

1. 法人理念

- ・法人は、利用者一人ひとりの想いを大切にし、これを共有し、その想いが実現できるよう支援します。
- ・職員は、職業人としての自覚を持ち、自らの資質の向上を図り、豊かな人間性の醸成に努めます。
- ・法人は、地域と共に暮らし、地域と共に活動し、地域のコミュニティ発展に寄与します。

2. 基本方針

- ・法人の基本理念を達成するために、法人が有する資源や機能、人材を活用し、役割と使命を果たすことができるよう事業展開を進めます。

3. 重点取組内容

(1) 組織運営・経営体制の強化について

①経営計画の策定について

平成27年3月に制定された「今後3～5年の間に優先的に取り組む施策」が平成32年に5年目を迎えるため、昨年度設置した「経営計画策定委員会」を中心に「第2期中期経営計画」策定を包括的にこなうために、すべての事業所から集約された身近な支援課題等を基に再アセスメントし、経営計画策定に向けての協議を継続します。

②会計監査人義務化に向けて

昨年度、厚生労働省「社会福祉法人会計監査人設置モデル事業」の補助を受け、会計監査人設置義務化に向けた取り組みを開始しました。今年度も義務化に向けて準備を継続するとともに、明らかになった経営課題等については、各管理者と共に意識を持って事業運営の活性化、法人経営の健全化等に取り組んでいきます。

③福祉サービス第三者評価の実施について

平成31年度においては、「宝塚さざんかの家」「宝塚あしたば園」の2事業所が受審します。平成30年度に受審した「いきいき宝夢」の評価結果につきましては、法人ホームページに掲載して公表しており、明確になった課題等については改善に向けての取り組みを継続します。

④人事評価制度の構築について

平成30年度から開始した人事制度導入に向けた取り組みについて、集約に向けての取り組みを継続します。職員の育成・評価・処遇が互いに関係しあう仕組み作りを目指し、それに伴う諸規程等を必要に応じて改定していきます。

また、仕組みを稼働していくために必要な職員研修等も合わせて実施します。

⑤労働環境の整備等について

「働き方改革」に対応した働きやすい労働環境を整備するため、専門職等とも連携し、法改革関連法について各事業所管理者が理解し、仕事のあり方、役割分担、業務の効率化等に向けて再点検し、有休の計画的消化等、職員の安心・安全・健康を守る体制を

構築していきます。

⑥法人事務局等の運営機能の強化に向けて

適切な人員配置や設置環境等を含め、事務局体制の整備・強化を行います。

⑦新規プロジェクトについて

「広報・啓発プロジェクト」「GH運営体制プロジェクト」を新たに設置し、法人運営の活性化や広報活動と安定した地域支援の構築に向けた課題への取り組みを始めます。

(2) 人材の育成・確保・定着について

①法人事業所内での不適切な対応や事故を防止するため、権利擁護・虐待防止・事故防止に関連する研修等への派遣を引き続き積極的におこなうとともに、法人研修計画の理念に沿って、職員個々に応じた各種研修等へ管理者が意図を持って派遣し、参加した職員が各現場で共有できる機会を設けます。

②人材確保、育成、定着が一体的に取り組めるよう、大学等との連携協力を深めながら進めていきます。また、県知的障害者施設協会等々の実施する就職フェア等にも職員を派遣し、積極的に計画的な人材の確保に努めます。

(3) 地域貢献について

①宝塚市社会福祉法人連絡協議会等に参加し、分野を越えたつながりや連携を構築します。

②地域住民等との交流や連携につながる行事等への参加や共同での開催等に取り組みます。

(4) 各事業所における取り組みについて

①地域活動支援センター事業（楽樹）を廃止し、「かしの木工房 こはま」の別館として日中一時支援事業の運営や活動スペースとして活用します。

②平成32年3月31日が経過措置期限である食品表示法への適合対応が必要な「かしの木工房 こはま」の製菓作業については、大幅な見直しを含め、今後の事業所全体の運営のあり方を示していきます。

③公益財団法人プラザコム敷地内で建設計画が進められている障害者総合福祉施設（予定）「あるでこむ」内への移設を予定している「宝塚めふプラザ」の創設に向けての協議を継続します。

④老朽化が進む法人内施設の設備等に対して、国庫補助等が受けにくい状況の中ではありますが、各種助成金等を活用し、限られた財政事情と現状を鑑みながら優先順位等を再度検討し、環境改善等を行います。

平成31年度
社会福祉法人 宝塚さざんか福祉会 職員研修計画について

【法人理念】

- ① 法人は、利用者一人ひとりの想いを大切にし、これを共有し、その想いが実現できるよう支援します。
- ② 職員は、職業人としての自覚を持ち、自ら資質の向上を図り、豊かな人間性の醸成に努めます。
- ③ 法人は、地域と共に暮らし、地域と共に活動して地域コミュニティ発展に寄与します。

1. 基本方針

宝塚さざんか福祉会の人材育成は、上記に挙げる法人理念を基にした経営活動を実践するための「人・組織・地域」づくりを目的とした研修に取り組んでいきます。

今後整備されていく人事評価制度における評価項目等も踏まえながら、職員一人ひとりが職務を遂行するにあたって必要となる能力を幅広く習得し活用できるよう効果的に進めていきます。

2. 進め方について

① 職員一人ひとりの研修計画や目標を作成

個々にヒアリングをおこない、管理者が個々の目標設定や受講希望等を把握し、効果のある学習体系が各職場で提供できるよう取り組みます。ヒアリング内容は統一した書式で記録を残します。定期的にモニタリングを実施し、振り返り等をおこない、管理者はその都度、評価とコメントを書式に記載し、その書面を職員にも渡します。

② 法人研修体系に基づく職場外研修への派遣

職場外で実施される研修情報を基に、「基礎研修」「実践研修」「実務研修」「運営研修」の各内容等に合うプログラムへ適切に狙いを持って各職員を派遣します。参加した職員が新しい考え方や幅広い視野、多角的なものの見方等、自己研鑽を重ね、気づき等につながるよう支援します。

また、参加した職員から現場職員にも伝達できる場を設けるなど配慮していきます。

③ 職場内研修について

職場内研修については、職員又は職場全体の仕事に必要な知識・技術等のレベルアップを図るため、支援や業務上の課題等を各分野の専門職と連携しながら、研修会等を実施していきます。

また、事業計画にも示されている不適切な対応や事故を防止するための権利擁護・虐待防止・事故防止等につながる取り組みを各事業所単位でも継続して取り組みます。

3. 重点課題

- ① 新規採用職員や経験年数の浅い職員への人材育成を積極的に行います。
- ② 中堅職員のソーシャルワークスキルの向上と「援助観」「人間観」の構築につながる研修を行います。
- ③ 管理職に対して、組織運営や労務管理等々に関するマネジメント研修等に派遣します。

【参考資料】法人研修体系について

(1) 基礎研修

*目的、目標

- ◎福祉現場従事者として最低限必要な理念、倫理、歴史等を理解します。
 - ・「仕事」に着くために必要な基礎的視点を学びます。
 - ・対人援助に最も必要で基礎的なスキルを身につけます。
 - ・困った時の相談等関係性をはぐくみます。
 - ・この仕事の魅力を知ります。

(2) 実践研修

*目的、目標

- ◎経験を積み重ねている現場職員が、日ごろの業務を振り返りながら、更なる実践スキルを向上します。
 - ・「本人理解」に向けた基本的原理を振り返る機会と学びます。
 - ・改めて「障害者ケアマネジメント」を意思決定支援の視点で見つめ直す機会と学びを深めます。
 - ・課題を集約し、自らが取り組み支援を言語化するスキルを身につけます。
 - ・現場実践が今後も安定して継続していくための自らの役割を意識する機会と学びます。(先輩として、リーダーとして等)

(3) 実務研修

*目的、目標

- ◎現場を様々な意味で「運営」していくために必要な知識や技術等を身につけます。
 - ・会議や打ち合わせ等の運営に必要なファシリテーションを学びます。
 - ・管理、運営を担う立場から適切な助言等をおこなえるように、スーパービジョンを学びます。(課題等の本質をアセスメントし、集約し、当事者自身が解決できるバイズ)

(4) 運営研修

*目的、目標

- ◎組織運営や労務管理等々、管理者として必要な知識や技術等を習得し、現場運営が円滑に責任をもって担えるスキルを身につけます。
 - ・コンプライアンス(法令遵守)を学びます。
 - ・組織統治(ガバナンス)の確立に向けて学びます。
 - ・財政基盤の安定等、制度や予算、経営について学びます。
 - ・経営管理者としてのマネジメント等を学びます。

(5) 法人内研修(フォローアップ研修)

*目的、目標

- ◎法人職員全体で経験や年齢を超えて、共通の話題等を学ぶ機会をつくります。
各職場においては、嘱託医研修や作業療法士等の専門職からの研修やスーパーバイズを通して技術や支援内容のスキルアップを目指します。
 - ・実践報告や先進地視察の報告会等職員のプレゼンテーションの場にも活用します。
 - ・制度変更や法的理解等を学ぶ研修を実施します。
 - ・職員のニーズに応じた研修を実施します。

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| 利用者一人ひとりの個性や強みに着目し、一人ひとりの望む暮らしが実現できるように、サービスを提供します（利用者中心の視点と合理的な配慮）。 |
| 重点目標 |
| ① 第三者評価を受審し、事業所内の仕組みを再点検します。 |
| ② 利用者が安心して生活し、個別に合わせた支援上の配慮ができる様に、法人理念と行動規範に基づいて事業所内の支援の視点や業務手順の見直しを行い、支援の質の維持、向上を図ります。 |
| ③ レクリエーション活動の充実（年6回行う）。 |
| ④ 地域社会との連携。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| ① 第三者評価を受審します。自己評価、利用者評価、第三者評価を通して、利用者支援のあり方や職場における支援の手順や仕組みについて再確認し、充実を図ります。 |
| ② 利用者支援に向き合うための心構えや視点など所内業務の標準化を図ります。（人材育成、個別支援、業務分担、情報共有、緊急連絡、所内外研修、資格取得、メンタルヘルス等） |
| ③ 働く意欲に繋がるようなレクリエーション活動の計画を行います。 |
| ④ 地域の人々との関わりの中で、理解と協力が得られるよう努めます。またお祭り（安倉フェスタ）を開催し、地域啓発及び地域交流に努めます。 |

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| <ul style="list-style-type: none">・利用者一人ひとりの思いを大切に、利用者個人のペースに寄り添いながら、日常生活動作の自立、社会生活の自立ができるよう支援します。・職員は、利用者の行動特性を把握、理解し、個々に合わせた合理的配慮ができるよう専門性を高めます。・地域共生の社会を意識し、地域住民や地域の多様な団体の活動に参加し、人と人とのつながりを大切にしていきます。 |
| 重点目標 |
| <ol style="list-style-type: none">(1) 全生活支援プログラムのねらい、手順などの見直しを図ります。(2) 日常生活動作の自立に向けて支援検討を行います。(3) 職員の専門性を高めます。(4) 地域団体の活動に積極的に参加します。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| <ol style="list-style-type: none">(1) ウォーキング、ハイキング等の健康増進プログラム、音楽、料理、買い物、お話し会、和太鼓等の文化的プログラム、ドライブ等のリフレッシュプログラムの全生活支援プログラムがねらいを持って取り組んでいけるように周知徹底、働きかけを行っていきます。(2) 更衣、排泄、食事等の介助を通して、各支援員が各利用者の自立に向けて意識することができるよう支援員会議、フロア会議等で情報共有の機会を行い、支援方法等、改善していけるよう取り組んでいきます。(3) 月2回の職員会議、支援員会議の年間計画を立て、計画的に会議運営ができるよう取り組んでいきます。各支援員が利用者ケースによって合理的配慮ができるよう、不足している知識、技術の勉強会等を設けていきます。特に重度障害者支援については、しっかりと知識を深め、全職員間で共有していきます。(4) 宝塚周辺の他法人のイベントや集まりに積極的に参加し、法人職員として人と人とのつながりを求めていき、地域の人たちに認知してもらえよう働きかけていきます。 |

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| <p>1. 利用者一人ひとりが、日中活動において、仲間たちや社会の中で必要とされている事を実感し、自信と責任を持って生活する土台を作る。</p> <p>2. プラザコム2の建て替えに伴い、めふプラザの在り方を考え、発信していきます。</p> |
| 重点目標 |
| <p>1. (1)利用者が主体性を持って作業や、日課に取り組み、日々充実して安全に過ごせるように支援する。</p> <p>(2)職員も安全に支援や作業が出来るように、支援環境や支援技術を獲得していく。</p> <p>2. プラザコム2の建て替えに伴い、コミュニティ福祉プラザの中での役割を果たせるように、利用者のたくさんの喜びをここから生み出せる場所になるように、建設計画に取り組んでいきます。</p> |
| 目標達成のための対応や取り組み |
| <p>1. (1)安全に過ごせるように「ぷらざこむ2」の屋上の防水や補修に取り組みます。</p> <p>(2)利用者の加齢や重度化に伴い、日課や作業の見直しを行っていきます。</p> <p>2. めふプラザが持つ「ものを作る喜び」を土台に職員・利用者、関係機関と共に新しいめふプラザを作り上げていきます。</p> |

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| 利用者の基本的人権を尊重し、人として生きる力を培い、その人なりの自立が出来るように、サービス提供します。 |
| 重点目標 |
| ①一人ひとりが生産活動に関われるよう、作業の細分化や工夫を行います。 ②興味関心、好きなことに目を向け、その人自身の表現力を引き出し、楽しみながら参加できる活動を提供します。 ③安全かつ清潔な作業環境を作り、安心安全な環境を提供します。 ④定期的に他事業所への（体験）実習を提供し、その人なりの働き方を模索していきます。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| ①本人を知るためにアセスメントをしっかり行い、作業しやすい環境を整えていきます。 ②本人が望み、楽しめる活動を探りながら趣味を模索していきます。 生活支援プログラムの音楽活動、料理活動、水泳活動、スポーツレクリエーション、ブックトークの活動を継続します。 自治会活動を通し、活動の充実を図ります。 ③整理・整頓・清掃を心がけ、環境を整えていきます。 ④個別支援計画書に基づいて実施していきます。 |

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| 1) 地域資源としての事業所と位置づけ、地域社会との連携に努めます。 2) 事業所職員の人権意識の向上を図ります。 3) 利用者主体の作業を提供することで、生活のリズムにメリハリをつけていき、穏やかに過ごせるように支援をします。 |
| 重点目標 |
| 1) 口谷祭りを行う。 ・地域の自治会と共に地域のお祭りとして定着していけるようにする。 2) ・判断力・想像力・行動力につながるような研修に参加する。 ・資格取得を計画的に進め、専門性を高めていく。 3) ①それぞれの表現方法で、自分の思いを伝えられるようにしていく。 ・作業しやすい環境と生活しやすい環境を作り、「〇〇がしたい。」という思いを伝えられるようにしていく。 ②年齢を重ねるに従い、力の坂道をなだらかに降りてこられるような支援を考えていく。 —高齢障害者への支援として、自分らしさを持ち続けられるようにしていく。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| 1) ①自治会とまつり実行員会を開く。 ②対象参加者が小学生中心になるのでゲームや景品等も楽しめるようなものを用意していく。 ③参加者の幅を広げていけるように早めのポスター・チラシ作りをしていく。 2) ①専門的な知識をつけながら、仲間で話し合う機会を作っていく。 個々の特性をふまえ、何をしなければならないのかを考えあえるように日々の連絡会議を深めていく。 ②職員会議で研修報告を行う中で、支援の振り返りや今後の支援につなげていけるように進めていく。 3) ①「書く」「描く」「作る」を意識した生活プログラムの活動を継続して表現の幅を広げられるようにしていく。 ②1日の活動の中に「健康」「作業」「余暇」を取り入れていき、自分のペースで日々を過ごせるようにしていく。 ・余暇活動の中で絵を描いたり、制作をする中で、楽しみを見つけていく。 |

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| (1) 現状の利用者にあった「かしの木工房こはま」のあり方を考えていきます。 (2) 製菓作業の方針を決めます。 |
| 重点目標 |
| (1) 「かしの木工房こはま」での支援内容や作業を整理し、次年度に向けて、事業所のあり方について具体的に示すための検討を進めます。 (2) 食品表示法が変わることで、事業所としての製菓作業の方針（継続、廃止、縮小等）を決定します。（食品表示法期限は2020年3月31日） |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| (1) ①製菓の注文過多になっている現状及び拡大しすぎた状況を整理します。 ②製造委託2製品については製造終了とし、自主製品の見直しをしていきます。 ③利用者アセスメントの更新と活用を図り、本人の思いやニーズを反映した日課やプログラムのあり方を考えていきます。 (2) 4月以降出来る範囲で自主製品を作りながら、食品表示法に向けての結論を10月位までには導き出します。継続、縮小ならば食品表示法に適合する為の準備を進めていきます。 （検査機関への依頼、必要な備品の購入等） |

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| <ul style="list-style-type: none">・一人ひとりの感情表現を大切にし、喜怒哀楽を共感する。・自発的な動きが出るよう支援を行い、一人ひとりの役割を見つける。・一人ひとりの想いを叶えられるよう支援し、自己選択・自己実現ができるようにする。・生涯発達の想いをもって支援を行っていく。 |
| 重点目標 |
| <ol style="list-style-type: none">①健康面や生活面での力が維持していける支援を行う。②利用者の自発的な動きをより引き出せるように支援を行う。③利用者・保護者と職員の信頼関係を築く。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| <ol style="list-style-type: none">①・摂食嚥下障害看護認定看護師に協力を仰ぎながら、嚥下に於ける課題を明確にし、日々の支援に反映させる。<ul style="list-style-type: none">・新アセスメントシートを使用し、丁寧に利用者の特徴を判断していく。また、重度化および高齢化を鑑み、現在の力とこれまでの力の比較を行い、現状に相応しい支援を心掛ける。②・利用者の興味が広がる様にさまざまな知育的な道具を使用し、学ぶ・楽しむ活動を通して自発的な動きを引き出す。<ul style="list-style-type: none">・利用者が飽きることが無い様に活動プログラムに変化を付けて提供する。・利用者が楽しめる行事（ハイキング、忘年会、バイキング等の昼食会、日帰り旅行）の企画を行っていく。③・利用者の気持ちに寄り添い、一人ひとりに応じた円滑なコミュニケーション方法を構築するため、日々の支援を丁寧に行う。<ul style="list-style-type: none">・利用者、保護者のニーズを把握し、そのニーズに沿った支援を行っていく。 |

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| <ul style="list-style-type: none">・利用者の人権と個性が尊重される支援を行う。・利用者が安全で、安心した生活が送れるよう支援する。 |
| 重点目標 |
| <ul style="list-style-type: none">・第三者評価結果を基に課題を整理し、権利侵害の防止等について具体的に職員間で検討する機会を設け、利用者を尊重する取り組みを明確にしていきます。・高齢化や持病の悪化、新たな疾患に罹患し、身体機能が低下した利用者の支援を行う。 また、身体機能の維持、疾患の早期発見・早期治療に努める。・施設内での事故を減らし、環境整備等を順次おこなう。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| <ul style="list-style-type: none">・利用者の人権と個性が尊重されるよう定期的な会議で日々の支援の振り返りを行う。・個別支援計画に基づく支援を定期的（6ヶ月）、または必要に応じて見直し、その利用者に応じた支援を目指す。・利用者の健康状態の把握に努め、必要に応じ医療機関に協力を依頼する。・利用者が身体的な能力の維持、モチベーションの維持をはかることができる取り組みを検討する。・利用者個々の状況に応じた食事支援を行う。・可能な箇所からの設備の改修、福祉用具の活用や工夫を行う。 |

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| 障害を持つ人達1人1人が主体的に地域で生活出来るよう、住み慣れた宝塚の町で、24時間365日の生活を支援していきます。又、支援においては、個の職場という特殊性を自覚し、より豊かな人間性を養っていくよう努めます。 |
| 重点目標 |
| ①これから増え続けるグループホームを、永続的に支えるための仕組み作りを考えるための「3か年計画」を提案し、実施に向けて検討を重ねます。 |
| ②サービス向上と共に事業経営を意識した安定した運営を目指します。 |
| ③地域啓発を積極的に推進します。 |
| ④開かれた職場であり続けます。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| ①グループホームは70歳定年により、今後5年間で現状の職員の半数近くが定年退職となります。20ホーム、365日開所を永続的に支えていく為には、グループホーム職員だけでは不可能で、法人職員全体で支えていくシステムが必要となります。その具体案を提案し、理解を得ながら、3年後の平成33年度実施を目指します。 |
| ②昨年度、8名の新規利用者を迎え入れ、現状90名の利用者が在籍しています。定員92名までの残り2名を上半期中に契約、定員上限とし、安定的な運営を目指します。 又、重要事項説明書の改定、食事提供のシステム変更、職員の勤怠見直し等の実施も含め、31年度は赤字から黒字事業への転換を図ります。 |
| ③地域に密着した事業所として、地域の身近な社会資源とのつながりを広げます。 各ホームの近隣はもちろんの事、民生委員や小学校等の防災訓練にも積極的に参加します。 |
| ④個の職場環境である為に、現場は問題を抱えこんだり、虐待の芽がどうしても起こりがちになります。その為、常に外部の目が入るシステムを意識していきます。具体的には1ホーム1担当制から、サービス管理責任者を中心とした互換性のある勤務シフトへ移行していきます。 |

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| 法人理念にある、利用者一人ひとりの思いを大切にし、それを共有し、その思いが実現できるよう相談支援にあたります。 |
| 重点目標 |
| ① 宝塚市委託相談支援事業所として、広く地域に暮らす人々への相談に応じます。そのためにも職員の専門性向上を目指します。 ② 障害者ケアマネジメントの理解を深めます。特に重視される「ニーズ」を適切に導き出すことができるよう、職員のアセスメント力向上を目指します。 ③ 精神科病院からの退院を促進するための方策を検討します。また、支援機関間の連携構築を目指します。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| ① ②について 障がいの種別や年齢、その方のおかれた状況など、相談の内容が多岐にわたっており、専門性が問われる状況となっています。制度（介護保険制度や医療、年金、生活保護、成年後見制度など）理解はもちろん、障がいの特性や加齢に伴う課題など、学ばなければならないことは枚挙にいとまがありません。実践から学びを得ることを基本スタンスとしますが、実践を補完することを目的に外部研修等への参加を促します。 ③について 精神科病院からの退院を促進するには、入院する一人ひとりを知ることが必要であり、そのためには病院を始め退院支援に携わる支援機関との連携をはかることが求められます。支援機関間の連携構築のための方法論を模索し、具体的な取り組みにつなげます。 |

事業計画

| |
|--|
| <p>基本方針</p> |
| <p>就労を希望する障がいや疾患のある宝塚市民、また何らかの事情で就労に困難を抱えている市民などに、就業相談・職業評価・職業訓練・生活支援・就労継続支援・職場定着支援等の様々なサービスを提供することで就労に向けた準備や継続的な就労をおこなってまいります。</p> <p>私たちは、障がいや疾病のあることを前提とするのではなく「その人」を深く知り信頼関係をしっかりと築いた上でニーズを把握して必要な支援を行います。</p> <p>また、就労の場の確保を推進すると共に安定した職業生活を実現してより長く継続して働き続けることが出来るように定着支援を行います。</p> <p>企業に対しても啓発・情報提供等をはじめ障害者雇用に関する相談等を行い雇用促進が図られるよう努めます。</p> <p>又、様々な支援機関や諸団体等との連携を図りながら、多くの社会資源を最大限に活用して支援のすそ野を大きく広げ、地域の就労支援の拠点として「総合的な支援」の役割を果たすと共に住み慣れた「宝塚」で安心して暮らし・働き続けられるような街づくりの一役を担う活動をしていきます。</p> |
| <p>重点目標</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 体験実習先企業の開拓推進・強化 2. 就業・生活に関する相談支援の充実 3. 様々な関係機関との連携強化 4. 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の拡充 |
| <p>目標達成のための対応やとりくみ(抜粋)</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> ① 自立支援協議会しごと部会と連携して行政、企業、福祉事業所などとの相互の共通理解を深めるための様々な取り組み（セミナーや見学会など）を行いつつ、宝塚市としての「障がい者職場体験実習事業」の新設を目指します。 ② 就労を希望されて相談に来られた方に対して、その方の個別的なニーズや課題に応じて定期面談を行いながら丁寧な支援を行っていきます。常にセンタースタッフ全員で情報共有し、支援方針・支援計画の検討を定例会議等により進めていきます。 ③ 宝塚市行政機関をはじめ、西宮公共職業安定所や兵庫障害者職業センター等の労働行政・職業リハビリテーション機関、職業能力開発校や福祉事業所及び相談支援事業所等との情報共有、ケース会議等を定期的・積極的にを行い、連携を強化して雇用前支援～定着支援までのトータルな支援を行います。 ④ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業については、兵庫労働局や兵庫障害者職業センターと連携して、当事者や企業からの要請に応え、企業（事業所）現場に出向いて作業環境の整備（仕事の切り出し等）雇用前実習・通勤支援から雇用後の定着支援、企業との関係調整等を行っていきます。 |

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| 地域社会で、1人ひとりに合ったその人らしい豊かな生活が送れるよう、関係機関との連携を図り、適切な支援が行われるようにしていきます。 |
| 重点目標 |
| ①障害者総合支援法に基づく居宅介護、重度訪問介護、移動支援サービスを行います。 ②介護保険法に基づく訪問介護サービスを行います。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| ①ヘルパーの資質向上 ・個別支援会議や研修会を開き、利用者の情報を共有し連携をとり、質の高いサービスが提供できるようにします。 ②サービスの見直し ・利用者の抱える課題解決にむけ、関係機関との情報共有、連携を図り、安心して暮らせるように努めます。 ③人材確保 ・社会参加や余暇の選択肢に対応できるように人材確保に努めます。 |

事業計画

| |
|---|
| 今年度の重点目標 |
| <ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者の支援スキル向上。・ アセスメントシートの見直し改定後のモニタリング。更に、就労・労働面のアセスメントシートの検討・作成。・ 個別支援計画、モニタリングの様式・書式の徹底した見直し。 等の3点を重点に協議する。 |
| 目標達成に向けての取り組み経過及び内容 |
| <p>①平成31年度も引き続き定期的に会議を開催して検討を行うと同時に、スキル向上のための「ケース・スタディー」、ミニ研修を行う。(利用者の情報の集め方、その記録の取り方、残し方。平成32年度インテーク、フェースシートの見直しへ繋げていく。)</p> <p>②年度初めに「サービス提供会議の進め方」の年間計画を定め、改めて各サービス管理責任者としての「今年度の活動目標」を定める。</p> <p>③新しい「アセスメントシート」の活用の仕方、記入についての周知を全事業所で行い、活用しながら、改善点を検討していく。また、就労・労働に関するアセスメント項目について、項目や評価内容を徹底して検討する。</p> <p>④アセスメントシートから「個別支援計画書」、「モニタリング」等につなげるために、様式・書式の見直しを徹底して行う。</p> <p>④平成31年度も、担当所長として、全事業所を回り「サービス提供会議で何を協議しているのか。」、「具体的に今、我々さざんか福祉会として何が求められているのか。」、「支援員として大切にしてほしい事(視点や仕事の意味)、毎日の仕事(直接的な支援や技術)の質の向上」、「チームワークや事業所としての力量のアップ」等のテーマでのミニ講座を、主任＝サービス管理責任者と協力して全事業所で開催していく。</p> |

平成31年度 人材確保・育成PT 事業計画（案）

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| 永続的な人材確保を実現するために、大学及び専門学校等（以下、養成校と記す）の就職活動を行う学生をターゲットに障害者福祉の啓発を行う。 人材確保活動のシステム整備を行う。 確保と育成が一体であることを認識した活動を計画し行う。 |
| 重点目標 |
| 第一に、学生たちが障害者福祉を知る機会を持つ取組を行い、それが法人と養成校との連携を構築し、養成教育を受けた人材が毎年受験することを目的として、5～10年後を見越した仕組みを計画する。 第二に、入職した新人職員並びにその他の法人職員に対し、仕事のおもしろさを追求できるような法人研修を行う。また、コミュニケーション豊かな法人組織づくりを構築するため職員交流の機会を設ける。 上記目的を達成するため、広義に2つの役割を計画し進めていく。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| 1. 人材確保 （1）各種就職フェアへの参加【4月・5月・7月・3月】 （2）福祉系および保育士養成校との連携 （3）法人就職説明会【5月・9月】 （4）採用試験【6月・10月】 2. 人材育成 （1）法人職員研修 ・基礎研修・実践研修・実務研修・運営研修・フォローアップ研修 （2）法人職員親睦会 ・事業運営会議親睦会【6月・11月】 ・合同新任職員歓迎会【7月】 ・合同職員親睦会【夏期】【冬期】 ・各法人職員研修親睦会【各研修スケジュール達成後】 |

平成31年度 進路・異動等検討PT 事業計画（案）

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| <ul style="list-style-type: none">・特別支援学校等の卒業後の進路希望の選択肢のひとつとしての役割を担い、事業所との適正を検討する。・法人内異動希望者の情報共有を図り、事業所との適性を検討する。 |
| 重点目標 |
| <ol style="list-style-type: none">①進路に関する情報をまとめ、そして各事業所に発信する。②法人内での事業所間異動の情報をまとめ、該当事業所に発信する。③法人見学会を実施する。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| <ol style="list-style-type: none">①5月までに、各事業所の受入れ可能人数を確定し、特別支援学校等に発信する。その後、10月頃までに実習等を通し評価をし、12月下旬までに決定をする。②本人や家族、支援者からの異動希望等を個別支援計画書の支援内容に載せてから異動に向けての計画を始める。事業所間異動の調整は年間を通じて行う。③こやの里特別支援学校及び宝塚養護学校の生徒に法人内の事業所を知って頂き、卒業後の進路に役立てて頂けるように、3月の第四水曜日に実施する。 |

平成31年度 事故防止検討プロジェクトチーム事業計画 (案)

事業計画

| |
|--|
| 今年度の重点目標 |
| (1) 事故内容の分析等を行い、防止策や改善点等、課題や取り組むべき項目を明確にし、各事業所の各マニュアル等への提案を行う。 |
| (2) 前年度の事故分析まとめを使用し、各事業所へ具体的な改善策を発信し、改善に結びつけていくことができているか把握していく。 |
| (3) 事故防止検討チーム構成員（主任＝サービス管理責任者）の事故防止スキルの向上、KYTの向上。 |
| 目標達成のための対応や取り組み |
| (1) 年度初めに「事故防止検討プロジェクトチームの進め方」の年間計画を定め、構成員で立てた年間計画に沿って会議を計画的に進めていく。前年度のまとめを参考にしながら各事業所のマニュアル等への提案が行えるように協議していく。 |
| (2) 前年度の事故分析詳細表の記載されている具体的な改善策を全事業所へ発信し、各項目の改善を各事業所へチームで巡回し、改善策に関して検討をすすめていく。 また、ヒヤリハット報告書が現場職員間で周知されていない現状から記入しやすく、事故を未然に防ぐことができるような記入システム作りを検討していく。 |
| (3) 事故防止検討チームで全事業所を回り、「事故がなぜ、起きているのか?」、「法人内の各事業所でどのような取り組みが行われているのか?」等のテーマで主任＝サービス管理責任者と一っしょに全事業所を計画的に巡回し、発信していく。 |

事業計画

| |
|--|
| 今年度の重点目標 |
| <ul style="list-style-type: none">・利用者の事例を通じて、利用者中心支援の視点と考え方の確認を行う。・支援や利用者の姿や環境上の課題を言語化する力と共有する力を高める。・建設的な意見交換を意識した、主体的な会議運営。 |
| 目標達成に向けての取り組み経過及び内容 |
| <p>①5月から毎月第二水曜日の17:30～19:00に事例検討委員会の会議を開催する。</p> <p>②5月上旬に事例検討委員会の年間計画を作成する。対象事業所は、宝塚さざんかの家、宝塚あしたば園、宝塚けやきの里、宝塚くるみの里、かしの木工房こはま、めふプラザ宝塚、ワークプラザ宝塚、いきいき宝夢の8事業所を対象とする。</p> <p>③利用者の日ごろの姿を通して支援者としての心構えや実際の支援について学びを深めていく為、各事業所から発表する利用者1名を選んでもらう。</p> <p>④事例検討委員会で、各委員から事例発表してもらう。その後質疑応答で、発表内容をさらに詳しく聞き取り。委員全員で意見交換を行い、利用者の今後の支援についての検討を行う。</p> <p>⑤年間最後のまとめの際に、各委員が発表したケースについて改めて整理した書面を持ち寄り、まとめの発表を行う。</p> |

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| <ul style="list-style-type: none">・安全で快適な運行・支出超過の改善・福祉会の事業発展に呼応する通所バス事業の在り方についての検討 |
| 重点目標 |
| <ul style="list-style-type: none">・事故をなくす。・日中事業所、ホーム、家庭はじめ関係方面との連携を図り、乗降時・車内の安全を向上する。・効率の良い運行により運行経費を削減する。・潜在的なニーズを把握し今後の展望を見出す。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| <ul style="list-style-type: none">・通所バス運営委員会を実のある協議の場とするため説明責任、情報公開に努めて、幅広い意見を求める。・運行の安全向上ため、安全運転管理者による乗務員点呼、始業点検・終業点検を強化する。・乗務員の支援スキルを高めるため、日中事業所等との交流の場を設ける。 |

事業計画

| |
|---|
| 基本方針 |
| 利用者が健康で穏やかに過ごせる様にするための環境を整える。 ・職種別視点から見た問題や疑問を協議し、支援につなげていく。 |
| 重点目標 |
| 日々の生活の中で、気を付けたいこと・配慮してほしい事を看護師・栄養士からの視点で家庭や事業所に伝えていく。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| ①利用者・保護者に聞きたいこと、疑問に思っていること、知りたいことをアンケートで聞く。 ②アンケートを基にQ&Aの形でニュースとして発行する。 ③ニュースは年4回発行する。 ④委員会は奇数月の第3火曜日 14:00～各事業所で行う。 |

事業計画

| |
|--|
| 基本方針 |
| 障害を持つ人達1人1人が主体的に生き活きと地域で生活出来るよう、日中事業所とグループホームの交流を通じて、主に現場支援について相互理解を深める。 |
| 重点目標 |
| 1. 利用者の生活を24時間で捉える視点を養い、支援の統一に努めていく。 2. 「GHのバックアップ」ではなく「法人職員、事業所として利用者を支える」への意識変換。 |
| 目標達成のための対応やとりくみ |
| 1. 前年度以上に、グループホーム職員が日中事業所へ支援に入る機会を設け、相互の意見交換の場をより活性化させていく。又、バックアップ体制の課題として残った、引き継ぎの徹底についても、情報の伝達や引き継ぎ書の再整備を継続して行っていく。 2. 今後5年以内にGHの職員は、定年での退職が毎年10名位前後続く為、現状の半数以下になる事が予想される。現状のように1部署単独では利用者の生活を支える（ホーム開所）する事が不可能なる。「グループホームのバックアップ・・・」ではなく、さざんか福祉会の職員として、人の生活は24時間365日繋がっている意識の下、どの部署でも当たり前支援に入っていけるよう、発信を行っていく。 |