

NPO法人幸せつむぎ

法人本部及び全体

2020年度・事業計画書

作成：上田（副理事長兼法人本部施設長）

【2020年度・法人本部及び全体①】

【事務局機能の整備及び移行】

- ・本部業務は種々存在するが、以下の5業務に分類し、理事長から施設長及び他職員で引き継いでいく。
 - ①給与事務 ⇒ 施設長、濱中。
 - ②請求事務 ⇒ 岩垂、濱中。
 - ③会計業務 ⇒ 施設長、濱中。
 - ④総務全般 ⇒ 施設長。
 - ⑤外部交渉 ⇒ 既に概ね施設長引継ぎ済。
- ・施設長が現場事務から抜けるために、「andゆう神の倉」は橋本が現在法人本部部長兼拠点主任を兼務している三宅(6月下旬から2021年8月まで産前及び育児休業)の拠点主任業務を引き継ぐ(施設長が拠点主任業務から早く抜けられるようにする、橋本が来年度の拠点主任を目標に努力する)。
- ・「andにこり日進」は森下が拠点主任として、自分が苦手としている業務を克服することができれば拠点全体の見通しは明るくなる。
- ・6月以降施設長が、副理事長、施設長、部長、課長、拠点主任全てを兼務しなければならない。福祉事業所において兼務は絶対に生じるが、兼務し過ぎは法人にとってプラスにならない。そのため、上記の本部業務において従来の濱中(パート事務員)だけでなく、岩垂に一部分を担ってもらおう(今後の岩垂のキャリアアップにもつながる)。
- ・これまで各事業所の行政書類を法人本部で処理してきたが、来年度以降は各事業所で対応できるように準備していく(体制届、加算届、各種変更届等)。

【2020年度・法人本部及び全体②】

【各事業所との情報共有】

- ・昨年同様、各事業所の担当者を集めて、事務局会議を月1回開催する。
 - * 参加者: 理事長、施設長、部長、濱中、川本。
- ・施設長、部長、森下、橋本、安井理事による責任者会議を議題の有無に応じて開催し、事業所運営の基本方針の決定、各種決裁事項の承認等を行うようにする。必要に応じて、理事長に助言及びサポートを求めていく。
- ・法人内のネット環境を整備し、各職員がメールで種々の業務連絡を行えるようにする。
 - * 問題点: 正規職員のPCスキルが低い。現代における福祉及び保育に携わる正規職員は、現場5割、事務5割であることを徹底させていく(厚生労働省指針)。必要に応じて濱中によるPCスキル講座を開催していく。

【2020年度・法人本部及び全体③】

【 福 祉 啓 蒙 活 動 】

- ・各事業所単位で福祉啓蒙活動を行っていく(詳細は各事業所の事業計画書内で説明)。*「andにこり日進」⇒「リフレクソロジー講習会」。
*「andゆう神の倉」⇒「豚汁会(COVID-19の状況次第では開催しない)」。
「障害もしくは対人関係スキルに関する講演会」。
- ・「andにこり日進」は開所して間もなく1年が経過するため、地域との結びつきを強くするために、自治会との連携を模索していく。
* 第一段階として、嘱託医を2019年度末までは緑区の「木村内科・小児科クリニック」にお願いしていたが、2020年度からは「andにこり日進」と同じ町内にある「川井小児科クリニック」にお願いすることとなった。

【2020年度・法人本部及び全体④】

【2021年の新規事業】

- ・ 昨年の理事会でも報告した通り、2021年度秋から冬にかけて、名古屋市東南部(大府市、刈谷市方面)に多機能型事業所(児童発達支援と放課後等デイサービスを一緒に行える事業所、定員5名の重心型を予定)を開所する予定である。
 - ・ 開所事由は下記の通りである。
 - ①「andにこり日進」、「andゆう神の倉」共に、大府市、刈谷市、東海市、知立市の在住の方が利用されている。そのため、送迎時間が長くなっており、利用者、職員双方に大きな負担が生じている(つまり、送迎時間を短くしたい)。
 - ②「andにこり日進」、「andゆう神の倉」共に、定員飽和状態であり、利用調整を行ったり、新規の利用者を受け入れできない状態となっている。
 - ③正規職員数も増えて、各職員の家庭状況に変化が生じてきている。職員の働きやすい環境を整備するために、事業所数を増やしていく必要がある。
 - ④「andにこり日進」利用者の約半数が小学校へ進学する際、港特別支援学校ではなく、刈谷特別支援学校、安城特別支援学校、半田特別支援学校が想定される。「andゆう神の倉」からは、刈谷、安城、半田特別支援学校へのお迎えに行くことができない。そのため、サービスが途切れてしまい、乳幼児期から児童期への継続した支援を提供することができない。
- * 中期計画としては、3事業所目を開所したら、その後は新規の児童発達支援、放課後等デイサービスの事業所を開所する予定はない。その後は、相談支援事業所、生活支援サービスを模索する必要がある(法人理念に基づけば)。

【2020年度・法人本部及び全体⑤】

【正規職員育成及びその他】

- ・2020年度から役職者以外の職員に対して、「社内勉強会」を行う。月1回開催し、対象者は橋本、加藤、岩垂、野村、大畑である。内容は障害福祉の制度、支援の基本方針、支援計画書作成等についてである。
 - * 4月から既に始めている。
- ・昨年度同様、外部研修に参加し、最新の福祉制度、支援方法等の知見を学ぶこととする。
 - * 参加予定の研修 ⇒ 日本小児看護学会学術集会(6月)、障害学会(9月)、小児理学療法学術大会(10月)、日本子ども学会学術大会(10月)、アメニティフォーラム(2月)、重心ネット全国大会(2月)等。
- ・職員各々の課題は明確になってきており、上記外部研修以外に各職員が課題を克服するための研修受講を求めている、評価(賞与及び昇給)の対象とする(例:①重症心身障害児の基本的な知識が不足している職員は、重心ネットが開催する勉強会に参加する。PCスキルが不足している職員は、参考本で学ぶ姿勢を見せたり、事務局に適宜自分から分からない点を質問する。③小児看護スキルが不足している職員は、大同クリニックが主催している勉強会に参加する等々)。
- ・保護者の正会員数を増やしていく必要がある。現在法人全体で約40名の方と利用契約をしているが、その中で正会員になっていただいている保護者は2~3名である。一般的にNPO法人であれば、契約者数の約2~3割の保護者が正会員になっている。各事業所で6~7名の保護者の方に正会員になってもらうために、今年度は各事業所で2~3名の正会員を増やすことを目標に掲げる(保護者に当法人の在り方、想いを理解してもらい、法人運営に協力してもらう)。

NPO法人幸せつむぎ and にこり 日進

2020年度・事業計画書

作成者：森下(拠点主任)・野村(保育士)・大畑(看護師)

【2020年度・児童発達支援「andにこり日進」事業計画書①】

【 利用者 の 確保 】

<上半期4月～9月>

- ・定員は5名で継続運営していく。
- ・2020年4月現在の契約者数は17名。新規契約希望の問い合わせが1件あり(5月中にプレ利用予定)。
- ・昨年度の1日の平均利用者数は5.0名であり、定員通りの利用者を受け入れている。
→現在の契約者の約半数が大府市、知立市、東海市、刈谷市といった名古屋市東南部である。今後は拠点のある日進市及び名古屋市、みよし市、長久手市、東郷町といった近隣市町の利用者を獲得していく。

<下半期10月～3月>

- ・定員は5名で継続運営していく。
- ・2021年4月に「andにこり日進(児童発達支援)」から「andゆう神の倉(放課後等デイサービス)へ5名の利用者がサービス移行される見通しがある。そのため、そのサービス移行となる5名分の利用を獲得する必要がある。
- ・2021年度秋～冬頃に大府方面にて多機能型の新規事業所を開所する予定のため、開所までに大府市、刈谷市等の名古屋市東南部から5名程(重心認定あり3名、重心認定なし2名)の新規利用者を獲得する必要がある。

<通年>

- ・通年をかけて「andにこり日進」の利用者及び新規事業所の利用者を獲得していく必要があるため、名古屋市東南部の相談支援専門員と繋がりを持ち、準備をしていく(例:大同病院「小児在宅医療勉強会」に毎回参加する(上田)、日進市事業所連絡会に毎回参加及び日進市内の相談支援事業所への営業を行う(森下))。

【2020年度・児童発達支援「and にこり 日進」事業計画書②】

【 職 員 の 確 保 】

- ・現在の職員数は16名（R2年4月）。
管理者兼児童発達支援管理責任者1名、保育士及び児童指導員4名、看護師2名、機能訓練担当士2名（理学療法士1名、言語聴覚士1名）、指導員5名、事務員1名、嘱託医1名。
- ・正規職員については2020年度で2名（保育士1名、看護師1名）の採用に至ったため今年度の採用は必要なし。また、2021年度に至っても、法人全体で3名の正規職員を獲得する見込みがあるため必要なし（現在アルバイト指導員として勤務している保育学科学生3名を正規職員として採用予定）。
- ・パート保育士及び児童指導員（運転が可能な方）1～2名、パート指導員、学生アルバイト2～3名を採用する必要がある。
- ・現在女性職員のみであり、男子利用者の入浴介助及び排泄支援の手が足りないため、通年をかけて男性職員の採用を行う必要がある（保育士、児童指導員、介護福祉士のいずれかの資格を保有しているパートが望ましい）。
→法人のHPで求人掲載する他、新聞の折り込みチラシを活用して求人をかけていく。

【2020年度・児童発達支援「andにこり日進」事業計画書③】

【 職 員 間 の 情 報 共 有 】

・全職員（パート・アルバイト、正規職員）のミーティング

・保育士、指導員合同支援会議（対象職員：保育士、児童指導員、指導員、正規職員）。

・看護師支援会議（対象職員：看護師、正規職員）

・スタッフミーティング（対象職員：機能訓練士以外の全職員）、

＊スタッフミーティングに関しては、「andゆう神の倉」から人員のサポートを受けないのが開催の条件とする。

→月に一度開催する。

→必要に応じて各種会議を合同で開催する。正規職員（森下、野村、大畑）は可能な限り全各種会議に参加することとする。

→各種会議で共有した事項を「確認ファイル」、「看護手順書」、「ホワイトボード」等を活用して、可能な限りタイムラグが生じないよう情報共有していく。

・正規職員のミーティング

・4月から正規職員として入職した2名（野村、大畑）に関しては可能な限り毎日振り返りを行うようにする（拠点主任と試用期間中は実施し、不安事項及び相談事項を解消していくようにする）。

【2020年度・児童発達支援「and にこり 日進」事業計画書④】

【療育コーナーの充実化】

<目的・方法(自閉症児)>

- ・自閉症、自閉的傾向の利用児がいるため、エリアを作り療育的支援を行っていくことを目的とする。
- ・仕切りでエリアを作り、療育的課題を行う。本人の特性を生かし課題を用意し、集中できるようにしていく。
- ・他児の様子が刺激にならないよう、刺激が感じられる場合は2階の相談室を利用することも想定する。
- ・課題に向き合うこと、好きなことに没頭することで落ち着くことができ、生活の中で切り替えることができるようにする。
- ・課題はペグさし、ビーズ通し、型はめパズル、カード合わせ等を行う。

<目的・方法(重症心身障害児、医療的ケア児、肢体不自由児)>

- ・クッション素材のボールプールを設置してあるため、その中で感覚遊びに取り組んでいく。
- ・年齢にあった療育的玩具等の感覚遊びに取り組み、利用者の五感を刺激するようにする。
- ・理学療法士及び言語聴覚士の指導のもと、各々の身体面、摂食面の発達を促していく。
- ・毎日日光をあびるようにする(骨密度が高まり、骨折及び脱臼予防、皮膚強化により免疫力が高まる)。

<目的・方法(共通)>

- ・現在だけに着目せず3年後、5年後、10年後、30年後を想定して支援を行うようにする。
- ☆別紙にて活動室利用の詳細、参考写真あり。

【2020年度・児童発達支援「and にこり 日進」事業計画書⑤】

【 職 員 の 育 成 】

- ・パート・アルバイトについて
- ・自社研修(年1回)に参加し、障害福祉の概要、虐待防止、事例検討等を行い、知識及び支援スキルを深めるようにする。
- ・随時種々の研修案内を行うようにする。また、職員の資格取得を推奨するために、受講費の半額を補助する(例:介護福祉士、行動援護従業者養成研修、強度行動基礎研修、認定重症心身障害看護師等)。
- ・正規職員について
- ・正規職員(森下、野村、大畑)は年2回、外部の学会及び研修に参加し、最新の福祉制度、支援方法を学ぶこととする。

【2020年度・児童発達支援「and にこり 日進」事業計画書⑥】

【その他】

- ・地域の方及び保護者の方に法人活動を理解してもらうためのイベントを下半期に開催する（例：リフレクソロジー足裏講習会）。
- ・送迎車が1台足りず、職員の自家用車使用を継続しているため、車両を整備する必要がある。
- 助成金（例：日本財団（大畑）、丸紅基金（上田・野村））を検討しているが、助成が決定しても車両が納車されるのが下半期となるため、早急に整備はできない。送迎車は新拠点でも必要となるため、早急に中古車の購入もしくはカーリースを行う必要がある。
- ・職員休憩室にエアコンがないため、エアコンを一台購入したい⇒予算70,000万を計上したい）。
- ・吸引器が不足しているため、早急に1台整備する必要がある⇒予算60,000円を計上したい。

* 事業所（「にこり」、「ゆう」共通）におけるコロナウイルス対策について

- ①もともと定員が5名と少ない事業所ではあるが、利用者を複数の部屋に分散させ支援を行う。
- ②お迎え前に自宅でも検温をお願いし、発熱時及び体調不良時は利用を避けていただく。
- ③職員は出勤時に検温を行い、発熱していないことを確認してから支援を行う。
- ④こまめに喚起を行い、空気の入れ替えを行う。
- ⑤職員及び利用者の手洗いを徹底して行う（手が洗えない利用者の場合は、除菌シートで拭く）。
- ⑥支援時及び送迎時はマスク着用を徹底する。
- ⑦支援後の活動室等は毎日掃除を行い、必要箇所の消毒を行う。

NPO法人幸せつむぎ and ゆう 神の倉

2020年度・事業計画書

作成者:三宅(法人本部部長)・橋本(看護師)・
加藤(理学療法士)・岩垂(児童指導員)

【2020年度・放課後等デイサービス「and ゆう 神の倉」事業計画書①】

【 利用者 の 確保 】

<上半期4月～9月>

- ・定員は5名で継続運営していく。
- ・2020年4月現在の契約者数は20名。新規契約希望の問い合わせが1件あり。
- ・昨年度の1日の利用者数は1ヶ月平均で5.6人となっており、今後は超過する見込みである。そのため、現在利用調整を実施している利用者については現状維持、新規の利用希望者についても基本的には受け入れを停止とする。

<下半期10月～3月>

- ・定員は5名で継続運営していく。
- ・2021年4月に「andにこり日進(児童発達支援)」より、5名の利用者が「andゆう神の倉(放課後等デイサービス、以下放デイと表記)」へサービス移行する見込みがある。利用調整を実施している利用者については現状維持、新規利用者は受け入れを停止する。
- ・下半期に2名の利用者が高等部卒業により解約となる。

<通年>

- ・上半期、下半期に実施される個別面談において、各利用者にこれからの利用ニーズを聞き取り、把握しておく必要がある。

☆2021年度秋～冬頃に大府方面にて多機能型の新規事業所を開所する予定のため、開所までに放デイの利用者を刈谷・大府方面から2名程(重心認定あり1名、重心認定なし1名程度)獲得しておく必要がある。通年をかけて大府・刈谷方面の相談支援専門員と繋がりを持ち、準備をしていく(例:大同病院「小児在宅医療勉強会」に毎回参加する(岩垂)、自立支援協議会に毎回参加する(橋本)、南部ブロック会議に毎回参加する(加藤))。

【2020年度・放課後等デイサービス「andゆう神の倉」事業計画書②】

【 職 員 の 確 保 】

- ・現在の職員数は17名(R2年4月)。
管理者兼児童発達支援管理責任者1名、保育士及び児童指導員4名、看護師3名、機能訓練担当士(理学療法士1名)、指導員5名、事務員1名、嘱託医1名、有償ボランティア1名。
- ・正規職員については2020年度で2名(児童指導員1名、機能訓練担当士(理学療法士)1名)の採用に至ったため今年度の採用は必要なし。また、2021年度に至っても、法人全体で3名の正規職員を獲得する見込みがあるため必要なし(現在アルバイト指導員として勤務している保育学科学生3名を正規職員として採用予定)。
- ・パートの保育士及び児童指導員(運転が可能な方)1~2名、パートの看護師1~2名、学生アルバイト1~2名を採用する必要がある。また、送迎者の運転業務が長時間となることが多いため、送迎のみの指導員も採用可能として視野に入れていきたい。
→法人のHPで求人を掲載する他、新聞の折り込みチラシを活用して求人をかけていく。
- ・2021年度秋~冬頃に新規事業所を開所するにあたり、大府・刈谷近辺でもパートの保育士及び児童指導員2~3名、パート看護師1~2名、学生アルバイト2~3名の求人を平行してかけていく。2021年度春頃までに採用し、新規事業所を開所する前に「andゆう神の倉」にて試用期間を終えられるようにする。
→大府・刈谷方面で新聞折込チラシを活用して求人をかけていく。

【2020年度・放課後等デイサービス「and ゆう 神の倉」事業計画書③】

【 職 員 間 の 情 報 共 有 】

・全職員(パートアルバイト、正規職員)のミーティング

- ・保育士等支援会議(対象職員:保育士、児童指導員、正規職員、他希望者)。
- ・看護師等支援会議(対象職員:看護師、正規職員、他希望者)。
- ・指導員等支援会議(対象職員:指導員、正規職員、他希望者)。

→保育士等支援会議、看護師等支援会議はH29年10月～、指導員等支援会議はR1年11月～継続して実施できているので継続して行う。

→必要に応じて各種会議を合同で開催する。正規職員(とくに橋本、加藤、岩垂)は可能な限り全各種会議に参加することとする。

→各種会議で共有した事項を「確認ファイル」、「看護手順書」、「ホワイトボード」等を活用して、可能な限りタイムラグが生じないよう情報共有していく。

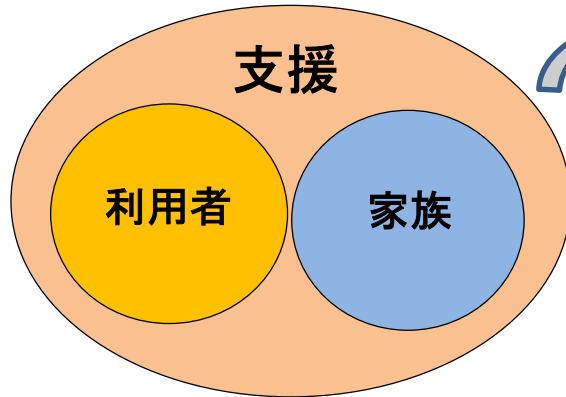
・正規職員のミーティング

- ・当日勤務する正規職員が揃い次第、15分～30分程度の朝ミーティングを開催する。そこで各自の業務内容及び変更事項等を確認する。
- ・試用期間3ヶ月は施設長及び部長と振り返りを毎日実施し、不安事項及び相談事項を解消していくようにする。

【2020年度・放課後等デイサービス「and ゆう 神の倉」事業計画書④】

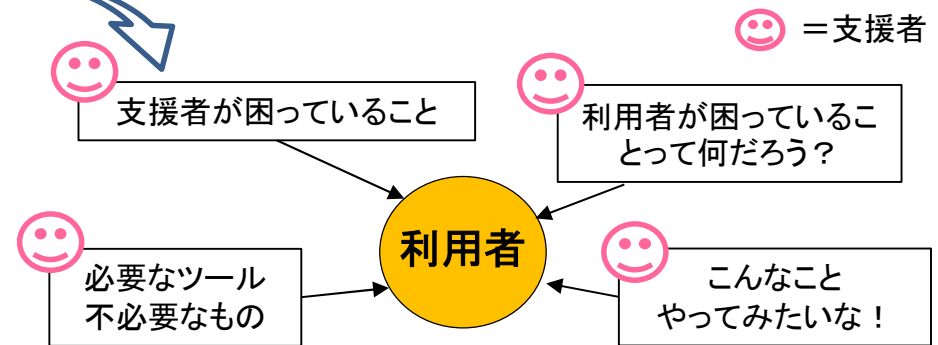
【利用者を支える方法のあり方】

①「利用者と家族の支援を行う」



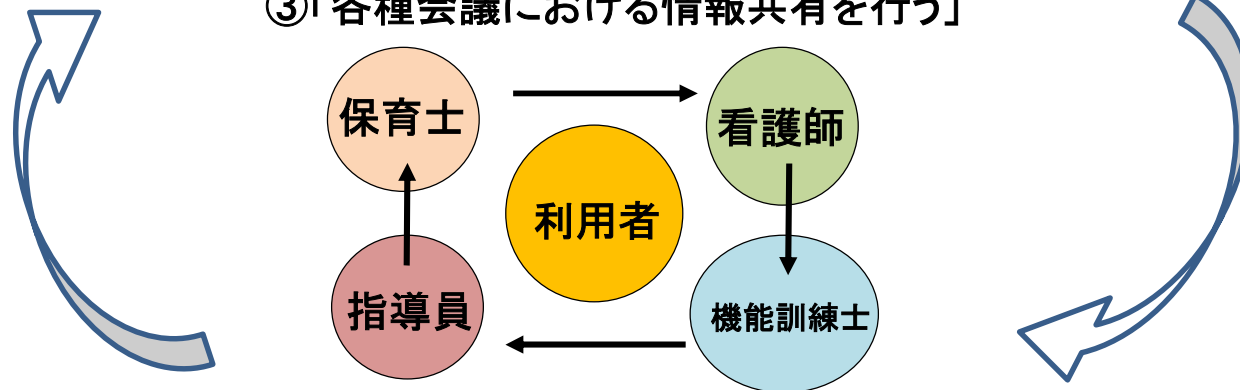
「利用者」と「家族」を支援を通して支える
利用者ファーストで支援を行う

②「①を行うために(支援者全体の支援スキル向上のための)各職員の振り返りの実践」



各職員が各々で、行った支援の見直しを行う

③「各種会議における情報共有を行う」



各種会議で支援内容の見直しを行う&方向性を議論する
職員同士が連携して支援を行えるよう検討する

※①～③を日々ルーティンで実践する

【2020年度・放課後等デイサービス「and ゆう 神の倉」事業計画書⑤】

【 職 員 の 育 成 】

全職員共通の目標

- ・実践したいことを大事にする
- ・困っていることは早急に解決する
- ・報、連、相の徹底(1人で終決しない)

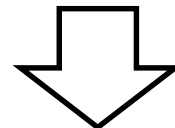
※パートアルバイトはこれをベースとする

※正規職員はこれの徹底+周知を基本とする



正規職員は上記目標プラス、各自の目標課題と達成するまでの期間を設定、実施、評価まで行う

例： 利用者の顔と名前を一致させる(岩垂)
看護手順書を1ヶ月に1人整備する(橋本)
やったことのない仕事に挑戦する(加藤)



支援内容の充実化につながる！
利用者の利用満足度向上につながる！

【2020年度・放課後等デイサービス「andゆう神の倉」事業計画書⑦】

【その他】

- ・現在の拠点はあと4年で立ち退くこととなっているため、2021年度に開所する新規事業所のことも検討しながら、平行して本部機能+「andゆう神の倉」の拠点移転を検討する必要がある。
 - ・備品である吸引器が使用できないため、修理または新規購入を早急に行う(現在所属している看護師が修理の目処をたてている)。
 - ・送迎車が1台足りず、職員の自家用車使用を継続しているため、車両を整備する必要がある。
→助成金(例:日本財団、中央競馬馬主社旗福祉財団等)を検討しているが、助成が決定しても車両が納車されるのが下半期となるため、早急に整備はできない。送迎車は新拠点でも必要となるため、早急に中古車の購入及び職員の車両の買い取りを行い、公用車を1台整備する。
 - ・今年度の事業所評価から当事業所の課題として上げられた項目として、①「地域との交流」、②「保護者向け会合及びペアレントトレーニング」がある。
→①について、地域の方と当事業所の利用者の方の交流の場として「豚汁会」を復活させる、訪問散髪に来てもらえる美容室、理容室を事業所の近くで探す。現在入会している自治会に引き続き入会する等を可能な限り実施する。
→②について、大学講師を招き、職員及び保護者に向けた講演会を企画する。
 - ・利用者の余暇活動での使用目的でミシンの購入を検討している(ジャンメ簡単操作のコンピューターミシンJY及び備品(糸、はさみ等)⇒予算40,000円を計上したい)。
- * 事業所(「にこり」、「ゆう」共通)におけるコロナウイルス対策について
- ①もともと定員が5名と少ない事業所ではあるが、利用者を複数の部屋に分散させ支援を行う。
 - ②お迎え前に自宅でも検温をお願いし、発熱時及び体調不良時は利用を避けていただく。
 - ③職員は出勤時に検温を行い、発熱していないことを確認してから支援を行う。
 - ④こまめに喚起を行い、空気の入替えを行う。
 - ⑤職員及び利用者の手洗いを徹底して行う(手が洗えない利用者の場合は、除菌シートで拭く)。
 - ⑥支援時及び送迎時はマスク着用を徹底する。
 - ⑦支援後の活動室等は毎日掃除を行い、必要箇所の消毒を行う。

