

2021年度 社会福祉法人ときわ会 法人本部事業計画書（案）

2021年3月26日
社会福祉法人ときわ会
理事長 加藤 寛二

2021年度社会福祉法人ときわ会の事業計画書（案）を以下のように提案する。

1 法人基本方針

2018年3月31日に成立した社会福祉法等の一部を改正する法律により、社会福祉人制度の見直しがおこなわれ、新定款による業務執行の研究と運営機能充実が求められている。また、少子化・高齢化の進行と同時に、障害者分野でも、この間の実践と理論の進展を受けて、あらためて受け止めるべき多くの課題が出されてきている。

とくに、社会福祉法等の改正に関する新たな取り組みは喫緊の課題として、取り組まなければならないが、改正法の背景とされる、ガバナンス（業務統治）、コンプライアンス（法令遵守）の基本となるべき考え方について実践的に検討を深める必要がある。

出されている課題は、いずれも、地域福祉の資源としての社会福祉法人として、国民的・市民的な支えを受けていく上で、避けて通れないものである。ときわ会としては、この動きに対応し、かつ、いっそうの発展を目指すための取り組みを今年度事業の中心として、以下の事項を基本に、重点を設定することとする。

- 1 社会福祉法人制度見直しに対応する運営組織の確立
- 2 継続発展が可能な経営管理体制の確立
- 3 将来の発展を確立するための長・中期計画の確定
- 4 労働を軸とする日中施設の充実と、生活を軸とするグループホーム、相談事業を軸とする地域生活支援センターの経営の充実
- 5 安定した事業の推進と職員が安心して働ける労働環境の確立
- 6 地域、関係家族との連携
- 7 職員・関係者の基本的な人権感覚に関する研修と研鑽

2 運営事業

次の施設・事業を運営する。（ ）内は、施設長または管理者である。

- あさやけ作業所（中川 幸夫）
- あさやけ風の作業所（増田 桃子）
- あさやけ鷹の台作業所（西浦 孝幸）
- あさやけ第二作業所（庄司 完）

- サングリーン（高見澤 一）
- 地域生活支援センターあさやけ（川村 武士）
- 共同ホームつくしんぼ（植木恵理子）
 - ・共同ホームつくしんぼ（ユニット責任者／布施千恵子）
 - ・共同ホームはやぶさ（ユニット責任者／海老澤順一）
 - ・共同ホームさらさ（ユニット責任者／村岡佐知子）
 - ・共同ホームサンライズ（ユニット責任者／植木恵理子）
- 共同ホーム一歩（長堀 晴美）
 - ・共同ホーム一歩（ユニット責任者／ ）
 - ・共同ホームこげら（ユニット責任者／持田恭子）

3 法人の役員体制

- (1) 評議員選任・解任委員
 - 3名（外部委員 宮崎和美、事務局員 伊藤善尚、監事 宍戸芳子）
- (2) 理事 6名 加藤寛二、庄司完、田邊敏郎、遠山陽子、中川幸夫、松本喜和
- (3) 評議員 7名 伊藤仁道、上田幸子、島本久、杉本豊和、中島靖兵衛、萩野晶子、山本典子
- (4) 監事 2名 米田浩一朗、宍戸芳子

4 財政運営

別添の2021年度資金収支予算書案のとおり。

- (1) 法人本部予算案
- (2) 各施設（拠点）の予算案
- (3) 法人本部としての具体的方針案
 - ①新会計制度の下における運営資金の弾力運用について、将来の施設配置等を踏まえ、検討を深めるものとする。
 - ②新施設建設及び修繕・改築に対応する財政計画を作成する。
 - ③退職金取扱いに関する法人の要綱に基づき、退職資金の確保を図る。

5 年間行事と日程

- (1) 理事会 年間 3回
 - 理事協議会を設置し、議決事項ではない案件についての協議を深め、理事会への議案を精査する。（年間8回程度）
- (2) 評議員会 年間2回、状況により随時開催あり。
- (3) 施設長会議 年間10回・原則月1回
- (4) 主任会議 原則月1回
- (5) 合同職員会議 原則年間1回
- (6) 実行委員会 あさやけアートフェスティバル、わいわいバザール等は法人内に実行委員会を設けて進めていく。

なお、年間日程表は、別紙の通り。

6 重点目標

以下の項目は、第1項の基本方針のうち、今年度の課題として重点的に取り組むものを掲示したものであり、状況によっては理事会・評議員会にかけながら修正していくことがある。

(1) 中・長期計画の策定

2015年度の法人事業計画で「中・長期計画の策定」が掲げられ、策定委員会事務局を中心に討議が進められ、2017年4月に事務局から20ページの素案が理事会に提出された。その後、理事会でも何度か討議し、成案作成の努力をしたが、計画策定に至っていないことは猛省している。

あさやけ設立50年が2024年、法人設立45年が2023年になりますので、そこに向けて「将来構想」を策定するよう体制を再構築して取り組んでいきます。

今年度は、新施設建設も関連して昨年提案した「精神分野全体の事業機能を検討する委員会」（仮称）を立ち上げ、計画策定につなげていきます。法人設立45年の2023年までに「将来構想」を策定し、2024年のあさやけ設立50周年を迎える。

(2) 管理運営体制の強化

時代に即した管理運営体制を確立するため、次のことを行う。

ア 経営基盤強化のため、財務の中・長期計画を作成して方針を共有する。主として、運営費・施設整備計画を施設ごとに作成する。

イ 契約マニュアルを作成する。

ウ 施設単位だけでなく、法人全体の運営を見通した管理規則を研究する。

エ 組織運営の改善のため、定款細則の見直しを行い、執行役員・施設長の役割分担を明確化する。

オ 基本情勢をふまえ、財務・税務の正確な執行のため、外部から公認会計士等の顧問就任の依頼を検討し、事務処理に遺漏のないように対応する。

カ 主任会議は、現場の責任者として施設長を補佐し、実践を担う立場から理事会に対する必要な意見・提案をすることを主任の役割とする。今年度は職員の教育研修の充実を図るため、主任会議が新人職員研修、経験年齢別研修と実践交流会の企画運営を担う。

キ 管理運営体制を確立するために法人事務局会議を設置する。

・会計、事務実務の処理等の検討、会計拠点区分の変更を検討

・施設長会議に諮る事項の整理、資料作成

(3) 就業規則改正・給与規程の見直し

職員数も年々増加し、そこで生起する労務問題はきわめて多様になっている。さらには、勤務条件も施設によりかなり違ってきたところも増えているので、就業規則の見直しを継続して進めていく。また、次のような事項を労働組合等とも協議しながら、現状についての確認をし、より働きやすい事業体を構築していく。

- ・給与の見直し（都基準の不規則取り入れの見直し）と運用基準の見直し
- ・各種手当の見直しと運用基準の明確化
- ・考課制度の導入の可否についての研究

なお、福祉職員処遇改善加算の拡充に伴い、次の事項に取り組む必要がある。

- ・職員の任用要件の改善 ・昇給制度の見直し
- ・キャリアパス要件の就業規則への記載検討

以上に関する人事・給与制度の改善

(4) 安心して働ける労働環境の確立

ア. 再雇用制度 (2019 年度から実施)

イ. 改正労働基準法への対応

労働時間の管理、年次有給休暇の取得義務化等

ウ. 安全衛生委員会を年度内に設置する。(産業医の配置)

(5) 日中施設の新規開設と施設整備について

ア. 2022年4月開設の上水南町作業所(仮称)事業計画

- ・サービスの種類と定員 就労継続支援B型、就労移行支援 定員20名
- ・作業内容 店舗運営、食品製造
- ・総事業費(土地購入費含) 14,700万円

内訳/国・都補助金 6,500万円、借入金 3,000万円、自己資金 5,200万円

イ. 老朽化が進んでいる施設の修繕計画や建替計画を検討し、具体的な対応をする。

- ・サングリーン 家主さんの協議を継続し、修繕や建替等の計画を検討する。
- ・第二作業所 築37年。修繕計画を作成し、今年度の実施を検討する。
- ・あさやけ作業所 エレベーターの交換工事の検討を進める。

鷹の台作業所、風の作業所も短期的に必要な整備計画を作成し、対応していく。

(6) 地域生活を支援するための新たなグループホームの開設をめざす。

ア. 法人内に、グループホーム建設委員会を設置し、数年後の開設をめざす。

イ. 昨年、父母も参加してホーム懇談会を一度開催したが、建設委員会も父母会と意見交換をしながら進めていく。

ウ. ホームでの緊急一時保護事業の検討

(7) 地域貢献の推進

- ・地域の福祉活動、研究活動等への積極的参加

小平市精神障がい者理解促進研修・啓発事業に参加し、企画・運営を担っていく。

- ・地域要求の研究と掘り起こし、対応
- ・地域活動計画の策定(事業の予算化を含む)

(8) 職員の資質向上と人材確保

<研修>

- ・職員の専門性の育成のための法人としての援助

各種専門研修への参加、資格取得への援助、自主的グループ研究等への援助など

- ・先を見通した人材の確保の取り組み

- ・研修体系の確立と実行

ア 新入職員研修の開催と研修内容の充実

イ 経験年数別による研修(たとえば、3年、5年、10年など)

- ・フォローアップ研修の実施 2~3年目職員を対象 事例検討会など
- ・中堅職員研修 5~10年目職員を対象

※研修内容について主任会議で検討する。

ウ 法人内の交換実習を検討し、計画する。

エ テーマ別研修

- ・個人情報保護、特定個人情報に関するテーマ
- ・緊急時や災害に際しての対応に関する取り組み
- ・権利擁護（成年後見制度、虐待問題など人権問題に関するもの）
- ・新型コロナウイルス感染防止に関する研修を実施する。

上記の内容等で、今年度は講演会を計画する。（担当／施設長会議）

オ 管理職研修

民主的な管理運営についての講演会の開催

社会福祉協議会、きょうされん等の外部の研修に計画的に参加する。

カ 実践交流会の開催

<人材確保>

- ・先を見通した人材確保の取り組み
- ・社会福祉実習の学生やホームのアルバイト学生等とのつながりを大切にして、福祉の仕事の魅力を伝え、担い手の確保に努める。
- ・人材募集を充実させ職員採用を円滑に進める。

(9) 権利擁護・虐待防止委員会の設置

利用者の安全と人権保護の観点から虐待の防止と適切な対応を推進する。今年度の活動内容は委員会で検討します。

- ・虐待防止の研修を実施する。

(10) 災害対応

大災害に対応できる拠点毎の危機管理・法人事業継続のあり方について検討を進める。昨年度、コロナの対応で「新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画」を作成した。

(11) 広報活動について

- ・「あさやけだより」発行。紙面の充実を図り、地域等に法人事業を広報する。
- ・ホームページの充実を図る。

(12) 制度改革に対応する当面の取り組みについて

- ・統治機能の向上、法令遵守の徹底
 - 定款変更、定款細則の改定、各種規程の点検、指導検査対応
 - 法人・施設の情報処理体制の確立
- ・運営問題での具体的課題
 - 法人事務局体制の確立、責任組織のあり方と人材配置の研究
 - 全体作業の把握と責任分担のあり方研究
- ・対外業務の推進・その体制
 - 労働基準監督署
 - 行政対応（国、東京都、小平市）

(13) 対外任務

きょうされん、きょうされん東京支部などにおける任務を積極的に果たす。

2021年度あさやけ作業所事業計画書

I. はじめに

昨年はコロナの影響で、昼休みの歌う会をはじめすべての作業以外の活動が中止に追い込まれた。今年度は密を避けることや換気をするなどでの感染防止対策をしながら、外出のとりくみや旅行、クリスマス忘年会などの行事を新たなやり方を工夫して実施して行きたい。

仕事の面でも自主製品の販売先やダイレクトメール等の下請け作業が激減する影響を受けた、働くことを活動の柱にしてきた「あさやけ」にとっては、仕事確保が決定的に重要なことであることをあらためて確認することになった。うぐいす班ではマスク需要で大量のマスクの検品・袋入作業が入り、所員の多くが「仕事をやっている実感が持てたようだ」という報告もされている。

ここ数年、各作業班はあらためて労働活動の充実を追求してきている。今年度も仕事をやる雰囲気大切に、「働きがい」がもてる作業活動を追求していくことを目標にかかげていく。

もうひとつの柱は、健康・生活の取組みを充実になる。昨年から職員の共通認識をもつことが大事と考え、健康生活会議を月一回開催して「健康医療に関する情報を交換・共有」してきている。これまでは個別担当職員が作業班を中心に進めてきたのが、作業所の健康生活問題として全体で取り組んでいく一歩になってきた。50歳以上の所員が20名と約3分の1と多いので、その点からも切実な課題である。生活介護事業所として労働と健康・生活の取組みの両輪を充実させていきたい。

II. 2021年度の重点方針について

①利用者への支援

- ・利用者が抱えている困難を受け止め、それを改善できるよう職員間で議論をしていく。職員個々の対応だけでなく、チームとして共通の理解のもと取り組んでいく。
- ・利用者の様子に柔軟に対応し、所属班をこえての活動に参加するなどの可能性を追求する。

②仕事をやる雰囲気を大切に、各班で「働きがい」がもてる作業活動を追求していく。

③利用者がゆったりと寛げたり、体調不良のときに短時間でも横になれることができるよう、作業室等にソファを設置するなどして休憩場所の工夫を進める。

④生活施設と連携して、暮らしを支えとりくみを進める

④高齢の利用者も多くいるので、健康の取組みをさらに充実させていく

- ・健康会議を月一回開催して、利用者の健康に関しての基礎資料等をまとめ全職員の共通理解が図れるようにしていく。

⑤衛生管理・感染症マニュアル見直しを進め、活用・確認ができるようにする

⑥個別支援計画の作成において、利用者の思いや意向を重視したものにする。

⑦職員間の連携を高める

ケース会議をはじめ、現場会議や夕方の打合せも活用し、利用者を全体で考える環境を

整える。

Ⅲ. 運営方針

1. 利用者の状況

(1) 開所日数および契約予定人数 開所予定日数計 238 日

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
開所日数	21	18	22	21	16	20	22	20	20	18	18	22
契約者数	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

(2) 利用者 (定員 50 名:契約 56 名 4 月 1 日予定) 男性 35 名、女性 21 名

①障害程度区分人数 区分 6→18、区分 5→25、区分 4→8、区分 3→5

②私的契約者 1 名 (療護介護入所中、在宅)

③年齢 10 歳代→1 名、20 歳代→10 名、30 歳代→18 名、40 歳代→7 名、50 歳代→10 名
60 歳代→9 名、80 歳代→1 名 平均年齢 40 歳、最高年齢 85 歳

④居住地 小平 31、東久留米 2、府中 1、東大和 4、東村山 9、西東京 1、国分寺 2
小金井 1、武蔵村山 1、清瀬 1、所沢 1、品川 1、江戸川 1

⑤住居 グループホーム 22、入所施設 7、自宅 27

※利用者の現状 障害程度区分 5 以上の人が 43 名で 76.7%になる。年齢構成では、39 歳以下の人が 29 名で 51.7%、50 歳以上の人が 20 名で 35.7%となる。生活形態では、半数以上が入所施設・ホームが生活の場となっている。

2. 利用者の支援に関する計画

(1) 作業活動に関する取り組み

①班編成と活動内容、担当職員

	活動内容	人数	担当職員
こあら班	台所用ふきん、日用雑貨縫製	10	内藤、青木、濱崎
しろくま班	部品ねじ締め、DM、パック回収	21	松本、廣瀬、藤田、浅浦、(阿部)
うぐいす班	受注作業 (雑貨梱包、箱折り)	17	増田、重松、野口、塩崎、谷 (高木)
あんず班	焼菓子製造・販売	8	木藤、佐々木、(久保田)

②作業班の重点方針

こあら班

- ・「いいふきんを作るために」を目標に掲げ、仕事を中心におく
- ・昼休みにゆっくり静かに休む場として、作業所室の開放をする。

しろくま班

- ・班全体の「仕事」という雰囲気を引き続き大切に、目的のはっきりした時間を提供する。
- ・作業室の環境整備を行い、休憩場所を設置する。安全に日中活動が送れるようにする。

うぐいす班

- ・仕事は意味合いのあるものとして位置づけ、仕事に参加できる方法を模索していく。
- ・体力を維持する活動や楽しく過ごせる時間をつくっていく。

あんず班

- ・新たな販路や販売方法を見つけていく。
- ・メンバーの健康に留意しながら、仕事への挑戦を支援する。売上目標 100 万円

③給料について

働く意欲に結びつくようわかりやすい給料制度にしているが、給料額がほとんど変わらないので難しい面がある。工賃収入をあげて給料アップにつながるようにしたい。

(2) 健康面に関する取り組み

- ①年一回健康診断を実施する。検診後のホローアップをしていく。
- ②みその歯科の歯科衛生士による口腔ケアと口腔機能リハビリを実施していく。
- ③昼休みに定着している利用者の歯磨きを継続していく。
- ④理学療法士（月一回）、作業療法士（隔月一回）の訪問リハビリテーションを継続していく。
- ⑤服薬管理・健康フェイスシートを定着させていく。
- ⑥その他フットケア、感染症マニュアルの整備・周知。

(3) くらしを支援する取り組み

①主な行事等の取り組み

- ・クラブ活動は絵画、ウォーキング、カラオケ。月1回の選択クラブに「体操」を実施。
 - ・感染対策を考え、年二回ボーナス外出を実施する。
 - ・第五土曜日（7月と10月）を半日開所にしてお楽しみクラブを実施する。
 - ・利用者活動としてあしたの会を継続していく。
 - ・旅行の取組みは、感染対策をした実施が可能かどうか検討する
 - ・地域の取組みとして3月に作業所製品の販売を中心とした「ほっこり」を実施する。
- ②ホーム入居者の暮らしを支援するために、それぞれの事業所との連携を図る。
 - ③加齢や障害状況の変化への支援は、各専門機関との連携、調整を図っていく。

(4) 給食の提供

健康に配慮した美味しく、温かい、安全な給食を心掛け、誰もが楽しみな給食を提供する。

- ・食堂の密をさけるため、食べる時間の時間差や作業室の活用を進める。
- ・調理場、食堂の清掃の徹底や害虫駆除をすすめ、食中毒予防を図る。

(5) 利用者の送迎車輛の運行

- ・1回乗車の送迎料金は200円とする。
- ・送迎計画 運行コース 7コース（送迎利用人数50名）

3.職員に対する計画

(1) 職員の構成 総職員数 28名

施設長1、副施設長1、サービス管理責任者（主任）1、生活支援員13、
生活支援員（パート）2、調理員3、事務員1、看護師1 嘱託医1、送迎運転手4

(2) 諸会議

- ①職員会議 原則月一回開催 内容：施設運営、実践内容、ケース検討
- ②現場会議 原則月一回開催 内容：個別支援計画、実践内容、ケースの検討
- ③健康会議 原則月一回開催、主任・看護師・生活支援員（内容によって調理部門の参

加)

④職員打合せ 朝9時より10分程度、夕4時40分より5時まで

(3) 研修計画

①実践交流会(12月)

②衛生、感染防止関連(看護職員、調理職員)

③人権研修、虐待防止、差別禁止などのテーマで全職員対象に学習会を行う。

④介護技術研修(嚥下事故、身体介助)、リハビリまとめの会(年二回)

⑤外部講師を招いての学習会や法人内の交換研修などを実施する。

⑥きょうされんの研修会の参加(支部ニュースタッフセミナー、支部実践交流会等)

(4) 健康管理

①健康診断 年一回

②検便 全職員が毎月実施。

(5) 職務分担(別途作成)

(6) 職員給食費について 職員給食費は月額7,000円とする。

4. 施設運営の計画

(1) 防災計画

①消防計画に基づいて、利用者の安全確保を図る。(別途作成)

②災害時マニュアルを作成して、家庭との連絡方法、災害時の対応などについて検討する。

③非常時の薬の預かりを実施。(5日分)

④災害時の非常食や備品を一箇所に集約して、誰もがわかるようにする。

(2) 施設設備等整備計画

エレベーター買換えの検討(部品供給が止まるため)、

(3) 施設運営全般について

①福祉サービス第三者評価の受審(3年に一回の受審)

②個人情報の取り扱いについては「個人情報保護規程」にもとづいて適切に対応する。

③「苦情対応規程」にもとづいて適切な対応を取れるようにしていく。

④建物管理として、特殊建築物等調査、設備調査は必要な時期に実施していく。

⑤地域活動としてサマースクールを開催。又地域の関係団体と連携を図っていく。

⑥父母会をとおして家族の意見、要望を聞いていく。

2021年度年度あさやけ第二作業所事業計画

I 事業計画策定にあたって 施設機能全般を見直す時機に

2021年度はあさやけ第二作業所にとって大きな転換点になる。1992年からの東都生協チラシセットが9月で契約終了となり、仕事量、収入の激減が控えている。しかしそれにあたっての論点は、単に代替作業と収入の確保だけではないと考える。これまでのあさやけ第二の道筋をたどりながら、作業種目がメンバーに果たしてきた役割、工賃の考え方、利用を希望するメンバー層の分析、その他多様な視点からの議論が必要とされる。

そのなかで、軸となる活動（作業）は何か、その活動と利用者に合った事業形態は何か、運営の課題は何かを十分に議論し、メンバーに提案することが求められる。

今期は従来の実践に並行して、そうした議論を上半期に行い、下半期以降、2022年度にかけて踏み出す形を考えていきたい。

上水南町作業所（仮称）建設は、国庫補助の内示が出ており、着工に向けて手続きを進める段階にある。建設委員会では開設後の事業計画案を策定、理事会に提案しており、具体的な方向が定まりつつある。上記あさやけ第二作業所の議論、サングリーンの建替等に関する議論も合わせて、昨年度に引き続き、精神障害分野全体の再構築を検討する。精神障害分野の構想にかかわる委員会を改めて設置し、地域生活支援拠点、地域包括ケアシステムなどの時流を批判的に受け止めつつ、果たすべき役割はあるのかも論議をしていきたい。

II 2021年度重点方針

1 中期的な方向性を、施設機能、実践、設備整備の観点から議論する

(1) 東都生協チラシセットの終了に伴い、活動全般のあり方の議論をメンバー、職員とともにすすめ、下半期から2022年度にかけて、将来の方向性を定める。

(2) 1階作業室を中心に改築を行い、より働きやすく過ごしやすい環境を整えるための検討を行う。

(3) 現場の実践は、並行して以下の方針を継続する。

2 作業活動を充実させ、利用者の働きがい、動機、生活意欲を高める

(1) 東都生協チラシ作業、公園清掃、リンガーハット清掃、トイレ清掃、CAZECAFE なかまちオペレーション、ピクルス製造・販売の各作業について、メンバーが自分に合った作業参加を選択できるようにする。小平市ゴミ袋販売業務を利用者の仕事として位置づけるとともに、市民への配布業務、家電リサイクル仕訳業務を、小平市より受託する。

(2) 各作業場面でのメンバーの役割を意識できるように、職場会議、声かけメンバーな

どの仕組み、カフェミーティングなどの機会を有効に生かす。個々人の作業力と、集団として作業をやり遂げる力双方を高めるための場面として充実させる。

- (3) 作業参加の度合いにメンバーそれぞれ差がある集団において、お互いに支え合い、共感し合いながら作業を進める集団作りをする。
- (4) ピクルスの正規製品化を行い、作業種目としての位置づけを行う。

3 一般就労への希望を叶えられるように、就労支援担当を中心に具体的支援を行う

- (1) 就労準備の状況を見据えながら、一般就労を目指すメンバーを支援側として具体的にし、就労につなげる。また就労後のフォローも計画的に行い、定着を図る。
- (2) 就労への意欲や動機を保ち続けられるような取り組みを具体化する。サングリーン移行支援、定着支援と協力し、職場の見学や実習先の開拓に引き続き取り組む。
- (3) 実習や就労に関する情報収集に常にアンテナを張り法人内で情報共有を図る。

4 障害の状態や生活課題を正確かつ客観的に把握し、支援につなげる

- (1) 支援計画、アセスメントシートなど定められた記録の整理をおこない、的確な支援につなげる。
- (2) 訪問、同行、相談支援を随時行いながら、作業所内だけでなくそれぞれの利用者の生活状況を常に把握し、支援計画につなげる。
- (3) 健康診断、看護師によるバイタルチェック、個人カルテの作成により疾病の早期対応を行えるようにする。また医療機関、歯科衛生士の協力を得て、口腔ケア指導を行う。

5 精神障害分野全体を見据えた運営、実践の核となる

- (1) 作業所建設、建替計画の中心となり、精神障害分野の再構築を検討する。
- (2) 就労支援は引き続きサングリーン等との連携を密にし、事業所単位の支援にこだわらずに全体を見据えて支援する。
- (3) 相談事業、グループホーム事業の方向性を運営面、実践面で共有、検討する。

Ⅲ 事業計画

1 利用者

- (1) 定員 40 名

主たる事業所（小川町 2-1159 あさやけ第二作業所） 30 名

従たる事業所（仲町 145 なかまちテラス内 CAZECAFE なかまち） 10 名

(2) 契約者数 4月1日現在 57名 (入所施設私的契約者2名、就労支援私的契約者4名含)

(3) 男性…47女性…10

(4) 20代…3 30代…12 40代…14 50代…19 60代…5 70代…4 平均49.6歳

(5) 居住地 小平47、東村山4、国分寺1、立川1、所沢1、小金井1、西東京1、府中1

(6) 居住形態 ホーム6、単身25、家族同居24、救護施設2、

(7) 開所日数および契約予定人数 開所予定日数241日

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
開所日数	21	19	22	21	21	20	20	20	20	18	18	22
契約者	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

2 職員体制

施設長1 主任(サービス管理責任者兼務)1 支援員5 調理員2

カフェパート支援員3 嘱託医1 看護師1

3 作業所実践

主たる事業所 あさやけ第二作業所(定員30)

従たる事業所 CAZECAFE なかまち(定員10)

(1) 作業活動

- ・東都生活協同組合カタログチラシセット作業(週2万セット)9月中旬まで
- ・小平市からの児童公園清掃業務(山王西、津田、津田第2、津田第3、鷹の街道緑地、

小川町2丁目地域センター 6ヶ所) 通年

- ・リンガーハット店舗の植栽整備業務(東大和、東久留米、武蔵村山、西東京、府中、三鷹6店舗) 3月～11月
- ・食堂と厨房清掃、あさやけ作業所トイレ清掃の清掃
- ・カフェオペレーション(店舗 月曜日～金曜日 9:00～17:00)
- ・チラシセット職場会議(週1回) 進行をメンバーが行い、自分たちの仕事に責任をもち、一週間の作業の振り返りや改善点を話し合う。
- ・カフェミーティング(月1回第3木曜日) カフェ専従メンバーによるミーティング。接客研修、調理研修。
- ・小平市ゴミ袋取り扱い業務、受け渡し業務受託(3月)、家電ゴミ仕訳、紙ゴミ袋セット作業 102000部
- ・ピクルス製造、販売

(2) 作業以外の活動

- ・就労希望者を対象に就労準備訓練として「就労ミーティング」(月1回)、職場見学
- ・主に50才以上の利用者を主な対象にした「お多福の会」(月1～2回)
- ・クラブ活動(月1回) 創作、パソコン、ほかスポーツなど
- ・精神保健福祉ボランティアによる「喫茶ひだまり」(月1回)
- ・アートフェスティバル(10月)
- ・旅行、ボーナスの取り組みなどはコロナの状況による

(3) 健康、給食関連

- ・毎日の検温、手洗い、消毒を行い、新型コロナウイルス等の感染予防を徹底する。
- ・看護師による健康相談を継続し、特に高血圧や肥満等成人病の方を対象に、定期的に血圧と体重測定を行う。必要に応じて通院同行、服薬のチェックを行う。

- ・日常的な口腔ケア、一般健康診断の実施
- ・インフルエンザ予防接種 希望者全員への接種を補助
- ・コロナ予防、業務継続計画の見直し
- ・給食 1食 300円 6500食

(4) 個別支援計画等

- ・サービス管理責任者を中心に個別支援計画の策定、見直しを円滑に行う

4 施設運営

(1) 諸会議

①職員会議 原則月1回第一土曜日開催

内容：施設運営、情勢、行事検討、利用者ケース検討会議、学習会

②健康会議 健康情報について情報を共有する 年2回

③総括会議 年2回

④方針会議 年1回

⑤打ち合わせ 朝 8時50分より10分程度 夕 4時50分より5時まで

(2) 研修計画 今年度重点分野は以下のとおりとする

①食品衛生、HACCP 研修（カフェ、ピクルス担当職員）

②サービス管理者研修・実習指導者研修

③実践交流会（法人主催）

④人権・虐待研修（全職員対象）

⑤きょうされん経営管理者研修

⑥きょうされん東京支部中堅職員研修

(3) 防災計画（別途作成）

・あさやけ作業所との合同訓練(総合防災訓練)2回、第二独自の訓練4回

・防火管理者の配置（首藤）

・消防計画の見直し（2階避難経路）、避難ばしご設置

・消防点検 年2回（業務委託）

(4) 役務分担（別途作成）

(5) 施設設備等整備計画（予算案参照、単位：千円）

(6) 地域活動の主催、協力、参加

- ・きょうされん、きょうされん東京支部への役員、委員等派遣
- ・小平精神保健福祉業務連絡会
- ・なかまちテラス LinKS 仲町公民館事業企画委員会
- ・仲町共栄会（小平商工会）
- ・ぴゅああーと展実行委員会
- ・小平市精神障がい者理解啓発・促進研修事業受託

(7) 2021 年度収支予算案（別紙）

2021 年度サングリーン事業計画書 (就労継続支援B型・就労移行支援・就労定着支援)

1. はじめに

昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止策に追われながらの一年であった。2度の緊急事態宣言中にも利用希望者がいて、3名の方が就職にも結び付いている。しかしながら、利用者確保においては、B型では利用日数が多い新規利用者もいたため、実績は若干増えたが、就労移行支援においては今年度ついに利用者ゼロスタートになってしまっている。

作業活動においては、東都生活協同組合に販路があったため、巣ごもり需要の助けもあり、売上を確保することが出来た。一方で、新型コロナウイルスの感染拡大に歯止めがかからない状況の中、イベントによる販売が出来なくなったことで、調理作業は焼菓子製造を止め、お昼づくりに専念した。また、利用者の中から発熱者が出た時点で、ダイレクトメール作業では納期に追われたりもした。縫製作業では、調理作業がお昼づくりに専念したことにより、手の空いた利用者が作業に入ることで特にリコーダー袋製造の完成数が伸びたが、秋から仕様変更があるため製造が一時ストップしており、それに替わって、布マスクの製造にも取り組むも、販路が確保できていないため、引き続き販路確保が課題となっている。

ひきつづき新型コロナ感染防止対策をとりながら、施設の老朽化対策や新施設開設に伴う影響も考えつつ、これから先の事業展開を模索していきたい。

2. 重点方針

(1)利用者確保 共通

- ・特別支援学校をはじめ、教育機関とのつながりを継続する。
- ・サングリーンとして、アピールできる魅力を探り、きちんと PR できるようにする。(2)

作業活動 B 型・移行共通

- ・販路を拡大するため、営業活動を行っていく。
- ・コロナ禍でも、主力製品を製造できる体制を構築する。
- ・状況に応じて人員を配置して柔軟に作業に取り組む。
- ・利用目的が異なるどのメンバーでも、働きがいや意欲を高める働きかけをする。

(3)就労支援 3 事業共通

- ・B 型所属の人も含めた就労を希望するメンバーで、一般企業への就労を目指した集団(以下、チャレンジグループと呼ぶ。)作りをしていく。
- ・チャレンジグループは、所内ではお昼作りの後片付けなどを取り組み、自らでも振り返りができるように体調等を日々記録する習慣を身につける。また、サングリーンを離れて外部機関の実施している清掃や実習なども大いに利用する。
- ・就労したメンバーに対しては、定着できるよう職場訪問や電話連絡、雇用事業所との連絡調整を行い、少なくとも月 1 回の面談を実施する。

(4)その他 共通

①個別支援

- ・家庭訪問や同行支援、相談支援を適宜行い、メンバーの作業場面以外での活動にも焦点をあて、的確な支援をできるだけタイムリーに実現する。
- ・主任を中心に、利用者理解を深め、正確かつ客観的なアセスメントを行い、適切な個別支援計画につなげる。
- ・個別支援計画の作成、モニタリングは年間スケジュールに従うが、タイムリーな支援を実現する。

②職員研修

研修に参加した場合は、研修参加報告を行い、参加しなかった職員も情報を共有できるように努める。

③他機関との関わり

市内の関係機関にこだわらず、どんな小さなかわりも大事にして、広範囲に積極的にアプローチし、他機関と連携する。

3. 運営方針 共通

(1)利用者の状況 (2021/4/1 現在)

就労継続支援 B 型

- ・定員 30 名、契約者数 38 名、男性 20、女性 18
- ・年齢 10 代 2 20 代 5 30 代 2 40 代 7 50 代 14 60 代 5 70 代 3
平均年齢 49.1 歳
- ・居住地 小平 31、立川 1、国分寺 3、東大和 3

- ・居住形態 ホーム 4、単身 16、家族同居 18

就労移行支援

- ・定員 6 名、契約者数 0 名

就労定着支援

- ・契約者数 4 名 男性 4
- ・年齢 20 代 1 40 代 1 50 代 1 60 代 1 平均年齢 45.5 歳

共通

- ・診断名および障害 統合失調症 気分障害 知的障害 高次脳機能障害 社会不安障害 発達障害 広汎性発達障害 非定型精神病、パーソナリティ障害

(2)作業活動

- ・ダイレクトメール封入封緘作業を止め、コロナ禍でも作業が継続できるようにする。
- ・石鹼・ふきんの主力製品をコロナ禍でも供給できる体制を整える。
- ・販路拡大のため、営業活動を行う。
- ・メンバーの出勤状況と作業量に応じて、柔軟な人員配置をして作業にあたる。

①石鹼作業・スポンジ作業

石鹼製造を月 2 回行い、製造体制を整える。手作り石けんの試作を進める。石鹼製造から 30 周年の節目にもあたるため、改めて米ぬか石鹼を PR していく。PR するための動画などの作成をすすめる。スポンジは、カラーバリエーションをそろえての販売を継続する。

②調理作業

6 月までに衛生管理計画の作成、食品表示法への対応をする。お昼作りは基本週 2 回を目安に実施する。焼菓子は販売する分しか製造しない。ジャム製造は、試作品づくりを行う。

③清掃作業

よりよい製造環境を整えるため、所内の清掃を重視する。たいよう福祉センターの落ち葉掃きや第二のリンガーハット清掃など外部機関も利用しながら就労訓練として行う。

④配達作業

市報を月 2 回、8 か所に配達。

⑤縫製作業

クリンネルときょうされんふきんの製造が主になる。
ミシン作業に関わるメンバーを増やす。自助具などを整備する。

⑥その他

販路拡大に向けて、調査・広報・営業活動を行う。
SNS の活用。

⑦給料規程

支給方法などの見直しを検討する。

(3)作業以外の取り組み

これまで土曜に取り組んでいた活動は、月 1 回は平日の時間で保障する。活動内容については随時発表する。

①行事

4/1	年度替わり式
-----	--------

7/30	納涼会
10/4～10/8	アートフェスティバル
10/29	日帰り旅行
12/28	忘年会
1/5	新年会

① 全体職場会議（偶数月の月初めに実施） 月の予定は、毎月カレンダー化して配布

② 自衛防災訓練（年 4 回予定、全体職場会議に合わせて実施）

⑤健康診断

25 歳未満は、多摩小平保健所にて実施予定。

25 歳以上については各自治体の生活習慣病健診の利用で代用

(4)職員に対する計画

①職員の構成

施設長(サービス管理責任者) 高見澤一* 主任 丸山就平

就労継続支援 B 型

職業指導員 山口梢・田倉聡美*・山岸綾香*・藤野誠子・齋藤洋子

生活支援員 吉村暁子・佐藤雅子*

目標工賃達成指導員 丸山就平

就労移行支援

職業指導員 田倉聡美*

生活支援員 佐藤雅子*

就労支援員 山岸綾香*・鈴木直子

就労定着支援

就労定着支援員 山岸綾香*

②諸会議

職員会議（第一第五土曜開催） 総括会議年 2 回 方針会議年 1 回

朝の打ち合わせ（8:50～、非常勤職員も参加）、夕の打ち合わせ（16:05～）

③健康管理

年 1 回実施

④研修

法人内の実践交流会をはじめ、権利擁護、虐待防止、就労支援、就労定着支援などのテーマで外部研修に参加するとともに、研修後職員会議にて全職員で研修内容を共有する。

(5)防災計画

・消防設備の点検 年 2 回

・非常災害対策の整備

(6)施設設備の整備

・水漏れ対策および凍結予防

(7)地域の取り組み

・関係機関と関わる会議等にリモート対応もしながら参加するとともに、得た情報を職員で共有する。

・自治会活動に参加して、つながりを作る。

(8)事故防止対策・虐待防止対策など

- ・ヒヤリハット事例分析
- ・虐待防止委員会の設置準備
- ・職場のメンタルヘルス対策
- ・倫理規定・行動指針等の整備

(9)会計 別紙

2021年度あさやけ鷹の台作業所 事業計画

はじめに

昨年度 31 名の利用者から 3 名の退所者がり、今年度田無特別支援学校から 1 名の新入所者を迎え利用者は 28 名となる。通所が安定しない利用者、退所の可能性のある利用者もいることから、さらなる利用者の確保が必要となる。職員体制は齊藤の異動、新規職員の採用により新しい体制となる。利用者に混乱が起きないように、配慮が必要である。昨年度、新型コロナの影響で思うような取り組みができなかったことから、3 年計画の 3 年目がとん挫した形となってしまった。改めた「自分たちの給料分は、自分たちで稼ぐ」ことを目標とした 3 年計画の最終年とし、目標を達成できるように取り組んでいきたい。

今年度の重点課題

- ① 「自分たちの給料分を、自分たちで稼ぐ」ことを目標にし、3 年計画の最終年として進めて行く。
- ② 施設収入増のために、出来る事を進めていく。
 - ・利用者の確保
各支援学校への宣伝等、積極的な働きかけ。実習・見学等の積極的な受け入れ。卒後の会など関係機関へ参加し、情報収集に努める。
 - ・開所日を増やす
引き続き土曜開所を実施。平日の節目会議を半日とする。

- ・無駄な出費を抑える

引き続きごみの分別を徹底し減量をはかる。

③ 給料制度の見直しを検討する。

給料検討委員会にて昨年度検討の結果、振り出しに戻った状況である。改めて今年度検討をし、次年度から改定を目指し進めていく。

④ 施設長、主任の役割分担

施設長－運営全般、会計責任者

主任－実践責任者 個別支援計画の統括、実習・見学窓口

⑤ 個別支援計画の見直し

利用者の思いをメインとして組み込んだ内容に変更していく。

1 作業活動

(1) 下請作業 担当職員 金子、小峰、新職員、高谷、西浦

ダイレクトメールの封入、封緘、ラベル張りを行う。

収入目標 540 万円

作業提供の仕方を職員間で共有し、利用者の立場になり働きやすさを心がけ、スキルアップ、作業量、収入のアップを目指す。利用者の席は本人と確認をし、出来るだけ要望に応えられるようにする。職員は作業全体を把握し、作業指示職員が進め方を決定し、中心になって進める。

- ・作業量の増加を進める。
- ・職員間で情報共有をし、同じような作業提供ができるようにする。
- ・受注・納品など、特定の職員に負担が集中しないよう、複数で臨めるように体制を整える。
- ・受注先との単価交渉を行う。
- ・DM 作業以外の作業も検討する。

(2) 自主製品作業 担当職員 矢崎、首藤

草木染、手織り製品等の製造、販売を行う。

売り上げ目標 150 万円

マスク製作を通して利用者一人一人ができることが増えたことを、次の商品づくりに生かし、今よりも一段レベルの高い商品づくりにチャレンジする。

地域の方々に鷹の台商品の魅力を伝えるため、様々な販売に参加し、利用者も自分たちの商品がどんな人に受け入れられるのかを知る機会を作る。

(3) 受託作業 担当職員 小峰、矢崎、首藤

足湯（こもれびの湯）の清掃を週に一回行う。年に3回程度、大掃除を行う。

参加する利用者にやるべきこと、注意しなければならないこと等を意識づけ、丁寧な作業を心がける。

2 就労支援

担当 首藤

直接就労に繋がらないとしても、作業所外で働く経験の提供を積極的に行う。

- ・市役所実習など、作業所以外で働くことの体験を積極的に行う。
- ・実習の始まりから終えての経験を報告し、良かったところ、反省点などを言葉にし、意識を高める。
- ・対象者個人ファイルを作成。目標の設定、振り返り資料、職務経歴書、履歴書作成につながるもの。自分の特徴を伝える「就労パスポート」の活用。
- ・法人内外の、事業所見学等検討。

3 自治会活動

担当 矢崎

より主体的に進められるように働きかけをしていく。

行事だけの取り組みとならないよう、様々な場面で投げかけを行い、作業所全体のことを考えられることを目指していく。

- ・利用所の代表として作業所内での活動（作業、日課、行事等）に取り組む。
- ・作業所への要望を権利として主張できるように働き開ける。
- ・役員代表を置き、作業所環境向上の取り組みも議題としていく。

運営方針

1 利用者の状況（2021年4月1日現在）

(1) 利用者定員 30名 契約者 28名

(2) 利用者の障害の状況

		愛の手帳					合計
		1度	2度	3度	4度	なし	
身障手帳	3級						
	4級						
	なし			3	11	13	27
精神手帳	1級					2	1
	2級					1	
合計			3	11	11	3	28

(3) 年齢構成

年齢	18才～	20才～	30才～	40才～	50才～	60才～	合計
人数	1名	5名	8名	9名	3名	1名	28名

平均年齢 39歳

(4) 生活形態

家族と同居	共同ホーム	単身・その他
12名	10名	6名

(5) 居住市町村

小平市	あきる野市	練馬区	東大和市	東村山市	武蔵村山市
20名	1名	0名	5名	0名	2名

(6) 利用者の通所状況

送迎車利用	交通機関利用	徒歩・自転車	他
0名	11名	16名	1名(家族の送迎)

2 利用者処遇に関する計画

(1) 個別支援計画

個別支援計画の作成を行う。今年度から新しい方法、書式に改め、利用者の希望を中心とした計画を立てる。年度初めに支援の経過と評価をし、利用者との面談を行い、意思を確認したうえで支援目標、課題を設定する。

(2) 苦情対応

日常の訴えには、傾聴を基本とし、寄り添いを重視する。

苦情対応規定に基づき、苦情解決責任者、受付担当者、第三者委員を置き、迅速に対応する。

(3) 医療、健康

健康診断を年一回実施する。

看護師による健康相談、指導を行う。

通院、投薬の状況の把握をし、健康管理に努める。

必要に応じて医療機関への情報提供、通院同行を行う。

(4) 行事計画

利用者が主体的に関われるよう、自治会を中心に計画をして取り組む

- ・ 1日レク(春、冬) ・ ボーナス外出(夏季、冬季)
- ・ 宿泊旅行(2泊3日 10月)
- ・ その他 入所式、はじめの会、(4月) 忘年会(12月)
美術館めぐり等

*状況を見ながら実施を判断

(5) 余暇活動

・ 毎週水曜日午後4時から絵画サークルを行う 自主的な取り組みであるが、各コンクール、アートフェスティバルなどへの出品を想定し、アドバイス等を行えるよう職員の関わりを意識的につくっていく。

・ 月2回、昼休みを延長して、歌の時間を設ける。

・ 毎月第三土曜日を土曜開所として取り組みを行う。当面室内で食品ではない内容で検討する。

*状況を見ながら実施を判断

(6) 昼食

水・金 たすけあいグループひまわりによる調理委託

*食材をネットスーパーで購入し、委託時間の短縮をする。

月・火・木 仕出し弁当 東村山給食センター

その他、行事時など特別食あり

(7) 安全対策 感染症マニュアル、危機管理等において職員の意識向上を図り進めていく。感染症に関して薬品等を一式そろえ、対応の徹底を図る。マスクの着用、手洗い、

うがい、アルコール消毒の徹底。ペーパータオル、紙コップの使用。終了後の施設内消毒を実施。

3 職員関係

今年度の体制、常勤職員6名、非常勤職員1名（月、木）、看護師、顧問医

(1) 配置

①施設長（管理者、会計責任者）	1名	（サービス管理責任者兼務）	
②主任	1名	③職業指導員	4名
④生活支援員	1名	⑤看護師（風の作業所と合同）	1名
⑥顧問医（嘱託）	1名		

(2) 研修

- ・法人が行う研修 実践交流会（12月） ・各研修会、見学への参加
- ・他施設主催の学習会等への参加
- ・その他、各職員が参加を希望するもの

(3) 会議

節目の会議は土曜日に行うが、総括・方針会議は平日半日を含め行う。

- ・職員会議 原則月一回 第一土曜日 ・打ち合わせ 原則毎夕、30分程度
- ・中間総括会議10月 ・総括会議2月 ・方針会議3月

(4) 健康管理 健康診断を年一回実施

(5) 休暇 必要な休暇の取れる体制 代休の保障、計画的に取れるよう努める。

4 地域とのかかわり

(1) 研修・実習生の受け入れ

特別支援学校の実習生、大学・専門学校等の体験実習、他施設からの実習、体験等を希望に応じて受け入れる。特に特別支援学校からの実習・インターシップ等は、将来の利用契約を見据えて積極的に働きかける。

(2) 他団体への参加

卒後を考える会、障害者の日のつどい、小平市障害者団体連絡会、就労支援者会議等への参加を行い、情報収集、各団体との連携を図る。

(3) 販売等を通じて、作業所の取り組みを地域に知らせることを進める。

小平商工会、KURUMIRU、なかまちテラス等の販売のほか、作業所内のショップにて常時販売ができる状況を作り、定期的に作業所前での販売を行う。

5 家庭及びホーム、関係機関との連携

- ・年度初めには懇談会を実施し、交流を図る。
- ・連絡帳や電話連絡等を随時行い、情報の収集に努める。
- ・便りを発行し、作業所の様子、法人の動き等を随時報告する。
- ・グループホーム、支援センター、各自治体関係機関との連絡、連携を図り、必要に応じて関係者会議を開催・出席をする。

6 記録の整備

記録ソフトの活用、研究を行う

- ・基礎資料の点検、整備 ケース記録の点検、整備
- ・個別支援計画の作成、見直し 利用者全員との面談の実施

7 施設整備

事務室の整備

作業室内の整理 相談室、更衣室の整備 外回りの整備 不要物の廃棄
ごみの有料化に伴い、ごみの減量に努める

8 防災計画

自主点検の実施 防災・火災訓練の実施 業者による防災設備の点検（3月）
3日分の非常食、保存水を常備

9 利用料

材料費の増、等により料金の値上げを行う

- ・昼食費 350円→400円/1食
- ・旅行費用 20000円→25000円程度（費用の半額）
- ・1日レク 2000円程度（実費）

2021年度あさやけ風の作業所事業計画

1. はじめに

2020年度は①積極的に利用希望を受け経営の安定をはかっていく②利用者の命と健康を守る取り組みを進める この2点を重点課題に掲げた。①では新年度に2名、年度途中で2名の計4名を新たに迎えた。②では前年度から引き続く課題に加え今年度は新型コロナウイルスという未知の脅威を相手に感染防止に取り組んでこなくてはならなかった。2021年度も基本的にはこれらの課題に継続して取り組み、制約の多い状況下において利用者の精神衛生に注意をはらうことや生きがいを創出できるよう工夫していくことを重点課題としていく。また、昨年度に続いて今年度も職員態勢が大きく動いたので日常を安定させることにも傾注していく。

2. 運営方針

(1) 利用定員 定員40名 利用契約46名

(2) 利用者の状況（2021年度内）

①年齢構成	18～20歳	男性3名	女性1名
	21～30歳	男性4名	女性2名
	31～40歳	男性9名	女性8名
	41～50歳	男性5名	女性3名
	51～60歳	男性5名	女性3名

61歳以上	男性2名	女性1名
合計	28名	18名

- ②平均年齢 39.93歳
- ③生活形態 家族同居23名 単身生活2名 グループホーム19名 入所施設2名
 施設別 こげら1名 一歩4名 はやぶさ3名 さらさ3名
 こだま1名 やまびこ1名 澄水園2名
 花の樹1名 アゼリア1名 やえざくら3名 まるためホーム1名
- ③居住地域 小平市45名
- ④障害程度区分 6→17名 5→11名 4→17名 3→1名
- ⑥手帳取得状況
 愛の手帳 1度→4名 2度→26名 3度→6名 4度→3名
 身障手帳 1級→11名 2級→4名 3級→6名 4級→2名
 精神保健福祉手帳 1級→2名
- ⑦車椅子使用者の人数 16名(34.8%)

(3)実習生の受入

学校・地域からの実習の希望があれば可能な限り受けていく。

○1日の実習費用→実習費500円、給食費500円 合計1,000円

○特別支援学校の実習は年度当初に実習の日程や人数を各学校と調整する。

3. 利用者の支援に関する計画

(1) 労働活動

作業内容は受注作業、製菓・喫茶事業、印刷事業の3種目。

- ・受注事業（ペガサス班15名、あおぞら班15名）→DM、他受注作業、アルミ缶回収
- ・製菓・喫茶事業(こすもす班9名)→製菓・製パン・カフェ営業
- ・印刷事業（とうたす班7名）→簡易印刷全般

□今年度の労働活動について

- ・受注作業は、DM、その他、リサイクル等従来の作業に加えて新規の作業も受け利用者の参加の機会をつくっていく。現状で参加が難しい利用者に対してOTの訪問回数を増やして指導を受けていく。自主製品・リサイクル作業の収入を加えて目標額13,000,000円。
- ・製菓・喫茶は従来の製菓・製パン、喫茶を行う。受注の作業にも取り組んでいく。宣伝にも力を入れていく。目標額2,100,000円。
- ・印刷事業は「秩父」「わかば便り」など定期的に受けている仕事を継続していきキーホルダー作成・販売も継続していく。目標額1,700,000円。

印刷事業の班でも労働活動が中心であるが、体調の維持や生活の持続が大きな課題となる利用者が多いので健康面のサポートや相談に取り組んでいく。

(2) 身体機能、日常生活能力の維持・向上のためのリハビリ・健康管理

ア.看護師を含む「健康・医療」担当を中心に利用者の健康チェックや対応・相談の機会を広げていく。

イ.通院リハビリの保障

二次障害や機能低下を防ぐため、東京小児療育病院で受けているリハビリの送迎を行う。

ウ.OTの訪問リハビリ

東京小児療育病院に作業療法士の派遣を依頼し、利用者が安心して過ごせるような環境づくりや支援について学び実施していく。

エ.口腔ケアのため、月2回歯科衛生士の指導を受ける。

オ.歯科検診はほんま歯科医院に健診を依頼し11月に実施する。

カ.健康診断は、9月にあきる台病院により実施する。嘱託医による健診結果の説明と希望者へのインフルエンザワクチン接種を11月に行う。可能であれば新型コロナウイルスワクチンの接種も進めていく。

(3)クラブ活動

レクリエーション活動として、毎週水曜日の午後に散歩・音楽・絵画の3グループでクラブ活動を行う。第3週の選択クラブでは時々の希望を反映できるようにしていく。2021年3月現在、うたクラブは感染防止のため集団で歌う活動を中止しているので、状況を見て再開していく。絵画クラブは講師を依頼する。

(4) みんなの会

利用者の話し合いや学習など自主的な活動を行う場とする。

- ・定例会 第3水曜日の午後
- ・会費 年間1000円
- ・活動内容 社会の動き、作業所生活や行事についての意見交換や学習を通じて、利用者主体の作業所運営になるよう反映させていく。

(5) 行事・ボランティア

2021年も集ったり出かけたりする行事の実施が困難な状況にあるが、できることは作業所生活の節目として丁寧に取り組んでいく。

また、行事のボランティアが確保できるよう日常的に地域のつながりを大切にしていく。ボランティア保険に加入する。

■主な行事 冬のミニショップ、個別の希望に基づいた外出等の取り組み、忘年会等。

(6) 給食 利用者には1食350円(加算対象者は300円)で提供する。健康維持に配慮し安全で美味しく楽しみとなる給食を提供する。

- ・HACCPに基づいた衛生管理を行っていく。
- ・食事明細に常に新しい情報を反映させ危険のない摂食しやすい食事となるようにしていく。
- ・利用者の希望を反映させたものにする。
- ・季節感のある給食提供を心がける。
- ・衛生上からも調理室と食堂の清掃をきちんと行い、気持ちよく食事できるようにする。

(7) 利用者の送迎

- ・1乗車200円で実施する。原則小平市内在住者を対象としそれ以外の実施は個別に決める。
- ・利用に際しては送迎利用規定に基づき費用徴収する。

※通所手段(複数手段の利用を含む)

送迎利用 42名 家族の送迎 5名 徒歩など自力 5名

※運行時間 朝8時～9時半 夕15時40分～17時

※運行コース 6コース(内2コースは委託ドライバー)

(8) 安全対策

感染症および食中毒の予防対策をすすめる。てんかんの重責発作、誤嚥など緊急時の対応マニュアルに基づいて訓練を行う。

○感染症対策

- ・検温、手洗いの励行、アルコール消毒、密集の回避、換気など日常の感染防止対策を徹底する。
- ・BCPを作成する。
- ・感染症マニュアルをもとに正しい知識を持つようにする。

○食中毒予防

- ・調理室と食堂の清掃を徹底し害虫駆除をすすめ食中毒予防を図る。
- ・食中毒発生を想定し丁寧な調理を行う。

○その他

- ・発作や誤嚥など各自や全体向けのマニュアルを作成し実用できるよう訓練を行う。

4. 職員に対する計画

(1) 職員構成

正規 13名（管理者 1・サービス管理責任者 1・生活支援員 9・事務 1・調理 1）
準 3名（生活支援員 2・看護師 1）パート 2名（調理）、委託 4名（送迎ドライバー）、
嘱託 1名（嘱託医） 総職員数 23名

(2) 会議

ア.職員会議 原則月 1回開催する。

イ.現場会議 サービスに関する会議で、月 1回開催する。それ以上は必要に応じて開催する。

ウ.打ち合わせ 毎日短時間の会議を持ち、利用者の状態や連絡事項など共有していく。

(3) 研修

支援とサービスの質の向上・情報の収集などを目的に研修計画を立て全職員が参加していく。

- ・法人の実践交流会、リハビリ（OT）の学習会に参加する。
- ・現場職員を対象に「東京都障害者虐待防止・権利擁護研修」「強度行動障害支援者養成研修」日本障害者リハビリテーション協会「『個別支援計画』作成と運用に関する研修会」などの受講を進めていく。
- ・作業に関わる内容の研修や業種に応じた研修に参加する。
- ・研修教材を購入し日常に学習の機会を取り入れていく。

(4) 健康管理

- ・健康診断 年 1回の基本健診（年齢により節目健診）を実施する。
- ・検便 職員は毎月実施する。

(5) 休暇

振替休日が発生した場合は計画的に取得していく。

(6) 職員給食費 月額 7,000 円（非常勤とパート職員は 1食 350 円）

5. 防災計画

ア. 消防計画に基づいて利用者の安全確保を図る。

- ①避難訓練や消防設備等の自主点検を計画的に実施する。
- ②利用者・職員に対して、防災・避難教育を実施する。

③地域防災組織への参加を検討する。

④応急救護の講習を定期的に行う。

⑤避難訓練の計画

総合訓練 部分訓練 各年2回行う。

イ. 家族との連絡方法や災害時の対応などについて検討し災害時マニュアルを作成する。

ウ. 非常時の菓の預かり（2日分を預かり半年毎に交換）

エ. 水・非常食、非常用トイレ・オムツなどの日用品を備蓄する。

6. 施設設備の整備点検

・改修・修繕計画

厨房機器の順次交換、2階トイレのドアの交換 その他は収入の状況を見て決める。

7. 運営の重点

①受け入れ可能な状況を見ながら利用希望を受けていく。

②権利擁護・虐待防止他、委員会の取り組みを推進していく。

③利用者に関わる生活施設や相談支援事業所と連携して支援を進めていく。

④利用者の新規契約の状況によるが施設設備の管理の計画を立て実現可能なところから着手していく。

⑤第三者評価を受ける。

8. 地域の取り組み

事業所への理解を広げるために積極的に地域と関わっていく。

①感染状況を見て可能ならミニショップを開催し地域の方との交流の機会にする。

②CAZEKAFÉの製品の宣伝をする。

③日常的に関わってくれるボランティアを募る。

④地域の催し物等の機会があれば参加し菓子等の販売を行う。

⑤「障害者の卒後と生活を考える会」に参加し地域の障害者団体との連携を図っていく。

9. 家族・関係者へのとりくみ

①連絡帳やお便りで活動の様子を家族や関係者に知らせていく。

②父母会の活動に協力し、日常的に家庭や関係先と意見交換していく。

2021年度地域生活支援センターあさやけ事業計画

I はじめに

1998年10月に開設して23年を迎えます。これまでに、多くの利用者や家族、関係者、行政等にご支援をいただいて運営してきました。

この23年の間に、登録者も520名を超え、サービス等利用計画者も260人になっています。現在、行っている事業として、相談支援事業や地域活動支援センターI型事業、指定特定相談支援事業（サービス等利用計画作成）指定一般相談支援事業（地域移行・地域定着支援事業）小平市障がい者居住支援等の事業を行っています。また、地域自立支援協議会や小平地域精神保健福祉業務連絡会、小平市障害者団体連絡会等にも参加し、関係者と協力して地域の精神保健福祉の向上に努めてきています。

今年度は、地域生活支援拠点の発足に向けた具体的な動きや、精神障害者にも対応した地域包括ケアシステムの連携等への関りもあり、より地域との連携が必要となります。また、昨年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、初めての交流室の閉鎖対応など、今までにない対応が求められました、今年度も、影響を受けながら様々な対応が求められます。

II 重点項目

○地域活動支援センター（地活）

重点項目1 交流室での過ごし方やプログラムの内容を、コロナ禍の状況もみながら流動的に考えて実施していく。

- ・職員主導の定期プログラムの整理と、新たな層にあてた若年層向けの場など、利用者が求めることややってみたいことができる機会や時間を設ける。

重点項目2 登録までに至らない単発的な相談が増えているため、本人が求める情報提供や相談に対応できるように、職員の力量をあげていく。

- ・内部での職員研修や情報の整理・共有を行っていく。

○サービス等利用計画（計画）

重点項目1 担当ケースの整理や各職員の実践の共有を行い、体制の整備を図る

- ・今年度も体制は継続するが、引き続き担当ケースの整理や調整を行う。
- ・打合せの持ち方を工夫する

- (1) 毎週1回1時間限度の打ち合わせを持ち、検討事項を優先にして協議し、担当ケースの支援経過や課題について、時間を取って話を行う。
- (2) 法人内担当者打合せ（全体会）については、日常的な打ち合わせに参加できない兼務職員から「具体的にどんな話ができるか」と率直に意見を聞き、内容を検討する。現在は3か月に1回の開催だが、必要に応じて開催頻度も検討していく

重点項目2 今年度の報酬改定に伴い、広く情報収集をして、新たな報酬改定に対応していく

- ・報酬改定の勉強会や研修の機会に参加し、詳細な情報を得て検討をする。
- ・挙証書類の提出や請求の仕方など、早い段階から障がい者支援課と相談し、双方負担なく確実にできる事務処理の方法を検討する。

○共通

重点項目 現在の活動を可視化し、より支援センターの活動を充実させていく。

数に現れない部分を明らかにしていく。

- ・地活登録者以外の対応や件数に現れない動き
- ・計画相談、地域移行、定着支援等の現状（再相談や、生活支援等の動き）

Ⅲ プログラムの内容と日程等 ＊コロナの状況をみて検討

定期プログラムと、臨時プログラムを織り交ぜ随時検討しながら取り組む。

1 定期プログラム

- ・風の会（月1回 最終木曜日）
センターの活動を周知する場。必要に応じて複数回行う
- ・メンバー学習会（不定期）
ニーズに合わせ、健康面に関する内容などの学習会行う。
動画での開催等、方法も検討していく。
- ・女性のための書道（月2回、隔週水曜日10時30分から）
書道講師が来所して指導する。
- ・SST（生活技能訓練）（隔月、第二木曜日 16時から）
ウォーミングアップゲームと参加者からの話題を出してもらって話し合う。

- ・しゃべり場（隔月、第二木曜日 16時から）
利用者主体で、「テーマ」トークをする。
- ・デイプログラム（月1回、10時30分から）
あまり人とのつながりのない利用者に参加を呼び掛けている。
前日までに連絡を入れることで参加はできなくても様子を聞く目的もある。
- ・女性の交流室（毎週金曜日 12時から）
女性のみ時間帯に、女子会の要素も取り入れ、利用者とやりたい内容を決めておしゃべりや手芸など行う。国立精神医療研究センター病院訪問看護との連携も継続する。

臨時プログラム

- ・スポーツ、楽器演奏、若者対象のデイプロなど、その時期のニーズに合わせて環境に配慮しながら開催していく。

再開時期未定のプログラム

- ・ピアサポートなかま会（隔月 未定）
参加者からの出されたテーマに沿って仲間同士で体験や経験を語る会。

- ・料理プログラム

カレーなど、利用者主体で調理し食事する。

2 季節の行事、年間プログラム

- ・花見 3月～4月（開花に合わせて実施）
- ・あさやけアートフェスティバル 7/1（水）～ 7/5（日）
- ・夏のお楽しみお茶会 8月
- ・わいわいバザール 11/22（日）、23（月）
- ・元気村まつり 10/25（日）
- ・クリスマス会 12月
- ・年越しそば会 12/31
- ・新年会 1/1
- ・外出レク 2回

「一人じゃ行けないところ」を風の会等で希望を聞いて内容を決めていく

- ・スポーツ（年5回）元気村屋内広場 実習生とスポーツを通して交流や体力増進を図る。

3 交流室の開所時間

4月からは当面 3部数制で対応する。

1部 12-14時 2部 14-16時 3部 16-18時

女性の交流室（毎週金曜日 1部時間帯に固定）

IV 相談、面接について

- 1 新規相談の対応について（緊急の場合を除いて5月から）

- (1) できるだけ予約を受ける
- (2) 面接を受ける職員体制は、できるだけ複数体制で対応する
- 2 日常的な相談の対応について
登録更新時に、電話と面接の時間を再度伝える
通信に掲載、風の会でも周知を行っていく
- (1) 電話相談
頻回電話相談への対応、おおむね1日2回15分以内で対応をする。回数も多い
時にえる
- (2) 面接相談
出来るだけ予約を受けて対応をする
面接対応時間をおおむね30分以内で対応をする
- V 登録、登録更新
 - ・登録更新 3月22日(月)から予約を受け付けて、4月1日～7月31迄、登録更新希望者と面接を行う。1日3名とする。利用目的、生活の状況等把握する。退会希望者には理由の確認を行う。
 - ・新規登録 初回面接からおためし利用を行う。定期的に利用を希望する方について紹介状の提出を依頼し、支援者とのつながりを持つことを確認し、登録手続きを行う。
 - ・登録料 年間1,200円(月100円)
- VI サービス等利用計画事業、地域移行事業、地域定着事業
利用希望者、行政、医療、福祉関係機関等からの利用希望を受けて、協議、検討をし、引き続き実施していく
 - ・サービス等利用計画事業 260名
 - ・地域移行事業 2名
 - ・地域定着事業 6名
- VII 居住支援推進事業
居住に関する相談や問い合わせを丁寧を受けていく。
保証機構の利用希望があれば、不動産屋や市と協議して契約できるように努めていく。
市内、近隣の不動産屋に挨拶に行き、居住支援事業についての説明を行い、協力を求めていく。
- VIII 職員等に対する計画
- 1 実習生
 - (1) 精神保健福祉士養成実習：日本福祉教育専門学校 8月9日 20日間1名
 - (2) 1～2日看護学生
学生実習生用資料を使用して、精神障害者の福祉の状況や施設の概要説明

利用者の生活体験等の話を聞く。交流室で利用者と話しやプログラムに参加。

・東京女子医大、1日実習

5/12 (水) 3名 5/19 (水) 3名 5/26 (水) 3名

6/16 (水) 2名 6/30 (水) 2名 合計13名

・目白大学、2日間実習 一日目は12時30分～18時

6/22.23 (火、水) 3名 7/6.7 (火、水) 3名 7/27.28 (火、水) 3名

10/12.13 (火、水) 2名 11/30.12/1 (火、水) 3名

合計14名

(4) あさやけ第二作業所からの精神保健福祉士養成実習 (1日実習)

15名程度

2 職員会議、打合せ

(1) 職員会議 毎月第1土 午前

共通ケース報告、利用者状況の確認

(2) 毎日の打ち合わせ

12:30～ 予定の確認、利用者状況と対応についての検討等

計画担当職員との合同 週1回

計画担当者打ち合わせ 週1回

(3) 方針・総括会議

中間総括会議 2021年10月20日(水) 上半期振り返りと下半期の活動

総括会議 2022年 2月 2日(水) 年間の活動の振り返り

方針会議 2022年 3月 2日(水) 次年度の活動計画の確認

(4) 活動報告会 2021年 5月20日(木)

地域の関係機関、医療、福祉、保健所、小平市障がい支援課に2021年度
事

業報告と2022年度事業計画を伝え、意見交換を行う。

(5) ケース会議

奇数月火曜日 (年6回) 18:30～

・利用者の課題の検討 (1～2ケース)

(6) 研修

・ときわ会実践交流会

・多摩精神保健福祉センター研修

・相談支援研修

・きょうされん研修

・とうきょう会議研修

・その他

3 関係機関との連携、会議出席

・小平地域精神保健福祉業務連絡会 月1回 第二木曜日

・小平市障害者団体連絡会 月1回 第四水曜日

・小平市自立支援協議会 年8回 最終月曜日又は金曜日 2:00～

専門部会 (地域部会) 年3回

相談支援ワーキング 年4回 10:00～

地域生活支援拠点ワーキング 年3回

事務局会議 年8回 9:30～

- ・とうきょう会議支援センター部会 月1回
- ・ひびき、ほっととの合同連絡会（年1回）
- ・ほっと連絡会
- ・北多摩北部医療圏域特定一般相談支援事業所連絡会（北北特定会）年3～4回
- ・きょうされん

4 防災

避難訓練（年2回） 10月 元気村全体 3月 おだまきと合同

5 職員体制

常勤職員7名 施設長：川村武士 主任：花形朗子

地域活動支援センター担当：川村 山田 川口 斎藤 非常勤：宮澤 田鍋

サービス等利用計画担当：花形 小林 伊藤 兼務：五十部 小山

6 開所時間

相談 月～金 10:00～18:00 土 12:00～18:00

交流 月～土 12:00～18:00

7 登録予定者数 名170名

2021年度共同ホーム一歩・共同ホームこげら事業計画書

1. はじめに

昨年度当初からユニット化に向け、管理者がすえられ、管理者は二ホームの支援に入りホームの状況把握や体制を把握した。また、共同ホーム一歩の世話人(職員)が共同ホームこげらの支援(土日各2回)に入り連携に努め、昨年8月に共同ホーム一歩と共同ホームこげらは正式にユニット化が実現した。ただし、ユニット化で、二ホームの運営体制を強化するに至っては、ホームの体制の違い(勤務時間・支援内容・利用者の特性等)があり、スムーズに連携できたとは言えない。今年度は、ユニット責任者が替わることもあり、改めて連携と運営強化を確認しながら進めていく。

二ホームとも、親の高齢化・家族が兄弟などの理由で、帰宅事態が難しくなり家庭での支援が難しくなっている。どのように支援体制が整えられるか検討が必要である。

また、今年度の共同ホーム一歩は、財政状況が厳しく例年通りでは、大幅な赤字が見込まれる。緊急時の対応や利用者家族の安心も考え、世話人の夜勤勤務(昨年度まで、主に夜勤支援バイト)を検討しており勤務体制を整えるのも課題である。

2. 2021年度重点方針

①二ホームの連携を引き続き行う。

管理者及び新二ホームの新しいユニット責任者を中心にしながら、お互いの支援で何ができるか検討模索し実施していく。ユニット会議を行う。

②入居者がホームで安心・充実した生活ができるようにする。

個別支援の面談だけでなく、要望・希望がいつも言えるような対応をしていく。

週末など、帰宅ができない入居者・難しい入居者が安心してホームで過ごせるよう支援していく。夏休み・年末年始休暇などの長期休暇も検討していく。

③共同ホーム一步の世話人の夜間勤務を定期的に入れていく。

新しい世話人が入ることもあり、勤務に慣れてきた5月頃から、世話人・管理人の6名で月6泊から始め、勤務体制を整えながら宿泊数を少しずつ増やしていく。

④共同ホームこげらは、夜間見守りなども含め夜間支援職員配置を検討していく。

高齢化に伴い健康や生活不安が高まっており、緊急時なども考え実施を検討する。

⑤家族・関係者及び関係機関との協力連携関係を整えていく。

二ホームのユニット責任者を中心にしながら、本人・家族と面談し希望・要望を聞いていく。関係者・関係機関とは、入居者の情報交換を行い入居者にとってプラスになるよう話し合いながら進めていく。

⑥共同ホームこげらは、援助者会議を定期的に設ける。

ユニット責任者を含め、新採用のパート世話人も2名いることから、定期的に支援の確認等を行っていく。

⑦緊急時及びコロナ等感染症発生時における業務継続計画(BCP計画)を整備し、具体的に準備していく。

⑧入居者のフェイスシート・個別支援計画・援助記録、及び職員関係書類を整備していく。

3. 運営基本方針

①入居者のそれぞれの特徴と個性を大切にし、楽しく暮らすことができる運営を基本とするそのため、世話人は入居者一人一人の課題を受けとめ、要望や希望を視野に入れて信頼関係を築くよう心がける。

支援にあたっては一人一人が持つ可能性を大切に実現するように努める。

②日常の運営にあたっては、入居者の人権尊重の観点を貫き、入居者・関係者からの要望等には、よく話し合い迅速に対応することとする。

③安全に留意し、快適で快活な生活を営むことができるように努める。

大震災等の災害に備え、必要な食品・水・薬などの生命維持に不可欠な薬品、介護用品、救急用品、食糧等の備蓄を進める。コロナ等感染症の対策としては、業務継続計画(BCP計画)をもとに、防護服セット・消毒セットなど必要なものを即対応できるよう準備しておく。

④地域の施設として、地域住民との交流を活発にする。

4. ホームの運営

①職員体制

管理者	1名	サービス管理責任者(兼務)	1名
世話人	(一步)5名	(こげら)2名	生活支援員パート(こげら)3名
夜間支援員	(一步)10名	朝食パート週2	(一步)1名

②業務委託

たすけあいグループひまわり	夕食作り	(一步)週6	清掃(一步)週1
	夕食作り	(こげら)週1	

③入居者の定員及び状況

入居定員	一歩	10名（現員10名）	男性6名	女性4名
	こげら	5名（現員5名）	男性4名	女性1名

④年齢

一歩	30歳代1名	40歳代1名	50歳代7名	60歳代1名	平均52.6歳
こげら	30歳代2名	50歳代2名	60歳代1名		平均49.8歳

⑤区分

一歩	区分6-5名	区分5-5名	こげら	区分5-3名	区分4-2名
----	--------	--------	-----	--------	--------

5. 支援内容 ～生活の充実のために～

今年度も、丁寧にその時々に入居者の必要に応じたかたちで提供すること、さらに提供することによる様々な機微に応じたコミュニケーションをすることを継続していく。

①入居者とのコミュニケーション

ホームの日々の運営の中で、そのためにまとまった時間を取るようなことはかなり難しいので、折に触れあれこれの介護をしながら、あるいは生活上の手伝いをしながらすすめ、深刻なことや重大なことなどは必要な時間をとる。

②食事の提供

健康管理の第一は清潔・安全な食事の提供である。内容はバランスよくかつエネルギー摂取が控えめになるように気を配りたい。

③入浴援助・歯磨き

毎日入浴できる体制を引き続き取っていく。歯磨きは一人ひとり個別の援助が必要になるが、できる人は自分でするようにする。

④健康管理・服薬管理

なによりも普段の観察=細やかな注意と全体的なメンタリティーや全身状況を総合的に把握することが健康管理の基本である。また、変化に気づいたときはそれを世話人間で直ちに共有する。ホームでは健康診断をしないが通所先から結果を知らせてもらう。

また、加齢によるものと思われる変化が目につくようになっている。ホームで工夫できることはするが、専門の機関との連携を図って対処していくことが必要である。

服薬管理は飲ませ忘れや服薬の際の残しなどないように、丁寧な服薬を維持する。

6. 職員研修

入居者の高齢化に伴い障害の重度化や利用者の生活意識の変化などに応じていくため、また新鮮な見地で仕事に臨むためにも研修の機会を大切にし、積極的に参加する。

①法人の自主研修会に参加する。

実践交流会 12月

原則として、全職員が実践報告、研究レポートを提出し、自己研鑽と相互交流を深める。

②外部研修の参加（補助の条件）

外部研修が条件になったこともあり、引き続きそれぞれの希望も入れながら計画的に実施していく。

③関連する団体に参加して、情報交流を図る

小平市のグループホーム連絡会・きょうされん・東京都のホーム連絡会に参加。

7. 諸記録の整備

個別支援計画・サービス提供記録・業務日誌・等諸記録の整備

8. 施設整備（備品購入、修繕）

- 一歩 増圧ポンプユニット調整修繕
- こげら 火災時等避難経路の確保のためテラスの設置と庭の整備

9. 防火・防災計画

防災計画に基づいて避難訓練を実施していく。

①火事に対する対策

- ・夜勤時のキッチンの安全確認は指差し確認を実施する。
- ・出火時の避難は、消防計画に沿って行動し、災害を最低限にとどめるようする。

②震災対策

- ・居室の家具の転倒防止対策を進める。

③災害に備えての備蓄など

- ・食糧、水の備蓄 ・非常用として数日分の薬を預かる
- ・救急セット、おむつ、携帯コンロ、ラジオ、非常用照明などの常備

2021年度共同ホームサンライズ事業計画

I はじめに

昨年度、初めて第三者評価を受審し、精神障害の人たちの共同生活援助事業、通過型グループホームとしての役割やあり方を再確認することができた。また、入居までの流れを事務局で検討し、実際に入居者の受け入れが組織的に行われたことも評価の一つとなった。第三者評価での改善点では、事業継続計画の検討も含めたリスク対応への強化が指摘され、それを受けて今年度は、事業継続計画の着手と強化に重点を置いていく。

さらに、昨年度設置された『小平市精神障がいにも対応した地域包括ケアシステム連絡会』や、『小平精神保健福祉業務連絡会』に加わりながら、引き続き市内の一社会資源としてネットワークの一翼を担い、連携をすすめていく。

サンライズも開設33年が経過し、今後に向けての「あり方」を検討する必要がある。今年度はそうした基礎固めとして、実践から将来展望を探る年にしていく。

今年度の重点課題は以下の三点とする。

- ① 事業継続計画の着手、検討と併せて、リスク対応についての強化を図る。
- ② 生活施設職員としてのスキルアップをめざす。
- ③ 地域とのネットワークを強化し、社会資源としての役割を果たしていく。

II 実践

実践の柱は以下の三点とする。

- ① 健康で、安心した生活ができるよう支援する。
- ② 面談や相談を中心に、一人ひとりの要望や希望を重視した支援を行う。
- ③ 家族、医療機関や関係機関と連携した支援を行う。

1. 支援の内容

面談や相談を中心に食事の提供、服薬管理や通院同行、地域生活移行の支援を行っている。必要に応じて、家事支援（掃除、ゴミの分別、買い物等）や金銭管理、市役所同行等も行う。また、本人が希望する退居後の生活にむけて一緒に準備、支援していく。

2. 個別支援計画に基づいた支援の提供

一人ひとりの希望を確認し、個別支援計画に基づいた支援を提供していく。そのためにサービス管理責任者との連絡調整を行い、入居者との面談を共有していく。相談支援事業所で作成された計画相談や日中活動先での支援計画も理解したうえで支援を行っている。

3. 他機関との連携

本人居住地の自治体、公的機関や相談支援事業所、医療機関、日中活動先、必要に応じて訪問看護、地域権利擁護事業等とケア会議や関係者会議を実施し、情報の共有に努める。また、入居者の高齢化に伴い、高齢者サービス事業所との連携や、家族との連絡調整も重視していく。

4. 同法人内グループホームとの連携

一昨年度より開催している法人内グループホーム会議やホーム内での事例検討会に引き続き参加し、意見交換や情報交換、研修や研究等が行える環境づくりに努める。また、ホーム間での連携ができるシステムを検討していく。

Ⅲ 運営

運営の柱は以下の三点とする。

- ① 食事提供を行う。
- ② 入居に際しては認定調査以外に区分判定も行う。
- ③ 4：1の職員体制を継続させていく。

1. 食事提供

祝日を含む夕食（土日は配食）と、土日祝日は昼食を提供する。昨年度はコロナ禍の影響で夕食は自室で、休日の昼食は時差で食べてもらった。また、外食は実現できず、デリバリーとなったが今年度も月一回取り入れていく。

今年度は退去前の準備段階として、本人の希望を聞きながら回数や食事提供のあり方を検討していく。

2. 新規入居者の対応

今年度の退居は以下の通り。

- ・203号室 令和3年5月
- ・201号室 令和3年11月
- ・102号室 令和3年12月

＊新規入居者については区分判定を行う。

3. 健康管理

本人居住地の自治体や日中活動先で行っている健康診断を利用する。

日常的には、精神科通院先や訪問看護等とも相談し、必要に応じて精神科以外の通院同行も行っていく。

4. 防災計画

年2回消防設備の点検と避難訓練、消防訓練を実施する。（ナカムラ防災）。

夜間緊急時対応のマニュアルを使いやすいものにしていく。また、地震や台風等のリスク対応にも配慮し、入居者と職員には、防火防災訓練を徹底し、共同ホームさらさや近隣との連携、連絡体制をつくっていく。懐中電灯やヘルメットを各居室に常備し、避難食三日分を確保するなど、事業継続計画にも着手する。

5. コロナウイルス感染症等の計画

入居者と職員には、マスク着用、手洗いうがい、検温等を徹底し、感染症にかかわる学習を行っていく。また、備品や衛生品の確保に努め、今年度からはじまるコロナウイルス感染症予防接種等の情報を得て入居者や職員の実施につなげていく。

昨年度作成した、緊急連絡簿や個別対応マニュアルを常に対応できるよう周知し、リスクの洗い出しや事業継続計画にも着手する。

IV 職員等に対する計画

1. 職員体制と分担

- ・管理責任者1名
- ・サービス管理責任者1名
- ・常勤世話人（管理責任者と兼務）
- ・非常勤世話人2名（0.7人換算）
- ・代替職員

2. 事務局体制

- ・あさやけ第二作業所1名
- ・サングリーン1名
- ・地域生活支援センターあさやけ1名

毎月1回事務局会議を開催する。今年度も引き続き、精神分野の人たちの生活支援に関わる課題（特に高齢化に伴う8050問題など）の整理を行い、サンライズが対応できる課題を検討していく。

3. 職員の研修

外部研修の受講が必要になるため、東京都が主催するグループホーム従事者向けの研修に参加する必要があるが、昨年度同様、コロナ禍対策のもと対応していく。

また内部での研修や、特に法人内グループホーム間での事例検討などにも積極的に参加していく。

4. 健康管理

年一回、健康診断を実施。

5. 職員等の食事負担

夕食代 500 円、昼食代 300 円を負担する。

6. 非常勤職員・代替職員の報酬

非常勤職員は前年度より時給 50 円アップ（1 時間 1,300 円、1 時間 1,150 円）、代替職員は 1 時間 1,000 円を支給する。

V 地域連携

1. 自治会

虹ヶ丘第一自治会にサンライズとして団体加入し、防災訓練やゴミゼロ DAY に参加する。昨年度同様、コロナ禍対策のもと対応していく。

2. 障害者団体

以下の会議等への参加は、昨年度同様、コロナ禍対策のもと対応していく。

- ・『小平市障がい者連絡会』に加入し、情報を得ていく。
- ・『小平地域精神保健福祉業務連絡会』に出席し、精神保健福祉の関係機関と日常的に連携し合い、地域啓発を行う。年一回の保健所開催の『ネットワーク会議』へ参加する（昨年度はコロナの影響でネットワーク会議は中止）。
- ・『小平市精神がい害にも対応した地域包括ケアシステム連絡会』に委員として出席し、小平市障がい者支援課、高齢者支援課、生活支援課等と連携していく。
- ・『小平市グループホーム連絡会』『東京都ホーム連絡会』『きょうされんグループホーム部会』等に出来る限り参加していく。

3. 市民団体との連携

- ・小平市社会福祉協議会に加入し、参加団体として貢献していく。
- ・精神保健福祉ボランティアひだまり、小平市民活動支援センターあすぴあ等の協力要請に応えていく。

4. 医療機関との連携

- ・退院促進、地域移行の視点から必要に応じて入院患者からの見学を受けていく。

- ・病院関係者（国立精神・神経医療研究センター病院、やさか記念病院、多摩済生病院、小平仲町クリニック、多摩あおば病院、山崎病院）と連携をしていく。

2021年度共同ホームつくしんぼ事業計画

I はじめに

今年度は、つくしんぼ開設から29年目、はやぶさ開設から8年目、さらさ開設から5年目となる。2020年度の運営は、退職等での職員の変更などあったが、その他特に大きな動きもなく、入居者も今の生活に慣れ生活の場としてホームが位置づいていると思われる。

2021年度は帰宅が困難な方、親御さんの高齢化により帰宅時の支援が厳しい方がいる状況も踏まえ、生活を支えるホームとしての役割についての考えを引き続き深めていく。このことは安定した運営とも重なっていく。更に利用者が安心して豊かに生活できる基盤としての役割を担い、そのために職員は入居者一人一人と向き合い、寄り添いながら支援をすすめる。

つくしんぼ、はやぶさ、さらさ3ユニットで職員の連携を進めていく。

1 2021年度重点方針について

(1) ホームのありかた、運営態勢

- ・運営体制を強化するため現在のユニットに共同ホームサンライズを加えていく。
- ・帰宅が困難な方、家族が高齢になり帰宅時のサポートが厳しい等諸事情を踏まえ、生活を支える場としての役割を検討し実践する。
- ・入居者の休日の日中の過ごし方や職員の勤務態勢など課題は多いが、入居者や各ホームの状況にあわせ、GW、夏休み等長期の帰宅の検討や週末もホームでの生活が送れる態勢を検討していく。

・夜間支援のないつくしんぼの夜間支援についても検討課題である。

(2) 職員態勢

- ・つくしんぼ、はやぶさ、さらさ、サンライズの4ユニットでの職員の連携を研究し、深める。
- ・職員は入居者が安心して豊かに生活できるよう支援に努める。
- ・法人の業務及びそれに伴う業務に努める。

(3) 会議、研修

- ・入居者への支援の質の向上、情報の収集のために会議、研修を行い、出席する。

①会議

- ・ユニット会議年2回程度（全職員）
- ・現場会議—各事業所単位での入居者の支援を中心に行う。
- ・方針会議、総括会議、個別支援計画会議

②研修

- ・ときわ会の実践交流会（全職員）
ときわ会のホームの職員を対象としたケース検討会（アドバイザーとして立正大学・児嶋芳郎先生）を年3回程度実施し、参加する。
小平GH会議（各ホーム1名以上）
年1回以上の外部研修。その他必要と思われる研修

③ヒヤリ・ハット

ヒヤリ・ハットについては、各個人が経験したヒヤリ・ハットを記録していく。事例を分析し事故の予防に努める。

2 非常災害対策と防災対応マニュアルの作成

- ・非常災害対策と防災対応マニュアル（連絡先、持病、応援体制等）を作成し職員で共有していく。
- ・火事、地震、台風等と緊急時（持病、食中毒、怪我等）に対応できるものを作成する。
- ・水、食料、非常食、トイレグッズ等の備蓄を行う。

II 共同ホームつくしんぼについて

入居者の生活をつくる、本人の希望する生活、自律の観点で支援する。安心して生活でき、充実した生活を送れるように年齢、障害、要求、経験などから課題を見出し、ひとりひとりに見合った生活を目指し支援していく。ひきつづき本人に見合った自律を目指し、本人の可能性を見だし見極め、自己肯定感を高め安心してホームで生活していけるようにする。

(1) 定員及び入居者の現状

定員	5名
年齢	30歳代4名、60歳代1名
性別	男性4名、女性1名
日中活動先	あさやけ作業所2名、あさやけ鷹の台作業所3名
後見人等	後見人2名、権利擁護1名
帰宅日	月1回帰宅3名、毎週(土)帰宅1名、帰宅なし1名

区分等 区分3 - 2名 区分4 - 1名、区分5 - 2名 身体障害2級1名

(2) 援助態勢

常勤職員2名、ユニット職員

居宅事業所ヘルパー、男性入浴介助週2回、掃除月2時間×2回ひまわりに委託

(3) 援助内容

①生活

ア、安心して充実した生活が送れるよう一人一人に見合った生活をめざす。

イ、ひきつづき本人に見合った自律を目指し、自分の手で生活を作っていく意識を持ち、できる喜び等を味わう中で自己肯定感を高めていく。

ウ、生活習慣の習得と年齢、体力、本人の希望等に見合った生活が送れるようにする。

エ、仲間との生活をよろこびや楽しみとなる仲間関係を築く。

②健康

ア、健康に生活するための支援を行う。

イ、通院の同行、薬の管理（準備）、服薬のチェック等。

ウ、バランスが取れ、季節感のある食事の提供、食生活への配慮、健康状態の把握等。

エ、入浴支援、洗濯等衛生保持に努める。

オ、必要な方は訪問リハビリなどをうける。（訪問リハビリ1名）

カ、引き続き訪問診療にて歯科、口腔マッサージをうける2名（西東京医療生協歯科）

③金銭管理等

ア、金銭の管理は、本人の要求と必要な支援の内容を考慮し行う。

イ、後見人、権利擁護利用への支援。移動支援等必要な金銭の準備、収支。

④休日の過ごし方

ア、休日の行先、目的等希望をくみ取り、調整する。（移動支援、一人での外出）

イ、移動支援、外出は各自の意向を基に豊かな休日が過ごせ、充実感、満足感のある内容にする。

ウ、移動支援事業所との調整、連絡を行う。

⑤関係機関、家族、後見人との連携

ア、作業所、計画相談先、医療機関その他関係機関と連絡、連携を取る。

イ、必要に応じて、家族、後見人と連絡、連携を取る。

⑥帰宅等

ア、GW、夏休み、年末年始の長期休暇については本人の生活と作業所の休みを考慮し決めていく。

イ、入居者の状況に合わせ月1回から毎週帰宅、帰宅なし等臨機応変に対応する。

⑦その他

ア、ホームから出て一人暮らしをしている方が継続し、豊かに生活できるよう夕食の提供を行う。

II 共同ホームはやぶさについて

1. はじめに

今年度は開設8年目を迎え、引き続き建物の整備や、職員のシフトの見直しをしていく。また、今年度も引き続き祝日、長期休暇時の対応等の検討に入る年度になる。入居者の生活がますます安心して楽しく過ごせるホームになるようにする。

2. 定員及び入居者の現状

- | | |
|---------|------------------------|
| ①定員・現員 | 7名（現員7名・男性7名） |
| ②平均年齢 | 平均年齢37歳（30歳～48歳）4月1日現在 |
| ③障害支援区分 | 区分6／3名、区分5／2名、区分4／2名 |
| ③日中活動先 | あさやけ作業所4名、あさやけ風の作業所3名 |
| ④臨時生活 | 必要に応じて実施（1名7泊生活） |

3. 援助体制について

- | | |
|-------|--|
| ①職員数 | 常勤職員5名（男性5名） |
| ②勤務体制 | 月～金 朝勤務8時～11時：1名
夕勤務14時～20時：1名
14時30分～20時30分：1名
宿泊勤務20時～翌9時：1名
土 朝勤務無、9時～18時：1名、11時～21時：1名
宿泊勤務20時～翌10時：1名
日 無し（前日夜勤者） |
| ③業務委託 | 夕食づくりを「ひまわり」に週6日委託する。（時間16時～18時） |

4. 援助内容

①生活

・本人の生活スタイルが尊重され、ゆったり安全に生活できるホームを目指す。本人のできる能力に依拠した支援を行なう。

<具体的な生活支援>

・毎日の入浴、食事、就寝・起床の確認、衣類の着脱などの支援、薬の管理（服薬確認）、歯磨き、家族・日中活動先との連絡調整、外出支援事業所等の紹介や後見人との連携継続等の個別支援

②健康

ア. 食後のブラッシングなど口腔衛生の取り組み（極力本人の生活力を生かし）進める

イ. 夕食づくりの方の協力も得て、バランスの良い美味しい食事を提供する。

ウ. 気候にあわせて適切な衣服を着て通所するようにする。

エ. 薬の管理、服薬を間違いなく行うようにする。

③余暇

・日中活動の活力を回復維持する暮らしの視点で余暇を検討する。

・一人一人に合った土曜日や祝祭日の過ごし方を模索していく。

④家族、関係機関との連携

ア. 家族、後見人と必要に応じて連絡を取り、連携していく。

イ. 日中活動先、関係機関と連絡、連携を取る。

ウ、祝日、長期休暇、バザーの時などについては事前に家族の意向を聞き調整する。

(4) 非常災害対策

- ①消防計画に基づいて、避難訓練の実施、消防設備の点検、食糧備・防災用品の点検等について進めていく。また、隣のホームと「相互応援協定」を終結しているため、合同避難訓練と実施する。

Ⅲ 共同ホームさらさについて

2020年1月よりの入居者は、2021年2月までは週4泊、金曜日には自宅に帰る生活だったが、3月より、他の入居メンバーと同様週5泊、土曜日の朝に帰宅するようになった。第1回目の週はそれなりに受け止めていたが、ずっとそれが続くと分かっただらしい2週目、見たこともないような悲しそうな表情を見せた。それでもそれを受け入れてさらさに泊まってくれた。いつも楽し気に過ごしているように見えても、メンバー一人ひとりいろいろな思いを抱えながらホームで生活しているのだろう、とあらためて思った。

さらさでの生活が、入居者一人ひとりにとって、もっともっと安心で、リラックスできる、楽しいものになるようにしていきたい。

2. 2021年度の重点について

①都加算制度の変更への対応について

利用者不在時の単価設定による減額の影響は大きい。この1、2年のうちに現在よりさらに宿泊日数を増やすことが必要と思われる。国加算の研究など必要な対応を進めていく。

②週五泊態勢を安定させる

2018年12月より週五泊・祝日も宿泊するという事で各家庭に協力してもらっている。2021年度も、入居者それぞれこの宿泊日程に慣れることを目指していく。

③法人内のホームの連携を強めていく

2021年度も「はやぶさ」「つくしんぼ」「さらさ」の「つくしんぼユニット」全体での連携を作っていく。

④シフトのあり方について研究していく。

現場の職員から、朝勤→夕勤のシフトや、夜勤明けの翌日の朝勤の負担について改善してほしいという要望があり、それらを含めてシフトの在り方について検討していきたい。

3. 入居定員及び年齢、日中活動先

- ①入居定員 6名（現員6名）
- ②年齢 50代2名、40代1名、30代3名で平均年齢は43歳。
- ③日中活動先 あさやけ作業所3名、あさやけ風の作業所3名

4. 援助体制

- ①職員数 常勤職員4名、パート3名
- ②勤務体制 朝勤務7時30分～10時30分（土曜日は7:30～11:30）
夕勤①14時30分～21時、夕勤②15時30分～19時30分
宿泊勤務18時～翌10時（週1～2泊）
- ③業務委託 朝のケアを中心に「たすけあいグループひまわり」に週1回程度委託。

5. 援助内容

- ①生活

- ア. より安心できる、楽しいホームを目指す。
- イ. ホームの生活の中で、自分でできること、役割なども少しずつ無理のない範囲で増やしていく。入浴や歯磨などの場面でも、できることは自分でやるように働きかけていく。
- ウ. 金銭管理は家庭と直接連絡を取り合って、必要な部分について行う。

②健康

- ア. 薬の管理、服薬を間違いなく行うようにする。
- イ. 夕食作りの方の協力も得て、バランスの良い美味しい食事を提供する。
食事面での配慮の必要な入居者については、通院同行なども行って必要な情報を得て、症状に合わせた、でもご本人にとって楽しみになるような食事を提供する。
- ウ. 家庭や作業所と連絡を取り合い、健康面でも情報を共有しあうようにする。
- エ. その時々々の気候に合わせて適切な衣服を着て出勤するようにする。
季節ごとの衣替えについては家庭と連絡しあって必要な衣類や寝具を整えてもらう。
- オ. みその歯科に定期的に往診してもらい、あわせて職員もみその歯科衛生士より歯磨き介助のやり方を教わり、入居者の口腔ケアに取り組む。
- カ. 発作時はマニュアルに基づき、適切に対応する。発作発生時を想定して、職員の実地の訓練も定期的に行う。

③家庭との連絡

- ア. 日常的には連絡帳などで連絡しあう。必要に応じて面談などを行う。
- イ. 祝日、長期休暇などの時の宿泊についてはその都度家庭の意向を聞き調整する。
- ウ. 他の入居者に感染する可能性のある病気の際は自宅での療養を基本とする。

6. 非常災害対策と防災対応マニュアルの作成

- ①消防計画に基づいて、避難訓練の実施、消防設備の点検、食糧備蓄・防災用品の点検等について進めていく。救急法などの講習も必要に応じて実施する。
- ②避難経路や災害時の注意、連絡先等について入居者に日常的に話していく。
- ③火災・地震等の災害時の職員向け防災対応マニュアル（主に連絡先、応援体制、初期対応、入居者の非難等）の作成をすすめる。
- ④新型コロナウイルス感染症対策については、法人のマニュアルや指揮系統に基づいて、日常的に適切な予防対策を行う。発熱者や濃厚接触者などが出た場合もこれらに基づいた対応を行う。

7. 会議及びホームの運営全般

- ①会議 ユニット会議を年数回行う。
現場会議を月一回行う。主に入居者対応、日常的なホーム運営の確認等。
その他必要に応じて法人のホーム会議等行う。
- ②第三者評価 2020年度、福祉サービス第三者評価を受審した。
- ③研修 研修計画を作成して計画的に進めていく。
ときわ会のホームの職員を対象としたケース検討会（立正大学・児嶋芳郎先生にスーパーバイザーとしてご参加いただく）に参加。
ときわ会の実践交流会に参加。

都補助金の要件として「年1回以上外部研修を受講すること」があるので、研修報告など記録は整備しておく。

④家庭・地域 年一回家族懇談会を開く。又、個別支援計画作成時など、必要に応じて「個人面談」を実施していく。

自治会の特別会員として、地域活動に参加する。

8. 備品購入、修繕等

開所5年目を迎え、ところどころ修繕の必要なところが出てきている。

例) 浴室のシャワーホルダーなど。

現場職員からは、一階トイレにも排水溝・汚物用の流し台が設置できないか、などの希望が出ている。