぎながら法人業務を行っていく。

4、専門委員会・部会活動

原則として毎月1回程度会議を開催し法人に対し必要な提案などを行っていく。

A. 委員会活動

① 教育研修委員会

「あけぼの福祉会がめざす職員像」に全職員が近付くための研修を企画する。集合研修が難しい場合はウェブ研修を検討する。

- 法人利用者に共通してありそうな事例の検討会を行い、支援の幅を広げる。
- 講師を招いて研修を行い、専門的な知識を身につける。

② 住いの場委員会

- グループホームの現状の把握・課題の共有
 - 新たなホームの目指すもの・ニーズの把握
 - 一人暮らし希望者への24時間支援体制の検討
- 以上を目標として委員会を展開する。

③ 虐待防止委員会

法人が運営する事業所が障害福祉サービスを提供するにあたり、利用者の安全と人権保護の観点から虐待の防止と適切な対応を推進する。

- i. 虐待防止のための啓発活動を進める。
 - ・年度内に1回、全職員対象の虐待防止研修を実施する。
 - ・「気づきグッド報告」の月次報告を法人全事業所に周知する。
- ii. 虐待防止のための仕組みづくりやその定着をはかります。
 - ・「気づきグッド報告」をより活用しやすいものに改善する。
 - ・必要に応じて、ガイドラインや啓発物を作成し、意識の向上を図る。

④ 広報委員会

i. あけぼのつうしん（機関紙）

年11回発行（8月を除く毎月発行）し、地域の関係者及び協力者・関係機関などへ郵送・配布し、福祉情勢や各事業所の支援・活動の報告など法人の情報発信を行う。

ii. ホームページ

掲載が義務付けられている、定款・報酬規程・法人情報などの更新。
法人本部、各事業所のページを定期的に更新し、常に最新の情報発信を行う。また、求人情報も掲載し、人材確保のツールとして活用する。

⑤ 情報セキュリティ委員会

- i. 組織内の理解度、対応力を高める。そのために各拠点にシステム担当者を配置し、専門業者と連携し、その育成を図る。
- ii. メールアドレスの統一化、管理の一元化を図る。

⑥ 危機管理・防災対策委員会

- i. 事業継続計画に沿った訓練及び研修を実施し、意識や対応力の向上を図る。
- ii. 本部BCP及び各拠点BCPに関わる課題の改善状況、BCPの更新状況等を把握し、BCPの実質的な推進を図る。

B. 部会活動

① 医療的ケア部会

- ・医療的ケアを行う職員で、第3号研修をまだ受講していない、全ての職員が、受講できるようにします。また、その後の実地研修についても、速やかに実施していきます。
- ・通所事業所以外の事業所における、医療的ケア実施要綱を作成します。
- ・医療的ケアに携わる全ての職員が、不安なく実施できるように、部会として支援体制等を提言します。

5、第5期中期計画の策定

2022年度から2026年度まで3年間の中期計画を常任理事と職員が中心となりながら9月までに案を作成し、それをもとに理事会や評議員会での議論を踏まえ年末までに計画の策定を行います。

計画は、2022年から2024年度は第1期として当面実施する計画として、2025年度から2026年度第2期の計画とする。

6、事業経営

- | | | |
|--|--|-------|
| 1) 指定生活介護事業 | 「府中共同作業所」 | 定員35名 |
| 2) 指定生活介護事業 | 「府中生活実習所」 | 定員30名 |
| 3) 指定生活介護事業 | 「ワークセンターこむたん」 | 定員40名 |
| 4) 指定就労継続支援B型事業 | 「ワークセンターこむたん」 | 定員20名 |
| 5) 指定短期入所事業 | 「府中生活実習所短期入所事業」 | 定員 3名 |
| 6) 指定短期入所事業 | 「あけぼのショートステイ」 | 定員 5名 |
| 7) 相談支援事業（府中市委託相談支援事業、指定一般相談支援事業、指定特定相談支援事業） | 「地域生活支援センターあけぼの」 | |
| 8) 地域活動支援センターI型 | 「地域生活支援センターあけぼの」 | |
| 9) 指定居宅支援事業及び老人居宅介護支援事業 | 「ホームヘルプステーションきぼう」 | |
| 10) 指定共同生活援助 | 「あけぼのグループホーム」 | 定員20名 |
| | 4ユニット：第一樹林の家・第二樹林の家・
ぺんぎんはうすI・ぺんぎんはうすII | |

7、関係機関、団体との連携

- 1) 東京都、府中市等関係行政機関との連携
- 2) きょうされん運動への積極的参加
- 3) 東京都社会福祉協議会施設部会への積極的な参加
- 4) 府中市福祉作業所等連絡協議会への積極的参加
- 5) 自治会等地域との積極的な連携
- 6) その他関係機関との積極的な連携

8、その他

- ・退職引当金を例年通り行う。
- ・法人運営の共通経費として、府中共同作業所、ワークセンターこむたん、府中生活実習所、ホームヘルプステーションきぼうから各50万円の繰り入れを行う。

Ⅲ. 事業別事業計画 日中活動部門

◇府中共同作業所（生活介護事業：定員35名）

1. 事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題（第三者評価機関の報告を含める）

- 1) 昨年度、2名の新た利用者が4月に仲間入りをし、利用者人数は42名となる。しかし、6月と12月に相次いで2名の利用者が逝去の為退所し、さらに同じく12月に、1名の利用者が他施設への長期入所に伴い退所となり、利用者人数は39名となる。
- 2) 昨年度、職員については、12月半ばより1名が産休に入り、年度内は代替不在となる。その他、パート職員の退職、入職があったが、支援・調理の各現場とも厳しい職員体制の中でも体制を工夫し、充実・安定した支援や食事を提供することに努めた。
- 3) 昨年度、新型コロナウイルスの感染拡大を防止するために、利用者職員の毎日の検温、手指消毒及び送迎車両や所内の消毒の徹底、食事時の座席配置の工夫、フェイスシールドや使い捨てエプロン・グローブ、アクリル板などの活用など、前年度から継続して実施した。しかし、7月～8月に利用者2名、職員2名、1月に利用者4名、職員4名が感染をしまい、いずれの期間も6日ずつ通所自粛の対応をとった。
- 4) 緊急事態宣言下など、感染拡大の状況によっては、バラエティやクラブなどの活動は見合わせて多数の交わりは控え、基礎集団での活動を中心とした。このように、制限をつけざるを得ない中ではあったが、自治会役員会やドリームワーク会議は、基礎集団別での開催や、行事については二部制開催、またはオンラインで各フロアをつなぐなどの工夫を凝らし、新しい形式で楽しめる方法を追求した。特に、外出をせずに所内で楽しめる活動として、マジシャンを招いてのマジックショーや、きょうされん全国大会へのオンライン参加は、いずれも初めての体験となり、利用者からも大変好評であった。また、月1回「世界の料理」と題し、世界各国の料理を給食で提供し、海外旅行気分を全体で味わうという、大きな楽しみが繰り広げられた。
- 5) 利用者の摂食状況を改めて見直す機会を設け、個々の状況に合わせてより適した食事形態や姿勢、介助方法の見直しを図った。嘱託医の回診により食事状況を把握し、必要に応じて嘱託医やOTの助言を仰いだ。利用者の年齢や状況を加味して、野菜類を柔らかくして提供する「軟菜」の形態を新たに設けた。
- 6) 様々な緊急場面に遭遇したことを想定に、職員を対象とした救命訓練や吐物処理訓練を実施した。訓練を重ねることにより、送迎時の発作や食事時の緊急時対応へのスキルアップを図った。
- 7) 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、販売イベントがすべて中止となり、授産の売上が懸念された。しかし、きょうされんふきんの大口注文や、アレンジ品の注文販売で売り上げを伸ばした。また、ルームパンツなどの新商品をはじめ、リバーシブルバッグなど従来の自主製品を含め、身内やは～もにいななどでの売り上げを積み重ねた。さらに昨年度同様にラーメンのカタログ販売を実施し、売り上げをねん出した。こうした積み重ねにより、赤字を逃れ、月々の給料を減給することもなく、支給することができた。

2. 2022年度の重点目標

- 1) 個別支援計画をリニューアルし、利用者や家族の願いを把握した上で、その実現に向けた計画立てや支援を組み立てる。
- 2) 利用者のやりがいや生きがいにつながる労働を保障する中で、利用者同士の響きあいや社会とのつながりを大切にする。
- 3) 個々の利用者の要望や状況に応じ、より充実した時間が過ごせるよう、活動内容のさらなる工夫をする。
- 4) 利用者の個性や特性を十分に理解し、また利用者や家族の状況に合わせ、常に利用者の視点に立って考える支援をめざす。併せて、研修やOJT、制度の学習や関係機関との連携を深めるなどして、職員の支援の質を高める。
- 5) 災害発生後、早期に事業所運営の再開ができるよう、事業継続計画（BCP）に倣って行動する為に内容の理解を深める。また、災害発生による緊急時を想定した訓練の実施や、迅速な情報伝達方法を整備する。

3. 支援目標

1) 具体的な支援内容

がんばる班

- ・一人ひとりの要求能力に合った労働を保障する。
- ・お互いに評価・尊重し合える集団作りをする。
 - 個々の要求を面談や日常の会話・様子からしっかり把握すると共に、利用者の心身の状況に配慮し、得意なことを活かせるような作業内容の検討や実現をはかる。
 - 個人の作業目標を明確にし、各部でプラス面を評価する場を設ける。あわせて、課題に対して積極的に取り組むことができるよう、自主性を尊重ながら支援する。

○ふきん部

年間の生産目標6500枚、売り上げ目標130万円とする。

→生産や在庫状況を把握し、大量注文に対応できるよう、バランスよく生産をすることと併せ、利用者とは相談や試作をしながら、新たな商品を提案できるようにする。

○木工部（あおぞら班作業と同一目標）

あおぞら班と合併した作業グループで、年間の生産目標40万円、売り上げ目標40万円とする。

→それぞれが主体的にかかわれるよう、丁寧な声かけをする。また、自助具を活用してできる工程を広げ、いろいろな作業に取り組めるよう、支援する。

○布製品部

年間の生産目標15万円、売り上げ目標15万円とする。

→利用者との確認を丁寧に行なう中で、利用者の出来る部分を広げ、新たな技術を身につけられるよう支援する。

○総務部

パソコンを有効活用し、在庫・売り上げ状況を各部へ発信し、各部の生産・販売意欲の向上を

担う。

販売準備や給料計算も計画的に行う。

→パソコンの設定等のソフト面、マウス等のハード面双方を整備し、利用者の障害特性に配慮した作業環境を保障する。

○スワンネット

毎月の売り上げ目標を2万5千円、臨時販売の売り上げ目標を10万円とする。

→新規拡大に向けて、定期的な案内の配布など、担当者と調整しながら臨時販売の企画をすすめる。

○リハビリ

身体機能の改善を図ると同時に、リハビリで学んだことを日常生活に活かす。

→OT・PTまたは家庭などとの連携を図ると共に、リハビリ会議での情報を職員間で共有し、日常の支援につなげる。

○のんびり

のんびりとした時間を過ごす。

→心身を休める環境を整えると共に、新たな活動を模索し、実施していく。

あおぞら班

○全体

健康を守る。

→体調の変化などを見逃さないよう意識すると共に、職員間での共有や嘱託医などとの連携をはかり、対応をする。

生活を豊かにしていく。

→要望をより多く実現できるよう支援すると共に、新たな活動内容も模索し、実施する。

労働の意欲を高める。

→働くことによって得られるやりがいや充実感を感じられるよう、声かけを大切にしていく。

○作業（がんばる班木工部と同一目標）

前項記載

○音楽

音楽を楽しむ。

→嬉しい、楽しいという感情を引き出すと共に、五感で感じられるような支援を心がける。

○自由選択プログラム

好きなことはさらに広げ、興味を持っていることは追求する。

→コロナ禍でもできる企画を迫ると共に、利用者の発信する希望に添えるよう、内容や体制を整える。ご家族からも情報やアイデアをいただき、取り組みに反映させる。

○グループ別

・五感を使って、刺激を感じ、自己表現をする。

・主体的な関わりや、人とのつながりを感じる中で、やりがいを感じていく。

・自分の考えや思いをまとめ、相手に伝えたり、自分以外の考え方や捉え方があることを学ぶ。

→利用者の関心を引き出すと共に、表情やしぐさの変化を見落とさず、支援する。

○給料日の取り組み

- ・がんばり報告会では、周囲の声援を受けて、発表者が自分の力を発揮できるようにする。
 - ・お祝いでは、期待や楽しみを感じ、特別な日である雰囲気を楽しむ時間とする。
- 日頃のがんばりを全体で共有し、日々の作業へのやりがいや達成感につなげる。

これまで実施したことのない内容も取り入れ、楽しい時間となるように企画し、実施する。

○体づくり

個々の身体機能に合わせ、体を動かして健康維持・機能維持に役立てると共に、心身のリラクセスを図る。

→体調の変化を見極め、その日に合わせた活動を保障する。快適に運動ができるよう、安全に留意する。個別プログラムに基づく実施以外にも、バルーンなどの用具の活用や体位変換も取り入れる。

○リハビリ

OT・PTから教わったことを、日常生活にいかす中で、身体機能の維持や改善を図る。

→必要に応じて嘱託医や家族と連携をし、日常生活に反映させる。

全体の取り組み

○公園清掃

府中市からの委託回数を目標とし、計画的に実施すると共に、一人ひとりが力を発揮して行う。

→計画的に実施できるよう、スケジュールや関係各所との調整をする。また、一人ひとりが力を発揮するため、より適切な支援を心がける。

○バラエティ活動

- ・定期的に運動をする。
 - ・継続した学習を行い、やりがいや自信につなげる。
- 運動や学習をすることが大切、楽しいと感じられるよう、環境づくり含め配慮する。

○自治会活動

- ・意見を言い合い、互いに支えあう会にする。
 - ・新しい仲間（会員）と仲良くなる。
- 役員同士が互いの意見を尊重しあいながら、主体的に行なえるよう、助言や支援をする。
- 会員からの要望を大切に、より交流が深められるよう支援する。

○ドリームワーク

授産状況を把握し、適切な対応を行なう。

→メンバーそれぞれの力量に合わせた支援を心がけ、理解を伴いながら会議がすすむよう工夫する。

4. 職員体制

管理者（施設長）	1名
サービス管理責任者	1名（管理者が兼任）
副施設長	1名
主任支援員	1名

生活支援員	14名
看護師	2名
調理員	3名
理学療法士	1名（非常勤）
作業療法士	1名（ 〃 ）
嘱託医	1名（ 〃 ）
講師	1名（ 〃 ）

5. 研修計画

1) 資格研修

サービス管理責任者基礎研修
 喀たん吸引等第3号研修
 安全運転管理者講習

2) 現場実習

他施設現場実習

3) その他の研修

虐待防止研修（管理者、従業者）
 摂食指導関連研修
 経営管理者関連研修
 きょうされん第45回全国大会 in 岩手
 重症心身障害者関連研修
 衛生管理講習

6. その他

1) 防災関連

訓練…避難訓練（4回／年）
 備蓄品の更新

2) 安全運転管理

安全運転管理者の配置
 運転者別ドライブモニタの完全実施

◇ワークセンターこむたん

(生活介護事業：定員40名、就労継続支援B型事業：定員20名)

1. 事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題

- 1) 昨年度同様に新型コロナウイルス感染症の感染防止と日常の活動、支援の継続を両立するために奮闘する1年となった。引き続き、人の交わりを減らすことができるよう、食事も含めた各部署での活動、外部からの入館制限、1日2回の検温や手指の消毒徹底、各所、送迎車の消毒、日常的な換気、マスクの着用などあらゆる対策を講じた。特に販売活動など人との接触が多くなる活動については、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置期間は控えるなど大きく活動を制限せざるを得なかった。また、長期間利用自粛する利用者も出るなどそれぞれのくらし、社会参加に大きく影響が出た。利用者、職員の感染は年度初めに1名職員が感染した以降は無かったが、濃厚接触者やそれに準じる扱いが必要となるケースが8月、1月の第5波、第6波と言われる時期に頻発した。
- 2) しごと活動においては、販売イベントのほとんどが中止となり販売機会が減った他、昨年度途中からの外部清掃委託も打ち切られ、減収に歯止めがかからなかった。喫茶については、引き続き販売のみに絞り、イートインは休止とし、規模を縮小しての営業とした。製パン事業の保育園からの受注についても保育園の利用率が変動する中で影響を受けた。減収分を回復できるよう、5受注製造を積極的に受託した他、季節販売に力を注ぐなど様々な努力を行ってきたが、収入としては昨年度に引き続き減収となる見通しとなった。毎月の工賃は減額せず支給してきているが、賞与支給で調整せざるを得ず、十分な支給とはならなかった。
- 3) 日常的な活動においても研修旅行をはじめ様々な行事を中止とせざるを得なかった。相互交流が滞ることが無いよう、主にオンラインを活用し、入所式、忘年会、新年会、成人を祝う会等を実施し、全体朝礼も利用者自治会が主体となってオンラインで実施してきた。機材を整備する中で、4階食堂をメイン会場にしたハイブリッドでの行事もスムーズに行なえるようになった他、きょうされんのオンライン盆踊りやオンライン全国大会など外部とつながる機会も創ることができた。限られた条件の中で不十分ではあるものの利用者間の交流等につなげることができた。
- 4) 2022年2月現在、生活介護33名、就労継続支援B型23名の56名の利用者が在籍し、2022年度新たに1名の利用者を迎え、58名の在籍となる見込みである。部別人数で見ると、総合事業部36名(重症心身障害18名、医ケア9名含む)、食品事業部18名となった。9年間の利用者の入退所で重症心身障害のある利用者が増え、物理的に当初想定した形での各部署の利用者数受け入れが難しくなっており、見直しが必要になっている。職員体制では、生活介護1.7対1、就労継続支援B型7.5対1プラス目標工賃達成指導員1名、その他1名の配置となっている。新たに常勤看護職員等配置加算Ⅲ、重度障害者支援加算Ⅰを取得予定で、看護職員を常勤換算で3名以上配置するため4名のパート看護師を配置した。
- 5) 職員の平均経験年数が5.6年、経験年数3年未満が半数近くという状況の中、育成や標準化が課題となっており、職員の個別育成計画の策定に着手したが運用に至れなかった。
- 6) 引き続き、業務の効率化が望まれ、連絡帳、サービス提供記録、看護記録、ケース記録の一部をPC入力により連動性を持たせ効率化を図った。また、会計ソフトの特性に合わせ、エクセルを活用して複数体制で仕訳入力できるしくみに着手した。その他、個別支援計画等の個別支援に

関わるアセスメントや計画案、外部との調整を専任で行なう形に職務分担を見直す方向を検討した。

- 7) B C Pの検討に即して災害対策の検討を進めた。コロナ禍もあり、部署ごとの避難訓練を実施し、避難時の課題の洗い出しを行なった。昇降ペランダのみでは車いす利用者がすべて避難することができないため、引き続き、有効な避難器具の確保について情報収集し、検討した。

2. 2022年度の重点目標

- 1) 中期計画の策定及び10年間のまとめを行なう。
- 2) 作業以外の活動の体系化と具体化を図るとともに、作業については新たな仕事を開拓する。
- 3) 職員の個別育成計画に基づく研修実施と定期的な個別面談を行なう。
- 4) 業務の効率化、業務分担の見直しを図り、担い手の拡大や業務精度の充実を図る。
- 5) B C Pの運用とB C Pに沿った業務推進のための任務分担を強化する。

3. 支援目標

- 1) 具体的な支援内容

実践の基本方針

- ①一人ひとりの障害を理解し、課題を科学的に把握し、実践を進める。
 - i ひとり一人の要求や課題、能力に合った労働を保障する。
 - …労働実践を柔軟に展開し、利用者の労働満足度を高める。
 - ii 労働を通して社会との接点を保障し、社会性や労働意欲、意識を育み、自信を高める。
 - …収益を高め、半期に一度の賞与支給、有給休暇制度の見直しを図る。
 - iii ADL、I ADLの向上に努め、安心して快適に過ごすことができるよう努める。
 - …利用者全員が、安心して快適に過ごすことができるよう、環境整備を進める。
 - iv 障害状況を的確に把握するために学習や研修を行い、障害に合わせた適切な合理的配慮、支援を行う。
 - …「より良い支援を行っていくために」職員の育成、標準化に力を入れる。
- ②利用者一人ひとりの24時間の生活保障の充実を図る。
 - i 自分で「考える」「選択する」「判断する」「行動する」などの力を伸ばし、自主的、主体的な活動を重視する。
 - …利用者の新たな「チャレンジ」を積極的に支援する。
 - ii 活動で培った力を生活場面や地域の中で活かせるよう、本人や家族と共に考える。
 - …利用者の「こうなりたい」や「これを経験したい」を取り組みの中で実現する。
 - iii 事業所、家庭、行政、医療、地域などの役割、関わりを明確にし、連携しながら一人ひとりの「幸せ」を追求する。
 - …「じぶん計画」で利用者の将来像をできるだけ具体化し、それに向けた日々の支援を行う。
 - iv 医療、家庭、作業所などが一体となって健康管理を進める。
 - …家庭や専門職との連携を密にし、情報の共有を重視し、日々の支援を行う。
- ③障害の種別を越えた集団作りを行なう。

- i お互いに評価、尊重し合える集団作りをめざす。
…新たなグループでの活動を利用者とともに模索し、互いを理解し、違いを認め合えるよう半期ごとに振り返る機会を設ける。
- ii 個々の課題や希望に即した集団化を進める。
…各利用者に適した集団編成や実践内容の見直しを行い、必要に応じて下半期に見直しを行う。

実践全体

- ①利用者が安心して通所し、健康的に活動ができるようにする。(健康)
- ②利用者の生活が豊かになるような実践を、創意工夫をもって進める。利用者の24時間の生活に留意し、一人ひとりに合った生活支援を行う。(生活)
- ③利用者が、自分の課だけではなく、「部」および「全体」への貢献感を得られるような労働実践を展開する。各課各部の努力を合わせて、こむたん全体の収益を高める。(労働)
- ④利用者の、課を越えた交流を積極的にすすめる。(集団)

食品事業部

- ①利用者一人ひとりが心身ともに元気に日々通所し、一日活動を行う。
 - i 職員個々の気づきをすみやかに共有し、チームとして支援を行う。
 - 【1】日々の様子や気づきを、振り返りやケース記録への記入を通じて職員間で共有する。
 - 【2】必要性に応じて、連絡帳・電話・個別面談を通じて、家庭と情報共有や相談を行う。
 - 【3】専門職（嘱託医、看護師、栄養士、PT・OT）と連携をする。
 - 【4】快適に活動できるための環境整備や感染症対策等の衛生管理を引き続き進める。
- ②利用者一人ひとりの24時間の生活の充実をはかる。
 - i 個別支援計画作成面談時等において、個々のニーズを細やかに汲み上げる。
 - ii 利用者の状況をケース記録や振り返り等で適宜共有し、必要に応じて担当者会議で対応を協議検討する。
 - iii 担当者会議で「取り組み」を考察し、実施に向けた具体的な検討を進める。
- ③利用者一人ひとりが、自分の仕事にやりがいと責任をもって取り組む。
安心・安全・おいしい食品商品を追求する。
収入および収益の向上をめざす。
 - i 個別支援計画とモニタリングの面談時に利用者の自己評価を聞きとり、職員側の評価と照らし合わせて、その人に合った作業内容や作業環境を提供する等、適切な作業支援を行う。
 - ii HACCPに基づく衛生管理マニュアルを更新し、日々それに基づいた商品製造を進める。
 - iii 新規顧客の開拓を進める。
- ④両課間の交流を通じて、互いを認め合い尊重し合える作業集団を目指す。
 - i 「部会議」の定期開催など、情報の共有や意見交換の機会をもうける。
 - ii しごと活動とその他活動ともに、積極的に活動交流を進める。

総合事業部

- ①個々の心身の健康維持を図る。
 - i 個々状況の健康を把握し、日々適切な支援を行う

- 【1】 コロナウイルス等の感染症対策を継続的に実施する。
 - 【2】 専門職（看護師・作業療法士・理学療法士・栄養士等）と連携し利用者支援にあたる。
 - 【3】 心身の健康に関する丁寧な記録を行う。
 - ii 職員の専門知識、技術の安定及び向上を図る。
 - 【1】 手技獲得職員が医療的ケアに定期的に入れる機会を保障する。
 - 【2】 専門職（i－【2】同様）と連携し専門知識や技術の獲得機会を計画化し実施する。
- ②利用者の生活が豊かになるような実践を行う。
- i 各利用者の「願い」や「思い」に寄り添い、利用者個々の生活がより豊かなものになるように努める。
 - 【1】 「取り組み計画書」の実用化を図る。
 - 【2】 各課の利用者に合わせた「取り組み」内容を検討し実施する。
 - 【3】 五感や季節感を大事にした取り組みを計画し実施する。
- ③個々の利用者が「やりがい」や「誇り」をもてるしごとを保障する。
- i 安定したしごと保障及び売上の向上を目指す。
 - 【1】 「作業計画書」の実用化を図る。
 - 【2】 「課」「部」としてのしごと活動を整理する。
 - 【3】 「年間授産計画」の作成を行う。毎月「作業計画書」をもとにしごと活動を進める。
 - ii 利用者が主体的にしごとに取り組める機会を保障する。
 - 【1】 各課定期的に利用者としごと会議を実施し、利用者と一緒にしごと活動を進める。
 - 【2】 自助具の改善やしごと環境の整備を積極的に行う。
- ④それぞれが互いの良さを認め合い、協力しあえる関係を構築する。
- i 各課で大変なこと、フォローが必要なことは「部」全体で共有し協力していく。
 - 【1】 各課の取り組み等を通し利用者間で交流ができる機会を設ける。
 - 【2】 各課職員のフォローすべき支援について明確化する。2）週間プログラム

		月	火	水	木	金
食品事業部	A M	作業	作業	作業	作業	作業
	P M	作業	作業	作業	作業	作業
総合事業部	A M	作業	作業	作業	作業	作業
	P M	作業/ 取り組み (からだの時 間、楽しむ・ 知る)	作業/ 取り組み (運動、楽し む・知る、学 ぶ)	作業/ 取り組み (からだの時 間)	作業/ 取り組み (運動、楽し む・知る、学ぶ)	作業/ 取り組み (からだの時 間)

3) 個別支援担当（新設）

- ① ケース担当、専門職、関係機関と連携し、じぶん計画の作成やモニタリング、進捗管理や各種調整等を行なう。
- ② リハビリの実施計画を作成し、実施するとともに、あり方についても検討していく。

4) 自治活動（こむたん会）

- ① 役員が責任を持って自治会活動に取り組めるようにする。
 - i 自治会役員の力が発揮し、責任を持って活動できるようにしていく。
 - 【1】 重要な議題の場合には会長と事前に相談する機会を設けていく。
 - 【2】 各役員が担当として責任を持てるよう活動内容の理解を促すとともに声掛けや支援を行っていく。
 - 【3】 定期的に会議で発信する機会、および必要な準備が出来るよう役割を整理していく。
- ② 主体性を持った多彩な自治会活動が考えられる組織づくりをする。
 - i 利用者全員が自治会活動に興味関心をもてるようにしていく
 - 【1】 朝の会を活用して会員の興味関心を引き出せるような時間を作っていく。
 - 【2】 こむたん会の活動内容を整理して実践していく。
 - ii 利用者みんなの想いを自治会活動に反映できるようにしていく
 - 【1】 会員や施設も交えて全体で自治会活動を行えるようにしていく。
 - 【2】 朝の会を利用して会員の意見を聞く場が設けられるよう時間を作っていく。

5) 給食

- ①利用者の健康を支える安心安全な給食実践すすめる。
- ②給食衛生管理と給食ヒヤリアクシデントから、管理予防と改善をする。
- ③利用者の声を給食に反映する。

4. 職員体制

施設長	1名
副施設長	1名
サービス管理責任者	2名(兼任)
主任支援員	2名
生活支援員	24名(生活介護21、就労継続B型3、兼任有)
職業指導員	2名(就労B)
目標工賃達成指導員	1名(就労B)
看護師	5名(生活介護)
栄養士	1名
調理員	4名
嘱託医	1名
OT・PT	各1名

5. 各種会議

正規職員会議	(月1回)
常勤職員会議	(月1回)
運営会議	(月2回) 施設長、副施設長、主任
実践責任者会議	(月2回) 主任、部署責任者
Aしごと活動活性化チーム	
B「取り組み」考察チーム	
食品事業部担当会議	(月1回)
はっぴい課担当会議	(月1回)
えんじょい課担当会議	(月1回)
バラエティ作業課担当会議	(月1回)
給食担当会議	(月1回) 栄養士、調理員
健康医療	(月1回) 看護師、栄養士、個別支援担当

6. 研修計画

1) 資格研修

- 食品衛生責任者講習
- サービス管理責任者更新研修
- サービス管理責任者基礎研修

喀たん吸引等第3号研修

防火管理者（甲）講習

安全運転管理者講習

2) 現場実習

他施設現場実習

3) その他の研修

虐待防止研修（管理者、従業者）

摂食指導関連研修

てんかん講座

経営管理者関連研修

高次脳機能障害関連研修

きょうされん安居楽業

きょうされん第45回全国大会 in 岩手

きょうされん東京支部実践交流会、中堅職員研修、ニュースタッフセミナー

重症心身障害者関連研修

衛生管理講習

4) 内部研修

AED講習

バギング研修

てんかん対応研修

ワークセンターこむたん研修会

部署毎研修会

防災関連学習

救命学習

7. その他

1) 防災関連

訓練…避難訓練（4回／年）、連絡訓練、避難用昇降器具使用訓練

推進体制の強化（担当者の自衛消防副隊長の複数可）

備蓄品の更新

2) 安全運転管理

安全運転管理者の配置

乗車前確認の実施（アルコールチェッカー含む）

運転者別ドライブモニタの完全実施

3) 業務効率化

各種記録の見直し、自動化

会計処理体制、方法の見直し

◇府中生活実習所（生活介護事業：定員30名）

1. 事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題（第三者評価機関の報告を含める）

- 1) 2021年度は、現員29名でスタートしたが、6月30日に他県の入所施設入所により1名、12月10日に他の通所施設入所により1名の計2名の退所があり28名となった。2022年度は、新たに2名の利用者を迎え、29名でのスタートとなる。
- 2) 昨年度まで副施設長不在、主任1名の管理体制であったが、施設長、副施設長、主任の3名による管理体制で業務の管理を効率的に行っていく。第三者評価事業の指摘事項にもなっている。
- 3) 主任をOJT担当者として位置づけ、積極的に教育、研修を行う。特に経験の浅い職員への支援力向上、リーダー職員への組織管理力向上を課題として取り組む。
- 3) 新型コロナウイルスの影響で、毎月行っていた外出企画、年2回の行事企画、旅行が2年続けて中止となり、利用者への影響（混乱）が少なからずあった。2022年度も状況は大きく変わらないと考えられるが、利用者が楽しむことができる企画（旅行も実施前提企画）も含め、安定した日常生活を送ることができるよう活動を構築していく。
- 4) 利用者の課題を整理し、利用者の活動グループ異動、支援職員の異動を実施し、より個別課題に沿った支援を展開する。
- 6) 強度行動障害のある方をはじめ重度知的障害のある方の蓄積された支援技術を確実に伝えていくことができる方法（文書を含め）を再検討しマニュアル及びアセスメントのあり方を見直しが見込まれている。

2. 2022年度の重点目標

- 1) 新入利用者、グループ移動利用者が大きな混乱なく生活ができるように個別支援計画に基づき丁寧な支援を行う。
- 2) 2、3グループ全体の利用者の個別課題を設定し、A・B合同の課題別の活動内容を広げ、個別課題の支援の充実を図る。
- 3) 利用者が抱えるアレルギーへの対応として、食事提供方法、対応策を職員全員ができるように情報共有、研修（施設内）を行う。
- 4) 新人職員の教育についてOJT担当者を決め、計画的実施する。
- 5) 個別支援計画に沿った支援を実施し、利用者の目標・課題に沿った評価を適切に行う。
- 6) 中期構想の策定の中で特に利用者のグループ編成を中心課題としてグルーピングを検討する。
- 7) グループホーム入居者に対してホーム職員（法人外のホームも含め）と連携を深め、利用者の生活の安定に努める。
- 8) 事業継続計画（BCP）に沿った訓練・学習を進める。
- 9) 事業計画の目標の達成度を10月、2月に確認する総括会議を行う。

3. 支援目標

府中生活実習所が利用者にとって「利用者一人ひとりが生き生きと能力を発揮できる場所」「利用者にとって居心地の良い安心できる場所」「健康で楽しい生活を送る事が出来る場所」であることを前提に支援を展開する。

1) 具体的な支援内容

- ①利用者一人ひとりが生き生きと能力を発揮できるために、少人数グループ化を行い、障害特性や関係性に配慮し、支援する。
- ②利用者一人ひとりの発達保障の視点を大切に支援する。
- ③日常の生活の安定を保障するとともに、将来の生活を見据えて、ADLの向上など必要な力を培う。
- ④作業能力・集中する力の蓄積を確認できる利用者へ作業（仕事）を意識した支援をする。
- ⑤利用者一人ひとりの社会との接点を保障する。
- ⑥利用者の健康維持・増進に努める。

2) 週間プログラム

○ 1 グループ（自閉症） 利用者5名 支援員2名

	月	火	水	木	金
午前	ウォーキング	織り	個別活動	調理実習	ウォーキング
午後	個別活動	音楽	体育	バランスボール	リラクゼーション

○ 2 Aグループ（重度知的障害） 利用者6名 支援員2名

	月	火	水	木	金
午前	ウォーキング (AB合同)	織り ウォーキング	ウォーキング (AB合同)	体育	ウォーキング (AB合同)
午後	紙すき	音楽	紙すき	ストレッチ	リラクゼーション (AB合同)

○ 2 Bグループ（重度知的障害） 利用者6名 支援員3名

	月	火	水	木	金
午前	ウォーキング (AB合同)	音楽 ウォーキング	ウォーキング (AB合同)	ウォーキング	ウォーキング (AB合同)
午後	紙すき	織り	紙すき	体育	リラクゼーション(A B合同)

○ 3 Aグループ（知的・身体重複）：利用者5名 支援員3名

	月	火	水	木	金
午前	室内運動	音楽	体育 (月1回AB合同)	ウォーキング (AB合同)	リズム運動
午後	ウォーキング	クラフト	ストレッチ	美容 リラクゼーション	個別活動

○3グループB（知的・身体重複）：利用者6名 支援員4名

	月	火	水	木	金
午前	エクササイズ	音楽 ウォーキング	体育 (月1回AB合同)	ウォーキング (AB合同)	ウォーキング
午後	ウォーキング	織り	ストレッチ	織り	個別活動

※その他、毎月1回外出企画・1日調理実習実施

3) 主な行事

- ・イベント企画（前期：観劇、後期：音楽鑑賞）
- ・旅行 ①10月6日（木）～7日（金） ②10月13日（木）～14日（金）

4. 職員体制

- *施設長 1名（常勤）
- *サービス管理責任者 1名（施設長兼任）
- *主任支援員 1名（常勤）
- *生活支援員 14名（正規7名、嘱託7名）
- *看護師 1名
- *送迎支援員 2名（非常勤）
- *嘱託医 2名（非常勤）※今年度より年2回の精神科医との嘱託医契約を再開。
- *講師 2名（非常勤）

5. その他

1) 研修計画

①資格研修

強度行動障害支援者養成講座、相談支援従事者初任者研修、サービス管理責任者講習

②現場実習

都内知的障害者施設現場実習

③その他の研修

きょうされん東京支部ニュースタッフセミナー、摂食指導関連研修、てんかん基礎講座、ダウン症関連研修、発達障害関連研修、きょうされん安居楽業、きょうされん全国大会、きょうされん東京支部実践交流会、中堅職員研修、人間発達講座

④内部研修

OJT研修（経験のある職員が講師となり学習会を開催）

2) インフルエンザ予防接種の実施

嘱託医の協力を得て実施しているインフルエンザ予防接種を11月に実施します。費用を実費徴収する。

3) 衛生管理の徹底

衛生管理マニュアルに沿って、感染症（風邪やインフルエンザ、新型コロナウイルスなど）が発

症しないように施設として徹底した管理を実施する。

4) 災害時対応

B C Pに沿って訓練、学習、備蓄品の整備を行う。

IV. 事業別事業計画 地域生活部門

◇地域生活支援センターあけぼの

1、事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題

- 1) 地域生活支援拠点の指定を受け、緊急時の支援が見込めない世帯を事前に把握した上で、常時の連絡体制を確保し、緊急の事態等に必要な相談支援を行うしくみを整えた。
- 2) 昨年度、法人内利用者のサービス等利用計画を増やしていくという目標を立てて6名の利用者の新規作成を行ったが、5月から正規職員が1名欠員となり、そのまま補充できなかったため、それ以上増やすことはできなかった。職員が訪問に行くことも難しい状況となっていたため、11月より週に1日パートの職員を雇用した。
- 3) 新型コロナウイルス感染拡大により地域活動支援センターの企画が中止になることが多かった。学習会などは企画をすることもできなかった。
- 4) 高齢により家族が利用者を支援できなくなるというケースが多く、短期入所や入所施設、グループホームなどの調整を行った。
- 5) 地域社会とつながりづらい利用者への支援として、支援センターあけぼのでのボランティアを月に2回お願いをして、移動支援を利用して来所するなど、少しずつ無理なく地域とのつながりが持てるよう支援を行っている。

2、2022年度の重点目標

- 1) 職員の新規採用と育成
- 2) サービス等利用計画作成数の充実
- 3) 委託事業と計画相談支援に対応した事業の見直し

3、支援目標

1) 具体的な支援内容

①府中市委託事業

i 委託相談支援事業

- 府中市からの委託支援事業として、市民からの相談に対応し、障害福祉サービスなど必要な支援に結びつくよう調整をする。特になかなか解決に結びつかないような難しい相談に応じ、市と協力して対応に当たる。
- 養護者による虐待の防止及び早期発見に努め、虐待が疑われる場合は必要に応じて状況確認を行い、市に報告をする。
- 市内の相談支援専門員、その他障害福祉関係者への個別支援として、サービス担当者会議などに参加し、制度・施策等に関する情報提供を行い、府中市の障害者福祉の向上に努める。

- 「地域の社会基盤強化」のため市や他の支援センター、障害福祉サービス事業所・医療機関民間企業等ともネットワークを広げていく。また障害分野のみならず、子育て・介護保険・生活援護・地域権利擁護の分野とも連携を図る。
- 府中市で開催される障害者等自立支援連絡会・障害者計画推進委員会・地域生活支援センター連絡会・特定相談支援連絡会・作業所連絡会などの会議に出席し、関係機関との情報交換を行い、府中市の福祉の向上に努める。

ii 地域活動支援センター

地域に根差した相談支援事業所として、障害のある人の社会との交流の促進を支援する。

- パソコン開放：1回30分までパソコンを開放している。印刷1枚まで無料。
- オープンスペース：会議室として関係者や地域の団体などに無料で貸し出しを行う。
- 料理教室：年6回 偶数月の日曜日にプラッツ料理室にて行う。コロナへの対応としてテイクアウトしてもらう。
- ダンスクラブ：年6回 奇数月の日曜日にプラッツ第5会議室、ルミエール府中レクリエーションホールなどで行う。
- ぼ~のくらぶ(ボランティアサークル)：社会資源につながない障害のある人を中心に月に1~2回の機関紙の発送準備のボランティアをしてもらいながら社会資源につながる力をつけていく支援を行う。
- 自主さーくる(当事者活動)：年10回 軽度の知的障害者10名の当事者が集まり、企画について話し合い、実行していく。仲間との協力や将来について考えるきっかけとする。
- 外出企画：年3回 市内の現地集合、現地解散で行うことのできる外出を企画する。
- アフタヌーンティー(家族相談)：年3回 家族が当事者の将来について考えるきっかけとなるよう、施設見学やお話会を行う。
- 学習会：年1回 一般市民に障害についての理解を深めてもらうための学習会を行う。
- 出張講座：随時「障害について」や「制度について」など知りたいテーマに合わせて出張講座を行う。

iii 高次脳機能障害者支援促進事業

高次脳機能障害のある人が地域生活を営む上で、困難や不利益が生じないように支援の促進を行う。府中リハビリ協議会など、地域の関係機関との連携も更に強化していく。

- さろん de ぼ~の(当事者活動)：年6回 偶数月に高次脳機能障害の当事者が参加し、生活訓練などを行う。
- 家族さろん(家族会)：年6回 奇数月に高次脳機能障害の家族が参加しお話会を行う。
- 高次脳評価：随時 必要に応じ作業療法士による高次脳機能障害の評価を行う。
- 学習会：年1回 講師を招き学習会を行う。
- 出張講座：随時 高次脳機能障害者に関する出張講座を行う。
- 書籍の貸し出し：随時 高次脳機能障害についての書籍を貸し出す。
- つながろう会(関係機関連絡会)：高次脳機能障害を支援している関係機関が集まり、事例検

討会や施設見学などを行う。

iv 障害支援区分認定調査

府中市から申請書を受け取ったらなるべく早めに連絡を取り、日程調整を行う。申請者が安心してサービスを利用できるよう、ていねいに聞き取りを行う。

2) 相談支援事業

i 指定特定相談支援事業・指定障害児支援事業

現在82名のサービス等利用計画を作成していて、その内46名の法人内利用者のサービス等利用計画を作成しているが、法人内にはセルフプランを作成している利用者もまだ多くいる。家族の高齢化に伴い、介護ができなくなるなどの問題も起きているため、問題が起こる前に利用者の将来についても考えた支援が必要となっている。計画相談が入ることで、将来にも目を向けた支援を行うことができるため、多くの人の計画相談の導入が望まれる。また、計画相談を増やすことで運営費も補填し、健全な経営が望まれる。職員が充足されないままでは、これ以上計画数を増やすことができないため、適正な職員配置が必要となる。

ii 指定一般相談支援事業

病院や入所施設等から地域生活への移行準備としての外出支援や入居支援を行う。また、地域に移行した場合、24時間対応の定着支援を行う。そして、これらの支援を行った場合は地域移行支援、地域定着支援として申請をする。2022年度は行わなかったが今後も必要に応じて行う。

4、職員体制

管理者（施設長）1名（主任相談支援専門員）

相談支援専門員3名（正規2名・嘱託1名）

地域活動支援センター専従職員1名（非常勤1名）

5、会議・研修

1) 会議

	会議名	頻度	対象
事業所	職員会議	月1回	全員
	ケース会議	週1回	全員
法人	山上ビル調整会議	月1回	管理者
	管理者会議	月2回	管理者
	委員会・部会	月1回程度	委員・部員
府中市	地域生活支援センター連絡会	年6回	管理者
	地域生活支援センター定例会	月1回	全員

	特定相談支援事業所連絡会	月1回	職員1名以上
	精神保健福祉連絡会	月1回	高次脳担当職員
	精神保健福祉事例検討会	月1回	高次脳担当職員
	府中市自立支援協議会	年6回	委員
	府中市障害者計画推進委員会	年6回	委員
	府中市軽スポーツ大会実行委員会	年4回	職員1名
	府中市 WaiWai フェスティバル実行委員会	年4回	職員1名
府中市作業所等 連絡協議会	府中市作業所等連絡協議会	月1回	管理者
	府中市作業所等連絡協議会研修委員会	年4回	管理者
きょうされん	東京支部運営委員会	年10回	運営委員
	支部相談支援部会	年6回	職員1名
その他	東京都高次脳リハビリ準備会	年4回	高次脳担当職員
	府中リハビリ協議会	年10回	高次脳担当職員
	障害者雇用連絡会議	年2回	職員1名
	府中けやきの森学園移行支援会議	年1回	職員1名
	府中けやきの森学園運営委員会	年3回	管理者

2) 研修計画

①資格研修

相談支援従事者初任者研修1名 相談支援従事者現任研修2名、
 相談支援従事者研修演習指導者養成研修1名 障害支援区分認定調査員研修1名
 医ケア児研修1名 強度行動障害者研修1名 精神障害者研修1名

②きょうされん研修

ニュースタッフセミナー1名、中堅職員研修1名、経営管理研修1名、
 相談拡大支援部会1名、全国大会1名

③その他の研修

高次脳機能障害関連、障害関連、人権関連、きょうされん関連、その他必要に応じて研修に参加する。研修に参加した場合はレポートを提出する。

◇ホームヘルプテーションきぼう

1、事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題

- 1) 赤字決算が続いたことを踏まえ、昨年度「支援力強化・経営改善に向けた検討委員会」を3回実施し、設立当時の目標・赤字要因などの意見交換を行ったが、改善に向けた結論の確認には至らなかった。
- 2) 開所当時の目標である重度・重複の利用者の受け入れは、医療的ケアなどの体制の確保が出来ず、不定期利用の2名にとどまっている。
- 3) 収益では、給付費単価の高い身体介護の契約が2件契約終了となった。それに伴い新規契約

を積極的に行ったが、利用希望が増加している給付費単価の低い移動支援の契約増となっている。また、移動支援を積極的に受け入れることは、稼働時間が増加しても増収に至らず、非営利事業団体としての目的との乖離が深刻化の要因となった。

- 4) 昨年度実施された府中市による「実地指導検査」に伴い、指摘事項の改善による実務（事業所加算分など）が大幅に増加した。
- 5) 職員体制は、昨年度休職期間の満了に伴う退職が1名あった。また、昨年度から育児休暇の取得者1名が復職となり3名体制となる。登録ヘルパーの退職はないが、高齢化が著しく新しい人材の確保が急務である。
- 6) 職員の稼働は、実務量の増加と利益単価を鑑み、十分に精査しつつ収益の確保を目指すと同時に、事業所の職員不在時間を減らす必要がある。また、支出の見直しも検討する必要がある。

2、2022年度の重点目標

- 1) 「支援力強化・経営改善に向けた検討委員会」の意見を踏まえ、開所当初の目標である重度・重複の利用者受け入れ体制を確保。
- 2) 収益の安定化として、現在の利用者へより手厚い支援を行うための利用拡充の提案、平日の稼働に余裕のある時間帯の積極的な新規契約の拡充、相談支援事業所への利用者紹介依頼などを実施。
- 3) 重度訪問の特定事業所加算ⅢからⅠへ移行し、収益の拡充を図る。
- 4) 実務の増加をデジタル化などで簡素化し、稼働時間を確保する。併せて事業所の職員不在時間を減らし、事業所と登録ヘルパーの関係を強化。
- 5) 常勤ヘルパー・登録ヘルパーの増員を行い、高効率の収益確保及び高齢ヘルパーの世代交代を実施。
- 6) 個人情報の取り扱い・虐待防止の強化。

3、支援目標

- 1) 継続利用の利用者の高齢化・機能低下・家庭環境の変化に伴い、適宜状況を確認し、適切なサービス提供を目指す。
- 2) 複数のヘルパーが同一利用者にサービス提供を行う場合、情報の共有を徹底し、安定したサービス提供を目指す。
- 3) カンファレンス・ケース会議・研修会などを行い、障害特性や介助技術を理解し、利用者・介助者共に心身に負担のないサービス提供を目指す。
- 4) 各関係機関との連携を図り、多角的なサービス提供を目指す。
- 5) サービス提供責任者の役割や配置を見直し、事業所体制の強化を目指す。

4、職員体制

- | | |
|------------|------------------------|
| *管理者（施設長） | 1名 |
| *サービス提供責任者 | 3名（正規職員男性1名女性1名・管理者兼任） |

*登録ヘルパー

23名（男性2名・女性21名）

5、その他

1) 会議

- ①ケース会議（毎月1回）
- ②職員会議（毎月1回）
- ③サービス担当者会議（適宜）

2) 研修会

- ①法人研修の参加
- ②事業所研修の開催（年2回程度）
- ③派遣講師研修（年2回）
- ④法人外研修の参加（適宜）

3) 人材確保

- ①公共機関への求人を継続的に募集
- ②その他、適宜求人媒体を利用し募集

4) 人材定着率維持の取り組み

- ①労働環境の改善
- ②個人面談などで従業員のストレスチェックを確認
- ③事業所内のコミュニケーションを活性化

◇府中生活実習所短期入所事業（短期入所事業：3床）

1. 事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題

- 1) 開所16年目となり、あけぼのショートステイとの協力・調整をしながら3床の短期入所事業を運営した。2020年11月に常勤職員2名となり、それぞれが経験値と力量を伴わせてその日の支援を責任を持って回すことができている。しかし2021年度正規職員1名を雇用する予定はできないまま1年が終わる見込みである。
- 2) 新型コロナウイルスの流行や緊急事態宣言などの影響で、ショートとしての利用自粛や縮小はしなかったが、利用者の利用控えやキャンセルは2020年度に引き続き続いている。また、2020年度以降にコロナを契機とし、定期利用が切れてしまっていた利用者が復活することはなかった。
- 3) 両事業所合わせて新規利用者は20名近くいたが、自力で来る軽度の利用者であるため交通の便の悪いところに行かれない、法人外の通所で送迎のエリア制限がある、などで当事業所の利用に結びつかない方が多かった。また、安定利用していた定期利用者がGH入所で利用が終了するケースが多く、当事業所の安定的な定期利用者の確保が難しくなっている。
- 4) 開所当初より府中市より単独の補助金を受けてきた。2021年度600万円の増額と共に、①稼働床率のアップ②連泊の受け入れ③土日利用の

受け入れが求められたが、2021年度は上記の3つの課題にこたえきれず水準には至っていない。

稼働床率で示すと、2019年度19.9%⇒2021年度の市からの課題49.8%⇒2021年度見込み31.4%となっている。

2022年度も補助金金額と課題設定は同様でと示されている中で、人材の確保と提示された課題の達成をどう実現していくか、具体的で実現可能な方策を立てて実行していく必要がある。

2. 2022年度の重点目標

1) 補助金を活用しての事業の拡大と充実

600万円に増額された府中市補助金を活用し、2023年度以降の事業形態を想定しつつ、事業の拡大を図る。

- ① 正規職員1名の増員（常勤3名体制）
- ② 2泊利用の受け入れ
- ③ 週末利用の受け入れ（土日日中の支援含む）
- ④ 稼働床率49.85%の実現

2) 医ケアの実施についての条件を作る。

- ①常勤職員が3号研修を受講し、医ケアについての基礎知識を構築する。
- ②事業所登録、加算の獲得、看護師の雇用の検討などの整備をする。

3) 強度行動障害の利用者の受け入れの条件を作る

- ①常勤職員が強度行動障害支援者養成研修を受講し、知識を得る。
- ②加算について精査し、申請する。

4) 支援者集団の強化と充実

- ①職員の支援の力量の標準化を図るため、利用者の情報や支援方法などを共有し、スキルアップのための研修や自己学習の場を企画する。
- ②正規職員1名の雇用を早急に行う。さらに非常勤職員の拡大を図り、また支援の力量の標準化、適材適所の配置を行い安定的な受け入れ態勢を確保する。

3. 支援目標

1) 受け入れ目標

短期入所の受け入れ122日/月（稼働床率79%）を目標値とする。

四半期ごとに60%⇒80%⇒90%⇒100%と目標を定め、利用拡大を図る。

① 稼働床率は

平均82.5%の達成率×122日（稼働床率79%換算）×0.9（キャンセル分）
58.7%となる。

②上位の稼働増の中に2泊利用、土日利用の受け入れを入れていく。

2) 支援内容

利用者の障害の種別、程度、障害特性、年齢などに配慮し、リラックスして穏やかな生活が

おくれるように支援する家庭での生活習慣や本人の希望に合わせた生活を保障する。

4. 職員体制

管理職 1 名(兼務)、支援員 3 名(正規 2 嘱託 1)、
非常勤職員(目標) 10 名 *アルバイトスタッフは基本 2 事業所兼務

◇あけぼのショートステイ(短期入所事業: 5 床)

1. 事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題

- 1) 開所 6 年目となり、府中生活実習所短期入所事業との協力・調整をしながら 5 床の短期入所事業を運営した。2021 年 1 月に常勤職員 3 名となり、それぞれが経験値と力量を伴わせてその日の支援を責任を持って回すことができている。しかし、2021 年度嘱託職員 1 名を雇用する予定はできないまま 1 年が終わる見込みである。
また、2020 年 9 月より管理者が他事業所の管理も兼務したことでの支援管理実務の滞りや支援を支える時間の減少も影響として出てきている。
- 2) 新型コロナウイルスの流行や緊急事態宣言などの影響で、ショートとしての利用自粛や縮小はしなかったが、利用者の利用控えやキャンセルは 2020 年度に引き続き続いている。
また 2020 年度以降にコロナを契機とし、定期利用が切れてしまっていた利用者が復活することはなかった。(1 名のみだが緊急時に復活利用があった。定期利用でなくてもいざという時に頼れる場所であることも大切である)
- 3) 両事業所合わせて新規利用者は 20 名近くいて、多く当事業所の定期利用に結びついている。
軽度な方や知的障害の方は土日利用希望の方も多く、週末利用の拡大を実現できた。
一方で自力では来られない、しかし市外の通所利用で送迎がない、という層は往復家族送迎となってしまう、月に 1 回の利用より増やすことが実際には難しい。
ショートとしての送迎(滝乃川学園は実施)、移動支援での送迎の実現(市の同意が必要)、平日日中も通所せずショートで受け入れての連泊利用、土日祝の日中を受け入れて週末の 2 泊 3 泊の利用、など、事業所側の環境整備や努力の必要性もまた多様化していると言える。
また、安定利用していた定期利用者が GH 入所で利用が終了するケースが多く、5 床を効率よく埋めることが難しくなっている。
- 4) 開所当初より府中市より単独の補助金を受けてきた。
年度 600 万円の増額と共に、①稼働床率のアップ②連泊の受け入れ③土日利用の受け入れが求められたが、2021 年度は上記の 3 つの課題にこたえきれぬ水準には至っていない。
稼働床率で示すと、2019 年度 50.7%⇒2021 年度の市からの課題 76.0%⇒2021 年度見込み 48.2% となっている。
2022 年度も補助金金額と課題設定は同様でと示されている中で、人材の確保と提示された課題の達成をどう実現していくか、具体的で実現可能な方策を立てて実行していく必要がある。

2. 2022年度の重点目標

1) 補助金を活用しての事業の拡大と充実

600万円に増額された府中市補助金を活用し、2023年度以降の事業形態を想定しつつ、事業の拡大を図る。

- ① 嘱託職員1名の増員（常勤4名体制）
- ② 2泊利用の受け入れ
- ③ 週末利用の受け入れ（土日日中の支援含む）
- ④ 稼働床率76.06%の実現

2) 医ケアの実施についての条件を作る

- ①常勤職員が3号研修を受講し、医ケアについての基礎知識を構築する
- ②事業所登録、加算の獲得、看護師の雇用の検討などの整備をする。

3) 強度行動障害の利用者の受け入れの条件を作る

- ①常勤職員が強度行動障害支援者養成研修を受講し、知識を得る
- ②加算について精査し、申請する。

①) 支援者集団の強化と充実

- ① 職員の支援の力量の標準化を図るため、利用者の情報や支援方法などを共有し、スキルアップのための研修や自己学習の場を企画する。
- ② 嘱託職員1名の雇用を早急に行う。さらに非常勤職員の拡大を図り、また支援の力量の標準化、適材適所の配置を行い安定的な受け入れ態勢を確保する。

3. 支援目標

1) 受け入れ目標

短期入所の受け入れ230日/月（稼働床率89%）、を目標値とする。

四半期ごとに70%⇒80%⇒90%⇒100%と目標を定め、利用拡大を図る。

- ① 稼働床率は平均85.0%の達成率×230日（稼働床率89%換算）×0.9（キャンセル分）=68.1%となる。
- ② 上位の稼働増の中に2泊利用、土日利用の受け入れを入れていく。

2) 支援内容

利用者の障害の種別、程度、障害特性、年齢などに配慮し、リラックスして穏やかな生活がおくれるように支援する

家庭での生活習慣や本人の希望に合わせた生活を保障する。

4. 職員体制

管理職1名(兼務)、支援員3名（正規2嘱託1）、

非常勤職員（目標）10名 *アルバイトスタッフは基本2事業所兼務

◇グループホームあけぼの（共同生活援助事業）

グループホーム ペンギんはうすⅠ、Ⅱ 3F(女性5名)・4F(男性5名)

グループホーム 樹林の家 第一、第二 (女性5名・男性5名)

1. 事業を取り巻く環境及び大きな変化、課題

1) 管理者の兼務

2020年9月より管理者が他事業所の兼務の形が継続中である。2021年度に入り、管理者が定期的に支援に入る、支援体制の調整に係わる、定期的な職員会議やフロア会議の開催など管理者と現場の支援者との間の情報共有や意思疎通、課題の整理や細かい問題の解決は一定できるようにはなった。

しかし、本来の管理者の業務は全く担い切れていない。会計や請求、都や市への提出物など管理実務、ペンギんはうすのフォローや家族との調整を別管理者に任せきりである。

何より管理者がリーダーシップをとって解決の道筋をつけるべき支援上の大きい課題（365日の受け入れ）、運営上の大きい課題（安定経営）に対する解決の方向の検討に全く手が付けられておらず、その場その場の緊急事態へ対応にとどまった結果、2021年度も365日の受け入れ実現の見通しもなく、大きな赤字決算になる見込みである。（このことが現場の職員のモチベーションを下げることになることを懸念する）

法人としての初めての生活の場の責任ある運営のために、管理業務の量と質とそれを担う体制を整えることが急務である。

2) 支援体制の課題と整備

ペンギんはうすの正規職員の退職があったが、欠員を埋めることができず年度が終わる見込みである。予算上嘱託を複数名雇用する予定であったが、そこも雇用できないままで、現職員の負担増で運営されている。

職員集団の母数が少ないこと、一定の支援体制が必要で、もともとぎりぎりの支援体制であることから、常勤職員や非常勤職員が一人欠けても大きな穴となり、事業所内での超過勤務を伴う支えあいと他事業所からの無理をしたヘルプで乗り越えるしかない場面が1年間に多く起こった。

特にコロナの感染では、この1年で常勤職員3名、非常勤職員延5名の感染があり、また濃厚接触者となったための自宅待機も頻回に起こり、職員の自宅待機時の支援体制や、利用者が濃厚接触者になった場合で自宅に帰れない場合の日中支援含め、常時支援体制の確保に追われていた。そこからの幸いとして、ヘルプは多くの職員の方に関わっていただけるようになった。非常勤職員の雇用の拡大と定着の見通しも付けることができ始めている。

3) 週末利用

家族の入院などを契機に樹林の家では実質1名が365日利用になった。また、ペンギんはうすでも金曜日の泊りを計画的に拡大し始めている。樹林の家では平日の祝日前後や長期休みの前後など常勤の夜勤を増やさない形での受け入れを模索している。

4) 入居者の欠員補充

ペンギんはうすの利用者1名の退所（入所施設）、その後の新入所者の入室があり、順調にホームの生活にも慣れている。空白期間の減収が大きい。

2. 2022年度の重点目標

1) 安定した支援のため・週末利用ニーズの受け入れ体制整備、職員の労働環境を守る上で人材確保は緊急課題である。

①現在の常勤の体制（ぺんぎんはうすⅠ正規2名嘱託1名、ぺんぎんはうすⅡ正規2名（1名欠員）嘱託2名、樹林の家第一正規2名嘱託1名、樹林の家第二正規3名）に嘱託2名を増員し、

非常勤職員の増員を図り、基本は常勤職員が超勤なく支援体制を組み、週末の利用を拡大できる体制を作る。

②特に新しい嘱託職員や非常勤職員が両ホームにフレキシブルに関われ、必要な場所に必要な支援が行き届くような調整をホーム間で行う準備をしていく。

③他事業所（ショートステイやホームヘルプなど）との支援体制調整をどうできるか考えつつ、できる形を試行してみる。

2) できる形での週末利用の拡大を図る。

現在の週末利用者に加え、緊急度は配慮しながら、全員のニーズや家庭状況を把握し、公平で現実的な拡大方法を、財政と体制を鑑みながら見通しを付ける。

3) 365日利用に向けての具体的なシュミレーションを行う。

必要な職員体制やその財源を試算し、時期的な目標設定を年度内に行う。

支援体制については、常時5対2に限らない安全な支援体制の作り方を検討する。

4) 東京都及び国の加算を精査し、受けられる加算を請求し増収を図る。

管理者が管理実務・請求や制度や加算について正しく理解する。

5) 個々の障害特性や発達保障の観点からのアセスメントに取り組み、それぞれのホームでの支援の充実と支援力の向上を目指す。

6) 支援マニュアルや手順書など通常の支援や業務、緊急時の対応についての明文化し整理されたものの整備を計画的に行う。

7) 法人の緊急時対応プロジェクトと連動し、緊急時対策・マニュアル・備蓄の整備を実施する。

3. 支援目標

グループホームあけぼのが入居者にとって「安心して」「穏やかに」「自分らしい暮らしができる場所」であることを大切に進めてき。7年目を迎え定着した暮らしを保持・増進していくことを前提に、その人に合った365日の生活の保障を柱として支援を展開する。

1) 健康に安心して過ごすことができるよう努める

- ・アセスメントを基にした個別支援計画の作成と支援計画に基づいた支援の充実を図る
- ・障害特性や発達課題などにも配慮しながら安定した生活と充実を図る

2) 家庭・通所事業所・医療等と連携を図り、情報を共有し速やかな支援の対応を目指す。

- ・服薬・緊急対応を含む健康に関する基礎情報を随時更新・管理する。
- ・家庭・通所事業所看護師・主治医等と連携し、速やかに対応を行う。
- ・本人や家族に寄り添い、必要に応じ通院同行や合同のケースカンファレンスなどで相互の連携を図っていく。

3) 一人ひとり合った生活スタイルのニーズ把握に努める

- ・面談・アセスメント更新の実施
- ・関係機関を交えたカンファレンスを開催し、情報を共有した支援に取り組む
- ・合同保護者会 年1回（共通の課題について理解や協力を求める）
- ・ホーム毎保護者会 年1回（支援内容の状況の報告・交流）

1日の流れ

(平日)

(休日)

平日			休日		
時間	ホームの動き	スタッフの動き	時間	ホームの動き	スタッフの動き
6:00		朝食準備	6:00	遅めの起床	朝食準備
	起床	配膳・投薬準備		朝食・服薬・検温	起床・投薬準備
9:00	朝食	検温	9:00		検温
	通所準備	送り出し			洗濯等片付け
	事業所迎え	掃除			記録記入
10:00		振り返り	10:00	思い思いに過ごす	職員交代・
15:00		退勤		移動支援を利用	引継ぎ
15:30	通所事業所				
16:00	で過ごす	職員勤務			
		打合せ・受け入	12:00	昼食・服薬	昼食準備
	各事業所より帰宅	れ準備		思い思いに過ごす	投薬
	思い思いに過ごす	送迎受け入れ	15:00	移動支援外出から帰宅	検温
	(手洗い・検温)		15:30	検温	入浴
	(おやつ)			おやつ	記録記入
	(入浴)	入浴介助	16:00	入浴	勤務交代
18:00			18:00	夕食	夕食準備・肥前
		配膳準備・投薬			投薬
20:00	夕食	準備	20:00		入浴
～	思い思いに過ごす	各種類記録記入	～		就寝支援
21:00	就寝準備	就寝支援・	21:00		定期的な見周り
		事務作業		就寝	
		夜間2時間ごと			各種記録記入
22:00	就寝	見回り	22:00		休憩
		交代で休憩			

※訪問理容 月1回 <ぺんぎんはうす・樹林の家>

※休日はゆっくり過ごします

※デリバリ 月1回 <ぺんぎんはうす・樹林の家> ※日中移動支援利用する方もいます
※訪問看護・リハビリ・マッサージ 曜日ごとに受診<樹林の家>

4. 職員体制

管理者	1名
サービス管理者	1名(生活支援員兼任)
生活支援員(正規職員)	8名(ぺんぎんはうす4名、樹林の家5名)
生活支援員(常勤契約)	(ぺんぎんはうす3名、樹林の家1名) <u>＋2名</u>
非常勤世話人	(ぺんぎんはうす5名、樹林の家6名)
非常勤調理員	(ぺんぎんはうす2名、樹林の家1名)

5. 研修

- ① 資格研修略
たん吸引等三号研修、強度行動障害支援者養成講座(基礎・実践)
- ② 現場研修
重度身体障害・知的障害のある方を受け入れているグループホームでの見学
- ③ その他の研修
きょうされん東京支部ニュースタッフセミナー、摂食指導関連研修、てんかん基礎講座
- ④ 内部研修
OJT研修(経験のある職員が講師となり学習会を開催)
法人内他事業所実習