

[令和 7 年度 事業計画]

社会福祉法人アンビシャス

目次

| | |
|------------------------------|----|
| 法人理念 | 3 |
| 社会福祉法人アンビシャス「法人計画」 | 4 |
| 人材育成計画 | 6 |
| 生活介護事業所「いるか」 | 8 |
| 生活介護事業所「自由工房」 | 11 |
| 身体障がい者福祉ホーム「ステップ6・2」 | 14 |
| 居宅介護事業所「アンビシャスケアセンター」 | 16 |
| 訪問介護事業所「アンビシャスケアセンター」 | 17 |
| 札幌市障がい者相談支援事業所「相談室すきっぷ」 | 19 |

法人理念

『どんなに障がいが重くても、自己選択・自己決定・自己責任において、自分が望む地域で暮らせる社会を目指す』

運営方針

1. 私たちは、当事者運動から生まれた法人として、障がいのある人とない人が対等・平等な関係のもとで活動します。
2. 私たちは、利用者支援に必要な専門性をより高め、意欲と誇りをもって働くことができる職場づくりを目指します。
3. 私たちは、障がいの有無にかかわりなく、誰もが尊重され共に暮らすことのできる地域づくりを目指します。

地域で暮らす、その一歩を、ここから

2000年4月に開所したアンビシャスは、自立をめざす障がいのある方の「生活」と「活動」の場です。

施設ではなく、ひとつの地域と位置づけ、さまざまな経験を経て、実際に自立して生活することを目標としています。

また、障がいのある方もない方も、新たな交流の場としてぜひ活用してください。

社会福祉法人アンビシャス「法人計画」

基本方針

- 1 社会福祉法人に求められる使命と役割を踏まえ、地域共生社会の街づくりと一人でも多くの自立生活の実現に向けて、地域生活を支える法人事業の機能を發揮し、地域の方の信頼と期待に応える法人運営を目指します。また、施設設備を地域に開放し、透明性のある開かれた運営にも取り組み地域福祉の推進と地域との交流に努めます。
- 2 当事者運動から生まれた法人として、「法人理念」と「運営方針」に基づく行動規範と利用者の自己決定の尊重と意思決定支援に配慮した利用者支援を行います。また、利用者が安全かつ安心して法人が提供する福祉サービスを利用する事ができるよう、真摯な姿勢で利用者と向き合い信頼関係を構築すると共に支援技術の向上に努め、老朽化した浴室環境の整備、福祉機器の新たな導入を行います。
- 3 法人職員は各関係法令を遵守し適切な事業運営と利用者支援の提供を行います。時代と共に変わりゆく多様なニーズに応えるためにも更に研鑽を積み、職員一人一人がキャリアアップしていく法人組織を目指します。また、利用者や家族との良好な関係が支援の向上に繋がる事から、法人としてカスタマーハラスメントに関わる方針を定め、より良い環境整備と対応に取り組みます。

重点項目

1. 「法人理念」と「運営方針」、「事業計画」に基づいた利用者への自立支援
2. 人材確保と法人組織の活性化、経営基盤の強化
3. 専門職としてのスキルアップと法人職員としてのキャリアアップ

重点項目

1. 「法人理念」と「運営方針」、「事業計画」に基づいた利用者への自立支援
 - (1) 「法人理念」と「運営方針」といった行動規範を職員間で共有しベクトルを合わせながら、利用者の自己決定の尊重と意思決定支援に配慮した適切な利用者支援の提供に努める。
 - (2) 通所事業における土曜祝日営業の拡大と社会参加を目的とした企画の開催、居宅事業と福祉ホームが連携した在宅支援体制の構築、利用者満足度アンケートによる更なる支援サービスの向上に努めるなど、利用者ニーズと自立生活を支える支援に向けて、各事業の機能を最大限発揮し新たな事業展開に繋げるなど、利用者と地域の期待に応えられる事業に発展させる。
 - (3) 法人経営の安定化に向けて、地域生活を支え自立生活を支援する事業の役割と機能を活かし、より多くの地域生活を支えると共に自立生活を希望する方へ積極的なアプローチと自己実現に向けた自立支援を行う。また、法人役員等と職員との交流を深め、法人が一体となって運営し未来を作り上げる。

- (4) 法人内に設置する各種委員会の活性化を図り、関係法令で定められている役割と機能を果たし、適切な委員会運営と法令を遵守した利用者支援に取り組む。

2. 人材確保と法人組織の活性化、経営基盤の強化

- (1) 職員のキャリアアップと体制強化を目的に人事異動を行い、事業体制を再編成し活性化を図る。また、新任職員への採用時研修の充実、中堅職員の育成、計画的な人事異動など、法人組織の土台作りを強化し職場を活性化させる。
- (2) 利用者の安心と安全、業務の効率化や腰痛予防に繋がる福祉機器の導入、老朽化している浴室設備の入れ替えなど、施設整備等積立金の運用や各種助成金を活用し、利用者と職員に必要な環境と労働環境の改善を計画的に行う。その他、物価高騰対策として、エネルギーコストの節減や取引業者の見直しを行う。
- (3) 法人事業の広報は法人 HP による情報発信や広報誌の定期発行、インスタグラムなどの SNS を活用し、近隣の相談室や関係機関、病院や特別支援学校などへ営業活動を行い、法人事業の認知拡大と新規利用者に繋がる広報活動を行う。
- (4) 福祉人材の確保に向けて、給与規程の見直しを図る他、求人媒体を用いた募集を通年で行い、福祉人材体制の安定化と新規事業に必要な人材確保を計画的に行う。また、事務作業の効率化に向けて、AI を用いたチャット GPT などの導入を検討し人手不足の解消や業務改善に向けて整備する。
- (5) 社会福祉士、介護福祉士の指導者講習を修了した職員による実習生の受け入れ、未来を担う福祉人材の確保に繋げる。

3. 専門職としてのスキルアップと法人職員としてのキャリアアップ

- (1) 労働諸法令に基づく関係諸規程の修正、法人体制に合わせた職位職責と職務分掌の見直し、給与などの処遇改善や適切な労務管理等を改めて整備し、職員が安心して働く労働環境の整備と業務の改善を図ると共に、時代に即しつつ新たな人材を確保するための仕組み作りに取り組む。
- (2) 職員個々のより一層のスキルアップを目指し、介護技術や支援技術の向上、更なる専門性と知見を得るために多様な研修に参加する。また、内部研修の一環として研修受講者による復命口頭報告会を開催し、他者に伝える言語化とスピーチ力を身に付ける。
- (3) 資格取得を希望する職員や事業に必要な資格取得に対して、働きながらスキルアップする職員を応援し、専門性の向上と利用者支援に有用な資格取得を推進する。
- (4) 職員の健康を維持する健康診断とストレスチェックを実施し、産業医と連携を図る。職員の仕事と治療の両立支援を推進し、働きやすい職場環境の提供に努める。

人材育成計画

目的

- 1 職員ひとり一人が法人職員としての自覚を持ち、専門性を深め職員のスキル、モチベーションの向上、法人事業の成長に繋がるように取り組みます。
- 2 階層別の研修により組織の活性化と経営基盤の強化を図ります。
- 3 IoT 機能や AI を取り入れて能力の向上や業務効率化、個別支援の質の向上を図ります。

目標

1. 新規採用職員が業務に適応し、基本的な知識と技術を身につける。
2. 中堅職員が専門知識を深め、リーダーシップを発揮できるようになる。
3. 経験豊富な職員が組織全体の質を向上させ、他の職員の模範となる。
4. 職場組織における職責と役割について見識を深める。
5. 様々な経験を積み重ね自己成長と更なる利用者支援の向上と事業の成長に繋がるよう取り組む。
6. 関係機関の視察研修や外部研修への参加、内部研修の一環として復命研修を行い、他者に伝えるスピーチ力と事業内における援助技術の水準向上に繋げる。
7. IoT 機能や生成 AI に関する基礎的な理解を深めて職員が実務に役立て、効率的な経営、業務運営を実現するためにツールを活用する方法を学ぶ。
8. 職員のキャリアと職責に応じた各種専門研修に参加し、障がい特性に応じた支援の在り方や実践に繋がる高度な専門知識を習得する。
9. OJT 教育と指導、個別面談を実施し職員個々の課題と成長を促し、法人事業に活かすと共に必要な人材確保と育成に取り組む。

令和7年度 研修計画

| 内外部研修 | | | |
|-----------------|-----------------------|---|--------------|
| 1 | 管理職研修 | 福祉専門職キャリアアップ研修（社会福祉協議会） 経営戦略、法人ビジョンなど。 | 管理職 |
| 2 | 主任層研修 | 福祉専門職キャリアアップ研修（社会福祉協議会） スキル向上を目的とした研修 | 主任・主任補佐 |
| 3 | 新人研修 | 接遇マナー、コミュニケーションと組織構築（社会福祉協議会） 業務の基本知識など。 | 新卒者 途中採用者 |
| 4 | スキルアップ研修 | 階層別研修（社会福祉協議会） 組織人としての資質向上研修 社会福祉分野の最新情報の把握 | 全職員 |
| 5 | IOT・AI 教育 | オンライン基礎研修、セミナー研修など。 | |
| 6 | 経理・総務 | 総務・労務管理専門研修（社会福祉協議会） 会計、財務、労務研修、各種勉強会又は講演会など。 | 事務部 |
| 7 | 手稲区部会、西区部会 相談支援部会 | 勉強会又は講演会 | 全職員 |
| 8 | 北海道ケアマネジメント ネットワーク | 相談支援従事者研修 サービス管理責任者向け・基礎研修・現任研修 | 生活介護 相談支援 |
| 9 | 北海道社会福祉協議会 | 介護職員等のたん吸引等研修 指導看護師 | 生活介護 看護師 |
| 10 | 各種養成校 | 福祉有償運送運転者講習 ガイドヘルパー、同行援護従事者養成研修 | 居宅介護 |
| 11 | 各種養成校 | 介護福祉士、社会福祉士の指導養成者 介護職員初任者研修、実務者研修等 | 無資格者 |
| 12 | 吉岡経営センター 民間企業 | 組織運営、財務等に関する研修 | 部長、管理者、主任 |
| 法定研修（主催：法人内委員会） | | | |
| 13 | 虐待防止・身体拘束 | 法人理念、虐待防止法について、身体拘束適正化に関する内容。 | 全職員 |
| 14 | ヒヤリ事故防止 | 事故防止マニュアル、ヒヤリハット分析、グループワーク | |
| 15 | 感染防止 | 社会福祉研修所・感染対策研修、冬・夏季の感染対策について | |
| 16 | ハラスメント | 職員間のハラスメント、利用者からのハラスメントなど その対応等 | |
| 17 | 非常災害・業務継続 | BCPに関する内容、机上訓練、実践訓練など | |
| 18 | 衛生 | メンタルヘルス、ストレス等の研修 | |

生活介護事業所「いるか」

事業方針

利用者が望む生活が送れるよう必要な生活支援と身体介助を行い、「社会参加と活動の場」として利用者一人ひとりが豊かな生活をおくり、満足感が得られるサービスを提供する。

重点項目

1. 個別支援計画に基づく支援を充実化させ QOL の向上を目指す
2. 利用者一人ひとりに役割がある日中活動
3. 職員のスキルアップと専門性の向上

1日利用平均目標：15.5名

重点項目

1. 個別支援計画に基づく支援を充実化させ QOL の向上を目指す

- (1) 日頃の利用者との関わりと日中活動の様子から、新たな一面や可能性を見い出し、具体的な長期・短期の目標を明確にし、利用者と職員が共通の目標に向かって意欲的に取り組める活動の場とする。
- (2) 個別面談や定期的な個別支援会議を開催し、支援過程における活動の様子、課題分析、利用者の意向、職員間の情報共有といった過程を通して、障がいに関わる特性の理解を深め、利用者一人ひとりの変化や新たなニーズに応じた個別支援計画を作成する。
- (3) 障がい特性による介助の関わりだけではなく、これまでの生活歴や背景など利用者自身の理解を深め、利用者にとって最適な支援が提供できるよう関係機関と連携を図り、日常生活の QOL 向上を目指す。

2. 利用者一人ひとりに役割がある日中活動

- (1) 作業活動では、一人ひとりが主体的に過ごす事ができる活動の場を目指し「できる活動の幅を広げる」「就労へのステップアップ」「利用者全員に活動の役割がある」をテーマとする。また、利用者のこれまでの社会経験を活かせる活動にも取り組み、利用者自身に役割がある作業活動を取り組むことで、他者との交流や日中活動に対する意欲向上を図る。
- (2) ADL の低下と運動不足解消に向けて、各種レク活動、ラジオ体操、口腔体操、セラバイタル、歩行用平行棒を活用。その他にも、ストレッチスペースやスヌーズレン室を利用し、身体機能の維持と向上、五感刺激によるリラクゼーションが体感できる支援環境を提供する。

- (3) 創作活動では、個別の作品作り、利用者同士が共同で取り組む創作物の作成やレクリエーションなど、四季を感じられる様々なバリエーションを持ち活動に取り組む。創作活動を通して、様々なものに触れる機会を多く持ち、少しの感覚や感触でも機能を活かし、体感できる活動支援に取り組む。
- (4) 個々のニーズに対応できる外出先や参加人数を設定し、安心して楽しく参加できる外出企画や館内企画を行う。その他、入浴では年6回香り風呂を実施し、香りと安らぎ、リラクゼーションと充足感が得られる機会を設ける。

3. 職員のスキルアップと専門性の向上

- (1) 障がいや身体状況に応じた適切な介助が行えるよう、利用者または家族、医療機関から情報の収集と共有を密に行い、障がい特性に応じた基本的な介助技術の習得しつつ、福祉用具や設備等を有効に活用した安全な介助の提供に努める。
- (2) 職員間の統一した支援方法の共有に努めるほか、支援技術に関わる専門研修にも参加し、障がいに関する知識と理解、様々な支援技術を習得し支援技術のスキルアップと専門性の向上を図る。
- (3) 介護職員による喀痰吸引については、安全な医療的ケアの提供体制を構築すると共に、定期的に利用者の身体機能の状況把握に努め、ADLの低下予防や事故防止に留意した支援を行う。

令和7年度 営業日予定表【生活介護いかるか】

生活介護事業所「自由工房」

事業方針

1. 主体性を高める支援と活動

様々な経験を通して人間関係やチームワークを学び社会生活力の向上を目指す。職員は利用者主体の活動に取り組めるよう、必要な支援とエンパワメントの姿勢を持って関わる。

2. 新しい活動への挑戦や可能性の発掘

挑戦や体験を通じて、興味を持ち楽しみながら取り組めることを社会参加の大切な第一歩として意識し、個々に合わせた活動を見つけ本来持っている力を引き出し育んでいく。

重点項目

1. 利用者中心の日中活動に向けた支援

2. 職員の人材育成に向けた取り組み

3. 活動日の拡大と新規利用者の受け入れ・併設事業所との連携

| | |
|----------|--------|
| 1日利用平均目標 | →15.3名 |
| 目標登録者 | 33名 |

重点項目

1. 利用者中心の日中活動に向けた支援

個別支援計画に沿った支援を行なう中で、利用者と職員が一緒に考え活動する機会をより多く持ち、活動に対する主体性と意欲の向上が図れる支援、様々な社会経験が積める活動を提供し、利用者個々の生活力のレベルアップに繋げる支援を行う。

個別支援計画に基づく支援

- (1) 課題や明確なニーズを汲み取る為の視点や個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識を収集し、定期的な個別面談や日頃の日中活動を基に利用者自身が主体的・意欲的に活動できる個別支援計画を作成する。
- (2) 個別支援目標に沿った日中活動となるよう、意思決定支援に基づき職員間での共通理解と情報共有を図り一貫性のある支援を提供する。
- (3) サービス管理責任者研修、強度行動障がい支援者養成研修等や講習会に参加し、個別支援と支援技術の向上を図る。

利用者中心の日中活動

- (1) 「自由工房広報誌」の発行やSNSの構成と発信、販売作品の新商品の発案や開発を職員と共に取り組み、チームで関わる事で成功体験や経験値の向上に繋げる。
- (2) 特別支援学校や地域のイベントへの外部販売、喫茶での接客業や隣接する北愛館への駄菓子販売、街頭募金活動への参加などを行い、地域との交流や接遇、商品管理などの職業体験や社会貢献活動の貴重な場として活動する。

- (3) 販売物作成や喫茶活動、ゆうメール配達や広報誌の封入作業など、利用者それぞれが役割を担った活動を行い、職員は販路の確保や作業に参加しやすい環境作りや改善に取り組み、様々な体験や経験と工賃配分の見直しを行う。
- (4) 館内企画時など、利用者同士の共同で企画に向けた創作物の作成に取り組み、利用者間の繋がりを深める事が出来るよう支援する。
- (5) 趣味活動では、利用者のニーズや嗜好に沿った自己選択できる複数の活動を展開し充実を図る。更に、新しい趣味活動の提案を行いマンネリ化の防止に努める。
- (6) 平行棒やセラバイタル、階段昇降や館内歩行を行い運動不足解消や ADL 低下防止に努める。

外出企画・館内レクリエーション

- (1) 社会経験と体験をコンセプトとした個別企画や全体外出を行い、企画立案から利用者と共に考え、利用者の生活力向上と満足感が得られる企画を実施する。
- (2) 館内レクリエーションでは、レクリエーション器具等の活用やゲーム大会、脳トレーニングなどの実施と運動不足の解消にスポーツゲームや体操を取り入れ、心身のリフレッシュを図る。
- (3) スヌーズレンの活用により、落ち着いた空間の中で自由な反応行動に沿った活動を行い、興味の拡大やリラックス効果を目的とした支援を行う。

2. 職員の人材育成に向けた取り組み

- (1) 障がい特性の理解を深め、様々なニーズに沿った支援に取り組めるよう計画的に専門資格の取得や講習会に参加し、最新の知識とスキルを習得する。
- (2) 障がい者虐待防止法の理解を更に深め、利用者の人格や人権を尊重し適切な支援に繋がるよう、内部・外部研修の受講や他事業所を視察し視野を広める。
- (3) 職員は障がい福祉の専門性の向上と利用者に安心される接遇を踏まえた丁寧な支援を行い、利用者とのより良い関係作りとコミュニケーションスキルの向上を目指す。

3. 活動日の拡大と新規利用者の受入れ・併設事業所との連携

- (1) 土曜日と祝日の活動日を拡大させる事により、安定した日中活動の提供や入浴サービスや調理企画など利用者ニーズに応じたバリエーション豊富な活動内容の提供により利用率の向上を目指す。
- (2) 併設事業所との情報の共有や連携を強化し、福祉ホーム体験利用など通所利用者の生活力向上やステップアップに繋がる支援体制を構築し、本人や家族に向けた情報提供を行う。
- (3) 各特別支援学校や相談機関などに事業所PRや訪問を行うと共に、体験利用や体験学習（実習）の受入れを積極的に行う。その為にも、法人HPやSNSを活用し生活介護の活動の様子や様々な情報を発信していく。
- (4) 新規利用者の受入れに繋がる新たな活動について検討し、次年度以降に向けた活動展開の準備を行う。

令和7年度 営業日予定表【生活介護自由工房】

| | | | | | | | | | | |
|------------------|--|---------------|--|------------------|--|------------------|--|--|--|--|
| 4月 | | | | | | | | | | |
| 5日 合同 テイクアウト | | | | | | 10日 全体外出 | | | | |
| 29日 調理 | | 17日 合同アスモ | | 21日 入浴・テイクアウト | | 7日 合同 テイクアウト | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 5日 合同 テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 2日 合同 テイクアウト | | | | |
| 5月 | | | | | | | | | | |
| 10日 全体外出 | | | | | | 7日 合同 テイクアウト | | | | |
| 29日 調理 | | 17日 合同アスモ | | 21日 入浴・テイクアウト | | 2日 合同 テイクアウト | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 9日 ピアガーデン | | | | |
| | | | | | | 11日 合同 盆祭り | | | | |
| 6月 | | | | | | | | | | |
| 7日 合同 テイクアウト | | | | | | 21日 入浴・テイクアウト | | | | |
| 31日 合同 テイクアウト | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 21日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 30日 合同 BBQ(アスモ) | | | | |
| 7月 | | | | | | | | | | |
| 5日 合同 テイクアウト | | | | | | 2日 合同 テイクアウト | | | | |
| 29日 調理 | | 17日 合同アスモ | | 21日 入浴・テイクアウト | | 9日 ピアガーデン | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 11日 合同 盆祭り | | | | |
| | | | | | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| 8月 | | | | | | | | | | |
| 6日 合同 テイクアウト | | | | | | 6日 合同 テイクアウト | | | | |
| 29日 調理 | | 17日 合同アスモ | | 21日 入浴・テイクアウト | | 15日 全体外出 | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 30日 合同 BBQ(アスモ) | | | | |
| 9月 | | | | | | | | | | |
| 6日 合同 テイクアウト | | | | | | 6日 合同 テイクアウト | | | | |
| 29日 調理 | | 17日 合同アスモ | | 21日 入浴・テイクアウト | | 15日 全体外出 | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 30日 合同 BBQ(アスモ) | | | | |
| 10月 | | | | | | | | | | |
| 4日 合同 アンビスター | | | | | | 6日 合同 テイクアウト | | | | |
| 13日 入浴・テイクアウト | | 20日クリスマス | | 27日 合同 入浴・テイクアウト | | 10日 合同 テイクアウト | | | | |
| 31日ハロウイン | | 15日 合同アスモ | | 24日 調理 | | 12日 合同 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 24日 調理 | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 1回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 個別企画 1回 | | | | |
| 11月 | | | | | | | | | | |
| 1日 合同 テイクアウト | | | | | | 6日 合同 テイクアウト | | | | |
| 3日 入浴・テイクアウト | | 20日クリスマス | | 27日 合同 入浴・テイクアウト | | 1日 合同 テイクアウト | | | | |
| 15日 合同アスモ | | 24日 調理 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 3日 節分 | | | | |
| | | | | | | 7日 合同 寿司(アスモ) | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 1回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 20日 調理 | | | | |
| | | | | | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| 12月 | | | | | | | | | | |
| 1日 合同 テイクアウト | | | | | | 1日 合同 テイクアウト | | | | |
| 3日 入浴・テイクアウト | | 20日クリスマス | | 27日 合同 入浴・テイクアウト | | 3日 節分 | | | | |
| 15日 合同アスモ | | 24日 調理 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 7日 合同 寿司(アスモ) | | | | |
| | | | | | | 20日 調理 | | | | |
| 個別企画 1回 | | 個別企画 1回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 個別企画 1回 | | | | |
| 1月 | | | | | | | | | | |
| 10日 合同 テイクアウト | | | | | | 10日 合同 テイクアウト | | | | |
| 12日 合同 入浴・テイクアウト | | 24日 調理 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 11日 調理 | | | | |
| 24日 調理 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 個別企画 1回 | | | | |
| 2月 | | | | | | | | | | |
| 7日 合同 寿司(アスモ) | | | | | | 7日 合同 テイクアウト | | | | |
| 20日 調理 | | 11日 調理 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 20日 調理 | | | | |
| 個別企画 2回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 個別企画 2回 | | | | |
| 3月 | | | | | | | | | | |
| 7日 合同 寿司(アスモ) | | | | | | 7日 合同 テイクアウト | | | | |
| 20日 調理 | | 11日 調理 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 20日 調理 | | | | |
| 個別企画 2回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 個別企画 2回 | | | | |
| 4月 | | | | | | | | | | |
| 7日 合同 寿司(アスモ) | | | | | | 7日 合同 テイクアウト | | | | |
| 20日 調理 | | 11日 調理 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 20日 調理 | | | | |
| 個別企画 2回 | | 個別企画 2回 | | 23日 入浴・テイクアウト | | 23日 入浴・テイクアウト | | | | |
| | | | | | | 個別企画 2回 | | | | |

身体障がい者福祉ホーム「ステップ6・2」

事業方針

地域移行に向けた通過的な場所としての住居を提供し、日常生活に必要な支援と自立生活を目指すための支援を行う。

重点項目

1. 入居者との個別面談
2. 新たな入居者の受入れと体験室の有効活用
3. 自然災害と感染防止に向けて

入居者人数平均目標：10名

重点項目

1. 入居者との個別面談

- (1) 地域移行を実現するため個別面談を実施し、入居後の福祉サービスの利用状況や日常生活の把握を行う。
- (2) 個別面談をもとに、入居者がイメージする生活や将来に向けた目標を設定し、相談支援事業所及び福祉サービス事業所などの関係機関と情報共有や支援体制の連携を図るとともに地域移行への支援を行う。
- (3) 入居者が住んでいて楽しい場所となるように季節のイベントなどを実施し、他の交流を通じて人間関係の構築やさまざまな知識や経験を共有し合うことを目的に「交流会」を開催する。

2. 新たな入居者の受入れと体験室の有効活用

- (1) 地域移行に向けた通過的な場所として福祉ホームへの入居を希望する方の見学や体験利用を積極的に受け入れる。また、併設の事業を利用する利用者（生活介護いるか、生活介護自由工房）には福祉ホームの体験室を活用してもらう。その他にも、多様な目的による宿泊体験、家族等のレスパイトを目的とした方の受け入れも行う。これらの居宅支援はケアセンターと連携した支援体制を構築する。
- (2) 低額な料金とバリアフリーである住居の特性を広く周知し、地域移行を行う社会資源の一つとして、近隣の相談支援事業所や医療機関等へ情報提供とPRを行なう。また、法人HPも活用し、実際に福祉ホームで生活している方の日常の様子や声などを発信し、新たに入居を希望する方に向けた広報を行う。

3. 自然災害と感染防止に向けて

- (1) 自然災害時に必要な備品整備が将来の地域生活の安全に繋がるよう、防災訓練への参加や備蓄品の購入は個人でも備えてもらうよう周知する。

(2) 入居者自身による検温と健康管理、館内の消毒作業を継続する。発熱者等が発生し、入居者の利用事業所による支援が得られない場合は、ホーム担当を中心に入居者支援を行い、安心して生活できる対策と対応を行う。

居宅介護事業所・重度訪問介護事業所・同行援護事業所 「アンビシャスケアセンター」

事業方針

障がいのある方が地域で安心した自立生活を送るための居宅支援を行う。

重点項目

1. 地域生活を支える在宅支援と事業連携
2. 居宅介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

月間目標派遣時間 → 760時間

重点項目

1. 地域生活を支える在宅支援と事業連携

- (1) 地域で生活するために必要な在宅支援に向けて、新規受け入れ可能な派遣の調整に努め、病院や相談支援事業所等と連携を図り、利用者からの派遣依頼に柔軟に対応できる体制を整える。
- (2) 管理者及びサービス提供責任者は、居宅介護計画に基づくヘルパーへの説明と技術指導と育成、シフトなどのスケジュール管理や各関係機関との連絡調整を行う。また、定期的に利用者への支援状況の聞き取りやサービス提供責任者自身も居宅介護の支援を並行して行ない、利用者の生活をより理解する事に努める。
- (3) サービス提供責任者によるヘルパーとの個別面談により業務の把握を行い、担当者間による情報共有と連携を図り、居宅介護計画や手順書の修正を行うなど、事業内において一貫性のある利用者支援に取り組む。
- (4) 福祉人材の確保に向けて、法人HPを活用し求職向けにヘルパー派遣業務についての紹介資料等を作成し、障がい福祉分野に興味と関心が持てる啓発活動を行う。
- (5) 福祉ホームの体験室を利用する方への支援は利用契約の他、制度外派遣による生活支援を行うなど、福祉ホームと連携し体験室利用者の個々のニーズや多様な目的にも応える支援を行う。

2. 居宅介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

- (1) サービス提供責任者による派遣状況の把握とモニタリングと計画内容に沿った支援に繋がる担当者会議を開催する。
- (2) 居宅介護に必要な介助技術の向上、様々な利用者ニーズに合った職員のスキルアップと、障がい福祉に関わる知識と情報が得られる内部研修や外部研修を定期的に実施し、質の高い支援提供を行なう。(※別紙年間研修計画)

訪問介護事業所「アンビシャスケアセンター」

事業方針

要介護の方が地域で安心した日常生活を送るための訪問支援を行う。

重点項目

1. 地域生活を支える在宅支援と事業運営の発展
2. 居宅介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

月間目標派遣時間 → 39時間

重点項目

1. 地域生活を支える在宅支援と事業運営の発展

- (1) 地域で生活するために必要な在宅支援に向けて、新規受け入れ可能な派遣の調整に努め、域包括支援センターや居宅介護支援事業所と連携を図り、利用者からの派遣依頼に柔軟に対応できる体制を整える。
- (2) 障がいサービスを利用している既存の利用者が介護保険への切り替えが必要となった場合に、既存のヘルパーとの継続的な関係を保つことで、利用者が安心して生活を続けられるように在宅支援に繋げる。また、支援内容と派遣時間についても、必要に応じて派遣調整を行う。
- (3) 管理者及びサービス提供責任者は、訪問介護計画に基づくヘルパーへの説明と技術指導と育成、シフトなどのスケジュール管理や各関係機関との連絡調整を行う。また、定期的に利用者への支援状況の聞き取りやサービス提供責任者自身も居宅介護の支援を並行して行ない、利用者の生活をより理解する事に努める。
- (4) サービス提供責任者によるヘルパーとの個別面談により業務の把握を行い、担当者間による情報共有と連携を図り、訪問介護計画や手順書の修正を行うなど、事業内において一貫性のある利用者支援に取り組む。また、担当ケアマネジャーとの情報共有と連携を強化し、包括的な支援体制を構築する。
- (5) 福祉人材の確保に向けて、法人HPを活用し求職向けにヘルパー派遣業務についての紹介資料等を作成し、障がい福祉分野に興味と関心が持てる啓発活動を行う。

2. 訪問介護計画に基づく生活支援と介助技術の向上

- (1) サービス提供責任者による派遣状況の把握とモニタリングと計画内容に沿った支援に繋がる担当者会議を開催する。
- (2) 訪問介護に必要な介助技術の向上、様々な利用者ニーズに合った職員のスキルアップと、高齢者支援に関わる知識と情報が得られる内部研修や外部研修を定期的に実施し、質の高い支援提供を行なう。(※別紙年間研修計画)

令和7年度 居宅介護事業所・訪問介護事業所「アンビシャスケアセンター」
共通年間研修計画

【内部研修】

| | 研修内容 | 対象者 |
|-----|------------------------|---------------|
| 4月 | 法令遵守 | 常勤 非常勤ヘルパー |
| 5月 | 介護職員の倫理 | |
| 6月 | クレーム対応 | |
| 7月 | 食中毒予防 | |
| 8月 | 接遇 | |
| 9月 | 認知症の理解 | |
| 10月 | カスタマーハラスメント | |
| 11月 | 感染症の予防及びまん延防止 | |
| 12月 | ストレス・アンガーマネジメント・メンタルケア | |
| 1月 | 緊急時の対応 | |
| 2月 | ヘルパーの基本観察 | |
| 3月 | 個人情報・プライバシーの保護 | |

【外部研修】

| | 名 称 | 地区 | 予定参加者 |
|------|------------|--------|-------|
| 年間数回 | 在宅ケア連絡会 | 手稲区・西区 | 常勤 |
| 年間数回 | 手稲区自立支援協議会 | 手稲区 | 常勤 |

札幌市障がい者相談支援事業「相談室すきっぷ」

事業方針

- 1 障がいのある方の「生活」と「就労」に対する支援の一層の充実に向けて、福祉サービスや様々な社会資源の円滑な利用と調整を図り、障がい児者やその家族が地域で安心して生活できる支援体制の構築に向けた相談支援を行う。
- 2 不登校や引きこもり、8050 問題、触法や権利擁護に関わるケースなど、サービス利用だけでは解決できない複合的な相談支援にも積極的に対応し、地域や医療・福祉・教育・司法・行政などの関係機関と連携しながら支援を進める。
- 3 札幌市から委託を受ける相談室として、社会情勢や地域の実情、社会資源の動向を注視しつつ、サービス利用を中心とした相談だけでなく、急を要するよろづの相談にも真摯な姿勢で応じ、障がい当事者が設立した社会福祉法人として当事者エンパワメントの視点を大切にし、身近で相談しやすい相談支援を行う。

重点項目

1. 札幌市障がい者相談支援事業（委託相談支援事業）
2. 地域支援員配置事業（配置加算事業）
3. ピアソーター配置事業（配置加算事業）

自立支援給付費収入 →月 8万

重点項目

1. 札幌市障がい者相談支援事業（委託相談支援事業）

- (1) 障がいのある方や関係機関、地域住民に対し、地域に根ざした身近な相談窓口として専門性と経験を活かした相談支援を提供する。そのためにも、専門分野に関する外部研修に積極的に参加し、一貫した相談対応の維持と相談援助技術の向上に努める。
- (2) サービス利用に関わる計画相談支援やサービス利用に関わらない複合的な相談など、多様なケースおよび関係機関に対し課題解決に向けた相談支援や後方支援を行う。
- (3) 関係機関や地域住民との連携を深め、障がいのある方と地域住民がともに安心して生活できる地域社会の構築に取り組む。
- (4) 札幌市自立支援協議会相談支援部会の構成員および西区地域部会の事務局として、相談支援をふまえた地域課題の抽出と検討を行い、障がいのある方が安心して生活できる支援体制の構築に向けて部会活動に参画する。

2. 地域支援員配置事業

- (1) 地域の関係機関や地域住民と連携し、障がいのある方と地域住民が共に安心して生活できる地域のネットワークを構築する。
- (2) 自然災害に備え、地域の関係機関や住民らとの関係づくりを深め、災害時要配慮者支援活動の周知や協力体制の構築を進めていく。

(3) 地域で埋もれている 8050 等の相談ケースに対し、関係機関や地域住民と連携した対応を行う。

3. ピアソポーター配置事業

- (1) 雇用契約による活動の安定を図り、個別支援や講師の依頼に柔軟に対応できる配置体制を維持していく。
- (2) ピアソポーター自身が主体的に個別支援や地域への啓発活動等に取り組み、役割と責任を持って取り組む。
- (3) 相談の個別ケースや関係機関、地域住民との直接的な関わり、研修受講含めてピアソポーター自身が実践を通して多くの経験を積みスキルアップしていく。