

## 1. 施設概要

法人設立27年を迎える。榎島福祉の園、志津川福祉の園、宇治川福祉の園の3施設を中心に知的障害者の福祉サービス事業を営んでいる。28年度と29年度には伊勢田町南遊田において、グループホーム2施設及びショートステイ1施設の開設を図り、手狭になっていた居宅介護事業所も同所へ移設することができた。当法人は、利用者120名余り、職員90名を超える中堅法人に成長した。

## 2. 事業報告（要旨）

- この事業報告は、第1次中期経営計画に沿った事業項目の取組状況である。
- その事業項目の多くは、施設事業であるが、施設を超えた重要な事業であることから法人の事業計画にも加えて法人と施設が連携して取組み、実施してきた事業である。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)	
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内容	達成率		
サービスの質の向上	組織管理について	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域生活支援室を開設し、GHと居宅介護、SSの連携を図る。</li> <li>インフルエンザなど感染症対応マニュアル作りと実践を図る。</li> </ul>	随時	施設長 事務局長 職員	地域生活支援室を開設し、GHとSS、居宅との連携を図った。又、感染症マニュアルを管理運営規則細則に定め、今年1月のインフルエンザ時にGHで活用し、効果があった。	85%	次年度も継続実施していく必要がある。産業医からB型肝炎対策をGH以外に拡大する意見があり、検討することにする。
	事業運営、財務管理について	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期経営計画の項目を事業計画に組み入れ実行に移す。</li> <li>管理職員に対する経営視点、根拠法の理解を深めさせる。</li> </ul>	年間を通じて	施設長 事務局長 管理職員	第1次中期経営計画の実施項目を法人の前年度の事業計画としたので一定実施できた。しかし、管理職への経営視点や根拠法令を持たせる指導が困難であった。	65%	31年度度からの第2次中期経営計画をしっかりと取組む。施設長と副施設長に対する施設の収支管理を徹底したい。
事業基盤の強化	施設建物、設備、備品管理について	<ul style="list-style-type: none"> <li>修繕・施設整備基金の積立てを図り、経年劣化による施設補修と備品更新に備える。</li> </ul>	年1回 随時	施設長 事務局長	笠取の所有地売却益から5,000千円の追加積立てをし、合わせて27,000千円の修繕・施設整備基金積立てができた	75%	これまで施設等の経年劣化に対する対策が全くできていなかった。減価償却に見合う積立は困難であるが、平成27年度から何とか基金積立てを継続している。
	新たな事業展開と現行事業の拡大について	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHを増設し、しっかりした経営を行う。</li> <li>SS移転と居宅介護事業の拡大を図る。</li> </ul>	年1回 年間を通じて	施設長 事務局長	昨年7月にGH巨椋・蓮とSS巨椋を開設し、居宅事業所も移転させることができた。8月からは、「かさとり」を除く、3GHの本格的経営を開始することができた。	95%	GH利用者の外泊を減らすこととGH開設によるSS利用者の落込みの回復を図りたい。
職員の質の向上	人材、人事管理について	<ul style="list-style-type: none"> <li>新卒者の正規職員採用を拡大する。</li> <li>資格取得への助成を継続する。</li> <li>職員の健康管理対策を継続する</li> </ul>	年1回 年間を通じて	事務局長 施設長	昨年は3名、今年は1名採用できた。社会福祉士などの資格取得者3名に助成した。健診や予防注射、健康相談、ストレスチェックを実施。衛生委員会も機能し出した。	95%	就職サイトの活用や実習受け入れを主とするサポートプログラムなどへ参加し、又、直接専門学校や大学への勧誘訪問など継続していきたい。
	人材育成について	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉人材育成認証の更新を図る</li> <li>研修の体系化を進める。</li> <li>働きがいと働きやすい職場づくりを進める。</li> </ul>	年1回 年間を通じて	施設長 事務局長	認証更新ができた。これを契機に宇治川以外の施設も研修の体系化が図れるものと期待する。働き甲斐と働きやすい職場づくりはこれからの課題とする。	75%	次回の認証更新に向けて宇治川福祉の園以外の施設の取組が重要になる。働き甲斐と働きやすい職場づくりは継続して進めていきたい。
地域貢献	地域交流、地域活動の推進と協力について	<ul style="list-style-type: none"> <li>わくわくまつりやわいわいカーニバルを継続開催する。</li> <li>地域美化活動や花壇づくり等の地域活動に積極的に参加する。</li> <li>イベントでの出店協力をする。</li> </ul>	年1回 随時	施設長 職員	全てできているが、例えば祭りの開催目的を変更するなど地域交流に資するための工夫を要する。	50%	法人独自の地域貢献事業が求められており、どうするか検討していかなければならない。
	教育実習や教育体験の協力について	<ul style="list-style-type: none"> <li>小中学校の福祉教育を積極的に受入れる。</li> <li>更生保護に係る社会貢献活動を積極的に協力する。</li> </ul>	随時	施設長 職員	積極的に協力しているが、隣接小学校のみの実施になっている。	45%	障害者理解を深めるため、隣接以外の学校にも実施協力をしたい。
その他	資産の活用について	<ul style="list-style-type: none"> <li>旧渡辺製袋建物の活用を検討する。</li> <li>笠取の所有地活用の検討を進める。</li> </ul>	随時	事務局長	製袋建物の有効活用は進まず。笠取所有地は、GHなどの事業用地であったが、市街地での賃貸しGHの開設により不要地となったので売却した。	50%	製袋建物はリフォームして菓子工房を移転する計画を持っているが、不法建築であることが分かり、そのための補修をどうするか、検討したい。

**「榎島福祉の園」 平成30年度事業報告**

**1. 施設概要**

○定員：就労移行支援 10名（4名）、就労継続支援B型 25名（30名） （ ）内は年度末時点の実利用者数

**2. 事業報告（要旨）**

- 利用者の働く事への喜びや意欲を高め、社会人として地域社会参加の機会や生活の幅を広げることを目指すことができた。
- 職員は「職員の心構え」を念頭に、利用者の人権を尊重し、専門性の高い支援が行えるよう自らの資質の向上に努めることができた。
- 地域住民との交流を深める機会を通し、理解と協力を得ながら地域福祉向上の拠点となることを目指すことができた。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)
	項目	内容 [数値・実施時期等]	実施責任者	内容	達成率	
サービスの質の向上	障害特性に応じた支援	利用者個々の多様化する課題に添った支援や相談を行うことで就労（働くこと）への意欲と施設内作業活動の充実、地域と連携した自立生活の促進を図る。	年間を通じて 管理職	利用者からの希望やニーズを聞き取り、個々の現状に即した作業班に所属し、作業に取り組むと共に、保護者との懇談を通して課題点の共通理解を図っている。	70%	就Bを3班編成にして2年目となる。それぞれの班の特色が利用者内に浸透し希望された班で生き活きと仕事し、個性を生かして日中を過ごせた。モニタリング時には、他の班への異動希望目標をもって過ごす利用者もいた。 就労移行利用者は雇用を目指し、美容院（29.11～）、コンビニ店（30.5～）、機械部品製造（31.2～）の実習を現在も支援継続している。
	就労支援	利用者のニーズを元に基本的な就労習慣を身につけるとともに基本的な生活リズムを整え、社会人としての自立を目指す。	年間を通じて 管理職	企業実習や企業内でのグループ実習、施設内の下請け作業を通して、仕事をする姿勢を習得し、就労する意識を高めている。	70%	
事業基盤の強化	事業体型の見直し	就労移行支援事業の方向性を模索していく。	年度下半期 管理職	各支援学校と協議を行ったが次年度は就労移行支援事業の利用希望者が「0」で、また今後も希望者は見込めないが、就Bの希望者は今後も見込める	90%	30年度末で就労移行支援事業を廃止し、就労継続支援B型の定員を変更する事としたが、就労移行支援事業利用者1名が退所する事となったため、90%とした。 今年度新規取引で武蔵企業から（両面テープ貼り作業）受注をスタートし、8月中旬にリネン作業終了後、8月下旬に王将フードサービスから（調味料まとめテープ止め作業）受注を受けた。利用者の適性に合わせた作業取り組みができた。  キッチン作業や企業実習に関わることで、手当支給がされるため、利用者のモチベーション向上に繋がっている。
	目標工賃達成	工賃規定に取り入れた評価基準を元に、積極的に登園する意欲につなげ、工賃アップを目指せる手掛かりとする。	年間を通じて 全職員	下請け作業は8社から受注を受けており、内職加工の作業内容を個々が選択し、やる気が向上する工夫が取られている。	75%	
	通所意欲の向上	利用者が働くことへの喜びや意欲を感じられるよう魅力ある作業種目を検討し、拡大させいくことで充実した日中活動を形作ることを目指す。	随時 管理職	出勤に応じた支給、精勤手当の支給、作業の取り組みに応じた支給、実習やキッチン取組支給等、個々の作業取組方に応じた工賃支給により作業意欲向上を図れる工夫がなされている。	85%	
職員の質の向上	研修への参加	行政関係諸団体及び民間諸団体が実施する研修会への参加等について、職員の資質向上、情報の収集、資格取得等を目的に積極的、計画的に実施する。結果は、復命と支援部会議にてフィードバックする。	研修参加は随時 OJT指導者	必ず一人1回以上の研修会に参加できるように、職員間の連携を図っていると共に、報酬単価の加算に繋がる資格等については、資格取得に向けての奨励を図っている。	70%	介護福祉士の資格を取得するため、現在1名が介護福祉士実務者研修を受講中。来年度の資格取得を目指している。
地域貢献	わくわくまつり	後援会会員とのつながりを深め、広く地域の方々に園を知っていただく機会とする。	年1回（11月） 全職員	わくわくまつりには利用者全員参加を出来るように実習先とも調整を図り、取り組んでいると共に、地域の方々とも触れ合える機会を目指している。	75%	利用者の作業外活動の一つとして、サークル活動を月1回行っている。そのサークル単位で、わくわくまつりを盛り上げられるように準備し、運営する地域の方々や子供達に楽しんでもらえた。 実習-支援学校より2名受入れ…4月入所された福祉人材センター主催のワンデーチャレンジ実習を利用された方が就職を希望され、3月より職員として採用した。
	実習・見学者の受け入れ	支援学校・地域の小中学校・大学・専門学校・各種団体からの実習や見学について、計画的に受け入れる。	年間を通じて 管理職	実習や見学の電話には真摯に受け止め、受け入れられる様に調整を図っている。	80%	
その他	ボランティア受入	利用者の地域生活と余暇活動の充実を目的にボランティアの協力を要請する。	年間を通じて 全職員	土曜日課の活動内容によっては、地域の方々に講師を依頼し、触れ合える機会を設けている。	80%	障害者啓発講座で地域の書道教室の先生に書初め教室を依頼した。  市役所のオープンカフェやロビー販売にも関わる。8月末に職員退職で2名の職員が交代で配食事業の支援に従事したことで、厳しい現状があった。
	配食事業取り組み	お弁当の配食事業では、近隣地域に対して利用者が広く携わることで、地域のお客様との関りを増やし、作業意欲と社会参加意欲に繋げる。	随時 管理職	配食事業では、作るだけでなく配達で地域の方々とのコミュニケーションも図れる工夫をおこなっている。	70%	

# 志津川福祉の園 平成30年度事業報告

## 1. 施設概要

○定員：生活介護15名（現員18名）、就労継続支援B型25名（現員25名）

## 2. 事業報告（要旨）

○志津川福祉の園は「働く喜びを感じる施設」を理念にひとりひとりの個性を引き立たせる作業支援を行った。陶芸や縫製織物は個性あふれる製品が多く、農作業や工芸活動でも生活介護班の個性が生かされた野菜や干し柿、紙すきなどが生まれ、利用者がすべてに関わった製品を作ることが出来た。

○支援に関して障害者虐待防止の観点として、職員の意識付けから勉強会、研修の実施を計画的に行う事が出来た。また、支援の質の向上を目指して支援目標のスムーズステップ化を図り、実現可能な目標を設定し、達成感の味わえる支援目標への切り替えを促進した。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)	
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内容	達成率		
サービスの質の向上	働く喜びを感じる施設づくり	ひとりひとりの個性を引き立たせる作業支援の展開	随時	管理職	自分の出来る事への取組の支援 生活介護：紙すき、干し柿、就労B型：織物の縦糸掛け幅広織物、陶芸自主製品	90%	紙ちぎりから紙すき作業へつなげることや利用者による柿の皮むき、縦糸掛けの取組、さらに陶芸の注文品作成により各作業で形が作れ、やりがいに繋がった。
		個別支援計画の見直し	随時	サビ管	目標のスムーズステップ化を図り、より実現可能な目標設定とした	50%	達成感の味わえる支援目標への切替えを促進した。取組み時期が年度末に近かった為、見直しを継続する。
事業基盤の強化	事業の安定運営	月1回土曜日余暇活動や休日の行事への参加	毎月	管理職	余暇活動や休日の行事に参加することで利用者の延べ利用回数を増加させ収入増加を図った	80%	余暇や行事の内容により利用者の参加数は違うがその都度30%~90%程度の参加があり、収入の確保に繋がった。
職員の質の向上	専門知識や支援技術の向上	虐待防止の徹底を図る	年間を通して	全職員	勉強会の毎月実施 法人内の研修 外部研修への派遣	100%	虐待防止のため支援の質の向上を目指した勉強会を施設内で毎月実施した。また、法人全体の虐待防止の研修に参加した。職員の資質向上が見られ、虐待防止に繋がった。
	職員のチームワーク強化	同僚との意思疎通と上司からの指示・命令の徹底	年間を通して	全職員	作業班・作業班間・管理職・作業班間と管理職のミーティングを実施した	80%	多くの場面で意思疎通を図り、指示や命令だけでなく様々な問題解決が図れた。
地域貢献	地域交流の推進	わいわいカーニバル、陶器まつりの実施	年2回	全職員	地域の諸団体、企業等の支援を得てイベントを開催した。	100%	地域のイベントとして定着し支援者も参加者も期待され楽しめるものとなっている。今後も継続実施していく。
		地域の清掃活動への参加 地域行事への協力	随時	管理職等	志津川地区清掃にて集会所の清掃や草刈りに参加、地藏盆への備品貸し出し、まちづくり協議会視察へバス協力	100%	地域の自治会や団体の活動を支援することで地域との繋がりが強まり施設として地域貢献となった。
その他	地域生活との連携	グループホームとの連携を図る	年間を通して	管理職等	個々のサービスの充実とGHかさとり利用者の内、帰省が困難な方への配慮。 GH巨椋・蓮の利用者に対する新しい生活へのスムーズな移行。	100%	GHかさとりを365日利用することになった方への通院や生活面の支援はカバーされ安定した生活を送っている。巨椋蓮に入居した方も週末に帰省するリズムが定着し新生活に移行が出来た。

1. 施設概要

○定員：生活介護 30名（34名）、就労継続支援B型 10名（11名）（ ）は年度末時点の実利用者人数

2. 事業報告（要旨）

- 知的に重い障害があり、意思疎通に丁寧な支援が必要な利用者に対し、生活リズムの整えを基盤もとに、個々のさまざまな自己表現を丁寧に受け止め、支援・対応していくこととお互いの信頼関係が深められ、一時の緊張の高い状態から脱しつつある。
- 日課および年間の行事運営について、ポイントを絞って大幅な見直しを行った。実施に伴う情報連絡に課題が残ったが、園務運営について家庭・本人の関心を引き起こすきっかけにはなり、今後の中期展望のなかで継続して見直しをおこなってゆく。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)	
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内容	達成率		
サービスの質の向上	ニードを把握し本人を中心とした総合的な生活支援計画を実施する	利用者の現状を捉え、前向きに園生活を送れるようサービス提供を行う。	随時	支援職員	支援計画作成時、モニタリング時に本人家族の意向について十分に考慮。計画に明文化するよう務めた。	60%	ニード把握は適正であったが、計画実施の段階で十分に展開できたかという点では課題が残る。
	日課の見直しを図り見直しを持って参加する事につなげる	特に9月以降の旅行～福祉まつり～わくわくまつりに至る行事の実施方法を見直し、現状に沿った実施方法を試行する	年間を通じて	管理職	旅行には日帰りの形で実施。福祉まつりは利用者は自由参加とした。わくわくまつりではステージ発表時の緊張を緩和できるよう、プログラム内容などを変更した。	95%	変更について、家族・本人の賛否が大きく分かれることとなった。（特に宿泊旅行） 試行結果を基に次年度以降の実施方法に反映させる。
事業基盤の強化	業務手順の標準化を図る	職員の業務内容を見直し、業務手順を明確にすることで安定的にサービス提供を行えるようにする。	随時	管理職	人材育成認証制度更新手続きの中で、事業所のマニュアル手順書を見直す。	40%	マニュアルや手順書が現状にそぐわないものになってきている。次年度以降更新を行う。
	安定した運営を目指す	年間の利用率の維持 重度支援加算の適用。	年間を通じて	管理職	利用者・家庭の意向により何名かの利用者の方のサービス変更を行った。加算は1名に適用している。	90%	サービス変更を行った方については、長期に欠席の状況が続いていた方で、ご本人に合った福祉サービス利用につながるよう期待したい
職員の質の向上	人材育成の強化	職員個々の課題意識をもとに積極的な研修計画を立て、内部・外部の研修に参加する	研修参加は随時	管理職 研修担当	内部研修については、新任・全体ともに計画的に実施でき、内容的にも充実させることができた。	80%	新任だけでなく、階層的には中堅・リーダー格の職員等にも意識向上を目的とした内部研修実施が必要である
	チームアプローチによる支援の強化	小グループ編成での支援を継続して行う事で、利用者の安心と支援スキルの向上につなげる。	年間を通じて	管理職	行事、特別日課などは基本の3グループ編成を行って、利用者同士が無用の刺激を与え合うことがないように配慮。職員間も状況共有のための協議を意識的に行うようにした。	70%	利用者の関係性のもつれについて、この編制で日課実施することによって、最大限緩和することができている。
地域貢献交流	地域との交流の推進	後援会、他地域の皆様とのつながりを意識し、野菜販売や製菓製品の販売を進める。	年間を通じて	全職員	榎島コミセン、近隣のセブンイレブンでの野菜販売を年数回実施。地元喜老会の記念品として製菓製品を提供した。	80%	近隣のみなさまの期待に応えられるよう、継続して積極的に動きをとる。また、「あいさつ」が元気よく行えなくなってきたおり、以前のように励行できるよう心がける。
	福祉教育・啓発活動の実施	福祉教育体制に協力し、近隣小中学校の見学や体験実習を積極的に受け入れる。	随時	管理職等	榎島小ふれあい花壇の活動、近隣中学校の体験実習受け入れ。榎島小5年生の施設見学受け入れ会など	80%	喜老会、後援会のみなさんとの交流も含め、今後も活動を継続して行ってゆく。
その他	危機管理意識の強化	保護者、利用者が安心してサービス利用していただけるよう事故予防の徹底を図る	年間を通じて	全職員	毎月末の職員会議時に、危機管理シートを元にした危険箇所、事例の確認を行って意識の向上に努めている。	60%	確認が「形だけ」になっていってしまわないように。また危険箇所の修正はできるだけ早期に行うようにする。

1. 施設概要

○定員：共同生活援助10名（現員10名）

2. 事業報告（要旨）

○利用者の生活の場所として定着し年々、利用率も上昇して、安定した収入が確保されている。その反面、利用者の重度化が見られており、現在の生活支援員と世話人で辛うじて配置基準を満たすことが出来ているが近くに増員は必至である。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)	
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内容	達成率		
サービスの質の向上	生き甲斐を感じられる日常生活を提供する	思いや訴えを受け止めた支援	年間を通して	全職員	生活での困り事や利用者の思いを聞き、一緒に解決して行く。 また、訴えや苦情にも真摯に受け止め対応する。	90%	個々に多くの課題があり、勘違いや思い込みで正常な状態を保つことが難しい事がある。理解に繋がる様に根気よく工夫して説明し改善していく事が出来た。
		健康状態を把握する	随時	全職員	常に健康状態に気をつけており、少しでも体調不良に気づけば直ぐに初期の対応を取り、安静にして早期に医療対応等に繋げる。	90%	
事業基盤の強化	事業の安定運営	施設と連携し利用日数を増加させる	年間を通して	管理職	土日は帰省できない方以外土曜日の朝まで泊まって日曜日の夕方にホームに帰る事を徹底する。	90%	土曜日の朝から会館清掃や出店当番に当たる人以外は金曜日はGHに帰ってきて泊まる事と日曜日にもホーム帰りが定着した。
職員の質の向上	研修への参加	研修に参加し支援方法や虐待防止について学ぶ	随時	全職員	法人内の研修 外部研修への派遣	50%	虐待防止のため支援の質の向上を目指しているが法人全体の虐待防止の研修等や外部研修の参加は勤務が優先して半数は参加出来ていない。
地域貢献	地域交流の推進	アクトパル宇治の春秋のまつりに参加する	年2回	全職員	年2回職員と保護者が総出で模擬店を出店すると共に利用者もアクトパルで過ごし、まつりを楽しむ。	100%	地域のイベントへの協力しており、笠取地区からも地域の一員として出店を期待されるようになった。  毎年、夏に50人規模のバーベキュー大会を開催し隣近所の方やお世話になっている方を招待し、笠取ふれあい福祉センターの職員にも呼びかけ実施している。
		バーベキューの開催	年1回	全職員	夏に地域の方や近くの福祉施設の方を招待し、利用者と保護者、職員を含め、バーベキュー大会を開催する。	100%	
その他	バックアップ施設との連携	通所施設と日常生活の連携	年間を通して	管理職	個々のサービスの充実 帰省が困難な方への配慮	100%	施設とGHが連携した生活の支援と特にGHかさとりを365日利用することになった方への配慮が必要となっている。

# 地域生活支援室 平成30年度事業報告

## 1. 施設概要

グループホームやましろ（グループホームまきしま(6名) グループホーム巨椋・華(10名+1名) グループホーム巨椋・蓮(6名)）  
 ショートステイにじいろ(日中一時支援) ショートステイ巨椋(短期入所) 居宅介護わくわく(居宅介護・行動援護・移動支援)

## 2. 事業報告（要旨）

- 一人ひとりの想いに寄り添い、生活を支えられる拠点とするために、地域生活支援室を開設した。関係機関と連携しながら、必要な時に必要なサービスが選択でき、安心して暮らしていただけるような拠り所としての機能を目指しています。
- 7月にグループホーム(以下 GH)巨椋・蓮を開設すると同時に居宅介護わくわくの事業所を伊勢田町南遊田に移転。10月にショートステイ巨椋(短期入所)を開設した。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)	
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内容	達成率		
サービスの質の向上	GH新規入居者の生活の安定	新規入所6名のホームでの生活に慣れるよう、家庭との連携をはかる。	H30.7月～	サービス管理責任者 GH職員	家庭での生活を聞き取って保護者と連携することで、個人の生活スタイルを守りながら、新しい共同生活に移れるよう配慮し、見通しの持てる安定した生活に繋がられた。	80%	個々に応じた支援ができた事で、大きな混乱なく入居できた。洗濯物や衣服の調節、体調面での配慮点も明確になり、修正を重ねた。
	サテライト型併設	GH巨椋・華にサテライト機能を追加して、利用者の単身生活を支える。	H30.4月～	サービス管理責任者	準備段階から本人の希望や意向を考慮し、単身生活の準備や整えについて支援を行った。	75%	入居後の家具類の整えや、衣服の整理などに時間を要した。金銭管理に課題が残る。
	事業所間の連携	GHと施設、SSや居宅、相談支援との連携を密にして、情報共有をはかり統一した支援に繋げる。	年間	管理職員 職員	施設との連絡ノートを中心に、予定表や外出・通院さらには体調面など、細かな連絡を心掛けるものの、連携不足も見られた。	60%	施設間連絡・事業所間連絡・保護者連絡とそれぞれに対応し、日々改善を重ねた。情報伝達機器の検討も必要と思われる。
	福祉車両・入浴機器導入	車いす対応の車両と入浴機器の導入により、短期入所の利用者層を広げる。	H30.10月	主任・職員	在宅の車いす利用者の要望に応え、自宅送迎を行って、短期入所の新規利用者が増加した。	50%	福祉車両と入浴時のシャワーキャリーの導入をアピールして、SSの利用者増につなげる。
事業基盤の強化	GH巨椋・蓮の開設	7月に内覧会を実施。7月後半には利用者の入居開始。必要な職員配置を調整することで、重度障害者支援職員配置加算の対象とする。	H30.7月 11月	管理職員 サービス管理責任者	入居を2グループに分けたことで、個別に生活リズムを形成することができ、ホームでの安定した生活を最優先に支援を行った。 重度障害者支援職員配置加算の要件を整え、収入増につながった。	90%	GHやましろとして、3棟のGHがそれぞれの特色を尊重しながらも、職員間の協力体制がとれるようになった。 今後更なる職員間の相互理解に努める。
	ショートステイ巨椋への事業の移転	GH巨椋・蓮の開設と利用者入居後、2か月を目途にSS巨椋の受け入れを始める。	H30.10月	管理職員	10月1日より、SS巨椋にての短期入所を開始。個室対応にて、落ち着いた環境を利用者に提供できた。宿泊スタッフの確保や送迎コース変更など、移転に伴う調整を行った。利用者数は、GH入居に伴って減少した。	60%	法人外の新規短期入所希望者を積極的に受け入れる。さらに土・日曜日の開設を検討して、稼働率を上げる。
職員の質の向上	職員研修の実施	新規採用のGH職員対象に、研修会を実施し、障がいについて知り、日頃の生活のイメージを持ってもらう。	H30.6月～	管理職員 サービス管理責任者	実施時期：5月～6月 研修内容：障がいについて、GHきほんのき、法人各事業所見学と、GH支援の体験 対象職員：GH職員全員対象	80%	新規採用職員の研修実施によって、入居者の日中の様子や現状が理解でき、イメージをもって業務に入る事が出来た。利用者理解については今後も研修を重ねる必要がある。
	スタッフ会議の定期開催	SS巨椋については、スタッフ会議を通して全体把握をするとともに、日常の連携にて利用者確認を行う。居宅介護についても、月1回の会議をもってスタッフ研修にあてる。	月1回	管理職員 主任	スタッフ会議の開催：毎月1回実施、月予定の確認と利用者支援の確認事項 居宅会議：年間5回開催。記録について、制度について、事業について、外出支援の基礎的情報などを職員間で共有した。	50%	定例化することで出席率もよく、情報の共有と職員連携を支えることができた。 今後も継続して、内容の充実と専門性の向上をはかりたい。
地域貢献	「なごみりあ秋祭り」に参加	府営住宅の秋祭りに模擬店を出店し、GH利用者と一緒に楽しむ機会とする。	年1回	管理職員 サービス管理責任者 職員	「なごみりあ秋祭り」に和太鼓演奏と綿菓子他の協力出店した。隣接する鳳凰まきしまGHや団地住民との交流も見られた。	80%	継続して取り組んでいくことで、より交流が深められるよう連携する。
	内覧会開催	GH巨椋・蓮の開設時に、内覧会を開いて、地域にお披露目をする。	H30.7月	管理職員 GH職員全員	7月6日にGH巨椋・蓮の内覧会実施。行政・事業所関係者と町内の皆様総数60名以上の来所者あり。	80%	近隣地域でのつながりを少しずつ築いていけるよう、独自の取り組みが必要である。
その他							

相談支援 まきしまてくてく 平成30年度事業報告

1. 事業概要

○計画相談： 合計 137名 (3施設 118名 地域 19名) ○ 地域定着支援 7名 ○ 地域移行支援 0名 \*年度末時点の実利用者人数

2. 事業報告 (要旨)

○山城福祉会が運営する福祉サービス利用対象者を中心に計画相談を実施。137名の利用計画を2.5人(内相談支援専門員1.5名)で担当している。月平均35件分の計画、モニタリングを順次作成する事に課題もあり計画の頻度を概ね半年とし、実施月を障害支援区分の更新月に切り替え作業を行ってきた。  
○宇治市地域自立支援協議会、京都知的障害者福祉施設協議会相談支援部会に参画。今年度は京都式強度行動障害モデル事業利用や山城北圏域行政連絡会議でのケース検討(宇治市・久御山町)より課題の整理及び関係機関の繋がりを深める事ができた。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)	
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内容	達成率		
サービスの質の向上	サービス提供状況、定着度を整理・把握し、適切な頻度で支援を実施していく。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新年度、3園を利用する新入所者の新規受け入れ準備。</li> <li>・入所施設へ移行された利用者の定着及び状況の把握及び事業所移行の検討。</li> </ul>	年間を通して	全員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・榎島福祉の園(2名)志津川福祉の園(1名)の新入所者の受入れ、利用計画作成。</li> <li>・入所後の定着状況を受け、他法人の相談支援事業所へ移行。(1名)</li> </ul>	100% 60%	新卒者に関しては、進路相談時より面談を重ねることでスムーズな利用に繋がった。迅速なサービス調整を行うためにも、日々の事業所との連携強化への仕組みづくりが急務。
	地域定着支援(7名)への地域の見守りを強化する。	地域定着支援での連絡体制の確保、緊急時の相談より地域生活の見守りを図る。	年末年始等大型連休時	全員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年末年始や大型連休時のサービス利用状況、緊急対応に関し、事前にご本人や親族、関係者と情報共有を図った。</li> </ul>	80%	引き続き、居宅事業所との顔の見える関係を図りながら、日々の暮らしの状況を把握し地域で支える仕組みを整える。
事業基盤の強化	平成30年度障害福祉サービス等報酬改定を受けての見直し及び変更。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・モリツグ頻度を国基準に引き上げるための手立てを検討する。</li> <li>計画的なモリツグの実地</li> <li>事業所訪問より連携を深める</li> <li>・相談支援従事者研修受講より新たに1名の相談支援専門員を育成し下半期からの特定事業所加算(Ⅳ)基準を目指す。</li> </ul>	年間を通して	全員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2.5名で実施するにあたり、月予定者の計画やモリツグ作成が間に合わず月後れが常態化。6か月ごとに順次モリツグが実施できる様、調整を行った。</li> <li>・配置可能な職員の職務年数が足りず、基準を満たさないことから次年度へ繰り越す。</li> </ul>	30% 30%	遅延なくモリツグが実施できる様、担当件数を加味しながら、国基準に引き上げていく。合わせて随時としていた訪問を定例化し確実に実施し業務の円滑化を図る。  令和元年10月に実務経験(5年)を迎える事より特定事業所加算(Ⅳ)を目指す。
	計画相談業務を支える質の高い相談支援専門員の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加算対象となる研修受講</li> <li>・相談支援従事者初任者研修、相談支援従事者現任研修受講による相談支援専門員の養成や更新。</li> </ul>	年間研修計画より	管理者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強度行動障害支援者養成研修(実践研修)受講(山田)</li> <li>・新たに相談支援専門員2名を(松浦・柴垣)養成。且つ3名(植田・廣田・山本)が更新年を迎えたため、現任研修を受講。</li> </ul>	100% 100%	主任相談員等、研修要綱が整理されている段階である事を踏まえ、今後の動向を注視し対策を検討する。相談支援専門員業務を法人内にどのように位置づけていくか課題が残る中、今年度は更新時期の職員が受講した。次年度は更新が適応されるサービス管理責任者を含め一体的に検討が必須。
職員の質の向上	宇治市地域自立支援協議会相談支援部会への参画	宇治市内の相談支援事業所の相談員が集まり、行政機関を含め情報共有、研鑽を深める。	第3木曜日	山田・柴垣	5月～8月にかけてケース事例検討。 9月みねやま福祉会 マルチ事業所見学。 10月～2月分野別勉強会にて研鑽を深める。	100%	地域諸課題を地域の相談員が情報を共有することにより、引き続き研鑽を深める。
	京都知的障害福祉施設協議会相談支援部会への参画	相談支援事業所が抱える課題や相談支援専門員に求められる専門性について意見交換。	開催時	山田	年3回開催された協議会に出席。各相談支援事業所の課題共有及び、平成30年度日本知的障害者福祉協会 相談支援情報共有。	100%	障害福祉の動向や他事業所の諸課題を共有し安定した経営及び基盤整備が図れるよう意識して参画する。
地域貢献	地域貢献に寄与する	地域からの相談があった際、随時対応する。	随時	全員	榎島地域の独居の方より相談があり、訪問。関係者と情報共有を図りながら、地域で見守っている。	20%	地域福祉の向上に寄与する姿勢より、地域からの相談を随時受け入れ、関係機関につなぐ。
その他	困難ケースへの対応	困難ケースについては、事業所内で抱え込まず、行政、医療、福祉関係者と検討する。	随時	全員	山城北行政連絡会議へ出席(宇治市・久御山町)の2事例を発表。	80%	次年度は、2事例の経過報告が予定されている。対象者の所属する志津川福祉の園、宇治川福祉の園と情報を共有し合同で進める。