

法人本部 令和元年度（2019年度）事業報告

1. 施設概要

○ 法人設立 27 年目を迎える。榎島福祉の園、志津川福祉の園、宇治川福祉の園の 3 施設を中心に知的障害者の福祉サービス業を営んでいる。28 年度と 29 年度には伊勢田町南遊田において 16 名定員のグループホーム巨椋・華と蓮、又、6 名定員のショートステイ巨椋の開設を図るとともに手狭になっていた居宅介護わくわくの同所への移設も済ませ、利用者の地域移行、地域定着に向け、一定の環境を整えることができた。これで当法人は、11 事業所、94 名の職員を抱えることになった。又、榎島、志津川、宇治川の 3 事業所の利用者数が 120 名、グループホームの入居者数が 33 名となった。

2. 事業報告（要旨）

- 法人収支が厳しい中で、収支改善に向けた取組みを一番に考えた令和元年度の実施計画であった。
- その事業計画の多くは、施設の実施計画事項でもあり、施設を超えた重要な事業でもあることから、法人の事業計画にも加えて連携して取組み、実施してきたものである。

基本方針	事業計画 (Plan)				取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)
	項目	内 容〔数値、実施時期等〕		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	- 組織管理の強化 - 就労支援事業の見直し - 渡辺製袋建物の補修	- GHの休日体制を検討する - 就労支援事業の見直しを検討する。 - 渡辺製袋建物の補修を検討する。 - 中期経営計画を実行する。	年間を通して その時々	管理職員	- 職員の負担解消、人件費抑制等を考慮し、室と一緒にGH支援体制を検討する。 - 就労支援事業のあり方の検討及び渡辺製袋建物の有効活用は中期計画による。	50%	- 雇用環境が厳しく人材難が続いているので、土日、祝日のGH体制の構築（例えば3施設職員の順番による協力）を検討したが、現体制で何とか取組めた。 - 不法建築の解消は、使用目的をはっきりさせての改修事業と同時に取り組むこととした。
事業基盤の強化	- 事業の見直しと拡充 - 施設建物、設備等の計画的補修 - 人材確保	- 榎島の就労Bと宇治川の生活介護の単独化を検討する。 - 施設等の補修計画を検討する。 - 施設修繕積立金の醸成を図る。 - 非常勤職員の賃金を見直す。 - GHの定員拡大を検討する。 - 下水道化に向け、市との調整を進める。	年間を通して その時々	管理職員	- 榎島と宇治川の再編は、中期計画による。 - 非常勤の最低賃金の見直しに伴い10月から改定する - 市と宇治川・センターの下水道化に向け調整中である。 - 積立金は決算状況による・ - 補修計画は下水道問題解決等の後になる - GH設置に向けた情報あるが、資金状況による。	60%	- 再編は、施設長以下がその気になって進めなければ進まない。中期計画の大きな項目であることを理解し、本格検討をしてほしい。 - 非常勤の賃金改定を実施した。 - 浄化槽の撤去に多額の費用が掛かることが問題。宇治市との費用負担の協議をすることになっている。 - 補修計画を立てたいが、浄化槽問題や旧渡辺製袋建物の活用問題によって取り組みが決まるものである。
職員の質の向上	- 職員研修の体系化 - 管理職員の経営的視点の醸成 - 職員のやる気の高揚	- 福祉人材育成認証を継続する。 - 管理職の人事管理と財務管理力を高める。 - 資格手当の助成を継続する。 - 異動希望聴取を検討する。 - 施設間の職員交流研修を行う。 - 職員納涼会を継続する。	年間を通して その時々	管理職員	- 認証継続に向け面談書、研修計画、第三者評価の受診を進めている。 - 一部施設長会議の経営戦略会議への移行 - 研修による職員の施設間交流実施 - 納涼会、資格手当継続中 - 希望聴取は人事の時期に実施予定である。	90%	- 第三者評価を受ける。 - 資格手当を増額した。 - 人事異動希望聴取を実施した。 - 虐待防止委員会と研修委員会の連携により研修の実効を上げた。 - 理事長の出席もあって施設長会議が活発化した。
地域貢献	- 地域交流、地域活動推進、協力 - 小中学校の福祉教育への協力	- 地域行事に積極的に参加する。 - わくわくまつりの目的等を一部変更する。 - 高齢者施設との交流を進める。 - 福祉教育への協力と実習の受入れを継続する。 - 更生保護活動の受入を継続する。	年間を通して その時々	管理職員 全職員	- わくわくまつり実行委員長、両施設長に趣旨を理解いただき、開催要項の変更、一部売上金の地域コミュニティ地への支出などを検討いただく。 - 施設の取組みとして受入れをしっかりと見守る。	40%	- 実行委員長や両施設長に祭りの変革の理解を図るが、現状で推移してしまった。 - 現状のまつりでは地域貢献とはなりにくい。地域コミュニティへの推進に寄与するとの目的修正が必要である。
その他	人件費等の抑制	- 振替休日を拡大する。 - 健診の一部見直しを行う。 - 福利厚生事業を一部見直す。 - 時間外勤務を抑制する。	年間を通して その時々	管理職員	- 週30時間以内の職員の健診費用負担の見直し検討中 - 時間外勤務の抑制と振替の積極的利用を徹底 - インフルエンザの全額負担を補助に変更することを検討	75%	- 健診費用負担の見直しをする。 - 時間外協定を超えた職員がいたが、ゼロにしたい。 - 休日出勤は振替えるとの職員理解を強める。 - 感染症の拡大防止策として全額負担した。

「榎島福祉の園」令和元年度事業報告

1. 施設概要

○定員：就労継続支援B型 35名（31名）（ ）内は年度末時点の実利用者数

2. 事業報告（要旨）

- 利用者の働く事への喜びや意欲を高め、社会人として地域社会参加の機会や生活の幅を広げることを目指す事ができた。
- 職員は利用者の人権を尊重し、専門性の高い支援が行えるよう自らの資質の向上に努める事ができた。
- 地域住民との交流を深める機会を通し、理解と協力を得ながら地域福祉向上の拠点となることを目指す事ができた。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法 （Check & Action）
	項目	内容【数値・実施時期等】		実施責任者	内容	達成率	
サービスの質の向上	障害特性に応じた支援	利用者の個別課題に応じた班編成を行い支援目標に沿った日課設定を行う。	年間を通じて	管理職	利用者からの希望やニーズを基に、個々の現状に即した作業班に所属し、作業に取り組む。家族や後見人との懇談を通して課題点の共通理解を図っている。	95%	3班編成3年目となり、それぞれの班の特色が利用者内に浸透し希望された班で活き活きと仕事ができ、それぞれの個性を生かし日中を過ごす事ができた。モニタリングの際、他班や実習先への希望があった利用者には体験を経て実現。
	就労支援	企業で働くことの基本的な就労習慣を身につけるとともに基本的な生活リズムを整え社会人としての自立を目指す。	年間を通じて	管理職	企業実習や企業内でのグループ実習、施設内の下請け作業を通じ仕事をする姿勢を習得すると共に、就労希望者には就職に結びつけられる支援を行っている。	100%	昨年度から就労希望されている利用者5名が就職した。1人目はユニチカ（株）のプラパットリサイクル作業で（R1.7）就職。2人目は31.2～の実習先マイクロ（株）の機械部品製造部門で（R1.7）就職。3人目は鴻池運輸（株）の西日本支店配送センター内での回収瓶選別作業で（R1.10）就職。4人目は（株）ヤマコーのプラスチック段ボール加工作業で（R2.2）就職。5人目は（株）武蔵野京都工場内での清掃作業で（R2.2）就職。以上の実績があった。
事業基盤の強化	目標工賃達成	工賃規定に取り入れた評価基準を元に積極的に登園する意欲につなげ、利用率アップを計り目標工賃20,000円を目指す。	年間を通じて	全職員	下請け作業は6社から受注を受けており、内職加工の作業内容を個々が選択し、やる気が向上する工夫が取られている。	85%	R Y・エースプラン・オリヤス・京都奉製・G & A・武蔵からの受注を引続き行う。利用者の適性に合わせた分担作業の取り組みを実施。2月～アイアンシップからの受注も受け、作業意欲向上、作業領域の広がりを図った。一方で、下請けがコンスタントにない時期もあり、作業確保の課題が残る。
	事業の見直しによる拡充	就労継続支援B型に事業を一本化したことに伴い、支援学校及び関係機関と協議し利用希望者を積極的に受け入れる。	随時	管理職	作業班の3班編成、きっちんの配食事業、施設外実習等を実施し、多様な働き方を提案している。作業手当を設定している。また、作業外活動の参加も促進し、今後の利用希望者にも魅力ある日課プログラムを進めている。	85%	きっちん作業や施設外実習に関わると、手当支給がされるため新たに実習希望者を募り門戸を広げた。仕事へのモチベーション向上に繋がった。一方で、一部利用者の出勤率アップへの支援を模索している。尚、年度途中入所1名、来春新卒予定2名である。
職員の質の向上	研修への参加	行政関係諸団体及び民間諸団体が実施する研修会への参加等については、職員の資質向上・情報の収集・資格取得等を目的に、積極的・計画的に実施する。	研修参加は随時	OJT指導者	必ず一人1回以上の外部研修会に参加できるよう職員勤務体制の調整を行い、職員間の連携を図っている。更に、報酬単価の加算に繋がる資格等については、資格取得に向けての奨励を図っている。	90%	1回以上の外部研修には参加できるよう努めてきた。また介護福祉士の資格も1名取得する事ができた。
地域貢献	わくわくまつり	地域住民との交流を深める機会を通し理解と協力を得ながら実施する。	年1回（11月）	全職員	わくわくまつりには利用者全員参加を出来るように実習先とも調整を図り、取り組んでいると共に、地域の方々とも触れ合える機会を目指している。	100%	わくわくまつりでは、地域の方々とともに、各利用者が役割を担い、主体的におまつりを盛り上げられた。また、土曜日課で地域のフラワーアレンジメント教室の講師を招き交流。サークル活動で、ハンドマッサージ、ヨガの講師と交流、榎福まつり、宇治市教育委員会主催の「啓発のつどい」で音楽発表、京都文教短期大学幼児教育学科の学生と音楽交流会を2回開催できた。
	実習・見学者の受け入れ	支援学校・地域の小中学校・大学・専門学校・各種団体からの実習や見学を計画的に受け入れる。	年間を通じて	管理職	実習や見学の電話には真摯に受け止め、受け入れられる様に調整を図っている。	90%	宇治支援学校より来春卒業生2名受入れにつながる。宇治支援学校2年生や1年生の体験学習も受け入れ、今後の進路先への選択肢となる。また、介護等体験実習は、2名受け入れ。見学者はその都度対応した。
その他	生活・作業環境整備	安全で安心して生活できる施設環境・作業環境の整備に努める。	年間を通じて	全職員	利用者が安心・安全に登園し、作業・日課を進めていけるよう各利用者の現状に応じて、日課プログラム等の調整を行う。	90%	送迎体制を利用者の実状に合わせて、7月、10月に変更。各利用者がより安心して登園できるようになった。
	配食事業の見直し	きっちん・まきしまの給食、配食の見直しを検討する。	随時	管理職	配食事業では、作るだけでなく配達で地域の方々とのコミュニケーションも図れる工夫をおこなっている。	70%	昨今の食材費高騰、消費税増税に伴い、10月～給食の食材費を1食350円に、配食のお弁当を1食550円に改正。市役所オープンカフェやロビー販売に積極的に取り組んだ。終盤は新型コロナウィルス感染症の影響で会合等のお弁当売り上げが減少。

「 志津川福祉の園 」 令和元年度事業報告

1. 施設概要

○定員：生活介護２０名（現員２１名）、就労継続支援Ｂ型２０名（現員２１名） （ ）内は年度末時点の実利用者数

2. 事業報告（要旨）

- 定員を生活介護２０名（＋５名）就労継続Ｂ型２０名（－５名）に変更することにより収入の確保し、経営基盤の強化を図った。
- 職員の休日出勤と時間外勤務のあり方を見直し、残業手当を抑制する事ができた。
- 就労支援事業内容の作業見直しを行い、見極めて整理する事としていたが養蚕事業を縮小する事となった。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法 （Check & Action）
	項目	内容【数値・実施時期等】		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	地域生活との連携	余暇支援の充実とグループホーム支援の連携を図り、休日支援体制を強化する。	年間を通じて	管理職	余暇支援については園行事を含め、計画的に月１回（土）に開催する。GH かさとりとの連携もスムーズに図る。	75%	計画通り開催出来たが出席が５０％を下回ることもあり参加を増やすことが必要であった。GH かさとりとのバックアップ施設として機能できた。
	就労支援事業の見直し	宇治市からの受託作業の体制を強化する 休日出店の見直しを図る 養蚕事業の存続を見極める	随時	管理職	仕事量減少した代わりに１つ１つの仕事の体制を強化し短期間で完了させる。休日出店はきちんと整理して出店の判断を行う。養蚕事業は新規取引先を開拓し、継続できるか見極める。	85%	
事業基盤の強化	安定した施設経営	利用日数の確保や一時利用者の受け入れを行う。余暇支援やイベントへの参加による土日祝の支援を実施する	年間を通じて	管理職	GW 等による休日が多く開園日数の確保が難しかったが、下半期は挽回した。余暇活動や休日の行事に参加することで利用者の延べ利用回数を増加させ収入増加を図る	85%	余暇や行事の内容により利用者の参加数は違うが、その都度３０％～９０％程度の参加があり、収入の確保に繋がられた。
職員の質の向上	虐待防止の徹底	定期的な勉強会を実施し、意識付けをすると共に相互牽制できる仕組みを作る	年間を通じて	管理職	勉強会の毎月実施、法人内の研修、外部研修への派遣	90%	虐待防止のために支援の質向上を目指した勉強会を施設内で毎月実施できた。また班でのミーティング等で相互牽制の話はでき、全体の仕組みも指導職中心に確立した。
	人材育成の強化	外部研修への計画的参加と施設内の研修を行う	随時	OJT指導者	計画的に外部研修へ派遣を図る	80%	
地域貢献	地域交流	わいわいカーニバル、陶器まつりの実施	年２回	全職員	地域の諸団体、企業等の支援を得てイベントを開催し交流を図る。	90%	地域のイベントとして定着し、地域の期待も大きく、地域の参加者も楽しまれているものとなっている。今後も継続実施したい。
	地域活動の協力	地域の清掃活動や防災訓練等へ積極的に参加する。近隣高齢者施設との交流を図る	年間を通じて	全職員	志津川地区清掃にて集会所の清掃や草刈りに参加する。 また、地蔵盆への備品等貸し出しも積極的に行う。	80%	
その他	時間外勤務の抑制	振替休日の取得を強化し時間外手当の抑制を図る	年間を通じて	管理職	振替休日の取得を強化し、時間外手当の抑制を図る。	80%	4月から職員数１名増及び班体制の見直しにより振休取得は容易となり、計画通りに時間外手当及び休日勤務手当の抑制（17.8%減）に繋がった。

宇治川福祉の園（生活介護・就労継続支援B型） 令和元年度事業報告

1. 施設概要

○定員：生活介護 30名（36名）、就労継続支援B型 10名（9名）（ ）は年度末時点の実利用者人数

2. 事業報告（要旨）

- 利用者の現況に合わせて日課・行事等の実施方法について見直しを行う。（実施にあたっては変更内容が利用者、ご家族に事前に極力周知できるよう一層の配慮を心がける）
- 利用者支援に関わって、援助技術の維持・向上につながるよう、積極的に対外的な情報収集を行い検討会議等に参画することを引き続き行う。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法 （Check & Action）
	項目	内 容〔数値、実施時期等〕		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	利用者が安心して過ごせる日中支援活動の充実	利用者支援場面でグループの小規模分散化を継続。打ち合わせにより課題共有を行って、安定的運営を定着させる。	年間を通じて	管理職 リーダー	事前打ち合わせを充分行う事で、おおむね混乱無く、グループ単位の日課運営が行えている。	70%	次年度については、日課プログラムについて、内容的な充実と併せ利用者の「選択」や「決定」を盛り込んで実施を計画する。 園の現況について再度確認を行った上で、利用者毎の課題に沿った班の再編制を次年度は実施する。日中の生産的活動に取り組む姿勢は残しながら、各班の目的毎の活動が実施できるようにする。 多機能型か単機能かについては検証を継続。
		生産的活動の取り組み方について、利用者の現状に合った形での検証を始める。また新規に導入する活動課題についても試行検討を続ける。			今年度中の大がかりな編制組換え実施には至らず、班ごとの試行的な余暇プログラム実施にとどまった。年度当初に実施企図の説明は行ったが、十分に浸透されていないことがわかった。	30%	
		生活介護単独事業化に向けた検討を進める			ここまでの検証、単機能型の場合職員配置数の関係でコスト増が見込まれる。	40%	
事業基盤の強化	業務手順の標準化	「業務マニュアル」を実情に合った形で改定を始め、活用についても見直しを行う。	年間を通じて	管理職 リーダー 管理職	着手可能な箇所から現状に沿ったマニュアル改訂・作成を開始している。	30%	3月に受診した第三者評価においても、マニュアル整備についての指摘がされており、指導に沿った整備が必要とされる。 支援計画シート作成～支援手順の見直しに至るプロセスが適切に行われているかの検証を進め、支援の質向上にもつなげる。 継続した検討が必要。園の「作業班」としての存続は行った。改正食品衛生法への対応と価格の見直しが完了。
	事業の安定化	新設された「重度障害者支援加算」の対象者について検証。手続きを進める			対象者を選定。対象者1名から3名に。そのほか、B型で区分5の女性利用者1名と男性利用者1名の計2名を生活介護に変更。	80%	
		菓子工房の業務見直しを検討する			園敷地内に再編するとして、榎島の浄化槽処理が必要とされる。	20%	
職員の質の向上	チームアプローチ力の強化	小グループ編成により利用者相互の刺激を緩和しながら、支援会議などで職員間で共有した情報をもとに、根拠ある丁寧な支援を行う。	年間を通じて	全職員	管理職・リーダー職員の調整会議を定例化。OJT浸透を視野に、目標達成のための組織的な日課運営を実施。	60%	調整会議で共有した情報や指示が、支援者間に充分浸透させることができていなかった。また、園の基本方針について支援職員との間に「急な方向転換が行われた」との誤解が生じた事があった。随時の意思共有が必要。
地域貢献	福祉教育啓発を行う	ふれあい花壇や地域諸団体との交流活動に利用者が積極的に参加できるよう継続実施する。 障害福祉の啓発を目的として、近隣小中学校からの実習を継続して受け入れる。	年間を通じて	管理職 ほか 担当職員	喜老会・榎島生徒と春、秋のふれあい花壇の取り組みに参加。 Bリハあすなろ会のみなさんと2回、西小倉地域福祉センターデイサービスと1回の交流活動 文教大ボランティア演習（授業）に協力。 榎島小5年生の見学実習（3クラス）受け入れ	90%	年度当初に計画していた交流活動のほか、地域イベントなどへの積極的参加（榎福まつりほか）を利用者と共に継続して取り組んでゆく。 「貢献」にあたる取組みについて、畑や製菓の作業などを通じてできることを考慮する。
その他	危機管理意識の向上と安全維持	危機管理シートを用いた検証により、事故予防につとめ、安全に対する意識向上を図る。	年間を通じて	全職員	月末の職員会議で月間の危険事例・場所などの確認と共有を継続して行っている。	70%	取組が形だけのものになってしまわないよう、管理職を中心に引き締めが随時必要。

1. 施設概要

○定員：共同生活援助１０名（現員１０名）（ ）内は年度末時点の実利用者数

2. 事業報告（要旨）

○利用者の生活の場所として定着し年々、利用率も上昇して、安定した収入が確保されている。
その反面、利用者の重度化が見られており、現在の生活支援員と世話人で辛うじて配置基準を満たすことが出来ているが近くに増員は必至である。また、医療対応を要する方の支援の頻度が上がり、定期受診を除く急な通院等が発生した。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法 （Check & Action）
	項目	内容【数値・実施時期等】		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	生き甲斐を感じられる日常生活を提供する	思いや訴えを受け止めた支援	年間を通じて	全職員	生活での困り事や利用者の思いを聞き、一緒に解決して行く。また、訴えや苦情にも真摯に受け止め対応する。	90%	個々に多くの課題があり、勘違いや思い込みで正常な状態を保つことが難しい事がある。理解に繋がる様に根気よく工夫して説明し改善していく事が出来た。
		健康状態を把握する	年間を通じて	全職員	常に健康状態に気をつけており、少しでも体調不良に気づけば直ぐに初期の対応を取り、安静にして早期に医療対応等に繋げる。	90%	
事業基盤の強化	事業の安定運営	施設と連携し利用日数を増加させる	年間を通じて	管理職	土日は帰省できない方以外土曜日の朝まで泊まって日曜日の夕方にホームに帰る事を徹底する。	90%	土曜日の朝から会館清掃や出店当番に当たる人以外は金曜日GHに帰ってきて泊まる事と日曜日も帰省からのホーム帰り定着した。
職員の質の向上	研修への参加	研修に参加し支援方法や虐待防止について学ぶ	随時	全職員	法人内の研修、外部研修への派遣	50%	虐待防止のため支援の質の向上を目指しているが法人全体の虐待防止の研修等や外部研修の参加は勤務が優先して半数は参加出来ていない。
地域貢献	地域交流の推進	アクトパル宇治の春秋のまつりに参加する	年2回	全職員	年2回職員と保護者が総出で模擬店を出店すると共に利用者也アクトパルで過ごし、まつりを楽しむ。	100%	地域のイベントへの協力しており、笠取地区からも地域の一員として出店を期待されるようになった。
		バーベキューの開催	年1回	全職員	夏に地域の方や近くの福祉施設の方を招待し、利用者と保護者、職員を含め、バーベキュー大会を開催する。	100%	
その他	バックアップ施設との連携	通所施設と日常生活の連携	年間を通じて	管理職	個々のサービスの充実と帰省が困難な方への配慮	100%	施設とGHが連携した生活の支援と特にGHかさとりを365日利用することになった方への配慮が必要となっており、バックアップ施設から週末の日中支援、年末年始や長期休暇時の支援を補った。

地域生活支援室 令和元年度事業報告

1. 施設概要

グループホームやましろ（グループホームまきしま(6名) グループホーム巨椋・華(10名+1名) グループホーム巨椋・蓮(6名)）
ショートステイにじいろ(日中一時支援) ショートステイ巨椋(短期入所・日中一時支援) 居宅介護わくわく(居宅介護・行動援護・移動支援・同行援護)

2. 事業報告（要旨）

- それぞれのグループホームの利用者像に合わせて、できる事への見守りと個別に必要な生活支援を明確にして、職員間の共通理解に繋げる。
- 基本的な生活習慣を大切にして、健康管理と余暇の充実に重点を置く支援とする。
- 地域生活を送る上での、短期入所・日中一時支援・居宅サービスの必要性と事業所連携の重要性を再認識し、相互協力し合う体制づくりを目指す。
- それぞれの一人の時間の過ごし方の充実がはかれるよう興味や関心のもてる事から働きかける。

基本方針	事業計画 (Plan)				取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内	容	達成率	
サービスの質の向上	利用者の健康管理	毎月の体重測定とそれぞれの課題に応じた健康チェック項目について記録と経過観察を残して確認と共有する。	毎月1回	生活支援員	各自の課題に合わせた健康チェック(体重・血圧・排便・就寝時間・発作など)を記録し、本人と一緒に確認することで健康管理の意識向上に繋がっている。3月からは、体温チェックも行い、より体調の変化に配慮を行った。	90%	急な体調不良時は、看護師の助言を得てホーム職員が通院し、迅速な対応と家庭連携をおこなった。今後も必要性が増すと思われ、情報共有が必要である。
	余暇の充実	本人と一緒に生活を考えて、主体的に作り上げることを基本にして、希望を引き出して寄り添い、具体化する。	随時	生活支援員	本人との相談で、ホームでの過ごし方や外出を計画できた。また、移動支援に繋げて外出の機会を増やし、楽しみに繋がられた。外出自粛時の対応については、限定した人数と場所で行組んだ。	70%	利用者と話し合い、形になってきた利用者が増えた。家庭で休日を過ごす方については、今後の課題である。
	サービスの掘り起こしを行う。	自分で要望できない利用者が埋もれていないかを再確認して、日中事業所との連携で、サービス利用につなげる。	随時	サ責主任	登園の少ない利用者や在宅の一般利用者に対して、居宅支援と同時に日中一時や短期入所利用を働きかけ、利用に繋がった。一般の利用者については、それぞれの相談支援員との連携をはかりながら、情報提供を大切にして支援に繋がった。	80%	今後も事業所連携を進めながら、利用者を増やす必要性あり。ミーティングの機会を利用して、法人外の利用者のケース理解を深める必要性がある。
	個別記録の活用を図る。	記録の積み重ねの中で、個人の変化をまとめて次の目標に繋げる	随時	生活支援員	個人の記録を整備する方法の検討として、GH毎で入力できるソフトの導入を進めた。GHやSSの現状に合わせてソフトの修正を繰り返しながら大枠を固められた。同時にネット環境の整備を行うも導入までに至らなかった。	60%	次年度に業務の効率化をはかり、記録を有効に活用できる段階にまで整える。
事業基盤の強化	休日の利用を促す	休日の利用促進を図ることで、余暇の拡大・充実に繋げる。	随時	サビ管生活支援員	余暇の取り組みの充実に繋がっている利用者を増やすことができた。定期的な取り組みにする事で、本人の生活リズムの整えに繋がった。年度末の外出自粛の影響を受け、継続した取り組みにならなかったケースも多い。	75%	まだ行き渡っておらず、利用者の拡充が必要である。加えて、外出自粛の影響を大きく受けて、可能な範囲で支援するも、移動支援・行動援護のサービスが減少した。
	応援職員のありかた検討	休日の取り組みを充実させるに伴い、応援職員に求める内容を明確にして支援の統一をはかる。	月1回	サビ管	応援職員に対する業務のマニュアル化をはかり、連絡体制もおおむね整えられた。	90%	職員間連携をはかることができた。
	短期入所の稼働率向上	目標稼働率を4.5人/日(90泊)とし、安定運営に繋げる。	随時	管理者主任	年間の平均稼働率は3.8人。夏期(7～10月)は4.3人の利用があったが、冬期の利用減少が目立った。	50%	目標到達できず、冬季の利用者拡大の努力が必要。
	居宅介護事業の利用者拡大	定期の支援を拡大して、ヘルパーを定着させる。それぞれの事業所形態の再検討。	月1回	サ責	業務委託ヘルパー1名の確保ができ、定期の居宅支援の増加に繋がられた。行動援護も、後半には時間数を増やすことができた。	85%	今後の継続支援と更なる業務拡大の必要性あり。外出自粛で、移動支援が大きく影響を受けた。

職員の 質の 向上	ホーム会議の充実	ホーム会議にて利用者理解を深めると共に、役割分担と支援の統一をはかる	月1回	サビ管 生活支援員	月1回のホーム会議の開催を重ねて、利用者理解と共通認識を深めることが出来た。	80%	職員間の意思疎通をはかるためにも必要な会議であるが、職員の時間調整が難しい時期があった。
	研修の機会設定	より良い支援を目指して、現状を見つめなおし改善方法を探る。	年2回	管理者	ケース検討時間に含めて研修要素を含めることで、具体的に伝えることが出来た。	70%	研修の機会を設けて、日頃の支援を見直す必要性がある。
	スタッフ会議の充実	SSスタッフ会議にて利用者個別課題の理解を深めて、スタッフ間の支援の統一を図る。	月1回	主任 サ責	SSスタッフ会議における利用者理解は進められた。利用者それぞれのくつろげる時間を大切に保障することと、入浴・食事・相談の基本的支援を丁寧に進めることの確認。職員間の役割分担。	85%	SSスタッフの日々の連携がとれており、今後も同様の取り組みを進める。
地域 貢献	地域の行事へ参加	地域での行事やイベントに積極的に参加して地域交流を図る。 地元情報の収集と、職員・利用者の協力。	年間を通じて	全員 全員	なごみりあ（GHまきしま）の夏祭りが自治会判断にて中止となった。 GH巨椋については、自治会への加入要請を行っている段階。できるだけ小倉地域の行事に利用者と共に参加している。	40%	地元との情報収集や地域イベントの参加などから、手掛かりを見つける。
その他	時間外手当の抑制	休日業務の入り方を見直して、シフト制を確立することで、応援職員の時間外手当を最小限にする。	随時	管理者	応援職員の要請に偏りが無い様、地域生活の職員での応援態勢を強化した。 各園からの応援職員の依頼の時間数も、前期に比べて後期は25%削減することが出来た。	75%	夏季休暇や連休の職員体制に無理が生じるため、職員の募集を行う必要性がある。
	金銭管理、外出・通院支援などの統一	個別対応のばらつきをなくすため、支援内容を、マニュアル化して職員間の統一を図る。	随時	管理者	通院支援については、緊急対応が多かったため、ホーム職員対応をせざるを得なかった。定期通院は、居宅支援との連携を保っている。 金銭管理については、各ホームで記録と保管の統一を行った。	85%	引き続き、居宅支援との連携を強めて臨機応変な対応が必要である。
	リスクマネジメントの強化	ヒヤリハットの丁寧な掘り起しと、振り返りの機会を作る。	年2回	管理者 主任	GH会議において今後も検討が必要な事例を元に、対策を講じてきた。 ヒヤリハット・苦情を元に、その都度職員間で再確認する。年度末のウイルス感染拡大では、特別な対策が求められ、マニュアルの再検討を行った。	70%	リスクマネジメントと事業継続計画（BCP）の必要性を再認識した。 緊急時の対応策を検討・文書化する必要あり。

相談支援 まきしまてくてく 令和元年度事業報告

1. 事業概要

○計画相談： 合計 133 名（3 施設 111 名 地域 22 名） ○ 地域定着支援 7 名 ○ 地域移行支援 0 名 * 年度末時点の実利用者人数

2. 事業報告（要旨）

○山城福祉会が運営する福祉サービス利用対象者を中心に計画相談を実施。137 名の利用計画を 2.5 人(内相談支援専門員 1.5 名)で担当している。月平均 35 件分の計画、モニタリングを順次作成する事に課題もあり計画の頻度を概ね半年とし、実施月を障害支援区分の更新月に切り替え作業を行ってきた。
○宇治市地域自立支援協議会、京都知的障害者福祉施設協議会相談支援部会に参画。今年度は京都式強度行動障害モデル事業利用や山城北圏域行政連絡会議でのケース検討（宇治市・久御山町）より課題の整理及び関係機関の繋がりを深める事ができた。

基本方針	事業計画 (Plan)				取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内 容	達成率		
サービスの質の向上	地域の事業所との顔の見える関係づくり	・モニタリング 時の事業所訪問ならびに駐在 ・日々の利用者の状況を把握することより暮らしの安心を担保する	随時	全員	・ 槇島福祉の園（2名）志津川福祉の園（1名）の新入所者の受入れ、利用計画作成。 ・ 入所後の定着状況を受け、他法人の相談支援事業所へ移行。（1名）	100% 60%	新卒者に関しては、進路相談時より面談を重ねることでスムーズな利用に繋がった。 迅速なサービス調整を行うためにも、日々の事業所との連携強化への仕組みづくりが急務。
	迅速なサービス調整 相談支援専門員の質の向上	・権利擁護の観点よりセルフチェックの導入	隔月				
事業基盤の強化	一体的な事業展開の検討	・施設利用者と地域利用者の住み分け ・職員配置換算に該当しない管理者（施設長等）の相談支援専門員兼務を検討	9月 随時	全員	・ 2.5名で実施するにあたり、月予定者の計画やモニタリング 作成が間に合わず月後れが常態化。 6か月ごとに順次モニタリング が実施できる様、調整中を行った。 ・ 配置可能な職員の職務年数が足りず、基準を満たさないことから次年度へ繰り越す。 特定事業所加算（Ⅳ）算定要件満たす（10月）	30% 30%	遅延なくモニタリング が実施できる様、担当件数を加味しながら、国基準に引き上げていく。合わせて随時としていた訪問を定例化し確実に実施し業務の円滑化を図る。 令和元年10月に実務経験（5年）を迎える事より特定事業所加算（Ⅳ）を目指す。
	平成30年報酬改定5項目の整理。	・モニタリング 期間の見直し ・相談員1名当りの標準担当件数 ・基本報酬の見直しに関する対策 ・特定事業所加算の確保 ・専門性を評価する加算の確保					
	計画的な相談支援専門員の養成又は更新。	・有期限となるサービス管理責任者の更新を含め一体的に検討	5月		精神障害者の障害特性及びこれに応じた支援技法等に関する研修を受講（10月山田）		
			年間研修計画より	管理者	・ 強度行動障害支援者養成研修（実践研修）受講(山田) ・ 新たに相談支援専門員2名を（松浦・柴垣）養成。且つ3名（植田・廣田・山本）が更新年を迎えたため、現任研修を受講。	100% 100%	
職員の質の向上	宇治市地域自立支援協議会への参画	・ 地域の諸課題の把握 ・ 宇治市地域自立支援協議会主催の研修会、報告会等への参加。	第3木曜日	山田・柴垣	5月～8月にかけてケース事例検討。 9月みねやま福祉会 マルチ事業所見学。 10月～2月分野別勉強会にて研鑽を深める。	100%	地域諸課題を地域の相談員が情報を共有することにより、引き続き研鑽を深める。
	京都知的障害福祉施設協議会相談支援部会への参画	・ 制度理解 ・ 相談支専門員の専門性の検討。	開催時	山田	年3回開催された協議会に出席。各相談支援事業所の課題共有及び、平成30年度日本知的障害者福祉協会 相談支援センター情報共有。	100%	障害福祉の動向や他事業所の諸課題を共有し安定した経営及び基盤整備が図れるよう意識して参画する。
地域貢献	地域貢献に寄与する	・ 地域の福祉向上に寄与する。 ・ 学級福祉委員、民生員等との意見交換。	随時	全員	槇島地域の独居の方より相談があり、訪問。 関係者と情報共有を図りながら、地域で見守っている。	20%	地域福祉の向上に寄与する姿勢より、地域からの相談を随時受け入れ、関係機関につなぐ。
その他	困難ケースへの対応	・ 行政、医療、福祉関係者との連絡をより密にする。 ・ 障害特性に応じた支援に対応すべく圏域でのチーム支援を軸に支援を展開する。	随時	全員	山城北行政連絡会議へ出席（宇治市・久御山町）の2事例を発表。	80%	次年度は、2事例の経過報告が予定されている。対象者の所属する志津川福祉の園、宇治川福祉の園と情報を共有し合同で進める。