

# 令和6年度事業計画

社会福祉法人六三四

# 目 次

## 令和6年度各事業計画

- 1、 本部・・・・・・・・・・・・・・・・ P2～  
地域支援部
- 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・・・ P10～
- 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
- 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
- 8、 スカイサポートセンター・・・ P25～  
収益事業
- 9、 不動産賃貸業・・・・・・・・ P29～

【令和6年度 社会福祉法人六三四 本部事業計画】

1. はじめに

「社会保障制度改革国民会議」における平成25年8月6日の報告書において、「国民の生活は、自らが働いて自らの生活を支え、自らの健康は自ら維持するという『自助』を基本としながら、高齢や疾病・介護を始めとする生活上のリスクに対しては、社会連帯の精神に基づき、共同してリスクに備える仕組みである『共助』が自助を支え、自助や共助では対応できない困窮などの状況については、受給要件を定めた上で必要な生活保障を行う公的扶助や社会福祉などの『公助』が補完する仕組みとするものである。」として、もはや社会保障においては、憲法で定めた「公的責任」の位置づけが不透明な形といっても過言ではなく、今般日本国憲法第13条「幸福追求権」及び第25条「生存権」の意義、意味を今一度再考しなければならない時代であると考察される。

地域福祉の推進を事業目的としている社会福祉法人六三四において、地域共生社会づくりに向けたコーディネートの機能や連携を発揮することがさらに求められている。「障害者総合支援法」はじめ、障害者虐待防止法、障害者差別解消法等さまざまな法律が制定される中で、情報収集、分析、検討を重ね制度自体の性質・特徴を十分に理解した上で、今後の事業体系のあり方を研究していかなければならない。令和6年度においても社会情勢を注視しつつ対策を講じて安心した施設利用が可能となるようBCP(事業継続計画)に基づき事業実施を図っていくとともに、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他、フォーマル・インフォーマル資源の再開拓を目的として異業種連携強化・計画・検討・分析を重点目標として計画立案を図っていく。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <p>①内政、外交チームの役割・構成                  ②社会福祉法人未来との連携強化                  ③外郭団体とのコンタクト力                  ④蓄積されたノウハウ</p>	<p><b>Weakness : 弱み</b></p> <p>①日常業務の効率化                  ②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民間企業との資本力の違い                  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他法人との情報共有                  ③他法人との交換研修</p>

S/T 強みと脅威	W/T 弱みと脅威
①効率的な事業の展開の立案	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
②制度の分析力	②制度に関する理解度の浅さ
③法人間での情報共有	③アプローチへの脆弱性

## 2、施設整備計画

### 令和6年度取り組み

- ① 卒後の進路について小平市、東大和市の近隣地域にとって深刻な影響が出ている状況である。本年度以降、各支援学校の卒業生については年々増加傾向であり正確な情報収集に努めるとともに、小平市及び東大和市の各事業所間で連携を図り、計画的に受け入れ調整を行う。
- ② 生活リハビリセンター雅について、卒後の安定した受け入れ及び安心した施設利用を具現化するため移転計画を進めていく。
- ③ 青粋ケアホームについて、共同生活援助定員2名分、短期入所1名分の整備を図るため準備を進めていく。
- 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立の実施。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、法人後見事業計画

- 1、社会福祉法人未来による成年後見業務担当者会議及び業務監督委員会への参画
- 2、社会福祉法人未来との業務連携
- 3、後見業務スタッフの登録開始

### 令和6年度取り組み

- ① 法人後見事業について、研修会や重要な会議等に参画できたことにより、理解を深め既存のSWOT分析の実施、更なる知識の醸成を図り効果を上げていく。
- ② 法人後見事業を通して、より一層社会福祉法人未来との連携強化が図れ、今後、どの様なリスクヘッジへのアプローチ及び将来的な課題の抽出も同時に行う体制が整いつつある。法人事業とその重要性を共通認識として継続的な事業実施体制を図るため、常に検証していくことが必要である。

## 3、管理職育成計画

### 令和6年度取り組み

- ① 法人事業全体においてサービスの質の向上を目指し、まずは意識改革に取り組む必要がある。具体的には、計画立案及び実行力に欠けているため再度、徹底した計画書の作成並びに研修等を通しての実行力の向上である。また、職員への適正指導や広い視野で物事の見極めが今後も重要となってくるため、引き続き管理職向け研修等に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、改めて自覚と責任、緊張感をもって業務に従事することの徹底とコンプライアンス及びガバナンスの強化を図る。
- ③ 引き続き、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 分析等を行い支援につなげていく。
- ④ B C P (事業継続計画) の履行及び、定期的見直しを図る。

#### 4、職員配置計画

##### 令和 6 年度取り組み

- ① サービスの質の向上を目指す他、支援等の充実を担保するため、適切な職員の配置及び引き続きプリセプター制度を活用し、制度を熟知した職員研修等を実施する。
- ② 衛生推進者の配置を十分に活かしつつ、更なる職員の負担軽減を図るよう推進する。
- ③ 各施設における、指定障害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、地域の人材イベントや外郭団体と連携し、新人職員の確保に努めるほか、計画性をもって実施する。

#### 5、職員重点育成計画

新規事業所開設により職員が増加することから、法人の理念や方針に基づいて行動できるように育成することに一層注力するため、期待する職員像を明確化し、価値観を共有する取り組みが必要である。

職員全体研修会を継続的に実施して知識・技術の全体的な底上げを図るとともに、経験の浅い職員の早期戦力化と職員個々のモチベーションアップへと結びつける。

職員一人ひとりの自己実現やキャリアステップを視野に入れ、業務に有益な資格の取得や自己啓発等をサポートし、法人・事業所が求める人材へと成長を促す。

##### 令和 6 年度取り組み

- ① 令和 3 年度に立ち上げた人財育成推進会議の名称を常勤会議と改め、長期ビジョンを持つ中核的な職員を育成する機会として捉え、意識喚起を図る。
- ② 職員全体研修会を通して職員のスキルアップを目指すとともに、各職員が法人・事業所の理念・方針を理解し、長期にわたって意欲を持ち続け成長できるよう、士気を高める。
- ③ サービス提供状況や日々の活動・支援内容に応じた適切な職員配置を実施するほか、他事業所での研修の取り組みを継続するなど、人材の有効的な活用を図る。

#### 6、職員採用促進計画

令和 5 年度実績：応募数 85 名・面接 54 名・採用 19 名・定着 16 名（令和 6 年 1 月末時点）

令和 6 年度予算：掲載回数 30 回・2,000,000 円

質の高いサービスを継続的に提供していくためには、ふさわしい人材を採用して育成し、定着につなげていくことが不可欠である。志の高い人材を獲得し、将来にわたって確

保することは、福祉分野における重要課題となっている。

市町村主催のイベント等に積極的に参加し、福祉業界のPRやイメージアップを発信するとともに、地域社会に貢献することで地域からの信頼を高め、長期的な人材の確保へと結びつける。利用者ニーズの複雑化高度化にも対応し、また速やかな欠員の補充と事業拡大の人員確保のため、積極的に採用活動に取り組む。社会的使命を果たす組織として、働きやすく働きつづけたいという環境作りを進める。実習生・夏のボランティアの受け入れや職場体験等を通じて、法人が地域社会と共生していることを発信して、人材確保に結び付けていく。

令和6年度取り組み

- ① 有料求人媒体や無料求人媒体への掲載・ホームページの活用を促進して情報発信を図り、広く応募者を募る。
- ② 長期的な福祉業界の発展を念頭にボランティアや実習生を積極的に受け入れ、地域における法人の存在をアピールして、人材を確保する。
- ③ 多様な人材を受け入れることを検討し、様々な人材が活躍できるような環境について考え、人材確保の裾野を広げる。

#### 7、成果・課題・総括

施設整備計画について、計画通り4事業所目となる生活リハビリセンター碧が開設した。今後、事業が円滑に進めるよう法人本部としてバックアップ体制を構築していくとともに、地域課題に対して多角的なアプローチを実施し、ニーズの抽出及び将来的な課題の把握に努める。コロナ5類移行後、求人有効倍率が元に戻り応募総数は全体的に低下の一途である。積極的な採用活動は実施しているものの、他業種に関しても採用活動は活発であるため、令和6年度においても正確な情報収集に努めて継続的に求人活動を行い適材適所に人員を配置する。今年度開設の生活リハビリセンター碧に配置した職員の育成を計画的に進めていく一方で、令和4年度よりスタートしたリーダープリセプティ・プリセプター制度も各事業所において一定の成果及びノウハウの蓄積を積み重ねており、離職率の低さへと変換されている状況である。今年度も、分析力と人材育成を推進していく一方で、各事業所の中でチーム力を結集して新人を育てあげる育成システムの構築を計画的に進めていく。

## 【令和6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

第七期小平市障害福祉計画及び第三期小平市障害児福祉計画が令和6年4月から令和9年3月を計画期間として策定される。基本指針では、地域生活への移行、地域包括ケアシステムの構築、地域生活支援の充実、福祉施設から一般就労への移行等、相談支援体制の充実・強化等、障害福祉サービス等の質を向上させるための取組に係る体制の構築について成果目標が示された。人の確保等人的体制づくりやサービス基盤整備等、数値目標に加え、地域情勢を鑑みて当事者のニーズを的確に把握して支援に反映する等、数と質の両面の強化が

求められている。

また、昨今新規感染症の大流行に加え、大規模な災害の発生がみられている。そのような中でも、障がい者やその家族が安定した生活を送る上で、障害福祉サービスは欠かせないものである。緊急時こそ、適切かつ迅速な判断が求められるため、日頃から、災害時に向けた体制整備や、職員一人一人の意識改革、与えられる業務から考えて創り出す業務への転換が必要である。

## 2. 事業所体制計画

- ・生活の維持継続に向けて生活支援、相談支援と協働体制を整え実施する。
- ・運営基準に準じたサービス内容、適正化を図るため書類内容の整備や人員配置等適正な運営を実施していく。
- ・各事業所の個別性の強化をしていき重度化・高齢化・医療的ケアへの対応の充実を図る。

## 3. 利用者・ご家族計画

- ・包括的支援実施のため、緊急時等の支援体制の構築、外部資源と協働する等、問題が顕在化する前に対策を講じていく。
- ・活動が単一的にならないように、PDCAサイクルを活用し新たな社会参加活動プログラムの展開をする。

## 4. 職員体制計画

- ・基礎的研修や専門性を高めるため段階的な研修機会を確立する。
- ・業務手順や動線、配置等環境を見直し業務効率化や負担軽減を図る。
- ・サービス提供体制を分析・検討し、発想から行動へと転換してチームケアを向上する。
- ・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6年度生活リハビリセンター六三四事業計画】

## 1. はじめに

障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とした「障害者差別解消法」が平成28年4月に施行され、事業者における障害のある方への対応のあり方を定めた「対応指針」が策定された。令和3年5月に改正され、令和6年4月1日から事業者における「合理的配慮の提供」が努力義務から義務へと改められる。

障がいのある人が生涯にわたり自立して社会に参加していくためには、個々人を尊重して暮らし、勉強し、働くことができるように差別を解消し、安心して暮らせる共生社会の実現が重要と考えられる。

生活リハビリセンター六三四では、法人の理念、尊厳と自立の尊重を重んじ、利用者様が、その人らしく生活をしていくため、丁寧なアセスメントをおこない、個々のニーズの把握に努め、いまある社会資源の模索をし、情報提供、社会参画の場の提供を行う。また

利用者様が持つ身体機能、作業能力の維持、向上に努めながら社会参加につながる生産性のあるプログラムや利用者様の達成感に繋がる体制の構築などにも視野に入れ、ステップアップが望める活動プログラムの確立に努めていく考えである。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①専門職との連携による支援プログラム</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送迎支援の充実</li> <li>⑤家族を含めた包括的支援の実施</li> <li>⑥地域での農園活動、清掃活動</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危機管理意識の不足</li> <li>③各年齢層、障害特性に適した支援プログラム</li> <li>④利用者様の高齢化と障がいの重度化</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> <li>⑤株式会社による介護事業参入</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事業拡大による更なる人手不足</li> <li>④支援、送迎による事故等の信頼失墜</li> <li>⑤感染症による体調変化</li> <li>⑥在宅生活の環境変化</li> </ul>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①六三四、雅、絆との連携による充実した行事プログラム</li> <li>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</li> <li>③医療職との連携による専門的支援体制の強化</li> <li>④地域と連携した社会資源の活用</li> </ul>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>③事業拡大による職員の適材適所の人員配置</li> </ul>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②明るい施設の風土を生かした新規利用者様の新規利用及び通所促進</li> <li>③施設会議を通じリスクマネジメント力の強化</li> <li>④株式会社の介護事業をリサーチし協力体制を図る</li> </ul>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>④在宅状況の変化、障害の重度化を即座に把握できるよう丁寧にアセスメントを実施し</li> </ul>

⑤包括的支援による緊急時の対応	関係機関との情報共有に努める
-----------------	----------------

2、事業概要

登録予定者数 41名

開所予定日数 255日

年間利用予定数 5,038名 1日平均利用予定数 19,75名

職員数 26名 (管理者兼サービス管理責任者 1名 嘱託医 1名 看護師 6名 生活支援員 16名 理学療法士 2名)

常勤換算 12.6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 10人 区分5 7人 区分6 12人 計41名

平均支援区分 4.4

居住状況

小平市 22名 東村山市 11名 東大和市 1名 小金井市 2名 所沢市 1名 八王子市 1名 西東京市 2名 足立区 1名 計41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 利用者様の持つ障害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6年度取り組み

現状として個々の障害特性や年齢、ニーズに応じた活動プログラムの構築に向けて、1対1のプログラムを取入れ個別に時間設定を組み環境設定に変動性を取入れる等、体力面、意欲面でのアプローチを図っている。

個別支援計画アセスメント等にて、既存プログラムの満足度を確認し、個々の作業能力に合わせた支援プログラムを構築し反映していく。

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施を推進する必要がある。

令和6年度取り組み

高次脳機能障害の講習や専門的な外部研修に参加し、内容理解を深めていく。そこで得た知識を事業所会議等で、施設内に広げることにより、高次脳機能障害への支援内容や専門性の高い支援の充実に努めていく。また、六三四理学療法士・言語聴覚士・作業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6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・身体拘束廃止研修、感染症対策研修を受けた職員が伝達研修を行うことで職員の虐待防止、身体拘束廃止、感染症対策に対する意識の向上を図る。また災害対策、BCPにおいても研修の実施等行い職員の理解に努める。

- 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6年度取り組み

家庭訪問や家族との面談、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や緊急時の支援体制の構築を図る。

## 6、施設の現状と将来

- ① 現状では、内部研修は計画的に実施することができている。外部研修においても ZOOM などを活用し参加することができた。令和6年度は、開催される研修へ計画的に参加する。また、引き続き ZOOM など活用し、外部研修等に参加できるよう体制を維持継続していく。また職員のスキルのばらつきなど職員体制に課題があるため、意見交換の場を設けアセスメントを行い、支援能力の把握に努め、個々に支援指導、研修の推進や機器導入など計画的に実施し支援能力の向上と職員体制の改善を図る。

- ② 適時、リスクマネジメントやリスクヘッジを実施し、送迎車両の整備を行い、送迎ルートの見直しや定期的に六三四職員による事業所会議を開催し日々のリスクやトラブルを予測し安全な対応を取れる体制にするため、周知の徹底を図り情報共有をしていく。

- ③ 情報共有・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を報告書、日々の記録をもって会議、面談にて見直し振り返りを定期的におこない、事故に対する危機意識を持つように努める。

## 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 電話での聞き取り、家庭訪問を実施し在宅環境の把握及び家族のニーズの把握に努める。
- ③ 六三四に通所することにより、心身機能の維持や自分らしい生活の在り方を一緒に考え通所する目的の構築に努める。

## 8、5ヶ年数値目標についての年間計画

- ①サービスの質の向上

高次脳機能障害支援者養成研修等に参加し、専門職としての基礎知識習得に取り組む。  
個別支援計画作成に基づく支援会議の実施、本人に適したプログラムの反映を実施、PDCAにて評価を適切に実施し次に活かす仕組みの構築に努める。

②地域、他業種との関係強化

卒後の会主催研修等の外部研修や地域商店街イベントへの参加、またお楽しみ会にてシェフを招聘し他業種、地域交流を図る。

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、東京都障害者虐待防止、権利擁護研修等、外部研修へ参加し法令順守の意識を施設全体で持つ。

【令和6年度生活リハビリセンター雅事業計画】

1、はじめに

昨年は新型コロナウイルス感染症が5類に引き下げられ、流行以前の生活に戻りつつあり、生活リハビリセンター雅においても毎年恒例であった日帰り旅行の実施を再開することができた。引き続き適切な感染症対策を取りながら、これまで制限されていた活動内容も徐々に緩和し、活動幅を広げて満足度向上に努める。

また、雅創設の社会的役割として、特別支援学校卒業後の受け入れ先としての立場を再認識したうえで、利用者様の将来も見据えた包括的支援を行えるよう、ご家族との関係性構築、各関係機関との連携を強化する必要性があり、緊急課題として取り組まなければならない。

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の醸成と形成</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> <li>⑥医療的ケアに向けた環境整備</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計画的な実行力</li> <li>③職員の役割の認識不足</li> <li>④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> <ul style="list-style-type: none"> <li>①求人応募に関して一定の職員確保が出来ている</li> <li>②他事業所と連携し地域移行支援を行っている</li> <li>③同事業体が近隣にある</li> </ul>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①株式会社による事業参入</li> <li>②報酬単価の改定</li> <li>③事故によるイメージダウン及び信頼失墜</li> </ul>

<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へつなげる</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、職員の役割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個々の役割の認識不足により、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

登録予定者数 17名

開所予定日数 255日

年間利用予定数 2,866名 1日平均利用予定数 11.24名

職員数 21名（管理者・サービス管理責任者 1名 嘱託医 1名 看護師 3名

生活支援員 17名 機能訓練指導員 1名）

常勤換算 13.8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 2人 区分6 14人

計 17名（特別支援学校卒業生 1名受け入れ予定）

平均支援区分 5.76

居住状況

小平市 7名 東村山市 4名 西東京市 2名 小金井市 1名 東久留米市 2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 多様な障がい特性に対応し、より満足度を追求したサービス提供の実施を図る

令和6年度取り組み

日々の活動プログラムの再検討及び再構築を図り、個々の特性や興味に合わせたサービス提供を実施する。また、外部研修等の参加などにより、職員個々のスキル向上・資格習得を推進し、サービス向上につなげていく。

② 利用者様・ご家族のニーズ把握に取り組み、包括的な支援を図る

令和6年度取り組み

家庭訪問の実施や施設面談においてニーズ把握に努め、利用者様・ご家族との相談できる場、関係機関含め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 安心したサービス提供とプログラムの充実を図る

#### 令和6年度取り組み

ADLの維持・向上を目的とした活動プログラムに重点を置き、専門職と協働しリハビリ要素を取り入れた活動内容を充実させる。また利用者様が主体的に活動プログラムへ参画できるように新たな活動プログラム導入を実施する。

### ② 再アセスメントを実施し、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6年度取り組み

利用者様・ご家族、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、地域生活支援拠点事業も活用し、地域社会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、職員の支援に対する意識のばらつきがあり、サービス提供の質にも影響している。情報共有の機会を増やす等、意識の統一を図ることでチーム支援の向上を目指す。また、プリセプター制度の活用や内外研修の参加等による個々のスキルアップも推進していく。

② 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。また特別支援学校とのさらなる関係性強化を図り見学・実習を積極的に推進し、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 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、専門職を含め職員間で共有し、個別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、緊急時において包括的に支援が出来るよう取り組む。

## 8、5ヶ年数値目標についての年間計画

### ① 利用者様・ご家族の満足度向上

必要な活動環境の整備や支援体制の強化を行うため、ボランティアなど外部機関を入れ満足度を高める。

### ② サービスの質の向上

東京都虐待防止研修や市民交流事業等、外部研修へ参加し法令順守の意識を施設全体で持ち、専門職としての基礎知識習得に取り組む。

### 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6年度 生活リハビリセンター絆 事業計画】

### 1. はじめに

令和6年度報酬改定では多様化する障害福祉ニーズへの対応、物価の上昇、人材確保問題、サービス・制度間の公平性や制度の持続可能性の確保などを背景とした議論がされ、障がい者が希望する地域生活を実現する地域づくり、社会の変化等に伴うニーズへのきめ細かな対応、持続可能で質の高い障害福祉サービス実現のための見直しについて基本的な方向性が示された。加算要件も細かな見直しが行われ、医療的ケアが必要な利用者の受け入れ体制の強化等、事業所のインセンティブの拡充が求められている。生活リハビリセンター絆では特別な支援を必要とする強度行動障害、精神疾患を有する方などへの受入体制や個別支援の充実を図るため体制の整備、強化をしていく。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①送迎対応地域が広域である</li> <li>②多様な障がい特性の方の受け入れを行っている</li> <li>③新しい活動を考案して試している</li> <li>④ショートステイが併設されている</li> <li>⑤同事業体が近隣にある</li> </ul>	<p><b>Weakness : 弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①様々な障がい特性に適応したプログラムの未確立</li> <li>②職員体制が十分ではない</li> <li>③支援についての知識や経験が浅い</li> <li>④職員体制が十分ではない</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地域交流の機会が多く、社会参加を体感できる</li> <li>②複数の特別支援学校との繋がりがある</li> <li>③外部研修の内容を所内で伝達研修を行い知識を深めている</li> <li>④関係機関との連携が密に出来ている</li> </ul>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①他法人が行う生活介護事業との競合</li> <li>②法改正に伴う介護給付費などの報酬改定</li> <li>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</li> </ul>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②地域交流を積極的に行うことで特性に適応したプログラムの確立</li> </ul>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①対応地域を広げることで他法人との競合を避ける</li> <li>②工賃の配給プログラムを検討していく</li> <li>③様々な活動の構築により他法人との差別化を図る</li> </ul>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②制度改正に対応できず、事業縮小</li> </ul>

## 2、事業概要

登録予定者数 23名（令和6年3月時点）

開所予定日数 255日

年間利用予定数 4,090名 1日平均利用予定数 16.04名

職員数 17名（管理者兼サービス管理責任者 1名 嘱託医1名 看護師 2名

生活支援員 13名）

常勤換算 11.8名

## 3、利用者状況

障害支援区分

区分1 0名 区分2 1名 区分3 1名 区分4 4名 区分5 9名 区分6 9名

計 23名

平均支援区分 5.0

居住状況

小平市9名 東村山市2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 世田谷区1名 武蔵野市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個別支援を確立した環境整備を図る

令和6年度取り組み

強度行動障害、重複障害、精神疾患等の多様な障害特性に対して職員体制の強化、業務手順の見直しを実施する等系統的、組織的な支援を行う。

②積極的な地域との交流を推進していく

令和6年度取り組み

法人内外事業所や近隣保育園等との交流を図り地域活動の場を設ける。リサイクル活動、園芸活動、農福連携活動を通じて社会参画を目指す。

## 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6年度取り組み

障がい特性、病識等の基礎知識や権利擁護、虐待防止等知識を深めていく。支援方法の統一化に向けて職員間の共有機会多く持ち目標、目的、指針に向かって支援を行う。また活動や行事など役割分担を行い職員一人一人が責任感を持つ機会の場の提供を図る。

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6年度取り組み

活動を通じて達成感だけでなく目的の共有性や相乗効果を意識する、多様な活動を通して充実化を図る。個別支援の確立に向け、利用者様・ご家族に聞き取りを行い様々なニーズ

に反映し構築する。

#### 6、施設の現状と将来

①事業所会議にて事故トラブルに際してリスクヘッジを行い再発防止に努めている。個別対応に支援の統一や情報共有ができていない現状があるため業務手順の見直しや職員配置体制の転換を行う。

②多様な活動を取り入れ様々な経験をする機会を設けているが、業務と活動の課題が顕在化した状況がある為リサイクル活動、園芸活動、地域活動と活動プログラムを絞り内容の構築を図る。

#### 7、目標実現のための計画策定

①病識や障がい理解のほか、自信やできる能力や希望を活用する視点で支援にあたる等事業所の体制の見直しを図る。

②目的や目標を活動プログラムに反映をしていき満足度向上を目指す。緊急時の体制を把握、関係機関との共有を行い、包括的な支援が出来るよう取り組む。

#### 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

将来を見据えて在宅環境の把握に努め、必要な在宅サービスの提案等関係機関との話し合いの場を多く持つ。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体制を整える。

活動行事等を通して満足度向上を図る。

##### ②サービスの質の向上

強度行動障害研修や虐待防止研修、基礎研修に参加して、知識やスキル向上に繋げる。職員間での情報共有を確立し、事業所会議等で支援方法の検討等を行い、サービスの質の向上を目指す。

##### ③地域、他職種との関係強化

近隣小学校、保育園や農家等、活動を通じて様々な事業機関との接点を持つ。

特別支援学校、放課後デイサービスや障害児入所施設等、就学中の見学や懇談機会を持つ。

## 【令和6年度生活リハビリセンター碧事業計画】

### 1、はじめに

生活リハビリセンター碧は、法人で障害福祉サービス生活介護事業では4カ所目、また東京都重症心身障害児(者)通所事業の指定を受け事業運営を実施していく。地域特別支援学校卒業後の受け皿等、地域ニーズに伴い重度の肢体不自由及び重複障害の方へ専門性の高いサービス提供に向け、医療職等適切な人員配置及び関係機関との密な連携に取り組んでいく。また都研修、外部講師による研修等、職員個々の支援スキル向上や知識取得を重

点に支援体制の整備を図りたい。活動面においては、プール活動及び音楽療法、スノーズレンなどのプログラムに加え、マット上での身体の取り組みによる ADL・QOL の維持、向上を意識した事業活動を実施していく。また障害福祉分野においても ICT の活用が進んでいるため、施設でのデモ機会を増やし、活動面や業務の効率化等へ向け導入の検討を推進していきたい。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <p>①職員体制の充実</p> <p>②職員間でのコミュニケーションの醸成と形成</p> <p>③職員の柔軟な発想力</p> <p>④医療的ケアに向けた環境整備</p>	<p><b>Weakness : 弱み</b></p> <p>①職員個々の福祉従事経験</p> <p>②各種支援プログラムの構築</p> <p>③計画の実行力</p>
<p><b>Opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b></p> <p>①行政、特別支援学校等の関係機関との連携</p> <p>②医療関係機関との連携</p>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <p>①株式会社による事業参入</p> <p>②報酬単価の改定</p> <p>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充実した人員配置のもと、医療機関と連携して医療的ケアを含む重度の障がいがある対象者を受け入れることが出来る</p>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <p>①特別支援学校や関係機関と情報共有を行い在学時の状況をもとにプログラムの構築へ繋げる</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

登録予定者数 9名  
 開所予定日数 255日  
 年間利用予定数 1,448名 1日平均利用予定数 5.68名  
 職員数 14名 (管理者・サービス管理責任者 1名 嘱託医 1名 看護師 2名 生活支援員 8名 機能訓練指導員 1名 送迎運転手 1名)  
 常勤換算 9.7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 1人 区分4 0人 区分5 1人 区分6 7人  
計9名

平均支援区分 5.55

居住状況

小平市 3名 東村山市 2名 東大和市 2名 立川市 2名 計9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重度障がい並びに医療的ケアを含めた専門的支援を提供するべく環境整備を推進していく

##### 令和6年度取り組み

環境設定・活動内容を細部までアセスメントすることにより、安心・安全の環境下の基で充実した活動内容を実践していく。

②障がい特性に合わせた活動設定を実施していく

##### 令和6年度取り組み

専門職が行う機能訓練に加え、地域生活を営むなかでADL・QOLの維持・向上や社会参加の機会提供を中心に利用者様の主体的な生活と意思決定支援を重点に捉え事業実施を図る。

#### 5、重点課題について具体的目標の設定

①身体状況や在宅状況を把握しサービス提供の充実につなげる

##### 令和6年度取り組み

主治医、医療機関と情報共有、緊急時対応方法等連携を実施し、受け入れ後の市区町村によるバックアップ支援を進める。またご家族並びに特別支援学校や相談支援事業所等関係機関より在宅状況や生活背景の情報把握に取り組み、安定した地域生活へ向け支援していく。

②個別支援計画に基づき個々利用者様のニーズを反映していく

##### 令和6年度取り組み

プール活動及び音楽療法、スノーズレンなど五感や四肢・姿勢の感覚を刺激するプログラムを行うとともに地域の催し物などへの参加を日中活動に取り入れ地域社会への参画機会確保を前提に支援を行う。またコミュニケーションボードや絵カード等を用いて視覚アプローチ等実践し利用者様の意思決定を活動へ反映させていく。

#### 6、施設の現状と将来

① 開設年度に伴い安定した事業活動の構築が急務となる。また専門的支援を提供するべく職員育成においては、プリセプター制度のもとOJTを進め知識並びに支援力の向上を図っていく。障がい者支援において虐待防止や感染対策等の研修機会を定期的実施し、適切な支援へ繋げていく。

② プール活動時の安全性及び目的を明確化しマニュアル化に取り組む。またICT機器等必要設備や備品の導入を検討し、障がい特性に応じた活動プログラムを推進していく。

#### 7、目標実現のための計画策定

- ① アセスメントや個別支援計画のモニタリングを基に定期的な支援評価会議を実施し全職員が支援ニーズの共有を行い、一貫したサービス提供を実践していく。
- ② 各プログラムの実践、分析を重ねより良い活動実施につなげる。

## 【令和6年度 デイサービスセンター絆 事業計画】

### 1. はじめに

令和元年10月より、生活介護事業所・生活リハビリセンター絆において共生型通所介護事業・デイサービスセンター絆が開所。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事業所が共生型通所介護の指定を受け継続して通所することが可能となった。福祉ニーズの多様化・複雑化、人材の確保等の様々な課題に対して地域の実情に応じたサービス提供体制の仕組みづくりや支援体制を構築し、ニーズに合った切れ目のない包括的支援の実施が求められている。障がい者の高齢化に向けてケアの研鑽、設備の整備等が必要とされている。

### 2、重要課題・課題に対する取り組み

#### 重点課題の明確化

各制度改正・改定に向けた情報を収集し、運営体制や事務体制の基盤を確立する必要がある。

### 3、重点課題について具体的目標の設定

東京都福祉局、小平市障がい者支援課、高齢者支援課と現状や課題の共有を行い、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のスムーズな移行を目指す。

### 4、施設の現状と将来

自立支援や重度化防止の取組の状況等を把握し、必要な方が利用できるよう、柔軟な受入体制を整える。

### 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連携し、利用者ニーズに沿い丁寧に支援を実施していく。

## 【令和6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

コロナ感染症については令和5年3月13日に5類への移行が政府より発表されており、

社会生活は落ち着きを取り戻し経済活動や人の流れもコロナ前の水準に回復しつつある。しかし世界的な経済情勢は円安も重なって、日本においても、「食品、各種生活必需品・光熱費」の値上げが継続され市民の生活を圧迫している。障害福祉分野についても、令和6年4月より始まる報酬改定の概要が明らかになっており、共同生活援助においても、事業運営が一層厳しくなる状況が推察されている。生活支援部においては、近隣地域にグループホームは増設されており、新規職員の確保の難しさを実感しており早急な対策の検討が必要である。職員の確保、ユニットを総括できる常勤職員および男性職員の確保が大きな課題となっており、『働きやすい職場』が、『職員の確保』につながり、ひいてはそれが利用者支援の質の維持・向上につながるものと信じております。本年度も継続して入居者、利用者ご家族を含め「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、チームアプローチを展開しながら入居者・利用者及びそのご家族に安心してグループホーム・短期入所を利用して頂けるよう、支援に取り組みます。

## 2、事業所体制計画

- ・コロナウイルスへの感染防止への取り組みは継続しつつも、通常通りの運営は行い、環境整備・職員間での情報共有・職員研修をおこない備える
- ・生活支援及び地域生活支援事業の推進にあたり、地域支援部、相談支援部との協働体制を整備する。
- ・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。

## 4、職員体制計画

- ・虐待防止の観点より虐待防止委員会・身体拘束廃止委員会を中心に職員会議での周知や職員研修を積極的に開催する。
- ・感染症・大規模災害（地震等）を中心とした非常時への対応も含めた研修会や学習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、多角的な視点を持ち適切に判断し指示を出せる指導層常勤職員の養成を行う。
- ・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。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。
- ・生活支援部では職員を多角的に評価、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」職場環境の整備を推進する。

【令和6年度 六三四ホーム 事業計画】

1、はじめに

令和6年度においては、六三四ホームの利用者の平均障がい支援区分（5.37）の現状に合わせ、よりきめ細やかな入居者への支援レベル向上の取り組みを継続して行う。身体障害の入居者が多い事業所の特性上、入居者の健康保持に重点をおいて支援に努める。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。虐待防止委員会・身体拘束廃止委員会・感染対策委員会などを有効利用し、課題のピックアップや検討を行いながら職員間での情報共有を行い、事業運営を行い、入居者・利用者・地域の方々の福祉ニーズに答えることが、入居者、利用者ご家族を含め「互いに安心して目標・目的がある生活・支援」に近づけるよう取り組んで参ります。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①きめ細やかな支援を行える</li> <li>②職員配置を手厚く行っている</li> <li>③家族を含めた包括的支援の実施</li> <li>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</li> <li>⑤利用者様の傾聴支援を行っている</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職員間の情報共有に時間がかかる</li> <li>④職員の定着に時間がかかる</li> <li>⑤全体をコーディネートできる職員の養成が急務</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</li> <li>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）</li> <li>③ユニット間での柔軟な運営</li> <li>④施設近隣地域との関係性が良好である</li> </ul>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①新規参入事業者による人材の奪い合い</li> <li>②報酬単価の改定による給付費の減算</li> <li>③直接支援職員の不足</li> <li>④職員への指導や人事管理を行う指導層職員の不足</li> <li>④施設内事故等による信用の失墜</li> </ul>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②通所事業所との連携による支援体制の強化</li> <li>③医療職との連携による専門的支援体制の強化</li> </ul>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

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

登録予定者数 8名

開所予定日数 365日（彩ケアホーム 365日 青粋ケアホーム 306日）

年間利用予定数 2308人 1日平均利用予定数 6.28人

職員数 23名（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 9名 世話人 13名）

常勤換算 8.5人（世話人 4.1人 生活支援員 4.4人）

## 3、入居者の状況

### 障害支援区分

区分4：1名 区分5：3名 区分6：4名 計8名 平均支援区分 5.375

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

## 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6年度取り組み

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。

#### ②ご家族・関係機関との連携・情報共有

##### 令和6年度取り組み

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6年度取り組み

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・意見交換を促し、特に業務引き継ぎの徹底を行う。

#### ④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6年度取り組み

事業所会議にてヒヤリハット事例検討の職員での検討・周知を行いつつ、随時職員研修を実施し、職員のレベルの底上げと支援意識の向上を目標としていく。

## 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養成を行う

令和6年度取り組み

多角的な視点を持ち適切に判断し指示を出せる能力・給付費及び予算の知識を身に着け実践できる能力・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職員の養成を施設長が中心となり実行する。

### ②世話人・生活支援員の指導を強化する。

令和6年度取り組み

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。

### ③市内のグループホームとの連携

令和6年度取り組み

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。

## 6、施設の現状と将来

①利用者支援への技術・知識の個人差が解消できていない現状を無くすため、研修・勉強会の充実を図り、常勤職員を中心として、職員研修を企画・実行できる職員を増やす、引き続き職員へ研修等への参加を呼び掛けていく、参加できない職員のフォローアップ（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、良い支援につなが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・実施をする。

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、個別での利用者の情報共有、事例検討を定期的に行い、報告・連絡・相談を徹底し、事故・虐待防止に対する意識を強く認識して業務を行うよう指導を行う。

## 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利用者支援の質を高め、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

六三四ホーム

### ①事業所における安全管理の徹底（事故・虐待防止）を図る

事業所会議・研修などを通じて利用者情報の共有を図りつつ、医療面はかかりつけ医・訪問看護ステーションと連携し利用者の健康状態の把握に努める。事故についてはヒヤリハ

ット報告書の事例報告を積極的に行い事故防止に努める。

③外部研修の積極的な参加

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体制強化専門研修、東京都障害者虐待防止権利擁護研修の必須研修を中心に積極的な研修の受講を推進し知識の習得、伝達研修を行う。

【令和6年度 短期入所 お結び事業計画】

1、はじめに

令和5年度については継続している法人内利用者の受け入れが増加し、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。登録者数は横ばいであるが1人あたりの利用回数は増えており、継続して利用のニーズに答えることが利用者様・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」を今年度も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、アセスメントによる利用者情報の共有を行い、利用時の健康観察などに役立つことが期待される。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。昨今話題になっている障害者虐待についても、「1勤務の支援時間が長い」「少人数の職員で1対1の支援がある」という虐待が起りやすいグループホームならではの状況も考慮しつつ、事業所としての虐待防止研修を行い、防止に取り組む。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①きめ細やかな支援を行える</li> <li>②職員配置を手厚く行っている</li> <li>③利用者様の傾聴支援を心掛けている</li> <li>④体験の場として確保している</li> </ul>	<p><b>Weakness : 弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①安定的な運営ができない</li> <li>②人材不足</li> <li>③効率的な人員配置が困難</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。</li> <li>②施設近隣の地域住民との関係性が良好である</li> </ul>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①新規参入事業者の林立による埋没化</li> <li>②報酬単価の改定による給付費の減算</li> <li>③直接支援職員の不足</li> <li>④職員への指導や人事管理を行う指導層職員の不足</li> <li>⑤施設内事故等による信用の失墜</li> </ul>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①緊急時の受け入れ態勢の強化</li> </ul>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①体験等の利用者に適した支援プログラム</li> </ul>

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	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
<b>S/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 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

登録者予定者数 20 名

開所予定日数 150 日

年間利用予定者数 150 人

職員数 6 名（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 0.8 人

3、登録者の状況

障害支援区分 区分 3：3 名 区分 4：2 名 区分 5：9 名 区分 6：6 名 計 20 名

平均障害支援区分 4.8

登録住所地 小平市名 東村山市 4 名 東久留米市 2 名 西東京市 4 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 6 年度取り組み

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。

②利用者が安心して利用ができるよう配慮する。

令和 6 年度取り組み

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。

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 6 年度取り組み

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。

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養成を行う

令和 6 年度取り組み

多角的な視点を持ち適切に判断し指示を出せる能力・給付費及び予算の知識を身に着け実践できる能力・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職員の養成を施設長が中心となり実行する。

②生活支援員の採用・人材育成を強化する。

令和6年度取り組み

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。

## 6、施設の現状と将来

①開所日数が少ない（土日休日の稼働が出来ない）現状を鑑み、開所日数を拡大していき気軽に利用してもらえよう努める。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。

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、職員に事故防止に対する意識を常に持って業務にあたれるよう努める。

## 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。

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、5ヶ年計画による数値目標についての年間計画

①お結び利用に際してのリスクマネジメント（アセスメント強化・利用者情報の共有）

短期入所の特性上、日々利用者が変わるため、支援職員への利用者アセスメント・利用者情報の引継ぎを重視して事故の防止に努める

②積極的な稼働率の向上のための取り組み

職員のスキルアップを行い、余裕を持った状態での支援を行えるよう指導・養成を行う。

運営上効果的な職員配置を行い稼働率の向上に努める

## 【令和6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

新型コロナウイルス感染症については令和5年5月に5類相当の感染症へと変更され、インフルエンザ同様に感染の防止の制限は一部残るが、一般的な感染症対策を行うことと変更された。この点に基づいて今年度は事業活動を行っていく。

小平市内には相談支援事業所が 18 事業所あり、うち 14 事業所は児童の計画相談も担当している。しかしながら児童に関してはセルフプランの利用者が非常に多い現実がある。

地域生活支援拠点事業については、引き続き緊急時の対応を中心に積極的に関わりを持ち運営を行う。小平市の相談支援事業所のネットワーク会議（相談支援ワーキング）において全体状況を把握し、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

- ・感染症に関しては一般的な感染症対策を徹底して、職員の感染防止に努める。
- ・業務量の増大により新規の計画相談の受入れが難しくなっている。新たな人員の確保、育成と適正配置、業務量の見直しや事務の簡略化を行い、今年度も協力に専従を中心として相談支援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 ご利用者様、ご家族様への支援について

- ・基本的な感染症対策を徹底し、感染症予防、感染拡大予防に努める。
- ・サービス等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、ご利用者様、ご家族様のニーズに迅速、的確に応えられる支援を行う。必要に応じてサービス提供事業者（通所事業所等）を訪問してご利用者様を取り巻く状況の把握に努める。

## 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。
- ・東京都や小平市自立支援協議会の研修等に参加し相談支援スキルの向上を目指す。
- ・介護保険事業との連携強化を図るべく、相談支援事業所と居宅介護支援事業所の連携強化を推進していく

# 【令和 6 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は感染症 5 類相当に変更され、社会的な位置づけでは通常の感染症と同様となった。一部流行はあるが、一般的な感染症対策を行い通常の社会生活を行うこととなった。相談支援においても通常の体制で行うこととなってきた。モニタリングでは実際に事業所や居宅等に出向いて話をお聞きし、支援の現場を見せて頂くことも増えている。今まで感染症を警戒して障害福祉サービスの利用を控えていたという方

もおられて、実際に新しく計画相談を利用開始された方もいらっしゃる。対面を中心とした相談支援を展開していく中で、それぞれの方の困難やニーズに寄り添う計画相談等を行っていく専門性がさらに求められている。地域生活支援拠点については、小平市では「緊急時情報提供シート」の取り組みが開始された。スカイサポートセンターにおいてもさらに具体的に機能を発揮することが求められている。計画相談の利用希望者は増えている。今年度も必要に応じて職員配置の見直し、職員の育成を行い、専門性を高めて多様化する相談に対応できる支援体制の構築に努めていく。

SWOT 分析

<p><b>Strength : 強み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 相談支援従事者初任者研修修了者が法人内に複数いる</li> <li>② 地域や団体の研修参加を通じ横のつながりがある</li> <li>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っている</li> <li>④ 法人内に通所、グループホーム、短期入所の施設がある</li> <li>⑤ 児童や学校に詳しい職員がいる</li> <li>⑥ 専従職員の配置が1名できている</li> </ul>	<p><b>Weakness : 弱み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 一人で業務を行っているため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</li> <li>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分野がある</li> <li>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</li> <li>④ 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</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 居宅介護事業所と交流機会がある</li> <li>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</li> <li>③ 新規に計画作成依頼がある</li> <li>④ 新規に児童の計画作成依頼がある</li> <li>⑤ 市と相談できる機会が多くある</li> <li>⑥ 市内にある相談支援事業所と交流の機会がある</li> </ul>	<p><b>Threat : 脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 株式会社の参入が続いている</li> <li>② 市内に新規の相談支援事業所が開所した</li> <li>③ 改定された報酬単価は低いままである</li> <li>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</li> </ul>
<p><b>S/O 強みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 居宅介護事業所との連携強化をさらに進める</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>W/O 弱みと機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>② 相談支援事業所の支援強化のため法人内で過去の支援や計画のいきさつを聞く他、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</li> </ul>
<p><b>S/T 強みと脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 職員配置に対して給付が少ないことで収</li> </ul>	<p><b>W/T 弱みと脅威</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 計画相談利用者の増加による業務量増の</li> </ul>

<p>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。加算のための研修には積極的に応募する。</p> <p>③ 広範な分野の相談を受け職員の技量向上を目指す。</p>	<p>ための質の低下</p> <p>② 報酬抑制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

登録予定者数	61名
障害児計画相談支援	12名
特定計画相談支援	49名
職員数	1名(常勤職員1名)

## 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 6人 区分4 5人 区分5 5人  
 区分6 19人 区分なし 12人

### 居住状況

### 障害児支援利用計画

小平市 12名

### 特定計画相談支援（援護の実施機関）

小平市 30名 東大和市 1名 東久留米市 1名 東村山市 1名  
 西東京市 1名 八王子市 1名 三鷹市 1名 国立市 3名 所沢市 1名  
 立川市 1名 23区 8名 計49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

専従1名を相談支援専門員としての専門性を向上させ、相談支援サービスの充実を推進していく。

#### 令和6年度取り組み

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。感染症の感染拡大期を除きできるだけ対面で業務を行うことで対人関係を通じて信頼関係をさらに醸成し、支援のネットワーク構築を行っていく。

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

#### 令和6年度取り組み

緊急時など早期に十分な行動を起こせていない状況があるため、東京都や小平市地域自立支援協議会のワーキングや研修などに積極的に参加し、さらにスキル向上及び連携機関の拡充をしていく。さらに、社会資源の把握や成年後見の仕組みの理解の深化や利用等に

についても研修、研鑽を重ねていく。

## 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6年度取り組み

今年度も法人の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、必要な現任者研修の受講や加算取得のための研修に参加し、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6年度取り組み

個々の事案に即して引き続き短期入所や生活介護事業所等と連動し、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

アフターコロナの状況となり現在は大きな制約を受けなくなった。現在は相談支援の契約者が60名を超え、対応が手一杯になりつつある。相談支援は対面でご本人やご家族の言外の想いや願いを汲み取る必要がある。支援者（事業所）との面談や支援のすり合わせも必要である。マルチタスクで支援を進めなくてはならず、十分に対応できているとは言い切れない状況にある。サービス等利用計画の更新やモニタリングのスケジュール管理のため、業務の点検や複数の職員によるチェックの体制を図るとともに、需要を増す計画相談依頼者の対応のため、今後の職員育成を含めて検討する必要がある。

## 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。相談員はさらにスキル向上を目指して、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、計画相談の管理方法の適正化を図る。

④ 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利用し、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、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）

## 【令和6年度 収益事業計画】

### 1. はじめに

社会福祉法人 六三四は社会福祉事業の経営に充てることを目的として、公益性と安定性の元に収益事業を行っていく。経営する社会福祉事業に支障なく、法人の所有する不動産を活用し継続的な事業として不動産賃貸業を行っていく。また、社会経済においては、物価高による消費下押しと人手不足による設備投資の遅延に加え、能登半島地震の影響もあり、景気回復が足踏みしている。昨年に続きエネルギー・食料品等の価格上昇があると考え。そのような中不動産賃貸業、新規収益事業開拓においても経済の状況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

- ・安定的に不動産賃貸業の事業継続を行っていく。
- ・新規事業計画において経済の影響を考慮し研究を継続していく。

### 3、利用者・ご家族計画

- ・利用者様ご家族様が参加利用可能な事業となるか研究継続していく。

### 4、職員体制計画

- ・兼務体制で運営行っており、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6年度 不動産賃貸業事業計画】

### 1. はじめに

公益性と安定性の元に、その収益を社会福祉事業の経営に充てることを目的として、法人の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、昨年に続き物価高、電気料金等のランニングコスト増は不動産賃貸業にも影響を及ぼすと考える。引き続き不動産賃貸業を地域福祉貢献事業として、運営を継続していく事が重要であると考え。

### SWOT 分析

<b>Strength : 強み</b> 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、継続的に安定収益の確保	<b>Weakness : 弱み</b> ①兼務体制による専従職の不在である ②新規事業には職種制限がある
<b>Opportunity : チャンスとなる外部要因(機会)</b>	<b>Threat : 脅威</b> ①異業種からの参入の可能性がある

①地域社会へ積極的な繋がりを持っている ②入居事業所と業務連携している	②建物の老朽化による、物件として魅力価値の低下
<b>S/O 強みと機会</b> 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	<b>W/O 弱みと機会</b> ①地域人材の活用と求職機会を提供できる
<b>S/T 強みと脅威</b> ①地域社会と福祉連携をしていける	<b>W/T 弱みと脅威</b> ①副次的な事業の為、予算と人員が限られている

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継続していく。

4、重点課題・課題に対する取り組み

- ① 重点課題の明確化  
安定した事業の推進、不動産賃貸業の入居事業所の維持。

令和6年度取り組み

入居事業所との交流と情報収集の継続し、物価高の影響も考慮する。建物のメンテナンスについての研究を継続していく。

収益事業として、新規事業の研究

令和6年度取り組み

地域ニーズと事業に必要な人材等情報収集と分析を継続していく。物価高等経済の状況を鑑みながらすすめる。

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6年度取り組み

入居事業所の経営分析と動向を注視する。建物を安全に使用するためのメンテナンスの研究をしていく。

- ② 新規事業の研究

令和6年度取り組み

物価高等経済状況を注視しながら、地域ニーズのある事業について研究分析する。

6、収益事業の現状と将来

- ① 不動産賃貸業として、長期で入居事業所と契約を結んでいる。法人として協力体制が構築されており関係性は良好あるため継続していく。さらなる入居事業所協調体制の構築を図っていく。
- ② 新規事業の計画、テーマの策定、研究について、物価高等経済状況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 入居事業所との交流と情報収集を継続し、不動産賃貸業を安定して事業運営していく。
- ② 物価高等経済状況を分析し、新規事業の検討を行う。