

社会福祉法人 六三四
令和 3 年度事業計画

社会福祉法人六三四

目 次

令和3年度各事業計画

- 1、 本部・・・・・・・・・・・・・・・・ P2～
- 2、 生活リハビリセンター六三四・ P5～
- 3、 生活リハビリセンター雅・・・ P8～
- 4、 生活リハビリセンター絆・・・ P11～
- 5、 デイサービスセンター絆・・・ P14～
- 6、 六三四ホーム・・・・・・・・ P15～
(青粋ケアホーム・彩ケアホーム)
- 7、 お結び・・・・・・・・ P19～
- 8、 スカイサポートセンター・・・ P22～
- 9、 収益事業・・・・・・・・ P24～

【令和3年度 社会福祉法人六三四 本部事業計画】

1. はじめに

令和元年度より本格的に、共生社会の実現をテーマに掲げて共生型サービスまた、高齢分野では地域包括ケアシステム、障がい分野では親なき後を見据えた「地域生活支援拠点」の整備の推進を図ってきたところである。そのような中で、新型コロナウイルス感染症により多大なる感染拡大という被害をもたらし、未だに終息の兆しがみえない状況である。これまで、感染症対策を実施しながらのサービスを提供する体制を構築して支援の充実を図ってきており、各施設においてPCR検査が実施できる状態になるよう準備を進め体制を整えてきたところである。令和3年度は安心して施設利用が可能になるよう検査対応及びBCP(事業継続計画)に基づき事業実施を図っていく。

社会福祉法人六三四として、安心する地域生活の構築、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。具体的には、ワーキンググループ(和楽)を立ち上げるとともに、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・分析を重点活動目標として提言、事業参入に向けた計画を履行していく。

SWOT 分析

<p>Strength : 強み</p> <p>①内政、外交チーム再編成</p> <p>②ワーキンググループの創設</p> <p>③社会福祉法人未来との連携強化</p> <p>④外郭団体とのコンタクト</p>	<p>Weakness : 弱み</p> <p>①事業計画立案から実行までが鈍い</p> <p>②日々に追われてしまっている</p> <p>③恒常的になってしまっている</p>
<p>Opportunity : チャンスとなる外部要因 (機会)</p> <p>①外郭団体からの情報</p> <p>②行政関係とのコンタクト</p>	<p>Threat : 脅威</p> <p>①民間法人との資本力の違い</p> <p>②法律の改正</p>
<p>S/O 強みと機会</p> <p>①法人間交流の機会</p> <p>②ノウハウ蓄積の機会</p> <p>③事業分析能力向上の機会</p>	<p>W/O 弱みと機会</p> <p>①研修の機会</p> <p>②他法人の情報取得</p> <p>③他法人での研修</p>
<p>S/T 強みと脅威</p> <p>①効率的な事業の展開</p> <p>②制度の分析力</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>①情報取得時間に限りがある</p> <p>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、小平市及び近隣の地域にとって深刻な影響が出てくる
ことが容易に想定される。六三四においても、定員が超過してしまっている現状であり
卒後受入れの課題を抱えている。また、地域生活支援拠点事業の推進を図ってきた上で
更なる拠点の充実が必要であり、今後創設地域を勘案して研究、分析、実行していく。
- ② 東大和市心身障害児・者家族の会ゆめのわ会長本田未奈氏より、新規事業所設置に関
する要望書を受け法人の方針が決定され次第実行する準備を進めていく。生活支援と日
中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、共同生活援助事業、短期
入所事業のプランニングを実施していく。
- ③ 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
画的に積み立てしていくこと。適正な借入限度額を顧問税理士指導の下で計画をして調
達を図るとともに、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し内部研修に活かす。
- ② 恒常的な課題に対して、引き続きの自覚と責任、緊張感をもって業務に従事するこ
との再徹底とガバナンスの強化。
- 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
マルも含めた情報収集と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 小平市のみならず、近隣市も対象とした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
あるかどうかを再検討する。
- ② 引き続き、働きやすい職場環境の構築を目指し、各施設へ衛生推進者を配置しつつ
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、職員

採用計画を策定して、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

「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業者に対するサービス継続支援事業」を活用して職員体制の強化を図るため、3名の採用育成担当職員による採用活動を実施し、多くの職員を採用することができた。しかしながら、課題として各事業所に入職後1年未満の職員が多数配置されている現状を鑑みて、継続的に法人理念や指針を軸に、業務の手順や方法を教えるだけでなく精神面でもフォローアップ、課題を整理し助言することを重視した指導を徹底していく。

また、生活リハビリセンター絆開設後1年を機に、より一層障害特性の理解を深めるとともに、新たな経験を積み多角的に視野を広げることを目的として、令和2年7月より管理職による法人内研修を実施した。得た経験や知識を各事業所において実践し、多面的に検討する機会を提供しながら指導にも活かしていく。

- ① 全事業所の支援員を対象とした研修会を継続的に取り組み、高い知識と技術の獲得が求められていることを意識づけられるように努めていく。
- ② 人事考課については、これまで非常勤職員が取り組んでいた自己評価表において、より実務に則した評価項目を設け、各職員が自己評価を通して振り返りを行いスキルアップにつながるように活用していく。常勤職員においては、個人の目標の明確化と達成していくための自己分析を重視し、令和元年度より導入している評価ガイドラインに基づいた評価を適正に実施していく。
- ③ サービスの質の向上や支援等の充実を図るため、適切な人員配置を検討し、戦略的な人事異動、配置転換を含め人材の有効的な活用につなげていく。

5、職員採用の促進

- ① 実績：令和2年度 応募数 228名・面接数 95名・内定数 33名・定着数 26名
- ② 予算：令和2年度 掲載回数 25回・1,881,000円

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3年度取り組み

- ① 新たな求人媒体発掘のため担当者との面談を行い、情報収集に努める。
- 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。

6、成果・課題と総括

令和2年度では、「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業者に対するサービス継続支援事業」を活用した採用活動を行い多数の応募者があり、3名の採用担当職

員による迅速な対応の結果、面接数・採用数の大幅な増加につなげることができた。

しかしながら、各事業所に入職後 1 年未満の職員が多数配置されている現状では、リーダー層が一定期間マンツーマンで指導する方式が徹底できていない状況があり、事業所内にて他職員が各々得意分野を指導していけるよう役割分担を明確にするなど、更なる系統的な指導方法の仕組みを作っていく必要がある。

利用者の高齢化や ADL の低下に伴う支援等の充実や、働きやすい職場環境の整備を目指し、令和 3 年度も引き続き積極的に採用活動を行っていくとともに、細やかな指導を重ね新規職員の教育と定着に一層努めていく。

7、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 3 年度 社会福祉法人六三四 地域支援部事業計画】

1. はじめに

昨年から発生しており、未だ多くの感染者が日々報告される新型コロナウイルス、医療機関は日々対応に追われ、医療提供体制の逼迫が懸念されているところである。また、大きな課題として「人材確保」「職場環境改善」「業務負荷軽減」が最重要課題になっている。

今年度は、報酬改定・小平市第六期小平市福祉計画・第二期小平市障害児福祉計画が施行される。感染症や災害への対応力強化の為 B C P の計画的実行や、重度化・高齢化の取組、ニーズを踏まえたきめ細やかな対応等、多岐にわたる障害福祉サービスの充実、安定性が求められている。

2、事業所体制計画

- ・令和 3 年度報酬改定に合わせ人員配置等必要な加算取得と事業実施を行う。
- ・障がい重度化への受け入れに関して、医療ケアが必要な方、行動障害の方へ活動の充実を図るためグループ分け等を検討する。
- ・活動が単一的にならないように、P D C A サイクルを活用し評価見直しを実施する。

3、利用者・ご家族計画

- ・感染予防を徹底し、B C P に基づいたプログラムや行事を計画する。
- ・ご家族や関係機関との関係性強化のため、相談支援専門員や介護支援専門員に利用者様のモニタリングを定期的に配布等、関係性を築き必要時対応ができる支援体制を構築する。

4、職員体制計画

- ・職員配置体制の見直しと、教育体制の強化を図る。管理職職員間の統制、意識統一を図

り、利用者が通う事業所ではなく自ら通所を希望する居場所づくりを目指す。

- ・外部研修に計画的に参加し、必要なスキルの構築を行う。
- ・事故トラブルに関して、危険因子の事前検討を徹底し未然防止を図る。

【令和3年度生活リハビリセンター六三四事業計画】

1、はじめに

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、製造、飲食、観光、小売、流通産業から多くの失業者、休業者が出ている。資料によると令和3年1月時点で新型コロナウイルスの影響で解雇、雇止めになった人は、8万人を超えている。急激な雇用市場の冷え込みの中、介護業界の有効求人倍率、失業率は、横ばいとなっている。全体的な雇用市場では、悪化傾向であるが、介護業界の「売り手市場」は、続いている。これは、当施設での重要課題である、より質の高いサービスを目指す為の人材確保・育成に繋げていく為には、変化への柔軟性、対応力が必須となり、「求職者に選ばれる、職員が定着する事業所」とならねばならない。

生活リハビリセンター六三四では、新型コロナウイルス感染予防の為外出支援が困難な状況にあり、今後も続くものと予想される。それに伴い利用者様の障がいの重度化や高齢化も進んでおり、室内での支援プログラムの見直し強化や利用者様のニーズ、年齢層に合わせたグループ分けを実施し、変化に対応できる支援プログラムの構築をしていく。また、ご家族を含めた包括的支援を継続実施していき、感染症予防対策を視野に入れ地域社会との共生を目的とした参画支援のあり方を模索していく。

SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <p>①職員の自由な発想</p> <p>②明るい施設の風土</p> <p>③レザークラフト等の確立した支援プログラム</p> <p>④外出自粛に伴い室内活動に重点をおける充実した室内支援プログラム</p> <p>⑤感染予防対策の徹底がされている送迎支援の充実</p> <p>⑥現状に沿った形の家族を含めた包括的支援の実施</p>	<p>weekness : 弱み</p> <p>①直接支援能力に個人差がある</p> <p>②外部研修参加職員の少なさ、情報不足</p> <p>③コロナウイルス感染拡大に影響による外出支援の自粛</p> <p>④社会情勢の変化に柔軟に対応できる対応力</p>
--	--

<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <p>①徒歩圏内に3か所同法人の事業所がある</p> <p>②喜平リハビリテーションクリニックとの連携</p> <p>③事業拡大による利用者様ニーズへの対応力</p> <p>④市や都と相談ができる機会がある</p>	<p>threat : 脅威</p> <p>①社会情勢の変化による人材の流出</p> <p>②報酬単価の改定</p> <p>③人手不足によるサービスの質の低下</p> <p>④コロナウイルス感染による施設閉鎖</p>
<p>S/O 強みと機会</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、感染症予防の徹底</p>	<p>W/O 弱みと機会</p> <p>①ZOOM等を活用した外部研修への参加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・現存の支援プログラムの見直し・強化</p> <p>③事業拡大による職員の適材適所の人員配置</p>
<p>S/T 強みと脅威</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外出自粛時でも利用者様の満足度が下がらないように努めていく</p> <p>②全体研修等を通じ、職員の対応力の強化による新規利用者獲得。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>W/T 弱みと脅威</p> <p>①福利厚生の実。働き方の多様化に対応することにより人手不足解消を目指す</p> <p>②施設会議、リスクマネジメント会議を開催することにより事故防止の意識を高める</p> <p>③コロナウイルス感染拡大による外出自粛によって施設が閉鎖的にならないよう現状にあった研修の参加、異業種の人との交流</p>

2、事業概要

登録者数 37名 (令和3年1月時点)

開所予定日数 256日 年間利用予定数 5,850名 1日平均通所者数 22.8名

職員数 24名 (嘱託医 1名 看護師 6名 生活支援員 15名 理学療法士 1名 あんまマッサージ指圧師 1名)

常勤換算 10.9名

3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0名 区分2 2名 区分3 9名 区分4 11名 区分5 8名 区分6 7名
計 37名

平均支援区分 4.2

居住状況

小平市 20 名 東村山市 12 名 東大和市 1 名 小金井市 2 名 所沢市 1 名 国分寺市 1 名

計 37 名

4、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

- ① 多様な障がい特性を持つ利用者様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 3 年度取り組み

新型コロナウイルスの影響で外出支援を自粛している現状であるが、現存の支援プログラムであるレザークラフト、アートセラピー、あんでるせん手芸等の支援内容の見直し、強化を行い、室内で体を動かす取り組み（グループ体操）を継続推進する事により、利用者様の運動不足解消に努めていく。

あん摩マッサージ師によるマッサージを利用者様に提供することにより、満足度の向上を図る。

- 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 3 年度取り組み

理学療法士を交えての訓練評価会議を開催していく。利用者様がどのようなリハビリ内容であるかの把握をしていくことにより、病状に合わせた個別訓練の実施をしていく。

5、重点課題について具体的目標の設定

- ① 専門性を意識したサービス提供を図る。

・令和 3 年度取り組み

個別支援計画作成について利用者様との個人面談や支援の評価表を継続実施し、利用者様の障害特性や、年齢層に合わせたグループ分けをすることにより満足度の向上に努める。ご家族のニーズを把握する為の家庭訪問や、面談は、感染症予防対策を徹底し現状にあった方法で実施していく。

- ② 生活していく中での必要なりハビリに対して、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 3 年度取り組み

感染症予防の観点から、電話連絡による在宅での利用者様の様子、ご家族の要望をモニタリングしてニーズの把握を行っていく。

理学療法士を交えた訓練評価会議を定期的で開催することにより、利用者様の在宅状況の情報共有に努める。

6、施設の現状と将来

- ① 常勤職員・非常勤職員との定期的な個人面談を設け、施設の方向性の共有や意見を聴取していく。外部研修については、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け中止となる研修も多量、オンラインによる研修の参加等、現状にあった方法で研修の参加を積極的に実施していく。

- ② 施設内会議にてリスクマネジメントを実施し職員間の情報共有や事止の意識を高めていく。リスクマネジメントファイルの作成や、各職員への周知方法を強化していく。
- 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会議を定期的開催し、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 職員個々のガバナンス強化を図るためチームケアの推進を目指していく

- ・ 令和3年度取り組み

常勤職員、非常勤職員との個人面談を継続実施し、個々の考え方、意見を聴取する。施設内会議にて情報共有、各職員の意見を集約することにより、施設の方向性を共有していきチームケアの推進をしていく。

- ② 感染症予防対策を徹底しながらの家庭訪問を実施、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

ZOOM等の活用による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。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

他職種の人々と交流を図り、地域のニーズの把握や外部からの情報量を増やし、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。

- 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げていくことにより法令遵守を施設、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項目とし、他法人主催の虐待防止講演会等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ガバナンス強化を図る。

【令和3年度生活リハビリセンター雅事業計画】

1. はじめに

新型コロナウイルスの感染が世界に拡大する中、東京オリンピック・パラリンピックは2021年夏に延期されることが決まった。世界に感染が広がる中でも当初は「予定どおり」の開催を強調していたIOC=国際オリンピック委員会。オリンピックの開催まで4か月を切ったタイミングで、大きな決断を余儀なくされた。オリンピック・パラリンピック史上初めてとなる大会延期となった。

新型コロナウイルスの感染が拡大する中、障害福祉サービスは、障がい者そのご家族等の生活に欠かせないものであり、感染症が発生した場合であっても、利用者様に対して必要なサービスが安定的・継続的に提供されることが重要である。必要なサービスを継続的に提供するためには、事業継続計画(BCP)を活用し感染症対応力を底上げしつつ、継続的なサービス提供することが求められている。生活リハビリセンター雅における、災害時の緊急事態に対応するべく、事業運営の仕方を日々変容させていき、利用者様・ご家族が安心して地域で生活できるよう邁進していく。また、今年度においても徹底的な感染予防のために、定期的な換気・手洗い・体温測定・アルコール消毒を徹底している。通所を自粛される方に対しては、電話連絡による在宅支援や自宅への訪問支援等を行い、在宅状況の把握に努め包括的な支援を進めているところである。

SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①職員体制の充実 ②細分化された支援プログラム ③職員間でのコミュニケーション連携が取りやすい ④職員の柔軟な発想力 ⑤外出プログラムの充実 	<p>weekness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①個々のスキル不足 ②障害特性に適した支援プログラム ③計画性を持ち業務の実行が出来ていない ④職員の役まわりの認識不足 ⑤各年齢層に適した支援プログラム
<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①求人応募に関して一定確保が出来ている 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>threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>S/O 強みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>W/O 弱みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>S/T 強みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>W/T 弱みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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

2、事業概要

登録者数 16名 (令和3年1月時点)

開所予定日数 256 日

年間利用予定数 3,068 名 1 日平均利用予定数 11.98 名

職員数 18 名 (嘱託医 1 名 看護師 1 名 生活支援員 14 名 機能訓練指導員 2 名)

常勤換算 11.6 名

3、利用者状況

障害支援区分

区分 1 0 名 区分 2 0 名 区分 3 0 名 区分 4 1 名 区分 5 2 名

区分 6 13 名 計 16 名

平均支援区分 5.75

居住状況

小平市 7 名 東村山市 3 名 東久留米市 1 名 小金井市 1 名 西東京市 2 名

世田谷区 1 名 新座市 1 名

計 16 名

4、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

① 除圧や身体を動かす事を目的とした、マット上でのプログラムの時間を増やすことにより、身体への負担を軽減し、利用者様満足度の向上を図る。重度障害を持った方の新規受け入れに伴い、外部研修への参加により職員の知識取得に努める。

令和 3 年度取り組み

車いすから離れておこなうプログラムの確立を図る中で、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プログラムや対象者を増やせるよう、新たにマットを購入する等活動スペースの確保をすすめる。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 利用者様とご家族満足度の向上を図るため、多様な障害特性に応じ個々に応じた支援体制の確立が必要である。

令和 3 年度取り組み

外部ボランティアなどの促進や、グループ別活動等実施に向け検討を図る。

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 3 年度取り組み

研修等受講しスキルアップを図り、安心したサービスを提供できるよう努める。また定期的な面談や家庭訪問等のモニタリングにて利用者様に沿ったプログラムの構築を行う。

② 重度な利用者様の受け入れ体制を構築するため、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 3 年度取り組み

アセスメントを行い利用者様情報の把握に力を入れ、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 事故防止策の強化と感染症予防を徹底し、支援については身体介助における技術に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。
- ② ヒヤリハット報告書などを活用し、事業所会議等定期的におこない、事故を未然に防止し改善を行なえるよう職員間で意識の徹底に努めていく。

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3年度取り組み

研修をとおり専門性・支援への意識を高め、各種プログラムの試行をおこない個々のスキルアップに努める。

- ② 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3年度取り組み

家庭訪問以外に感染症ウィルス対策とし、電話連絡やインターネットを活用し在宅状況の把握に力を入れ、安定した通所に繋げていく。

8、5ヶ年数値目標についての年間計画

- ① 利用者様・ご家族満足度の向上

屋内での日中プログラムの構築に力を入れ、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3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

小平市障害者団体連絡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等インターネットでの研修に計画的に参加することで、医療をはじめ地域他職種との連携、情報収集を行い知識を高め、スキルアップに努める。

【令和3年度生活リハビリセンター絆事業計画】

1. はじめに

障害者自立支援法（障害者総合支援法）の施行から14年が経過し、現在、障害福祉サービス等の利用者は約120万人となっている。それに伴い、年々国の予算額についても拡充を行っているところである。今年度には、障害福祉サービス等の報酬改定があり、障害の重度化に向けた改定等、進められる。

生活リハビリセンター絆は、障害の重度化対応として、個別ケアを進めるため職員のスキルアップ・活動グループの細分化・新たなプログラムの構築等、体制整備を図り計画的に実施していく。また、重度支援加算取得へ向け要件である研修を受講し、支援の充実を目指していく。

家族の高齢化が進む中、利用者様本人やご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、生活環境の把握、関係機関との情報共有を進め、緊急的な状況変化にも対応していきたい。また、新型コロナウイルス感染症拡大の状況下においても利用者の満足度が低下することの無いよう、徹底的な感染防止対策を施したうえで行事などが実現できるよう計画、実施していく。

SWOT 分析

<p>Strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>Weakness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>Opportunity : チャンスとなる外部要因 (機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>Threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>S/O 強みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>W/O 弱みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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

S/T 強みと脅威	W/T 弱みと脅威
①対応地域を広げることで他法人との競争を避ける 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	①他法人とのプログラムの競争により、利用者流出の懸念 ②制度改正に対応できず、事業縮小

2、事業概要

登録者数 23名（令和3年1月時点）

開所予定日数 256日

年間利用予定数 5,140名 1日平均利用予定数 20名

職員数 14名（嘱託医1名 看護師 2名 生活支援員 11名）

常勤換算 9.6名

3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0名 区分2 2名 区分3 5名 区分4 3名 区分5 8名 区分6 5名

計 23名（特別支援学校卒業生 3名受け入れ予定）

平均支援区分 5

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 4名 小金井市 1名 練馬区 1名 計 23名

4、重要課題・課題に対する取り組み

重点課題の明確化

①行動、身体、精神、発達、重複障がいの方々が安定して活動できる環境整備。

令和3年度取り組み

各障がい特性に伴い、同じ環境下での活動に支障が出てきている。行動、身体、精神、発達、重複障がいの方々が安定して活動できる環境整備を図る。また、4月より3名の新規利用者が加わり、スペースの確保、活動グループ細分化の検討を進めていく。

②積極的な地域との交流を推進していく。

令和3年度取り組み

令和2年度には、新型コロナウイルスの影響で地域交流の機会を提供する上で困難を極めたため、今後近隣保育園等との交流会を推進するため、WEBリモート交流等を検討し、新型コロナウイルス感染拡大状況でも地域での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 充実した支援環境のもと、知識やスキルを向上し、柔軟な支援を図る

令和3年度取り組み

職員全体で支援方法の検討を行えるよう定期的に機会を持つほか、外部研修で得た知識を内部に取り入れ、スキルアップを図り支援の質を向上させていく。また、重度支援加算を取得し、職員体制等の環境整備を推進するとともに、スペースの確保、活動グループの細分化、を検討し充実した支援へ取り組む。

② 活動プログラムの充実を図るため、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3年度取り組み

家庭訪問、関係機関への情報収集により、将来を見据えた支援を行えるよう在宅環境の把握に努め、利用者、家族が安心した地域での生活が営めるよう取り組む。

6、施設の現状と将来

① 現状では、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取り組んでいるが、新たなリスクに対して事前に予測が、行えていないため事業所会議にてケース検討を進めて職員が同じ問題意識を持って、支援の質を向上できるよう取り組む。

② 屋外活動については構築が進んできているが、屋内活動の確立を目指し、多様な活動プログラムを試案、実行していく。また令和2年度には、行えていない特別支援学校への訪問、見学、研修の機会を持ち卒業後の課題の把握や受け入れ環境についても計画的に準備を行う。

③ 日中活動において個別性に応じたやりがいに焦点を当て、活動を通して地域貢献へつなげるよう、寄付活動や植物育成、配布等活動幅を拡充していく。

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ため、製品作成だけではなく、植物、生物の育成、寄付活動を

取り入れ地域社会への参画を推進していく。

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

将来を見据えた支援へ向け、在宅環境の把握をするため、個別支援計画作成時等のモニタリングを年2回、家庭訪問についても順次実施していく。

② サービスの質の向上

強度行動障害研修へ1名の職員が参加し、知識やスキル向上に繋げる。令和3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。開催される虐待防止研修へ職員が参加すること

で法令順守の意識を施設全体で徹底していく。

③ 地域、他職種との関係強化

東久留米市、小平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3年度 デイサービスセンター絆 事業計画】

1. はじめに

日本では、団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となることによる国民の3人に1人が65歳以上、5人に1人が75歳以上となる、超高齢化社会（≒2025年問題）と、それに伴う、介護職員の人材不足・介護サービスの需要過多などが大きな問題となっている。

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、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た。

障害福祉サービス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。

2、重要課題・課題に対する取り組み

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。

3、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。

4、施設の現状と将来

利用者受入に対し柔軟な体制整備を行う。

5、目標実現のための計画策定

利用者様、ご家族、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3年度 社会福祉法人六三四 生活支援部事業計画】

1、はじめに

昨年度は念願であった新ユニット「彩ケアホーム」が創設され、合計2ユニット、入居者様8名への支援を行っている。新たな入居者様4名が加わったが、入居者の健康面では関係機関との連携が深まり、身体状況が改善されている入居者様もおり向上が見られた1年であった。生活面では令和2年1月より日本国内で確認されたコロナウイルス感染症の感染拡大により、東京都では令和2年～令和3年初頭にかけて緊急事態宣言が発出され入居者様・ご家族・職員ともに制限された日常生活を余儀無くされております。

このような状況下ではありますが、六三四ホーム・お結びにおいても感染防止対策の取り組みを引き続き行い、入居者様・ご家族に安心してホーム・ショートステイで生活して頂けるよう、環境を整え支援に取り組めます。職員も昨年度より倍増しており、本年度も継続して入居者様、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、支援の内容、方法及びマニュアルのレベルアップを目指して、チームアプローチを展開してまいります。

また、日常生活の安定の維持を積極的に再点検するとともに、「住みよい生活の充実」を目指し事業活動に取り組めます。

2、事業所体制計画

生活支援部ではグループホームを中心とし、青粋ケアホーム、彩ケアホーム、短期入所お結びの3事業所での体制にて支援を行う。地域の多様なニーズに対応して行くため既存サービスの向上を図り、安定を維持し、諸問題の解決に向けて必要な支援（福祉資源・設備・人材・技術の研さん）を行う。

- ・生活支援及び地域生活支援事業の推進にあたり、きめ細やかな支援を提供するため、地域支援部、相談支援部との協働体制を整備する。
- ・提供サービスの質の確保及び給付費の適正な申請のため、書類内容の整備や人員配置等の適正で安定した運営を行う。
- ・地域の福祉団体をはじめとした様々な機関や団体の協力を得ながら地域の声を拾い上げニーズや課題の把握を行い、地域への貢献活動を検討して適宜実施していく。

3、利用者・家族支援計画

- ・障がいの重度化への受け入れ態勢の強化を行う。入居者の重度化に伴い健康面、支援内容に配慮が必要な方について医療機関や他サービスとの密な連携を図る。
- ・利用者ご本人のみならず、ご本人の家庭・家族環境にできる限り配慮した支援、既存の枠組みにとらわれない新たなプログラムの展開について検討を行う。障害福祉サービス外で提供できる生活支援サービス、家族も含めた包括的支援サービスを提案し実施する。

4、職員体制計画

- ・既存職員の支援能力のボトムアップと並行しながら新人職員の教育指導、幹部候補として多角的な視点を持ち適切に判断し指示を出せる指導層職員の養成を行う。

- ・外部団体への役員参加や、他事業所への研修などを通して外部情報を収集し事業所へ取り込んでいく。当法人だけの視点で業務ができるだけでなく、柔軟な発想から行動へ転換し、さらに入居者・利用者支援につなげられる職員を創る。
- ・夜間や長時間の支援でもある生活支援部では働く人を多角的に評価、サポートできるよう人事評価・職員面談・法人研修の取り組みなどを行い、働きやすい環境の整備を推進する。

【令和3年度 六三四ホーム 事業計画】

1、はじめに

六三四ホームにおいては8名の方が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）の低下が懸念事項である。引き続き健康保持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、日常のこまめな体調変化を読み取りながら、ご家族や関係機関との情報共有を行いつつ、支援職員間での情報共有や適切な指示・連絡を欠かさず行う。

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」を絶えず目指す事が重要であると考えている。積極的に計画を推進し、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>strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①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>weakness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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ユニット間での柔軟な運営 ④施設近隣地域との関係性が良好である 	<p>threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
<p>S/O 強みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①生活介護との連携による充実した日中活 	<p>W/O 弱みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①外部研修の内容を施設に持ち込むことに

<p>動も含めた新しい支援プログラム</p> <p>②通所事業所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>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に適した支援プログラムの作成</p>
<p>IT 強みと脅威</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</p> <p>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>W/T 弱みと脅威</p> <p>①福利厚生充実、働き方の多様化に対応することにより人手不足解消を目指す</p> <p>②職員会議、全体研修会に参加することにより事故防止・権利擁護の意識を高める</p> <p>③異業種交流などにより新たな運営のヒントを得る</p>

2、事業概要

利用定員 8名 青粋ケアホーム4名 彩ケアホーム4名
 開所予定日数 彩ケアホーム365日 青粋ケアホーム307日
 職員数19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 3名 世話人14名
 常勤換算 世話人7.6人 生活支援員2.1人

3、入居者の状況

障害支援区分

区分2：1名 区分5：5名 区分6：2名 計8名 平均支援区分 4.8
 入居者の住所地の状況 小平市6名 武蔵野市1名 小金井市1名
 日中活動利用事業所（併用利用含む）
 生活リハビリセンター六三四 5名
 生活リハビリセンター絆 1名 夢の樹みどり2名 夢風船 1名
 ワークセンター夢の樹 1名 リズム工房 1名 ベストケア 1名

4、重要課題・課題に対する取り組み

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
 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
 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。
- ・日中活動先、自立生活支援センターひびき、スカイサポートセンター等との連絡を密に

し生活全般の支援情報の共有・連携を図る。

- ・職員間の連携・情報共有

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。

- ・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

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。

②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

身体障がいにて特化した六三四ホーム入居者様の現状（介護支援が多い業務内容）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。

- ・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。並びに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

①全体をコーディネートできる職員の育成ー目標2名

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・給付費及び予算の知識を身に着け実践できる能力。
- ・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。
- ・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。

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。並びに事故防止を徹底し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。

②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。

- ・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。

・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し健康状態の把握、疾病の予防に努め健康状態の悪化を防ぐ。

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が個人差が感じられ、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ヒヤリハット事例が十分に生かされていない現状を踏まえ、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、4ヶ年計画による数値目標

研修等参加予定

サービスの質の向上 障害者グループホーム従事者基礎研修

障害者グループホーム専門研修（体制強化Ⅱ型）

職員の職務知識の向上 全体研修会年4回（法人開催）

東京都障害者虐待防止、権利擁護研修

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

職員採用・人材育成 広告代理店・派遣会社主催の採用セミナー受講などによる情報収集

【令和3年度 短期入所 お結び事業計画】

1、はじめに

コロナウイルス感染症の爆発的流行に伴い、お結びでは昨年度は新規利用者の受け入れを行うことがほとんど出来なかった。しかし、市での緊急案件の一時受け入れに初めて取り組み、一応の成果を上げることができた。現在の登録者は15名であり、利用のニーズに答えることが地域に対しての責務であると考えている。利用者様の健康チェックなど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、利用時のこまめな観

察やコミュニケーションを通じて体調変化を読み取りながら、ご家族や関係機関との情報共有を行いつつ職員間での情報共有を行う。

事業所としての取り組みも、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。

SWOT分析

<p>strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>weakness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>S/O 強みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>W/O 弱みと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> ①体験等の利用者に適した支援プログラムの作成。
<p>IT 強みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>W/T 弱みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ①福利厚生の実施、働き方の多様化に対応することにより人手不足解消を目指す ②職員会議、全体研修会に参加することにより事故防止・権利擁護の意識を高める

2、事業概要

利用定員 2名 (登録者数15名) 開所予定日数 152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 職員数6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3 : 1名 区分4 : 1名 区分5 : 7名 区分6 : 5名 計14名

平均障害支援区分 5.14

登録住所地 小平市4名 東村山市3名 東久留米市2名 西東京市4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増員し、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職員のスキルアップを行う。

・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。

②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、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する。

・地域生活支援拠点事業への取り組み

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「緊急時一時受け入れ」登録をしており、依頼等があれば受け入れを行う。

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（短期入所部門）

必要とする人材とは

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。

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。

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。

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。

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。

・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。

6、施設の現状と将来

・順次開所日数を拡大し、利用者様への支援が一貫性を持って行う。

職員に対してはスキルアップのため、順次研修等に参加をしてもらう。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。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

- ・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。

- ・職員との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、4ヶ年計画による数値目標

- | | |
|------------------|--|
| 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）
広告代理店・人材派遣会社主催の採用セミナー受講などによる情報収集 |
| 職員の職務知識・意識の向上のため | 全体研修会の開催（法人開催年4回）
短期入所従事者基礎研修の受講
東京都障害者虐待防止、権利擁護研修 |

【令和3年度 社会福祉法人六三四 相談支援部 事業計画】

1.はじめに

令和2年1月より日本のみならず世界的に流行が拡大しているコロナウイルス感染症のさなか、令和2年度については感染防止対策（消毒・訪問回数を減らす）などの取り組みを引き続き行い事業活動を行う。小平市内の現状としては相談支援事業所14ヶ所また、障害児相談支援については依然としてセルフプランが増加傾向である。また、地域生活支援拠点の課題も踏まえた事業計画を策定していかなければならない。小平市障害者団体連絡会でアンケート調査を実施したところ、回答の21%が夜間、土日の緊急時の問い合わせ先や支援体制を望む回答があった。今後より一層、相談支援専門員のコーディネート力が求められ、地域に住まわれている障がい児者が、日常生活を送る上で障害福祉サービスを適切且つ、必要なサービスが利用できるよう相談、助言を行い障害者総合支援法に基づく計画相談支援及び障害児相談支援サービスを適切に提供していく。

2.事業所体制計画

- ・コロナウイルス感染症の流行下、しかるべき感染防止対策を行い感染者を出さぬよう配慮しながら相談支援業務を行う。職員においても感染防止対策の研修などを行いコロナウイルス感染症への知識を深め業務を行う
- ・業務量の増大により新規の計画相談の受け入れが難しくなっており、新たな人員の確保と適正配置、業務量の見直しや事務の簡略化を行い昨年よりも強力な専従体制を確立していく。
- ・地域生活支援拠点事業への取り組みを踏まえ、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。

3. 利用者様・ご家族計画

- ・コロナウイルス感染症への取り組み（感染防止対策・発生時の対応計画策定）を行い、あらゆる事態への対応能力を高める
- ・サービス利用計画を作成することだけに偏ることなく、家庭訪問や担当者会議、モニタリング等を的確に実施し利用者様・ご家族のニーズに迅速・的確に応えられる先を見越した支援を行う。

4. 職員体制計画

- ・人員配置及び、育成を計画的に実施していくことと、外部研修(自立支援協議会の研修等)に参加してスキル向上を目指していく。
- ・介護保険事業との連携強化を図るべく、相談支援機能と居宅介護支援事業との業務連携の体制強化を推進していく。

【令和3年度 スカイサポートセンター 事業計画】

1. はじめに

地域生活支援拠点については、令和5（2023）年度末までの間、各市町村又は各圏域に少なくとも1つ以上確保しつつ、その機能の充実のため、年1回以上運用状況を検証、検討と新たな「基本指針」が示された。緊急の事態等に必要なサービスのコーディネーターや相談その他必要な支援を行う機能が求められており、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体制の強化が求められている。

今年度は職員配置の見直しを行い、相談支援体制の強化を実施する。専門性を備え、多様化する相談に対応できる総合的な支援体制の構築に努めていく。

SWOT 分析

strength : 強み	weakness : 弱み
①初任者研修受講職員が法人内部で増えている	①計画性を持ち、業務の実行ができていない
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	②必要な加算取得の為の研修受講ができていない
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	③人材育成や既存職員への管理が追いついていないため、限られた職員での兼務体制となっている
④法人内部に通所、短期入所事業所がある	

<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <p>①居宅介護事業所と交流機会がある ②他地域との接点を多く持つ機会がある ③新規通所利用者の計画依頼がある ③市と相談ができる機会がある</p>	<p>threat : 脅威</p> <p>①株式会社の参入が始まっている 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>S/O 強みと機会</p> <p>①居宅介護支援事業所との体制強化を図る ②体制を整え、充実した計画の実施を図る 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>W/O 弱みと機会</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 ②計画的に研修を受講する</p>
<p>S/T 強みと脅威</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>W/T 弱みと脅威</p> <p>①情報不足等、質の低下による利用希望者の減少 ②報酬減額による運営悪化</p>

2、事業概要

登録者数 54名(令和3年1月時点)

障害児計画相談支援 10名

特定計画相談支援 44名

職員数 2名(常勤職員1名 常勤職員兼務1名)

常勤換算数 1.5

3、利用者状況

障害支援区分

特定計画相談支援

区分1 0人 区分2 6人 区分3 8人 区分4 4人 区分5 3人 区分6 1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 31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44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

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専従体制を確立し、相談支援サービスの充実が必要である。

令和3年度取り組み

職員体制に関して、専従職員を配置し情報収集、情報提供を行い丁寧且つきめ細かいサービス提供を実施していく。

② 緊急時のコーディネートの向上及び、地域へのアプローチ支援の基盤を確立する

令和3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。また、社会資源の把握や成年後見の利用等必要になるサービス調整を事前実施していく。

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3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3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、書類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、業務の見直しを図る。

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3年度 収益事業計画】

1. はじめに

社会福祉法人 六三四は経営する社会福祉事業に支障なく、その収益を社会福祉事業の経営に充てることを目的に収益事業を行っていく。公益性と安定性を確保し、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、令和元年12月に新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の発生が報告された。その後世界各地において感染が見られるようになり、我が国においては、令和2年1月15日に最初の感染者が確認された。感染症は終息の兆しを見せることなく現在も拡大している。感染拡大を防止するための渡航制限や外出制限、人との接遇における距離の制約といった物理的な分断のみならず、心理的な分断をもたらしている。我々は社会とつながりながら、そして多くの人々と関わりながら生きている。新型コロナウイルスの恐ろしさは、病気だけではなく、社会やコミュニティ、人々との分断をもたらす点にもある。この個人と社会との分断が飲食店等、サービス業をはじめとした接客を伴う事業の苦境の元凶となっている。不動産賃貸業、新規収益事業開拓においてもアフターコロナを見据えて事業を進めることが必要と考える。

2、事業所体制計画

- ・不動産賃貸業は現状の安定的な収支状況を継続する。
- ・新規事業計画については研究の段階でありコロナ感染症の影響を考慮して進める。

3、利用者・ご家族計画

- ・状況によっていずれは利用者様ご家族様が利用できる事業としていく。

4、職員体制計画

- ・兼務体制で運営をしている現状であるが、必要な人材発掘に努める。
- ・専従体制をとるのは難しく、引き続き本部との兼務体制で行う。

【令和3年度 不動産賃貸業事業計画】

1. はじめに

収益を社会福祉事業の経営に充てることを目的に、法人の所有する不動産を活用し不動産賃貸業を継続事業として行う。また、新型コロナウイルス感染症の流行は、日本経済全体に大きな影響を及ぼしている。不動産業界では、来客数問合せ数の減少など直接的な影響が現れており、実体経済への悪影響も出ている状況である。不動産賃貸業とし

て社会福祉法人 六三四の運営事業の一旦として安定性の確保は重要であると考える。

SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <p>①社会福祉法人として、公益性と社会的信用 ②不動産賃貸業の、安定した収益がある</p>	<p>weakness : 弱み</p> <p>①兼務体制による専門職の不在 ②新規事業の職種制限</p>
<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <p>①地域社会へ積極的な繋がり ②入居事業所と業務連携</p>	<p>threat : 脅威</p> <p>①異業種からの参入の可能性 ②建物の老朽化による、選ばれる物件としての価値の低下</p>
<p>S/O 強みと機会</p> <p>①地域と公益性のニーズをくみ取った事業を行うことができる</p>	<p>W/O 弱みと機会</p> <p>①地域人材の活用と求職機会を提供</p>
<p>S/T 強みと脅威</p> <p>①地域社会と福祉連携の創出</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>①副次的な事業の為、限られた予算と人員</p>

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 医療法人財団 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
安定性の確保、不動産賃貸業の入居事業所の維持とニーズの把握による検討と利便性向上。
令和3年度取り組み
感染拡大防止に組み込みながら、入居事業所との交流と情報収集の継続を図る。建物の安全に使用できるようメンテナンス等の研究をおこなう。
収益事業として、新規事業の研究
令和3年度取り組み

アフターコロナの社会を見据えながら、地域ニーズの抽出、事業に必要な人材等情報収

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 入居事業所の経営の情報収集、協調体制を継続していく。

令和3年度取り組み

経営の分析し動向に注視する。建物を長期安全に使用していくための研究。

- ② 新規事業の研究

令和3年度取り組み

アフターコロナを見据え実現可能な事業として、地域ニーズを分析する。

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る。長期契約を結んでおり継続している。また、法人として協力体制を構築している。入居事業所にとってメリットのある賃貸物件として努めていく。

- ② 新規事業の計画として、新型コロナウイルス感染の影響で社会に変革が必要とされており、テーマの策定、研究について、社会情勢を考慮しながら事業テーマの模索も続けていく。

7、目標実現のための計画策定

- ① 不動産賃貸の安定した収益確保のため、継続して入居事業所の情報収集と分析を行う。
- ② アフターコロナ社会を見据えた、新規事業の検討を行う。