

# 令和 2 年度 事業計画書

社会福祉法人なのはな会

法 人

## I. はじめに（理事長より）

昨年度の重点課題は、幼児分野では2021年度から始まる「地域サービス」の準備、また成人分野では、2020年4月に新たなグループホームを開設すべく、その準備を本格化することでした。「地域サービス」の準備については、未だ多くの課題を残していますが、グループホームについては、建物の建設も終わり、入居者も決定し、開設日を迎えるばかりとなりました。開設準備に向けて奮闘していただいた職員の皆様の労をねぎらいたいと思います。

さて、法人全体としての重点課題は、新しい基本理念の策定でした。これまでの基本理念については、①法人の事業拡大に伴い表現が実態にそぐわなくなった、②表現がやや抽象的、もっと具体的にしてほしい、といった意見が出されていました。そこで、新たな中期計画の策定に際して、この課題にとりくむことにしました。経営会議は、臨時経営会議を設定するなど数回の議論を経て、以下のように決定しました。

1. 私たちは、利用者の人権さらに利用者とその家族のあたりまえの生活を守ります。  
- これこそが法人のあらゆる活動の原点です。 -
2. 私たちは、職員の働く権利を保障します。  
- 法人は、職員の労働条件・環境を改善すべく、たゆまぬ努力を続けなければなりません。 -
3. 私たちは、民主的な法人経営と事業運営に努めます。  
- 法人・事業の運営は、公正かつ透明であることが必要です。 -
4. 私たちは、地域社会と密接な連携を図ります。  
- 地域に支えられるとともに、地域づくりに貢献できる事業運営をめざします。 -
5. 私たちは、社会福祉・社会保障制度の発展をめざします。  
- 障がい児・者の福祉は、社会保障制度全般の発展のなかでこそ実現します。 -
6. 私たちは、平和で民主的な社会の実現をめざします。  
- 戦争は、全ての人々の人権を侵害します。 -

第1項目の背景にはノーマライゼーション（ポイント是人権と「あたりまえの生活」）の理念があります。この理念は、障がい者権利条約の基本理念でもあります。

今から40数年前、なのはな会の歴史が始まった頃、障がいのある子どもには発達権も教育権も認められていませんでした。「障がい者の人権」と言うと、自治体の担当部署の職員ですらあきれた顔をしました。あからさまに、「障がい者に人権はありません」と言われたこともあります。もちろん「あたりまえの生活」など歯牙にもかけられませんでした。しかし、今や状況は大きく変わりました。障がい者権利条約がわが国でも批准され、国の政策と私たちの願いが少なくとも180度異なる状況は解消されました。私たちは、国や自治体が障がい者権利条約をふまえていかなる政策を打ち出すのか厳しく監視するとともに、妥当な政策については法人としてその具体化にむけて努力しなければなりません。そのためには、国や自

治体の政策動向に絶えず注意を払っておかなければなりません。幸い本法人では、国や自治体の動向を的確に把握し、適切な対応方法を提案してくれる職員が育っています。今後ともそのような職員の力を大いに活用しながら、この理念の実現に邁進します。

第2項目は法人の職場改善に関わる項目です。政府の推進する「働き方改革」に合わせて法人でも様々なルール改革を行ってきましたが、今後とも職員の要望に耳を傾け、職場改善に努力いたします。

第3項目における民主的な法人経営・事業運営とは、法人の経営・運営にあたって、職員一人ひとりの思いや願いを大切にすることです。これまで、法人では職員の意向を知るために、年に一度「意向調査」を実施してきました。意向調査において「自由記入欄」が空白だった方は、正規職員は、16%（前年度は17%）、非常勤職員は、53%（前年度は63%）でした。特に非常勤職員の数値が気になります。そこで、このたび「理事長ポスト」を設置しました。理事長ポストは、意向調査とは異なり、職員の皆様の声を直接理事長に届けるものです。意向調査、理事長ポストのみならず様々なルートを通じて皆様の声をお聞きし、法人の経営・運営に反映させたいと思います。

第4項目の地域連携については、地域に暮らす人たちが共に支えあい、課題を解決する力を再構築しようという「地域共生社会」において、障がい福祉分野の人材を多く有する本法人には国からも大きな役割が期待されています。私たちはそれを自覚し、共生社会構築のために努力したいと思います。

第5項目は、障がい者福祉の発展は、他の諸分野を発展させる取り組みがあつてこそ実現するという認識をふまえた理念です。たとえば、「人権侵害社会」において、障がい者の人権のみが擁護されることは想定しにくい事態です。全ての人々の人権が擁護されてこそ障がい者の人権も守られるのです。

第6項目ではあえて戦争という言葉を使いました。先日、イラクの司令官がアメリカの無人機により殺害されました。その直後、「第3次世界大戦」という言葉がマスコミを賑わせました。幸い事態は沈静化しましたが、人々の危機感の高まりを実感させられました。これまで、人的被害（身体的、精神的被害）が戦争への抑止力となってきました。したがって、自国が人的被害を被ることなく他国を破壊できる武器（戦闘機や戦車など）の登場は、戦争へのハードルを大きく下げました。近年、アメリカのトランプをはじめとして、「自国さえ繁栄すれば良い」（「自国ファースト」）と考える指導者が続出しています。こうした状況の中で、核戦争などによる地球の終末までの残り時間を示す「世界終末時計」の針は、遂に2020年1月に過去最短の100秒を指しました。ちなみに、新しい世紀に入ったばかりの2002年は終末まで7分間もありました。まさに、私たちに今求められているのは、あらゆる機会に戦争反対の声を上げることだと思います。

職員採用の際、基本理念を応募理由にしている方にしばしば出会います。「あなたの法人の基本理念は何ですか」、職員の皆様もこのような質問に出会うかも知れません。私は、基本理念は「お飾り」ではなく、行動指針だと理解しています。行動指針として活用できるだけでなく、他者にも説明できるように6つの項目内容をよく理解していただきたいと思います。

## Ⅱ．法人の状況について

幼児部門（児童発達支援センター）については、現在仙台市のモデル事業として実施されている「ペアレント・プログラム事業」と「並行通園事業」に向けた準備が大きな動きとなります。モデル事業は他法人が受託し、実施していますが早ければ令和3年度には仙台市の本事業となり、全ての児童発達支援センターが実施することになる予定です。これに向けた体制整備、人材育成等の準備が急務となります。

児童福祉法によれば、児童発達支援センターは、担当地域内に住む「支援を求める子ども」全てを支援対象とする支援拠点としての役割をもっています。センターを通所利用している子どもへの支援だけでなく、保育所や幼稚園に所属する子どもへの支援にも対応することが規定されています。地域サービスの本格実施にあたっては、センターに通う子ども以外の子どもへの支援は児童発達支援センター本来の業務であることをしっかり認識すること、いわば意識改革が、法人内の全ての職員に求められています。

成人部門および地域支援部門においては、住まいの場の確保が継続した課題となります。

本年度は青葉区台原に新たなグループホーム「プレア」を開設します。約10年ぶりのグループホーム開設とあって、利用者・家族の期待はとて大きなものになっています。このグループホームは、同じ敷地内に陶芸工房とカフェ、イタリアンレストランがあり、敷地を横断するように小径が敷かれているなど、地域の住民との交流が期待できる場所です。これまでのグループホームと共に、障がいのある方より良い地域生活の実現に向けて取り組んでいく拠点としていきたいと考えています。

成人施設利用者のうち26名（プレア入居者含む）がなのはな会のグループホーム、6名がなのはな会以外のグループホーム、1名がアパートでの生活に移行しています。親元を離れての暮らしに移行することで、その利用者へのサポートのあり方も変わってきています。これまで以上に、利用者の方々の地域生活（自立生活）の支援について、見識を深めていくことが必要です。

これまでなのはな会では、障がいのある方への支援の考え方として、各成人施設における作業などの日中活動の充実と、自宅やグループホーム等での生活場面の充実は「車の両輪」と捉えてきました。

日中活動の充実という点では、前年度の全職員研修会では「生産活動連絡会」の活動報告を行いました。その中で、利用者がどのような思いや目標を持って働いているのか、ということに触れました。利用者一人ひとりの思いに対してどのような支援が必要なのか、法人として、事業所としてどのような取り組みを進めていけばよいのかをより深く議論していくことも大切です。利用者を中心に置いた支援・取り組みを実践しなくてはなりません。日中活動において達成感や満足感を得ることが、余暇的な過ごしを含む生活の安定・充実につながります。その充実感が、また日中活動への意欲・活力につながっていくと考えています。利用者の一日、一週間、一か月間そして一年間の生活は途切れることなく続いています。利用者の自立生活・地域生活の拡充を考えていくにあたって、「日中活動」の充実も大事なテー

マになります。利用者のより豊かな生活のために、24 時間 365 日の生活を断片的ではなく包括的に捉えていく取り組みが必要になると考えています。

現在、「共生社会」の実現が国としての大きな課題となっています。これについては、内閣府や文部科学省でもそれぞれ政策を進めています。例えば、厚生労働省では「地域共生社会の実現」を掲げて、これからの社会のあり方を模索しています。その背景には人口減少・高齢化などの人口構造の変化に伴う、地域・家庭・職場という人の生活基盤のあり様の変化（支え合いの力の弱体化）があります。さらに、人の存在価値を判断する基準として「生産性」が色濃く強調される社会風潮の中で、この“時代の圧力（生産性圧力）”がひきこもりとなる人を生み出す要因となっていることが指摘されています。

このような中で、2016 年に相模原障害者殺傷事件が起きました。この事件の加害者は、言語コミュニケーションができないような重い障がいのある利用者を「意味のない命」、「生産性のない命」として犯行に及びました。この事件は、世の中に“意味のある命”と“意味のない命”が存在するのかという問いを投げかけている象徴的な出来事だと思います。この他にも、出生前診断、台風 19 号災害の際に避難所（台東区）がホームレスの方の避難を拒んだという出来事なども、今の社会には“いのちの格差”があることを示しているものだと考えます。

なのはな会は 40 年以上前に、統合保育の実現を目指す運動の中で誕生しました。それ以来一貫して障がいの有無や軽重にかかわらず、あたりまえの暮らしが保障されることを求めてきました。つまり、障がい児療育・障がい者支援の立場から共生社会の実現を求めてきたわけです。

共生社会。これはすなわち、様々な個性や文化が共存する社会です。一見すると理想的な社会のように思われますが、実はとても葛藤の多い社会です。多様性を認めるということは、人種、文化、思想・信条、門地、社会的身分等により生じる「違い」を認め、自分と他者の間に生まれるコンフリクト（矛盾）をも受け入れていくということです。

私たちにとって最も身近なコンフリクトの一例としては、視覚障がいのある方への配慮として道路に点字ブロックを設置したところ、それにより高齢者がつまずいて転倒する、車椅子を利用する方が走行しにくくなるという状態です。これは「バリアフリー・コンフリクト」と言います。これは、具体的で目に見える形でのコンフリクトですが、実際の生活では目に見えない「内面的なコンフリクト」がたくさん生じると思います。

私たちは、障がい児者福祉を実践する立場として、共生社会実現のためにどのようにコンフリクトを克服するのか、丁寧に考えていく必要があります。その際、障害者差別解消法が定める「合理的配慮」をどう具体化していくのかというところがポイントになると思います。

日本が 2014 年に障害者権利条約を批准して 6 年が経ちました。令和という新しい時代を迎え、私たちは福祉の担い手として法人の強みを活かした取り組みを通じて、障がいの有無にかかわらず全ての人が安心して暮らせる社会の構築を目指して更なる歩みを進めていくことが求められています。

私たちが目指す社会を実現するには、より多くの仲間・理解者が必要です。そのために、ホームページやリーフレット等のツールを整備して、法人の活動を積極的に発信していくこ

とは大事な取り組みになります。また、法人の活動を着実に進めるためにも、中期事業計画は重要です。みんなで本年度内の完成を目指します。

### III. 法人の基本理念について

#### 【基本理念】

1. 私たちは、利用者の人権さらに利用者とその家族のあたりまえの生活を守ります。  
- これこそが法人のあらゆる活動の原点です -
2. 私たちは、職員の働く権利を保障します。  
- 法人は、職員の労働条件・環境を改善すべく、たゆまぬ努力を続けなければなりません。 -
3. 私たちは、民主的な法人経営と事業運営に努めます。  
- 法人・事業の運営は、公正かつ透明であることが必要です。 -
4. 私たちは、地域社会と密接な連携を図ります。  
- 地域に支えられるとともに、地域づくりに貢献できる事業運営をめざします。 -
5. 私たちは、社会福祉・社会保障制度の発展をめざします。  
- 障がい児・者の福祉は、社会保障制度全般の発展のなかでこそ実現します。 -
6. 私たちは、平和で民主的な社会の実現をめざします。  
- 戦争は、全ての人々の人権を侵害します。 -

#### 【職員倫理綱領】

##### (生命の尊厳)

1. わたしたちは、みなさんの生命をたいせつにします。

##### (人権の尊重)

2. わたしたちは、みなさんをかけがえのない存在としてたいせつにし、差別や暴力は決しておこないません。

##### (プライバシーの尊重)

3. わたしたちは、みなさんのプライバシーを守ります。

##### (自己選択・自己決定の尊重)

4. わたしたちは、みなさんの「自分で選ぶ・自分で決める・自分でおこなう」この気持ちをたいせつにします。

##### (自己研鑽)

5. わたしたちは、自らの感性を豊かにし、常に専門性の向上に努めます。

##### (ノーマライゼーションの実現)

6. わたしたちは、地域で互いに支えあい、共に生きる豊かな社会を目指します。

## IV. 経営ビジョン

- (i) 継続して事業運営できる財政基盤の強化を図る。
- (ii) 利用者と家族の願いを深く捉え、それを実現していくことをめざす。
- (iii) 自分たちの仕事に魅力と誇りを感じられる職場づくりをめざす。
- (iv) 地域に必要とされる存在としてあり続けるための取り組みを進める。
- (v) 法人が求められる役割について、地域のニーズや制度の情勢を踏まえながら絶えず点検する風土を作ること、地域からより必要とされる法人となっていく。

## V. 今年度の取り組み

### (1) 安定した財政基盤づくり

- ・施設、設備等の修繕や入れ替えのための資金を確保する。(積立金の積み増し)
- ・安定した事業運営に必要な運転資金の確保を維持していく。(目標：約3ヶ月分)
- ・後援会との連携と協働を深め、活動収益を増やしていく。
- ・法人の財務状況について定期的なチェックをおこなう。

### (2) 療育・支援ニーズへの対応

- ・医療およびリハビリテーションへのニーズに応じていく体制を整えていくため、医療安全委員会での情報共有等のほか、療育・支援現場におけるOJTの充実を図る。
- ・利用者の住まいの場を確保するため、新たなグループホームの開設を目指すほか、他法人のグループホームへの移行を進めていく。
- ・「住まいの場の確保」が単なるハード面の確保ではなく、利用者が住み慣れた地域で主体的に安心して暮らすことをサポートするものとなるよう、ホームヘルプ事業の充実（ヘルパーの確保）および相談支援事業の支援体制の充実（相談支援専門員の資格保持者の確保）を図る。
- ・送迎ニーズの高まりに対応できるような送迎体制の整備をおこなう。

### (3) 働きがいのある職場づくり（人財の確保・育成・定着）

- ・法人内研修のあり方について継続した点検をおこない、職員が自らの役割や成長を実感できるような研修づくりを進める。
- ・法人外の研修で何を学んだのか、「外部研修報告会」の実施や報告会に参加していない職員にもレジメを広く配布するなどして、法人内および事業所内で共有する仕組みをつくる。
- ・療育や支援について、「実践共有会」の実施や共有会に参加していない職員にもレジメを広く配布するなどして、日々の実践を共有する機会をつくる。
- ・業務改善を目指して業務の見直しをおこなう。また、ICT化について検討する。
- ・安定した人材確保（採用）を目指して、様々な法人内の取り組みを実施するほか、外



部資源とのつながりを作っていくなど、積極的な採用活動をおこなう。

- ・事業運営に不可欠な資格（サービス管理責任者等）について、計画的に研修受講を進めていく。

#### （４）積極的かつ正確な情報発信による法人PR

- ・法人の取り組みを多くの人に積極的にアピールするためにホームページの改訂をおこなう。また、SNS等を活用し、定期的な情報発信をおこなう。
- ・法人のリーフレットを改訂し、より発信力のあるツールにブラッシュアップする。
- ・後援会と協働して、セミナーや講演会を開催し、外部に法人PRをおこなう。
- ・正確な情報発信をおこなうためのルールを整理する。

#### （５）その他、重要な項目

- ・これまでの法人の取り組みと法人を取り巻く内外の環境について整理し、法人の新たな中長期計画の策定に向けて議論していく。
- ・弁護士、税理士、社会保険労務士との業務委託契約を継続し、法人のガバナンス（管理）機能とコンプライアンス（法令遵守）の精度を高めていく。

## VI. 委員会と実施計画

委員会名	目的	重点的な取り組み
研修検討委員会	・職員に対して、階層別（年代別）の研修をおこない、キャリアステージに応じた基礎的な知識等の理解を促す。	・階層別研修体系の再構築 ・法人として実施する研修のあり方の検討
防災委員会	・法人事業継続計画（BCP）に関すること（運用、見直し等） ・法人災害対策の整備（各所の防災設備、備蓄品、緊急連絡手段等） ・様々な災害時の対応（判断）ガイドラインの検討	・法人防災訓練の実施（年１回：10月15日） ・各所防災設備、備蓄品等の整備状況確認、共有 ・暴風雨（雪）等災害時における事業継続（送迎、受入れ、派遣、避難等）の判断基準（ガイドライン）の検討 ・防災委員会の開催（年３回）
医療安全委員会	・法人内医療職の横連携を行い、安全で安心な医療の提供及び安全な運営のための決定に係る情報提供を行う。	・医療職ミーティングの実施
衛生推進委員会	職員一人ひとりが主体的に仕事に従事していけるように、職員の心と体	・メンタルヘルスケアについて学習を行う。

	<p>の健康の保持増進のための取り組みを行う。</p>	<p>・よりよい職場環境・職員関係づくりのための職場の課題を考え取り組む。</p>
厨房連絡会	<p>・「食」に関する専門職としての知識、スキルの向上、そして相互の連携強化を図る。</p> <p>・栄養学に基づいた「利用者の24時間の生活」を支える栄養管理を考えていく。</p>	<p>成人部門・幼児部門の垣根を越えて連携をし、緊急の場合は栄養士、調理師の派遣ができるようにする。</p>
宿泊体制運営委員会	<p>・グループホームでの施設職員とGH職員の支援の共有の場</p> <p>・施設職員のシフト調整</p>	<p>グループホーム利用者一人ひとりに対する支援の共有をし、利用者が生活の場で自分らしく過ごせるよう考え支援をしていく。</p>
住まいの場検討委員会	<p>・当事者や家族らと意見交換を行いながら、住まいの場を拡充するための整備計画を検討・提案する。検討にあたっては、地域交流のあり方や人材確保の視点に留意する。</p>	<p>・新設グループホーム「プレア」の立ち上げと支援体制等の整備</p> <p>・グループホームの増設に向けた土地・建物・資金調達・制度・人材確保等に関する調査</p> <p>・既存ホーム建物および支援体制の再編</p>
送迎委員会	<p>・成人施設利用者を対象に、自力通所が困難な方に対して送迎サービスを提供する。</p> <p>・利用者の自立支援と家族支援の視点を基に「ドア・ツウ・ドア」を事業の基本方針とする。</p>	<p>・効率的なコース設定を目的に現コースの見直しを図る。</p> <p>・研修の充実を図る。</p>

## VII. 苦情解決制度

なのはな会の「苦情解決に関する規程」に基づき、利用者にかかわる人権侵害の問題が発生したと想定されるとき、その事実を解明し利用者とその関係者の人権に配慮しながら問題解決をはかる。

第三者委員	<p>本郷一夫（大学教授）      砂金亜紀子（生協理事）</p> <p>大木正俊（保護者）      佐藤由紀子（弁護士）</p>
仙台市なのはなホーム	<p>苦情解決責任者      施設長    新井美保</p> <p>苦情受付担当者      主任      木内麻希子</p>
なのはな園	<p>苦情解決責任者      施設長    沖津美奈子</p> <p>苦情解決担当者      主任代行   成田美穂</p>

仙台市なかよし学園	苦情解決責任者 苦情受付担当者	施設長 遠山裕湖 主任 菊地義子 児童発達支援管理責任者 大江加世
仙台市あおぞらホーム あっとほーむ・あおぞら	苦情解決責任者 苦情受付担当者	施設長 遠山裕湖 主任 及川美穂
こまくさ苑	苦情解決責任者 苦情受付担当者	施設長 加藤英理子 主任 金野歩未 サービス管理責任者 齋藤拓郎
はまなす苑	苦情解決責任者 苦情受付担当者	施設長 佐藤弘康 主任 田村駿弥 サービス管理責任者 内山弘江
はまゆう	苦情解決責任者 苦情受付担当者	施設長 佐藤智美 主任 内山昌之
ピース・スマイル	苦情解決責任者 苦情受付担当者	管理者 石道敦 主任 太田勇樹
あっとほーむ・なのはな ライムライト	苦情解決責任者 苦情受付担当者	管理者 加賀谷尚 主任 青木孝徳 コーディネーター 佐藤優香
オールハnz・なのはな	苦情解決責任者 苦情受付担当者	管理者 加賀谷尚 主任 土屋美絵 サービス提供責任者 長江慶久
グループホーム・なのはな	苦情解決責任者 苦情受付担当者	管理者 加賀谷尚 主任 土屋美絵 サービス管理責任者 渡邊真也

## VIII. その他の取り組み

### (1) なのはな後援会との連携

- ・後援会役員会では、法人の経営に関する情報提供を行い、法人の動向について知っていただく機会とする。また、利用者や家族にとって有益な情報があれば、積極的に提供する。
- ・後援会と法人の連携のあり方について、後援会と共に検討を重ねていく。

### (2) 中期事業計画の策定

- ・「第2期中期事業計画」について、令和2年6月までの完成を目指す。

### (3) 人材確保に関する取り組み

- ・新卒学生の採用に関するプロジェクトチームを編成し、「職場説明会」の企画と運営、「FUKUSHI 就職フェア」への参加を中心に、活動を行う。

- ・プロジェクトチームでは、人材確保の取り組みから得られた学びを法人経営に活かすことができるよう、できるだけ具体的な提案を行うよう努める。
- ・インターンシップの受け入れを目指して、法人として備えるべき事柄について学ぶ機会を設ける。

(4) 「働き方改革」への対応

- ・働き方改革関連法および関連施策について、社会保険労務士と連携しながら法人としての具体的な対応を検討していく。

## IX. 法人の年間スケジュール

次項参照のこと。

仙台市なのはなホーム

## I 施設の概要

- 1 名 称 仙台市なのはなホーム
- 2 所 在 地 仙台市青葉区北根4丁目10-10
- 3 実 施 事 業 児童発達支援センター
- 4 利 用 定 員 母子通園部、単独通園部あわせて30名
- 5 開設年月日 平成14年4月1日
- 6 開設日数 1週間あたり5日間
- 7 敷地及び建物の状況
  - ①面積 敷地 2215.62 m<sup>2</sup>  
建物 400.63 m<sup>2</sup>
  - ②構造 鉄筋コンクリート造平屋
  - ③所有 仙台市
- 8 職 員 構 成 ※（ ）内は、非常勤職員で内数

施設長	主任	保育士	看護師	事務員	嘱託医	合計
1	1	11 (2)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	16 (5)

\* 児童発達支援管理責任者は主任が兼務。

## II 利用者の状況

### (1) 利用者の年齢・性別

令和2年4月1日現在

	0才	1才	2才	3才	4才	5才	6才	計	平均年齢
男	0	0	1	5	2	6	0	14	3.9歳
女	0	0	2	2	1	2	0	7	3.4歳
計	0	0	3	7	3	8	0	21	3.8歳

### (2) 利用者の福祉事務所別

福祉事務所	泉区	宮城野区	青葉区	若林区	太白区
人 数	6	15	0	0	0

### (3) 療育手帳・身障手帳所持者及び認定別

	A	B
療育手帳	1	7

	1級	2級	3級	4級	5級	6級
身障手帳	2	2	1	0	0	0

### Ⅲ 運営方針

#### 1 はじめに（令和2年度の概要）

---

児童発達支援センターとして、「就学前療育は学校教育につなげていくもの」ということを大切に、発達支援、家族支援、地域支援を柱として、丁寧に支援を進めていく。

センターの役割としての地域支援においては、発達に心配を抱えた親子が安心して暮らすことのできる仕組みと支援のありかたを考え取り組みを行う。

#### 2 利用者の支援に関すること

---

○子どもの願いと発達に寄り添った療育活動を展開することで、子どもの能動性と主体性を育て一人ひとりの発達を促す。

○家族が地域の中で豊かな生活が出来るように、家族の子育て支援を行う。

○地域支援として、子育て機関と連携を行うとともに、地域の中で発達に心配を抱えている親子からの相談体制を整えていく。

#### 3 権利擁護に関すること

---

○子どもたちが、人としての尊厳と権利が守られながら豊かな愛情をもって育てられ、一人ひとりの子どもが健やかな成長を保障するために権利条約を学び、支援を行う。

○権利擁護のために、虐待防止のための取り組みを行う。

○法人の行動規範に基づき、定期的に支援のチェックを行う。

#### 4 地域社会とのつながり

---

○施設行事である盆踊り会などを通して、近隣の方々との交流を深める。

○地域の母子保健・子育て支援・保育・教育と連携して子育て支援システム作りを進める。

○地域相談支援員を中心に、卒園児や児童発達支援につながる前の発達に心配のある親子が気軽に相談できる場所として機能していく。

#### 5 人材育成・定着に関すること

---

○法人の基本理念、児童発達支援センターの目的や役割を学ぶ研修を行い、実践に生かしていく。

○職員の経験に応じて、計画的に外部研修への参加を実施する。

○事業所内でケース検討、実践報告などを定期的に行い、チームとしての支援力を高めていく。

## IV 活動計画

子どもの発達支援と家族支援、そして地域支援を軸に、子どもが主体的に生きる力を育てる。

1. 祝日を除く月曜日から金曜日までの毎日通園
2. 1年を2期制とし、4月～9月までを前期、10月～3月までを後期とする。それに沿って、個別支援計画と評価を家族と共有する。
3. 母親は当初は控室にて過ごす母子分離保育、その後発達に応じて通園バスによる子どもだけの単独通園に移行する。
4. クラスは1クラス10名ずつの3クラス編成とする。職員体制は4名。
5. 看護師による医療的ケア児対応
6. 月1回アーチルからの機能訓練士の派遣による機能訓練指導
7. 水の森温水プールを使っの月2回のプール遊び
8. お母さんと一緒にの保育（運動会、クリスマス会などの行事の他に、誕生日会、サマーフレックスタイムなど）
9. 家庭訪問（年1回）
10. 担任との個別面談（年3回）
11. 進路決定について園長との個別面談（年1回）
12. 母親勉強会、父親勉強会
13. 年長児の余暇支援をするために、15時半降園の「なのはな広場」を（火）～（木）の毎週3日間開園する。

（デイリープログラム）

8：30	通園バス出発
9：50	通園バス到着
	登園、健康チェック
10：00	母子分離、自由あそび
10：30	朝の集まり、なのはな体操、設定保育、トイレ指導
11：45	昼食
12：30	自由あそび
13：00	帰りの集まり
13：45	母親と職員のミーティング、歯磨き指導
14：00	降園 通園バス出発（1回目）
15：30	通園バス出発（2回目）

※後期、年長年中児「なのはな広場」開設（15時半お帰り）



## V 行事

### 1 行事の目的

子どもたちに文化を伝え、子どもたちの発達を家族と共有する。

### 2 年度計画

	行 事
4 月	始園式・前期始まり、身体測定、誕生会、避難訓練
5 月	家庭訪問期間、誕生会、避難訓練
6 月	春の遠足、内科健診、歯科健診、父親参観、誕生会 ぎょう虫検査、避難訓練
7 月	誕生会、盆おどり会、サマーフレックスタイム お泊まり保育、避難訓練
8 月	サマータイム、自由登園、身体測定、避難訓練
9 月	秋の遠足、誕生会、避難訓練、前期終了、後期始まり
10 月	運動会、誕生会、避難訓練
11 月	内科健診、歯科健診、誕生会、避難訓練
12 月	なのはなクリスマス会、誕生会、避難訓練、終わり
1 月	新年始まり、身体測定、誕生会、避難訓練
2 月	誕生会、避難訓練
3 月	誕生会、避難訓練、後期修了・お別れ会、卒園式

## VI 研修

### 1 保護者研修

#### (1) 目的

- ①療育・教育・福祉・医療上の情報を提供することで、家族の子育て支援に寄与する。
- ②実践見学・参観を通して、家族が子育てに見通しを持てるようにする。
- ③家族同士のつながりを強め、家族が相互に学び合えるようにする。
- ④外部講師等による専門性の高い講話で、家族に学びの場を提供する。
- ⑤家族が自信をもって子育てできるように、一人ひとりのニーズに対応した相談支援活動をおこなう。
- ⑥適正な進路を選択できるように、丁寧な進路指導・相談をおこなう。

#### (2) 実施計画

- ①保護者勉強会 なのはな療育について・発達について・進路について・先輩保護者による講話など
- ②施設見学 保育所・通園施設・特別支援学校・なのはな会の他の施設など

## 2 職員研修

### (1) 目的

- ①法人の理念を学び、相互の実践を検証し合い、療育活動の水準を高める。
- ②日々の保育・療育活動を反省し、療育活動の充実のために、日々の職員打ち合わせ、相談を大切にする。
- ③他所で行われる研修に積極的に参加する。
- ④10年以上続けている、自主研修「ヒューマンX」の充実を図る。
- ⑤保育士が一人一人の子どもをまるごと把握して療育にかかわれるように、ケース検討会を大切にする。
- ⑥広い視野から療育活動を見直すために、可能な限り外部団体による研修会等に参加する。
- ⑦ケース発表など療育活動を積極的に外部に発信することで保育・療育を見直す。

### (2) 実施計画

- ①幼児施設合同職員研修
- ②園内研修 月1回のケース検討会・反省会 虐待防止研修
- ③なのはな会法人職員合同研修・初任者研修・6年目研修・10年目研修・主任研修・施設長研修
- ④なのはな会法人自主研修
- ⑤障害児通園施設連絡協議会研修（宮城県・仙台市）
- ⑥「東北地区発達支援通園事業連絡協議会」（宮城）
- ⑦「全国発達支援通園事業連絡協議会」（大分）
- ⑧「全国障害者問題研究会」（北海道）
- ⑨その他、講演会・研修会参加
- ⑩施設見学（保育所・通園施設・支援学校など）

## VII 給食

### 1 重点目標

給食の提供なし

## VIII 健康管理

### 1 園児

#### (1) 目的

療育をすすめるためには、常に体調管理を行い、健康で安定した日々を基盤とする生活リズムの確立を図るために、定期的健康診断を実施する。また、必要に応じて医療機関との連携をはかっていく。

(2) 実施計画

- ①月 1 回体重測定 ②4 か月に 1 回身長測定 ③年 2 回内科健診  
④年 2 回歯科健診 ⑤5 月ぎょう虫検査

2 母親

- (1) 目的：自信をもって子育てするための健康管理を目的とする。

(2) 実施計画

基本的な健康診断の受診を促す。(母子分離時間帯を使って)

3 職員

- (1) 目的：職務に責任をもって従事できるための健康管理をめざす。

(2) 実施計画

年 1 回健康診断、成人病健診 (35 才未満)、生活習慣病健診 (35 才以上)

## IX 防災

### 1 重点目標

防災計画の実施にあたっては、施設長を隊長とする自衛消防隊を組織するとともに、防火管理者を置き、管轄の消防署の指導を受け、有事の際の母子及び職員等の生命の保護並びに財産の保全につとめる

#### 1 実施計画

- (1) 職員災害対策会議を毎月実施  
(2) 月 1 回の自主避難訓練  
(3) 施設内の防火に関する設備を毎月自主点検  
(4) 消防設備の定期点検を年 2 回実施 (5 月、11 月)  
(5) 消防署員立会いのもとで、防災訓練を年 1 回実施 (10 月)

## X その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
発達支援の充実	ケース検討を行い、子どもの捉え方、支援の方向を共有する。	チームとして療育体制を整える。
地域支援の充実	地域の関係機関との連携を強化していく。	地域の子育て環境や支援体制の構築。

なのはな園

## I 施設の概要

- 1 名 称 なのはな園
- 2 所 在 地 仙台市太白区郡山6丁目7-1
- 3 実 施 事 業 児童発達支援センター
- 4 利 用 定 員 30名
- 5 開 設 年 月 日 平成3年4月1日
- 6 開 設 日 数 週5日
- 7 敷地及び建物の状況
  - (1) 面積敷地 1948.19 m<sup>2</sup> 建物 486.11 m<sup>2</sup>
  - (2) 構造 鉄骨平屋建
  - (3) 所有者 敷地 仙台市 建物 社会福祉法人なのはな会
- 8 職 員 構 成 ※厚生労働省基準によりフルタイム職員（嘱託職員）は常勤として集計  
※（ ）内は、非常勤職員で内数

施設長		主任		保育士 児童指導員	作業療法士	看護師
1		1		1 2 (4)	2	2 (2)
栄養士	調理員	事務員		運転手	嘱託医	合 計
1	1 (1)	1 (1)		2 (2)	1 (1)	2 4 (10)

\* 児童発達支援管理責任者は施設長が兼務。

## II 利用者の状況

- (1) 利用者の年齢・性別（ ）は新入園児

	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
男	0	1 (1)	15 (13)	11 (0)	27 (14)
女	0	0	1 (1)	1 (0)	2 (1)
計	0	1 (1)	16 (14)	12 (0)	29 (15)

- (2) 利用者の福祉事務所別

福祉事務所	泉 区	宮城野区	青葉区	若林区	太白区	市外	計
人 数	1	0	0	10	18	0	29

- (3) 療育手帳・身障者手帳所持者及び認定別

療育 手帳	A	B	計	身障 手帳	1 級	2 級	3 級	4 級	計
	8	4	12		4	2	1	1	8

(4) 新入園児入園前所属

入園前 所属	大野田 たんぽぽホーム	上飯田 たんぽぽホーム	袋原 たんぽぽホーム	親子教室 (アーチル)	在宅
人数	3	6	5	0	1

入園前 所属	保育園	転入	計
人数	0	0	15

### Ⅲ 運営方針

#### 1 はじめに（令和2年度の概要）

全職員間で連携を深めながら、発達支援・家族支援・地域支援について理解しあい取り組みを進められるよう1年間で丁寧な積み重ねていきたい。また、より良い職場づくり、働きやすい職場づくりの取り組みを継続し、子育て世代にも安心して仕事ができることにつなげていきたい。

地域支援に関しては新しい取り組みとして、アーチルと連携し在宅の重心の児童への訪問支援が始まる。関係機関と連携し学びながら取り組みたい。また、これまで取り組んできた顔のわかる関係づくりからより支援を進められるよう努力していきたい。

児童発達支援センターの役割については、国の方向性や市のモデル事業等の拡大などへ向かい研修や人材育成に取り組むことが増えていく。支援を必要としている親子が平等・公平に療育を受けられるために、市連協のワーキング等で話し合いを進めてきた経過がある。市の方向性を確認し、障害児福祉計画に基づきながらセンターの役割を整理していきたい。また、法人の中期事業計画を基に幼児施設間で方向性を共有し進むことを目指す。

今年度は次年度の報酬改定につながる一年になる。国や県、市の動きや制度など情報収集に努め、全国とつながりながら取り組みたい。

#### 2 利用者の支援に関すること

##### 1. 発達支援

一人の子どもとして捉える中で、幼児期の子どもの生活を大切にし、子どもの願いと発達に寄り添ったあそびを主とした療育活動を展開する中で子どもの能動性や主体性、自尊心を育て一人ひとりの発達を促す。

##### 発達支援

- (1) 子どもの障害・発達・生活に基づいた通園により生活リズムの確立を図る。
- (2) 前期・後期の二期制とし個別支援計画をたて支援計画に基づいた集団療育を保障する。半年ごとに評価をする。
- (3) 基本的生活習慣の獲得に向けた取り組みを進める。

- 
- (4) 通園バスは、送迎のみならず療育の場として位置づけた単独通園の保障を進める。
  - (5) 医療的ケア児や病虚弱児には、看護師を配した療育の保障を進める。
  - (6) 機能訓練を必要とする児童には、訓練士を配した療育の保障を進める。

## 2. 家族支援

家族が地域の中で安心して暮らしていけるよう、子どもの障がいや発達の理解をすすめる親子の安定した関係を基盤に子育てに前向きになれるよう家族の在りようを大切にしながら家族を支援する。

- (1) 子ども理解を深めるための母親研修・保護者研修の充実をはかる。
- (2) 母の会・父の会の活動を支えながら、保護者同士のつながりを深めていく。
- (3) 安心して子育てできる生活や将来を見通した支援について他機関と連携を図り取り組む。
- (4) 預かり保育などを通し、子どもの生活について家族とともに考え取り組む。

## 3. 地域支援

地域とのかかわりを大切にし、当センターの取り組みを発信する中で、児童発達支援の理解を進める。また関係機関との連携を深め誰もが安心して暮らせる地域づくりに貢献していく。

- (1) 園や地域の行事などを通して地域との交流を深めていく。
- (2) 行政、福祉、教育、医療との連携を深めながら就学前療育の充実を図り、地域に根ざした子育て支援システム作りを進める。
- (3) 教育に繋がる療育をすすめるために全国的な運動に参加しながらより良い制度作りを目指す。
- (4) アーチルと連携しながら地域支援コーディネーターが主となり関係機関とつながりをより深め卒園児フォローや地域の困っている親子への支援を進める。

## 3 権利擁護に関すること

- 法人の理念を基本とし倫理綱領や行動規範に基づき定期的に自己チェックを行う。また気づきなどを職員間で共有できるよう取り組む。
- 虐待についての研修を継続し虐待防止への意識を高め、差別解消などに関する見識を深めていく。
- 子どもの意思を尊重し子どもにとっての最善の利益を考慮した支援を行えるよう日々の療育の振り返りを大切にする。

## 4 地域社会とのつながり

- これまで通り、地域とのつながりを大切にし、園の行事などへ参加を呼びかけたり、合同で企画し相互の理解を深める。
- 当園の地域支援の周知を広め、地域の人とのかかわりを広げ地域に貢献できるよう努める。

## 5 人材育成・定着に関すること

- 法人の理念や児童発達支援センターの役割や療育について、園内だけでなく幼児施設合同で学ぶ機会をつくり、目的や方向性を共有し進めるよう取り組む。
- 実践を振り返ることや職員個々の学びに応じて内部・外部研修を計画的に実施する。
- 職員集団のチームワークを高めていけるよう日々のコミュニケーションを大切にし相互に認め合う意識を高める。

## 6 財政基盤づくりに関すること

- 建物や通園バス、備品の老朽化に伴い修繕等に関する長期的な計画を立てる。また、建物調査で指摘された事項へできるところから対応していく。
- 加算をとれるよう書式の見直しなどに努める。

# IV 活動

## 1 活動計画

### (目的)

子どもの発達支援・家族支援を軸に、子どもが主体的に生きる力を育てる  
家族が地域の中で豊かな生活が送れるよう、家族の子育て支援を行う。

### (活動計画)

1. 祝日を除く月曜日から金曜日までの毎日登園
2. 通園バスによる単独通園。車のない家族などへの対応も含め子どもたちが安全安心に乗車できるコースの工夫や停車できる場所を確保する
3. 完全給食
4. クラスは1クラス7～9名ずつの4クラス編成で、障がい、年齢を含めた混合クラスとする。
5. 職員体制は、クラスの児童の状況に合わせ3～4名体制とする。
6. 子どもの発達や願いに沿った興味や関心を引き出す様々なあそびを工夫し、季節感などを大切に保育計画を行う。
7. 子どもや保護者が期待して通えるような場となれるよう楽しい子どもの生活をつくる。
8. 作業療法士による機能訓練指導
  - (1) 粗大運動・上肢機能の発達や、感覚・認知的学習を促す。
  - (2) あそびの広がり・社会性・探索操作・見る聞く話すなどの発達を促す。
  - (3) 日常生活における姿勢配慮、食事・排泄・更衣などの生活動作に対し支援を行うとともに日常生活用品等の情報を提供していく。
  - (4) より快適に生活できるよう家族支援を行う。
  - (5) より良い支援が行えるよう、他職員および各種医療機関・施設との連携を図る。  
卒園児フォローや施設支援に取り組む。



---

## 9. 看護師による医療的ケア児、病虚弱児への対応

- (1) 園児の健康状態をチェックする。園内の内科健診、歯科健診へ立会い園児の健康管理を共有する。
  - (2) 主治医の指示書に基づいた医療的ケアをおこなう。
  - (3) 園内で起きた軽微な外傷などの処置をする。
  - (4) より良い支援が行えるよう、他職員および各種医療機関・施設との連携を図る。
  - (5) 感染症発生に関して予防対策や情報収集などに努め職員間で共有する。
10. 5月から10月まで、月2回温水プール保育をおこなう。
11. 家庭や児童の状況により必要に応じて 家庭訪問を行う。最低年に1回は行う。
12. 担任との個別面談(2回) 園長との個別面談(2~3回)の他、必要に応じて面談を行う。
13. 母親参加の保育・行事(誕生会、プール保育、夕涼み会、運動会、など)をおこなう。
14. 父親参加の保育・行事(保護者参観、夕涼み会、運動会、など)をおこなう。
15. 保護者勉強会、親子保育やクラス懇談などを通して子どもの発達した姿を共有しながら保護者同士のつながりをつくる。
16. 月1回避難訓練を実施する。児童の命を守るため、緊急時のマニュアル等の見直しや整理に努める。

### [デイリープログラム]

8 : 3 0	通園バス出発 (3台)
9 : 5 0	通園バス到着
	登園、健康チェック
	自由あそび 水分補給
1 0 : 4 0	朝のあつまり 設定保育
1 1 : 4 5	給食 歯磨き指導
1 2 : 3 0	自由あそび
1 3 : 3 0	帰りのあつまり
1 4 : 0 0	降園 通園バス出発

## V 行事

### 1 行事の目的

---

#### (目的)

日々の療育の節目として、子どもたちの発達した姿を家族と共有する。

子どもの発達した姿を家族とともに喜び合えるような行事のあり方を深める。また、家族同士の交流や他児の発達した姿も共有できる保護者間の関係作りをすすめる。

## 2 年度計画

月	行 事
4 月	入園式 新入園児家庭訪問期間 母の会顔合わせ
5 月	母の会親睦会 新入園児試食会 通常保育開始 遠足 継続児家庭訪問期間
6 月	なのはな後援会総会 保護者参観日 内科健診
7 月	夕涼み会 歯科健診 お泊り保育（年長児）
8 月	夏休み前クラス懇談 夏季保育（自由登園）
9 月	
10 月	前期終了 後期開始 運動会 法人防災訓練
11 月	芋煮会
12 月	クリスマス会 冬休前懇談 歯科健診
1 月	保育開始 家族参観 内科健診
2 月	1 日入園
3 月	継続児説明会 新入園児説明会 後期終わりの会・お別れ会 卒園式

## VI 研修

### 保護者研修

#### （1）目的

- ①親同士の語り合える場や、学習・研修などを通し子ども理解を深め、家族が期待を持って子育てができるように取り組む。
- ②保護者参観・懇談会などを通し、家族が子育ての見通しを持てるようにする。
- ③家族同士のつながりを強め、家族が相互に学び合えるようにする。
- ④丁寧な進路相談・支援を行う。

#### （2）実施計画

- ①保護者参観・学習会 年 2 回 6 月、1 月  
家族交流会 年 1 回 11 月
- ②保護者勉強会
  - ・保護者合同研修：子どもの発達について 就学について  
先輩保護者による講話など
  - ・施設見学：法人内施設 支援学校 支援学級 放課後デイサービスなど

### 職員研修

#### （1）目的

- ①一人ひとりの子どもの内面を理解し子どもの主体的な発達に繋がる活動を進めるため、子どもの発達に関する学習を積み実践を深め合い、保育・療育活動の水準を高める。
- ②法人の理念をはじめ様々な学びから実践を深め、積極的に外部へ発信する努力をす

る。又相互の実践を検証し合い学びを深める。

- ③研修後の振り返りや職員への報告会などを通して、学びを活かしていけるよう取り組む。
- ④人権にかかわる様々な学びを通し、人権への意識を高め自己の支援を見直し職員集団の力を高める。
- ⑤ 障害や福祉制度・法律、社会情勢についての理解を深める

## (2) 実施計画

- ① 幼児施設合同研修会
- ② 園内研修 月1回の保育反省・検討会等 テーマを決めて行う（虐待防止・コミュニケーションなど）
- ③ なのはな会法人職員合同研修・初任者研修・6年目研修・10年目研修・主任研修・施設長研修
- ④ なのはな会法人職員自主研修
- ⑤ 障害児通園施設連絡協議会研修（仙台市・宮城県）
- ⑥ 作業療法士学会
- ⑦ 全国栄養士協会研修
- ⑧ 東北地区発達支援通園事業連絡協議会職員研修（宮城）
- ⑨ 全国発達支援通園事業連絡協議会合同職員研修（大分）
- ⑩ 全国障害者問題研究集会全国大会（北海道）
- ⑪ 仙台市発達相談支援センター研修
- ⑫ その他、講演会・研修会参加
- ⑬ 施設見学（児童発達支援センター・児童発達支援事業所・保育所・支援学校、支援学級・放デイなど）

## VII 給食

### 1 重点目標

---

#### 1. ねらい

- (1) 給食を療育の一環として捉え、他職種間と連携し合いながら子どもの発達支援を進める。
- (2) 「楽しく食べる」という視点を大切にする。
- (3) 一人ひとりの子どもの生活と発達を大切にしたい食事の在り方を保護者と共に深めていく。

#### 2. 活動内容

日々の子どもの食事の様子や献立会議などを通し多職種間で子どもの食事について共有を深め連携し取り組む。

- (1) 給与栄養量の算定
- (2) 献立の作成及び内容の充実

- (3) 厨房内の衛生管理
- (3) 安全な給食への配慮
- (4) 楽しく食べることへの配慮
- (5) 園児一人一人の特性に応じた配慮
- (6) 広く意見を聞く機会をもつ
- (7) 家庭との連携
- (8) 豊かな心を育む
- (9) 評価・改善
- (10) 法人内の厨房職員連絡会を通して厨房職員の資質向上に向けた研修や業務内容について意見交換を行う
- (11) 法人内施設の厨房業務を体験し相互理解を深める。また他職種との連携について学びあう。

## VIII 健康管理

### 1 重点目標

一人ひとりの子どもの発達支援を進めるために、健康状態・発育・発達状態において、子どもの心身の健康の保持増進を図り、健康で安定した生活リズムを確立する。

#### 1. 園児

##### (1) 毎日の健康管理

- ①登園時の視診・検温 ②親との密な連絡 ③室温、温度、湿度の管理
- ④水分補給 ⑤医療的ケアの必要な子どもの対応 ⑥フッ素歯磨き
- ⑦食事・排泄・睡眠 ⑧発作チェック

##### (2) 毎月の健康管理

- ①月に1度の体重測定 ②月に1度の身長測定

##### (3) 年間予定

- ①内科健診 6月 11月
- ②歯科検診 7月 12月
- ③ぎょう虫検査 5月

##### (3) 関係医療機関との連携

- ①入園前の保護者・医師・職員とのカンファレンス
- ②必要に応じて保育者・看護師・作業療法士が園児の通院時同行し指導を受ける。

#### 2. 職員

- (1) 定期健康診断 年1回
- (2) 生活習慣病健診(35歳以上) 年1回
- (3) 毎月検便

## IX 防災

### 1 重点目標

なのはな園消防計画に基づき、所轄の消防署の指導を受け、災害時の園児及び職員等の生命の保護並びに財産の保安に努める。また、安全な避難誘導を日々の生活の中に位置づけ、毎月訓練し生命を守る。

#### 実施計画

1. 施設内の防火に関する設備を整え自主点検する。施設内外の整理整頓に取り組む。
2. 毎月1回の自主避難訓練をする。  
6月 消防署の指導下の訓練      9月 法人防災訓練  
10月 郡山地区婦人防火クラブとの合同訓練
3. 消防設備の自主点検を毎月1回行う。
4. 毎月1日、15日に災害伝言ダイヤルの練習を行う。
5. 災害時の緊急マニュアルに基づき、地域との連携を図る。
6. 仙台市の危機管理室の指導を受け、防犯訓練、水害訓練を行う。

## X その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
地域支援の充実	在宅訪問支援 卒園児フォローの充実 施設支援や研修会の開催	地域支援の周知を広め関係機関との連携を深め地域支援を進める。
幼児施設の連携	幼児施設合同研修	職員間の連携を深め意欲を高めていく
実習生の受け入れ	受け入れの学校を増やす	実習を通して、福祉の仕事へのやりがいや楽しさを理解してもらう。

# 仙台市なかよし学園

## I 施設の概要

- 1 名 称 仙台市なかよし学園
  - 2 所 在 地 仙台市宮城野区鶴ヶ谷 5 丁目 22-1
  - 3 実 施 事 業 児童発達支援センター
  - 4 利 用 定 員 30 名
  - 5 開設年月日 昭和 53 年 4 月 1 日
  - 6 開設日数 週 5 日 (祝日を除く月～金)
  - 7 敷地及び建物の状況
    - (1) 面積 敷地 6,269 m<sup>2</sup> 建物 1,133 m<sup>2</sup> (あおぞらホームとの共有部分を含む)
    - (2) 構造 鉄筋コンクリート平屋建
    - (3) 所有者 敷地 仙台市 建物 仙台市
- 職 員 構 成 ※厚生労働省基準によりフルタイム職員（嘱託職員）は常勤として集計  
 ※ ( ) 内は、非常勤職員で内数

施設長 (あおぞら兼務)	主任 兼：児童心理司	児童発達支援 管理責任者	保育士 児童指導員	看護師	管理栄養士
1	1	1	13 (4)	1	1
作業療法士 理学療法士	調理員	事務員	運転手	嘱託医	計
2 (PT 兼)	2 (2)	1 (1)	4 (4)	1 (1)	27 (12)

## II 利用者の状況

- (1) 利用者の年齢・性別 ( ) は新入園児

	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	計
男	0	2 (2)	4 (4)	12 (4)	18 (10)
女	0	5 (5)	2 (2)	3 (1)	10 (8)
計	0	7 (7)	6 (6)	15 (5)	28 (18)

- (2) 利用者の福祉事務所別

福祉事務所	泉 区	宮城野区	青葉区	若林区	太白区	市外	計
人 数	10	9	9	0	0	0	28

- (3) 療育手帳・身障者手帳所持者及び認定別

療育手帳	A	B	計	身障手帳	1 級	2 級	計
	11	7	18		6	2	8

(4) 新入園児入園前所属

入園前 所属	立町 たんぽぽホーム	田子西 たんぽぽホーム	大野田 たんぽぽホーム	サンホーム	在宅
人数	4	4	1	4	2

入園前 所属	幼稚園	保育園	転入	計
人数	1	1	1	18

### III 運営方針

#### 1 はじめに（令和2年度の概要）

昨今、児童発達支援センターを利用する子どもの障がい状況は、多種多様な状態であり、中でも、要医療的ケア児の発達支援の場合は、市内においても十分に環境が整備されていない現状がある。当事業所では療育を必要とする全ての子どもたちの状態像に合わせた専門性のある療育を実施し、子どもたちの将来に向けて幼児期に必要な体験や経験を重ねることができる支援を行う。また様々な家族背景から社会的養護が必要な障がいがある子どもが地域で自分の居場所を持ち、自分らしく生活ができる場としても、改めて事業所としての役割を自覚しその役割を全うしていく。また全てのこどもが生き生きと生活できるよう子どもたちの最善の利益とは何かこどもを取り巻く環境も含めて考えることができる職員集団の育成を目指す。

#### 2 利用者の支援に関すること

##### 発達支援

- 児童発達支援ガイドラインに基づく発達の5領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」の相互関係性を理解した支援の実施
- あそびを通して子どもの持つ豊かな感性を引き出せる具体的な発達支援の実施
- 生活リズムを整え、子どもの主体的活動を促せる環境作りの実施
- 保護者との信頼関係を構築し、その中で子ども自身が認められる経験を重ねることができる発達支援の実施
- 子ども集団の中で相互性のある関係作りを意識できる活動の実施
- 多職種での多角的な子どもの発達のアセスメントの実施

##### 家族支援

- 家族が安心して子育てができる相談支援の実施
- 保護者会活動を支援し、保護者同士のピアな関係作り支援の実施
- 子どもの発達について理解を深められる研修会の実施



---

○きょうだい児支援、家族支援の一環として預かり保育の実施

#### 地域支援

○地域の障がい児福祉に関連する課題を地域の支援者と共に検討を行う

○センターに配属されている専門職を地域支援で活用できるよう派遣を行う

### 3 権利擁護に関すること

---

○子どもの権利条約に我が国が批准し、昨年度で25年を経過した。改めて子どもの権利や子どもの最善の利益について職員全体で考え、子どもが持っている発達する力を十分に引き出し、成長していくことができるよう支援する。

○無意識下で起こる支援者優位性について職員同士で気づきあえるチーム作りを行い、虐待を未然に防ぐ。

### 4 地域社会とのつながり

---

○仙台市障害者自立支援協議会本会議傍聴の実施

○宮城野区障害者自立支援協議会ネットワーク会議などへの参加の実施

○特別支援学校及び地域の小学校との連携を行う

○放課後等デイサービス及び児童館とのつながりを持ち発達に不安のある子どもの支援を構築する。

○地域の民生員・児童員連絡会議への参加

### 5 人材育成・定着に関すること

---

○職員一人ひとりが笑顔で働くことができる環境を共に作り、保育の質の向上と安定した勤務が行えるようシステムの検討

○年2回以上の施設長個別面談の実施

○計画的、定期的なケース会議の実施

○法人オンライン学習システム（サポーターズカレッジ）を活用した、定期的なディスカッション

○社会福祉法人職員としてのモラルの醸成

## IV 活動

### 1 活動計画

---

(1)目的 子どもの発達支援と家族支援を軸に、子どもが主体的に生きる力を育てる

①クラス編成 ・年齢・発達を考慮したクラス編成

・1クラス子ども7名～9名程の小集団編成(4クラス)

②保育・療育 ・月～金の毎日通園

・宮城野区、青葉区、泉区への通園バスによる単独送迎の実施

・親子保育を経て、親子分離保育の実施

- ・保育士、看護師、作業療法士、理学療法士、管理栄養士による多角的な発達支援の実施
- ・親子保育の実施（行事 プール 誕生会等）
- ③個別支援計画 ・2期制（前期、後期の計画作成と、モニタリングの実施）
- ④家庭との連携 ・保護者面談、家庭訪問、進路相談他随時個別支援の実施
- ⑤保護者研修 ・先輩保護者の話 就学について 法人事業所見学会  
・障害福祉サービスについて 相談支援について
- ⑥外部連携 ・特別支援学校、地域の支援学校との連携、地域の児童館連携  
・幼稚園、保育所への専門職派遣 民生委員児童委員との連携
- ⑦卒園児支援 ・卒園児の保護者が集える場と相談支援の実施

## （２）デイリープログラム

9：30～10：00	登園・通園バス到着 持ち物の片付け 健康チェック
10：00	自由あそび
10：30	水分補給 朝のお集まり・設定保育
11：30	給食準備 給食・歯磨き
12：30	自由あそび
13：30	帰りのお集まり 降園の準備
14：00	降園・通園バス出発

## V 行事

### 1 行事の目的

- 子ども達同士が保育者の支えのもと、一つのことに共に取り組む中で、自己肯定感を高め、友達の存在を意識しながら共に成し遂げる経験をする。
- 親子のふれあいを促し、保育者と共に子どもの育ちの視点を共有する。
- 家族同士の交流や他児の発達した姿も共有できる保護者間の関係を作る。
- 地域文化、季節文化に触れる機会となる。

### 2 年度計画

月	行 事
4月	入園式
5月	家庭訪問
6月	遠足 保護者参観 個別面談
7月	
8月	夏祭り お泊まり保育（年長児） 進路面談
9月	前期終了 後期開始
10月	運動会 個別面談

11月	やきいも会
12月	おたのしみ会
1月	新年の会
2月	家族参観 新入園児一日入園
3月	後期修了の会 卒園式 重要事項説明会

## VI 研修

- 子どもの発達支援に重要なキーエイジの発達を脳の発達、身体の発達を連動して理解する。
- 子どもにとって大切な活動であるあそびを検証し、子どもにあったあそびを作る。
- 接遇、マナーを学び家族支援や外部支援の際に児童発達支援センター職員として適切な振る舞いができる。

### 実施計画案

- ① 内部研修及び法人内研修
- ② なのはな会幼児施設合同職員研修
- ③ 仙台市・宮城県障害児通園施設連絡協議会職員研修
- ④ 全国・東北地区発達支援通園事業連絡協議会職員研修
- ⑤ 障害児関係団体における研修（全国・東北）
- ⑥ その他の講演会・研修会参加
- ⑦ 各関係機関研修及び見学（アーチル・区役所・各児童発達支援センター・保育所・支援学校・支援学級など）

## VII 給食

### 1 重点目標

#### 1. ねらい

- （1）給食を療育の一環として捉え、他職種間が連携し合いながら子どもの発達支援を進める。
- （2）「楽しく食べる」という視点を大切にする。
- （3）園児一人一人の特性に応じた食事の在り方を保護者とともに深める。

#### 2. 活動内容

- （1）給与栄養量の算定
- （2）献立の作成及び内容の充実
- （3）厨房内の衛生管理
- （4）安全な給食への配慮
- （5）楽しく食べることへの配慮
- （6）園児一人一人の特性に応じた配慮
- （7）広く意見を聞く機会をもつ

- (8) 家庭との連携
- (9) 給食だよりの作成
- (10) 行食事や旬の食材を用いたメニューで豊かな心を育み
- (11) 評価・改善

## VIII 健康管理

### 1 重点目標

#### 園児について

(目的) 一人一人の子どもの健康状態・発育・発達状態に応じて、子どもの心身の健康の保持増進を図り、健康で安定した生活リズムを確立する

#### (1) 毎日の健康管理

- ①登園時の視診・検温 ②親との緊密な連絡 ③室温・湿度の管理 ④水分補給
- ⑤医療的ケアの必要な子どもへの対応 ⑥歯磨き ⑦食事・排泄・睡眠の把握
- ⑧発作の状況の確認 ⑨保護者からの健康相談対応 ⑩緊急時の対応

#### (2) 衛生管理

- ①感染症の予防と対応 ②園児の健康・保健に関する情報収集と情報提供
- ③職員への衛生管理についての啓蒙

#### (3) 毎月の健康管理

- ①月1度の体重測定 ②年3回の身長測定

#### (4) 年間予定

- ①内科健診 年2回(6月・1月) ②歯科健診 年2回(6月・2月)
- ③ぎょう虫検査 5月

#### (5) 関係医療機関との連携

- ①保育士・看護師・理学療法士が関係医療機関とカンファレンスをする
- ②保育士・看護師・理学療法士が園児の通院時に同行し指導を受ける

#### 職員について

(目的) 健康を維持し、職責を担うことができるための健康管理をおこなう。

職務に責任をもって従事するための健康管理を目指す

- (1) 定期健康診断(年1回) (2) 生活習慣病健診 35歳以上(年1回)
- (3) 検便(月1)

## IX 防災

### 1 重点目標

防災計画の実施にあたっては、施設長を隊長とする自衛消防隊を組織するとともに、防火管理者を置き、管轄の消防署の指導を受け、有事の際の母子及び職員等の生命の保護並びに財産の保全につとめる。

---

#### 実施計画

- (1) 消防署員立会いのもとで、防災訓練を年1回実施(5月)
- (2) 施設内の防火に関する設備を毎月自主点検
- (3) 消防設備の定期点検を年2回実施(8月、2月)
- (4) B C Pに基づいた法人内の防災訓練の実施(10月)

### X その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
定期学習会	毎月第3木曜日 16:00~17:00	・子どもの定型発達を学び、子どもの発達に必要なステップをあそびを通して支援ができるようになる。また発達検査について学び客観的評価の種類や検査結果から必要な支援が推測できるようになる。
書類整備 物品整備	・書類の作成、整合、更新、共有、保管までの経過をマニュアル化する。 ・物品管理システムのマニュアル化	・事業運営上のコンプライアンスを理解しステークホルダーへの説明ができる。 ・物品の所在情報を明確にし、事業効率化を目指す。また破損、廃棄を明確にし、事故防止に備える。
実習生の受け入れ	・宮城県保育士養成校連絡協議会と連携し実習生の受け入れ施設として登録をする	・実習を通して、障がい福祉や児童福祉に関心を持てるような学習支援を行う。また実習生の受け入れを通し、職員一人ひとりが自身の保育について、その目的やねらいをわかりやすく伝えられるようになる。

仙台市あおぞらホーム

## I 施設の概要

- 1 名 称 仙台市あおぞらホーム
- 2 所 在 地 仙台市宮城野区鶴ヶ谷 5 丁目 22-1
- 3 実 施 事 業 児童発達支援センター
- 4 利 用 定 員 母子通園部 30 名(日々 20 名)
- 5 開設年月日 昭和 53 年 4 月 1 日
- 6 開設日数 1 週間あたり 5 日
- 7 敷地及び建物の状況
  - (1) 面 積 敷地 6,269 m<sup>2</sup> (なかよし学園との共有部分を含む)  
建物 265 m<sup>2</sup> (なかよし学園との共有部分を含まない)
  - (2) 構 造 鉄筋コンクリート造平屋
  - (3) 所有者 仙台市
- 8 職 員 構 成 ※厚生労働省基準によりフルタイム職員(嘱託職員)は常勤として集計  
※( )内は、非常勤職員で内数

施設長 (なかよし学園兼務)	主任	保育士 児童指導員	理学療法士 (施設長兼務)
1	1	9 (4)	1
看護師 (兼保健師)	事務員 (なかよし学園兼務)	嘱託医	計
1	1 (1)	1 (1)	14(6)

※ 施設長は理学療法士兼務

\* 児童発達支援管理責任者は主任が兼務。

## II 利用者の状況

(1) 利用者の年齢・性別 ( )は新入園児

	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	計
男	0	0	4	4	1	0	9
女	0	0	2	2	0	0	4
計	0	0	6	6	1	0	13

## III 運営方針

### 1 はじめに (令和 2 年度の概要)

発達に不安のある子どもの増加と共に、その多様なニーズに沿って従来の発達支援の場としてだけでなく、地域の子どもとその家族を支える役割を果たしていくことが求められている。子どもの豊かな人間性や社会性は様々な経験や体験そして他者との良好な関わりから育まれることを踏まえ、子どもたちの育ちの場としてのその役割を果たし、

---

また地域の中核的支援機関として市内保育所や幼稚園、認定こども園などとの連携や協働を行い、子ども達が地域の一員として、生活できるようアウトリーチ支援を行う。このように外部支援を実施することは求められる専門性も担保しなければならない。子どもの育ちについて常に学ぶ姿勢を持ち、適切に説明できるよう根拠ある保育実践を行う。

## 2 利用者の支援に関すること

---

### 発達支援

- 児童発達支援ガイドラインに基づく発達の5領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」の相互関係性を理解した支援の実施
- あそびを通して子どもの持つ豊かな感性を引き出せる具体的な発達支援の実施
- 生活リズムを整え、子どもの主体的活動を促せる環境作りの実施
- 保護者との信頼関係を構築し、その中で子ども自身が認められる経験を重ねることができる発達支援の実施
- 子ども集団の中で相互性のある関係作りを意識できる活動の実施
- 多職種で多角的な子どもの発達のアセスメントの実施

### 家族支援

- 家族が安心して子育てができる相談支援の実施
- 親子通園として特徴を活かし、保護者同士のピアな関係作り支援の実施
- 子どもの発達について理解を深められる研修会の実施
- きょうだい児支援、家族支援の一環として預かり保育の実施

### 地域支援

- 地域で暮らす発達に心配のある子どもの相談支援の実施
- 発達に不安のある子どもを支える子育て機関への相談支援の実施

## 3 権利擁護に関すること

---

- 子どもの権利条約に我が国が批准し、昨年度で25年を経過した。改めて子どもの権利や子どもの最善の利益について職員全体で考え、子どもが持っている発達する力を十分に引き出し、成長していくことができるよう支援する。
- 無意識下で起こる支援者優位性について職員同士で気づきあえるチーム作りを行い、虐待を未然に防ぐ。

## 4 地域社会とのつながり

---

- 仙台市障害者自立支援協議会本会議傍聴の実施
- 宮城野区障害者自立支援協議会ネットワーク会議などへの参加の実施
- 宮城野区他近隣の幼稚園、保育所、認定こども園、のびすくへの研修会等の実施
- 地域の民生委員・児童委員連絡会議への参加



## 5 人材育成・定着に関すること

- 職員一人ひとりが笑顔で働くことができる環境を共に作り、保育の質の向上と安定した勤務が行えるようシステムの検討
- 年2回以上の施設長個別面談の実施
- 計画的、定期的なケース会議の実施
- 法人オンライン学習システム（サポーターズカレッジ）を活用した、定期的なディスカッション
- 外部子育て支援事業の見学の実施
- 社会福祉法人職員としてのモラルの醸成

## IV 活動

### 1 活動計画

(1) 目的 子どもの発達支援と家族支援を軸に、子どもが主体的に生きる力を育てる

- ①クラス編成
  - ・子どものペースに併せながら月～金の毎日通園できる体制
  - ・宮城野区、青葉区、泉区への送迎バス運行
  - ・年齢・発達を考慮したクラス編成
  - ・中途入園児に応じて2～3クラス体制
  - ・1クラス子ども10名～12名程の小集団編成
- ②保育・療育
  - ・親子保育を経て、親子分離保育の実施
  - ・保育士、看護師（保健師）、理学療法士による多角的な発達支援の実施
  - ・親子保育の実施（行事 プール 誕生会 母の保育参加日等）
- ③個別支援計画
  - ・2期制（前期、後期の計画作成と、モニタリングの実施）
- ④家庭との連携
  - ・保護者面談、家庭訪問、進路相談他随時個別支援の実施
- ⑤保護者研修
  - ・先輩保護者の話 幼稚園、保育園について 相談支援について
  - ・発達について（こどものあそび ことばの発達 運動や感覚等）
- ⑥外部連携
  - ・宮城野区のびすく すまいるサロン相談事業 4～6回/年
  - ・卒園児訪問 30回/年
  - ・幼稚園、保育園相談 6～10回/年
- ⑦卒園児支援
  - ・卒園児の保護者が集える場と相談支援の実施

(2) デイリープログラム

	1 2 : 3 0 帰り	1 4 : 0 0 帰り
9 : 3 0	登園・健康チェック・母子分離 自由あそび	左記同様
1 0 : 3 0	水分補給・トイレ 朝のお集まり・設定保育	

11:30	お弁当 歯磨き・トイレ 母親と職員のミーティング 帰りのお集まり	
12:30	降園	午後のあそび
13:15		水分補給・トイレ 帰りのお集まり
13:30		母親と職員のミーティング
14:00		降園

※発達段階に応じて、生活リズムが整うよう降園時間を設定する

## V 年間行事計画

### 1 行事の目的

- 子ども達同士が保育者の支えのもと、一つのことに共に取り組む中で、自己肯定感を高め、友達の存在を意識しながら共に成し遂げる経験をする。
- 親子のふれあいを促し、保育者と共に子どもの育ちの視点を共有する。
- 家族同士の交流や他児の発達した姿も共有できる保護者間の関係を作る。
- 地域文化、季節文化に触れる機会となる。

### 2 年度計画

月	行 事
4月	始園式
5月	家庭訪問 遠足
6月	保護者参観 内科健診 歯科健診
7月	交流保育
8月	夏祭り 自由登園
9月	前期終了 後期開始
10月	運動会
11月	やきいも会 おたのしみ会
12月	自由登園
1月	新年の会 同窓会 歯科健診
2月	家族参観 内科健診
3月	後期修了の会 卒園式 一日入園・重要事項説明会 自由登園

※毎月、誕生日会・避難訓練・身体測定を実施

## VI 研修

### 1 研修のねらい（重点目標）

- 子どもの発達支援に重要なキーエイジの発達を脳の発達、身体の発達を連動して理解

する。

- 子どもにとって大切な活動であるあそびを検証し、子どもにあったあそびを作る。
- 接遇、マナーを学び家族支援や外部支援の際に児童発達支援センター職員として適切な振る舞いができる。

#### 実施計画案

- ① 内部研修及び法人内研修
- ② なのはな会幼児施設合同職員研修
- ③ 仙台市・宮城県障害児通園施設連絡協議会職員研修
- ④ 全国・東北地区発達支援通園事業連絡協議会職員研修
- ⑤ 障害児関係団体における研修（全国・東北）
- ⑥ その他の講演会・研修会参加
- ⑦ 各関係機関研修及び見学（アーチル・区役所・各児童発達支援センター・保育所・支援学校・支援学級など）

## VII 給食

給食の提供なし

## VIII 健康管理

### 1 重点目標

---

園児家族について

目的

一人一人の子どもの健康状態・発育・発達状態に応じて、子どもの心身の健康の保持増進を図り、健康で安定した生活リズムを確立する

（１）毎日の健康管理

- ①登園時の検温・視診・触診 ②親との緊密な連絡 ③室温・湿度の管理 ④水分補給
- ⑤歯磨き ⑥食事・排泄・睡眠の把握 ⑦医療的ケアの必要な子どもへの対応
- ⑧発作状況の確認 ⑨保護者からの健康相談対応 ⑩緊急時の対応

（２）衛生管理

- ①感染症の予防（と対応） ②園児の健康・保健に関する情報収集と情報提供
- ③職員への衛生管理についての啓蒙

（３）毎月の健康管理

- ①月１度の体重測定 ②年３回の身長測定

（４）年間予定

- ①内科健診 年２回（６月・１月） ②歯科健診 年２回（６月・２月）
- ③ぎょう虫検査 ５月及び各入園月

（５）関係医療機関との連携

- ①保育士・看護師・理学療法士が関係医療機関とカンファレンスをする
- ②保育士・看護師・理学療法士が園児の通院時に同行し指導を受ける

職員について

目的：健康を維持し、職責を担うことができるための健康管理をおこなう

- (1) 定期健康診断 (年 1 回)
- (2) 生活習慣病健診 35 歳以上 (年 1 回)

## IX 防災

### 1 重点目標

防災計画の実施にあたっては、施設長を隊長とする自衛消防隊を組織するとともに、防火管理者を置き、管轄の消防署の指導を受け、有事の際の母子及び職員等の生命の保護並びに財産の保全につとめる。

実施計画

- (1) 消防署員立会いのもとで、防災訓練を年 1 回実施 (5 月)
- (2) 施設内の防火に関する設備を毎月自主点検
- (3) 消防設備の定期点検を年 2 回実施 (8 月、2 月)

## X その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
定期学習会	毎月第 3 木曜日 16:00～17:00	子どもの定型発達を学び、子どもの発達に必要なステップをあそびを通して支援ができるようになる。また発達検査について学び客観的評価の種類や検査結果から必要な支援が推測できるようになる。
書類整備 物品整備	・書類の作成、整合、更新、共有、保管までの経過をマニュアル化する。 ・物品管理システムのマニュアル化	・事業運営上のコンプライアンスを理解しステークホルダーへの説明ができる。 ・物品の所在情報を明確にし、事業効率化を目指す。また破損、廃棄を明確にし、事故防止に備える。
実習生の受け入れ	宮城県保育士養成校連絡協議会と連携し実習生の受け入れ施設として登録をする	・実習を通して、障がい児者福祉や児童福祉に関心を持てるような学習支援を行う。また実習生の受け入れを通し、職員一人ひとりが自身の保育について、その目的やねらいをわかりやすく伝えられるようになる。

あつとほ一む・あおぞら

## I 施設の概要

- 1 名 称 あっとほーむ・あおぞら
- 2 所 在 地 仙台市宮城野区鶴ヶ谷 5 丁目 22-1
- 3 実施事業 仙台市障害者家族支援等推進事業・実施施設
- 4 利用定員 日々 2 名

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 4 名
- 2 年齢構成 7 歳～14 歳 (令和 2 年 4 月 1 日現在)

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	2	0	0	0	0	0	2	12
女	2	0	0	0	0	0	2	8.5
計	4	0	0	0	0	0	4	5.1

- 3 障害支援区分 (令和 2 年 4 月 1 日現在)

支援区分	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6
人数	0	0	0	0	0	0

## III 運営方針

### 1 はじめに (令和 2 年度の概要)

仙台市障害者家族支援等推進事業実施施設として、特に市内で受け入れが難しい医療的ケアを必要とする児及び重症心身障がい児を中心にレスパイトを実施してきた。しかし年々利用登録者は医療的ケアや重症児対応の放課後等デイサービスの増加に伴い減少している。その中で改めて確認された課題は、医療的ケア児等のご家族程、家族の緊急時に対応できる社会資源が少ない事、また緊急時こそレスパイトまで対象児を連れて来ることが困難であり、対象児にとっても本来は安心できる自宅環境での支援を必要としている事であった。本事業の運営については、その必要性を認識しながらも運営においては、専属職員ではなく、指定管理事業所であるあおぞらホーム、なかよし学園の看護師の兼務であることで支援ができる時間や場所が限局されてしまう事について改めて再考の時期に来ている。

## IV 活動計画

### 1 活動計画

1. 登録利用者の利用希望に応じ、安心・安全なレスパイトサービスの提供を実施する。
2. あっとほーむ・なのはなの業務連携の実施。

## V 研修

### **1** 重点目標

---

1. 仙台市障害者家族支援等推進事業連絡会研修会への参加を行い、当事業所の在り方について検討を行う。
2. 法人内外の研修に参加し、地域で求められている支援について学ぶ。

## VI 健康管理

### **1** 重点目標

---

仙台市あおぞらホーム健康管理計画に記載の通り

こまくさ苑



## I 施設の概要

- 1 名 称 こまくさ苑
- 2 所 在 地 宮城県仙台市青葉区荒巻神明町 2 番 10 号
- 3 実 施 事 業 指定障害福祉サービス事業 生活介護
- 4 利 用 定 員 33 名（現員 40 名）
- 5 開設年月日 平成 6 年 4 月 1 日
- 6 開 設 日 数 週 5 日
- 7 敷地及び建物の状況
  - （1）面積敷地 1270.66 m<sup>2</sup> 建物 1 階 477.17 m<sup>2</sup> 2 階 149.59 m<sup>2</sup> 工房 88.05 m<sup>2</sup>
  - （2）構造 鉄骨平屋建
  - （3）所有者 敷地 仙台市 建物 社会福祉法人なのはな会
- 8 職 員 構 成 ※厚生労働省基準によりフルタイム職員（嘱託職員）は常勤として集計  
※（ ）内は、非常勤職員で内数

管理者	主任	サービス管理責任者	支援員	看護師	
1	1	1	12 (5)	2 (2)	
作業療法士	栄養士	調理員	事務員	医師	計
1(1)	1	1 (1)	1(兼務)	1 (嘱託)	22 (10)

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 40 名（男性 26 名 女性 14 名）
- 2 年齢構成 (令和 2 年 4 月 1 日現在)

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	0	4	6	15	1	0	26 名	38.3 歳
女	0	1	2	9	1	1	14 名	44.7 歳
計	0	5	8	24	2	1	40 名	40.6 歳

- 3 障害支援区分 (令和 2 年 4 月 1 日現在)

支援区分	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6
人数	0	0	2	6	14	18

### Ⅲ 運営方針

#### 1 はじめに（令和２年度の概要）

「利用者本人はどう思っているのか？利用者にとってどうなのか？」ということに常に立ち返りながら利用者支援を考え、実践につなげられる職員の育成を目指す一年とする。利用者、家族、職員、地域の強みを活かすチームづくりを行う中で、お互いの信頼(将来への期待)を基盤に当苑に関わる人たちの夢が叶う事業所を目指す。

#### 2 利用者の支援に関すること

- 利用者の意思決定に関するプロセスを理解し、根拠に基づいた支援を行う。
- 利用者の生きてきた背景を踏まえて、本人のニーズに沿った支援を行う。
- 利用者が、自分が望む活動・生活を実現するために基本的な健康に関する支援を行う。

#### 3 権利擁護に関すること

- 支援・関わりにおいて、支援者の優位性が無意識の内に生じることを職員自らが気づき、互いに指摘し合えるための権利擁護や虐待に関する研修を実施する。（年２回以上）
- 利用者が望む生活のあり方について、意思の「代行決定」から「支援つき意思決定」のプロセスを大事にし「障がい特性に配慮した情報提供」を行い、「意思表出」に対する丁寧なくみ取りを行いながら「体験や経験」の機会を設ける。さらに家族の協力を得ながら本人の意思確認を行うことにも留意する。

#### 4 地域社会とのつながり

- 仙台市及び青葉区障害者自立支援協議会への傍聴（年２回以上）
- 近隣町内会行事への参加協力を実施し、地域との良好な関係性づくりを目指し障がい理解に関する啓蒙を行う。
- 広報誌やＳＮＳ、ホームページによる苑活動の紹介を行う。
- こまくさ苑の設備を貸し出すなど、必要に応じて町内会サロン活動等を実施する。
- 見学者、実習生を第三者評価の主体であると位置づけ、積極的に受け入れることで事業所の質を高めていくことにつなげる。

#### 5 人材育成・定着に関すること

- 個別研修計画を立案し、それに沿って外部研修等への参加を促す。
- 人に伝える力を養うために会議等の発表において、ルールを決めた中で発表を行う。
- 常に課題意識を持ちながら業務に向かうことで「考える力」を養う。
- 業務改善、働きやすい職場作りについて検討の場を設ける。

#### 6 財政基盤づくりに関すること

- 施設整備については、細やかな整備、清浄、点検を行うことで整備放置による修繕回数を減らす。

- 加齢に伴う登苑率低下は否めない状況だが、92%の維持を目指す。
- 業務改善について職員で話し合い、職員のアイデアを積極的に取り入れる。

## IV 活動

### 1 作業活動等の目的

- 利用者にとっての作業活動を、1つの自己実現、自己表現の場として位置づける。一人ひとりが自ら取り組みたくなる活動内容の展開を、年間を通してつくり上げたい。また、利用者の力を引き出す働きかけ（関わり）が、利用者同士の相互作用の中で得られるようにねらいを持って活動展開を行う。
- 利用者が楽しみながらできる作業活動を事業所内のみで終わらせず、様々な地域資源との繋ぎを行い、「やりがい、生きがい、つながり合い」を体感できる活動として取り組んでいく。

### 2 作業活動毎の年度計画

名称	作業活動の内容	年間目標・重点目標
R e サークル	空き缶・銅線 リサイクル作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者のストレングスを活かす支援。</li> <li>・利用者同士の気持ちをつなぐ支援。</li> <li>・資源回収先の開拓。</li> <li>・地域に対する啓蒙活動。</li> </ul>
手工芸	刺し子 ぬいぐるみ作成	<p>“作品を外部の人に見て、知ってもらう”ことを目標に、メンバーと一緒に考え、活動する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ブランディング『GOOD ZUTTO』を軸に、それぞれの感性や力を活かした作品作りを行う。</li> <li>・展示会の開催。</li> </ul>
陶芸	置物・日用品 アート作品作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンセプトを決めて、商品開発をする。</li> <li>・値段の見直しを行う。</li> <li>・商品化を目指してタイルづくりをおこなう。</li> <li>・展示会、窯元に行き、感性を磨く機会を作る。</li> </ul>
そば店	製粉・製麺 そば茶作り 接客	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集客に向けた他活動との協働、広報活動の実施。</li> <li>・そば粉を購入したお客さまに向けて、写真を載せたレシピを作成する。</li> <li>・引き継ぎのため、業務手順を完成させレシピを作成する。</li> <li>・HACCP の考え方を取り入れる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①衛生管理計画の作成、活用。</li> <li>②実施したことの確認・記録を行う。</li> </ul> </li> </ul>
バランス	リフレッシュ 散策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外出活動でリフレッシュする。</li> <li>・購入の経験を積む。</li> </ul>

		・障がい者に関する啓蒙を目的として、新たな行き先を開拓する。
ハンドワーク	さをり・アート リサイクル活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・さをりの経糸と横糸を選び、成型から関わることで独自の織りを完成させる。</li> <li>・他活動の準備を行い、他活動との連携を図る。</li> <li>・アートの環境整備を行い、日々の積み重ねで作品を作っていく。</li> <li>・カレンダーなどの作品を作る。</li> </ul>
G E N D E L	機能維持活動 創作活動他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安心して活動参加できるよう、日々のストレッチ等通じて、体の調子を整える。また、医療職と連携を深め一人ひとりの体の状態を把握する。</li> <li>・利用者が能動的にできることを増やす支援を行う。</li> </ul>

### 3 その他の活動の年度計画

名称	活動の内容	年間目標・重点目標
アート	アート活動 展示会へ出展	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者個人での作成、こまくさ苑全体での作成など、利用者一人ひとりに合った方法を実践し、個性を引き出す。</li> <li>・作品の個性に合ったアート展示会に出展を行い、利用者の作品が様々な場で認められることを目指す。</li> </ul>
動物介在活動	動物とのふれあい・散歩体験	・動物との触れ合いを通して癒しと共に能動的な動きや関わりが増えることを目指す。
ミューズの夢	音楽活動	・プロの演奏に触れ、感性を磨き、音楽を楽しむ。
クラブ	スポーツ レジャー活動 料理 カラオケ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者が選択し、趣味の合う仲間と余暇活動を楽しむ。</li> <li>・様々な経験をすることで一人ひとりの興味関心の拡大を図る。</li> </ul>

## V 行事

### 1 行事の目的

- 利用者と共に企画運営をする。(利用者の参画)
- 利用者と職員が相互の関りの中で、強みを生かすことができる活動とする。
- 事業所が一体となって一つのものを作り上げるプロセスを大事にして、社会人としての経験の幅の拡大を図る。

## 2 年度計画

行事名	実施時期	意義・目的
始苑式	4月2日	・利用者、家族、職員が新しい年度を迎えるにあたって気持ちを一つにする。
旅行会	5月～7月	・旅行会への期待や楽しみにつながるよう、行き先を複数の選択肢から選べるようにし、利用者の意思（選択）を尊重する。 ・宿泊を通し、仲間と様々な楽しみを共有する。
こまくさまつり	10月	・地域交流と共に、日頃の活動が地域に還元できるものを企画する。 ・利用者が主体となり、協力してつくり上げていく。
忘年会	12月初旬	・一年の労をねぎらい、利用者・職員の親睦を図りながら楽しい時間を過ごす。 ・公共交通機関を利用し、社会経験の幅を広げる機会とする。 ・地域への啓蒙を図る。
初詣	1月	・新年の無事を祈願するために、神社へ参拝に行く。
新年会	1月	・新年を迎えた喜びを感じられるような雰囲気づくり、余興などのプログラムを考える。
修了式 離任式	3月	・一年間を全員で振り返り労をねぎらい合うことで、年度の区切りを付ける。 ・離任者との過ごした時間を振り返り、互いに新たな生活に向けて活躍を決意する。

## VI 研修

### 1 研修のねらい（重点目標）

- 職員全員が、個別研修計画に基づき自身に必要な学びを、能動的に組み立て学ぶことができるようになる。（自己研鑽・自己啓発）
  - 定期的に管理者との面談の中で、学びの方向性について整理をおこなっていく。
  - 内部研修では、福祉職員として必要な知識だけではなく、社会人としてあるべき姿などを互いに気付き合い、指摘し合える関係性を作るための研修を実施する。
  - 利用者支援について、常勤職員は、担当ケースより一事例、日々の実践を振り返りながら研究発表を行う。自分の考えを、先行研究などを用いながら、“だれが聞いても分かりやすく”を目指して論述するトレーニングをおこなっていく。
  - 県外等先進事業所及び地域における支援を学ぶ。
  - サポーターズ・カレッジを、テーマを決めて常勤全員で視聴し、意見を伝え合うことで学びを深め、自主的にも視聴できるようにし個別に見識を深める。
- （研修案）

- 
- ・事例研究発表
  - ・虐待防止研修
  - ・障がいがある方の意思決定支援について
  - ・その他 各論

## **VII 給食**

### **1 重点目標**

---

- 食で味覚、嗅覚、視覚、聴覚、触覚等五感で食を楽しめる給食の提供を行う。
- 四季折々の食材を使用し、行事食を通して、日本の文化などを体感できる支援をおこなう。
- 利用者に誕生者がいる月には、本人の食べたいものの希望に応え、献立に取り入れる。
- 「大量調理施設衛生管理マニュアル」に基づき、安全で美味しい食事を提供する。

## **VIII 健康管理**

### **1 重点目標**

---

- 利用者の健康管理・予防について、日々の体調、健康診断結果などを基に他職種連携で常に情報を共有し、継続的な支援・看護を提供する。
  - 必要に応じて、健康相談・通院同行を実施し、家族・医療機関との情報共有を行う。
  - 保健環境管理や医療事案で法人全体に関わると判断したものは、医療安全委員会に報告する。
- ＜計画＞
- ・体重測定（毎月）、身長計測（4月）
  - ・10月バス健診（利用者および35歳未満の職員）、12月嘱託医健診・歯科健診
  - ・定期健康診断（35歳以上の職員）

## **IX 防災**

### **1 重点目標**

---

- 避難訓練（火災・地震・水害、不審者対応）及び消火訓練を年に4回実施する。
- 抜き打ちの訓練を2回行い、有事の際に備える。
- 訓練の都度に反省会を行い、次の訓練に活かす。

## X その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
祝日開所	<ul style="list-style-type: none"><li>・年2回、季節に応じたイベントの実施。</li><li>・経験してみたいイベントについて利用者と会議を持ち決定する。</li></ul>	余暇支援としての位置づけを持ち所内で利用者が存分に楽しめる活動を実施する。
環境改善	<ul style="list-style-type: none"><li>・修繕が必要な場所の優先順位を確定させていく。</li><li>・より活動を自発的にできる作業環境を検討する。</li></ul>	利用者の日常生活及び支援が安全且つ意欲的に行えるようにするため。

はまなす苑



## I 施設の概要

- 1 名 称 はまなす苑
- 2 所 在 地 宮城県仙台市泉区虹の丘1丁目10-7
- 3 実 施 事 業 生活介護（平成19年11月1日移行）
- 4 利 用 定 員 35名（現員36名）
- 5 開設年月日 平成9年4月1日
- 6 開設日数 週5日
- 7 敷地及び建物の状況
  - （1）面積敷地 2000.82 m<sup>2</sup> 建物 875.38 m<sup>2</sup>
  - （2）構造 鉄筋コンクリート造平屋
  - （3）所有者 敷地 仙台市 建物 社会福祉法人なのはな会
- 8 職 員 構 成 ※厚生労働省基準によりフルタイム職員（嘱託職員）は常勤として集計  
※（ ）内は、非常勤職員で内数

管理者	主任	サービス管理責任者	支援員	看護師
1	1	1	17 (8)	2 (1) ※兼務
栄養士	調理員	事務員	医師	計
1	2 (2)	1 (1)	1 (1) ※嘱託	27 (13)

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 36名

- 2 年齢構成

（令和2年4月1日現在）

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	0名	0名	9名	11名	0名	0名	20名	39.9歳
女	1名	3名	4名	7名	0名	1名	16名	38.0歳
計	1名	3名	13名	18名	0名	1名	36名	39.1歳

- 3 障害支援区分

支援区分	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6
人数	0名	1名 ※経過措置	1名	6名	4名	24名

### Ⅲ 運営方針

#### 1 はじめに（令和2年度の概要）

---

はまなす苑の役割は、利用者一人ひとりが自らの仕事や役割を持ちながら、仲間関係の中で豊かな人生を送ることができるように支援することにある。一人ひとりが互いに仲間を思いやり、支え、助け合う経験を通して人と共に生きる喜びを感じ、地域社会の中で自分の人生を主体的に生きることができるように支援していきたいと考える。

本人主体の支援を展開していく上で、「仕事（役割）」、「仲間」、「余暇」、「地域社会との連携」を4つの柱として、次のことを大切にしていく。

- ①仕事を通して、人や社会とのつながりを感じ、自信を深めるとともに自立につなげていく。
- ②利用者一人ひとりが互いに認め合い、「自分らしく活動することができる場」として、はまなす苑を仲間とともに作っていく。
- ③様々な社会資源を有効に活用し、利用者個々の楽しみや経験の拡大を図るとともに潤いのある生活を目指す。
- ④地域の中で共に生きる社会を目指し、社会資源の一つとしてはまなす苑が少しでも地域に貢献できるよう、活動を展開していく。

#### 2 利用者の支援に関すること

---

- 利用者個々の障がい特性を適切に理解し、利用者からの様々な発信、言葉にならない思いを丁寧に汲み取り、本人主体の支援を目指す。
- 仕事（作業）を通して、人や社会とのつながりを実感し自信につなげられるよう、内容や取り組み方を工夫する。
- 利用者の個性を生かし、興味関心に応じて柔軟な活動展開に努める。
- 表面的な行動のみに捉われることなく、利用者個々の思いに寄り添い、意思決定を支援する。
- ライフステージに合わせた支援に努め、利用者の健康管理について看護師・栄養士との連携を密にしていく。

#### 3 権利擁護に関すること

---

- 利用者一人ひとりの人権を尊び、謙虚に向き合う意識をもって、専門性の向上に真摯に努力することを職員の基本姿勢とする。
- 虐待防止や差別解消など、権利侵害に関する見識を深める。

#### 4 地域社会とのつながり

---

- 虹の丘連合町内会主催行事の実行委員として、各種行事への参加。（夏まつり、文化祭・コミュニティセンターまつり等）
- 防災訓練（年1回）・町内清掃（毎月1回）の参加。
- アルミ缶リサイクル活動での缶回収（毎週1回）

- 「はまなす苑秋まつり」にて、各種団体・地域の皆様との交流を図る。（出店販売、運営補助等）
- 施設機関誌の発行（年4回）
- 東北生活文化大学・高等学校、虹の丘小学校、虹の苑、虹の丘児童センターとの交流活動。

## 5 人材育成・定着に関すること

- 日々の実践と振り返りを重ね、ケース検討や内部研修で専門性を磨く。
- 全職員が支援に携わるチームの一員としての自覚をもち、利用者支援について様々な角度から考察し実践して全体で共有する。その積み重ねから、職員個々の支援力を高めるとともに、チーム全体としての力を高めていく。
- 互いに学び、支え合い、喜び合えるチームづくりを目指す。
- 経験層に合わせた研修を施設内外問わず積極的に実施し、職員としての自覚をもって従事できるようにする。

## 6 財政基盤づくりに関すること

- 利用者の登苑率を確保する。（前年度実績：94％）
- コスト削減を意識する。（光熱水費、事務用品等）

# IV 活動

## 1 作業活動等の目的

グループ単位で活動していることを生かし、「仲間と一緒に作業に取り組むこと」を大切にしていく。他者と共通の目的を持った作業をグループ毎に設定することで、共同作業を通じて他者の存在を感じ合い、協力しながら一体感や連帯感が生まれるような環境を作っていきたい。

また、集団の中で自分の役割や仕事がどのような意味を持ち、またそれが社会とどのようにつながっているのかを感じられるような場面を設定しながら、一人ひとりが自分の仕事を通して社会生活を送る上での自信をつけていけるよう、「仕事・役割」という意識を持って支援に臨みたい。活動で得た収益は、工賃として利用者に支給する。

## 2 作業活動毎の年度計画

名称	作業活動の内容	年間目標・重点目標
アルクル	アルミ缶リサイクル	個々に合わせた作業内容の提供を行っていくとともに充実感、達成感が深まるような活動の提供を行っていく。
アクティブ	アルミ缶リサイクル	それぞれの利用者のペースに合わせて作業を行う。また、経験を重ねていくことで作業への自信を深

		め、利用者一人ひとりがやりがいをもって参加できるようアプローチしていく。
スイッチ	アルミ缶リサイクル	利用者がそれぞれ作業に対して役割意識を持ち、個々のペースで作業に取り組めるようにしていく。意欲的に作業に取り組むことができるように、個々の力に応じて作業量を提供していく。
カラフル (カラーズ)	さをり織り アルミ缶リサイクル	個々に合わせた作業内容を設定し、工程や補助具、自助具の工夫を行うことで、織り上げる喜びや達成感を得られるようにする。また、主体的に取り組めるよう、作業内容や環境設定に配慮する。
カラフル (うらら)	機能維持活動 手工芸 さをり織り	身体機能の維持を中心に、健康面に配慮した活動を通して、快適に日々の活動を送れるようにしていく。また、個々に合わせた作業内容を設定し、工程や補助具、自助具の工夫を行うことで、織り上げる喜びや達成感を得られるようにする。

### 3 その他の活動の年度計画

名称	活動の内容	年間目標・重点目標
りんご栽培	貸し農園を利用した りんごの生産・販売	年間活動計画を立て、利用者の希望や能力に応じた受粉、摘果、収穫などの作業を、既存のグループとは別のグルーピングにより行う。
目的別外出	目的別外出	全員を対象に、社会体験の機会として、目的に応じた小グループを必要に応じて作り外出する。
アート	アート活動	絵画や色彩画、抽象画などをグループ毎に行う。
創作	創作活動	行事の準備や行事、外出の記録など様々な場面において創作的な活動をグループ毎に行う。
レクリエーション	レクリエーション活動	利用者の興味関心に応じたゲームや運動などをグループ毎に行う。
販売会	施設製品の販売	秋まつり、虹の丘コミセンまつり、後援会主催映画上映会、外部販売会等の機会に参加する。

## V 行事

### 1 行事の目的

年度の区切りを全員で共有するための儀式的なものや、季節を感じられるようなもの、また地域との交流を目的としたものなど様々な行事を通して、利用者同士の関係性を深めながら楽しい時間を過ごし、生活への活力にしていく。通常の活動では経験でき

ないような時間を通して、経験の拡大などにつながるような企画を実施していく。

## 2 年度計画

行事名	実施時期	意義・目的
始苑式	4 月	新年度の職員・グループ体制を確認しあい共有することで、新たな気持ちで新年度の活動を始められるようにする。
花見	4 月	日本文化特有の春を感じる季節行事を通し、利用者同士の親睦を深めながら楽しい時間を過ごす。
グループ一日 旅行会	5 月～ (4 グループ)	基本的にはグループ単位での実施とする。行先は利用者から希望を聞き取り、普段の活動では経験することのできない内容を設定する。利用者・職員の懇親、利用者の社会経験の拡大、職員の利用者支援の視野を広げることをねらいとする。
夏まつり	7～8 月	夏の風物詩を盛り込んだ楽しい時間を共有する。
秋まつり	10 月	行事を通してメンバーが楽しい時間を過ごし、地域との交流を深める。また、地域の方々やはまなす苑を支えてくださっている方々に日頃の感謝の気持ちを伝える。
成人を祝う会	1 月	成人者とそのご家族に対して、利用者、家族、職員の皆でその門出を華やかに祝い、大人になっていくことの喜びを互いに分かち合う。
修了式	3 月	年度の振り返りを行う。利用者、家族、職員と共に活動報告会を設け、喜びを分かち合う。

## VI 研修

### 1 研修のねらい（重点目標）

職員の支援力の向上を第一の目的とし、実践力や専門職としての知識を高め、利用者にとって最善の利益が得られるように、様々な内外の研修に積極的に参加する。施設内においては内部研修を年間予定に組み込み、職員が学びたい事を職員同士で研究して発表し合えるような経験や、外部の専門家を招き専門的な知識を学べるような機会などを交えながら、自己研鑽及び相互研鑽の機会を増やしていく。また、法人内においては法人で定められている経験年数に応じた研修に参加する他、厨房職員連絡会、医療安全委員会等の専門職の連絡会を通して多職種連携を強めていく。外部に対しては施設の運営や支援の質の向上に関連する情報を収集するという目的と併せて、他法人との接点やつながりを増やし地域資源のネットワークを広げるという意識も持つことで、その意義を

より大きなものにしていきたい。

1. 施設内研修

①内部研修（主任会主催虐待防止研修を含む。年間6回程度）

2. 外部研修

①県知的障害者福祉協会施設長等研修 ②県日中活動支援部会施設長研修

③県日中活動支援部会施設研修 ④県福祉協会主催研修 ⑤県社会福祉協議会研修

⑥市社会福祉協議会研修 ⑦アーチル施設職員中堅者研修 ⑧その他各種研修等

## VII 給食

### 1 重点目標

○利用者の健康増進や機能維持のため、食材や食形態に配慮した食事提供をおこなう。

○セレクトメニューや行事食を充実させ、食事が楽しくなるような献立をつくる。

○衛生管理を徹底する。

○利用者の状態を把握して、安心して食べられるよう変化に対応していく。

## VIII 健康管理

### 1 重点目標

○健康上必要だと思われる利用者には、血圧・体重測定などの日常的な健康管理を行う。冬季には毎朝検温を実施することで感染症予防、感染拡大防止に努める。

○健康診断や嘱託医健診の他、かかりつけ医による診断等については、必要な情報を職員間で共有し、身体的、精神的変化に応じた支援を行い、家族への共有も行う。

○体調の変化等が見られる場合には看護師、嘱託医と連携して支援をおこなう。

○職員の労働安全衛生については、衛生推進委員会が中心となり相談室等を活用して、労働者の健康管理をおこなう。

実施計画					
月	利用者	職員	月	利用者	職員
4	体重・身長測定		1 1	体重測定	
5	体重測定		1 2	体重測定・嘱託医健診	
6	体重測定・嘱託医健診		1	体重測定	
7	体重測定		2	体重測定	
8	体重測定		3	体重測定	
9	体重測定・健康診断（バス健診）	健康診断	その他		・毎月検便 ・法人内衛生推進委員会の活用
1 0	体重測定				

## IX 防災

### 1 重点目標

- 施設長を隊長とする自衛消防隊を組織するとともに、防火管理者を置き、管轄の消防署の指導を受け、有事の際の利用者及び職員の生命の保護、財産の保全に努める。
- 火災・地震などを想定した訓練を行い、よりスムーズに有事対応ができるように、ビデオ映像等を活用しながら検討を重ねていく。訓練内容を随時変更し緊張感を持って訓練に臨み、有事の際に混乱が無いように訓練に励む。
- 年1回、法人防災訓練を実施。災害対策本部への情報伝達、利用者家族に対して災害伝言ダイヤルの活用を促し、有事の際に備える。

## X 苦情解決

なのはな会の「苦情解決に関する規程」に基づき、利用者に関わる人権侵害の問題が発生したと想定されるとき、その事実を解明し利用者とその家族の人権に配慮しながら問題解決を図る。

また、利用者・ご家族・地域の方等からの苦情や要望については、職員間で共有しながら施設運営に活かしていく。

## XI その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
健康面への配慮	加齢に伴った身体状況の変化を考慮して、個々の機能維持活動メニューを見直し、継続的・安定的に取り組む。	・安定した登苑率の確保。 ・身体機能を低下させず、健康維持を図る。
環境整備（美化）	施設内外の環境整備を計画的に行う。（5 S 活動の推進）	利用者・職員共に活動しやすい環境、心が和むような環境づくりを目指す。

はまゆう



## I 施設の概要

- 1 名 称 はまゆう
- 2 所 在 地 宮城県仙台市青葉区東勝山1丁目26番6号（電話：022 - 727 - 2345）
- 3 実 施 事 業 指定障害福祉サービス事業 生活介護・就労継続支援B型
- 4 利 用 定 員 20名（現員23名）
- 5 開設年月日
- 6 開 設 日 数
- 7 敷地及び建物の状況
  - （1）面積敷地 1305.97 m<sup>2</sup> 建物 489.72 m<sup>2</sup>
  - （2）構造 鉄骨コンクリート造平屋建（一部鉄骨造）
  - （3）所有者 敷地 仙台市 建物 社会福祉法人なのはな会
- 8 職 員 構 成 ※厚生労働省基準によりフルタイム職員（嘱託職員）は常勤として集計  
※（ ）内は、非常勤職員で内数

	所長	主任	目標工賃 達成指導員	職業 指導員	支援員	看護師	調理員	事務員	医師	
生活介護	1	1			5(2)	1(1) ※兼務	1 (1)	1 (1)	1(1) ※嘱託 兼務	合計
就労継続 支援B型			1	1 (1)	1					
計	1	1	1	1 (1)	6(2)	1(1) ※兼務	1 (1)	1 (1)	1(1) ※嘱託 兼務	14 (7)

\* サービス管理責任者は主任が兼務。

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 23名（男性11名 女性12名）
- 2 年齢構成 (令和2年4月1日現在)

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	0	2	6	3	0	0	11名	36.2歳
女	0	1	8	2	0	1	12名	37.6歳
計	0	3	14	5	0	1	23名	37.0歳

- 3 障害支援区分 (令和2年4月1日現在)

支援区分	未	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6
人数	1		2	5	11	3	1

### Ⅲ 運営方針

#### 1 はじめに（令和２年度の概要）

---

はまゆうの「どんどん仕事が好きになる」「どんどん仲間が好きになる」「どんどん自分が好きになる」この３つのねがいを柱に、利用者一人ひとりの意欲を引き出すことや夢への実現へ向けて支援を行う。また、一人ひとりのライフステージの変化に合わせて、それぞれの地域で豊かに主体的に生活ができるよう、ご家族や地域の支援者などと連携し一緒に考えていく。

#### 2 利用者の支援に関すること

---

- 一人ひとりに合わせ「働くこと」への意欲を引き出し、社会とつながれるよう支援を行う
- 仲間集団の関わり方を工夫し、利用者同士で生活を組み立てられるように支援を行う
- ことばで表すことのできない思いを引き出せるよう支援を行う

#### 3 権利擁護に関すること

---

- 利用者一人ひとりの人権の意識向上のため法人内外の研修へ積極的に参加する
- 他事業所の見学や意見交換の機会を設け、職員一人ひとりの支援の振り返りを行う
- 法人行動規範に基づき、定期的に支援のチェックを行う

#### 4 地域社会とのつながり

---

- 喫茶や缶リサイクルなどを通して、地域資源としての役割を担う
- 施設機関紙の発行
- 地域の会議や行事に積極的に参加し交流をはかる

#### 5 人材育成に関すること

---

- 虐待防止に関する研修を他事業所と共に行う（年１回）
- 個別研修計画を立案し、外部研修への参加し学びを深める

#### 6 財政基盤づくりに関すること

---

- 利用者の健康面に配慮し、登所率の安定を目指す
- 修繕の必要な場所の整備、修繕計画を作成し計画的に修繕をしていく

## IV 活動

### 1 作業活動等の目的

- 一人ひとりの強みを生かした作業内容を模索し、具体化する。
- 自己肯定感や社会とのつながりを生み出す。
- 働くことの原点にある「対価」を得られるような仕組みを考える

### 2 作業活動毎の年度計画

名称	作業活動の内容	年間目標・重点目標
リサイクル	空き缶・銅線の リサイクル作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安定的な作業量確保</li> <li>・ 環境、器具の整備</li> </ul>
さをり	さをり織り	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部展示会開催</li> <li>・ 年間スケジュールに基づく作品計画</li> <li>・ 作品展への出展</li> </ul>
木工	木工製品づくり 書道やビーズ等個々 に応じた内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 需要の高い動物シリーズや季節製品の製作</li> <li>・ 展示会見学や外出活動によるアイディアの広がり</li> <li>・ 製品作りにおける職員の技術向上</li> </ul>
食品加工	シフォンケーキ作り	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定番レシピの改良</li> <li>・ 衛生面と技術面のスキルアップ</li> <li>・ 食品衛生法に基づく衛生管理</li> </ul>
喫茶	接客 ラスク作り 他、喫茶補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企画催し物の発信の工夫</li> <li>・ 衛生面のスキルアップ（定期的な手洗い講習等）</li> <li>・ 廃棄量削減によるコスト面見直し（工賃アップに向けて）</li> <li>・ ホームページの積極的活用</li> </ul>

### 3 その他の活動の年度計画

名称	活動の内容	年間目標・重点目標
販売会	製品販売	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 区役所、福祉プラザ（毎月参加）</li> <li>・ 地域行事、手作り市などの参加（土日の販売会）</li> <li>・ シフォンケーキの出張販売（法人内外催事）</li> </ul>
自治会	利用者主体の 自治会活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一人ひとりが主体的に話し合える場としての工夫（写真やユーモアを取り入れて）</li> <li>・ 日常の中で出ているサインや意見を反映させる。</li> <li>・ 利用者自身がやりたいと思うことを積極的に実現する。</li> </ul>
ウォーキング	週1回の歩行活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 身体を動かすことによるリフレッシュ</li> <li>・ 小グループ化等の工夫</li> </ul>
表現活動（創作）	随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個々の自由な発想と表現の機会を生み出す</li> </ul>

## V 行事

### 1 行事の目的

- 利用者と職員との「幹事（実行委員）」を組織し、アイデアを出し合う
- 「やりたいこと」と「目的」を利用者と共に確認し、実現を目指す
- 振り返りや打ち上げを通し、日常のモチベーションアップにつなげる。

### 2 年度計画

行事名	実施時期	意義・目的
始業会	4月	新職員の紹介、新年度の活動班の発表
とっておきの音楽祭	6月	音楽パフォーマンスの舞台での発表を通して、普段の生活では味わうことのできない瞬間をつくる。
旅行会	6月	働く場の仲間と共に余暇を楽しむ 利用者・職員の懇親、社会経験の拡大をねらいとする。
はまゆうフェスタ	9月	催事を通して利用者が販売や接客に携わる。 おもてなしの心で利用者自ら感謝を伝えられる機会とする。
コンサート	12月	様々な音楽を聞く機会を設ける
新年会	1月	新年行事を通して、新たな一年に対する目標や意識を高める。
終了会	3月	利用者による慰労会は互いの働きを労う時間とする。後半は利用者家族も含め、年間の振り返りや離任者の紹介を行う。
健康づくり教室	年5回ほど	健康増進センターの利用を通して、リフレッシュを図る。
展示会	年1回	様々な形の表現活動を外部発信する

## VI 研修

### 1 研修のねらい

- 職員一人ひとりに合わせ、以下の内容について、研修参加の機会をつくる。
  - ①支援に関するもの（発達、障害特性、実践報告等）
  - ②作業内容や商品開発、製作技術のスキルアップに関するもの
  - ③権利擁護および虐待防止に関するもの
  - ④リスク管理やリーダーシップなど職員集団として必要なもの
  - ⑤社会福祉の制度に関するもの
- 職員の企画による内部研修を行い、支援や施設運営に反映させる。
- ケース会議を行い、実践に対する振り返りの機会を設ける。利用者の姿を多角的に捉え、仮説－取り組み－分析－考察を繰り返し、自らの実践から汎化できる理論を見つけ出す。実践研究への足がかりとする。
- 様々な意見や価値観に触れることで自らに足りないものを知り、また法人の理念や実践の捉え直しを図る。

## VII 給食

- 食形態や栄養バランスに留意した食事提供をおこなう。
- 食べることを通して、人とのつながりや楽しさを生み出す。
- 季節や行事食を大事にした献立づくりをおこなう。
- 衛生管理を適切におこなう。

## VIII 健康管理

- 看護師を中心に必要に応じて日常的な健康管理をおこなう（検温、血圧等）
- 健康面における必要な情報については、職員間で共有する。
- 年2回（4月、10月）の身長測定、毎月の体重測定
- 年1回（7月）の健康診断（職員は随時）
- 年1回（後期）の嘱託医検診
- 食品を扱う作業に携わる利用者および職員は毎月検便実施
- 職員に関しては法人内衛生推進委員会の活用を行い、安全衛生に努める。また随時面談の機会を作りながら法人と共有し早めの対応につなげる。

## IX 防災

- 火災・震災を想定した訓練を行い迅速な有事対応ができるように検討を重ねていく。  
（防災避難訓練：年2回、通報訓練ならびに消火訓練：年1回ずつ）
- 訓練映像の視聴を通して利用者と共に振り返りを行ない、意識付けにつなげる。
- 災害用物品について、随時、点検を行う
- 環境整備日・安全点検日を設け、施設内の危険物の確認や避難経路の確保につなげる

## X その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
実習生の受け入れ	・大学の介護等体験実習の受け入れ	・風通しのよい施設運営に、つなげる。 ・学生への啓蒙。
喫茶店の活用	・販売会の閑散期における、休日のスペースレンタル（ミニライブ、ワークショップ等） ・販売会場所の拡大	・利用者工賃への反映
健康面への配慮	・加齢に伴う健康面の変化に対する基礎的な学び	・利用者の健康維持 ・安定的登所を目指す

なのはなサポートセンター

## I 施設の概要

- 1 名 称 なのはなサポートセンター
- 2 所 在 地 仙台市泉区上谷刈字長命3番2
- 3 実 施 事 業 (1) 仙台市障害者相談支援、仙台市障害児等療育支援、計画相談支援  
『障害者相談支援事業所ピース・スマイル』  
(2) 仙台市障害者家族支援等推進事業（レスパイト）  
『あっとほーむ・なのはな』  
(3) 短期入所  
『ライムライト』  
(4) 居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動支援  
『オールハンズ・なのはな』  
(5) 共同生活援助（グループホーム）  
『グループホーム・なのはな』  
(6) 上記のほか、地域共生を目的とする事業
- 4 利 用 定 員 ※事業所ごとの計画書に記載
- 5 敷地及び建物の状況
  - (1) 面積敷地 1948.19 m<sup>2</sup> 建物 486.11 m<sup>2</sup>
  - (2) 構造 鉄骨平屋建
  - (3) 所有者 敷地 仙台市 建物 社会福祉法人なのはな会
- 6 職 員 構 成 ※事業所ごとの計画書に記載

## II 運営方針

### 1 はじめに（令和2年度の概要）

4月に、なのはな会としては10年ぶりとなる新しいグループホーム「プレア」を開設する。定員は7名で、既存のホームに比較しても規模が大きくなる。支援度の高い利用者也入居することになっており、適切な人員配置と職員の育成体制を整え、早期に事業を軌道に乗せ、利用者や家族にとって安心・安全な住まいの場の確立を目指したい。グループホーム「プレア」は“台の森”と呼ばれるコンセプトエリアの中にあり、隣接する陶芸工房やレストランとの交流や支え合いをいかに形成するかという課題もある。地域交流や啓発の機会でもあるため、利用者と一緒に楽しみながら取り組んでいきたい。このような取り組みが、多様性を認め合う“共生社会”のための地域づくりの一助となれば幸いである。

“地域づくり”という観点においては、グループホームに限らず、当センターの各事業所それぞれが重要な役割を果たしている。しかしながら、どの事業も体制的に確立されているとは言い難く、制度面でも経営面でも発展途上にある。チーム力を高め、創意工夫を行いながら、地域生活支援に関するニーズにしっかりと応えていけるよう努めていく。

## 2 基本的な運営方針

---

- (1) 5つの地域生活支援関連事業を総合的かつ有機的に運営することにより、「どのような障がいがあっても、地域の中で、仲間とともに、自分らしく、安心して暮らしていきたい」という本人や家族の願いの実現に寄与する。
- (2) 障がいのある人もない人も、互いに支え合い共生する社会の実現を目指し、地域に開かれ、地域に貢献のできる運営に努める。
- (3) 職員一人ひとりの専門性の向上を図るとともに、地域との連携・行政との連携・事業所相互の連携、職員同士の連携に努め、創造的であり、かつ問題解決のできる職員集団であることを目指す。

## 3 権利擁護に関すること

---

- ①虐待防止や差別解消などに関する施設内外の研修などを通じて、障がいのある方の権利侵害に関する見識を深める。(少なくとも年1回)
- ②上記の研修から学んだことをもとに、当センターの利用者支援において不適切な関わりがないかを会議等で確認し、支援の見直しを行いながら職員一人ひとりの支援に対する意識の向上を目指していく。

## 4 地域社会とのつながり

---

- ①地域町内会や近隣高齢者施設らと連携・協働の取り組みを進める。地域町内会は高齢化が進んでいるため、当センターが町内会活動に積極的に関与し、地域の人々に貢献できるよう努める。定期的の清掃活動には、利用者とともに参加して交流の機会とする。
- ②泉中央南地区における支援活動に積極的に参加する。参加の際には、町内会、行政、高齢者福祉、教育・保育等の関係者とのネットワークを築くことに留意する。
- ③なのはなサポートセンターの取り組みをホームページや機関誌を通して定期的に発信し、地域の方々や関係機関等の認知度を高める。

## 5 人材育成・定着に関すること

---

業務の改善とモチベーションアップの取り組みを織り成すように実施していきたい。具体的には以下のとおり。

- ①利用者支援のあり方や内容について常に真剣に考え・取り組む風土を育む。
- ②職場としての課題を共有し、チーム力高める。
- ③適切な役割分担により負担の偏りを軽減する。
- ④個別研修により自己評価と管理者評価を行いながら目標を持って従事することを奨励する。
- ⑤挨拶・報告・連絡・相談の意識を高め、ラインケアが機能する風通しの良い職場環境を作る。



## 6 労務管理に関すること

---

多くの職員が交代勤務制および変形労働時間制の体系のもとに従事しているため、勤怠管理、給与計算、安全衛生管理、労務トラブルへの対応等については、管理者が率先して必要なマネジメントを行う。特に以下のことに留意する。

- ①職員個別の勤務表を作成し、労働時間や休日、超過勤務等を管理する。
- ②年次有給休暇については、平成 31 年度から施行された新制度に準拠するよう計らう。
- ③グループホームのシフトの在り方について、改善のための取り組みを続ける。

## 7 財政基盤づくりに関すること

---

各事業において健全な経営を目指すことは変わらない目標ではあるものの、本年度はピース・スマイルとグループホームの職員配置強化を実行するうえ、新たなグループホームの開設、あっとほーむ・なのはなの登録介護人の待遇改善という大きな課題があるため、短期的な目標として、運営の合理化・効率化により、可能な範囲での増収と経費節減に努めることとしたい。

# III 活動

## 1 主な実施内容

---

- ①定例職員会議（毎月）
- ②内部研修（隔月）
- ③町内会活動（2 月 総会、4 月 清掃・花見、11 月 清掃、他）
- ④認知症グループホーム『蘭』運営推進会議参加（隔月）

# IV 研修

## 1 研修のねらい（重点目標）

---

職員の経験や職種および職責等に応じた下記の研修を実施または職員を参加させ、職員の知識と技術さらに法人職員及び福祉従事者としての資質の向上を図る。

## 2 法人研修

---

全職員研修、初任者研修、3・4 年目研修、6 年目研修、10 年目研修、主任研修等、法人が主催する研修に参加することで、法人理念への理解を深めるとともに、キャリアに応じた専門的な学習を行う。

## 3 業務中の研修（O J T 研修）

---

日々の実践における報告・連絡・相談の中から支援力の向上につながる助言を職員相

---

互に行う。また、定例のミーティングや会議等を『学ぶ機会』と捉え、活発な議論が行われるよう運営する。

---

#### 4 内部研修（サポートセンター定期研修）

---

なのはなサポートセンターが定期的を開催する研修会の企画および参加を通し、地域生活支援に関することについての理解を深める。

---

#### 5 外部研修

---

外部機関が開催する研修に参加し、専門的な、または新しく広範な知識や情報を取り入れ、支援の実践に還元する。

---

#### 6 個人研修

---

スーパービジョンの手法を用い、管理者とともに個別の研修計画を立案し、定期的な面談（年3回以上）を実施して振り返りを行うことにより、職員個々のスキルアップおよびモチベーションアップを図る。

## V 健康管理

---

### 1 重点目標

---

#### （1）利用者の健康管理

心身の健康を維持することができるよう、関係者からの情報収集や健康観察等、利用者の健康状態の把握に努め、適切な配慮を行う。また、インフルエンザや感染性胃腸炎等の感染性疾患に対しては、『感染症対策マニュアル（スタンダードプリコーション）』に従い、罹患の予防や感染拡大対策を講じる。服薬に関しては、確認方法、保管方法、投薬方法を定めた『服薬管理マニュアル』を事業所個々の特性に応じて整備し、服薬の忘れ、誤薬等の事故を防止する。

#### （2）職員の健康管理

健康診断を年に一度実施し、下記の項目について検査を受ける。

（胸部X線、尿検査、肝機能検査、B型肝炎検査、心電図検査、視力検査、内科健診、身体測定）

※35歳以上の職員は、生活習慣病予防健診を追加する。

※労働安全衛生規則に基づき、特定業務（深夜業）に常時従事する職員については、年に2回（5～6月と11月～12月）の健康診断を行う。

## VI 防災

---

### 1 重点目標

---

（1）災害等非常時には、利用者および職員の生命の保護ならびに財産の保全が確実に  
行えるようにするために『なのはなサポートセンター緊急対応マニュアル』およ

び『消防計画』に基づき対応するものとする。

- (2) 防災設備・備品等の点検を絶えず行い、非常の際の備えに万全を期す。
- (3) 夜間等の非常時には、法人他事業所職員がかけつける仕組み等により、時間帯に関わらず非常時における利用者および職員の避難誘導・人命確保に万全を期す。
- (4) 防災訓練実施計画
  - ①火災を想定しての避難誘導・通報・消火訓練（6月）
  - ②法人全体で一斉に行う避難誘導・通報・消火・非常持ち出し・関係者連絡訓練（10月）
- (5) 法人事業継続計画（BCP）の発動があった際には、本計画を最上位の判断基準としながらも、上記の計画を補完的に運用する。

## **Ⅶ その他重点的におこなう取り組み**

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
外部への情報発信	法人ホームページ内『サポートセンターニュース』を活用した情報発信を月に一回以上行う。	内外に対するなのはなサポートセンターの活動への理解促進。
管理者との面談	個別研修の立案と遂行を題材に、定期的な個別面談を実施する。	意思疎通を円滑にすることにより課題の早期発見や業務改善などにつながる。

ピース・スマイル

## I 施設の概要

- 1 名 称 障害者相談支援事業所 ピース・スマイル
- 2 所 在 地 仙台市泉区上谷刈字長命3番2
- 3 実施事業 委託事業：仙台市障害者相談支援事業、仙台市障害児等療育等支援事業  
指定事業：指定特定相談支援事業、指定障害児相談支援事業  
指定一般相談支援事業（地域移行支援・地域定着支援）

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 (1) 仙台市障害者相談支援事業 障害者 118 名  
障害児 59 名 合計 177 名  
(2) 仙台市障害児等療育等支援事業  
訪問療育事業 10 件  
療育技術指導 1 件  
(3) 指定相談支援、障害児相談支援（計画相談） 116 件
- 2 対象地域 仙台市内（主に泉区）
- 3 対 象 者 上記エリアに居住する障がい児者及びその家族。（障がい種別は問わない）  
但し、利用者の適性と利便性を損なう恐れのある場合は、適切な相談支援機関等を紹介または連携して支援する。

## III 職員構成

管理者	相談支援専門員	相談員	作業療法士	合計
1 名 (兼務)	3 名 (内 1 名兼務)	2 名	1 名 (こまくさ苑兼務)	6 名

## IV 運営方針

### 1 はじめに（令和2年度の概要）

- 委託相談においては、年々多様な障がい状況や家族状況等による相談が増してきていることから、本人や家族と丁寧に向き合うことはもとより、これまで以上に行政や関係機関との連携を強めながら、地域におけるチーム支援となるよう努めていく。
- 今年度は相談支援専門員を1名増員することで、特定事業所加算Ⅳ型の取得が可能となった。これにより、委託と計画の対応方について役割や業務の流れを整理することができ、計画においてはモニタリングや加算対象となる関わりをスケジュール通りに対応していけるよう進めていく。

## 2 利用者の支援に関すること

---

### ○仙台市障害者相談支援事業

- ①福祉サービスの利用援助
- ②社会資源を活用するための支援、社会生活力を高めるための支援
- ③専門機関の紹介事業
- ④障害者ケアマネジメントに関する事業
- ⑤地域住民等に対する普及啓発に関する事業
- ⑥その他生活支援に関すること

### ○仙台市障害児等療育支援事業

- ①訪問療育相談事業：在宅障がい児者の家庭を定期的に若しくは随時に訪問をし、又は地域を巡回して相談場所を開設する等の方法により、在宅障がい児者及びその家族等に対し各種の相談及び指導を行う。
- ②療育技術指導事業：放課後デイサービス等を行う事業所、障がい児の通う保育所等に作業療法士等の療育に関する専門職を派遣し、当該事業所、保育所等の職員、ボランティア等に在宅障がい児者の療育に関する技術指導を行う。

### ○指定特定相談支援事業・指定障害児相談支援事業

- ①基本相談支援
- ②地域の障害福祉サービス事業・障害児支援事業者等の情報提供
- ③訪問によるアセスメント及びモニタリング
- ④サービス等利用計画・障害児支援利用計画の作成、サービス担当学会議の開催

### ○指定一般相談支援事業

- ①地域移行支援：障害者支援施設等に入所している障害者又は精神科病院に入院している精神障害者に対して、住居の確保その他の地域における生活に移行する為の活動に関する相談その他の便宜を供給する。
- ②地域定着支援：居住において単身等の状況い置いて生活する障害者に対して、当該障害者との常時の連絡体制を確保し、障がいの特性に起因して生じた緊急の事態等において相談その他の便宜を供給する。

### ※相談支援業務における留意点

- ①総合性の確保、公平・中立・独立性の確保
- ②的確・柔軟・迅速・継続性の確保
- ③活きたネットワークの構築と活用
- ④相談支援体制の重層化と課題抽出

## 3 権利擁護に関すること

---

### ○相談支援事業の委託仕様の中に定められている以下の点に十分留意する。

- ・障がい者虐待の防止
- ・障がいを理由とする差別の解消

### ○意思決定支援について、“意思決定支援ガイドライン”を参考としながら実践を積み重

---

ねていき、所内で検証しながらその支援の精度向上とその確立を目指す。

#### 4 地域社会とのつながり

---

様々な地域へアウトリーチする機会として、今年度も下記の会議・連絡会等へ参加し、地域内の人や機関と顔の見える関係性を築くことで、地域に暮らす当事者につながる機会を生み出していく。

- ・地区民児協（西一地区及び南地区）
- ・虹の丘加茂、長命ヶ丘及び南中山地域包括支援センター包括圏域会議
- ・泉中央南上谷刈地区連絡会
- ・泉中央南地区健幸まつり（オータムフェス）実行委員会

#### 5 人材育成・定着に関すること

---

法定研修や仙台市のケアマネジメント研修、各種専門研修等への参加を積極的に行っていく。また、OJTやスーパービジョンも計画的に実施していく。さらに、泉区障害者自立支援協議会連絡会に相談支援事業所だけの機会を設定することで、地域の指定特定相談支援事業所との事例検討をGSV（グループスーパービジョン）等様々な手法を通して行いながら、ファシリテーションができる技術の向上を進めていく。

#### 6 財政基盤づくりに関すること

---

法人のサポートにより相談支援専門員を1名増員することで、特定事業所加算Ⅳ型の取得が可能となった。計画策定の人員を確保することができたことで、三ヶ月モニタリングを落とさないようスケジュール管理を徹底すると共に、小さな加算も確実に積み上げていくことで、まずは1名増員分の人件費を賄えることを目標に進めていく。その上で、今後2～3年かけて実働人員を7名まで整えながら、独立採算で事業運営が成り立つよう目指していく。

あわせて、委託相談支援事業の運営上の課題（委託費の旧法対応）については、継続的に仙台市に働きかけながら、安定した財政基盤の確立を目指していく。

## V 活動

#### 1 障害者自立支援協議会・外部委員会等

---

- 泉区障害者自立支援協議会に事務局として参画（主担当：連絡会議）
- 医療的ケア児等地域支援連絡会へ委員として参加

## VI 研修

#### 1 実施内容

---

- 仙台市の研修手帳を活用しながら、個別の研修計画を作成する。それを基に個別のキャリアラダー（職務上の段階）に応じた研修を受講し相談員として必要な知識の取得

---

と技術の向上を図る。

○各職員が研修で学んだことは、伝達研修において共有を図りながら事業所全体の学びにつなげる。(伝達研修：毎月最終平日の 16 時から 17 時に予定)

○虐待防止研修及び個人情報取扱い研修については年 1 回以上実施する。

## **VII 健康管理**

### **1 重点目標**

○ワーク・ライフバランスの改善を目的に、ノー残業デーを月 1 回、毎月 15 日に設定し、実施する。又、一人週一回の事務日を設定することで、記録等を業務時間内行うことにより、超過勤務の軽減を図る。

○年一回の健康診断後に、検査結果を用いた面談を行うことで健康意識を高める。

## **VIII 防災**

### **1 重点目標**

○なのはなサポートセンター事業計画書「VI 防災」に準ずる。

## **IX その他重点的におこなう取り組み**

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
相談支援体制の強化	・ 相談支援専門員 1 名増員	・ 特定事業所加算Ⅳ型を取得することで、今後の相談支援体制づくりの足掛かりとする。
労務管理と業務の効率化	・ システムの導入検討	・ 事務仕事の効率化 ・ 紙書類の削減 ・ 職員のスケジュール管理



あつとほ一む・なのはな

## I 施設の概要

- 1 名 称 あっとほーむ・なのはな
- 2 所 在 地 仙台市泉区上谷刈字長命3番2
- 3 実施事業 仙台市障害者家族支援等推進事業（拠点施設）
- 4 利用定員 日中 5名（同時間最大） 宿泊介護 3名

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 136名

- 2 年齢構成 (令和2年4月1日現在)

	～17	18～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	12	3	33	22	18	1	0	89	30.2
女	2	2	16	15	11	0	1	47	30.9
計	14	5	49	37	29	1	1	136	30.5

## III 職員構成

管理者	主任	コーディネーター	支援員	事務員	合計	登録介護人
1 兼務	1 兼務	1 兼務	3 (2) 3名兼務	1 (1) 兼務	6 (2) 7名兼務	25

※（ ）は非常勤職員で内数

## IV 運営方針

### 1 はじめに（令和2年度の概要）

親の高齢化や共働き世帯の増加などにより“一時預かりサービス”のニーズは増加を続けている。当事業所は一体的運営を行っているライムライト（短期入所事業）と連携し、可能な限りニーズに応じていく。

本年度は、①介護人の確保と育成、②介護人の待遇の見直し、の2点が最も重要な達成課題となる。①の課題については、ほとんどが未経験の学生である介護人に対して、どのようなことに留意し、どのような方法で指導していくのか、その育成のあり方について改めて考えていきたい。②の課題については人件費の増高が伴うため、仙台市障害者家族支援等推進事業連絡協議会に対応を協議し他事業所との合意形成を図ったうえで、仙台市への要望活動を行っていく。また、連絡協議会においては、制度の見直しや運営ガイドラインの制作などの活動に積極的に関わり、仙台市における“一時預かりサービス”の維持と発展に寄与できるよう努める。

## 2 利用者の支援に関すること

- (1) 短期入所事業とレスパイト事業の一体的運営を始めてから4年目の年となる。本年度も適宜振り返りを行いながら、“質の担保”と“安全の確保”の観点を維持しつつ、円滑なサービス提供が実施できるように努めていく。また、毎日変化する利用者の組み合わせに対応できるように生活介護事業所と連携し合いながら事前のアセスメントに努める。
- (2) 宿泊支援では、楽しく過ごすことを前提としながら、仲間との豊かな関わりや“自主的・主体的な活動”、“社会性や生活技術の習得”等利用者の将来を見据えた支援についても、本人・ご家族と相談のうえ行っていきたい。
- (3) “何らかの理由で在宅での生活が一時的に困難になった方”、“被虐待児者”等の特別なニーズのある方に対し、必要と認めた場合には支援を行う。また、仙台市が取り組んでいる地域生活支援拠点等モデル事業との関係については、本事業が本年度より全市展開を予定しているため、この事業との連携関係の構築についても積極的に関与し、利用者にとって最善のものとなるよう働きかけ、役割を果たしていきたい。

## 3 権利擁護に関すること

- (1) 施設内外の研修などを通じて虐待防止や差別解消など、障がいのある方の権利侵害に関する見識を深める。(少なくとも年1回)
- (2) 上記の研修から学んだことをもとに、当事業所の利用者支援において不適切な関わりがないかを会議等で自己点検し、虐待の芽を摘むように努める。

## 4 地域社会とのつながり

※なのはなサポートセンター事業計画書「Ⅱ運営方針 第4項」に記載のとおり。

## 5 人材育成・定着に関すること

管理者・コーディネーター・支援員・登録介護人らが、各々の立場から活発な意見交換を日常的に行うとともに、個別研修計画で設定した目標に沿った研鑽を重ねることによって、専門職としての成長を促し、チームとして支援する体制を築くよう努める。

## 6 財政基盤づくりに関すること

前年度並みの利用実績を維持する。短期入所事業所とのサービス提供量のバランスを慎重に見極め、利用者の受け入れ方や職員・介護人の配置などをさらに精査するとともに、コスト意識の向上に努め、経営体質の改善を図る。

また、1年の大半を開所していることもあり、日々の細やかな消灯など無駄な光熱費を出さないよう経費節減を意識していく。

## V 活動

### 1 実施事業の種類

仙台市障害者家族支援等推進事業実施要綱に基づき、以下の事業を実施する。

#### (1) 日中の一時介護事業

利用者の意思、希望、嗜好、障がい状況を考慮しながら、話し相手、遊び相手、生活体験を広げる支援等を行い、豊かで活動的な時間を過ごせるように努める。日中介護については、月ごとに創作と調理（主におやつ作り）のテーマを決めて、活動に組み入れながら介護時間の充実を図る。

#### (2) 宿泊介護事業

利用者の意思、希望、嗜好、障がい状況、生活リズムを考慮しながら、家庭的な雰囲気の中でゆったりと休息できるよう努める。

### 2 サービスの提供計画

全事業合計サービス提供時間が、仙台市障害者家族支援等推進事業補助金交付要綱が定める交付基準区分5の下限である9,090時間以上を確保する。本年度については以下の年間提供時間を目標とする。

◎年間提供時間数（見込み）	9,120 時間
<内訳> 日中介護	7,200 時間（@5名×4時間×360日）
外出・自宅介護	0 時間（必要に応じて実施）
宿泊介護	1,920 時間（@16名/月×10時間×12ヶ月）

### 3 仙台市障害者家族支援等推進事業連絡協議会

仙台市内の全事業所が加盟する本協議会の活動に参画し、事業所間の連携を強化していくとともに、当事者とその家族の地域生活を支援する制度の改善や創設に向けて取り組み続けていく。

## VI 研修

### 1 研修のねらい（重点目標）

なのはなサポートセンター事業計画書「IV研修」に記載の研修に加えて、以下の研修を行う。

#### (1) 事例検討の実施

利用者個別の支援上の課題を解決・改善するとともに、支援力の向上を図るために毎月の職員会議にて事例検討を行う。

#### (2) 登録介護人スキルアップ研修

事業の目的や職業倫理についての説明、KYT（危険予知）トレーニング等を内容とするオリエンテーションを行う。また、スキルアップのための研修を年間に1

回以上実施し、利用者支援に関する知識や技術等の向上を図る。

(3) 仙台市障害者家族支援等推進事業連絡協議会が主催する研修

レスパイトサービスの意義や従事するうえで留意すべき点、課題解決のヒントなど、より専門的な学びを得る機会とする。

## VII 給食

### **1** 重点目標

- (1) 調理員が調理した食事を、主に宿泊利用者の朝食および夕食用として提供する。
- (2) 利用者の嗜好や障がい状況による適切な食形態に留意する。
- (3) 安心して食べられるようアレルギーの有無を把握し管理を徹底する。
- (4) 楽しい食事の時間を過ごしてもらえるよう環境面や雰囲気づくりに留意する。
- (5) 衛生管理を適切に行う。

## VIII 健康管理

### **1** 重点目標

- (1) なのはなサポートセンター事業計画書「V健康管理」に記載のほか、以下のことを行う。
- (2) 家庭や他事業所と密に情報交換し、利用者の健康を把握しながら受け入れを行う。また、インフルエンザなどの感染症が流行する時期には、場合に応じて体温測定などの健康チェックを行い、感染が拡大しないように努める。

## IX 防災

### **1** 重点目標

なのはなサポートセンター事業計画書「VI防災」に記載のとおり。

## X その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
登録介護人の確保	近隣の大学・専門学校に呼びかける。	・利用者支援が安全に行える人数を確保。 ・学生に障害福祉に興味を持ってもらう。

オールハンズ・なのはな

## I 施設の概要

- 1 名 称 オールハNZ・なのはな
- 2 所 在 地 宮城県仙台市泉区上谷刈字長命3番2
- 3 実施事業
  - 1) 指定障害福祉サービス事業
    - ①居宅介護 ②重度訪問介護 ③行動援護
  - 2) 地域生活支援事業
    - ①移動支援

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 24 名
- 2 年齢構成 (令和2年4月1日現在)

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	3	5	4	3	0	0	15	29.3
女	1	0	3	3	2	0	9	40.7
計	4	5	7	6	2	0	24	33.6

- 3 利用状況

サービスの種類	契約延人数	契約時間数
居宅介護（身体介護）	1	35.0
居宅介護（家事援助）	1	9.0
居宅介護（通院等介助）	4	29.0
重度訪問介護	0	0
行動援護	1	15.0
移動支援	21	636.5
合計	28	724.5

## III 職員構成

管理者	主任	事務員	サービス 提供責任者	合計	ヘルパー (非常勤G)
1 兼務	1 兼務	1 (1) 兼務	1	4 (1)	11 (11) 内7名兼務

※ ( ) は非常勤職員で内数

## IV 運営方針

### 1 はじめに（令和2年度の概要）

---

知的障がい児者を主な対象とする事業所としての専門性を発揮し、利用者の希望や生活環境、障がい特性等を十分に考慮しながら、利用者の持てる能力を最大限に活かし、地域で自立した日常を安心して送れるよう、個別に必要な支援を実施する。

近年、需要は依然として多いもののヘルパーが不足しているため、サービス提供量が逡減し、経営が悪化している。グループホームと兼務している非常勤職員の雇用の維持という観点も含め、中・長期の経営方針を確定させることが求められている。今年度に開所となるグループホームへのサービス提供(入浴、食事介助等)の方法や、常勤ヘルパーの増員を含む改善策を検討していく。

### 2 利用者の支援に関すること

---

#### (1) 個別ニーズへの対応を強化

利用者の個別支援計画を作成し、本人・家族・ヘルパー間で支援についての共通理解を図ることに努める。相談支援事業所が関わってサービス等利用計画が作成されている利用者に関して、その内容に沿うように移動支援を含めた個別支援計画を様式から見直しを図る。

#### (2) 関係各機関との連携を推進

利用者の生活をより良くしていくため、また、問題解決に取り組むために関係各機関との連携を図りながら、情報の共有やサービス担当者会議等への参加など積極的に関与していく。

### 3 権利擁護に関すること

---

事業所内外の研修などを通じて虐待防止や差別解消など、障がいのある方の権利侵害に関する見識を深める。(少なくとも年1回)

### 4 地域社会とのつながり

---

※なのはなサポートセンター事業計画書「II運営方針4項」に記載のとおり。

### 5 人材育成・定着に関すること

---

#### (1) 他事業所との情報交換及び共有

利用者に適切で質の高い支援を提供するために、ピース・スマイルや他の相談支援事業所主催のサービス担当者会議やモニタリングの際の連絡を、情報交換の機会とし、ヘルパーとも共有するなど、積極的に活用する。

#### (2) 法人やサポートセンター主催の内部研修や外部の研修をヘルパーの育成に積極的に活用する。



## 6 財政基盤づくりに関すること

法人内グループホーム利用者の通院を当事業所が実施する“居宅介護”で、同じく外出を“移動支援”で対応することも、財政基盤強化の一助となるように調整し検討する。

## V 活動

### 1 実施事業の種類等

当事業所が提供するサービスは、居宅介護事業、行動援護事業、重度訪問介護事業、移動支援事業の4つの事業種から構成される。当事者のニーズに基づき作成された計画に沿って、在宅生活を健やかに或いは豊かに過ごすために必要かつ適切なヘルプサービスを提供する。事業の実施にあたっては、関係の市区町村、地域の保健・医療・福祉サービス機関と連携を図り、総合的なサービスの提供に努めるものとする。

### 2 居宅介護事業

障害者総合支援法に基づき、利用者が居宅において自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう利用者の身体その他の状況及び環境に応じて、家事や相談など生活全般にかかわる援助を行う。

#### ① 身体介護

入浴、排泄及び食事等の介護を行う。

#### ② 通院介助（身体介護を伴う）

通院時における身体介護を伴う移動や手続きの介護を行う。

#### ③ 家事援助

調理、洗濯及び掃除等の援助を行う。

#### ④ 通院介助（身体介護を伴わない）

通院時における移動や手続きの介護を行う。

#### ⑤ 通院等乗降介助

通院等のため、ヘルパーが自らの運転する車両への乗車又は降車の介助を行うとともに、乗車前もしくは降車後の屋内外における移動等の介助又は通院先での受診等の手続き、移動等の介助を行う。

#### ⑥ 相談及び助言

生活全般にわたる援助を適切かつ効果的に行なうものにするため、相談や助言を行う。

### 3 行動援護事業

自己判断が制限されている人が行動する時に、危険を回避するために必要な援護、外出時における移動中の介護、排泄及び食事等の介護、その他行動する際に必要な援助を行う。

#### 4 重度訪問介護事業

---

重度肢体不自由者であって常時介護を要する利用者が、居宅において自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、当該利用者の身体その他の状況及び、その置かれている環境に応じて、入浴、排泄及び食事等の介護を行う。

#### 5 移動支援事業

---

障害者総合支援法における地域生活支援事業に位置付けられている移動支援事業について、屋外での移動が困難な障がい児・者が自立した生活及び社会参加ができるよう支援を行なう。行動援護には該当しない人が対象。

①移動支援（身体介護伴う）

外出時における身体介護を伴う移動の介護を行う。

②移動支援（身体介護伴わない）

外出時における移動の介護を行う。

### VI 研修

#### 1 研修のねらい（重点目標）

---

なのはなサポートセンター事業計画書「IV研修」に記載の研修に加えて、以下の研修を行う。

①利用者に適切で質の高い支援を提供するため、初任者研修や月例内部研修等を効果的に実施し、ヘルパーのスキルアップを図る。

②日頃は単独で支援することの多いヘルパーに対し、他のヘルパーとの情報共有及び情報交換を行う機会を設定し、自らの支援を振り返り、気づきを得て、その後のサービス提供に活用できるよう促していく。

③ヘルパーに対して個別の研修計画を作成し、その内容に沿った研修を行う。

### VII 健康管理

#### 1 重点目標

---

※なのはなサポートセンター事業計画書「V健康管理」に記載のとおり。

### VIII 防災

#### 1 重点目標

---

※なのはなサポートセンター事業計画書「VI防災」に記載のとおり。

上記に加えて有事の際には「オールハnz・なのはな 緊急対応マニュアル」に従い対応する。

## IX その他重点的に行う取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
グループホーム利用者へのサービス提供の拡大	新設のグループホーム「プレア」について、相談支援事業所と相談のうえ、連携の可能性を探る。	支援度の高い利用者が安心してホームで暮らすための体制づくりに寄与する。

ライムライト

## I 施設の概要

- 1 名 称 ライムライト
- 2 所 在 地 仙台市泉区上谷刈字長命3番2
- 3 実施事業 指定障害福祉サービス 短期入所（単独型）
- 4 利用定員 4人

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 69人

- 2 年齢構成 (令和2年4月1日現在)

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	0	6	16	18	1	0	41	37.8
女	1	4	10	12	0	1	28	37.7
計	1	10	26	30	1	1	69	37.7

- 3 障害支援区分 (令和2年4月1日現在)

支援区分	区分なし	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6
人数	1	0	5	6	23	11	23

## III 職員構成

管理者	事務員	支援員	調理員	合計	登録介護人
1 兼務	1 (1) 兼務	4 (1) 4名兼務	1 (1) 兼務	7 (3) 7名兼務	15

※ ( ) は非常勤職員で内数

## IV 運営方針

### 1 はじめに (令和2年度の概要)

単独型の短期入所事業であるメリットを活かし、大規模入所施設併設型にはない家庭的な雰囲気と、これまでレスパイト事業やグループホーム事業の運営で培った支援ノウハウをもって、障がい当事者とその家族の地域生活の維持と充実に寄与できるような運営を目指す。

親の高齢化や共働き世帯の増加などにより“一時預かりサービス”のニーズは増加を続けている。当事業所は一体的運営を行っているあっとほーむ・なのはな（レスパイト事業）と連携し、可能な限りニーズに応じていく。

一方で、職員の働き方については、利用者ニーズへの対応を優先するあまり、不規則な勤務が常態化している。この改善についても重要な課題として位置づけ、本年度中に

---

は勤務のあり方の検討に入りたい。

## 2 利用者の支援に関すること

- (1) 短期入所事業とレスパイト事業の一体的運営を始めてから4年目の年となる。本年度も適宜振り返りを行いながら、“質の担保”と“安全の確保”の観点を維持しつつ、円滑なサービス提供が実施できるように努めていく。
- (2) 日々変化する利用者に最善の対応ができるよう生活介護事業所と連携し合いながら事前のアセスメントに努める。
- (3) 宿泊支援では、楽しく過ごすことを前提としながら、仲間との豊かな関わりや“自主的・主体的な活動”、“社会性や生活技術の習得”等利用者の将来を見据えた支援についても、本人・ご家族と相談のうえ行っていきたい。
- (4) “何らかの理由で在宅での生活が一時的に困難になった方”、“被虐待児者”等の特別なニーズのある方に対し、必要と認めた場合には支援を行う。また、仙台市が取り組んでいる地域生活支援拠点等モデル事業との関係については、本事業が本年度より全市展開を予定しているため、この事業との連携関係の構築についても積極的に関与し、利用者にとって最善のものとなるよう働きかけ、役割を果たしていきたい。

## 3 権利擁護に関すること

- (1) 施設内外の研修などを通じて虐待防止や差別解消など、障がいのある方の権利侵害に関する見識を深める。(少なくとも年1回)
- (2) 上記の研修から学んだことをもとに、当事業所の利用者支援において不適切な関わりがないかを会議等で自己点検し、虐待の芽を摘むように努める。

## 4 地域社会とのつながり

※なのはなサポートセンター事業計画書「Ⅱ運営方針4項」に記載のとおり。

## 5 人材育成・定着に関すること

管理者・コーディネーター・支援員・登録介護人らが、各々の立場から活発な意見交換を日常的に行うとともに、個別研修計画で設定した目標に沿った研鑽を重ねることによって、専門職としての成長を促し、チームとして支援する体制を築くよう努める。

## 6 財政基盤づくりに関すること

前年度並みの利用実績を維持する。レスパイト事業所とのサービス提供量のバランスを慎重に見極め、利用者の受け入れ方や職員・登録介護人の配置などをさらに精査するとともに、コスト意識の向上に努め、経営体質の改善を図る。

また、1年の大半を開所していることもあり、日々の細やかな消灯など無駄な光熱費

を出さないよう経費の節減を意識していく。

## V 活動

### 1 サービス提供計画

前年度の実績や課題を整理しながら、下記の日標とする実績を確保できるように活動していく。

◎令和2年度目標延べ利用者数

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
人数	36	32	36	36	34	36

10月	11月	12月	1月	2月	3月
34	34	38	32	32	38

### 2 仙台市障害者家族支援等推進事業連絡協議会

本協議会はレスパイト事業者の同業者団体であるが、一時預かりを行うサービスという枠組みの中においては協働していく意義があると捉え、また当事業所がレスパイト事業と一体的な運営を行っているという点から、この協議会の活動に参画し、事業者間の連携を強化していくとともに、当事者とその家族の地域生活を支援する制度の改善や創設に向けて取り組む。

## VI 研修

### 1 研修のねらい（重点目標）

なのはなサポートセンター事業計画書Ⅳ研修」に記載の研修に加えて、以下の研修を行う。

#### （1）事例検討の実施

利用者個別の支援上の課題を解決・改善するとともに、支援力の向上を図るために毎月の職員会議にて事例検討を行う。

#### （2）登録介護人スキルアップ研修

事業の目的や職業倫理についての説明、KYT（危険予知）トレーニング等を内容とするオリエンテーションを行う。また、スキルアップのための研修を年間に1回以上実施し、利用者支援に関する知識や技術等の向上を図る。

#### （3）仙台市障害者家族支援等推進事業連絡協議会が主催する研修

レスパイトサービスの意義や従事するうえで留意すべき点、課題解決のヒントなど、より専門的な学びを得る機会とする。

## VII 給食

### **1** 重点目標

- (1) 調理員が調理した食事を、主に宿泊利用者の朝食および夕食用として提供する。
- (2) 利用者の嗜好や障がい状況による適切な食形態に留意する。
- (3) 安心して食べられるようアレルギーの有無を把握し管理を徹底する。
- (4) 楽しい食事の時間を過ごしてもらえるよう環境面や雰囲気づくりに留意する。
- (5) 衛生管理を適切に行う。

## VIII 健康管理

### **1** 重点目標

- (1) なのはなサポートセンター事業計画書「V健康管理」に記載のほか、以下のことを行う。
- (2) 家庭や他事業所と密に情報交換し、利用者の健康を把握しながら受け入れを行う。また、インフルエンザなどの感染症が流行する時期には、場合に応じて体温測定などの健康チェックを行い、感染が拡大しないように努める。

## IX 防災

### **1** 重点目標

※なのはなサポートセンター事業計画書「VI防災」に記載のとおり。

## X その他重点的に行う取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
登録介護人の確保	近隣の大学・専門学校に呼びかける。	・利用者支援が安全に行える人数を確保。 ・学生に障がい福祉に興味を持ってもらう。



グループホーム・なのはな

## I 施設の概要

- 1 名 称 グループホーム・なのはな
- 2 所 在 地 仙台市青葉区双葉ヶ丘1丁目34番1号（電話：022 - 272 - 5215）
- 3 実施事業 指定障害福祉サービス 共同生活援助
- 4 利用定員 27名（現員26名）

## II 利用者の状況

- 1 利用者数 26名（男性9名 女性17名）

- 2 年齢構成 (令和2年4月1日現在)

	～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
男	0	0	4	5	0	0	9名	39.5歳
女	0	0	5	11	1	0	17名	42.7歳
計	0	0	9	16	1	0	26名	40.6歳

- 3 障害支援区分 (令和2年4月1日現在)

支援区分	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6
人数	0	0	0	3	7	16

## III 職員構成

(令和2年4月1日現在)

管理者	事務員	主任	サービス管理 責任者	世話人 生活支援員	看護師	合計
1 兼務	1 兼務	1	1	32 (27)	1 兼務	36 (27)

## IV 運営方針

### 1 はじめに（令和2年度の概要）

利用者家族の高齢化の進行に伴い本事業のより一層の拡充が求められている。2020年4月から新しい女性ホームが開所することになっているが、新たな男性ホーム開設の必要性が高くなっている。また、既存の男性ホームについては、前年度後半から少しずつ試みている土日開所をより前進させていきたい。

仙台市医療的ケア対応型共同生活援助事業補助事業による『ライラ』の医療的ケア体制については、看護師の従事の仕方を法人の各事業所との連携強化により、安定的なものとしていく。

## 2 利用者の支援に関すること

---

- (1) 利用者一人ひとりが生活の主体者として暮らせるよう、共同生活を意識しながらも尊厳のある自立生活を守り保証する。
- (2) 共同生活においても個人のプライバシーを尊重し、且つゆったりと過ごせる家庭的な雰囲気、時間、空間を提供する。
- (3) 利用者や家族の意向を十分に把握し、同意のもとに作成した個別支援計画に基づいた適切な生活支援を行う。
- (4) 利用者相互の良好な関係づくりの仲立ちをし、共に支え合う関係性を築く。
- (5) 社会参加の機会を設け、豊かな生活を送れるよう支援していく。

## 3 権利擁護に関すること

---

- (1) 虐待防止や差別解消などに関する施設内外の研修などを通じて、障がいのある方の権利侵害に関する見識を深める。(少なくとも年1回)
- (2) 上記の研修から学んだことをもとに、当事業所の利用者支援において不適切な関わりがないかを会議等で確認し、支援の見直しを行いながら職員一人ひとりの支援に対する意識の向上を目指していく。

## 4 地域社会とのつながり

---

- (1) 地域に根ざし、地域住民と相互の理解を深められるようなグループホームを目指す。職員は利用者自身が地域の住民として受け入れられるよう支援するとともに、地域における障がい者理解の進展に努める。
- (2) 町内会の行事や会合に参加するなど、地域住民と顔見知りの関係を作っていく。また、利用者の団らんの場で町内会報を読んだり写真などを活用したりして分かりやすく伝えるなど、間接的に町内会と関わりをもつ。
- (3) 利用者が通っている日中活動の場や医療機関等、地域の社会資源との関わりを深め、地域全体で支える支援ネットワークの構築を推進する。

## 5 人材育成・定着に関すること

---

- (1) OJT を計画的に行っていく。
- (2) 会議に加えケース検討をする等、利用者への理解を職員一体となって深めていく。
- (3) 外部研修等に参加した職員に報告会あるいは伝達研修を行ってもらい、施設として日々の業務・実践に活かせるようにする。

## 6 財政基盤づくりに関すること

---

- (1) 利用者の障害支援区分判定調査に立ち会いグループホームの支援を調査員に伝えるなどし、適正な判定を促して必要な給付費報酬を確保する。
- (2) 利用者の利用率を維持する。
- (3) 開所日増加を目指して男性グループホームの日曜夕方受け入れを実現することと、

---

新設のグループホーム「プレア」を軌道に乗せていくためにも、必要な人材の確保に努め、安定した支援体制を築く。

## V 暮らし

### **1** 基本となる支援

共同生活住居の利用者に対して、入浴・排泄、食事等の介護、調理・洗濯、掃除等の家事、生活等に関する相談及び助言、他関係機関との連絡・通院、その他必要な日常生活上の支援を行う。

### **2** 余暇支援

おやつ作りや季節に合わせた装飾作り、また近隣の散策や買い物、外食など、利用者の関心が高いものを取り入れる。利用者の思いや希望などを丁寧に聞き取り、利用者との相談しながら実現に向けていく。

### **3** 通所施設等との連携

職員は日々の実践から利用者一人ひとりへの支援について情報を共有し、確認し合いながら支援にあたり、常に支援の質の向上に努めていく。また、グループホーム職員と通所施設職員から構成される“宿泊体制委員会”については、“ホームごとの部会”を継続させ、定期的に会議をもつことにより、支援連携の強化を図る。

## VI 行事

### **1** 家族会等

前期の全体家族会、後期のホーム毎家族会や大掃除、個別面談を通じて、利用者および家族の状況把握を行い、家族が安心を感じられるような運営と個別支援に努め、家族とのパートナーシップを深める。また、地域の行事などにも積極的に参加し地域との繋がりを強め、“共生する地域づくり”を目指していく。

## VII 研修

### **1** 研修のねらい（重点目標）

なのはなサポートセンター事業計画書「IV研修」に記載の研修の他、以下の研修を実施する。

#### ①各ホーム支援員・世話人スキルアップ研修

各会議の時間を活用し、サポーターズ・カレッジを視聴し、その後の意見交換を通して利用者支援に関する知識や技術等の向上を図り、利用者の生活の質の向上に寄与する。

#### ②地域生活支援やグループホームに関する各種研修会への参加

---

居住の場のあり方を考え、実践に還元する機会とする。

③全ホーム合同の研修

全体家族会の後の時間に研修時間を設けることで、ホームを超えた職員交流や意見交換の場を持ち、グループホーム全体の共通目標を確認し、日々の支援に生かす。

## **VIII 給食**

### **1 重点目標**

- (1) 栄養士による栄養指導を取り入れ、栄養バランスの取れた食事の提供に心がけることにより肥満防止や生活習慣病予防への配慮をしていく。
- (2) 個別に加齢による摂食嚥下機能の状態を確認しながら、安全でおいしい食事の提供を目指す。また、食事形態にも留意し、誤嚥リスクの軽減に努める。

## **IX 健康管理**

### **1 重点目標**

- (1) 利用者の日々の体調・健康状態を丁寧に把握し、職員間での情報共有を密に行う。
- (2) 利用者の体調に合わせ多職種でケアや服薬の調整を行い、状態の改善に努める。
- (3) 必要に応じて通院同行を行い、利用者・家族・医療機関をつなぐ仲介役を担う。

### **2 利用者の健康管理**

なのはなサポートセンター事業計画書「Ⅶ健康管理（１）」に記載のほか、以下のことを行う。

- (1) 医療的ケア対応型グループホーム『ライラ』においては、“喀痰吸引等第３号研修”を修了した支援員が、適切な医療的ケアを実施する。
- (2) 看護師が各ホームを定期巡回し、他職種での健康管理に努める。

### **3 職員の健康管理**

※なのはなサポートセンター事業計画書「Ⅶ健康管理１項（２）」に記載のとおり。

## X 防災

### 1 重点目標

火災・震災を想定した訓練を重点的におこない、より円滑な有事対応ができるよう防災訓練を重ねていく。またライラは、土砂災害警戒区域に指定されている区域のため、夜間の避難を想定した訓練の実施についても検討する。

### 2 防災訓練等

非常時の際の利用者および職員の生命の保護ならびに財産の保全が確実にできるようにするために、下表のとおり防災訓練を実施する。

実施期間	住居名	訓練内容
4月～翌3月の間	ライラ	各部会会議時において、避難・誘導・通報訓練を行う。
	スピカ	
	スターシップ	
	スターシップ東黒松	
	プレア	
4月～翌3月の間	ライラ	火災を想定しての待機→火災発生を想定しての避難・誘導・通報訓練
	スピカ	
	スターシップ	
	スターシップ東黒松	
	プレア	
4月～翌3月の間	ライラ	地震を想定しての待機・避難訓練・伝言ダイヤル訓練
	スピカ	
	スターシップ	
	スターシップ東黒松	
	プレア	

### 3 日常的な防災点検

利用者の安全確保について万全を期するため、防災訓練計画の策定や実施など、防災体制の再点検を行う。職員は日頃から建物内外の危険個所を点検把握し、職員間で情報を常に共有する。避難誘導時の妨げになることのないよう障害物等を発見した場合は、速やかに除去し、台風や豪雨などの自然災害にも備えていく。また防災設備・備品等の点検についても絶えず行い、有事の際の備えに万全を期す。

### 4 災害時等のバックアップ体制

火災・震災を想定した訓練を行い、より円滑な有事対応ができるように検討を重ねていく。

## XI その他重点的に行う取り組み

内容	具体的な取り組み	ねらい・目標
新設ホームの開設と 安定的な運営に近づ けるための取り組み	住まいの場検討委員会と協働し、建物の整備、支援のあり方、連携の仕組み、地域との交流など、ハード・ソフト両面について検討する。	2020 年春の開所を実現させる。
人材確保と育成	新設ホームのみならず既存ホームについても、職員を増員・育成するための取り組みを行う。	男性ホームの休日開所を前進させるとともに支援の質を向上させる。
利用者の高齢化対策	医療的ケアの拡充を目指し必要に応じた研修を行っていく。 また特定の条件付き医療行為も行なえる職員を増員していく。	高齢化に伴う疾患や緊急対応に備え、各ホームに於いて、関わる全職員が医療的ケア及び特定条件付き医療行為を行なえるように整備していく。