

# 令和 2 年度事業計画

社会福祉法人六三四

# 目 次

## 令和 2 年度各事業計画

- 1、 本部・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2～
- 2、 生活リハビリセンター六三四・ P 5～
- 3、 生活リハビリセンター雅・・・ P 8～
- 4、 生活リハビリセンター絆・・・ P 11～
- 5、 デイサービスセンター絆・・・ P 14～
- 6、 六三四ホーム・・・・・・・・ P 15～
- 7、 お結び・・・・・・・・ P 19～
- 8、 スカイサポートセンター・・・ P 22～
- 9、 収益事業・・・・・・・・ P 24～

【令和2年度 社会福祉法人六三四 本部事業計画】

1. はじめに

令和元年度より、共生社会の実現をテーマとして段階的に共生型の施設が全国的に増加傾向にある。また、高齢分野では地域包括ケアシステム、障がい分野でも同様に令和2年度末までに各地域において親なき後を見据えた「地域生活支援拠点」の整備が求められている。現状においても、未だ地域には課題が山積しており東京都及び小平市第五期障害福祉計画に基づき地域課題を緩和していく目標及び数値が示され今後、具体策の検討及び分析、実行されていくところである。

社会福祉法人六三四として、障がいの有無にかかわらず誰もが安心して生活する地域生活の支援やサービスの質の確保・向上を図るための環境整備等に向けて取り組むとともに、児童福祉法に基づく事業も見据えた上で連携強化・計画・検討・分析を重点目標として事業参入に向けた計画を履行していく。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <p>①キーパーソンと内政、外交チーム編成 ②社会福祉法人未来との連携 ③外郭団体とのコンタクト</p>	<p><b>Weakness : 弱み</b></p> <p>①事業計画立案から実行までが鈍い ②日々に追われてしまっている ③恒常的になってしまっている</p>
<p><b>Opportunity : チャンスとなる外部要因 (機会)</b></p> <p>①外郭団体からの情報 ②行政関係とのコンタクト</p>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <p>①他法人との資本力の違い ②法律の改正</p>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <p>①法人間交流の機会 ②ノウハウ蓄積の機会 ③事業分析能力向上の機会</p>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <p>①研修の機会 ②他法人の情報取得 ③他法人での研修</p>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <p>①効率的な事業の展開 ②制度の分析力</p>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <p>①情報取得時間に限りがある ②制度に関する知識の向上及び具現的な実行能力に欠ける</p>

2. 施設整備計画

- ① 特別支援学校等、卒後の問題は地域にとって深刻な影響が出てくるのが容易に想定される。受入れ施設の定員が超えてしまっている現状であるため、引き続き生活支援と就労支援の側面を鑑みて、生活介護事業及び就労継続B型事業の新設のための研究及び分析を行い新設していく。

- ② 施設整備に係る資金の創出については、法人本部にて施設整備のための準備資金を計画的に積み立て、管理するとともに職員配置計画と職員給与の適正化の一体的推進に向け、施設整備費補助及び障害者通所施設等整備費補助金を有効活用していく。

### 3、管理職育成計画

- ① サービスの質の向上を目指し、職員への適正指導や広い視野で物事の見極めが重要となってくるため、管理職向け研修等に積極的に参加する。
- ② 恒常的な課題に対して、その都度自覚と責任、そして緊張感をもって業務に就くことの再徹底とガバナンス強化
- ③ 利用者家族ニーズの実現に向け、幅広く対応がとれるようフォーマル・インフォーマルも含めた洗い出し作業と SWOT 分析等を行う。
- ④ 知識の向上のため、外部研修及び内部研修にて講師を招き、定期的に研修会を開催する。
- ⑤ 地域ニーズの把握や分析を行い、活性化を目指すほか大きな目的として、地域への理解啓発多職種連携をテーマに掲げて連携強化を図るべく、計画的に地域へと資源の投下を進めていく。

### 4、職員育成配置計画

- ① サービスの質の向上を目指し、支援等の充実を確保するため、適切な職員の配置であるかどうかを検討する。
- ② 働きやすい職場環境の構築を目指し、必要に応じ各施設へ衛生推進者を可能な限り配置し職員の負担軽減を図るよう推進する。
- ③ 利用者が安全に通所及び暮らしができ、職員が安心して働ける施設を目指し、サービス提供体制の充実を図るため、適切な支援体制、勤務体制を確保する。
- ④ 計画の推進にあたっては、職員確保を安定的に進めるとともに、各研修を実施して職員育成を計画的に進める。
- ⑤ 各施設における、指定福祉サービス事業に係る人員換算基準に基づき配置していくとともに、退職などによる欠員が生じた場合は、速やかに補充していく。また、年度中に職員採用計画を段階的に策定し、確保に努めるほか、次年度以降の事業運営に支障をきたさないように計画性をもって実施する。

#### 職員重点育成計画

生活リハビリセンター六三四と生活リハビリセンター雅において、職員 2 名を新たにパーソナルリーダーとして配置し、センター各事業所に職員指導のリーダーが誕生した。リーダーとして、後輩職員を牽引する立場にあることを意識し、リスク対策や役割分担の明確化、介助の再現性などを軸に、各事業所ごと、ひとり一人の職員が成長していけるような体制作りを目指していく。また、新たに夜間帯も含めた支援員全員を対象とした職員研修を年 4 回開催することになり、スキルアップにつなげていく。評価表や人事考課については、評価するにとどまらず、ひとり一人の職員の得意分野や不得意な分野

を把握し、指導の一環としても活用していく。

#### 5、職員人事考課・給与の適正化

- ① 令和元年度より、導入した評価表(評価ガイドライン)及び既存の人事考課と併せて適正な評価を実施していく。
- ② 人事考課を実施するにあたり、考課者が一定のレベルの評価やスキルを身につけられるように、外部研修等に積極的に参加する。
- ③ 人事考課に基づいた評価を、検証及び分析をして今後の、勤務実績を給与に反映させる制度が導入できるように検討を進めていく。
- ④ 評価については、管理者が各施設の所属職員と面談を実施してその内容を管理職会議等により精査して反映をする。

#### 6、職員採用の促進

- ① 実績：令和元年度 応募数 112 名・面接数 55 名・内定数 22 名・定着数 15 名
- ② 予算：令和元年度 掲載回数 7 回・410,400 円

単年度・採用(数値・目標)

令和2年7月より新規事業所開所の為予算を法人全体で50万円とし、令和元年度以上の応募数・採用数・定着数を目指す。(夜勤 常勤2名・非常勤6名)

- ① 新たな求人媒体の発掘及び最新の求人媒体などの情報収集と併せて適正な評価と分析を実施していく。

令和2年度取り組み

新たな求人媒体発掘のため担当者との面談を定期的に行い、情報収集に力を入れて行く。

- ② 媒体の比較作業や洗い出し作業を行い、過去の実績や担当者の意気込み等も考慮して推進していく。

令和2年度取り組み

過去の実績・担当者の意気込みを考慮し、媒体の比較・洗い出しを行い応募数・定着数に繋げていく。

#### 7、成果・課題と総括

令和元年度では、今まで使用をしていなかった求人媒体を発見・活用する事が出来たため応募数・採用数を増やすことに繋がった。また新規職員の定着に繋がらなかった要因としては、採用数が増えた事により新規職員1人に対しリーダー層の職員1人というマンツーマンの体制が取れなかった。

令和元年度採用状況としては、応募数112名・面接数55名・内定数22名・定着数15名となり、有料媒体と無料媒体の応募数の比較は28.5対71.5となった。令和2年度はリーダー層の育成・及び新規職員定着に向け研修・地域連携・福利厚生の実施・実習期間中の面談等を活かして15名の新規職員採用を目指す。

8、5ヶ年職員採用数値目標

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員採用計画数	15名	10名	7名	5名	5名

【令和2年度生活リハビリセンター六三四事業計画】

1. はじめに

人手不足による企業の倒産が高水準で推移している。2019年4月、東京商工リサーチの調査結果によると「人手不足」関連で倒産した企業が2019年度400件であり、前年度に比べて28.6%増となっている。年度ベースでは、2013年度の調査開始以来、最多だった2015年度の345件を上回り、最多件数になった。倒産した業種の内訳では、最も多かったのが介護を含んだサービス業で105件。次点で、建設業、製造業、卸売業と続く。当施設でも、より質の高いサービスを目指す為に人材確保、育成は、最も重要な課題となる。

利用者様の高齢化も進んでおり、それに伴い在宅での介助者ある家族の高齢化もみられ「親なき後」を見据え、利用者様の在宅状況を把握するべく家庭訪問を継続実施し、家族を含めた包括的な支援を構築していく。日中支援においては、当施設の専門的支援プログラムである理学療法や、地域貢献活動である清掃活動、利用者様からのニーズが高い外出支援を行い、地域社会との共生を目的とした参画支援に重点をおいていく。

SWOT分析

<p><b>strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①職員の個性を生かした支援</li> <li>②明るい施設の風土</li> <li>③細分化された支援プログラム</li> <li>④食事会、清掃活動、ショッピング等の外出支援の充実</li> <li>⑤ヨガ講師によるヨガ体操等</li> <li>⑥送迎支援の充実</li> <li>⑦家族を含めた包括的支援の実施</li> </ul>	<p><b>weakness : 弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①直接支援能力に個人差がある</li> <li>②外部研修参加職員の少なさ、情報不足</li> <li>③情報共有能力</li> <li>④中堅パート職員の離職率</li> <li>⑤各年齢層、障害特性に適した支援プログラム</li> </ul>
<p><b>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①徒歩圏内に3か所同法人の事業所がある</li> <li>②喜平リハビリテーションクリニックとの連携</li> <li>③事業拡大による利用者様ニーズへの対応力</li> <li>④市や都と相談ができる機会がある</li> </ul>	<p><b>threat : 脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①株式会社による介護事業参入</li> <li>②報酬単価の改定</li> <li>③人手不足によるサービスの質の低下</li> <li>④支援、送迎による事故等の信頼失墜</li> </ul>

<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <p>①六三四、雅、絆との連携による充実した行事プログラム</p> <p>②通所事業所とグループホームとの連携による支援体制の強化</p> <p>③医療職との連携による専門的支援体制の強化</p>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <p>①外部研修の内容を施設に持ち込むことにより職員の直接支援能力の向上</p> <p>②各施設との連携強化による利用者様の各年齢層、障害特性に適した支援プログラムの作成</p> <p>③事業拡大による職員の適材適所の人員配置</p>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <p>①職員の自由な発想、個性を生かした意見を取り入れ他の生活介護事業所との差別化をめざす</p> <p>②明るい施設の風土を生かした新規利用者獲得。通所促進</p> <p>③施設会議を通じリスクマネジメント力の強化</p>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <p>①人手不足によるサービスの質の低下</p> <p>②株式会社参入による福祉事業所の淘汰</p> <p>③職員の情報共有力不足、支援能力不足による事故の多発</p>

## 2、事業概要

登録者数 34名（令和2年3月時点）

開所予定日数 256日

年間利用予定数 5,150人 1日平均利用予定数 20.1人

職員数 20名（嘱託医 1名 看護師 5名 生活支援員 13名 理学療法士 1名）

常勤換算 11.3人

## 3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0人 区分2 2人 区分3 10人 区分4 8人 区分5 9人 区分6 5人  
計 34名

平均支援区分 4.1

居住状況

小平市 20名 東村山市 10名 東大和市 1名 小金井市 2名 清瀬市 1名  
計 34名

## 4、重要課題・課題に対する取り組み

### ① 重点課題の明確化

多様な障がい特性を持つ方に支援を行っているが、より満足度を追求したサービス提供の必要がある。

令和2年度取り組み

① 現状としてレザークラフト・アートセラピー、アクセサリ作成、ヨガ体操を取り入

れた体を動かす取り組み、外出支援等支援プログラムの細分化を図っている。個別支援計画アセスメント等にて利用者様の満足度を確認するなどして、支援プログラムに反映していく。

② 高次脳機能障害など、病状に合わせ特化した個別訓練やリハビリの推進が必要である。  
令和2年度取り組み

外部研修参加にて得た知識を施設内会議等で施設内に広げることにより六三四支援にて特化している高次脳機能障害への支援内容の充実、六三四理学療法士との連携により病状に合わせた個別訓練を実施していく。

## 5、重点課題について具体的目標の設定

① 質、満足度を追求し特化を意識したサービス提供を図る。

令和2年度取り組み

個別支援計画作成についての支援会議を開催しより充実した支援プログラムを作成していく。PDCAサイクルの活用。評価表導入により質、満足度の確認、追求を行っていく。

② 生活していく中での必要なリハビリに対して、専門職と支援員がリハビリの内容、目的を共有し生活の質の向上を図る。

令和2年度取り組み

家庭訪問や家族との面談を継続実施し、在宅での様子、家族の要望をアセスメントしてニーズを把握し、必要なリハビリを実施していく。

## 6、施設の現状と将来

① 現状では、内部研修の方は実施することができているが、外部研修が定期的に参加できていない。令和2年度は、人員体制の強化に努め、外部施設への研修等に参加できるよう体制を作り上げていく。また職員との意見交換の場を設けどのような福祉機器が必要かアセスメントしていく。

② 現状としてリスクマネジメントが行えておらず、事前解決や検討が行えていない状況になっている為、定期的に六三四職員による施設会議を開催しリスクマネジメントファイルの作成、職員への周知及び情報共有をしていく。

③ 報告・連絡・相談が徹底しておらず、状況把握や察知が行えていない状況がある為、事故やトラブルの内容の振り返りの会議を定期的に開催し、事故に対する危機意識を常に持つようにする。

## 7、目標実現のための計画策定

① 職員個々の統制を図るためチームケアの推進を目指していく。

令和2年度取り組み

常勤職員、非常勤職員との個人面談を継続して、個々の考え方、意見をアセスメントすることによりチームケアの推進をしていく。

② 家庭訪問を確実に実施して、在宅状況の把握及び家族のニーズの把握に努める。六三



四に通所する意義を説明することにより通所促進に努める。

8、5ヵ年数値目標についての年間計画

① サービスの質の向上

社会福祉協議会セミナー研修や高次脳機能障害市民交流事業に参加することにより、外部研修で得た知識を施設会議等で各職員に伝えていき、支援スキルの向上、支援方法の統一を図る。

② 地域、他職種との関係強化

日本一丸ポスト会連合商店街イベントに参加し他職種の人々と交流を図り、地域ニーズの把握や外部からの情報量を増やす。施設内のみで得た知識や考え方に偏る事がないように努める。他に緑成会病院地域交流会に参加する事で医療からの情報収集や連携を図る。

③ 法令遵守の業務体制の確立

福祉事業者コンプライアンス研修や東京都障害者虐待防止、権利擁護研修に参加し得た知識を施設会議等で広く周知を図り、法令遵守を施設、事業所が組織として取り組めるように努める。特に虐待防止については重点を置き、他法人主催の虐待防止講演会に参加することにより日々の支援の中で不適切な支援がないか常に意識していく。

法人いずみ講演会 障害者の虐待防止 4月参加予定

【令和2年度生活リハビリセンター雅事業計画】

1. はじめに

人手不足解消のため、政府は外国人雇用の枠組み拡大を進め、2019年4月改正入管法が施行された。特定産業分野14業種において、5年間で最大34万5,150人を受け入れ、見込みとしては最大値60,000人となった。生活リハビリセンター雅では職員の安定した確保を目指し、外国人雇用を視野に入れている。

障がいの重度化に伴う利用のニーズの把握により一層取り組まなければならない。また看護師の配置体制の確保に力を入れ医療的なケアを見据えた支援が可能な施設として、受け皿となれるよう事業の推進を図っていききたい。

SWOT分析

<p><b>strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①職員体制の充実</li> <li>②細分化された支援プログラム</li> <li>③職員間でのコミュニケーション連携が取りやすい</li> <li>④職員の柔軟な発想力</li> <li>⑤外出プログラムの充実</li> </ul>	<p><b>weakness : 弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①個々のスキル不足</li> <li>②障害特性に適した支援プログラム</li> <li>③計画性を持ち業務の実行が出来ていない</li> <li>④職員の役まわりの認識不足</li> <li>⑤各年齢層に適した支援プログラム</li> </ul>
--	---

<p><b>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b></p> <p>①求人応募に関して一定確保が来ている ②他事業所と連携し地域移行支援を行っている ③同事業体が近隣にある</p>	<p><b>threat : 脅威</b></p> <p>①株式会社による事業参入 ②報酬単価の改定 ③事故によるイメージダウン及び信頼失墜</p>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <p>①求人応募に関して一定数の職員確保により職員体制の充実に繋がった</p>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <p>①求人応募に関して一定の職員の確保が出来たが職員の役まわりの認識不足が伺える ②各年齢層に適したプログラムの作成</p>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <p>①株式会社による事業参入等脅威はあるが、職員の柔軟な発想を活かした支援プログラムで他の事業所との差別化を図る</p>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <p>①職員数は増えたが個々の役回りの認識不足により、イメージダウン及び信頼失墜に至る可能性も増えた ②株式会社による事業参入により、事業所経営が困難になる</p>

## 2、事業概要

登録者数 14名 (令和2年3月時点)

開所予定日数 256日

年間利用予定数 3,300人 1日平均利用予定数 12.89人

職員数 19名 (嘱託医 1名 看護師 2名 生活支援員 14名 機能訓練指導員 2名)

常勤換算 9.8人

## 3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0人 区分2 0人 区分3 0人 区分4 1人 区分5 1人

区分6 12人 計14名

平均支援区分 5.78

居住状況

小平市 6名 東村山市 3名 東久留米市 1名 小金井市 1名 西東京市 1名

世田谷区 1名 新座市 1名

計14名

## 4、重要課題・課題に対する取り組み

### ① 重点課題の明確化

重度障害の方や医療ケア等スペースを活用し支援を行っているが医療ケアなど重度化は進む為、知識やスキルの向上が必要である。

令和2年度取り組み

① 車いす上での長時間の活動を避け除圧を目的としたマット上での取り組みを増やしていく。医療ケアなど重度化に伴い、外部研修への参加などにより職員の知識やスキル向上を図る。

② 多様な障害特性に応じる必要があるため職員体制や環境整備に応じる必要がある。

令和2年度取り組み

障害特性に応じた支援に加え、職員の発想から行動へと転換できる仕組みを構築・実施していく。

5、重点課題について具体的目標の設定

① 安心したサービス提供とプログラムの充実を図る。

令和2年度取り組み

① 安心したサービスを提供できるよう定期的な面談や家庭訪問等のモニタリングにて利用者に沿ったプログラムの構築を行う。

② 医療機関や専門職と密接した関係を確立し受入体制の構築を図る。

令和2年度取り組み

医療機関や専門職との連携により病状に合わせた個別訓練を実施していく。

6、施設の現状と将来

① 現状は、支援のばらつきなど職員体制に課題があるため、研修の推進や機器導入など計画的に実施し、職員体制の改善を図っていく。リーダー層の職員の育成に力を入れ、外部団体への参加や他事業所への研修の促し、職員の身体面などを考慮し機器導入を行っていく。

② リスクマネジメントが行えておらず、事前解決や検討が行えていない状況になっている為、ヒヤリハット報告書などを活用し職員への周知や情報共有を行い事故防止に努める。

7、目標実現のための計画策定

① 専門的意識を持ち支援やプログラムの充実を目指していく。

令和2年度取り組み

① 専門性を高めるための各種プログラムの試行、活動を行い、個々のスキルアップに努める。

② 家庭訪問を確実に実施して、家庭環境の把握及び必要な支援について取り組んでいく。

令和2年度取り組み

家庭訪問を通し利用者様一人一人の在宅状況の把握を行い通所につなげていく。

8、5ヶ年数値目標についての年間計画

① 利用者・家族満足度の向上

屋内外日中プログラムの構築に向け、メンバー懇談会月1回、個別支援計画作成時等の

聞き取りを年2回行い家庭訪問についても実施していく。

② サービスの質の向上

医療的ケアの研修へ参加し、知識やスキル向上に繋げる。令和2年冬季を予定。

北多摩北部地域高次脳機能障害者支援ネットワーク協議会主催市民交流事業への参加により知識やスキル向上に繋げる。

③ 地域、他職種との関係強化

東久留米市青年会議所主催の交流会に参加することで地域のニーズを知り外部からの情報量を増やし活動の充実に繋げる。小平市青年会議所主催戦争に関する講話会に参加することで地域のニーズを知り外部からの情報量を増やし活動の充実に繋げる。緑成会病院主催地域連携交流会に参加することで医療をはじめ地域他職種との連携、情報収集を行う。

## 【令和2年度生活リハビリセンター絆事業計画】

### 1. はじめに

平成30年介護保険法が改正され、新たに共生型サービスが創設となった。これまでも、自治体単位での基準該当サービスとして介護と福祉の一体的なサービスを提供する事業所はあったが、後期高齢社会や社会保障バランス、限られた人材の有効活用を背景に、障害福祉サービスを受けられていた方が、65歳を機に通いなれた場所へ行くことが出来ないことや支援員の変更に伴う暮らしの不安などを招くことなく安心した生活が営めるように導入された。

生活リハビリセンター絆は、令和元年6月に開設した。令和元年10月には、共生型通所介護事業所デイサービスセンター絆を併設し、利用者本人や家族が安心して地域で暮らしていけるよう将来を見据えた支援の体制整備を引き続き推進していくための事業と位置づけていく。また小平市第五期障害福祉計画にも定められ重点的に進められている、障害者支援施設に入所している方や精神科病院に入院されている方などの地域移行の実現に向け、体験機会の確保や地域交流を通じて、やりがいや自分らしい生活を見出せるよう計画、実施していく。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <p>①送迎対応地域が広域である                  ②身体、知的、発達、精神障がいと多様な受け入れを行っている                  ③固定化された日中活動ではなく新しい活動を試案している                  ④ショートステイが併設されている                  ⑤同事業体が近隣にある</p>	<p><b>Weakness : 弱み</b></p> <p>①身体障がい以外の支援に関して、知識や経験が浅い                  ②日中活動が確立できていない                  ③施設として、日々の変化が少ない                  ④職員体制が十分ではない</p>
<p><b>Opportunity : チャンスとなる外部要因 (機会)</b></p> <p>①地域交流の機会が多く、社会参加を体感できる                  ②複数の地域特別支援学校とのつながりがある                  ③関係機関との連携が密に出来ている</p>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <p>①他法人が行う生活介護事業との競合                  ②法改正に伴う介護給付費などの報酬改定                  ③市内生活介護事業所では、工賃が出ている事業所が増えている</p>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <p>①各特別支援学校卒業生を受け入れる送迎体制を構築する                  ②関係機関からの情報収集を行い地域のニーズを把握する                  ③多様な障がいを受け入れる事により利用人員が安定する</p>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <p>①各特別支援学校への見学や研修を通して知識やスキルを向上していく                  ②地域交流を積極的に行うことで日々に変化を作っていく</p>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <p>①対応地域を広げることで他法人との競合を避ける                  ②工賃の配給プログラムを検討していく                  ③強度行動障害加算等を取得して、報酬改定に対応していく</p>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <p>①他法人とのプログラムの競合により、利用者流出の懸念                  ②制度改正に対応できず、事業縮小</p>

2、事業概要

登録者数 21名 (令和2年3月時点)

開所予定日数 256日

年間利用予定数 4,100人 1日平均利用予定数 16人

職員数 10名 (嘱託医 1名 看護師 1名 生活支援員 8名 )

常勤換算 7.4人

3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0人 区分2 3人 区分3 5人 区分4 2人 区分5 7人 区分6  
4人 計21名

平均支援区分 4.1

居住状況

小平市10名 東村山市3名 東久留米市4名 西東京市3名 清瀬市1名  
計21名

#### 4、重要課題・課題に対する取り組み

##### ① 重点課題の明確化

行動障がいや重複障がいの方への個別支援を確立する必要がある。

令和2年度取り組み

現状として行動障がいや重複障がいについて知識、経験に課題がある為、各種研修を推進し、スキルアップを図り支援に繋げていく。

##### ② 積極的な地域との交流を推進していく。

令和2年度取り組み

近隣保育園等との交流会を活動に取り入れる事で、利用者様が社会参加を体感できる機会を計画、実施していく。

#### 5、重点課題について具体的目標の設定

##### ① 知識やスキルを向上し、柔軟な支援を図る。

令和2年度取り組み

強度行動障害者支援研修等を受講し、支援方法や知識を内部に取り入れ職員間でのスキルにばらつきが生まれないうり取り組む。また内部研修においても年4回の支援員全員を対象とした研修を行い、スキルアップを図り支援の質を向上させていく。

##### ② 活動プログラムの充実を図る為、アセスメントを徹底し、個別支援計画に個々利用者様のニーズを反映していく。

令和2年度取り組み

家庭訪問や関係機関との連携により、情報収集を行い、在宅環境の把握に努め、必要になるであろう支援を見出して活動環境の整備や支援体制の強化を行う。

#### 6、施設の現状と将来

##### ① 現状では、リスクマネジメントが行えておらず、発生リスクの予防や対策が徹底できていない。ヒヤリハットの活用による状況把握や察知が早期に行えるよう実施していく。

② 現状として、各種プログラムへの試行錯誤の段階であり確立には至っていない。内部完結だけではなく、外部からの情報量を増やし活動への充実に繋げる。また特別支援学校への訪問、見学、研修の機会を持ち卒業後の受け入れ態勢についても構築を行う。

③ 報告・連絡・相談が徹底しておらず、事故やトラブルへの危機意識が薄い。事業所会議を通して意識の重要性を周知し、安全への配慮を共通認識できるよう実施していく。

④ 身体の重度化や、精神症状の不安定な方等より個別ケアが必要な方の通所先として体を動かすプログラムを重点的に構築してきた。現在、利用者への工賃を支払う活動プログラムが無い場合、関係機関への情報収集を行い構築に向け取り組む。

#### 7、目標実現のための計画策定

① プログラムの充実を図る為、メンバー懇談会での意見集約を行い積極的に活動へ参加していただけるよう、主体的な役割についても担っていただく。また外部からの情報収集を行い支援が単一化にならないよう取り組む。

② 家庭訪問や関係機関と連携して情報収集を行い、包括的な支援が出来るよう取り組む。また利用者様の将来を見据えショートステイお結びでの体験を推進し、必要な支援のバックアップを行う。

#### 8、5ヶ年数値目標についての年間計画

##### ① 利用者・家族満足度の向上

屋内外日中プログラムの構築に向け、メンバー懇談会月1回、個別支援計画作成時等の聞き取りを年2回行い家庭訪問についても実施していく。

##### ② サービスの質の向上

強度行動障害研修へ2名の職員が参加し、知識やスキル向上に繋げる。令和2年8月、9月頃を予定。北多摩北部地域高次脳機能障害支援ネットワーク協議会主催市民交流事業への参加により知識やスキル向上に繋げる。

##### ③ 地域、他職種との関係強化

東久留米市青年会議所主催の交流会に参加することで地域のニーズを知り外部からの情報量を増やし活動の充実に繋げる。小平市青年会議所主催戦争に関する講話会に参加することで地域のニーズを知り外部からの情報量を増やし活動の充実に繋げる。緑成会病院主催地域連携交流会に参加することで医療をはじめ地域他職種との連携、情報収集を行う。

## 【令和2年度デイサービスセンター絆事業計画】

### 1. はじめに

地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第52号）により、「障がい者が65歳以上になっても、使い慣れた事業所においてサービスを利用しやすくする」等という観点から、デイサービス、ホームヘルプサービス、ショートステイについて、高齢者や障がい児者が共に利用できる「共生型サービス」が介護保険法、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）及び児童福祉法に規定される。

当法人では、これまで長らく通所されていた利用者も65歳を迎えた際、本人家族の希望やニーズに沿うことなく介護保険（通所介護等）へ移行したケースがあった。今後、通所利

用者の高齢化に伴い支援幅は多岐にわたるため、共生型サービスで一貫した支援体制の構築をして利用者のニーズを反映させた事業実施をしていく。

1、重点課題の明確化

介護保険サービス開始となる為、保険情報や請求事務、利用書類等より詳細に運営体制や事務体制の基盤を確立していく必要がある。

2、重点課題について具体的目標の設定

東京都福祉保健局、小平市障がい者支援課、高齢者支援課と共有を行い、事業実施体制の確立を図り、障害福祉サービスから介護保険サービスへスムーズな移行を実施していく。

3、施設の現状と将来

今年度は、小平市共生型介護予防通所サービスを申請し、利用者受入に対し柔軟な体制整備を行う。

4、目標実現のための計画策定

本人、家族、相談支援専門員やケアマネジャー他関係機関と協力し、利用者ニーズに沿い支援を実施していく。

【令和2年度 六三四ホーム事業計画】

1. はじめに

東京都の動向としては第5期東京都障害者福祉計画（平成30年～令和2年）において、グループホーム定員2,000名増を目標に掲げて、事業者の増加もあり計画の早期達成は確実視されている。しかしGH利用者の重度化は進んでおり、H28年度における統計では、支援区分4以上の利用者割合は40%になっており、高齢化の目安である40歳以上の利用者は全体の62%に達している。障害が重度、重複障害（特に身体障害）の方のグループホームは依然として増えておらず、地域で生活を希望される方の受け皿の確保、質の向上は今後の課題である。

六三四ホームにおいても4名の方は入居を継続しているが、入居者様の健康状態の悪化や障害状態（ADL）の低下を実感してきており、健康保持・予防の課題に取り組む必要が考えられる。健康状態の把握をするためには、ご家族や関係機関との情報共有を行いつつ、現場の支援職員との情報共有や適切な指示が欠かすことができない。

地域でのグループホームのニーズは高く、今夏開設予定の「彩ケアホーム」向けの準備（職員の支援能力や対応能力のスキルアップ、ボトムアップ）を行い「質の向上」を目指す事が重要であると考えている。積極的に事業計画を推進し、地域の福祉ニーズに答えることが、入居者様、ご家族を含め「互いに安心して目標・目的がある生活・支援」を提供できるよう目指していきたい。



SWOT 分析

<p><b>strength : 強み</b></p> <p>①少人数できめ細やかな支援を行える          ②職員配置を手厚く行っている          ③家族を含めた包括的支援の実施          ④医療面（訪問診療・訪問看護）の利用による健康管理をおこなっている          ⑤利用者様の傾聴支援を行っている</p>	<p><b>weakness : 弱み</b></p> <p>①直接支援能力に個人差がある          ②外部研修参加職員の少なさ、情報不足          ③職員間の情報共有に時間がかかる          ④職員の定着に時間がかかる          ⑤全体を見渡した支援をするのに時間がかかる</p>
<p><b>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b></p> <p>①徒歩圏内にグループホーム・生活介護事業所がありバックアップ体制がある          ②喜平リハビリテーションクリニックとの連携により手厚い支援を行える          ③今夏より2ユニットで運営できる          ④施設近隣地域との関係性が良好である</p>	<p><b>threat : 脅威</b></p> <p>①新規参入事業者の林立による埋没化          ②報酬単価の改定による給付費の減算          ③直接支援職員の不足          ④職員への指導や人事管理を行う指導層職員の不足          ⑤施設内事故等による信用の失墜</p>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <p>①生活介護との連携による充実した日中活動も含めた新しい支援プログラム          ②通所事業所との連携による支援体制の強化          ③医療職との連携による専門的支援体制の強化</p>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <p>①外部研修の内容を施設に持ち込むことにより職員の直接支援能力の向上          ②各施設との連携強化による利用者に適した支援プログラムの作成</p>
<p><b>/T 強みと脅威</b></p> <p>①職員の自由な発想、個性を生かした意見を取り入れ支援に取り入れる          ②職員会議・全体研修会などを通じ、リスクマネジメント力の強化</p>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <p>①働き方の多様化に対応出来ておらず慢性的に人材が不足している          ②職員間での事故防止・権利擁護の意識が希薄、個人差がある          ③運営・支援に関する情報を集める意識が低い、手段が限られている</p>

2、事業概要

利用定員 4名

開所予定日数 306日

職員数14名

内訳：嘱託医1名 管理者・サービス管理責任者兼務1名 生活支援員 1名

世話人11名

常勤換算 世話人2.0人 生活支援員0.8人

### 3、利用者状況

#### 障害支援区分

区分2：1名 区分4：1名 区分5：1名 区分6：1名 計4名

平均支援区分 4.25

#### 居住状況

小平市4名

### 4、重要課題・課題に対する取り組み

#### ① 重点課題の明確化

##### ◎入居者様の健康保持と生活の質の向上

① ご家族、関係機関、ホーム職員で入居者様の情報を共有し、入居者様の健康状態を把握し生活の質の向上に向けて支援できるよう取り組む。

##### ご家族・関係機関との連携・情報共有

① ご家族及び医療機関等と必要に応じて電話連絡・メールまたは連絡ノートにて情報を共有する。

② 日中活動先、自立生活支援センターひびき、生活リハビリセンター六三四、スカイサポートセンター等との連絡を密にし生活全般の支援の連携を図る。

##### 職員間の連携・情報共有

① 隔月1回の職員全体会議におけるケース検討・ヒヤリハット検討に全職員の主体的な参加・意見交換を促す。

② ケース記録、業務日誌、業務引き継ぎノート、温度板（バイタル・食事量・摂取水分量）の記入と確認・引き継ぎの徹底を行う。

##### ◎入居者様の健康状態の悪化に備えたホームでの支援・対応機能の拡充

① 将来的に予想される入居者様の健康状態悪化に伴うホームでの対応能力向上のため職員の介助技術や知識向上のための各種研修を内部・外部で段階的に実施し、ホームでの入居者様への支援能力のボトムアップを図る。

##### ◎ヒヤリハット・トラブル報告書の事例検討を積極的に行う

① 身体障害に特化した六三四ホーム入居者様の現状（身体介護が多い支援内容）を踏まえた上で平成24年10月1日施行の障害者虐待防止法と障害者総合支援法の趣旨に則り、すでに設置している身体拘束廃止委員会・職員全体会議にてヒヤリハット事例検討や職員研修を実施し、職員の介護知識と支援意識の向上を目標としていく。

##### ◎彩ケアホームの開設準備

#### ① 職員採用・研修を進める

勤務予定職員の選抜並びに新人育成、職員採用計画の推進、2ユニット間での柔軟な職員配置と支援体制構築を検討する。

② 六三四ホームと短期入所（お結び）の連携した入居者様・利用者様の支援体制を検討する。

### 5、重点課題について具体的目標の設定

##### ◎全体をコーディネートできる職員の育成—目標2名

① 職員の業務スキルを把握し、個々の能力に応じた助言、指導を行う力をつける。

② 課題を発見し、具体的な改善策を提案・実行できる能力を身に着ける。

③ 多角的な視点を持ち適切に判断し指示を出せる能力を身に着ける。

- ④ 給付費及び予算の知識を身に着け実践できる能力。
- ⑤ 経理全般の知識を身に着け、確実な出納業務を行う能力を身に着ける。
- ⑥ 地域の社会資源の状況を把握でき、入居者・ご家族の相談を受けられる知識を持つ。

◎世話人・生活支援員の採用・教育を強化する。

- ① 職員間の情報共有を徹底し、一貫性のある支援を行う  
ケース記録、業務引き継ぎノート、温度板（バイタル・食事量・水分摂取量）の記入、確認・引き継ぎの徹底を行う。
- ② 事故防止を徹底する  
各種マニュアルや定められた支援方法を遵守し転倒、転落、誤薬事故等を防止する。
- ③ 市内のグループホームとの連携  
グループホーム・ケアホームネットワーク小平の会にて、事業運営や入居者支援に関することについて情報交換を行う。共通の課題について検討し、地域のグループホーム全体の質の向上を図る。
- ④ バックアップ施設による支援  
ホーム職員の急な理由により支援者が一時的に不足した際は、グループホーム管理者からの要請によりバックアップ施設の職員が一時的に入居者への支援を行う。
- ⑤ 健康管理  
健康診断や、それぞれの入居者様のかかりつけ医の受診結果等を基に健康状態の把握に努め、ご家族、日中活動先、医療機関等との連携を密にし健康状態の把握、疾病の予防に努める。

6、施設の現状と将来

- ① 職員の障害者支援への職業意識や知識に個人差が感じられる、しかし居住系サービスでの勤務時間の性質上も影響し、全員が集まって内部研修、外部研修などが出来ていない現状を踏まえて、引き続き研修等に参加を呼び掛けていく、参加できなかった場合の対策の検討を行っていく。また職員間での意見交換の場を増やし、良い支援につなげられる提案を職員で共有できるよう会議等にとらわれず検討していく。
- ② トラブル・ヒヤリハット事例が十分に生かされているとは言えない現状を踏まえ、事例検討・周知をこまめに行い、報告・連絡・相談を徹底していき、事故防止に対す意識を常に持つようにする。

7、目標実現のための計画策定

- ① 事業所としての意思統一、チームケアを行えるよう目指す。  
利用者様がグループホームでの生活において在宅環境の把握及び家族のニーズの把握に努め、利用者様のストレングスに着目し、可能性を引き出す支援に取り組む。  
職員においては定期的な職員面談を行い、職員個々の考え、意見を踏まえたうえで職業意識を高め、利用者様の生活の全体像を描きつつ、そこに職員として自分がどう関与するか（自分の立ち位置はどこか）考えてもらえるよう事業所として推進していく。

8、5ヶ年数値目標についての年間計画

利用者の健康面・安全管理（医療面を含めた）施設内研修・学習会の実施（年1回）

世話人・生活支援の教育の強化（外部研修）  
 東京都障害者虐待防止、権利擁護研修（1名）  
 グループホーム従事者基礎研修・専門研修（各1名）  
 他職種や地域との連携 日本一丸ポスト会連合商店街イベント参加

## 【令和2年度 お結び事業計画】

### 1. はじめに

令和元年10月に開設して半年が経過をしたところであり、六三四ホームの職員出向などにより事業は開始することができた。今まで出来なかった体験の場の確保という点ではスタートを切ることができたが、課題としては六三四ホーム職員中心の支援体制をとりつつ、単独型事業所として事業の安定運営に取り組んでいかないとならない。支援体制の構築を試行錯誤している現状ではあり、早急に職員間での情報共有を行って支援方針の統一を図る。緊急時対応の支援についてはできる限りの対応を行って行きたいと考えている。

### SWOT 分析

<b>strength : 強み</b> ①少人数できめ細やかな支援を行える ②職員配置を手厚く行っている ③利用者様の傾聴支援を心掛けている ④体験の場として確保している	<b>weakness : 弱み</b> ①安定的な運営ができない ②人材不足 ③効率的な人員配置が困難
<b>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b> ①徒歩圏内にグループホーム・生活介護事業所がありバックアップ体制がある ②施設近隣地域との関係性が良好である	<b>threat : 脅威</b> ①新規参入事業者の林立による埋没化 ②報酬単価の改定による給付費の減算 ③直接支援職員の不足 ④職員への指導や人事管理を行う指導層職員の不足 ④施設内事故等による信用の失墜
<b>S/O 強みと機会</b> ①緊急時の受け入れ態勢の強化 ②医療職との連携による専門的支援体制の強化	<b>W/O 弱みと機会</b> ①体験等の利用者に適した支援プログラムの作成
<b>/T 強みと脅威</b> ①職員の自由な発想、個性を生かした意見を取り入れ支援に取り入れる ②職員会議・全体研修会などを通じ、リスクマネジメント力の強化	<b>W/T 弱みと脅威</b> ①特殊な勤務(夜勤)のため職員が集まらない、応募が少ない ②事故防止・権利擁護の意識が薄い

### 2. 事業概要

利用定員 2名 登録者数 11名

開所予定日数 208日

職員数6名

内訳：嘱託医1名 管理者1名 生活支援員 4名

常勤換算 生活支援員1.0人

### 3、登録者の状況

障害支援区分

区分4：1名 区分5：6名 区分6：4名 計4名

平均支援区分 5.2

登録者の状況

小平市3名 東村山市2名 東久留米市2名 西東京市3名 武蔵野市1名

### 4、重要課題・課題に対する取り組み

#### ① 重点課題の明確化

#### ◎支援体制の整備

グループホームの支援体制と合わせて支援職員の確保を行いショートステイに携わる職員を4名増えの8名での支援体制をとる。

#### ◎緊急時の受け入れに対応できるよう整備する

グループホームの職員を中心に緊急時での受け入れを柔軟に対応できるよう整備を行う。

#### ◎利用者が安心して利用ができるよう配慮する。

事業所・ご家族間情報共有を行いアセスメント・申し送りにより利用者情報の収集につとめ、より良い円滑な支援を実施する。ケース記録、業務日誌、業務引き継ぎノート、温度板（バイタル・食事量・摂取水分量）の記入と確認・引き継ぎの徹底を行う。

#### ◎体験利用者の体験内容を充実

支援状況を丁寧に記録し、支援内容の充実を図る。ケース記録などを基にご本人の状況の把握に努め、他の利用者支援に役立つ事があれば、職員間での共有を行う。

#### ◎ヒヤリハット・トラブル報告書の事例検討を積極的に行う

身体障害に特化した六三四ホーム入居者様の現状（身体介護が多い支援内容）を踏まえた上で平成24年10月1日施行の障害者虐待防止法と障害者総合支援法の趣旨に則り、既に設置している身体拘束廃止委員会・職員全体会議にてヒヤリハット事例検討や職員研修を実施し、職員の介護知識と支援意識の向上を目標とする。

#### ◎地域生活支援拠点事業への参加

東村山市より示された地域生活支援拠点事業要綱において事業所登録を行い「緊急時一時受け入れ」を行える事業所体制を整備する。

### 5、重点課題について具体的目標の設定

#### ◎全体をコーディネートできる職員の育成ー目標1名

① 職員の業務スキルを把握し、個々の能力に応じた助言、指導を行う力をつける。

② 課題を発見し、具体的な改善策を提案・実行できる能力を身に着ける。

③ 多角的な視点を持ち適切に判断し指示を出せる能力を身に着ける。

④ 地域の社会資源の状況を把握でき、入居者・ご家族の相談を受けられる知識を持つ。

#### ◎生活支援員の採用・人材育成を強化する。

- ① 職員間の情報共有を徹底し、一貫性のある支援を行う  
ケース記録、業務引き継ぎノート、温度板（バイタル・食事量・水分摂取量）の記入、確認・引き継ぎの徹底を行う。
- ② 事故防止を徹底する  
各種マニュアルや定められた支援方法を遵守し転倒、転落、誤薬事故等を防止する。
- ◎バックアップ施設による支援  
職員の急な理由により支援者が一時的に不足した際は、グループホーム管理者からの要請によりバックアップ施設の職員が一時的に入居者への支援を行う。
- ◎健康管理  
健康診断や、それぞれの入居者様のかかりつけ医の受診結果等を基に健康状態の把握に努め、ご家族、日中活動先、医療機関等との連携を密にし健康状態の把握、疾病の予防に努める。

## 6、施設の現状と将来

- ① 開設し6か月が経過しているが、限定的な開所にとどまっており、利用者様への支援の一貫性がなく感じられる。しかし居住系サービスでの勤務時間の性質上も影響し、全員が集まって内部研修、外部研修などが出来ていない現状を踏まえて、引き続き研修等に参加を呼び掛けていく、参加できなかった場合の対策を検討する。また職員間での意見交換の場を増やし、良い支援につなげられる提案を職員で共有できるよう会議等にとらわれず検討していく。
- ② トラブル・ヒヤリハット事例が十分に蓄積されておらず、生かされているとは言えない現状を踏まえ、事例検討・周知をこまめに行い、報告・連絡・相談を徹底していき、事故防止に対する意識を常に持つようにする。

## 7、目標実現のための計画策定

- ① 事業所としての意思統一、チームケアを行えるよう目指す  
利用にあたり在宅環境の把握及び家族のニーズの把握に努め、利用者様のストレングスに着目し、可能性を引き出す支援に取り組む。職員においては定期的な職員面談を行い、職員個々の考え、意見を踏まえたうえで職業意識を高め、利用者様の生活の全体像を描きつつ、そこに職員として自分がどう関与するか（自分の立ち位置はどこか）考えてもらえるよう事業所として推進していく。

## 8、5ヶ年計画数値目標

- |         |   |
|---------|---|
| 人材の確保   | 福祉人材フェアなど募集窓口を広げる（2か所）                        |
| 地域との連携  | 日本一丸ポスト会連合商店街（生活支援部として）                       |
| 職員の職務知識 | 意識の向上<br>学習会・指導会の開催（年2回）<br>東京都障害者虐待防止、権利擁護研修 |

## 【令和2年度スカイサポートセンター事業計画】

### 1. はじめに

各市区町村福祉課だけでなく教育機関や医療機関など各事業所と連携しながら、計画作成に取り組み、相談件数は増加傾向である。相談や、連絡など受ける機会も増え、緊急的な支援も対応しており、今後も相談支援専門員が関わり課題や不安に対する相談や障害福祉サービス利用の増加が想定される。今年度は、さらにきめ細やかな相談支援を行うため体制の充実に取り組み、緊急の事態にも備え、各関係機関と連携を強化しコーディネート及び必要なサービス利用につなげていくよう努めていく。

### SWOT 分析

<p><b>strength : 強み</b></p> <p>①初任者研修受講職員が法人内部で増えている</p> <p>②地域や団体への研修参加等を通し、横のつながりがある</p> <p>③様々な状況に合わせ、適切なサービスの提案が行え、つなぐことができている現状</p> <p>④法人内部に通所、短期入所事業所がある</p>	<p><b>weakness : 弱み</b></p> <p>①計画性を持ち、業務の実行ができていない</p> <p>②必要な加算取得の為の研修受講ができていない</p> <p>③人材育成や既存職員への管理が追い付いていないため、限られた職員での兼務体制となってしまう</p>
<p><b>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b></p> <p>①居宅介護事業所と交流機会がある</p> <p>②他地域との接点を多く持つ機会がある</p> <p>③新規通所利用者の計画依頼がある</p> <p>③市と相談ができる機会がある</p>	<p><b>threat : 脅威</b></p> <p>①株式会社の参入が始まっている</p> <p>②3年毎報酬単価が下がり給付の見直しがあり、且つ加算の要件が厳しい現状</p>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <p>①居宅介護支援事業所との体制強化を図る</p> <p>②体制を整え、充実した計画の実施を図る</p> <p>②レスパイトや緊急時のコーディネート体制を強化、構築を図る</p>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <p>①人材の育成や既存職員の管理をマニュアル化や外部講師の派遣など強化を図る</p> <p>②計画的に研修を受講する</p>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <p>①計画件数の見直し、途切れのない支援計画をたて差別化を図る</p>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <p>①情報不足等、質の低下による利用希望者の減少</p> <p>②報酬減額による運営悪化</p>

### 2、事業概要

登録者数 53名(令和2年3月時点)

障害児計画相談支援 10名

特定計画相談支援 43名

職員数 2名(常勤職員兼務)

常勤換算数 1.0

### 3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0人 区分2 6人 区分3 8人 区分4 5人 区分5 2人 区分6 10人 区分なし 12人

居住状況

障害児

小平市 10名

特定計画相談支援

小平市 30名 東大和市 1名 東久留米市 2名 東村山市 2名  
小金井市 1名 西東京市 1名 他23区 6名 計43名

### 4、重要課題・課題に対する取り組み

#### ① 重点課題の明確化

現在、正規職員2名の兼務体制で業務を遂行している。恒常的な体制になっているため業務量の見直しや事務の簡略化も同時に進めて専従体制を確立していく必要がある。

令和2年度取り組み

- ① 職員体制に関して、初任者研修受講の増員を実施し、業務の分散化を実施していく。
- ② 更新やモニタリング管理が煩雑になるため簡素化や見直しを図り適正に業務をしていく。
- ② 緊急時のコーディネート力の向上及び、地域へのアプローチ支援の基盤を確立する

令和2年度取り組み

緊急時など事前に行動に起こせていない状況があるため、地域自立支援協議会のワーキングや、研修など参加しスキル向上及び、連携機関の拡充をしていく。

### 5、重点課題について具体的目標の設定

#### ① 新たな人員の確保と適正配置、地域支援の礎を形成する

令和2年度取り組み

相談支援初任者研修を受講し、人員増を図る。また、現任者研修の受講や加算取得の為の研修に参加し、事業所間会議を開催しスキル向上やフォローアップを図る。

- ② 緊急時の相談支援体制、体験の場への確保等、受入れ調整など担えるように業務及び体制の強化確立を図る。

令和2年度取り組み

短期入所や生活介護事業所と連動し、体験の場や受入体制の充実を図る。個々の提供されるサービスを包括的に調整し、各関係機関や多職種間と連携を図りながら、きめ細かく支援する。



6、施設の現状と将来

① 現状は、作成に集中してしまい、担当者会議の開催や、事業所訪問ができていない状況がある。更新やモニタリング管理が不十分で煩雑な状況があるため、業務分担し簡素化を図る。

7、目標実現のための計画策定

- ① 人員配置及び、育成を計画的に実施していくため、相談支援初任者研修を受講し、人数の増員に取り組んでいく。スキル向上を目指していくため、外部研修(自立支援協議会の研修等)に参加し横のつながりを意識した行動に取り組んでいく。
- ② 家庭訪問や担当者会議、モニタリング等を的確に実施するため、管理方法の見直しを図り全加算要件のクリアを目標に取り組んでいく。
- ③ 介護保険事業との連携強化を図るため、ケアマネ交流会など交流機会を増やし、親子支援や、介護保険移行、中途障がいの方による支援等、連携に取り組んでいく。

8、5ヶ年計画数値目標

地域との連携 日本一丸ポスト会連合商店街（相談支援部として）  
 職員の職務知識 意識の向上  
 学習会・指導会の開催（年2回）  
 東京都障害者虐待防止、権利擁護研修

【令和2年度 収益事業計画】

1. はじめに

社会福祉法人 六三四として収益事業においても、公益性のある事業を求められている。安定収益の確保を目的として収益事業を行っていく。法人の所有する不動産を活用し不動産賃貸業を継続的な事業として行っていく。また、少子高齢化や過疎化等の影響で食料品等の日常の買物が困難な、買物弱者が発生している、その対策として行政の補助事業が実施されているが、問題の解消には至っていない現状があり、買物弱者対策は地域で取り組む課題であると考えます。

SWOT 分析

<p><b>strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①法人として、公益性を持ち信用がある</li> <li>②不動産賃貸業として、安定した収益がある</li> </ul>	<p><b>weakness : 弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①専門職の不足</li> <li>②新規事業の職種に決まりがある</li> </ul>
--	--

<b>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b> ①地域との繋がり ②入居事業所との協調関係	<b>threat : 脅威</b> ①異業種からの参入の可能性 ②建物の老朽化により、他の物件との競争力の低下
<b>S/O 強みと機会</b> ①公益性とニーズを合わせた事業を行うことができる	<b>W/O 弱みと機会</b> ①地域人材の掘り起こし
<b>S/T 強みと脅威</b> ①地域と福祉の連携が取れる	<b>W/T 弱みと脅威</b> ①限られた、事業、人員と予算

## 2、事業概要

- ① 不動産賃貸業
- ② 新規事業の研究と創設

## 3、事業状況

- ① 不動産賃貸業 契約の締結
  - 1、契約法人 医療財団法人暁
  - 2、契約期間 50年間の建物賃貸借契約  
平成30年4月1日より令和50年3月31日まで
  - 3、賃借場所 社会福祉法人六三四 小平市仲町364番地1 敷地内
  - 4、契約料金 賃貸物件 70,000円/月額  
駐車場 35,000円/月額
- ② 新規事業の研究
  - 1、移動販売事業（食品・日用品等販売事業）について研究を行う。

## 4、重点課題・課題に対する取り組み

### ① 重点課題の明確化

安定した収益の確保のため、不動産賃貸業の入居事業所の維持。

令和2年度取り組み

入居事業所との交流と情報収集を図ると共に、協力体制を継続する。建物診断表を使い、定期的にチェックを行う。

収益事業として、新規事業の研究

令和2年度取り組み

地域ニーズを注視しながら、事業に必要な人材、許認可権、費用、設備物品等の情報収集と分析を進める。

### 5、重点課題について具体的目標の設定

#### ① 入居事業所の経営方針など情報収集と協力体制の維持していく。

令和2年度取り組み

経営の分析し動向に注目しながら、防災訓練等の行事で交流を図る。建物診断表の作

成に取り組み、長期的な記録としていく。

② 新規事業の研究

令和2年度取り組み

必要とされる事業として、地域ニーズを分析する。許認可権の確認と費用について分析検討を行う。

6、収益事業の現状と将来

① 不動産賃貸業として、入居事業所との関係性は良好であり、長期契約を結んでいる。また、法人内の別な事業所と協調体制を結んでいる。入居事業所にとって必要とされる賃貸物件であるよう努めていく。

② 新規事業の計画として、テーマの策定、研究の段階であり、今後よりニーズの高い事業が地域より出てくる可能性があり、事業テーマの模索も続けていく必要がある。

7、目標実現のための計画策定

① 不動産賃貸の継続的な収益確保のため、入居事業所の情報収集と分析を行う。

② 新規事業の創設のため、必要な許認可権の確認、費用の確認、設備の確認、必要な人材の洗い出しを行う。