

令和2年度 社会福祉法人青鳥会法人事務局事業計画(案)

I 総務部

1. 重点目標

- (1) 理事会の充実
- (2) 「公益的な取組み」の推進
- (3) 相談苦情解決体制の効率化
- (4) 情報公表システムの活用
- (5) 規程・規則の見直し
- (6) 職場環境の改善

2. 具体的な取組み

- (1) 議案書事前送付のスケジュール徹底
- (2) 「かごしまおもいやりネットワーク」事業や「日曜学級」に対する支援及び「かごしまDCAT」(災害時救援)等社会福祉法人の強みを活かした取組みの実施
- (3) 第三者委員への四半期報告の方法の効率化(助言希望案件の絞り込み等)
- (4) 情報公表システムの公表内容を基にした各種調査物の総務部作成推進
- (5) 職員が安心して働けるような規程・規則の見直し(「同一労働・同一賃金」も含む)
- (6) 自己申告書やメンタルチェックの活用

II 企画部

1. 重点事項

- (1) 事業所における適正な人員配置基準の策定
- (2) 業務効率化の推進
- (3) 新規事業の開設に向けた検討と中長期計画の策定
- (4) 外部委託業務の見直し
- (5) 業務分掌・権限規定の策定
- (6) 多様な雇用の促進と人材確保・育成の強化

2. 具体的な取組み

- (1) 事業所における適正な人員配置基準の策定
 - ① 「質の高い福祉サービスの提供」と人件費率のバランスをみた適正な人員配置の法人内基準を策定する。
 - ② 人員に関する加算確保条件を事業所とともに積極的に点検する。
- (2) 業務効率化の推進
 - ① 放課後等デイサービス事業の運営方法(主に配置職員の業務形態や送迎方法)を見直す。

- ②保有車両の効率的な活用を事業所と協議しつつ車両維持費を削減する。
- ③インカム等 ICT 機器の導入による現場業務の効率化を実施する。
- (3) 新規事業の開設に向けた検討と中長期計画の策定
 - ①放課後等デイサービス利用者の進路、新規利用者確保を目的とする生活介護事業所の新設を検討する。
 - ②障害の重い方々に特化したグループホームの新設に向けて県外の先進法人の視察を実施する。
 - ③未就学児～高年齢者までの「総合的支援」と持続可能な経営モデルを実現するため、中長期計画の定期的な会合を実施する。
 - ④事業展開に必要な資金確保のための各種団体の補助金助成を調査する。
- (4) 外部委託業務の見直し
 - ①愛光園の清掃業務や各事業所の給食業務などの直営化を検討、実施する。
 - ②清掃部門・農業部門の部署を設置し、障害者雇用の受け皿をつくる。
- (5) 業務分掌・権限規定の策定
 - ①管理的職員の業務分掌及びそれぞれの権限の明確化を実施する。
- (6) 人材確保・育成の強化
 - ①昨年度実施した JOBFAIR の複数回開催するなど人材確保に取り組む。
 - ②ホームページやパンフレットなど法人魅力の広報を強化する。
 - ③障害者雇用法定雇用率をクリアする。また外国人雇用の検討も実施する。
 - ③主任級レベルアップ研修を通年実施して、次世代を担う職員を育成する。

III. 人事労務部

1. 平成31～令和3年度を実施期間とした人事制度見直し策の実施
 - (1) 55歳役職定年制導入に向けた検討
 - ⇒国家公務員の定年を60歳から65歳に引き上げる改正案が出されている。それと引き換えに60歳役職定年制も盛り込まれている(給与の引き下げ含む)青鳥会もこれを参考に検討していく。
 - (2) 自己評価表の見直し
 - (3) 法人内部での特定職員への転換推進
 - (4) 人事台帳の確立(人事ソフト導入と入力作業)
2. 人材育成及び事業拡大の視点に立った各種研修の充実並びに人材確保
 - (1) 人材育成を主眼とした各階層別研修(社労士等顧問を活用した外部講師研修)
 - (2) 視野を広げることを主眼とした法人外出張研修
 - (3) 事業運営・拡大を主眼とした各種管理者(サビ管等)の資格取得研修
 - (4) 法令及び社会情勢への迅速な対応を主眼とした管理職研修(ハラスメント問題等) ⇒法人内～「主任級レベルアップ研修」の充実、各種専門職による研

修、他業種会社見学など

- (5) 採用計画の確立とより意欲を高められる人事考課の確立（評価規程の整備）
- (6) 身だしなみ、電話応対等抜き打ち検査の実施と指導
- (7) 障害者雇用の推進（法定雇用率の達成）
- (8) 外国人雇用の準備

3. 「働き方改革関連法」等に沿った法人内取組みの実施

- (1) 「同一労働同一賃金」への取り組み(規約改正は伴わない)
 - ① 準職員の時給改正と施行
 - ② 準職員の定期昇給と施行
 - ③ 準職員賞与の見直しと施行
- (2) 常態的時間外勤務の内容点検及びその減少策に対する支援
- (3) 障害者雇用・外国人雇用等各種雇用助成金の活用

4. 労務事務の効率化

- (1) 昇給時期の年2回制の実施
- (2) PX4の定着化
- (3) タイムレコーダーの導入・検討(法人事務局・パピー保育園)

5. その他

- (1) 親睦運動会の検討
事業所対抗の家族も含めた法人内運動会を検討する。開催時季によってはR3年度の実施も視野に入れて、研修センターや少年自然の家に相談する。
- (2) 「事例検討発表会(仮題)」の検討
業務改善や支援計画などチームごとに取り組んだ成果を発表する機会

IV 経理部

1. 重点事項

- (1) 事務局設立後、導入・変更した経理事務の円滑化・定着化・厳正化を図る。
- (2) ICT（情報通信技術）を活用して、事務の簡素化・効率化の更なる促進を図る。
- (3) 国保連等請求事務ソフト・手順を見直し、今後段階的に事務局集中化を促進する
- (4) 事務集中化効果で、業務軽減されていると思われるので、1人2役体制を実施する。
- (5) 内部管理体制強化を図るため、経理マニュアル（手順書）を作成する。

2. 具体的な取組み

- (1) 事務局設立後、導入・変更した経理事務の更なる進化・定着化・厳正化を図る。

- ①成年後見人等への預金通帳等返却促進（金銭管理手数料の免除）
 - ②保護者等への定例通知内容の適正化（口座引去定着化・厳正化）
 - ③事務局へ移行した全事業所の預金通帳・印鑑等管理の適正化
 - ④必要な業務委託契約及びリース契約更新等の事務局申請
 - ⑤月次報告書提出期限前倒しによる早期の資金分析実施
 - ⑥予算（含む流用・補正）・決算・情報公開の適正化
- (2) ICT（情報通信技術）を活用して、事務の簡素化・効率化の促進を図る。
- ①TKC 証憑ストレージサービスの導入（電子化・ペーパーレス化の促進）
 - ②電子決裁の導入・実施（起案書・諸申請書等）
 - ③キャッシュレスシステム利用による効率化推進（Pay どん・PayPay 等）
 - ④パソコン使用時の、ID/パスワード・法人認証カードの適正・厳正利用
- (3) 国保連等請求事務ソフト・手順を見直し、今後段階的に事務局集中化を促進する。
- ①現在の請求事務手順の調査・問題点（無駄・無理・時間）の把握
 - ②事務局集中化後の書類保管・担当者の執務・過誤調整の対応
 - ③児童分野で新ソフトの導入検討・試行（WI-FI 環境の充実）
- (4) 事務集中化効果で、業務軽減されていると思われるので、1人2役体制を実施する。
- ①事業所の実態に即して、段階的に1人の事務職員が「経理+預り金」・「国保連等請求+人事労務」を「1人2役」で担う事務体制へ移行する。
 - ②各事業所は、極力同一事務の共通化・手順化を促進する。
- (5) 内部管理体制強化を図るため、経理マニュアル（手順書）を作成する。
- ①経理マニュアルの全体体系を定め、項目ごとの目次を作成する。
 - ②局長名で各事業所へ通知してきた内容等は、手順書として織り込む。
 - ③経理規程等を補う細則の手順書であり、最終的に理事会に報告する。

以上

令和2年度 七事業所事業計画（案）

I 吉野学園（昭和41年10月開所）

1. 基本方針

法人事業計画にもとづき、下記の重点目標を掲げ事業を実施します。

- (1)誰もが人として尊重され、あたりまえに暮らせる社会づくりを目指すために、職員一人ひとりの専門性を高め、質の高いサービスを提供します。
- (2)障害者・児の権利、人権を尊重した支援を行います。
- (3)利用者本人や家族の意向をふまえた支援を念頭に、家族、学校及び関係機関と緊密な連携を図り、“個別支援”を意識していきます。

2. 実施事業

- ①生活介護(30名) ②施設入所支援(20名) ③障害児入所(10名)
- ④短期入所(6名) ⑤日中一時支援
- ⑥放課後等デイサービスなのはな(10名)
- ⑦放課後等デイサービスぱぷりか(10名)
- ⑧共同生活援助(介護サービス包括型)GEN(入所9名 短期入所1名)

<計 8事業>

3. 職員体制

			(令和2年4月1日現在:見込)
職種	正規職員数	非常勤職員数	備考
園長	1		事務局次長
副園長	1		
支援課長	1		
事務職員	3		
看護師	2		
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)	5		
児童指導員(放D)	4	4	
生活支援員(入所)	11		
生活支援員(GH)	4		
日中支援員		3	
支援補助員		3	
世話人		3	
夜勤専任職員		3	
合計	37	16	

4. 今年度の重点目標

(1) サービスの質の向上

- ①生活介護、施設入所支援、障害児入所支援等の各事業に配置したサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者を中心に、全職員による支援体制を確立し、「切れ目のない支援」を目指し、利用者一人ひとりの意思決定を尊重した支援を提供します。
- ②成人の利用者には、日中活動(あるく・はたらく・たのしむ)と、夜間支援(くらす)によるメリハリのある生活リズムを組み立てます。特に今年度は、法人内の共同農地を活用して、日中活動の充実を図ります。
児童の利用者には、家庭・学校との連携を深め、共感しながら一人ひとりの育ちを見守り、卒業後を見据えた支援を支えます。
- ③利用者の豊かな生活を支える上で、必要に応じて家族支援も視野に入れた調整と連携を行います。
- ④本人や家族の想いを確認する機会を設け、幅広いニーズに応えられるよう努めます。
- ⑤利用家族(入所・通所共)や後見人等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、業務改善に役立てます。苦情や相談、要望については適切に対応し、施設でできること、受け入れられる内容を冷静に判断し、必要な場合は専門機関への橋渡しを行います。

(2) 職員の育成と職場環境の改善

- ①利用者の障害特性、状態像に応じた適切な対応が図られる(＝利用者を総合的に支援できる力を高められる)ように階層別(習熟度別)の研修を行い、人材の育成強化に努めます。また、対人援助サービスの基本姿勢等、社会通念上のルールやマナーも人材育成の要素として取り組みます。
- ②外部の研修に加えて、テーマ別自主研修を導入し、職員が自主的に学び、その成果を共有できる機会を設け、個人及び全職員のスキルアップを図ります。また、法人内の各事業所との交流・研修を通して職員同士が研鑽し合う環境を整えます。
- ③自己申告書をもとに施設長の面接を行い、職員一人ひとりの個性や能力に応じた指導・育成を行います。
- ④法人の理念や基本方針を一人ひとりの職員が自覚し、同じ目標に向かって共に歩めるような、風通しの良い環境をつくります。
- ⑤ストレスチェックの結果も踏まえながら、必要に応じて面談を行い、職員が業務上で抱えている悩みや問題点、部署毎の状況等を把握し、働きやすい職場環境を実現します。
- ⑥働き方改革の一環として、一泊旅行の縮小化や大型行事の時短に努め、職員の負担を減らせるよう行事全般の見直しを行います。

(3) 経営基盤の強化

- ①各事業の定員の見直しと適正な職員配置、サービス報酬や加算の取得等を行い、幅広いニーズに応じて事業収入の増加を目指します。
- ②放課後等デイサービス「なのはな」と「ぱぷりか」の大型連休や土曜日営業を含めて安定したサービス提供を目指して、支援体制を整えます。その上で、学校や近隣の保育園への訪問や放課後等デイサービスのチラシ配布などを積極的に行い、定員確保に努めます。
- ③幼児期、児童期から成人期への結びつきを大切に、利用者一人ひとりのライフステージに応じた生活環境を整えられるよう、関係する相談支援事業所や法人内他事業所と定期的に連携会議を開催します。
- ④利用料未収分について、対象者の理解を得て、改善に取り組みます。

(4)危機管理（リスクマネジメント）

- ①事故、ヒヤリハット、インシデントに対しては、職員全体で事例を通した振り返りによる共通理解を図ります。特に、無断外出対策等についてはマニュアルに基づいて訓練等を行い、危機意識付けの強化を図ります。
- ②利用者の安全・安心を支えるために、防災計画に基づく火災訓練を放課後等デイサービスやグループホームを含め実施します。また、自然災害も含めた防災への意識向上、取り組みの強化を行います。

(5)地域と共に歩む運営

- ①実習生、ボランティア、見学者を積極的に受入れ、実習を通して障害福祉に対する理解と啓蒙の機会と位置付けます。
- ②地域行事参加、吉野社協(さんさん会)活動を通して地域社会の福祉資源の役割を果たします。また、社会福祉法改正に基づく「公益的な活動」に法人事業所として取り組みます。

(6)施設・設備等の整備

- ①湿度の高い時期に発生する結露や暑さ寒さ対策として、エアコンや除湿器等を整備し、床の保温やクッション性を高める等、住環境を整えます。
- ②迅速かつ適切な支援を行うために、職員間の円滑な連絡体制がとれるよう、安心安全メールやインカム等を導入して活用していきます。
- ③老朽化したマイクロバスについて、補助金申請をします。

R2年度 年間計画表(案)

(業務・行事及び研修)

2020.2.10吉野学園

月	業務・行事			研 修
4	花見遠足(3)	人権擁護安全委員会	鹿養入学式	新任職員研修(法人) 知障協定例総会
	家族会総会(26)		施設親善球技大会(25)	
5		保健委員会	鹿養大運動会	新任職員研修
			県障害者スポーツ大会	
			BoonBoonFesta(29)	
6	健康推進月間	拡大運営委員会		新任職員研修 中堅職員研修 防火管理者講習
7	利用者職員健康診断(10)	給食委員会		九州大会
	夏祭り(26)			
8	総合防災訓練	進路検討会	聖火ピジット(14)	安全運転管理者講習 感染症講習 人権擁護研修 中堅職員研修
9	園内安全点検週間	保健委員会	ふれあいスポーツ大会	相談支援従事者研修 給食従事者研修 カウンセリング研修 強度行動障害研修
	GEN旅行 登山	人権擁護安全委員会		
	十五夜相撲大会			
	成人部日帰り旅行①			
10	嗜好調査	拡大運営委員会	ハッピーフェスタ	強度行動障害研修 接遇研修 全国大会
	成人部一泊旅行①			
	成人部日帰り旅行②			
11	とれとれ祭り(8)	給食委員会	鹿養学習発表会	中堅職員研修 強度行動障害研修 感染症研修(園内)
	インフルエンザ予防接種			
	成人部一泊旅行②			
12	クリスマス会(未定)	進路検討会		施設長等研修 強度行動障害研修
	忘年会(未定)餅つき			
	成人部一泊旅行③			
1	夜勤職員健康診断(15)	保健委員会	新成人を祝う会	家族及施設職員研修 法人内研修
			KAYOフェスタ	
2	節分	人権擁護安全委員会		GH事業所研修 サビ管基礎研修 人権擁護研修(園内)
	利用者健康診断	進路検討会		
3	ひな祭り	給食委員会	鹿養卒業式	種別部会 児発管研修
	総合防災訓練			
毎月	バイタルチェック 避難訓練	全体職員会 運営委員会		(その他、法人内研修等 必要に応じて随時)

社会福祉法人青鳥会 吉野学園

Ⅱ. 愛光園事業計画（昭和49年2月開設）

1. 基本方針 *開設46年目

- (1)ライフステージに合せたサービスが利用できる事業所
- (2)ノーリフティングケアをすすめている事業所
- (3)ご利用者とのラポールづくりと意思決定支援を大切にしている事業所
- (4)緊急時にたよりになる事業所
- (5)ハラスメントのない安心して働ける事業所

2. 実施事業

- ①施設入所支援（50名） ②生活介護（60名）
- ③短期入所（5名） ④日中一時支援 ⑤緊急一時保護
- ⑥共同生活援助「よつばのクローバー」（4名）
- ⑦放課後等デイサービス「メロディ♪」（5名）

3. 職員体制

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	1		
生活支援員	30	5	育休(1)含
生活支援員(洗濯)		2	
看護師	4		
機能訓練指導員	1		
世話人	1		
生活支援員		2	
生活支援員(GH夜勤)		2	
児童発達支援管理責任者	1		
児童支援員／保育士	2		
計	46	12名	

4. 今年度の重点目標（共通）

（1）人権への配慮

- ・人権セルフチェック（6・11月）、「自主目標」の設定、障害虐待防止研修（1・8月）を通して支援者としての人権意識を高めます。
- ・「接遇マナー（利用者への声かけ）」ミニ研修（週一回）を実施します。
- ・身体拘束の減少をめざします。（検討委4回開催）

（2）意思決定支援

- ・「意思決定支援」をテーマとした研修会を実施します。（6・10月）
- ・選択、自己決定の視点からの個別支援計画立案／モニタリングを実施します。

（3）本人理解にもとづく支援

- ・支援の前提である「利用者とのラポート（支援関係）づくり」研修会（9月）事例検討会（12月）を開催します。
- ・個別支援計画／基本情報シートの周知を図り、本人理解にもとづく支援をすすめます。

（4）地域資源と連携したネットワーク型ケア

- ・行政、基幹相談支援センター、地域生活拠点事業所、相談支援事業所、他事業所、法人内事業所、特別支援学校・学級、病院などネットワークの視点でケアをすすめます。

5. 事業別重点目標

（1）放課後等デイサービス（定員5名）

- ・新規事業「メロディ♪」を5月1日開設します。
- ・医的ケアの必要な子どもと家族の切実なニーズに応えた療育訓練を実施します。
- ・日中一時支援と組合せた利用への支援体制をとります。

*目標：8月までに平均利用者数5名へアップ

（2）短期入所（定員5名）・日中一時支援

- ・法人内事業所「ほほえみ」の利用児・者の利用を広げます。
- ・短期入所の担当者（遅出）配置など必要な支援体制を整えます。
- ・相談事業所、リハビリ病院等への訪問を行ない（3回）新規利用契約を広げます。

*目標：利用率30%アップ（登録利用者数20名を26名へ）

（3）生活介護（定員60名）

- ・天井走行式リフトによる入浴サービスなどノーリフティングケアの定着を図りま

す。

- ・口腔ケア／嚥下診断に基づくケアを引き続き促進します。
- ・日中活動の充実を図ります。
 - ①散策 ②ドライブ ③陶芸 ④レーザーカッター制作 ⑤シイタケ栽培
 - ⑥花・烟花づくり ⑦請負作業（試行）
- ・養護学校卒業後の利用者受入を想定した「青年グループ」編成の活動を試行的に実施します。
- ・相談支援事業所や行政、基幹センター等への訪問を実施し、新規通所利用者を広げます。

*目標：利用率 30%アップ（在宅通所の平均利用者数 4.0 人を 5.0 人へアップ）

（４）施設入所支援（定員 50 名）

- ・三大介護（食事・入浴・排泄）のスキルアップを図るミニ研修（週 1 回）を実施します。
- ・夜間オンコール／夜間緊急時マニュアル見直しなど夜間支援体制の充実を図ります。
- ・入退所、入院による「空床」の長期化防止のため、待機者の確保と手続処理の効率化 *目標：入院日数／退所による空床日数 100日削減

（５）共同生活援助（グループホーム）（定員 4 名）

- ・地域、家族との結びつきを大切に「開かれたホーム」「家庭的なホーム」をめざします。
- ・短時間勤務者を増配置し、支援の充実と働き方改革をすすめます。

*目標：定員 4 名を維持

（６）緊急一時保護

- ・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。

6. 組織運営

（１）事業収支の改善

- ・事業活動収支の黒字＋アルファの決算を確保します。
- ・事業担当主任を明確にし、主任会で事業ごとの収支分析と対応策を具体化します。
- ・施設入所支援（入院日数の削減）生活介護（通所利用率アップ）／短期入所（受入体制）
グループホーム（100%維持）重心放デイ（利用登録者数の確保）

(2) 医療安全・事故防止対策

- 利用者の高齢化・重症化へ対応するため、往診受入／通院先医療機関の判断など医療機関とより連携を深め、早期発見、早期対応を行い、利用者の健康維持に努めます。
- 熱中症対策マニュアル（6月）感染症対策マニュアル研修（9月）で周知を図ります。
- 入院が長期（2週間以上）に及ぶ場合、病院・本人・家族・事業所での協議を実施します。
- 「一本化」薬局の変更（5月から移行準備）／服薬インシデントゼロをめざします。
- 転倒事故ゼロめざし、事例分析と再発要因の除去／介護方法の改善と周知を図ります。

(3) 防災、防犯対策の充実

- 非常食の試食会（5・10月）を実施し、防災意識の向上を図ります。
- 非常備品の点検・整備の検討会／電源喪失時の対応の検討会（5月）
- 防火訓練及び防災訓練マニュアルの見直し／訓練実施（6・9・3月）
- 多発する災害時に備える市と契約事業「福祉災害避難所」の訓練参加
- 地域の災害時の連携プロジェクト（さんさん会主催）への参加

(4) 職員体制の充実

- 指定、加算上の「基準人員」再確認し、高齢化・重症化への支援が担保できる適正な人員配置を確定します。
- 正規職員と短時間職員の適正割合と専任化の仕組みについて検討し、試行を実施します。
（同一労働同一賃金／働き方改革／多様な働き方などの視点をふまえ）
- 重心放デイ（新規事業）含めた事業間の連携と新しい職員体制を確立します。
- 安心して働ける職場づくりをめざし、ストレスチェック結果分析と対策／「ハラスメント相談窓口」への受付事例へのとりくみから「解決システム」作りをすすめます。
- 職員育成研修～エルダー研修（11月）

(5) その他

- 業務効率化のためのインカムの導入をすすめます。
- 給食委託業務契約の更新を行いません。
- 館内清掃の業務委託契約の見直しによる経費削減と今後の検討をすすめます。

(令和2年度) 愛光園行事予定表

令和 2年 3月

月	行 事	研 修 等	定例行事
4	花見 家族会総会 職員菖蒲会	(外) 新任職員研修	《週間》
	兵六ゆめまつり	(外) 社会福祉士実習指導者講習会	週業務打合せ(金)
	健康診断(利用者)		週ミニ研修(火・木・水・金)
5	県療護施設風船バレーボール大会	(外) 社会福祉施設等新任職員研修	
	山形屋衣料販売		《月間》
6	風水害訓練	(外) 九州障害者支援施設施設長・リーダー職員研修	誕生会会食/グルメの日/選択メニュー
	職員会議	(外) 鹿児島県障害者支援施設協議会総会	ティータイム/晩酌の日
		(外) 社会福祉施設等中堅職員研修	
		(内) 人権セルフチェックアンケート	《会議/委員会》
		(内) ラポートづくり研修/意思決定支援研修	棟ケア会/主任会/職員会議
		(内) 熱中症マニュアル研修	個別支援会議(モニタリング会議)
		(内) 意思決定支援研修	給食委員会/衛生委員会
7	職員健康診断	(外) 社会福祉法人会計研修	身体拘束検討委員会/事故・インシデント委員会
	夏まつり	(外) さんさん会定期総会・研修会	虐待防止委員会/相談・苦情解決委員会
		(外) カウンセリング研修(基礎コース)	
		(外) 障害福祉サービス事業者等集団指導	《法人》
		(外) 福祉施設・事業所等説明会	役職員等会議/法人施設長等会議
8	お盆一時帰宅	(外) 病院・診療所等部会研修会	人事考課・指導育成面接についての説明会
		(外) カウンセリング研修(発展コース)	事務担当者会/労務担当者会/預り金担当者会
		(外) 人権擁護研修	請求事務担当者会
		(外) 警戒警備危機管理研修	サビ管・児発管・相談支援専門員会議/看護師会
		(外) 感染症講演会	
		(外) 介護技術スキルアップ講座(応用編)	事故・インシデント検討委員会
		(外) 介護セミナー	相談・苦情解決委員会
9	職員会議	(外) 相談・苦情解決事業研修会	法人合同職員研修会
	彼岸の法要	(外) 給食施設従事者研修会	法人合同防犯教室
	一泊旅行	(外) 障害者自立支援協議会定例会研修会	ハラスメント等研修
	防火訓練	(外) 相談支援従事者研修(初任者研修・前期)	普通救命講習会
	健康診断(利用者)	(外) 相談支援従事者研修(初任者研修・後期)	救急法研修
10	山形屋商事衣類販売会	(内) 嚙下研修/ラポートづくり研修	
		* 福祉避難所運営図上訓練	人事考課・指導育成面接についての説明会
10	風船バレーボール大会	(外) 感染症予防研修(内) 感染症予防マニュアル研	自己申告書提出
	一泊旅行	(内) 意思決定支援研修	
		(内) インフルエンザ感染症マニュアル研修	

月	行 事	研 修	定例行事
11	施設交流オセロ大会 一泊旅行 風船バレーボール大会 利用者・職員インフルエンザ予防接種	(外)鹿児島県障害者支援施設協議会総会・研修会 (外)エルダー・メンター研修 (外)腰痛対策セミナー(11月)	《地域交流》 さんさん会ボランティア奉仕活動(11月) 地域交流研修会(さんさん会)1月 小学校との交流会(川上小)2月
12	職員会議 餅つき大会 クリスマス会 年末年始帰宅	(外)障害者虐待防止・権利擁護研修 (内)ラポートづくり研修	小学校との交流会(吉野東小)11月
1	職員健康診断	(外)防火管理者等研修会 (外)虐待防止権利擁護研修 (外)サビ管・児発管研修 (外)相談・苦情解決事業研修会	
2	愛光園開園記念日 節分・豆まき	(外)九州障害者支援施設研究大会 (外)サビ管・児発管研修 (外)サービス管理責任者更新研修	
3	職員会議 防火訓練 彼岸の法要		

Ⅲ. 吉田愛青園（平成9年9月開設）

1. 基本方針

法人理念に基づき、時代の変化に対応し今後の福祉事業に則した利用者本位の立場で知的障害と行動障害のある方への入所サービスを提供し、利用者へのサービス向上のために施設の充実、支援員のスキル向上を図り、より良い環境のなかで利用者が過ごせることを目標として取り組みます。

(1) 利用者満足度の向上に努めます

- 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。
- 個別支援計画にもとづき、より魅力ある日中活動を提供します。
- 入所施設から地域生活への移行に向けた施設整備に取り組みます。

(2) 職員満足度の向上に努めます

- 働き方改革にとりくみ、働きやすく働き続けられる職場づくりをすすめます。
- 多様な形態で人材を確保し、育成・定着に努めます。
- 質の高いサービス提供ができる専門性と資質の向上に努めます。

(3) 経営基盤の強化に努めます。

- 日中サービス支援型共同生活援助サービス（グループホーム）事業が早期に効果を発揮できるよう全職員が一つにまとまり成果を出します。
- 実施事業の定員に対する利用率を維持し高めます。

2. 実施事業

- ①生活介護 定員 60 名 ②施設入所支援 定員 50 名 ③短期入所 定員 10 名
④グループホーム（建設中 定員 10 名） ⑤GH 併設短期入所（建設中 定員 3 名）

3. 職員態勢

令和2年4月1日現在

	正規職員	非常勤職員	
園長	1	0	
副園長	1	0	
事務長	1	0	
主任事務員	1	0	
事務員	0	1	女 1（時短）
栄養士	1	0	
看護師	2	1	
支援課長	1	0	
サービス管理責任者	1	0	
主任支援員	4	0	男 2 女 2（1産休）
支援員	27	0	男19 女 8
支援員（パート）	0	1	女 1
支援補助員	3	2	男 1 女 4
合 計	43	5	

4. 重点目標

(1) サービスの質の向上

- ①個別支援計画（週支援計画）にもとづく、日々のサービス提供体制を強めます。
- ②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、多目的棟を中心的な活動の場としていきます。
- ③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。
- ④「自室での暮らしづくり」を支えるため、日課や支援体制の検討を行います。
- ⑤ 行動障害のある方への「支援手順書」にもとづく、有資格者（強度行動障害支援者基礎研修／実践研修修了者）による新たな支援体制を開始します。
- ⑥「利用者トーク」「グループワーク」「ミニ研修（毎朝・週一）」の場を設け、利用者理解や支援スキルを共有し、支援サービスの質の向上につなげます。
- ⑦利用者の財産管理や契約などの法律行為をスムーズにするため、成年後見人制度の利用について家族への理解を広げます。
- ⑧住環境の整備に努めます。

(2) 人材の確保と育成

- ①次代を担う中堅・幹部職員の育成を行います。
- 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。
- ④多様な雇用形態で人材確保をすすめます。
グループホーム・生活介護施設開設にむけた正規職員（7名）生活介護（日中活動）充実のための短時間雇用（6h2名）女性職員の負担軽減のための夜勤専任職員求人など進めます。
- ⑤「人材確保検討チーム」での職員レベルでの人材確保のとりくみを継続します。
- ⑥「働き方改革チーム」での休憩時間の確保と定着、会議の時間内開催など、働きやすく、働き続けられる職場づくりをすすめます。
- ⑦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ります。
- ⑧「ケサミニ」「週1ミニ研修」「職員トーク」「〇〇さんを語ろう」など、基本的なテーマの園内研修を継続的、日常的に実施します。
- ⑨「仕事の負担による健康リスク」及び「職場のサポートによる健康リスク」が高いことが示されている。利用者の高齢化、重度化などによる支援回数の増加や支援内容の高度化などが要因と思われるので、職員のスキルアップを図るとともに、人員増による仕事量の負担感の軽減を図っていく。

(3) 経営の基盤強化

- ①利用者の生活環境の改善に役立つとともに収益拡大につながる吉田愛青園長期計画を作成します。（最終的に計画は法人全体の中で位置付けします。）
- ②グループホーム開設のメリットを最大限に追求します。
- ③実施事業の「定員に対する利用率」の維持に努めます。
- ④人員配置体制加算（生活介護）「1.7：1」を維持します。
- ⑤人員配置の適正化を図り、加算収入の拡大を図ります。

(4) 危機管理（リスクマネジメント）力の向上

- 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めると共に、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早期に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。
感染症発生時マニュアルを整備するとともに、マニュアルが励行されるよう職員教育を徹底していきます。
エアクローバーを増設し、感染症対策のできた施設ナンバーワンを目指します。
- ③園内の危険箇所などを把握し、早急な改善に努めていきます。
毎月1日に「災害伝言ダイヤル 171」の実施も継続して行っています。
- ④ヒヤリハット、事故報告などについてトークする時間を設け、情報の共有化を図ります。
- ⑤普通救命講習を年1回行い、技術向上に努めます。
- ⑥労災が起こらない職場環境を作り、職員も労災を起こさない意識を高められるように環境の見直し、声掛けを行います。
- ⑦人権に対する意識向上のため、「知的障害者施設の人権擁護ハンドブック」を活用し、研修を行います。
- ⑧「安心メール」の活用により職員、利用者家族等への緊急時の連絡体制を構築します。

(5) 地域との交流

- ①日曜学級（自閉症児とその兄弟児ケアサークル）への職員の派遣を行い、交流を深めています。
- ②周辺施設、住民への行事へ招待します。（衣類即売会・夏祭りなど）
- ③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。

5. 令和2年度 年間行事予定表

	行 事	研 修
4月		
5月	・ 家族会総会	・ 新任職員研修①
6月	・ 給食委員会	・ 新任職員研修② ・ 中堅職員研修①
7月	・ 利用者、職員（前期）健康診断	・ 九州地区施設職員研修会 ・ 全国施設長会議
8月	・ 夏祭り	
9月	・ 総合防災訓練	・ 全国施設職員研修
10月	・ わくワークデー	・ 九州地区施設長等会議
11月	・ インフルエンザ予防接種 ・ 救急救命講習	・ 中堅職員研修②
12月	・ クリスマス&忘年会 ・ もちつき ・ 給食委員会	
1月	・ 利用者、職員後期健康診断	・ 家族ならびに職員研修会
2月	・ 節分（豆まき） ・ 総合防災訓練	
3月	・ 花見 ・ ひなまつり	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ ふれあいパーティ（毎月8、12月除く） ・ 体位測定（月初） ・ 誕生祝い（利用者個々） ・ 避難訓練（隔月） ・ 理髪（移動散髪：園来園） ・ 清掃の日（毎土） ・ スポーツレクリエーション（第1、3土） ・ 一泊旅行 ・ ブラッシング指導（随時） ・ 山形屋商事即売会（年2回程度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内職員研修 ・ 法人内合同研修 ・ 防火管理者資格取得研修 ・ 強度行動障害者 支援者養成研修（基礎・実践） ・ サービス管理責任者研修 ・ 児童発達支援管理者研修 ・ 相談支援従事者研修 ・ 他施設見学研修

IV. あおいとり（平成18年11月開設）

1、基本方針

法人理念を全職員が理解し、ノーマライゼーションの意識の下で利用者支援を行います。

- ・限られた職員数と時間の中で、業務の効率化、活動内容、行事等の見直しを行います。
- ・即座に情報共有ができる『見える化』、誰もが対応できるマニュアル『分かる化』を推進します。

2、実施事業

生活介護、施設入所、短期入所、行動援護、共同生活援助、日中一時支援、移動支援、福祉有償運送

3、職員体制

職種	正規職員数	準職員数	備考
管理者	1		法人事務局 局長兼務
事務長	1		
生活支援課長	1		
事務職員	2	1	
サービス管理責任者	1		
サービス提供責任者	1		
看護師	2		
栄養士	1		
生活支援員	34	1	正規＝育休者2名含む
GH夜勤専任		2	
送迎専任		2	
支援補助員	1	2	準職員1名はシルバー人材センターより派遣
調理員	4	3	
計	49	11	

4、今年度重点目標

(1)支援

①個別支援計画に基づくぶれない支援

- ・アセスメントをしっかり行います。
- ・ご家族との連携、信頼関係の構築に努め、共に「理解」と「協力」を築きます。
- ・本人、家族、後見人の希望を考慮した支援計画を立てます。
- ・専門性を活かした質の向上を目指します。(強度行動障害者研修等)

②人権を尊重した支援

- ・人権擁護ハンドブック等を活用した研修を定期的を実施します。
- ・一人ひとりの個性、特性を尊重し、豊かな生活が送れるように支援を行います。

③障害特性と意思決定の尊重

- ・成年後見人制度を広めていきます。

(2)人財

①職員確保

- ・web、パンフレット、ハローワーク等の媒体を通し、あおいどりの様子を伝えます。
- ・保育士等実習生の積極的受け入れとアフターフォローを行います。
- ・勤務年数、年齢に関わらず、分かりやすい仕事内容の構築、手順書作成を図ります。
- ・外国人雇用に向けての研修等を組み入れていきます。

②職員育成

- ・それぞれの職員に必要な研修を受講できるよう計画し、スキルアップに努めます。
- ・職位に関係なく意見交換を行い、職員相互間で育成し合える体制づくりに努めます。
- ・職員が、自ら考え作り上げる、働きやすい職場を目指します。
- ・各種業務改善チームを結成します。
- ・支援に関する研修を法人内、事業所内で実施し、統一した支援ができる体制を整えます。

(3)テクノロジーの導入

- ・インカムを導入し、利用者を待たせない、かつ事故のリスク回避に努めます。
- ・利用者、及び職員管理におけるIT化推進し、効率的な運営を行います。
- ・7月より調理業務直営化に伴いクックチル方式導入をし、効率的な調理業務の導入を行います。

(4)経営基盤の強化

- ・生活介護定員 100%確保を目指します。
- ・入所支援定員 100%維持していきます。
- ・事務局と連動した経営計画と実行を行います。
- ・地域戸別訪問、養護学校訪問などを行います。

(5)危機管理(リスクマネジメント)

- ・あらゆるニーズに対して適切な判断と実行を行います。
- ・定期的なリスクマネジメントの研修を行い、職員の危機管理能力の向上を目指します。
- ・リスクの事前精査と説明を行います。

- ・災害時の緊急体制、備蓄品の定期的見直しを行います。

(6)地域交流

- ・施設周辺の清掃、挨拶活動等の励行を行います。
- ・施設見学の積極的受け入れを行い、開かれた施設を目指します。
- ・養護学校との連携を強化します。

(7)施設整備

- ・経年劣化による改修工事として、屋上防水工事を行います。
- ・公用車の新規購入と再リースにより安定した車両の確保を行います。

令和2年度 あおいとり 年間計画 (業務・行事及び会議、研修)

月	業務・行事	研 修 (予定)
4	入社式・辞令交付	県知障福祉協協会定例総会 所内新任研修
5	家族会総会(調整) スポーツ大会 残食調査 ぶらり旅	社会福祉施設等新任職員研修(県社協) 知的障害者福祉協会新任職員研修(県知障協)
6	一泊旅行(6月か8月で実施)	社会福祉施設等中堅職員研修(県社協) 監督職員研修(県社協)
7	利用者・職員健康診断(調整) 総合防災訓練 サービス業務者集団指導	全国施設長会研修 社会福祉法人会計研修 九州職員研修大会
8		安全運転管理者研修 人権擁護研修会(県知障協)
9	登山(ハイキング) ふれあいスポーツ大会 腹部エコー検査(調整)	全国職員研修大会 サビ管・相談支援従事者研修(前期) 給食施設従事者研修(暫定) 強度行動障害支援者養成研修(基礎) 防火管理者研修
10	秋祭り 一泊旅行	強度行動障害支援者養成研修(基礎) 強度行動障害支援者養成研修(実践) 九州地区施設長研修 全国職員研修大会 感染症予防研修
11	登山(ハイキング) インフルエンザ予防接種(調整) 親子クリーン作戦	中堅職員研修(県知障協会主催) 強度行動障害支援者養成研修(実践) 防火管理責任者研修
12	総合防災訓練(調整) Xマス・忘年会 生活介護休業(29~31)	相談支援従事者研修(現任研修) 施設長等研修
1	生活介護休業(1~3) 健康診断(夜勤者 調整)	家族及び施設職員研修 障害者虐待防止・権利擁護研修
2	健康診断(利用者 調整)	サービス管理責任者研修(基礎) グループホーム事業所研修会
3	花見	各種別部会研修

※生活介護でグループ外出を(年間で2~3回)計画予定。

V. ほほえみ（平成 27 年 4 月開所）

1 基本方針

開業6年目となる「ほほえみ」において、法人理念である「誰もが人として尊重され、あたりまえに暮らせる地域社会づくりに貢献します」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し、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。

- (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) 経営組織のガバナンスの強化
利用者や御家族のニーズに Corresponding しながら、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) 地域における公益的な取り組み
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。

2 実施事業

以下の5事業を引き続き実施します。

- (1) 児童発達支援事業（定員10名）
- (2) 放課後等デイサービス事業（定員10名）
- (3) 生活介護事業（定員20名）
- (4) 日中一時支援事業
- (5) 保育所等訪問事業

3 職員体制

職種	正規職員数	準職員数	備考
施設長	1		
副施設長	1		
事務員	2		
サービス管理責任者	1		
児童発達管理責任者	2		
生活支援員	10	1	
保育士・指導員	7	1	
看護師	2	1	
訪問支援員	1		
合計	27	3	

4 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) ガバナンス体制の強化と経営戦略

- ① サービス事業別の予算及び実績管理を明確にすることで、事業の状況理解をすすめる、経営の透明性・健全性を図ります。
- ② 幹部職員を業界内外の説明会等に参加させ、業界状況変化や制度改定など市場環境の変化に対応できる敏感な感性を育てていきます。
- ③ 利用者のニーズに応えながら定員充足率を高め、経営基盤強化のため事業内容や送迎、職員配置等の見直しを継続し経営の強化を図ります。

(2) 質の高い福祉サービスの提供

- ① 利用者それぞれの発達段階や障害特性を理解し、支援計画を基本に一人ひとりに応じた支援を提供していきます。また利用者本人やご家族の想いを受け止めながら、支援の検討も随時行い、充実した利用時間の提供となるようにします。利用者一人ひとりのペースも大切にしながら、丁寧な支援を行います。
- ② 「人力だけで抱え上げない」というノーリフトケアの考え方に基づき、天井走行式リフトを導入し、質の高いサービスの提供と充実を進めていきます。また、職員の身体面へのケア（腰痛予防）や労働災害を防止し、働き続けられる労働環境を整備することで、人材確保と定着を図っていきます。
- ③ 利用者を中心にして、御家族、保育園・幼稚園、学校、行政機関、他サービス事

業所等との連携を密に行いながら、利用者と御家族に寄り添い信頼関係を築き、より充実した支援の提供を行います。また、保育所等訪問事業では、専任職員を配置し、教育機関との連携をとり、ニーズによりしっかりと応えていく体制を整えます。

- ④ 本人や御家族、後見人等からの相談や苦情に対して、適切な対応を行うことと職員研修を実施し理解を深め、またサービスに関する評価（アンケート）を実施し、サービスの質の向上、業務改善に役立たせます。
- ⑤ 送迎はニーズの高いサービスのため、曜日や時間及び路線など効率性と両立させて利用推進を図ります。

(3) 利用率 100%の達成

質の高いサービスの提供を行うことで、主要 3 事業（①児童発達支援事業：定員 10 名 ②放課後等デイサービス事業：定員 10 名 ③生活介護事業：定員 20 名）で定員 100%の利用率を目指します。

(4) 危機管理（リスクマネジメント）

- ① 防災計画に基づく訓練を実施し、災害・防災時における役割や避難ルート等に対する職員と利用者の意識向上に努めます。また防犯に対する訓練については、警察等と連携をとりながら、いざという時に備えていきます。
- ② 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、再発防止や発生を未然に防いでいきます。必要な知識習得に努めるための勉強会を実施します。
- ③ 感染症対策として「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。

(5) 人材育成や勤務評価と研修・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。

(6) 接遇マナーの徹底

- ① 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。

- 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 好感を持たれる電話対応に努めます。

(7) 地域との交流

- 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。「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。
- ④ 例年実施している JAZZLIVE の会場としても、地域とつながっていきます。

(8) 施設・設備等の整備

- ① 災害対策や避難携行品、保存食を整備し、適切に管理を行なっていきます。
- ② 事務局と協議しつつ保有車両の整理を行います。
- ③ エコ対策に力を入れ、節電・節水等に努めます。
- ④ 各職員が設備等への意識を高めながら、建物や設備の定期的なチェックを行うと共に、適切な対応を取りながら、維持・管理に努めます。

令和2年度 ほほえみ年間計画表

(業務・行事及び研修)

地域生活支援事業所ほほえみ

月	業務・行事	研修
4	春休み放デイ 職員健康診断 はじまりの会(生) 人権擁護安全委員会 防災委員会 避難訓練/火災 さくらの木遠足(生)	☆★新任・異動職員研修 ☆★人権擁護虐待防止研修
5	避難訓練/防犯 さくらの木・すまいる遠足(生) 医務担当者会 ママ交流会(児) 園外保育(児) 平川先生と語ろう会(児)	☆人権擁護虐待防止研修 衛生推進者研修
6	健康推進月間 家族会総会 腰痛検査(職) 園外保育(児) 避難訓練/風水害 人権擁護安全委員会	□新任職員研修会 ★法人内研修 ■運営管理責任者研修
7	グループ外出(生) 給食委員会 公開療育(児) 平川先生と語ろう会(児) 夏休み放デイ 総合防災訓練 アンクルン演奏会	☆人権擁護虐待防止研修 児童発達通所支援連絡会
8	夏祭り すまいるG外出(生) お父さんイベント(児) 夏休み放デイ 避難訓練/火災	安全運転管理者研修 □人権擁護虐待防止研修
9	十五夜おはなし会(児) 平川先生と語ろう会/祖父母イ ベント(児) 避難訓練/火災 グループ外出(生) 防災委員会	■相談支援従事者研修 ■強度行動/基礎
10	ハッピーフェスタ出店・見学(生) 避難訓練/不審者対応 さくらの木G外出(生) 園外保育(児) 医務会議 インフルエンザ予防接種(利・職)	障害福祉サービス事業集団指導 ■強度行動/基礎・実践
11	総合防災訓練 グループ外出(生) お花見/コスモス(生) 平川先生と語ろう会(児) みかん狩り交流会(児) 人権擁護安全チェック月間 給食委員会	■強度行動障/実践 中堅職員研修 ★法人内研修 ☆人権擁護虐待防止研修
12	人権擁護安全委員会 クリスマス会 餅つき 避難訓練/防犯 冬休み放デイ	■児発管研修 □施設長等研修 ■強度行動/実践 ★労務改善支援セミナー
1	冬休み放デイ ママ交流会(児) 避難訓練/火災 防災委員会	★法人内研修 ■サビ管研修/共通
2	保護者との懇親会(放) 避難訓練/火災 節分 就学に向けての説明会(児) 給食委員会	児童虐待に関する研修 ■サビ管研修/分野別
3	医務会議 卒園式(児) 卒業生お別れ会(放) 春休み放デイ お花見(生) 避難訓練/火災	□種別部会 ★法人内研修

☆/事業所主催 ★/法人主催 □/県知的障害者福祉協会主催 ■/県社会福祉協議会主催

◎毎月実施/全体職員会 運営委員会 サービス担当者会 避難訓練 ◎隔月実施/公開療育見学(児)

生⇒生活介護 放⇒放課後等デイ 児⇒児童発達支援 強度行動⇒強度行動障害支援者養成研修

児発管研修⇒児童発達管理責任者研修 サビ管研修⇒サービス管理責任者研修

VI. ほほえみ相談支援（平成27年4月開所）

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基づき、本人や御家族、後見人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 1 名在籍)
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 1 名在籍)
- (4) 地域とつながり、地域と共に歩む事業経営
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」に参加し、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。

2 実施事業

- (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との連携を行います。
 - 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、本人や御家族、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

- ① 3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1回実施し、支援スキルの向上に努めていきます。
- ③ 新規採用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きます。
- 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。

(4) 危機管理（リスクマネジメント）

- ① 個人情報の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対応に努めます。

(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。

令和2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 相談支援従事者専門コース別研修 相談支援従事者(現任)研修
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	鹿児島県相談支援ネットワーク会議
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NetWork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)

Ⅶ. パピール保育園（平成 29 年 10 月開所）

1. 基本方針

開設4年目。法人事業計画にもとづき、下記の重点目標を掲げ事業を実施します。
法人職員、地域の子どもの状況（ニーズ）を把握し、適切な受け入れを行います。
少人数保育・病児保育・一時保育など充実した保育の提供を行います。また、人材の確保と育成、組織作りをすすめます。

2. 実施事業

- ①通常保育（定員19名）
- ②病児保育（定員一日2名）
- ③一時保育（定員一日5名）（計3事業）

3. 職員体制

職種	正規職員数	非常勤職員数	備考
園長	1	0	事務局次長
副園長	1	0	保育士
事務職員	1	0	連携推進加算対象
保育士	5	1	正職1名は一時保育担当 正職1名は病児保育担当
保育補助	0	3	子ども・子育て支援員研修受講済
看護師	1	0	病児保育担当
栄養士	1	0	
調理員	0	2	
合計	10	6	

※早出・遅出勤務対応の為、非常勤保育士2名求人中

4. 今年度の重点目標

(1) 充実した保育の提供

- ①・「あいさつ」がしっかりとできる子どもをめざします。あいさつを心地よく感じられるよう声かけを行います。
 - ・「褒める」声かけを行い、ひとりひとりが主体的にのびのびと成長できるよう援助します。
 - ・基本的な生活習慣の形成に向けて援助・声かけを行います。

- ・感性豊かな子どもに育つように、自然体験をたっぷりと行います。
（法人の畑を活用して食育のための野菜作り、土での感覚遊び、自然（花・虫）観察など）
- ※以上4つを保育の重点項目にして、少人数での家庭的な雰囲気大切に、充実した活動をすすめます。
- ②「園外保育」を行い、いろいろな体験ができる機会を設けます。
- ③ケース会議を行い、職員間での情報共有を行い保育の質をあげます。
 - ・各場面での保育の見直しを行います。
- ④子どもの発達に応じた保育、適切な病児保育を行うために研修を重ねます。
 - ・「ほほえみ事業所」との交流を図り、研修を行います。
 - ・3歳児以上の子どもの保育については、開園後の実情を踏まえ、次年度以降の受け入れも含めて検討を行います。
- ⑤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。
また、身体チェックや子どもの様子観察をこまめに行い、虐待の早期発見に努め、必要があれば児童相談所や行政と連携をとります。

(2) 人材の確保と育成

- ①出退勤時間を「勤務表プロ（タイムカード）」での各自登録をすすめ、勤務有無・勤務時間計算等の自動化を図ります。
- ②「コドモン」（保育園専用マネジメントシステム）を有効に活用し、保護者への連絡・職員間の引継ぎなど仕事の効率化・時間削減などに努めます。
- ③保育士キャリアアップ研修や保育安全研修、他園の見学研修、専門家による講話などを計画し、保育者の質を高めます。
- ④人材育成のために、法人の規定に基づき人事考課を実施します。
- ⑤職員一人ひとりが提案・発言できるような会議をめざし、職員の意欲を高めます。
- ⑥働きやすい職場をめざし、何でも気軽に話し合える場づくりを行い、職員の定着を図ります
- ⑦通常保育・一時保育・病児保育の職員配置が満たせるよう職員を確保し調整を行います。

(3) 家庭との連携

- ①「コドモン」を利用して保護者との連絡を密に行い、活動写真の添付で保育の様子を伝えていきます。
- ②年3回の写真販売を行い、保育園での様子を伝えます。
- ③外部講師（保健師など）を招いての研修会を計画し、子どもの発達や育児について保護者と一緒に学ぶ機会を設けます。
- ④親子で楽しめる行事を設定し、家庭での様子や子育てなどをゆっくり話せる場を設け保護者のサポートに努めます。また、育児の日（毎月19日）での茶話

会も計画します（年2～3回）。

(4) 経営基盤の強化

- ①通常保育～退園・入園等の情報を把握し、年間を通して定員19名を確保します。
- ②一時保育～法人職員及び地域のニーズに応え、頼りになる利用しやすい体制を整えます。
- ③病児保育～利用しやすさに配慮し、利用時間などの検討を行います。
法人職員、地域の保育園、近隣への周知を行い利用を増やします。

(5) 危機管理（リスクマネジメント）

- ①苦情相談への適切な対応を行い、改善に努めます。
- ②インシデント・ヒヤリハットの報告を職員間で周知し、対策・研修を行います。
ケガ事故発生時、病気発生時の対応フローチャートを作成し、事故防止に努めます。
- ③アレルギー対応については、家族・職員間で十分に連携を行います。
- ④感染症対策は、マニュアルに基づいて感染防止に努め、手洗いの励行、換気、適切な室温・湿度の設定、適切なジェスパ使用を行います。エアクローバーを適切に使用します。
- ⑤乳幼児突然死症候群（SIDS）予防のため、午睡時チェックを適切に行います。
- ⑥子どもの安全を守る為、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。
- ⑦災害用備品の整備、保護者への連絡体制を整えます。

(6) 地域と共に歩む運営

- 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）への契約手続きを適切に行い、契約企業を増やします。
- ③病児保育を地域へ広げる取り組みを行います。

令和2年度 年間計画（業務・行事及び研修）

パピー保育園

	業務・行事	研修
4月	入園・進級祝い	
5月	こいのぼり会 防犯訓練	
6月	夏野菜の植え付け 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 動画参観 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 野菜収穫 園外保育 親子イベント	
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 感触遊び	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 動画参観	

◎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

◎隔月～保健部会

◎年2回～防災訓練（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