

令和元年度 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)		達成率	評価及び改善方法(Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	実施時期	内容		
1 事業基盤の強化	(1)「中期経営計画2025」の策定	現行計画の最終年度にあたり、利用者の高齢化、労働力人口の減少など事業環境の変化を踏まえ、中期の経営計画を策定する。	年間通じて	施設長へのヒアリングを基に「事業戦略2018」の策定、高齢化対策プロジェクトの実施を経て、中期経営計画2025を策定した。	80%	中期経営計画2025のうち、施設整備の項目では未達事項もあったが、和の施設分割等により方向性を明確にすることが出来た。
	(2)生産性の向上	IoT(物のインターネット)など先進技術を積極的に活用し、業務の効率化を図る。	年間通じて	インカム試用実施、RPAの導入、記録ソフトの見直し、勤務表作成ソフトの導入検討、web会議の実施等、先進技術を活用した。	100%	web会議の全面展開、現在入金のみ運用している小型ATMを出金にも活用し、銀行訪問回数を減少させる等、引き続き業務の効率化を図る。
	(3)収支管理の仕組みの見直し	報酬請求の適正性チェック、支出管理の仕組みなどを見直し、ガバナンスの強化と効率的経営を目指す。	年間通じて	経営資源の有効活用	100%	支出管理を徹底するため、次年度には購買・在庫管理システムを導入する予定。
2 貢献領域への	(1)「切れ目のない就労支援」の推進	障害者・生活困難者など、制度の垣根を超えた就労支援に取り組む。	年間通じて	創造性の発揮	100%	就職氷河期世代の就労支援について京都府や関係機関と連携を図りながら進める。
	(2)福祉教育・啓発の強化	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。養成校と連携して地域型福祉実習の研究と実践を行う。	年間通じて	創造性の発揮	100%	次年度は島本町でのガイドヘルパー講座を開催し、取り組みの幅を広げていく予定。
3 サービスの質の向上	(1)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	暮らしの質の向上	100%	次年度も本年度に準じた内容で継続実施する。
	(2)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	暮らしの質の向上	100%	投資や車両等、比較的件数の多い事故についてより効果的な対策を講じる。災害対応についても継続実施する。
	(3)新調理法の推進	新しい嚥下食である凍結含浸食、衛生面を強化したニュークックチルの本格導入を進める。	年間通じて	暮らしの質の向上	100%	ニュークックチルの他施設への展開に向けて準備を進める。
4 職員の質の向上	(1)上位認証の更新	①きょうと福祉人材育成認証制度の上位認証の更新年度にあたるため、更新に万全を期し、人材確保に活用する。	年間通じて	暮らしの質の向上	100%	引き続き人材確保および育成に取り組み、上位認証基準を継続して満たせるよう努めていく。
	(2)人材の確保及び定着	①多様な働き方を促進し、必要な人材を確保する。 ②事業所内保育所を開設し、産休育休者の円滑な職場復帰を実現する。	年間通じて	暮らしの質の向上	100%	新卒・中途ともwebを活用した採用活動を進めていく。中途については人材紹介等に頼らない新たな採用手法を次年度より試行実施する。 年度変わりでの転園も想定されるため、次年度以降も安定して利用者を確保するための方策を取る必要がある。

社会福祉法人 南山城学園 令和元年度事業報告の附属明細書

別添のとおり

令和元年度 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、利用者様の高齢化と身体機能の低下により、介助量が年々増大してきている。その中でも令和元年度は、利用者様に対する個別のニーズに応えられるように改善する取り組みを行った。具体的には、アセスメントシートを利用者の強みにスポットが当たるように改良し、それを基に、支援計画を作成するようにした。また、これまで支援計画を、担当一人で作成していたが、副担当を付ける事で、複数人で話し合いをして作成するよう改善を行った。

基本方針	事業計画 (Plan)		実施担当者	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]		内容			
1 事業基盤の強化	リスクマネジメントの強化	怪我の内容を利用者毎に整理し、原因追及と対策を行う事で事故を減少する。	リスクマネジメント委員会	内容	・怪我状況記録表を利用者毎に纏めて、優先順位の高い事案からフロア会議で対応策を検討し事故予防に繋げた。	80%	・怪我状況把握表を整理し、対策を検討するようにしたが、対応策の検討が遅く次に生かさない事があった。今後は各報告書の活用方法を再検討する必要がある。
	加算報酬への対応	重度障害者支援加算の算定を行うため、強度障害者支援者養成講座研修受講を計画的に行う。	管理職	内容	・強度行動障害支援者研修未受講者を抽出し、出来る限り多くの職員が参加できるように職員体制の整理を行った。	100%	・新たに8名研修終了し、加算金額は前年比約250万円の増額となった。次年度も計画的に研修に参加して、加算算定が増額できるようにしていく。
2 地域貢献への取り組み	創作活動を通して地域交流の推進	創作活動で作成した作品を一般の方に見て頂く機会として作品展を開催する。	粘土担当	内容	・11/30～12/1(宇治yorin)12/7～8(文化パルク城陽)にて、和との合同作品展を開催した。	66%	・年間3回の作品展実施の計画が2回に留まった。
	丁寧な対応を基本とした支援の定着	日頃行っている利用者支援について自己チェック・他者チェックを実施して、丁寧に行う支援を定着させていく。	サービス向上委員会	内容	・6月・12月に、チェックシートを基に、利用者対応について自己チェック・他者チェックを実施。その結果を基に個人面談を実施して、改善すべき点を個別に指摘した。	100%	・計画した取り組み内容は実施できた。前期と後期の評価を比較して、対応が改善している事が表れていた。次年度は、チェック内容を変更して実施する。
3 サービスの質の向上	利用者意向を基本としたサービス提供	利用者支援の内容が利用者本人の意向に沿ったものになるよう、アセスメント、支援計画作成の手順・様式の見直しを行う。	管理職	内容	・アセスメントシートを、利用者様の強みに着目できる内容に改善し、それを基盤に支援計画を立案するよう見直しを行った。また、計画を複数の職員で合議によって作成する仕組みを作った。	100%	・アセスメントシートの改善、支援計画の内容を見直しを実施し、利用者の意向に沿った支援に近づけるようになった。今後は支援についての判断が、利用者様の意向に沿ったものになっているか細かくチェックしていく。
	施設環境の整理	サービス向上委員会を組織し、施設内の整理整頓・施設員の改善に取り組む	サービス向上委員会	内容	・サービス向上委員会が中心となって、タンズ内・衣類の整理を行った。施設員改善の為、口腔内ケアの取り組み、換気の実施内容の整理を行った。	100%	・サービス向上委員会が全利用者のタンズを整理し、居室整理と身だしなみは向上した。施設員への取り組みは、効果がはつきり出ていないため、次年度は取り組み内容を見直しして実施する。
4 質の向上	専門性の向上	施設研修の年間計画を策定し、支援レベルの向上につなげる。	管理職・主任	内容	・年度初めに施設内研修年間計画を策定し、年4回の施設内研修を実施した。	100%	・年度当初の計画通り施設内研修を実施できた。次年度も必要度が高い内容を研修計画に載せて、施設内研修を実施する。

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

・高齢重度化が進む利用者様を、安心・安全に支援していくための仕組み作りが喫緊の課題です。再編プラン3年目は、事業基盤の強化「重度化への対応」を軸に、施設の総点検と新しい仕組みの導入と定着に力点を置いて事業運営を進めました。着地点とした段階まで達成はしましたが、和(機)は益々進む利用者様の支援の多様性に対応する為、ハード面の改修が必須であることを再確認をしています。高齢対策プロジェクトでまとめた提言を元に、次年度は施設分割・再編を実施し、様々な障害特性を持った高齢期にある利用者様の支援に対する歩を進めていきます。

基本方針	事業計画 (Plan)		実施責任者	取り組み内容 (Do)		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	重度化への対応	和(機)を業務夜勤体制から新夜勤2名体制に移管させる。重度障害者支援加算算定の含め現在の課題に対応できる手厚い支援体制へ整理を進める。	管理職・主任	7月～試行 10月から移行	・強度行動障害支援者養成研修(基礎)の修了者の増員と総人員の見直しにより体制整備強化と仕組の見直しを実施。結果加算取得率の向上にも繋がりを報酬向上となった。 ・超過勤務(前年比105%)ノー残業デーの見直し等を実施業務の効率アップに向けた仕組みの見直し等実施。 ・余剰在庫の削減を目的に納品業者による在庫管理・発注の仕組みを導入(約25万の支出削減)。	100%	・課題とした業務夜勤制度は、年度末に複数の退職者の状況を鑑み、次年度半年間の制度維持。和を2施設に分割。利用者定員・職員人員配置を検討し手厚い支援体制の構築を次年度進める。 ・職員個別の業務指導・業務配分の見直し等を実施したが取組以上に事務・個別ケアの時間が増加し削減には至らず。在庫管理が容易になった事と職員の業務軽減を図る事ができ大きな効果を得ている。更なる業務効率のアップを検討し支出の削減を目指していく。 ・年度末から新型コロナへの対応として外部との交流を停止させた事も影響し、計画達成に向けた取り組みを停止。国立のぞみの園からのオファアも受けており、制度下における課題への着手に向けて組織としての参画を積極的に進めていく。
	施設機能の還元	和の機能を活用し他法人・専門機関と連携し今後必要となる高齢障害者への支援の在り方を検討する取組を進める	管理職	各5%減	通年	・「高齢期の障害者への支援」というテーマにて2つの外部機関広報誌に施設の取組・支援上の課題等を寄稿。 ・モノづくりの楽しさと環境教育の視点で、和で展開している日中活動の取組を活かして、近隣の子ども向けイベントを2件実施。	80%
2 地域への貢献	苦情解決制度の見直し	サービスに関わる意見に対しての早期解決策の検討・実施と解決結果等の公表の仕組みを作り運用する	日中活動 担当者	上半期	・H29年度に受診した第三者評価のB項目対応として、利用者様からの意見に対する回答を作成し施設内掲示版で公表する仕組みを実施。利用者自治会内でも回答結果を説明しサービス向上の取り組みを展開した。	50%	・「重度化への対応」の計画と連動させ、利用者様の健康への支援として口腔ケア支援のレベルアップを図る事ができた。診療所歯科からの支援の示、更にレベルを上げ誤嚥性肺炎、感染症予防に向け充実を図っていく。
	支援技術の研鑽	セイダ式口腔ケアの認定資格を全職員が取得し全利用者へのサービス提供を図る	副施設長	上半期で検討 下半期見直し	・現場スタッフ研修を実施し取組の標準化を行った。正規職員は研修プログラムに沿って初級マイスター資格の取得を全員完了。医療連携の観点から診療所歯科医師との定期ミーティングを実施しブラッシュアップを図っている。	90%	・継続的に職員間でスパーバイズができる仕組みを敷いていく必要がある。支援内容を熟知した経験者が外部講師の代役を担える力量を置くこと、全職員の基礎的な支援技法の定着がこれからの課題。
3 サービスの質の向上	専門性の向上	山城北リハビリテーション支援事業を継続活用しリハビリ専門職によるスパーバイズを通じ職員のレベルアップを図る	研修委員会 担当者	7月～9月に施設内研修2回開催 年間6回程度の実地指導	・シニアリングは、2年間の取組を総括し実践研究発表で報告。シリーズ実施した施設内研修の全体総括は、新型コロナウイルスの影響により外部講師の招聘ができず今年度開催を見送り。 ・事業所内での勉強会を月2回定例実施。法人主催の研修会・対策講座へ受講に対する支援を実施。 ・結果、介護福祉士4名受験(4名合格)社会福祉士5名受験(合格者なし)	100%	・今後も事業所スタッフへのあらゆる支援を継続し職員の国家資格取得率の向上を図っていく。
	職員	国家資格取得率の向上を図る(受験資格者：勉強会の定期開催 受験未資格者：初任者研修・実務者研修の受講促進)	施設長	2020年11月迄 月1回勉強会		50%	

令和元年度 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

魁の課題として、日中活動の提供体制の見直しと職員の見直しがあります。日中活動の提供体制の見直しでは、利用者様個々の能力に応じた作業配置と適正な工賃向上を目指しました。利用者様の能力に応じた作業配置は進めることが出来ましたが、工賃向上までは至らなかったため、次年度に適正な工賃向上に取り組みたいと思います。また職員の見直しも取り入れ、外部評価も取り入れ職員の質の向上に努めます。

基本方針	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	各作業班の収支の見直し	作業内容、メンバーの再編成を行い、収支の見直しを行うことで無駄を省き、結果として工賃の向上を目指す利用者様へ還元していく。	通年	管理職主任 作業担当	作業内容は主にADL班を中心に利用者様の配置編成を行った。 ・収支の見直しを財務課と確認をし把握に努める。	30%	・工賃向上に対するプロセスが不明瞭のため結果として工賃向上は達成できず。 ・施設稼働率を含め計画的に工賃の見直しを行う。(現在B型新工賃体系導入により平均20783円、次の段階で作業収支に伴う生活介護事業の工賃見直しを行う)	
	施設内外での事故防止に取り組む(H30年度2月末時10件)	ヒヤリハット報告は意識的に出てくるようになってきたが、継続して月6件以上を目標とし、報告の案件から緊急時RP研修のテーマに繋げ、事故を未然に防ぎ今年度より少ない8件に留める。	通年	RM委員会	・ヒヤリハット計48件。平均4件。 ・事故数は13件と増加。(内カウントあり7件) ・緊急RP研修は年間10回実施。	50%	・ヒヤリハット提出に対するアクションがなく、そのため全体的に認識が低い。改めてヒヤリハット導入研修を行うことで提出数向上を目指す。 ・事故数が増加している。事故をエビデンスに基づいたアプローチを通し軽減を目指すとともにヒヤリハットを通じた予知予見能力の向上を図る。	
2 地域貢献への	災害時、利用者様と共にボランティア活動を行う。	①チームを組んでボランティア事業に登録。 ②近隣で開催されている防災訓練等に利用者様と共に参加する。	年3回	管理職 地域貢献担当	・咸陽市社協のボランティアに登録。 ・災害派遣はなかつたが社協主催のイベントに2度ボランティア派遣で参加。(延べ4名)	80%	・幸い大きな自然災害がなくそれに伴う派遣はなかった。今後も継続してこの取り組みを継続し、障害のある方が支えられてもらう立場でなく、障害があっても人を支えることが出来ることをボランティア活動を通して発信していく。	
	ADL(日常生活能力)低下予防プログラムの発展。	昨年度から本格的に動き出したADLプログラムがある程度形になってきたが、将来を見据えて内容を修正し、就労に繋がらない方や利用者様の高齢化へ備え受け入れの幅を広げる。	通年	主任 作業担当 ADL委員会	・ADL班の活動を計画的に行うため、目的を明確にし年間のスケジュールを策定。	60%	・高齢化に伴う課題は他の施設でも同じである。そのため、法人のスキルメリットを活かし、専門性などを共有し日中活動を提供できる体制を構築していく。	
3 サービスの質の向上	第三者評価の受診	年度内に第三者評価の受診を行い、これを機に改めて自施設を見つめなおし職員の見直しを高める。	後期受診	管理職主任	・3月25日に評価機関「一期一会」にて第三者評価受診。評価結果は6月の予定。 総評での見込み評価はA評価58～60、B評価0～2、C評価0。(全60項目)	100%	・評価を基にいい点はより良く、改善点は速やかに改善を行う。そのためのプランを3年計画で策定し活用する。(次回受診:3年後)	
	職員の質の向上	魁独自の職員セルフチェックから職員個人、施設の弱い部分を洗い出し、それを補うための研修を企画して施設全体の底上げに繋げる。	通年	管理職 セルフチェック委員	・年度末にセルフチェック(全197項目)を実施。それを基に今年度の研修計画を策定。セルフチェック等を基にした研修を年間11回開催。	100%	・非常に多いチェックであり、制度の高い成果を得ることが出来ている。これを基にポイントの研修実施体制につなげ継続して職員の質の向上につなげたい。 ・魁がどの様に变化したのかを内外の評価をまとめ、(職員面談、外部アンケート、サービス向上委員会による評価など)	

令和元年度 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

・施設の役割として、重度の知的障害と自閉症等の発達障害、また行動上の課題がある方への個別的な支援を提供するという事があり、圏域の中でもその役割は認知されてきている。令和元年度は、「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、「利用者様の身だしなみガイドライン」を作成。利用者様のみの視点から、継続的に日々の職員配置体制を整理、より実情に応じた体制表を作成。担当業務を明確にする事で余剰人員の確保を図る。

基本方針	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	日々の職員配置体制を整理、より実情に応じた体制表を作成	通年	副施設長 主任	・ユニットリーダー会議で定期的に業務表を見直す機会を作り、上半期に夜間の職員配置や喫食・下半期に体制検討会議を組織し現状の業務内容に見合った体制表の作成を实行了。	100%	・年度末時点で、現状に見合った業務表の作成を完了させた。業務表を活用しながら、継続的に点検と見直しを図っていく。	
		担当業務を明確にする事で余剰人員の確保を図る	通年	副施設長 ユニットリーダー	・ユニットリーダーがリスク委員を兼ねる事で、施設全体のサービス提供の実情に見合ったリスク管理が可能となった。	100%	・利用者様の身体面の変化を踏まえたリスクのアセスメントを行う仕組み作り、事故報告・業務改善提案書の活用手順の整理は検討課題として残る。	
2	入所施設での支援実績を地域への還元	施設リスク委員会を再編	会議隔月	副施設長	・ユニットリーダーがリスク委員を兼ねる事で、施設全体のサービス提供の実情に見合ったリスク管理が可能となった。	50%	・利用者様個々の行動上の課題に対してのアセスメントは十分に組み立てていない。	
		短期入所の機能を活用し、短期入所利用期間中に行動上に課題のある方のアセスメントと支援方策の提案を実施。	通年	副施設長	・短期入所については、新規利用希望者も積極的に受け入れ、個々に応じた支援の提供を継続してきた。	80%	・サービス提供プロセスに関する、既存のマニュアル等の見直しを実施した。今後は、使用する書式の見直しを含めたサービス提供プロセス全体の再確認を進めたい。	
3	サービスの質の向上	サービス提供プロセス全体を見直し、より効果的なサービス提供のために書式更新と運用手順を確立する	通年	副施設長 サービス担当者会議	・サービス担当者会議で、書式や文言の統一について議論ができた。ユニットリーダー会議との連携を行う事で計画に基づき支援を進める事ができた。	100%	・ガイドラインの作成は利用者様の衣類に関する意識の向上に良い影響を与えた。季節に応じた対応も視野に入れ、ガイドラインの定着を図るための取組を進める。	
		施設内が成人としての普通の暮らしの風景となるように利用者様の身だしなみの向上を図る 改善に向けたチェック機能などの仕組み作りを行う	通年	施設長	・共有部分での衣類の選定、着用についての「身だしなみガイドライン」を作成した。活用の事例も含めて取りまとめ、法人の実践研究発表会で報告を行った。	50%	・研修のリスト化・体系化には着手できていない。施設として必要な知識技術の確認と整理を実施したい。	
4	支援に関わる知識、技術の向上	必要知識、技術のリスト化、習得段階を体系化する	通年	副施設長	・研修企画委員会を中心に必要な研修を企画実施した。研修企画委員が講師を務める事で学習の機会を得る事が出来た。			

令和元年度 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っぷが 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

委員

あっぷがは、地域で生活されている方の居場所としての役割を持ち、多様な利用ニーズへの対応を実施している。令和元年度はプログラムの見直しや職員行動指針の更新を行い、サービスの質とそれを支える職員の質の向上に取り組んだ。利用者自治会「あっぷの会」の活動を継続発展させ、施設利用に関する意見を確認する機会として定着させる事ができた。

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]	実施責任者	内容	達成率	
1 事業基盤の強化	稼働率の向上と維持	年間稼働率100%以上を目標 新規利用希望者の確保と現利用者の利用回数増加を促進する	センター長	年間平均稼働率 106% 新規利用者の確保に向けて関係機関との連携や利用調整を実施した。	100%	年間通じて高い稼働率を維持する事ができた。引き続き関係機関との連携を取りながら、利用者様の確保に努めたい。
2 地域への貢献	施設外活動の充実	平成30年度に着手した施設近辺の清掃活動を継続的に実施する	リーダー	気候や天候の関係もあり、継続的に定着した取り組みとなっていない。	20%	不定期の活動に留まっているため、形態や参加者も含めて、活動のあり方を検討していきたい。
3 サービスの質の向上	利用者自治会機能の強化 第三者評価の活用	平成30年度に組織した利用者自治会「あっぷの会」の活動をより進め、各種イベントだけではなく日常的に利用者様の意向を確認する機会を持つ。 評価結果を基に業務改善計画の策定 年度内に改訂予定の自己評価シートを用いて自己評価を実施	リーダー	利用者自治会「あっぷの会」の活動を利用者が主体となるよう職員は側面的な関わりを行う。自治会は継続的に実施できた。 改善計画 6月 自己評価 12月	100%	自治会を継続する事で、利用者様が施設利用に関する意見を確認する場として確立できている。 自己評価を実施する機会を設定し、自施設のサービス提供における課題整理を実施していきたい。
4 職員の質の向上	職員行動指針の見直しと活用	職員行動指針の内容確認と見直しを実施 更新した行動指針を基に職員の日常業務に関する研修、個別面談を実施	副センター長	行動指針に関して、職員全員から意見徴収を行い、見直しを実施。 研修は必要最低限の業務に関する内容に留まり、定期的に振り返る機会の設定はできていない。	50%	行動指針の内容を確認する機会を日常的に設定し、より定着に向けた取り組みを進めたい。

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

令和元年度は、自施設の特徴を活かした自主製品、ハーバリウムの開発に成功し、実際に商品として店頭にて販売することができた。また、毎日キレイなトイレを目指し、トイレ診断士の指導により長年染みついてきた二オイを元から断つことができ、生活環境の向上にも繋がった。令和2年度は、法人のスケールメリットを活かした農作業の共同化を進め、1つのチームとして活動していきたい環境の整備に努める。

基本方針	項目	事業計画(Plan)		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)稼働率増加に向けた施設内作業の再編	・自主製品の開発、作業場面の構造化で、利用者様が個々の得意を活かせる環境を作り、新たに入所・通所・SSで療を利用したいと思える作業環境作りを組む。	通年	施設長	・委託作業場の環境整備、構造化を実施。 ・彩雲祭での販売を目指して自主製品(ハーバリウム)の試作、調整を重ね9個完売。 ・自主製品をカフェで店頭販売を行う	90%	・自主製品の完成は大きな前進。稼働率に直結はしていないが、アピールポイントにはなった。ハーバリウム作業は、毎日実施はできていない。作業班を再編し、従来作業と並行して取り組む必要あり。ハーバリウムのネット販売やバザー等で販売を進めていく。	
	(2)高齢化に伴う事故予防	・高齢期の利用者様に起こりうる事故をヒヤリハットを通し分析、未然に防ぐ取り組みを実施。 ・和と連携し、実際に行っている対応策等の実践を取り入れる。筋力低下、運動不足に対して運動プログラムを導入し、体を動かす機会を日課に取り入れる。	通年 半期見直し	副施設長	・和の施設内研修に参加。 ・煌PTIによる介護技術研修実施、また運動プログラム導入に向けた研修開催。 ・全利用者対象にTUGテスト実施。	70%	・プログラム導入に向けた準備段階で、次年度の足掛かりの状況。運動プログラム導入に向けた日課見直し。高齢者プログラムを煌PTと相談しながら筋力低下、運動不足の改善を図る。ひやりはつと提出を習慣付ける必要あり。提出を意識してできるように促す。	
2 地域への貢献	(1)障害児者、家族に対するコミュニティの場の提供	・障害児者の家族の集う場として療・地域交流室を活用して障害者サロンを設置。情報共有等の場として地域の障害のある方の新たなコミュニティの場を作る。	年4回	主任	・サロンは年4回の企画だったが人が集まらず、開催回数1回、集まった人数は1人のみ。 ・障害児交流イベント/スイートポテト作り、7組16名、ポランテア2名の参加者あり。	20%	・4回を予定していたが集客が難しく、案内方法、ルートの変更が必要。市教育委員会への相談等。もう一度ニーズの洗い出しから始め、利用しやすいサロンづくりを目指す必要がある。	
	(2)障害者理解促進に関する啓発活動の実施	・利用者様及び地域の障害のある方の近隣地域での理解促進に向け、利用者様の地域イベントへの参加促進。 ・地域向け施設見学会の開催。近隣住民の方との取り組みを実施。(商店・農家など)	通年 年3回	副施設長 主任	・富野小学校で7/16、12/20と2回福祉教育を担当させてもらう。地域イベントには積極的に参加、9つのイベントに参加。	100%	・小学校での授業も開催され達成できたと言える。イベントにも参加したり、受入れをできたりもしたが、利用者様がもっと参加しやすいイベントの企画も必要になってくる。	
3 サービスの質の向上	(1)権利擁護を通じた利用者サービスの質の向上	・サービスマニュアル・内部監査の評価を基に改善すべき箇所に取り組み。スタッフ会議内において年4回の権利擁護に関する研修を全職員対象に実施する。	上半期 年4回	施設長 副主任	・権利擁護に関する研修4回実施。 ・(翼)合同研修・職員による伝達研修含む)	100%	・全職員が受講できた為達成。自施設での具体的な事例を挙げて、各職員に考えてもらうような内容の研修が組めれば他人事ではなく、より身近に考えてもらえるようになる。	
	(2)生活環境の向上	・毎日キレイなトイレを目指した取り組みを行う。またその評価は施設外で行う。利用者様の周辺環境(見だしのみ、居室環境など)を新しい職員等、誰でも確実に見える様、統一したマニュアルを策定する。	通年	副施設長	・トイレ診断士に各トイレの現状診断受け、メンテナンスを実施。トイレ清掃講習会を開催し、清掃の取方を見直し。トイレ清掃マニュアル作成し、取り組み開始。	100%	・外部のトイレ診断士のアドバイスを参考にキレイなトイレの改善ができたため達成。定期的に見直しを行い現状の維持、更に診断士の定期訪問も受けながら継続して二オイの無い施設を目指す。	
4 職員の質の向上	(1)資格取得、NEXTステップに特化した行動プランを策定し運用する	・全総合職に国家資格取得を目指した行動プランを策定。 ・国家資格取得者には次のステップ(EXや管理職、リーダークラスなど)を目指した資格取得、研修参加とする。	通年 年3回 進捗確認	施設長	・全総合職の行動プランを策定し、和の勉強会に参加。国家試験受験者2名。EX試験受験者1名。初任者研修受講終了3名。	60%	・国家試験合格者1名により達成60% ・試験日までの日数を逆算し、そこに向けて計画的に進捗確認を行う。	
	(2)専門的支援を現場に浸透させる	・PECS支援が有効な利用者様に対し導入を行う。 ・外部PECS研修に1名参加。施設内で導入研修を年4回開催。コミュニケーションに特化した専用アセスメントを全利用者に導入する。	通年 年4回	主任 副主任	・外部のPECSワークショップを1名受講 ・PEP研修で療利用者子モ検査を前期後期各1名実施。凍 ・職員検査として前期後期各1名実施。凍 施設内で前期後期各1名実施。年間計6名実施。	70%	・PECS(要求)は限定的に使用できていないが、浸透までではないため70%。PECS定着のためには継続したトレーニングが必須であるため、定期的なトレーニングの時間を確保できるように日課および体制の見直しが必要。	

令和元年度 社会福祉法人 南山城学園 障害者支援施設 光 事業報告

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

令和元年度は、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)にiPadを活用し、利用者様ご本人がタブレット上で写真カードを作成する取り組みや、こども食堂においては、多世代共生の地域づくりの具体化などに一定の成果があった。一方、「マニュアルの簡素化・図式化」「施設の臭い対策」には一部課題が残ったので、次年度の継続目標に持ち越したい。

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]	実施責任者	内容		達成率	
1 事業基盤の強化	(1) 職員の多様な働き方への対応	業務マニュアルの簡素化・図式化を図り、業務の効率化と業務品質を向上させる。	通年	施設長	施設で備える約100枚の業務マニュアルの改善・更新を行い、PC上で公開・共有する仕組みを作った。	80%	業務マニュアルの一層の浸透を図るとともに、マニュアルに基づいたサービス提供が適切に行われているか、そのチェック体制を構築する。
	(2) 重度障害者支援加算への対応	強度行動障害支援者養成研修の受講計画を作成し、加算対象人数に対して適正な職員体制を整備する。	通年	施設長	強度行動障害支援者養成研修を9名が受講。算定要件の対象職員24名全員の修了を完了する。	100%	以降も、中途・新規採用職員に本研修の受講を奨励し、サービスの質と事業収入の両面の向上を追求する。
2 地域への貢献	(1) 地域の福祉ニーズの対応	こども食堂の取り組みを、子ども食堂や居場所づくりにとどまらず、高齢者や障害のある人、学生などを含めた多世代共生の型との交流拠点へと発展させる。	こども食堂(ダイニング)あんさんぶの開催・毎月	実行委員	こども食堂を計11回開催。好評につき、こどもの定員を15名から20名に増員。また新たに、地元社協を通じて、地域の独居高齢者にも参加を働きかけた。参加延べ人数は、こども保護者：184名、利用者：26名(うち光利用者9名)、高齢者：24名、地域VO：34名、学生VO：3名、職員VO：26名、実行委員：57名、総計354名で前年度比130%であった。	100%	次年度は、地域の生産者からの食材提供を募る、あるいは、フードバンクを利用するなど、多様な協力団体との連携を目指す。
3 質サービスの向上	(1) 快適な住環境の維持・向上	日々の清掃や整理整頓に努め、常に臭いのしない清潔感のある生活環境を提供する。利用者様の身だしなみの支援についても細心の注意を払う。	ユニットリーダー会議・毎月	主任	QOL向上に向けた具体化(炊飯器・電子レンジの使用など)、第三者による施設臭チェック、衣類管理に関する担当職員の設置・活動などに取り組んだ。	50%	一定の効果はあったが、まだ十分だとは言えない状況がある。次年度の継続課題とする。
	(1) 専門性の強化(自閉症支援)	PECS(絵カード交換式コミュニケーションシステム)とPEP-3(自閉症・発達障害児教育診断検査[三訂版])の知識・技能の一層の熟達を目指す。	専門家によるセッション・月3回	副施設長	精神科医によるPECSコンサルティングを12回、心理職によるPEP-3コンサルティングを21回実施。「光」での自閉症支援の取り組みに関して、外部研修等で計5回の報告を行った。	90%	引き続き、PECSにiPadを活用し、「タブレット上で写真カードを利用者様ご自身で作成する」取り組みに力を入れる。
4 職員の質の向上	(2) 専門性の強化(ケースワーク)	対人援助職としての基本姿勢や倫理観を磨くための連続研修を実施する。	年4回	施設長	ソーシャルワーク連続講座(計5回) 講師：空閑 浩人氏(同志社大学教授) 参加者：①60名(うち光10名)、②40名(光7名)③45名(光8名)、④29名(光7名)⑤38名(光8名) 総計：212名(うち光40名)	100%	ソーシャルワークの理念や価値基準を施設に導入する足がかりを得ることができた。施設支援におけるソーシャルワークのあり方について考えを深め、具体的実践へとつなげていきたい。

令和元年度 社会福祉法人 南山城学園 障害者支援施設 輝 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

令和元年度は、「清潔な住環境」、「人権擁護を重点テーマに定め、各種取り組みを展開し一定の成果を上げることができた。また第三者評価受診により、「意思形成支援」にまつわる問題など、事業所が抱える課題が明らかとなった。令和2年度は、第三者評価における改善計画を策定し、「利用者本位」の視点を軸としながら、課題改善に向けた施設運営に注力していく。

基本方針	項目	事業計画(Plan)		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]	実施責任者	内容	達成率		
1 事業強化基盤の	(1) リスクマネジメント	ヒヤリハット(軽微)事故事案について、RM委員会にて内容の精査を行う。フィードバックまでの一連の手順を再整理する。	毎月	副施設長 リスクマネジメント委員	RM委員会にて、横断的な内容や重大案件について、対策を協議した。リスクマネジメントプロセスを可視化した手順書を作成し、活用した。	90%	事故発生から改善活動に至るまでの業務を標準化した。令和2年度は事故件数にまつわる仮説に基づき、ヒヤリハット報告を奨励していく。
	(2) 業務の見直し、効率化	シंक社と連携し、業務の切り分け作業を実施。業務の可視化を進めることで、明らかになる課題について整理していく。	前期	施設長	1/15,21(株)シंक・アンド・アクトによる実地観察及び職員へのヒアリングを実施。業務改善提案書に基づき、職員業務の見直しを行った。	60%	業務内容が可視化され、繁忙時の課題が明らかとなった。勤務時間の調整により、一部改善が図れた。
2 地域への貢献	(1) 福祉教育・啓発の推進	辰巳保育所との定期交流会を通し、障害理解を育むと共に、共生社会実現のための基盤づくりを進める。	年6回	地域貢献・交流委員	天候不良や感染症の流行もあり年3回(5/27,9/5,11/8)の実施に留まった。	70%	定期交流会の枠組みは一定作られた。令和2年度も引き続き、交流プログラムを発展させ、仕込みを整えていく。
	(2) 地域コミュニティ活性化	醍醐子ども食堂(ダイニング あんさんぶる わころ)において、利用者様や地域の高齢者等の参画を得て、多世代交流を推進する。	毎月	こども食堂実行委員	民生委員等の協力も得ながら、地域の高齢者の参加も叶い、多世代交流の土台ができた。	90%	令和2年度は、実行委員が架け橋となり、多世代交流の促進を図っていく。
3 質の向上	(1) 第三者評価	第三者評価を受診することにより、改善が必要となることを明確にし、サービスの質の向上に具体的に取り組む。	前期受診	副施設長 主任	工程表に基づき、チェックシートの作成、根拠資料の準備等を進めた。 1/31 第三者評価受診(評価機関/一期一会)	80%	評価結果(A:52 B:7)結果に基づき、改善活動に取り組む。
	(2) 清潔な住環境	清潔且つ快適な住環境を維持するため、清掃活動を強化し、生活員を軽減する取り組みを展開する。	毎月 サービスクomiteeにて評価	主任 フロアリーダー	生活エリアごとの臭いの要因を分析し、清掃内容や日課の見直しなど、改善・対応策を策定、実行に移した。	100%	抜き打ち調査を年3回実施。回を追うごとに臭いの状況が改善していることが、データから見て取れた。
4 員の向上	(1) 人権擁護取り組み	意思決定支援についての研修、実例を協議する学習会を開催。行動・促進を基本とした「積極的人権擁護」に取り組む。	年6回	施設長	人権擁護をテーマとし、外部講師による集合研修(2/3,3/12,24)、意思決定支援について協議するグループワーク等に取り組んだ。	80%	令和2年度も継続して、意思決定支援による「積極的」人権擁護に取り組んでいく。

令和元年度 社会福祉法人 南山城学園 地域福祉支援センター城陽(相談) 事業報告

施設概要

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

要旨

・障害相談部門は「はーも」に12事業所の一体的運営・チーム支援体制づくり等の組織改革を重点課題として取組んだ。週1回の合同ミーティングでの情報共有・進捗管理で一定の成果を出したが、収支面での計画相違数は増加が図れなかった。一般相談の業務効率化や計画相談の手順見直し等が必要であり、次年度はその観点で改善を進めたい。相談員育成スキームは、1年目プログラムが完成し2年目以降プログラム案を策定した。今後、研修体系化を視野に相談員育成スキーム拡充を図る。

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 事業基礎の強化	(1) 障害相談事業の収支安定	・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、収支安定に向けて計画相談作成とモニタリング実施体制づくりを行う。	主任	年間通して	・2部所合同ミーティングを週1回実施。計画相談実施数・請求件数把握、各相談員に確実な実施促す。昨年度の状況と照らし、請求件数増加対策を検討。	・計画相談の進捗管理体制は構築できたが、計画相談実施、請求件数が伸び悩んだ。次年度は、作成手順効率化を図り請求件数の増加を目指す。
	(2) 障害相談事業の業務効率化	・記録システムの導入プラン作成。 ・相談員のケース情報共有及び計画相談のスケジュール管理に向け、新たな記録システム導入に向けた調査研究を行う。	センター長	年間通して	・法人「記録ソフトPJ」に参画し、部所間のケース共有や各種集計・請求の課題を共有。2部所間のケース記録を双方確認可能なよう仕組みを構築。	・「記録ソフトPJ」でソフト変更先2社を選定し、精査継続中。新規ソフト導入により、ケース情報共有や進捗管理等で業務の効率化が見込まれる。
2 地域の責め領域へ	(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)	センター長	年1回開催	・地域住民を対象としたセミナー・講演会を企画開催。うい「発達障害の理解を広めるセミナー」講師ことも発達支援センター水原Dr. は一もに「城陽市市民講座3回」	・彩雲祭に開催した「発達障害の理解を広めるセミナー」地域住民・支援者・教員など47名参加。継続開催しており、地域の障害理解促進が図れた。
	(1) 障害相談事業のチーム体制構築	・障害相談2事業所の一体的運営を進める。 ・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。	主任	年間通して	・事業所合同ミーティングを週1回実施。新規ケース割振りや支援困難ケース状況把握や検討を実施。に計画相談と認定調査の進捗管理を実施。	・2事業所の一体運営を一定進められたが、地域や障害種別などから、相互応援・業務分担には課題が残った。ケースを相談員全体で検討・計画・実施する体制作りが必要。
4 職員の質の向上	(1) 相談支援専門員の育成プログラム作成	・H30年度に作成した、新任相談員育成プログラムを試行実施し評価改善を行う。 ・2年目以降の相談支援員に必要なスキルを体系化した研修プログラムの作成を行う。	主任	年間通して	・昨年度作成の1年目相談員育成プログラムを対象者に施行し、進捗把握や評価・改善を実施。部署内全相談員に相談支援スキルのセルフチェックを行い、2年目以降の育成プログラムを検討・作成。	・1年目育成プログラムを修正し完成。面談陪席などOJTの重要性を踏まえ、2年目以降のプログラム案の策定が出来た。次年度、研修体系化も視野に検討する。
	(2) 相談支援専門員研修の実施	・法人の相談支援員の資質向上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	年1回	・法人内相談員や相談職種を志す職員及び対象者を圏域相談員に広げた研修を企画。次年度に向け、法人研修体系にも反映させる形で研修企画検討。	・3/3法人職員及び圏域相談員を対象の研修を企画したが、コロナウィルス感染予防から開催自粛。次年度、法人研修体系にもリンクさせる形で、相談員育成研修を企画。

令和元年度 社会福祉法人 南山城学園 地域福祉支援センター城陽(通所) 事業報告

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

・高齢と身障のデイサービスでは、他事業所との差別化に向けた機能訓練やリハビリ充実を図った。又、デイサービス共通取組として、生活リハビリとしての菜園活動や、新規取組みとして地域の保育園との相互交流事業を実施出来た。高齢デイで5年ぶりに第三者評価受診し、サービス内容で高い評価を受けられた。身障デイでは、昨年度の第三者評価改善項目の「利用者・家族の意見を聞く機会」として、家族見学会や利用者アンケート結果の共有を実施した。次年度も情報公表の強化に努めたい。しかし、稼働率において高齢デイがすまいる182.5%(目標85%)と、年間平均稼働率の目標を達成することが出来ない結果となった。

項目	事業計画(Plan)		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]	実施責任者	内容	達成率	
1 事業基盤の強化	(1) 高齢通所事業の収支安定	・年間稼働率目標 85% ・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。	副センター長	・年間平均稼働率82.5%(前年度82.9%) ・活動メニューを見直し小集団リハビリレクを新規導入。営業チラシ更新し、機能訓練強化を居宅介護支援事業所の月初実績報告時に配布し営業活動強化。	・年間稼働率82.5%で、目標値85%未達成。上半期が入院等で稼働率低下、9月リハビリメニュー変更及び営業活動強化を図り、下半期は改善できたが年平均で下回る。次年度も営業活動の強化を図る。
	(2) 障害通所事業の収支安定	・年間稼働率目標 95% ・機能訓練の運動プログラムの充実を図り、関係機関への営業活動を通して、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。	副センター長	・年間平均稼働率90.0%(前年度92.3%) ・レッドコードプログラムの増加や参加促進等を行い機能訓練の充実を図った。稼働率向上に向け、登録利用者の増回、新規利用者獲得を実施。	・年間稼働率90.0%で、目標値95%未達成。登録58名、増加図り利用定員20名を全営業日で確保済み。しかし、長期入院者及びコロナ感染予防の利用控え有り稼働率に影響。次年度も営業活動強化を図る。
2 地域の貢献	(1) 近隣保育園との交流事業	・近隣の今池保育園との定期交流を新たに取組む。 ・プランターでの野菜栽培活動を中心に、年間通じたプログラムを策定し、園児と高齢デイ・身障デイ利用者様との交流を実施する。	地域担当	・新規取組として、保育園との相互交流活動を年間8回実施。(じやがいも掘・七夕飾り・運動会予行・本番への参加・さつまいも堀・ハロウィン仮装・生活発表会見学・クリスマス会見学)	・園児との取組は利用者により好評で、近隣地域との交流機会が出来た点は意義深い。運営に関して、定期的な機会設定にまで至らず、次年度は、定期的かつ気軽に交流できる機会につなげる。
	(1) 農園芸活動の充実	・高齢デイ・身障デイ共通活動として、「生活リハビリ」「認知症ケア向上」の一環として、車椅子等でも活動可能なユニバーサル農園芸活を実施する。	活動担当	・生活リハビリ、認知症ケアの一環として、車椅子対応のユニバーサル野菜栽培や水やり等の維持管理を職員と一緒に実施。収穫野菜は「浅漬け」「おやつ作り」の調理活動を行い、利用者提供を実施。	・機能訓練以外の運動プログラムとして、野菜栽培は一定の活動が出来き、調理や食すること利用から評価を頂けた。しかし、年間通じた活動が出来ない点や参加利用者限定の点から、次年度は活動見直しし花栽培等に規模縮小を行う。
3 サービスの質の向上	(2) 障害通所事業の自治会・家族会の開催	・H30年度の第三者評価B項目の改善に取り組む。 ・利用者様ご家族様のご意見を伺う機会として、自治会・家族会の在り方や形態を検討し開催する。	主任	・利用者家族の意見を伺う機会として11月家族見学会を開催。家族8名の参加有り。施設見学・PTから家庭でのリハビリ質問会を実施。又、定期体力測定フィードバック時に、利用者アンケートの集約内容の共有を実施。	・利用者層から家族会は馴染まず、家族見学会の形式で実施。利用中の様子や在宅リハビリ説明はご家族からも評価を頂けた。今後利用者・ご家族の意見を聞く機会の充実を図る。
	(3) 高齢通所事業の第三者評価受診	・高齢デイ「すまいる」での第三者評価を受診。 ・前回(26年12月)から4年経過しており、サービスの質向上に向け、年度内に受診する。	主任	・第三者評価委員会を設置し、自己評価及び未達事項の見直しや修正をサービスに反映させた。 ・2/12「一期一会」評価受診。39項目中38項目A評価・1項目B評価。	・サービス提供内容では高評価受ける。B評価は3年毎の第三者評価受診できてない点。今後は定期受診の実施を行うと併に、受診での気付きをサービス向上に反映させる。
4 質の向上	(1) センター職員研修の開催	・職員のスキルアップに向け、高齢者・身体障害者の特性に応じた知識と技術を習得する研修会を企画実施する。	研修担当	・センター城陽全体研修を4回企画実施。正職・パート職員含め参加し、研修レポート提出。①08/09脳梗塞DVD研修②10/28認知症研修③12/23発達障害DVD研修④02/20薬剤研修(株)フロンティア薬剤師。	・現場での活用に繋がるような研修が企画実施出来た。特に④薬剤師は精神科薬の常時服用は認知症発症リスクに繋がる事から、服薬を見直す機会となった。今後も研修充実を図る。

令和元年度 社会福祉法人 南山城学園 グループホーム 事業報告

施設概要

定員：共同生活援助41名 利用者層：知的 場所：城陽（5箇所）

要旨

令和元年度は、既存の3グループホームを集約した新施設「GH長池」の開設と運営が重点課題でした。事業所の運用方法や業務マニュアルの策定、職員体制整備、または備品管理システムの構築など、新たに全体の支援体制を見直し運用をおこなった。さらには、移動後の環境整備、利用者支援、職員研修、防災訓練等、計画にそって実施しつつ、地域との交流や貢献事業も推進し進めながら、サービス向上に努めた。

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 事業基盤の強化	(1) 新体制基盤の構築	業務マニュアルの策定・職員体制整備・掲示物等書類作成・行動規範の見直し等、円滑な運営にむけ新体制を整える。	室長 副室長	通年	<ul style="list-style-type: none"> 備品管理システムを計画・立案し、構築につなげることで、受発注管理を統一化することができた。 新体制の運用方法やマニュアルの策定・実行をした。 	<ul style="list-style-type: none"> 従来の運用方法を一掃し、新体制における全システムを作り上げることができた。今後さらに精査していくこともふくめ、円滑な運用を進める。
	(2) 住環境の整備	危機管理・避難経路確認、防災訓練計画等、安心安全な暮らしへの準備をすすめる。(新・旧ホームとも)	室長 副室長 担当職員	通年	<ul style="list-style-type: none"> 新体制に即した危機管理・防災計画を新たに策定した。 全体周知や訓練実施などをすすめた。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者様、職員一体となり、より安心で安全な暮らしを継続していき、評価を繰り返し返すことさらにQOLの向上を目指す。
2 地域への貢献	(1) 地域住民交流の場の確立	地域交流場所として和太鼓コンサート＆茶話会を実施する。(立案8月→計画9月→実施10月→評価11月)	主任	年1回	<ul style="list-style-type: none"> ボランティアサークルと協力し、長池地区住民の方方17人にもご参加いただき利用者様との交流をさせていただくことができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者様と地域住民の方の交流を深めるために、次年度はさらに多くの参加を集うことができるよう内容の精査や宣伝方法も工夫をしていく。
	(2) 施設見学会・説明会の実施	地域の方向けに見学会と説明会を開催する。グループホームの状況について理解と知識を深める。	室長	年1回	<ul style="list-style-type: none"> グループホームの生活を紹介し実際の暮らしをみていただく機会をもった。 参加人数が少数であり課題が残った。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域で生活する利用者様への理解を深めていただくこと、新たに利用希望される方の確保に努めることを目指す。
	(3) 地域清掃活動の継続	ホーム周り、最寄り駅周辺の清掃を継続する。(年間計画策定4月→実施月1回実施)	主任	通年	<ul style="list-style-type: none"> 年間清掃回数10回。(雨天時気温等で未実施月あり) 利用者様、職員にて予定通り実施済み。 	<ul style="list-style-type: none"> 継続して次年度も実施することで、より地域への貢献活動をすすめる。
3 サービスの質の向上	(1) 日中活動・余暇の見直し	利用者自治会を醸成する。ご意見ご希望を集約し、充実した暮らしを提供する。	室長 副室長 担当職員	月1回	<ul style="list-style-type: none"> 自治会規約、ルールの制定をし、利用者様のQOL向上を進めることができた。 利用者様方自らが安心してホームづくりをしていくという自覚を促すことができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者様のニーズをよりご希望に近づけることと共る。
	(2) 情報共有体制の再構築	共通のツールで全体の情報を把握できる状態にする。	室長 副室長 担当職員	通年	<ul style="list-style-type: none"> 未実施 	<ul style="list-style-type: none"> ※法人のシステムに合わせて構築していく。
4 職員の質の向上	(1) 施設内研修の実施	全職員向けに実施する。①法人理念、7つの誓い②権利擁護、アンガーマネジメント③リスクマネジメント④感染症、防災対策	室長 副室長 担当職員	年4回	<ul style="list-style-type: none"> 年間予定通り実施済み 研修内容の理解度を確認(レポート)、評価した。 	<ul style="list-style-type: none"> 施設内研修のみならず外部研修、法人研修への参加を促し支援の質の向上に努める。
	(2) 目標設定・評価の実施	昨年度の評価をふまえ、個人の目標設定、面談、評価をおこない、職員の支援意識の向上をはかる。	室長 副室長	年2回	<ul style="list-style-type: none"> 前期・後期に分け目標設定・評価をおこなった。 各職員の支援意識の向上がみられた。 	<ul style="list-style-type: none"> ワンランク上の目標を設定し、利用者様のニーズに答えるだけでなく提案もあげられる職員を増やしていく。

令和元年度 社会福祉法人 南山城学園 地域福祉支援センター 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、触法障害者 場所: 醍醐

要旨

近年、様々なケースに対応するために、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力がますます求められるようになってきている。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つと」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、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ことから、「顔の見える関係作り」を念頭に、令和元年度は研修の企画・実施に重点的に取り組んだ。「リーフ」では、計画相談支援に関する業務が煩雑になっており、モニタリングの頻度も増加した。一方で、システムの確立や進捗管理の徹底がより求められるようになってきている。

基本方針	事業計画(Plan)		取組内容(Do)		評価及び改善方法(Check&Action)	
	項目	内容[実施・実施時期等]	実施責任者	達成率		
1 事業基礎の強化	(1)業務委託の遂行 (2)関係機関とのネットワークの強化	障害支援区分認定調査(年間約1,140件)及び計画相談支援(サービス等利用計画・モニタリング作成/年間約1,000件)を行う。 司法・福祉等関係機関とのより密な連携、及び関係機関に向けた研修・啓蒙を行う事で、利用者の地域生活の充実と関係機関との信頼関係の強化を図る。	センター長 副センター長	・障害支援区分認定調査 1,098件(42件入所等により必要なし) ・サービス等利用計画 701件 ・ふいつと主催の研修を実施。(10.12月) ・更生保護施設と共催で研修を実施(8.11月) 福祉、司法、行政等関係機関より述べ80名の参加があった。	80%	サービス等利用計画に係る業務が煩雑となっており、次年度はシステムの構築及び進捗管理の徹底が必要。 今年度は関係機関との連携を深めるため福祉・司法・行政に向けて研修を行った。次年度も研修・啓蒙を引き続き実施するとともに、関係機関との信頼関係を深めていく。
へ2 地域の貢献	(1)安心して暮らせるよう地域生活を支える	京都市と連携し、「休日・夜間相談受付センター」の充実かつ強化を図り、相談者の不安や悩み事を軽減することによって地域生活を支える。	センター長	・相談件数 998件	100%	京都市と連携し、センターの充実、強化を行った。平成30年度(310件)から相談件数が大幅に増加した。次年度はSS空床状況の把握など新たなシステムの構築を検討する。
び3 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研修に参加する。	センター長 副センター長	・ソーシャルワーク研修(6.8.11.12.2月) ・全定協「初任者研修」(8月) ・相談支援専門員初任者研修(8月) ・大原矯正管区合同研修会(9月) ・定着支援センター近畿ブロック研修(9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る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把握が重要であり、近隣の総合支援学校との連携を密に行なった。また全体的に職員業務・日課の見直し及び再検討、職員間の役割分担等を行った。今後も引き続き、様々なニーズの把握に努め、可能な限り対応できるように体制づくりを行っていく。また、「子ども食堂」では、令和元年度の目標であった子ども・ご利用者・地域の高齢者など多世代が交流できる場の創造を行った。地域との連携もより強化され安定的な運営ができていく。次年度は、多世代の交流がより深まっていくような取り組みを進めていきたい。

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	① 東総合支援学校など関係機関との連携の強化を図り、年間平均稼働率90%を目指す。	センター長 主任	年間通じて	年間平均稼働率は90.4%。特別支援学校の卒業生の獲得に向けて、定期的に訪問し情報交換を行った。	100%	年間平均稼働率については目標達成したが、特別支援学校卒業生の獲得には至らず。次年度は、卒業生の獲得に向けた体制づくりを進めていく。
	(2) 安心・安全なサービスの提供	② 職員業務の見直しを行い、利用者支援の充実及び職員業務の効率化を図る事で、より働きやすい職場作りを行う。	センター長 副センター長	年間通じて	職員業務の見直しを行い効率化を図る事で、年間の時間外業務を昨年度より1/3程度まで縮小した。	90%	職員業務の見直しを行うことで、大きく時間外業務の削減が図れた。次年度も継続して実施。
2 地域の交流を図る	(1) 第三者評価の受診	「送迎マニュアル」の確認を定期的に行いつつ、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。(30年度2件)	副センター長 リスクマネジメント委員	年間通じて	・安全運転に向けて職員の意識向上に取り組み。 ・「安全運転心得」の確認(毎月)／「基本業務セルフチェックシート」(年2回) ・安全運転講習(12月)参加。	100%	令和元年度の事故件数が0件であった。引き続ききまぐれマンモスの定期的な確認、セルフチェック等を行い安全運転の周知徹底を図りたい。
	(2) 快適な住環境と身だしなみの徹底	「ダイニングあさんごんがわらわら」で子供と高齢者、利用者が関わられる多世代交流の場を創造し、包括的な地域作りを目指す。	センター長 実行委員会	毎月	・毎月第3木曜日(11回)実施。 ・子ども食堂実行委員会毎月打合せ実施。 ・子供、利用者、地域の高齢者など多世代が集う場の創造を行った。	100%	子どもたちの定員を15名→20名に変更し、多世代の交流の場の創造を行った。職員ボランティアを募るため、広報として動画の作成にも着手した。
3 サービスの向上	(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及び改善に取り組み。	センター長 主任	上半期(準備) 下半期(受診)	・第三者評価受診(3月)／評価機関:一期一会 A評価(57)・B評価(2) 対象外(1)就労支援事業所のみ対象	100%	受診結果より改善策の検討を行う。次年度は改善策の実施を行い、システムの構築やサービスの質の向上に努める。
	(2) 快適な住環境と身だしなみの徹底	ご利用者に快適に過ごしていただけたらという、清潔な住環境の整備を図るとともに、身だしなみ等整容の徹底を行う。	センター長 主任	毎月	チェックシートを作成し、相談部署より定期的(7.9.11.13月)にチェックを実施。結果をフィードバックし改善を行った。	80%	チェックシートの項目が曖昧な箇所があり、効果測定が不十分であった。次年度は、チェックシートの項目を再度精査し引き続き実施する。
4 職員の質の向上	(1) 職員との個別面談	「基本業務セルフチェックシート」の定期的な実施かつ検証・管理職によるヒアリングを行う事で、職員資質の向上を目指す。	センター長 副センター長	年2回(6月・12月)	「基本業務セルフチェックシート」については年2回(6・12月)実施したが、ヒアリングの実施が不十分であった。	70%	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が、職員ヒアリングが不十分であった。次年度は時間の確保等、計画的に実施する。
	(2) 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研修に参加する。	センター長 副センター長	年4回	・ソーシャルワーク研修(6.8.11.12.2月) ・強度行動障害実践研修(10月) ・自閉症基礎講座(10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

開設2年目となり各事業も一定安定し、GHの利用定員が満床となり、ショートステイ事業もレギュラー利用の増加が図れました。しかし、就労移行支援事業は企業就職支援は企業就職を1名出すことができたものの、利用率が伸び悩む結果となりました。地域への発信として、カフェ「さびゆいえ」で定休日を活用した地域向けのイベント、親子の絵本カフェ(読み聞かせ、ワークショップ)の実施に加えて、センター敷地内で、初めて夏祭りを開催し計約100名程の参加がありました。

基本方針	項目	事業計画 (Plan)		実施責任者	取り組み内容 (Do)		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) 就労移行支援事業の稼働率向上	利用に繋げるための広報企画(体験、研修等)を検討し、年度内に10名以上の利用に繋げる	通年	管理職 移行担当	・11/26「職業適性検査・就職相談会」を実施。 ・今年度新規利用は3名(3月末時、利用者は5名)。 ・実習者を13名受入れ、内3名がR2年4月以降の利用に繋がった。 ①実習受け入れ(13名 内6名が学生) ②企業就職者(1名、病院の調理業務)	40%	・企業就職1名を出すことができたが、新規利用3名で計6名の利用にしか至らなかったため40%の評価。 ・宇治市内の就労移行が定員割れしているところが多く、市と連携し就労移行の周知活動やイベントを企画していく。	
	(2) 事故防止	昨年作成したマニュアルを、実態に合わせ直しを行い、事故を発生させない(昨年度2件事故発生)	通年	副センター長	・昨年に作成したマニュアル全てを、毎月点検し改定。 ・今年度は事故(薬4件、車両1)があり、薬事故4件の内3件が職員要因(臨時薬忘れ)だったため、セット漏れを防ぐための手順の見直しと、世話人への投薬セット及び介助方法研修を実施した(3/16)。	50%	・昨年度(初年度)に作成した各種マニュアルを全て見直し改善を図ることができたが、事故が発生してしまい50%の評価。 ・GHは世話人が多く投薬介助に関わるため、事故防止に関する研修を定期的に実施していく。	
2 地域への貢献	(1) 親子の絵本カフェの実施	カフェ休業日に親子イベントの年間予定を立て、実施する	年6回	副センター長	・絵本カフェ(6、9、10、12、2月)、さびゆまつり、キッズカフェ(8月)の実施ができた。	100%	・年度初めに計画した通りの実施ができ、参加者からのアンケート調査でも高評価。R2年度も継続して企画実施する。	
	(2) 地域の高齢者との交流	1人暮らしの高齢者の方にセンターを利用してもらい、グループホーム利用者との交流ができるような機会をつくり実施する	上期:計画 下期:実施	センター長	・9月、高齢者向けのカフェイベントを実施。 ・3月は、夕食交流(ふれあいカフェ)を予定していたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止。	80%	・新規取り組みとして実施できた(アンチエイジング活動)。3月も実施予定で大学生ボランティアと検討していたが実施できず80%と評価。新型コロナウイルスが終息してからの実施計画を検討。	
3 向上への取り組み	(1) 就労移行支援事業の安全な訓練環境整備	食品加工場内において危険要因が多いため、KYT研修を定期的に実施し、正職及びパート職員が改善活動に取り組む	通年	センター長 移行担当	・KYT訓練(9/18)、食品衛生に関する研修(11/6)、環境改善を実施(11月)、HACCP研修参加(2/7-8)、就労支援研修(5/17、12、22、6/17、19、3/16)を実施した。 【センター内】 GHパート研修(5/17、11/19、3/16)、正職対象研修(6/17)、AED研修(7/22) 【外部】 就業基礎研修(8/7-9)、その他(介護初任者研修、実務者研修、自閉症支援基礎研修、発達障害者基礎研修、精神疾患対応研修)を受講しパート含め全職員のスキル向上に取り組んだ。	100%	・職員研修は定期実施することができ、KYT訓練で作業環境の改善案を出し合い改善することができた。引き続き、訓練生・職員ともに安全に作業ができるよう研修会を実施する。	
	(2) センター内研修の実施	グループホーム、就労移行、計画相談の正職及びパート職員対象の研修をそれぞれ計画し実施、また介護初任者研修等の外部研修情報を周知し積極的に受講する	通年	センター長	センター内研修は、計13回実施した(パート職員が多く、基礎力に注力)。外部研修の情報を共有することで、積極的に職員が研修参加できた。R2年度は職員体制が変わること、新型コロナウイルスの影響もあり、引き続きセンター内研修を多く実施していく。	100%		

施設概要

事業内容: 相談支援(就業及び生活) 利用者層: 障害者/若年者・生活困窮者・ひきこもり 場所: 宇治 / 城陽

要旨

・行政からの事業委託が「はびねす」16年目、「サザン京都」3年目の事業所です。相談員の超過勤務時間に課題があり、相談業務の負担分散や柔軟な時差出勤の対策で超過勤務削減が達成できました。「はびねす」は、相談員個々の業務量の偏りの課題を改善、「サザン京都」はハローワークとの連絡会議の効果もあり支援依頼が増え、共に数値目標を達成することができました。

基本方針	項目	事業計画 (Plan)		実施責任者	取り組み内容 (Do)		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) (はびねす) 数値目標を設定し実績を上げる	新規登録(100名)、就職件数(50件)、実習件数(40件)、相談件数(8200件)を目標設定し取り組む	通年	センター長 主任	<ul style="list-style-type: none"> 新規登録 (116名) 進捗116% 就職件数 (49件) 進捗98% 実習件数 (42件) 進捗105% 相談件数 (7083件) 進捗86.4% 	90%	<ul style="list-style-type: none"> 相談ニーズが多様化する中、概ね目標達成ができた。相談員個々の業務量の偏りがあるため、新規登録の割振りや担当変更等をし、業務過多のないよう改善していく。 	
	(2) (サザン京都) 数値目標を設定し実績を上げる	新規登録(140名)、就職件数(84件) 相談件数(①サポステ1500件、②就労準備800件、③ひきこもり1200件)	通年	センター長 チーフ	<ul style="list-style-type: none"> 新規登録 (184名) 進捗131.4% 就職件数 (126名) 進捗150% 相談件数 (①3867件) 進捗27.8% (②931件) 進捗116.4% (③1355件) 進捗112.9% 	100%	<ul style="list-style-type: none"> 2年度から、就職氷河期世代の支援も加わり「サポステ・プラス」での目標達成できるよう取り組む。 	
	(3) 相談員の超過勤務対策	実態を確認した上、事前予定であれば時差出勤したり、相談過多な人へのフォローをする等で超過勤務を軽減する	通年	センター長 主任・チーフ	<ul style="list-style-type: none"> 30年度超過勤務の多い月、多い相談員など実態を確認し、可能なところは時差出勤で対応した。 はびねす (前年より 32.11時間 削減) サザン京都 (前年より269.12時間 削減) 	90%	<ul style="list-style-type: none"> サザン京都は、時差出勤による対応が大きくなった。はびねすは多少の減少ではあるも、支援分担や協力がしにくい環境があるため改善していく必要がある。 	
2 地域の貢献領域へ	(1) 障害者雇用啓発の取り組み実施	星和はびねす21(星和電機株と協同取組)の企画実施し、これまでの取り組みも併せて広報し社会にCSR活動として広める	年2回	生活支援員 (京都府委託)	<ul style="list-style-type: none"> 6/30星和はびねす21(ボーリング交流会)、2/16星和はびねす21(交通安全&星和電機株企業見学会)を実施。これまでの活動資料(企業のCSR活動)は未完成。 	80%	<ul style="list-style-type: none"> 企画は計画通り実施することができた。 H17年度から毎年開催してきた内容を、企業のCSRの一つとして地域へ広報し、障害者理解を促進していく。 	
	(1) はびねす・サザンの協同で取り組む	H31年度 新規加配(生活困窮者支援・はびねす)とサザン京都の同じ対象者への連携支援ができる仕組みをつくり、実習・就労先の共有し実績を上げる	通年	主任・チーフ	<ul style="list-style-type: none"> 毎月サザン・はびねす会議を開催し、連携事例報告や生活困窮者等支援における勉強会をした。 	80%	<ul style="list-style-type: none"> 合同会議にて、双方の顔の見える関係が構築。連携事例の積み上げを行い、役割分担し効率化も図った。今後、実習・就労先への顔繋ぎなどをしながら就職実績を向上していく。 	
3 サービスの質の向上	(2) 一般職業適性検査(GATB)を導入し、能力に見合った職場提案	サザン京都における支援アプローチとして活用する中、はびねすでも活用していくことで就職活動をより円滑にする	通年	主任・チーフ	<ul style="list-style-type: none"> GATBやキャリアインサイトの活用をサザンから学び、障害者用への導入を検討したが、はびねすでの本活用には至らなかった。 	50%	<ul style="list-style-type: none"> 障害者に対するフィードバックの難しさで即実際には繋げられなかったが、活用の仕方について継続して検討していく。 	
	(1) ケースワークの共有	各センター単独及び協同ケースワークを共有する時間を設定し、他相談員の方法の吸収や多角的な支援の目を養う時間を毎月設定する	通年	センター長 主任・チーフ	<ul style="list-style-type: none"> 相談員が支援負担を溜めないよう毎月悩んでいるケースのコンサルスを実施し、センター全体で支援方法を検討する機会を設けた。 	90%	<ul style="list-style-type: none"> 1月1回のコンサルスで、悩んでいるケースを共有し、担当外の相談内容が見えるようになっってきたため90%評価とした。 	

令和元年度 社会福祉法人 南山城学園 地域福祉支援センター島本 事業報告

施設概要

事業内容:生活介護30名、就労継続支援B型15名、短期入所10名、相談支援 利用者層:障害児、障害者 場所:島本

要旨

平成31年4月より新規事業所(生活介護事業、就労継続B型事業、短期入所事業、相談事業)の指定を受け開所。町立やまぶき園からの継続利用者の受入を実施しましたが、建物環境・人的環境の変化に戸惑う事が想定される中で、少しでも安心して、安定した過ごしていただけた支援を一番に定め、事業に取り組んだ。第一目標である安全安心なサービス提供においては達成できたが、短期入所事業については、次年度に向けた課題が残る結果となった。

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]	実施責任者	内容	達成率	
1 事業基盤の強化	(1)生活介護事業の安定化	4月1日よりサービス提供開始 立ち上げの稼働率70%(22名/30名)台を維持しつつ、新規利用者の獲得に向けて取り組む。	管理職 主任	年度末の稼働率については67%であった。 年度中の新規受入は無かったが、次年度の新規受入2名に繋げることができた。	90%	登録者数は維持できたが、稼働率70%のところ67%であったため、達成率は90%とする。 町内障害者数を考慮した上で、定員の見直しが必要である。
	(2)就労継続B型事業の安定化	4月1日よりサービス提供開始 立ち上げ時の稼働率80%(13名/15名)台を維持しつつ、新規利用者の獲得に向けて取り組む。	管理職 主任	年度末の稼働率については75%であった。 新規登録者数2名受入した。	90%	稼働率80%のところ75%であったため、達成率は90%とする。
	(3)相談支援事業の安定化	4月1日より計画相談を開始 現在のやまぶき園利用者32名の引継ぎ及び今年度中に島本町からの130名の引継ぎを完了させる。	管理者 相談員	計画相談32名の継続及び新規35名、一般相談48名の対応を実施できた。延べ件数は約4000件に及ぶ。	100%	相談数をクリアでしたため、達成率は100%とする。 130名の引継ぎについては、必要に応じて行う事になった。
	(4)短期入所事業の安定化	5月1日よりサービス提供開始 半期稼働率を60%に設定し、後期はさらにアップしていけるよう取り組む。	管理職 主任	稼働率34.2%であり目標値を大きく下回った。	60%	男性利用者については、一定ご利用があった。 女性の利用者については、ニーズや絶対数が少なく、そのニーズの開拓が課題となった。
2 地域への貢献	(1)地域のニーズを把握し次年度に向けた整理準備	次年度の子供食堂の開設に向けて、島本町役場・社協など関連機関と協議を重ねる。	管理職 担当者	PJチームの発足及び毎月会議を行った。 島本町福祉推進課と連携をとった。	100%	次年度の開催に向けて、着実に進める事が出来たため、達成率は100%とする。 町議会にも次年度開設の報告を行う。
	(1)サービス提供プロセスの確立	個別支援計画を進めるにあたり、アセスメントから計画立案、評価に至る手順(PDCAサイクル)の確立に取り組む。	サブ 担当者	アセスメントから計画の立案、評価を実施できるように、手順書の作成を行った。	100%	手順書の作成及び施設内研修を実施することができたため、達成率は100%とする。次年度はきちんと運用できているか、確認を行う。
3 サービスの向上の質の向上	(2)職員間の支援統一	各種業務マニュアルの整備を行い、職員間で共通認識を持ち業務にあたる。	主任 担当者	リスクマネジメント委員会において、マニュアルを作成した。	100%	マニュアルを基に職員間で共有することができたため達成率を100%とする。実務に合わせた見直しを行う。
	(1)専門性の強化	対人援助支援者としての基本姿勢やその専門性のスキル向上にむけて、連続研修を実施する。	管理職	エキスパート職員について、和光にて開催の連続講座に参加した。	100%	連続講座に参加し、学んだことを伝達研修として職員間で共有することができたため、達成率は100%とする。

令和元年度 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

前回の介護報酬改定において、老健は、在宅復帰 支援機能だけでなく、在宅生活 支援機能に對して評価される内容となつてきている。令和元年度は、煌の有する在宅復帰及び支援機能を更に強化していくことを重点課題とし、事業計画を策定し運営してきた。全体評価としては、一部未達成項目もあるが、その他は概ね計画通りに完了している。特に、フロア(ユニット)を機能分化していく事で、より様々な地域高齢者ニーズに対応できる体制を整備していった事は評価している。次年度に向けての課題であるが、引き続き、在宅復帰・支援機能の強化を図りつつ、次期介護報酬改定に向け 情報収集を行い、柔軟に対応できるようにしていきたい。

基本方針	項目	事業計画(Plan)		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]	実施責任者	内容	達成率		
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。入所 老健機能評価 加算型を維持しつつ、煌相談支援体制を見直し、在宅生活支援機能の強化を図る。	管理職 1F事務所	年間通じて	入所については毎日朝礼時に稼働率や営業情報の共有強化を図った。また月例会議にて施設区分等 状況評価を行い、次月営業戦略に繋げた。	93.3% 通所77.0%	現在 老健機能評価「加算型」(40点以上)維持できている。(現在57点維持)しかし稼働率・回転率等が不安定の為、より機能強化を図り、「在宅復帰型」(60点以上)を目指していく。
	(2)危機管理強化	①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。 ②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。	管理職 各担当者	年間通じて	前年より引き続き、毎月リスク委員会が中心となり入職後 日の浅い職員を中心に服薬マニュアル遵守できていくが抜き打ちチエック実施。 担当委員会・部署にて緊急時対応マニュアルの見直し実施。	100%	介護職・看護職による誤与薬事故2件。抜き打ちチエック対象職員の範囲拡大に対応していく事が課題である。
2 地域福祉への貢献	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、煌が自治会主催の取組場面へ積極的に参加していく事で、更なる関係性構築を図る。	管理職 担当委員会	年間通じて	担当委員会・部署にて出張出前講座 形式開催。(参加者13名) 12/14 イベント形式介護教室(地域より18名)	100%	インフルエンザ罹患患者発生した際、迅速に対応ができ、感染拡大防止が図れた。コロナ・その他感染対策を強化し、職員危機管理意識向上を図ることが課題である
	(1)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 担当委員会	研修2回	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。	0%	常に人権意識を持ち業務に当たられる様、今後も継続して実施していく。
3 サービスの向上の質	(2)フロア機能分化	今後、地域高齢者の様々なニーズに対応出来る様、フロア(又はユニット)の機能分化に向け、体制整備を進めていく。	管理職 1F事務所	年間通じて	作業部会を立ち上げ、在宅復帰ユニットを設定。専用日課及びリハビリプログラム(案)を策定。	100%	在宅復帰を希望される利用者様へ個別プログラムを提供できる体制を整備した。次年度試行しつつ、更にユニット機能分化を進めていく事が課題である。
	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)の効果を検証しつつ、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つつ、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。	担当委員会 各担当者	年間通じて	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。	90%	施設内研修は継続し実施。専門職研修は、研修内容・実施後評価シートを活用しより効果的な研修を実施が出来ている。
4 職員の質の向上			管理職 主任	年間通じて	介護福祉士資格4名中3名受験、合格者3名。未受験1名は、次年度以降フロア一体制をとりたい。資格取得をバックアップしていく。	66%	

施設概要

定員：本園60名、小規模4園計55名 場所：京都市中京区、下京区、大阪府島本町

要旨

保育事業については、事業実施5年目を迎え、本園及び小規模施設の運営を安定してきた。6月には大阪府島本町に19名定員の小規模保育が開設しました。京都市内の小規模保育園の開設は、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。次年度については、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むとともに、引き続き、本園と小規模保育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	項目	事業計画 (Plan)			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〕	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、既存事業の見直しも含め、保育内容の充実を図るとともに、より効率的な人員配置を行う。	保育担当理事 保育担当課長	年間通じて	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最適化を図った。	80%	最終的に概ね定員を充足したが、一部小規模保育園において、定員を下回る結果となった。次年度についても、保育全体における経営の安定化を図りつつ、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) 幼保連携認定こども園実施に向けて	幼保連携認定こども園の実施に向け、具体的なカリキュラムを検討し、外部講師を招いた研修の実施や職員への派遣実習等を精力的に行い、事業実施に備える。	保育担当理事 保育担当課長	年間通じて	保育士のキャリアアップを図り、かつ推進するための、社会福祉法人みかり会における保育実習や研修。また、京都市主催の研修に参加した。幼保連携認定こども園に向けて、ドキュメンテーションを導入し教育と繋がられた。	90%	将来的な認定こども園の開設を見据えて、体制を構築していく。
2 地域への貢献	(1) 地域交流の促進	園庭の地域解放や地域の子育て世帯に対し、育児に関する情報交換の場の提供や育児相談の実施。加えて地域事業に積極的に参加することにより、地域との関係機関等との連携を図り、地域と共に子育てできる環境を作っていく。	園長	年間通じて	地域向けの「親子セミナー」としては交流ができたが、地域の子育て世帯に対しての、情報交換の場の提供が出来なかった。	70%	次年度は、園庭の地域開放や地域の子育て世帯に対し、次年度の入園見学会に併し、育児に関する情報交換の場の提供や育児相談の実施をしていく。
	(2) 保育における地域連携	地域の小学校と連携し、卒園後の園児の支援につなげていく。また、療育機関との連携し、支援保育が必要な子どもにも適切な支援を行う。また、保護者や地域との連携を通じて「気になる家庭」や子どもの変化等を的確に把握することにより虐待防止等子どもの人権擁護に努める。	園長	年間通じて	小学校の校長先生や、京都市保育連盟の巡回の先生、療育施設の先生と連携し子どもたちの保育の向上に努めた。	90%	次年度についても、引き続き連携を密にとつていき子どもたちの保育の向上に努める。また、地域の中学生のチャレンジ体験の受け入れを行っていく。
3 サービスの質の向上	(1) 異年齢保育の推進	異年齢保育移行の基盤を作るために異年齢保育に適した環境作りや職員体制を構築していく。	保育担当課長 園長	年間通じて	社会福祉法人みかり会における実習を継続的に行うとともに、各園においても異年齢保育に関する内部研修を行い、異年齢保育の理解を深めた取り組みが行えた。	90%	異年齢保育について具体的な取り組みを行い、子どもたちも他者を思いやる気持ちが高まるなどの変化が見られた。
	(2) 保護者との連携	利用児童の家庭での生活状況など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関係性を構築し、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る。	園長	年間通じて	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%	園日より各種保護者面談等については、保護者からのご要望をいただいております。また、子どもたちの成長の記録として、ドキュメンテーションを導入し記録を見直す。
4 職員の質の向上	(1) 職員研修の実施	保育部門における全体研修や意見交換会を行い、保育内容の共有化を図ると共に、幼保連携こども園の実施に向けた研修等を行うことにより、保育士個々のスキルをより幅広く向上させていく。	保育担当課長 園長	年間通じて	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。	90%	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職員の資質向上に配慮していく。また、委員会活動を積極的に進めていく。
	(2) マニュアルの徹底	各種マニュアルの適切な運用を図るため、適宜現状との整合性を確認し、さらに職員間において内容の共有を円滑に行うため、マニュアルの整理及び見直しに取り組む。	保育担当課長 園長	年間通じて	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。また、中京警察署の方に不審者訓練を行った。定期的なマニュアルの見直しや内部研修を通じたマニュアルの周知をはかり見直した。	70%	必要な研修に基づき、一部マニュアルの見直し等を行ったが、年々通じての研修及びマニュアル全体の見直しをかけることができなかった。次年度はマニュアルの全体的な見直しと年間を通じた研修や委員会活動について