

# 令和3年度 事業計画（案）

## 法人理念

私たちは、ノーマライゼーションの理念に基づく福祉サービスを提供し、誰もが人として当たり前に暮らせる社会づくりに貢献します。

## 基本方針

1. 利用者本位の支援、その人らしい暮らしの実現
2. 居住系サービスを核とした総合的支援の提供
3. 質の高い福祉サービスの提供と活力あふれる職場づくり
4. 地域とともに歩む事業運営

## 3-5 中期経営計画

信頼性の高い法人経営を目指します。そのために3年間に着実な結果を社会、地域に示すことが社会福祉法人青鳥会への信頼性を高め次のステージへ繋ぐために必要な期間と位置づけます。

計画は、報酬改定の方向性・方針を早期に見極め、先取りした態勢作りを行うこととし、中期経営計画の初年度は報酬改定年度とします。

3-5中期経営計画においては、更なるサービスの向上を目指して、人材の確保・教育・定着を基本に進めます。

### I. 計画期間

令和3年度～令和5年度

### II. 行動指針

- ・青鳥会は「自分や家族・友人が利用したいと思える法人・事業所づくり」を目指します。
- ・青鳥会は「自分や家族・友人が働きたいと思える法人・事業所づくり」を目指します。
- ・青鳥会は「地域や住民から必要とされる法人・事業所づくり」を目指します。

## 法人事務局事業計画（案）

今期、青鳥会は人材定着、確保、育成を基本とした取り組みを通して「人を大切にする」法人としての土台を作ります。職員の働きやすさと利用者の幸せを確立し、自分や家族・友人が「利用したい」「働きたい」と思える法人経営を目指します。

### ○重点課題○

#### 1. サービスの質の向上

「自分や家族・友人が利用したいと思える法人・事業所づくり」を目指します

#### 2. 人材確保・質の高い人材の育成強化と定着化

「自分や家族・友人が働きたいと思える法人・事業所づくり」を目指します

#### 3. 財務体質の強化

新報酬体系に対応したサービス提供で収益改善に努めます

#### 4. 虐待の起こらない企業風土づくり

風通しの良い職場づくりを通して利用者の人権を守ります

#### 5. ガバナンス（組織統治）の確立

経営に対する牽制機能を強化し役職員一体となった組織運営を目指します

#### 6. 地域社会との連携強化

「地域や住民から必要とされる法人・事業所づくり」を目指します。

### ○経営(事業)計画○

#### I. 人事労務部

##### 1. 人材定着

###### ○残業撤廃

- ・ 業務分掌の確立
- ・ 業務改善遂行室の設置(業務見直し、改善)
- ・ 常態的時間外勤務の内容点検及びその現象策に対する支援

###### ○福利厚生・手当の充実

- ・ 年末年始勤務者への特別手当の新設、オンコール手当の新設
- ・ インフル接種・忘年会の自己負担・よかセンター会費の職員負担免除
- ・ 資格取得の援助:介護福祉士資格取得講座の法人内実施
- ・ 60歳役職定年制度導入に向けた検討、特定職員への転換推進
- ・ 「働き方改革関連法」等に沿った法人内取り組みの実施、「同一労働同一賃金」への取り組み

###### ○メンタル不調ゼロ

- ・ 良好な人間関係づくり(規律重視、チームワーク強化委員会)
- ・ 休職者・疾病者に対し治療と仕事の両立支援への体制づくり(両立支援コーディネーターの配

置)

## 2. 人材確保

- ・ 採用計画の確立
- ・ 非常勤職員(高齢者・障害者)の雇用促進、障害者雇用・高齢者雇用等各種雇用助成金の活用
- ・ リクルート業者を通じた情報発信
- ・ JOBFAIR の開催、積極的な学校訪問による PR 活動
- ・ 派遣会社の活用
- ・ くるみん「子育てサポート企業」えるぼし「女性活躍推進企業」マーク取得への取り組み

## 3. 人材育成

### ○新人教育

- ・ 新任職員研修(偶数月)

### ○リーダー教育

- ・ 中堅職員研修(奇数月)
- ・ 介護福祉士実務者研修、喀痰吸引等資格取得研修、チームワーク研修、身だしなみ検査

### ○評価制度

- ・ より意欲を高められる人事考課の確立(評価規定の整備・見直し)
- ・ 人事台帳の整備

## II. 企画部

### 1. 人材定着、確保、育成

- ・ AI・ICT、ロボット等の活用、タイムレコーダー導入
- ・ 5S 活動の推進(整理、整頓、清掃、清潔、躰)
- ・ トーキングの実施(管理職による個人面談)
- ・ ホームページの定期更新、法人動画 UP
- ・ 青鳥会のイメージ戦略(名刺、刊行物、封筒)
- ・ 期待する職員像の明確化、目標とする支援員・保育士・事務員 『ケア★スタ』
- ・ サポート職員「○○○係」の設定、任命書の発行、養成研修
- ・ 育成・評価方法の明確化(OJT,ミーティング)(評価表、チェックシート、表彰)
- ・ 期待するリーダー職員像の明確化、適正チェックシート・評価基準書の作成
- ・ 自身の意見を表明できる体制をつくり、提案力を高める
- ・ 施設長会や理事会での発表機会の創設(事例検討発表会)、報奨金の活用
- ・ 提案された意見を真剣に評価する体制づくり

### 2. サービスの質の向上

- ・ 「医療的ケア児者」「重症心身障害児者」への厚い人員配置
- ・ 専門職(看護師・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・精神保健衛生師等)の厚い人員配置
- ・ 第三者評価の受審(愛光園・吉田愛青園)
- ・ エアクローバー増設による感染症対策

### 3. 地域社会との連携強化

- ・ 地域のニーズを積極的にとらえ、繋がりを強める取り組み
- ・ 地域社会からの認知と評価の得られる事業展開を追求・構築
- ・ 地域に知られる取り組みを進める
- ・ 福祉避難所登録の周知
- ・ 子ども 110 番・定期的な地域清掃活動

### III. 総務部

#### 1. 風通しの良い職場づくり

- ・ 人権擁護委員会の活動、サポート強化
- ・ 虐待防止マニュアルの実践的活用
- ・ 管理者による定期的な面談、巡回

#### 2. ガバナンス(組織統治)の確立

- ・ 組織づくり(役職者・職員が結束し、同じ方向性を向いて事業を進める)
- ・ 経営に対する牽制機能を持った自ら改める組織づくり(内部管理体制)
- ・ 法人本部と各施設の事務部門の連携強化
- ・ 法人全体の経営状況改善に向けた取り組み
- ・ コンプライアンス・リスクマネジメント等の規定の整備
- ・ 誰もが自分の意見を言える風通しの良い職場環境づくり

### IV. 経理部

#### 1. 財務体質の強化

- ・ 内部留保の明確化
- ・ 新規大型設備計画の抑制
- ・ 設備更新と 1,000 万円未満のリニューアル工事等に限定
- ・ 設備投資から人材投資(人材の定着化、確保、育成)へ資金投入の見直し
- ・ 新報酬体系を把握し収益改善に結びつけるための勉強会の開催
- ・ 補助金の活用推進
- ・ 防災用 LP ガス式非常用発電設備の設置計画の推進
- ・ 送迎車両の更新
- ・ 稼働率・利用率の向上(目標設定、目標達成行動計画策定)
- ・ あおいとり自前給食の経済効果確認
- ・ 施設整備係活用度及び経済効果確認

## 吉野学園事業計画（案）

全体目標	安心安全な福祉サービスの提供	人権侵害、虐待防止に向けた取り組み 自己やインシデント等のリスク管理 感染症予防と拡大防止の徹底
	人を大切にしたい施設運営	利用者のニーズ把握と一人ひとり意思決定を尊重した支援 職員育成と定着を目指した支援スキル向上 職員同士が互いに尊重し助け合える職場環境づくり
生活介護	「あるく」「はたらく」「たのしむ」の3つを柱とし、日中活動の充実を図り、一人ひとりの力を発揮できる活動を提供する	
施設入所	楽しみと見通しの持てる、安心安全な暮らしの提供	
短期入所	緊急利用等の要請に応えられるようにする	
障害児入所施設	家庭と学校の連携を深め、一人ひとりの育ちを見守り、卒業後を見据えた支援を行う	
放デイ (なののはな)	『なののはな』と『ぱぶりか』両事業所の連携を強化し、相互支援の充実を目指す 職員配置数や土曜営業の見直しも含めて、働きやすい職場環境を目指します	
放デイ (ぱぶりか)	キャンプの実施や情操教育的要素を積極的に取り入れ、社会性を育む支援プログラムを提供する 学校や相談支援事業所と連携し、新規利用者の獲得を目指す	
GH(GEN)	通所の日中活動サービス事業所、家庭と連携を深め、平日夜や週末はゆっくり過ごすことで、温かい雰囲気ゆったりとした暮らしを目指す	
虐待防止	① 人権擁護委員会の活動を促進し、毎月の振り返りチェックシートを活用し、職員一人ひとりの人権意識を高め、権利侵害や虐待のない施設を目指す ② 安心安全カメラを導入し、利用者が安心・安全に暮らし、活動できるように努める	
人材育成・ 確保	① 就職フェアへの参加等、求人を強化し、適正な職員配置の確保を目指す ② 朝礼でのミニ研修、全体職員会での園内研修に加え、職員一人ひとりの経験やスキルに応じた研修や勉強会を行い、職員の資質向上に向けた取り組みを行う ③ 職員の悩みや業務上困っている事に耳を傾け、風通しの良い職場環境づくりに努める	
保護者、地域、 行政、医療機関 等との連携につ いて	① 法人内他事業所、学校や関係機関と連携を図り、利用者一人ひとりが適切なサービスを受けられるよう努める ② 利用者や家族によるサービスに関する評価を行い、サービスの質の向上に役立てる ③ 苦情・相談・要望等に対し丁寧な説明と対応を心掛け、信頼される施設となるよう努める ④ 公益的な取り組みとして、さんさん会や日曜学級への職員派遣を行う	
その他	① 令和3年度報酬改定の内容を踏まえて、サービス報酬や加算を適正に見直す ② インシデント・ひやりはつを減らす。(分析と再発防止に向けた具体的な対策) ③ 支援上の各種マニュアル、非常災害対策マニュアル等の再整備を行い、全職員へ周知徹底を図る	

## 愛光園事業計画（案）

全体目標	多様な利用者を受け入れる 体制づくり	法人内・外研修計画の作成(3 障害(身体・知的・精神)の知識向上と スキルアップ) 医療的ケアの推進(介護福祉士資格取得に向けた研修参加)
	利用者が安心して生活できる 取り組み	職員一人一人の人権理解の推進 人権擁護委員会による年間計画の作成 家族・地域・外部の方を招き入れる環境づくり
生活介護	年間計画に基づき日中活動を行う 職員を増員し、利用者の生きがい・楽しめる活動の充実を図る 利用者の声を聴き、一緒に感動・感謝・共感できる環境をつくる	
施設入所	身体介護・生活場面において、利用者の立場に立って支援を行う 利用者それぞれのライフスタイルを尊重した生活が出来るように務める 障害特性に応じた官許の見直しを行い、整備計画を立てる	
短期入所	定員枠を増員し、土日利用の児童や青年利用者を受け入れる体制を整える 児童・青年を主としている相談事業所、特別支援学校への訪問を行い、利用者確保に努める 同法人の相談事業所や放課後等デイの児発管・サビ管と連携をとり、利用者確保に努める 障害特性に応じた環境の見直しと児童受け入れのための環境整備計画を立てる	
放課後等デイ (重症心身障害 児)	利用児童や家族のニーズ・要望等に沿った支援、配慮を行う 支援内容の充実（コミュニケーション方法等）や児童指導員による喀痰吸引等を行う 障害や疾病等についての正しい知識や理解を深め、職員の支援の質の向上を図る	
GH(よつばのク ローバー)	家族や地域との結びつきを大切に「開かれたホーム」「家庭的なホーム」を目指す 利用者を尊重し、抱える悩み等を汲み取りながら安心して生活ができるホームを目指す 退所者が出た場合、法人内外との連携を行いすぐに入居者が確保できる体制づくりを構築する	
虐待防止	人権擁護委員会を毎月実施し、振り返り、月目標を決めて全職員で取り組む 管理者による巡回実施と利用者へのヒアリングにて再発防止に努める 人権擁護の研修や知的障害者（行動）についての研修など外部の研修や法人研修、法人事業所間の取り組みを共有し、 学ぶ機会を増やす	
人材確保、 育成	実習生やボランティアを受入れる体制「職員育成チーム」の強化を図る 新人育成のためにエルダーメンター制度を導入し、長く働ける環境を整える 法人内外の年間研修計画を立て、一人一人の介護の質を高める 職種、職責との役割分担を明確にし、組織体制の充実・強化を図る 個人面談を年2回実施し、職員の現状把握を行い、職員が働きやすい職場づくりを推進する	
保護者、地域、 行政、医療機関 等との連携	実習や地域の小中学校の体験学習、ボランティア活動を積極的に受け入れる 鹿児島市地域生活支援拠点事業所と連携した、緊急一時支援に積極的に対応し貢献する 施設・整備等の地域住民への開放及び災害時の避難受け入れ実施と町内会との交流（夏祭り、奉仕作業）を行う	

## 吉田愛青園事業計画（案）

全体目標	利用者本位の支援 (サービスの質の向上)	利用者理解や支援スキルを学び共有しサービスの質の向上を図る 高齢化してきた利用者一人ひとりに対応した支援サービスを行う
	職員の意識改革	現状をあたりまえと思わず、スキルアップを図る
生活介護	日中活動の充実を図るため、必要な職員を配置し、活動のグループ化を図る 活動種目と行事の見直しを行い、より魅力ある活動の提供に努める	
施設入所	利用者の意思を尊重し、安心して過ごせるような支援（声かけ）を行う 快適な住環境への整備に努める。（居室床などの改修など）	
短期入所	利用希望に応じて丁寧な対応を行い、定員の充足を図る	
GH(杜の風)	個性のライフスタイルに応じた環境を整える 移動を含め、吉田愛青園の生活介護のスムーズな利用に努める	
虐待防止	<p>「人権侵害防止に関するチェックリスト」を年2回実施し、「振り返りシート」も活用する</p> <p>人権擁護委員会を中心とした会議（月1回）の実施、毎月の人権擁護の目標の設定を行う</p> <p>全体職員会の日に、毎月の人権目標について「グループワーク」「利用者トーク」を行う</p> <p>人権擁護・虐待防止の意識が途切れることがないように、毎日「ミニ研修」（課長が準備）を行う</p> <p>「安心・安全カメラ」を活用し、虐待や事故が再発しないようにしっかりと検証を行う</p> <p>管理者による毎日の巡回と、年2回の面談を通して、職員にとって働きやすい環境づくりを行う</p>	
人材確保・育成	<p>法人・施設理念の理解を通じすべての職員が同じ目標に向かえる風通しの良い職場環境を整備する</p> <p>職員一人ひとりのレベルに応じた個別指導と全体指導を通じて、職員のスキルアップを図る</p> <p>週1回の「ミニ研修」（主任が準備）で障害者の理解・特性、支援の仕方について学ぶ</p> <p>普通救命講習を年1回行い、技術向上に努める</p> <p>管理者が園内巡回を行い職員の支援を把握するとともに職員との会話を増やし信頼関係を構築する</p> <p>管理者と職員との面談の機会を多くし、気持ちを支え前向きに仕事ができる環境をつくる</p> <p>「人材確保検討チーム」を作成し、職員レベルでの人材確保の取り組みを継続する</p> <p>非正規（生活介護専任、掃除専任等）の雇用を増やし、利用者の生活の充実と環境改善に努める</p> <p>園内外の様々な研修に積極的に参加する</p>	
保護者、地域、行政、医療機関等との連携	<p>「安心メール」の活用により、職員・利用者家族等への連絡体制を整える</p> <p>毎月1日に「災害伝言ダイヤル 171」を活用し、災害時に備える</p> <p>周辺施設、住民への行事招待を行う。（衣類即売会・夏祭りなど）</p> <p>法人内事業所と共同（コラボ）し、地域フェスタや展示即売会へ参加する</p> <p>日曜学級（自閉症児とその兄弟時ケアサークル）への職員の派遣を行い、交流を深める</p> <p>訪問診療の検討を行う 家族との定期的な意見交換会の検討を行う</p>	
その他	<p>非常災害対策マニュアル（災害・行方不明等）の再検討・新たなマニュアル作成を行う 備蓄品の確保</p> <p>感染症対策の強化とし、未然に防げるように、うがい・手洗い、園内消毒等を行うとともに、状況に応じて職員のマスク着用など「持ち込まない」「うつさない」を徹底する</p> <p>エアクローバーを適切に使用する</p>	

## あおいと事業計画（案）

	利用者様に寄り添い共に育つ	利用者様の障害特性に応じた良質なサービスを更に工夫して提供、利用者様及び保護者様の満足感を高めることで職員もさらに成長する
全体目標	外部活動等充実による利用者様のストレス解消	コロナ禍で、部屋滞在時間は長くなると思われるため、三密を避けたウォーキング等の外部活動及び室内活動をさらに充実させ、利用者様のストレス解消を図る
	「風通しの良い職場」にするため新たな風を起こす	活力あふれる職場にするため、お互いの立場や経験を考慮、本人不在の噂話、悪口、ひそひそ話は厳に慎む。
	生活介護	日課の流れ（見通し）を作ることで、生活リズムを整える 「歩く」ことを重点に置きながら食事・排泄・睡眠という生理的リズムを形成する 畑の活動、運搬作業、創作活動を通して個々の能力を引き出す
施設入所	個々の利用者様の障害特性をしっかりと理解し、寄り添える支援を行なう 快適に利用していただくため部分補修等を計画的に進める	
短期入所	コロナ対策を行いながら、ご家族のケア・負担軽減を促進する(緊急時にも対応)	
行動援護 移動支援 福祉有償運送	移動や外出をする際に職員が同行して支援、介助を行う	
GH (てらやまの風)	出来ることは自分であることを目標に支援を行う	
虐待防止	2年目の人権擁護委員会活動の活性化を図る 「人権侵害防止に係るチェックリスト」を有効に活用、職員の意識改革に繋げる 職場環境（空気）の改善を図る（本人不在の噂話、悪口、ヒソヒソ話禁止） 「隠さない」「聞いてあげる」「報告する」の決まり事を守る	
人材確保・育成	職員に必要な研修を受講できるよう計画、研修参加前の動機付け、研修受講後のヒアリングを行いスキルアップにつなげる 職員会の所内研修（グループワーク等を含む）では、実際に発生した事例研究等を通して、活発な意見交換が出来る場を設ける 思いを伝える、聞く、相談することのできる働きやすい職場づくりを目指す	
保護者、地域、行政、医療機関等との連携	保護者（家族・家族会）との連絡は密に行い、節目の寄付金（秋祭り・クリスマス等）や家族ボランティア活動（利用者衣類の補修等）へ協力、各種の意見や要望を聴いて支援の向上に繋げる 地域・行政に向け、事業所情報など開示し、理解・協力体制を作る 利用者様の安心・安全を守り、症状の改善を図るため、また緊急時に備え主な医療機関との情報交流は密に行い連携を強化する	



## ほほえみ事業計画（案）

全体目標	利用者の人権や権利を尊重した質の高い福祉サービスの提供	一人ひとりの状態像を把握し、利用者本位のその人らしい生活を実現し、選ばれる施設として利用率100%の達成を目指す
	職員の育成及び人材の確保	専門性を持つ職員を育成し、活力のある職場づくりに努める 天井走行式リフト活用し職員の労働災害の発生防止につなげる
	経営基盤の強化	収益とサービスのバランス感覚を持った事業運営を目指す
	地域における公的な取り組み	地域への情報発信を行い、地域のニーズに応える
生活介護	<p>利用者の気持ちを真摯に受け止め、利用者主体のサービス提供ができるよう努める</p> <p>ウォーキングや散歩、ドライブなど外での活動を大切に心と体を整える（気分転換や体力維持）</p> <p>個別支援計画に基づいて、利用者の持っている力を引き出し楽しみや意欲につながる支援を行う</p> <p>入浴、排せつ、食事の介護や、創作的活動等を行い、心身のリフレッシュを図る</p>	
放デイ	<p>利用者が日常生活における基本的動作を習得し集団生活に適応できるよう個別の支援や訓練を行う</p> <p>鹿児島擁護学校生の身体障害児もしくは同じ空間でも過ごせる知的障害児を主に受け入れる</p> <p>新型コロナウイルス等の感染状況を注視しながら活動を実施する。（特に外出時）</p>	
児童発達支援	<p>午前は主に0歳～3歳の低年齢児を対象に、午後は4歳～5歳の年中長児を対象に療育を行う</p> <p>親子通園の利用者増を図り送迎時間の削減効果による療育の質向上を目指す</p> <p>遊びや療育を通して、日常生活における基本的な動作の支援、集団活動への適応訓練などを行う</p> <p>コロナ対策を行う。（特に外出やイベント時）</p>	
虐待防止	<p>人権擁護委員会を中心に、虐待の起こらない風通しの良い職場を作る</p> <p>人権擁護委員会を中心に、「振り返りシート」や「チェックシート」等を活用する</p> <p>利用者の人権や権利を尊重し、挨拶、親しみやすい笑顔（表情）や言葉遣い（態度）を励行する</p>	
人材育成 確保	<p>施設長による職員面接を充実させ、自己申告書と人事考課シートを活かしながら、職員一人ひとりの考えや特性に寄り添った指導・育成を図る</p> <p>相談等がしやすい環境を作り、職員が持つ不安や疑問、問題等の解決に積極的に取り組む</p> <p>各職員が元気に活動でき、成長できていく場を提供する</p> <p>法人内外の研修の充実を図る</p> <p>資格取得研修への積極的な職員派遣を行う 資格取得しやすい環境づくりと職員指導に努める</p>	
保護者、地域、 行政、医療機関 等との連携	<p>利用者の個人情報に配慮しながら、実習生、ボランティア、見学者を受入れる</p> <p>様々な活動や情報提供を通して、障害を持つ人達への理解を広めていくことに努める</p> <p>利用者、御家族、地域住民を対象とした行事の企画、また地域の活動や行事に参加する</p> <p>「かごしまおもいやりネットワーク事業」を展開し、地域の困りごとへの相談窓口となり、地域とつながる事業所となるよう努める</p>	

## パピー保育園事業計画（案）

全体目標	<p>「育ちをとらえた保育」をすすめる</p> <p>「子どもの人権を尊重した保育」を深める</p> <p>「新型コロナ」など 感染症から子どもの健康と命を守る</p>
通常保育	<p>年齢別のクラス編成で月齢と育ちに合わせた保育をすすめ、安全の確保をはかる</p> <p>受入年齢を「4か月から3歳児」とし、乳児期の育ちを中心に保育の充実をはかる</p> <p>特に「子どもの生きづらさ」「子育てのむずかしさ」等乳児から幼児へ向かう育ちをとらえた保育を深める</p> <p>「外遊び」の空間の整備、充実をはかる ⑤ 食育・衛生教育にとりくみます。</p>
一時保育	<p>子どもが自分の空間を見つけ、落ち着いて心地よく過ごせる場となるよう配慮する</p> <p>保護者のニーズに応え、安心して利用できる受入れを心がける</p>
病児保育	<p>利用する子どもや保護者の不安な気持ちを受け止め、医師の診断に応じた保育を行う</p> <p>通常保育児／法人職員児／地域卒児の受け入れで、50名以上の利用を目指す</p>
虐待防止	<p>人権擁護委員会を定着させ、「虐待につながる対応（事例）」を「育ち」の面からとらえる</p> <p>人権を尊重した保育のため、研修、自己チェック、保育状況の把握につとめる</p> <p>子どもの様子や身体チェックを行い早期発見につとめ、必要があれば児相や行政との連携を図る</p>
人材育成・確保	<p>「R3職員配置基準」に基づき必要な職員配置を行い、各保育サービスの充実を図る</p> <p>保育士と保育補助員との業務の連携・改善をすすめ、保育業務の円滑に実施する</p> <p>ケース会議を行い、情報共有、各日課や活動場面ごとの保育の見直しを進める</p> <p>「育ちの基本」などの保育の研修、病児保育・医療的研修、「ほほえみ」事業所との障害分野の研修を実施する</p> <p>導入した「タイムカード」「コドモン」を活用し、仕事の効率化を図る</p> <p>保育士のキャリアアップ研修、保育安全研修、他園見学研修、専門家による研修など実施する</p> <p>何でも気軽に話しあえる雰囲気大切にし会議のあり方の工夫を続ける</p>
保護者との連携	<p>朝夕の送迎時の場面を「子どもの成長を喜び合う場」として大切にする。</p> <p>親子で楽しめる「保育参加」や家庭での様子や子育てをゆっくり話せる「懇談会」を設け、子育ての情報共有とサポートする。（年各2回）</p>
地域との連携	<p>地域交流室での活動計画を作成し、法人間や地域住民との交流を行う</p> <p>法人内施設や地域の高齢者施設などを訪問する機会を設け交流を行う</p> <p>共同利用企業（サポーター企業）との契約手続を適切に行い、契約企業を広げる</p>
行政との連携	<p>一時保育、病児保育を地域へ広げるため、市保育幼稚園課との連携を行う</p> <p>病児保育、健康診断など協力医療機関（吉野東ホームC）との連携を行う</p>
危機管理 リスクマネジメント	<p>相談苦情への適切な対応を行い、改善に努める</p> <p>ヒヤリハット報告の周知を図り報告件数を増やし、原因分析人分析の場を設け再発防止策を明らかにする</p> <p>アレルギー（3名）対応については、家族との間で十分に連携をとってすすめる</p> <p>乳幼児突然死症候群（SIDS）予防のため、午睡時チェック（5分）を実施する</p> <p>感染症対策としては、マニュアルに基づき、手洗い・換気・保育室等の適切な室温、湿度の設定、玩具・手すりなどの消毒を継続実施する</p> <p>子どもの安全と命を守るため、火災・地震を想定した避難訓練や不審者対応の防犯訓練を行う</p>

# 2021（令和3）年度 事業計画（案）

吉野学園

1966年（昭和41年）開設

## I. 基本理念

障害者・児関係福祉法及び法人理念に則り、主に知的障害のある利用者の『人』としての尊厳を重んじながら、暮らしの場、育ちを豊かにする場を保障し、それぞれが持っている力を発揮し、生きがいのある生活を送ることができるよう支援します。

## II. 事業計画

令和3年度重点目標・・・『利用者・家族・地域から信頼される施設へ』

### A. 安心安全な福祉サービスの提供

- ・人権侵害、虐待防止に向けた取り組みを促進します。
- ・事故やインシデント等のリスク管理を強化します。
- ・新型コロナウイルスを始めとする感染症予防と拡大防止を徹底します。

### B. 人を大切にした施設運営

- ・利用者のニーズを把握し、一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ・職員の育成と定着を目指し、支援スキルの向上に努めます。
- ・職員同士が互いに尊重し、安心安全に働ける職場、助け合える職場環境を目指します。

### 1. 利用者支援

#### (1) 障害児入所施設（定員10名）

- ① 児童発達支援管理責任者と主任児童指導員及び主任保育士を中心に、利用者のニーズを把握し、一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ② 家庭と学校の連携を深め、一人ひとりの育ちを見守り、卒業後を見据えた支援を行います。

#### (2) 施設入所支援（定員20名）

- ① サービス管理責任者と主任生活支援員を中心に、利用者のニーズを把握し、一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ② 楽しみと見通しの持てる、安心安全な暮らしを提供します。

#### (3) 生活介護（定員20名）

- ① サービス管理責任者と主任生活支援員を中心に、利用者のニーズを把握し、一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ② 「あるく」「はたらく」「たのしむ」の3つを柱とし、日中活動の充実を図り、一人ひとりの力を発揮できる活動を提供します。

(4) 放課後等デイサービスなのはな・ぱぷりか（定員10名・定員10名）

- ① 児童発達支援管理責任者を中心に、利用者のニーズを把握し、一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ② 『なのはな』と『ぱぷりか』両事業所の連携を強化し、相互支援の充実を目指します。以前より要望が多いキャンプの実施や、情操教育的要素を積極的に取り入れ社会性を育む支援プログラムを提供します。
- ③ 両事業所で互いに協力しあい、職員配置数や土曜営業の見直しも含めて、働きやすい職場環境を目指します。
- ④ 学校や相談支援事業所と連携し、新規利用者の獲得を目指します。

(5) 共同生活援助GEN（定員9名・短期入所1名）

- ① サービス管理責任者を中心に利用者のニーズを把握し、一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ② 通所の日中活動サービス事業所、家庭と連携を深め、平日夜や週末はゆっくり過ごすことで、温かい雰囲気ゆったりとした暮らしを提供します。

(6) 在宅支援サービス（短期入所6名・日中一時支援）

- ① 利用者のニーズを把握し、一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ② 緊急利用等の要請に応えられるようにします。

2. 虐待防止対策・取組み

- ① 人権擁護委員会の活動を促進し、毎月の振り返りチェックシートを活用し、職員一人ひとりの人権意識を高め、権利侵害や虐待のない施設を目指します。
- ② 安心安全カメラを導入し、利用者が施設内において安心安全に暮らし、活動できるように努めます。

3. 人材育成・確保

- ① 朝礼でのミニ研修、全体職員会での園内研修に加え、職員一人ひとりの経験やスキルに応じた研修や勉強会を行い、職員の資質向上に向けた取り組みを行います。
- ② 職員の悩みや業務上困っている事に耳を傾け、風通しの良い職場環境づくりに努めます。
- ③ 就職フェアへの参加等、求人を強化し、適正な職員配置の確保を目指します。

4. 保護者、地域、行政、医療機関等との連携について

- ① 法人内他事業所、学校や関係機関・団体と連携を図り、利用者一人ひとりが適切なサービスを受けられるよう努めます。
- ② 利用者や家族によるサービスに関する評価を行い、サービスの質の向上に役立てます。苦情・相談・要望については、適切に対応し、丁寧な説明と対応を心掛け、利用者・家族・地域から信頼される施設となるよう努めます。

③ 公益的な取り組みとして、さんさん会や日曜学級への協力を行います。

## 5. その他

- ① 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の内容を踏まえて、サービス報酬や加算を適正に見直します。
- ② インシデント・ひやりはっとの分析と再発防止に向けた具体的な対策を行い、事故・インシデントを減らします。
- ③ 支援上の各種マニュアル、非常災害対策マニュアル等の再整備を行い、全職員へ周知徹底をします。

### ◎数値目標

	施設入所支援	障害児入所	措置	共同生活援助	生活介護	放デイなのはな	放デイぱぶりか	短期入所	GEN短期入所	日中一時	事業活動収入計
利用定員	20	9	1	9	20	10	10	6	1	5	—
利用者延べ数	7592	2993	365	3029	7300	2065	2065	1751	158	4500	—
一日平均利用者数	20.8	8.2	1	8.3	20	7	7	4.8	0.4	12.3	—
稼働率	100	91.1	100	92.2	100	70	70	79.9	43.3	246	—
稼働日数	365	365	365	365	365	295	295	365	365	365	—
単価	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
サービス活動収入(千円)	43,472	48,949	5,559	25,740	117,315	24,080	24,220	16,017	1,107	4,300	310,759
職員数(常勤換算)	19	6		7.9	19	4	4	—	—	—	—

## Ⅲ. 職員について

### A. 配置計画

職種			(令和3年1月現在:見込)
	正規職員数	非常勤職員数	備考
園長	1		事務局長
副園長	1		
支援課長	1		
事務職員	3		
看護師	3		
栄養士	1		
サービス管理責任者	1		
児童発達支援管理責任者	3		
児童指導員(入所)	6		
生活支援員(入所)	10		
児童指導員(放Dなのはな)	3	2	
児童指導員(放Dぱぶりか)	3	3	
生活支援員(GH)	4		
日中支援員		3	
支援補助員		4	
世話人		3	
夜勤専任職員		3	
合計	40	18	

#### B. 職員組織について

施設管理	施設長 副施設長
運営委員会	施設長 副施設長 支援課長 事務主任
人権擁護委員会	支援課長 生活支援員 保育士
事故等対策委員会	支援課長 生活支援員 保育士
苦情解決委員会	施設長 支援課長 第三者委員
給食委員会	栄養士 生活支援員

#### IV. 施設整備等（買替、修繕等）

修繕：屋上雨漏り修繕（1,250 千円）

    C 棟洗面室修繕（200 千円）

    事務室トイレ修繕（400 千円）

    駐車場整備（600 千円）

    マイクロバス内装補強（400 千円）

# 2021（令和3）年度 事業計画書(案)

社会福祉法人青鳥会  
障害者支援施設 愛光園

# 愛光園 2021（令和3）年度事業計画（案）

## I 基本理念

「ほほえみと信頼のこころ」

「ほほえみ」とは職員の優しい温かい対応を示し、「信頼のこころ」とは利用者が安心して生活している姿を表します。

### 【運営方針】

利用者の高齢化と障害の多様化へ手厚い支援体制と医療的ケアの充実を図ります。

虐待の再発防止に努めるとともに、職員間のより良い人間関係を構築するために、職員の意識改革についても推進していきます。

## II 事業計画

重点目標・事業計画

### (1) 医療的ケアの充実

・医療的ケアを進めるために、介護福祉士資格のある職員の医療的ケア研修参加を推進していく。

### (2) 虐待の再発防止

・「ほほえみと信頼のこころ」に基づき、職員一人一人が人権とは何かを理解し、介護の質の向上を目指していく。

・人権擁護委員会で年間目標を立て、利用者が安心して生活できるよう全職員で取り組んでいく。

### (3) 営業力の強化（知的・精神以外の入所者の確保への注力）

・従来の行政窓口に加え、病院のソーシャルワーカー等と連携をとり対象者を増やしていく。

### (4) 3 障害者の受入れ環境への対応

・3 障害（身体・知的・精神）の知識向上のため、法人内研修・外部研修の計画を立て、職員一人一人のスキルアップを行い、多様な利用者を受け入れる体制を目指していく。

### (5) 短期入所の推進

・施設入所が不安定の中、経営の安定化のため空床を活用した短期入所を推進していく。

### (6) 「定員削減」問題の検討（収益向上策）

・入所者の確保が思うように進まない場合を想定。

・生活介護 定員削減：60 名⇒40 名を検討していく。

### (7) 地域との交流の活性化

・家族・地域・外部の方を招き入れる開放的な環境をつくります。

### (8) 支援機器の活用

・走行式（天井式）リフト、ベッドセンサー等の支援機器を活用し働きやすい環境を整えていく。

## 1 利用者支援

### (1) 施設入所支援

① 身体介護・生活場面において、整容・着替え等、細やかな部分に目を向け日常生活の向上に努めます。



- ② 利用者それぞれのライフスタイルを尊重した、生活時間・空間・過ごし方ができるよう努めます。
- ③ 個々の障害特性に応じた環境の見直しを行い、安心して生活できる整備計画を立てます。
- ④ 医療機関と連携を図り、往診・訪問診療を通じ体調の変化に柔軟に対応します。
- ⑤ 歯科医の協力・指導のもと、口腔ケアに力を入れます。
- ⑥ 空床の解消に向けて営業力の強化を図ります。

## (2) 生活介護

- ① 日中活動年間計画を立て、計画的に活動を行います。
- ② 活動の職員配置を増員し、利用者が季節を感じ生き生きと楽しみながら、心身共にリフレッシュできるような支援に努めます。
- ③ 利用者の声を聴き、一緒に感動・感謝・共感できる環境をつくります。
- ④ 理学療法士におけるリハビリを通じ、体力向上・維持を図ります。
- ⑤ コロナ禍においても、その時々状況に適した活動を検討し柔軟に対応します。
- ⑥ 必要に応じて定員の見直しを行います。

## (3) 短期入所

- ① 空床を利用し、土日利用の児童や青年利用者を受け入れる体制を整えます。
- ② 児童・青年を主としている相談事業所への営業、特別支援学校への訪問を行い、利用者確保に努めます。
- ③ 同法人の相談事業所や放課後等デイの児発管・サビ管と連携をとり、短期入所利用を進めていきます。
- ④ 障害特性に応じた環境の見直しと児童受け入れのための環境整備計画を立てます。

## (4) 放課後等デイ

- ① 利用児童や家族のニーズ・要望等に沿った支援、配慮をします。
- ② 医療的ケアを要する児童への支援内容の充実（コミュニケーション方法等）や児童指導員による喀痰吸引等を行います。
- ③ 障害や疾病等についての正しい知識や理解を深め、職員の支援の質の向上を図ります。

## (5) 共同生活援助

- ① 家族や地域との結びつきを大切に「開かれたホーム」「家庭的なホーム」を目指します。
- ② 利用者一人一人を尊重した支援にこころがけ、抱える悩みや不便さの気持ちを汲み取りながら安心して生活ができるホームを目指します。
- ③ 退所者が出た場合、空床となることのないよう、愛光園・相談事業所・基幹センター・病院及び関係機関等との連携を強化して、すぐに入居者が確保できるような体制づくりを構築します。

## 2 虐待防止対策・取組み

- (1) 人権擁護委員会を中心に、現状分析、対策、研修等を実施し意識改革に努めます。
- (2) 管理者が日常点検（巡回）と利用者へのヒアリングを行い、再発を防止します。

- (3) 人権擁護の研修や知的障害者（行動）についての研修など外部の研修や法人研修、法人事業所間の取り組みを共有し、学ぶ機会を増やします。
- (4) 虐待防止委員会を設置し、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討を行います。

### 3 人材育成・確保

- (1) 実習生やボランティアを受入れる体制「職員育成チーム」の強化を図ります。また、新人育成のためにエルダーメンター制度を導入し、長く働ける環境を整えます。
- (2) 福祉団体等が主催する外部研修や法人内の研修等へ参加できるよう年間計画を立て、一人一人の介護の質を高めていきます。
- (3) 職種、職責との役割分担を明確にし、組織体制の充実・強化を図り人材育成に繋がります。
- (4) 個人面談を年2回実施し、職員の現状把握を行い、職員が働きやすい職場づくりを推進します。

### 4 保護者、地域、行政、医療機関等との連携について

- (1) 福祉職育成・人材確保につながる実習や地域の小中学校の体験学習、ボランティア活動を積極的に受け入れます。
- (2) 鹿児島市地域生活支援拠点事業所と連携した、緊急一時支援に積極的に対応し貢献します。
- (3) 施設・整備等の地域住民への開放及び災害時の避難受入れ実施と町内会との交流（夏祭り、奉仕作業）を行います。

### 5 その他

数値目標

	施設入所	生活介護	短期入所	放課後等 デイ	共同生 活援助	事業活動収 入計
利用定員	50	60	空床型	5	4	
利用者延数	15,613	13,601	1,113	1,322	1,445	
1日平均利用者数	42.8	37	3	4.5	4	
稼働率	86%	62%	60%	90%	99%	
稼働日数	365	365	365	293	365	
単価(一人一日当たり)	6,240	13,490	8,560	24,020	10,340	
サービス活動収入	98,898千	184,531千	9,524千	33,100千	14,944千	340,997千 日中一時60千
職員数(常勤換算)	61.7人					

※国保連・利用者負担（食費等）、処遇改善含む

### Ⅲ 職員について

#### A 配置計画 ※3月退職者、再雇用等現在いる職員を入力

職 種	正規職員数	非常勤職員数	備 考
参事	1		
施設長	1		
事務長	1		
事務員	2	1	
栄養士	1		
サービス管理責任者	2		
生活支援員	26	6	産休（1名含まず）
生活支援員（洗濯/障害）		3	
看護師	4	1	
理学療法士	1		
世話人（GH）		1	
生活支援員（GH）		3	
生活支援員（GH夜勤）		3	
児童発達支援管理責任者	1		
児童支援員／保育士	3		
計	43名	18名	

#### B 職員組織について

施設管理	施設長 事務長
運営委員会（役職会）	施設長 事務長 課長 主任 サビ管 児発管
人権擁護委員会	施設長 事務長 課長 主任 支援員数名（勤務年数ごとに複数）
給食委員会	施設長 事務長 課長 サビ管 支援員 栄養士 委託業者
苦情解決委員会	施設長 事務長 課長 サビ管 児発管 主任

#### IV 年間事業（行事）計画

区 分	内 容
全体で行う行事	花見、家族会、夏祭り、クリスマス会
放課後等デイの行事	花見、夏祭り、ハローウィン、クリスマス会、餅つき、節分、ひな祭り、春休み、夏休み、冬休み、十五夜、芋ほり
生活介護の行事	ドラムサークル、ティータイム、山形屋商事衣料販売会 彼岸の法要、餅つき、節分、誕生会食、グルメの日、ドライブ
共同生活援助の行事	ランチ会食、神社参拝、ドライブ（そうめん流し等）、節分
職員会	全体職員会議、運営委員会、衛生委員会、給食会議（月1回実施）
保健・医療・衛生	利用者健康診断、インフルエンザ注射、体重測定（月1回）

#### V 固定資産購入（買替）、修繕等

購入：ビニールハウス（1棟）	300千円
電動ロクロ（3個）	360千円
ベッド（3台）	533千円
パソコン（5台）	500千円
パソコン（2台、カメラ付）	300千円
スチームコンベクション	1,300千円

# 2021（令和3）年度 事業計画書（案）

社会福祉法人青鳥会

吉田愛青園

（1997年9月開所 創設24年目）

# 吉田愛青園 2021（令和3）年度事業計画

## I. 基本理念

「自分らしく暮らすために」

「人として尊重され、あたりまえに暮らせるように」

### A. 今年度方針

- 利用者の意思を尊重し、人権を大切にした支援を行います。
- 利用者の尊厳が守られる環境を整えます。
- 職員間の信頼関係を高め、風通しの良い職場を目指します。

## II. 事業計画

### A. 重点目標

- 利用者本位の支援（サービスの質の向上）
  - ・利用者理解や支援スキルを学び共有し、支援サービスの質の向上につなげます。
  - ・高齢化してきた利用者一人ひとりに対応した支援サービスを実施します。
- 生活介護の充実を図ります。
- 現状をあたりまえと思わず、スキルアップできるような職員の意識改革を行います。

### 1. 利用者支援

#### (1) 施設入所支援(定員40名)

- ①利用者の意思を尊重し、安心して過ごせるような支援（声かけ）を行います。
- ②快適な住環境への整備に努めます。（居室床などの改修を順次すすめます。）
  - ・居室床（長尺シート） 24部屋～4,800千円
  - ・居室タンス扉 部屋～ 4,400千円
  - ・敷き布団・敷パッド（60名分）～600千円  
（掛布団、毛布、夏布団、タオルケット類は、次年度以降計画的に購入予定）
  - ・空気清浄機（余暇室用）～250千円
  - ・口腔ケア用チェア ～300千円
  - ・水道（センサー式）～250千円

#### (2) 生活介護(定員60名)

- ①日中活動の充実を図るため、必要な職員を配置し、活動のグループ化を図ります。
- ②活動種目と行事の見直しを行い、より魅力ある活動の提供に努めます。
- ③多目的棟やグラウンドを有効活用します。
  - ・自転車                      ・トランポリン
  - ・さをり織（法人で使用していないものを活用）

#### (3) 共同生活援助「杜の風」（定員10名 短期入所3名）

- ①個性のライフスタイルに応じた環境を整えます。

②移動を含め、吉田愛青園の生活介護のスムーズな利用に努めます。

(4) 短期入所（併設・空床型 定員10名（共同生活援助含む））

①利用希望に応じて丁寧な対応を行い、定員の充足を図ります。

## 2. 虐待防止対策・取組み

①全職員に「人権侵害防止に関するチェックリスト」に基づくチェックを年1回以上実施し、毎月の「振り返りシート」で支援の見直しを行います。

②人権擁護委員会を中心とした会議（月1回）の実施、毎月の人権擁護の目標の設定を行います。

③新たに虐待防止委員会を設置します。

④全体職員会の日に、毎月の人権目標について「グループワーク」「利用者トーク」を行います。

⑤人権擁護・虐待防止についての意識が途切れることがないように、毎日「ミニ研修」（課長が準備）を行います。

⑥「安心・安全カメラ」を活用し、虐待や事故が再発しないようにしっかりと検証を行います。

⑦管理者による毎日の巡回と、年2回の面談を通して、職員にとって働きやすい環境づくりをします。

⑧福祉サービスの第三者評価を受審します。

## 3. 人材育成・確保

①法人理念と施設理念の理解を通じて、すべての職員が同じ目標に向かえる風通しの良い職場環境を整備します。

②職員ひとり一人のレベルに応じた個別指導と全体指導を通じて、職員のスキルアップを図ります。

③週1回の「ミニ研修」（主任が準備）で障害者の理解・特性、支援の仕方について学びます。

④普通救命講習を年1回行い、技術向上に努めます。

⑤管理者が園内巡回を行い、職員の支援を把握するとともに職員との会話を増やし信頼関係を構築していきます。

⑥管理者と職員との面談の機会を多くし（最低でも年2回）、気持ちを支え前向きに仕事ができる環境をつくります。

⑦「人材確保検討チーム」を設置し、職員レベルでの人材確保の取り組みを継続します。

正規職員（生活介護専任含）の他、非正規（生活介護専任、掃除専任等）を雇用し、利用者さんの生活の充実と環境改善に努めます。

⑧園内外の様々な研修に積極的に参加します。

## 4. 保護者、地域、行政、医療機関等との連携について

①「安心メール」の活用により、職員・利用者家族等への連絡体制を整えます。

毎月1日に「災害伝言ダイヤル 171」を活用し、災害時に備えます。

②周辺施設、住民への行事招待を行います。（衣類即売会・夏祭りなど）

法人内事業所と共同（コラボ）し、地域フェスタや展示即売会へ参加します。

日曜学級（自閉症児とその兄弟時ケアサークル）への職員の派遣を行い、交流を深めていきます。

③訪問診療の検討を行います。

④家族との定期的な意見交換会の検討を行います。

## 5. その他

①非常災害対策マニュアル（災害・行方不明等）の再検討を行い、新たなマニュアル作成に努ると共に、非常食や非常用備品の備蓄に努めます。

②感染症対策の強化とし、未然に防げるように、うがい・手洗い、園内消毒等を行うとともに、状況に応じて職員のマスク着用など「持ち込まない」「うつさない」を徹底します。また、エアクロ―バーを適切に使用します。

## B. 数値目標

	施設入所支援	生活介護	短期入所
利用定員	40	57	5
利用者延数	14,600	15,331	1,712
1日平均利用者数	40	57	5
稼働率	100	100	100
稼働日数	30.4	22.4	30.4
単価（一人一日当たり）	7,455	12,342	6,720
サービス活動収入	107,364,002	185,730,994	12,097,385
職員数（常勤換算）	30.5		

	グループホーム		事業活動収入計
	入所	短期入所	
利用定員	10	2	
利用者延数	3,650	730	
1日平均利用者数	10	2	
稼働率	100	100	
稼働日数	22.4	30.4	
単価（一人一日当たり）	15,451	7,631	
サービス活動収入	55,624,410	5,494,527	
職員数（常勤換算）	12		



### Ⅲ. 職員について

#### A. 配置計画

職種	正規職員数	非常勤職員数	備考
園長	1		
副園長	1		
事務長	1		
事務職員	2	1	
看護師	4	1	
栄養士	2		1名は育休中
支援課長	1		
サービス管理責任者	2		1名はグループホーム
生活支援員（入所）	25		1名は育休中
生活支援員（GH）	7		
生活支援員（日中専任）	1		
支援補助員		4	2名が生活介護専任 1名は掃除専任、1名は障害者雇用
世話人	2	4	
合計	49	10	

#### B. 職員組織について

施設管理	園長	副園長	事務長			
運営員会（役職会）	園長	副園長	事務長	課長	サビ管	
利用契約検討委員会	園長	副園長	課長	サビ管	看護師	
支援検討委員会	副園長	課長	サビ管	主任	看護師	栄養士
身体拘束委員会	課長	サビ管	主任			
人権擁護委員会	園長	副園長	課長	サビ管	主任	
	支援員数名（勤務年数ごとに複数）					
虐待防止委員会	園長	副園長	課長	サビ管	主任	
	支援員数名（勤務年数ごとに複数）					
給食委員会	園長	副園長	課長	サビ管	主任	栄養士 委託業者
苦情解決委員会	園長	副園長	課長	サビ管	主任	

### Ⅳ. 施設整備等（買替、修繕等）

購入：四輪駆動車（中型）（ 4,000 千円） （小型）（ 2,000 千円） ヴィッツ廃棄

会議用机・椅子（ 500 千円） サーバーラック（ 214 千円：設置費込）

モニター（業務計画や余暇用）（ 500 千円）

駐車場入り口の土地（ 100 千円）

買替：パソコン2台（ 250 千円）

修繕：男女夜勤室畳→フローリングへ（ 555 千円）

洗濯場入り口扉（ 300 千円）

その他：床の清掃（ 300 千円）

グループホーム水道タンク小屋設置（ 100 千円）

第三者評価受審（ 千円）

## V. 年間事業（行事）計画

月	行事・業務	研修
4月		
5月	・家族会総会	・強度行動障害支援者基礎・実践研修
6月		
7月	・利用者・職員前期健康診断	
8月	・夏祭り	・人権擁護研修
9月	・	・相談支援員初任者研修 ・強度行動障害支援者基礎研修 ・防火管理者研修 ・給食従事者研修
10月	・わくワークデー	・強度行動障害支援者基礎研修 ・全国施設職員研修
11月	・インフルエンザ予防接種	・強度行動障害支援者実践研修 ・サービス管理責任者基礎研修 ・強度行動障害支援者基礎・実践研修
12月	・クリスマス忘年会 ・餅つき	・強度行動障害支援者実践研修
1月	・鏡開き ・利用者・職員後期健康診断	・虐待防止権利擁護研修 ・家族並びに施設職員研修
2月	・豆まき	・強度行動障害支援者基礎研修 ・サービス管理責任者研修
3月	・総合防災訓練	・安全衛生推進者研修 ・強度行動障害支援者実践研修
その他	・ふれあいパーティー ・誕生祝い（個々） ・理髪（移動散髪・毎月） ・清掃の日（土） ・ブラッシング指導 ・山形屋商事即売会 ・訪問診療 ・体位測定（毎月） ・避難訓練（隔月）	・施設内職員研修 （ミニ研修・事例検討他） ・普通救命研修

※ 身体拘束委員会（月 1 回） 人権擁護委員会（月 1 回）

# 2021（令和3）年度 事業計画書（案）

社会福祉法人青鳥会

あおいとり

（2006年11月開所 創設15年目）

# あおいとり 2020（令和3）年度事業計画

## I. 基本理念

コロナ禍から利用者様及び職員の生命と安全を守るため、昨年度来の新たな日常を定着させ、コロナを持ち込ませない体制を作る。

併せて、保護者様・職員のコロナ疲れによる萎縮を解消するため、職員の専門性の振り返りと職場環境の改善を図る。

(運営方針)

### (1) 利用者様に寄り添い共に育つ

それぞれの職員の立場で、利用者様の障害特性に応じた良質なサービスを更に工夫して提供、利用者様及び保護者様の満足感を高め、職員もさらに成長する。

### (2) 外部活動等充実による利用者様のストレス解消

コロナ禍で、部屋滞在時間は長くなると思われるため、三密を避けたウォーキング等の外部活動及び室内活動をさらに充実させ、利用者様のストレス解消を図る。

### (3) 「風通しの良い職場」にするため新たな風を起こす

活力あふれる職場にするため、お互いの立場や経験を考慮、本人不在の噂話、悪口、ひそひそ話は厳に慎む。

## II. 事業計画

### A. 重点目標・事業計画

・新たな日常（コロナ対応）の定着化を図り、緊急時（感染者急増）の変化に対しても臨機応変に対応できる体制を作ります。

・諸問題は克服しながら、あおいとりの特徴（持ち味）でもある、ウォーキング等の日中活動を充実させます。

・経験年数・年齢にかかわらず、チームで一貫した支援を行うため、分かりやすい仕事内容の構築、手順書を作成します。

・職員の勤務継続を促し、私生活も充実させるため、有給休暇の計画的な取得を促進します。

### 1. 利用者支援

#### (1) 施設入所支援

①自宅で生活の困難な利用者様が、支援を受けながら生活します。

②個々の利用者様の障害特性をしっかりと理解し、寄り添える支援を行ないます。

③開所から15年目、施設設備の劣化等も発生、快適に利用していただくため部分補修等を計画的に進めます。

#### (2) 生活介護

①日課の流れ（見通し）を作ることで、生活リズムを整えます。

②「歩く」ことを重点に置き、1日の運動量を確保しながら、食事・排泄・睡眠という生理的リズムを形成していけるようにします。

③畑の活動、運搬作業、創作活動を通して個々の能力を引き出していけるようにします。

### (3) 短期入所

- ①ご家族のケア、負担軽減も含め、利用者さんを短期間施設で利用できます。但しコロナの進展具合で、お預かりが長くなることも想定されます。
- ②緊急時にも対応できるようにしていきます。

### (4) 行動援護

- ①行動する際に生じ得る危険を回避できない利用者様が、移動や外出をする際に職員が同行して支援、介助を行ないます。但し、コロナの進展具合で、訪問希望先の制約を受けることも想定されます。
- ②障害支援区分3以上の方がご利用できます。(契約が必要です)

### (5) 共同生活援助

- ①地域の中で、共同で暮らす住居です。
- ②出来ることは自分であることを目標に、支援を受けながら生活をする場です。

### (6) 日中支援

- ①日中において保護者が対応出来ない場合、一時的に施設でお預かりします。
- ②生活介護時間帯の前後のお預かりも行なっています。(契約が必要です)

### (7) 移動支援

- ①移動が困難な方に対して支援を行ないます。(通院も含む)
- ②障害の等級や支援区分に関わらずご利用が出来ます。(契約が必要です)

## 2. 虐待防止対策・取組み

- ①2年目の人権擁護委員会活動の活性化を図ります。
- ②「人権侵害防止に係るチェックリスト」を有効に活用、職員の意識改革に繋げます。
- ③職場環境(空気)の改善を図ります。(本人不在の噂話、悪口、ヒソヒソ話禁止)
- ④「隠さない」「聞いてあげる」「報告する」の決まり事は守ります。

## 3. 人財育成・確保

- ①職員に必要な研修を受講できるよう計画、研修参加前の動機付け、研修受講後のヒアリングを行いスキルアップにつなげます。
- ②職員会の所内研修(グループワーク等を含む)では、実際に発生した事例研究等を通して、活発な意見交換が出来る場を設けていきます。
- ③思いを伝える、聞く、相談することのできる働きやすい職場づくりを目指します。

## 4. 保護者、地域、行政、医療機関等との連携について

- ①保護者(家族・家族会)との連絡は密に行い、節目の寄付金(秋祭り・クリスマス等)や家族ボランティア活動(利用者衣類の補修等)へ協力、各種の意見や要望を聴いて支援の向上に繋げる。
- ②地域・行政に向け、事業所情報など開示し、理解・協力体制を作る。
- ③利用者様の安心・安全を守り、健康の維持管理を図るため、また緊急時に備え主な医療機関との情報交流は密に行い連携を強化する。

※1. 利用者支援～4. 保護者 の項目については、今後、支援員が具体的に実施する内容の取り決め、チェック体制、問題点把握を行う必要があると思われる。

## B. 数値目標

	施設入所 支援	生活介護	短期入所	行動援護	共同生活 援助	日中一時	移動支援
利用定員	30人	40人	併設2人 空床1人	-	5人	-	-
利用者延 数(年間)	10555人	12366人	645人	33人	1768人	667人	47人
1日平均 利用者数	28.9人	34.6人	1.7人	-	4.8人	-	-
稼働率	96.3%	86.1%	88.3%	-	96.8%	-	-
稼働日数	365日	359日	365日	359日	365日	365日	359日
単価(一人 一日当り)	7,599円	15,222円	7,910円	10727円	10,940円	1515円	5297円
サービス 活動収入	80,208 千円	188,246 千円	5,102 千円	354千円	19,343 千円	1,011 千円	249千円
職員数 (常勤換 算R3.3現 在)	43.9人	施設入所 支援同様	施設入所 支援同様	4人	7人	-	行動援護 同様

※行動援護・日中一時・移動支援は特に定員の定めはなく、コロナ禍の調整弁的位置付けでもあり、利用定員・1日平均利用者数・稼働率は記載せず。

### Ⅲ. 職員について

#### A. 令和3年度配置計画(職員配置基準 単位:人)

	施設入所支援・生活介護 ・短期入所(日中一時)			行動援護・移動支援			共同生活援助(GH)		
	計画	4/1 予定	差	計画	4/1 予定	差	計画	4/1 予定	差
管理者	1.0	1.0	0.0	1.0	1.0	0.0	1.0	1.0	0.0
サービス管理責任者	1.0	1.0	0.0				1.0	1.0	0.0
サービス提供責任者				1.0	1.0	0.0			
生活支援員	30.0	24.4	5.6	1.5	1.5	0.0	1.7	1.7	0.0
支援補助員	3.5	2.9	0.6						
世話人							1.0	1.0	0.0
夜勤専任							1.3	1.3	0.0
看護師	2.0	2.0	0.0				1.0	1.0	0.0
栄養士	1.0	1.0	0.0						
調理員	6.0	6.0	0.0						
事務員	2.6	2.6	0.0	0.5	0.5	0.0			
計	47.1	43.9	6.2	4.0	4.0	0.0	7.0	7.0	0.0

## B. 職員組織について

運営委員会	施設長 事務長 支援課長 サービス管理責任者 主任生活支援員 1 名 (代表)
主任会	主任生活支援員 3 名
人権擁護委員会	施設長 支援課長 主任生活支援員 1 名 生活支援員 4 名
身体拘束対策委員会	施設長 支援課長 サービス管理責任者 主任 3 名
防災検討委員会	事務長 支援課長 サービス管理責任者 主任 2 名 防火管理者 栄養士 事務員
業務改善委員会	事務長 支援課長 サービス管理責任者 主任 3 名
事故防止・ヒヤリハット 対策委員会	施設長 支援課長 サービス管理責任者 主任生活支援員 3 名 看護師
ハラスメント対策委員会	事務長 支援課長 サービス管理責任者 主任生活支援員 3 名
医療委員会	施設長 支援課長 サービス管理責任者 主任生活支援員 3 名 看護師 3 名
給食委員会	事務長 支援課長 サービス管理責任者 主任生活支援員 栄養士 調理長 生活支援員

## IV. 年間事業 (行事) 計画

区 分	内 容
全体行事	クリーン作戦・秋祭り・ハイキング・クリスマス忘年会・花見 収穫祭 (ハロウィンレクリエーション)・一泊旅行・日帰り旅行
職員会議	毎月 1 回 (第 3 土曜日)
主任会・運営委員会	毎月 1 回 (第 2 火曜日)
人権擁護委員会	毎月 1 回 (第 3 土曜日)、その他随時
身体拘束委員会	3 か月 1 回 (1.4.7.10 月 職員会時)
保健・医療・衛生	利用者健康診断, インフルエンザ予防接種
〃	衛生・医療委員会 毎月 1 回
理事会	業務執行理事報告 5・6・9・12・3 月
評議員会	定例評議員会 6 月 臨時評議員会 随時

## V. 固定資産購入 (買替)、修繕等

- ① 購入：(器具及び備品) 安心安全カメラ 保存機器増設 (300 千円)  
大型洗濯機 (2,000 千円)
- ② リース：5 人乗り乗用車 (R3.11.17 ポルテピンク再々リース終了) 入替@33000/60 回  
4 人乗り軽自動車 (R4.2.19 アルトリース終了)・・・再リース@5478/12 回  
カラー複合機 (R3.11.23 リース終了)・・・入替 (同型機@9900/60 回)  
電話主装置・電話機 (R3.9.4 リース終了)・・・入替@50000/60 回

サーバー（R4.1.17 リース終了）・・・・・・・・入替@60000/60回

③ 修繕：（建物：固定資産）本体施設外壁塗装（5200千円）

（修繕）居室修繕：長尺シート替え・壁補修など（2000千円）

（修繕）自然災害修繕（200千円）



2021（令和3）年度  
ほほえみ事業計画書（案）

社会福祉法人青鳥会

# ほほえみ 2021（令和3）年度事業計画

## I. 基本理念

「ほほえみ」は、法人理念の実現を目指し、職員のこれまでの学びや経験を活かしながら、利用者・御家族・後見人・地域のニーズにしっかりと応えていくことを大切に、次の4つの基本方針を掲げ、さらに事業を成長させていきます。

### 基本方針

1. 利用者の人権や権利を尊重した質の高い福祉サービスの提供  
利用者一人ひとりの状態像を把握し、伸びていこうとする姿や変化に応じた支援を行ないながら、利用者本位の、その人らしい生活の実現を支えます。
2. 職員の育成及び人材の確保  
必要な支援や利用者の育ちを支えていく専門性を持つ職員を育成し、活力のある職場づくりに努めます。また、天井走行式リフトの活用を推進し、職員の腰痛や労働災害の発生防止につなげます。
3. 経営基盤の強化  
利用者や御家族のニーズに応じていきながら、収益とサービスのバランス感覚を持った事業運営を目指します。
4. 地域における公的な取り組み  
福祉サービス等について地域への発信を行いながら、地域に役立つと共に、発展していく事業所を目指します。

### 行動指針

1. ほほえみは「自分や家族が利用したいと思える施設づくり」を目指します。
2. ほほえみは「自分や家族・友人が働きたいと思える施設づくり」を目指します。
3. ほほえみは「地域や住民から必要とされる施設づくり」を目指します。

## II. 事業計画

### A. 重点目標（施設全体の重点目標）

1. 質の高い福祉サービスの提供
2. 経営基盤の強化
3. 人材育成
4. 感染防止
5. 地域との交流

## 1. 利用者支援

### (1) 児童発達支援(定員10名)

①令和3年度は、定員10名のうち午前は主に0歳～3歳の低年齢児を対象に、午後は4歳～5歳の年中長児を対象に療育を行う体制に移行する期間とします。

②親子通園の利用者増を図り送迎時間の削減効果による療育の質向上を目指します。

#### ③療育活動の充実

遊びや療育活動を通して、日常生活における基本的な動作の支援、集団活動への適応訓練などを行い、利用者が様々な生活場面において技術を活用していけるように、適切かつ効果的な援助・支援を行います。

#### イ) 遊び

楽しく遊び、物事に集中する力や継続する力を養い、友達とかかわることや体力の増進を目指します。

#### ロ) 個別療育

個別の対応で、言葉や文字・作業的な学習を通して、生活に必要な動作や具体的なコミュニケーション方法などを習得します。

#### ハ) 集団療育

集団の遊びや活動の中で人とかかわりを通して、人との関係性や社会のルール、コミュニケーションの楽しさを習得します。

④質の高いサービスの提供を行うことで、選ばれる施設となり利用率100%の達成を目指します。

⑤感染症予防策として「検温の実施」「手洗いとうがいの実施」「体調管理」「清掃や換気、加湿」「室温管理」「情報収集と提供」「早期対応」等の励行に取り組みます。事業の実施に際しては、安全に対する十分な配慮をして、特に外出時における健康への影響を考慮し実施します。

⑥家族参加のイベントや相談会等については感染症の状況を見ながら、少人数や分散するなど工夫して実施できるようにします。

### (2) 放課後デイサービス(定員10名)

利用者が日常生活における基本的動作を習得し、集団生活に適応することができるよう、利用者の身体及び精神の状況、その置かれている環境に応じて支援や訓練を行います。

①鹿児島擁護学校生の身体障害児もしくは同じ空間でも過ごせる知的障害児を主に受け入れていきます。

②事業の実施に際しては、安全に対する十分な配慮をして、新型コロナウイルス等の感染状況を注視しながら活動を実施していきます。特に外出時における健康への影響を考慮し実施します。

③日中活動として遊びや療育活動を通して、日常生活における基本的な動作の支援、集団活動への適応訓練などを行い、利用者が様々な生活場面において技術を活用していけるように、適切かつ効果的な援助・支援を行います。

④質の高いサービスの提供を行うことで選ばれる施設となり利用率100%の達成を

目指します

⑤感染症予防策として「検温の実施」「手洗いとうがいの実施」「体調管理」「清掃や換気、加湿」「室温管理」「情報収集と提供」「早期対応」等の励行に取り組みます。

### (3) 生活介護(定員20名)

①利用者主体のサービス提供ができるよう努めます。

②利用者の気持ちを真摯に受け止め、寄り添う支援に努めます。

③ウォーキングや散歩、ドライブなど外での活動を大切にし、心と体を整えます。(気分転換や体力維持)

④様々な活動を提供し、利用者の持っている力を引き出し、楽しみや意欲につながるよう支援します。

⑤個別支援計画に基づいて、それぞれの利用者ニーズに応じた支援を行うことを基本に、入浴、排せつ、食事の介護や、創作的活動等を行い、心身のリフレッシュを図り、日中の活動を通して個々の利用者が生活を充実させていくための支援を実施していきます。

⑥質の高いサービスの提供を行うことで、選ばれる施設となり利用率100%の達成を目指します。

## 2. 虐待防止対策・取組み

①人権擁護委員会を中心に、風通しの良い環境を作り、虐待の起こらない、起こりにくい職場づくりを目指します。

②人権擁護委員会を中心に、「振り返りシート」や「チェックシート」等を活用し虐待の芽を早く摘み取り、虐待を起こさない体制を作ります。

③利用者の人権や権利を尊重し、節度ある挨拶、親しみやすい笑顔(表情)や言葉遣い(態度)に努めます。

## 3. 人材育成と研修・資格取得体制の充実

①施設長による職員面接を充実させ、自己申告書と人事考課シートを活かしながら、職員一人ひとりの考えや特性に寄り添った指導・育成を図ります。

②相談等がしやすい環境を作りながら、職員が持つ不安や疑問、問題等の解決に積極的に取り組んでいき、各職員が元気に活動でき、成長できていく場を提供します。

③法人内階層別等職員研修参加や事業所内研修の充実に努めます。

④職員を福祉団体等主催の外部研修に派遣し、人材育成に努めます。

⑤資格取得研修への積極的な職員派遣を行います。

⑥資格取得がしやすい職場環境づくりと職員指導に努めます。

4. 保護者、地域、行政、医療機関等との連携について

- ①利用者の個人情報に配慮しながら、実習生、ボランティア、見学者を受入れます。
- ②様々な活動や情報提供を通して、障害を持つ人達への理解を広めていくことに努めます。
- ③利用者、御家族、地域住民を対象とした行事の企画、また地域の活動や行事に参加します。
- ④「かごしまおもいやりネットワーク事業」を展開し、地域の困りごとへの相談窓口となり、地域とつながる事業所となるよう努めます。

B. 数値目標

	児童発達支援	放課後デイ	生活介護	事業活動収入計
利用定員	10名	10名	10名	
利用者延数	2,335名	2,666名	5,050名	
1日平均利用者数	8.0名	9.1名	17.3名	
稼働率	80.3%	80.3%	80.3%	
稼働日数	293日	293日	293日	
単価（一人一日当たり）	13,565円	11,208円	19,620円	
サービス活動収入	34,802円	91,340円	96,051円	222,193千円
職員数（常勤換算）	5名	5名	13.8名	

職員組織について

施設管理	施設長・支援課長・事務主任
運営員会（役職会）	施設長・支援課長・事務主任・児発管・相談支援専門員
人権擁護委員会	支援員5名・児発管・支援課長
給食委員会	支援員4名・支援課長
苦情解決委員会	施設長・児発管・支援課長
防災検討委員会	サビ管・支援員3名
事故・ひやりはっと	児発管・支援員2名

### Ⅲ. 職員について

#### A. 配置計画

R3.4.1現在

職種区分		施設長		サビ管 児発管		事務員		看護師		支援員		児童指導員		保育士		合計	
		専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務	専従	兼務
事業名 ほほえみ	常勤			1								1		2		4	0
	非常勤											0.5				0.5	0
放課後等デイサービス	常勤			1								1		4		6	0
	非常勤															0	0
生活介護	常勤		1	1		2		1		10.8						14.8	1
	非常勤					0.5										0.5	0
合計	常勤	0	1	3	0	2	0	1	0	10.8	0	2	0	6	0	24.8	1
	非常勤	0	0	0	0	0.5	0	0	0	0.0	0	0.5	0	0	0	1.0	0
要望人数	常勤							1		2				1		4	0
	非常勤																

#### Ⅳ. 施設整備等（買替、修繕等）

購入： パソコン 300千円（2台）  
 サーバー 600千円（1台）  
 エアクローバー 440千円（4台）  
 巧技台 900千円（中央競馬馬主協会補助金約600千円）  
 リース：インカム15台 1,650千円

## V. 年間事業（行事）計画

月	行事・業務	研修
4	はじまりの会（生）グループ外出（生） 進級式（放）避難訓練	人権研修・身だしなみ研修（施設内）
5	ほほえみ総会 避難訓練 防犯訓練 遠足（生）グループ外出（生）心理士検査（児） 平川先生と語ろう会（児）	人権研修（施設内）
6	グループ外出（生）平川先生と語ろう会（児） 災害訓練（風水害）	人権研修（施設内）
7	グループ外出（生）公開療育（児）平川先生と語ろう会（児） 心理士検査（児）夏休み（放） フリー参観（放） 総合防災訓練	人権研修（施設内） 人権擁護研修会（外部）
8	お父さんと遊ぼう（児）夏休み（放） 災害訓練（地震）	人権研修（施設内）
9	グループ外出（生） 十五夜お話し会（児）平川先生と語ろう会（児） 災害訓練（風水害）	人権研修（施設内）医療ケア児コーディネーター 研修 相談・苦情 サービス管理責任者研修（外部）
10	遠足（生）グループ外出（生）ミニ運動会（生） ハロウィンパーティ（放） 心理士検査（児）避難訓練	人権研修（施設内）サービス管理責任者 研修 強度行動障害者研修（外部）
11	コスモス見学（生）グループ外出（生）保護者との懇親会 （放）みかんがり交流会（児） 秋祭り 総合防災訓練	人権研修（施設内）強度行動障害者研修 監督職員者研修（外部）
12	クリスマス会（児・放・生）冬休み（放） 平川先生と語ろう会（児）心理士検査（児） 防犯訓練 避難訓練	人権研修（施設内）強度行動障害者研修 安全運転管理者研修（外部）
1	冬休み（放）お店屋さんごっこ（児）避難訓練	人権研修（施設内）強度行動障害者研修
2	節分（児・放・生）災害訓練（地震）	人権研修（施設内）
3	花見（生）春休み（放） 卒園式（児）避難訓練	人権研修（施設内）

# 令和3年度 ほほえみ相談支援事業所事業計画（案）

ほほえみ相談支援事業所

## 1 基本方針

- (1) 利用者本位の支援、その人らしい暮らしの実現
  - ・利用される方のニーズにもとづき、その方が望む暮らしを支えます。
- (2) 居住系サービスを核とした総合的支援の提供
  - ・家庭や地域で生活することが困難な方へ施設入所支援など居住系サービスを核に日中活動系及び訪問サービスを含む総合的支援を提供します。
- (3) 質の高い福祉サービスの提供と活力あふれる職場づくり
  - ・質の高い福祉サービスの提供のため、専門性と資質の向上に努めるとともに働きがいある活力あふれる職場づくりをめざします。
  - ・行動障害のある知的に障害のある方に対して、適切な相談支援などを実施する為に専門的な知識を持つ相談支援専門員（常勤）を配置します。  
(強度行動障害支援養成研修修了者在籍)
  - ・医療的なケアを要する児童や障害者に対して適切な計画相談支援などを実施する為、専門的な知識を持つ相談支援専門員（常勤）を配置します。  
(医療的ケア児等コーディネーター養成研修修了者在籍)
  - ・精神科病院等に入院する精神障害者の方や地域において単身生活等をする精神障害者の方に対して、地域移行支援や地域定着支援のマネジメントを含めた適切な計画相談支援等を実施する為に専門的な知識を持つ相談支援専門員（常勤）を配置します。  
(精神障害者地域移行・地域定着推進研修修了者在籍)
- (4) 地域と共に歩む事業経営
  - ・今年度から地域における公益的な取り組みとして、「かごしまおもいやりネットワーク事業」に参加。当事業の相談窓口となる他、コミュニティーワーカーを配置し、生計困窮者等への訪問相談や現物支給等を実施します。

### 行動指針

1. ほほえみ相談支援事業所は「自分や家族が利用したいと思える施設づくり」を目指します。
2. ほほえみ相談支援事業所は「自分や家族・友人が働きたいと思える施設づくり」を目指します。
3. ほほえみ相談支援事業所は「地域や住民から必要とされる施設づくり」を目指します。

## 2 実施事業（利用者支援）

- (1) 指定特定相談支援事業
- (2) 指定障害児相談支援事業
- (3) 指定一般相談支援事業（地域移行）



- (4) 指定一般相談支援事業（地域定着）
- (5) 「かごしまおもいやりネットワーク事業」

### 3 今年度の重点目標

基本方針を具現化するために、次の重点目標を掲げ取り組みます。

#### (1) ニーズに応じながら、その人らしい暮らしの提供

- ①利用者の一人ひとりのニーズを把握しながら、サービス支援計画を作成し、関係機関やサービス事業所等の連携を行います。
- ②ニーズに応じた支援や情報を提供していきながら、その人が望む暮らしの提供を行います。
- ③自立した生活を支えながら、抱える課題の解決や適切なサービス利用に向けて、マネジメントによりきめ細かに支援していきます。
- ④地域で自立した生活を送るための、連絡体制の確保と緊急時の相談や必要な支援に対応していきます。

#### (2) 総合的支援サービスの提供

- ①利用者の成長や障害特性を理解し、本人やご家族、後見人との関係や意向を大切にしながら、様々なサービスを進めるなど総合的な支援を行います。
- ②状況に応じ、施設入所サービスの提案なども行うことで、関係機関との連携の中で暮らしの拡がりを持てるような支援を行います。

#### (3) 質の高い福祉サービスの提供

- ①3名の相談支援専門員を配置し、各職員が専門性を高め、資質の向上に努めながら、サービスの質の向上に結びつけていきます。
- ②利用者に関する情報又はサービス提供にあたっての留意事項に係る伝達などを目的とした会議を月に2回実施し、支援スキルの向上に努めています。
- ③新規に採用した全ての相談支援専門員に対し、相談支援現任研修修了者の同行による研修を実施しています。
- ④基幹相談支援センターなどから支援が困難な事例を紹介された場合において、当該支援が困難な事例に係る者に指定計画相談支援を提供します。
- ⑤毎月、鹿児島市自立支援協議会定例会などに参加し、ネットワークの拡充、情報交換などを通じて相談支援専門員としての質の向上を図ります。
- ⑥計画相談支援と障害児相談支援一人一月あたりの取扱件数が40件未満とし、一人ひとりのニーズに沿えるようしっかり向き合った相談、計画相談を行います。
- ⑦ホームページ（ワムネット）を利用し、情報公開を行うと共に認知度を高めたり、運営等の透明性・健全性を図ります。
- ⑧来年度より、鹿児島市基幹相談支援センターに相談支援専門員を1名派遣し、ネットワークをつくる場を確保します。また、更に充実した支援体制をととのえていきます。

#### **(4) 危機管理（リスクマネジメント）**

- ①個人情報取り扱いや管理を法人規定に応じ、適正に行います。
- ②事故を未然に防ぐため、必要な予備知識習得に努め勉強会を実施します。
- ③ヒヤリハット、インシデント、事故報告の分析・改善策の検討を行い、会議や情報提供等で周知徹底を図り、再発防止に努めます。

#### **(5) 地域社会への貢献**

- ①専門性や人材を活用し、各関係機関と連携・協力しながら、地域のニーズの解決と地域の福祉力の向上のために、地域貢献を主体的・積極的に行っていきます。
- ②かごしまおもいやりネットワークに参加することで、生活のしづらさを抱えた方々を包括的にサポートする体制をつくり、生活状況、生活上の課題、福祉課題など把握したうえで生活困窮者などの問題解決を支援します。

#### **(6) 自己申告と面接の充実**

- ①自己申告と管理者による職員面接を充実させ、職員一人ひとりの個性に寄り添った指導・育成を図ります。
- ②管理者と相談等がしやすい環境を作りながら、職員が持つ不安や疑問、問題等の解決に積極的に取り組んでいき、各職員が成長できていく場を提供します。

#### **(7) 人材育成と研修・資格取得体制の充実**

- ①法人内階層別等職員研修や事業所内研修の充実に努めます。
- ②職員を福祉団体等主催の外部研修に派遣し、人材育成に努めます。
- ③資格取得研修への積極的な職員派遣を行います。
- ④資格取得がしやすい職場環境づくりと職員指導に努めます。

#### **(8) 接遇マナーの徹底**

- ①親しみやすい笑顔（表情）に努めます。
- ②周囲に配慮した身だしなみ（清潔感、機能性、周囲との調和）に努めます。
- ③節度ある挨拶、言葉遣い（態度）に努めます。
- ④好感を持たれる電話応対に努めます。

#### **(9) 地域との交流**

- ①利用者、家族、地域住民を対象とした行事の企画、また地域の活動や行事に参加します。
- ②様々な活動を通して、障害を持つ人達への理解を広め、深めていくことに努めます。

#### 4 年間計画

令和3年度 相談支援年間計画 ( 業務・行事 及び研修 )

月	業務・行事	研修
4	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	
5	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	
6	鹿児島市自立支援協議会定例会 鹿児島市障害者基幹相談支援センター運営協議会 法人内相談支援定例会	鹿児島市自立支援協議会定例会研修会
7	鹿児島市自立支援協議会定例会 小児慢性特定疾病児童等自立支援研修会 法人内相談支援定例会 総合防災訓練	
8	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	地域移行支援・地域定着支援研修会 発達障害を正しく理解する勉強会
9	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	地域連携Net Works情報交換会 発達障害を正しく理解する勉強会
10	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	かごしまフォーラム 九州地区知的障害関係研究大会
11	鹿児島市自立支援協議会定例会 鹿児島市障害者基幹相談支援センター運営協議会 インフルエンザ予防接種 法人内相談支援定例会	
12	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会 総合防災訓練	相談支援・就業支援セミナー 九州地区障がい者相談支援事業合同研修会 日本発達障害ネットワーク (JDD) 地域移行支援・地域定着支援研修会
1	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	相談支援従事者専門コース別研修 鹿児島県相談支援ネットワーク会議 相談支援従事者 (現任) 研修
2	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	高次脳機能障害者支援研修会 鹿児島市自立支援協議会定例会研修会
3	鹿児島市自立支援協議会定例会 法人内相談支援定例会	地域連携Net Work情報交換会 鹿児島県知的障害者福祉協会全体会 (種別部会：相談支援)

2021（令和3）年度  
パピー保育園事業計画書（案）

社会福祉法人青鳥会

# 令和3年度 パピー保育園 事業計画書（平成29年10月開設）

## I. 基本理念 ～みんなが笑顔になるために～私たちが365日よりそいます～

### 1. 運営方針

1. 安心・安全に過ごせる環境を整えます。
2. 子どもをまるごと受けとめ、育つ力を支えます。
3. 自然を感じながらたっぷりと遊び、のびのびと育つ環境を整えます。
4. 家庭的な雰囲気の中で保育します。
5. 地域との関わりを大切にします。

### 2. 保育目標

1. 「あいさつ」がしっかりと出来る子ども（「心地よい」あいさつをかわします）
2. 「基本的生活習慣」を身につけた子ども（必要な援助とはげましを行います）
3. 「感性豊かな」子ども（散歩・自然体験・感覚あそびをたっぷり楽しみます）
4. 「のびのび成長する」子ども（「褒める声かけ」で子どもの思いに寄り添います）
5. 「友だちといっしょが好き」な子ども（友だちと関わる力を育みます）

## II. 事業計画

### A 重点目標

開設5年目。企業主導型保育事業所として、法人職員、地域の子どものニーズに応え、下記の目標の下「通常保育」「一時保育」「病児保育」事業を実施します。

1. 「育ちをとらえた保育」をすすめます。
2. 「子どもの人権を尊重した保育」を深めます。
3. 「新型コロナ」など 感染症から子どもの健康と命を守ります。

### 1. 利用者支援 「育ちをとらえた保育」をすすめます。

#### (1)通常保育（定員19名）

- ① 年齢別のクラス編成で月齢と育ちに合わせた保育をすすめ、安全の確保をはかります。
- ② 受入年齢を「3か月から2歳児」とし、乳児期の育ちを中心に保育の充実をはかります。
- ③ 特に「子どもの生きづらさ」「子育てのむずかしさ」「保育のジレンマ」の縮図となるこの時期の保育をふかめます。
- ④ 「外遊び」の空間の整備、充実を図ります。
- ⑤ 食育・衛生教育にとりくみます。

#### (2)一時保育（定員5名）

- ① 限られたスペースと時間の中で子どもが自分の空間を見つけ、落ち着いて心地よく過ごせる場と

なるよう配慮します。

②保護者のニーズに応え、安心して利用できる受入れに心がけます。

### (3)病児保育（定員2名）

① 症状があって利用する子どもや保護者の不安な気持ちを受け止め、医師の診断にもとづき症状に応じた保育をおこないます。

② 通常保育児／法人職員児／地域卒児の受け入れで、50名以上の利用を目指します。

## 2. 虐待防止対策・取組み 「子どもの人権を尊重した保育」を深めます

①人権擁護委員会を定着させ、「虐待につながる対応（事例）」を「育ち」の面からとらえ、深めます。

②人権を尊重した保育のため、研修、自己チェック、保育状況の把握につとめます。

③子どもの様子や身体チェックを行い、早期発見につとめ、必要があれば児童相談所や行政と連携をとります。

## 3. 人材の確保と定着・育成

①「R3 職員配置基準」にもとづき、正規保育士1名の増員と非常勤（2号）1名の補充など3事業必要な職員配置を行い、各保育サービスの充実を図ります。

② 保育士と保育補助員との業務の連携・改善をすすめ、保育業務の円滑に実施します。

③ ケース会議を行い、情報共有、各日課や活動場面ごとの保育の見直しをすすめます。④「育ちの基本」をふまえた保育の研修、病児保育・感染症予防のための医療的研修、障害についての「ほほえみ」事業所との研修を実施します。

⑤ 導入した「タイムカード」「コドモン」を活用し、仕事の効率化を図ります。

⑥ 保育士のキャリアアップ研修、保育安全研修、他園見学研修、専門家による研修など実施し、保育の質を高めます。

⑦ 働きやすい職場づくりとして、何でも気軽に話しあえる雰囲気大切に、会議のあり方の工夫を続けます（小グループ討議や他職種含打合など）

## 4. 保護者、地域、行政、医療機関等との連携

### (1)保護者との連携

① 朝夕の送迎時の場면을「子どもの成長を喜び合う場」として大切にする。

② 親子で楽しめる「保育参加」や家庭での様子や子育てをゆっくり話せる「懇談会」を設け、子育ての情報共有とサポートをします。（年各2回）

### (2)地域との連携

① 地域交流室での活動計画を作成し、法人間や地域住民との交流を行います。

② 法人内施設や地域の高齢者施設などを訪問する機会を設け交流を行います。

③ 共同利用企業（サポーター企業）との契約手続を適切に行い、契約企業を広げます。

### (3)行政・医療機関との連携

- ① 一時保育、病児保育を地域へ広げるため、市保育幼稚園課との連携を行います。
- ② 病児保育、健康診断など協力医療機関（吉野東ホームC）との連携を行います。

## 5. 危機管理(リスクマネジメント) 感染症から「子どもの健康と命」を守ります。

- ① 相談苦情への適切な対応を行い、改善に努めます。
- ② 事故・インシデントについては、ヒヤリハット報告の周知を図り、報告件数をふやすとともに、発生時は、子どもの動きや保育士の動きと見守り体制など原因分析の場を設け、再発防止策を明らかにします。
- ③ アレルギー対応については、家族との間で十分に連携をとってすすめます。
- ④ 乳幼児突然死症候群（SIDS）予防のため、午睡時チェック（5分）を実施します。
- ⑤ 感染症対策としては、マニュアルに基づき、手洗い・換気・保育室等の適切な室温、湿度の設定、玩具・手すりなどの消毒を継続実施します。
- ⑥ 子どもの安全と命を守るため、火災・地震を想定した避難訓練や不審者対応の防犯訓練を行います。

### B. 数値目標

	通常保育	一時保育	病児保育	事業活動収入計
利用児の定員	19名	5名	2名	
開所日数	365日	365日	317日	
利用児延数	3648名	430名	52名	
1日平均利用児数		1.20名	0.14名	
サービス活動補助金収入	43,240,670	7,616,000	2,997,000	53,853,670
利用者負担金	4,200,000	72,000	12,000	4,284,000
連携推進加算				4,657,000
処遇改善加算				1,000,000
				63,794,670

## III. 職員配置計画

\*令和3年「職員配置基準」にもとづいた配置を実施します。

(保育士9名／保育補助3名／看護師1名)

職 種	定員数	正規職員	契約職員	備考
園長	1名	1名		
事務員	1名	1名		連携推進員
看護師	1名	1名		病児保育(専任)
主任保育士	1名	1名		一時保育(専任)

保育士	8名	5名	3名	一時保育(1) 病児保育(1)
保育補助	3名		3名	子ども・子育て支援員研修済
栄養士	1名	1名		
調理員	2名		2名	調理師資格
合計	18名	10名	8名	

R3.4.1現在

## V 令和3年度 年間計画（業務・行事及び研修）

	業務・行事	研修
4月	・入園・進級祝い	
5月	・こいのぼり会 ・夏野菜の植え付け	
6月	・防犯訓練 ・懇談会 ・内科健診（嘱託医）	保育士等キャリアアップ研修 （保護者支援・子育て支援）
7月	・七夕のつどい ・プール遊び ・法人施設との交流（夏祭り）	
8月	・プール遊び ・地域交流会	保育士等キャリアアップ研修 （幼児教育）
9月	・お月見会 ・野菜収穫 ・高齢者施設訪問 ・歯科検診（歯科嘱託医）	保育士等キャリアアップ研修 （保健衛生・安全対策、 食育・アレルギー対策）
10月	・ハロウィンパーティー ・野菜収穫・園外保育・保育参加	
11月	・お店屋さんごっこ ・内科健診（嘱託医） ・総合防災訓練	保育士等キャリアアップ研修 （障害児保育）
12月	・クリスマス会 ・冬野菜の植え付け ・防犯訓練	企業主導型保育事業保育安全研修会 保育士等キャリアアップ研修 （乳児保育）
1月	・鏡開き・伝承遊び	
2月	・節分 ・懇談会	児童施設研修 県認可外保育施設保育従事者研修 保育所特別保育等研修
3月	・お別れ遠足 ・お別れ会	

◎毎月～全体職員会・ミニ職員会・保育士部会・園内研修

避難訓練（年1回は消防立会の総合防災訓練）・身体測定・誕生会



- ◎毎月～食育活動
- ◎隔月～保健部会
- ◎年2回～防犯訓練（1回は警察立会）
- ◎その他～法人合同救命救急講習会・法人合同研修会など