

社会福祉法人 六三四
令和 4 年度事業計画

社会福祉法人六三四

目 次

令和4年度各事業計画

- 1、 本部・・・・・・・・・・・・・・・・ P2～
地域支援部・・・P5～
- 2、 生活リハビリセンター六三四・P6～
- 3、 生活リハビリセンター雅・・・P9～
- 4、 生活リハビリセンター絆・・・P12～
- 5、 デイサービスセンター絆・・・P15～
生活支援部・・・P16～
- 6、 六三四ホーム・・・・・・・・ P18～
(青粋ケアホーム・彩ケアホーム)
- 7、 お結び・・・・・・・・ P21～
相談支援部・・・P25～
- 8、 スカイサポートセンター・・・P26～
収益事業部・・・P29～
- 9、 不動産賃貸業・・・・・・・・ P29～

【令和4年度 社会福祉法人六三四 本部事業計画】

1. はじめに

令和3年度、共生社会の実現をテーマに掲げて共生型サービスまた、親なき後を見据えた「地域生活支援拠点」の整備推進を図り、現在小平市との協定を締結したところである。そのような中で、未だに終息の兆しがみえない新型コロナウイルス感染症により事業継続に少なからぬ影響を及ぼしている状況である。しかしながら、感染症対策を実施しながらのサービス提供体制を構築して支援の充実を図っており、各施設においては定期的なPCR検査及び利用者・職員ともにワクチン接種が実施できる体制を整えてきたところである。令和4年度、更なる感染対策を講じて安心して施設利用が可能となるよう検査・ワクチン対応及び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、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。また、フォーマル・インフォーマル資源の開拓を目的として異業種連携強化・計画・検討・分析を重点活動目標として、新規事業に向けた計画立案を図っていく。

SWOT 分析

<p>Strength : 強み</p> <p>①内政、外交チームの役割・構成</p> <p>②社会福祉法人未来との連携強化</p> <p>③外郭団体とのコンタクト</p>	<p>Weakness : 弱み</p> <p>①日常業務に追われがち</p> <p>②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民間企業との資本力の違い</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の立案</p> <p>②制度の分析力</p> <p>③法人間での情報共有</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>①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> <p>②制度に関する理解度の浅さ</p>

2、施設整備計画

- ① 本年度も、特別支援学校等卒後の進路について小平市及び近隣地域にとっても深刻な影響が出ている状況である。また、実習についても感染状況によって左右されてくることから六三四において、必要に応じた感染対策及び関係者のPCR検査の実施等を検討しつつ受け入れていく方向で調整を図る。
- ② 地域生活支援拠点事業の推進を図る上で、更なる拠点の充実が必要であり新規事業計画の検討、分析、実行を図る。
- ③ 東大和市内に新規生活介護事業の創設を進めている。令和4年度は、着工する予定であるため引き続き関係各署と連携を図りながら計画を履行していく。
- ④ 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今後最も重要となってくる。引き続き、管理職向け研修等にコロナ過においても積極的に参加し内部統制に活かす。
- ② 恒常的な課題に対して自覚と責任、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を図る。
- 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聘し、定期的に管理職研修会を開催する。
- ⑤ BCP(事業継続計画)の履行及び、定期的見直しの再検討を速やかに実施可能体制で準備を進める。

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、適切な職員の配置及びプリセプター制度導入の研究を実施する。
- ② 衛生推進者の配置を十分に活かしつつ、引き続き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の計画的を進める。
- 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、外郭団体と連携しつつ新人職員の確保に努めるほか、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。

令和4年度職員重点育成計画

サービスの質の向上や支援等の充実を図るため、また、欠員の速やかな補充や兼任職員の専従化などを鑑み、更に新規事業所が開設されることを念頭に置き、引き続き採用活動を実施し人材確保に努める。

令和3年12月にルネこだいらにて開催された「集まれ！障害福祉の仕事 in こだいら」では多くの来場者があり、福祉業界への関心の高さが伺えた。当日に面接を実施できた応募者もあり、法人ブースにも多数の訪問者を迎え、法人の特徴や事業所の紹介、勤務形態の説明などを実施、最終的に5名を採用することができた。今後も同様のイベントが開催される場合は積極的に参加し、法人の存在を発信していくとともに採用に結び付ける。

令和4年1月より2ヶ月にわたり、生活リハビリセンター六三四・生活リハビリセンター一雅・生活リハビリセンター絆において、非常勤職員を対象とした職員交換研修を実施した。各事業所の特徴や利用者の特性を知り、新たな経験を通してスキルアップを図るとともに法人への理解を深め、また在籍する職員とも交流することで全体的な組織強化に努める。この研修を通して、各事業所の管理職が全非常勤職員を把握することができるようになり、今後の人事異動や人員配置につなげ、指導・教育に活かしていく。

令和3年8月に人財育成対策推進会議を立ち上げ、育成担当のリーダー層だけでなく既存職員全員が後輩職員の育成に関心を持つことを意識できるようになった。人員補充と新規職員への教育は連動していることと、後輩職員への指導・サポートを通して職員全員がレベルアップしていくことの必要性を重視、評価・分析をして課題を浮き彫りにしていく。

職員一人ひとりが目標や、やりがいを持って業務に従事できる環境を整え、キャリアにに応じて必要な資格を取得していく意欲を持ち、具体的な個人目標を達成しようとする意識づけをする。

- ① 全事業所の支援員を対象とした研修会を継続的に実施し、更なる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、常勤職員及び非常勤職員が自己評価を通して自身の振り返りを行いスキルアップにつながるように引き続き活用していく。個人の目標及び、チームワークの明確化と達成していくための自己分析並びにチーム分析に着目して、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3年度 応募数 198名・面接数 89名・内定数 25名・定着数 22名
- ② 予算：令和4年度 掲載回数 28回・2,000,000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4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。
- ③ 小平市、東村山市主催のお仕事相談会に参加し人材確保に努める。

6、成果・課題・総括

積極的な採用活動により、令和3年度も多数の応募者があり、迅速な対応の結果多くの職員を採用することができた。しかし、令和3年度に採用した職員が多数在籍しており、速やかな育成が求められている。新規職員の指導について、従来のようなリーダー層がマンツーマンで指導する形式ではなく、リーダー層が指導を牽引しながら事業所全体及びプリセプティ・プリセプター・アソシエーターとタイムリーに成長が把握できチームで育てていくシステムの構築が必要となる。利用者の高齢化・重度化やADLの低下による支援の充実、サービスの質の向上を目指し、また今後施設整備を進めるにあたり人材の確保、教育について令和4年度以降においても最重要課題であるため、法人全体で注力する部分である。

7、5ヶ年職員採用数値目標

年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
職員採用計画数	7名	5名	5名	5名	5名

【令和4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

新型コロナウイルスは、2020年初から2年を経た今も収束せず、人々の健康、生活、社会、経済に大きな影響を与え続けている。以前見通しがつかない感染状況に対して社会機能維持に関わる事態に備えて業務継続計画の予防的・機動的に取り組み計画的実行が必要とされている。

今年度も継続して感染症や災害への対応力強化や、障がいの重度化・高齢化・医療的ケアへの対応の充実を図る。利用者支援に対して多様なニーズに応じたきめ細やかな対応等、多岐にわたり持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現が求められている。

2、事業所体制計画

- ・ケースマネジメントの業務プロセスを図り、個々の能力や状況に応じた個別支援を行う。
- ・専門性をより発揮できる仕組みづくりや業務分担を実施し、チームケアの質を高める。
- ・資格取得を推進し、専門的な体制強化を行う。

・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・ご家族支援計画

- ・感染予防を徹底し、BCP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、個別面談等を通して関係性を築き支援体制を構築する。

4、職員体制計画

- ・基礎的研修や専門人材の高度化に向けた段階的な研修機会の確立をしていく。
- ・人材確保の強化やICTの導入を図り、業務効率化や負担軽減を推進していく。
- ・職員のやりがいや働きがいを構成し、実践力の向上を図る。
- ・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4年度生活リハビリセンター六三四事業計画】

1、はじめに

令和4年度より、障害者虐待防止の更なる推進における報酬改定が実施されたところである。令和3年度までは施設従業者への研修実施や虐待の防止等のための責任者の設置は努力義務であったが、令和4年度より義務化となり虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会を設置するとともに、委員会での検討結果を施設従業者に周知徹底するほか、虐待防止に対する利用者様へのサービス向上に向けての取り組みが行われている現状がある。

生活リハビリセンター六三四では、虐待防止に繋がる取り組みなど、積極的に取り入れて利用者様に日々の通所を楽しんでいただけるように引き続き検討を重ねていく。虐待研修で実施した、研修内容を活用し職員同士で支援の知識向上や情報共有して日中支援の中で利用者様へのサービス向上に努め、地域で必要とされる施設を目指していく必要がある。

SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ①職員の個性を生かした支援プログラム ②明るい施設の風土 ③細分化された支援プログラム ④送迎支援の充実 ⑤家族を含めた包括的支援の実施 ⑥嚙下を意識した青空体操 	<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外部研修の少なさ、情報不足 ③情報共有能力 ④中堅パート職員の離職率 ⑤各年齢層、障害特性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> <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株式会社による介護事業参入</p> <p>②報酬単価の改定</p> <p>③事業拡大による更なる人手不足</p> <p>④支援、送迎による事故等の信頼失墜</p> <p>⑤コロナウイルス感染症による外出支援の自粛</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</p>	<p>W/O 弱みと機会</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>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他の生活介護事業所との差別化を図る</p> <p>②明るい施設の風土を生かした新規利用者獲得及び通所促進</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福利厚生の実施及び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福祉分野以外の人との交流を深めるほか、外部研修等に参加することにより経営のヒントを得る</p>

2、事業概要 登録者数 39名 (令和4年3月時点)

年間利用予定数 5,501人 1日平均通所者数 21.1

職員数 26名 (嘱託医 1名 看護師 5名 生活支援員 16名 理学療法士 1名)

常勤換算 13.1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 6人 区分4 8人 区分5 13人 区分6 9人
計 39名

平均支援区分 4.4

居住状況

小平市 22名 東村山市 12名 東大和市 1名 小金井市 2名 所沢市 1名 八王子市 1名

計 39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 利用者様の持つ障がい特性にあった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4年度取り組み

現状としてレザークラフト・アートセラピー、アクセサリー作成、あんでるせん手芸、青空体操、ボッチャを取り入れた体を動かす取り組み、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、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実を推進の必要がある。

・令和4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4年度取り組み

個別支援計画作成についての支援会議を事業所毎に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、追及を図る。

東京都の虐待防止研修を受けた職員が伝達研修を行うことで職員の虐待に対する意識の向上を図る。

- ② 在宅生活での必要なリハビリに対して、専門職と支援員が共有し在宅生活継続を図る。

令和4年度取り組み

コロナウイルス感染症対策で家庭訪問や家族との面談は出来ないが電話での聞き取りなど在宅での様子、家族の要望やアセスメントを丁寧に行い在宅生活での必要なリハビリを実施していく。

6、施設の現状と将来トラブル・ヒヤリハット報告書の記載事項等

- 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、外部研修がコロナウイルス感染症対策で定期的には、できていない。令和4年度は、ZOOMなど活用し、外部研修等に参加できるよう体制を構築していく。また職員の離職率の低下の為、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き導入を検討していく。

- ② 適時、リスクマネジメントやリスクヘッジを実施し、送迎ルートの見直しや定

期的に六三四職員による施設会議を開催し日々のリスクやトラブル対応等、常に職員へ周知の徹底を図り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開催し、業務連絡ノートを活用し、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4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いき、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実施していく。
- ② 電話などの聞き取りを行い、在宅環境の把握及び家族のニーズの把握に努める。
- ③ 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か年数値目標についての年間計画

- ①サービスの質の向上
- ②地域、他業種との関係強化
- ③法令遵守の業務体制の確立

令和4年度研修参加予定

サービスの質の向上 社会福祉協議会セミナー研修
高次脳機能ネットワーク勉強会
卒後の会主催研修
高次脳機能障害市民交流事業

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
東京都障害者虐待防止、権利擁護研修

令和4年度他職種との連携強化

お楽しみ会にてシェフを招聘し地域交流
日本一丸ポスト会連合商店街イベント参加等

【令和4年度生活リハビリセンター雅事業計画】

1. はじめに

昨年度はコロナ禍にある日本国内で、延期されていた57年ぶりのオリンピック・パラリンピック東京大会が開催された。東京都の意識調査によるとパラリンピックの視聴・観戦後、障がい者への理解促進・共生社会への理解促進につながる報告があげられている。令和3年6月には医療的ケア児支援法が公布され障害や医療的ケアの有無にかかわらず、安心して日常・社会生活が営め、適切なサービスのもと社会全体で支える法整備が進んでいるところである。

生活リハビリセンター雅は、新年度 3 名の特別支援学校卒業生を受け入れるため、さらなる障がいの重度化への体制整備に向け、個別ケアに伴う適正な職員配置、職員のスキルアップ等に取り組む。また ICT 機器の導入、新たなプログラムの構築を実施し、利用者様・ご家族が安心・充実した生活が営めるよう事業実施を図る。

第 7、8 波の感染拡大を想定し、継続的な定時換気・アルコール消毒等の感染予防対策を徹底して事業運営にあたる。

SWOT 分析

<p>strength : 強み</p> <p>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の醸成と形成 ④職員の柔軟な発想力 ⑤外出プログラムの充実 ⑥医療的ケアに向けた環境整備</p>	<p>weakness : 弱み</p> <p>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の構築 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>
<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <p>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>	<p>threat : 脅威</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>S/O 強みと機会</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へつなげる</p>	<p>W/O 弱みと機会</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>S/T 強みと脅威</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>W/T 弱みと脅威</p> <p>①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がある 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 17 名 (令和 4 年 3 月時点)

開所予定日数 256 日

年間利用予定数 3,134 名 1 日平均利用予定数 12.24 名

職員数 19 名 (嘱託医 1 名 看護師 3 名 生活支援員 13 名 機能訓練指導員 2 名)

常勤換算 11.5 名

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 3人 区分6 13人
計 17名 (特別支援学校卒業生 3名受け入れ予定)

平均支援区分 5.70

居住状況

小平市 9名 東村山市 3名 西東京市 2名 小金井市 1名 新座市 1名 世田谷区
1名 計 17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 障がいの多様化と重度化に伴う、環境整備を図る

令和4年度取り組み

特別支援学校卒業生等の個別ケアが必要な方を柔軟に受け入れられるようにスペースの確保、活動グループ細分化等の環境整備を図る。

② 利用者家族のニーズ把握に取り組み、包括的な支援を図る

令和4年度取り組み

WEBリモートでの面談機会を持ち、相談できる場、顔の見える関係づくりを推進していく。

5、重点課題について具体的目標の設定

① 適切な人員配置のもと、知識やスキルを向上し、充実した支援を図る

令和4年度取り組み

外部研修や見学等を通して、持ち帰る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、医療的ケア等の個別ケアに向け職員体制等の環境整備を推進するとともに、生活支援員と医療職の連携を促進し、一体的な支援に取り組む。

② 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4年度取り組み

利用者家族、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 現状は、個々の気づきに対して職員間で共有を行い、同じ問題意識を持ち支援に反映させている。施設内外での研修等へ計画性を持って参加し、痰吸引等スキル習得に取り組み支援の質の向上を図る。

② 日中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。ICT機器の導入を検討し、障がい特性に応じた活動プログラムを実施していく。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構築を行う。

7、目標実現のための計画策定

- ① 適切な対応ができるようアセスメントや個別支援計画を通して、支援ニーズの把握を行い、専門職を含め全体で共有してケアや活動の充実に取り組む。
- ② 家庭訪問の実施や関係機関と連携して情報収集を行い、利用者の将来を見据えショートステイお結び・他法人ショートステイでの体験を推進する等、包括的に支援が出来るよう取り組む。

8、3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

在宅環境の把握に努め、将来を見据えた包括的な支援につなげる。また関係機関と連携しショートステイ中の通所促進に取り組み、利用者様の活動機会が維持していく。

② サービスの質の向上

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。外部研修へ参加し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

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4年度生活リハビリセンター絆事業計画】

1. はじめに

2019年新型コロナウイルス感染症が世界中に広がり、感染者及び死者の数が増え続ける中、2021年新たな変異株「オミクロン株」が確認された。制限の解除が徐々に始まり、再開への機運が高まりつつある世界各国に新たな緊張感を高める契機となった。感染者増加による医療体制が逼迫している中、まん延防止や水際対策を講じると同時に、介護現場においては感染症の知識や対応方法等の理解や周知、現場における感染症への対応力を向上し、サービスの継続が求められている。

生活リハビリセンター絆では、継続して感染症予防を行い、利用者様のニーズや障害特性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、短期入所の利用開始を法人内外と共同する等、地域社会との共生を目的とした事業の推進を図っていく。

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 ④緊急的に短期入所へ繋げ、家族支援を行なった 	<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
<p>S/T 強みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>W/T 弱みと脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 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

2、事業概要

登録者数 26名 (令和4年3月時点)

開所予定日数 256日

年間利用予定数 4,908名 1日平均利用予定数 19.17名

職員数 18名 (嘱託医1名 看護師 2名 生活支援員 15名)

常勤換算 11.3名

3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0名 区分2 3名 区分3 2名 区分4 4名 区分5 11名 区分6 6名
計 26名

平均支援区分 4.57

居住状況

小平市 10名 東村山市 4名 東久留米市 4名 西東京市 3名 小金井市 1名 練馬区
1名 清瀬市 1名 世田谷区 1名 武蔵野市 1名 計 26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 個別支援を確立し、障がい特性の方々が安定して活動できる環境整備

令和4年度取り組み

感染対策を徹底し、社会参加を目的に清掃活動や園芸活動を行う。また、生き物の飼育等で生命をより身近に感じられるような取り組みを計画・実施していく。

② 積極的な地域との交流を推進していく

令和4年度取り組み

令和3年度は、新型コロナウイルスの影響で地域交流機会の場が少なかった。近隣保育園、小学校等とWEBリモート交流等を通して行い接点を増やしていく。

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4年度取り組み

職員全体で支援方法の統一や検討を行えるよう定期的に機会を持ち、外部研修で持ち帰る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、重度支援加算取得を目標に、スペースの確保、活動グループの細分化、新しい活動の計画を検討し職員体制や個別支援を充実させていく。

② 活動プログラムの充実を図り、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4年度取り組み

活動内容等の見える化を行い、ニーズの聞き取りや日々の変化にも敏感に察知できるようにご家族との関係性の強化を図る。

6、施設の現状と将来

① 令和3年度から、ヒヤリハットの活用による状況把握を行う他にトラブル報告や事故報告分析表を用いて数字化する事によりリスクが多い時間帯や曜日に対しても、同じ問題意識を持つことができた。今年度は事業所会議にて事業所内のリスクヘッジを行い、安全面への危機管理意識を高める。

② 屋外活動では、活動エリアを拡大し遠方への清掃活動を取り入れ実施をした。今年度

も継続してプログラムの構築を進める。屋内活動では特別支援学校進路担当との面談や、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。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、切手やリサイクル等寄付活動や季節・希望に合わせた植物育成、配布活動等幅を拡充していく。

7、目標実現のための計画策定

- ① プログラムの充実、構築に向けて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。
- ③ 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、3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て在宅環境の把握をする。家庭訪問や事業所への来訪調整を行い、面談機会を定期的の実施し看護師等専門職と連携し、リハビリを通して満足度の向上を図る。
- ② サービスの質の向上
 強度行動障害研修（実践研修）や福祉・医療主催事業や市民交流事業の参加により知識やスキル向上に繋げる。将来の生活を見据え、ショートステイを利用するなど、自宅以外での体験機会を促していく。また、彩ケアホームのバックアップ施設として、職員間の応援体制の構築や介護・看護の支援が実施できるように利用者様や業務の情報共有を行う。
- ③ 地域、他職種との関係強化
 地域の交流の場や、研修の場に参加することで外部からの情報量を増やし活動の充実に繋げる。福祉医療機関主催の研修事業に参加することで医療をはじめ地域他職種との連携を図り、情報収集を行う。

【令和4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」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。

共生型サービスにより、通所利用者の高齢化に伴う「介護」や「障害」といった多様化・

複雑化している福祉ニーズに柔軟に対応することができ、一貫したサービス提供体制整備を構築し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

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4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

2020年より始まったコロナウイルス感染症は未だに猛威を振るっているなか、依然として危機的な状況下で事業運営を行っている。国際的には2022年3月より始まったロシアによるウクライナへの侵攻により世界情勢の不安定、日本においても各種生活必需品の値上げ、事業運営経費の増大も今後考慮されている。生活支援部においても入居者の健康面では関係機関との連携により、体調不良時への迅速な対応スキルの向上も確認することができた1年であった。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、引き続き入居者・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いる現状。入居者についても令和3年度は2名の入居者が障害支援区分の変更があり（2⇒4、5⇒6）支援体制の拡充が必要になっている。

このような状況下ではあるが、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つつ、感染が判明した場合についてもBCPをベースとして事業の継続を行いながら、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、支援に取り組んでいく。職員についても安定した支援を行うために必要な職員配置を行い、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推進していく。

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んでいく予定である。

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。

- ・コロナウイルスへの感染防止への取り組みを行いつつ、仮に陽性者が判明した場合においてもBCPに則り事業運営を継続していくべく環境整備・職員間での情報共有・職員研修を実施し備える。

- ・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事業運営を行う。

- ・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

- ・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り、情報共有を行い支援を行う。

- ・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

- ・コロナウイルス感染症を中心とした非常時への対応も含めた研修や勉強会を通して職員の対応スキルの向上を図る。

- ・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4年度 六三四ホーム 事業計画】

1、はじめに

令和3年度については2名の入居者が障害支援区分の変更があり（区分2⇒4、区分5⇒6）平均障害支援区分（5.25）を合わせ、よりきめ細やかな入居者へのサービス品質の向上が行う。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。

コロナウイルス感染症は依然猛威を振るっているが、策定したBCPを基に陽性者が判明した場合においても、事業運営を止めることなく支援にあたっていかななくてはならない。

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協力医療機関との連携により手厚い支援を行える（喜平リハ・みどり内科） 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>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

S/T 強みと脅威	W/T 弱みと脅威
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	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 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 ③異業種交流などにより新たな運営のヒントを得る

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308日
 職員数21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 4名 世話人15名
 常勤換算 世話人4.0人 生活支援員2.3人

3、入居者の状況

障害支援区分

区分4：1名 区分5：4名 区分6：3名 計8名 平均支援区分 5.25
 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

① 入居者様の健康保持と生活の質の向上

・令和4年度の取り組み

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。コロナウイルスのワクチン接種の日程管理なども含めた感染防止への取り組みを行う。

② ご家族・関係機関との連携・情報共有

・令和4年度の取り組み

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、介護保険事業所（ベストケア）、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。

③ 職員間の連携・情報共有

・令和4年度の取り組み

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。

④ 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

・令和4年度の取り組み

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。

⑤ 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

・令和4年度の取り組み

身体障がいの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。

⑥ 職員採用・研修を進める

・令和4年度の取り組み

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（男女）

・令和4年度取り組み

- 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。
- 7) 世話人・生活支援員の採用・教育を強化する。
- 8) 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

・令和4年度取り組み

- 1) 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。

2) 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。
 青粋ケアホーム：生活リハビリセンター六三四、彩ケアホーム：生活リハビリセンター 絆

③ 健康管理

・令和4年度の取り組み

健康診断や、それぞれ入居者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

・令和4年度の取り組み

- 1) 職員の支援への職業意識や知識の個人差を無くすため、研修・や勉強会の充実、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、参加できない職員の個別での研修を引き続き行う。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。
- 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

・令和4年度取り組み

- 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。
- 2) 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。
- 3) 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4年度 短期入所お結び事業計画】

1、はじめに

コロナウイルスの数度にわたる、感染の波と職員体制の不足により開所日数の伸び悩みが見受けられた。しかし、地域生活支援拠点事業では東村山市に続き、小平市との協定を締結し、小平市・東村山市での緊急案件の一時受け入れを行った。

法人内利用者の緊急受け入れにも対応し、短期入所としての一定以上の成果を上げることができた。現在の登録者は17名であり、利用のニーズに引き続き答えることが地域に対しての責務であると考えている。短期入所としての重要な役割、「利用体験：自宅・家族以外との宿泊体験」「ご家族などの支援者のレスパイト」を今年度は重点を置き事業運営を行う。コロナウイルス感染症等によるこれまでの経験を踏まえ、利用者の健康チェック、利用時の健康観察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5分以内に法人のグループホーム・生活介護事業所があり職員のバックアップ体制がある。 ②施設近隣の地域住民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 ③提携法人（福）未来）との事業連携・情報共有 	<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。 ②緊急時の受け入れについての利用者対応に若干の時間がかかる
<p>S/T 強みと脅威</p>	<p>W/T 弱みと脅威</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>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</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>
---	--

2、事業概要

利用定員 2名 (登録者数17名) 開所予定日数 140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3：3名 区分4：1名 区分5：8名 区分6：5名 計17名

平均障害支援区分 4.8

登録住所地 小平市7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

重点課題の明確化

① 支援体制の整備

・令和4年度の取り組み

1) 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。

2) 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。

② 体験利用者の体験内容を充実

・令和4年度の取り組み

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。

③ 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

・令和4年度の取り組み

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。

③ 地域生活支援拠点事業への取り組み

・令和4年度の取り組み

小平市・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

① 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

・令和 4 年度の取り組み

- 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。

② 生活支援員の採用・人材育成を強化

- 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。

6、施設の現状と将来

① 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

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

- 1) 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、利用者様のストレスに着目し、可能性を引き出す支援に取り組む。
- 2) 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4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新型コロナウイルス感染症の感染は未だ拡大しており日本においても3回目のワクチン接種が実施されている。令和4年度についても感染防止対策（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、地域生活支援拠点事業については、東村山市に続き、令和3年度には小平市と協定を締結した。小平市よりも緊急時の受け入れも行い、今後さらに受け入れの増加も予想される。地域生活支援拠点事業については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

- ・新型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新型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

- ・新型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4年度スカイサポートセンター事業計画】

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症の流行は、なお変異株を発生させながら続いている。この状況はしばらく続くものと思われ、個別のケアプランを立てて社会資源等とつないでいく相談支援にも大きな影を落としている。特に対面で言外の願いを読み取りながら相談支援を進めていくという相談支援の根幹にかかわる部分が影響を受けている。今後も困難な状況の中で相談支援の業務が続くものと思われる。そのような中、個々のニーズにフィットした計画相談等を行っていく必要性と専門性が求められている。

地域生活支援拠点については、小平市では令和3年10月から面的整備を行うことで事業が開始された。スカイサポートセンターにおいても機能の一つ「相談」において具体的に機能を発揮することが求められている。

今年度も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

<p>strength : 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 相談支援従事者初任者研修修了者が法人内に多数いる ② 地域や団体の研修参加を通じ横のつながりがある ③ 知的、身体だけでなく精神、難病、児童についても計画相談を行える ④ 法人内に通所、グループホーム、短期入所の施設がある ⑤ 児童や学校に詳しい職員がいる ⑥ 専従職員の配置が1名できた 	<p>weakness : 弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 十分な計画性を持ち業務遂行できている状況とは言えない ② 必要な加算請求取得のための研修の受講ができていない部分がある ③ 人材育成と職員配置の管理が人材活用に生かし切れていない ④ 1名を除き相談支援専門員は兼務体制である ⑤ 受給期限の管理やモニタリングの時期の管理は人の目によるため、漏れ等のヒューマンエラーの危険性がある
<p>opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 居宅介護事業所と交流機会がある ② 市内だけでなく他地域との接点を多く持つ機会がある ③ 新規通所者に計画作成依頼がある ④ 新規に児童の計画作成の依頼がある ⑤ 市と相談できる機会が多くある ⑥ 市内にある相談支援事業所と交流の機会がある 	<p>threat : 脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 株式会社の参入が始まっている ② 市内に新規の相談支援事業所が開所した ③ 報酬単価の見直しにより給付が下がった ④ 加算の要件が厳しく、加算のための研修が年に1回と加算取得が厳しい状況にある

<p>S/O 強みと機会</p> <p>① 居宅介護事業所との連携強化をさらに進める</p> <p>② 事業所の体制を整え、丁寧で充実した計画の立案、実施を図る</p> <p>③ 従事する相談支援担当者の強みを生かした分野の計画相談の新規開拓を進める</p>	<p>W/O 弱みと機会</p> <p>① 加算の要件を満たすために年間1回の研修には積極的に応募してゆく。</p> <p>② 相談支援事業所の体制確立のため法人内での引継ぎの他、市内他事業所との交流の機会に必要な点のアドバイスを頂く</p>
<p>S/T 強みと脅威</p> <p>① 職員配置に対して給付が少ないことで収支のバランスが悪い</p> <p>② 得意分野や特色を打ち出して、丁寧な特定相談、計画作成、モニタリングを行う</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>① 新型コロナの影響による直接の接触機会の不足による、質の低下と利用者の減少</p> <p>② 報酬減額による事業所運営の収支バランスの悪化（制度の構造的な問題）</p>

2、事業概要

登録者数 47名(令和4年3月時点)

障害児計画相談支援 10名

特定計画相談支援 37名

職員数 2名(常勤専従職員1名 補助職員兼務1名)

常勤換算数 1.5

3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0人 区分2 4人 区分3 6人 区分4 5人 区分5 5人

区分6 11人 区分なし 6人

居住状況

障害児

小平市 10名

特定計画相談支援

小平市 24名 東大和市 1名 東久留米市 1名 東村山市 2名

小金井市 1名 西東京市 1名 八王子市 1名 三鷹市 1名

他23区 6名 計37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名の兼務と専従職員で業務を遂行している体制から、専従1名を相談支援専門員として業務にさらに習熟させ兼任職員との補完体制を確立し、相談支援サービスの充実を推進していく。

令和4年度取り組み

専従職員の配置により継続して情報収集と情報提供を行い、丁寧で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4年度取り組み

緊急時など十分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、研修などに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に実施していく。

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4年度取り組み

将来計画を見据えて適正に相談支援初任者研修を受講し、人員を確保する。また、現任者研修の受講や加算取得の為の研修に参加し、スキル向上やフォローアップを図る。

② 地域生活支援拠点の一員として緊急時の相談支援体制、体験の場への確保等、受入れや調整など担えるように業務及び体制の強化と確立を図る。

令和4年度取り組み

引き続き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。個々の提供でき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、コロナ禍の状況のもと、書類作成が中心となってしまう、必要な場合の担当者会議の開催や、関係事業所の訪問に困難が伴う状況がある。計画の更新やモニタリングの管理が十分行き届かなかつたことがあり、業務の点検や複数の職員によるチェックの体制を図る。

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、必要に応じ相談支援初任者研修を受講し、体制整備に取り組んでいく。さらに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 居宅等訪問や担当者会議、モニタリング等を的確に実施するため、管理方法の適正化を図る。

③ 全加算要件のクリアを目標に研修に積極的に取り組んでいく。

④ 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、中途障がいの方に対する支援等、連携に取り組んでいく。

8、4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4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4年度においても新型コロナウイルス感染症の終息の目途は立っておらず感染は拡大していくと考える。感染拡大を防止するための個人に対して不要不急の外出の自粛、混雑している場所や時間を避けて行動すること、営業時間の変更を要請した時間以降、飲食店等にみだりに出入りしないこと等が要請されており、今後も社会やコミュニティの物理的、心理的な分断を新型コロナウイルス感染症がもたらすと考える。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新型コロナウイルス感染症の影響を考慮しながら事業を進めることが必要と考える。

2、事業所体制計画

- ・不動産賃貸業の安定的収支状況の継続。
- ・新規事業計画においてコロナ感染症の影響を鑑みつつ研究をしていく。

3、利用者・ご家族計画

- ・利用者様ご家族様が参加利用できる事業となるか研究していく。

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、引き続き必要な人材発掘していく。
- ・専従体制をとるのは難しい、本部との兼務体制の継続。

【令和4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を落としている。不動産業界では、コロナ禍において感染拡大防止を前提とした非対面や非接触が求められている。その中で様々なツールや技術の活用が始まっており、その取り組みが効率化やDX化に繋がっている。コロナ禍の影響として、全国的に行われた緊急事態宣言やまん延防止等重点措置による行動制限などが、経済への悪影響を与えていると考える。社会福祉法人六三四の運営事業として、不動産賃貸業の安定性確保は重要であるとする。

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</p> <p>②不動産賃貸業の、安定収益が継続出来る</p>	<p>weakness : 弱み</p> <p>①兼務体制による専門職の不在である</p> <p>②新規事業には職種制限がある</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を持つ</p> <p>②入居事業所と業務連携をしている</p>	<p>threat : 脅威</p> <p>①異業種からの参入の可能性はある</p> <p>②建物の老朽化による、物件として魅力価値の低下</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できる</p>
<p>S/T 強みと脅威</p> <p>①地域社会と福祉連携をしていける</p>	<p>W/T 弱みと脅威</p> <p>①副次的な事業の為、予算と人員が限られている</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引き続き研究を行う。

4、重点課題・課題に対する取り組み

- ① 重点課題の明確化
事業の安定性の確保、不動産賃貸業の入居事業所の維持。

令和4年度取り組み

引き続きコロナ感染症拡大防止に取り組みながら、入居事業所との交流と情報収集の継続していく。建物の安全に使用できるようメンテナンス等の研究していく。

収益事業として、新規事業の研究

令和4年度取り組み

引き続きコロナが社会に及ぼす影響を鑑みながら、地域ニーズと事業に必要な人材等情報収集と分析をしていく。

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4年度取り組み

経営の分析と動向を注視する。建物を長期安全に使用していくための研究をしていく。

- ② 新規事業の研究

令和4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、地域ニーズについて分析する。

6、収益事業の現状と将来

- ① 不動産賃貸業として、入居事業所と長期契約を結んでおり関係性は良好、今後も継続していく。また、法人として事業協力体制を構築している。入居事業所にとって魅力のある賃貸物件となるようにしていく。

- ② 新規事業の計画、テーマの策定、研究について、今後も社会情勢を考慮しながら事業テーマを模索していく。

7、目標実現のための計画策定

- ① 不動産賃貸業の安定性確保のため、入居事業所との交流と情報収集を継続していく。
- 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。