

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 法人本部 事業報告

基本方針	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	実施時期	内容	達成率		
1 事業基盤の強化	(1)ガバナンスの強化	内部監査の実施体制を構築し、会計監査とあわせ、より一層適切な法人経営に努める。	年間通じて	会計監査実施計画に基づき実施された。内部監査実施計画については理事会にて承認された。	90%	次年度も監査実施計画に基づき進めていく。	
	(2)事業再編プランの策定	利用者の高齢化、地域移行のニーズなど事業環境の変化に伴い、既存事業の再編を含む中長期的な見直しを行う。	年間通じて	施設長へのヒアリングを基に作成した「(仮称)事業戦略2018」について理事会にて承認された。	80%	令和元年度に行う「中期経営計画2025」の策定に活かす。	
	(3)生産性の向上	IoT(物のインターネット)などを積極的に活用し、業務の効率化を図る。	年間通じて	インカムを4施設で試行実施した。記録ソフト(ブルーオーシャン)のデモを実施した。	100%	インカム活用を本格化するとともに、Web会議への移行を進める。記録ソフトの見直しを引き続き行う。	
	(4)収支管理の徹底	報酬体系のもとで安定的な経営ができるよう事業形態や人員体制の見直しを行うと共に、効率的な支出に努める。	年間通じて	報酬PT会議を定期的に開催し、重度障害者支援加算及び計画相談支援について協議した。	80%	報酬請求の適正性チェック、購買・在庫管理の見直しを進める。	
2 地域貢献への	(1)農福連携事業の発展	障害者や生活困窮者による野菜の栽培から加工、提供の一貫システムを確立する。	年間通じて	豊園で栽培した野菜をセンター宇治小倉工房さびいえで加工し、カフェ3店で提供を開始した。	100%	野菜の収穫時期に合わせ、カフェのメニュー開発を行い、農福連携による食品加工を軌道に乗せる。	
	(2)福祉教育・啓発の強化	小学生から大人に至る全世代に向けて、障害理解や福祉の仕事の魅力発信など、積極的な福祉教育・啓発を行う。	年間通じて	富野小学校での福祉教育(出前講座)を年2回実施した。	100%	富野小学校に続いて、次年度より久御山町立佐山小学校での福祉教育を実施する。	
3 サービスの質の向上	(1)外部評価の積極活用	介護・福祉サービス第三者評価、福祉人材育成上位認証など、サービスの質を外部評価していただく機会を積極的に活用する。	年間通じて	上位認証の更新に向けて、組織活性化プログラムに基づき職員アンケートを実施、施設長研修にてフィードバックを行った。	100%	次年度の上位認証更新に向けて準備を進めていく。	
	(2)権利擁護の強化	サービス向上プロジェクトを継続実施し、実地調査と、セルフチェックの集計結果を踏まえた改善活動に取り組む。	年間通じて	「漂」実地調査報告書のフィードバック、権利擁護セルフチェックリストの集計結果を公表済。虐待防止研修を2回開催し計140名参加があった。	100%	次年度もサービス向上PJを継続実施する。(実地調査、権利擁護セルフチェック・菌科リストレナー使用同意書の作成等)	
	(3)リスクマネジメントの強化	事故防止や大規模災害対応などテーマ毎の部会を中心に、本部リスクマネジメント委員会を継続実施する。	年間通じて	自治会と共催の福祉避難所設置訓練および安否確認訓練をそれぞれ1回実施。事故防止に向けては業セツトルールの統一等を図った。	100%	事故対策は次年度もワーキンググループ形式で運営、ウェブ会議の導入を検討する。	
	(4)凍結含浸食の推進	高齢障害者の嚥下食の質を高めるため、凍結含浸食の導入に向けて、城陽地域で試行実施を行う。	年間通じて	5月より試作を開始し、並行してニュークックチルを試行実施した。	80%	凍結含浸食の本格導入に向けて、利用者への提供を順次進める。	
4 職員の質の向上	(1)人材育成の強化	①法人全体で「総合職100%有資格者」を実現するため、無資格者についての資格取得対策を検討実施する。 ①多様な働き方を促進し、必要な人材を確保する。	年間通じて	予定に基づき、介護職員初任者研修及び実務者研修等を実施。3月末時点で総合職の有資格者率が68%となった。 2019新卒は28名の採用、一般職については年間では15名の採用があった。並行して、2020新卒採用に向けて3月より採用活動を開始した。	100%	次年度は、新たに社会福祉士取得に向けた講座を開設し、有資格者率100%を目指す。 2021新卒から採用活動に関する指針が廃止されることから、実質的な採用活動を前倒し、インターンシップの受入等をより早期に進めていく。	
	(2)人材の確保及び定着	②平成30年度中の事業所内保育所開設に向け、準備を進める。	年間通じて	30年5月に地元説明会、6月に建築確認申請、7月より着工した。	90%	令和元年7月の開所に向けて準備を進める。	

社会福祉法人 南山城学園 平成 30 年度事業報告の付属明細書

別添のとおり

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 障害者支援施設 円 事業報告

施設概要

定員：生活介護60名、施設入所60名、短期入所4名 利用者層：知的重度、行動障害等 場所：城陽(本園)

要旨

円は高齢化と身体機能の低下による介助量の増大が年々顕著になってきている。その中で30年度は職員不足から支援体制を維持する事が困難な時期が続き、優先順位を付けながらサービスを維持・向上できるように取り組んできた。重点項目として、29年度の後半に受診した第三者評価で出てきた課題の改善と、リスク軽減を上げて取り組めました。第三者評価についてはサービス向上委員会を中心に予定した計画を実施する事ができたが、リスク軽減については一部2019年度に持ち越しとなった。

基本方針	事業計画(Plan)			取り組み内容(Do)		評価及び改善方法(Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	実施担当者	内容	達成率	
1 事業基礎の強化	(1) 重度障害者支援加算算定に向けての対応	重度障害者支援加算の必要書類の整備と運用手順を作成する。	前期迄	管理職	加算算定に必要な書類の作成・整備と要件となる強度行動障害支援者研修の受講を行い、重度障害者支援加算を算定できるようにした。	100%
	(2) 施設内リスクの軽減	リスクの高い状況を洗い出し、施設内の環境を再整備する。それに合わせて利用者様の余暇時間の過ごし方、職員配置の見直しを検討する。	通年	リスク委員	チェックリストを作成して、リスクの高い状況を洗い出し、対策を委員会・会議で検討した。利用者がフリーになる時間に安全に過ごせるスペースを新たに作成した。職員の配置の見直しは体制が組めず、取り組めなかった。	70%
2 地域への貢献	(1) 堆肥を通した地域貢献	城陽市・市民活動支援センターと連携しながら、堆肥を通して地域創生基金・城陽緑化活動に参加していく。	通年	地域担当	城陽緑化フェスティバルに実行委員として参加し、地域の人に堆肥活動を紹介した。その他、彩雲祭・福菜市などのイベントに積極的に参加した。	100%
	(2) 創作活動による地域交流の推進	和との合同作品展『という展』をメインに、その他2回の作品展を実施して地域交流と活動の紹介を行っていく。	年3回	作品展実行委員	11月29日～12月1日、宇治yorin 12月8日～9日、文化ハルバル城陽にて和との合同作品展を開催した。	66%
3 サービスの質の向上	(1) 第三者評価結果に基づいた対応	平成29年度に受診した第三者評価でのアドバイスを基にサービス全般の質向上を進めて行く。	通年	サービス向上委員会	サービス向上委員会を組織して①マニュアルの更新・管理システムの構築、②情報共有手段の見直し③支援計画を実施した事が分かるケース記録の記載方法の見直しを行った。	100%
	(2) 丁寧な対応の徹底	利用者対応セルフチェックを実施し、それを基に個別に面談を実施して対応の改善を図って行く。	年2回	管理職	利用者対応セルフチェックと他者チェックを実施し、それを基に会議での検討と、個人面談を実施した。毎月テーマを決めて、毎朝朝礼で唱和する事で意識付けを行った。	75%
4 質の向上	(1) 専門性の向上	重点テーマを抽出して施設内研修・外部講師を招いての講習会を実施する。	年4回	研修委員	年度初めに施設内研修年間計画を立て、年4回の研修を実施した。	100%

施設概要

定員：生活介護79名、施設入所79名、短期入所4名 利用者層：知的高齢 場所：城陽(本園)

要旨

利用者の平均年齢が70歳を超える状況の中で安心・安全を提供する根本的な仕組み作りが喫緊の課題となっている。和施設の機能分化(重介型型：機養 機能維持型：機)による再編プラン2年目として、基本方針1 事業基盤の強化(1)に挙げた実質の取組と基本方針3 サービスの質の向上 3-(2)に挙げた第三者評価受診による事業所運営の総点検と改善活動を中心に運営に取組ました。また、地場産業への貢献として継続してきた活動も成熟期として結果を残す事ができ携わる利用者・職員の自信にも繋がっている。一方で離職・産育休者への対応等職員の育成・確保に向けた課題が表面化している状況でもあり、重度化している状況でもあり、重度化する利用者への対応も合わせて業務効率の向上を図っていききたい。

基本方針	項目	事業計画(Plan)		取り組み内容(Do)		達成率	評価及び改善方法(Check&Action)
		内容[数値・実施時期等]	実施責任者	内容			
1 事業基盤の強化	(1) 支援体制の見直し	継続対応している2寮の機能分化(住み分け)の本格実施を段階的に進め、各寮職員の相互援助体制を整える。機養については重度者の増加に合わせて見守り体制の強化(変則勤務体制の見直し)に着手する。	(住み分け)定員の15% 6月～12月で月2名づつ	管理職 主任	正規職員19名中14名が所属別費での勤務を行って1フロア一体制の第一段階終了。機養については課題であった食事場面見守りを3人⇒4人へ体制変更。	30%	2つの寮を活用した利用者の住み分けが利用者・職員各々の課題が発生し実行に移せず。より重度化を想定する機養夜勤体制の見直し(業務夜勤停止)・変則勤務配置の根本的見直しと機養の改修計画も含めたプランの検討を織り込んで次年度事業計画に持ち越すとす
	(2) 記録業務の効率化	記録の一元管理を目標にプロジェクトを組織し、新システム導入に向けて他事業所に先駆けたモデル実施を進める。(補助事業の活用)	2月に1回PJ会議 下半期からテスト運用	プロジェクト チーム	現行システムとの連携ができて記録システムのデモを実施し、他事業所にも情報共有を行った。	40%	支援記録上の効果は一定確認できたが請求・計画相談等の領域で検討するべき事・費用対効果等の面で見直しが必要、和のみならず法人全体の共通課題として次年度へ持越し複数システムでの比較検討を行う
2 地域の貢献へ	(1) 地場産業への貢献	伝統産業である碾茶作りで必要な本意作りを継続実施する。活動取組の啓発と共に地域の情報収集を積極的に行う。	前年度実績 130%の供給	施設長 活動担当	生産能力の向上により650枚(前年比144%)の作成・納品を完了。茶農家からも好評を頂く。城陽市以外の茶農家にも施設の取組を生産協議会等を通じてアナウンスし伝統技法の継承の一翼を担う事ができた。	100%	生産者の増加に伴う質の担保が求められる。利用者の日中活動としての確保と併せて今後も地域で求められる存在として取組を継続すると共に他の課題にも目を向けて施設の機能を還元する風土を醸成させる
3 サービスの質の向上	(1) 住環境支援の強化	5Sの取り組みを基本に生活空間の維持管理を徹底する。管理スペースの有効利用を検討し、物品管理の方法を見直す。	役職者・美化担当者で月次点検	全正規職員	主任中心に物品整理を継続的に実施。重度化する利用者の今後を考えると空間整備はまだまだ手を入れなければならない。年度当初からの取り組みで不要物品の廃棄等により目に見えた効果はあった	70%	和利用者のは在園年数も長期であり、私物等管理の面で見直しが必要で管理上のルールと実行にあたっての見直しを行う。
4 職員の質の向上	(2) 第三者評価	自己評価結果を元に業務改善を働きかけ、外部評価による受診結果を今後の施設運営に活用する。	上半期で受診業務改善適宜	副施設長 担当委員会	評価機関からの総評送付。A: 60B2 B項目通番43「苦情解決」通番49「プライバシーへの配慮」※機養寮限定項目	100%	次年度に改善計画を立てA評価へアップできるように取組実施。機養のプライバシーの点については一定の費用投下(間仕切り・カーテン等)と関係法令(消防法)確認必要
	(1) 人権・権利擁護意識の醸成	研修・セルフチェックの仕組みを活用し、自らの支援を見直し専門職としての能力を高める。	3か月毎に実施	管理職	和セルフチェック改訂を行い全職員対象に前後期で1回づつ点検・面談を実施した。項目の増加により細かな所まで確認する事ができ職員個々の習熟度を把握する事に繋がった	100%	セルフチェックについてはキャリアアップ面談内でフィードバックを取り入れ効果確認。次年度も継続。
	(2) 専門分野の研鑽	圏域リハビリテーション支援事業を活用し「機能訓練/生活リハビリ」に主眼を置いて知識・技術に磨きをかける。利用者様の安心安全を守る為に必要な緊急時対応の研修を継続して取り組む。	訪問相談(6回) 実地研修(6回)	研修委員会	今年度テーマ「シニア・シニア」に基づき実施演習・歴史と理解を深める事ができた。実際の利用者支援での反映(個別支援計画)が今後の課題。	90%	シニア・シニアについては次年度実践研のテーマとす次年度の支援事業継続に向けての課題整理を進める

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 障害者支援施設 魁 事業報告

施設概要

定員：生活介護54名、就労継続A型11名、就労継続B型15名、施設入所60名、短期入所1名 利用者層：就労希望 場所：城陽(本園)

要旨

30年度は「就労継続B型の平均工賃の向上」を重点課題として取り組んだが新たな収益を生むことができず、平均工賃の向上に結びつけることはできなかった。子ども食堂に於いては、毎月安定して開催することはできた。一方でADLプログラムを導入したことにより利用者様のニーズを追求することができ、さらにそこには工賃も発生しない事から次年度に向けて大まかな見直しはもつことはできた。次年度にはもう一度各作業班の収支の見直しを行い、工賃の向上を目指す。

基本方針	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	実施責任者	内容	達成率	
1 事業基盤の強化	(1) 就労継続B型の平均工賃の向上(新報酬加算の取得) (2) 施設内外での事故防止に 取り組む(H29年度2月末時9件)	29年度平均工賃が2万円未満であるため、2万円以上の工賃支給ができるよう売上向上と、経費の見直しを実施する  ヒヤリハット報告を月6件以上目標とし、気づきの力を身に付ける研修等をRM委員会で検討し実施する 更に職員要因の事故をゼロにすべく、改善活動を実施(ソフト/ハード面)	管理職 主任 作業担当	収益を向上させる面では新たに収入を増やす事はできなかった。ADLプログラムも導入したが、工賃向上まで進められなかった。  毎月報告をメールで周知、共有し、更にロールプレイ研修を組んで事故防止の意識を高める事ができた。	30%	収益の向上に於いては、農業の収益アップ、収益性の高い内職導入を目指したがどちらも達成には至らず。次年度着手の見直しは待てる。  月平均5.3件の報告があがり、職員の気づきの力は向上した。
2 地域の貢献	(1) 子ども食堂の継続実施と新たに学習支援の場の提供	① 毎月第2(木)の子ども食堂あんさんぶるの実施 ② 小学校の長期休暇中に学習支援の場を新たに創る	管理職 主任 地域貢献担当	毎月子ども食堂の開催、それに向けた事前打ち合わせを行った。 学習支援については場所の確保ができずに未実施に終わる。	50%	子ども食堂は定着して子供の参加もあつたが、一緒に何かを取り組めるような仕組み作りが今後の課題。 学習支援については場所の確保ができずに未実施に終わる。
3 ストレスの向上	(1) ADL(日常生活能力)低下予防プログラムの導入	29年度より一部試行実施しているADLプログラムにおいて、生活介護利用者様のグループを分け、施設内の職員配置を変更し新たなサービスの提供を開始する(パンフレットの変更もかける)	主任 作業担当 ADL委員会	新プログラムの設定を行い、作業活動に参加できていない方を中心に毎日実施することができた。	70%	活動自体はほぼ毎日実施することができたので、次年度は実施内容を見直し、利用者様が参加しやすいメニューを組み立てる。
4 向上の質	(1) 魁セルフチェックから研修を実施し、資質を向上する	魁独自の職員セルフチェックを実施しており、施設の弱み部分をテーマアップした研修計画を立て、実施する 30年度末に再度チェックし、習熟度を測定する	管理職 主任 セルフチェック委員	前年度のセルフチェックの内容を基に、全体的に不安が大きい項目から月1回研修を行うことができた。 30年度のセルフチェックも実施した。	90%	実際に職員が不安を抱えている内容から研修を組む事ができ、施設としての底上げに繋がった。

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 障害者支援施設 翼 事業報告

施設概要

定員：生活介護35名、施設入所35名、短期入所2名 利用者層：知的重度（自閉症等） 場所：城陽

要旨

日常的な業務過多傾向に対して、職員の配置や業務内容の見直しと定期的な振り返りを実施。利用者様への支援に関しては非常時を想定した避難誘導に着眼しその方法について検討を進め実践報告のテーマとして取りまとめる事ができた。今後は、施設の機能充実を図るために業務の効率化をさらに進めると共に、「暮らしの場」としての入所施設のあり方を改めて問い直し、施設内に普通の暮らしの風景を作る事に重点的に取り組んでいきたい。

基本方針	事業計画(Plan)			取り組み内容(Do)		評価及び改善方法(Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	実施担当者	内容	達成率	
1 事業基盤の強化	(1)業務内容の見直しと整理 業務内容の確認を行い省力化できる業務は整理、重点的に取り組む業務への時間確保を図る。 業務整理をする事で超過勤務の減少に取り組む。	4・5月期課題整理 適宜業務表の改定	主任	利用者様の身体状況等の変化に応じて職員体制の修正を実施。 ユニット単位での業務の見直しは適宜実施できたとが全体との整合をとりながら業務の点検と修正までは実施できていない。	90%	業務表をベースとした定期的な振り返りと施設全体の業務把握を行うために施設内に担当部署を設置して取り組む。
2 地域への貢献	(2)非常時の避難方法の確立 見通しが持ちにくい火災等の非常時を想定し、利用者様が安全に避難できる方法を確立。 日常的に視覚的な情報を活用して急な変化を伝える個別のプログラムを設定する。	避難訓練時 個別には年間通じて	施設長	定例の避難誘導訓練に加えて、個別の利用者様の特性に合わせた誘導方法を模索し実践報告のテーマとしてまとめる事ができた。	100%	個別の特性に合わせた避難誘導方法を継続的に実施し、定着させる事を目指す。
3 地域への貢献	(1)入所施設での支援実績を地域に還元 地域の行政、支援機関との連携のもと、支援困難ケースの見立てや助言を実施。 必要に応じて真での日中一時、短期入所の受入れをする事で地域の中にある支援課題の解決に取り組む。	適宜実施	施設長	うると運動し地域療育支援事業として他法人へ訪問。 緊急ケースも含む短期入所の利用は適宜受け入れを実施。	90%	短期入所の機能を活用し、利用者の支援を通じて入所施設での支援のあり方を関係機関とも共有する。
3 サービスの向上の質	(1)日中活動の充実 平成29年度に策定した日中活動再編成案を基に活動グループの確立と内容の充実を図る。	5月計画策定 年間通じて	主任	グループの編成案に基づき、課題の整理を進めた。年度末に向けて検討会議を組織したが現状の課題に対する結論まで議論が進められていない。	60%	これまで活動拠点の一つとしていた土地の借用期限が2019年5月末となっているため、活動場所の見直しも含めて引き続きの検討課題とする。
4 職員の質の向上	(1)支援技術の向上 施設内研修を企画し、自閉症支援の基礎をスタッフ全体に浸透させる。 課題となる行動への考え方の一つとして感覚統合の理解を深める。	研修年間3回	施設長	研修計画を策定するが、予定通りに実施ができず、虐待防止や緊急時対応など必要最低限の内容の実施に終わる。	60%	より充実した研修内容となるように、委員会を立ち上げその内容について検討を進める。

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 知的障害者デイサービスセンターあつが 事業報告

施設概要

定員：生活介護20名 利用者層：知的 場所：城陽

要旨

ここ数年課題となっていた施設稼働率の低下について、現状に見合った施設稼働率の設定をすると共に、圏域の機関との関係作りに重点を置き利用希望者の確保に努めた。(年間平均稼働率は99.3%)  
 事業所の特徴である「知的障害者だけでなく様々な障害を併せ持つ方の居場所」としての機能をより充実させるため、利用者様の意向に沿った多様なプログラム設定に着手した。  
 支援の標準化に向けてはマニュアルリストの整理と更新を軸に取り組みを進め、施設を利用される方の意向を確認する方法として利用者自治会を立ち上げるなどの取り組みを実施した。  
 今後は職員の仕事の質を向上させることを重点に置いた取組みを進めたい。

基本方針	項目	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		達成率	評価及び改善方法 (Check&Action)
		内容	実施責任者	内容	内容			
1 事業基盤の強化	(1)稼働率の向上と維持	年間稼働率100%を目標 新規利用者獲得のため、圏域の支援学校、相談事業所等への営業活動。 曜日による空き状況を減らすため利用曜日の調整を行う。	センター長	年間通じて	入所等での減員もあったが、支援学校や相談部署を介し新規利用者希望者の確保ができた。曜日調整は他事業所との兼ね合いもあり、一件ごととまる。 平均年間稼働率は99.3%	99%	支援学校や相談事業所との連携の継続、強化より効果的な営業活動のために施設紹介のパンフレット等の作成を検討	
	(2)収入総額の増加	重度障害者支援加算の算定に向け支援手順書の作成と活用を進める。 入浴サービスの利用促進など収入増加に向けた取り組みを実施。	センター長	年間通じて	重度障害者支援加算は算定要件を満たしていないため、算定に向けた取組みは未実施 新規利用者を中心に入浴サービスの利用を促し、利用回数の増加につなげた。	50%	総収入の増加については施設稼働率の維持と併せて引き続き重点的に取り組む。	
2 地域の清掃活動の実施	(1)地域清掃活動の実施	活動プログラムの多様化と併せて、施設近隣の清掃活動に取り組む。	主任	上半期一試 行 下半期一定 着	年度当初に清掃活動を実施したが、気候に合わせた実施となり継続的な活動として定着できていない。	50%	継続した活動となるように活動の実施方法について検討が必要	
	(2)活動プログラムの多様化	利用者様の意思を可能な限り尊重した日中の過ごし方を提供するために、利用者様本人の意見を聞く場面や時間(利用者様会議など)の設定をする。	主任	年間通じて	利用者自治会「あつがの会」の規定、運営方法等を整備し、発足させる事ができた。 イベントの内容や選べるメニューの内容など施設利用に際して身近な話題から自治会での話し合いの機会を設定した。	100%	継続実施する事で、イベントだけではなく日常的に意向を確認する場として活用する。	
4 職員の質の向上	(1)倫理性の向上を目的として、行動規範に基づくセルフチェックと個別面談の実施。	様々な障害、生活状況の利用者様の意向に沿うため、既存の施設内を中心とした活動以外のプログラムを実施。	主任	年間通じて	保護者アンケートから作業を希望する声が多く、新しい作業を導入。 自治会の活用や工程整理によって多くの利用者様が携われるようになった。	90%	作業活動に取り組みにくい利用者様や活動時間以外の過ごし方に課題がある方へのプログラムの検討が必要	
	(2)人財育成の強化	①倫理性の向上を目的として、行動規範に基づくセルフチェックと個別面談の実施。 ②支援技術の向上と支援の質の標準化を目指し、各種マニュアルの確認と更新、周知を行う。	センター長	年間3回	年度当初の全体での読み合わせと法人全体のセルフチェックの2回の実施に終わる。	10%	年間計画に沿って実施ができていない。 実施方法、内容も含めて検討を行う。	
				上半期一課 題整理 更新一9月	センター長 主任	100%	作成したマニュアル集を有効活用できるように定期的な見直しを実施する。	

施設概要

定員：生活介護49名、施設入所40名、短期入所2名 利用者層：知的重度(地域密着型) 場所：城陽  
要旨

H29年度は、地域貢献と地域交流の両方ができ、地域の障害児、またその御家族への社会活動支援の実施を手掛けることができた。H30年度については、その動き出した地域への貢献のより一層の充実を図ると共に新たに専門性の向上と生活支援の充実の両方に重点をおき、法人理念の実現に向けて取り組んでいく。

基本方針	事業計画(Plan)		取り組み内容(Do)		達成率	評価及び改善方法(Check&Action)
	項目	内容(教養・実施時期等)	実施責任者	内容		
1 事業基礎の強化	(1) ぶちぼんと kitchen+farm 店舗力強化 (2) 事故防止	カフェの集客1日20人を目指す。 アンケート調査を年に3回実施、来客者の声を反映する。 作付計画に基づき、野菜を栽培し店頭販売の強化を行うことでより一層の季節感をアピールする。 合同ミーティングの開催(2か月毎)	カフェ担当 ファーム担当	・平均来客20名(199名)達成。 ・3度アンケート調査実施。 ・店頭販売強化、交流室前での無人販売も開始。 ・合同ミーティング毎月開催実施。	100%	【達成】 ・来客数は1日平均20名を達成。またアンケート調査を行い、店舗運営に活用した。 ・店頭販売 39900円(H29年)→702000円(H30)と倍増。一定の宣伝効果あり。 ・合同ミーティングは勤務者の稼働者として毎月開催することが出来た。 ・今後は本部カフェ部門と連携をし、魅力あるカフェを来客者だけでなく、地域障害者の働く場としてもアピールしていく。
2 地域への貢献	(1) 地域交流促進	前年度、じやりハットの報告(筑づき力)については、徐々に定着してきたが、その後の対応能力についての向上に努めるため、RM委員会を中心に3ヶ月ごとに勉強会を実施。個別支援計画において、各利用者様につきリスク管理に關連した支援計画を挙げ、サービス提供に努める。	生活PJ 管理職	・施設内研修実施。(RM委員会) ・引き続き年に2度の施設内じやりハット表彰を実施。(清眼点と提出数) ・個別支援計画にリスク管理項目を必須記載とした。	100%	【達成】 ・施設内研修を年4回開催。また以前は研修不参加者には書面で通達をしていしたが、複数回開催等、全職員受講を基本に施設の研修ルールを見直した。 ・個別支援計画にリスク管理項目を盛り、職員間での情報共有だけでなく、利用者家族に対しても情報共有を図られている。 ・今後は入所者の高齢化に伴うリスクマネジメントにも「和」施設と連携し取り組みんでいく。
3 質の向上	(1) 地域交流促進 (2) 障害児家族のネットワーク構築	ハン教室及びファームイベントの継続と共に、今年度は地域の保育園へ働きかけファームのノウハウを活かしたイベントを実施する。 城陽市と連携をした緑化活動の見直し、実施を行い地域貢献に努める。	イベント担当 カフェ担当 ファーム担当	・近隣保育園と連携をしながら緑化イベントを実施。 ・ファームイベントは城陽市の都合が合わず未実施。(打ち合わせは実施、ハスの真出し不可のため) ・継続して花いっぱい運動の助成を受け地域緑化イベントを2回開催。 ・薫イベントの売り上げ一部を城陽市みどりのまちづくり基金に寄付。	75%	【一部未達成のため75%とする。(内容の程度も含め)】 ・継続して近隣保育園との地域緑化への取り組みを進行。 ・ハン教室、ファームイベントは継続開催。またその際、雨及び降雪に対する内容発信を取り組み、理解の促進に努めている。 →「近隣」地域をより意識した取り組みを行っていく。
4 職員の質の向上	(1) 日中活動の充実 (2) 人材育成の強化	昨年度より開始した障害児活動支援の一つである音楽療法を活用し、既存のコミュニティに参加できていない家族にもネットワークが広がるような活動に繋げる。	施設長 イベント担当	・支援学校、療育施設へ行きコミュニケーション拡充の協力を依頼。 ・障害児家族のネットワークのきつかけとして障害児交流イベントを3回開催。(音楽療法イベントは台風のため中止)	75%	【一部未達成のため75%とする。(内容の程度も含め)】 ・療育教室を借りて子供の支援や進路の意見交換の場として利用されている家族はおられたが、まだイベントの開催にウェイトが高いため、本来のネットワークの拡充を目的としての取り組みを進めて行く。 →障害児家族のサロンの設置を行い、ネットワーク構築の仕掛けをこちらから行うていく。
5 質の向上	(1) 日中活動の充実	ルーティンの見直しを通じた作業時間の確保に努める。 障害者特性に応じた作業内容の提供を行う。	施設長	・ルーティンの見直しを実施。(プロジェクト形式) ・月～金、A/PMIに日中活動がある職員に変更実施。	100%	【達成】 ・個別支援計画に作業の項目を設定し、個々の日中活動(作業場面)での支援充実に繋げる。 ・各作業場面の構造化への取り組みを進めていく。 →より利用者の特長を活かし、障害特性に配慮した日中活動の提供(自主製品の開発)に繋げていく。
6 職員	(1) 人材育成の強化	研修委員は管理職が担い計画的なスケジュール管理と人材育成に繋げる。 国家資格の取得数向上を目指す。	施設長	・管理職によるスケジュール管理を行い個々に必要な研修を振り分けを行なった。 ・自己研鑽としての外部研修のルールを設定。 ・国家資格取得 2名(3名中)。	90%	【国試不合格者が出たため90%の達成とする。】 →国家資格取得者に対しそれぞれの育成プランを策定をし、計画的な人材育成に繋げる。 →国家資格取得者5名 R1年2名受験、R2年3名受験予定。
7 質の向上	(2) 専門性の向上	1人/2ヶ月頻度でPEP-3アセスメント検査を行い、利用者様の特性を把握し、適切な支援に繋ぐ。 定期的なPECS(総カード交換式コミュニケーションシステム)の勉強会を実施することで職員の専門性の向上を目指す。	管理職 主任	・6名の利用者のPEP-3検査実施。 ・PEP-3検査を反映した新アセスメントフォーム導入。 ・PECS導入研修全3回開催。(施設内) ・PECS個別指導随時実施。	100%	【達成】 ・引き続きPEP-3検査を進める。 ・PECS外部研修にもより名職員派遣をし、施設内導入を加速される。 →一度度障害者でも地域の中で生活が出来る様、引き続き、その上台作りを進めて行く。



施設概要

定員：生活介護42名、施設入所42名、短期入所3名 利用者層：知的重度（自閉症等） 場所：醍醐

要旨

平成30年度は、実地指導の対応と第三者評価の受診に取組む、その両者から、日々の組織運営やサービス提供内容等に関する一定の評価を得ることができた。また、PECS（ペクス）話し言葉によるコミュニケーションに困難を抱える人を対象とした、絵カードを用いた補助・代替コミュニケーションの手法）へのiPadの活用を進め、新たに「利用者様自らが絵カードを作成する」取組みに力を入れた。他方、「業務マニュアル・個別支援計画の各様式の見直し」は未達事項として残ったため、次年度の重点項目に持ち越したい。

基本方針	事業計画 (Plan)		実施責任者	取組み内容 (Do)		達成率	評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容 [数値・実施時期等]		内容			
1 事業基盤の強化	(1) 業務の効率化	職員の多様な働き方に対応すべく、マニュアルの簡素化・図式化を進め、効率的でミスなく業務を遂行するための支援現場を整備する。	主任	実地指導や介護・福祉サービス第三者評価の受診を通じて、マニュアルの見直しとリスト化には取り組んだが、簡素化・図式化までは至らなかった。	20%	次年度の継続課題として持ち越す。	
	(2) 報酬改定への対応	強度行動障害支援者養成研修を計画的に受講し、重度障害者支援加算の算定に抜かりなく対応する。	施設長	・法人主催基礎研修に7名受講。算定要件の対象職員23名中、16名修了(70%)。 ・実地指導にて支援シート他の加算要件について、問題なしとの評価を受けた。	100%	引き続き、本研修への受講を推奨し、支援の質を高めるとともに、事業収入の向上を図る。	
2 地域の福祉ニーズへの対応	(1) 地域の福祉ニーズへの対応	こども食堂(ダイニングあんさんぶ)の開催。毎月	実行委員	11回開催。参加延べ人数は、子ども143名、実行委員46名、地域VO:33名、職員VO:36名、学生VO:3名、利用者14名、総計275名であった。	90%	地域の独居高齢者を招き、多世代共生型のこども食堂へ発展させる。	
	(2) サービス提供プロセスの再構築	個別支援計画に関わる各様式を更新し、計画立案からモニタリング及び評価に至るまでの一連の作成手順を整理する。	施設長	個別支援計画作成の手引きを作成したが、各様式の更新までは至らず。	20%	次年度の継続課題として持ち越す。	
3 サービスの質の向上	(1) 第三者評価の受診	第三者評価を受診し、サービスの質の向上・改善に取り組む。(前回平成27年度の評価結果、A:56/B:6)	副施設長	3月8日 第三者評価受診(評価機関「一期一会」) 【自己評価】 A:58 B:4 【評価結果】 A:61 B:1 ※B評価→通番43 「苦情を申し出た障害のある本人や家族に配慮した上で、苦情内容及び解決方法、結果等を公表している」	100%	評価結果に基づき改善活動に取り組む。	
	(2) 専門性の向上	PECS(絵カード交換式コミュニケーションシステム)による表出コミュニケーションの支援スキルを高め、意思決定支援の実践事例を積み上げていく。	副施設長	・専門家(精神科医)によるコンサルテーションを12回受ける。 ・法人実践発表会にて、PECSとQOLをテーマに事例発表を行い、優秀賞を受賞した。	80%	PECSにiPadを応用し、「利用者様が写真カードを自作する」実践に取り組む。	
4 職員の質の向上	(1) 専門性の向上	福祉専門職の資質向上を目的とした研修会を企画し、対人援助の価値、知識、技術に磨きをかける。	施設長	法人主催の強度行動障害支援者研修(4日間)に多数の職員を派遣したことにより、本年は権利擁護をテーマとした研修の開催に絞ることにした。 権利擁護・虐待防止研修 日時:3月11日(月)18時～19時30分 14日(木)17時30分～19時 会場:11日 彩雲館・14日 多目的ホール 参加者:城陽70名(光11名)・醍醐70名(光13名) テーマ:気づきの重要性と職場環境づくり 講師:油谷 佳典氏(社会福祉法人 永寿福祉会 事業部長/南山城学園 評議員)	100%	次年度はソーシャルワークをテーマとした連続講座(計5回)を開催する。	
	(2) 人材育成の強化						

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 障害者支援施設 障 事業報告

施設概要

定員：生活介護58名、施設入所58名、短期入所7名、児童日中一時 利用者層：知的高齢、児童 場所：醍醐

要旨

平成30年度は、地域ニーズにアンテナを張り、事業所が有する機能を地域に還元すべく、地域貢献・交流活動の新企画や、地域の受け皿としての短期入所床の有効活用等について積極的に取り組んだ。地域貢献・交流活動については、地域の保育所や小学校との連携を、より強固にするための土台作り1年にできた。引き続き、相互理解を深める取り組みに力を注ぎ、共生共助の地域づくりを推進していきたい。一方で、施設内の支援の質向上については、権利擁護意識の更なる醸成が必要であると考えている。その中核となる「意思決定支援」の考え方について学ぶ機会を創出し、人権擁護意識の定着、向上を図ることを念頭に、令和元年度の事業を進めていく。

基本方針	項目	事業計画(Plan)		取り組み内容(Do)		達成率	評価及び改善方法(Check&Action)
		内容[数値・実施時期等]	実施責任者	内容			
1 事業基盤の強化	(1)リスコムマネジメントの強化	日常起こりうる事故に対し、ロールプレイ等を通じ、職員個々の発生時対応能力及び、危険予知等の気づき力を高める。	年6回(隔月)	副施設長 リスコムマネジメント委員 研修委員	5月「てんかん」/6月「緊急時対応①(ロープレ)」 8月「リスコムマネジメント」/10月「感染症(ノロ等)」 12月「緊急時対応②(ロープレ)」/1月「嚥下」 4、10月事故を題材とした事例検討会を実施	80%	年間計画通り左記の施設内研修を実施できた。 平成30年度に起きた施設内事故において、初動のミスについては、皆無であった。
	(2)SS床の安定稼働	相談員・窓口担当者連携し、地域ニーズの把握に努め、入所機能の地域還元(SS7床利用)を進める。短期入所、日中一時の年間平均稼働率を100%に近づける。	通年	施設長 短期入所担当者	H30年度短期入所、日中一時平均稼働率 103.1%	100%	目標稼働率を達成することができた。引き続きSS稼働率向上に向けた必要な措置を、適時適切に講じていく。
	(3)コストダウン	日用品経費一覧表を用いて、コスト管理の一層の強化を図る。月次毎に増減の要因を分析し、無駄がないかの点検を行う。前年度総額比5%減を達成する。	通年	日用品担当者	H29年4月～H30年3月総計4,382,935円 H30年4月～H31年3月総計4,011,225円 ※前年度比:371,710円削減 (前年度比8.5%減達成)	100%	日用品集計の仕組みを構築でき、目標値も達成できた。今後も前年度比較資料を作成し、分析を行いながら、無駄を省く取り組みを進める。
2 地域への貢献	(1)福祉教育・啓発の推進	春日野小学校との交流活動を継続実施。保育園児を招いての芋掘り企画等、共生社会の形成に向けた交流活動を展開する。	通年	地域貢献・交流委員会	10/5春日野小学校4年生45名が見学、10/5交流会を開催した。 10/25春日野保育園児18名を招いて、芋掘り交流会を開催した。	100%	新規交流取組として、春日野保育園との交流会を企画・実施できた。次年度は、相互理解を目的とした定期交流会へと発展させていく。
	(2)地域コミュニティ活性化	醍醐エリアにて、こども食堂(ダイニング あんさんぶるわこ)を開催。ご利用者も含め、多世代に渡る多様な交流が可能な居場所づくりを推進を進める。	毎月	こども食堂実行委員	今年度、ご利用者、学生ボランティア等も参加する形で、こども食堂の開催ができた。実践研究発表会にて、醍醐こども食堂のこれまでの歩みと今後の課題について発表を行った。	90%	次年度は、地域の独居高齢者等も含めた多世代交流の実現を目指し、運営を進めていく。
3 サイバー空間の質向上	(1)セルフチェックに基づく面談	基本業務セルフチェックシートを用いて、職員面談を実施。ガイドライン、マニュアル等に即した支援を行う。	年2回 上期1回 下期1回	施設長 副施設長	年2回全職員に対し面談を行った。 主に入浴時の対応及び、個人情報管理の遵守について、実施状況の把握・助言等を行った。	90%	職能防止対策としても、一定の効果があったと考える。次年度もセルフチェックシートに基づく職員面談は、継続実施予定。
	(1)専門性の向上	①PEP学習会へ参加し、アセスメント技術を習得する。評価に對する学びを深め、個別支援計画他、具体的支援に反映させる。 ②支援者としての専門性(介護技術、権利擁護・虐待防止、地域貢献活動等)を高めることを目的とした連続研修を実施する。	専門家による指導・月2回 検査・月1回 年3回(各2回、延べ6回)	PEP委員 施設長	PEP-3に関する知識と検査技能の習得を目的とし、半期(クール×2クール)を実施。半期でメンバーを入れ替え、計4名の職員が検査技法を学んだ。 3/11、14「権利擁護・虐待防止」研修を開催。講師：油谷佳典氏(永寿福祉事業部長)	80%	個別支援計画や具体的支援に、学びが着実に反映してきている。次年度も引き継ぎ、検査技術習得に取り込む。
4 職員の質の向上						50%	予定していた回数を満たすことができなかった。次年度、ソーシャルワークを題材とした連続研修を実施。

施設概要

事業内容: 相談支援、居宅介護等 利用者層: 障害児、障害者、高齢者等 場所: 城陽

要旨

・障害相談部門は、昨年度から取組んでいる「チーム支援体制づくり」及び、事業開始2年目にあたる若年者就労支援拠点「サザン京都」の事業安定を重点課題として取組んだ。  
 ・障害相談2事業所の合同定期ミーティングを新設し、情報共有や進捗管理により一体運営化が進みチーム支援体制の向上が図れた。又、計画相談件数倍増や相談員1年目の育成スキーム作成の成果を上げる事が出来た。  
 ・サザン京都は、開設初年度に低迷した実績改善に向けて、各数値目標から新規利用登録者の獲得を最優先事項に関係機関への営業活動に取り組む、目標数値達成を図ることが出来た。

基本方針	項目	事業計画(Plan)		取り組み内容(Do)		達成率	評価及び改善方法(Check&Action)
		内容[数値・実施時期等]	実施責任者	内容			
1 事業基盤の強化	(1) 障害相談事業の収支安定	・目標: 認定調査100%計画相談モニタリング50% ・一般相談事業及び認定調査は委託業務を完遂すると共に、昨年まで実施出来ていない計画相談モニタリングを体制整備し実施する。	主任	・認定調査は、委託全件の95件実施(29年35件) ・計画相談は、H30年度は回数増に向け各相談員別に毎月作成実施日を設定し、新規・更新・モニタリング合計196件実施(29年86件)	100%	・計画相談は前年度比227%と実施回数増加が図れた。次年度も作成日を設定し着実に実施する。	
	(2) 居宅介護支援事業の収支安定	・報酬改定に伴う新規加算要件を精査し、加算取得での収支向上を図る。	主任	・入院時・退院(退所)時連携加算を確実に算定するため情報提供の書式を統一し漏れなく実施。	100%	・左記加算が漏れなく算定できたが、介護認定更新時に介護度が下がるケースが増加し、全体の収入は微減となった。	
	(3) サザン京都の安定運営	・地域若者サポートステーション(サポステ)事業の前年度実績増。 ・平成30年新規受託「ひきこもり事業」を、年間通して安定運営出来る実施体制・拠点の整備を図る。	チーフ	・サポステ事業改善に向け、新規利用登録者獲得を最優先事項としハローワークや各種関係機関に営業活動実施。 ・新規登録141名(目標140名)H29年32名 ・就職者数61名(目標84名)H29年6名	100%	・新規利用者目標数を達成でき事業実績の改善が図れた。 ・次年度は就職者数(目標達成率73%)の改善に取り組む。	
2 地域の課題への対応	(1) 地域向けセミナーの企画運営	・地域住民対象の、障害理解啓発に向けたセミナーを企画運営する。(年1回) ・山城北圏域の相談事業所の質向上に向けて、相談支援スキルアップセミナーを企画開催する。(年1回)	センター長	・地域住民向けに、11/18彩雲祭で「発達障害理解セミナー」を開催。講師: 笹森理恵氏 ・圏域相談員向けに、8/28「相談支援スキルアップセミナー」を開催。講師: 近藤直司氏	100%	・地域向けセミナーは70名の参加あり、発達障害の理解啓発につながった。相談員セミナーは41名の参加あり、相談支援のアセスメントやケース会議の運営方法についての学びとなった。	
	(2) スーパーバイズによる障害相談事業の質向上	・相談ニーズへの効果・効率的な対応に向け、既存の個々の相談員の縦割りの個別対応体制から、情報共有による相互応援・業務分担等が可能な「チーム支援業務体制」を構築する。 ・スーパーバイザーが定期訪問を活用し、相談業務の手順整理や業務効率化を進めると共に、困難相談ケースの対応力向上を図る。	主任	・週1回定期ミーティングを新規実施。困難ケースの支援方針検討、新規相談依頼ケースの共有、各相談員の業務状況把握した。 ・簡易な受付シートを一元化し、主任で確認、担当者や支援方針を確認。	70%	・定期ミーティング開催で主任を中心とした部署間連携や意見交換・情報共有化で改善が見られた。 ・次年度は、日常的に行う相談員各々の業務シェアについて取り組みたい。	
3 サポートの質の向上	(1) 相談支援専門員研修の実施	・法人テーマ別研修として、相談員の資質向上及び相談員育成を目的に、相談支援専門員及び相談業務を目指す職員を対象にスキルアップ研修を企画実施する。	主任	・法人内限定での相談研修は今年度は未実施。 ・8/28開催した「相談員スキルアップセミナー」に、法人内からも参加を募り実施。	100%	・法人内7名が参加し、アセスメントや関係者会議の有効な実施方法を研修で学ぶことが出来た。 ・次年度は、相談員育成プログラムの運用とブラッシュアップに取り組む。	
	(2) 加算取得要件に関する研修受講	・報酬改定に伴い、加算取得要件を精査し対象となる研修を計画的に受講する。	主任	・強度行動障害支援者研修(1名)や、医療的ケア児等コーデイネーター研修(4名)、障害者虐待防止・権利擁護研修「市区町村・虐待防止センター職員コース」(1名)などを積極的に受講。	100%	・加算要件を満たす研修は、相談員に必要な知識やノウハウを学ぶ機会となったが、実際の請求等の要件については未だ不明瞭な部分がある。	

施設概要

定員：生活介護20名、通所介護25名 利用者層：身体障害者、高齢者 場所：城陽 要旨

項目	事業計画 (Plan)		実施責任者	取り組み内容 (Do)		達成率	評価及び改善方法 (Check&Action)
	内容[数値・実施時期等]	内容					
1 事業基盤の強化	(1) 高齢通所事業の収支安定	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間稼働率目標 85%</li> <li>生活機能訓練・認知症ケアを強化し、中重度者の新規利用増加を図り、稼働率目標を達成する。</li> <li>報酬改定に伴う各種加算を取得し収支向上を図る。</li> </ul>	副センター長	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間平均稼働率82.9%</li> <li>地域包括や各居宅介護支援事業所、基幹病院相談室への営業活動を随時実施。</li> <li>今年度より生活機能訓練加算(要介護・要支援)算定開始。昼食費1食 ¥50の値上げ実施。</li> </ul>	90%	<ul style="list-style-type: none"> <li>稼働率が12月迄は新規利用者獲得で85%維持したが、1月以降利用者減少4名、施設入所2名等で稼働率減少、介護認定更新時に介護度が下がるケースが増加し収益減となった。</li> <li>更なる営業活動が必要。</li> </ul>	
	(2) 障害通所事業の収支安定	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間稼働率目標 95%</li> <li>特徴的な運動・機能訓練プログラムの紹介PR資料を新規作成。医療機関等の新分野にも営業活動し、重度者や在宅復帰志向の新規利用を促進し稼働率目標を達成する。</li> </ul>	主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間平均稼働率92.3%</li> <li>稼働率向上に向け、登録利用者の増回(計36回)、新規利用者(4名)の獲得を行った。</li> <li>PR資料の作成及び営業活動の実施には至らず。</li> </ul>	90%	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規利用者の獲得、登録利用者の増回を図り、9月に月間稼働率101%を達成し稼働率の向上が見られたが、10月から長期入院者が6名と続出し、11月からの稼働率の大幅な減少要因となった。</li> </ul>	
2 地域の貢献	(1) デイサービス入浴設備の地域開放	<ul style="list-style-type: none"> <li>自宅では制限や困難がある、重度障害・医療的ケア児の入浴環境改善に向け、事業所の機械浴・リフト浴槽の地域開放プランを策定する。</li> <li>ニーズや法制度上の課題・リスクを検討し、行政関係機関等とも相談調整を行い、年度内の試行実施を目指す。</li> </ul>	センター長	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政機関とも相談し、入浴設備地域開放の実施案を作成したが、実施については課題が残り、試行実施は見送った。</li> </ul>	50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施案を作成したが、設備のみの開放を既存サービスに乗せる事には課題が多く、サービス提供まで実施する事は人的にも課題あり試行実施を見送ることとなった。</li> </ul>	
	(1) 高齢通所事業のサービス向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>多職種共同「生活機能訓練」に理学療法士の定期指導を導入し、リハビリ機能の専門性向上を図る。</li> <li>認知症介護実践者研修修了者を中心に「認知症ケア」対応力向上を図る。</li> </ul>	副センター長	<ul style="list-style-type: none"> <li>月1回PTを招聘し、柔道整復師を中心に技術指導を受け生活機能訓練の向上を図った。</li> <li>認知症ケアの一環として、新たにプランターでの菜園活動を実施。</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>菜園活動で、認知症高齢者の手続き記憶(作物の育て方、包丁の手さばき等)の改善や、家庭での役割が増えた事例があった。次年度は菜園活動を近隣保育園との交流事業合わせて拡大を図る。</li> </ul>	
3 サービスの質の向上	(2) 障害通所事業のサービス向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>「機能訓練特化型デイサービス」に向け、コンサル定期訪問を活用し、レッドコード中心とした運動プログラム充実と安定提供を図る。</li> </ul>	主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンサル継続を予定していたが、一定プログラム作成完了や経費面からコンサルは見送った。</li> <li>レッドコードやADL体操は年間を通して毎日実施。</li> <li>利用者見学ではレッドコードを説明し新規利用者獲得への動きを行った。</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>レッドコードやADL体操等の運動プログラム充実や安定提供を図ることが出来、機能訓練を目的とした新規利用者獲得に繋がった。次年度も更なるサービスの質向上を図る。</li> </ul>	
	(3) 障害通所事業の業務マニュアル整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援及び業務の統一化に向けて、ルーティン業務の「業務マニュアル」を整備する。</li> </ul>	主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>第三者評価受診に向けて、日常業務マニュアル(ルーティン、配膳、片付け、入浴等)を作成。</li> <li>日常業務のマニュアルは新入職員員に対し配布し活用を開始。</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常業務のマニュアルが一定作成出来て、第三者評価受診や業務手順の標準化や入職者のOJTに活用できた。</li> <li>第三者評価(A評価60、B評価2、C評価0)</li> </ul>	
4 職員の質の向上	(1) 職員研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービスの質向上に向け、高齢者、身体障害者の特性に応じた知識と技術を取得する研修会を企画実施する。</li> </ul>	研修担当	<ul style="list-style-type: none"> <li>センター城陽全体研修として、6月に、高齢者認知症研修「認知症の種類」、9月「認知症の対応事例」の計2回実施。2月に、口腔ケア研修を実施。3月に、権利擁護研修を実施。</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修委員会で検討したセンター全職員を対象とした研修を4回実施し、職員のスキル向上を図った。</li> </ul>	
	(2) 加算取得要件に関する研修受講	<ul style="list-style-type: none"> <li>報酬改定に伴い、加算取得要件を精査し対象となる研修を計画的に受講する。</li> </ul>	主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規利用者に対して、初期加算の適用。</li> <li>強度行動障害支援者研修(4名)や、医療的ケア児等コーディネーター研修(4名)、障害者虐待防止・権利擁護研修「市区町村・虐待防止センター職員コース」(1名)などを積極的に受講。</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>微増ではあるが収益の向上が図れた。相談部門では新規加算研修があり受講したが、介護マイ・身障マイ共により適用可能な新規加算が少なかった。</li> </ul>	

施設概要

定員：共同生活援助42名 利用者層：知的 場所：城陽（7箇所）

要旨

昨年度においては、加速する利用者様の高齢化、障害の重度化、職員の欠員など、グループホームを取り巻く様々な背景により、実施しきれなかった計画がある。施設設備の新設と共に、支援計画、計画相談、マニュアル等の再編をおこない、支援体制を整え安定した運営につなげる。

基本方針	事業計画 (Plan)		取り組み内容 (Do)		達成率	評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	実施責任者	内容		
1 事業基盤の強化	(1)グループホーム運営体制の再編	①新マニュアルの策定 ②計画相談・個別支援計画の見直し ③居室空間の整備 ④利用者様生活・通勤訓練の実施	室長	<ul style="list-style-type: none"> <li>移行終了までのタイムスケジュールの作成。</li> <li>食事体制・業務体制の枠組みの策定。</li> <li>既存グループホーム家電製品の調査割り振り。</li> <li>廃棄物、レンタル用品の調整。</li> <li>利用者部制度割り・支援体制マニュアル策定</li> <li>備品業者確定、物品調整・業務マニュアル詳細確定。</li> </ul>	100%	施設設備の調整からはじまり、業務マニュアルの策定、利用者支援の繰り直し等、あらゆる角度から新施設移行に伴い、準備を着実に進めていくことができていた。6月～7月にかけて全体移動開始予定のため滞りなく移行する準備を整備することができていた。
	(2)安定運営の仕組みづくり	①事業所内入退所支援検討委員会の設立。 ②他事業所調整会議の開催。	室長	<ul style="list-style-type: none"> <li>体験利用者計5名。うち入所確定3名。</li> <li>施設内入所支援検討委員会実施(随時)</li> </ul>	80%	施設内入所検討委員会を会議内で開催し、相談・評価を繰り返しながら、体験利用者をスムーズに入所移行させることができた。体制上、月一回の開催は難しかった。
	(3)事故防止への取り組み	①ヒヤリハットの書式を策定し、記録を義務付ける。 ②各ホーム会議にて全体へ周知する。 (誤り・忘業・転倒等・車両等)	副室長	<ul style="list-style-type: none"> <li>ホーム会議にてヒヤリハット事例の解説。事故防止に向け全体に周知。</li> <li>誤り薬0件誤り薬1件転倒車両0件。</li> </ul>	90%	全体で繰り返し周知することにより、事故件数を減らすことができていた。
2 地域への貢献	(1)地域清掃の実施	①職員、利用者共に参加する。 ②各ホームにて駅周辺、ホーム周辺歩道等の清掃をおこなう。	担当職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間清掃回数21回。(雨天時気温等で未実施月あり)</li> <li>利用者様、職員にて予定通り実施済み。</li> </ul>	80%	天候(雨天・猛暑)等により年間計画通りの実施は難しかった。利用者様にも活動として定着し、やりがいをもって取り組んでいくことができてきた。
	(2)地域への参加	①和太鼓コンサートを彩雲館にて開催。(年1回) ②新規行事を企画、開催。(年1回)	担当職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>喫茶&amp;和太鼓コンサート実施。(2、12)地域の方(或池地区12名)にご参加いただき、利用者様との交流をはかる。</li> </ul>	90%	例年の和太鼓コンサートに加え、ケータリング喫茶を併設し、地域住民の方の参加もいただけた。利用者様との交流の場を提供することができた。完全に新規の行事は未実施。
3 ストレスの向上	(1)生活意欲(日常・就業)向上にむけての支援	①利用者様の職場訪問・評価の実施。(年2回) ②利用者様の個別面談・利用者会議実施。(年2回)	室長 副室長	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活介護、A・B型就労、一般就労の利用者様の職場訪問実施。評価・検討会議実施。</li> <li>利用者様個別面談実施。</li> </ul>	90%	利用者様の状況を職員や世話人にも周知することができ、また実際の就業の場においての問題や対応等を検討することができた。さらにサービス利用満足度を調査することができたが、評価基準や改善策をばっちり打ち出すことができず、あいまいに終わった部分もあった。
	(1)自己啓発の促進	①前期・後期に個人の目標設定をする。 ②セルフチェック、管理職との面談を実施する。	室長 副室長	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人目標設定、前期・後期評価を実施。</li> <li>個別面談、評価、次年度目標検討実施。</li> </ul>	100%	年度初めに各職員に目標設定をしてもらうことで、意識を上げて支援に努められるよう働きかけることができた。研修も4回おこない、新しい職員の教育にも力を注ぐことができた。セルフチェックにて職員の意識の向上もみられた。(前年比8.7%上昇)
4 職員の質の向上	(2)個別研修計画の作成	①内部研修にて職員も講師を担当する。 (権利擁護、知識、リスクマネジメント) ②外部研修、資格取得等研修計画をたてる。	室長 副室長	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間予定(権利擁護・知識・リスクマネジメント)施設内研修実施。</li> <li>外部研修参加未実施。資格取得研修未実施。</li> </ul>	80%	研修計画の必須要素を実施し、職員全体意識の統一を定ばかることができた。 外部研修への積極的な参加はできていなかった。 介護福祉士資格取得者1名。

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 地域福祉支援センター（相談） 事業報告

施設概要

事業内容: 相談支援 利用者層: 障害児、障害者、障害者、触法障害者 場所: 醍醐

要旨

委託業務については、着実に業績を残す事ができており、安定的な事業所運営ができてきていると思われ、京都府から委託を受けている「地域生活定着支援センターふいっ」とでは、福祉だけでなく司法など、他職種の関係機関との連携が必要不可欠になっている。また昨今では、ケース内容の複雑化や多様性から既存のネットワークの強化、新たな関係機関とのネットワークの構築が求められている。そのような中、より相談員の資質や力量、専門性の向上や、他職種の関係機関をまとめるコーディネートネットワーク力が必要です。求められるようになってきている。

基本方針	項目	事業計画 (Plan)		取り組み内容 (Do)		達成率	評価及び改善方法 (Check&Action)
		内容 [数値・実施時期等]	実施責任者	内容			
1 事業基盤の強化	(1) 委託業務の遂行	障害支援区分認定調査(年間1,975件)及び新たに見直される計画相談支援への対応(担当件数・モニタリング期間等)を行う。	センター長 副センター長	・障害支援区分認定調査 1,888件 ・サービス等利用計画 1,170件		100%	障害支援区分認定調査およびサービス等利用計画共に事業所内でもシステムの構築が進み、比較的スムーズに進捗する事ができた。
	(2) 新たなネットワークの構築	「再犯防止推進法」を見据えた司法・福祉・就労等の関係機関にてネットワークの構築を行い、対象者の地域生活を支える。	センター長	・定例の連絡会議に更生保護施設3施設の参加を呼び掛け、新たなネットワーク構築に向けて関係機関と連携を行った。 ・更生保護の関係機関が集うネットワークに参加し、連携を深めた。		90%	今年度は、他職種が集う会議等に積極的に参加し関係機関との関わりを深めた。次年度は、今年度作り上げた関係性を活かし、新たなネットワーク作りを進めたい。
2 の 買 取 り の 向 上 買 取 り の 向 上 買 取 り の 向 上	(1) 地域との連携強化	「地域生活定着支援事業」や「触法障害者専門部会」に関わる研修・啓発を地域住民や関係機関に向けて実施する。	センター長	・定着支援センター主催研修(事業所向け9・12・3月 一般向け2月)を実施した。 ・触法障害者専門部会研修(ロープレイ研修 7・8・9月)(弁護士にきいてみよう 3月)を実施した。		100%	今年度は、定着支援センター主催の研修を年4回実施した。また、触法障害者専門部会でも4回と計画通り実施できた。次年度も引き続き実施していきたい。
	(1) 人材強化と育成	福祉職としての専門的知識や人権意識の向上、相談員としてのスキルアップのため連絡研修及び外部研修に参加する。	センター長	・醍醐和光職員研修(権利擁護・虐待防止)(3月) ・定着支援センター近畿ブロック研修(9月・1月)		100%	今年度は、研修計画に基づいて研修の参加を行った。次年度も研修計画を立案し、様々な研修の参加を進めて行く。

施設概要

定員：生活介護35名 利用者層：知的 場所：醍醐

要旨

安定的な事業所の運営を行うためには、ご利用者に選んでいただけただけの事業所になる事が求められる。そのためには、ご利用者や地域のニーズを的確に把握し、事業所の強みを明確に打ち出すと同時に、新規利用者の獲得を目指す、近隣の総合支援学校との連携を密に行うことが重要である。また、「子ども食堂」では、平成30年度の目標であったご利用者や学生ボランティアの参加も実現した。地域との連携もより強化され、安定的な運営ができていた。次年度は、地域の高齢者にも参加を呼びかけ、多世代が交流できる居場所作りを進めていきたい。

基本方針	項目	事業計画 (Plan)		取り組み内容 (Do)		達成率	評価及び改善方法 (Check&Action)
		内容[数値・実施時期等]	実施責任者	内容			
1 事業基盤の強化	(1) 安定した事業所運営	①1日の利用者数27名を目標に掲げ年間平均稼働率90%を目指す。 ②サービス提供時間(6時間)をより確実に確保するため、職員業務及び送迎業務の見直しを行い効率化を図る。	センター長	年間平均稼働率は87.8%。新規利用者の獲得は2名に留まった。稼働率向上に向け利用者の獲得を行ったが、利用回数などの大幅な稼働率向上には繋がらなかった。 送迎ルートの再検討を行うことで、送迎時間の短縮が実現した。また職員業務の見直しを行い業務の効率化を図ったが、大きな効果は得られなかった。	80%	稼働率向上にむけ、計画的に新規利用者を獲得するため、次年度は近隣の総合支援学校への働きかけを行い、卒業生がボランティアの用に繋がるようにする。	
	(2) 新規加算の取得	新たに創設された「重度障害者支援加算」を取得するべく、その要件となる「強度行動障害者研修」受講を計画的に進めて行く。	センター長	年間計画に基づき、「強度行動障害者研修-基礎」に6名の受講を行った。	100%	次年度も引き続き、研修計画を立案し、「強度行動障害者研修-実務者研修」の受講を進める	
	(3) 安心・安全なサービスの提供	「送迎マニュアル」確認を定期的に行い、また安全運転講習に参加し意識向上を図る事で車両事故0件を目指す。(29年度2件)	副センター長 リスクマネジメント委員	毎月「安全運転心得」の確認、年2回「基本業務セルフチェックシート」の実施など、安全運転に向けて職員の意識向上に取り組んだ。 ・安全運転講習(12月)参加	80%	H30年度の事故件数が29年度と同数であった。事故内容も昨年度と同様の案件もあるため、引き続き職員への周知、徹底を行っていく。	
2 地域との交流を図る	(1) 日中活動の充実	「ダイニング あんさんぶる わこう」で子供達と利用者に関わる場を創造し、障害福祉の理解と関心が深まるよう努める。	センター長 担当者	毎月第3木曜日(10回)、夏・冬休みは日中開催(2回)の全12回実施。子ども食堂実行委員会(醍醐3施設、事務局)で毎月打合せを実施。 ・「子供の居場所作りシンポジウム」(2月)参加。 月2回の実施とする事で、より多くのご利用者が参加する事ができた。 地域交流の取組みとして「和光祭」で臨床美術を行った(参加者6名)	100%	子供達の参加も毎月ほぼほぼ定員一杯、地域・職員ボランティアの参加も毎回あり安定的に運営ができた。更に今年度は入所施設からの利用者や学生ボランティアの参加にも繋がった。 次年度も引き続き「臨床美術」をデイの活動に加え、地域との交流に繋がるような取組みを検討する。	
	(2) 職員との個別面談	「基本業務セルフチェックシート」を定期的に実施し、結果を踏まえて管理職によるヒアリングを実施する事で質の向上を目指す。	センター長 副センター長	「基本業務セルフチェックシート」を年2回(6・12月)実施し、セルフチェックシートの結果を集計し、ヒアリング(12・1月)を全職員に行った。	100%	セルフチェックシートの結果を集計することで、事業所の課題の抽出を行った。マニュアルに落とし込めるものは、マニュアルの修正を行った。次年度も引き続き実施したい。	
3 職員の質の向上	(1) 人材強化と育成	福祉職としての専門的知識や人権意識の向上、対人援助技術を学ぶべく連続研修に参加する。	センター長 副センター長	・救命救急講習(9月) ・PEP実践報告会(9月) ・醍醐和光職員研修(権利擁護・虐待防止)(9月)	100%	次年度も醍醐和光職員研修や外部研修に参加する。	

施設概要

事業内容：共同生活援助18名、短期入所2名、就労移行支援20名、相談支援 利用者層：障害児、障害者 場所：宇治

要旨

新規事業所として、各種マニュアル作成や新たな職員への事前指導、GH入居者の面接を行い、H30年6月に事業を開始しました。まずはGHの入居を進め安定稼働を目指してきましたが、年度明けの入居予約となり年度内100%の達成ができませんでした。SS利用については、開所してすぐにニーズがありコンスタントに利用され、9月末で60%（10名）、12月末80%（13名）、年度内で100%（17名）稼働に率を安定して維持できる。併せて、SS受入も進める。

就労移行のカフェの定休日を活用し、地域の小さなお子さんを持つ母親をターゲットに「絵本カフェイベント」を10月より2カ月に1回の頻度にて実施しました。中には障害のある子どもも参加して地域との繋がりが予定より早くにできました。

基本方針	項目	事業計画 (Plan)		実施責任者	取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
		内容・数値・実施時期等	内容		達成率	内容	
1	事業基盤の強化	(1) 新規事業所(共同生活援助事業所宇治小倉ホーム)の稼働率が安定して維持できる (2) 新規事業所(就労移行支援事業所ひやうえ)の利用者獲得するための仕組みを作る (3) 新規事業所(計画相談支援事業所じやすと)の広報活動をする	通年 H30年6月より認可を受け、7月40%（6名）の利用から開始し支援手順の改善を実施しながら、9月末で60%（10名）、12月末80%（13名）、年度内で100%（17名）稼働にする。併せて、SS受入も進める。 通年 H30年6月より認可を受け、7月までにカフェ及び食品加工場での訓練プログラムを検討し、独自パンフレットを作成し利用者獲得のための営業をかける。30年度は10名の利用者獲得を目標とする。 下期 H30年6月より認可を受け、相談支援従事者資格取得後、宇治市内での周知・広報活動をし利用に繋げる。下期より、相談員1名当り新規利用3件/月を目標とし取り組む。	管理職 就労担当管理職	年度内でのGH入居が15名（83%）。SSは受付調整を相談事業所じやすとが行い、利用者延べ67名としレギュラー利用を増やしていくことができた。 3月に2名がA型及びB型事業所へ進路が決まり、年度末時点での就労移行の利用は3名となった。支援学校等からの就労アセスメントサービス利用者は3名、実習者は3名。パンフレットが完成し、市役所及び支援センターへ配布した。	70% 50% 30%	H30年6月に開所後、段階的に入居を進めてきたが、女性利用者様のキャンセルやご家族の慎重さがあり年度内満床に至らず。SS利用では、新規利用者様を積極的に受け入れをしているが、次年度へは一定のルールを決めて対応していく（平均期間を設ける等）。 H30年7/2よりカフェをオープンし、就労移行支援事業プログラム内容を作った。少人数ではあるが利用希望があり、現場職員への就労支援勉強会を2回実施したが、パート職員が多く、更なる支援の質向上が必要である。今後は広報活動のためにも委員を作っていく。
2	地域への貢献	(1) 周辺自治会との関係を構築し、必要に応じて施設を活用してもらう (2) カフェSA PPUYERを活用した地域貢献活動に向けた検討会を実施する	通年 上期に周辺自治会に施設について周知し、カフェ及び他目的室の活用方法を検討した上で利用していただく。 7月のカフェオープン後から3か月後より活動内容を検討していく。地域の関係作りは、カフェを通じて関わることができつつある。多目的室の運用については、現時点では施設内での整理も必要であり次年度への検討事項とする。	管理職	センター開所前に周辺自治会への挨拶回りを実施し、8月には東半自治会の地蔵盆にカフェのケーキを贈与した。カフェへは婦人会の会合に利用されている。 カフェ休業日を利用して「親子カフェ（絵本読み聞かせ、調理教室）」を実施した（10/28、12/2、12/9、2/24のAMPM）。	70% 100%	地域との関係作りは、カフェを通じて関わることができつつある。多目的室の運用については、現時点では施設内での整理も必要であり次年度への検討事項とする。 予定よりも早く計画実施ができた。地域の親子や、障害のある子供の参加もできており次回を楽しみに待つ声があった。今後も継続していく。
3	サービスの向上	(1) 事故予防として、ヒヤリハット報告を出せる風土づくりをする (2) センター周辺の地域への共生取り組みをする	通年 変則勤務や短時間勤務の職員が多いため、サイボウズメール以外で気づきの情報共有ができるような手段を検討し実施する。 周辺地域の清掃活動を利用者様と一緒に取り組む。地域住民からの協力要請には積極的に応え、その際にはセンターの概要を周知していく。	管理職	ヒヤリハット報告を気軽に提出できるよう手書きシートを作成し、パート職員からの発信が出るようになった。年度末に正職、パートとの面談をし、それぞれの状況の聞き取りを実施した。	80%	パート多い現場であり、人間関係での課題が出るたびに即座してきた。慣れてきて業務が増えたり利用者様が増えたと不満が出てくるため、管理職だけでなく現場正職での対応ができるようにしていく。
4	質の向上	(1) 就労支援(加算取得含む)と②新規採用職員を主に基本的な質向上の研修を実施する (2) 就労支援(加算取得含む)と②新規採用職員を主に基本的な質向上の研修を実施する	① 上期 ② 下期 (7回)	管理職	GH利用者様と休日のボランティア活動の一環として、近隣のゴミ拾いを実施した。年度末に、毎週(日)AM中の住宅街ルートを設定して実施している。 ① 受講済み(7月)② 週度行動履歴基礎(7月)、医療的ケア児等ユニバーサル養成研修(1月)の報酬加算算定の研修を受講した。他に複数外部研修に参加した。	100% 100%	GH利用者様も地域の一人であることを理解していただくために検討した。休日の過ごし方の一つとしてのプログラムとして定着してきた。 ①②ともに次年度に必要な加算要件研修は受講でき、施設内研修(10月障害知識、12月就労支援①②)も実施した。今後、就労支援に関する研修等への積極的な参加をしていく。



施設概要

事業内容: 相談支援(就業及び生活) 利用者層: 障害 場所: 宇治

要旨

6月、地域福祉支援センター宇治小倉が閉所し、はびねす事務所をセンター宇治小倉内に移転しました。相談員が1名欠員の状態で、企業実習をコーディネートすると相談員が現場に付かなければならぬためセンターに誰もいないことも多々ありましたが、はびねすと繋がりのある企業・特例子会社が複数名の雇入れをいただきました。H16年からセンター開所以来の一番高い実習及び就職件数を達成することができました。しかしながら、離職者数も58名と多く定着率の目標達成ができませんでした。離職については、より多く働ける仕事に就くための転職も1割ありましたが、体調不良と人間関係の離職者が5割弱あり、引き続き職場訪問や在職者サロンや集まりを開催し悩みや職場不応の早期発見をしていきます。

基本方針	事業計画(Plan)		実施責任者	取り組み内容(Do)		評価及び改善方法(Check&Action)
	項目	内容【数値・実施時期等】		内容	達成率	
1 盤の事業強化	(1)事業継続していただくため、実績を高める	新規登録(100名)、相談(7800件)、就職件数(42件)、職場実習件数(37件)を目標設定し取り組み	センター長 主任	①新規登録 (82名) ②相談件数 (8675件) ③就職件数 (75件) ④職場実習 (57件)	100%	支援対象者1151名(身93知577精448そ33)に対して、相談員6名(1名欠員)が連携し事業開始以来、一番高い就職及び実習件数を達成することができた。少数チームであり相互の支え合いができるよう、ケース共有の時間を増やしていく。
2 地域への貢献	(1)障害者雇用啓発の取り組み 実施	在職障害者の職場定着の場として、星和電機㈱との共同事業「星和はびねす21」の内容を計画し実施 マスコミへの連絡及び法人フェイスブック等への掲載をし、当活動を社会へ広める	生活支援員 (京都府委託)	星和電機㈱と共同し、在職障害者に対する余暇活動支援である「星和はびねす21(ポータル交流会(9/8)、働くからだからプレッジュセミナー(2/24))」を企画実施できた	100%	1回目38名、2回目222名の参加があり、職場の話や友人関係が構築できています。マスコミ等への発信は継続して、今後はこれまでへの取り組みを振り返り、企業から企業へ発信できる資料作成をし、障害者雇用や支援におけるCSR活動として呼びかけていく。
3 サービスの質の向上	(1)就労者の職場定着率の向上	H29年度の就労者の職場定着率を80%以上目標とし、企業訪問、定期相談会・交流会(年6回)を実施する	センター長 主任	圏域就労部会を年6回開催し、1月～3月まで宇治支援学校生徒(小学6、中学3)に対し、文教大学の学生や部会企画事業所の協力の下、企業体験を無事に実施することができ、文教大等ともいき研究事業報告に報告された(3/11)。	70%	モデル事業としてだが検討に時間がかかり、後期に試行実施できたが評価ができず翌年待越しとなり、本事業化ができずは良い反響があり、本事業化ができることにより地域共生に繋がることでもあるため次年度の評価をし、その後の方向性を求めていく。
4 質の職員の強化	(1)人材育成の強化	外部研修に参加し、得た情報をセンター内で共有する場や、相談支援の基礎及び最新情報を学ぶための研修を実施する(年5回)	精神障害者 担当(労働局委託)	6ヵ月経過時点での定着率(79.7%) 1年経過時点での定着率(67.8%) 在職者の定期交流サロンを5回(7・9・11・1・3月)、交流会1回(12月)を実施した	100%	昨年度就職者を基準に定着率を出しており、30年度の定着率は目標値に到達できなかった。トリアル雇用で満了する人も多く、実際に働いてみて見えてくることも多い。動員している人も、更にステップアップ転職するための離職も1割強あった。企業訪問やサロンの交流を継続しつつ、最初の職場のマッチングを丁寧に進めていく。
	(2)精神障害者への支援強化	精神障害者対応についてケース検討会の実施、相談対応における基本マニュアルを整備する	精神障害者 担当(労働局委託)	精神障害者への相談対応マニュアルを作成した。	70%	精神疾患の中で特に配慮すべきことや個別性に注意しながら、はびねす会議や作成会議で相談員同士で話し合いながら見やがりが完成してきた。これを持って次年度の新体制に活用していく。
						相談員1名欠員で現場への負担が大きかったことも含め、計画していた頻度までではできなかった。複雑で困難ケースも多くなっているため、経験の浅い相談員のスキルアップに尽力していく。

平成30年度 社会福祉法人 南山城学園 介護老人保健施設 煌 事業報告

施設概要

定員：介護老人保健施設100名、通所リハビリ30名 利用者層：高齢者 場所：城陽

要旨

平成30年度 介護報酬改定において、老健施設の在宅復帰支援に加え在宅生活支援についての施設機能評価が導入された。今年度は、煌の有する在宅支援機能強化を図ることを重点課題として事業計画を策定し運営してきた。全体評価としては、一部未達成もあるが、その他は概ね計画通り完了している。また、以前より取り組んできた地域開放も継続してきた事で、地域高齢者の方と更に関係性を深める事ができ、フレイル(虚弱)予防にも繋がっていると評価している。次年度に向けての課題であるが、引き続き煌の有する在宅生活 復帰及び支援機能の強化を図りつつ、フロア・ユニットの機能分化を図りつつ、様々な高齢者ニーズに対応できる体制を整備していきたい。

基本方針	項目	事業計画 (Plan)		取り組み内容 (Do)		達成率	評価及び改善方法 (Check&Action)
		内容[数値・実施時期等]	実施責任者	内容			
1 事業基盤の強化	(1) 経営の安定化	入所稼働率95%以上、通所稼働率85%以上を目指す。また入所においてには老健機能評価 基本型を維持しつつ、加算型を目指す。	事業統括相談員	入所については毎日朝礼時に稼働率や営業情報の共有徹底を図った。また月例会議にて老健施設区分状況・当月評価・次月営業戦略を決定した。	100%	H30.9月より老健機能評価「基本型」より上位算定区分「加算型」へ申請。以降点数を維持できている。今後より在宅復帰・生活支援機能強化していく事が課題である。	
	(2) 危機管理強化	①緊急時対応マニュアルに基づき、各部署でのシミュレーション実施。職員の危機管理意識向上を図る。 ②利用者様に安心安全なサービスを提供できる様、関連委員会が中心となり、リスクマネジメント徹底を図る。誤与薬事故についてはゼロ取組を継続する。	管理職 主任 管理職 担当委員会	各担当委員会にて年間計画をたて順次見直し実施。見直し後、各部署にてシミュレーション実施。委員会にて各部署評価結果を検証し必要に応じてマニュアル修正した。 リスク委員会にて各部署 服薬介助時抜き打ちチェック実施(毎月)。特に不慣れな職員を中心にマニュアル遵守を徹底させた。	100%	シミュレーション自体が部署毎 若干温度差がみられた。シミュレーション内容の統一化を図る為、実施方法・評価できる書式の導入を検討していく。	
2 地域福祉への貢献	(1) 地域福祉への貢献	地域住民へ機能訓練スペース開放取組を継続実施する。またその他自治会にも参加を促し、介護予防が出来る地域づくりに貢献していく。	管理職 担当PT	9/23 イベント形式介護教室(地域より50名) 4/15 親善堂集会所にて出前講座開催。(参加者8名)	100%	長池長寿会の方は毎週土曜15人前後の参加継続。より地域課題を拾っていくようにしていく事が課題である。	
	(1) 在宅支援機能 強化	在宅支援機能 強化として、居宅リハビリサービスの強化を図る。現リハビリ体制の見直し、及び機能の整備を進める。	管理職 担当PT	訪問リハビリ事業を既存人員・設備範囲での開始を進めるも、新たに事業申請や、制度改正で更に運営面での対応不可となり、計画自体断念。	0%	今後はリハビリ面充実よりもフロアユニットを機能別に分けニーズに応じたプログラムを提供できる様にしていける事が課題である。	
3 サービスの質の向上	(2) 権利擁護 強化	権利擁護に関する全体研修の実施。(全職員対象)また施設内不適切ケアを無くすため、業務改善意見箱を有効活用し、風通しの良い施設を目指す。	管理職 主任	全体研修12月～2回実施。受講できなかった職員については、後日個別又は小グループにて実施し、全職員受講済み。	100%	常に人権意識を持ち業務に当たられる様、今後とも継続して実施していく。特に新任職員への研修を充実させていく事が課題である。	
	(1) 職員育成と支援	①施設内研修(全職員)及び専門職研修(部署毎)のしくみを見直しを行い、内容を充実させていく。 ②煌全職員対象に個別育成計画策定、及び面談実施。ストレスケアを行うにつれ、受験資格を有する職員は、確実に資格取得出来る様支援する。	管理職 担当委員会 管理職 主任	年間計画に基づき、施設内研修実施及び完了。各部署において専門職研修実施。 全職員対象に計画策定面談は完了。受験資格を有する職員は受験済み。	90%	施設内研修は継続し実施していく。専門職研修は、効果測定できる様、研修内容・実施後評価シートを作成していき、未実施部署も見られた。今後評価シート見直しをしていく。	
4 職員の質の向上			管理職 主任	介護福祉士資格3名受験し合格者2名。1名については、次年度もフォロー体制をとりたい。合格に向けバックアップしていく。	66%		

施設概要

定員：本園60名、小規模3園計36名 場所：京都市中京区、下京区

要旨

保育事業については、事業実施4年目を迎え、本園及び小規模保育園の運営も一定安定してきた。今年度から、もりの詩保育園においては定員を充足し、異年齢保育の取り組みが充実した。一方で小規模保育園においては中京区周辺の新設保育園の影響から年度当初から定員割れが見られた。保育内容については、大きな事故等や保護者からのクレーム等もなく、安定した保育を行うことができた。次年度についても人員配置や事業経費の効率化を図り安定した事業基盤の確立に取り組みとともに、引き続き、小規模保育園と本園が一体となり、保護者や個々の児童の特性に応じた保育を行っていく。

基本方針	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容(数値・実施時期等)	実施責任者	内容	達成率	
1 事業基盤の強化	(1)効率的な事業運営	保育事業の安定した運営を図るため、保育士配置については、正規職員の数も増やされるため、これまで以上にパート職員の配置も含め、効率的な人員配置を行うことにより、各園の事業収支の改善に努める。	保育事業局長	保育士の配置について、年度当初は小規模保育園から定員割れが見られたが、園児数に応じた配置基準を確保したうえで適正な人員配置を行った。	90%	引き続き保育全体における経営の安定化を図りつつ、保育の安定化と保護者様からの信頼と安心を得られるよう努めていく。
	(2)事故防止対策の徹底	利用児童の事故等を防止するため、日常の保育内容の点検やチェックシートによる事故防止対策の徹底を図る。 なお、もりの詩保育園においては、年長児童が増えるため、事業の実施等にあたっては事前の下見等を入念に行い、安全確保を最優先に取り組み。	保育事業局長	夏場のプール前にプール事故及びその他の事故防止におけるリスクマネジメント研修を行った。また、中京消防署の協力の下に保育士全体を対象とした救命救急講習を行った。	100%	引き続き、保育におけるリスクマネジメントを行いつつ、近頃頻発している散歩時における事故防止や災害時における体制等について見直しをかけていく。
2 地域への貢献	(1)地域交流の促進	昨年度からもりの詩保育園で実施の地域の高齢者を対象としたモーニングサービスを定期的に実施することにより、地域交流の促進を図り、地域交流の拡大に努める。	保育事業局長	地域の高齢者を対象としたモーニングサービスを実施したことにより、地元の高齢者と園児との交流を図った。	100%	モーニングサービズについて非常に好評をいただいております。今後も継続していき、また、それを起点として地域のニーズ等の聴き取りを行い、更なる地域交流の促進を図っていききたい。
	(2)中高生との交流事業	園児と地域内の中学校や高校と連携し、園児と中高生がふれあひ、交流することにより保育事業の活性化と中高生の子育てに対する興味を促す取り組みとする。	保育事業局長	もりの詩保育園において、保育連盟と連携し、高校生の夏休みを利用した保育体験実習を実施した。	100%	次年度についても引き続き保育実習を受け入れ、中高生と赤ちゃんを通じた事業展開を図り、子育ての楽しさや難しさを実感する機会とする。
3 サービスの質の向上	(1)職員研修の実施	保育事業実施当初より行ってきた、みかきりと連携した職員研修を実施するとともに、小規模保育園ともりの詩保育園合同の研修や意見交換会を開催することにより、共通した保育内容を徹底し、職員の資質向上に努める。	保育事業局長	異年齢保育におけるプロジェクトチームを構築し、チームメンバーを対象に社会福祉法人みかきり会における保育実習を行った。また、内部研修を通じてもりの詩保育園と小規模保育園の保育内容と職員資質向上に努めたが、参加者に偏りが見られた。	80%	次年度は、異年齢保育について具体的な取り組みを検討し、具体的な保育内容に反映していきながら、園児の成長に努める。また内部研修については職員がバランスよく参加できるように配慮していく。
	(2)保護者との連携	利用児童の家庭での生活状況等を確認することにより、児童一人一人に寄り添った保育ができるよう、これまで以上に保護者と交流を図り、児童の状況把握に努め、保育の質的向上を図る。	保育事業局長	0歳児においては24時間表、またその他の年齢についても連絡帳や保護者との個別面談、保育相談などを通じて園児の日常の様子について状況把握に努めた。	100%	園児や各種保護者面談等については、保護者からご好評をいただいております。継続していき、また、園児については、引き続き、保護者意見も踏まえ、適切な情報共有に努めていく。
4 職員の質の向上	(1)認定こども園実施に向けて	将来的な認定こども園の開設に向け、職員の幅広い技量の向上を図るため、認定こども園に特化した職員研修などの実施を行う。	保育事業局長	保育士のキャリアアップを図り、かつ、推進するため、京都市主催の研修やその他の様々な外部研修の受講を促したが、認定こども園における取り組みを考慮した研修受講については十分ではなかった。	70%	将来的な認定こども園の開設を見据えて、職員に対する幼稚園免許取得の推奨や研修について、具体策を早急に講じる。
	(2)情報の共有化	各園での保育内容について、職員間で情報共有を図ることにより、保育内容の標準化し、職員の資質向上につなげる。(園長・チーム会議の情報共有など)	保育事業局長	毎月職員会議や園長チーム会議を実施し、職員間で保育状況や保育方針等の共有を図った。また、保護者懇談やアンケートなどを実施し、保護者ニーズの把握に努めた。	100%	引き続き、各園における毎月の会議と園長チーム会議により職員の共有を図る。また、各園における課題や改善点等を共有化するなどにより、法人における保育の事業水準の向上に努める。
(3)マニュアルの徹底	各種マニュアルはすでに整備されているが、職員の手帳や育児休業における、代替職員への引き継ぎ等をより円滑に行うため、細分化したマニュアルの作成に取り組み。	保育事業局長	定期的なマニュアルの見直しや内部研修を通じてマニュアルの周知を図ったが、未だ形骸化している部分がある。	70%	年間を通じ、現場職員によるマニュアルの見直しや意見交換の場を作り、より身近なものにしていく。また、引き続き全体研修を行い、法人の保育について職員への周知を図っていく。	